



ROMÂNIA

JUDEȚUL TIMIȘ

MUNICIPIUL TIMIȘOARA

DIRECȚIA RELAȚII COMUNITARE

SERVICIUL GUVERNANȚĂ PARTICIPATIVĂ ȘI TRANSPARENȚĂ

TMI2025 – 037125 / 29.08.2025

MINUTA

DEZBATERII PUBLICE DIN DATA DE 21.08.2025 REFERITOARE LA PROIECTUL DE HOTĂRÂRE PRIVIND REORGANIZAREA APARATULUI DE SPECIALITATE AL PRIMARULUI MUNICIPIULUI TIMIȘOARA

La dezbaterile publice desfășurate în data de 21.08.2025, ora 12⁰⁰ au participat următoarele persoane:

- Doamna Viceprimar Paula Romocean - din partea Executivului Primăriei;
- Doamna Monica Pfeifer – Director Executiv – Direcția Management Intern;
- Domnul Tiberiu Negrei – Jurist – Președintele Sindicatului Liber al Salariaților din Primărie și din Serviciile Publice aflate în subordinea Consiliului Local al Municipiului Timișoara;
- Doamna Anca Baderca – Președintă a Sindicatului U.A.T. Timișoara;
- Doamna Despina Ungureanu - Șef Serviciu Guvernăță Participativă și Transparență;
- Doamna Camelia Crișan – Pora – Consilier - Serviciul Guvernăță Participativă și Transparență.

Întâlnirea s-a desfășurat pe parcursul a cinci și șase de minute în format online, iar pe lângă persoanele menționate mai sus au participat în ședința online domnul Matei Creiveanu - Administrator Public și domniile consilieri locali: Răzvan Negrișanu, Ilie Sîrbu, Andreea Medîșanu și Larissa Mihala.

D-NA PAULA ROMOCEAN – VICEPRIMAR – În deschiderea dezbaterii arată că angajamentul făcut la început, în anul 2020, a fost acela de a avea o administrație centrată

pe nevoile contribuabilor, ale timișorenilor și ale mediului de afaceri și, evident, pe utilizarea responsabilă a banului public. Direcția a fost clară, dacă în anul 2020 organigrama era formată dintr-un număr de 640 de posturi, în prezent are un număr de 535 de posturi. Organigrama urmează să fie redusă, însă fără afectarea calității serviciilor. Activitatea primăriei a fost eficientizată în acești ani, iar un rol esențial l-a avut procesul continuu și accelerat de digitalizare. Reorganizarea propusă este în linie cu reforma națională, toate administrațiile locale având obligația de a reduce cheltuielile. Reducerea anuală va fi de peste 7 milioane de lei. Reorganizarea face parte dintr-un pachet mai amplu de măsuri necesare pentru echilibrarea bugetului, care mai include reducerea plafonului maxim pentru sporurile acordate pentru proiecte europene, acordarea indemnizației de hrană în funcție de nivelul salariului net, precum și desființarea unor structuri care nu au avut rezultate, cum ar fi Centrul Regional de Competențe și Dezvoltare a Furnizorilor în Sectorul Automotive, CERC, care a fost desființat luna trecută. Reorganizarea aduce o optimizare necesară, atât pentru încadrarea în cheltuielile de personal, cât și pentru direcționarea resurselor atunci când este nevoie, în investiții în școli, în spitale, în infrastructură, în transport public, în paralel cu accelerarea digitalizării.

D-NA MONICA PFEIFER – DIRECTOR – DIRECȚIA MANAGEMENT INTERN – În deschiderea prezentării justifică proiectul de act normativ aflat în discuție care are la bază trei piloni mari:

- încadrarea în cheltuielile de personal este impusă de prevederile articolului LII din Legea nr. 141 din anul 2025 privind unele măsuri fiscal-bugetare;
- încadrarea în numărul maxim de personal pe care fiecare unitate administrativ-teritorială l-a restabilit în conformitate cu prevederile legale în vigoare și care este comunicat de către Instituția Prefectului Județului Timiș;
- satisfacerea cerințelor de ordin funcțional și legal prin asigurarea unei structuri organizatorice capabile să răspundă nevoilor comunității, să îmbunătățească procesele interne și să răspundă și exigențelor impuse de cadrul legislativ.

Prevederea art. LII din Legea nr.141 / 2025 arată că ordonatorul principal de credite trebuie să ia toate măsurile pentru a se încadra în cheltuielile de personal aprobat. La nivelul Primăriei Municipiului Timișoara există un buget de 65 de milioane de lei. Până la acest moment s-au cheltuit aproximativ 40 de milioane, existând un disponibil de 25 de milioane. Analizând ritmul în care s-au consumat sumele pentru cheltuielile cu salariile de personal, este nevoie de 28 de milioane de lei. Deci diferența ar fi în jur de 2,5 milioane de lei. Această diferență nu se poate acoperi din altă parte atâta timp cât există o prevedere legislativă clară care spune că trebuie să existe încadrare în prevederile bugetare aprobate deja. În acest context sunt posibile două categorii mari de măsuri. Una vizează reducerea cheltuielilor de personal prin reducerea salariilor, iar a doua categorie ar fi reducerea cheltuielilor de personal prin reducerea numărului de posturi. În ceea ce privește reducerea drepturilor salariale se impune respectarea prevederilor legale. Ordonanța de Urgență nr.156 din anul 2024 obligă păstrarea în cursul anului 2025 a salariilor de bază la nivelul aferent lunii noiembrie 2024. Pot fi

reduse anumite drepturi care nu afectează semnificativ cuantumul lunar al cheltuielilor cu salariile.

Astfel, s-a redus fondul maxim al majorării salariale pentru persoanele care lucrează în cadrul proiectelor cu finanțare externă, de la 50% la 40%. La fel, s-a redus în acest context și indemnizația primarului și a viceprimarului. Se vor reduce și salariile colegilor care lucrează în cadrul echipelor de implementare a proiectelor. Indemnizația de hrană se va acorda doar persoanelor care vor avea un venit net de până la 6000 de lei net inclusiv. În acest context, impactul lunar previzionat al măsurilor adoptate de guvern este de aprox. 150.000 de lei. Necesarul de diminuare al cheltuielilor de personal pe lună este de aprox. 486.821 de lei. Diferența de 336.000 de lei trebuie recuperată prin reducerea de posturi.

Astfel, măsurile pe care municipalitatea le-a gândit sunt măsuri combinate. În viitor vor fi reduse și gradele profesionale pentru posturile vacante. S-au desființat acele compartimente unde atribuțiile erau foarte strict delimitate și care ar mai fi avut posibilitatea să preia și o altă gamă de activități din cadrul altor structuri și s-a renunțat la funcțiile care aveau la fel atribuții limitate. Prin proiectul de hotărâre a fost redus numărul de posturi de la 535 la 494. În total se reduc 43 de posturi, din care 32 sunt ocupate. Ca structură, se reduc 4 funcții publice de conducere de șef serviciu, din care două sunt ocupate, 24 de funcții publice de execuție, din care 18 sunt ocupate și 15 funcții contractuale, din care 12 sunt ocupate. În anul 2025, diminuarea cheltuielilor de personal nu este o problemă conjuncturală, ea se va menține și în anul 2026.

Reducerea posturilor va aduce un total de 4.041.857 de lei. La fel ca și până acum, rămâne în vigoare restricția de organizare a concursurilor, fiind posibile doar concursuri pentru posturile unice.

Referitor la încadrarea în numărul maxim de posturi, la nivelul fiecare unități administrativ - teritoriale acesta este comunicat de Instituția Prefectului în fiecare an cu respectarea prevederilor U.G. nr.63 / 2010. Pe lângă încadrarea în numărul maxim comunicat de către Prefect, odonatorul principal de credite este obligat să-și stabilească numărul maxim de posturi în funcție de capacitatea financiară.

În anul 2026, numărul maxim de posturi se stabilește de către ordonatorii de credite, astfel încât să se asigure plata integrală a drepturilor de natură salarială acordate în condițiile legii, cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate prin buget.

Măsurile cuprinse în Legea nr. 69 / 2010 prevăd:

- reducerea numărului de posturi finanțate și bugetele acestora și, respectiv, disponibilizarea, în condițiile legii, a unei părți din personalul încadrat;
- suprimarea acordării de premii sau plata orelor suplimentare;
- restrângerea dreptului de promovare a angajaților, dacă acest lucru presupune o creștere a cheltuielilor de personal;

- interzicerea scoaterii la concurs a posturilor vacante, cu excepția celor unice.

Schimbările de la nivelul structurilor vizează integrarea structurilor cu atribuții similare pentru eficientizarea actului administrativ. Astfel, Compartimentul Program de Investiții va fi în subordinea Serviciului Financiar, Buget, Execuție Bugetară.

Se înființează Serviciul Asistență Contribuabili și Registratură. În cadrul acestuia se vor prelua toate canalele de intrare a documentelor și a solicitărilor în cadrul instituției.

Serviciul Politici Mediu se va subordona Direcției Revitalizare și Sustenabilitate Urbană.

O altă categorie de schimbări este legată de desființarea unor structuri, ca urmare a faptului că nu mai îndeplinesc condițiile numărului minim de posturi stabilit prin lege. Conform prevederilor legale, pentru a putea exista un serviciu este nevoie de 10 posturi de execuție în subordinea aceluși serviciu. Ca urmare a reorganizării sau desființării unor posturi, Serviciul Eficientizare Energetică se transformă în compartiment. Serviciul Cultură și Turism se reorganizează în două compartimente, Compartimentul Cultură și Compartimentul Turism.

Serviciul Activități Administrative se reorganizează în Compartiment Logistică și Administrativ.

O altă categorie a vizat consolidarea serviciilor pentru eficientizarea actului administrativ. Ca exemplu, se menționează înființarea Direcției Juridice, a Serviciului Autorizări și Construcții. De asemenea, pentru eficientizarea relației cu Cetățenii, s-au înființat două compartimente dedicate pentru sesizări (spații verzi și utilități). Este amintită înființarea compartimentului dedicat pentru Transport Alternativ.

D-NA ANCA BADERCA – PREȘEDINTĂ SINDICAT U.A.T. TIMIȘOARA – Își exprimă dorința de a adresa câteva întrebări esențiale:

1. Ce se va întâmpla cu funcționarii publici, inspectorii de specialitate, personalul contractual care urmează a fi disponibilizat?
2. Vor avea aceștia posibilitatea de a opta pentru posturile vacante existente în cadrul instituției?
3. Care sunt criteriile concrete pe baza cărora se va face selecția personalului păstrat în urma reorganizării?
4. Vor fi acestea comunicate în mod oficial și transparent?
5. Există personal căruia i se va modifica salariul de bază ca urmare a schimbării poziției într-o altă structură și a modificărilor atribuțiilor?
6. În afara situațiilor unde se desființează direct postul, există posibilitatea oferirii unui alt post în schimb?
7. Care sunt structurile în cadrul cărora se va organiza un examen? Mai există și altă structură în afară de partea de Serviciu Juridic?
8. Câte poziții sunt vizate de posibilitatea unui examen?
9. Care este lista posturilor care vor fi desființate și a persoanelor care le ocupă în prezent?

D-NA MONICA PFEIFER – Răspunde întrebărilor adresate, explicând că funcționarii publici nu doar că au posibilitatea, dar instituția trebuie să respecte toate prevederile legale și în cazul reorganizării, iar angajații ale căror posturi sunt desființate beneficiază de toate drepturile prevăzute de lege, instituția având obligația legală de a le pune la dispoziție posturile vacante corespunzătoare existente în cadrul aparatului de specialitate. În perioada de preaviz, dacă în cadrul instituției există funcții publice vacante compatibile cu pregătirea și vechimea funcționarilor afectați, aceste funcții vor fi puse la dispoziție în mod obligatoriu, existând posibilitatea de opțiune pentru respectivele posturi. Pentru funcționarii publici de conducere legea prevede că au dreptul de a ocupa o funcție publică de conducere vacantă de același nivel sau de nivel inferior pentru care îndeplinesc condițiile, iar în cazul în care nu există posturi de conducere pentru care ei să îndeplinească condiția, funcția lor se transformă în mod automat într-o funcție publică de execuție corespunzătoare vechimii și pregătirii lor profesionale. Funcția se înființează în cadrul structurii în care a activat acel funcționar public de conducere.

Referitor la persoanele pentru care nu sunt prevăzute posturi vacante, există obligativitatea, de asemenea, de a solicita Agenției Naționale a Funcționarilor Publici lista de posturi vacante care corespund la nivel național pregătirii și nivelului funcției ocupate de aceștia, urmând să le fie pusă la dispoziție acea listă comunicată de către agenție.

Orice reorganizare presupune menținerea drepturilor salariale.

Pentru un funcționar public de conducere, în cazul în care nu există o funcție corespunzătoare care să-i fie pusă la dispoziție, funcția lui se transformă într-o funcție de execuție. Pentru acea persoană nu se vor menține drepturile salariale de care beneficiază la data organizării pentru că nu va mai deține aceeași funcție.

De exemplu, un șef de serviciu va beneficia de o funcție aferentă unui consilier superior, corespunzător vechimii pe care acesta a acumulat-o în muncă până la data reorganizării. Dacă în perioada de preaviz o persoană optează pentru un post de nivel inferior, salariul va fi aferent postului de nivel inferior pentru care a optat.

Alte modificări ar putea veni doar în cazul în care o persoană, ca urmare a reorganizării, nu mai face parte din cadrul unei echipe de implementare a proiectelor, întrucât nu mai are atribuții în acest sens. Cazurile menționate sunt cazuri izolate și nu au caracter general. Orice reorganizare, la modul general, presupune menținerea drepturilor salariale pe care funcționarul public sau personalul contractual le avea la data reorganizării.

Referitor la structurile în cadrul cărora se va organiza examen, se cunoaște în mod sigur faptul că acesta se va organiza la Compartimentul Litigii Comerciale și Proceduri Speciale. Se pot organiza examene și în alte cazuri, în funcție de opțiunile pe care și le exprimă funcționarii publici sau personalul contractual în perioada de preaviz. Concret, dacă două sau trei persoane optează pentru același post, pentru desemnarea persoanei care ocupă în final acel post se va organiza un examen.

Legat de existența unei liste a posturilor desființate și a persoanelor care le ocupă în prezent, se relatează că informațiile solicitate implică informații legate de relații de muncă, de carieră, de nume, prenume. Nu consideră că se pot comunica astfel de date într-o dezbatere publică, cel mai corect fiind ca aceste informații să fie solicitate în cadrul consultărilor directe cu conducerea instituției, unde se pot discuta punctual, nominal, informațiile solicitate.

Selecția personalului se va face printr-o procedură de examen. În condițiile în care mai multe persoane optează pentru același post, selecția personalului se face printr-un examen, în condiții care vor respecta principiul egalității de șanse. Criteriile fiind clar obiective, ele vor fi comunicate fiecărei persoane afectate.

DL.TIBERIU NEGREI – JURIST - PREȘEDINTE AL SINDICATULUI LIBER AL SALARIAȚILOR DIN PRIMĂRIE ȘI DIN SERVICIILE PUBLICE AFLATE ÎN SUBORDINEA C.L.M.T. – Face referire la Adresa nr.557 din data de 14.08.2025 transmisă domnului Primar cu privire la proiectul de hotărâre privind reorganizarea aparatului de specialitate al Primarului publicat pe site-ul Primăriei în data de 08.08.2025 precum și cu privire la înscrierea la cuvânt în cadrul dezbaterii publice. În adresă se face, de asemenea, referire la prevederile Legii nr. 367 / 2022 privind dialogul social, a Legii nr.52 / 2003 privind transparența decizională în administrația publică, a O.U. nr.57 / 2019 privind Codul Administrativ, a Legii nr.53 / 2003 privind Codul Muncii, a H.G. nr.611 / 2008 pentru Aprobarea Normelor privind Organizarea și Dezvoltarea Carierei Funcționarilor Publici, a Legii nr. 467 / 2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților.

A fost făcută precizarea în această adresă că subscrisul sindicat, reprezentativ prin afiliere la Federația Națională a Sindicatelor din Administrație, F.N.S.A., federație reprezentativă la nivelul sectorului de activitate administrație publică, în reprezentarea membrilor de sindicat din cadrul Primăriei Municipiului Timișoara, a solicitat domnului Primar să respecte legislația cu privire la consultarea partenerilor sociali și să facă o invitație, înainte de organizarea dezbaterii publice, cu privire la desfășurarea unei consultări pe marginea proiectului de hotărâre aflat în discuție. Se menționează că invitația la consultări nu a fost făcută.

Prin aceeași adresă a fost solicitat să fie puse la dispoziție următoarele informații:

1. Numărul maxim al posturilor corespunzător municipiului Timișoara, conform art. 3, alin. 8¹ din OUG nr. 63 / 2010 pentru modificarea și completarea Legii nr. 273 / 2006 privind Finanțele Publice Locale, precum și pentru stabilirea unor măsuri financiare aprobate cu modificări și completări prin Legea nr. 13 / 2011 cu modificările și completările ulterioare și punctul 1 din anexa la respectiva Ordonanță de Urgență;
2. Numărul total al salariaților din aparatul de specialitate al Primarului;
3. Numărul de posturi vacante din aparatul de specialitate al Primarului;

4. Numărul de posturi ocupate care vor fi desființate din aparatul de specialitate al Primarului;

5. Numărul total al salariaților, funcționari publici și personal contractual din aparatul de specialitate al Primarului care au fost angajați ca urmare a concursurilor de recrutare organizate de Primărie după data aprobării H.C.L nr. 575 din 19 decembrie 2023 privind modificarea și aprobarea Organigramei, a Statului de Funcții și a R.O.F. pentru aparatul de specialitate al Primarului Municipiului Timișoara.

A fost solicitată, de asemenea, adresa nr. 4820 / S2 din data de 23.07. 2025 a Instituției Prefectului județului Timiș referitoare la numărul de posturi, inclusiv Adresa Prefectului nr. 4820 din 22.04. 2025.

A fost solicitat avizul comisiei paritare din cadrul Primăriei municipiului Timișoara la documentația transmisă prin adresa nr. TMI 2025 - 033797 din data de 05.08. 2025.

Se face mențiunea că până la data dezbaterii, informațiile solicitate nu au fost comunicate, aspect care pune în dificultate efectuarea unei analize a proiectului de hotărâre.

Se accentuează și de această dată faptul că se încalcă prevederile Legii transparenței decizionale, nr.52 / 2003, în sensul că Primarul municipiului Timișoara, având obligația să participe la dezbateri, ca inițiator al proiectului, nu participă la aceasta.

Art.7, alin.(10), lit.c) din Legea nr.52/20023 privind transparența decizională în administrația publică stipulează că “la dezbateri publice vor participa obligatoriu inițiatorul și/sau inițiatorii proiectului de act normativ din cadrul instituției sau autorității publice locale, experții și/sau specialiștii care au participat la elaborarea notei de fundamentare, a expunerii de motive, a referatului de aprobare privind necesitatea adoptării actului normativ propus, a studiului de impact și/sau de fezabilitate, după caz, și a proiectului de act normativ”.

D-NA PAULA ROMOCEAN - Menționează că dezbateri publice se desfășoară conform legii.

DL.TIBERIU NEGREI – Subliniază că legea este încălcată și ca urmare a acestui aspect au fost anulate două organigrame. Este vorba despre organigrama aprobată prin H.C.L. nr. 237 din 15.06.2021, respectiv organigrama aprobată prin H.C.L. nr. 90 din 16.03.2022.

Consideră că lipsa unei consultări cu o organizație reprezentativă face ca dezbateri să fie pur formală. Atrage atenția asupra mersului în ritm prea accelerat a organigramei pe fondul asumării de către Guvern a pachetului doi de măsuri care se vor lua la nivel național. Apreciază proiectul ca având multe minusuri. Ca o concluzie generală, măsura va adânci criza resursei umane din cadrul administrației publice locale. Referitor la posturile vacante, subliniază că acestea se păstrează, vis-a-vis de disponibilizarea unui număr de 32 de persoane din Primărie. Presiunea asupra angajaților rămași va crește,

ceea ce va duce inevitabil la scăderea calității serviciilor publice. Se solicită retragerea proiectului de hotărâre și deschiderea căii pentru un dialog real așteptat de 5 ani de zile cu domnul Primar, astfel încât să poată fi găsite soluțiile cele mai bune atât pentru salariați cât și pentru cetățenii orașului.

D-NA PAULA ROMOCEAN - În răspunsul formulat arată că măsurile care au fost luate sau care urmează să fie luate în urma aprobării organigramei vor fi luate astfel încât cetățenii să nu simtă reducerea numărului de personal. Posturile vacante pot fi ocupate de persoanele care sunt dispuse și au pregătirea necesară de a se adapta unui nou job. În ceea ce privește presiunea asupra angajaților, atrage atenția asupra situației în care se află România, o țară aflată în plină criză economică, unde presiunea este dusă de toată lumea. Procesul de digitalizare al Primăriei va continua, astfel încât cetățenii să primească răspunsuri cât mai rapide la solicitările pe care aceștia le fac. Digitalizarea ajută, de asemenea, și la eficientizarea procedurilor interne. Asigură pe cei prezenți că, din afara primăriei, nu se va resimți reducerea numărului de persoane după aprobarea organigramei.

ȘEF SERVICIU

DESPINA UNGUREANU

Consilier

Camelia Crișan - Pora