

EXPUNERE DE MOTIVE

Secțiunea 1 Titlul proiectului de act normativ Lege privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice
Secțiunea a 2-a Motivul emiterii actului normativ
2.1. Sursa proiectului de act normativ Inițiativa Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale.
2.2. Descrierea situației actuale Sistemul de salarizare în sectorul public din România este stabilit și reglementat de Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare. Acest act normativ stabilește cadrul sistemului de salarizare din sectorul public și include dispoziții detaliate privind modul în care sistemul este aplicat diferitelor categorii de personal. Astfel, Legea-cadru nr. 153/2017 stabilește obiectul și domeniul de aplicare al legii, regulile generale de management și principiile care guvernează sistemul de salarizare din sectorul public, structura remunerației la care are dreptul personalul din sectorul public (salariu de bază, soldele de funcție, salariile de funcție, indemnizațiile de încadrare, indemnizațiile lunare, sporuri, premii, prime și alte drepturi) și măsurile tranzitorii privind modul în care diferitele prevederi urmas să intre în vigoare. Anexele la Legea-cadru nr. 153/2017 cuprind prevederi detaliate pentru fiecare dintre categoriile în care personalul din sectorul public este împărțit în scopul aplicării sistemului de salarizare în sectorul public, inclusiv salariile de bază pentru toate funcțiile care alcătuiesc sectorul public. Legea-cadru nr. 153/2017 împarte personalul din sectorul public în nouă categorii: a) șapte familii ocupaționale de funcții bugetare, grupate în următoarele domenii: (i) învățământ (prevăzute în Anexa nr. I); (ii) sănătate și asistență socială (prevăzute în Anexa nr. II); (iii) cultură (prevăzută în Anexa nr. III); (iv) diplomație (prevăzută în Anexa nr. IV); (v) justiție și Curtea Constituțională (prevăzute în Anexa nr. V); (vi) apărare, ordine publică și securitate națională (prevăzute în Anexa nr. VI); (vii) administrație (prevăzută în Anexa nr. VIII); b) personalul din cadrul autorităților și instituțiilor publice finanțate integral din venituri proprii (cuprinse în Anexa nr. VII); c) categoria funcționarilor aleși sau numiți (demnitari) (prevăzuți în Anexa nr. IX). Ca o excepție, Legea-cadru nr. 153/2017 nu se aplică personalului unui număr limitat de autorități/instituții: Banca Națională a României, Autoritatea de Supraveghere Financiară, Autoritatea Națională de Reglementare în Domeniul Energiei și Autoritatea Națională pentru Administrare și Reglementare în Comunicații. Tipurile și nivelul salarizării personalului din sectorul public sunt limitate la cele prevăzute în mod expres în Legea-cadru nr. 153/2017. Este interzisă în mod expres negocierea, prin contracte/acorduri colective de muncă sau contracte individuale de muncă, a salariilor sau a oricăror alte remunerații, fie ele pecuniare sau în natură, care depășesc sau nu sunt în conformitate cu prevederile Legii-cadru nr. 153/2017. Remunerația lunară a personalului din sectorul public include două componente principale: a) salariul de bază, care este componenta fixă a remunerației, reprezentând salariul la care are dreptul o persoană care deține o funcție în sectorul public.

b) componenta variabilă în care sunt incluse sporurile, majorările, indemnizațiile, premiile, primele și alte tipuri de remunerații. Această componentă include o gamă largă de tipuri de remunerații care sunt, de regulă, legate de îndeplinirea anumitor sarcini (de exemplu, sporul de performanță academică, sporuri pentru sarcini specializate îndeplinite de personalul din familia ocupațională „Apărare, ordine publică și securitate națională”), de circumstanțele/condițiile în care trebuie îndeplinite sarcinile (de exemplu, spor pentru condiții de muncă vătămătoare, spor pentru munca suplimentară, spor pentru activitatea desfășurată în localități izolate) sau de situația personală sau calificările angajaților (de exemplu, sporul acordat personalului cu handicap grav sau accentuat, indemnizația pentru deținerea titlului științific de doctor). Există, de asemenea, indemnizații acordate, în principiu, întregului personal din sectorul public, în mod egal și în aceeași sumă, indiferent de sarcinile și/sau condițiile/circumstanțele concrete în care se îndeplinesc funcțiile deținute (de exemplu, indemnizația de hrană).

Salariile de bază sunt prevăzute în anexele la Legea-cadru nr. 153/2017 ca sume fixe, reprezentând nivelul ce urma a fi atins până în anul 2022, conform unui calendar pentru majorări eşalonate. Astfel, Legea-cadru nr. 153/2017 stabilește regulile prin care trebuiau stabilite salariul de bază și celelalte componente ale sistemului de salarizare, prin raportare la calendarul de mai jos (care se aplica, în principiu, majorității funcțiilor din sectorul public, cu excepția funcțiilor din cadrul administrației publice locale și funcțiilor de demnitate publică):

- în perioada 1 iulie 2017 (când a intrat în vigoare Legea-cadru nr. 153/2017) și 31 decembrie 2017, nivelul salariului de bază și al celorlalte componente ale sistemului de salarizare a rămas egal cu nivelul înregistrat în luna iunie 2017;

- începând cu 1 ianuarie 2018, salariul de bază și celelalte componente ale sistemului de salarizare s-au majorat cu 25% față de nivelul înregistrat în luna decembrie 2017;

- în perioada 2019-2022, se acorda o majorare anuală a salariului de bază, fiecare majorare reprezentând 1/4 din diferența dintre salariul de bază prevăzut de Legea-cadru nr. 153/2017 pentru anul 2022 și salariul de bază deținut în luna decembrie 2018.

Totodată, precizăm că, potrivit art. 12 alin. (2) din Legea-cadru "începând cu anul 2023, salariile de bază, soldele de funcție/salariile de funcție și indemnizațiile de încadrare se stabilesc prin înmulțirea coeficienților prevăzuți în anexele nr. I - VIII cu salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată în vigoare."

Aplicarea coeficienților de salarizare pentru fiecare funcție din sectorul public, începând cu anul 2023, avea ca scop înlocuirea sumelor fixe prevăzute în anexele la Legea-cadru nr. 153/2017, asigurând astfel o legătură directă între salariile de bază din sectorul public și salariul minim pe economie; în consecință, orice creștere a salariului minim pe economie ar fi implicat, automat, creșteri proporționale ale salariilor de bază pentru funcțiile din sectorul public, fără a fi necesară adoptarea altor dispoziții legale.

Totuși, deși Legea-cadru prevedea, începând cu anul 2023, stabilirea salariilor de bază prin înmulțirea coeficienților prevăzuți pentru fiecare funcție cu nivelul salariului de bază minim brut pe țară, din cauza constrângerilor financiare, această prevedere nu s-a aplicat și nu se aplică în prezent. Singura excepție au reprezentat-o funcțiile de demnitate publică, în cazul cărora, indemnizațiile lunare au fost calculate în funcție de coeficienții stabiliți pentru funcțiile deținute și de salariul minim pe economie, începând cu data de 1 iulie 2017. Cu toate acestea, din cauza constrângerilor financiare, și nivelul acestor indemnizații a fost și a rămas limitat în ultimii ani.

Coeficienții de salarizare pentru funcțiile din sectorul public variază de la 1 la 12, ceea ce reprezintă raportul dintre cel mai mic salariu de bază și cel mai mare – indemnizația Președintelui României.

Totodată, există excepții de la regula conform căreia salariile de bază sunt prevăzute în Legea-cadru nr. 153/2017. Este vorba, în special, despre funcționarii publici și personalul contractual din familia ocupațională „Administrație” (prevăzută în Anexa nr. VIII la Legea-cadru nr. 153/2017), angajați în administrația publică locală (adică, în cadrul consiliilor județene, primăriilor și consiliilor locale, instituțiilor și serviciilor publice județene sau locale). Pentru această categorie de personal din sectorul public, Anexa nr. VIII la Legea-cadru nr. 153/2017 stabilește doar clasificarea și ierarhia funcțiilor, iar decizia privind cuantumul efectiv al salariilor de bază este transferată administrației publice locale. Legea nr. 153/2017 prevede îndrumări cu privire la pragul maxim permis pentru remunerarea acestei categorii de personal din sectorul public. Astfel, în funcție de nivelul administrației publice la care sunt angajați, venitul salarial al acestora nu poate depăși nivelul indemnizației lunare la care are dreptul viceprimarul sau, după caz, vicepreședintele consiliului județean.

Legea prevede, de asemenea, o creștere salarială pe orizontală, bazată pe vechime, pentru funcțiile de nivel de execuție, prin aplicarea diferitelor majorări în conformitate cu „nivelurile de vechime”. Salariile de bază pentru posturile de execuție enumerate în anexele I-VIII la Legea-cadru nr. 153/2017 se stabilesc la nivelul de intrare în vechime (gradația 0), ceea ce corespunde unei experiențe profesionale de până la trei ani, la care se aplică sporuri de vechime, în conformitate cu două clasificări diferite:

- o clasificare generală cu cinci niveluri de vechime, care se aplică în cazul funcțiilor de execuție din sectorul public, cu excepția personalului militar, polițiștilor și funcționarilor publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare: gradația 1 - de la 3 ani la 5 ani (majorare de 7,5%), gradația 2 - de la 5 ani la 10 ani (majorare de 5%), gradația 3 - de la 10 ani la 15 ani (majorare de 5%), gradația 4 - de la 15 ani la 20 de ani (majorare de 2,5%) și gradația 5 - peste 20 de ani (majorare de 2,5%).

- o clasificare specială cu șapte niveluri de vechime, care se aplică numai personalului militar și polițiștilor, precum și funcționarilor publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare (care intră sub incidența Anexei nr. VI la Legea-cadru nr. 153/2017).

Funcțiile de conducere și funcțiile alese sau numite (demnitarii publici) nu beneficiază de majorări în funcție de vechime. Pentru aceste funcții, se consideră că salariile de bază prevăzute în anexele I-IX la Legea-cadru nr. 153/2017 includ deja majorările pe criterii de vechime.

Legea-cadru nr. 153/2017 cuprinde prevederi care limitează cuantumul indemnizațiilor, compensațiilor, sporurilor, premiilor, primelor care pot fi acordate personalului din sectorul public. Astfel, potrivit art. 25 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017, valoarea totală a drepturilor enumerate mai sus, acordate la nivelul fiecărei instituții angajatoare nu poate depăși 30% din valoarea totală a salariilor de bază bugetate de ordonatorul de credite. În cazul instituțiilor din sistemul sanitar și de asistență socială și al celor din sistemele de apărare, ordine publică și securitate națională, valoarea totală a indemnizațiilor, compensațiilor, sporurilor, premiilor, primelor, acordate la nivelul fiecărui ordonator principal de credite nu poate depăși 30% din valoarea totală a salariilor de bază bugetate de ordonatorul principal de credite.

De la adoptarea sa, Legea-cadru nr. 153/2017 a făcut obiectul unui număr considerabil de modificări, cu domenii de aplicare care au variat foarte mult, atât în ceea ce privește obiectul reglementării, cât și în ceea ce privește dimensiunea personalului din sectorul public vizat. Ca atare, există modificări care au un obiect foarte restrâns (cum ar fi cele prin care se modifică doar valoarea salariului de bază pentru o anumită funcție din sectorul public) și modificări care impactează întreg personalul din anumite familii ocupaționale.

Modificările și completările Legii-cadru nr. 153/2017 au schimbat ierarhia posturilor, astfel cum prevedea textul inițial, structura remunerației, regulile privind remunerația variabilă, contribuind, de asemenea, la crearea un sentiment de impredictibilitate, ca urmare a multitudinii de amendamente ad-hoc adoptate.

Chiar dacă actualul sistem de salarizare este foarte detaliat la nivelul legislației primare, complexitatea elementelor de remunerație variabilă și modificările ad-hoc îl fac destul de opac. Cadrul juridic actual este cuprinzător în ceea ce privește reglementarea tuturor elementelor sistemului de salarizare, dar, în egală măsură, este și complex și dificil de parcurs, având în vedere varietatea creșterilor salariilor de bază, a sporurilor salariale, precum și toate modificările juridice ad-hoc. Legea-cadru nr. 153/2017 reunește, în mare măsură, toate elementele sistemului de salarizare din sectorul public, ceea ce îi conferă un caracter cuprinzător, dar diversele moduri în care unele dintre aceste elemente sunt reglementate în cazul fiecărei familii ocupaționale fac dificilă obținerea unei imagini de ansamblu a sistemului.

Principala dificultate în evaluarea structurii efective a sistemului de salarizare din sectorul public derivă din multiplele derogări de la prevederile-cheie ale Legii-cadru nr. 153/2017 și din excepțiile de la aceste derogări, care au fost adoptate prin acte legislative ulterioare.

Implementarea Legii-cadru nr.153/2017 era menită să răspundă unor probleme de echitate și competitivitate în sistemul de salarizare din sectorul public din România. Legea-cadru nr. 153/2017 a fost adoptată cu intenția de a elimina discrepanțele salariale istorice acumulate în întregul sector public, pe care încercările anterioare de reformă din 2010 încoace nu le-au rezolvat. Legea salarizării adoptată în 2010 (Legea nr. 284/2010) a fost implementată doar parțial și a fost urmată de mai multe modificări legislative ad-hoc. Modelul centralizat (cu descentralizare limitată acordată administrației publice locale), reglementat în 2017, a fost construit pe pilonii sistemului de salarizare din 2010 cu obiectivul de a asigura perspective mai bune de operaționalizare. Prevederile detaliate ale Legii-cadru nr.

153/2017 corespundea abordării normative generale predominante în contextul administrativ românesc, dar au reprezentat și o metodă de asigurare a unor reguli și garanții clare de aplicare.

În practică însă, implementarea etapizată a Legii-cadru a presupus, din 2018 și până în prezent, asigurarea unor creșteri salariale succesive, uneori ținând în mod diferențiat diferitele familii ocupaționale sau grupuri de funcții din interiorul acestora. În paralel, continuarea aplicării diferitelor sporuri (și a altor elemente din componenta variabilă a salariului) aflate în plată înainte de intrarea în vigoare a Legii-cadru, în ciuda abrogării actelor normative ce au stat la baza lor, a condus la perpetuarea unor inechități și la opacitate în salarizare.

Astfel, în prezent, în sectorul bugetar există o serie de discrepanțe salariale, unele apărute în urma aplicării legislației anterioare privind salarizarea personalului bugetar, iar altele identificate după data apariției Legii-cadru nr.153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, ca urmare a modificărilor legislative succesive ale Legii-cadru, prin care unele categorii de personal au fost favorizate în raport cu celelalte categorii de personal din sectorul bugetar.

De asemenea, efectele numeroaselor hotărâri judecătorești definitive prin care au fost acordate diferite drepturi salariale au condus la accentuarea dezechilibrelor salariale în sistemul public, ajungându-se la situații în care persoane încadrate pe aceeași funcție, grad, gradație de vechime în muncă, în cadrul aceleiași instituții publice să beneficieze de remunerație diferită.

La nivelul administrației publice locale se identifică o serie de dezechilibre salariale între unitățile administrative-teritoriale de nivel similar, în condițiile în care nivelul de salarizare al personalului pentru fiecare în parte se stabilește prin hotărâre a consiliului local, a consiliului județean sau a Consiliului General al Municipiului București. Acest lucru a condus, pe de o parte, la existența unor niveluri diferite de salarizare pentru aceeași funcție în cadrul administrației publice locale, iar pe de altă parte, la răsturnarea ierarhiilor firești pe nivele de complexitate a activității în administrația publică. Aplicarea Legii-cadru a condus la situații în care unele salarii de bază din administrația publică locală sunt mai mari decât salariile din administrația publică centrală.

Chiar și în ceea ce privește limitarea sumei sporurilor la 30% din suma salariilor de bază pe total buget pentru fiecare ordonator de credite, prevăzută de art.25 din Legea-cadru, există o excepție de la regulă, în sensul că pentru instituțiile din sistemul sanitar și de asistență socială și cele din sistemul de apărare, ordine publică și securitate națională, limitarea sporurilor se face la 30% din suma salariilor de bază pe ordonator principal de credite.

Totodată, având în vedere că determinarea sporurilor se face în raport cu salariul de bază, se creează o situație discriminatorie, unele funcții beneficiind de un quantum al sporurilor cu mult mai mare decât altele, cu toate că activitatea se desfășoară în aceleași condiții, iar expunerea la condiții periculoase sau vătămătoare este aceeași, indiferent de funcția deținută.

Din perspectiva echității, creșterile salariului de bază au fost cuplate cu modificări privind diferitele drepturi salariale incluse în componenta variabilă a salariului, cu riscul de a afecta ierarhia funcțiilor. Nu a existat o analiză cu privire la specificul acelor drepturi salariale permanente care țin de natura activității și nivelul de responsabilitate aferente acelor funcții – aspecte care ar fi trebuit să se reflecte în salariul de bază conform principiilor care au fundamentat ierarhia funcțiilor din sectorul bugetar.

Ca impact bugetar, implementarea Legii-cadru nr. 153/2017 a condus la creșterea anvelopei salariale ca procent din PIB - ponderea cheltuielilor salariale în PIB a crescut de la 7,4% în anul 2016, la 8,78 în anul 2025. În termeni nominali, cheltuielile salariale din sectorul public s-au dublat, de la 57 de miliarde de lei în 2016 la 167,7 miliarde de lei în 2025.

Având în vedere cele menționate mai sus, ca parte a PNRR pentru România, aprobat de Consiliul UE la 28 octombrie 2021, Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale (MMFTSS) a convenit să realizeze o revizuire și actualizare a cadrului politicii de salarizare cu scopul de a asigura salarii echitabile și accesibile în sectorul public. Astfel, MMFTSS este coordonator de reforme PNRR pentru Reforma 4 - Dezvoltarea unui sistem de salarizare echitabil și unitar în sectorul public din cadrul Componentei 14 Bună guvernare, care cuprinde Jalonul 420.

Obiectivul general al acestei reforme constă în „asigurarea unei politici salariale echitabile și sustenabile prin eliminarea discrepanțelor salariale existente în prezent în sistemul bugetar, restabilirea ierarhiilor funcțiilor în cadrul domeniilor de activitate, precum și între domenii de activitate, revizuirea sistemului de acordare a sporurilor, precum și instituirea unui sistem de stimulare a performanței?”.

Reforma este realizată cu sprijinul oferit de Banca Mondială (BM) prin intermediul unor servicii de asistență tehnică rambursabile (RAS). Principalul obiectiv al RAS pentru Sprijinirea Reformei

Sistemului de Salarizare în Sectorul Public (RAS privind Sistemul de salarizare) este de a sprijini eforturile României de a face sistemul public de salarizare mai echitabil, transparent și sustenabil din punct de vedere financiar. Banca oferă asistență MMFTSS în (i) realizarea de evaluări pe diferite dimensiuni (revizuirea sistemului de ierarhizare a posturilor, analiza cadrului juridic și a datelor salariale și analiza experienței internaționale), (ii) elaborarea de recomandări specifice privind îmbunătățirea sistemului de salarizare (care acoperă ierarhia posturilor, structura remunerației, regulile aplicabile remunerării pe criterii de performanță) și (iii) sprijinirea procesului de comunicare privind reformele sistemului de salarizare, inclusiv sprijinirea dialogului social.

Reforma sistemului public de salarizare a urmărit următoarele aspecte, așa cum erau menționate inițial în CID:

- revizuirea coeficienților de clasificare pentru fiecare familie de funcții bugetare ocupaționale
- reintroducerea unor grile de salarizare pentru administrația publică locală, corespunzătoare funcțiilor publice și funcțiilor contractuale, așa cum era prevăzut în legislația anterioară Legii-cadru nr.153/2017;
- revizuirea sistemului de acordare a sporurilor și plafonarea sumei sporurilor la 20% din salariul de bază, la nivelul ordonatorului principal de credite. Astfel, sporurile pentru condiții de muncă la care expunerea la condiții de muncă este aceeași, indiferent de funcția deținută, se vor acorda în quantum fix, ca procent din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată. Se va realiza o analiză a tuturor categoriilor de sporuri, cu menținerea numai a celor cu adevărat relevante.
- acordarea unui spor de performanță lunar, personalului care a realizat sau a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitatea instituției.

Pentru realizarea primei activități, respectiv, revizuirea coeficienților de clasificare pentru fiecare familie de funcții bugetare ocupaționale, a fost constituit un grup de evaluatori (experți din departamentele de resurse umane), asigurându-se reprezentativitate pentru toate familiile ocupaționale. Evaluarea funcțiilor s-a bazat pe o metodologie care a avut în vedere o serie de criterii consacrate la nivel internațional, fiind evaluat un eșantion reprezentativ de 142 de funcții. În urma evaluării, care a avut loc în perioada iulie-noiembrie 2022, a rezultat o ierarhie provizorie a funcțiilor reprezentative din sectorul bugetar, încadrate într-o structură de 12 grade de salarizare.

Echipa MMFTSS și a BM au analizat împreună propunerile salariale primite din partea sectoarelor în cursul anului 2023 și 2024. Propunerile sectoarelor au fost analizate în vederea:

- Identificării funcțiilor din fiecare grup ocupațional pentru care sectoarele au propus modificări comparativ cu ierarhia funcțiilor reprezentative. Aceste modificări puteau fi justificate din perspectiva echității (funcții similare altora care erau poziționate mai avantajos) sau a competitivității (funcții de specializare înaltă sau funcții de conducere pentru care poziționarea nu este considerată atractivă).
- Stabilirii logicii de progresie și a raportului de compresie pentru diferite sisteme de carieră, conform viziunii sectoarelor (pas de creștere în carieră).
- Analizei regulilor propuse pentru eventuale diferențieri între funcții de același tip, dar expuse unor variații în sarcini/complexitate/condiții de muncă.

Echipa MMFTSS, cu sprijinul echipei BM a dezvoltat pe parcursul a numeroase sesiuni tehnice, o propunere de ierarhizare a tuturor funcțiilor din sectorul bugetar și încadrare a acestora în structura de grade de salarizare. Scopul final al acestui demers a fost asigurarea că noul sistem de salarizare va statua reguli privind modificarea ierarhiei funcțiilor numai ca urmare a unui proces sistematic de evaluare, definirea gradelor de salarizare și încadrarea fiecărei funcții în acestea. Aceste reguli sunt menite să limiteze amploarea modificărilor ulterioare intrării în vigoare și să mențină echitatea ierarhiei funcțiilor.

În cursul anilor 2023-2024 au avut loc o serie de întâlniri cu reprezentanții ministerelor corespunzătoare familiilor ocupaționale de funcții bugetare, precum și cu reprezentanți ai sindicatelor.

S-au primit propuneri privind salarizarea personalului bugetar din partea ministerelor, instituțiilor publice și sindicatelor reprezentative, care au fost avute în vedere în elaborarea proiectului legii.

În baza propunerii de ierarhizare și a propunerilor primite conform celor menționate mai sus, echipa MMFTSS împreună cu specialiștii BM au elaborat inițial două variante de anexe la proiectul legii salarizării.

Acestea reflectau rezultatele evaluării funcțiilor reprezentative și regulile de ierarhizare rezultate în urma procesului de evaluare din 2022 și încorporau modificările legislative din anii 2023 și 2024, prin care au fost acordate o serie de majorări salariale anumitor categorii de personal, cum ar fi personalul din sectorul de învățământ, cel din sănătate și asistență socială și cel din apărare, ordine publică și

securitate națională. Cu această ocazie au fost calculate două variante de impact bugetar al noii legi, plecând de la o valoare de referință de 3000 de lei.

Cu toate acestea, noul context economic generat de Planul bugetar -structural național pe termen mediu 2025-2031 care stabilește traiectoriile de cheltuieli și reformele și investițiile prioritare pentru următorii ani, a fost nevoie de o reajustare a întregului proiect de lege și a impactului financiar pe care această reformă îl generează. În plus, creșterea nivelului salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată la 4050 de lei, cu perspective de a ajunge la 4325 lei începând cu data de 1 iulie 2026, a contribuit la necesitatea reanalizării proiectului de lege și luarea în considerare ca valoarea de referință cu care se înmulțesc coeficienții de salarizare din proiect să fie una adecvată.

Având în vedere condiția de sustenabilitate a noii reforme, MMFTSS a transmis Ministerului Finanțelor (MF) invitația la o colaborare interministerială între cele instituții în vederea elaborării noului cadru juridic privind salarizarea în sectorul public.

Totodată, potrivit noilor condiționalități ale reformei agreate la finalul anului 2025, metodologia propusă pentru recalcularea salariilor se va baza pe:

- o structură de clasificare unică pentru toate familiile profesionale și o clasificare revizuită a locurilor de muncă din sectorul public, concepută pe baza unei metodologii analitice de evaluare a locurilor de muncă;
- o grilă unică de salarizare pentru sectorul public, care să corespundă tuturor locurilor de muncă din sectorul public reglementate de actuala lege a salarizării;
- revizuirea sistemului de remunerație variabilă, care acoperă toate drepturile salariale în afara salariului de bază, și plafonarea valorii primelor la 20% din salariul de bază, la nivelul fiecărui ordonator principal de credite.

Prin urmare, grilele de salarizare din Anexele la proiectul de lege au fost reanalizate și reasezate astfel încât să răspundă noilor cerințe, iar impactul financiar al noului proiect de lege a fost elaborat plecând de la ideea că noua lege privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice va stabili o metodologie de calcul unificată pentru a asigura un sistem salarial sustenabil din punct de vedere fiscal, echitabil și legat de performanță. Reforma va sprijini ținta de deficit public pentru anul 2027 de 5,3% din PIB implicită în recomandarea revizuită a Consiliului în temeiul articolului 126 alineatul (7) din TFUE.

Totodată, noua lege a salarizării va include mecanisme instituționale de prevenire a creșterilor ad-hoc ale componentelor de bază și variabile ale salariilor. Printre acestea, noua lege va stabili în mod clar mandatul instituțional comun și responsabilitatea MMFTSS și a MF în ceea ce privește conceperea, punerea în aplicare, monitorizarea, gestionarea și revizuirea politicii salariale din sectorul public.

Având în vedere necesitatea încadrării în plafoanele de cheltuieli de personal luate în considerare la elaborarea Planului bugetar structural național pe termen mediu 2025-2031, MMFTSS, în colaborare cu MF, au definitivat proiectul de lege, astfel încât să se respecte aceste condiționalități.

○ Schimbări preconizate

Proiectul de lege a fost elaborat, astfel încât să răspundă nevoii de a îmbunătăți echitatea, transparența și orientarea către performanță a sistemului de salarizare, în conformitate cu Planul Național de Redresare și Reziliență al României.

Astfel, principalul obiectiv al reformei sistemului de salarizare îl reprezintă echitatea salarială, având în vedere dezechilibrele salariale care s-au acumulat în sistemul de salarizare de la intrarea în vigoare a Legii-cadru nr. 153/2017 până în prezent.

Totodată, în contextul macroeconomic și fiscal actual din România, sustenabilitatea fiscală pe termen lung trebuie să fie un element principal în proiectarea noului sistem de salarizare.

Cu privire la obiectul de reglementare, pentru a preveni inițiative de acordare a drepturilor salariale în afara legii salarizării, în noul text de lege se menționează că "Toate drepturile salariale sau de natură salarială care pot fi acordate personalului (...) se stabilesc, în mod exclusiv, prin prezenta lege. Acordarea de drepturi salariale sau de natură salarială pentru personalul (...) prin alte acte normative decât prin prezenta lege, este lovită de nulitate absolută."

Referitor la domeniul de aplicare, rămân exceptate de la aplicarea legii salarizării Banca Națională a României, Autoritatea de Supraveghere Financiară, Autoritatea Națională de Reglementare în Domeniul Energiei și Autoritatea Națională pentru Administrare și Reglementare în Comunicații.

În ceea ce privește gestionarea sistemului de salarizare se introduce mandatul instituțional comun al MMFTSS și al MF privind conceperea, punerea în aplicare, monitorizarea, gestionarea și revizuirea politicii salariale din sectorul public. În cadrul mandatului comun MMFTSS coordonează din punct de vedere tehnic și metodologic elaborarea politicilor publice, strategiilor naționale și proiectelor de acte normative și a metodologiilor de aplicare în domeniul salarizării iar MF coordonează din punct de vedere fiscal-bugetar sistemul de salarizare, prin evaluarea impactului bugetar, asigurarea sustenabilității și încadrării în limitele bugetare, precum și prin stabilirea regulilor de fundamentare, bugetare și evidență a cheltuielilor de personal.

Pentru încadrarea în anvelopa salarială, raportul salarial dintre cel mai mic salariu de bază și cel mai mare salariu de bază, soldă de funcție/salariu de funcție, indemnizație de încadrare, indemnizație lunară este de 1 la 8, față de 1 la 12 în actuala lege.

Tot ca element de noutate față de legislația actuală, noua lege reglementează modalitatea de ierarhizare a funcțiilor din sistemul public, prin plasarea acestora într-o structură de grade de salarizare, având la bază o metodă analitică de evaluare a funcțiilor. Metodologia de evaluare a funcțiilor se aprobă prin hotărâre a Guvernului, la propunerea MMFTSS.

În noua lege este prevăzută o structura de grade salariale, cărora le corespund intervale de coeficienți. Ajustarea coeficienților corespunzători funcțiilor prevăzute de noua lege se realizează doar cu avizul MMFTSS și MF, răspunzând astfel, la prevederea din CID conform căreia, -"Noile acte juridice includ mecanisme instituționale de prevenire a creșterilor ad-hoc ale componentelor de bază și variabile ale salariilor. Printre acestea, actele juridice stabilesc în mod clar mandatul instituțional comun și responsabilitatea Ministerului Muncii și a Ministerului Finanțelor în ceea ce privește conceperea, punerea în aplicare, monitorizarea, gestionarea și revizuirea politicii salariale din sectorul public."

Structura unică de clasificare oferă o metodă transparentă și simplă de ierarhizare a funcțiilor și de asigurare a echității salariale. Această structură susține echitatea salarială oferind un mecanism clar de monitorizare a schimbărilor și garantând că orice re poziționare sau ajustare a unei funcții din sectorul public are un impact asupra funcțiilor cu un grad similar de complexitate din același grad. De asemenea, aceasta facilitează comunicarea transparentă cu privire la oportunitățile de dezvoltare și de progres în carieră oferite de sistemul de salarizare.

Aceste elemente au rolul de a limita modificările ad-hoc, ulterioare intrării în vigoare a legii, în ierarhia funcțiilor și prevenirea apariției unor noi decalaje și discrepante salariale între diferitele categorii profesionale.

În ceea ce privește modalitatea de stabilire a salariilor de bază, soldelor de funcție/salariilor de funcție, a indemnizațiilor de încadrare și a indemnizațiilor lunare, noua lege prevede că acestea se stabilesc prin înmulțirea coeficienților prevăzuți în anexele I-IX cu valoarea de referință.

Valoarea de referință corespunzătoare coeficientului 1,00 se stabilește anual prin legea bugetului de stat. Totodată, în acord cu legislația de transpunere a prevederilor Directivei (UE) 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană, noua lege prevede: "În situația în care, salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare și indemnizația lunară rezultate ca urmare a aplicării prevederilor prezentei legi sunt mai mici decât valoarea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, se va acorda salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată."

Salariile de bază pentru funcțiile de execuție, determinate prin înmulțirea coeficienților de salarizare prevăzuți în anexele legii cu valoarea de referință, sunt la gradația 0.

Legea reglementează un cadru unitar și pentru salarizarea la nivelul administrației publice locale, salarizarea acestei categorii de personal urmând să se facă potrivit grilelor de salarizare din noul proiect, în acord cu prevederile din CID -"grilă unică de salarizare pentru sectorul public, care să corespundă tuturor locurilor de muncă din sectorul public reglementate de actuala Lege a salarizării (Legea-cadru nr. 153/2017)".

Proiectul de lege prevede acordarea unor sporuri pentru activități specifice, cum ar fi:

- pentru activitatea de control financiar preventiv, în procent de 10%;
- pentru personalul implicat în echipele de implementare a proiectelor din fonduri europene nerambursabile și/sau fonduri externe rambursabile, în procent de 40%; se introduce posibilitatea ca și funcțiile de demnitate publică -ordonator de credite care vizează acordarea fondurilor externe să beneficieze de această majorare, așa cum beneficiază funcțiile de președinte și vicepreședinte a consiliilor județene și primar și viceprimar,
- pentru personalul implicat în gestionarea fondurilor externe, în procent de 40%.

A fost eliminată posibilitatea acordării indemnizației de hrană prevăzută de actuala legislație privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

Totodată, a fost eliminată acordarea unei indemnizații pentru titlul de doctor, acesta fiind luat în calcul la stabilirea coeficienților pentru personalul din învățământ, unde, prin natura funcțiilor, este necesară deținerea titlului de doctor.

Referitor la sporuri, proiectul de lege prevede următoarele:

- Limitarea sporurilor în acord cu prevederile din CID - "Suma sporurilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor nu poate depăși 20% din suma salariilor de bază, a soldelor de funcție/salariilor de funcție, a indemnizațiilor de încadrare și a indemnizațiilor lunare, după caz, pe ordonator principal de credite."

- Partea variabilă a drepturilor salariale (elementele în afara salariului de bază- sporurile) a fost elaborată ținându-se cont de necesitățile reformei care presupune păstrarea sporurilor esențiale, asigurându-se astfel echitatea în sistemul public de salarizare. Astfel, revizuirea sistemului remunerației variabile este o componentă-cheie a reformei salarizării în sectorul public din România. Obiectivele principale ale acestui demers sunt de a asigura un tratament nediscriminatoriu în stabilirea sporurilor, de a corela performanța cu salariile și de a menține sustenabilitatea cheltuielilor de personal.

- Sporul pentru persoanele cu handicap va fi acordat în cuantum de 15% din valoarea de referință.

- Sporul de noapte și sporul pentru munca suplimentară, care sunt prevăzute de Codul muncii și care se acordă tuturor salariaților, sunt exceptate de la limita de 20% pe ordonator principal de credite.

- a fost eliminată posibilitatea acordării sporului pentru condiții periculoase sau vătămătoare prevăzută de actuala legislație privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, care, în prezent, este în cuantum de până la 300 lei brut.

Proiectul de lege prevede acordarea unui premiu de performanță, lunar, personalului care a realizat sau a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitatea instituției. Premiile de performanță vor fi acordate în limita a 5% din cheltuielile cu salariile de bază, în baza criteriilor stabilite prin ordin al conducătorului instituției. Premiile de performanță pot fi acordate, anual, pentru cel mult 20% din numărul total de posturi aferente funcțiilor de execuție, respectiv pentru cel mult 30% din numărul total de posturi aferente funcțiilor de conducere, la nivel de instituție/autoritate publică. Valoarea sumelor acordate, lunar, unei persoane nu poate depăși 30% din salariul de bază individual și nu se ia în calcul la determinarea limitei de 20% pe ordonator principal de credite.

De asemenea, proiectul prevede transmiterea datelor privind veniturile salariale ale angajaților din sistemul public către MMFTSS, conform unei metodologii aprobate prin ordin al ministrului muncii. Nerespectarea acestei prevederi va fi sancționată cu amendă contravențională. Raportarea datelor va reprezenta un instrument de transparență și control al salarizării bugetare și va aduce un plus de rigoare și vizibilitate în gestionarea fondurilor publice, permițând monitorizarea atentă a cheltuielilor de personal și fundamentarea politicilor salariale pe date reale și complete.

În privința intrării în vigoare a legii, se prevede că actul normativ intră în vigoare la data de 1 iulie 2027, pentru toate categoriile de personal bugetar, precum și faptul că, la data intrării în vigoare valoarea de referință este de 4.325 lei.

Schimbări preconizate cu privire la salarizarea personalului din FAMILIA OCUPAȚIONALĂ DE FUNCȚII BUGETARE "ÎNVĂȚĂMÂNT"

- Proiectul de lege prevede creșteri ale salariului de bază pentru toate funcțiile din sistemul de învățământ.
- Coeficienții au fost stabiliți conform celor prevăzute în ordonanța de urgență a Guvernului nr.57/2023, respectiv salariul funcției de profesor debutant din preuniversitar este la 23% din indemnizația președintelui României.
- De asemenea, s-au respectat proporțiile propuse între funcțiile de conducere și celelalte funcții, precum și echivalarea funcției de profesor din învățământul universitar cu funcția de medic specialist din unități clinice.
- Pentru personalul din învățământul universitar se reduce procentul de majorare a salariului de bază acordată din veniturile proprii de la 30% la 20%, diferența fiind avută în vedere la determinarea coeficienților pentru funcțiile respective.

- Funcția de secretar-șef universitate a fost re poziționată în noul proiect de lege astfel încât să fie respectat principiul ierarhizării funcțiilor, precum și concluziile evaluării posturilor din cadrul proiectului.
- Partea variabilă a drepturilor salariale care se acordă acestei categorii de personal a fost elaborată ținându-se cont de necesitățile reformei care presupune păstrarea sporurilor esențiale, asigurându-se astfel echitatea în sistemul public de salarizare.
- Gradația de merit și sporul de performanță academică au fost înlocuite cu premiul pentru stimularea performanței prevăzut de noua lege.
- Sporul de suprasolicitare neuropsihică a fost luat în calcul la determinarea coeficienților pentru funcțiile din învățământ.
- În proiectul de lege au fost păstrate funcțiile didactice auxiliare din Lege-cadru nr.153/2017, și nu cele introduse prin O.U.G. nr.128/2024, deoarece potrivit legii, se pot introduce funcții didactice auxiliare prin ordin comun al MEC și MMFTSS, iar funcțiile comune (cum sunt cele introduse prin O.U.G. nr.128/2024 ca funcții didactice auxiliare) se regăsesc în anexa Administrației. Acest principiu este aplicat pentru toate familiile ocupaționale.
- Pentru personalul din cercetare, proiectul de lege prevede creșteri ale salariilor de bază având în vedere faptul că această categorie de personal bugetar nu a beneficiat, de-a lungul timpului, de majorări salariale adecvate pentru domeniul de activitate.
- Au fost eliminate reglementările specifice personalului clerical care își desfășoară activitatea în țară, în cadrul cultelor religioase din România, recunoscute potrivit legii, deoarece aceste reglementări nu reprezintă drepturi salariale pentru personalul bugetar și nu fac obiectul legii salarizării.

Schimbări preconizate cu privire la salarizarea personalului din FAMILIA OCUPAȚIONALĂ DE FUNCȚII BUGETARE "SĂNĂTATE ȘI ASISTENȚĂ SOCIALĂ":

- Pentru personalul din sănătate, proiectul de lege propune combinarea celor 4 grile de salarizare existente în prezent, într-una singură. Nivelul coeficienților se stabilește prin ordin al ministrului sănătății, în funcție de categoriile unităților sanitare, subunităților sanitare și secțiilor din cadrul acestora, între limite: maximă coeficient majorat cu 10% și minimă coeficient diminuat cu 10%. Criteriile pentru așezarea fiecărei specialități/loc de muncă în interval trebuie propuse de către MS, care vor include și criteriile de diferențiere a salariului de bază în cadrul unei specialități, în funcție de volumul de activitate al salariatului.
- Au fost preluate propunerile Ministerului Sănătății privind acordarea sporurilor pentru personalul din sănătate. Sporurile pentru condiții de muncă au fost reduse la maxim 50% din salariul de bază, față de până la 85% cât este în prezent, astfel:

- pentru asigurarea continuității activității și pentru gărziile efectuate de personalul sanitar se propune înlocuirea sporului de 100%, respectiv 75% din salariul de bază, cu un tarif orar cu 10% mai mare decât tariful orar al normei de bază,

- un spor de până la 15% din salariul de bază pentru neonatologie, săli de naștere și din laboratoarele de analize medicale, față de 25% cât este în prezent,

Pentru condiții deosebit de periculoase sunt prevăzute două niveluri, respectiv:

- nivelul I: cuantumul sporului este de până la 40% din salariul de bază; iar pentru personalul nemedical/TESSA din leprozerii, TBC, psihiatrie, boli infecțioase cuantumul sporului este de până la 20% din salariul de bază, față de până la 85% cât este în prezent,

- nivelul II: cuantumul sporului este de până la 50% din salariul de bază, față de până la 85% cât este în prezent.

- pentru condiții grele de muncă, un spor de până la 5% din salariul de bază, față de 15% cât este prevăzut în prezent,

- pentru personalul care își desfășoară activitatea cu surse de radiații sau generatoare de radiații, un spor pentru condiții periculoase de până la 10% din salariul de bază, față de până la 30% cât este în prezent

- eliminarea sporului de până la 10% din salariul de bază, față de 15% cât este prevăzut în prezent, pentru unitățile sanitare cu specific deosebit, precum și a sporului de până la 15% din salariul de bază, pentru activități care se desfășoară în condiții deosebite, cum ar fi stres sau risc.

- Pentru personalul din asistență socială, sporurile pentru condiții de muncă au fost reduse la maxim 40% din salariul de bază, față de până la 75% cât este în prezent, conform prevederilor din CID. Cuantumul sporurilor a fost corelat cu nivelul stabilit pentru personalul din domeniul sănătății.

Schimbări preconizate cu privire la salarizarea personalului din FAMILIA OCUPAȚIONALĂ DE FUNCȚII BUGETARE "CULTURĂ":

- Personalul din domeniul culturii va beneficia de creșteri adecvate ale salariilor de bază prin noul proiect, având în vedere faptul că această categorie de personal nu a beneficiat de același ritm de creștere salarială în anii anteriori, precum alte categorii din sistemul public.
- Referitor la sporurile de care beneficiază personalul din cultură, acestea sunt aliniate în ceea ce privește condițiile de acordate și cuantumul lor, cu cele acordate pentru celelalte familii bugetare, sporul pentru condiții grele de muncă a fost redus la până la 5% din salariul de bază, corespunzător timpului lucrat la locurile respective de muncă, față de până la 15% cât este în prezent.

Schimbări preconizate cu privire la salarizarea personalului din FAMILIA OCUPAȚIONALĂ DE FUNCȚII BUGETARE "DIPLOMAȚIE ":

- Personalul din diplomație va beneficia, prin noul proiect, de creșteri ale salariilor de bază.
- Au fost identificate o serie de drepturi acordate personalului diplomatic care nu fac obiectul legii salarizării și care au fost eliminate din proiect.
- Indemnizația pentru cifrul de stat a fost eliminată din proiect, aceasta fiind luată în calcul la determinarea coeficienților pentru funcțiile din diplomație.

Schimbări preconizate cu privire la salarizarea personalului din FAMILIA OCUPAȚIONALĂ DE FUNCȚII BUGETARE " JUSTIȚIE" ȘI CURTEA CONSTITUTIONALĂ:

- Personalul din justiție beneficiază în prezent de salarii de bază/indemnizații de încadrare în plată mai mari decât cele prevăzute de lege, ca urmare a aplicării modului de calcul prevăzut de legislația anterioară Legii cadru nr.153/2017.
- Coeficienții de salarizare propuși în proiect respectă principiul ierarhizării, astfel încât niciun salariu de bază/indemnizație de încadrare să nu depășească salariul Președintelui României.
- Au fost eliminate sporul pentru păstrarea confidențialității de până la 5% și sporul pentru risc și suprasolicitare neuropsihică de până la 25%, având în vedere următoarele:
- confidentialitatea este o obligație inerentă funcției deținute, sporul fiind acordat exclusiv personalului din justiție, deși această obligație se aplică tuturor categoriilor de personal.
- sporul pentru risc și suprasolicitare neuropsihică a fost eliminat pentru toate categoriile de personal bugetar.

Schimbări preconizate cu privire la salarizarea personalului din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral din venituri proprii, aflate în subordinea, sub autoritatea, în coordonarea Guvernului, ministerelor și a celorlalte organe de specialitate ale administrației publice centrale și locale, din cele aflate în coordonarea prim-ministrului, precum și din cele aflate sub controlul Parlamentului:

- Anexa care reglementează salarizarea acestei categorii de personal păstrează structura din Legea-cadru nr.153/2017, pe două niveluri:
- primul nivel -salariile de bază ale personalului din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral din venituri proprii, aflate în subordinea, sub autoritatea, în coordonarea Guvernului, ministerelor și a celorlalte organe de specialitate ale administrației publice centrale, din cele aflate în coordonarea prim-ministrului, precum și din cele aflate sub controlul Parlamentului

- al doilea nivel- salariile de bază ale personalului din instituțiile publice finanțate integral din venituri proprii, aflate în subordinea, sub autoritatea, în coordonarea celorlalte organe de specialitate ale administrației publice locale.
- ca noutate, salariile de bază pentru funcțiile de execuție sunt stabilite la gradația 0, spre deosebire de prevederile actuale potrivit cărora, salariile de bază pentru această categorie de personal includ vechimea în muncă la nivel maxim.
- Referitor la sporurile de care beneficiază personalul din instituțiile/autoritățile finanțate din venituri proprii, acestea sunt aliniate în ceea ce privește condițiile de acordate și cuantumul lor, cu cele acordate pentru celelalte familii bugetare, sporul pentru condiții grele de muncă fiind redus la până la 5% din salariul de bază, corespunzător timpului lucrat la locurile respective de muncă, față de până la 15% cât este în prezent.

Schimbări preconizate cu privire la salarizarea personalului din FAMILIA OCUPAȚIONALĂ DE FUNCȚII BUGETARE " ADMINISTRAȚIE":

- Proiectul de lege prevede două niveluri de salarizare pentru administrația publică centrală:
- Nivelul I –autoritățile și instituțiile publice subordonate și în coordonarea ministerelor și celelalte autorități și instituții publice care sunt ordonatori principali de credite din administrația publică centrală
- Nivelul II - ministere, SGG, Cancelaria Prim-Ministrului, Președinția României și Parlamentul României
- Majorarea pentru complexitatea muncii acordată unor categorii de personal bugetar din această anexă a fost eliminată, fiind luată în calcul la stabilirea noilor coeficienți de salarizare.
- Pentru personalul din cadrul administrației publice locale, au fost elaborate 5 grile de salarizare, în funcție de numărul de locuitori, respectiv:
 - grilă Primăria Municipiului București -stabilită la nivelul administrației publice centrale Nivelul I
 - grilă U.A.T. peste 200.000 locuitori și sectoarele Municipiului București
 - grilă U.A.T. între 50.000 si 200.000 locuitori
 - grilă U.A.T. între 10.000-50.000 locuitori
 - grilă U.A.T. sub 10.000 locuitori
- A fost introdusă o grilă de salarizare specifică personalului de specialitate în domeniul tehnologia informației, comunicații, securitate și apărare cibernetică din instituțiile și autoritățile administrației publice.

Schimbări preconizate cu privire la salarizarea funcțiilor de demnitate publică

- Funcțiile de demnitate publică au coeficienți de salarizare cuprinși între 3,75 și 8,00.

Ultima anexă din proiectul de lege este Anexa X - STRUCTURA DE GRADE care cuprinde criteriile de evaluare a funcțiilor din sistemul public, precum și descrierea gradelor de salarizare.

2.4 . Alte informații*)

Nu este cazul.

**Secțiunea a 3-a
Impactul socioeconomic**

3.1. Descrierea generală a beneficiilor și costurilor estimate ca urmare a intrării în vigoare a actului normativ

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect

ii. bunuri și servicii iii. asistență socială b) bugete locale: i. cheltuieli de personal ii. bunuri și servicii c) bugetul asigurărilor sociale de stat: i. cheltuieli de personal ii. bunuri și servicii d) bugetul asigurărilor pentru șomaj: i. cheltuieli de personal ii. bunuri și servicii iii. asistență socială						
4.3. Impact financiar, plus/minus, din care: a) buget de stat b) bugete locale c) buget de asigurări sociale de stat d) bugetul asigurărilor pentru șomaj	-	-	-	-	-	-
4.4. Propuneri pentru acoperirea creșterii cheltuielilor bugetare	-	-	-	-	-	-
4.5. Propuneri pentru a compensa reducerea veniturilor bugetare	-	-	-	-	-	-
4.6. Calcule detaliate privind fundamentarea modificărilor veniturilor și/sau cheltuielilor bugetare	-	-	-	-	-	-
4.7. Prezentarea, în cazul proiectelor de acte normative a căror adoptare atrage majorarea cheltuielilor bugetare, a următoarelor documente: a) fișa financiară prevăzută la art. 15 din Legea nr. 500/2002 privind finanțele publice, cu modificările și completările ulterioare, însoțită de ipotezele și metodologia de calcul utilizată; b) declarație conform căreia majorarea de cheltuială respectivă este compatibilă cu obiectivele și prioritățile strategice specificate în strategia fiscal-bugetară, cu legea bugetară anuală și cu plafoanele de cheltuieli prezentate în strategia fiscal-bugetară.						
4.8. Alte informații Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect						
Secțiunea a 5-a Efectele proiectului de act normativ asupra legislației în vigoare						
5.1. Măsurile normative necesare pentru aplicarea prevederilor actului normativ: a) acte normative în vigoare ce vor fi modificate sau abrogate, ca urmare a intrării în vigoare a prezentului act normativ: Legea nr 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice b) acte normative ce urmează a fi elaborate în vederea implementării noilor dispoziții: Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect						

<p>5.2. Impactul asupra legislației în domeniul achizițiilor publice Nu este cazul.</p>
<p>5.3. Conformitatea proiectului de act normativ cu legislația UE (în cazul proiectelor ce transpun sau asigură aplicarea unor prevederi de drept UE) Nu e cazul.</p> <p>5.3.1. Măsuri normative necesare transpunerii directivelor UE Nu este cazul.</p> <p>5.3.2. Măsuri normative necesare aplicării actelor legislative UE Nu este cazul.</p>
<p>5. 4. Hotărâri ale Curții de Justiție a Uniunii Europene Nu este cazul</p>
<p>5.5. Alte acte normative și/sau documente internaționale din care decurg angajamente, făcându-se referire la un anume acord, o anume rezoluție sau recomandare internațională ori la alt document al unei organizații internaționale: Nu este cazul</p>
<p>5.6. Alte informații Nu este cazul</p>
<p>Secțiunea a 6-a Consultările efectuate în vederea elaborării proiectului de act normativ</p>
<p>6.1. Informații privind neaplicarea procedurii de participare la elaborarea actelor normative Prezentul proiect nu se referă la acest subiect.</p>
<p>6. 2. Informații privind procesul de consultare cu organizații neguvernamentale, institute de cercetare și alte organisme implicate Nu este cazul.</p>
<p>6.3. Informații despre consultările organizate cu autoritățile administrației publice locale: administrației publice locale la elaborarea proiectelor de acte normative Proiectul de act normativ va fi transmis pentru consultare structurilor asociative ale autorităților administrației publice locale, urmând a se solicita un punct de vedere de la Asociația Comunelor din România, Asociația Municipiilor din România, Asociația Orașelor din România, respectiv de la Uniunea Națională a Consiliilor Județene din România.</p>
<p>6.4. Informații privind puncte de vedere/opinii emise de organisme consultative constituite prin acte normative Nu este cazul.</p>
<p>6.5. Informații privind avizarea de către:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Consiliul Legislativ b) Consiliul Suprem de Apărare a Țării c) Consiliul Economic și Social d) Consiliul Concurenței e) Curtea de Conturi <p>Prezentul proiect urmează a fi avizat de către Consiliul Superior al Magistraturii, Consiliul Legislativ și de către Consiliul Economic și Social.</p>
<p>6.6. Alte informații Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.</p>
<p>Secțiunea a 7-a Activități de informare publică privind elaborarea și implementarea proiectului de act normativ</p>
<p>7.1. Informarea societății civile cu privire la necesitatea elaborării proiectului de act normativ Pentru prezentul proiect de act normativ a fost îndeplinită procedura stabilită prin Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică, cu modificările și completările ulterioare. Au fost întreprinse demersurile legale prevăzute de art.7 din Regulamentul privind procedurile, la nivelul Guvernului, pentru elaborarea, avizarea și prezentarea proiectelor de documente de politici publice, a proiectelor de acte normative, precum și a altor documente, în vederea adoptării/aprobării, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 561/2009.</p>

Prezentul proiect de act normativ a fost supus comentariilor publicului prin publicarea pe pagina de internet a Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale începând cu data de
7.2. Informarea societății civile cu privire la eventualul impact asupra mediului în urma implementării proiectului de act normativ, precum și efectele asupra sănătății și securității cetățenilor sau diversității biologice Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect
Secțiunea a 8-a Măsuri privind implementarea, monitorizarea și evaluarea proiectului de act normativ
8.1. Măsurile de punere în aplicare a proiectului de act normativ Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect
8.2. Alte informații Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect

Față de cele menționate anterior, a fost elaborat prezentul proiect de Lege privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, pe care îl supunem spre aprobare Guvernului.

**Ministrul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale
Petre-Florin MANOLE**

AVIZAT:

**Viceprim-ministru,
Ministrul Afacerilor Interne**

Marian-Cătălin PREDOIU

Secretarul General al Guvernului

Ștefan-Radu OPREA

**Ministrul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și
Administrației**

CSEKE Attila Zoltán

**Ministrul Economiei, Digitalizării,
Antreprenoriatului și Turismului**

Ambrozie - Irineu DARĂU

**Ministrul Transporturilor și
Infrastructurii**

Ciprian-Constantin ȘERBAN

**Ministrul Agriculturii și Dezvoltării
Rurale**

Florin-Ionuț BARBU

Ministrul Educației și Cercetării

Mihai DIMIAN

Ministrul Sănătății

Alexandru-Florin ROGOBETE

**Viceprim-ministru,
Ministrul Apărării Naționale**

Radu - Dinel MIRUȚĂ

Șeful Cancelariei Prim-Ministrului

Mihai JURCA

**Președintele Agenției Naționale a
Funcționarilor Publici**

Vasile-Felix COZMA

Ministrul Afacerilor Externe

Silvia-Oana ȚOIU

Ministrul Energiei

Bogdan-Gruia IVAN

Ministrul Mediului, Apelor și Pădurilor

Diana Anda BUZOIANU

Ministrul Culturii

Demeter András ISTVÁN

**Ministrul Investițiilor și Proiectelor
Europene**

Dragoș-Nicolae PÎSLARU

Față de cele menționate anterior, a fost elaborat prezentul proiect de Lege privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, pe care îl supunem spre aprobare Guvernului.

Ministrul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale
Petre-Florin MANOLE

AVIZAT:

Viceprim-ministru

Marian NEACȘU

Ministrul Finanțelor

Alexandru NAZARE

Ministrul Justiției

Radu MARINESCU