



Nr. B68/ 26.08.2026

Către:

Senatul României

În atenția domnului **Mircea ABRUDEAN**, Președinte

Referitor: Propuneri de modificare și completare a proiectului Legii privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice

Varianta proiectului: 20 august 2026 · Set actualizat pe baza rezultatelor analizei de impact

Document adresat Parlamentului României, respectiv comisiilor permanente sesizate în fond și fiecăruia dintre parlamentari

Preambul

Prezentul set de propuneri actualizează solicitările formulate anterior de Federația „Solidaritatea Sanitară” din România, prin raportare la varianta din 20 august 2026 a proiectului de lege și la rezultatele analizei de impact realizate pe baza a 29.157 de simulări de calcul salarial efectuate de angajați din sănătate, acoperind 475 de unități sanitare din 42 de județe.

Față de solicitările anterioare, actualizarea aduce câteva modificări de substanță.

În primul rând, ierarhizarea propunerilor este întemeiată pe efectul lor măsurat, iar nu pe importanța principală, fiecare amendament indică numărul de situații de scădere pe care le elimină.

În al doilea rând, a fost identificată o cauză a scăderilor de venit care nu a fost reținută din solicitările anterioare și care s-a dovedit a fi factorul dominant, eliminarea unor drepturi fixe aflate în plată, fără includerea lor în baza de calcul a protecției tranzitorii.

FSSR subliniază că proiectul, în varianta din 20 august 2026, produce creșteri salariale pentru marea majoritate a angajaților din sănătate și corectează cea mai gravă disfuncție a sistemului actual, calcularea sporurilor și a drepturilor accesorii la salarii de bază înghețate din 2018, respectiv 2023. Propunerile de mai jos nu urmăresc respingerea proiectului, ci corectarea unui număr restrâns de norme, precis identificabile, de care depinde respectarea regulii potrivit căreia niciun angajat nu trebuie să suportă o reducere a venitului salarial ca urmare a aplicării legii.

Efectele sunt calculate prin remodelare pe scenariul minim legal de acordare a sporului pentru condiții de muncă, cel garantat prin art. 34 alin. (2) și cel mai probabil sub regimul de plafonare din corpul legii.

Primele patru propuneri sunt suficiente, potrivit modelului de calcul validat, pentru eliminarea integrală a scăderilor de venit, în oricare dintre cele trei scenarii de acordare a sporului pentru condiții de muncă.

Nr.	Propunerea	Norma vizată	Efect asupra scăderilor de venit	Prioritate
1	Includerea drepturilor fixe eliminate în baza diferenței salariale tranzitorii	art. 33 alin. (6)	elimină 64% dintre scăderi	Critică
2	Creșterea drepturilor de continuitate – tariful orar pentru SDL-uri crescut cu minim 50%	art. 33 alin. (6)	elimină restul de 36%, cumulativ cu propunerea 1	Critică
3	Eliminarea intenției de modificare a referinței coeficienților, de la categoria III la categoria II¹	art. 10 alin. (2) din Anexa nr. II, Cap. II (respectiv tabel Cap. I)	elimină riscul schimbării radicale a proporției de salariați care ar intra în zona de pierderi salariale	Critică
4	Excluderea de la plafon a nivelului minim al sporurilor	art. 21 alin. (4)	deblochează o marjă de 640 lei net/lună	Ridicată
5	Eliminarea limitei temporale a garanției nivelului minim	art. 34 alin. (2)	menține protecția și după 31,12.2027	Ridicată
6	Completarea enumerării locurilor de muncă	anexa nr. II cap. II art. 7 alin. (1)	ridică 795 de situații din zona de dezavantaj relativ	Ridicată
7	Clauza generală de nediminuare a venitului salarial	art. 33, alineat nou	garanție de închidere, independentă de enumerări	Ridicată
8	Modificarea limitelor prevăzute de art. 11, alin. (3) (la 15%) și alin. (4) (la 25%).	art. 11, alin. (3) (la 15%) și alin. (4) (la 25%).	Garanție de creștere a marjei de negociere, ce permite reducerea veniturilor	Ridicată
9	Modificarea art. 34 din textul legii în sensul asigurării finanțării tuturor influențelor salariale.	art. 34	Garanție de asigurare a finanțării creșterilor salariale	Ridicată

Efectele sunt calculate prin remodelare pe scenariul minim legal de acordare a sporului pentru condiții de muncă, cel garantat prin art. 34 alin. (2) și cel mai probabil sub regimul de plafonare din corpul legii.

¹ Această solicitare se referă la varianta proiectului de lege din 26 august 2026, variantă comunicată în timpul redactării prezentului document.

Propunerile

1. Includerea drepturilor fixe eliminate în baza diferenței salariale tranzitorii

Norma vizată: art. 33 alin. (6) din corpul principal al legii, în corelare cu art. 40 pct. 1 și pct. 11.

Situația în proiect

Proiectul abrogă Legea-cadru nr. 153/2017, împreună cu indemnizația de hrană prevăzută la art. 18 din aceasta, și abrogă expres art. I din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 63/2023, care instituie indemnizația lunară de 500 lei pentru asistenți medicali, moașe, surori medicale și categoriile asimilate, respectiv indemnizația de 100 lei pentru fiecare zi lucrată în zilele de repaus săptămânal și de sărbători legale, în limita a 300 lei lunar, pentru celelalte categorii. Niciunul dintre aceste drepturi nu este preluat în noua lege și niciunul nu figurează în lista de excluderi de la art. 33 alin. (6).

Text propus

Completarea art. 33 alin. (6) cu teza: „*Prin excepție, în salariul lunar aflat în plată în luna noiembrie 2026 se includ indemnizația de hrană acordată potrivit art. 18 din Legea-cadru nr. 153/2017 și indemnizația lunară acordată potrivit art. I din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 63/2023, în cuantumurile aflate în plată.*”

Efect cuantificat:

Elimină 64% dintre situațiile de scădere identificate în scenariul minim legal și 59% dintre cele din scenariul maxim. Vizează cauza dominantă a scăderilor: componenta fixă este implicată în 85% dintre situațiile de scădere din scenariul maxim și în 81,9% din cele din scenariul minim.

Motivare

Ambele drepturi au quantum fix și determinat, nu au caracter temporar sau variabil și nu sunt condiționate de activitatea desfășurată în diferite condiții. Ele nu se încadrează, prin urmare, în niciuna dintre categoriile excluse de art. 33 alin. (6). Interpretarea literală a textului, coroborată cu definiția salariului lunar de la art. 7 lit. y), conduce deja la includerea lor în baza de referință. Amendamentul înlătură ambiguitatea și riscul unei aplicări administrative neunitare, într-o materie în care efectul interpretării se măsoară în mii de angajați. Soluție alternativă, cu efect echivalent și caracter permanent: preluarea celor două drepturi în noua lege.

2. Introducerea intervalului minim 50% și maxim 100% pentru tarifele orare suplimentare aferente lucrului în zilele libere și de sărbători legale.

Norma vizată: anexa nr. II cap. II art. 2 alin. (1) și art. 3 alin. (2).

Situația în proiect: proiectul înlocuiește sporul de până la 100% din salariul de bază, prevăzut de reglementarea în vigoare pentru munca prestată în zilele de repaus săptămânal și de sărbători legale, cu un tarif orar majorat cu 40%, respectiv cu 30% în cazul gărzilor.

Text propus:

„*Pentru activitatea prestată în zilele de repaus săptămânal, sărbători legale și în celelalte zile în care, potrivit legii, nu se lucrează, personalul beneficiază de un tarif orar suplimentar cuprins între 50% și 100% din tariful orar aferent salariului de bază în plată. Nivelul concret se stabilește prin*

contractul colectiv de muncă aplicabil ori, în lipsa acestuia, cu acordul organizațiilor sindicale reprezentative, fără a putea fi mai mic de 50%”

Efect cuantificat: elimină singurele două situații în care proiectul produce o reducere netă: munca prestată în zilele de repaus în cadrul programului normal de lucru și garda de urgență din zilele de repaus.

Motivare: art. 137 și art. 142 alin. (2) din Codul muncii instituie compensarea la nivelul dublului pentru munca prestată în zilele de repaus săptămânal și de sărbători legale, iar practica majoritară din sistemele publice de sănătate din Uniunea Europeană se situează la același nivel.

3. Eliminarea intenției de modificare a referinței coeficienților, de la categoria a III-a la categoria a II-a

Intenția de modificare a art. 10 alin. (2) din Anexa nr. II, Cap. II (respectiv tabel Cap. I), prin schimbarea referinței coeficienților de la categoria a III-a (în forma proiectului din 20.08.2026) în categoria a II-a (formă proiect 26.08.2026) schimbă radical proporția salariilor care ar intra în zona de diminuări salariale.

4. Excluderea de la plafon a părții din spor corespunzătoare nivelului minim al intervalelor

Norma vizată: art. 21 alin. (4) din corpul principal al legii.

Situația în proiect: art. 21 alin. (2) limitează suma sporurilor, indemnizațiilor, primelor și premiilor la 20% din suma salariilor de bază, la nivelul ordonatorului principal de credite, iar alin. (4) precizează, pentru sănătate, că procentul se calculează indiferent de sursa de finanțare.

Text propus: completarea art. 21 alin. (4) cu teza: „Sporurile pentru condiții de muncă acordate potrivit anexei nr. II cap. II art. 7 alin. (1) nu se iau în calcul la determinarea limitei prevăzute la alin. (2) în partea care corespunde nivelului minim al intervalelor prevăzute de aceasta.”

Efect cuantificat: face efectiv aplicabile nivelurile superioare ale intervalelor de spor. Marja pusă în discuție este de 640 lei net pe lună, respectiv 7.680 lei net pe an, la nivel median.

Motivare: estimarea calibrată pe execuția bugetară națională arată că nivelul maxim al intervalelor de spor reprezintă 22,08% din suma salariilor de bază și a gărzilor, peste plafonul de 20%, în timp ce nivelul minim reprezintă 13,85%, iar cel mediu 17,97%. Art. 21 alin. (2) și art. 7 alin. (1) din anexă sunt, prin urmare, norme incompatibile aritmetic: prima interzice ceea ce a doua permite, fără ca textul să prevadă vreun mecanism de arbitraj. Soluția propusă păstrează funcția de disciplină bugetară a plafonului pentru celelalte elemente salariale, dar exclude din calcul partea care corespunde dreptului garantat prin art. 34 alin. (2). Ea are, față de ipoteza unui plafon diferențiat pentru unitățile din rețeaua Ministerului Sănătății, avantajul de a nu introduce o inegalitate întemeiată pe subordonarea administrativă a unității — criteriu care nu se regăsește printre cele prevăzute la art. 8 alin. (2) pentru evaluarea funcțiilor.

5. Eliminarea limitei temporale a garanției nivelului minim al sporurilor

Norma vizată: art. 34 alin. (2) din corpul principal al legii.

Situația în proiect: garanția nivelului minim al sporurilor prevăzute în anexa nr. II operează numai pe perioada prevăzută la alin. (1), respectiv pe durata finanțării prin transferuri din Fondul național unic de asigurări sociale de sănătate, până la 31 decembrie 2027.

Text propus: desprinderea alin. (2) de condiționarea temporală din alin. (1), prin formularea: „Pentru personalul încadrat pe funcțiile din anexa nr. II se asigură nivelul minim al sporurilor prevăzute în această anexă. Sumele necesare se asigură prin transferuri din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate, respectiv din bugetul ordonatorului principal de credite, după caz.”

Efect cuantificat: menține scăderile la nivelul scenariului minim și după 31 decembrie 2027, în locul unui nivel nedeterminat, dependent exclusiv de bugetul propriu al fiecărei unități.

Motivare: garanția actuală expiră tocmai în momentul în care diferența salarială tranzitorie s-a stins parțial prin creșterile intervenite, iar protecția cumulată este cea mai slabă. Este singura normă din proiect care conferă intervalelor de spor caracterul de drept, iar nu de simplă posibilitate.

6. Completarea enumerării locurilor de muncă pentru sporul de condiții de muncă

Norma vizată: anexa nr. II cap. II art. 7 alin. (1) lit. c) și e).

Situația în proiect: secțiile și compartimentele cu paturi de medicină internă, pneumologie și cardiologie non-intervențională nu se regăsesc în enumerarea locurilor de muncă pentru care se acordă sporul pentru condiții de muncă, deși beneficiază în prezent de un spor cu un nivel median de 15%.

Text propus: includerea, la lit. c), a secțiilor și compartimentelor cu paturi de medicină internă, pneumologie și cardiologie, iar la lit. e), a formulei reziduale „precum și celelalte secții și compartimente cu paturi ale unităților sanitare cu paturi”, astfel încât niciun loc de muncă din structurile cu paturi să nu rămână în afara enumerării.

Efect cuantificat: cele 795 de situații din aceste specialități înregistrează, în model, un spor de 0% și un câștig median care reprezintă mai puțin de 40% din câștigul median general. Este cea mai amplă zonă de dezavantaj relativ identificată în analiză.

Motivare: aceleași specialități sunt incluse la art. 11 alin. (6) lit. c) în grupa a III-a de complexitate, ceea ce demonstrează că proiectul le recunoaște un nivel de complexitate superior mediei. Omisiunea lor de la art. 7 este inconsecventă în raport cu propria arhitectură a anexei.

7. Clauza generală de nediminuare a venitului salarial

Norma vizată: art. 33 din corpul principal al legii, alineat nou.

Situația în proiect: protecția tranzitorie este construită prin enumerarea limitativă a drepturilor incluse și excluse, tehnică ce s-a dovedit incompletă: drepturile fixe eliminate prin abrogarea Legii-cadru nr. 153/2017 și a art. I din OUG nr. 63/2023 nu au fost avute în vedere la redactare, deși constituie cauza dominantă a scăderilor de venit.

Text propus

„Aplicarea prezentei legi nu poate conduce la diminuarea venitului salarial lunar al niciunei persoane aflate în funcție la data intrării în vigoare a acesteia, calculat ca medie a ultimelor douăsprezece luni anterioare intrării în vigoare. Diferența se acordă ca drept salarial distinct, care nu se ia în calcul la determinarea limitei prevăzute la art. 21 alin. (2).”

Text normativ propus

(6^1) Începând cu data aplicării prezentei legi, pentru aceeași funcție, normă, gradație, loc de muncă și același volum comparabil de activitate, venitul salarial brut lunar cuvenit persoanei nu poate fi inferior venitului salarial brut comparabil aferent lunii de referință.

(6^2) Venitul salarial brut comparabil cuprinde toate drepturile salariale corespunzătoare activității prestate: salariul de bază, sporul pentru condiții de muncă, sporurile de tură și de noapte, drepturile pentru repaus săptămânal și sărbători legale, gărzile, indemnizațiile, compensațiile și drepturile fixe. Comparăția se realizează pentru același număr și tip de ore, gărzi și servicii.

(6^3) Diferența pozitivă se acordă lunar ca diferență salarială de protecție, distinctă, neplafonată și finanțată integral. Ea se diminuează numai în măsura în care cresc componentele salariale pe care le compensează. Pentru componentele variabile se utilizează cuantumul lunii curente și, dacă este mai favorabil salariatului, media lunară a ultimelor 12 luni.

Efect cuantificat: garantează rezultatul urmărit independent de exhaustivitatea enumerărilor din celelalte intervenții. Constituie o clauză de siguranță, nu un substitut al corecțiilor de fond.

Motivare: analiza cauzală a demonstrat că enumerările din art. 33 alin. (6) sunt incomplete. O clauză generală elimină riscul repetării acestei omisiuni cu privire la alte drepturi nedetectate până la data adoptării legii și oferă o garanție verificabilă, corespunzătoare angajamentului public potrivit căruia niciun angajat nu va suferi o reducere a venitului salarial.

8. Modificarea limitelor prevăzute de art. 11, alin. (3) (la 15%) și alin. (4) (la 25%).

9. Modificarea art. 34 din textul legii în sensul asigurării finanțării tuturor influențelor salariale.

Garanția protecției nivelului actual al drepturilor salariale prin diferențe salariale tranzitorii trebuie asigurată pe toată durata proiectului de lege.

10. Corecții erori materiale:

- la art. 7 alin. (6) din Anexa nr. II cap. II, respectiv introducerea lit. d) la enumerarea sporurilor menționate. Forma corectată a articolului: ”(6) Personalul de specialitate medico-sanitar din cadrul direcțiilor de sănătate publică poate beneficia, în raport cu condițiile de muncă, de sporurile prevăzute la alin. (1) lit. a) - e).”
- la art. 11 alin. (5) din Anexa nr. II cap. II, înlocuirea sintagmei ”sindicatelor reprezentative” cu sintagma ”fедераțiilor reprezentative la nivelul sectorului Sănătate”. Forma corectată a articolului: ”Factorii de multiplicare prevăzuți la alin. (2) sunt stabiliți anual prin hotărâre de guvern, cu acordul federațiilor reprezentative la nivelul sectorului Sănătate, în limita bugetului aprobat.

Notă privind fundamentarea propunerilor

Efectele indicate în prezentul document au fost obținute prin remodelarea rezultatelor Comparatorului salariilor din sănătate, cu un motor de calcul reconstituit și validat independent, care reproduce rezultatele instrumentului original în 99,95% dintre situații, cu abateri de cel mult 2 lei.

Analiza operează cu trei scenarii de acordare a sporului pentru condiții de muncă: la limita inferioară, la mijlocul și la limita superioară a intervalelor prevăzute de anexa nr. II cap. II art. 7 alin. (1). Efectele raportate în tabelul de sinteză se referă la scenariul minim, care este cel garantat prin art. 34 alin. (2) și cel mai probabil sub regimul de plafonare instituit prin art. 21 alin. (2).

Rezultatele sunt ponderate pe structura reală a personalului, pe baza raportărilor privind cele 216.305 posturi ocupate, și calibrate pe execuția bugetară națională. Ponderarea deplasează rezultatele în direcția favorabilă proiectului, ceea ce face ca estimările prezentate să constituie o margine conservatoare.

Elementele care nu au putut fi determinate din datele disponibile sunt marcate ca atare și nu au fost substituite prin aproximări. Este cazul, în special, al defalcării componente variabile a venitului pe elemente și al nivelului efectiv acordat, pe unitate, pentru sporurile exprimate în reglementarea actuală ca maxime.

Anexăm sinteza studiului „Impactul proiectului Legii salarizării, varianta din 20 august 2026, asupra angajaților din sănătate”.

Cu stimă,

Manager, Rotilă Viorel



ANEXĂ Prezentare sintetică a analizei de impact

Proiectul Legii salarizării, varianta din 20 august 2026, și efectele sale asupra angajaților din sănătate

Prezentul document prezintă o sinteză a impactului proiectului legii salarizării (varianta din 20 august 2026) asupra angajaților din sănătate, realizat în cadrul Centrului de Cercetare și Dezvoltare Socială „Solidaritatea”.²

Studiul măsoară ce se întâmplă cu venitul salarial al angajaților din sănătate dacă proiectul de lege intră în vigoare în forma actuală. Concluziile se sprijină pe simulări individuale efectuate de angajați, nu pe estimări teoretice.

Baza empirică

Element	Valoare
Simulări de calcul salarial analizate	29.157
Combinații unice de parametri (unitatea de analiză)	17.266
Unități sanitare acoperite	475
Județe acoperite	42
Populația de referință pentru extrapolare (posturi ocupate)	216.305
Perioada de colectare	21–25 august 2026
Acuratețea modelului reconstituit față de Comparator	99,95%

Sursa: Comparatorul salariilor din sănătate; raportări privind posturile ocupate, aprilie 2026.

1. Cât cresc salariile

Rezultatul depinde de nivelul la care fiecare unitate acordă sporul pentru condiții de muncă. Legea nu stabilește un quantum fix, ci intervale. De aceea analiza operează cu trei scenarii: sporurile la limita inferioară a intervalelor, la mijloc și la limita superioară.

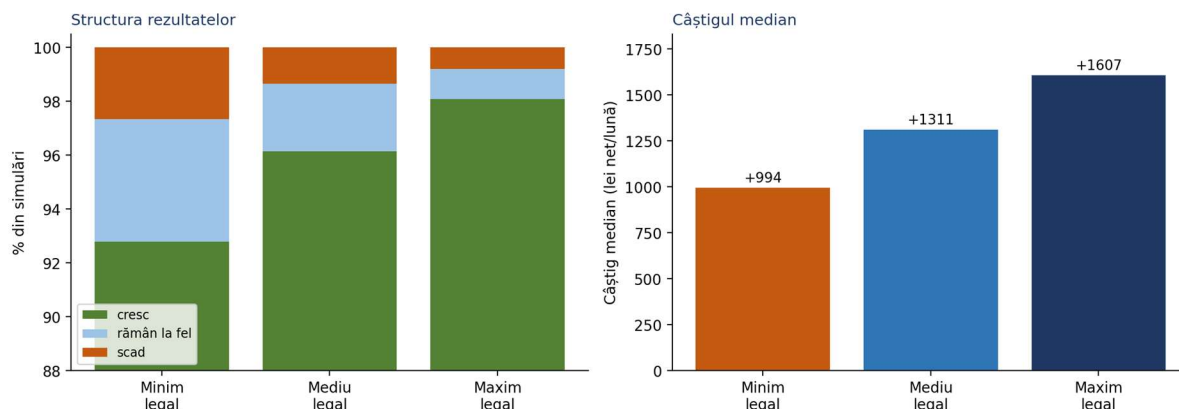
Tabelul 1. Ce se întâmplă cu venitul net lunar, pe cele trei scenarii

Scenariu	Cresc	Rămân la fel	Scad	Câștig median	Câștig relativ
Sporuri la nivel maxim	98,09%	1,1%	0,81%	+1.607 lei	+24,4%
Sporuri la nivel mediu	96,14%	2,51%	1,36%	+1.311 lei	+20,2%
Sporuri la nivel minim	92,78%	4,56%	2,66%	+994 lei	+15,9%

Sursa: prelucrare proprie. Câștigul median este variația mediană a venitului net lunar, incluzând diferența salarială tranzitorie.

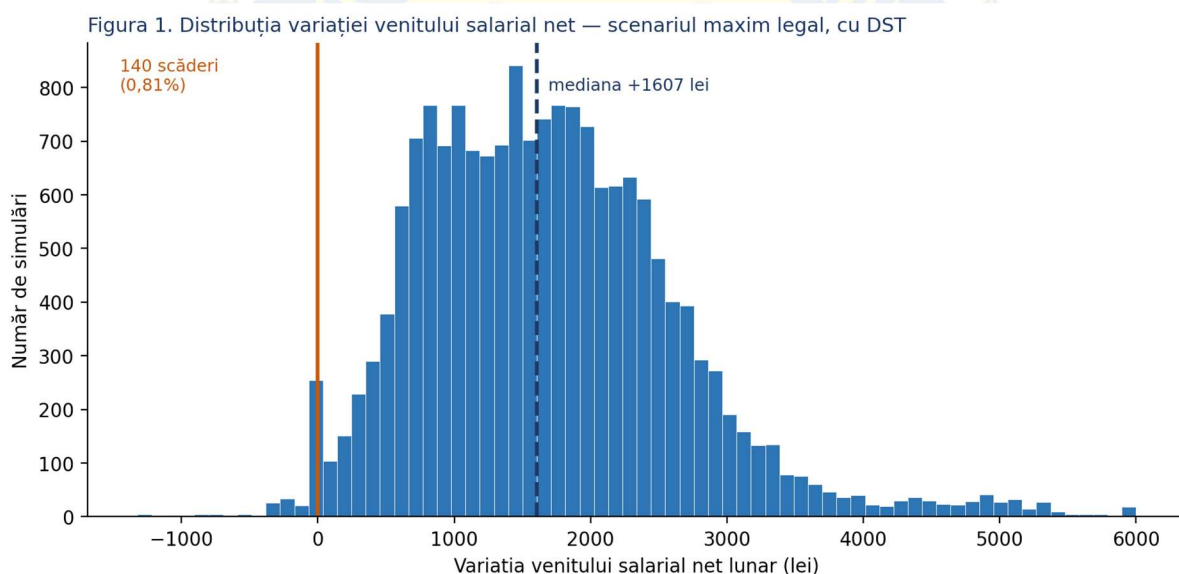
² Evaluarea nu ia în considerare varianta proiectului legii salarizării transmisă în data de 26 august 2026, incluzând modificările acesteia. O modificare ce schimbă radical datele problemei este cea generată de mutarea categoriei a II-a de spitale ca referință pentru grila de la cap. I al Anexei nr. II (față de categoria a III-a, cum figurează în forma din 20 august), aceasta determinând o diminuare semnificativă a veniturilor și o creștere a numărului de angajați care ar înregistra pierderi ale veniturilor salariale.

Figura 1. Rezultatele proiectului, pe cele trei scenarii de acordare a sporului



Sursa: prelucrare proprie pe baza Comparatorului salariilor din sănătate

În termeni concreți, venitul net median trece de la 5.941 lei la 7.778 lei în scenariul cel mai favorabil și la 7.219 lei în cel mai puțin favorabil. Diferența dintre cele două limite ale intervalelor de spor (adică marja lăsată la decizia fiecărei unități) este de 640 lei net pe lună, respectiv 7.680 lei pe an.



2. Cine pierde și de ce

Numărul celor care ar înregistra o scădere de venit este mic, dar nu nul. Extrapolat la nivel național, între 1.494 și 4.811 de angajați ar primi mai puțini bani decât în prezent.

Analiza descompune venitul în trei componente și arată că factorul dominant îl constituie eliminarea unor drepturi fixe aflate în plată, urmate de reducerea unor sporuri.

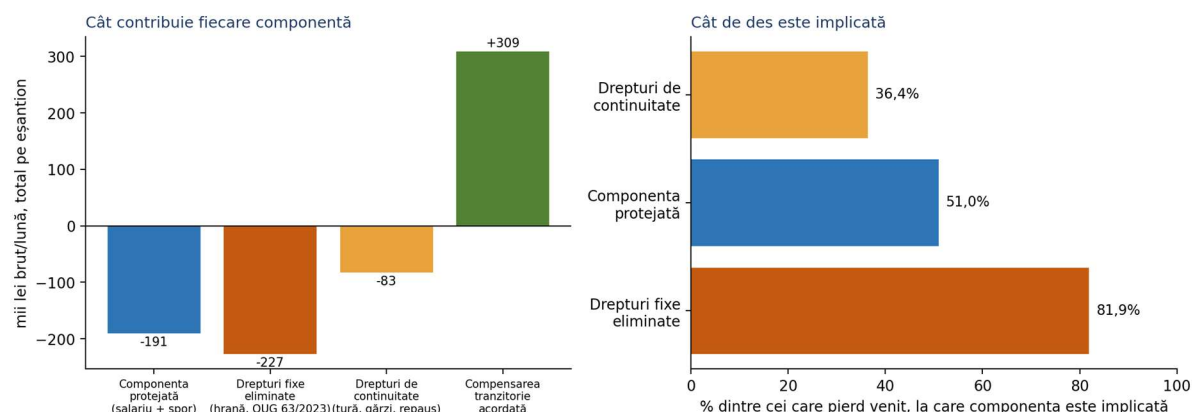
Tabelul 2. Cele două drepturi fixe eliminate de proiect

Dreptul	Quantum lunar	Cine îl primește	Ce prevede proiectul
Indemnizația de hrană	347 lei	personalul cu salariu net de până la 6.000 lei	abrogată odată cu Legea-cadru nr. 153/2017 [art. 40 pct. 1]

Indemnizația art. I din OUG nr. 63/2023	500 lei	asistenți medicali, moașe, surori medicale și categoriile asimilate	abrogată expres [art. 40 pct. 11]
--	---------	---	-----------------------------------

Sursa: proiectul de lege, varianta 20 august 2026; identificarea componentelor a fost validată pe subeșantion de control, cu potrivire de 99,8%.

Figura 2. Cauzele scăderilor de venit (n = 459 situații, scenariul minim)



Sursa: prelucrare proprie. O situație poate avea mai multe componente în scădere simultan.

Componenta fixă este implicată în 85% dintre situațiile de scădere. Cazul cel mai clar este cel al personalului din anatomia patologică și medicina legală, care concentrează 99 din cele 140 de situații de scădere din scenariul maxim. Acest personal nu lucrează în ture, deci pierderea nu poate proveni din drepturile de continuitate: pentru 55,6% dintre ei, factorul cu contribuția cea mai mare este tocmai eliminarea celor două indemnizații.

Cele două drepturi nu figurează în lista de excluderi de la art. 33 alin. (6) din proiect și nu au caracter temporar sau variabil. Interpretarea literală a legii ar conduce la includerea lor în baza de calcul a protecției tranzitorii, dar textul nu o spune expres. De această ambiguitate depinde dacă mii de angajați pierd sau nu bani.

3. Trei scenarii, aceeași concluzie de politică

Nivelul sporului CM modifică amploarea riscului, nu necesitatea garanției juridice.

Indicator	Minim CM	Mediu CM	Maxim CM
Creștere fără DST	203.085 / 94,0%	209.160 / 96,8%	212.888 / 98,5%
Nemodificat prin DST	7.946 / 3,7%	4.140 / 1,9%	1.662 / 0,8%
Pierdere rămasă	5.006 / 2,3%	2.736 / 1,3%	1.486 / 0,7%
Câștig net mediu	+1.061 lei	+1.353 lei	+1.658 lei
Beneficiari DST	10.789 / 5,0%	5.728 / 2,7%	2.085 / 1,0%
Cost DST brut/lună	18,2 mil. lei	8,6 mil. lei	4,1 mil. lei

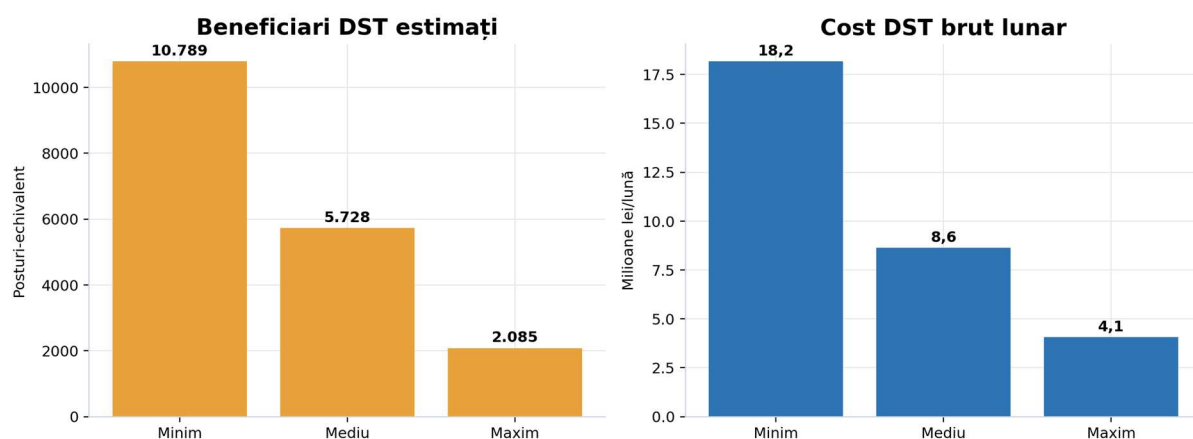
Numerele sunt estimări calibrate pentru spitalele publice; nu sunt numărători administrativi ale persoanelor.³

³ Incertitudine statistică: interval bootstrap 95% pentru rata pierderilor: 2,10%-2,81% la minim; 1,10%-1,61% la mediu; 0,56%-0,91% la maxim. Intervalele nu includ toate erorile de clasificare sau de raportare.

4. DST reduce pierderea, dar nu o acoperă integral

Beneficiar DST nu înseamnă automat venit nemodificat, deoarece unele componente rămân în afara protecției.

DST este o protecție activă, nu o absență a pierderii structurale



5. Ce se îmbunătățește: gărziile și sporul de tură

În sistemul actual, sporurile și drepturile de continuitate nu se calculează la salariul de bază aflat în plată, ci la salariile înghețate în 2018, respectiv 2023. Proiectul elimină acest mecanism. Efectul este substanțial și a fost frecvent înțeles greșit în dezbaterile publice.

Tabelul 3. De câte ori crește baza de calcul a drepturilor accesorii

Categorie profesională	Salariul înghețat, ca parte din cel actual	Raportul dintre noua bază și cea actuală
Medici (inclusiv rezidenți)	0,885	1,32×
Personal medical superior	0,480	2,57×
Personal medical mediu	0,714	1,81×
Personal medical auxiliar	0,395	3,24×
Muncitori și personal de deservire	0,322	3,92×

Sursa: prelucrare proprie, valori mediane pe categorie.

Tabelul 4. Cum se modifică drepturile de continuitate

Dreptul	Medici	Asistenți medicali	Personal auxiliar
Sporul de tură (15%)	+32,0%	+81,0%	+224,1%

Garda de urgență, zi lucrătoare	+32,0%	—	—
Garda la domiciliu	+32,0%	—	—

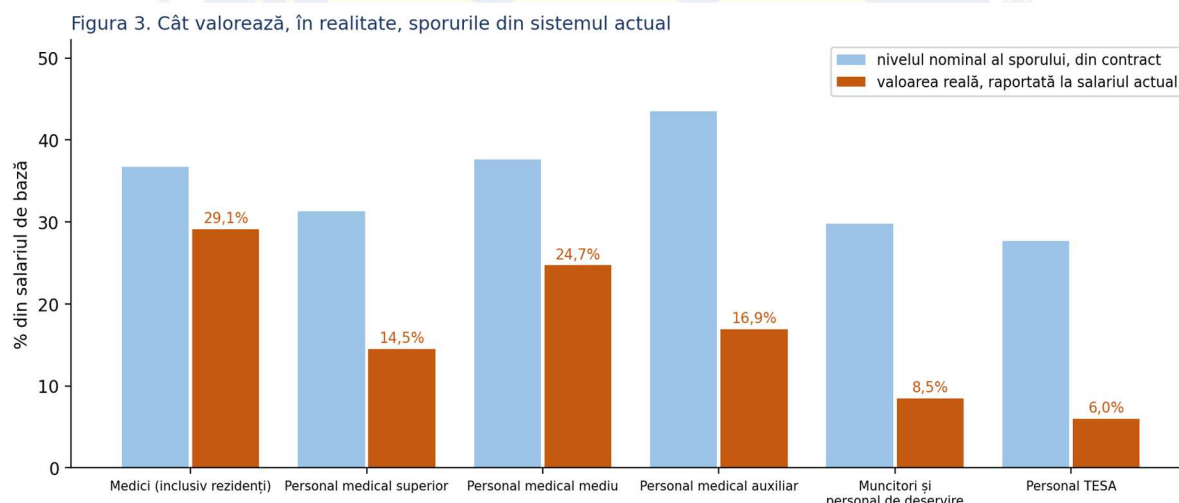
Sursa: prelucrare proprie. Procentele nominale rămân neschimbate; întreaga variație provine din schimbarea bazei de calcul.

Gărzile de monitorizare, introduse de proiect, sunt o categorie nouă, deoarece în prezent există numai gărzi de urgență și gărzi la domiciliu. Ele nu diminuează, prin ele însele, niciun drept existent. Riscul semnalat de FSSR este reîncadrarea unor linii de gardă care asigură în prezent urgențe drept linii de monitorizare, ceea ce ar reduce tariful cu 25% fără nicio modificare a activității prestate.

Singurele două situații în care proiectul produce o reducere netă privesc exclusiv medicii și numai în unitățile care acordă în prezent sporurile la nivel apropiat de maxim: garda de urgență din zilele de repaus și munca prestată în zilele de repaus în cadrul programului normal de lucru.

6. O inechitate gravă a sistemului actual, corectată

Mecanismul de înghețare din 2018 a produs o deconectare între nivelul nominal al sporului, înscris în contractul de muncă, și valoarea lui reală. Deconectarea este cu atât mai mare cu cât salariatul se află mai jos în ierarhie.



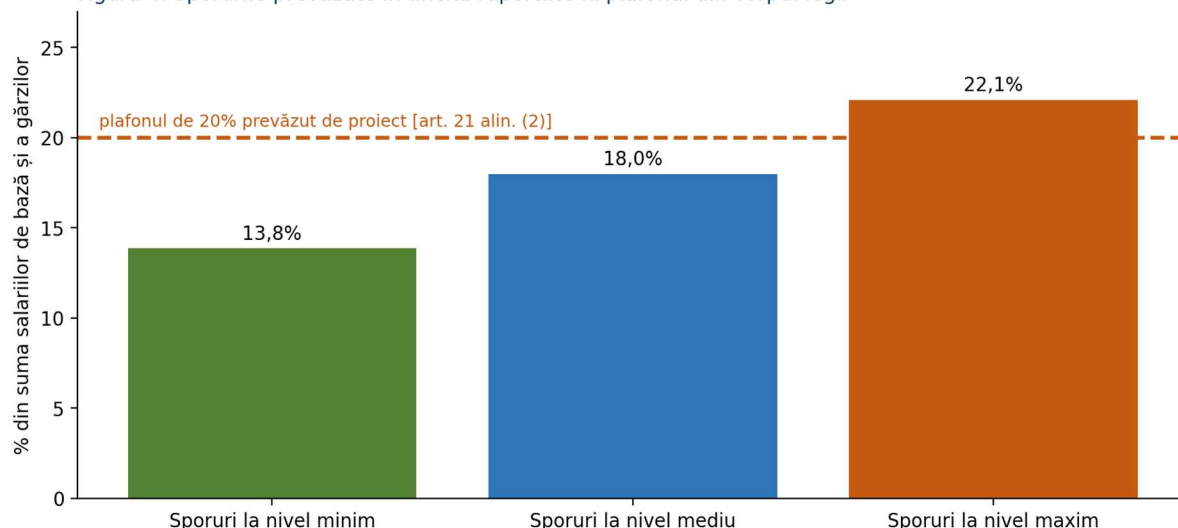
Sursa: prelucrare proprie; sunt incluse numai situațiile cu spor nominal nenul.

La medicii, un spor nominal de 85% valorează în realitate circa 75% din salariul de bază, în timp ce la alte categorii valorează mult mai puțin. Proiectul elimină acest mecanism.

7. Problema plafonului de 20%

Proiectul limitează suma sporurilor la 20% din suma salariilor de bază, la nivelul fiecărui ordonator principal de credite. Analiza arată că această limită este incompatibilă aritmetic cu nivelurile superioare ale intervalelor de spor prevăzute în anexa privind sănătatea.

Figura 4. Sporurile prevăzute în anexă raportate la plafonul din corpul legii



Sursa: prelucrare proprie; estimare calibrată pe execuția bugetară națională.

Practic, legea permite în anexă ceva ce norma bugetară din corpul legii interzice. Sub plafonul de 20% sunt fezabile numai nivelurile minim și mediu.

8. Costul protecției depline

Costul lunar al diferenței salariale tranzitorii, în forma actuală a proiectului, se situează între 5,6 și 24,8 milioane lei, în funcție de scenariu, adică sub 1,5% din suma lunară a salariilor de bază din sănătate. Extinderea protecției la componenta fixă și la drepturile de continuitate ar majora acest cost, dar rămâne în același ordin de mărime.

Diferența dintre un proiect acceptabil și unul care produce nedreptăți nu se mai află în arhitectura de ansamblu a legii, ci într-un număr mic de norme precis identificabile. dintre care cea mai importantă este o omisiune de tehnică legislativă. Obiectul dezbaterii parlamentare nu mai este o rescriere a legii, ci un set de amendamente punctuale, fiecare cu efect verificabil pe date.

9. Concluziile analizei

1. Venitul salarial total crește pentru marea majoritate a angajaților, în toate cele trei scenarii de aplicare. Venitul net median trece de la 5.941 lei la 7.778 lei în scenariul maxim (+24,4%) și la 7.219 lei în scenariul minim (+15,9%). Creșterea mediană anuală, în scenariul maxim, este de 19.284 lei net.
2. Ponderea situațiilor cu scădere variază între 0,81% și 2,66%, în funcție de nivelul la care se acordă sporul pentru condiții de muncă. La nivelul maxim al intervalelor legale, 0,81% dintre combinații înregistrează o scădere; la nivelul mediu, 1,36%; la nivelul minim, 2,66%. Extrapolat la cele 216.305 posturi ocupate, aceasta înseamnă între aproximativ 1.494 și 4.811 de angajați.
3. Cauza dominantă a scăderilor este eliminarea unor drepturi fixe aflate în plată. În scenariul maxim, componenta fixă (indemnizația de hrană și indemnizația lunară prevăzută de art. I din OUG nr. 63/2023, abrogat prin art. 40 pct. 11 din proiect) este implicată în 85% dintre situațiile de scădere; în scenariul minim, în 81,9%. Pentru personalul din anatomia patologică și

medicina legală, care nu lucrează în ture, componenta fixă este factorul cu contribuția cea mai mare în 55,6% dintre cazuri.

4. Extinderea bazei de calcul a diferenței salariale tranzitorii elimină integral scăderile. Includerea drepturilor fixe în baza de referință reduce ponderea scăderilor de la 2,66% la 0,97% în scenariul minim și de la 0,81% la 0,33% în cel maxim. Extinderea la venitul salarial total, calculat ca medie a ultimelor douăsprezece luni, o aduce la zero în toate cele trei scenarii.

5. Regimul gărzilor și al sporului de tură se îmbunătățește, prin schimbarea bazei de calcul. Gărzile se calculează în prezent la tariful orar al salariului de bază din 2018, iar în proiect la cel al salariului de bază în plată, ceea ce reprezintă o majorare de +32,0% pentru medici. Sporul de tură crește cu +32,0% la medici, +81,0% la personalul medical mediu. Gărzile de monitorizare constituie o categorie nouă, inexistentă în prezent.

6. Plafonul de 20% permite numai nivelurile minim și mediu ale intervalelor de spor; un plafon de 30% le-ar permite pe toate. Estimarea calibrată național indică 13,85% din suma salariilor de bază și a gărzilor pentru nivelul minim, 17,97% pentru cel mediu și 22,08% pentru cel maxim. Diferența de venit net dintre nivelul maxim și cel mediu este de 329 lei/lună (mediană), iar între maxim și minim de 640 lei/lună.

7. Compensarea prin diferență salarială tranzitorie privește un număr restrâns de angajați. În scenariul maxim, 1,44% dintre combinații primesc compensare (valoare mediană 735 lei brut/lună), iar în scenariul minim 6,86% (valoare mediană 1.232 lei). Restul de 98,04%, respectiv 91,85%, înregistrează creșteri fără a avea nevoie de compensare.

8. Preluarea pachetului de propuneri FSSR ar elimina complet scăderile și ar crește semnificativ câștigul. Modelat pe nivelul minim al sporurilor, pachetul conduce la 0% situații cu scădere și la o creștere mediană de +1.686 lei net/lună (+26,8%), față de +994 lei în forma actuală a proiectului aplicată la același nivel.

Concluzia principală

Proiectul, în varianta din 20 august 2026, produce creșteri salariale generalizate și corectează cea mai gravă disfuncție a sistemului actual, respectiv erodarea sporurilor și a drepturilor de continuitate prin raportarea lor la salarii de bază înghețate. Reziduul de scăderi de venit are o cauză precis identificabilă și diferită de cea presupusă inițial: eliminarea unor drepturi fixe aflate în plată, care nu au fost preluate în noua lege și nici incluse în baza de calcul a protecției tranzitorii. Corectarea acestei omisiuni, printr-un amendament de câteva rânduri, este suficientă pentru realizarea regulii „niciun angajat nu suferă reducerea venitului salarial”.

10. Notă metodologică

a) Sursele datelor utilizate:

- Baza de date esențială — Comparatorul salariilor din sănătate. 29.157 simulări efectuate de angajați în perioada 2026-08-21 18:01 – 2026-08-25 18:10, dintre care 17.266 combinații unice de parametri, acoperind 475 unități sanitare din 42 județe. Numărul de calcule eșuate este zero.
- Textele normative primare. Proiectul de lege în varianta din 20 august 2026 — corpul principal și Anexa nr. II cap. II —, precum și Legea-cadru nr. 153/2017, OUG nr. 19/2024,

OUG nr. 53/2024, OUG nr. 63/2023, OUG nr. 114/2018, HG nr. 153/2018 și HG nr. 917/2017.

- Date de execuție bugetară. Serii lunare naționale privind cheltuielile de personal din sănătate, defalcate pe articole bugetare, pentru perioada ianuarie 2025 – mai 2026.
- Date privind structura personalului. Raportări lunare privind posturile aprobate, ocupate și vacante, pe categorii profesionale; ultima lună disponibilă (aprilie 2026) înregistrează 216.305 posturi ocupate.
- Baze de date longitudinale și baza CNAS. Seriile Exanalitica pe unitate, lună și indicator (2016–2026) și baza de referință a spitalelor publice CNAS/Ministerul Sănătății.

b) Precizări metodologice

- Unitatea de analiză este combinația unică de parametri, pentru a evita supra-ponderarea simulărilor repetate.
- Eșantionul este auto-selectat. Rezultatele sunt ponderate pe structura reală a personalului și calibrate pe execuția bugetară națională; ponderarea deplasează rezultatele în direcția favorabilă proiectului, ceea ce face ca estimările prezentate să fie conservatoare.
- Variațiile de cel mult un leu sunt tratate ca artefacte de rotunjire, nu ca scăderi.
- Fiecare mărime este etichetată în studiul integral drept CALCULATĂ, ESTIMARE sau nedisponibilă. Datele indisponibile nu au fost substituite prin aproximări.

