

Proiect

Normă
privind remunerarea personalului în cadrul
Fondului de garantare a drepturilor din sistemul de pensii private

Având în vedere prevederile art. 10 pct. II lit. d) și ale art. 36 din Legea nr. 187/2011 privind înființarea, organizarea și funcționarea Fondului de garantare a drepturilor din sistemul de pensii private, denumită în continuare Legea nr. 187/2011, Fondul de garantare a drepturilor din sistemul de pensii private, denumit în continuare FGDSPP, emite prezenta normă.

CAPITOLUL I

Dispoziții generale

SECȚIUNEA 1

Obiectul de reglementare

Art. 1. - Prezenta normă stabilește regulile, condițiile și principiile privind remunerarea personalului prin crearea unui sistem unitar conceput să contribuie la realizarea misiunii FGDSPP prin atragerea și fidelizarea la nivelul entității a resurselor umane cu un nivel înalt de profesionalism, performanță și integritate, care să asigure atingerea obiectivelor FGDSPP și evitarea oricărui conflict de interese.

Art. 2. - Sistemul de remunerare este armonizat cu nivelul practicat pe piața financiară din România, fiind creat să corespundă cerințelor de competitivitate la nivelul acestei piețe, precum și misiunii, strategiei și obiectivelor FGDSPP.

SECȚIUNEA a 2-a

Domeniul de aplicare

Art. 3. - Prevederile prezentei norme se aplică personalului FGDSPP în exercitarea mandatului și/sau atribuțiilor de serviciu.

CAPITOLUL II

Definiții

Art. 4. - Termenii și expresiile utilizate în prezenta normă au semnificația prevăzută în:

- a) Legea nr. 187/2011;
- b) Codul muncii actualizat, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 5. - În sensul prezentei norme, termenii și expresiile de mai jos au următorul înțeles:

- a) CIM - contract individual de muncă;
- b) salariat - persoană fizică încadrată cu CIM în temeiul căruia se obligă să presteze muncă pentru FGDSPP în schimbul unui salariu;
- c) personal FGDSPP - membrii Consiliului FGDSPP și salariații FGDSPP;
- d) structură organizatorică - compartimente din cadrul FGDSPP;
- e) șef direct - șeful nemijlocit;
- f) șef ierarhic - șef corespunzător nivelurilor ierarhice superioare șefului direct;
- g) conducere executivă a FGDSPP – Directorul General;
- h) Consiliul FGDSPP - conducerea FGDSPP este formată din:
 - i) președintele Consiliului de administrație, desemnat de către ASF;
 - ii) un membru numit de Asociația pentru Pensii Administrate Privat din România;
 - iii) un membru numit de Ministerul Finanțelor Publice.
- i) salariu/indemnizație lunară - contraprestația muncii depuse de personalul FGDSPP în baza CIM sau a deciziilor de numire a membrilor Consiliului A.S.F.;
- j) minim - nivelul salarial minim corespunzător postului;
- k) maxim - nivelul salarial maxim corespunzător postului;
- l) grilă de salarizare - ansamblul de elemente prin care se stabilește, sub forma unor intervale numite benzi, marjele de variație a salariului corespunzător funcțiilor de conducere, respectiv de execuție;
- m) bandă de salarizare - subdiviziune a grilei de salarizare care delimitează intervalul de variație a salariului pentru o anumită categorie de posturi sau de funcții;
- n) matricea posturilor - totalitatea categoriilor de posturi (de conducere, respectiv de execuție) grupate ca urmare a procesului de evaluare a posturilor și a ierarhizării lor.

CAPITOLUL III

Sistemul de salarizare

SECȚIUNEA 1

Principii generale

Art. 6. - Sistemul propriu de salarizare din cadrul FGDSPP, conceput conform prevederilor legale privind organizarea și funcționarea FGDSPP, ia în considerare nivelul remunerației corespunzătoare pozițiilor și funcțiilor din piața financiară.

Art. 7. - Sistemul de salarizare din cadrul FGDSPP are în vedere respectarea următoarelor principii:

- a) principiul unității - crearea unui sistem unitar de salarizare, aplicabil întregului personal;
- b) principiul diferențierii salariului - în funcție de atribuțiile și responsabilitățile postului;
- c) principiul stimulării performanței - diferențierea remunerației în funcție de performanța profesională individuală care, în FGDSPP, se evaluează în baza reglementărilor interne privind evaluarea performanței profesionale, prevăzute în Regulamentul intern al FGDSPP;
- d) principiul negocierii salariului;
- e) principiul sustenabilității financiare;
- f) principiul confidențialității salariului - salariul este confidențial, aspect stipulat în CIM, atât FGDSPP, cât și salariatul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității;
- g) principiul echității salariale.

SECȚIUNEA a 2-a

Obiective

Art. 8. - Sistemul de salarizare a personalului FGDSPP are ca obiective asigurarea echității interne și externe în raport cu dinamica piețelor reglementate și supravegheate de FGDSPP.

Art. 9. - Asigurarea echității interne, atât în interiorul fiecărei structuri organizatorice, cât și transversal, între structuri, se realizează prin stabilirea acelorași benzi salariale pentru salariații ce ocupă posturi care aparțin aceleiași categorii.

Art. 10. - Echitatea externă se asigură în raport cu dinamica pieței muncii din domeniul financiar, prin considerarea datelor statistice și a datelor oferite public prin studiile salariale specializate.

SECȚIUNEA a 3-a

Elaborarea și revizuirea sistemului de salarizare

Art. 11. - Elaborarea sistemului de salarizare al FGDSPP respectă principiile generale prevăzute la art. 7.

Art. 12. - Caracterul unitar al sistemului de salarizare se asigură prin evaluarea unitară a tuturor posturilor.

Art. 13. - (1) Evaluarea posturilor stă la baza stabilirii nivelurilor salariale aferente posturilor și se realizează pe baza unui set de criterii comune:

- a) educație și pregătire;
- b) cunoștințe de specialitate;
- c) experiență/vechime;
- d) coordonare și conducere (activități, procese, proiecte, echipe etc.);
- e) relații interumane (comunicare, negociere);
- f) capacitate de rezolvare a problemelor;
- g) capacitatea de structurare și inovare;
- h) luarea deciziilor (magnitudine și impact).

(2) Ca urmare a evaluării posturilor se stabilește ierarhia acestor criterii în cadrul FGDSPP.

Art. 14. - Pe baza ierarhiei posturilor în cadrul FGDSPP, acestea sunt grupate pe categorii de posturi, rezultând matricele posturilor (de execuție, respectiv de conducere). Fiecărei categorii de posturi i se asociază o bandă de salarizare definită prin salariul minim și maxim.

Art. 15. - Un nivel mai înalt de importanță a posturilor în cadrul entității implică un nivel mai ridicat de salarizare.

Art. 16. - Variația salarială în interiorul benzii de salarizare are ca scop diferențierea salariilor în funcție de performanța individuală.

Art. 17. - (1) Salariul de bază nu poate fi inferior salariului minim corespunzător postului deținut.

(2) Evoluția salariului între limita minimă și maximă corespunzătoare unui post este condiționată de performanța individuală.

Art. 18. - Modificările salariale se efectuează în funcție de performanța individuală, potrivit procedurii interne de evaluare a personalului.

SECȚIUNEA a 4-a

Reguli general aplicabile sistemului de salarizare

Art. 19. - Forma de salarizare este stabilită în funcție de timpul lucrat, ceea ce presupune stabilirea salariului realizat în funcție de timpul efectiv lucrat, conform prevederilor din Regulamentul intern al FGDSPP.

Art. 20. - Salariul brut cuprinde salariul de bază, indemnizații, sporuri, precum și alte adaosuri.

Art. 21. - Salariul de bază este stabilit pornind de la criteriile de evaluare al fiecărui post în parte, în funcție de:

- a) nivelul de studii necesar desfășurării activității;
- b) cunoștințele necesare postului și experiența dobândită;
- c) aptitudinile și competențele necesare desfășurării activităților specifice postului;
- d) vechimea în muncă;
- e) alte cerințe complementare necesare desfășurării activităților de specialitate și generale corespunzătoare postului (cunoașterea unei limbi străine de circulație internațională, cunoștințe interdisciplinare etc.).

Art. 22. - Salariul de bază este negociat individual, cu fiecare salariat în parte.

Art. 23. - Nivelul salariului de bază pentru salariații cu CIM cu normă întreagă, pe durată nedeterminată și determinată, este stabilit corespunzător postului deținut, cu respectarea încadrării în grila de salarizare aprobată de Consiliul FGDSPP.

Art. 24. - Nivelul salariului de bază pentru salariații cu CIM cu timp parțial este stabilit corespunzător postului deținut cu respectarea încadrării în grila de salarizare aprobată de Consiliul FGDSPP și proporțional cu fracțiunea de normă.

Art. 25. - (1) Pentru membrii Consiliului FGDSPP, nivelul indemnizației lunare se stabilește conform prevederilor art. 5, pct. (5) din Legea 187/2011.

(2) Nivelul remunerației membrilor Consiliului FGDSPP, stabilit în condițiile alin. (1), nu poate depăși pragul stabilit indiferent de numărul ședințelor desfășurate în luna respectivă.

Art. 26. - Salariul individual se stabilește astfel :

- a) pentru funcțiile de conducere se aprobă de către membrii consiliului de administrație, în limitele grilei de salarizare, atât la angajare, cât și ulterior.
- b) pentru funcțiile de execuție, salariul de bază se stabilește de către Directorul General, prin încadrarea în grila de salarizare, în funcție de pregătire profesională, experiență, cunoștințe și competențe specifice postului, competențe comportamentale și de negocierea directă, în limitele grilei de salarizare, atât la angajare, cât și ulterior.

Art. 27. - Negocierea salariului de bază se poate face, o singură dată pe an pentru tot personalul FGDSPP, în limitele grilei de salarizare și în limita cheltuielilor de personal aprobate prin bugetul anual de venituri și cheltuieli al FGDSPP. În mod excepțional, președintele FGDSPP poate aproba modificarea salariului și în alte situații speciale în cursul anului în limita bugetului aprobat.

Art. 28. - Plata salariului se face lunar. Data plății salariului este specificată în CIM. În cazul în care data plății salariului este o zi nelucrătoare, plata salariilor se efectuează în ziua lucrătoare precedentă.

Art. 29. - La solicitarea personalului FGDSPP, se pot acorda avansuri din salariu aprobate de șeful direct/ierarhic.

SECȚIUNEA a 5-a

Competențe de stabilire și modificare a salariului (la promovare și negociere anuală)

Art. 30. - Propunerile privind modificarea salariului ca urmare a promovării sau negocierii anuale se efectuează după finalizarea procesului de evaluare a performanței, și se aprobă de către președintele FGDSPP pentru Directorul General și de către Directorul General pentru funcțiile de execuție, în limita prevederilor bugetare.

CAPITOLUL IV

Indemnizații și alte drepturi bănești

SECȚIUNEA 1

Indemnizațiile de concediu

Art. 31. - (1) Pe perioada concediului de odihnă, salariații FGDSPP beneficiază de o indemnizație de concediu, conform prevederilor legale, care se plătește, împreună cu salariul lunar realizat sau la cererea solicitantului, înainte de plecarea în concediul de odihnă.

(2) În cazul concediului de odihnă neefectuat, compensarea în bani este permisă numai la încetarea CIM al salariatului FGDSPP.

(3) În cazul concediului de odihnă efectuat, restituirea indemnizației concediului de odihnă pentru numărul de zile efectuate în plus raportate la perioada lucrată este obligatorie numai la încetarea CIM al salariatului A.S.F.

(4) Fac excepții de la prevederile alin. (3) următoarele situații:

a) pensionarea salariatului;

b) decesul salariatului;

c) la încetarea CIM din motive care nu țin de persoana salariatului.

SECȚIUNEA a 2-a

Sistemul de premiere

Art. 32. - Sistemul de premiere se analizează și se aprobă prin decizia Președintelui sau Directorului general, după caz, în baza aprobării Consiliului de administrație al FGDSPP, iar primele se acordă în limita resurselor financiare aprobate în bugetul anual de venituri și cheltuieli, în corelare cu dispozițiile CIM, RI, ROF, precum și cu alte proceduri interne ale FGDSPP.

Art. 33. - Primele se acordă în condițiile respectării procedurilor și reglementărilor interne incidente.

Art. 34. - Personalul FGDSPP poate beneficia de alte drepturi de natură salarială stabilite prin reglementări interne negociate la nivelul FGDSPP sau prin hotărâri ale Consiliului FGDSPP, cu respectarea reglementărilor fiscale în vigoare

CAPITOLUL V

Drepturile personalului FGDSPP în cazul delegărilor, detașărilor, misiunilor cu caracter temporar

Art. 35. - Drepturile personalului FGDSPP acordate în cazul delegărilor și detașărilor în țară și în străinătate se stabilesc conform legislației în vigoare și procedurilor interne.

Art. 36. - (1) Salariații FGDSPP pot fi detașați în condițiile legii.

(2) Pe durata detașării, salariatul FGDSPP beneficiază de drepturi salariale în cuantum cel puțin egal cu cele acordate în cadrul FGDSPP.

CAPITOLUL VI

Dispoziții tranzitorii și finale

Art. 37. - Prezenta Normă se completează cu dispozițiile CIM și cu prevederile procedurilor și reglementărilor interne ale FGDSPP.

Art. 38. - Prezenta Normă se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I, și intră în vigoare la data publicării.