

**LISTA FUNCTIILOR SI A INCADRARILOR PERSONALULUI
DIN CADRUL APARATULUI DE SPECIALITATE AL PRIMARULUI COMUNEI GRADINA SI A SERVICIILOR DIN SUBORDINE SA**

- la data de 30 martie 2018 în conformitate cu prevederile art. 33 din Legea 153 / 2017 - Lege cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice -

PERSONALUL DIN CADRUL PRIMARIEI COMUNEI GRADINA

Nr. crt	Denumire functie	Grad profesional /treapta profesionala	Gradatia – cf.art 10 din L 153/2017	Nivelul studiilor	Coefficient Ierarhizare – cf. L 153/2017	Salariu de baza – cf. L 153/2017	Spor 15% conditii de munca (vatamatoa re)- art.38 alin. (2) lit.a din Lg.153/ 2017	Spor 10% activitatea de control financiar preventiv, - cf art 15 din Legea 153/2017	Valoarea anuală a voucherelor de vacanță care urmează să fie acordate pentru o perioadă lucrată de un an	Valoarea anuală a indemnizației de hrană care urmează să fie acordată pentru o perioadă lucrată de un an	Alte drepturi în bani și/sau în natură	Alte informații cu privire la posibile limitări ale venitului salarial*
1	PRIMAR				4	7600						
2	VICEPRIMAR				3	5700						
3	SECRETAR	superior	4	S	2,51	4769	715					
4	ARHITECT SEF	superior	4	S	2,51	4769	715					
5	CONSILIER JURIDIC	asistent	2	S	1,8	3420	513					
6	INSPECTOR	asistent	3	S	1,89	3591	539					
7	REFERENT	asistent	5	M	1,51	2869	430					
8	INSPECTOR	superior	5	S	2,44	4636	695					
9	REFERENT	asistent	1	M	1,3	2470	371					
10	REFERENT	asistent	5	M	1,51	2869	430	287				
11	INSPECTOR	asistent	2	S	1,8	3420	513	342				
12	INSPECTOR	principal	5	S	2,27	4313	647					
13	REFERENT	principal	5	M	1,51	2869	430					
14	SOFER	Tr.II	5	M;G	1,51	2869	430					
15	MUNCITOR CALIFICAT	Tr.III	5	M;G	1,48	2812	422					
16	INGRIJITOR	M;G	2	M;G	1,3	2470	371					
17	ASISTENT PERSONAL	M;G		M;G		1900						

PERSONALUL DIN CADRUL CENTRULUI DE PREVENIRE A ABANDONULUI SI A SEPARARII COPILULUI DE MAMA SA DIN COMUNA GRADINA

Nr Crt	Denumire functie	Nivelul studiilor	Salariu de baza	Spor 15% conditii de munca (vatamatoa re)- L153/2017 Anexa cap.II lit a-e	Spor 10% activitatea de control financiar preventiv,	Valoarea anuală a voucherelor de vacanță care urmează să fie acordate pentru o perioadă lucrată de un an	Valoarea anuală a indemnizației de hrană care urmează să fie acordată pentru o perioadă lucrată de un an	Alte drepturi în bani și/ sau în natură	Alte informații cu privire la posibile limitări ale venitului salarial*
1	PSIHOLOG	S	3420	513					
2	EDUCATOR	S	3591	539					
3	EDUCATOR	M	3211	482					
4	BUCATAR	M;G	2489	373					
5	BUCATAR	M;G	2204	331					
6	SPALATOREASA /AJUTOR BUCATAR	M;G	2185	328					
7	INGRIJITOR	M;G	2736	410					
8	INGRIJITOR	M;G	2185	328					
9	MAGAZINER	M;G	2964	445					
10	SOFER	M;G	2717	408					

***Alte informații cu privire la posibile limitări ale venitului salarial**

Tranșele de vechime în muncă în funcție de care s-au acordat cele 5 gradații, precum și cotele procentuale corespunzătoare acestora, calculate la salariul de bază avut la data îndeplinirii condițiilor de trecere în gradație și incluse în acesta, în conformitate cu art 10, alin (4) Legea 153/2017 sunt următoarele:

a)gradația 1 - de la 3 ani la 5 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază prevăzut în anexele la prezenta lege cu cota procentuală de 7,5%, rezultând noul salariu de bază;

b)gradația 2 - de la 5 ani la 10 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;

c)gradația 3 - de la 10 ani la 15 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;

d)gradația 4 - de la 15 ani la 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază;

e)gradația 5 - peste 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază.

Gradația obținută se acordă cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-au împlinit condițiile de acordare.

Pentru personalul nou-încadrat, salariul de bază se determină prin aplicarea succesivă a majorărilor prevăzute la art 10, alin (4) din Legea 153/2017, corespunzător gradației deținute.

Nivelul veniturilor salariale s-a stabilit fără a depăși nivelul indemnizației lunare a funcției de viceprimar.

Angajarea, promovarea, avansarea în gradație a personalului se fac cu respectarea prevederilor prezentei legi, precum și a celorlalte reglementări specifice funcționarilor publici și personalului contractual și sistemului de salarizare astfel încât să se încadreze în bugetul local aprobat și bugetele fondurilor speciale pentru cheltuielile de

personal, în vederea realizării obiectivelor, programelor și proiectelor stabilite.

Indemnizațiile lunare pentru funcțiile de demnitate publică s-au determinat prin înmulțirea coeficienților din anexa nr. IX la Legea 153/2017 cu salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată în vigoare.

Personalul care exercită activitatea de control financiar preventiv, pe perioada de exercitare a acesteia, beneficiază de o majorare a salariului de bază cu 10% cf art 15 din Legea 153/2017.

Cf art 16 din Legea 153/2017 personalul din instituție care este nominalizat în echipele de proiecte finanțate din fonduri europene nerambursabile, beneficiază de majorarea salariilor de bază/salariilor de funcție, indemnizațiilor de încadrare, cu până la 50%, indiferent de numărul de proiecte în care este implicat. Această majorare se aplică proporțional cu timpul efectiv alocat activităților pentru fiecare proiect.

Indemnizația lunara a viceprimarului care implementează proiecte finanțate din fonduri europene nerambursabile se majorează cu 25%.

Pentru fiecare proiect contractat conducătorul instituției nominalizează, prin act administrativ, persoanele care fac parte din echipa de proiect.

Cheltuielile cu salariile lunare și indemnizațiile de încadrare ale personalului din echipele de proiect, inclusiv contribuțiile salariale aferente, pot fi rambursate de către autoritatea finanțatoare, în conformitate cu regulile de eligibilitate și procedurile de rambursare aplicabile, precum și cu procentul de cofinanțare stabilit în contractul/acordul/ordinul de finanțare semnat cu autoritatea finanțatoare. Pentru persoanele implicate în mai multe echipe de proiecte, rambursarea cheltuielilor se face pentru fiecare proiect în parte, proporțional cu timpul efectiv realizat, conform fișei de pontaj.

În conformitate cu art. 18 din L153/2017, începând cu 1 decembrie 2018 se vor acorda obligatoriu, lunar, indemnizații de hrană reprezentând a 12-a parte din două salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată.

Începând cu data de 1 decembrie 2018, în baza Legii 153/2017, art.26 alineatelor (4)-(6) se va acorda obligatoriu, o indemnizație de vacanță în conformitate cu hotărârea de guvern care va reglementa modalitatea de acordare a acesteia. Valoarea anuală a indemnizației de vacanță va fi la nivelul unui salariu de bază minim brut pe țară garantat în plată și se acorda proporțional cu timpul efectiv lucrat în cursul anului calendaristic. Indemnizația de vacanță nu se acorda persoanelor care ocupa funcții de demnitate publică, alese și numite.

Suma sporurilor, compensațiilor, adaosurilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor, inclusiv cele pentru hrană și vacanță, acordate cumulativ pe total buget nu poate depăși 30% din suma salariilor de bază/salariilor de funcție – cf art.25 din Legea 153/2017.

Se pot acorda lunar premii de excelență pentru personalul care a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitatea Primăriei Gradina, în limita a 5% din cheltuielile cu salariile de bază/salariile de funcție aferente personalului prevăzut în statutul de funcții, sub condiția încadrării în fondurile aprobate prin buget – cf art.26 din legea 153/2017.

Premiile de excelență se pot acorda în cursul anului personalului care a realizat sau a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitatea Primăriei Gradina, a participat la activități cu caracter deosebit, a efectuat lucrări cu caracter excepțional ori a avut un volum de activitate ce depășește în mod semnificativ volumul optim de activitate, în raport de complexitatea sarcinilor, ținându-se seama de evaluarea criteriilor prevăzute la art. 8 alin. (2) din Legea 153/2017. Sumele neutilizate pot fi utilizate în lunile următoare, în cadrul aceluiași an bugetar.

În baza art 26 alin (3) din Legea 153/2017, Premiile de excelență individuale lunare nu pot depăși, anual, două salarii de bază minim brute pe țară garantate în plată și se stabilesc de către ordonatorii de credite în limita sumelor aprobate în buget cu această destinație, în condițiile legii, avându-se în vedere elementele prevăzute la alin. (2) din aceeași lege, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate sau, după caz, cu consultarea reprezentanților salariaților, acolo unde nu sunt constituite astfel de organizații sindicale.

f) orice informații cu privire la posibile limitări ale venitului salarial, precum și baza legală a acestora.