

280

ROMÂNIA
JUDETUL ARAD
MUNICIPIUL ARAD
CONSILIUL LOCAL

HOTĂRÂREA Nr. 139
din 10.06.1997

Consiliul Local al Municipiului Arad, întrunit în sedinta extraordinară din data de 10 iunie 1997,

Având în vedere:

- Referatul nr. 9503/4.06.1997 al Serviciului activității economice;
 - Prevederile articolelor 18, litera "d" și 101 din Ordonanța de Urgență nr. 22/1997 pentru modificarea și completarea Legii nr. 69/1991 privind administrația publică locală, republicată;
 - Hotărârea Consiliului Local al Municipiului Arad nr. 119/13.05.1997;
 - Dispozițiile articolului 56 din Regulamentul pentru funcționarea Consiliului Local al Municipiului Arad;
 - Raportul comisiilor nr. 1, 3 și 4 ale Consiliului Local al Municipiului Arad.
- În baza drepturilor conferite prin articolele 20, litera "e" și 28 din Legea nr. 69/1991 privind administrația publică locală, republicată,

HOTĂRĂȘTE :

Art.1. – Se aprobă metodologia salarizării personalului din aparatul propriu al Consiliului Local al Municipiului Arad și cel al unităților subordonate, respectiv Biblioteca de Ajutor Social, Casa de Cultură a Municipiului Arad și Centrul de Minori, precum și salarizarea Primarului, viceprimarilor, secretarului și indemnizațiile de sedință ale consilierilor municipali.

Art.2. – Metodologia face parte integrantă din prezenta hotărâre și se va aplica începând cu data de 1 iunie 1997.

Art.3. – De la data adoptării prezentei hotărâri se abrogă orice dispoziții contrare din hotărârile anterioare ale Consiliului Local al Municipiului Arad.

PRESEDINTE DE SEDINȚĂ,

VIOREL DOLHA



Anexă la Hotărârea nr. 139 / 10. 06. 1997

METODOLOGIA

salarizării personalului din aparatul propriu al Consiliului Local al Municipiului Arad si cel al unităților subordonate, precum si salarizarea Primarului, viceprimarilor, secretarului si indemnizatiile de sedință ale consilierilor municipali

1. Salarizarea personalului din serviciile publice ale Consiliului Local al Municipiului Arad, indemnizatia consilierilor municipali si a unităților subordonate Consiliului Local al Municipiului Arad se stabileste în raport cu importanta muncii pe care o desfășoară, cu nivelul pregătirii profesionale necesar îndeplinirii sarcinilor de muncă si cu răspunderea asumată potrivit functiei îndeplinite.

2. Coeficientii de ierarhizare a salariilor de bază sunt prevăzuti în prezenta metodologie.

3. Salariul de bază corespunzător coeficientului de ierarhizare 1,000 este de 700.000 lei lunar brut si se va majora conform indexărilor stabilite de Guvernul României, în raport cu cresterea preturilor de consum.

4. Valoarea în sumă brută corespunzătoare coeficientului de ierarhizare 1,000 se poate majora anual, tinând seama de evolutia economiei nationale si a salariilor din celelalte sectoare de activitate.

5. Salariile de bază pentru personalul de coordonare a unor compartimente sunt cele corespunzătoare functiei de executie, gradului sau treptei profesionale si gradatiei letinute, la care se adaugă o indemnizatie de coordonare care face parte din salariul de bază.

Personalul de executie delegat pe functii de coordonare beneficiază de o indemnizatie de coordonare stabilită în prezenta metodologie.

6. Pentru rezultate deosebite obtinute în activitatea desfășurată, personalul poate primi un salariu de merit, care face parte din salariul de bază. Acesta se calculează în procent de 15% la salariul de bază.

Persoanele care beneficiază de salariul de merit se stabilesc o dată pe an, în raport cu rezultatele obtinute în activitatea desfășurată.

Pentru personalul nou angajat, salariul de merit se poate acorda după o perioadă de 6 luni de la angajare.

7. Trecerea în gradatia imediat superioară se face o dată pe an la propunerea sefului compartimentului în care lucrează persoana respectivă, cu aprobarea Primarului.

La trecerea în gradatia imediat superioară se tine seama de calitățile personale concretizate prin rezultatele obtinute în activitatea profesională, notate cu calificativul "foarte bine" sau "bine", în anul precedent.

Vechimea minimă necesară pentru trecerea în gradatia imediat superioară este de 6

ani.

Încadrarea la avansarea în grade si trepte profesionale se face la gradatia 1.

8. Activitatea profesională se apreciază anual cu calificativele: "foarte bine", "bine", "satisfăcător" sau "slab".

9. Persoanele salarizate potrivit prezentei metodologii beneficiază de următoarele sporuri:

a) Spor de vechime de până la 25% calculat la salariul de bază corespunzător timpului efectiv lucrat în program normal de lucru, astfel:

Transe de vechime în muncă	Cota din salariul de bază
între 3 si 5 ani	5%
de la 5 la 10 ani	10%
de la 10 la 15 ani	15%
de la 15 la 20 de ani	20%
peste 20 de ani	25%

Pentru personalul încadrat se ia în considerare, pentru acordarea sporului de vechime si perioada lucrată în alte sectoare decât cele bugetare.

Sporul de vechime în muncă se plătește cu începere de la 1 a lunii următoare celeia în care s-a împlinit vechimea în muncă.

Sporul de vechime se ia în calcul la stabilirea pensiilor si a indemnizatiilor pentru incapacitate temporară de muncă.

b) Spor de fidelitate, care se acordă la o vechime de 5 ani în institutie. Acest spor este de 10% aplicat la salariul de bază.

Sporul de fidelitate se plătește cu începere de la 1 a lunii următoare aceleia în care s-a împlinit vechimea de 5 ani în institutie.

c) Spor pentru conditii nocive, care se calculează în procent de 10% la salariul de bază.

Funcțiile si locurile de muncă care vor beneficia de acest spor se stabilesc prin dispoziția Primarului.

d) Spor de periculozitate de până la 10% din salariul de bază:

- Pentru personalul care efectuează anchete sociale si evacuări. Nominalizarea celor care participă în luna respectivă la anchete sociale si evacuări si care beneficiază de acest spor se face la propunerea sefului de compartiment si se aprobă de către Primar.

- Pentru personalul care aplică amenzi contravenționale. Sporul se va acorda după încasarea amenzii, dar nu mai mult decât 25% din cuantumul amenzii încasate.

e) Salariatii care utilizează cel puțin o limbă străină, în medie peste 30% din timpul de lucru, beneficiază de un spor de 10% aplicat la salariul de bază.

Funcțiile și locurile de muncă care vor beneficia de acest spor se stabilesc prin dispoziția Primarului.

10. Orele prestate peste durata normală a timpului de lucru de personalul încadrat în funcții de execuție se compensează cu timp liber corespunzător. Dacă munca astfel prestată nu a putut fi compensată cu timp liber corespunzător, orele suplimentare se vor salariza cu un spor din salariul de bază, astfel:

a) 50% din salariul de bază pentru primele două ore de depășire a duratei normale a zilei de lucru;

b) 100% din salariul de bază pentru orele următoare. Cu spor de 100% se plătesc și orele prestate în zilele de repaos săptămânal sau în celelalte zile, în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează.

Munca peste durata normală se poate plăti numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de seful ierarhic, fără a se depăși 360 ore anual. În cazuri excepționale, Primarul poate aproba efectuarea orelor suplimentare și peste acest plafon.

11. Salariatii care, potrivit programului de lucru, își desfășoară activitatea în timpul nopții, între orele 22,00 - 6,00, beneficiază pentru orele lucrate în acest interval, de un spor de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin jumătate din programul normal de lucru.

12. Pentru activitatea desfășurată, personalul salarizat potrivit prezentei metodologii beneficiază la sfârșitul anului calendaristic de un premiu anual egal cu un salariu mediu lunar de bază realizat în anul pentru care se face plata.

Premiul anual poate fi redus sau anulat în cazul salariaților care, în cursul anului, au desfășurat o activitate profesională slabă sau necorespunzătoare sau au avut abateri pentru care au fost sancționați disciplinar.

13. Pentru premiarea individuală a personalului se constituie un fond de premiere anual prin aplicarea unei cote de până la 5% asupra fondului de salarii prevăzut în bugetul de venituri și cheltuieli. Din acest fond pot fi acordate premii, în cursul anului, salariaților care au realizat sau au participat direct la obținerea unor rezultate în activitate apreciate ca valoroase.

14. În cazurile în care se realizează economii prin reducerea cheltuielilor de personal, se pot acorda premii, în cursul anului, în limita a 5% din fondul de salarii prevăzut în bugetul de venituri și cheltuieli.

15. Premiile prevăzute la articolele 12, 13 și 14 se acordă cu aprobarea Primarului.

16. Suma de reprezentare stabilită conform Hotărârii nr. 118/13.05.1997 se acordă trimestrial, în prima lună a trimestrului și reprezintă salariul de bază din luna precedentă, iar pentru consilierii municipali 30% din salariul Primarului.

Persoanele care părăsesc instituția în cursul trimestrului vor returna această sumă.

17. În conformitate cu punctul 99 din Ordonanța de Urgență pentru modificarea și completarea Legii administrației publice locale nr. 69/1991, republicată, personalul din conducerea Primăriei Municipiului Arad, directorii și șefii de servicii, vor beneficia de un fond de protocol trimestrial și care, în coeficienți de ierarhizare, se prezintă după cum urmează:

- Primar – 1,5
- Viceprimar – 1
- Secretar – 0,8

- 285
- Director – 0,6
 - Sef serviciu – 0,5

Sumele cheltuite din acest fond vor fi justificate cu chitante fiscale sau facturi, insotite de un referat vizat de seful ierarhic superior si aprobat de Primar.

18. Solutionarea contestatiilor în legătură cu stabilirea salariilor, acordarea gradatiilor, sporurilor, premiilor si a altor drepturi care se stabilesc potrivit prezentei hotărâri, este de competenta Consiliului Local al Municipiului Arad.

Contestatiile vor fi depuse în termen de 5 zile de la data luării la cunostință.

Consiliul Local al Municipiului Arad va lua măsuri de solutionare a contestatiilor în termen de 30 de zile.

19. Salariile prevăzute în prezenta metodologie sunt brute si impozabile, potrivit legii. Acestea se vor indexa în baza hotărârilor Guvernului.

COEFICIENTI DE IERARHIZARE
pentru indemnizatii de coordonare

Nr. crt.	Functia	Indemnizatie de coordonare
1.	Sef echipă muncitori	0,200

COEFICIENTI DE IERARHIZARE
pentru indemnizatii de coordonare

Nr. crt.	Funcția	Indemnizație de coordonare
1.	Director	0,500
2.	Contabil sef	0,400

COEFICIENTI DE IERARHIZARE
pentru personalul din activitatea de secretariat-administrativ, gospodărire,
întreținere-reparații și de deservire

Nr. crt.	Funcția	Nivelul studiilor	Coeficientul de ierarhizare			
			Gradatia			
			1	2	3	4
1. Secretar-dactilograf I	M	0,925	0,950	0,975	1,000	
2. Secretar-dactilograf II	M	0,825	0,850	0,875	0,900	
3. Secretar-dactilograf; debutant	M	0,725				
4. Casier, magaziner, arhivar I	M-G	1,025	1,050	1,075	1,100	
5. Casier, magaziner, arhivar II	M-G	0,925	0,950	0,975	1,000	
6. Casier, magaziner, arhivar III	M-G	0,825	0,850	0,875	0,900	
7. Casier, magaziner, arhivar debutant	M-G	0,725				
8. Portar, paznic, îngrijitor I		0,800	0,825	0,850		
9. Portar, paznic, îngrijitor II		0,725	0,750	0,775		
10. Muncitor I		1,125	1,150	1,175		
11. Muncitor II		1,050	1,075	1,100		
12. Muncitor III		0,975	1,000	1,025		
13. Muncitor IV		0,900	0,925	0,950		
14. Muncitor V		0,825	0,850	0,875		
15. Muncitor necalificat		0,725	0,750	0,775		

SALARILE DE BAZĂ
ale functiilor din conducerea Primăriei Municipiului Arad

Nr. crt.	Functia	Coeficient de ierarhizare
1.	Primar	4,900
2.	Viceprimar	4,000
3.	Secretar	3,850

I. COEFICIENTI DE IERARHIZARE **pentru activitatea de specialitate**

Nr. crt.	Funcția	Nivelul studiilor	Coeficientul de ierarhizare Gradatia			
			1	2	3	4
a) Functii de executie pe grade profesionale						
1.	Consilier, inspector de specialitate, arhitect; gradul IA	S	2,250	2,300	2,350	2,400
2.	Consilier, inspector de specialitate, arhitect; gradul I	S	2,050	2,100	2,150	2,200
3.	Consilier, inspector de specialitate arhitect; gradul II	S	1,800	1,850	1,900	2,000
4.	Consilier, inspector de specialitate, arhitect; gradul III	S	1,550	1,600	1,650	1,700
5.	Consilier, inspector de specialitate, arhitect; debutant	S	1,350			
6.	Conducator arhitect, subinginer; gradul IA	SSD	1,650	1,700	1,750	1,800
7.	Conducator arhitect, subinginer; gradul I	SSD	1,450	1,500	1,550	1,600
8.	Conducator arhitect, subinginer; gradul II	SSD	1,200	1,250	1,300	1,350
9.	Conducator arhitect, subinginer; debutant	SSD	1,075			
b) Functii de executie pe trepte profesionale						
10.	Referent, inspector; gradul IA	M	1,450	1,500	1,550	1,600
11.	Referent, inspector; gradul I	M	1,250	1,300	1,350	1,400
12.	Referent, inspector; gradul II	M	1,150	1,175	1,200	1,225
13.	Referent, inspector; gradul III	M	1,025	1,050	1,075	1,100
14.	Referent, inspector; debutant	M	0,925			

II. COEFICIENTI DE IERARHIZARE

pe trepte profesionale din activitățile administrative, de secretariat, relații cu publicul, gospodărire, întreținere-reparații și de deservire

Nr. crt.	Funcția	Nivelul studiilor	Coeficientul de ierarhizare Gradatia			
			1	2	3	4
1.	Stenodactilograf I	M	1,125	1,150	1,175	1,200
2.	Stenodactilograf II	M	1,025	1,050	1,075	1,100
3.	Stenodactilograf debutant	M	0,925			
4.	Secretar-dactilograf I	M	1,100	1,125	1,150	1,175
5.	Secretar-dactilograf II	M	1,000	1,025	1,050	1,075
6.	Secretar-dactilograf debutant	M	0,900			
7.	Casier, magaziner I	M	1,250	1,300	1,350	1,400
8.	Casier, magaziner II	M	1,075	1,100	1,150	1,200
9.	Casier, magaziner debutant	M	0,950			
10.	Functionar, arhivar I	M	1,200	1,250	1,300	1,350
11.	Functionar, arhivar II	M	1,050	1,075	1,100	1,150
12.	Functionar, arhivar III	M	0,950	0,975	1,000	1,025
13.	Functionar, arhivar debutant	M	0,850			
14.	Portar, paznic, îngrijitor,					
15.	bufetier, curier	M-G	0,875	0,900	0,925	
15.	Portar, paznic, îngrijitor, bufetier,					
	curier II	M-G	0,800	0,825	0,850	
16.	Muncitor IA	M-G	1,450	1,500	1,550	
17.	Muncitor I	M-G	1,250	1,300	1,400	
18.	Muncitor II	M-G	1,175	1,200	1,225	
19.	Muncitor III	M-G	1,100	1,125	1,150	
20.	Muncitor IV	M-G	1,025	1,050	1,075	

III. COEFICIENTI DE IERARHIZARE
pentru indemnizatii de coordonare

Nr. crt.	Funcția	Indemnizația de coordonare
1.	Director	0,500
2.	Sef serviciu	0,400
3.	Sef birou	0,300

IV. COEFICIENTI DE IERARHIZARE pentru servicii de contencios

Nr. crt.	Funcția	Nivelul studiilor	Coeficientul de ierarhizare Gradatia			
			1	2	3	4
1.	Consilier juridic, gradul IA	S	2,500	2,550	2,600	2,650
2.	Consilier juridic, gradul I	S	2,300	2,350	2,400	2,450
3.	Consilier juridic, gradul II	S	2,050	2,100	2,150	2,200
4.	Consilier juridic, gradul III	S	1,800	1,850	1,900	1,950
5.	Consilier juridic, gradul IV	S	1,550	1,600	1,650	1,700
6.	Consilier juridic, debutant	S	1,350			

Notă :

1. În conformitate cu punctul 99 din Ordonanța de Urgență pentru modificarea și completarea Legii administrației publice locale nr. 69/1991, republicată și cu articolul 56 în Regulamentul pentru funcționarea Consiliului Local al Municipiului Arad, consilierii municipali beneficiază pentru ședințele ordinare și extraordinare ale Consiliului local și pentru ședințele de comisii de specialitate, de o indemnizație de ședință de 5% din salariul Primarului. Totalul sumelor cuvenite lunar unui consilier pentru participarea la ședințe nu poate depăși 30% din salariul de bază lunar al Primarului.

2. Pentru personalul care îndeplinește, potrivit legii, atribuțiile funcției de stat major de apărare civilă și este încadrat pe funcțiile de execuție prevăzute în prezenta anexă, la coeficientul de ierarhizare corespunzător funcției de execuție, se adaugă 0,400.

V. COEFICIENTI DE IERARHIZARE
pentru unitățile subordonate Consiliului Local al Municipiului Arad

A. Functii de executie

Nr. crt.	Functia	Nivelul studiilor	Coeficientul de ierarhizare Gradatia			
			1	2	3	4
a) Functii de executie pe grade profesionale						
1.	Inginer, economist, referent; gradul IA	S	1,800	1,900	2,050	2,200
2.	Inginer, economist, referent; gradul I	S	1,550	1,600	1,650	1,700
3.	Inginer, economist, referent; gradul II	S	1,350	1,400	1,450	1,500
4.	Inginer, economist, referent; gradul III	S	1,225	1,250	1,275	1,300
5.	Inginer, economist, referent; debutant	S	1,200			
6.	Subinginer, conductor arhitect I	SSD	1,450	1,500	1,550	1,600
7.	Subinginer, conductor arhitect II	SSD	1,250	1,300	1,350	1,400
8.	Subinginer, conductor arhitect III	SSD	1,075	1,100	1,150	1,200
9.	Subinginer, conductor arhitect; debutant	SSD	1,050			
b) Functii de executie pe trepte profesionale						
0.	Merceleog, contabil, referent IA	M	1,250	1,300	1,350	1,400
1.	Merceleog, contabil, referent I	M	1,150	1,175	1,200	1,225
2.	Merceleog, contabil, referent II	M	1,025	1,050	1,075	1,100
3.	Merceleog, contabil, referent III	M	0,925	0,950	0,975	1,000
4.	Merceleog, contabil, referent; debutant	M	0,900			