

17 mai 2016



MINISTERUL MUNCII  
FAMILIEI, PROTECȚIEI SOCIALE  
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE

# PROIECT DE ORDONANȚĂ

## Salarizarea personalului plătit din fonduri publice

# Context și obiective

## Cadrul general

1. Probleme și disfuncții multiple în sistemul de salarizare public, unele comune, altele specifice anumitor familii ocupaționale
2. Așteptări mari ale beneficiarilor potențiali (salariați)
3. Disponibilitatea redusă a datelor dezagregate

## Obiective

- Efectuarea unor corecții în sistemul de salarizare din fonduri publice
- Consolidarea colaborării cu partenerii sociali, prin parteneriat și transparență
- Menținerea în marja impusă de cadrul fiscal-bugetar

Premisele de lucru inițiale, reieșind din discuțiile în cadrul **Consiliului Național Tripartit pentru Dialog Social** au fost:

1. Colaborare deschisă, abordare participativă, transparență față de partenerii sociali
2. Echipă de lucru comună MMFPSPV - MFP
3. Respectarea cadrului fiscal-bugetar agreat pentru anul 2016
4. Păstrarea unui obiectiv bine delimitat: corecții în sistemul de salarizare plătit din fonduri publice
5. Concentrarea resurselor acolo unde este cel mai mult nevoie și unde impactul poate fi maximizat
6. Aplicarea principiului neutralității și tratamentului egal față de toate familiile ocupaționale
7. Creșterea sau cel puțin păstrarea salariilor în plată (**Nu scad salariile nimănui.**)

# Consultarea partenerilor sociali

---

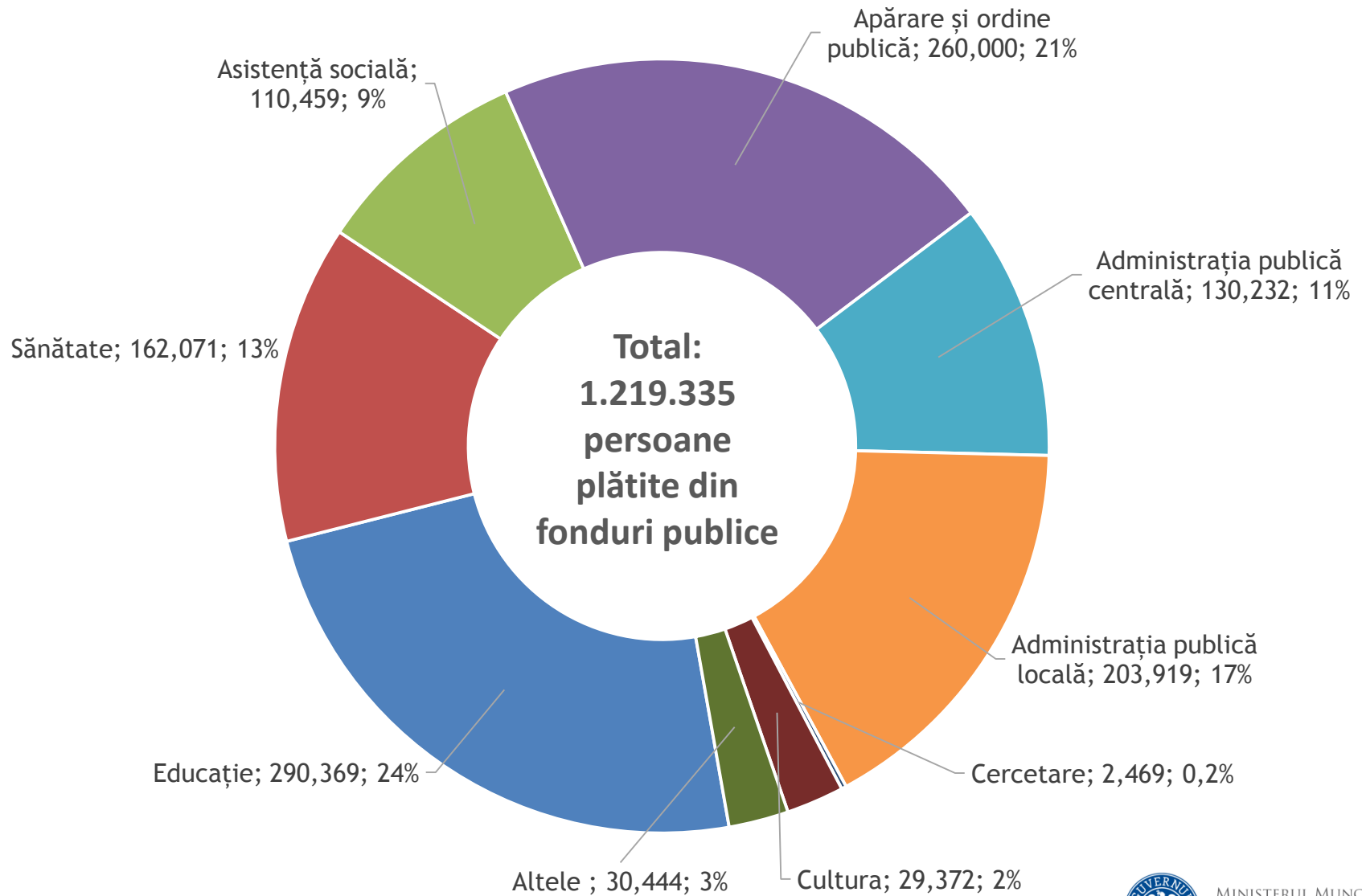
Toate informațiile aflate la dispoziția MMFPSPV au fost transmise sindicatelor participante la întâlniri, în format editabil, prin email și prin intermediul unui spațiu comun virtual (FTP).

## Întâlniri cu partenerii sociali:

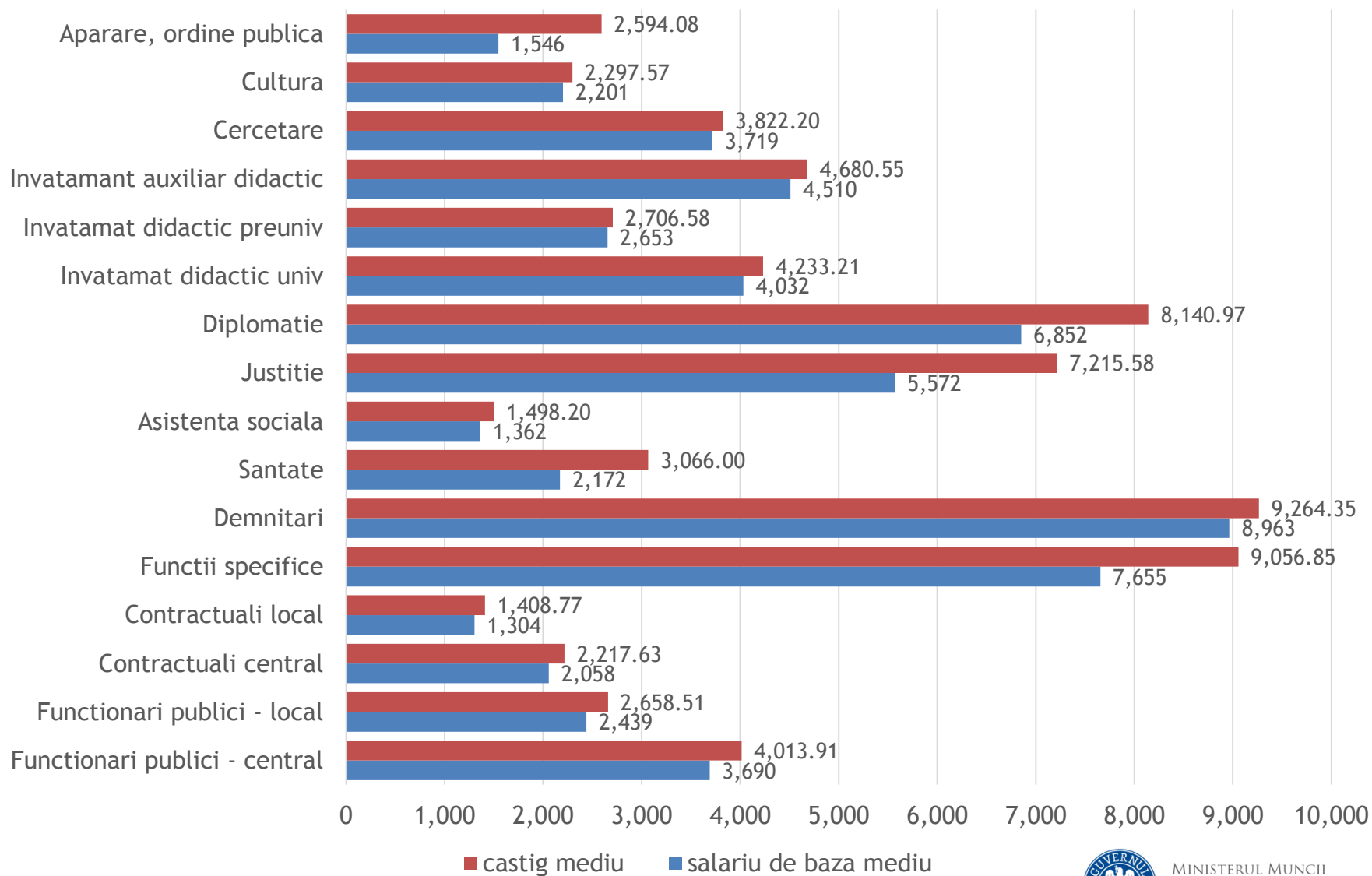
- 25/04/2016 - Întâlnire organizatorică
- 26/04/2016 - Familia ocupațională sănătate
- 28/04/2016 - Familia ocupațională educație
- 03/05/2016 - Familia ocupațională apărare, ordine publică și siguranță națională (două întâlniri)
- 04/05/2016 - Familia ocupațională sănătate (scurtă întâlnire informală, discuții de principiu)
- 06/05/2016 - Familia ocupațională administrația publică
- 09/05/2016 - Familia ocupațională sănătate
- 10/05/2016 - Familia ocupațională educație
- 11/05/2016 - Familia ocupațională apărare și ordine publică
- 12/05/2016 - Familia ocupațională administrație publică locală și asistență socială

În 20 de zile de mandat al noului Ministru al Muncii, au avut loc 10 întâlniri de consultare cu partenerii sociali pe tema salarizării.

# Personalul plătit din fonduri publice din România (mai 2016)



# Salarii de bază și câștiguri medii în sistemul public (mai 2016)



# SOLUȚIA PROPUȘĂ: CORECTARE INECHITĂȚI ȘI REFORMĂ STRUCTURALĂ

Principalele propuneri ale soluției sunt:

1. rezolvarea disfuncționalităților de încadrare pentru toate familiile ocupaționale
2. corectarea pe orizontală și verticală a structurii salariale în Sănătate
3. creșterea echității salariale în administrația publică centrală
4. introducerea de bonusuri de performanță pentru Sănătate și Educație

## Impact bugetar (mil. lei)

TOTAL impact inechități (fără sănătate)	900
TOTAL impact reformă sănătate (include inechitățile, fără rezerva de performanță)	1.022
Rezerva de performanță sănătate	134
Rezerva de performanță educație	240
<b>TOTAL impact ordonanță</b>	<b>2.296</b>

**400.951 beneficiari**

# Impact bugetar

Familie ocupațională	Persoane beneficiare	Efort financiar (mil lei/an)	Medie, lei /pers/an	Medie, lei/pers/lună	Observații
Sănătate	156.195	1.156	7.401	617	Include rezerva de performanță și corecțiile sistemice
Apărare și ordine publică	97.544	392	4.019	335	Doar pt. salariul / gradația de merit
Educație	35.087	310	8.835	736	Include rezerva de performanță
APC	23.820	170	7.137	595	
APL	47.807	145	3.033	253	
Asistență socială	25.896	79	3.051	254	
Altele	7.137	22	3.083	257	
Cultură	6.886	21	3.050	254	
Cercetare	579	2	3.454	288	
<b>TOTAL Impact</b>	<b>400.951</b>	<b>2.296</b>			

# 1. Inechitați

---

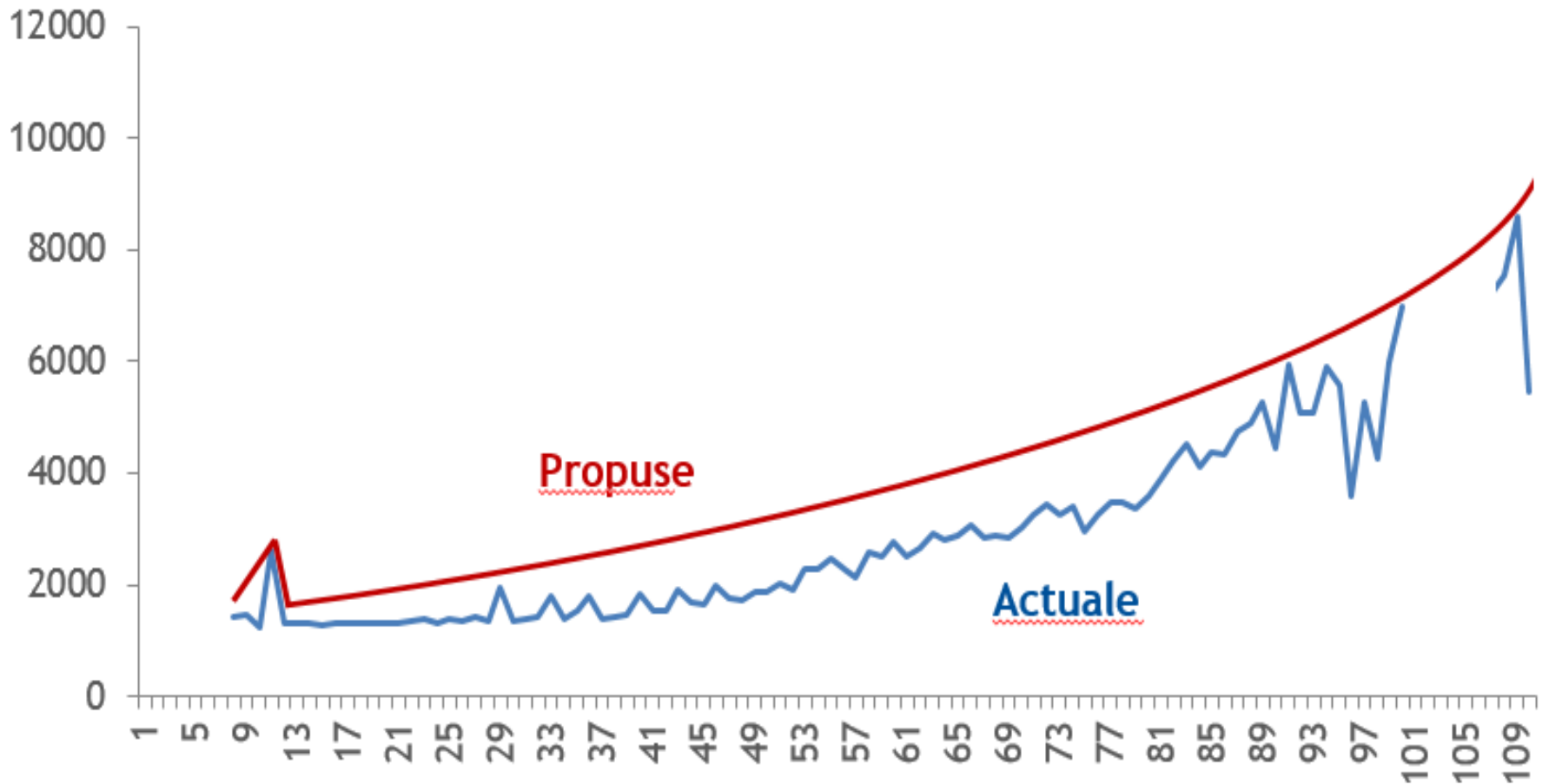
Rezolvă încadrările (și implicit remunerațiile) diferite pentru persoane pe aceleași funcții, cu aceeași vechime și cu aceleași atribuții, în cadrul aceleiași unități (ex. spital, școală, secție poliție, primărie etc.) și crește salariile administrației publice centrale la nivelul de 70% din SGG.

## Observații

- Presupune o abordare bazată pe etică, prin aplicarea principiului „la muncă egală, plată egală”
- Acoperă toată grila de salarizare și toate familiile ocupaționale
- Permite reducerea / eliminarea pierderilor potențiale din litigii, care, pe lângă corecțiile salariale, presupun și plăți compensatorii retroactive pentru 3 ani (aprox. 3,5 mld lei)
- Este o măsură proactivă care, indirect, degreveză sistemul judiciar de rezolvarea unor cazuri certe
- Rezolvă o problemă semnalată ca prioritară inclusiv de către partenerii sociali
- Această măsură acoperă doar solda / salariul de merit în apărare și ordine publică

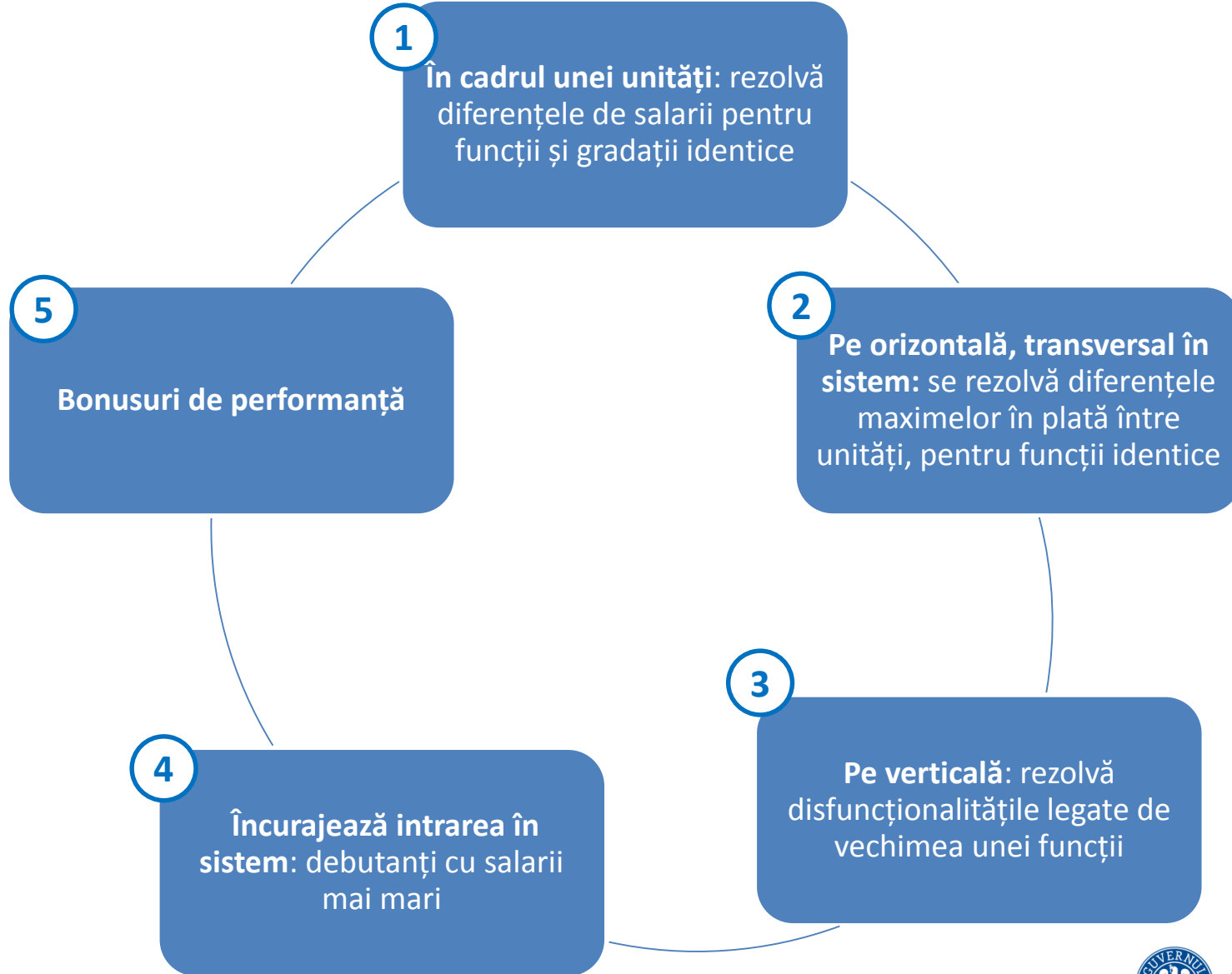


## 2. Sănătate



Linia propusă este un trend, întrucât comparabilitatea nu este perfectă, renunțându-se la sistemul de clase.

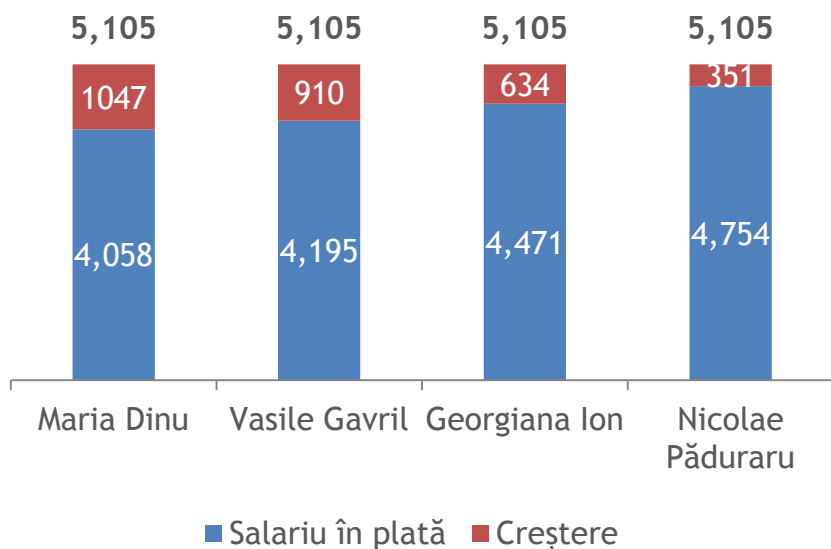
# Reformă structurală - 5 mari beneficii



# ① În cadrul unei unități: rezolvă diferențele de salarii pentru funcții și gradații identice

## Medici primari gradația 5

Spitalul Clinic de Chirurgie  
„Dan Theodorescu”  
Salariu propus  
(lei)



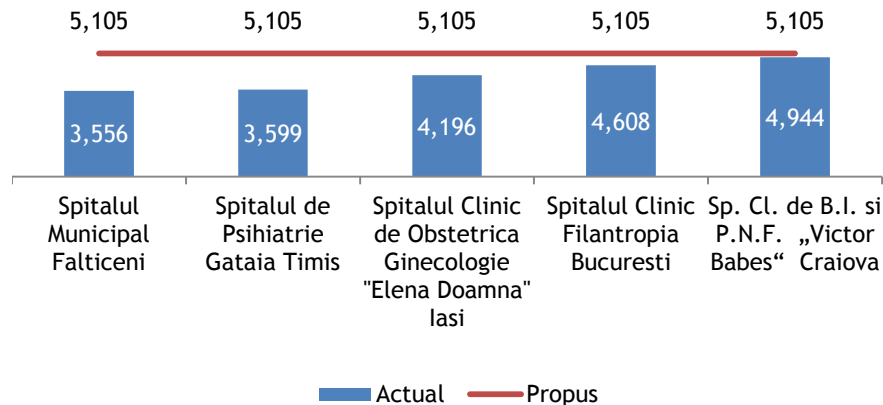
- La nivel de unitate (de exemplu, spital clinic), pot exista mai mulți medici cu funcție și gradație identică, care au însă salarii diferite
- Această măsură îi aduce pe toți la un salariu maxim pentru funcția și gradația lor

Numele medicilor sunt fictive.

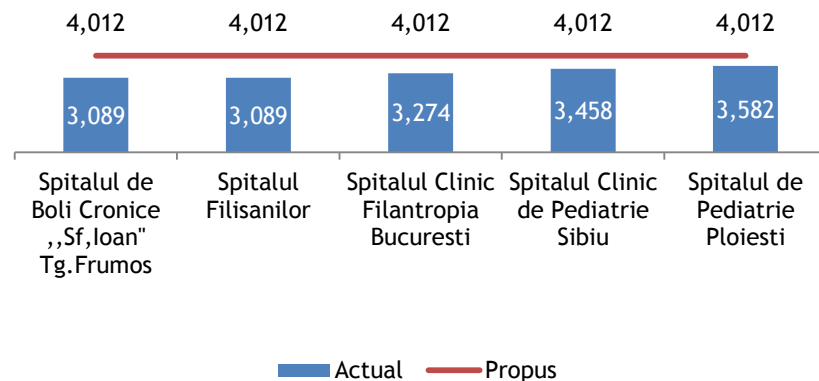
## ② Pe orizontală, transversal în sistem: se rezolvă diferențele maximelor în plată între unități, pentru funcții identice

Doi medici identic calificați, dar din spitale diferite, pot avea salarii diferite. Această măsură vine să rezolve această disfuncționalitate, transversal în sistem.

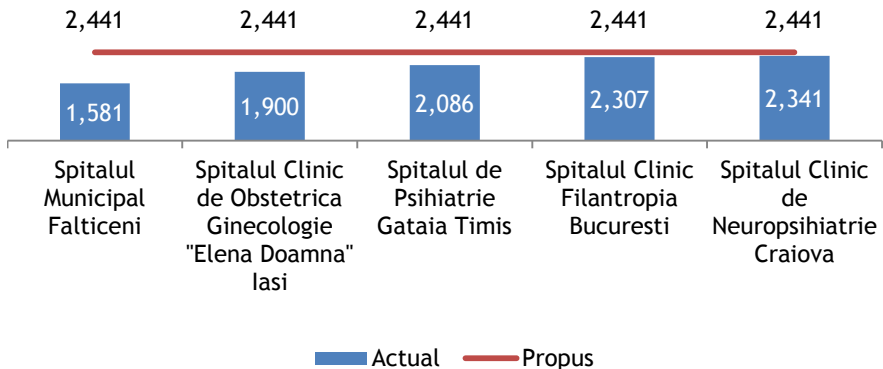
**Medic primar unități clinice gradația 5  
(Salariu în lei)**



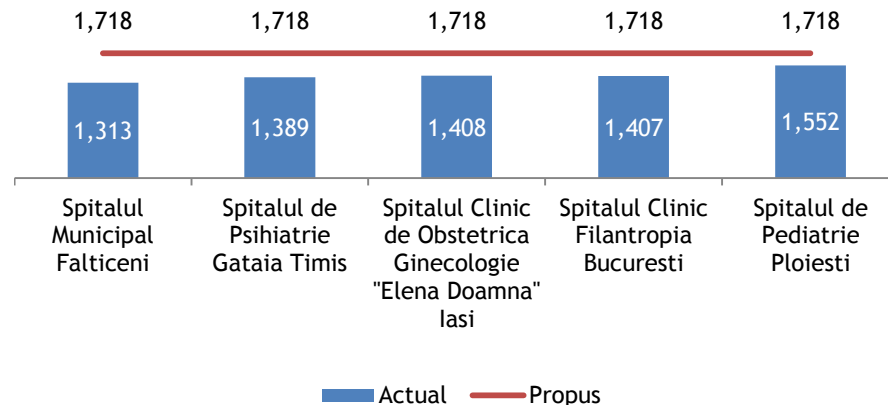
**Medic specialist unități clinice gradația 5  
(Salariu în lei)**



**Asistent medical studii postliceale unități clinice gradația 5  
(Salariu în lei)**

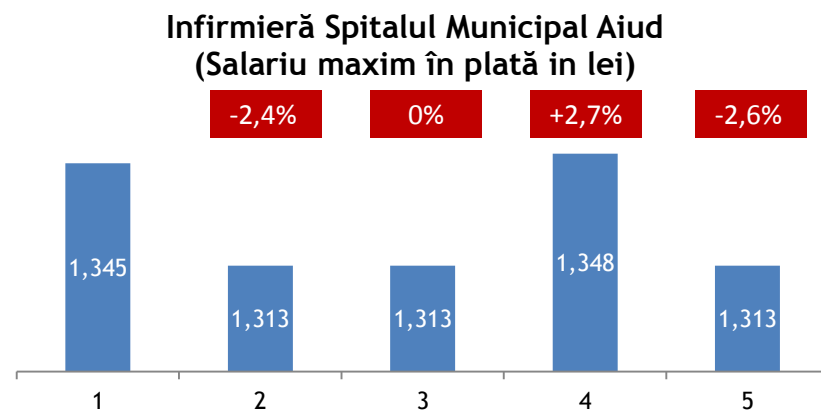
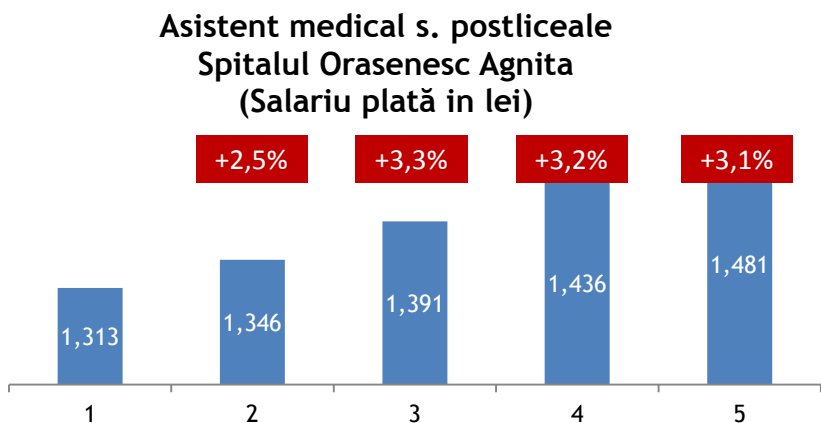
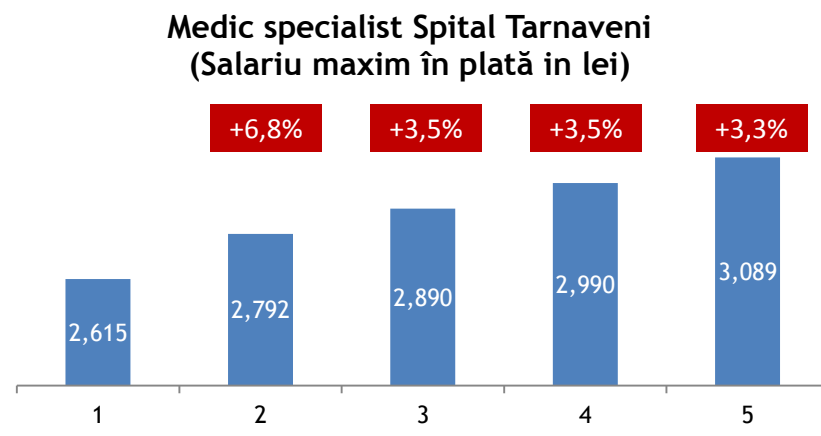
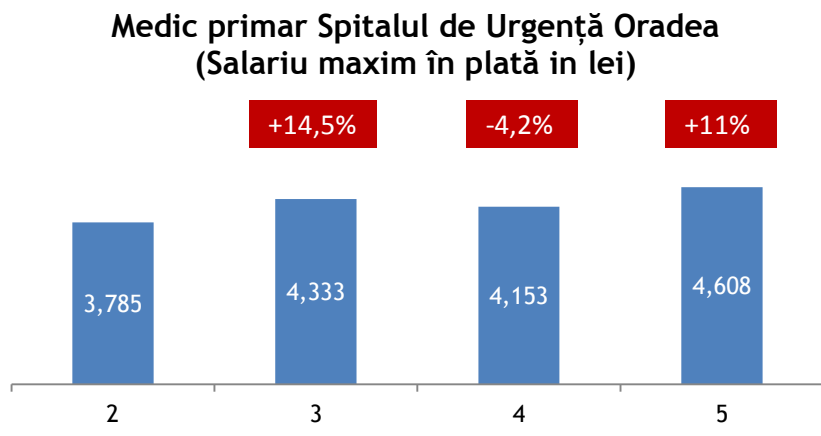


**Infirmieră unități clinice gradația 5  
(Salariu în lei)**



### ③ Pe verticală: rezolvă disfuncționalitățile legate de vechimea unei funcții (intervalele de 2.5% din Legea 284)

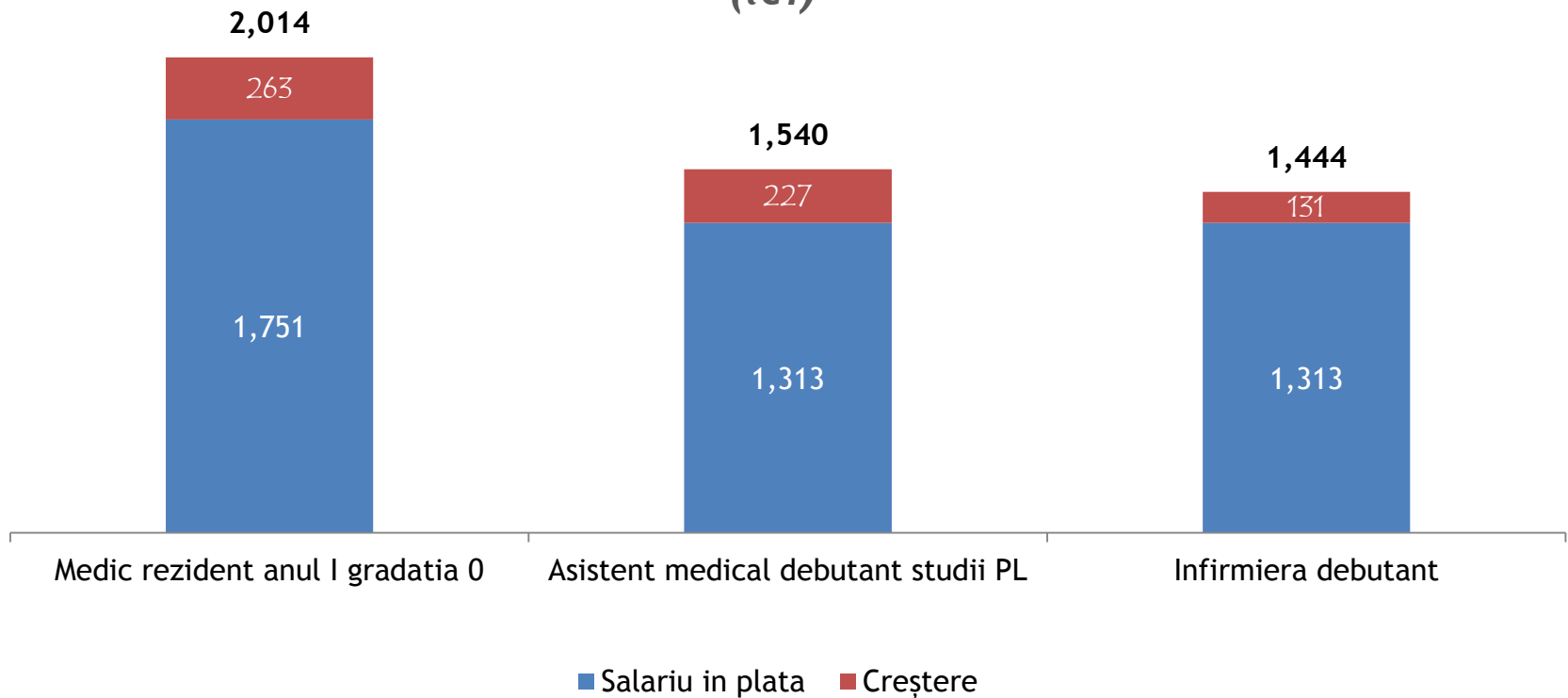
Conform unui principiu din Legea 284, între maximul în plată pe o gradație (de vechime) și maximul în plată pe gradația imediat superioară ar trebui să existe un interval de 2.5% - ceea ce nu se întâmplă în realitate. Măsura 3 corectează și această disfuncționalitate.



## ④ Încurajează intrarea în sistem: debutanți cu salarii mai mari

Tinerii medici sunt slab motivați să își înceapă cariera în România după absolvirea facultății de medicină. Tot mai mulți dintre ei preferă emigrarea într-o țară cu salarii mai mari, investiția statului în aceștia fiind pierdută. Această măsură crește salariile debutanților (cu circa 10%), încurajându-i să rămână în țară.

### Spitalul Clinic de Urgență București Salariu propus (lei)



## 5 Bonusuri de performanță pentru sănătate și învățământ

Această măsură este firească pentru performanța sectorului bugetar. Ea reprezintă un proiect pilot, care ulterior se va extinde și pentru restul sectoarelor bugetare.

Sistem de premiere bazat pe performanță pentru personalul din sistemul de sănătate și pentru personalul din învățământ, începând cu luna ianuarie 2017, astfel:

- a) ordonatorii principali de credite pot acorda premii anuale, semestriale și trimestriale, în limita a 2% din cheltuielile cu salariile aferente personalului prevăzut în statul de funcții, cu încadrare în fondurile aprobate prin buget, în condițiile îndeplinirii criteriilor de performanță
- b) criteriile de performanță se vor elabora de către Ministerul Sănătății și Ministerul Educației
- c) sumele neutilizate în cursul unui trimestru pot fi acordate în perioadele următoare, în cadrul aceluiași an bugetar. Rezerva de performanță de 2% nu poate fi utilizată în absența cadrului de evaluare a performanței menționat mai sus

*Acordarea bonusurilor este condiționată de asumarea și îndeplinirea unor criterii de performanță.*