



București, Sector 3, Str. Lipsicani nr. 53, etaj III Mobil: 0721246491/ Telefon: 0371.049.261 / Fax: 0371.608.501

Website: [www.solidaritatea-sanitara.ro](http://www.solidaritatea-sanitara.ro)

e-mail: [solidaritateasanitara@yahoo.fr](mailto:solidaritateasanitara@yahoo.fr)

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



MINISTERUL SĂNĂTĂȚII  
604/17.06.2026 RegGen

MS-608#



Către:

Ministerul Sănătății

În atenția domnului **Cseke Attila Zoltán**, Ministru

**Obiect:** *Solicitare de informații privind proiectul Legii salarizării, solicitare de continuare a negocierilor, solicitare de date necesare realizării Simulatorului de impact și propunerea unui model de ajustare a prevederilor proiectului, centrat pe Anexa nr. II.*

Stimate domnule Ministru,

Federația „Solidaritatea Sanitară” din România (FSSR), în calitate de federație sindicală reprezentativă la nivelul sectorului de negociere colectivă „Sănătate”, vă adresează prezenta în legătură cu proiectul Legii privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, aflat în procedură de elaborare la inițiativa ministerului pe care îl conduceți.

În urma primei serii de consultări și a analizelor proprii desfășurate de federație, vă transmitem, prin prezenta, patru categorii de solicitări: (I) comunicarea unui set de informații privind proiectul; (II) continuarea negocierilor; (III) comunicarea datelor necesare realizării unui instrument propriu de analiză - Simulatorul de impact; și (IV) o propunere sintetică de ajustare a prevederilor proiectului, centrată pe Anexa nr. II.

## I. Solicitarea comunicării unui set de informații privind proiectul Legii salarizării

### I.1. Forma actualizată a proiectului de lege

Vă solicităm comunicarea formei actualizate a proiectului de lege, rezultată în urma primei serii de consultări. Accesul la varianta consolidată este necesar pentru ca federația să poată:

- **evalua nivelul de transpunere a drepturilor:** măsura în care drepturile salariale actuale ale personalului din sănătate se regăsesc, sunt protejate sau sunt modificate în noua formă a proiectului;

- **evalua impactul noii forme:** efectele concrete ale modificărilor operate după consultări, asupra veniturilor și asupra cheltuielilor de personal.

Analiza unei forme intermediare, depășită de consultări, ar conduce la concluzii lipsite de relevanță. De aceea, comunicarea variantei la zi este o premisă a unui dialog util.

## I.2. Calculul impactului proiectului, împreună cu elementele de calcul

Vă solicităm comunicarea calculului de impact al proiectului, însoțit de toate elementele de calcul (parametri, ipoteze, baze de date, formule și rezultate intermediare). Solicitarea nu pune în discuție buna-credință a fundamentării, ci urmărește verificarea în comun a corectitudinii calculelor, dată fiind complexitatea reformei și miza ei socială. Două considerente justifică această cerere:

1. **Existența unor raporturi care necesită clarificare.** Bunăoară, prezentarea unei creșteri a finanțării de 4,7% în condițiile unei creșteri medii a salariilor de bază de 19% ridică, prin ea însăși, întrebarea modului în care cele două valori se reconciliază. O asemenea diferență poate avea explicații legitime (de exemplu, compensări în interiorul structurii salariale), însă acestea trebuie verificate împreună, pe elementele de calcul, nu deduse.
2. **Evitarea riscului de calcul eronat.** Reforma din 2017–2018 a demonstrat că erorile de calcul în salarizare au un impact social major și greu reversibil. Verificarea prealabilă, în comun, a calculelor de impact este cea mai eficientă cale de a preveni repetarea unor astfel de erori și a consecințelor lor asupra personalului din sănătate.

## I.3. Modalitatea de transpunere a prevederilor Directivei privind transparența salarială

Vă solicităm precizarea modalității în care proiectul de lege transpune prevederile Directivei (UE) 2023/970 privind transparența salarială, al cărei termen de transpunere a fost stabilit la 7 iunie 2026. Ne interesează, în special:

- modul în care structura salarială și metodologia de evaluare a posturilor respectă cerința directivei privind utilizarea unor criterii obiective și neutre din punctul de vedere al genului pentru stabilirea muncii de valoare egală;
- mecanismele prin care se asigură dreptul angajaților la informații privind nivelurile de remunerare (art. 7 din directivă);
- rolul prevăzut pentru reprezentanții angajaților, exercitat prin intermediul sindicatelor, în aplicarea măsurilor de transparență salarială.

## II. Solicitarea continuării negocierilor

În acord cu poziția exprimată public de federație prin comunicatul de presă din 15 iunie 2026, vă solicităm continuarea negocierilor pe marginea proiectului Legii salarizării. Sinteza poziției pe care se întemeiază această solicitare este următoarea:

- **Proiectul nu este, în forma actuală, finalizat.** Analizele desfășurate în cadrul Conferinței „Salarizarea în sectorul sanitar” (10–13 iunie 2026) și consultarea publică au evidențiat un număr semnificativ de aspecte care necesită corectare. Depunerea proiectului în forma actuală ar fi prematură.
- **Se impune o a doua etapă de consultare,** conform legii, precum și continuarea analizei de impact și a corectării proiectului, inclusiv în colaborare cu Ministerul Sănătății, pe componenta sanitară.
- **Termenul disponibil permite acest demers.** Calendarul asumat prin PNRR oferă timpul necesar pentru o fundamentare temeinică; valorificarea integrală a acestui termen este preferabilă unei adoptări grăbite.
- **Poziția FSSR este una constructivă.** Mesajul de fond al FSSR - confirmat de consultare - este că personalul din sănătate nu respinge reforma, ci solicită o reformă corectă, care să nu producă perduranți și să păstreze diferențierea pe specialități.

Această poziție se sprijină pe o bază empirică solidă: consultarea publică a reunit 3.290 de respondenți din 41 de județe și București, dintre care 93,9% au indicat protecția veniturilor actuale (non-regresul) drept condiție esențială, 90,6% au susținut indexarea, iar diferențierea pe specialități a fost identificată ca prioritate de prim rang. Aceste rezultate transformă solicitările federației din simple revendicări în poziții susținute de dovezi.

## III. Solicitarea datelor necesare realizării Simulatorului de impact

Federația „Solidaritatea Sanitară” din România solicită transmiterea informațiilor necesare pentru construirea, validarea și utilizarea unui Simulator al impactului proiectului legii salarizării asupra sectorului Sănătate, precum și organizarea unei activități de negociere tehnică și instituțională a proiectului de lege, având ca suport scenarii de impact transparente, verificabile și comparabile.

Solicitarea este formulată într-o logică de cooperare instituțională. Simulatorul urmărește să transforme negocierea pe proiectul legii salarizării dintr-o succesiune de poziții declarative într-un proces bazat pe date: fiecare variantă de coeficienți, sporuri,

tarife orare, excepții de la plafon și măsuri tranzitorii trebuie însoțită de impactul ei la nivel de angajat/post, unitate, ordonator și sistem.

## 1. Scurtă descriere a intenției Simulatorului

Simulatorul este conceput ca o aplicație de analiză salarială multi-scenariu, destinată exclusiv sectorului Sănătate. El nu este un simplu calculator individual de salariu, ci o infrastructură analitică pentru negocierea proiectului legii salarizării, pentru verificarea efectelor bugetare și pentru identificarea soluțiilor care corectează problemele fără a produce efecte neintenționate.

Intenția principală este ca, pentru fiecare variantă a proiectului de lege și pentru fiecare propunere FSSR, aplicația să poată răspunde la trei întrebări operaționale:

- cine câștigă și cine pierde, pe categorii profesionale, funcții, gradații, locuri de muncă și tipuri de program;
- care este costul total al scenariului, pe unitate, ordonator de credite, sursă de finanțare și macrosistem;
- dacă scenariul respectă limita de 20% pentru sporuri, indemnizații, prime și premii, calculată la nivelul ordonatorului principal de credite și pe surse de finanțare, potrivit arhitecturii proiectului de lege.

Simulatorul trebuie să compare permanent situația actuală cu situația rezultată din proiectul legii salarizării și cu variantele propuse de FSSR. În forma sa minimă, el trebuie să includă: salariul de bază, sporurile pentru condiții de muncă, drepturile pentru activitatea în ture/noapte, zile de repaus săptămânal, sărbători legale, gărzi, diferența salarială tranzitorie, cheltuiala totală de personal și raportarea la plafonul de 20%.

În forma extinsă, simulatorul trebuie să devină un optimizator de scenarii: să identifice cea mai mică ajustare a coeficienților de ierarhizare care îndeplinește simultan condițiile esențiale ale FSSR: fără pierderi salariale reale, păstrarea diferențierii între specialități/locuri de muncă și încadrarea într-un efort bugetar sustenabil ori explicit asumat.

### 1.1. Rolul aplicației în negocierea legii

Prin Simulator, FSSR urmărește să pună la dispoziția partenerilor instituționali o metodă comună de verificare a impactului. Aplicația va permite rularea scenariilor Guvernului, a scenariilor FSSR și a variantelor intermediare rezultate din negociere. Rezultatele vor putea fi exprimate în termeni de venit salarial total, salariu de bază, sporuri, tarife orare, diferență tranzitorie, număr de salariați afectați, cost bugetar și procent de încadrare în plafonul de 20%.

Această abordare este utilă atât pentru angajați, cât și pentru ministere. Pentru angajați, ea arată dacă noua reglementare menține sau diminuează veniturile și diferențierile justificate de risc, program și responsabilitate. Pentru ministere, ea oferă o imagine a

costurilor, a riscurilor de litigii, a riscurilor de neîncadrare în plafon și a consecințelor bugetare pe ordonatori.

## 2. Solicitare de informații adiționale necesare / utile pentru construcția Simulatorului

Pentru ca Simulatorul să funcționeze ca instrument credibil de negociere, este necesară transmiterea unui set de date oficiale sau validate instituțional. Datele pot fi transmise agregat sau micro-anonimizat, fără nume, CNP, semnături, date de contact ori alte identificatoare personale. Acolo unde granularitatea este indispensabilă, solicităm utilizarea unui identificator tehnic ireversibil, generat de instituția deținătoare a datelor.

Solicităm transmiterea datelor în format editabil și prelucrabil automat, preferabil .xlsx, .csv sau format echivalent, însoțite de dicționarul de date, definiții, surse, data ultimei actualizări, limite de utilizare și persoana/instituția responsabilă de validare.

### 2.1. Date solicitate - set minim pentru versiunea funcțională a Simulatorului

Set de date solicitat	Conținut minim	Nivel/perioadă	Utilitate în Simulator
Structura personalului din unitățile sanitare publice	Număr posturi aprobate, ocupate și vacante; număr persoane/contracte/FTE; funcție, ocupație/COR, familie ocupațională, categorie profesională, nivel studii, grad/treaptă profesională, gradație/vechime, normă, conducere/ execuție.	Unitate, județ, rețea/subordonare, ordonator principal/secundar/terțiar; ideal: nivel de post/contract anonimizat, lunar.	Stabilește populația de simulare și permite estimarea numărului de salariați afectați de fiecare scenariu.
Distribuția pe categorii specifice de personal	Medici pe specialități și grade; asistenți medicali pe specialitate/grad; personal auxiliar sanitar; personal TESA/nemedical; personal din ambulanță, UPU/CPU, ATI, laborator, anatomie patologică, medicină legală etc.	Național, unitate, secție/compartiment/loc de muncă, cu anonimizare acolo unde numărul de persoane este mic.	Permite păstrarea diferențierii pe specialități și locuri de muncă și identificarea zonelor cu risc de scădere.
Drepturi salariale actuale	Salariu de bază, indemnizații, sporuri, gărzi, ture/noapte, zile libere/sărbători, ore suplimentare, indemnizație de hrană, alte elemente salariale relevante; evidențierea	Lunar, cel puțin pentru decembrie 2023, martie/iunie/septembrie 2024, decembrie 2024, decembrie 2025 și ultima lună închisă din 2026;	Creează linia de bază față de care se compară proiectul de lege și

<b>Set de date solicitat</b>	<b>Conținut minim</b>	<b>Nivel/periodadă</b>	<b>Utilitate în Simulator</b>
	influențelor OUG 19/2024 și OUG 53/2024.	proiecție/metodologie pentru decembrie 2026.	propunerile FSSR.
Sporuri pentru condiții de muncă	Tip spor, temei, procent, bază de calcul utilizată, quantum plătit, timp lucrat, cumulare/excludere, corespondența cu locul de muncă și cu categoria de risc.	Unitate, secție/compartiment, categorie de personal, post/contract anonimizat.	Este esențial pentru evaluarea comprimării sporurilor și a trecerii spre coeficienți diferențiați.
Activitate în ture, noapte, repaus săptămânal, sărbători legale și gărzi	Număr ore pe categorii, regim de tură 12/24 sau trei ture, ore de noapte, ore în zile libere/sărbători, număr gărzi, gărzi suplimentare, contracte cu timp parțial pentru linia de gardă, chemări de la domiciliu.	Lunar, pe unitate/secție/categorie profesională; ideal: post/contract anonimizat.	Permite calculul corect al tarifelor orare și separarea elementelor care nu trebuie confundate cu sporurile de condiții de muncă.
Calculul plafonului de 20%	Suma salariilor de bază, elementele incluse în plafon, elementele exceptate, quantumul total al sporurilor/indemnizațiilor/primelor/premiilor, procentul realizat, sursa de finanțare.	Pe ordonator principal de credite și sursă de finanțare; defalcat pe unități subordonate.	Permite verificarea automată a încadrării în limită și identificarea ordonatorilor vulnerabili.
Cheltuieli salariale și buget	Cheltuieli de personal realizate și aprobate, credite bugetare, surse: FNUASS, buget de stat, bugete locale, venituri proprii, transferuri; estimarea oficială a creșterii disponibile pentru Sănătate.	Unitate, ordonator, sursă de finanțare, trimestrial/lunar.	Fundamentează costul total al scenariilor și comparația cu spațiul bugetar disponibil.
Maparea funcțiilor actuale în proiectul de lege	Funcția actuală, funcția proiectată, gradul salarial, coeficientul, gradația, eventualele echivalări, reguli de reîncadrare, funcții care nu se regăsesc explicit.	Nomenclator oficial sau tabel de corespondență, editabil.	Este indispensabilă pentru conversia situației actuale în scenariile proiectului.

## 2.2. Date și clarificări necesare pentru scenariile avansate FSSR

Informație / clarificare	Conținut solicitat	Utilitate
Coeficienți și grade salariale	Fișierele oficiale ale coeficienților pe funcții, grade, gradații și variante succesive ale proiectului, inclusiv versiunea 2023 și versiunea 2026, plus modificările operate între versiuni.	Permit compararea proiectului Guvernului cu propunerile FSSR și identificarea ajustărilor minime necesare.
Categoriile de locuri de muncă / risc	Reguli, nomenclatoare sau date care permit asocierea fiecărui loc de muncă cu una dintre categoriile de condiții/risc relevante pentru propunerile FSSR.	Permit transformarea diferențierii actuale realizate prin sporuri într-o diferențiere controlată prin coeficienți.
Regulile privind diferența salarială tranzitorie	Formula aplicabilă, drepturile incluse/excluse din salariul lunar de referință, durata, condiții de încetare, tratament pentru promovări, schimbări de funcție și schimbări de loc de muncă.	Permit distingerea între „nu pierde venit” și „pierde, dar este compensat temporar”.
Tratamentul gărzilor și continuității	Clarificarea dacă și cum contravaloarea gărzilor intră în baza de calcul a plafonului, cum se tratează garda obligatorie, garda suplimentară, garda la domiciliu și contractele cu timp parțial.	Permite estimarea impactului real asupra medicilor și asupra cheltuielilor de personal.
Reguli privind sporurile exceptate de la plafon	Lista exhaustivă a drepturilor exceptate de la plafonul de 20%, cu temei și justificare, inclusiv tratamentul sporului de tură/noapte, al izolării, al handicapului și al diferenței tranzitorii.	Previne erori de calcul și diferențe de interpretare între ordonatori.
Scenariile bugetare oficiale	Plafonul oficial de creștere pentru Sănătate, distribuția pe ani, surse de finanțare și ipoteze macro-bugetare; confirmarea sau actualizarea reperului de +1,4 miliarde lei.	Definește constrângerea bugetară a optimizării și costul marginal al fiecărei corecții.

### Forma de transmitere și protecția datelor

- Datele pot fi transmise agregat, acolo unde agregarea nu compromite simularea; pentru variabilele care produc diferențe individuale relevante, solicităm date la nivel de post/contract anonimizat.

- Nu se solicită nume, CNP, adresă, număr de telefon, semnătură sau alte date personale. Dacă sistemele informatice exportă inițial astfel de câmpuri, acestea pot fi eliminate înainte de transmitere.
- Pentru fiecare fișier solicităm un dicționar de date: denumirea câmpului, definiție, unitate de măsură, perioadă, sursă, nivel de agregare, observații privind calitatea datelor.
- Acolo unde datele nu există în forma solicitată, solicităm comunicarea sursei alternative, a proxy-ului acceptabil sau a motivului obiectiv pentru care nu poate fi transmis setul respectiv.
- Pentru informațiile pe care ministerele le consideră confidențiale, solicităm separarea explicită a informației confidențiale de informația publică și motivarea punctuală a eventualului refuz parțial.

### 3. Argumentarea solicitării

Solicitarea de date și deschiderea unui cadru de negociere tehnică sunt necesare pentru fundamentarea corectă a unei legi cu impact direct asupra veniturilor angajaților, funcționării unităților sanitare publice și cheltuielilor de personal. Fără date de granularitate suficientă, evaluarea impactului riscă să fie incompletă, iar efectele negative pot apărea abia la aplicarea legii: scăderi de venit acoperite doar temporar, aplatizarea diferențierilor între specialități, depășirea plafonului pe ordonatori sau transferul presiunii bugetare asupra unităților sanitare.

#### 3.1. Argumente tehnice

- Sistemul actual nu poate fi modelat corect doar din grilele de salarii. El combină salarii de bază actualizate prin acte normative recente cu sporuri calculate, în multe situații, prin raportare la baze istorice și cu reguli diferite pentru personalul medical, auxiliar sanitar și TESA/nemedical.
- Proiectul de lege trece la o logică bazată pe coeficienți, valoare de referință, grade salariale, limită de 20% și diferență salarială tranzitorie. Această schimbare produce efecte diferite în funcție de specialitate, loc de muncă, program, vechime și ponderea sporurilor în venitul actual.
- Plafonul de 20% nu poate fi verificat doar la nivel național. El trebuie simulat pe ordonator principal de credite și pe surse de finanțare, altfel se pot ascunde depășiri locale chiar dacă media sistemică pare sustenabilă.
- O creștere a salariului de bază nu garantează creșterea venitului total dacă sporurile pentru condiții de muncă se reduc sau sunt plafonate. Simulatorul trebuie să surprindă exact acest efect de compensare negativă.
- Pentru negociere, nu este suficient să fie prezentat costul total al unei variante. Este necesară și distribuția costului: cine beneficiază, cine pierde, unde apare presiunea bugetară și ce ajustare de coeficienți elimină pierderile la cost minim.

### 3.2 Argumente juridice și instituționale

Solicitarea este întemeiată pe un ansamblu de obligații de informare, transparență, fundamentare și dialog social. În sinteză:

Temei / reper	Conținut relevant	Relevanță pentru solicitare
Constituția României, art. 31	Dreptul de acces la informațiile de interes public și obligația autorităților publice de informare corectă asupra treburilor publice.	Datele privind impactul unei legi de salarizare și cheltuielile de personal sunt informații de interes public, cu respectarea limitelor legale.
Legea nr. 544/2001, art. 6-7	Dreptul oricărei persoane de a solicita și obține informații de interes public; obligația de răspuns în 10 zile sau, după caz, în maximum 30 de zile; posibilitatea transducerii electronice.	FSSR solicită date în format electronic, prelucrabil, necesare pentru evaluarea unei politici publice cu impact sectorial.
Legea nr. 52/2003, art. 1-2, art. 7	Reguli de transparență decizională, consultarea asociațiilor legal constituite, publicarea proiectului, a fundamentării și, după caz, a studiului de impact; posibilitatea solicitării dezbaterii publice.	Proiectul legii salarizării trebuie discutat pe baza impactului social, economic și bugetar, iar propunerile FSSR trebuie analizate formal.
Legea nr. 24/2000, art. 6-7	Soluțiile legislative trebuie să fie necesare, suficiente și posibile; evaluarea preliminară de impact trebuie să identifice efectele economice, sociale, legislative și bugetare înainte de adoptare.	Simulatorul este un instrument de evaluare preliminară și de testare a proporționalității soluțiilor legislative.
Legea nr. 367/2022, art. 89, 97-98, 102-105	Funcționarea comisiilor de dialog social; negocierea colectivă sectorială; stabilirea informațiilor puse la dispoziția părții sindicale; reprezentarea partenerilor sociali; regimul special al drepturilor salariale în sistemul bugetar.	Chiar dacă drepturile salariale din sistemul bugetar se stabilesc prin lege, forma legii, coeficienții, tranziția și regulile aplicabile trebuie negociate/consultate cu partenerii sociali reprezentativi.
Codul administrativ – principiul transparenței	Autoritățile publice trebuie să permită accesul la procesul de luare a deciziilor administrative și la datele de interes public, în limitele legii.	Întărește obligația instituțională de fundamentare transparentă a proiectului.
Proiectul legii salarizării, art. 1, 3, 7, 20-21, 31-32 și Anexa II	Proiectul introduce monitorizarea politicilor salariale, administrarea sistemului, coeficienții, diferența salarială tranzitorie, regulamentul de sporuri și plafonul de 20%.	Chiar proiectul normativ impune o logică de monitorizare și calcul care nu poate fi verificată fără datele solicitate.

### 3.3 Argumente de dialog social și de prevenire a conflictelor

FSSR consideră că negocierea proiectului legii salarizării trebuie desfășurată înainte de adoptarea formei finale, nu după apariția efectelor. O negociere bazată pe date poate reduce riscul de conflict colectiv, poate crește acceptabilitatea reformei și poate produce

o soluție mai stabilă pentru unitățile sanitare publice. Simulatorul permite ca fiecare problemă evidențiată să fie însoțită de o soluție cuantificată, inclusiv de costul acesteia.

#### 4. Solicitări concrete adresate ministerului

Având în vedere cele de mai sus, solicităm:

- transmiterea setului minim de date prevăzut la secțiunea III.2.1 și a clarificărilor prevăzute la secțiunea III 2.2;
- desemnarea a unei persoane responsabile de relația tehnică pe tema datelor și a unei persoane responsabile de relația instituțională pe tema negocierii;
- indicarea sistemelor informatice și a bazelor de date din care pot fi extrase datele, inclusiv limitele de calitate și periodicitatea actualizării;
- confirmarea modului oficial de calcul al plafonului de 20%, cu precizarea elementelor incluse și exceptate;
- transmiterea impactului bugetar oficial al proiectului de lege pentru sectorul Sănătate, inclusiv ipotezele utilizate;
- organizarea unei întâlniri tehnice inițiale cu FSSR pentru validarea structurii de date și a regulilor de simulare;
- organizarea unei serii de întâlniri de negociere pe scenarii, potrivit propunerii din secțiunea specifică

Propunem transmiterea etapizată a informațiilor: setul minim disponibil în termenul legal de 2 zile, iar setul complet sau motivarea obiectivă a imposibilității de transmitere în maximum 5 de zile de la înregistrarea solicitării. În cazul unui volum ridicat de date, propunem un calendar tehnic comun de livrare pe tranșe.

#### 5. Liniile strategice care trebuie testate prin Simulator

Linie strategică	Solicitare de negociere	Test de impact în Simulator
Linia 1 – fără pierderi salariale reale	Nicio categorie de personal nu trebuie să piardă venit salarial total lunar prin aplicarea noii legi. Diferența tranzitorie nu trebuie să mascheze pierderi structurale permanente.	Indicator: număr și pondere salariați/categorii cu venit nou sub venitul actual; quantum pierdere; quantum acoperit prin diferență tranzitorie.
Linia 2 – păstrarea diferențierii pe locuri de muncă	Riscul, solicitarea, programul și condițiile de muncă trebuie reflectate fie prin sporuri corect reglementate, fie prin coeficienți diferențiați pe categorii de locuri de muncă.	Indicator: raporturi între specialități/locuri de muncă înainte și după reformă; grad de aplatizare; costul corecției.
Linia 3 – tratarea corectă a continuității	Munca în ture, noapte, repaus săptămânal, sărbători legale și gărzi trebuie tratată ca activitate efectiv	Indicator: venituri din continuitate înainte/după,

<b>Linie strategică</b>	<b>Solicitare de negociere</b>	<b>Test de impact în Simulator</b>
Linia 4 – plafonul de 20% trebuie calibrat pentru Sănătate	prestată și plătită prin tarife/compensații adecvate, fără includeri artificiale în plafonul de 20%. Aplicarea uniformă a plafonului pe ordonator poate produce efecte disproporționate în unitățile cu secții cu risc ridicat. Este necesară testarea excepțiilor, a bazei de calcul și a regulilor de redistribuire.	număr persoane afectate, cost lunar/anual.  Indicator: procent realizat pe ordonator/sursă; depășiri; sume necesare pentru încadrare fără pierderi.
Linia 5 – ajustarea coeficienților la cost minim	Simulatorul trebuie să identifice cea mai mică ajustare a coeficienților care elimină pierderile și menține diferențierea, în interiorul spațiului bugetar disponibil.	Indicator: cost marginal al fiecărei ajustări; scenarii - 10%/+10%, -10%/+15%, pași de 5 sau 10 puncte.
Linia 6 – protejarea categoriilor vulnerabile și a retenției	Analiza trebuie să includă nu doar media, ci distribuția efectelor asupra personalului auxiliar, TESA/nemedical, personalului din zone de risc, medicilor cu gărzi și categoriilor cu deficit de personal.	Indicator: impact pe categorii, locuri de muncă, gradații, unități și profiluri cu risc de plecare.

## 6. Calendar propus pentru negocierea tehnică

<b>Etapă</b>	<b>Conținut</b>	<b>Rezultat așteptat</b>
Etapa 1 – constituirea grupului tehnic	Ministerele desemnează responsabilii de date și negociere; FSSR prezintă schema Simulatorului și dicționarul de date.	Proces-verbal, listă responsabili, calendar date.
Etapa 2 – validarea bazei actuale	Se validează situația actuală: salarii, sporuri, gărzi, ture, plafon 20%, cheltuieli salariale.	Bază de referință acceptată sau listă de diferențe de interpretare.
Etapa 3 – scenariul proiectului Guvernului	Se rulează forma proiectului de lege pe datele actuale/proiectate.	Raport: câștigători/pierzători, cost, plafon 20%, diferență tranzitorie.
Etapa 4 – scenariile FSSR	Se rulează propunerile FSSR: categorii de locuri de muncă, ajustări de coeficienți, tratament pentru continuitate, excepții/clarificări privind plafonul.	Raport comparativ Guvern–FSSR, cu costuri și efecte distributive.
Etapa 5 – scenarii de compromis	Se testează variante intermediare, cu ajustări minimale și constrângeri bugetare explicite.	Matrice de opțiuni negociabile și costuri marginale.
Etapa 6 – transpunere normativă	Se formulează amendamentele la proiectul de lege, anexă, norme tranzitorii și regulament de sporuri.	Text de amendamente și anexă de impact.

## 7. Solicitarea de acceptare a Simulatorului ca instrument de lucru

FSSR solicită ministerelor să accepte utilizarea Simulatorului ca instrument de lucru în procesul de negociere sau, cel puțin, ca instrument de verificare paralelă a impactului propunerilor. Pentru credibilitate, propunem ca ipotezele și formulele utilizate să fie versionate, documentate și validate în comun. Orice diferență de interpretare între FSSR și ministere trebuie consemnată explicit, iar scenariile să poată fi rulate atât după interpretarea ministerelor, cât și după interpretarea FSSR.

Această metodă nu substituie decizia politică și nici competențele legale ale ministerelor, dar reduce riscul adoptării unei soluții insuficient fundamentate. De asemenea, ea permite ca pozițiile FSSR să fie exprimate în forma cea mai utilă pentru decident: propuneri normative însoțite de impact financiar și social.

## 6. Concluzie

Vă rugăm să tratați această cerere ca parte a procesului de transparență decizională și dialog social aferent proiectului legii salarizării. Reforma salarizării poate fi legitimă și sustenabilă doar dacă efectele sale sunt cunoscute înainte de adoptare, pe categorii de personal și pe ordonatori, nu doar la nivel de medie națională.

FSSR își exprimă disponibilitatea de a pune la dispoziție metodologia Simulatorului, structura de date, scenariile FSSR și rezultatele generate prin aplicațiile proprii, inclusiv Comparatorul de salarii și Exanalitica, în măsura în care acestea pot contribui la o negociere corectă și eficientă.

Vă rugăm să dispuneți transmiterea datelor solicitate și stabilirea unei prime întâlniri tehnice de lucru în cel mai scurt termen posibil!

## IV. Propunerea unui model de ajustare a prevederilor proiectului (Anexa nr. II)

Prezentăm, în mod sintetic, un model de ajustare a prevederilor proiectului, centrat pe Anexa nr. II (reglementările specifice personalului din sănătate). Modelul este structurat pe cele două capitole ale anexei și valorifică propunerile transmise anterior de federație, urmând a fi detaliat tehnic în cadrul negocierilor, pe baza analizelor Simulatorului.

### IV.1. Capitolul I - Salariile de bază (grila și coeficienții)

Intervențiile vizate la nivelul grilei de salarizare sunt următoarele:

#### *a) Modificări punctuale ale coeficienților din grilă*

Corectarea unor disfuncționalități identificate în grila propusă la nivelul unor funcții dar și a celor cu caracter structural, cum ar fi: comprimarea verticală (diferențe insuficiente între nivelurile ierarhice), caracterul regresiv al primei de conducere (funcțiile de conducere medicale primesc majorări procentuale mai mici decât unele funcții de

execuție) și inversiunile ierarhice între funcții. Aceste corecții vizează restabilirea unor raporturi coerente între categoriile de personal.

#### *b) Construcția celor 4 categorii de grile*

Introducerea unei structuri pe patru categorii de locuri de muncă (I–IV, ordonate după nivelul de risc și complexitate), prin care o parte din valoarea sporurilor de condiții se încorporează în salariul de bază. Rezultă o grilă cu o coloană bazală și câte o coloană pentru fiecare categorie. Mecanismul reintroduce, în mod structural, diferențierea pe specialități în salariul de bază — răspunzând atât solicitării constante a federației, cât și recomandării formulate de Banca Mondială în Livrabilul 4.

#### *c) Realizarea unei grile pe modelul celei construite în anul 2023*

Reconstrucția unei grile pe modelul celei elaborate în anul 2023, cu coeficienți adaptați la noul context (valoarea de referință și structura de grade din proiect). Această grilă vizează refacerea diferențierii ierarhice și a raporturilor corecte între categorii pe care varianta din 2023 le reflecta, oferind un reper coerent pentru ajustarea grilei actuale. Adaptarea ține seama de relația dintre cadrul din 2023 și cel propus pentru 2026.

#### *d) Precizarea restului solicitărilor la nivelul Capitolului I*

Celelalte solicitări ale federației la nivelul grilei, între care:

- introducerea pragurilor pentru funcțiile de conducere, prin ancorarea salariilor de conducere peste cel mai mare salariu de execuție corespunzător, pentru eliminarea comprimării verticale;
- aplicarea majorărilor de complexitate și de stabilitate (în funcție de tipul structurii și de vechimea în sistem).

## **IV.2. Capitolul II - Sporurile și reglementările specifice**

Intervențiile vizate la nivelul sporurilor, corelate cu modificările de la Capitolul I, sunt următoarele:

#### *a) Reașezarea procentelor de spor, corelativ cu modificările de la Capitolul I*

Recalibrarea procentelor de spor pentru condiții de muncă, pornind de la propunerile transmise anterior de federație. Întrucât o parte din valoarea sporurilor se încorporează în salariul de bază (prin cele patru categorii de la Capitolul I), procentele de spor rămase trebuie reașezate astfel încât să se evite dubla contabilizare și să se respecte corect plafonul de 20%, păstrând în același timp stimularea pentru condițiile dificile.

#### *b) Completarea locurilor de muncă de la art. 7*

Completarea listei locurilor de muncă prevăzute la art. 7 din Anexa nr. II (sporurile pentru condiții de muncă), prin includerea structurilor și specialităților pe care federația le consideră, pe baza analizei riscurilor, omise sau încadrate necorespunzător în actuala redactare. Completarea urmează logica celor patru categorii de locuri de muncă propuse la Capitolul I, asigurând coerența între încadrarea în grilă și dreptul la spor.

*c) Introducerea modificărilor solicitate de FSSR în privința recompensei pentru contribuția la asigurarea continuității*

Celelalte modificări solicitate la nivelul Capitolului II, între care:

- reșezarea regimului gărzilor și al activității de continuitate (inclusiv majorarea cuvenită pentru sărbătorile legale), față de actuala formulă de tarif orar majorat cu 10%;
- majorarea fondului pentru premiul de performanță, în acord cu propunerile transmise anterior;
- celelalte ajustări rezultate din analizele federației și din consultarea organizațiilor sindicale reprezentative, conform mecanismelor de consultare prevăzute chiar de proiect.

**Notă privind modul de lucru**

Modelul de ajustare este prezentat aici la nivel de direcții de intervenție. Valorile concrete (coeficienți și procente) urmează a fi fundamentate și verificate prin Simulatorul de impact, astfel încât fiecare propunere să fie însoțită de cuantificarea efectului ei, atât asupra veniturilor angajaților, cât și asupra cheltuielilor de sistem, cu respectarea celor trei condiții esențiale: niciun perdant, păstrarea diferențierii pe specialități și încadrarea în efortul bugetar.

Vă rugăm să dispuneți comunicarea informațiilor solicitate la punctele I și III și să ne comunicați poziția ministerului cu privire la solicitarea de continuare a negocierilor (punctul II) și la modelul de ajustare propus (punctul IV). Federația își exprimă întreaga disponibilitate pentru un dialog constructiv, fundamentat pe date și orientat spre soluții.

*Cu deosebită considerație,*

**Manager,**

**Rotilă Viorel**

