

Observații și propuneri privind proiectul Legii salarizării, aflat în dezbatere

Nr. crt.	Text proiect	Text propus	Motivarea propunerii
1.	Art. 19. Sporul pentru persoanele cu handicap (1) Persoanele care, în conformitate cu certificatul de încadrare în grad de handicap, sunt încadrate în grad de handicap grav sau accentuat, de oricare tip prevăzut de art.86 alin.(2) din Legea nr.448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată, cu modificările și completările ulterioare, beneficiază, pe perioada valabilității certificatului, pentru activitatea desfășurată în cadrul programului normal de lucru, de un <i>spor de 15% din valoarea de referință</i> .	La articolul 19 alineatul (1), sintagma: <i>„spor de 15% din valoarea de referință”</i> se înlocuiește cu sintagma: „spor de 15% din salariul de bază, solda de funcție / salariul de funcție, indemnizația de încadrare sau indemnizația lunară, după caz” .	Forma actuală a proiectului conduce la diminuarea semnificativă a cuantumului sporului acordat persoanelor încadrate în grad de handicap grav sau accentuat, prin înlocuirea bazei de calcul reprezentate de salariul de bază cu valoarea de referință. În condițiile în care sporul pentru handicap reprezintă o măsură de protecție socială acordată unei categorii vulnerabile de salariați, modificarea propusă are ca efect reducerea veniturilor salariale aflate în plată pentru numeroși beneficiari și contravine obiectivului declarat al reformei de a elimina inechitățile fără a afecta drepturile salariale existente. Menținerea bazei de calcul raportate la salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare sau indemnizația lunară asigură continuitatea protecției acordate persoanelor cu handicap și evită diminuarea nejustificată a veniturilor acestei categorii de salariați.
2.	Art. 21. Limitarea sporurilor și al altor elemente de salarizare	La articolul 21, după alineatul (1), se introduce un nou alineat, alin. (1 ¹), cu următorul cuprins: „(1¹) În situația în care prezenta lege prevede acordarea unui spor într-un cuantum de până la un nivel maxim determinat, iar condițiile legale pentru acordarea acestuia sunt îndeplinite, cuantumul concret al sporului se stabilește de ordonatorul de credite, potrivit criteriilor și condițiilor prevăzute de lege și de actele normative subsecvente, cu respectarea unui nivel minim de o treime din cuantumul maxim prevăzut de lege” .	Constatarea îndeplinirii condițiilor legale de acordare atrage obligativitatea acordării sporului. Formulările legislative care prevăd acordarea unor sporuri „până la” un anumit procent urmăresc stabilirea unui interval de individualizare a cuantumului dreptului salarial, și nu transformarea acestuia într-o facultate discreționară a angajatorului. În situația în care sunt îndeplinite condițiile legale de acordare a sporului, existența dreptului nu mai poate fi pusă în discuție, singurul element care urmează a fi determinat fiind cuantumul concret al acestuia, în funcție de criteriile aplicabile. Stabilirea unui prag minim de acordare asigură aplicarea unitară a legii, reduce riscul tratamentelor diferențiate pentru situații identice, limitează arbitrarul administrativ și contribuie la diminuarea litigiilor generate de acordarea unor sporuri în cuantumuri derizorii sau chiar nule, deși condițiile prevăzute de lege sunt îndeplinite. Amendamentul este în concordanță cu principiile legalității, egalității de tratament, transparenței și predictibilității salariale consacrate de prezenta lege și garantează exercitarea efectivă a drepturilor salariale recunoscute de legiuitor.
3.	Art. 32. Diferența salarială tranzitorie (5) ”Diferența salarială tranzitorie se calculează și se plătește lunar, individual, pe perioada în care se îndeplinesc condițiile pentru acordarea acesteia, <u>dar nu mai târziu de 31 decembrie 2031</u> ”.	Art. 32 al. (5) ”Diferența salarială tranzitorie se calculează și se plătește lunar, individual, pe perioada în care se îndeplinesc condițiile pentru acordarea acesteia”. Se elimină: dar nu mai târziu de 31 decembrie 2031.	Însăși legea recunoaște existența unor situații în care noua salarizare conduce la diminuarea veniturilor. Dacă diminuarea este considerată nedorită în perioada 2027-2031, nu există nicio justificare obiectivă pentru ca aceeași diminuare să devină acceptabilă începând cu 1 ianuarie 2032. Există două teze: fie diminuarea este injustă și trebuie compensată permanent, fie aceasta este justă și atunci nu trebuia compensată nici între 2027-2031. Nu se pot susține simultan ambele teze.
4.	Art. 36 alin. (1) punctul 18	se elimină.	Art. 137 alin. (4) din Legea nr. 331/2024 – Codul silvic nu instituie un drept salarial nou, ci reprezintă mecanismul legislativ prin care a fost compensată eliminarea fostului spor de risc de 25% acordat personalului silvic.

	<p>18. art. 137 alin.(4) din Legea nr. 331/2024 privind Codul silvic, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 7 din 9 ianuarie 2025.</p>		<p>Reglementarea are caracter compensatoriu și urmărește menținerea nivelului veniturilor personalului silvic în condițiile în care specificul activității, gradul de risc, responsabilitățile și condițiile de muncă au rămas neschimbate.</p> <p>Abrogarea art. 137 alin. (4) ar conduce la diminuarea semnificativă a veniturilor personalului silvic din cadrul autorității publice centrale pentru silvicultură, al structurilor teritoriale, al ocoalelor silvice, al Regiei Naționale a Pădurilor – Romsilva și al Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare în Silvicultură, fără existența unei justificări obiective privind modificarea condițiilor de muncă sau a atribuțiilor profesionale.</p> <p>Menținerea art. 137 alin. (4) este necesară pentru respectarea principiului protecției veniturilor aflate în plată, pentru evitarea diminuării salariilor și pentru recunoașterea specificului profesiei silvice, caracterizată prin condiții dificile de muncă, responsabilitate și risc profesional.</p>
5.	<p>Anexa nr. II – Familia ocupațională de funcții bugetare „Sănătate și Asistență Socială”, Capitolul I, pct. 2 lit. a)</p>	<p>Coeficienții de salarizare aferenți funcțiilor de asistent medical licențiat se modifică după cum urmează:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asistent medical licențiat principal: de la 1,90 la 2,00; • Asistent medical licențiat: de la 1,81 la 1,90; • Asistent medical licențiat debutant: de la 1,71 la 1,80. <p>Celelalte categorii de asistenți medicali se recalculează corespunzător pentru menținerea ierarhiei profesionale și salariale.</p>	<p>Asistenții medicali reprezintă una dintre principalele categorii profesionale implicate în furnizarea actului medical, asigurând continuitatea îngrijirilor, monitorizarea pacienților, aplicarea tratamentelor și implementarea recomandărilor medicale în toate structurile sistemului sanitar.</p> <p>În forma actuală a proiectului, coeficienții de salarizare aferenți asistenților medicali cu studii superioare sunt semnificativ inferiori coeficienților prevăzuți pentru alte categorii profesionale cu același nivel de studii și care își desfășoară activitatea în cadrul aceluiași echipe multidisciplinare.</p> <p>Majorarea propusă urmărește o reorganizare echilibrată a poziției asistenților medicali în ierarhia profesională a sistemului sanitar, fără afectarea raporturilor salariale existente între principalele categorii de personal medical, contribuind la creșterea atractivității profesiei și la reducerea deficitului de personal calificat din sistemul public de sănătate.</p>
6.	<p>Anexa nr. II – Familia ocupațională de funcții bugetare „Sănătate și Asistență Socială”, Capitolul I, pct. 2 lit. a)</p>	<p>După pozițiile referitoare la funcția de asistent medical comunitar se introduc poziții distincte pentru funcția de asistent medical comunitar principal, pentru fiecare nivel de studii, după cum urmează:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Asistent medical comunitar principal – studii superioare (S); - Asistent medical comunitar principal – studii postliceale (PL); - Asistent medical comunitar principal – studii medii (M), <p>coeficienții de salarizare urmând a fi stabiliți la nivelul prevăzut pentru funcțiile de asistent medical principal corespunzătoare aceluiași nivel de studii.</p>	<p>Proiectul de lege reglementează funcția de asistent medical comunitar pentru toate nivelurile de studii, însă nu prevede distinct gradul profesional principal, deși acesta reprezintă o formă de recunoaștere profesională dobândită prin examen și este prevăzut pentru celelalte categorii de asistenți medicali din sistemul sanitar.</p> <p>Omiterea gradului principal pentru asistenții medicali comunitari conduce la o diferențiere nejustificată între categorii profesionale care au aceeași calificare de bază și aceleași condiții de promovare profesională.</p> <p>Introducerea funcției de asistent medical comunitar principal asigură respectarea principiului egalității de tratament, recunoașterea dezvoltării profesionale și menținerea unei ierarhii salariale echitabile în cadrul profesiei de asistent medical.</p>

7.	<p>Anexa nr. II – Familia ocupațională de funcții bugetare „Sănătate și Asistență Socială”, Capitolul I, pct. 2 lit. a)</p>	<p>Coeficienții de salarizare aferenți funcțiilor de biolog, biochimist și chimist se modifică după cum urmează:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Biolog/Biochimist/Chimist debutant: de la 1,67 la 1,92; • Biolog/Biochimist/Chimist: de la 1,82 la 2,24; • Biolog/Biochimist/Chimist specialist: de la 1,97 la 2,40; • Biolog/Biochimist/Chimist principal: de la 2,14 la 2,64. <p>Coeficienții se aliniază la nivelul prevăzut pentru funcțiile de fizician, fizician medical și expert în fizică medicală corespunzătoare aceluiași grad profesional.</p>	<p>Biologii și chimiștii nu cer doar o creștere, ci semnaleză că proiectul îi re poziționează sub nivelul salarial deja atins după corecțiile făcute în ultimii ani.</p> <p>În forma actuală a proiectului de lege, coeficienții de salarizare aferenți funcțiilor de biolog, biochimist și chimist sunt semnificativ inferiori celor prevăzuți pentru funcțiile de fizician, fizician medical și expert în fizică medicală, deși nivelul studiilor universitare, cerințele de formare profesională, gradele profesionale și nivelul de responsabilitate sunt comparabile.</p> <p>În numeroase structuri ale sistemului sanitar și ale direcțiilor de sănătate publică, aceste categorii profesionale își desfășoară activitatea în aceleași laboratoare, în condiții identice de muncă și cu responsabilități similare privind validarea rezultatelor, controlul calității și fundamentarea actului medical.</p> <p>Diferențierea actuală a coeficienților nu este justificată de complexitatea activității, de nivelul studiilor sau de responsabilitatea profesională și contravine principiilor echității, nediscriminării și ierarhizării coerente prevăzute de proiectul de lege.</p> <p>Alinierea coeficienților de salarizare pentru biologi, biochimiști și chimiști la nivelul celor prevăzuți pentru fizicieni și fizicieni medicali asigură tratament egal pentru profesii cu nivel comparabil de pregătire și responsabilitate și contribuie la menținerea personalului de specialitate în laboratoarele sistemului public de sănătate.</p>
8.	<p>Anexa nr. II – Familia ocupațională de funcții bugetare „Sănătate și Asistență Socială”</p> <p><i>Categoria personalului de specialitate din laboratoarele de sănătate publică</i></p>	<p>La categoria personalului de specialitate din laboratoarele de sănătate publică, se introduce funcția de „Subinginer de laborator (SSD)”, cu următorii coeficienți de salarizare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Subinginer debutant – 1,60; • Subinginer – 1,74; • Subinginer I – 2,05. <p><i>Personalul încadrat pe funcția de subinginer care își desfășoară activitatea în laboratoarele de sănătate publică și efectuează activități specifice de analiză și determinare de laborator se salarizează potrivit prezentei anexe.</i></p>	<p>În cadrul laboratoarelor de sănătate publică ale direcțiilor de sănătate publică își desfășoară activitatea personal încadrat pe funcția de subinginer, care participă direct la efectuarea analizelor și determinărilor de laborator, în condiții similare și cu atribuții comparabile celor exercitate de chimiști, biologi și biochimiști.</p> <p>Menținerea acestei categorii profesionale în cadrul familiei ocupaționale „Administrație” conduce la diferențe salariale semnificative între persoane care desfășoară activități de laborator similare și contribuie la realizarea acelorași obiective profesionale.</p> <p>Având în vedere natura activității desfășurate, integrarea funcției de subinginer de laborator în cadrul familiei ocupaționale „Sănătate și Asistență Socială” asigură respectarea principiilor echității, nediscriminării și salarizării unitare pentru activități de valoare comparabilă.</p>
9.	<p>Anexa nr. II – Familia ocupațională de funcții bugetare „Sănătate și Asistență Socială”, Capitolul I, pct. 2 lit. a), poziția:</p> <p><i>„Farmacist (biolog, biochimist, chimist, psiholog) șef secție, șef laborator și altele similare”</i></p>	<p>se completează și va avea următorul cuprins:</p> <p><i>„Farmacist (biolog, biochimist, chimist, psiholog) șef secție, șef laborator, Responsabil cu Managementul Calității (RMC) și alte funcții similare de coordonare și asigurare a calității”.</i></p>	<p>În cadrul laboratoarelor medicale și al laboratoarelor de sănătate publică acreditate conform standardelor de calitate aplicabile, Responsabilul cu Managementul Calității (RMC) exercită atribuții esențiale privind implementarea, monitorizarea și menținerea sistemului de management al calității, coordonarea auditurilor interne și externe, gestionarea neconformităților, monitorizarea indicatorilor de performanță și menținerea acreditării laboratorului.</p> <p>Responsabilitățile aferente acestei funcții depășesc sfera atribuțiilor profesionale obișnuite și implică activități permanente de coordonare, control și asigurare a conformității proceselor desfășurate în laborator.</p> <p>În prezent, proiectul de lege recunoaște funcțiile de șef secție și șef laborator, însă nu recunoaște explicit funcția de Responsabil cu Managementul Calității, deși aceasta reprezintă</p>

			<p>o condiție esențială pentru funcționarea laboratoarelor acreditate și pentru menținerea standardelor de calitate impuse de legislația națională și europeană.</p> <p>Introducerea expresă a acestei funcții în Anexa II asigură recunoașterea responsabilităților suplimentare asumate, contribuie la consolidarea culturii calității în sistemul sanitar și permite o ierarhizare salarială mai echitabilă a personalului care exercită atribuții de coordonare a sistemului de management al calității.</p>
10.	<p>Anexa nr. II – Familia ocupațională de funcții bugetare „Sănătate și Asistență Socială”, Capitolul I</p>	<p>Coefficienții de salarizare aferenți funcțiilor de farmacist se majorează astfel încât să fie poziționați peste nivelul funcțiilor de asistent medical licențiat și să reflecte caracterul de profesie medicală reglementată, cu grade profesionale de rezident, specialist și primar.</p> <p>Coefficienții revizuiți se stabilesc cu respectarea principiilor ierarhizării profesionale, complexității activității și responsabilității specifice actului farmaceutic.</p>	<p>Profesia de farmacist este singura profesie medicală reglementată care parcurge etape profesionale identice cu cele ale medicilor și medicilor dinți (rezidențiat, specialitate, primariat), fără ca în ierarhia coeficienților de salarizare din proiectul de lege această structură profesională să fie reflectată corespunzător.</p> <p>Farmacisții desfășoară activități cu un nivel ridicat de complexitate și responsabilitate profesională, participând direct la asigurarea siguranței circuitului medicamentului, monitorizarea utilizării produselor farmaceutice, activități de laborator, control și sănătate publică, precum și la fundamentarea deciziilor terapeutice și de sănătate publică. În forma actuală a proiectului de lege, coeficienții de salarizare aferenți funcțiilor de farmacist nu reflectă în mod corespunzător nivelul studiilor, responsabilitatea profesională și poziția acestei profesii în cadrul sistemului de sănătate, conducând la menținerea unor dezechilibre și inechități salariale față de alte profesii medicale cu nivel comparabil de pregătire și competență. Revizuirea coeficienților de salarizare pentru funcțiile de farmacist urmărește respectarea principiilor ierarhizării profesionale, echității, nediscriminării și stimulării personalului de înaltă calificare, contribuind la menținerea specialiștilor în sistemul public de sănătate și la consolidarea calității serviciilor farmaceutice și de sănătate publică.</p>
11.	<p>Anexa nr. II – Familia ocupațională de funcții bugetare „Sănătate și Asistență Socială”, Capitolul I,</p> <p>Coefficienții de salarizare aferenți funcțiilor de <i>psiholog clinician</i></p>	<p>Coefficienții de salarizare aferenți funcțiilor de psiholog clinician se revizuesc astfel încât să nu fie inferiori coeficienților stabiliți pentru funcțiile de asistent social corespunzătoare aceluiași grad profesional și nivel de studii.</p>	<p>Profesia de psiholog este o profesie reglementată, exercitată în condițiile legii numai de persoane care îndeplinesc cerințe specifice de pregătire profesională și autorizare, activitatea de psiholog clinician presupunând competențe de evaluare psihologică, diagnostic psihologic și intervenție psihologică specializată.</p> <p>În forma actuală a proiectului de lege, coeficienții de salarizare aferenți funcțiilor de psiholog clinician sunt inferiori celor prevăzuți pentru funcțiile de asistent social corespunzătoare, deși nivelul de pregătire profesională, gradul de specializare și responsabilitățile profesionale justifică o poziționare salarială cel puțin similară.</p> <p>Menținerea unei ierarhii salariale coerente între profesiile de specialitate din domeniul sănătății și asistenței sociale contribuie la respectarea principiilor echității, nediscriminării și recunoașterii corespunzătoare a competențelor profesionale.</p>
12.	<p>Anexa nr. II – Familia ocupațională de funcții bugetare „Sănătate și Asistență Socială”, Capitolul I, pct. 3 lit. b) –</p> <p>„Coefficienți de salarizare pentru personalul de specialitate din unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică”</p>	<p>Coefficienții de salarizare aferenți funcției de educator se modifică după cum urmează:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Educator principal: de la 1,68 la 1,83; • Educator: de la 1,64 la 1,75; • Educator debutant: de la 1,61 la 1,71. 	<p>Coefficienții trebuie aliniați la nivelul prevăzut pentru funcțiile de logoped, kinetoterapeut, psihopedagog, terapeut ocupațional și asistent social din aceeași categorie de unități.</p> <p>În cadrul centrelor rezidențiale și al centrelor de recuperare și reabilitare pentru persoane cu dizabilități, educatorii desfășoară activități directe și permanente de intervenție, recuperare, formare și dezvoltare a beneficiarilor, fiind parte integrantă a echipelor multidisciplinare alături de psihologi, asistenți sociali, kinetoterapeuți, logopezi, psihopedagogi și terapeuți ocupaționali.</p> <p>În forma actuală a proiectului de lege, funcția de educator este salarizată la un nivel inferior celorlalte funcții de specialitate care își desfășoară activitatea în cadrul aceluiași servicii sociale și care au același obiect principal al activității – recuperarea, integrarea și</p>

			<p>dezvoltarea persoanelor cu dizabilități.</p> <p>Diferențierea propusă nu este justificată de natura atribuțiilor, de gradul de responsabilitate sau de complexitatea activității desfășurate și conduce la menținerea unor inechități salariale în cadrul aceleiași echipe multidisciplinare.</p> <p>Alinierea coeficienților de salarizare ai educatorilor la nivelul celorlalți specialiști din centrele de recuperare și reabilitare asigură respectarea principiilor echității, nediscriminării și salarizării unitare pentru muncă de valoare comparabilă.</p>
13.	Anexa nr. II – Familia ocupațională de funcții bugetare „Sănătate și Asistență Socială”, Capitolul I, art. 7 alin. (1) lit. b și lit. c).	<p>După categoriile de personal deja prevăzute se introduc următoarele categorii:</p> <p>La lit. b) – nivelul I de risc: <i>„personalul de specialitate din laboratoarele și compartimentele de microbiologie și bacteriologie, inclusiv din cadrul direcțiilor de sănătate publică”.</i></p> <p>La lit. c) – nivelul II de risc: <i>„personalul de specialitate care își desfășoară activitatea în laboratoarele de anatomie patologică, laboratoarele de bacteriologie BK și cercetare BK, laboratoarele care efectuează teste HIV/SIDA, laboratoarele care deserveșc secțiile ATI, secțiile de transplant, precum și alte structuri în care activitatea presupune expunerea directă la agenți biologici cu grad ridicat de risc.”</i></p>	<p>În perioada pandemiei și în activitatea curentă de supraveghere epidemiologică, laboratoarele de microbiologie, BK și HIV au reprezentat infrastructuri critice ale sistemului de sănătate. Personalul care lucrează în aceste laboratoare nu poate fi tratat identic cu personalul care desfășoară activități fără expunere biologică directă, iar legea trebuie să reflecte explicit această realitate.</p> <p>Personalul de specialitate care își desfășoară activitatea în laboratoarele de microbiologie, bacteriologie, anatomie patologică, BK și HIV/SIDA este expus în mod direct și permanent la agenți biologici cu grad ridicat de risc, manipulând probe biologice provenite de la pacienți cu boli transmisibile, infecții severe, tuberculoză, HIV/SIDA și alte patologii cu potențial epidemiologic major.</p> <p>În forma actuală a proiectului de lege, aceste categorii profesionale nu sunt menționate în mod expres, ceea ce poate genera interpretări neunitare și tratamente diferite între unități sanitare, deși condițiile de muncă și riscurile profesionale sunt comparabile la nivel național.</p> <p>Introducerea explicită a acestor laboratoare în categoria activităților care beneficiază de sporuri pentru condiții deosebit de periculoase asigură aplicarea unitară a legii, recunoașterea adecvată a riscurilor profesionale asumate și protecția personalului care contribuie direct la diagnosticul, supravegherea și controlul bolilor transmisibile.</p>
14.	Anexa nr. VII, Capitolul I, pct. 2 lit. b), coeficienții de salarizare pentru funcțiile de execuție	<p>Coeficienții de salarizare pentru funcțiile de execuție se modifică după cum urmează:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Studii superioare: de la 1,49–1,87 la 1,84–2,42; • Studii superioare de scurtă durată: de la 1,30–1,48 la 1,58–1,81; • Studii postliceale: de la 1,27–1,46 la 1,55–1,78; • Studii medii: de la 1,24–1,43 la 1,52–1,75; 	<p>În forma actuală a proiectului de lege, personalul din instituțiile publice finanțate integral din venituri proprii aflate în subordinea autorităților administrației publice locale este salarizat la un nivel semnificativ inferior personalului care ocupă funcții similare în instituțiile aflate în coordonarea administrației publice centrale, deși nivelul studiilor, complexitatea activității, responsabilitățile și condițiile de exercitare a atribuțiilor sunt comparabile.</p> <p>Diferențierea coeficienților de salarizare exclusiv în funcție de subordonarea administrativă a instituției nu este justificată de natura muncii prestate și conduce la apariția unor inechități salariale între persoane care exercită aceleași funcții și desfășoară activități de valoare comparabilă.</p> <p>Alinierea coeficienților de salarizare contribuie la respectarea principiilor echității, nediscriminării și salarizării egale pentru muncă de valoare egală, precum și la reducerea dificultăților de recrutare și menținere a personalului de specialitate în instituțiile aflate în</p>

		Coeficienții se aliniază la nivelul prevăzut pentru personalul din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral din venituri proprii aflate în subordinea, sub autoritatea sau în coordonarea administrației publice centrale.	coordonarea administrației publice locale.
15.	Anexa nr. VIII, – Familia ocupațională de funcții bugetare „Administrație”, Capitolul I lit. A, Nota nr. 1 coeficienții de salarizare prevăzuți pentru funcțiile publice din <i>administrația publică centrală</i>	Coeficienții de salarizare prevăzuți pentru funcțiile publice din administrația publică centrală se stabilesc unitar pentru aceeași funcție, grad profesional și nivel de studii, prin Nivelul I se elimină. <i>În tot cuprinsul anexei, pentru funcțiile publice pentru care sunt prevăzute două niveluri de salarizare, se aplică nivelul superior al coeficientului de salarizare corespunzător funcției, gradului profesional și nivelului studiilor. Pentru fiecare funcție se păstrează coeficientul mai mare (Nivel II).</i>	Proiectul de lege menține pentru funcționarii publici din administrația publică centrală două niveluri distincte de salarizare (Nivelul I și Nivelul II), deși funcțiile exercitate, condițiile de ocupare, nivelul studiilor, gradele profesionale și responsabilitățile aferente sunt identice. Menținerea unor coeficienți diferiți pentru aceeași funcție publică conduce la perpetuarea unor inechități salariale între funcționari care desfășoară activități de valoare comparabilă și contravine principiului salarizării egale pentru muncă de valoare egală. Diferențierea salarială exclusiv în funcție de instituția în care este încadrat funcționarul public nu reprezintă un criteriu obiectiv și rezonabil de ierarhizare salarială și afectează capacitatea unor instituții publice de a atrage și menține personal calificat. În cazul Consiliului Național pentru Studiarea Arhivelor Securității , instituție autonomă aflată sub control parlamentar și finanțată integral de la bugetul de stat, menținerea încadrării pe nivelul inferior de salarizare accentuează decalajele existente față de alte instituții ale administrației publice centrale, deși activitatea desfășurată presupune un grad ridicat de specializare, responsabilitate și expertiză profesională. Adoptarea unui nivel unic de salarizare pentru aceeași funcție publică reprezintă o măsură de echitate, transparență și coerență a sistemului de salarizare în sectorul public.
16.	Anexa nr. VIII – Familia ocupațională de funcții bugetare „Administrație”, Capitolul I lit. A – Salarizarea funcționarilor publici - Nota nr. 1	Consiliul Național pentru Studiarea Arhivelor Securității (CNSAS) se elimină din categoria instituțiilor încadrate la Nivelul I și se introduce în categoria instituțiilor încadrate la Nivelul II. <i>În consecință, funcționarii publici din cadrul Consiliului Național pentru Studiarea Arhivelor Securității beneficiază de coeficienții de salarizare prevăzuți pentru Nivelul II, corespunzători funcției publice, gradului profesional și nivelului studiilor.</i>	Consiliul Național pentru Studiarea Arhivelor Securității este o autoritate administrativă autonomă cu personalitate juridică, finanțată integral de la bugetul de stat și aflată sub controlul Parlamentului României, potrivit dispozițiilor Legii nr. 293/2008 pentru aprobarea O.U.G. nr. 24/2008 privind accesul la propriul dosar și deconspirarea Securității. Activitatea desfășurată în cadrul CNSAS presupune exercitarea unor atribuții cu un grad ridicat de complexitate profesională și responsabilitate publică, incluzând administrarea și conservarea arhivelor fostei Securități, cercetarea documentară, analiza juridică și istorică, gestionarea accesului la documente și contribuția la procesele de clarificare a trecutului totalitar al României. Menținerea instituției în categoria corespunzătoare Nivelului I conduce la diferențe salariale semnificative față de alte instituții centrale ale statului și afectează capacitatea CNSAS de a atrage și menține personal calificat, în condițiile în care salariile personalului de execuție se situează la niveluri sensibil inferioare altor instituții cu atribuții și responsabilități comparabile. Având în vedere statutul instituțional al CNSAS, subordonarea parlamentară, importanța activității desfășurate și necesitatea asigurării unui tratament salarial echitabil în cadrul familiei ocupaționale „Administrație”, se impune încadrarea acestei instituții la Nivelul II de salarizare.
17.	Anexa nr. VIII – Familia ocupațională de funcții bugetare „Administrație”, Capitolul I lit. A	Coeficienții de salarizare aferenți funcției publice de auditor sunt: • Auditor superior: de la 2,18 la 2,29;	Auditul public intern reprezintă una dintre funcțiile esențiale ale managementului financiar și controlului intern din sectorul public , având rolul de a evalua legalitatea, regularitatea, economicitatea, eficiența și eficacitatea utilizării fondurilor publice. Activitatea auditorilor interni se desfășoară în condiții de independență funcțională și

		<ul style="list-style-type: none"> • Auditor principal: de la 2,06 la 2,16; • Auditor asistent: de la 1,88 la 1,97. 	<p>presupune aplicarea standardelor naționale și internaționale de audit, evaluarea sistemelor de management și control intern, identificarea riscurilor instituționale și formularea de recomandări cu impact asupra funcționării autorităților și instituțiilor publice. Spre deosebire de alte categorii de personal din domeniul financiar, auditorii interni nu beneficiază de sporuri specifice care să reflecte complexitatea și responsabilitatea activității desfășurate. În aceste condiții, majorarea coeficienților de salarizare cu 5% reprezintă o măsură echilibrată de recunoaștere a specificului profesiei și de menținere a atractivității funcției de auditor intern în sectorul public.</p> <p>Măsura contribuie la consolidarea funcției de audit public intern, la creșterea capacității instituționale de prevenire și identificare a disfuncționalităților administrative și la întărirea mecanismelor de bună guvernare și utilizare eficientă a fondurilor publice.</p>
18.	<p>Anexa nr. VIII – Familia ocupațională de funcții bugetare „Administrație”, Capitolul I lit. A,</p> <p>Nota 1 privind instituțiile încadrate la Nivelul I</p>	<p><i>După sintagma „Ministerul Sănătății” se introduce sintagma „și direcțiile de sănătate publică județene și a municipiului București”.</i></p> <p>În mod corespunzător, funcțiile publice din cadrul direcțiilor de sănătate publică județene și a municipiului București se salarizează potrivit coeficienților prevăzuți pentru administrația publică centrală – Nivelul I.</p>	<p>Direcțiile de sănătate publică județene și a municipiului București reprezintă structuri teritoriale de autoritate publică prin care Ministerul Sănătății exercită atribuții de control, inspecție sanitară de stat, autorizare, avizare, coordonare a programelor naționale de sănătate și gestionare a situațiilor de risc epidemiologic și biologic.</p> <p>Prin OUG nr. 128/2023, legiuitorul a recunoscut deja necesitatea asimilării funcțiilor publice și contractuale din cadrul DSP-urilor cu cele din administrația publică centrală și cu alte structuri naționale aflate în coordonarea ministerelor și autorităților centrale.</p> <p>Revenirea la o grilă inferioară de salarizare contrazice opțiunea legislativă deja consacrată și generează un tratament diferențiat față de alte structuri de control și inspecție ale statului.</p> <p>În prezent, structurile teritoriale ale Autorității Naționale Sanitare Veterinare și pentru Siguranța Alimentelor, ale Autorității Naționale pentru Protecția Consumatorilor, ale Casei Naționale de Asigurări de Sănătate, ale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, ale Agenției Naționale pentru Plăți și Inspecție Socială și ale Inspecției Muncii beneficiază de salarizare la nivelul administrației publice centrale. Menținerea DSP-urilor pe o grilă inferioară nu are o justificare obiectivă raportată la natura atribuțiilor exercitate.</p> <p>Măsura propusă asigură respectarea principiului salarizării egale pentru muncă de valoare egală, eliminarea discriminărilor salariale, valorificarea practicii judiciare deja existente și reducerea litigiilor generate de tratamente salariale diferențiate pentru funcții și atribuții comparabile.</p>
19.	<p>Anexa nr. VIII</p> <p>Coeficienții de salarizare ai personalului contractual din administrația publică centrală și din instituțiile publice finanțate integral sau parțial din bugetul de stat</p>	<p>Coeficienții de salarizare ai personalului contractual din administrația publică centrală și din instituțiile publice finanțate integral sau parțial din bugetul de stat se stabilesc la minimum 95% din nivelul coeficienților prevăzuți pentru</p>	<p>În numeroase instituții ale administrației publice centrale și locale, personalul contractual desfășoară activități similare sau identice celor exercitate de funcționarii publici, participând la elaborarea actelor normative, gestionarea resurselor umane, administrarea fondurilor publice, activități de control, audit, analiză și planificare instituțională.</p> <p>Diferențele semnificative dintre coeficienții de salarizare ai personalului contractual și cei ai funcționarilor publici nu reflectă întotdeauna diferențe reale de complexitate, responsabilitate sau competență profesională.</p>

		<p>funcțiile publice corespunzătoare nivelului studiilor, gradului profesional și complexității activității.</p> <p>În situațiile în care personalul contractual exercită atribuții identice sau comparabile cu cele ale funcționarilor publici, coeficienții de salarizare se stabilesc la același nivel.</p>	<p>Apropierea nivelurilor de salarizare contribuie la respectarea principiului salarizării pentru muncă de valoare comparabilă, la reducerea fluctuației de personal și la consolidarea capacității administrative a instituțiilor publice.</p>
20.	<p>Anexa nr. VIII – Capitolul II lit. A,</p> <p><i>Notele privind personalul contractual de specialitate</i></p>	<p>Notele privind personalul contractual de specialitate se completează cu sintagma:</p> <p>„precum și personalul contractual din cadrul direcțiilor de sănătate publică județene și a municipiului București”.</p> <p>Personalul contractual din cadrul direcțiilor de sănătate publică județene și a municipiului București se salarizează prin asimilare cu funcțiile corespunzătoare din cadrul aparatului propriu al Ministerului Sănătății.</p>	<p>Direcțiile de sănătate publică județene și a municipiului București reprezintă structuri teritoriale de autoritate publică prin care Ministerul Sănătății exercită atribuții de control, inspecție sanitară de stat, autorizare, avizare, coordonare a programelor naționale de sănătate și gestionare a situațiilor de risc epidemiologic și biologic.</p> <p>Prin OUG nr. 128/2023, legiuitorul a recunoscut deja necesitatea asimilării funcțiilor publice și contractuale din cadrul DSP-urilor cu cele din administrația publică centrală și cu alte structuri naționale aflate în coordonarea ministerelor și autorităților centrale. Măsura propusă asigură respectarea principiului salarizării egale pentru muncă de valoare egală, eliminarea discriminărilor salariale, valorificarea practicii judiciare deja existente și reducerea litigiilor generate de tratamente salariale diferențiate pentru funcții și atribuții comparabile.</p>
21.	<p>Anexa nr. VIII – Familia ocupațională de funcții bugetare „Administrație”, Capitolul I lit. A,</p> <p><i>Categoria funcțiilor publice de control și inspecție</i></p>	<p>În categoria funcțiilor publice de control și inspecție, după funcția de „Inspector de muncă” se introduce funcția de „Inspector sanitar”, cu următorii coeficienți de salarizare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inspector sanitar asistent – 2,25; • Inspector sanitar principal – 2,40; • Inspector sanitar superior – 2,55. <p>Funcția de inspector sanitar se aplică personalului din cadrul Serviciilor de Control în Sănătate Publică ale Direcțiilor de Sănătate Publică județene și a municipiului București care exercită atribuții de control oficial, inspecție sanitară de stat și constatare și sancționare a contravențiilor.</p>	<p>Inspectorii sanitari exercită atribuții de autoritate publică, control oficial și aplicare a legislației sanitare, fiind expuși riscurilor profesionale specifice activităților de inspecție și control și asumând răspunderea juridică pentru măsurile dispuse. În forma actuală a proiectului, funcția nu este recunoscută distinct, deși atribuțiile exercitate sunt comparabile cu cele ale altor categorii de personal de control ale statului.</p> <p>Inspectorii sanitari exercită atribuțiile de autoritate privind controlul oficial în sănătatea publică, privind constatarea și sancționarea contravențiilor, aplicarea legislației sanitare și epidemiologice, gestionarea situațiilor de risc epidemiologic și participarea la măsurile de protecție a sănătății populației.</p> <p>În forma actuală a proiectului, funcția de inspector sanitar nu este recunoscută distinct în cadrul funcțiilor de control și inspecție, deși atribuțiile exercitate sunt comparabile cu cele ale inspectorilor din alte structuri de control ale statului.</p> <p>Recunoașterea expresă a funcției contribuie la asigurarea unei ierarhii profesionale coerente și la reflectarea corespunzătoare a responsabilităților și competențelor specifice activității de inspecție sanitară.</p>
22.	<p>Anexa nr. VIII</p>	<p>Coeficienții de salarizare pentru funcția de polițist local se modifică după cum</p>	<p>Funcția de polițist local presupune exercitarea atribuțiilor de autoritate publică, constatarea și sancționarea contravențiilor, activități de ordine publică, control și intervenție în teren, indiferent de clasa de studii a persoanei încadrate.</p>

**Coeficienții de salarizare pentru
administratia publica locală**

Coeficienții de salarizare pentru funcția de
polițist local

urmează:

Polițist local clasa II - coeficienții se
majorează cu 5% față de nivelul
prevăzut în proiect.

Polițist local clasa III - coeficienții se
majorează cu 10% față de nivelul
prevăzut în proiect.

*Diferențierea salarială între clasele de
studii se menține, însă aceasta nu poate
conduce la apropierea coeficienților funcției
de polițist local de cei ai funcțiilor
administrative fără atribuții de autoritate
publică.*

Diferențele dintre clasele de studii trebuie să fie reflectate în salarizare, însă acestea nu trebuie să conducă la o diminuare disproporționată a poziției salariale a polițiștilor locali din clasele II și III în raport cu atribuțiile efectiv exercitate.

În practică, polițiștii locali din clasele II și III desfășoară activități similare celor realizate de ceilalți polițiști locali și sunt supuși aceluiași condiții de muncă, riscuri și răspunderi profesionale.

Majorarea propusă urmărește menținerea unei ierarhii profesionale echilibrate între clasele de studii, fără a elimina diferențierea bazată pe nivelul de pregătire, dar asigurând o recunoaștere adecvată a atribuțiilor și responsabilităților specifice funcției de polițist local.