

# Proiect de lege a salarizării unitare a personalului plătit din fonduri publice



MINISTERUL MUNCII  
FAMILIEI, PROTECȚIEI SOCIALE  
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE

# Principiile legii

**Creștere reală  
și sustenabilă**

**Creștere medie  
37,3%\***

Corelată cu creșterea  
economică  
pronozată

**Echitate fără  
precedent**

**Raport minim:maxim  
1:13**

1:9 dacă se exclud  
demnitarii

**Aplicare  
corectă**

**Aplicare integrală  
până în 2022**

Sustenabil și fezabil

**Sporuri  
motivante**

**Sporuri în limita a  
30%**

Sporuri simplificate

**Buget de 19,5 mld lei  
negociat cu MFP**

Pentru asigurarea  
implementării legii

**Solidaritate**

Salariile demnitarilor  
de rang înalt  
înghețate

**Nu scade nici un  
salariu**

Excepțiile aflate încă  
peste grilă în 2022  
sunt reîncadrate

**Spor de 30% pentru  
funcții greu ocupabile**

Pentru a compensa  
salariile pieței private

**1625 lei salariul cel  
mai mic**

**21540 lei cel mai  
mare**

**Echitatea prioritizată**

Salariile cresc anual la  
un anumit % din  
salariul final

**116 clase**

Ierarhizate conform  
Legii 284/2010

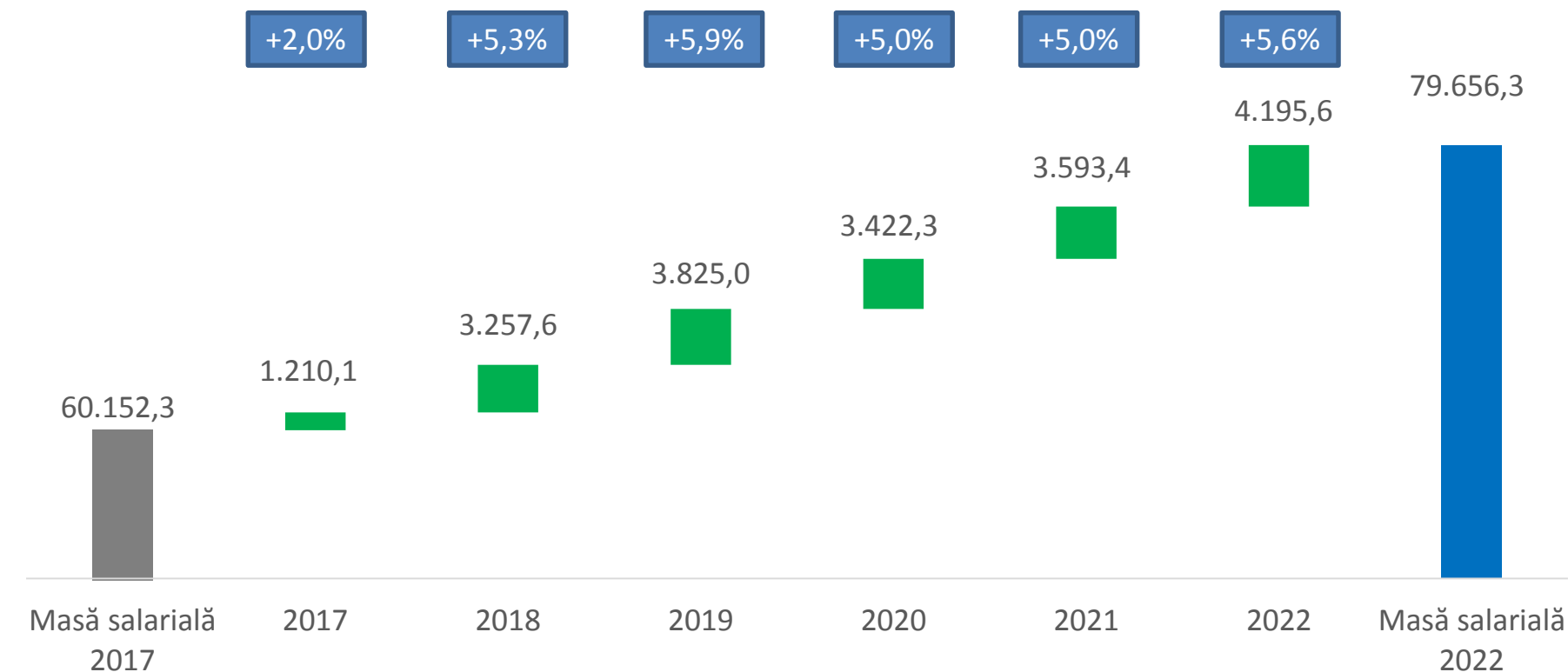
**5% din buget pentru  
sporuri de  
performanță**

\* Față de masa salarială totală din 2016

# Impact bugetar

- **O lege aplicabilă** - Buget negociat cu Ministerul Finanțelor Publice, pentru fezabilitatea aplicării legii
- **O bugetare în interesul salariaților** - Conform estimărilor macroeconomice, cheltuielile cu personalul se vor situa la 7.6% din PIB în 2017 și la 7,5% din PIB în 2018-2022
- Creștere de la 58 mld lei (2016) la 80 mld (2022)

## Alocarea bugetară (mil. lei)



neluând în calcul  
efectele legii

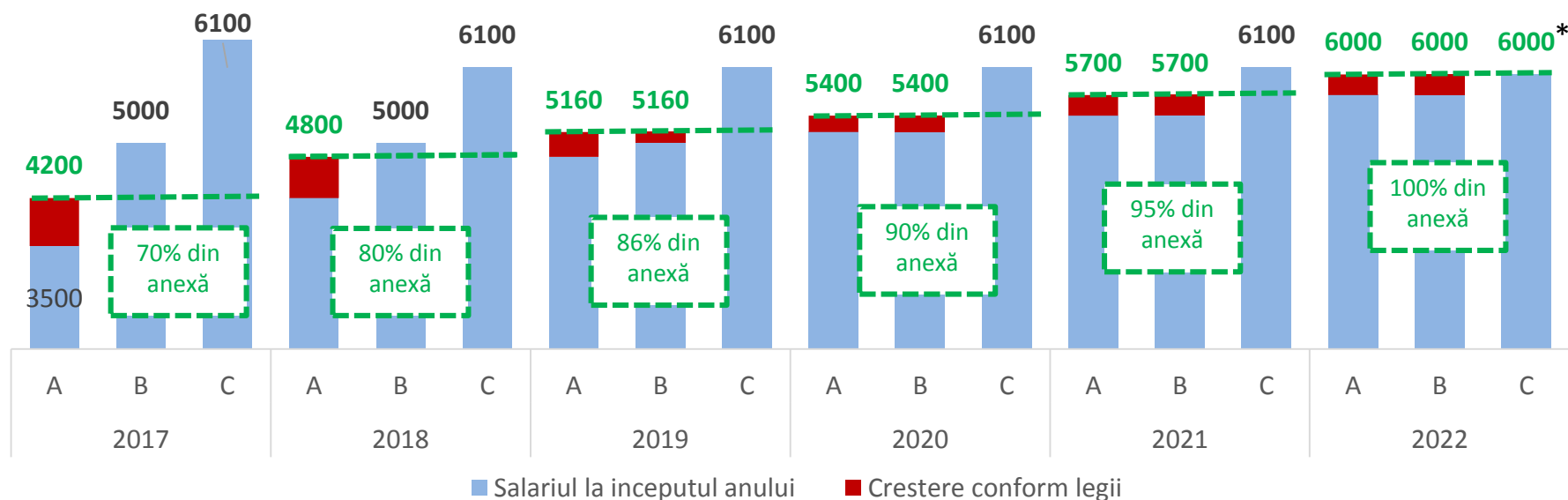
■ Creștere masă salarială



MINISTERUL MUNCII  
FAMILIEI, PROTECȚIEI SOCIALE  
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE

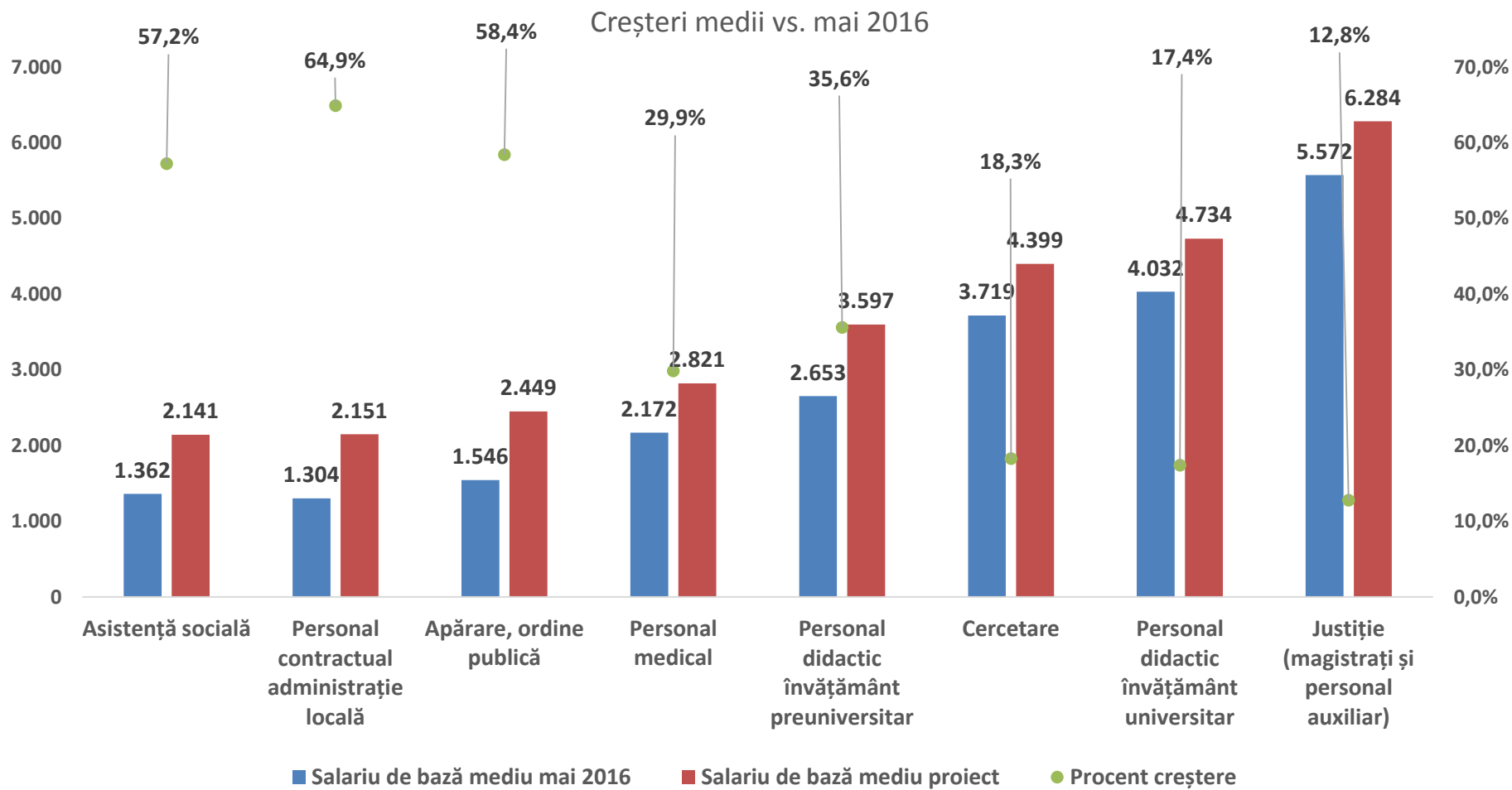
# Aplicarea etapizată a legii - exemplu

- Aplicarea etapizată a legii prioritizează creșterea salariilor celor mai mici comparat cu cele din grilă
- În fiecare an, salariul de bază va reprezenta un anumit procent din salariul de bază prevăzut de lege
- Exemplu:
  - Salariații A, B și C au aceeași funcție, dar pornesc cu salarii în plată diferite (3500 lei, 5000 lei și 6100 lei)
  - Salariul propus pentru această funcție: 6000 lei
  - Creșterea are loc etapizat, salariile acordate fiind 70% din salariul din anexă pentru 2017, 80% pentru 2018, 86% pentru 2019, 90% pentru 2020, 95% pentru 2021 și 100% pentru 2022
  - În 2022, salariile în plată mai mari decât cele din anexe vor fi reîncadrate la nivelul din anexe



\* Deși începe anul 2022 cu 6100, la sfârșitul lui 2022 salariatul C va fi reîncadrat pe grilă la 6000 lei

# Salarii medii si cresteri medii



# Anexa I - Administrație

## Preluarea feedback-ului partenerilor sociali

Comentarii primite	Preluat?	Motivația includerii / neincluserii
Eliminarea inechitațiilor privind studiile și activitatea. Lege unitară, coef. ierarhizare.	Da	Proiectul elimină toate inechitățile salariale și disfuncționalitățile existente.
Administrația publică centrală trebuie separată de administrația publică locală	Da	Se păstrează o diferențiere, pe principiul Legii 284/2010
<u>Asociația Municipiilor din România:</u> Renunțare la principiile Legii 284/2010. Flexibilitate crescută într-un buget maxim.	Nu	Poziția guvernului este pentru o lege unitară, păstrând mare parte din principiile 284. Va exista flexibilitate pentru sporuri de performanță.
<u>Sindicate</u> Salariile și sporurile să fie determinate mai mult prin lege, mai puțin de către manageri.	Da	Legea este menită să creeze unitate în aplicare, așadar flexibilitatea managerilor este limitată.
Eliminarea unui nivel de ierarhizare dintre "central" și "teritorial"	Nu	Nivelul de complexitate al muncii este diferit, așadar trebuie păstrată această diferențiere
5 trepte de vechime	Da	Vechimea reflectată în gradații care urcă până la 5



# Anexa II - Învățământ

## Preluarea feedback-ului partenerilor sociali

Comentarii primite	Preluat?	Motivația includerii / neincluderii
Stimularea tinerilor care intră în sistem	Da	Salarii crescute pentru debutanți, pentru atragerea de personal de calitate
Reducerea tranșelor de vechime, care să se termine la "peste 25 de ani" în loc de „peste 40 de ani”	Da	Se dorește atingerea mai rapidă a maximumului, deoarece termenul de 40 de ani nu este suficient de motivant
Ajustarea drepturilor salariale pentru unele funcții (asistent universitar)	Da	Pentru această funcție, salariul în proiect este de 3750 lei
Lege separată	Nu	-



# Anexa III - Sănătate

## Preluarea feedback-ului partenerilor sociali

Comentarii primite	Preluat?	Motivația includerii / neinclusiei
Încurajarea debutanților	Da	Debutanții primesc un procent mai mare decât personalul cu vechime
Distincție între asistenții sociali care fac anchete sociale și cei care fac muncă de birou	Da	Salarizare mai mare pentru cei care fac anchete sociale
Spor de doctorat	Parțial	Se acordă suma de 5000 lei la primirea doctoratului. Sporul de performanță înlocuiește intenția sporului de doctorat – nu se mai premiază recurent diploma, ci performanța
Retragerea unor prevederi din OUG 20/2016, astfel încât medicii care fac gărzi să poată semna un al doilea contract pentru gărzi suplimentare față de orele suplimentare	Da	Se poate semna contract separat pentru gărzi.
Lege separată	Nu	-
Schimbarea ierarhiei și clase mai multe pentru biologi, biochimiști, chimiști	Da	Aceste funcții au clase superioare în noua lege, cu accent pe debutanți
Spor de 100% pentru zilele de repaus	Da	Munca în zilele libere se plătește cu un spor de 100% din salariul de bază



# Anexa IV - Cultură

## Preluarea feedback-ului partenerilor sociali

Comentarii primite	Preluat?	Motivația includerii / neincluderii
Raportarea Institutului Cultural Român la familia ocupațională Diplomație	Da	-
Nu este cazul să fie incluși în anexă dirijori cu studii medii	Da	Nu este inclus dirijorul cu studii medii



# Anexa VI - Justiție

## Preluarea feedback-ului partenerilor sociali

Comentarii primite	Preluat?	Motivația includerii / neincluserii
Legea trebuie să reflecte diferențele pe categorii de instanțe	Da	Proiectul diferențiază mai bine între categoriile de instanțe.
Lege separată – ar fi mai bine acceptată de către familia ocupațională	Nu	<p>Unul dintre obiectivele acestui demers este crearea unui sistem unitar, care să asigure transparență și predictibilitate pentru drepturile salariale din sistemul public.</p> <p>Pentru această familie ocupațională s-au luat în considerare aspectele specifice: constrângeri și importanța muncii, putere distinctă. Salarizarea reflectă constrângerile și importanța socială.</p>
Introducerea unor echivalențe corecte pentru sistemul de probațiune	Da	Se reglementează sistemul de probațiune și statutul personalului de probațiune.



# Anexa VII - Apărare și ordine publică

## Preluarea feedback-ului partenerilor sociali

Comentarii primite	Preluat?	Motivația includerii / neincluserii
Lege separată	Nu	-
Păstrarea caracteristicilor specifice acestei familii ocupaționale	Da	Actualul proiect ține seama de specificațiile familiei ocupaționale, iar calculul drepturilor salariale se face având în vedere componente specifice, precum solde de grad, solde de comandă și sporuri specifice

