

**LISTA FUNCȚIILOR SI A INCADRARILOR PERSONALULUI
DIN CADRUL SERVICIULUI DE ALIMENTARE CU APĂ**

din comuna Târgusor, județul Constanța

- la data de 31 martie 2022 în conformitate cu prevederile art. 33 din Legea 153 / 2017 - Lege cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice -

Nr. crt	Denumire funcție	Grad profesional /treapta profesionala/ tip CIM	Gradația - cf.art 10 din L.153/2017	Nivelul studiilor	Coefficient ierarhizare - cf. L. 153/2017	Salariu de baza - cf. L.153/2017	Spor 15% condiții de muncă (vatomatoa 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 vouchereilor 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	SEF SERVICIU	/ /8h	2	S	1,84	3827	0	0	0	0	0	0
2	CASIER	/ /4h	0	M	1,20	1275	0	0	0	0	0	0
3	MUNCITOR	/ /8h	2	G	1,13	2550	0	0	0	0	0	0
4	MUNCITOR	/ /8h	5	G	1,25	2600	0	0	0	0	0	0

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

Tranșele de vechime 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 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.

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 și se acordă numai dacă cheltuielile de personal sunt eligibile a fi rambursate din fonduri europene. 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.

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

În stabilirea salariilor pe anul 2022 s-a ținut cont de prevederile OUG 130/2021 privind plafonarea salariilor coroborat cu H.G. 1071/2021 privind stabilirea salariului minim garantat în plată.

**

Indemnizația de hrană se poate acorda lunar în funcție de timpul efectiv lucrat calculată la valoarea 1/12 din două salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată în conformitate cu prevederile art. 18 din Legea 153/2017.

Voucherile de vacanță se pot acorda anual în temeiul OUG nr.46/30.06.2017 pentru modificarea și completarea OUG nr. 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanță, HG nr.215/04.03.2009 pentru aprobarea Normelor metodologice privind acordarea tichetelor de vacanță și Legii-cadru nr. 153/28.06.2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare.

^