



Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației

NOTA DE INFORMARE

De la: CSEKE Attila, MINISTRUL DEZVOLTĂRII, LUCRĂRILOR PUBLICE ȘI ADMINISTRAȚIEI

Temă: Retenția personalului din cadrul MDLPA - efectele disfuncționalităților salarizării asupra capacității administrative, prin perpetuarea diferențelor de remunerare pentru funcții publice comparabile, în cadrul acelorași familii ocupaționale și categorii de funcții.

Disfuncționalități semnificative continuă să caracterizeze salarizarea personalului plătit din fonduri publice, concretizându-se în diferențe de remunerare pentru funcții publice comparabile din cadrul acelorași familii ocupaționale și categorii de funcții. Aceste diferențe nu reflectă în mod coerent complexitatea atribuțiilor și responsabilităților și generează, în practică, o competiție salarială între instituții publice cu profil și categorii de posturi similare, cu efect direct asupra stabilității resursei umane, a continuității instituționale și a capacității administrative.

În cazul Ministerului Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației, menținerea acestor discrepanțe are un impact imediat asupra retenției personalului, întrucât migrația către instituții care acordă venituri net superioare devine o opțiune predictibilă pentru personalul cu experiență și competențe transferabile. Este cunoscut faptul că personalul cu înaltă calificare obține mai ușor oferte competitive pe piața muncii. Fenomenul este accentuat în special în zonele de expertiză unde pierderea resursei umane este greu de compensat pe termen scurt, inclusiv în domeniile care presupun cooperare instituțională și reprezentare externă, precum Direcția generală cooperare teritorială europeană (DGCTE), structură responsabilă de gestionarea activității de management operațional și de evaluare, în calitate de Autoritate de Management și Autoritate Comună de Management a programelor de cooperare/Interreg la granițele interne și externe ale UE.

Pentru evidențierea efectelor directe asupra resursei umane, se rețin următoarele elemente:

- În perioada ianuarie 2024 - februarie 2026, la nivelul aparatului propriu al MDLPA au fost înregistrate 96 de încetări ale raporturilor de serviciu ori suspendări, cu impact asupra încărcării personalului rămas și asupra continuității activității.

- În aceeași perioadă, în cadrul structurii DGCTE au încetat raporturile de serviciu 30 de persoane, fenomen corelat cu dificultăți de retenție în zona de expertiză specializată, iar din totalul de 172 de posturi, 40 sunt în prezent vacante.
- În mod particular, în aria de activitate aferentă cooperării teritoriale europene și componentelor de tip Interreg/DGCTE, plecările succesive motivate de diferențe salariale au condus la subdimensionarea echipei, cu risc operațional imediat și cu potențial de afectare a angajamentelor față de parteneri.

Arătăm că, în perioada 2021-2027, Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației gestionează, prin DG CTE, șase programe Interreg pentru care îndeplinește rolul de Autoritate de Management, programe ce au un buget total pentru toate statele partenere de 749,25 mil. euro, din care 629,12 mil. euro fonduri externe nerambursabile. MDLPA îndeplinește, de asemenea, și funcția de organism contabil. Suplimentar, în cadrul Direcției Generale Cooperare Teritorială Europeană (DGCTE) sunt gestionate, în calitate de Autoritate Națională și de realizare a funcției de control de gestiune, încă cinci programe Interreg, cu un buget total pentru toate statele partenere de 1,02 mld. euro, din care 834,03 mil. euro fonduri externe nerambursabile, precum și programele aferente perioadei de programare 2014-2020, aflate în procedură de închidere.

Implementarea, gestionarea și controlul programelor Interreg implică abilități specifice, iar dobândirea acestor abilități și înțelegerea complexității acestor programe este un proces îndelungat, ce necesită eforturi, inclusiv financiare, dar și adaptări multiple. Stabilitatea structurilor și experiența personalului a reprezentat un atu în obținerea funcțiilor de Autoritate de Management deținute în prezent (în unele cazuri după lungi negocieri) și în gestionarea eficientă a fondurilor.

Informarea transmisă de DGCTE conducerii MDLPA evidențiază o deteriorare accelerată a capacității administrative a acestei structuri, pe fondul discrepanțelor salariale față de instituții cu atribuții similare în gestionarea fondurilor europene, cu o creștere semnificativă a fluctuației de personal începând cu anul 2024. DGCTE gestionează programe Interreg în mai multe roluri (inclusiv Autoritate de Management și organism contabil), iar complexitatea activităților de programare, contractare, control și autorizare presupune competențe specializate care se formează în timp; pierderea specialiștilor conduce la pierderea expertizei și a memoriei instituționale, creșterea încărcării personalului rămas și dificultăți majore de recrutare. În prezent, se semnalează o subdimensionare critică, cu 40 de posturi vacante și vacante temporar, în condițiile în care DGCTE funcționează simultan pe trei paliere (închiderea perioadei 2014-2020, implementarea 2021-2027 și programarea 2028-2034), situație reflectată inclusiv în constatări de audit privind subdimensionarea unor structuri de control. Menținerea acestei stări generează riscuri imediate de întârzieri în evaluare/contractare, control/verificare și autorizare/rambursare, creșterea riscului de erori, nereguli și corecții financiare, inclusiv riscul de dezangajare automată, precum și vulnerabilizarea credibilității în relația cu partenerii externi (inclusiv în zona Danube Strategy Point - SUERD), cu potențiale consecințe asupra absorbției fondurilor și, pe termen mediu, asupra capacității de a menține/obține roluri instituționale în viitoarea perioadă de programare.

În acest context, analiza comparativă a reglementărilor aplicabile unor ordonatori principali de credite evidențiază faptul că, pentru personalul din administrația publică centrală implicat în gestionarea/implementarea programelor finanțate din fonduri europene, au fost instituite - prin acte normative speciale și acte administrative subsecvente - **stimulente financiare și/sau majorări ale salariului de bază** aplicate neuniform, ceea ce conduce la **diferențe semnificative de venituri nete** pentru funcții publice comparabile, în cadrul aceleiași familii ocupaționale și categorii de funcții. Astfel, pentru Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene și Ministerul Transporturilor și Infrastructurii sunt prevăzute stimulente de până la **maximum 30% din salariul de bază**¹ (cu mențiunea că, anterior intrării în vigoare a Legii nr. 141/2025, cuantumul a fost de **45%**), acordate în baza unor **criterii cuantificabile** aprobate prin hotărâri ale Guvernului și ordine ale miniștrilor; pentru Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale au fost aprobate reglementări specifice aferente Programului Național de Dezvoltare Rurală 2014-2020²; pentru Ministerul Finanțelor și Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale³ este prevăzută posibilitatea majorării salariilor de bază ale personalului care gestionează PNRR cu până la **40% + 25%**, în condițiile Legii-cadru nr. 153/2017 și ale ordinelor emise pentru stabilirea criteriilor; iar în domeniul finanțelor publice, la Ministerul Finanțelor⁴ au fost operate măsuri de ajustare și limitare a unor discrepante (inclusiv prin OUG nr. 81/2023), concomitent cu instituirea unor restricții privind acordarea drepturilor suplimentare prin acte administrative (OUG nr. 99/2023, cu efecte de menținere la nivelul lunii decembrie 2023 pentru anumite categorii în anul 2024, potrivit OUG nr. 115/2023). În ansamblu, această **fragmentare a cadrului de remunerare** și utilizarea unor mecanisme distincte de stimulare/majorare, aplicate diferențiat între instituții, amplifică presiunea de migrație a personalului și consolidează percepția de tratament salarial inechitabil pentru posturi comparabile.

Diferențele înregistrate pe nivelul remunerării se reflectă în mod direct în dinamica plecărilor din MDLPA către instituții cu regim salarial mai atractiv. Trendul este deja unul critic, prin creșterea presiunii asupra personalului rămas, creșterea riscului de neîndeplinire la termen a atribuțiilor și vulnerabilizarea capacității instituționale de a susține programe și investiții, inclusiv cu finanțare externă.

În acest context, devine esențială accelerarea reformei salarizării unitare, în linia Jalonului PNRR 420 - intrarea în vigoare a noului cadru juridic privind remunerarea angajaților din sectorul public (T2 2026), reformă pe care o susținem și care prevede o metodologie de calcul unificată, o structură de clasificare unică pentru familiile profesionale, o grilă unică de salarizare pentru toate posturile reglementate de Legea-cadru nr. 153/2017, precum și revizuirea și plafonarea remunerației variabile la 20% din salariul de bază, împreună cu *mecanisme instituționale de prevenire a creșterilor ad-hoc ale componentelor salariale*.

¹ Art. 11 alin. (3) din OUG nr. 133/2021, modificat prin art. XIV din Legea nr. 141/2025, art. 5 alin. (1) din OUG nr. 119/2024, HG nr. 675/2025, Ordin MIPE nr. 5336/2025, HG nr. 676/2025, Ordin MTI 635/2025

² Programul Național de Dezvoltare Rurală pentru perioada 2014 – 2020, Art. XIV din Legea nr. 141/2025 HG nr. 739/2025

³ Art. 17 alin. (2¹) și (4) din Legea nr. 153/2017.

⁴ Art XI alin. (1) din OUG nr. 81/2023

Această arhitectură de reformă este relevantă în mod direct pentru corectarea disfuncționalităților descrise, întrucât creează premisele alinierii tratamentului salarial pentru funcții comparabile și limitează fragmentarea prin reglementări punctuale care amplifică discrepanțele între instituții.

Astfel, atragem atenția asupra efectelor concrete ale menținerii disfuncționalităților salarizării publice, în sensul perpetuării diferențelor de remunerare pentru funcții publice comparabile, în cadrul acelorași familii ocupaționale și categorii de funcții, și asupra riscurilor asociate pentru capacitatea administrativă a MDLPA, inclusiv în domeniile cu expunere externă și termene ferme. Totodată, subliniem necesitatea ca reforma aferentă Jalonului PNRR 420 să fie operaționalizată în mod coerent și predictibil, astfel încât să elimine aceste discrepanțe pe termen lung și să reducă migrația de personal între instituții *pe criterii preponderent salariale*.

MDLPA își exprimă disponibilitatea pentru cooperare tehnică imediată, inclusiv prin participarea la reuniuni de lucru interinstituționale, pentru a sprijini fundamentarea soluțiilor care asigură echitate, sustenabilitate fiscală și predictibilitate, în deplină concordanță cu angajamentele asumate prin PNRR.