



FEDERAȚIA "SOLIDARITATEA SANITARĂ" DIN ROMÂNIA

Reprezentativă la nivel de sector "Sănătate. Activități Sanitar-Veterinare" conform S.C. nr. 12FED/2016 a Tribunalului București

Membră a CNS "Cartel ALFA", afiliată la EUROFEDOP

București, Sector 3, Str. Lipscani nr. 53, etaj IV, camera IV3 / Mobil: 0737.028.094 / Telefon: 0371.049.261 / Fax: 0371.608.501

Website: www.solidaritatea-sanitara.ro

e-mail: solidaritateasanitara@yahoo.fr

[fb/solidaritatea.sanitara](https://fb.com/solidaritatea.sanitara)

Către:



Ministerul Sănătății

Domnului Vlad Voiculescu, Ministru

Stimate domnule Ministru,

Având în vedere proiectul de lege privind salarizarea unitară aflat în dezbatere publică, Federația „Solidaritatea Sanitară” vă comunică faptul că respinge proiectul de lege, în forma prezentată, din următoarele motive:

A. Motivele ce țin de procedură:

- Deși a fost convenită împreună cu Ministerul Muncii elaborarea părții privitoare la Sănătate împreună cu federațiile sindicale reprezentative, acest lucru nu s-a petrecut, fiind astfel de încălcate principiile dialogului social și prevederile CCM în vigoare.
- Opțiunea Ministerului Muncii, respectiv Guvernului, pentru a consulta doar confederațiile sindicale pe tema elaborării proiectului de lege privind salarizarea unitară a personalului bugetar este eronată, „ocolirea” federațiilor reprezentative îngrădind dreptul membrilor de sindicat la reprezentare. Această problemă a fost ridicată în mod expres în cadrul unei întâlniri dintre Ministerul Muncii și federațiile sindicale din Sănătate, desfășurată în data de 14.X.2016 (ultima întâlnire pe tema proiectului legii unitare de salarizare), subliniindu-se faptul că CNT-ul, în actuala structură, nu este reprezentativ pentru salariații bugetari. Suplimentar, este evident jocul pe care Guvernul îl face cu confederațiile sindicale în condițiile în care negociază simultan atât salariul minim pe economie cât și proiectul legii salarizării bugetarilor. Dat fiind interesul confederațiilor pentru salariul minim (împărțășit într-o mică măsură de federațiile sindicale din sectorul bugetar în contextul în care se află în negocieri proiectul unei noi legi de salarizare) ar putea fi luată în considerare chiar existența unui conflict de interese.

B. Motivele ce țin de fondul proiectului de lege:

1. Proiectul de lege desființează ierarhiile salariale instituite de legea 284/2010 fără a institui alte ierarhii pe baza unor criterii transparente. Vom demonstra în continuare acest aspect prin intermediul celor indicate la următoarele puncte.
2. Proiectul de lege nu respectă criteriile ierarhice de ordonare a salariilor acordate diferitelor profesii din sistemul public de sănătate, instituind categorii privilegiate și, mai ales, clase defavorizate. Exemplul modului în care este defavorizat personal medical (medicii și asistentele medicale), care constituie cca. 65% dintre salariații din Sănătate



(și, în mod evident, cele mai importante categorii profesionale raportat la rolul social al unităților sanitare) este suficient pentru a indica gradul de anomie pe care dorește să-l introducă acest proiect de lege.

3. Proiectul de lege coboară în mod nejustificat locul pe care specialiștii din Sănătate îl ocupă în ierarhia salarială. Analiza proiectului de lege pe care o desfășurăm în continuare demonstrează fără tăgadă o astfel de acțiune derulată împotriva specialiștilor din Sănătate.
4. Proiectul de lege abordează „într-un mod totalitar”, lipsit de discernământ, problema sporurilor, tratând în mod identic categorii de salariați aflate în situații diferite. Astfel, este evident faptul că a aplica aceeași limită a sporurilor individuale tuturor categoriilor de salariați bugetari înseamnă „o înghesuire în concept a lor”, departe de realitate, ratând faptul că în unele sectoare activitatea este predominant una de birou în timp ce în Sănătate aceasta este una predominant „de teren”, marea majoritate a salariaților lucrând în condiții de muncă ce necesită sporuri peste această limită.
5. În condițiile în care o parte însemnată a salariului brut al lucrătorilor din Sănătate este generată de sporurile primite (pentru motivele indicate la punctul 4), media sporurilor pe acest sector fiind cu mult peste 25%, combinația limitării sporurilor cu scăderea locului specialiștilor din Sănătate (medici și asistente medicale) în ierarhia salarială constituie un atac clar la adresa acestor categorii profesionale, centrat pe o scădere accelerată a veniturilor. Este evident că această combinație de măsuri propusă prin proiect de lege va avea ca efect scăderea salariilor majorității personalului medical.

Din punctul nostru de vedere pentru a ca discuțiile pe tema unui nou proiect de lege să poată fi continuate sunt necesare următoarele măsuri:

- Desfășurarea negocierilor privind partea de salarizare aplicabilă sectorului sanitar cu federațiile sindicale reprezentative din Sănătate.
- Eliminarea disfuncționalităților indicate în mod general mai sus și în analiza anexată.

În vederea sprijinirii argumentelor menționate mai sus cu dovezi anexăm la prezentul document Analiza proiectului de lege, desfășurată de experții Centrului de Cercetare și Dezvoltare Socială „Solidaritatea”, precum și un prim draft al propunerilor noastre pe textul proiectului de lege-cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

Cu stimă,

Președinte,
Rotilă Viorel





Analiza proiectului de legea a salarizării unitare propus de Ministerul Muncii - decembrie 2016.¹

Varianta 09.XII.2016

Cuprins

Introducere	1
Analiza intrasectorială.....	1
Situția farmaciștilor.....	4
Analiza intersectorială	8
Modificarea ierarhiei salariale față de Legea 284/2010	8
Mecanismele prin care a fost scăzut locul ocupat de salariații din Sănătate în ierarhia salarială	13
Alte argumente: Operează în mod intenționat Ministerul Muncii cu un salariul mai mic pentru Sănătate?! ...	15
Câteva concluzii	16

Introducere

Prezentul studiu este desfășurat din perspectiva impactului proiectului de lege asupra salariaților din Sănătate, recurgând la analiza a situației diferitelor funcții/categorii de salariați din sectorul sanitar cât și la comparația locului pe care-l ocupă aceștia raportat la salariații din alte sectoare.

Studiul ia ca punct central de raportare ierarhia instituită de legea nr 284/2010, utilizând în acest sens ca principal indicator salariul ideal/salariul maxim posibil: salariul care ar rezulta din înmulțirea salariului minim pe economie cu coeficientul de ierarhizare specific fiecărei funcții. Rezultatul îl constituie de fiecare dată măsurarea gradului de apropiere de salariul ideal/salariul maxim posibil asigurat de proiectul de lege propus de Ministerul Muncii.

Totodată, studiul efectuează o analiză a diferitelor funcții/categorii salariale bazată pe compararea claselor de salarizare și gradațiile specifice legii nr. 284/2010, cu clasele și gradațiile ce apar în proiectul de lege. Această abordare permite identificarea schimbărilor pe care le introduce proiectul de lege în ierarhia salarială propusă în proiectul de lege.

Am supus analizei personalul din unitățile clinice/neclinice comparativ cu personalul TESA, precum și o parte din personalul din alte sectoare, din perspectiva gradului de apropiere de salariul maxim ideal, raportat la ierarhia prevăzută în Legea 284/2010. De asemenea am efectuat și o ierarhie a procentului de creștere a salariilor propuse prin proiectul de lege, raportat la salariile aflate în plată la acest moment prin OUG 20/2016.

Analiza intrasectorială

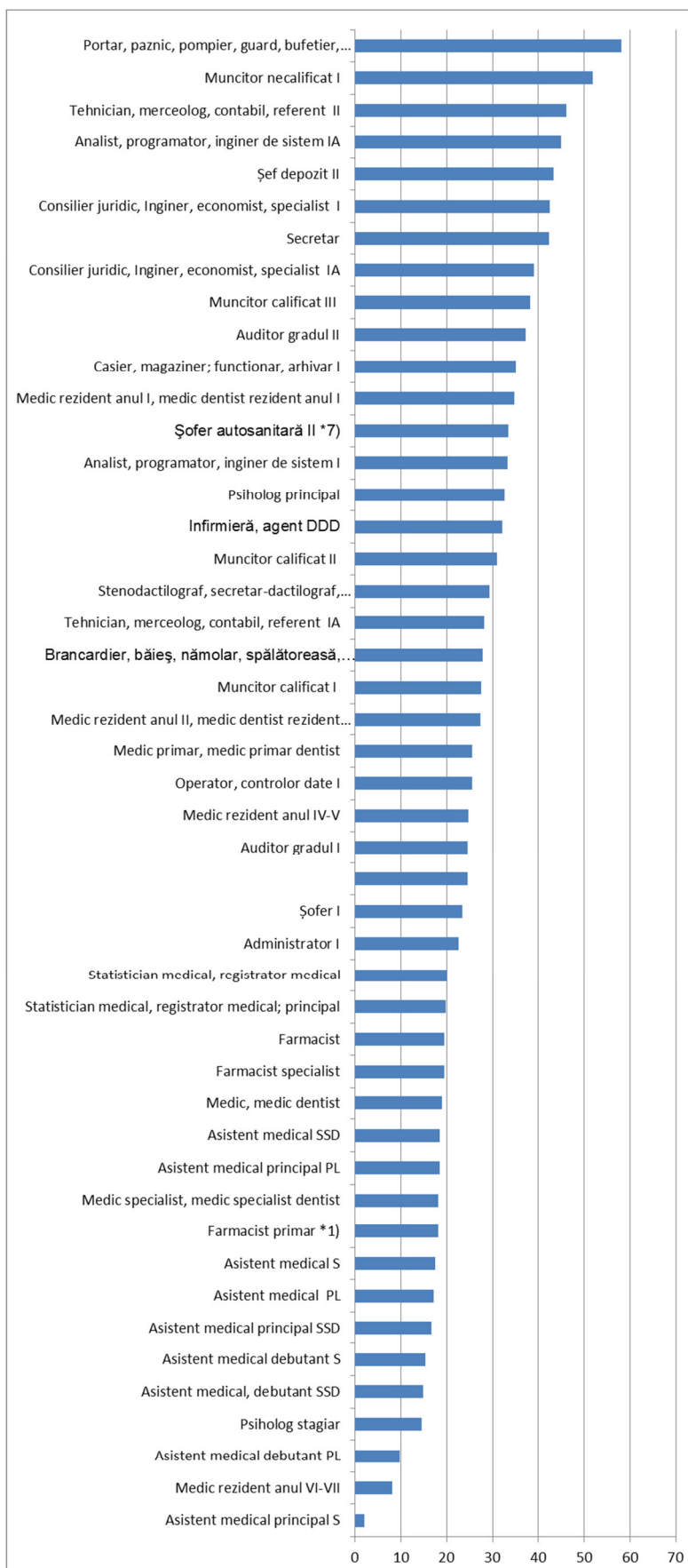
¹ Studiul a fost realizat de următorii experți ai Centrului de Cercetare și Dezvoltare Socială „Solidaritatea”: Rotilă Viorel (coordonator), Andoniu Loredana-Georgiana și Lungu Gherghina.



Analiza salariilor propuse prin proiectul de legii salarizării unice - unități clinice, gradația 5									
Funcția	Nivelul studiilor	Clasa cf. Legii 284	Coefficient de ierarhizare	Salariul maxim (coef*1250)	Salariul cf. OUG20/2016 // Salariul frecvent în plată pentru TESA	Propuneri legea salariz.	Diferență creștere rap. la OUG 20/2016	% diferență creștere	Procent din salariul maxim ideal, cf. legii salarizării
Medic primar, medic primar dentist	S	81	7,21	9013	5105	6410	1305	26	71,12
Medic specialist, medic specialist dentist	S	71	5,63	7038	4012	4740	728	18	67,35
Medic rezident anul VI-VII	S	66	4,98	6225	3692	3991	299	8	64,11
Medic rezident anul IV-V	S	65	4,86	6075	3067	3823	756	25	62,93
Medic rezident anul III, medic dentist rezident anul III	S	64	4,74	5925	2982	3713	731	25	62,67
Medic rezident anul II, medic dentist rezident anul II	S	63	4,62	5775	2672	3403	731	27	58,93
Medic rezident anul I, medic dentist rezident anul I	S	61	4,40	5500	2383	3211	828	35	58,38
Medic. medic dentist	S	62	4,51	5638	2944	3504	560	19	62,16
Farmacist primar *1)	S	66	4,98	6225	3682	4349	667	18	69,86
Farmacist specialist	S	64	4,74	5925	3021	3607	586	19	60,88
Farmacist	S	61	4,40	5500	2535	3030	495	20	55,09
Asistent medical principal S	S	60	4,29	5363	3437	3504	67	2	65,34
Asistent medical S	S	55	3,79	4738	2655	3119	464	17	65,84
Asistent medical debutant S	S	33	2,20	2750	2021	2331	310	15	84,76
Asistent medical principal	SSD	57	3,99	4988	2833	3306	473	17	66,29
Asistent medical SSD	SSD	53	3,61	4513	2482	2942	460	19	65,20
Asistent medical. debutant	SSD	23	1,72	2150	1952	2241	289	15	104,23
Asistent medical principal PL	PL	55	3,79	4738	2710	3211	501	18	67,78
Asistent medical PL	PL	53	3,61	4513	2441	2858	417	17	63,34
Asistent medical debutant PL	PL	21	1,64	2050	1930	2119	189	10	103,37
Psiholog principal	S	65	4,86	6075	3423	4541	1118	33	74,75
Psiholog stagiar	S	36	2,37	2963	2036	2331	295	14	78,68
Statistician medical, registrator medical; principal	M	50	3,35	4188	2123	2544	421	20	60,75
Statistician medical, registrator medical	M	48	3,19	3988	1942	2331	389	20	58,46
Infirmieră, agent DDD	M;G	23	1,72	2150	1718	2271	553	32	105,63
Brancardier, băieș, nămolari, spălătoreasă, îngrijitoare	G	21	1,64	2050	1693	2163	470	28	105,51
Șofer autosanitară II *7)	M	27	1,90	2375	1731	2311	580	34	97,31
Tehnician, merceolog, contabil, referent IA	M	31	2,1	2625	1.800	2306	506	28	87,85
Tehnician, merceolog, contabil, referent II	M	23	1,72	2150	1.540	2251	711	46	104,70
Casier, magaziner; functionar, arhivar I	M;G	22	1,68	2100	1.673	2261	588	35	107,67
Portar, paznic, pompier, guard, bufetier, manipulant bunuri, curier		21	1,64	2050	1.406	2223	817	58	108,44
Muncitor calificat I		24	1,77	2213	1.790	2281	491	27	103,10
Muncitor calificat II		21	1,64	2050	1.716	2246	530	31	109,56
Muncitor calificat III		19	1,56	1950	1.609	2223	614	38	114,00
Muncitor necalificat I		14	1,38	1725	1.369	2079	710	52	120,52
Analist, programator, inginer de sistem IA	S	57	3,99	4988	2.753	3991	1238	45	80,02
Analist, programator, inginer de sistem I	S	47	3,11	3888	2.555	3403	848	33	87,54
Auditor gradul I	S	62	4,51	5638	3.203	3991	788	25	70,79
Auditor gradul II	S	52	3,52	4400	2.481	3403	922	37	77,34
Consilier juridic, Inginer, economist, specialist IA	S	57	3,99	4988	2.750	3823	1073	39	76,65
Consilier juridic, Inginer, economist, specialist I	S	47	3,11	3888	2.255	3211	956	42	82,60
Operator, controlor date I	M	31	2,1	2625	1.833	2301	468	26	87,66
Secretar	M;G	21	1,64	2050	1.579	2246	667	42	109,56
Stenodactilograf, secretar-dactilograf, dactilograf, IA	M	24	1,77	2213	1.753	2266	513	29	102,42
Administrator I	M	24	1,77	2213	1.865	2286	421	23	103,32
Șef de depozit II	M	21	1,64	2050	1.578	2261	683	43	110,29
Șofer I		24	1,77	2213	1.848	2281	433	23	103,10



Ierarhia creșterii procentuale a salariilor, raportat la OUG 20/2016 personal unități clinice și personal TESA, gradația 5



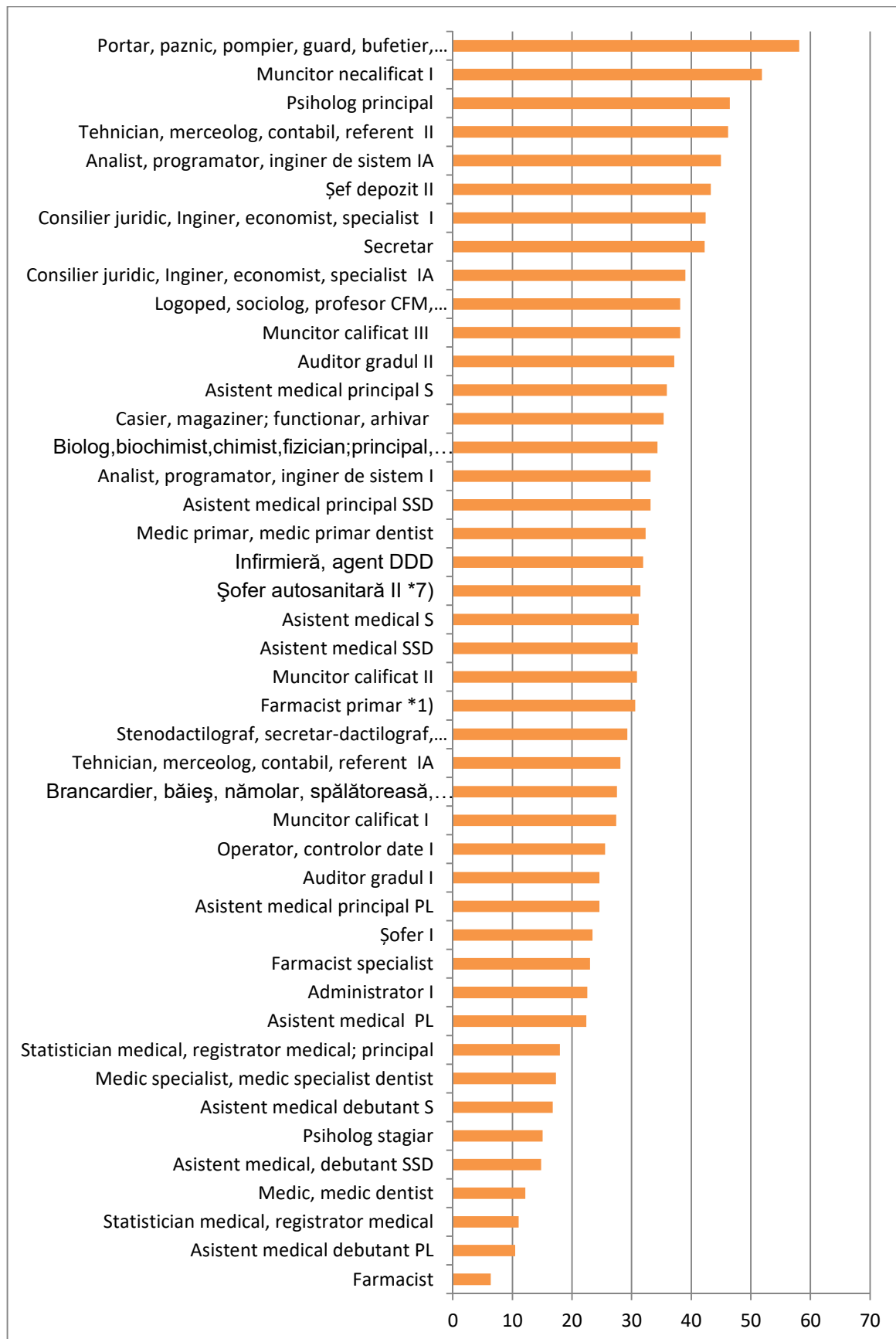


Analiza salariilor propuse prin proiectul de legii salarizării unice - unități neclinice, gradatia 5

Funcția	Nivelul studiilor	Clasa cf. Legii 284	Coefficient de ierarhizare	Salariul maxim (coef*1250)	Salariul cf. OUG20/2016// Salariul frecvent în plată pentru TESA	Propunerii legea salariz.	Diferență	% diferență creșterea	Procent din salariul maxim ideal
Medic primar, medic primar dentist	S	72	5,77	7213	4077	5395	1318	32	74,80
Medic specialist, medic specialist dentist	S	67	5,1	6375	3551	4166	615	17	65,35
Medic, medic dentist	S	62	4,51	5638	2947	3306	359	12	58,64
Farmacist primar *(1)	S	64	4,74	5925	2927	3823	896	31	64,52
Farmacist specialist	S	63	4,62	5775	2687	3306	619	23	57,25
Farmacist	S	61	4,4	5500	2535	2696	161	6	49,02
Asistent medical principal S	S	57	3,99	4988	2295	3119	824	36	62,54
Asistent medical S	S	53	3,61	4513	2116	2776	660	31	61,52
Asistent medical debutant S	S	33	2,2	2750	1996	2331	335	17	84,76
Asistent medical principal SSD	SSD	55	3,79	4738	2209	2942	733	33	62,10
Asistent medical SSD	SSD	51	3,44	4300	1999	2619	620	31	60,91
Asistent medical, debutant SSD	SSD	23	1,72	2150	1952	2241	289	15	104,23
Asistent medical principal PL	PL	52	3,52	4400	2164	2696	532	25	61,27
Asistent medical PL	PL	50	3,35	4188	1960	2399	439	22	57,29
Asistent medical debutant PL	PL	21	1,64	2050	1918	2119	201	10	103,37
Biolog, biochimist, chimist, fizician; principal, expert în fizică medicală	S	62	4,51	5638	2846	3823	977	34	67,81
Logoped, sociolog, profesor CFM, kinetoterapeut, asistent	S	60	4,29	5363	2463	3403	940	38	63,46
Psiholog principal	S	61	4,4	5500	2610	3823	1213	46	69,51
Psiholog stagiar	S	36	2,37	2963	2026	2331	305	15	78,68
Statistician medical, registrator medical; principal	M	49	3,27	4088	1942	2291	349	18	56,05
Statistician medical, registrator medical	M	47	3,11	3888	1908	2119	211	11	54,51
Infirmieră, agent DDD	M;G	23	1,72	2150	1706	2251	545	32	104,70
Brancardier, băieș, nămolari, spălătoreasă, îngrijitoare, bucătar	G	21	1,64	2050	1681	2144	463	28	104,59
Sofer autosanitară II *(7)	M	27	1,9	2375	1712	2251	539	31	94,78
Tehnician, merceolog, contabil, referent IA	M	31	2,1	2625	1.800	2306	506	28	87,85
Tehnician, merceolog, contabil, referent II	M	23	1,72	2150	1.540	2251	711	46	104,70
Casier, magaziner; functionar, arhivar	M; G	22	1,68	2100	1.670	2261	591	35	107,67
Portar, paznic, pompier, guard, bufetier, manipulant bunuri, curier		21	1,64	2050	1.406	2223	817	58	108,44
Muncitor calificat I		24	1,77	2213	1.790	2281	491	27	103,10
Muncitor calificat II		21	1,64	2050	1.716	2246	530	31	109,56
Muncitor calificat III		19	1,56	1950	1.609	2223	614	38	114,00
Muncitor necalificat I		14	1,38	1725	1.369	2079	710	52	120,52
Analist, programator, inginer de sistem IA	S	57	3,99	4988	2.753	3991	1238	45	80,02
Analist, programator, inginer de sistem I	S	47	3,11	3888	2.555	3403	848	33	87,54
Auditor gradul I	S	62	4,51	5638	3.203	3991	788	25	70,79
Auditor gradul II	S	52	3,52	4400	2.481	3403	922	37	77,34
Consilier juridic, Inginer, economist, specialist IA	S	57	3,99	4988	2.750	3823	1073	39	76,65
Consilier juridic, Inginer, economist, specialist I	S	47	3,11	3888	2.255	3211	956	42	82,60
Operator, controlor date I	M	31	2,1	2625	1.833	2301	468	26	87,66
Secretar	M;G	21	1,64	2050	1.579	2246	667	42	109,56
Stenodactilograf, secretar-dactilograf, dactilograf; IA	M	24	1,77	2213	1.753	2266	513	29	102,42
Administrator I	M	24	1,77	2213	1.865	2286	421	23	103,32
Șef depozit II	M	21	1,64	2050	1.578	2261	683	43	110,29
Sofer I		24	1,77	2213	1.848	2281	433	23	103,10



Ierarhia creșterii procentuale a salariilor, raportat la OUG 20/2016 - personal unități neclinice și personal TESA, gradația 5





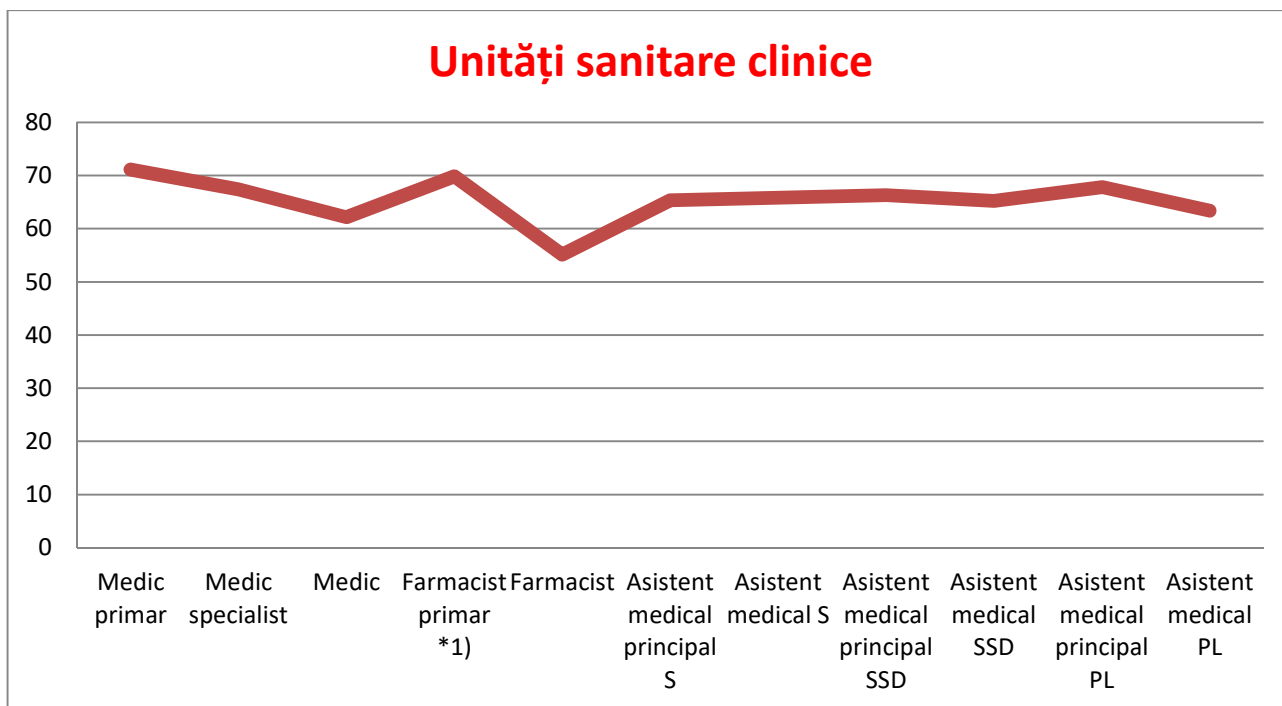
După cum se poate observa, proiectul de lege distruge ierarhia salarială instituită de Legea 294/2010 generând categorii privilegiate, respectiv defavorizate, fără a exista criterii transparente pentru o astfel de abordare. Situația este evidențiată în primul rând de „înghesuirea” profesiilor medicale predominant la stânga graficului, respectiv la nivelul cel mai redus de apropiere de salariul maxim posibil.

Analiza intersectorială

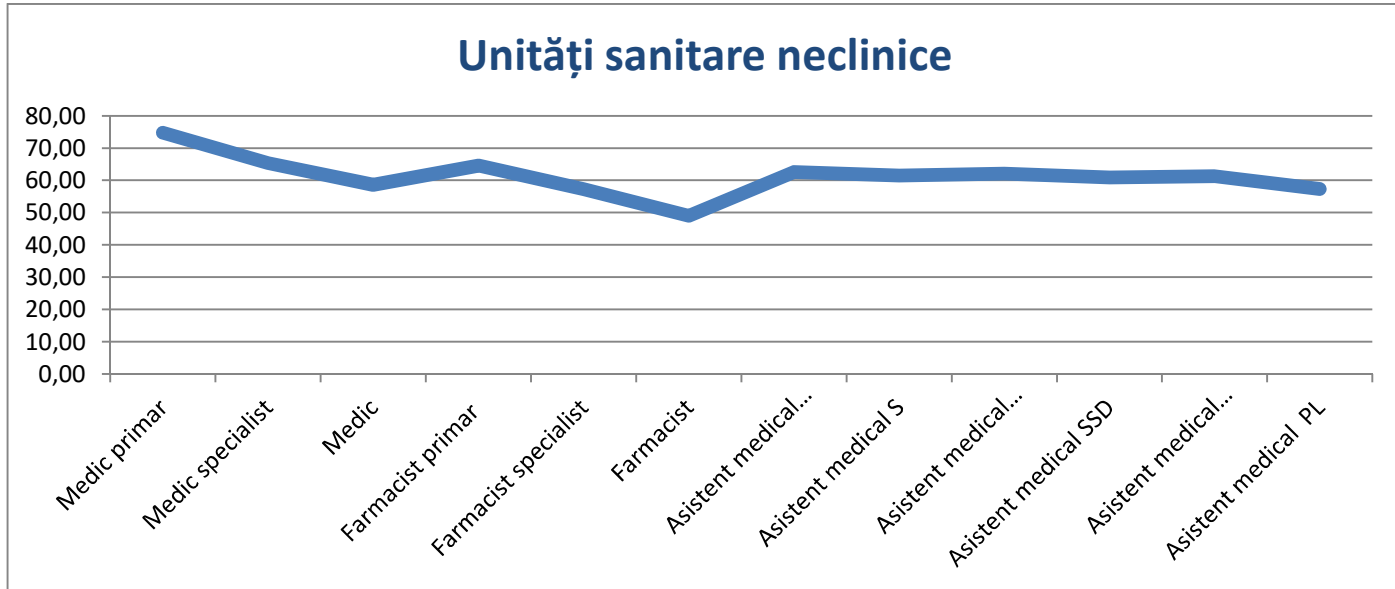
Modificarea ierarhiei salariale față de Legea 284/2010

Analiza comparativă între personalul medical din Sănătate și salariații din alte sectoare bugetare în funcție de salariul maxim posibil (salariul minim * coeficientul de ierarhizare din legea 284/2010)

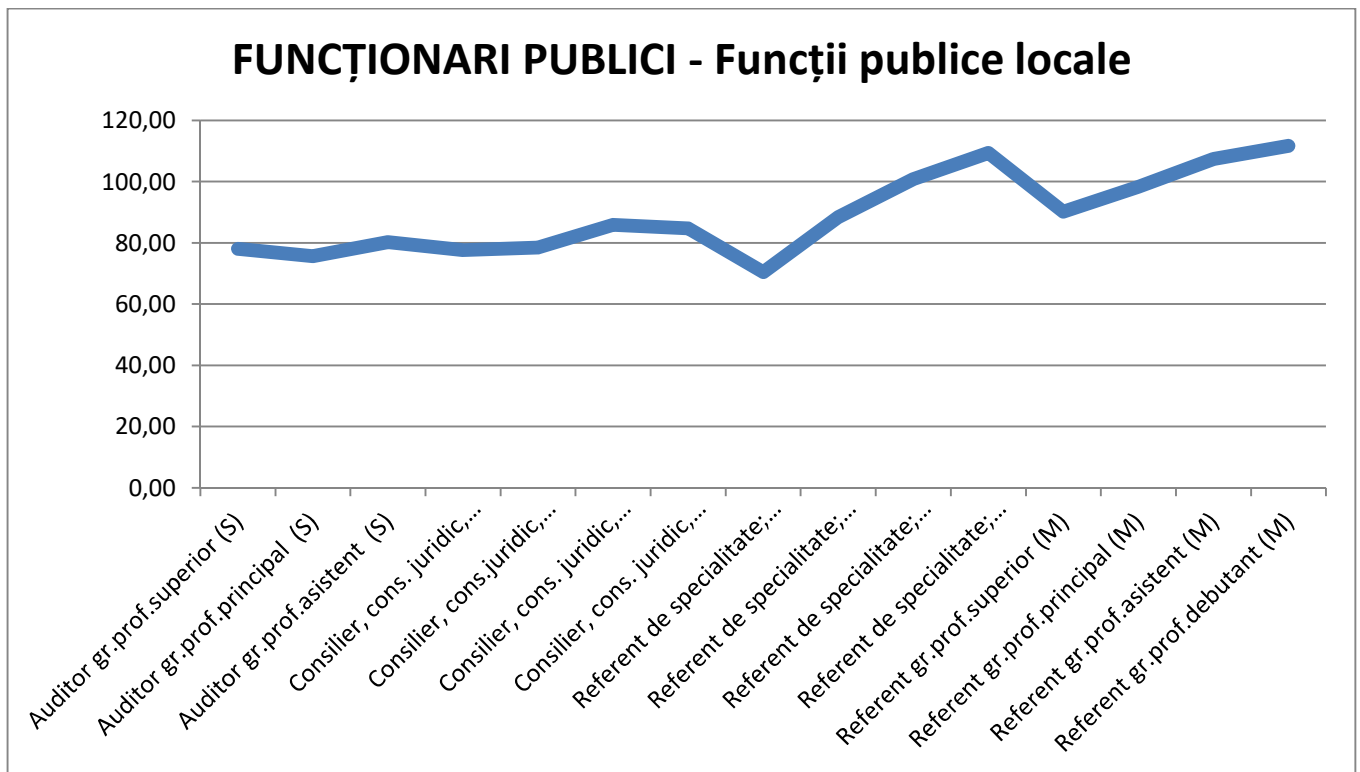
A. În funcție de salariul maxim posibil (corespunzător gradației 5)



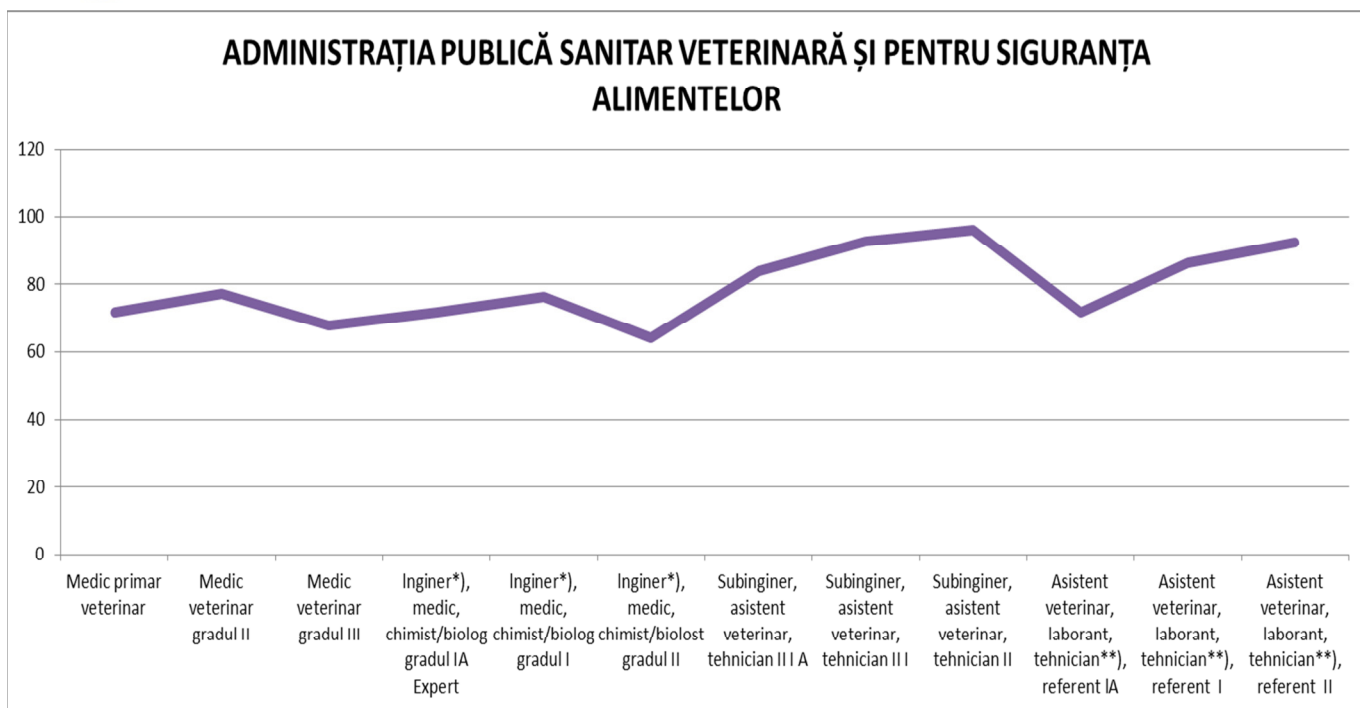
Media este situată la 65% .Există o funcție sub 60% (farmacistul)



Media este de 60%. Există o funcție sub 50% (farmacist)

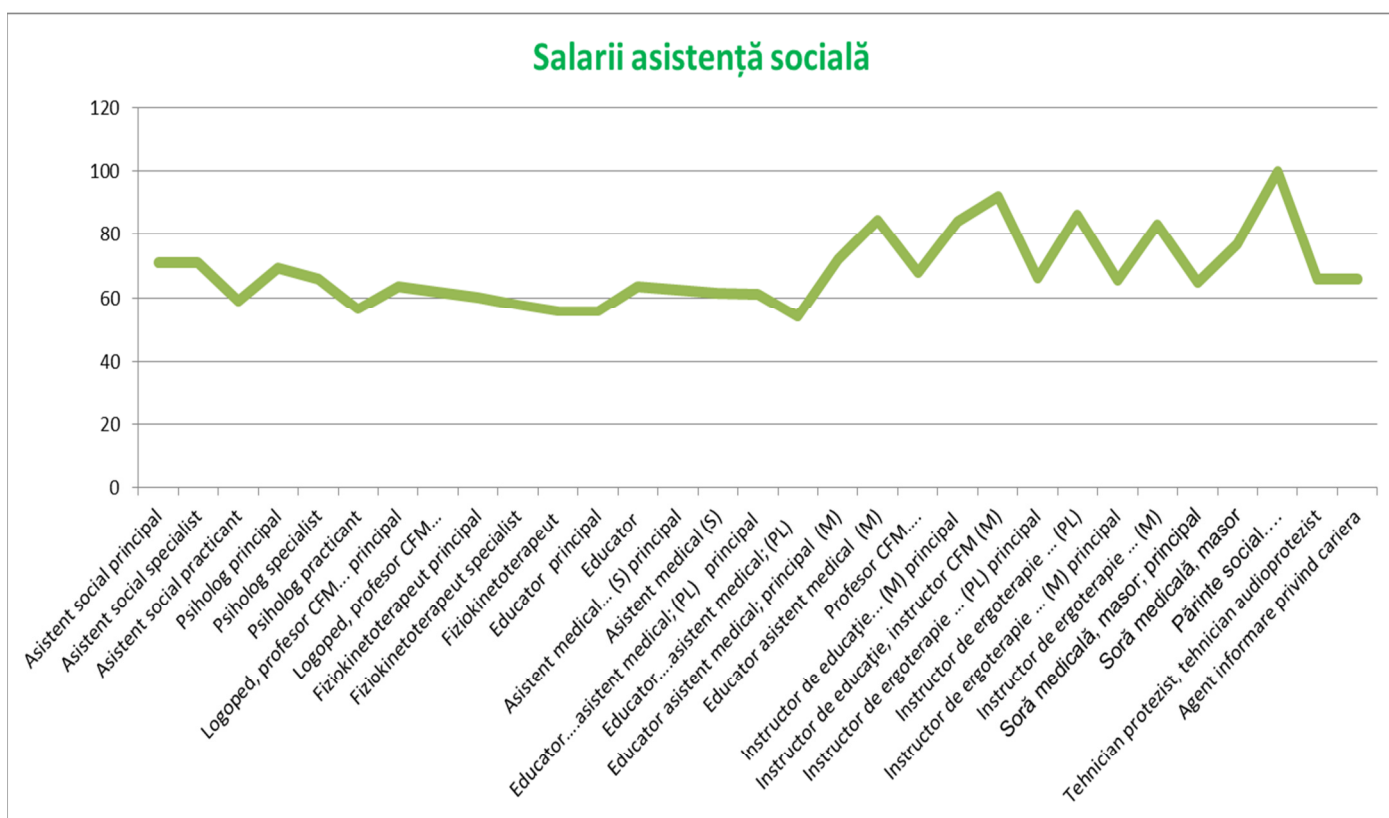


Nivelul mediu este situat peste 80%. Foarte puține funcții situate sub 80%.

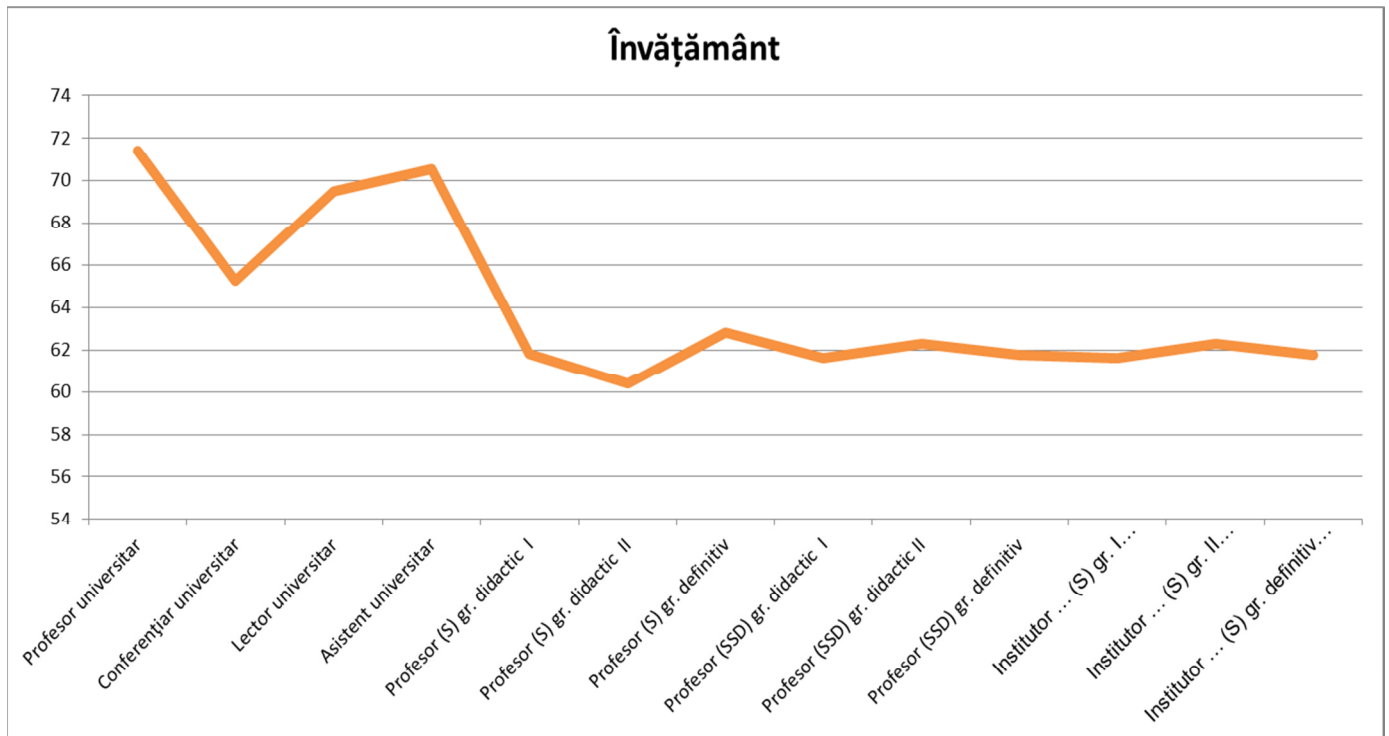


Nivelul mediu situat aproape de 80% (79%). Există funcții situate peste 90%.

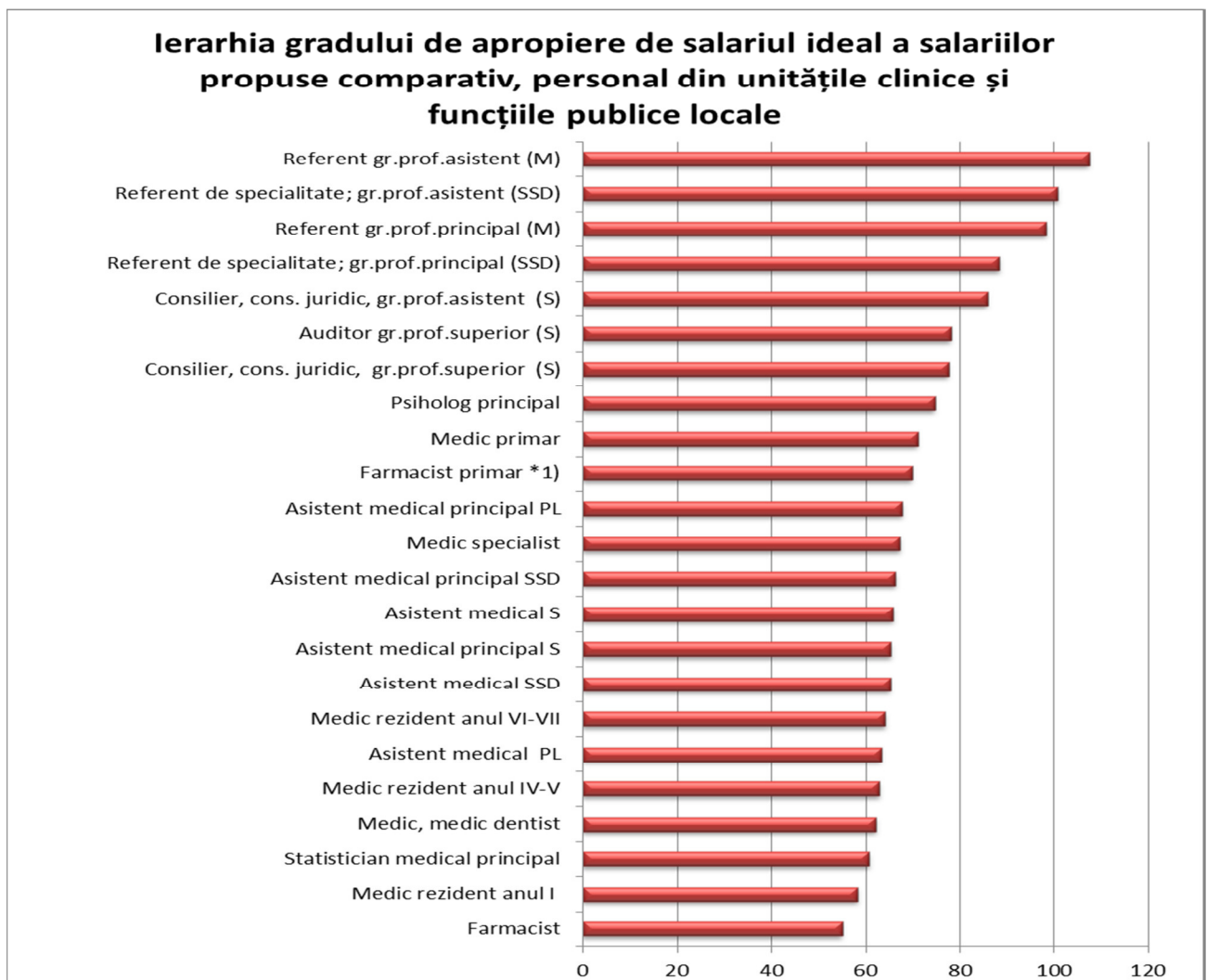
Medicul primar veterinar are un procent mai mare din salariul maxim posibil/ideal decât medicul primar din sectorul sanitar.

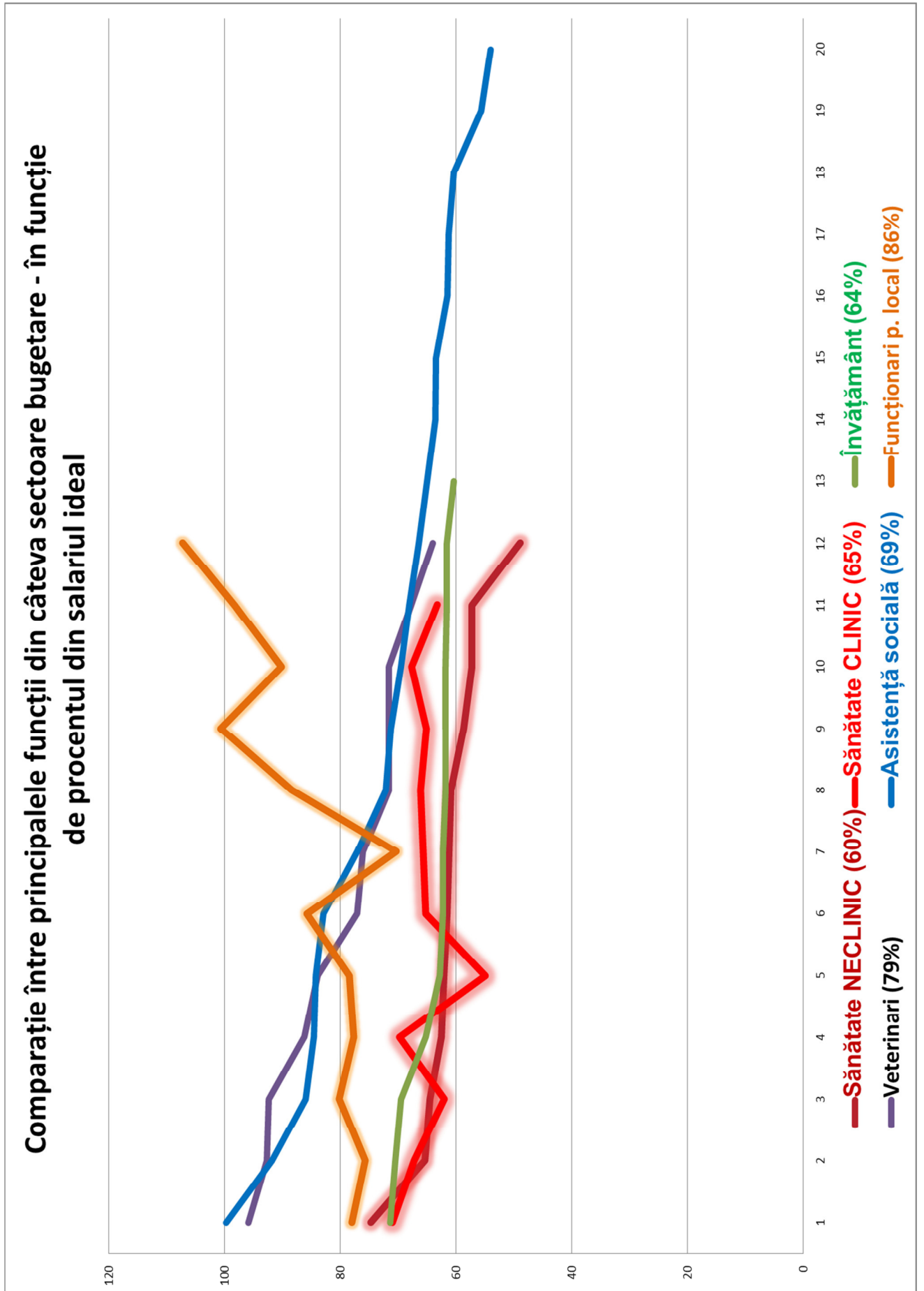


Media: 69%. Există funcții sub 60% din salariul maxim. Niciuna însă sub 50%.



Media este de 64%. Nicio funcție sub 60%.







Analiza centralizată indică în mod clar faptul că specialiștii din Sănătate sunt situați, în general, la cel mai jos nivel al ierarhiei, ceea ce indică faptul că ei beneficiază în cea mai mică măsură de creșteri salariale prin noul proiect de lege (raportat la ierarhia salarială instituită de Legea nr. 284/2010), înregistrând o adevărată cădere în ierarhia salarială.

Mecanismele prin care a fost scăzut locul ocupat de salariații din Sănătate în ierarhia salarială

Pentru a explica situația salariaților din sănătate așa cum a fost indicată mai sus am încercat identificarea mecanismelor utilizate în construcția proiectului de lege, care au condus la un astfel de rezultat. În acest sens, am selectat funcțiile specifice profesiilor medicale, respectiv clasa de salarizare corespunzătoare gradației 0, urmărind locul pe care-l ocupă în proiectul de lege atât din perspectiva noii clase de salarizare cât și din cea a salariului. În continuare, pentru fiecare dintre aceste funcții am făcut comparația cu alte funcții din alte sectoare care aveau aceeași clasă de salarizare (în legea 284/2010) pentru gradația 0. Rezultatele pot fi găsite mai jos, ele fiind suficient de grăitoare.

Menționăm că această analiză indică rezultate relevante pentru unitățile clinice (care reprezintă cca. 75% din totalul salariaților), salariații acestora fiind principalele victime ale modificărilor.

Medic primar spital clinic vs. alte funcții care aveau aceeași clasă de salarizare în Legea 284/2010	Clasa de salarizare – gradația 0 (Legea 284/2010)	Clasa (Proiectul de lege)	Salariul de bază minim
Secretar al unității administrativ-teritoriale - comună (între 3000-7000 locuitori)	72	72	6015
Secretar al unității administrativ-teritoriale - oraș categoria II	72	72	6015
Secretar-șef universitate	72	72	6015
Director general adjunct, inspector de stat șef adjunct, inspector general de stat adjunct, comisar general adjunct	72	71	5848
Director general, inspector de stat șef, inspector general	72	71	5848
Director unitate de învățământ	72	71	5848
Director general, inspector de stat șef, inspector general	72	70	5686
Inspector școlar de specialitate	72	70	5686
Registrator de carte funciară gr. II	72	68	5375
Specialist GIS/IT II	72	68	5375
Consilier cadastru gr. II	72	68	5375
Cercetător științific I	72	68	5375
Director - Unități de asistență socială gr. I	72	68	5375
Medic primar CLINIC	72	67	5148
Contabil-șef - Centre de transfuzie sanguină regionale gr. II	72	67	5148



Medic spital clinic vs. alte funcții care aveau aceeași clasă de salarizare în Legea 284/2010	Clasa de salarizare – gradația 0 (Legea 284/2010)	Clasa (Proiectul de lege)	Salariul de bază minim
Auditor gradul IA	53	58	3493
Auditor gradul I	53	56	3205
Artist liric teatru muzical gr.I	53	56	3205
Medic veterinar gradul III	53	55	3070
Grefier gr.I	53	55	3070
Asistent șef (PL) – Ministerul Sănătății	53	54	2982
Cercetător științific III	53	54	2982
Inginer, medic, chimist/biolog gradul II	53	53	2897
Medic CLINIC	53	52	2814

Medic specialist spital clinic vs. alte funcții care aveau aceeași clasă de salarizare în Legea 284/2010	Clasa de salarizare – gradația 0 (Legea 284/2010)	Clasa (Proiectul de lege)	Salariul de bază minim
Contabil-șef (administrator financiar)	62	68	5375
Arhivist IA	61	65	4723
Asistent șef (S) – Ministerul Sănătății	61	65	4723
Artist liric operă	61	64	4524
Inginer, medic IA	63	62	4150
Șef birou(admin.financiar) gr.I	62	62	4150
Medic specialist CLINIC	62	60	3807

Asistent medical principal (S) spital clinic vs. alte funcții care aveau aceeași clasă de salarizare în Legea 284/2010	Clasa de salarizare – gradația 0 (Legea 284/2010)	Clasa (Proiectul de lege)	Salariul de bază minim
Asistent social principal	51	55	3070
Maestru (balet-dans, cor), .. coregraf, regizor tehnic - I	51	55	3070
Grefier gr.II	51	53	2897
Asistent medical principal (S) CLINIC	51	52	2814

Asistent medical principal (PL) spital clinic vs. alte funcții care aveau aceeași clasă de salarizare în Legea 284/2010	Clasa de salarizare – gradația 0 (Legea 284/2010)	Clasa (Proiectul de lege)	Salariul de bază minim
Consilier, ..referent de specialitate, inspector casier gradul I	46	62	4150
Consilier juridic gradul I	46	62	4150
Arhivist gradul I	46	62	4150
Auditor gradul II	46	58	3493
Referent de securitate a informațiilor	46	53	2897
Secretar I	46	53	2897
Ofițer maritim punte	46	52	2814
Informatician gradul I	46	51	2733
Asistent medical principal (PL) CLINIC	46	49	2579

Analizele comparative indică în mod clar faptul că toate funcțiile investigate au în noul proiect de lege o situație mult mai dezavantajoasă față de cea pe care o dețin în actualul cadru legislativ, conform ierarhiei instituite de Legea nr. 284/2010. Cu alte cuvinte, profesiile care corespund acestor funcții pierd unul sau mai multe locuri în ierarhia salarială prin intermediul proiectului de lege propus de Ministerul Muncii.

Situația este cu atât mai problematică cu cât în această situație se află și medicii, aceștia fiind declassificați în condițiile în care au cea mai mare durată a studiilor din toate profesiile bugetare. Per ansamblu, se poate vorbi de o pierdere a statutului social pe care o aduce proiectul de lege pentru aceste profesii.

Alte argumente: Operează în mod intenționat Ministerul Muncii cu un salariul mai mic pentru Sănătate?!

Sursa din fisierul excel	Categorie personal	Salariu mediu pe sub-categorie (Calculat ca medie aritmetică a salariilor grile din anexa legii)	Impartire % a posturilor pe sub-categorii	Nr. Posturi de la Nicu Popescu de la Finante	Valoarea salariului mediu pe categorie (calculata ca o medie ponderata intre salariul mediu pe sub-categorie si % de posturi din acea categorie)	Salariu mediu estimat de Nicu Popescu	EROAR E ELENA - NICU
Anexa I C1	Funcționari publici administrație centrală		100%	68.033	6.305	6109,85	-3%
Anexa I C1	Funcționari publici administrație locală		100%	73.166	2.914	2793,57	-4%
Anexa I C2 1-2	Personal contractual administrație centrală		100%	62.199	3.855	3652,41	-6%
Anexa I C2 3	Personal contractual administrație locală			130.753	2.581	2414,86	-7%
	Funcții specifice administrație centrală			1.751		0 9960,63	100%
Anexa I C4	Demnitari			7.330		0 9772,00	100%
Anexa III	Personal medical			162.071	3.206	2820,98	-14%
Anexa III	Asistență socială			110.459	2.239	2141,34	-5%
Anexa VI	Justiție (magistrați și personal auxiliar)		100%	20.419	#REF!	6284,00	#REF!
Anexa V	Personal diplomatic			944	5.702	5614,09	-2%
Anexa II	Personal didactic învățământ universitar			40.224	4.848	4733,74	-2%
Anexa II	Personal didactic învățământ preuniversitar			219.264	3.690	3607,31	3%
Anexa II	Personal didactic auxiliar			30.881	2.669	2972,35	10%
Anexa II	Cercetare			2.469	4.352	4398,76	1%
Anexa IV	Cultură			16.489	4.381	4136,76	-6%
Sheet "VII Armata 14112016"	Apărare, ordine publică		100%	260.000	#REF!	3061,71	#REF!





Câteva concluzii

Analizele efectuate prin comparație cu celelalte sectoare indică faptul că asistentele medicale și medicii vor avea cel mai mic grad de apropiere de salariul ideal, în forma actuală a proiectului de lege, (în unele cazuri excepție fac asistentele medicale debutante). Astfel, procentual, medicii și asistentele medicale se situează în intervalul 57 % - 75% în timp ce personalul din învățământ se situează în intervalul 69 % - 100%.

Pentru celelalte sectoare analizate se înregistrează de asemenea o apropiere mai mare de salariul ideal, după cum urmează:

- Personalul din Administrația Publică Sanitar Veterinară Și Pentru Siguranța Alimentelor se situează în intervalul: 68% - 125%;
- Personalul din sistemul bibliotecilor publice se situează în intervalul: 52% - 116%;
- Personalul din Sectorul Justiție se situează în intervalul: 60% - 91%;
- Personalul din administrația locală – funcții publice locale se situează în intervalul: 70% - 112%;
- Personal angajat la case de cultură și cămine culturale publice se situează în intervalul: 60% - 112%.

În condițiile în care o parte însemnată a salariului brut al lucrătorilor din Sănătate este generată de sporurile primite, media sporurilor pe acest sector fiind cu mult peste 25%, combinația limitării sporurilor cu scăderea locului specialiștilor din Sănătate (medici și asistente medicale) în ierarhia salarială riscă să aibă ca efect scăderea salariilor majorității personalului medical.

Construcția acestui proiect de lege indică o defavorizare tocmai a specialiștilor din sănătate, respectiv medicii și asistentele medicale, comparativ cu numeroase funcții din celelalte sectoare prevăzute în lege. În condițiile în care exact acestea sunt categoriile profesionale cele mai afectate de migrație/deficitare, datorită în special ofertelor de muncă în condiții mult mai avantajoase de care beneficiază, considerăm că este ușor de anticipat impactul negativ al proiectului de lege pentru aceste categorii specialiști, respectiv pentru pacienți.

Autori:

Conf. Univ. dr. Viorel ROTILĂ – Coordonator
Expert contabil Loredana-Georgiana ANDONIU
Auditor Gherghina LUNGU

LEGE- CADRU
privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice
Parlamentul României adoptă prezenta lege.

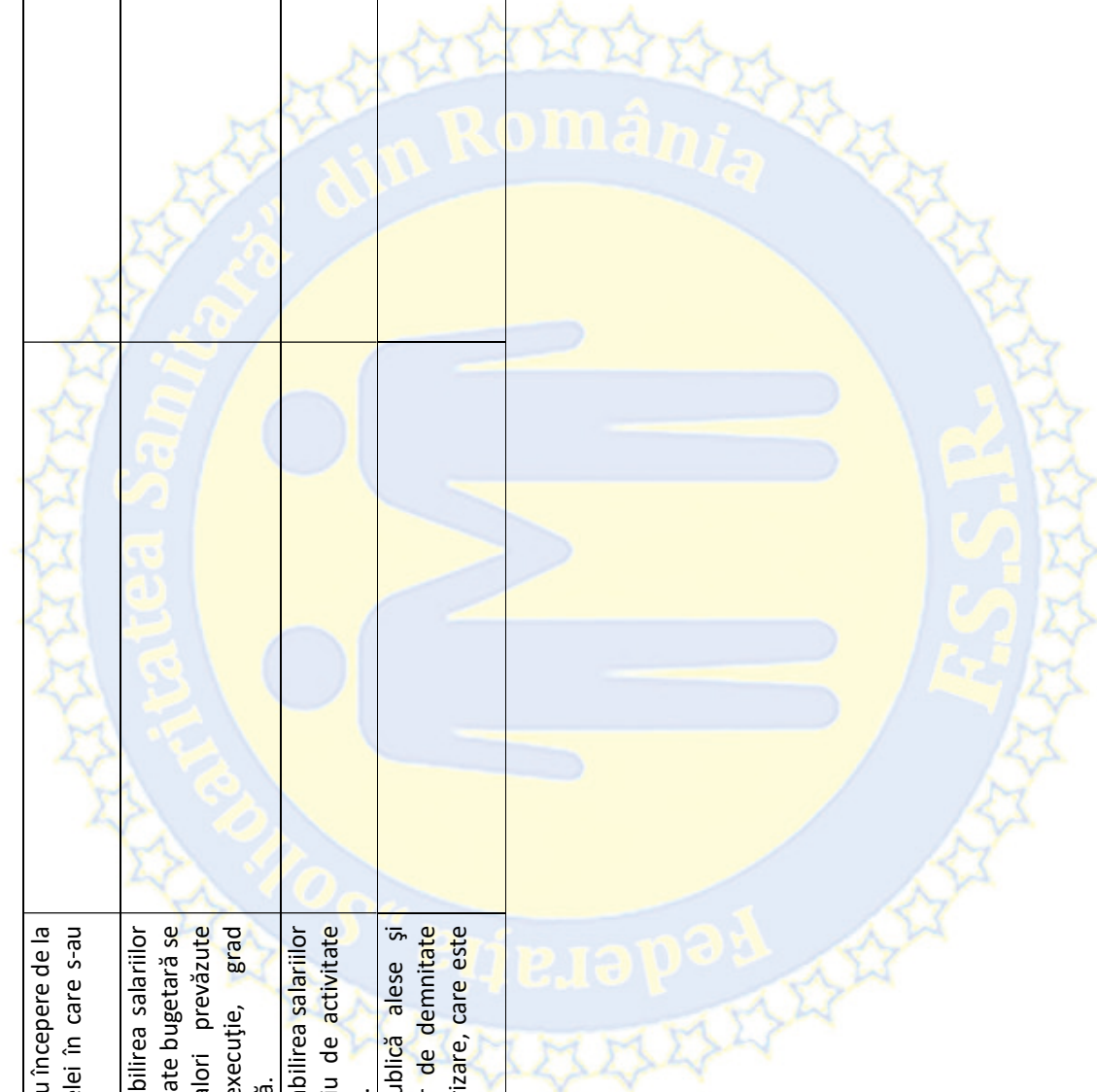
Proiect de lege	Propuneri Federația "Solidaritatea Sanitară" din România	Observații
CAPITOLUL I Dispoziții generale		
SECȚIUNEA 1 Dispoziții comune		
Art. 1 – Obiectul de reglementare (1) Prezenta lege reglementează un sistem unitar de salarizare pentru personalul din sectorul bugetar plătit din fonduri publice.		
(2) Începând cu data intrării în vigoare a prezentei legi, drepturile salariale ale personalului prevăzut la alin. (1) sunt și rămân în mod exclusiv cele prevăzute în prezenta lege. (3) Prin contractele colective de		<p>Întrucât legea nu are la bază un sistem (algorithm) unitar de creștere a salariilor de bază, nu poate fi considerată o lege unitară. Spre exemplu, marea necunoscută a legii o reprezintă răspunsul la întrebarea: Ce se va întâmpla cu salariile de bază începând cu anul 2023?</p> <p>Caracterul unitar al legii nu poate fi dat de includerea formală a tuturor funcțiilor într-un act normativ și identificarea aleatorie a unui salariu de bază cu o clasă, ci de stabilirea unui mecanism prin care, odată stabilită o ierarhie (cât mai obiectiv posibilă), toate salariile de bază ale funcțiilor din prezenta lege să fie majorate proporțional.</p>

<p>muncă/acordurile colective de muncă și contractele individuale de muncă nu pot fi negociate salarii sau alte drepturi de natură salarială în bani sau în natură care excedează sau contravin prevederilor prezentei legi.</p>		
<p>Art. 3 – Gestionarea sistemului de salarizare</p> <p>(4) Ordonatorii de credite au obligația să stabilească salariile de bază/soldele funcțiilor de bază/salariile funcțiilor de bază, indemnizațiile lunare de încadrare, sporurile, alte drepturi și alte drepturi salariale în bani și în natură prevăzute de lege, să asigure promovarea personalului în funcții, grade și trepte profesionale și avansarea în gradații, în condițiile legii, astfel încât să se încadreze în sumele aprobate cu această destinație în bugetul propriu.</p>	<p>(4) Ordonatorii principali de credite au obligația să stabilească salariile de bază, soldele funcțiilor de bază/salariile funcțiilor de bază, indemnizațiile lunare de încadrare, sporurile, alte drepturi salariale în bani și în natură stabilite potrivit legii, să asigure promovarea personalului în funcții, grade și trepte profesionale și avansarea în gradații, în condițiile legii, solicitând aprobarea sumelor necesare în bugetul propriu.</p>	<p>Dat fiind obiectul prezentei legi, respectiv reglementarea modalității de salarizare, și ținând cont de conținutul general al acestui alineat – respectarea drepturilor salariaților de către angajatori, introducerea obligației de încadrare în buget devine contradictorie cu scopul prevederii legale, nefiind locul ei aici. Suplimentar, practica demonstrează că încadrarea în bugetul alocat constituie cel mai adesea o măsură îndreptată împotriva salariaților. În aceste condiții, este necesară o inversare a obligației de diligență a managementului, dinspre urmărirea încadrării în buget a cheltuielilor salariale către dimensionarea bugetului astfel încât să acopere cheltuielile salariale necesare.</p>
<p>Art. 5 – Raportul salarial</p> <p>În sectorul bugetar, raportul între cel mai mic salariu de bază și cel mai mare salariu de bază/soldă a funcției de bază/salariu al funcției de bază/indemnizație de încadrare/indemnizație este de 1 la 13.</p>		<p>Raportul de 1 la 13 este insuficient pentru a așeza o ierarhie, atâta timp cât în interiorul acestuia nu există nicio regulă unitară de diferențiere între două clase consecutive.</p>
<p>SECȚIUNEA a 3-a</p> <p>Definiții</p>		

<p>Art. 7 - Termeni</p> <p>Termenii utilizați în prezenta lege au următoarea semnificație:</p>		
<p>h) funcție similară reprezintă o funcție de același fel din cadrul aceleiași instituții sau autorități publice, care implică aceleași condiții de studii, grad/treaptă profesională, gradație, vechime și condiții de muncă.</p>	<p>h) funcție similară reprezintă o funcție de același fel din cadrul aceleiași instituții publice acelorași tipuri de instituții sau autorități publice, care implică aceleași condiții de studii, grad/treaptă profesională, gradație, vechime și condiții de muncă.</p>	<p>Întrucât prezenta lege reglementează un sistem unitar de salarizare, iar grilele sunt construite pe familii ocupaționale, o funcție similară trebuie să fie asimilată aceluiași tipuri de instituții dintr-o familie ocupațională.</p>
<p>i) funcția de demnitate publică este acea funcție care se ocupă prin mandat obținut direct, prin alegeri organizate, sau indirect, prin numire, în condițiile legii;</p>		
<p>j) sporul reprezintă un element al salariului lunar/soldei lunare, acordat ca procent la salariul de bază/solda de funcție/salariul de funcție/indemnizația de încadrare, în condițiile legii, pentru fiecare categorie de personal;</p>	<p>j) sporul reprezintă un element al salariului lunar/soldei lunare, acordat ca procent la salariul de bază/solda de funcție/salariul de funcție/indemnizația de încadrare, prevăzute în anexele la prezenta lege, în condițiile legii, pentru fiecare categorie de personal;</p>	<p>Completarea este necesară pentru a evita orice interpretare referitoare la salariul de bază căruia i se aplică procentul aferent sporurilor.</p>
<p>n) clasa reprezintă nivelul de salarizare corespunzător ierarhiei încadrului domeniului de activitate și între domeniile de activitate;</p>		<p>Astfel cum sunt construite clasele, respectiv cum sunt diferențiate două clase consecutive, acestea nu exprimă niciun algoritm de ierarhizare, lăsând impresia că sunt total arbitrare.</p>
<p>SECȚIUNEA a 4-a</p>		
<p>Criterii de performanță</p>		
<p>Art. 8 – Criterii generale</p> <p>(5) Conținutul criteriilor de performanță specifice domeniului de activitate, precum și procedura de evaluare, se stabilesc potrivit reglementărilor aplicabile fiecărei categorii de personal de către angajator.</p>	<p>(5) Conținutul criteriilor de performanță specifice domeniului de activitate, precum și procedura de evaluare, se stabilesc prin negociere, potrivit reglementărilor aplicabile fiecărei categorii de personal, în cadrul</p>	<p>Propunerea noastră vizează introducerea unei modalități obiective de evaluare, bazată pe o procedură ce include evaluarea fiecărui salariat de cel puțin 3 „instanțe” diferite (șeful ierarhic, resursele umane și colegii) și autoevaluare,</p>

	contractelor colective de muncă de către angajator.	stabilită în cadrul negocierilor colective.
CAPITOLUL II – Salarizarea		
SECȚIUNEA 1		
Sistemul de stabilire a salariilor în sectorul bugetar		
Art. 10 - Salariile de bază și gradațiile		
(1) Salariile de bază sunt diferențiate pe clase, funcții, grade/trepte profesionale și gradații.		
(2) Fiecărei funcții, fiecărui grad/treaptă profesională îi corespund cinci gradații, corespunzătoare tranșelor de vechime în muncă, cu excepția funcțiilor de demnitate publică și funcțiilor de conducere pentru care gradația este inclusă în indemnizația lunară/salariul de bază prevăzut pentru aceste funcții în anexele la lege.		
(3) Tranșele de vechime în muncă în funcție de care se acordă cele 5 gradații sunt următoarele:		Nu este menționat la nici un articol care este diferența dintre 2 gradații consecutive. Din calculele rezultate din anexe, deducem că este vorba despre diferențele existente astăzi în legea nr. 284/2010, respectiv: 7,5%, 5%, 5%, 2,5%, 2,5% pentru fiecare două gradații consecutive.
- gradația 0 – de la 0 la 3 ani		
- gradația 1 - de la 3 la 5 ani;		
- gradația 2 - de la 5 la 10 ani;		
- gradația 3 - de la 10 la 15 ani;		
- gradația 4 - de la 15 la 20 de ani;		
- gradația 5 - peste 20 de ani.		

<p>(4) Gradația obținută se acordă cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-au împlinit condițiile de acordare.</p>		
<p>(5) Grila de intervale pentru stabilirea salariilor de bază pentru un sector de activitate bugetară se compune din intervalele de valori prevăzute pentru fiecare funcție de execuție, grad profesional sau treaptă profesională.</p>		
<p>(6) Grilele de intervale pentru stabilirea salariilor de bază specifice fiecărui domeniu de activitate sunt prevăzute în anexele nr. I - VIII.</p>		
<p>(7) Funcțiile de demnitate publică alese și numite și cele asimilate funcțiilor de demnitate publică au un singur nivel de salarizare, care este corespunzător clasei.</p>		



SECȚIUNEA a 3-a		
Sporuri		
Art. 16 – Sporul pentru munca de noapte		
Personalul care, potrivit programului normal de lucru, își desfășoară activitatea între orele 22,00 și 6,00, beneficiază pentru orele lucrate în acest interval de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază/solda de funcție/salariul defuncție/indemnizația de încadrare, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.		
Art. 17 – Sporul pentru munca suplimentară		
(1) Munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru, precum și munca prestată în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează, se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.		
(2) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin. (1), munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru va fi compensată în luna următoare cu un spor de 75% din salariul de bază/solda de funcție/salariul de funcție/indemnizația de încadrare, pentru orele suplimentare efectuate.		
(2) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin. (1), munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru va fi compensată în luna următoare cu un spor de 75% din salariul de bază/solda de funcție/salariul de funcție/indemnizația de încadrare, pentru orele suplimentare efectuate.		
		Izvorul de drept al acestui articol îl constituie art. 123 alin (2) din Codul Muncii, care menționează în mod expres că nivelul sporului se negociază prin negociere, în cadrul contractului colectiv de muncă, procentul de 75% constituind limita inferioară stabilită de același articol. Cu alte cuvinte, angajatorul nu are dreptul unilateral de a stabili nivelul sporului, astfel cum se întâmplă prin

<p>(3) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin. (1), munca suplimentară prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, va fi compensată în luna următoare cu un spor de 100% din salariul de bază/solda de funcție/salariul de funcție/indemnizația de încadrare, pentru orele suplimentare efectuate.</p>		<p>formularea acestui articol în proiectul de lege.</p>
<p>(4) Plata muncii în condițiile alin. (2) și (3) se poate face numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de șeful ierarhic în scris, fără a se depăși 360 de ore anual. În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual este necesar acordul sindicatelor reprezentative sau, după caz, al reprezentanților salariaților, potrivit legii.</p>		
<p>(5) La locurile de muncă la care durata normală a timpului de lucru a fost redusă, potrivit legii, sub 8 ore pe zi, depășirea programului de lucru astfel aprobat se poate face numai temporar, fiind obligatorie compensarea cu timp liber corespunzător.</p>		
<p>(6) Prevederile prezentului articol nu se aplică persoanelor salarizate prin plata cu ora, prin cumul de funcții în cadrul aceleiași instituții sau autorități publice sau persoanelor angajate cu timp parțial.</p>	<p>(6) Prevederile prezentului articol nu se aplică persoanelor salarizate prin plata cu ora, prin cumul de funcții în cadrul aceleiași instituții sau autorități publice sau persoanelor angajate cu timp parțial.</p>	
<p>(2) Suma sporurilor, compensațiilor și indemnizațiilor individuale nu va depăși 25% din</p>	<p>Se elimină.</p>	<p>Situația nu poate fi aplicabilă sistemului sanitar, acolo unde sunt numeroase categorii de personal</p>

<p>salariul de bază/solda funcției de bază/salariul funcției de bază sau indemnizația lunară de încadrare, cu excepția bonusului de performanță și indemnizației acordate pentru funcțiile aferente posturilor greu ocupabile.</p> <p>(3) Prevederile alin. (1) nu se aplică personalului trimis în misiune în străinătate.</p>		<p>care lucrează în condiții de muncă ce presupun o remunerare cu un nivel procentual al sporurilor net superior acestei limite individuale de 25%.</p>
<p>Art. 22</p>		
<p>(1) Bonusuri de performanță</p>		
<p>Ordonatorii principali de credite pot acorda bonusuri de performanță lunare, trimestriale, semestriale sau anuale, în limita a 5% din cheltuielile cu salariile aferente cheltuielilor cu salariile aferente personalului prevăzut în statul de funcții, cu încadrare în fondurile aprobate prin buget, corespunzător cu perioada de acordare, în condițiile stabilite prin ordin al ordonatorului principal de credite, cu respectarea criteriilor generale prevăzute la art. 8. Sumele neutilizate în cursul unui trimestru pot fi acordate în perioadele următoare, în cadrul aceluiași an bugetar.</p>	<p>Ordonatorii principali de credite pot acorda bonusuri de performanță lunare, trimestriale, semestriale sau anuale, în limita a 5% din cheltuielile cu salariile aferente personalului prevăzut în statul de funcții, cu încadrare în fondurile aprobate prin buget, corespunzător cu perioada de acordare, în condițiile stabilite în cadrul contractelor colective de muncă prin ordin al ordonatorului principal de credite, cu respectarea criteriilor generale prevăzute la art. 8. Sumele neutilizate în cursul unui trimestru pot fi acordate în perioadele următoare, în cadrul aceluiași an bugetar.</p>	
<p>Art. 27– Încadrarea și promovarea unor categorii de personal</p>		
<p>(7) Activitatea profesională se apreciază anual, ca urmare a evaluării performanțelor profesionale individuale, de către conducătorul instituției publice, la propunerea șefului ierarhic, prin acordare de calificative: "foarte bine", "bine", "satisfăcător" și "nesatisfăcător", dacă în statute</p>		

sau în legi speciale nu se prevede altfel.		
Alineat nou	(8) În mod excepțional, în situațiile unor salariați cu realizări deosebite, se poate admite promovarea în grade sau trepte profesionale imediat superioare la intervale mai scurte de timp.	Propunerea vizează accentuarea măsurilor de contrabalansare a construcției proiectului de lege pe vechimea în muncă, în calitate de coordonată fundamentală. Construcția unui sistem de salarizare având vechimea în muncă drept singur criteriu de departajare a salariaților care ocupă aceeași funcții este eronată. Introducerea posibilității de a accelera procesul de avansare remediată o parte din dificultățile generate de centrarea pe vechimea în muncă.
CAPITOLUL IV		
Dispoziții finale și tranzitorii		
Art. 32 – Aplicarea legii		
Prevederile prezentei legi se aplică etapizat astfel:		
(1) De la 1 iulie 2017 se acordă-%, de la 1 decembrie 2017 se acordă-%, de la 1 decembrie 2018 se acordă-%, de la 1 decembrie 2019 se acordă -%, de la 1 decembrie 2020 se acordă-% iar de la 1 decembrie 2021 se acordă-% din salariile de bază/ soldele de funcție/salariile de funcție/indemnizațiile de încadrare/indemnizațiile lunare prevăzute în anexele la prezenta lege.		
(2) În perioada de aplicare etapizată a legii, în situația în care salariile de bază/soldele funcțiilor de bază/salariile funcțiilor de bază/indemnizațiile de încadrare, indemnizațiile lunare avute în luna iunie 2017 sunt mai mari decât cele prevăzute în anexele la prezenta lege, se păstrează cele avute în luna iunie 2017.		
(3) Sporurile, majorările, indemnizațiile,	Se elimină.	Acest articol încalcă însăși definiția sporului pe care

<p>compensațiile, premiile și celelalte elemente ale sistemului de salarizare prevăzute în anexele la lege se stabilesc astfel încât procentul de creștere a cuantumului total rezultat să nu fie mai mare decât procentul de creștere a salariilor de bază, a soldei funcției de bază, a salariului funcției de bază, după caz, pe toată perioada de aplicare etapizată a legii.</p>		<p>prezenta lege o dă la art. 7 litera j), respectiv faptul că sporul se calculează ca procent din salariul de bază.</p>
<p>(4) Odată cu aplicarea integrală a prevederilor prezentei legi, salariile de bază se stabilesc potrivit celor prevăzute în anexele la prezenta lege.</p>		
<p>Art. 33 - Echivalarea unor studii</p>		
<p>(1) În baza art. 18 alin. (1) și (3) din Legea nr. 288/2004 privind organizarea studiilor universitare, cu modificările și completările ulterioare, salarizarea absolvenților ciclului I și/sau II (Bologna) se face la nivelul absolvenților cu studii superioare de lungă durată (S).</p>		
<p>(2) Persoanele care ocupă, în condițiile legii, funcții de conducere pentru care condiția de ocupare a postului este de studii superioare și care nu au absolvit studii de acest nivel beneficiază de salariul de bază prevăzut de prezenta lege pentru aceste funcții, pentru o perioadă tranzitorie de maxim 5 ani.</p>		
<p>(3) Persoanele care, la data intrării în vigoare a prezentei legi, ocupă funcții în condițiile prevăzute la alin. (2) vor beneficia de o perioadă tranzitorie de 5 ani în care să obțină nivelul de studii prevăzut de lege pentru exercitarea funcției de conducere. După această dată, în cazul în care condițiile de</p>		

<p>studii nu sunt îndeplinite, persoanele respective vor fi încadrate pe funcții de execuție existente în statul de funcții al ordonatorului de credite.</p> <p>Alineat nou</p>	<p>(4) Prin aplicarea principiilor stabilite la alin. 3 și 4 ale art. 12 din Lege, principiul formării profesionale universitare într-un termen de 5 ani se aplică și personalului de execuție din sănătate cu nivel de studii postliceală dar care ocupă posturi ce au atribuții identice cu posturile corespunzătoare studiilor superioare.</p> <p>(5) Asistentele medicale cu studii postliceale (efectuate sau echivalente) sau superioare de scurtă durată care ocupă posturi cu atribuții identice cu cele ale asistentelor medicale cu studii superioare beneficiază de salarizarea corespunzătoare studiilor superioare pe o perioadă tranzitorie de maxim 5 ani.</p> <p>(6) Persoanele care la data intrării în vigoare a prezentei legi ocupă funcții în condițiile prevăzute la alin. (2) vor beneficia de o perioadă tranzitorie de 5 ani în care să obțină nivelul de studii prevăzut de lege pentru exercitarea funcției de asistentă medicală cu studii superioare. După această dată, în cazul în care condițiile de studii nu sunt îndeplinite, persoanele respective vor fi încadrate pe funcții de execuție corespunzătoare nivelului de pregătire existente în statul de funcții al ordonatorului de credite.</p> <p>(7) Personalul medical încadrat ca asistent medical cu studii postliceale pentru care nu există formă de învățământ SSD sau S sau pentru care există doar SSD, va fi încadrat ca asistent medical cu studii superioare, funcție de execuție sau de conducere, urmând ca în 5 ani să se găsească posibilitatea legală de echivalare cu studiile universitare superioare de lungă durată.</p>	<p>Propunerea de introducere a acestui articol se bazează pe două principii fundamentale:</p> <p>a) principiul „La muncă egală, salariu egal”, consfințit de dreptul muncii și fiind unul dintre principiile pe care este construită prezenta lege.</p> <p>b) Principiul admiterii unor derogări temporare de la nivelul de studii în condițiile unor atribuții identice, introdus prin articolul 33 din prezentul proiect de lege.</p>
--	--	---