



București, Sector 3, Str. Lipscani nr. 53, etaj IV, camera IV3 / Mobil: 0723311403 / Telefon: 0371.049.261 / Fax:

Website: www.solidaritatea-sanitara.ro

e-mail: solidaritateasanitara@yahoo.fr

[fb/solidaritatea_sanitar](https://www.facebook.com/solidaritatea_sanitar)

Către:



**Ministerul Sănătății
Doamnei Ministru,
Sorina Pintea**

Având în vedere proiectul Hotărârii de Guvern privind aprobarea Regulamentului de sporuri, elaborat în baza prevederilor legii nr. 153/2017, înaintat prin adresa nr. 7344/08.02.2018;

Ținând cont de faptul că Federația „Solidaritatea Sanitară” din România este organizație sindicală reprezentativă la nivel de sector Sănătate, având de drept calitatea de organizație participantă la consultarea și acordul privind elaborarea Regulamentului de sporuri;

Prin prezenta adresă vă înaintăm atașate observațiile și propunerile actualizate ale Federației „Solidaritatea Sanitară” la proiectul acestui Regulament cu rugămintea de a fi analizate cu atenție, de a fi preluate și discutate la întâlnirile cu organizațiile sindicale reprezentative pe tema elaborării acestui document.

Menționăm că elaborarea documentului cu principiile, observațiile și Federației „Solidaritatea Sanitară” propunerile la Regulamentul de sporuri a fost făcută, ținând cont de propunerile organizațiilor sindicale membre, de către colectivul de experți în relații de muncă și legislația muncii din cadrul Centrului de Cercetare și Dezvoltarea Socială „Solidaritatea”.

Documentul anexat la prezenta adresă cuprinde un număr de 67 pagini structurate astfel:

Anexa I - Analiza efectelor Anexei nr. 10 la Regulamentul de sporuri din sănătate și estimarea impactului acesteia (pag 4- 16);

Anexa II - Propunerile Federației „Solidaritatea Sanitară” din România la proiectul Regulamentului de sporuri (pag 17-59);

Anexa III – Propuneri și observații suplimentare primite de la organizații sindicale afiliate(p60-67).

Principii și argumente

În elaborarea Regulamentului de sporuri Federația „Solidaritatea Sanitară” susține aplicarea următoarelor principii, în baza argumentelor juridice prezentate în cadrul fiecăruia dintre ele:

1) Prezentul Regulament de sporuri trebuie să fie aplicabil tuturor salariaților din Sănătate (inclusiv personal nemedical/TESA)

- Legea 153/2017 operează, din eroare, în mod discriminatoriu în cadrul anexei nr. II în privința aplicării sporurilor pentru personalul nemedical: ele nu ar fi aplicabile pentru personalul din Sănătate dar sunt aplicabile pentru personalul din asistență socială. Această diferență de tratament este vizibilă comparând prevederile art. 7 alin. 1) din anexa nr. II, cap. 2 al legii nr. 153/2017 cu prevederile art. 14 din aceeași anexă.



Necesitatea adoptării unei soluții unitare pentru reglementarea în mod adecvat a Regulamentului de sporuri este evidentă.

- Un argument suplimentar pentru ambiguitatea legiuitorului în această privință îl constituie formula *a) pentru personalul din unități, secții și compartimente de boli infecțioase ...* pe care legiuitorul o utilizează la prevederile art. 7 alin. 1) lit. a) din anexa nr. II, cap. 2 al legii nr. 153/2017.
- Esența acordării sporurilor o constituie condițiile de muncă, ele fundamentând drepturile salariaților.
- Acordarea sporurilor în funcție de condițiile de muncă evită situațiile de discriminare între categoriile profesionale pe care riscă să le creeze separarea personalului nemedical de restul personalului.

În concluzie, considerăm necesară introducerea personalului nemedical (TESA) în acest Regulament de sporuri într-una din următoarele modalități:

- a) În mod direct, menționat în mod corespunzător la fiecare anexă, sau, în subsidiar**
- b) Prin crearea unei anexe separate, speciale, pentru personalul nemedical (TESA).**

Considerăm că prima soluție este cea corectă, ea asigurând și respectarea principiului drepturilor câștigate.

2) Limita de 30% nu are caracter obiectiv, fiind necesară eliminarea ei pentru unitățile publice de sănătate

Experiența ultimilor 7 ani a demonstrat că introducerea acestei limitări ar conduce la semnificative perturbări în funcționarea echitabilă a sistemului sanitar. Realitatea arată faptul că această intenție a plafonării sumelor alocate sporurilor, vizând diminuare despăgubirilor acordate salariaților sub această formă, nu a fost dublată de îmbunătățirea condițiilor de muncă.

Limitarea de 30% ar determina în mod clar imposibilitatea plății unui număr/procent mare de sporuri raportat la situația actuală. Obligativitatea acordării unor drepturi salariale suplimentare aferente salariului de bază, așa cum sunt formulate în lege, sporurile privind condițiile de muncă vor dispărea în majoritatea unităților sanitare sau vor fi acordate în procent neglijabil:

- angajatorul va cuprinde în buget, cu prioritate, fiind obligat în acest sens, drepturile salariale suplimentare obligatorii;
- angajatorul va cuprinde în buget indemnizațiile de hrană (începând cu 2019) și premiile individuale lunare la limită maximă și înaintea sporurilor pentru condițiile de muncă;
- angajatorul va acorda sporurile pentru condițiile de muncă în limita a ceea ce a mai rămas din 30%.

În acest caz, este evident că sporul pentru condiții de muncă va fi neglijabil, sau nu va fi deloc.

În concluzie, solicităm eliminarea art. 15 din Proiectul de Hotărâre pentru aprobarea Regulamentului.



3) Înlocuirea expresiei „program de lucru” cu formula „timp de muncă”

Orele de muncă prestate în afara timpului normal de lucru sunt de fapt timp de lucru din cadrul unui program normal de lucru cu caracter special, ce derogă de la legislația în materie. Cu alte cuvinte, toate orele de muncă fac parte din timpul normal de lucru, unele dintre ele având un caracter special, respectiv de extindere a programului normal de lucru. Completăm argumentele anterioare cu următoarele: calculul drepturilor bănești aferente acestor ore de muncă se face prin raportare la prevederile contractului individual de muncă. Prin urmare, drepturile bănești sunt drepturi salariale, deci orele de muncă prestate în afara timpului normal de lucru fac parte din timpul de muncă. Sporul acordat pentru orele de muncă trebuie considerat un beneficiu acordat salariaților similar celui pentru orele suplimentare, fără a avea însă acest caracter.

În construcția legii 153/2017 poate fi remarcat faptul că legiuitorul folosește deseori formula „corespunzător timpului lucrat ...” cu raportare la sporuri, instituind astfel regula aplicării sporurilor pentru tot timpul de lucru, indiferent dacă este în cadrul *programului de lucru*, respectiv în cadrul *normei de bază*, sau în afara acestora.

Concluzia evidentă: sporurile trebuie acordate în funcție de *timpul de muncă* petrecut în condițiile specifice acordării fiecărui spor, sintagma *program de lucru* fiind ambiguă și irelevantă raportat la acordarea sporurilor.

Cu stimă,

Comitetul Director,
Copreședinte,
CELMARE LIDA



Analiza efectelor Anexei nr. 10 la Regulamentul de sporuri din sănătate și estimarea impactului acesteia¹

Introducere

Precizări prealabile

Principala observație a prezentei analize o constituie identificarea abaterilor de la punctul de referință al creșterilor salariale, care este cel anunțat prin declarațiile oficiale: medicii așteaptă o creștere a salariilor între 70% (nivelul minim pentru asistenții medicali) și 172% (nivelul maxim pentru medici) raportat la luna ianuarie 2018. Impactul cumulat al creșterilor salariale determinate de Anexa nr. II la legea 153/2017 și Anexa 10 a Regulamentului de sporuri va fi judecat în funcție de acest nivel de referință. Orice abatere de la ceea ce a fost comunicat oficial va fi asimilată de salariați unei pierderi salariale.

O doua observație de fond o constituie referința creată de angajamentul Guvernului Tudose privind menținerea cuantumului sporurilor de la 1 ianuarie 2018 până la încheierea acestui an, ea setând un nivel de așteptare în funcție de care va fi judecată evoluția sporurilor, la care se adaugă necesitatea cuprinderii întregului personal din sectorul sanitar (inclusiv personalul nemedical/TESA) în acest Regulament de sporuri.

O scurtă evaluare preliminară

Anexa nr. 10 la proiectul Regulamentului de sporuri are două dimensiuni esențiale:

- Este o încercare de încadrare într-un buget limitat² a sporurilor pentru condițiile de muncă din sectorul public de sănătate.³
- Reprezintă o încercare de a compensa unele dintre erorile evidente ale legii nr. 153/2017, respectiv efectele negative (anticipabile) determinate de aceste erori. În acest sens se remarcă în special dimensionarea inegală (în mod intenționat) a sporurilor pentru:
 - o A anula efectul de pierderi la nivelul salariilor brute pentru categorii întregi de personal.⁴
 - o A anula diferențele foarte mari între nivelele de creștere a salariilor de bază brute propuse de legea 153/2017.

¹ Analiza este desfășurată de experții Centrului de Cercetare și Dezvoltare Socială „Solidaritatea”: Rotilă Viorel (coordonator), Palade Traian și Andoniu Loredana.

² La acest moment nu avem datele financiare privitoare la costurile aferente finanțării acestei propuneri, respectiv la impactul bugetar și la raportul dintre costuri și limitarea sporurilor la 30% din cheltuielile salariale. Impactul financiar nu poate fi calculat deoarece lipsește un element cheie: numărul de funcții din fiecare categorie. Din aceste motive nu putem avansa modele alternative, respectiv soluții complete pentru a corecta inechitățile descoperite.

³ Excepția o constituie sporul pentru garda din timpul săptămânii. Deși asimilabil practic cu sporul pentru orele suplimentare, el și-a pierdut acest caracter odată cu trecerea la efectuarea gărzilor suplimentare normei de bază în cadrul unui CIM cu timp parțial acest spor a dobândit mai curând caracterul unui stimulent. Considerăm că în luarea în considerare a modelului propus de Anexa 10 este condiționată de transferarea acestui spor în cele corespunzătoare locurilor de muncă în cadrul cărora se desfășoară gărzile.

⁴ Ceea ce confirmă implicit estimările noastre anterioare privind pierderile salariale determinate de legea salarizării.

Precizări tehnice

Calcululele au fost efectuate luând în considerare salariați cu gradația maximă, aflați pe cea mai înaltă treaptă a ierarhiei profesionale. În câteva cazuri, pentru a ușura comparația am recurs la extrapolări: pentru funcțiile care nu au anumite sporuri⁵ am procedat ca și cum ele ar existat. De asemenea, figurile care redau imagini globale nu includ varianta sporurilor de 85%. Scopul prezentărilor este de a identifica tendințe, putând fi lesne identificate efectele asupra situațiilor neprevăzute pe baza comparării comportamentului categoriilor învecinate.

Slăbiciunile modelului. În loc de concluzii

Pentru a ușura înțelegerea rezultatelor redade prin intermediul graficelor, începem cu prezentarea a ceea ce ar trebui să fie concluzii, indicând principalele slăbiciuni ale acestui model.

Principala concluzie o constituie constatarea că intervenția corectivă încercată prin intermediul Anexei nr. 10 nu poate să îndrepte toate erorile generate de legea salarizării, cel mai eficient demers de îndreptare a greșelilor fiind modificare sursei lor, respectiv a legii nr. 153/2017 și a Anexei nr. 2 la această lege. Una dintre dovezi o constituie faptul că chiar și după intervenția ingenioasă efectuată prin intermediul Anexei nr. 10 la Regulamentul de sporuri există situații în care salariile brute scad, cel mai evident exemplu constituindu-l cazul salariaților din Anatomie Patologică.⁶

Propunerile de re-ierarhizare practică a salariilor brute pentru anul 2018 pe care le conține Anexa nr. 10 au următoarele efecte negative:

- Reduc (până aproape de anulare) diferențele⁷ existente (în realitate și în mentalul salariaților) între salariile brute ale medicilor și asistentelor medicale din diferitele secții/care beneficiază de diferite sporuri. Cu alte cuvinte, modelul propus tinde să anuleze diferențele dintre veniturile medicilor pe care le generează la ora actuală sporurile; efectul este identic în cazul asistentelor medicale. Precizăm că acest efect are cea mai mare amploare în cazul medicilor.
 - o Spre exemplu, pentru medicii din Clinic, diferența dintre medicii care lucrează în secții cu spor de 75% și cei care nu beneficiază de spor este de doar 6,7%; diferența dintre salariul brut al unui medic ATI și cel al unui medic care nu beneficiază de nici un spor din neclinic este de doar 14,4% (față de 133% cât este la acest moment). Chiar dacă poate fi discutată justetea reducerii unor diferențe, estimăm că în condițiile în care vorbim aproape de anulare lor impactul va fi negativ.

⁵ Spre exemplu, în anatomia patologică nu există *Fără spor*.

⁶ Scăderea salariilor acestei categorii de personal fiind cauzată de refuzul guvernelor anterioare de a analiza atent efectele mutării contribuțiilor.

⁷ Pentru claritate, precizăm că reducerea diferențelor este efectuată în condiții de creșteri salariale.

- Raportul dintre creșterea salariului brut a unui medic ATI, care beneficiază de spor de 75%, și creșterea salariului brut a unui medic care nu beneficiază de nici un spor⁸ dintr-un spital neclinic este de 1/5,2.
- Situația este însă și mai dramatică în cazul asistentelor medicale: raportul dintre creșterea salariului brut al unei asistente med. pr., clinic, spor de 75% și creșterea salariului brut al unei asistente med. pr., neclinic, fără spor este de 1/7.
- Generează ritmuri diferite de creștere a salariilor pentru toți salariații, invers proporționale cu mărimea sporului: salariații care lucrează în locuri de muncă cu sporuri mari vor avea un procent al creșterilor salariale mai mic decât cei cu care lucrează la locuri de muncă cu sporuri mai mici, diferențele fiind invers proporționale cu mărimea sporului (cu cât sporul este mai mic cu atât creșterea salarială procentuală – raportat la salariul actual - este mai mare).
- Utilizează sporuri diferite pentru același loc de muncă. Se remarcă două diferențieri cu potențial mare de generare a sentimentului de inechitate:
 - Procentul corespunzător cuantumului sporurilor pentru același loc de muncă este diferit pentru diferite categorii salariale.
 - Distribuția diferențelor încalcă minime principii de echitate. Spre exemplu: pentru același loc de muncă cuantumului sporului infirmierii este mai mare decât cuantumului sporului medicului.⁹

Estimăm că o astfel de măsură să anuleze în bună parte scopul declarat (public) al creșterii salariilor medicilor, în special datorită următoarelor cauze:

- Nemulțumirea medicilor față de veniturile lor, generată în special prin compararea cu veniturile colegilor din Occident și cu cele ale altor categorii profesionale din țară (ex. magistrații) se va transforma într-o „nemulțumire pe orizontală”, determinată de eliminarea cvasitotală a diferențelor dintre diferitele locuri de muncă.¹⁰
- Modelul propus tinde să afecteze specializările care se confruntă într-o măsură mai mare cu deficitele create de migrația specialiștilor. În acest sens, considerăm că trebuie avută în vedere corelația dintre dificultatea secțiilor, condițiile de muncă specifice (traduse prin sporuri) și durata specializării unui medic, care este aplicabilă pentru o bună parte dintre cazuri.¹¹

Ilustrăm în secțiunile următoare prin intermediul regresiei liniare multiple pe eșantioane de funcții efectele Anexei nr. 10 la proiectul Regulamentului de sporuri.

⁸ Nu lucrează într-un dintre condițiile de muncă prevăzute în Regulamentul de sporuri.

⁹ Modelul ideal ar trebuie să ia în considerare cel puțin introducerea unor minime diferențieri.

¹⁰ Cele patru categorii generale nu mențin un nivel rezonabil de diferențiere, mai ales dacă luăm în considerare un sentiment al diferențelor format implicit de structura sporurilor. Analizând diferențele dintre medicii primari (gradația a 5-a, fără sporuri) pe 3 dintre cele 4 paliere constatăm următoarele: clinic vs. Neclinic – 2%; ATI... vs. Neclinic – 8%; ATI... vs. Clinic – 6%.

¹¹ Deoarece nu avem date de încredere nu știm în ce măsură această corelație există în cazul spitalelor de monospécialitate.

Soluții posibile de rectificare a unor distorsiuni

Pentru situația în care este decisă menținerea Anexei nr. 10 această analiză arată necesitatea unei serii de corecții pentru a asigura o creștere a gradului de echitate. Evident, soluția menținerii cuantumului sporurilor valabil pentru luna ianuarie 2018 ar anula aceste probleme, lăsându-le în schimb pe cele create de legea salarizării. Câteva soluții ar putea crește gradul de echitate al acestui model, ele fiind bazate pe intervenții punctuale asupra problemelor identificate:

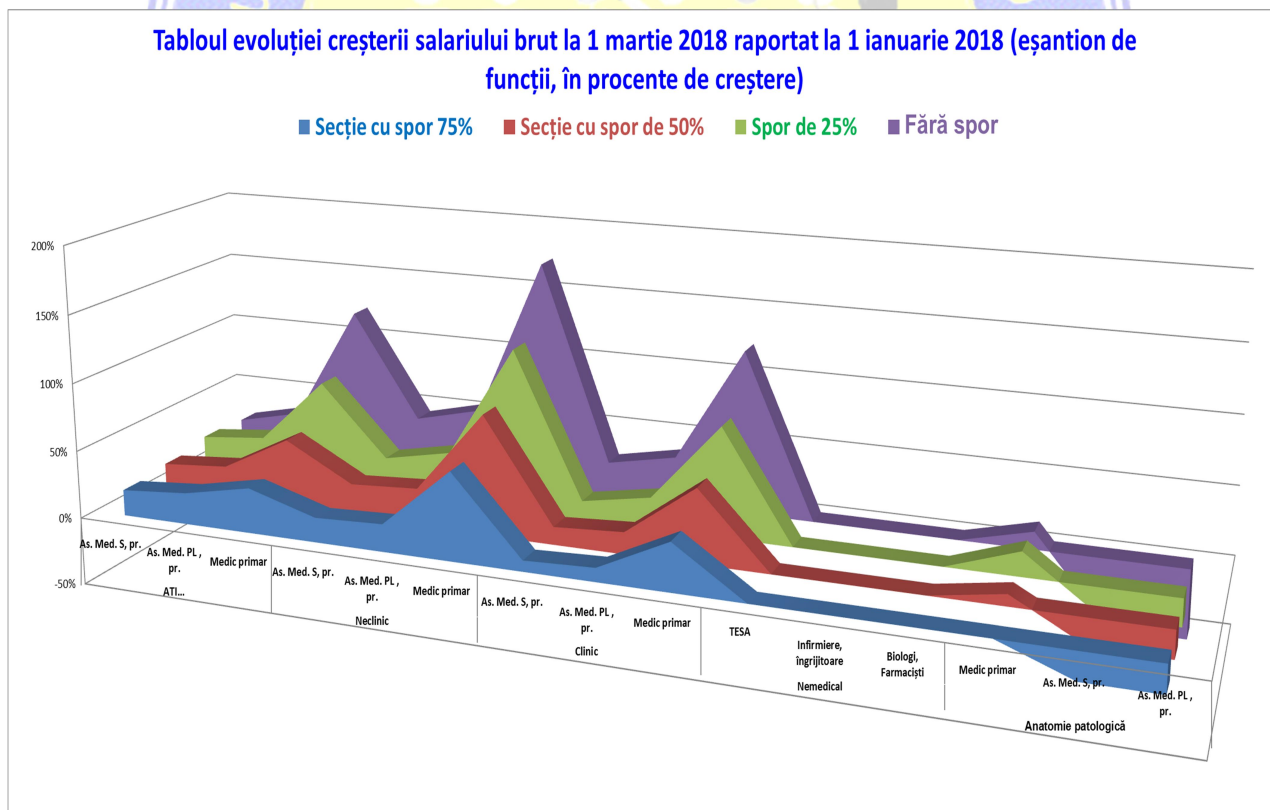
- Accentuarea diferențierii dintre creșterea salariilor brute ale medicilor și asistenților medicali aflați în categorii de unități și de condiții de muncă diferite.
- În cazul medicilor accentuarea diferențierii poate fi sprijinită și prin utilizarea veniturilor (afereente sporului) din gărzi ca factor de diferențiere suplimentară.¹²

Privită dintr-o altă perspectivă, accentuarea diferențierii înseamnă de fapt asigurarea unui ritm identic al creșterilor salariale pentru toate categoriile de medici și de asistente medicale (tinderea către raportul normal de 1/1).

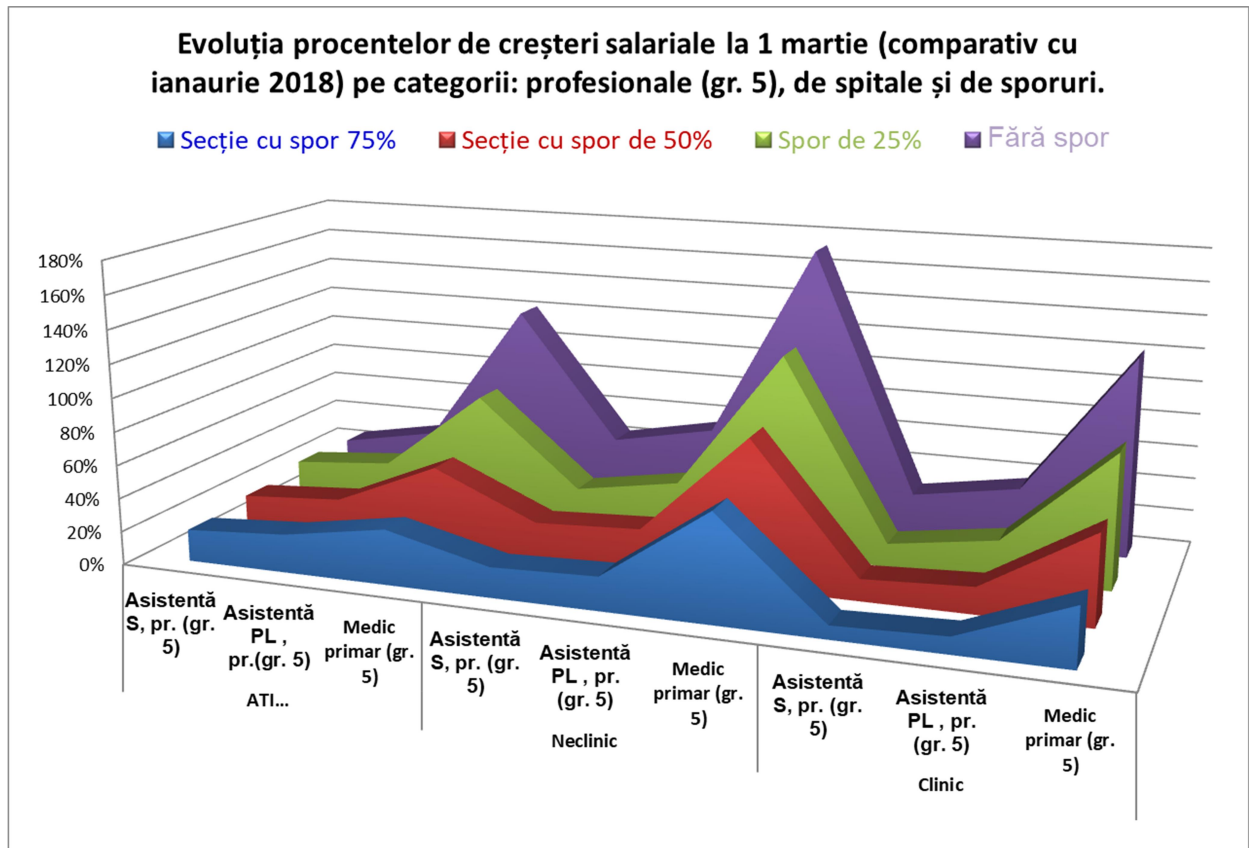
O analiză grafică a creșterilor salariale

O imagine generală

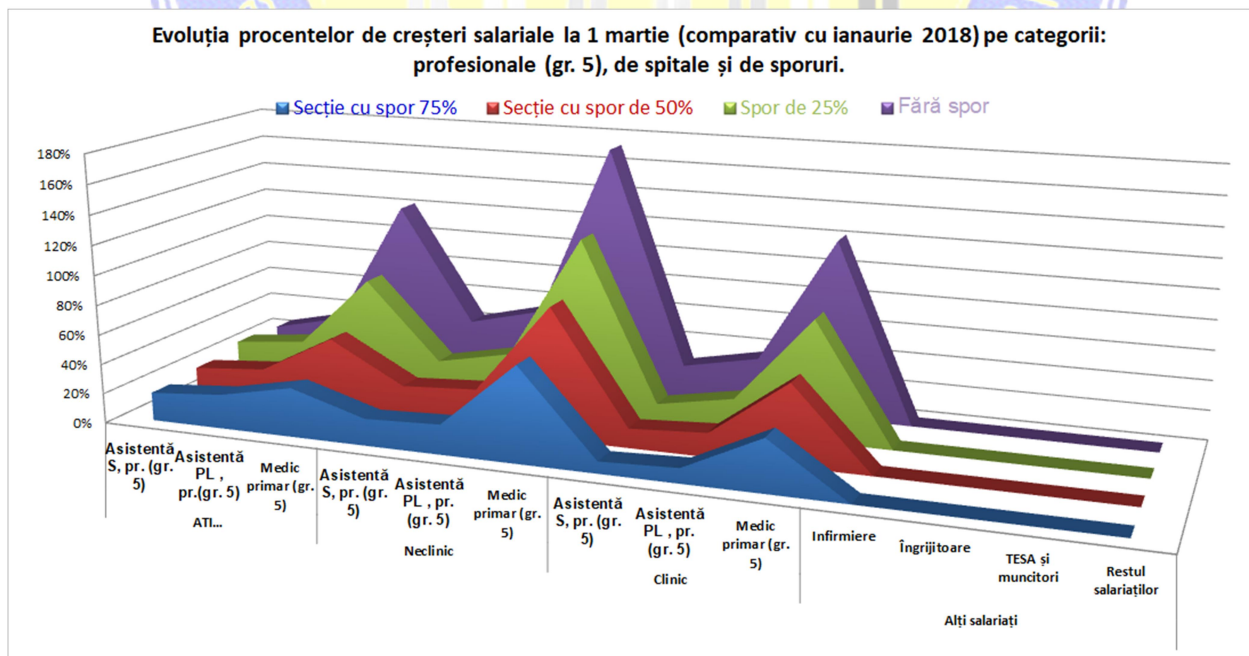
Aceasta este imaginea generală ce ar rezulta în urma aplicării Anexei nr. 10 la Regulamentul de sporuri:



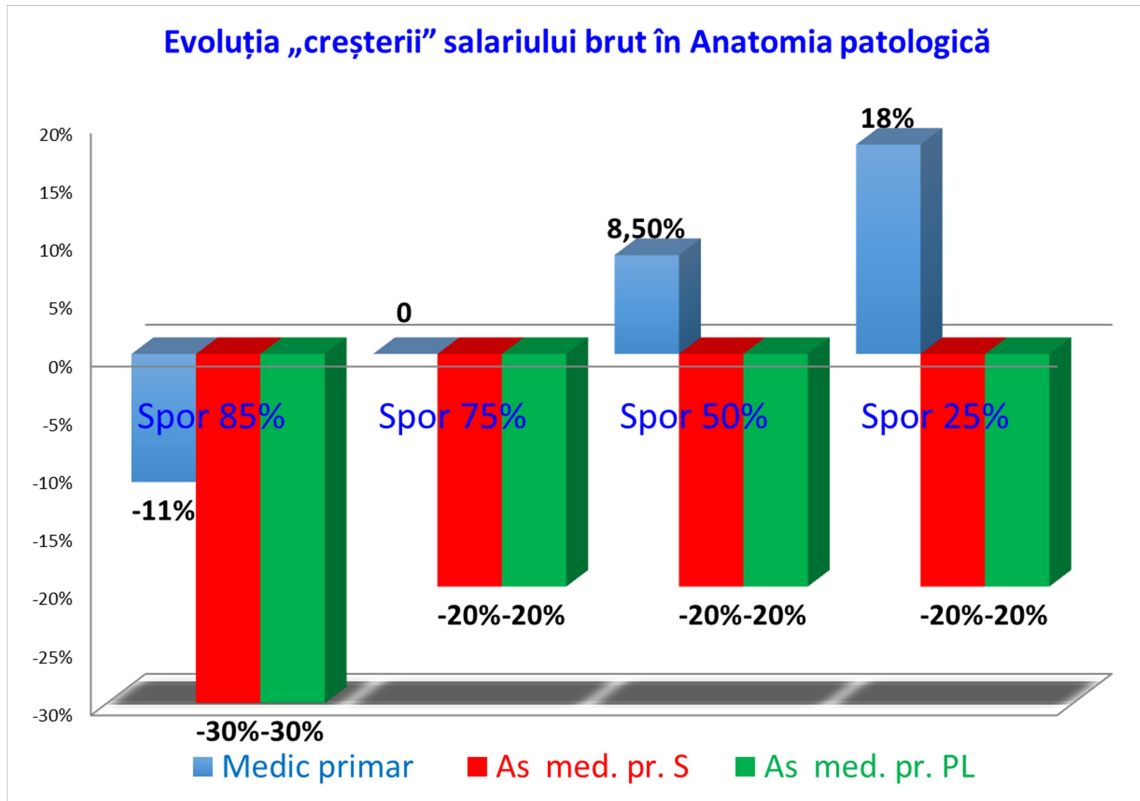
¹² Utilizarea acestui mecanism este posibilă doar în condițiile modificării prevederilor corespunzătoare din legea 153/2017.



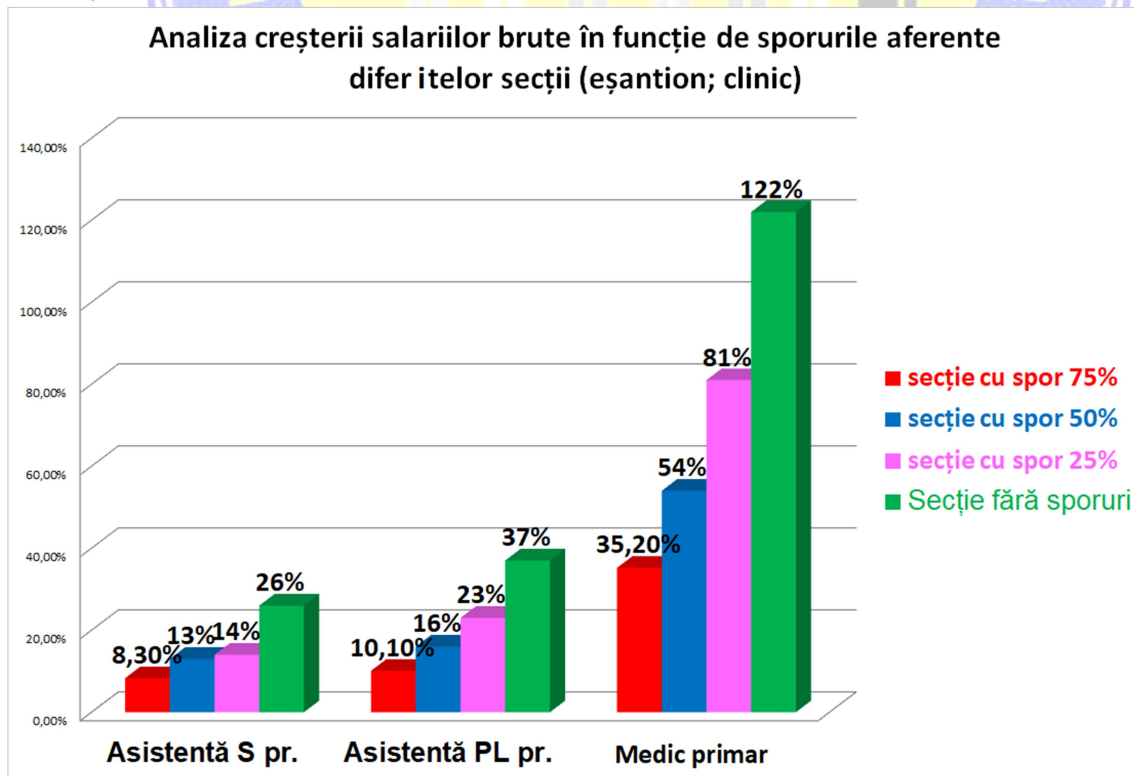
Imaginea completă a evoluției salariilor:

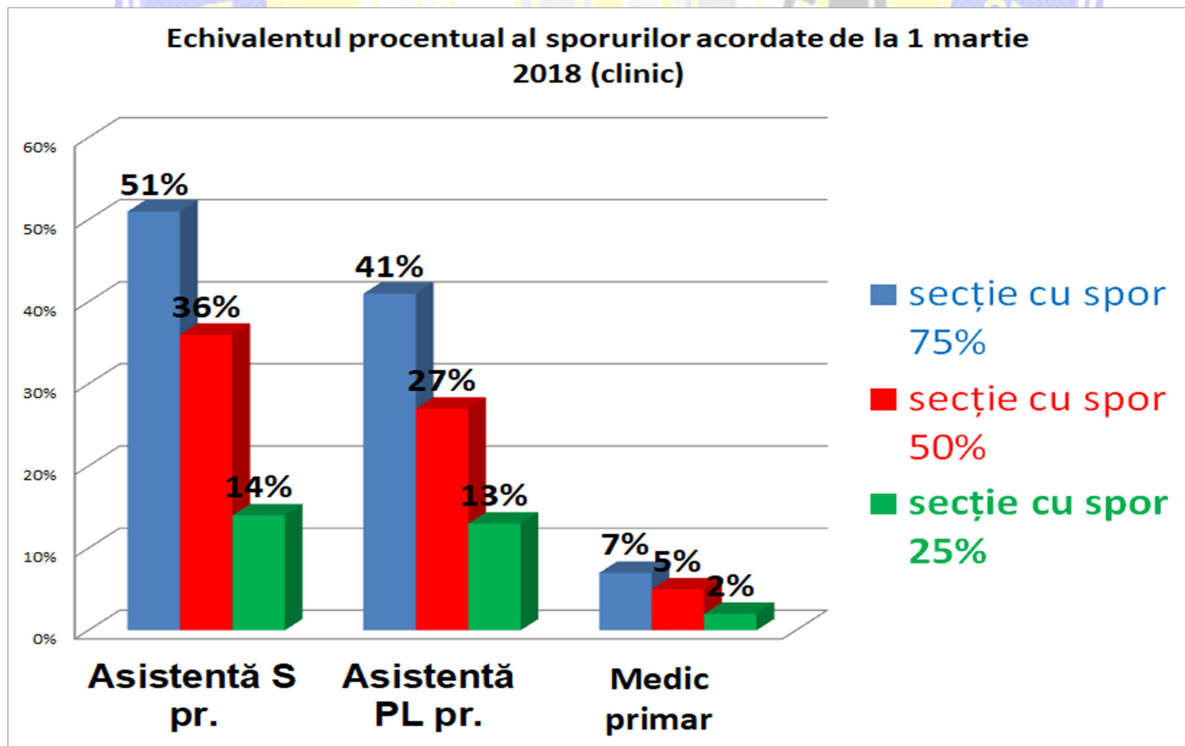
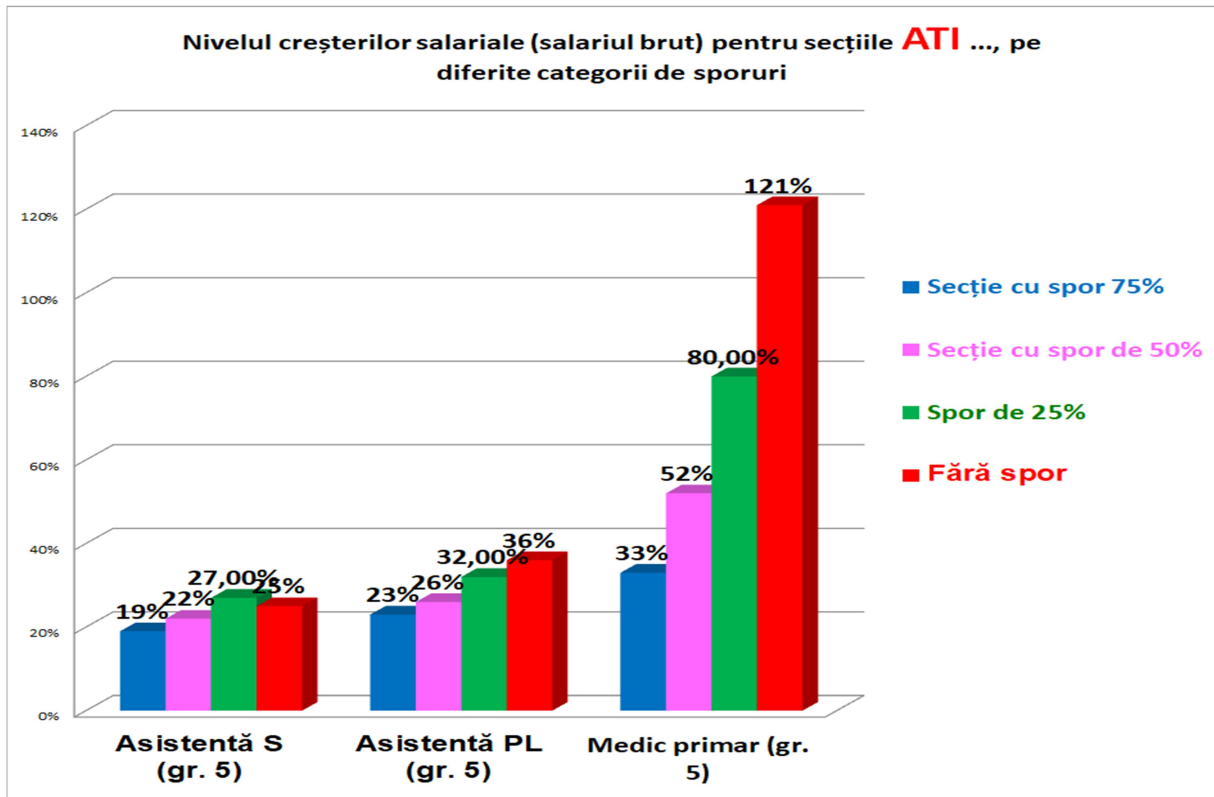


Anatomie patologică



Unități clinice





Evoluția salariilor medicilor

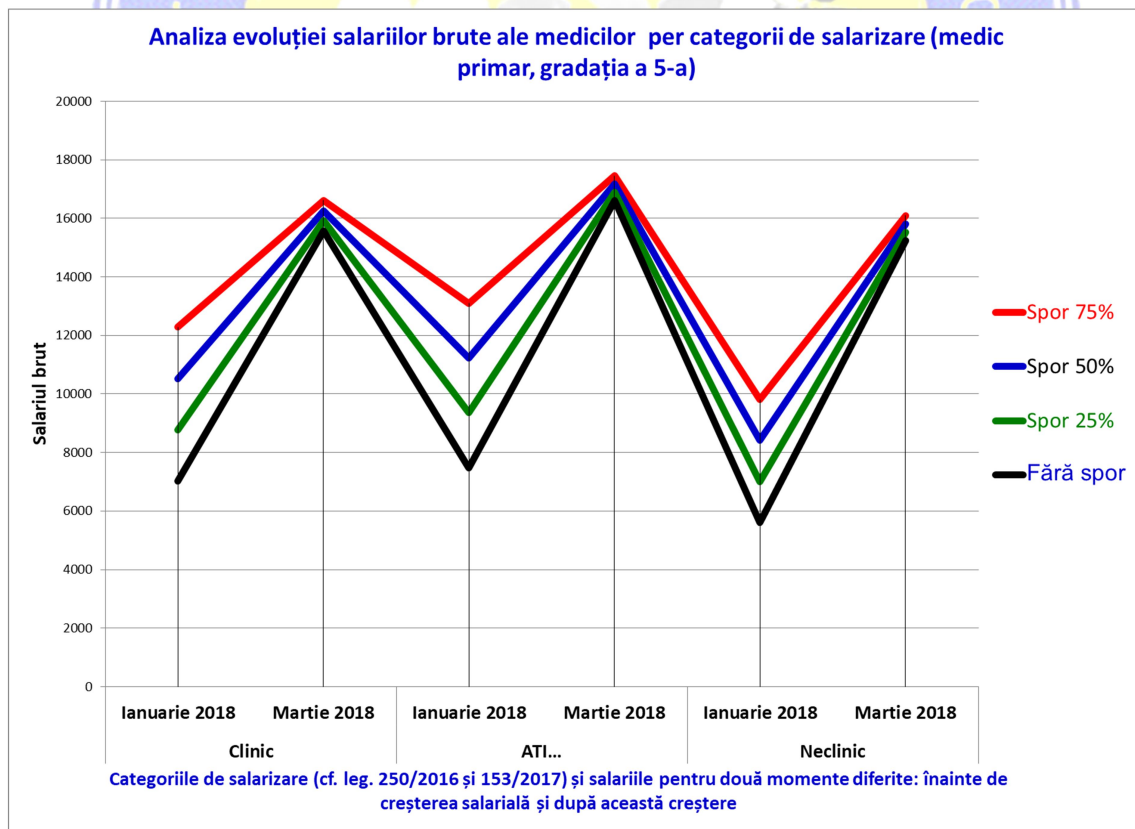
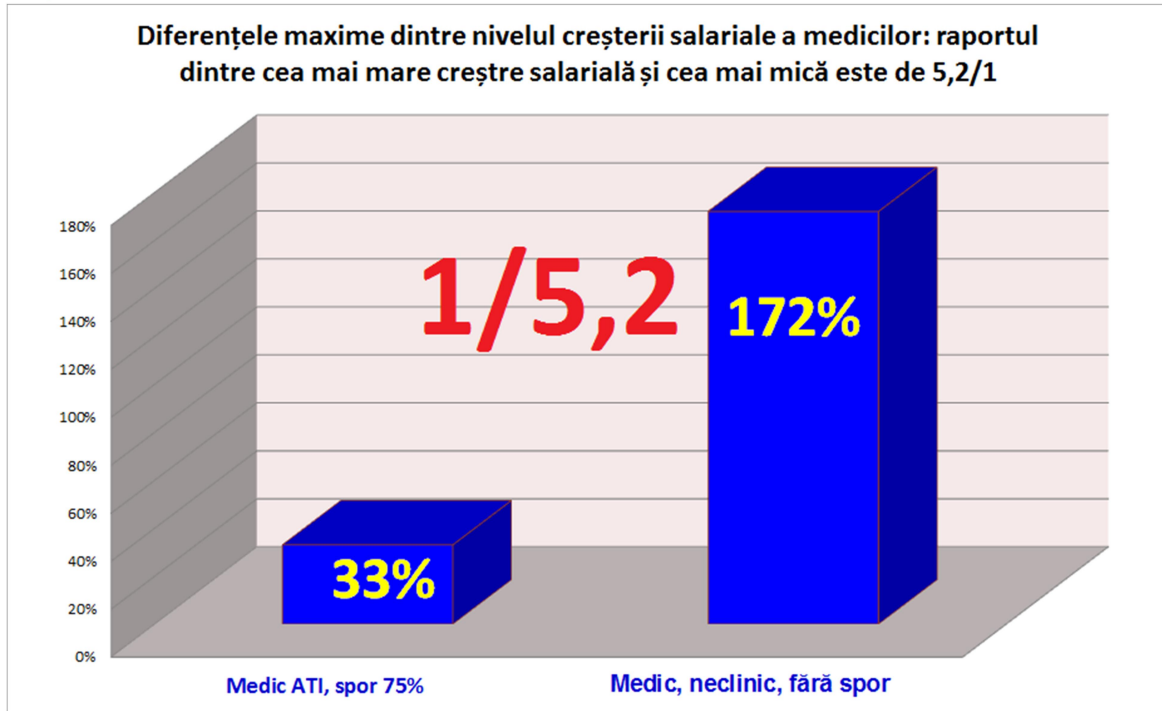
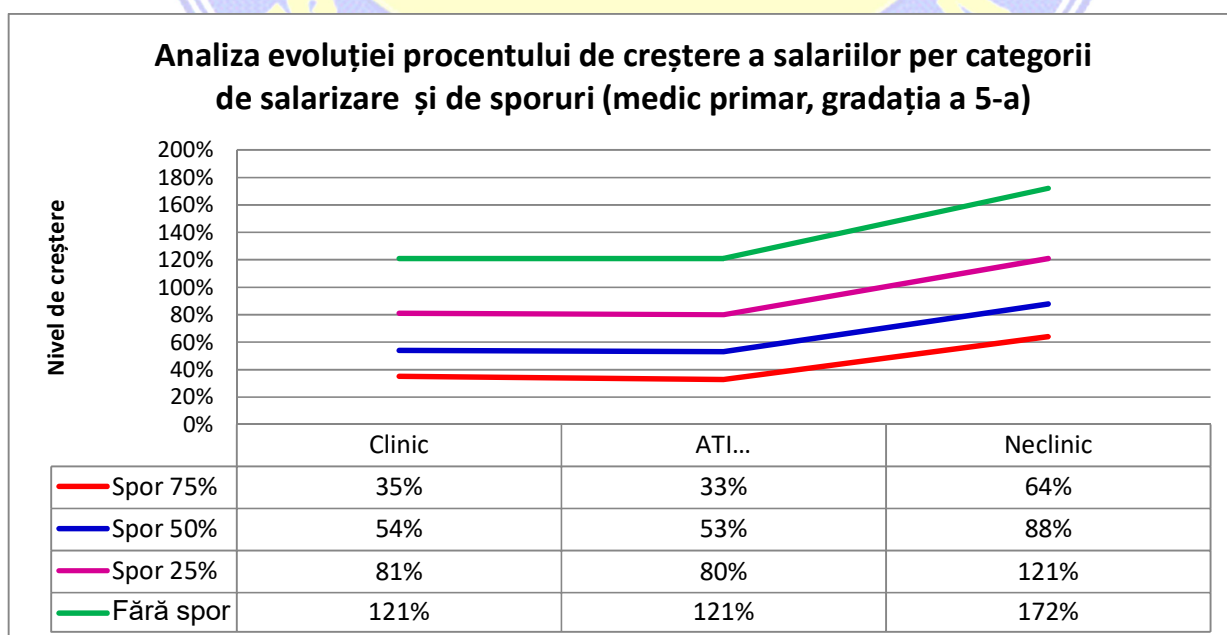
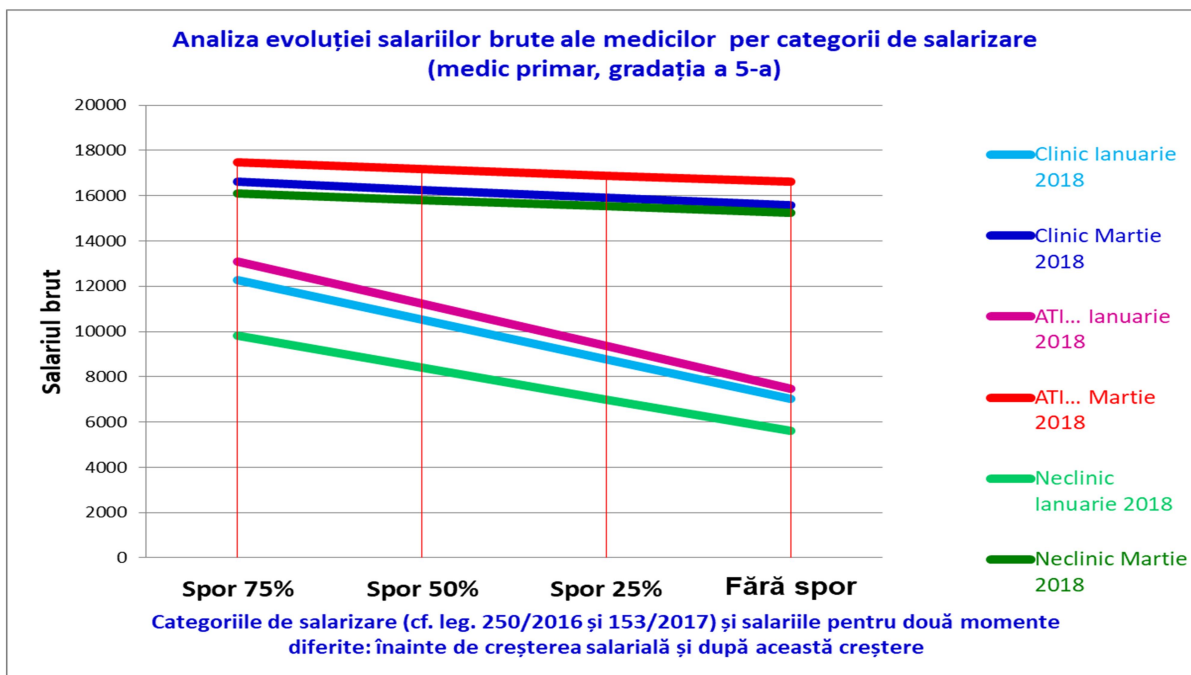
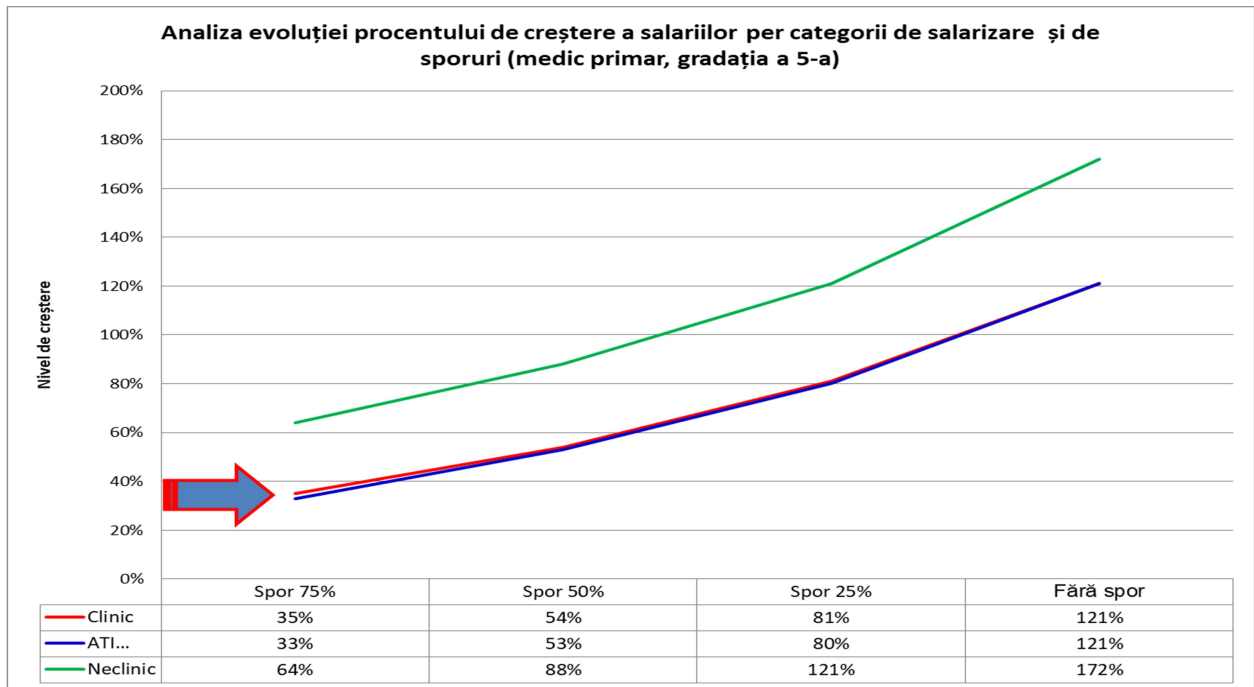
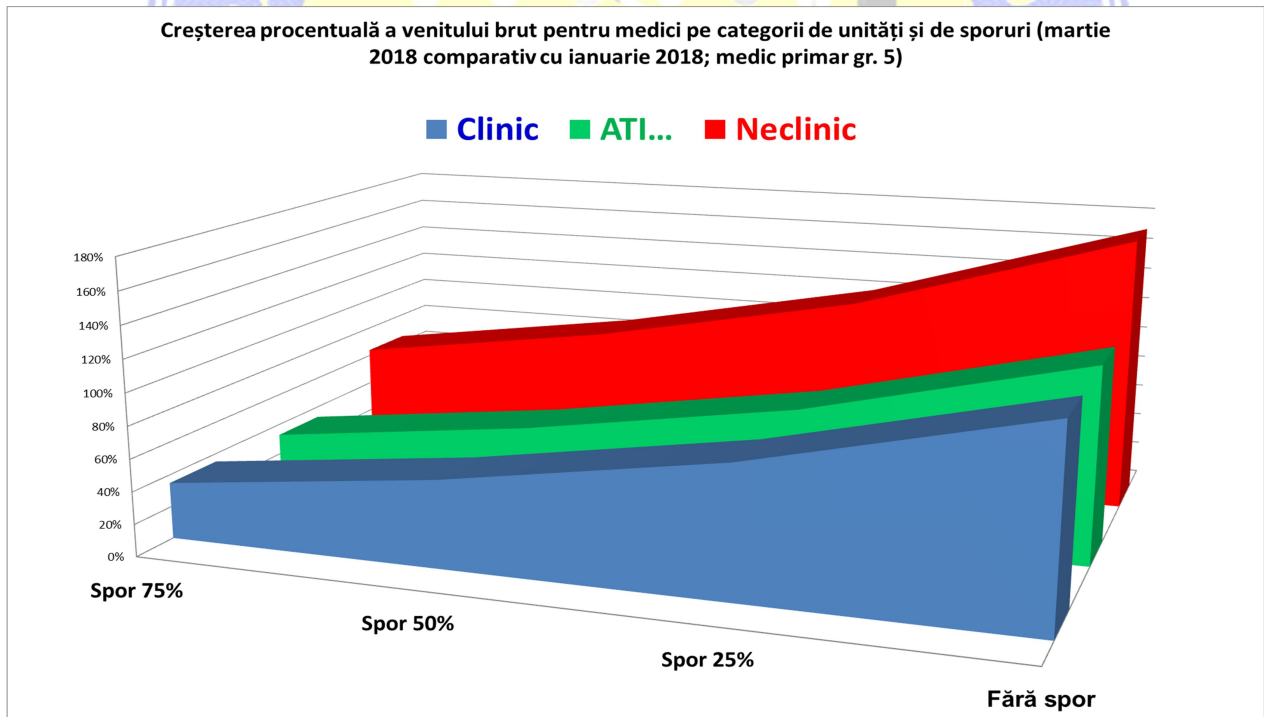


Figura de mai sus redă diferențele între salariile brute actuale ale medicilor aparținând celor trei tipuri de unități/locuri de muncă și cele care vor rezulta după 1 martie 2018 ca urmare a aplicării modelului din Anexa nr. 10 la Regulamentul de sporuri. Ea evidențiază amploarea reducerii diferențelor salariale dintre cele 3 categorii.

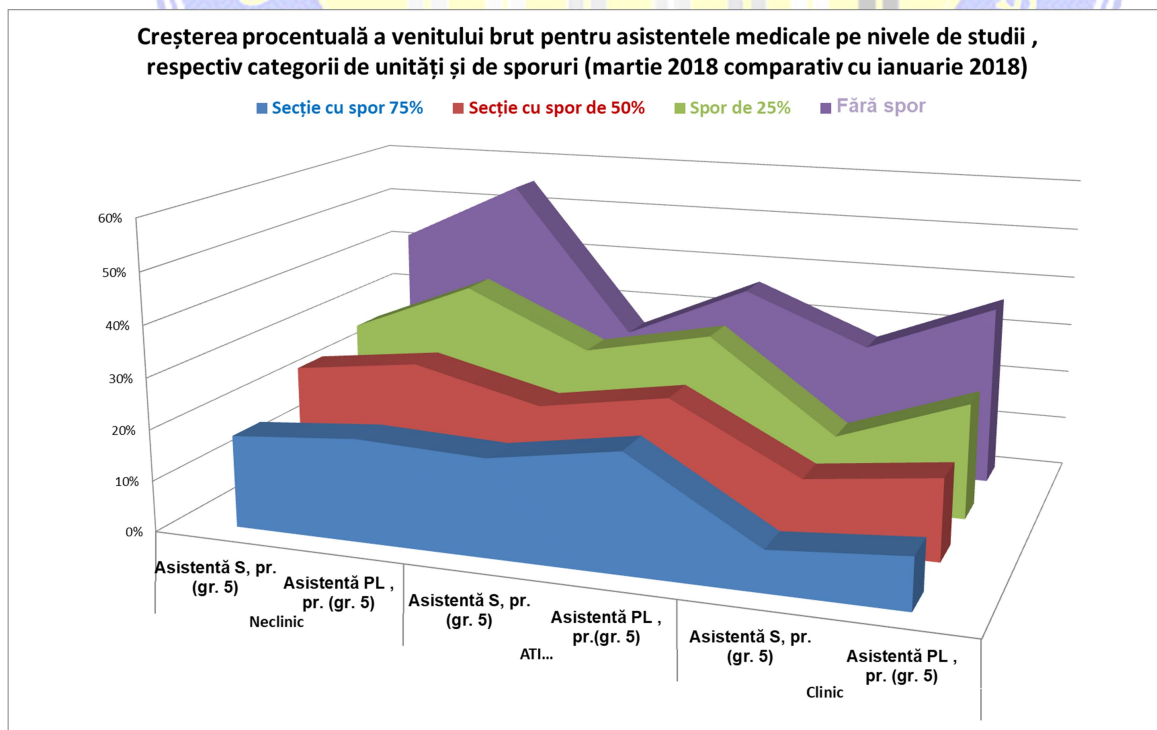
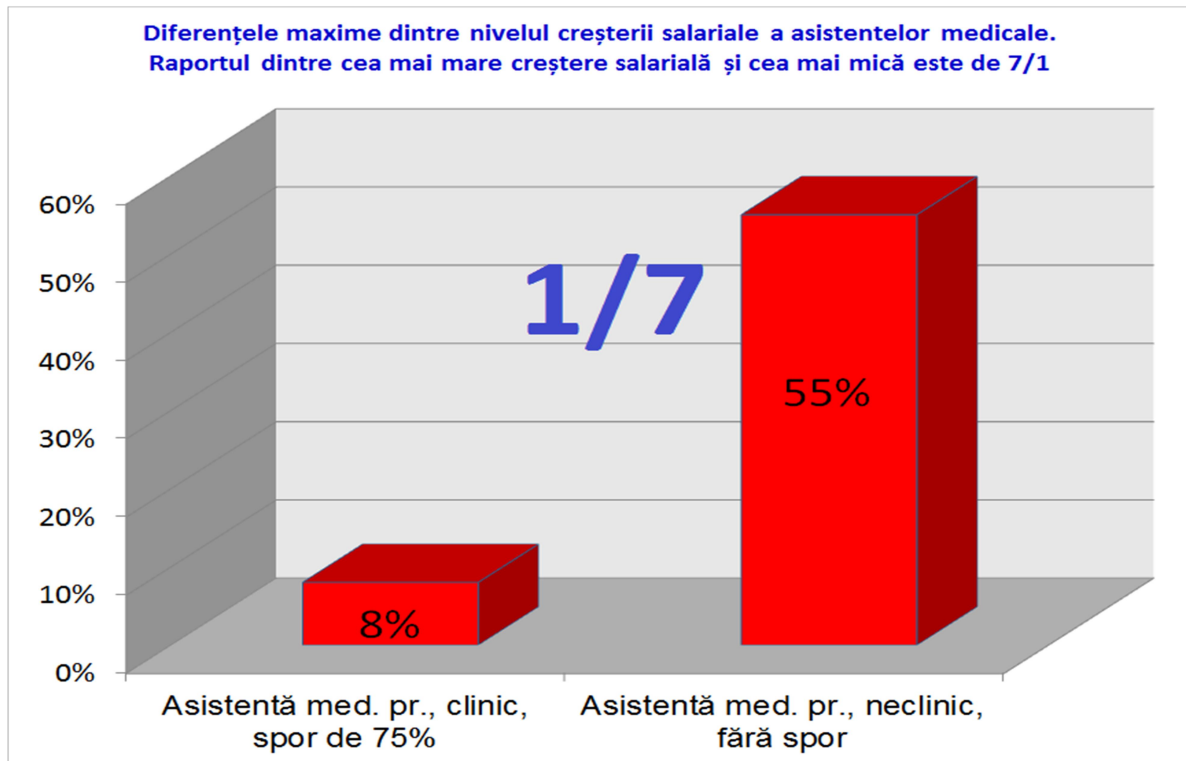




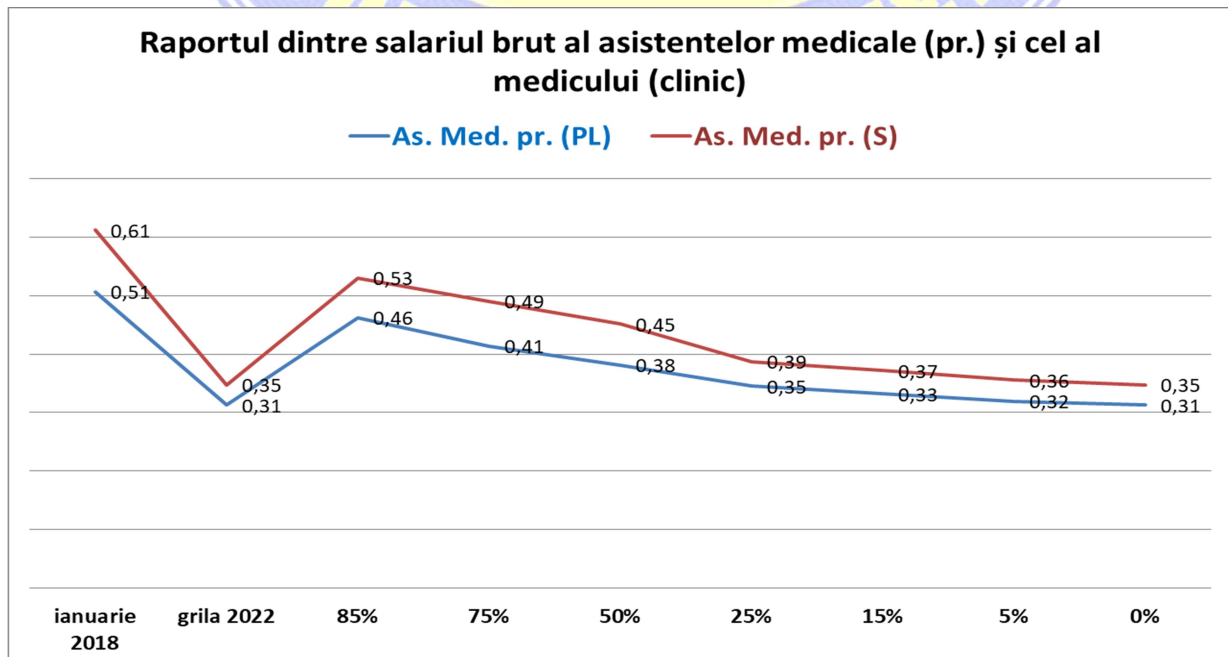
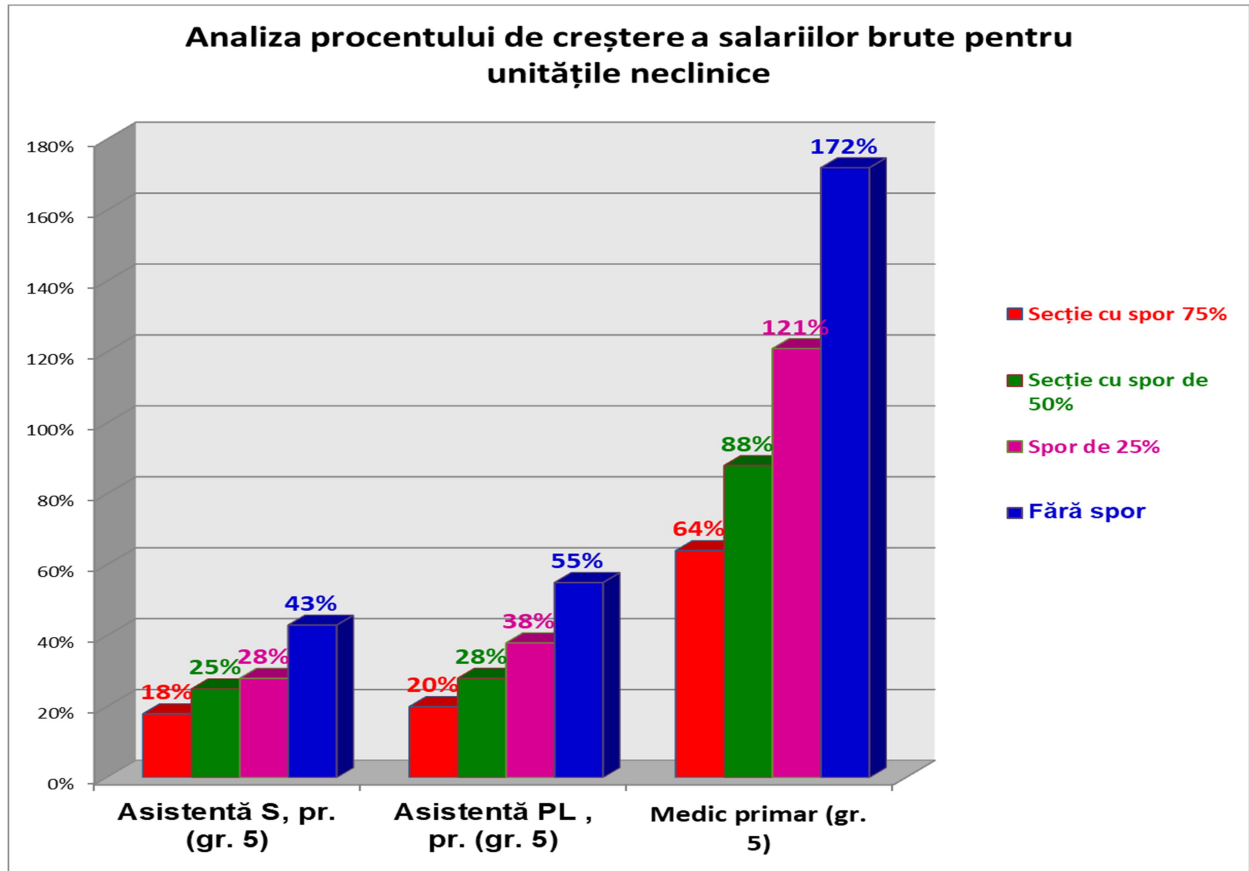
Procentele de creștere pentru Clinic și ATI sunt similare, în timp ce pentru Neclinic creșterea este cu mult mai mare.



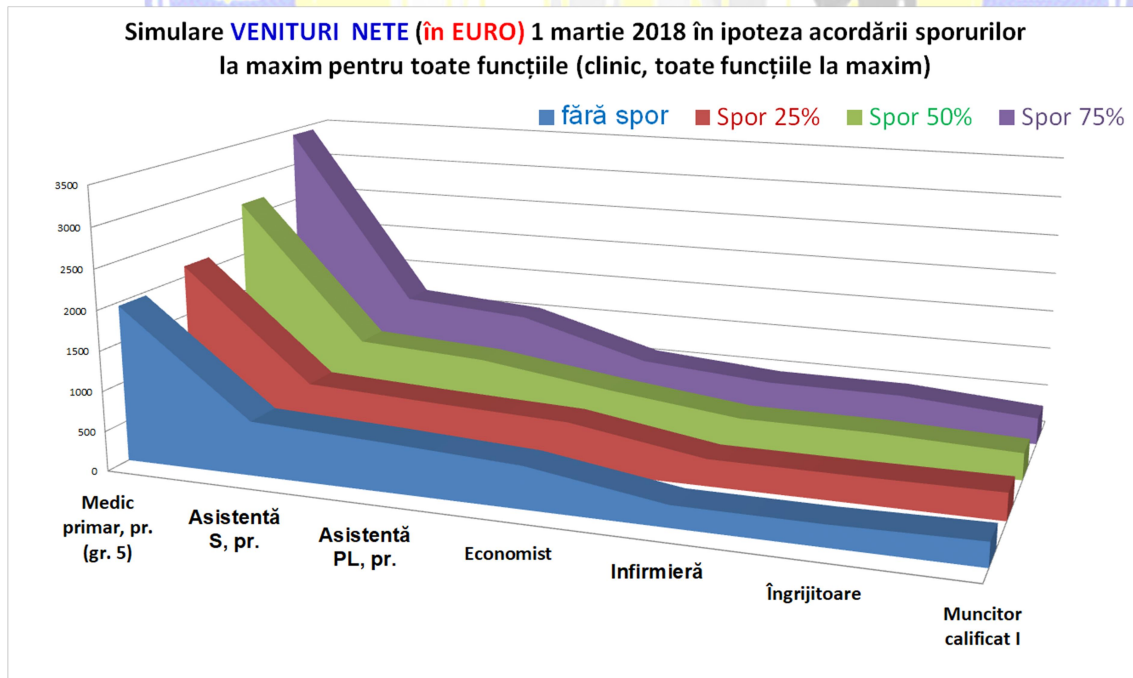
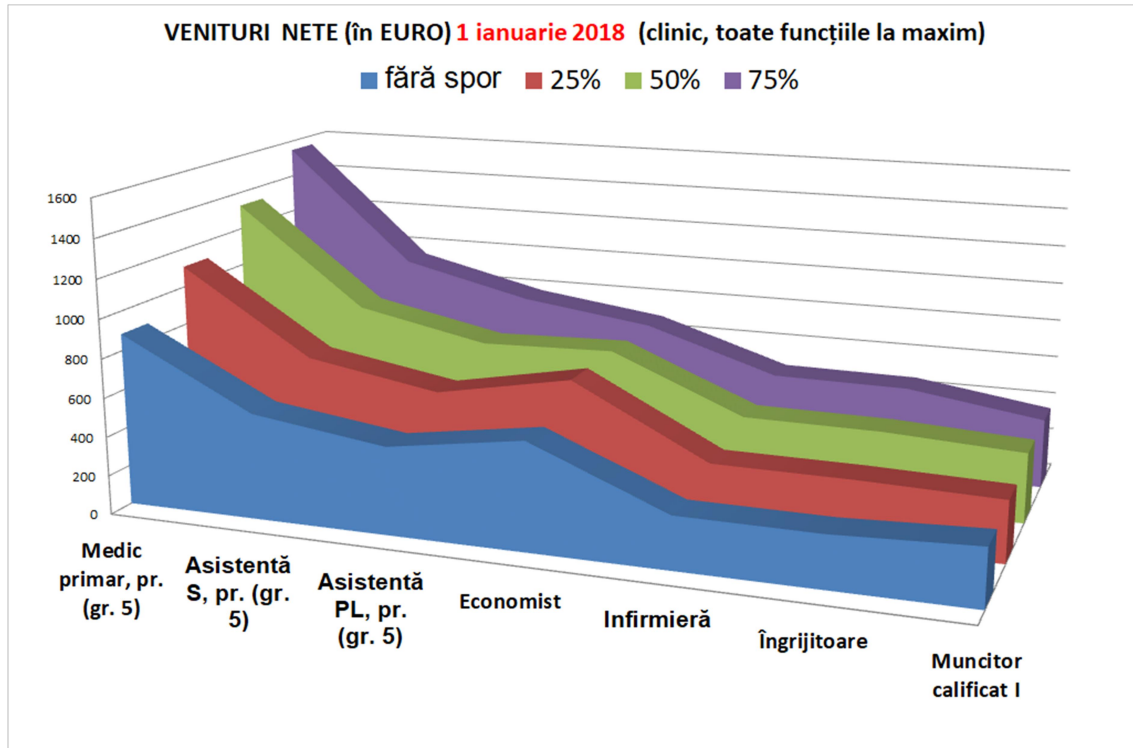
Evoluția salariilor brute ale asistentelor medicale



Unități neclinice



Efectul Matei



Precizări terminologice

Salariul de bază brut – reprezintă salariul pe care angajatul îl are prevăzut în anexele la legea/legile salarizării. El are următoarele caracteristici esențiale:

- Constituie punctul de pornire al calculelor salariale
- I se adaugă sporurile
- Asupra lui încă nu au fost aplicate contribuțiile obligatorii și impozitul pe venit.

Salariul brut – este compus din salariul de bază brut și sporurile brute. El are următoarele caracteristici:

- Arată nivelul maxim posibil al veniturilor salariale brute (încă neimpozitate)
- Determină același salariu net/venit salarial net dacă este luat în considerare același nivel de impozitare. Principala diferență în privința raporturilor dintre salariul brut și salariul net este cea generată de așa numită „revoluție fiscală”:
 - o Până la 1 decembrie 2017 nivelul general de impozitare a salariului brut era de 29,5%;
 - o Începând cu 1 ianuarie 2018 nivelul general de impozitare a salariului brut este de 41,5%.



Anexa nr. II

**Propunerile
Federației „Solidaritatea Sanitară” din România
la proiectul de HOTĂRÂRE**

pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concretă a sporului pentru condiții de muncă

TEXT INIȚIAL ¹	PROPUNERI FEDERAȚIA „SOLIDARITATEA SANITARĂ” DIN ROMÂNIA	MOTIVARE /OBSERVAȚII „Solidaritatea Sanitară”
<p style="text-align: center;">HOTĂRÂRE</p> <p>pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concretă a sporului pentru condiții de muncă prevăzut în anexa nr.II la Legea-cadru nr.153/2017 precum și a condițiilor de acordare a acestuia</p>	<p style="text-align: center;">HOTĂRÂRE</p> <p>pentru aprobarea Regulamentului – cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporurilor pentru condiții de muncă precum și condițiile de acordare a acestora pentru personalul din sistemul sanitar și pentru personalul din unitățile de asistență medico-socială și unitățile de asistență socială/servicii sociale cu sau fără cazare</p>	<p>Solicităm păstrarea titlului din OMS 547/2010.</p> <p>Conform art. 23 din Legea 153/2017 Regulamentul – cadru va fi elaborat de Ministerele coordonatoare ale celor 6 domenii de activitate bugetară. În cazul familiei ocupaționale de funcții bugetare „sănătate și asistență socială” sunt cel puțin două ministere coordonatoare: Ministerul Sănătății și Ministerul Muncii (pentru asistența socială) fiind aplicabile inclusiv prevederile legale privind consultarea federațiilor reprezentative. In cazul personalului TESA din Sănătate, prevăzut de lege la familia ocupațională „Administrație” doar în ceea ce privește salariile de bază, considerăm că Ministerul Sănătății trebuie să reglementeze sporurile, deoarece are impact asupra excepției privind limita de sporuri, prevăzută de art. 25 alin 2 din Legea 153/2017 iar Ministerul Sănătății este ordonator principal de credite. Pe de altă parte Legea 153/2017 nu prevede că vor fi strict 6 Regulamente corespunzător celor 6 domenii de activate de bugetară, ci</p>

¹ Textul tăiat indică modificările efectuate în cadrul coloanei a II (eliminările).

		sunt și alte instituții care pot elabora Regulamente iar Ministerul Sănătății este autoritatea publică centrală competentă (în sensul Legii 62/2011).
În temeiul art. 108 din Constituția României, republicată și al art. 23 din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice Guvernul României adoptă prezenta hotărâre		
Art.1 (1) Se aprobă Regulamentul-cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concretă a sporului pentru condiții de muncă prevăzut în anexa nr.II la Legea-cadru nr.153/2017 precum și condițiile de acordare a acestuia.	Se aprobă Regulamentului-cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărirea concretă a sporului pentru condiții de muncă precum și condițiile de acordare a acestora pentru personalul din sistemul sanitar și pentru personalul din unitățile de asistență medico-socială și unitățile de asistență socială/servicii sociale cu sau fără cazare	A se vedea argumentația din partea introductivă.
(2) Sporurile prevăzute în prezentul Regulament-cadru constituie o formă de diferențiere a salarizării personalului în funcție de condițiile specifice de desfășurare a activității.		
(3) Prezentul Regulament se aplică unităților sanitare și instituțiilor publice din rețeaua Ministerului Sănătății, direcțiilor de sănătate publică, unităților sanitare din subordinea ministerelor și instituțiilor cu rețea sanitară proprie, Institutului Național de Expertiză Medicală și Recuperare a Capacității de Muncă, serviciilor/personalului medical din cabinetele medicale din structurile teritoriale de expertiză medicală și recuperare a capacității de muncă, unităților de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/serviciilor sociale cu sau fără cazare, unităților de asistență medico-socială, precum și unităților și structurilor sanitare al căror management a fost transferat către autoritățile administrației publice locale.		
Art.2 În înțelesul prezentului regulament, sintagmele de mai jos au următoarele semnificații:	Se elimină	Solicităm eliminarea art. 2. Definirea strictă a categoriilor privind condițiile de muncă

		poate crea dificultăți de interpretare în încadrarea și acordarea sporurilor. În reglementările anterioare nu exista definiția termenilor.
a) spor pentru condiții de muncă – compensație financiară a riscurilor, acordată personalului care își desfășoară activitatea în condițiile de muncă vătămătoare, periculoase, deosebit de periculoase, condiții grele de muncă, periculoase sau vătămătoare, în unități cu specific deosebit, în condiții deosebite cum ar fi stres sau risc sau condiții deosebite de muncă reprezentate de izolare, altitudine sau căi de acces dificile;		
b) orice condiție de muncă unde există expunere la factori de risc profesionali care pot conduce în timp la îmbolnăviri profesionale sau legate de profesiune, cu consecințe asupra securității și sănătății în muncă a lucrătorilor beneficiază de drepturi la acordare de spor;		Care e termenul definit ?
c) condiții normale de muncă – totalitatea situațiilor în care personalul își desfășoară activitatea, fără ca mediul de muncă și igienă să poată determina consecințe grave asupra securității și sănătății în muncă a acestuia;		
d) condiții de muncă deosebit de periculoase - totalitatea condițiilor de muncă care pot produce îmbolnăviri ale lucrătorilor prin expunere la agenți biologici, substanțe chimice periculoase, suprasolicitare neuropsihică deosebită și unde riscul este prezent, indiferent de utilizarea mijloacelor de protecție individuală sau colectivă, cum sunt:		Există o enumerare? Enumerarea condițiilor deosebit de periculoase (art. 7 lit b cap II, Anexa II)?
e) condiții de muncă periculoase - condiții de muncă unde cu toate măsurile privind protecția muncii pot să apară incidente sau accidente cu riscuri severe care pot afecta sănătatea și integritatea fizică și psihică a lucrătorilor ca urmare a expunerii la agenți biologici, etc.;		
f) condiții vătămătoare - condiții de muncă unde sunt înregistrate depășiri ale noxelor fizice, chimice,		

fizico-chimice, biologice, suprasolicitarea unor funcții și sisteme ale organismului, etc.		
g) condiții periculoase și vătămătoare – condiții de muncă care îndeplinesc elemente din ambele categorii, periculoase și vătămătoare		
h) condiții de muncă deosebite cum ar fi stres sau risc sunt acele locuri de muncă cu suprasolicitare fizică sau psihică determinată de responsabilitatea crescută a muncii, necesitatea luării unor decizii de intervenție rapidă și eficientă, ortostatism prelungit sau efort fizic care pot duce la uzura prematură a organismului, condiții nefavorabile de climat, etc.		
i) condiții grele de muncă – existența unor condiții de muncă ce implică un efort fizic mare în condiții de muncă nefavorabile: activitate în mine, platforme maritime de foraj;		
j) Condiții deosebite de muncă reprezentate de izolare – totalitatea situațiilor în care personalul își desfășoară activitatea în localități amplasate la altitudine, care au căi de acces dificile sau unde atragerea personalului se face cu dificultate.		
Art.3 Locurile de muncă, categoriile de personal și mărimea concretă a sporului sunt prevăzute în anexele nr. 1 - 9, după cum urmează:		
a) anexa nr. 1, pentru activitatea desfășurată în condiții periculoase, conform prevederilor art.7 alineatul (1) lit. a) de la Capitolul II din Anexa nr.II la Legea-cadru nr. 153/2017;		
b) anexa nr. 2, pentru condiții deosebit de periculoase, conform prevederilor art.7 alineatul (1) lit. b) de la Capitolul II din Anexa nr.II la Legea-cadru nr. 153/2017;		
c) anexa nr. 3, pentru condiții periculoase sau vătămătoare conform prevederilor art.7 alineatul (1) lit. c) de la Capitolul II din Anexa nr.II la Legea-cadru nr. 153/2017;		
d) anexa nr. 4, pentru condiții grele de muncă, conform prevederilor art.7 alineatul (1) lit. d) de la Capitolul II din Anexa nr.II la Legea-cadru nr. 153/2017;		
e) anexa nr. 5, pentru condiții periculoase, conform prevederilor art.7 alineatul (1) lit. e) de la Capitolul II din		

<p>Anexa nr.II la Legea-cadru nr. 153/2017;</p>		
<p>f) anexa nr. 6, pentru unități sanitare cu specific deosebit stabilite de Ministerul Sănătății, conform prevederilor art.7 alineatul (1) lit. f) de la Capitolul II din Anexa nr.II la Legea-cadru nr. 153/2017;</p>		
<p>g) anexa nr. 7, pentru personalul care lucrează în unități sanitare aflate în localități izolate situate la altitudine, care au căi de acces dificile sau unde atragerea personalului se face cu greutate, conform prevederilor art.7 alineatul (1) lit. g) de la Capitolul II din Anexa nr.II la Legea-cadru nr. 153/2017;</p>		
<p>h) anexa nr. 8, pentru activități care se desfășoară în condiții deosebite, cum ar fi stress sau risc conform prevederilor art.7 alineatul (1) lit. h) de la Capitolul II din Anexa nr.II la Legea-cadru nr. 153/2017;</p>		
<p>i) anexa nr.9, pentru personalul care lucrează în unități de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale cu sau fără cazare, conform prevederilor art.14 de la Capitolul II din Anexa nr.II la Legea-cadru nr. 153/2017.</p>		
	<p>Anexa nr 10 –limita maximă stabilită pentru procentele de acordare a sporurilor pe funcții, grade și trepte profesionale în anul 2018</p>	<p>A se vedea explicațiile din <i>Analiza efectelor Anexei nr. 10 la Regulamentul de sporuri din sănătate și estimarea impactului acesteia</i></p>
	<p>anexa nr 11 - sporurile acordate în baza prevederilor art.1 alineatul 1 pct. i., anexa anexa nr. VIII, familia ocupațională de funcții bugetare „Administrație“ la legea-cadru nr. 153/2017 pentru personalul din unitățile sanitare</p>	<p>A se vedea explicațiile din preambul</p>
	<p>anexa nr 12 – procedura de stabilire a nivelului sporului pentru condiții deosebit de periculoase, conform prevederilor art.7 alineatul (1) lit. b) teza finală de la Capitolul II din Anexa nr.II la Legea-cadru nr. 153/2017</p>	<p>A se vedea explicațiile din Anexa nr 12</p>
<p>Art.4 (1) Sporurile prevăzute în anexele 1-6 și 8 nu pot fi acordate cumulativ aceleiași persoane.</p>	<p>Se elimină</p>	<p>Pe de o parte introduce o discriminare față de personalul din asistență socială (care poate cumula sporuri din categorii asemănătoare cu cele din</p>

		sănătate) iar pe de altă parte creează inechități majore față de reglementările anterioare (de ex. pentru personalul care își desfășoară activitatea cu surse de radiații sau generatoare de radiații)
(2) Sporurile prevăzute în anexa nr. 9 la punctele IV și V, pentru personalul din unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/serviciile sociale cu sau fără cazare nu pot fi acordate cumulativ aceluiași persoane.		
Art.5 (1) Sporul pentru condiții deosebit de periculoase, condiții periculoase și condiții periculoase sau vătămătoare de muncă se acordă în baza buletinelor de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens, pe baza următoarelor criterii:	ART. 5 La stabilirea concretă a cotelor de spor în cadrul procentelor aprobate prin prezenta hotărâre de Guvern se vor avea în vedere următoarele criterii :	Solicităm păstrarea formei din reglementările anterioare. Creează dificultăți suplimentare în îndeplinirea condițiilor, față de reglementările anterioare. Art. 7 din prezentul proiect, existent și în Regulamentul aprobat prin OMS 547/2010, acoperă toate situațiile.
a) înregistrarea de îmbolnăviri profesionale și boli legate de profesie ca urmare a activității desfășurate la locul de muncă;		
b) existența indicilor de morbiditate în raport cu riscurile de la locul de muncă ;		
c) înregistrarea unor cazuri de accidente de muncă produse la locul de muncă.		
(2) Perioada de referință în funcție de care se face evaluarea criteriilor nominalizate la alin.(1) este de 10 ani.	Se elimină	Conform cărui act normativ perioada de referință este de numai 10 ani?
(3) Legătura între existența unor indici de morbiditate și noxele identificate la locul de muncă este cea de cauză - efect, respectiv noxa identificată la locul de muncă este agentul cauzal sau favorizant în apariția afecțiunilor medicale înregistrate la acel loc de muncă;	Se elimină	
(4) Criteriile nominalizate la alin.(1) nu trebuie să fie îndeplinite cumulativ;	Se elimină	
(5) Pentru eliberarea buletinelor de determinare sau, după caz, expertizare este necesar a fi îndeplinit cel puțin un criteriu;	Se elimină	
(6) Buletinele de determinare sau, după caz, expertizare se eliberează de compartimentele de specialitate din cadrul direcțiilor de sănătate publică.		
(7) Buletinele de determinare sau, după caz, expertizare a locurilor de muncă pentru unitățile sanitare din rețeaua		

<p>Ministerului Apărării Naționale se eliberează de compartimentul de specialitate din cadrul Centrului de medicină preventivă al acestui minister.</p>		
<p>(8) Buletinele de determinare sau, după caz, expertizare a locurilor de muncă pentru unitățile sanitare din rețelele instituțiilor din sistemul de ordine publică și siguranță națională se eliberează de compartimentul de specialitate din cadrul acestor instituții.</p>		
<p>(9) Buletinele de determinare sau, după caz, expertizare a locurilor de muncă pentru unitățile din rețeaua sanitară a Ministerului Afacerilor Interne se eliberează de compartimentul de specialitate din cadrul acestei instituții sau de compartimentele de specialitate din cadrul direcțiilor de sănătate publică, în prezența lucrătorilor desemnați cu activitățile de prevenire a riscurilor profesionale și protecția lucrătorilor la locul de muncă din unitatea respectivă și se comunică structurii de inspecția muncii competentă din Ministerul Afacerilor Interne care analizează măsurile propuse și/sau implementate pentru normalizarea condițiilor de muncă.</p>		
<p>(10) Buletinele de determinare sau, după caz expertizare sunt valabile atâta timp cât nu intervin modificări în condițiile de muncă inițial expertizate fără a depăși un interval de maximum 3 ani.</p>		
<p>(11) Buletinele de determinare sau, după caz expertizare a locurilor de muncă se eliberează pe perioadă nedeterminată pentru acele locuri de muncă unde riscurile nu pot fi înlăturate respectiv boli infecțioase, TBC, SIDA, anatomie patologică, medicină legală, etc.</p>		
<p>(12) Expertizarea locurilor de muncă se realizează în prezența inspectorului ITM care certifică îndeplinirea tuturor normelor de protecție a muncii la momentul expertizării și faptul că se lucrează în condiții normale de lucru.</p>	<p>Se elimină</p>	<p>Nu mai este necesară prezența inspectorului I.T.M. la expertizare și nici semnătura acestuia pe expertizare Prezența inspectorului ITM la expertizarea locurilor de muncă, realizată de către DSP-uri, creează o dificultate majoră în obținerea buletinelor de determinare. De altfel în nici un Regulament de sporuri nu există această prevedere (A se vedea HG 917/2018 „Administrație”, HG 863/2017 „Diplomație” HG nr</p>

		34/2008 „Învățământ”, , Proiectul HG pentru „Justiție” și „Curtea Constituțională” etc.)
Art.6 La stabilirea concretă a cotelor de spor în cadrul procentelor aprobate prin prezenta hotărâre de Guvern se vor avea în vedere următoarele criterii :		
a) riscul de îmbolnăvire și de accidentare;		
b) solicitarea nervoasă;		
c) indicii de morbiditate.		
Art.7 Încadrarea locului de muncă în una din categoriile prevăzute în anexe respectiv, periculoase, vătămătoare, deosebit de periculoase, condiții grele de muncă, periculoase și vătămătoare condiții deosebite cum ar fi stres sau risc, unități sanitare cu specific deosebit, sau condiții deosebite de muncă reprezentate de izolare, altitudine sau căi de acces dificile se face având în vedere următorii factori:		
a) natura factorilor nocivi - fizici, chimici sau biologici - și mecanismul de acțiune a acestora asupra organismului;		
b) intensitatea de acțiune a factorilor nocivi sau asocierea acestor factori;		
c) durata de expunere la acțiunea factorilor nocivi;		
d) existența unor condiții de muncă ce implică un efort fizic mare, în condiții nefavorabile de microclimat, zgomot intens sau vibrații;		
e) existența unor condiții de muncă ce implică o suprasolicitare nervoasă, determinată de un risc de accidentare sau de îmbolnăvire;		
f) structura și nivelul morbidității în raport cu specificul locului de muncă;		
g) alte condiții de muncă vătămătoare, grele sau periculoase care pot duce la uzura prematură a organismului.		
Art.8 (1) Sporurile pentru condiții de muncă se acordă corespunzător timpului lucrat la locurile de muncă prevăzute în regulament		
(2) Personalul altor unități, care își desfășoară activitatea la unul dintre locurile de muncă prevăzute în prezentul regulament, beneficiază de sporul prevăzut la locurile de muncă respective proporțional cu timpul cât prestează		

activitate la aceste locuri de muncă.		
<p>(3) Personalul care în cadru programului de lucru își desfășoară activitatea fracționat la mai multe locuri de muncă prevăzute în anexele la prezentul regulament, cu sporuri diferite, va beneficia de sporul prevăzut pentru fiecare loc de muncă, în funcție de timpul efectiv prestat în aceste locuri. Evidența timpului lucrat efectiv (în ore și în zile) în diferite locuri de muncă unde se acordă spor în procente diferite, precum și certificarea efectuării acestuia se realizează de către șeful fiecărui compartiment (secție, laborator, etc.).</p>	<p>3) Personalul care în timpul de muncă își desfășoară activitatea fracționat la mai multe locuri de muncă prevăzute în anexele la prezentul regulament, cu sporuri diferite, va beneficia de sporul prevăzut pentru fiecare loc de muncă, în funcție de timpul efectiv prestat în aceste locuri. Evidența timpului lucrat efectiv (în ore și în zile) în diferite locuri de muncă unde se acordă spor în procente diferite, precum și certificarea efectuării acestuia se realizează de către șeful fiecărui compartiment (secție, laborator, etc.).</p>	<p>Folosirea termenului program de lucru generează ambiguitate. Acordarea pentru întreaga activitate desfășurată la locul respectiv de muncă.</p> <p>Modificarea e în acord cu prevederile alin. 1 „...corespunzător timpului lucrat...”</p> <p>A se vedea argumentația din partea introductivă.</p>
<p>Art.9 Personalul didactic medical sau farmaceutic care asigură activitate prin integrare clinică la locurile de muncă prevăzute în anexele la prezentul regulament beneficiază de spor proporțional cu timpul cât desfășoară activitate la aceste locuri de muncă.</p>		
<p>Art.10 Face parte din categoria personalului de specialitate medico sanitar și personalul de specialitate din compartimentele paraclinice medico-sanitare.</p>		
<p>Art.11 Cuantumul sporului se stabilește prin aplicarea cotei procentuale asupra salariului de bază din luna respectivă, corespunzător timpului efectiv lucrat la locurile de muncă prevăzute în anexele la prezentul regulament.</p>		
<p>Art.12 (1) Nominalizarea personalului care beneficiază de spor pe locuri de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului precum și condițiile de acordare se face de ordonatorul de credite, cu consultarea sindicatelor reprezentative la nivel de unitate/sindicatelor afiliate la o federație reprezentativă pe sector/ramură în limita prevederilor din prezentul Regulament-cadru.</p>	<p>Art.12 (1) Nominalizarea personalului care beneficiază de spor pe locuri de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului precum și condițiile de acordare se face de ordonatorul de credite, de comun acord cu sindicatele afiliate organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de sector în limita prevederilor din prezentul Regulament-cadru</p>	<p>Modificarea are în vedere tratamentul unitar al procedurilor de dialog social aferente stabilirii sporurilor raportat atât la menționarea repetată a acestei obligații în cadrul legii nr. 153/2017 (luându-se în considerare obligația cea mai mare) cât și sensul termenului <i>consultare</i> ce trebuie dat în acest caz, raportat la prevederile legii nr. 467/2006.</p> <p>Se introduce termenul „de comun acord” (cf art. 7 lit.</p>

		cap. II, Anexa II) și se elimină obligativitatea ca sindicatele să fie reprezentative la nivel de unitate deoarece această obligativitate presupune că, acolo unde nu sunt sindicate reprezentative, sporul se acordă discreționar de ordonatorul de credite, ori nu acesta este sensul legii.
(2) Nominalizarea personalului din rețeaua sanitară a Ministerului Apărării Naționale, Ministerului Afacerilor Interne, precum și din rețeaua Administrației Naționale a Penitenciarelor care beneficiază de spor pe locuri de muncă se stabilește de comisia tehnică pe linie de securitate și sănătate în muncă din unitatea respectivă și se aprobă de comandantul unității.		
(3) Nominalizarea personalului pentru unitățile sanitare din rețelele instituțiilor din sistemul de ordine publică și siguranță națională care beneficiază de spor pe locuri de muncă se stabilește de comisia tehnică pe linie de securitate și sănătate în muncă din unitatea respectivă și se aprobă de comandantul unității/conducătorul unității sanitare.		
(4) Nominalizarea personalului din Institutul Național de Expertiză Medicală și Recuperare a Capacității de Muncă și din cabinetele medicale din structurile teritoriale de expertiză medicală și recuperare a capacității de muncă care beneficiază de spor de condiții de muncă se face de către conducerea acestora, în baza buletinului de determinare emis de autoritățile abilitate.		
Art.13 Sporurile prevăzute în anexele la prezentul regulament se plătesc cu încadrarea în sumele prevăzute pentru cheltuieli de personal aprobate prin bugetul anual de venituri și cheltuieli, cu acordul sindicatelor reprezentative la nivel de unitate/sindicatelor afiliate la o federație reprezentativă pe sector/ramură.	Art.13 Sporurile prevăzute în anexele la prezentul regulament se plătesc cu încadrarea în sumele prevăzute pentru cheltuieli de personal aprobate prin bugetul anual de venituri și cheltuieli, cu acordul sindicatelor afiliate la o federație reprezentativă pe sector.	Completarea constitui o concretizare a competenței de negociere a organizațiilor sindicale la nivelul ordonatorului de credite conform legii 62/2011.
Art.14 Sporurile pentru condiții de muncă se acordă pentru activitatea desfășurată, conform contractului individual de muncă, în cadrul programului de lucru.	Art.14 Sporurile pentru condiții de muncă se acordă pentru activitatea desfășurată, conform contractului individual	Sporul este legat de condițiile locului de muncă/desfășurării activității, fiind corelat categoriilor de sporuri, neputând fi limitat de un

	de muncă.	program (normal sau suplimentar). Sporurile se acordă pentru tot timpul lucrat în condițiile de muncă corespunzătoare fiecăruia dintre criterii. A se vedea precizările din partea introductivă.
Art.15 Sporurile prevăzute în prezentul Regulament-cadru se acordă cu încadrarea în prevederile art. 25 alin.(1) sau alin.(2) din Legea-cadru nr.153/2017, după caz.	Se elimină	Solicităm eliminarea prevederii din Regulament. Dacă prin legi anuale vor fi introduse excepții pentru unitățile sanitare la Legea 153/2017, așa cum s-a întâmplat anterior, existența acestei prevederi și în Regulament va crea dificultăți, fiind necesar modificarea acestuia. A se vedea și precizările din partea introductivă.
Art.16 La data intrării în vigoare a prezentei hotărâri Ordinul ministrului sănătății nr. 547 din 26 mai 2010 pentru aprobarea Regulamentului privind acordarea sporurilor la salariile de bază, în conformitate cu prevederile notei din anexa nr. II/2 la Legea-cadru nr. 330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice precum și Ordinul ministrului sănătății nr. 546 din 26 mai 2010 pentru aprobarea Regulamentului privind acordarea sporurilor la salariile de bază, în conformitate cu prevederile art. 5 din anexa nr. I și ale art. 9 și 10 din anexa nr. III la Legea-cadru nr. 330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, publicate în Monitorul Oficial al României, Partea I nr. 370 din 4 iunie 2010, se abrogă.		
Anexele nr.1-10 fac parte integrantă din prezenta hotărâre.	Anexele nr.1-12 fac parte integrantă din prezenta hotărâre.	
Prezenta hotărâre intră în vigoare la data de 1 ianuarie 2018. În cursul anului 2018 sporurile se acordă procentual din salariul de bază determinat potrivit prevederilor legale aplicabile pentru luna ianuarie 2018, fără a depăși limita maximă stabilită pentru procentele de acordare a sporurilor pe funcții, grade și trepte profesionale în Anexa nr.10 la prezenta hotărâre.		Nu poate să intre în vigoare la 01 ianuarie 2018 (ar însemna că regulile aplicabile lunii ianuarie sunt cele din prezentul Regulament) A se vedea și observațiile din <i>Analiza efectelor Anexei nr. 10 la Regulamentul de sporuri din sănătate și estimarea impactului acesteia</i>

ANEXA nr.1		
Sporurile acordate în baza prevederilor art.7 alineatul (1) lit. a) de la Capitolul II din Anexa nr.II la Legea-cadru nr. 153/2017 pentru personalul care își desfășoară activitatea în condiții periculoase;		
Spor de până la 25%, dar care nu poate fi mai mic de 15% din salariul de bază :		
1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități de boli infecțioase;	1. personalul din unități de boli infecțioase;	Aceasta este formula (<i>personalul...</i>)utilizată de legiuitor pentru art. 7 alin. 1) lit. a) din anexa nr. II, cap. 2 al legii nr. 153/2017
2. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de boli infecțioase;	2. personalul din secții și compartimente de boli infecțioase;	Se elimină „cu paturi” , această condiție excede prevederilor din lege. Aceasta este formula (<i>personalul...</i>)utilizată de legiuitor pentru art. 7 alin. 1) lit. a) din anexa nr. II, cap. 2 al legii nr. 153/2017.
2. personalul din structurile de cercetare din unitățile de boli infecțioase.		
3. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de neonatologie;	4. personalul din unități , secții și compartimente de neonatologie;	Se elimină „cu paturi” , această condiție excede prevederilor din lege. Formula legii este <i>unități, secții și compartimente</i> , ea trebuind utilizată întocmai. Aceasta este formula (<i>personalul...</i>)utilizată de legiuitor pentru art. 7 alin. 1) lit. a) din anexa nr. II, cap. 2 al legii nr. 153/2017.
4. personalul mediu sanitar și auxiliar sanitar din sala de nașteri;	5. personalul din sala de nașteri;	În conformitate cu prevederile legale. Aceasta este formula (<i>personalul...</i>)utilizată de legiuitor pentru art. 7 alin. 1) lit. a) din anexa nr. II, cap. 2 al legii nr. 153/2017. Se aplică principiul <i>Ubi lex non distinguit, nec nos distinguere debemus</i>
5.personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din laboratoare/compartimente de analize medicale.	6. personalul din laboratoare/compartimente de analize medicale.	Aceasta este formula (<i>personalul...</i>)utilizată de legiuitor pentru art. 7 alin. 1) lit. a) din anexa nr. II, cap. 2 al legii nr. 153/2017. Se aplică principiul <i>Ubi lex non distinguit, nec nos distinguere debemus</i>
6. personalul de specialitate medico-	7. personalul din laboratoare/	Aceasta este formula

<p>sanitar și auxiliar sanitar din laboratoare/ compartimente de analize medicale, de bacteriologie, parazitologie, inframicrobiologie, microbiologie, virusologie, imunologie, enzimologie, chimie sanitară, toxicologie, analize chimice, biologice, biochimice și citologice și din laboratoarele sau compartimente de diagnostic sanitar uman din cadrul direcțiilor de sănătate publică.</p>	<p>compartimente de analize medicale, de bacteriologie, parazitologie, inframicrobiologie, microbiologie, virusologie, imunologie, enzimologie, chimie sanitară, toxicologie, analize chimice, biologice, biochimice și citologice și din laboratoarele sau compartimente de diagnostic sanitar uman din cadrul direcțiilor de sănătate publică și Institutului Național de Sănătate Publică</p>	<p>(personalul...)utilizată de legiuitor pentru art. 7 alin. 1) lit. a) din anexa nr. II, cap. 2 al legii nr. 153/2017. Se aplică principiul <i>Ubi lex non distinguit, nec nos distinguere debemus</i> Adăugarea „Institutului Național de Sănătate Publică” similar cu DSP-urile: aceleași condiții și activități.</p>
ANEXA nr.2		
<p>Sporurile acordate în baza prevederilor art.7 alineatul (1) lit. b) de la Capitolul II din Anexa nr.II la Legea-cadru nr. 153/2017 pentru personalul care își desfășoară activitatea în condiții deosebit de periculoase</p>		
<p>A.Spor de până la 85% dar care nu poate fi mai mic de 50% din salariul de bază:</p>		
<p>1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din cadrul direcțiilor de sănătate publică și al Institutului Național de Sănătate Publică care participă efectiv în aplicarea măsurilor de limitare a unor epidemii deosebit de grave și altele asemenea stabilite de Ministerul Sănătății și declarate prin ordin;</p>		
<p>2. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care își desfășoară activitatea în laboratoarele de microbiologie din cadrul direcțiilor de sănătate publică, care lucrează teste HIV/SIDA;</p>		
<p>3. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții/compartimente pentru arși;</p>		
<p>4. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din centrele pentru arși;</p>		
<p>5. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează la Spitalul Tichilești - leprozerie;</p>		
<p>6. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din institutele de medicină legală și din serviciile de medicină legală județene;</p>		
<p>7.personalul de specialitate medico-</p>		

sanitar și auxiliar sanitar din serviciile de anatomie patologică sau din compartimentele medicale ale serviciilor de anatomie patologică;		
8. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unitățile sanitare care participă efectiv în aplicarea măsurilor de limitare a unor epidemii deosebit de grave și altele asemenea stabilite de Ministerul Sănătății și declarate prin ordin;		
9. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în unități de pneumoftiziologie (spitale și sanatorii), Institutul de Pneumoftiziologie "Prof. dr. Marius Nasta" București, Spitalul Clinic de Ortopedie, Traumatologie și TBC Osteoarticular "Foișor" București, din secții și compartimente cu paturi de TBC, TBC osteoarticular, TBC genital, TBC ganglionar, din laboratoarele sau compartimentele care deserveșc aceste paturi, din cabinetele de consultații TBC și dispensarele medicale de pneumoftiziologie (TBC);	9. personalul care lucrează în unități de pneumoftiziologie (spitale și sanatorii), Institutul de Pneumoftiziologie "Prof. dr. Marius Nasta" București, Spitalul Clinic de Ortopedie, Traumatologie și TBC Osteoarticular "Foișor" București, din secții și compartimente cu paturi de TBC, TBC osteoarticular, TBC genital, TBC ganglionar, din laboratoarele sau compartimentele care deserveșc aceste paturi, din cabinetele de consultații TBC și dispensarele medicale de pneumoftiziologie (TBC);	Pericolul specific acestor condiții de muncă afectează atât personal care intră în contract direct cu pacienții cât și pe cel care intră în contact direct cu produse și medii infestate (conform atribuțiilor de serviciu) sau cu personalul. Din aceste motive este necesară menținerea acestui spor pentru toate categoriile de personal, urmând ca el să fie așezat între limite la nivelul unităților sanitare conform procedurii stabilite.
9. personalul din structurile de cercetare care lucrează în unități de pneumoftiziologie, Institutul de Pneumoftiziologie "Prof. dr. Marius Nasta" București și Spitalul Clinic de Ortopedie, Traumatologie și TBC Osteoarticular "Foișor" București,;	Se vor renumerota următoarele aliniate	
10. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în laboratoarele de bacteriologie BK, în laboratoarele de cercetare care manipulează culturi vii de BK, în compartimentele de producere a vaccinurilor BCG sau a altor produse de degradare a BK;		
11. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unitățile de asistență medico-socială în profil pneumoftiziologie (TBC);		
12. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secțiile sau compartimentele cu paturi în care sunt îngrijiți bolnavi de SIDA, laboratoarele ce deserveșc aceste paturi și structura de spitalizare de zi HIV/SIDA;		
15. personalul de specialitate medico-		

sanitar și auxiliar sanitar din laboratoarele medicale, care lucrează teste HIV/SIDA.		
17. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din structurile de primire a urgențelor - UPU-SMURD și UPU;		
18. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar operativ de intervenție din serviciile de ambulanță;		
19. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de ATI și de terapie intensivă.		
B. Spor de 45% - 75% din salariul de bază:		
1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din structurile care acordă servicii în specialitatea genetică medicală, secții/compartimente cu paturi, structuri paraclinice, cabinete medicale în specialitatea genetică medicală;	1. personalul din structurile care acordă servicii în specialitatea genetică medicală, secții/compartimente cu paturi, structuri paraclinice, cabinete medicale în specialitatea genetică medicală;	Aceasta este formula (<i>personalul...</i>) utilizată de legiuitor pentru art. 7 alin. 1) lit. b) partea a doua, din anexa nr. II, cap. 2 al legii nr. 153/2017. Se aplică principiul <i>Ubi lex non distinguit, nec nos distinguere debemus</i>
2. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secțiile și compartimentele cu paturi din specialitățile psihiatrie și psihiatrie pediatrică/neuropsihiatrie infantilă;		
3. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din laboratoarele și compartimentele paraclinice și din structurile de primire a urgențelor din spitalele de psihiatrie;		
13. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din cadrul Institutului Național de Hematologie Transfuzională "Prof. dr. C.T. Nicolau" București și din centrele de transfuzie sanguină regionale/județene și al municipiului București;		Solicităm mutarea la pct. A. În propunerea anterioară a MS (oct. 2017) era la punctul A (50%-85%)
4. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unitățile de asistență medico-socială în profil psihiatrie.		
5. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din CPU;		
6. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din serviciile de ambulanță, cu excepția personalului prevăzut la lit. A pct. 18 ;	Se va renumera pct. 18	
7. medicii de specialitate chirurgicală pe perioada cât desfășoară activitate în blocul operator.		
8. personalul mediu sanitar încadrat în blocul operator.		

14. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din serviciul/compartimentul de prevenire a infecțiilor asociate asistenței medicale		Solicităm mutarea la pct. A. În propunerea anterioară a MS (oct. 2017) era la punctul A (50%-85%)
16. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități, secții și compartimente cu paturi în specialitățile: recuperare neuromotorie, recuperare neuropsihomotorie, recuperare neuromusculară și recuperare neurologică;		Solicităm mutarea la pct. A. În propunerea anterioară a MS (oct. 2017) era la punctul A (50%-85%)
20. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități de supraveghere și tratament avansat al pacienților cardiaci critici (USTACC),		Solicităm mutarea la pct. A. În propunerea anterioară a MS (oct. 2017) era la punctul A (50%-85%)
21. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de neurochirurgie;	Se va renumerota	Solicităm mutarea la pct. A. În propunerea anterioară a MS (oct. 2017) era la punctul A (50%-85%)
22. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi la nivelul cărora se efectuează transplant de organe, țesuturi sau celule de origine umană, din laboratoarele sau compartimentele care deservește aceste paturi precum și personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care asigură prelevarea și transportul organelor, tesuturilor/celulelor de origine umană prelevate;		Solicităm mutarea la pct. A. În propunerea anterioară a MS (oct. 2017) era la punctul A (50%-85%)
23. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități de accidente vasculare cerebrale acute (UAVCA)/unități de urgențe neurovasculare;	personalul din unități de accidente vasculare cerebrale acute (UAVCA)/unități de urgențe neurovasculare;	Solicităm mutarea la pct. A. În propunerea anterioară a MS (oct. 2017) era la punctul A (50%-85%) Aceasta este formula (personalul...) utilizată de legiuitor pentru art. 7 alin. 1) lit. b) partea a doua, din anexa nr. II, cap. 2 al legii nr. 153/2017. Se aplică principiul <i>Ubi lex non distinguit, nec nos distinguere debemus</i>
	muncitorii care asigură supravegherea bolnavilor psihici periculoși.	În acest caz muncitorii au rolul de infirmieri. Încadrarea în regulamentul de sporuri se face în funcție de atribuțiile specifice, în acest caz fiind cele specifice personalului auxiliar.
C. Spor de 35% - 50% din salariul de bază:		
1. personalul de specialitate medico-		

sanitar și auxiliar sanitar din spitalele de psihiatrie, altul decât cel prevăzut la lit. B pct. 2 și 3, precum și personalul din structurile de cercetare științifică ale spitalelor de psihiatrie;		
2. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din cabinetele medicale de psihiatrie și psihiatrie pediatrică/neuropsihiatrie infantilă, precum și personalul din laboratoarele/centrele de sănătate mintală.		
3. personalul auxiliar sanitar care transportă cadavre pentru serviciile de anatomie patologică și medicină legală;		
4. personalul auxiliar sanitar încadrat în blocul operator;	Se elimină și se introduce la pct. A	Conform textului legal, care nu face distincție, între personalul mediu sanitar și auxiliar, întreg personalul încadrat în blocul operator trebuie să beneficieze de același deoarece lucrează în aceleași condiții.
5. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în unități de dializă;		
6. personalul din structurile de cercetare științifică din unități de recuperare neuromotorie, recuperare neuropsihomotorie, recuperare neuromusculară și recuperare neurologică, cu excepția personalului prevăzut la lit. A pct. 16;		
6. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de îngrijiri paliative;	Se va renumerota	
7. personalul de specialitate medico-sanitar încadrat în punctele/unitățile de transfuzii sanguine din spitale;	7. personalul încadrat în punctele/unitățile de transfuzii sanguine din spitale;	Aceasta este formula (<i>personalul încadrat...</i>) utilizată de legiuitor pentru art. 7 alin. 1) lit. b) partea a doua, din anexa nr. II, cap. 2 al legii nr. 153/2017. Se aplică principiul <i>Ubi lex non distinguit, nec nos distinguere debemus</i>
8. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care își desfășoară activitatea în laboratoarele de cardiologie intervențională și radiologie intervențională;	personalul care își desfășoară activitatea în laboratoarele de cardiologie intervențională și radiologie intervențională	Cf. observației de mai sus
9. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care își desfășoară activitatea în laboratoarele de endoscopie intervențională;	personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care își desfășoară activitatea în laboratoarele de	Cf. observației de mai sus

	endoscopie intervențională;	
10. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar încadrat în secții/compartimente cu paturi de oncologie medicală, oncologie pediatrică, radioterapie, hematologie oncologică;		
11. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar încadrat în secții/compartimente cu paturi de hematologie care derulează programul de oncologie, pentru tratarea bolnavilor cu afecțiuni oncohematologice;		
12. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar încadrat în structura de spitalizare de zi din cadrul institutelor de oncologie precum și în structura de spitalizare de zi în specialitatea oncologie medicală și radioterapie		
13. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar încadrat în laboratoare de radioterapie;		
14. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar încadrat în secții/compartimente cu paturi de terapie acută.		
15. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de neurologie și neurologie pediatrică.		
	<i>16. personalul TESA, muncitori și personalul de deservire din spitalele de psihiatrie, cu excepția muncitorilor prevăzuți la lit. B pct. 9;</i>	În cazul bolnavilor psihici pericolul este generat de proximitatea acestora. În condițiile în care toate serviciile menționate își desfășoară activitatea în curtea spitalului este evidentă necesitatea menținerii acestui spor, care asigură și respectarea principiului drepturilor câștigate
	<i>17. personalul din structurile de primire a urgențelor - UPU-SMURD și UPU, cu excepția personalului prevăzut la lit. A pct. 17;</i>	
D. Spor de până la 50% din salariul de bază:		Sintagma „personalul” , solicitată și introdusă de noi în articolele corespunzătoare de mai sus, cuprinde și membrii Comitetului Director, astfel că acest articol este superfluu. A se vedea și explicația de mai jos
Comitetul director din Spitalul Tichilești – leprozerie, unități de pneumoftiziologie (spitale și sanatorii), Institutul de Pneumoftiziologie "Prof. dr. Marius Nasta" București, Spitalul Clinic de Ortopedie, Traumatologie și TBC		

<p>Osteoarticular "Foișor" București, Institutul Național de Hematologie Transfuzională „Prof. dr. C.T Nicolau”, centrele de transfuzie sanguină regionale/județene și al Municipiului București, serviciile de ambulanță, spitalele de psihiatrie, unitățile de neuropsihomotorii, institutele de medicină legală, unitățile de boli infecțioase.</p>		
<p>E. Spor de până la 25% din salariul de bază:</p>		<p>Având în vedere că Legea 153/2017, art 7 lit.a. Cap. II, Anexa II precizează „personalul din unități, secții și compartimente de boli infecțioase...” și noi am solicitat modificarea , în Anexa I din prezentul Regulament, este evident că întreg personalul beneficiază de prevederile legii, astfel că acest articol inutil.</p>
<p>Comitetul director din unitățile de boli infecțioase.</p>		
	<p>D. Spor între 25% și 45% din salariul de bază:</p>	
	<p>1. personalul mediu-sanitar din secțiile de specialitate chirurgicală.</p>	<p>Principalul argument îl constituie identitatea de condiții de muncă a asistentelor medicale cu medicii de specialitate chirurgicală. De asemenea, în secțiile chirurgicale riscul de contaminare virală (VHB, VHC, HIV) și microbiană (ex. Clostridium difficile, Pseudomonas aeruginosa, Klebsiella) este deosebit de ridicat datorita contactului cu materiale biologice, datorita manevrelor invazive inerente acestei activități.</p>
<p>Nivelul sporului se stabilește de conducerea fiecărei unități sanitare cu personalitate juridică, de comun acord cu sindicatele reprezentative semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de sistem sanitar și cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetul de venituri și cheltuieli.</p>	<p>E. 1. Nivelul sporului se stabilește de conducerea fiecărei unități sanitare cu personalitate juridică, de comun acord cu cu federațiile reprezentative la nivel de sector bugetar Sănătate și cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetul de venituri și cheltuieli.</p>	<p>Propunerea este în spiritul prevederii legii 153/2017. Înlocuirea semnatarelor cu organizațiile reprezentative vizează aplicabilitatea prevederii, ea neputând fi condiționată de existența sau absența contractului. A se vedea în acest sens prevederea art. 23 din Legea 153/2017 în privința organizațiilor competente: „...cu consultarea federațiilor</p>

		sindicale reprezentative domeniului de activitate.”
	2. Procedura aplicabilă prevederilor alin. (1) este cea prevăzută la anexa nr. 11.	Explicațiile privind obligativitatea menținerii negocierilor la nivel de unitate sunt furnizate la Anexa nr. 11.
ANEXA nr.3		
Sporurile acordate în baza prevederilor art.7 alineatul (1) lit. c) de la Capitolul II din Anexa nr.II la Legea-cadru nr. 153/2017 pentru personalul care își desfășoară activitatea în condiții periculoase sau vătămătoare;		
I. Spor pentru condiții periculoase		
A. Spor de 15%, dar care nu poate fi mai mic de 10% din salariul de bază:		
1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din laboratoarele și secțiile de cercetare care execută cercetări chimice, fizico-chimice, sinteze chimice, analize instrumentale în stațiile-pilot și micropilot, în vederea obținerii unor noi substanțe;		
2. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din laboratoarele și compartimentele de cercetări și determinări biologice, fizico-chimice, farmacotoxicologice, imunochimice, serologice, inframicrobiologice, microbiologice, virusologice și biochimice;		
3. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secțiile, laboratoarele și compartimentele pentru cercetarea, producerea și controlul serurilor și vaccinurilor;		
4. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează neprotejat cu lasere de mare putere;		
5. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secțiile, compartimentele și cabinetele de dermatovenerologie, unde se tratează boli transmisibile;		
6. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din cabinetele de boli infecțioase;		
7. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din sterilizare;		
8. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din laboratoarele de explorări funcționale;		
9. Personalul de specialitate medico-sanitar care lucrează în compartimentul		

<p>de supraveghere epidemiologică și control boli transmisibile din cadrul direcției de sănătate publică.</p>		
	<p>10. personalul care lucrează în compartimentele de infecții nozocomiale;</p>	<p>În condițiile în care sunt de notorietate atât problemele grave determinate de infecțiile nosocomiale cât și faptul că apariția unor astfel de situații este cauzată deseori de absența medicilor epidemiologi este oportună o astfel de modificare.</p>
<p>B. Spor de 10% din salariul de bază:</p>		
<p>1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din preventoriile de pneumoftiziologie;</p>		
<p>2. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează cu animale de experiență care prezintă pericol de contaminare;</p>		
<p>3. personalul auxiliar sanitar care deservește crescătoriile și depozitele de animale de experiență;</p>		
<p>4. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în laboratoarele și compartimentele de tehnică dentară;</p>		
<p>5. personalul mediu sanitar și auxiliar sanitar din laboratoarele de tratare și valorificare a nămolurilor reziduale unde există pericol de contaminare;</p>		
<p>6. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secțiile, laboratoarele, colectivele și nucleele de cercetare de neuropsihomotori și neuromotori;</p>		
<p>7. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează cu aparate de electroterapie ce produc radiații electromagnetice;</p>		
<p>8. personalul auxiliar sanitar din spălătorii, călcătorii și crematorii;</p>	<p>8. personalul auxiliar sanitar din bucătării, spălătorii, călcătorii și crematorii;</p>	<p>Personalul din bucătării face parte din categoria personalului auxiliar, conform legii 153/2017.</p>
<p>9. personalul mediu și auxiliar sanitar care lucrează permanent la dezinsecție, dezinsecție și deratizare;</p>		
<p>C. Spor de 7% din salariul de bază:</p>		
<p>2. personalul care lucrează în laboratoare și compartimente de prevenire și combatere a bolilor transmisibile.</p>		
<p>3. personalul sanitar care lucrează permanent la dezinsecție, dezinsecție și</p>		

deratizare.		
4. personalul de specialitate medico-sanitar din cadrul compartimentului evaluarea factorilor din risc din mediul de viață și muncă din cadrul departamentului de supraveghere în sănătate publică al direcției de sănătate publică.	4. personalul de specialitate medico-sanitar din cadrul compartimentului evaluarea factorilor din risc din mediul de viață și muncă din cadrul departamentului de supraveghere în sănătate publică și Serviciului de promovarea sănătății și educație pentru sănătate al direcției de sănătate publică	Formularea punctului este conform cu Ordinul MS nr.1078/2010, privind aprobarea regulamentului de organizare si functionare si a structurii organizatorice ale directiilor de sanatate publica judetene si a municipiului Bucuresti
	5. Personalul medico-sanitar care participă la acțiunile privind prevenirea și combaterea bolilor transmisibile din colectivitățile de copii ante-preșcolari, preșcolari, școlari, elevi și studenți, respectiv personalul medical din cabinete medicale școlare subordonate structurilor de specialitate din administrarea primăriilor, alte cabinete medicale școlare, cabinete medicale din structura universităților, asistenți medicali comunitari, mediatori sanitari.	Atribuțiile acestei categorii de personal expun la acțiunea agenților biologici, în toate acțiunile de prevenire și combatere a bolilor transmisibile, atât la nivelul comunităților de învățământ deservite, cât și la nivelul comunității în ansamblul ei, inclusiv comunitatea romă. Rol important în focarele de boli transmisibile declarate, rol important în prevenția și tratamentul bolii tuberculoase.
II. Spor pentru condiții vătămătoare		
A. Spor de 10% din salariul de bază:		
1. personalul mediu sanitar și auxiliar sanitar care lucrează cu nămol sau hidrogen sulfurat;		
2. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unitățile sanitare din rețeaua Ministerului Apărării Naționale care lucrează în locuri de muncă aflate sub acțiunea câmpurilor electromagnetice de radiofrecvență produse de emițători de radiodifuziune, televiziune, emițători pentru comunicații, stație de radiolocație, instalații de curenți de înaltă frecvență, stațiile de radio de US și UUS, radioreleele în unde metrice, decimetrice, centimetrice, radiogoniometrele și stațiile de bruiaj;		
3. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar are își desfășoară activitatea în cadrul direcțiilor de sănătate publică în care funcționează instalații care generează câmpuri electromagnetice de radiofrecvență produse de emițători pentru comunicații, instalații de		

microunde, instalații de curenți de înaltă frecvență sau stații de bruiaj.		
4. personalul mediu sanitar și auxiliar sanitar care manipulează deșeuri toxice;		
B. Spor de 7% din salariul de bază:		
1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în cadrul laboratoarelor de analize fizico-chimice și în stațiile de clorinare, precum și personalul care recoltează și manipulează probe de ape reziduale și nămoluri;		
2. personalul de specialitate medico-sanitar din secții, laboratoare sau compartimente de medicina muncii, care lucrează peste 50% din timpul normal de lucru în unități sau sectoare industriale cu condiții deosebite;		
3. personalul de specialitate medico-sanitar din cadrul direcțiilor de sănătate publică din laboratoare sau compartimente de medicina muncii, care lucrează peste 50% din timpul normal de lucru în unități sau sectoare industriale cu condiții deosebite		
C. Spor de 5% din salariul de bază:		
1. personalul mediu sanitar care lucrează cu aparate de fototerapie (ultraviolet, vizibil și infraroșu);		
2. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în laboratoarele sau compartimentele de microproducție de medicamente (pulberi, chimicale etc.).		
ANEXA nr.4		
Sporurile acordate în baza prevederilor de la art.7 alineatul (1) lit. d) de la Capitolul II din Anexa nr.II la Legea-cadru nr. 153/2017 pentru personalul care își desfășoară activitatea în condiții grele de muncă		
Spor de până la 15%, dar care nu poate fi mai mic de 10% din salariul de bază:		
1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care acordă asistență medicală în subteran (mine), pe platforme marine și pe nave de pescuit oceanic;		
2. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care deservește termobarocamerele și termobarocamera cu decompresie explozivă;		
ANEXA nr.5		

Sporurile acordate în baza prevederilor de la art.7 alineatul (1) lit. e) de la Capitolul II din Anexa nr.II la Legea-cadru nr. 153/2017 pentru personalul care își desfășoară activitatea în condiții periculoase		
Spor de până la 30% din salariul de bază:		
1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care își desfășoară activitatea cu surse de radiații sau generator de radiații, diferențiate pe categorii de risc radiologic, astfel:	1. personalul care își desfășoară activitatea cu surse de radiații sau generator de radiații, diferențiate pe categorii de risc radiologic, astfel:	Aceasta este formula (<i>personalul...</i>) utilizată de legiuitor pentru art. 7 alin. 1) lit. e) partea a doua, din anexa nr. II, cap. 2 al legii nr. 153/2017. Se aplică principiul <i>Ubi lex non distinguit, nec nos distinguere debemus.</i>
a) 10% la categoria I;		
b) 15% la categoria a II-a;		
c) 20% la categoria a III-a;		
d) 30% la categoria a IV-a.		
2. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din cadrul direcțiilor de sănătate publică care își desfășoară activitatea cu surse de radiații sau generatoare de radiații, diferențiat pe categorii de risc radiologic astfel:		A se vedea observația de mai sus
a) 10% la categoria I		
b) 15% la categoria a II-a		
c) 20% la categoria a III-a		
d) 30% la categoria a IV-a		
ANEXA nr.6		
Sporurile acordate în baza prevederilor de la art.7 alineatul (1) lit. f) de la Capitolul II din Anexa nr.II la Legea-cadru nr. 153/2017 pentru personalul care își desfășoară activitatea în unitățile sanitare cu specific deosebit ;		
Personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar și comitetul director încadrat în unitățile sanitare cu specific deosebit		
A. Spor de până la 15%, dar care nu poate fi mai mic de 12% salariul de bază:		
1. spitalele orășenești Lupeni și Vulcan;		
2. Spitalul de Urgență Petroșani;		
3. Spitalul de Boli Cronice Petrița;		
4. Centrul de Sănătate Sulina;		
5. Spitalul "Prof. dr. Constantin Angelescu" București;		
6. structura de asistență medicală a		

Serviciului de Informații Externe;		
7. Centrul Medical de Diagnostic și Tratament Ambulatoriu din subordinea Ministerului Justiției.		
8. Spitalul de Urgență Floreasca.		
B. Spor de 10% din salariul de bază:		
1. Institutul Național de Gerontologie și Geriatrie "Ana Aslan" București;		
2. Institutul de Fonoaudiologie și Chirurgie Funcțională ORL "Prof. dr. Dorin Hociotă" București;		
3. Institutul Național de Hematologie Transfuzională "Prof. dr. C.T. Nicolau" București;		
4. centrele de transfuzie sanguină județene și al municipiului București;		
5. Institutul Național de Medicină Legală "Mina Minovici" București;		
6. institutele de medicină legală;		
7. Spitalul Universitar de Urgență Elias București;		
8. Spitalul Universitar de Urgență Militar Central "Dr. Carol Davila" București;		
9. Centrul Medical de Diagnostic, Tratament Ambulatoriu și Medicină Preventivă din subordinea Academiei Române;		
10. Centrul Medical de Diagnostic și Tratament Ambulator "Academician Ștefan Milcu";		
11. Centrul de Medicină Preventivă al Ministerului Apărării Naționale;		
12. Centrul de Transfuzie Sanguină al Ministerului Apărării Naționale;		
13. Centrul de Medicină Navală;		
14. Institutul Național de Medicină Aeronautică și Spațială "General doctor aviator Victor Anastasiu";		
15. Institutul Național de Endocrinologie "C.I. Parhon" București;		
16. Institutul Național de Expertiză Medicală și Recuperare a Capacității de Muncă.		
ANEXA nr.7		
Sporurile acordate în baza prevederilor art.7 alineatul (1) lit. g) de la Capitolul II din Anexa nr.II la Legea-cadru nr. 153/2017 pentru personalul care lucrează în unități sanitare aflate în localități izolate, situate la altitudine, care au căi de acces dificile sau unde atragerea personalului se face cu greutate		

1. Criterii de clasificare a localităților izolate, situate la altitudine și în Delta Dunării, care au căi de acces dificile sau unde atragerea personalului se face cu greutate, în care funcționează unități sanitare publice sau unități de asistență medico-sociale		
Spor de până la 20% dar care nu poate fi mai mic de 15% din salariul de bază:		
1. localități cu drum principal nemodernizat;		
2. localități unde nu sunt posibilități de cazare asigurate prin grija unității sanitare, sau a unității de asistență medico-sociale pentru personalul nelocalnic;		
3. localități unde parcurgerea distanței până la unitatea sanitară publică sau unitatea de asistență medico-socială cu mijloacele de transport existente se face într-un timp mai mare de o oră;		
4. localități în care au rămas neocupate posturile vacante de medici aparținând unităților sanitare publice, sau unității de asistență medico-sociale după organizarea a două concursuri succesive în anul precedent;		
5. localități în care numărul de medici din unitățile sanitare publice sau din unitățile de asistență medico-sociale este sub 50% din cel normat, iar medicii/personalul de specialitate existent preiau și o parte din sarcinile ce revin posturilor vacante;		
6. localități amplasate în zone de munte la peste 800 m altitudine sau în Delta Dunării în zone greu accesibile;		
7. localități în care aprovizionarea personalului cu cele necesare traiului curent este greoaie și se face la intervale mari de timp.		
II. Condițiile de acordare, categoriile de personal și mărimea concretă a sporului ce se acordă personalului care își desfășoară activitatea potrivit contractului individual de muncă în unități sanitare publice sau în unități de asistență medico-sociale aflate în localități cu condiții deosebite sau unde atragerea personalului se face cu greutate		
1. Pentru activitatea desfășurată potrivit contractului individual de muncă în unități sanitare sau unități de asistență		

<p>medico-sociale situate în localități cu condiții deosebite sau unde atragerea personalului se face cu greutate, pentru care sunt îndeplinite cel puțin 3 dintre criteriile de clasificare prevăzute la pct.I, personalul beneficiază de sporul de până la 20% dar care nu poate fi mai mic de 15% din salariul de bază.</p>		
<p>2. Sporul se acordă personalului care locuiește în localitatea în care își desfășoară activitatea potrivit contractului individual de muncă, cel puțin 5 zile săptămânal.</p>		
<p>III. Localitățile în care funcționează unități sanitare aflate în localități izolate, situate la altitudine, care au căi de acces dificile sau unde atragerea personalului se face cu greutate se stabilesc prin ordin al ministrului sănătății, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de sector de activitate „Sănătate”.</p>		
<p>ANEXA nr.8</p>		
<p>Sporurile acordate în baza prevederilor art.7 alineatul (1) lit.h) de la Capitolul II din Anexa nr.II la Legea-cadru nr. 153/2017 pentru personalul care își desfășoară activitatea în condiții deosebite cum ar fi stres sau risc</p>		
<p>A. Spor de până la 15%, dar care nu poate fi mai mic de 10% din salariul de bază:</p>		
<p>1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități, secții și compartimente cu paturi din specialitățile: traumatologie vertebro-medulară și neuromotorie, chirurgie cardiovasculară, chirurgie cardiacă și a vaselor mari, chirurgie vasculară, cardiologie intervențională, chirurgie toracică, ortopedie și traumatologie, chirurgie plastică - microchirurgie reconstructivă, chirurgie și ortopedie pediatrică, hematologie, chirurgie generală, urologie;</p>	<p>1. personalul care desfășoară activități în unități, secții și compartimente cu paturi din specialitățile: traumatologie vertebro-medulară și neuromotorie, chirurgie cardiovasculară, chirurgie cardiacă și a vaselor mari, chirurgie vasculară, cardiologie intervențională, chirurgie toracică, ortopedie și traumatologie, chirurgie plastică - microchirurgie reconstructivă, chirurgie și ortopedie pediatrică, hematologie, chirurgie generală, urologie;</p>	<p>Solicităm înlocuirea, în tot cuprinsul Anexei nr.8, a sintagmei „personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar” cu expresia „personalul care desfășoară activități în..” Acordarea sporului ține de activitate și nu de categoria de personal .Aceasta este formula (pentru activități care se desfășoară în condiții deosebite) utilizată de legiuitor pentru art. 7 alin. 1) lit. h) partea a doua, din anexa nr. II, cap. 2 al legii nr. 153/2017. Se aplică principiul <i>Ubi lex non distinguit, nec nos distinguere debemus</i></p>
<p>2. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din Institutul Național de Sănătate Publică;</p>		
<p>3. personalul de specialitate medico-sanitar din cabinetele medicale organizate în creșe, grădinițe, școli și unitățile de</p>		

învățământ superior;		
4. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unitățile de transport neonatal specializat;		
5. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care asigură urgențele medico-chirurgicale de gradele 0 și 1 până la restabilirea funcțiilor vitale ale pacienților, încadrat în spitalele județene de urgență și în spitalele de urgență din centrele universitare;		
6. personalul de specialitate medico-sanitar din laboratoarele de angiografie;		
	7. personalul care în realizarea sarcinilor de serviciu utilizează în majoritatea timpului de muncă calculatorul.	Conform reglementărilor anterioare și a principiului drepturilor câștigate Aprecierea procentului de 75% din programul normal de lucru este, in mod practic, imposibil de stabilit în mod cert, apărând posibilitatea unor inechități și creându-se o stare conflictuala între persoanele care utilizează calculatorul. Mai mult, efectuarea sarcinilor de serviciu cel puțin 75 % din programul normal de lucru prin intermediul calculatorului ar transforma respectivele persoane indiferent de funcția ocupata in operator calculator sau secretar-dactilograf . Considerăm că procentul poate fi redus la 50%.
8. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din spitale de boli cronice;		
9. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții/compartimente cu paturi de boli cronice;		
10. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de medicină internă, pneumologie , cardiologie, recuperare cardiologică , diabet zaharat , nutriție și boli metabolice , gastroenterologie, recuperare respiratorie.	10. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de medicină internă, pneumologie , cardiologie, recuperare cardiologică , diabet zaharat , nutriție și boli metabolice , gastroenterologie, recuperare respiratorie , geriatrie și gerontologie.	Solicităm păstrarea geriatriei și gerontologiei la acest punct, conform proiectelor anterioare.
11. personalul de specialitate medico-		

sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de otorinolaringologie (ORL), oftalmologie, chirurgie orală și maxilofacială;		
12. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de recuperare, medicină fizică și balneologie și reumatologie		
13. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din laboratoare de recuperare, medicină fizică și balneologie;		
14. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități, secții și compartimente cu paturi de pediatrie;		
15. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din cabinetele medicale de unitate (infirmării) din cadrul Ministerului Apărării Naționale;		
16. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din Centrul de medicină preventivă al Ministerului Apărării Naționale;		
17. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din cabinetele medicale de unitate (infirmării) din cadrul Serviciului Român de Informații;		
18. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din structura de medicină preventivă și sănătate publică a Serviciului Român de Informații;		
19. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din compartimente cu paturi postoperator;		
20. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități, secții și compartimente cu paturi de obstetrică-ginecologie;		
21. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de nefrologie;		
22. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de endocrinologie;		
23. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unitățile de asistență medico-socială;		
24. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din serviciile/cabinetele de expertiză a capacității de muncă;	24. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din serviciile/cabinetele de expertiză a capacității de muncă și de medicină a muncii	Specialitatea de Medicină Muncii este o specialitate complementară celei de medicină internă, ORL, pneumologie, alergologie și dermatologie.

		<p>Subliniem dificultatea operațiunilor specifice ce derivă din complexitatea diagnosticului(se internează cazuri din 7-8 județe limitrofe), diagnosticele rezultate din cumularea simptomatologiei și a examenului clinic obiectiv cu rezultatul investigațiilor complementare, de subliniat complexitatea cazuisticii.</p> <p>Diagnosticul de boală profesională se ia în limitele de competență.</p> <p>Din cazuistica tratată în clinica de medicina muncii în ultimii doi ani s-au tratat 432 cazuri de boli profesionale și 726 cazuri de boli legate de profesie.</p>
<p>25. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din camera de gardă, inclusiv triajul pacienților;</p>		
<p>26. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din farmaciile cu circuit închis pentru activitatea de dizolvare și preparare a soluțiilor citostatice.</p>		
<p>27. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din structura de medicină preventivă din cadrul Centrului Medical de Diagnostic, Tratament Ambulatoriu și Medicină Preventivă din subordinea Academiei Române;</p>		
	<p>27. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din cadrul Direcțiilor de Sănătate Publică</p>	<p>Este un gest de normalitate și echitate:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dacă Institutul de Sănătate Publică beneficiază de acest spor este normal ca personalul medical din cadrul Direcțiilor de Sănătate Publică să-l primească. <p>Mai mult, o parte a activității din Direcțiile de Sănătate Publică este similară cu cea de medicină preventivă de la punctul 3, dar mult mai complexă („personalul de specialitate medico-sanitar din cabinetele medicale organizate în grădinițe, școli și unitățile de învățământ superior”), precum și cu cele prevăzute la punctele 16 („personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din Centrul de medicină preventivă al Ministerului Apărării Naționale”) sau 18 („personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din structura de medicină preventivă și</p>

		<p>sănătate publică a Serviciului Român de Informații”). Argumentele țin de atât de partea etică, cât și realitatea „de drept” și „de fapt”.</p> <p>Există de asemenea posibilitatea, ca temeiurile juridice ale încadrării în acest capitol, să fie chiar augmentată de analiza științifică a stării de sănătate în raport cu munca (este notoriu faptul că în cele mai multe Direcții de Sănătate Publică personalul medical și auxiliar sanitar este insuficient, ceea ce aduce în fața noastră o altă multitudine de ipoteze de lucru și variabile (cum ar fi factorul psihologic al supra-încărcării cu sarcini de serviciu, elementul sarcină-timp cu repercusiuni socio-medicale, cum ar fi „sindromul bourn-out”, „psihiatria de catifea profesională” sau chiar patologia psihică sau psiho-somatică și chiar somatică, dacă ne gândim la nespecificitatea stressului).</p>
B. Spor de 10% din salariul de bază:		
1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități, secții și compartimente cu paturi de neuropsihomotori;		
1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de geriatrie și gerontologie;	Se elimină	Am solicit păstrarea la lit. A pct 10
2. personalul de specialitate medico-sanitar numit și autorizat să îndeplinească atribuții de șef de unitate nucleară, responsabil cu radioprotecția și responsabil cu gestiunea surselor nucleare, pe timpul cât execută aceste atribuții.		
	3. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din structurile ambulatorii de specialitate ale unităților de pediatrie.	În cazul acestor unități stresul este determinat de: Numărul mare de prezentări; vârsta - anamneza este mult mai dificilă, medicul bazându-se pe simptomatologia prezentată de părinți; colaborarea medic-pacient dificilă datorită vârstei fragede a acestuia; factori de stres multipli (pacienții sunt mult mai agitați, plânsul etc.)
C. Spor de 5% - 7% din salariul de bază :		
1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din structurile ambulatorii de specialitate cu excepția ambulatoriilor de stomatologie și a cabinetelor medicale de specialitate care au fost nominalizate în alte anexe.		
D. Spor de până la 5% din salariul de bază:		

<p>1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din spitalele de urgență;</p>		
<p>ANEXA nr.9</p>		
<p>Sporurile acordate în baza prevederilor art.14 de la Capitolul II din Anexa nr. II la Legea-cadru nr.153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, pentru personalul din unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/serviciile sociale cu sau fără cazare</p>		
<p>I. Locurile de muncă, categoriile de personal și mărimea concretă a sporurilor pentru personalul care își desfășoară activitatea în condiții deosebit de periculoase, conform prevederilor art.14 alin. (1) lit.a)</p>		
<p>A.Spor de până la 75% dar care nu poate fi mai mic de 50% din salariul de bază acordat personalului din :</p>		
<p>1. unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale, cu cazare/fără cazare, care acordă servicii persoanelor (adulți și copiii) cu handicap psihic și mintal.</p>		
<p>2. unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/serviciile sociale, cu sau fără cazare, destinate exclusiv persoanelor infectate HIV/bolnave SIDA, TBC.</p>		
<p>3. Unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/serviciile sociale, cu cazare/fără cazare, destinate persoanelor cu nevoi de recuperare neuromotorie, neuropsihomotorie, neuromusculară și neurologică.</p>		
<p>B.Spor de până la 50% dar care nu poate fi mai mic de 40% din salariul de bază acordat personalului din:</p>		
<p>1.unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale, cu cazare, pentru copiii care săvârșesc fapte penale și nu răspund penal, precum și din serviciile de intervenție în regim de urgență/centrelor de primire în regim de urgență;</p>		
<p>2.unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/serviciile sociale, cu cazare/fără cazare, destinate persoanelor cu nevoi de recuperare neuromotorie, neuropsihomotorie,</p>		

neuromusculară și neurologică;		
3. unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale, fără cazare, care acordă servicii persoanelor (adulți și copii) cu handicap psihic și mintal.		
4. asistentului personal profesionist/asistentului maternal profesionist pe perioada în care are în îngrijire o persoană cu handicap psihic sau mintal.		
5. serviciile de evaluare complexă (adulți și copii).		
C. Spor de până la 25% din salariul de bază acordat personalului din:		
1. unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale, fără cazare, pentru persoanele cu nevoi de recuperare neuromotorie, neuropsihomotorie, neuromusculară și neurologică.		
2. unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale, cu cazare, pentru persoanele cu handicap, altele decât cele menționate la punctele A și B.		
3. unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale, cu cazare, de îngrijiri paliative, precum și din centrele maternale.		
D. Spor de 25% din salariul de bază acordat asistentului maternal, pe perioada plasamentului, pentru fiecare copil cu handicap avut în plasament.		
E. Spor de 25% calculat la salariul de bază acordat asistentului personal profesionist pe perioada în care are în îngrijire și protecție o persoană adultă cu handicap grav sau accentuat infectat cu HIV ori bolnav de SIDA/TBC.		
F. Spor de 15% calculat la salariul de bază acordat asistentului personal profesionist pe perioada în care are în îngrijire o persoană cu handicap grav sau accentuat, alta decât cea menționată la punctul 4, litera B și litera E.		
G. Spor de 15% calculat la salariul de bază acordat asistentului personal profesionist pe perioada în care are în îngrijire și protecție cel puțin două persoane adulte cu handicap grav sau accentuat, acordat în plus față de cel menționat la punctul 4, litera B, litera E și litera F.		
H. Spor de până la 25% din salariul de bază acordat îngrijitorului persoanei vârstnice		

încadrat în grad de dependență I, conform grilei naționale de evaluare a nevoilor persoanelor vârstnice, aprobată prin Hotărârea de Guvern nr.886/2000.		
II. Locurile de muncă, categoriile de personal și mărimea concretă a sporurilor pentru personalul care își desfășoară activitatea în condiții grele de muncă, conform prevederilor art.14 alin. (1) lit.b).		
A.Spor de până la 15% din salariul de bază acordat personalului din:		
1.unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale cu sau fără cazare care lucrează cu persoanele fără adăpost și copiii străzii;		
2.unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/ servicii sociale, cu cazare, altele decât cele în care se acordă sporurile prevăzute la pct. I.		
3.unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale, fără cazare, pentru persoanele cu handicap, altele decât cele prevăzute la pct.I literele A și B.		
B.Spor de până la 10% din salariul de bază acordat pentru personalul care își desfășoară activitatea în unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/ servicii sociale, fără cazare, altele decât cele în care se acordă sporurile prevăzute la pct. I.		
Notă : Sporurile prevăzute la punctele I și II se acordă diferențiat, în funcție de categoria de personal, respectiv personal de specialitate, personal auxiliar și celelalte categorii de personal.		
III. Locurile de muncă, categoriile de personal și mărimea concretă a sporurilor pentru personalul care își desfășoară activitatea în localități izolate situate la altitudine, care au căi de acces dificile sau unde atragerea personalului se face cu greutate, conform prevederilor art.14 alin.(1) lit.c) beneficiază de un spor de până la 20% din salariul de bază :		
A. Criterii de clasificare a localităților izolate, situate la altitudine, care au căi de acces dificile sau unde atragerea personalului se face cu greutate, în care funcționează unități de asistență socială//servicii sociale cu sau fără cazare, sunt:		

1. localități cu drum principal nemodernizat;		
2. localități unde nu sunt posibilități de cazare asigurate prin grija unității de asistență socială/servicii sociale cu sau fără cazare pentru personalul nelocalnic;		
3. localități unde parcurgerea distanței până la unitatea de asistență socială/servicii sociale cu sau fără cazare cu mijloacele de transport existente se face într-un timp mai mare de o oră;		
4. localități în care numărul personalului de specialitate din unitățile de asistență socială/servicii sociale cu sau fără cazare este sub 50% din cel normat, iar personalul existent preia și o parte din sarcinile ce revin posturilor vacante;		
5. localități amplasate în zone de munte la peste 800 m altitudine sau în Delta Dunării în zone greu accesibile;		
6. localități în care aprovizionarea personalului cu cele necesare traiului curent este greoaie și se face la intervale mari de timp.		
B. Condițiile de acordare, categoriile de personal și mărimea concretă a sporului ce se acordă personalului care își desfășoară activitatea potrivit contractului individual de muncă în unități de asistență socială/servicii sociale cu sau fără cazare aflate în localități cu condiții deosebite sau unde atragerea personalului se face cu greutate.		
1. Pentru activitatea desfășurată potrivit contractului individual de muncă în unități de asistență socială/servicii sociale cu sau fără cazare din localități cu condiții deosebite sau unde atragerea personalului se face cu greutate, personalul din unitățile de asistență socială/servicii sociale cu sau fără cazare aflate în localități pentru care sunt îndeplinite cel puțin 3 dintre criteriile de clasificare prevăzute la lit.A beneficiază de sporul de până la 20% din salariul de bază.		
2. Sporul se acordă personalului care locuiește în localitatea în care își desfășoară activitatea potrivit contractului individual de muncă, cel puțin 5 zile săptămânal.		
IV. Locurile de muncă, categoriile de personal și mărimea concretă a sporurilor pentru personalul din unitățile de asistență socială/centre cu sau fără cazare		

care își desfășoară activitatea în <u>condiții periculoase sau vătămătoare</u> , conform prevederilor art.14 alin.(1) lit.d).		
A.Spor de până la 15% din salariul de bază, acordat pentru personalul care își desfășoară activitatea în :		
1. Servicii de intervenție în stradă pentru persoane fără adăpost, persoane cu diferite adicții, victime ale violenței în familie, victime ale dezastrelor naturale etc.		
2. Servicii de îngrijire la domiciliu pentru persoane vârstnice, persoane cu dizabilități, persoane încadrate în gradele II și III conform grilei naționale de evaluare a nevoilor persoanelor vârstnice, aprobată prin Hotărârea de Guvern nr.886/2000.		
B. Spor de până la 10% din salariul de bază, acordat pentru personalul care își desfășoară activitatea în centre de preparare și distribuire a hranei pentru persoane în risc de sărăcie.		
V. Locurile de muncă, categoriile de personal și mărimea concretă a sporurilor pentru personalul din unitățile de asistență socială/centre cu sau fără cazare, care își desfășoară activitatea în <u>condiții deosebite (stres sau risc)</u> , conform prevederilor art.14 alin.(1) lit.e)		
A. Spor de până la 15% din salariul de bază, acordat pentru personalul care își desfășoară activitatea în centrele de primire și cazare pentru solicitanții de azil și persoane care au primit o formă de protecție în România prevăzute în Nomenclatorul serviciilor sociale aprobat prin H.G. nr.867/2015 pentru aprobarea Nomenclatorului serviciilor sociale, precum și a regulamentelor-cadru de organizare și funcționare a serviciilor sociale, cu modificările și completările ulterioare, asistentul maternal.		
B. Spor de până la 10% din salariul de bază, acordat pentru personalul care își desfășoară activitatea în centrele de zi pentru asistență și suport pentru alte persoane aflate în situații de nevoie prevăzute în Nomenclatorul serviciilor sociale aprobat prin H.G. nr.867/2015, cu modificările și completările ulterioare.		
VI. Pentru al II-lea copil dat în plasament, asistenții maternali profesioniști pot		

beneficia de un spor de 15% din salariul de bază, conform prevederilor art. 14, alin. (1), lit. f), pentru fiecare copil dat în plasament.		
VII. Spor de până la 7,5% din salariul de bază pentru asigurarea continuității în muncă acordat asistenților maternali profesioniști conform prevederilor art.14 alin.(1) lit.g).		
Notă: Sporurile prevăzute la pct. IV și V nu pot fi acordate cumulat aceleiași persoane, așa cum prevede art.14 alin (3).		

ANEXA NR 12 - sporurile acordate în baza prevederilor art.1 alineatul 1 pct. i., anexa nr. VIII, familia ocupațională de funcții bugetare „Administrație” la legea-cadru nr. 153/2017 pentru personalul nemedical /TESA din unitățile sanitare²	
Spor pentru condiții periculoase sau vătămătoare	
1. Spor pentru condiții periculoase	
A. Spor de 15% din salariul de bază:	
Personalul nemedical/TESA din unități, secții și compartimente de boli infecțioase, neonatologie, săli de naștere și din laboratoarele de analize medicale	Această solicitare are un caracter subsidiar, în condițiile enunțate în Preambul „Principii și argumente” pct. 2. Solicitarea de bază o constituie introducerea acestei categorii de personal la anexa nr. 1.
Personalul nemedical nemedical/TESA din leprozerii, anatomie patologică, TBC, SIDA, dializă, recuperare neuromotorie, neuropsihomotorie, neuromusculară și neurologică, psihiatrie, medicină legală, asistență medicală de urgență și transport sanitar acordată prin serviciile de ambulanță și structurile de primire a urgențelor (UPU - SMURD, UPU, CPU), secții și compartimente de ATI, de terapie intensivă și de terapie acută, unități de supraveghere și tratament avansat al pacienților cardiaci critici (USTACC), oncologie medicală, oncologie pediatrică, radioterapie, hematologie oncologică și din laboratoarele de radioterapie	Această solicitare are un caracter subsidiar, în condițiile enunțate în Preambul „Principii și argumente” pct. 2. Solicitarea de bază o constituie introducerea acestei categorii de personal la anexa nr. 2.
1. personalul nemedical/TESA din laboratoarele și secțiile de cercetare care execută cercetări chimice, fizico-chimice, sinteze chimice, analize instrumentale în stațiile-pilot și micropilot, în vederea obținerii unor noi substanțe;	Prevederile următoare (text de culoare neagră) sunt preluate din Anexa nr. 1 Secțiunea II din Regulamentul aprobat prin OMS 547/2010, spor

² Această anexă are caracter subsidiar raportat la solicitarea principală: pentru condiții de muncă identice sunt necesare sporuri identice. Solicitarea principală vizează menținerea personalului nemedical (TESA) în ansamblul structurii Regulamentului de sporuri specific Sănătății.

	pentru condiții periculoase sau vătămătoare, așadar nu există nici un impediment legal de a fi menționate în această formă și pentru personalul din unitățile sanitare prevăzut la familia bugetară „administrație”
2. personalul din laboratoarele și compartimentele de cercetări biologice, inframicrobiologice, microbiologice, virusologice și biochimice;	
3. personalul din secțiile, laboratoarele și compartimentele pentru cercetarea, producerea și controlul serurilor și vaccinurilor;	
4. personalul care lucrează neprotejat cu lasere de mare putere;	
5. personalul din laboratoarele și compartimentele de colectare a sângelui, precum și personalul din laboratoarele și compartimentele de preparare a produselor sanguine labile din centrele de transfuzie sanguină județene și al municipiului București;	
6. personalul din secțiile, compartimentele și cabinetele de dermatovenerologie, unde se tratează boli transmisibile;	
7. personalul din cabinetele de boli infecțioase;	
8. personalul care efectuează lucrări de vidanjare și cel care efectuează lucrări de curățare canale ape uzate;	
9. personalul din sterilizare;	
10. personalul care lucrează în compartimentele de infecții nozocomiale;	
11. personalul care în realizarea sarcinilor de serviciu utilizează în majoritatea timpului de muncă calculatorul.	Solicităm includerea în condiții periculoase sau vătămătoare pentru a beneficia de drepturile câștigate (În Regulamentul aprobat prin OMS 547/2010 personalul era prevăzut la condiții deosebite (risc, stres) având același procent)
12. personalul din spitale de boli cronice;	Solicităm includerea în condiții periculoase sau vătămătoare pentru a beneficia de drepturile câștigate. (În Regulamentul aprobat prin OMS 547/2010 personalul era prevăzut la condiții deosebite (risc, stres) având același procent)
B. Spor de 10% din salariul de bază:	
1. personalul din preventoriile de pneumoftziologie;	
2. personalul care lucrează cu animale de experiență care prezintă pericol de contaminare;	
3. personalul care deservește crescătoriile și depozitele de animale de experiență și personalul care deservește rampa de gunoi;	
4. personalul care lucrează în laboratoarele și compartimentele de	

tehnică dentară;	
5. personalul din laboratoarele de tratare și valorificare a nămolurilor reziduale unde există pericol de contaminare;	
6. personalul de cercetare din secțiile, laboratoarele, colectivele și nucleele de neuropsihomotori și neuromotori;	
7. personalul care lucrează cu aparate de electroterapie ce produc radiații electromagnetice;	
8. personalul din bucătării , spălătorii, călătorii și crematorii;	
9. personalul sanitar care lucrează permanent la dezinfecție, dezinsecție și deratizare;	
10. preoții;	
12. muncitori care execută lucrări de foraj balnear;	Solicităm includerea în condiții periculoase sau vătămătoare pentru a beneficia de drepturile câștigate. (În Regulamentul aprobat prin OMS 547/2010 erau prevăzuți la condiții grele având același procent)
13. personalul care deservește termobarocamerale și termobarocamera cu decompresie explozivă	Solicităm includerea în condiții periculoase sau vătămătoare pentru a beneficia de drepturile câștigate. (În Regulamentul aprobat prin OMS 547/2010 personalul era prevăzut la condiții grele având același procent)
14. personalul prevăzut în Anexa nr. 5 care își desfășoară activitatea cu surse de radiații sau generator de radiații cu excepția celui cu risc radiologic categoria I pentru care primește 10%.	
15. personalul prevăzut în Anexa nr. 6 care își desfășoară activitatea în unitățile sanitare cu specific deosebit	Unitățile sanitare nu pot fi cu specific deosebit numai pentru o anumită categorie de personal.
11. personalul numit și autorizat să îndeplinească atribuții de șef de unitate nucleară, responsabil cu radioprotecția și responsabil cu gestiunea surselor nucleare, pe timpul cât execută aceste atribuții;	Solicităm includerea în condiții periculoase sau vătămătoare pentru a beneficia de drepturile câștigate. (În Regulamentul aprobat prin OMS 547/2010 personalul era prevăzut la condiții deosebite (risc, stres) având același procent)
C. Spor de 7% din salariul de bază:	
1. personalul mediu sanitar de igienă din structurile care acordă servicii medicale ambulatorii de specialitate, spitale, sanatorii și preventorii;	
3. personalul care lucrează în laboratoare și compartimente de prevenire și combatere a bolilor transmisibile	
3. personalul sanitar care lucrează permanent la dezinfecție, dezinsecție și deratizare și personalul mediu sanitar de igienă din dispensarele	

medicale din cadrul direcției de sănătate publică.	
II.2. Spor pentru condiții vătămătoare	
A. Spor de 10% din salariul de bază:	
1. personalul care efectuează lucrări de întreținere și reparații la AMC-uri și redresori cu mercur sau alte substanțe toxice;	
2. personalul care efectuează activitate continuă de ascuțire prin polizare și șlefuire;	
3. personalul care efectuează activitatea manuală de vidare și umplere cu agenți frigorifici și termici a agregatelor și instalațiilor (freon, xilen, toluen, amoniac etc.);	
4. personalul care lucrează la tăierea și prelucrarea carotelor și epruvetelor, cu degajare de pulberi;	
5. personalul care lucrează cu nămol sau hidrogen sulfurat;	
6. personalul din unitățile sanitare din rețeaua Ministerului Apărării Naționale care lucrează în locuri de muncă aflate sub acțiunea câmpurilor electromagnetice de radiofrecvență produse de emițători de radiodifuziune, televiziune, emițători pentru comunicații, stație de radiolocație, instalații de curenți de înaltă frecvență, stațiile de radio de US și UUS, radioreleele în unde metrice, decimetrice, centimetrice, radiogoniometrele și stațiile de bruiaj;	
7. personalul care își desfășoară activitatea în cadrul direcțiilor de sănătate publică în care funcționează instalații care generează câmpuri electromagnetice de radiofrecvență produse de emițători pentru comunicații, instalații de microunde, instalații de curenți de înaltă frecvență sau stații de bruiaj.	
8. liftieri;	
9. personalul care manipulează deșeuri toxice;	
B. Spor de 7% din salariul de bază:	
1. personalul care lucrează în cadrul laboratoarelor de analize fizico-chimice și în stațiile de clorinare, precum și personalul care recoltează și manipulează probe de ape reziduale și nămoluri;	
2. personalul cu activitate continuă de sudură electrică și autogenă (cu excepția sudurii electrice prin puncte), dacă aceste lucrări se efectuează în spații închise;	
3. personalul care lucrează la prepararea la locul de muncă a vopselelor, baițurilor, grundurilor, emailurilor și lacurilor pe bază de nitroceluloză, rășini sintetice, miniu de plumb, gudron și alte substanțe toxice, precum și personalul care utilizează aceste substanțe prin pulverizare sau pensulare;	
4. vopsitorii duco cu activitate permanentă în spații închise;	
5. muncitorii care lucrează la repararea, întreținerea și încărcarea acumulatorilor electrici din plumb;	
6. personalul care lucrează prin suflarea aparaturii de laborator la flacăra (repararea și confecționarea de piese și aparate de laborator);	
7. personalul care lucrează în activități poligrafice: culegere manuală, imprimare tipar înalt și închis, forme pentru tipar înalt, tipăritor tipar plan, fotografiat și copiat la tifdruc, zincografie, ofset, monofoto, preparat chimicale pentru zincografie, tifdruc, ofset;	
8. personalul care lucrează în compartimentele de arhivă;	
C. Spor de 5% din salariul de bază:	
1. personalul mediu sanitar care lucrează cu aparate de fototerapie (ultraviolet, vizibil și infraroșu);	
2. personalul care vulcanizează cauciucul la cald;	

3. tinichigii manuali care lucrează la fasonarea și șpanuirea la cald a tablelor pentru învelișuri, caroserii, capotaje, aripi etc.;	
4. personalul care lucrează la forjarea manuală, forjarea mecanică și matrițarea la cald de piese și scule;	
5. personalul muncitor care lucrează la exploatarea centralelor termice cu cărbune, păcură, combustibil lichid ușor, gaze naturale și alți combustibili;	
6. personalul care lucrează la aparatele de multiplicat: la orming, gestetner, rotaprint, xerox, piloris, heliograf;	
7. personalul care lucrează permanent în activitățile frigorifice, în camere congelatoare unde temperatura este sub -10 grade C;	
8. personalul care lucrează la instalații și echipamente producătoare de zgomot și trepidații (pompe, compresoare, motoare, turbine etc.);	
9. personalul care lucrează în laboratoarele sau compartimentele de microproducție de medicamente (pulberi, chimicale etc.).	
10. personalul care lucrează în centralele telefonice.	10) Personalul care lucrează în centralele telefonice este expus la câmpuri electromagnetice; se fac constant măsurători pentru indicarea nivelului de radiații, cf. Ordinului nr. 1193 din 29 septembrie 2006 pentru aprobarea Normelor privind limitarea expunerii populației generale la câmpuri electromagnetice de la 0 Hz la 300 GHz –personalul care lucrează în centralele telefonice

ANEXA 12 Procedura de stabilire a nivelului sporului pentru condiții deosebit de periculoase conform prevederilor art.7 alineatul (1) lit. b) teza finală de la Capitolul II din Anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017	Sporurile pentru condiții deosebit periculoase pentru a fi legal acordate și plătite trebuie confirmate prin acordul comun dintre angajator și organizația sindicală reprezentativă la nivel de sector . Din acest motiv este necesară o procedură unitară de stabilire a nivelului sporului.
Art. 1 Nivelul sporului se stabilește de conducerea fiecărei unități sanitare cu personalitate juridică de comun acord cu organizațiile sindicale reprezentative la nivel de sector bugetar „Sănătate”, cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetul de venituri și cheltuieli;	
Art. 2 Negocierea nivelului sporurilor prevăzute în Anexa privind condițiile deosebit de periculoase este obligatorie, se desfășoară numai la nivel de unitate, în limitele prevăzute de anexa menționată și consemnate în <i>Acordul comun la nivel de unitate privind sporurile pentru condiții deosebit de periculoase.</i>	
Art. 3 Inițiativa negocierii aparține conducerii unității sanitare cu personalitate juridică sau a uneia dintre organizațiile sindicale reprezentative la nivel de sector bugetar Sănătate.	

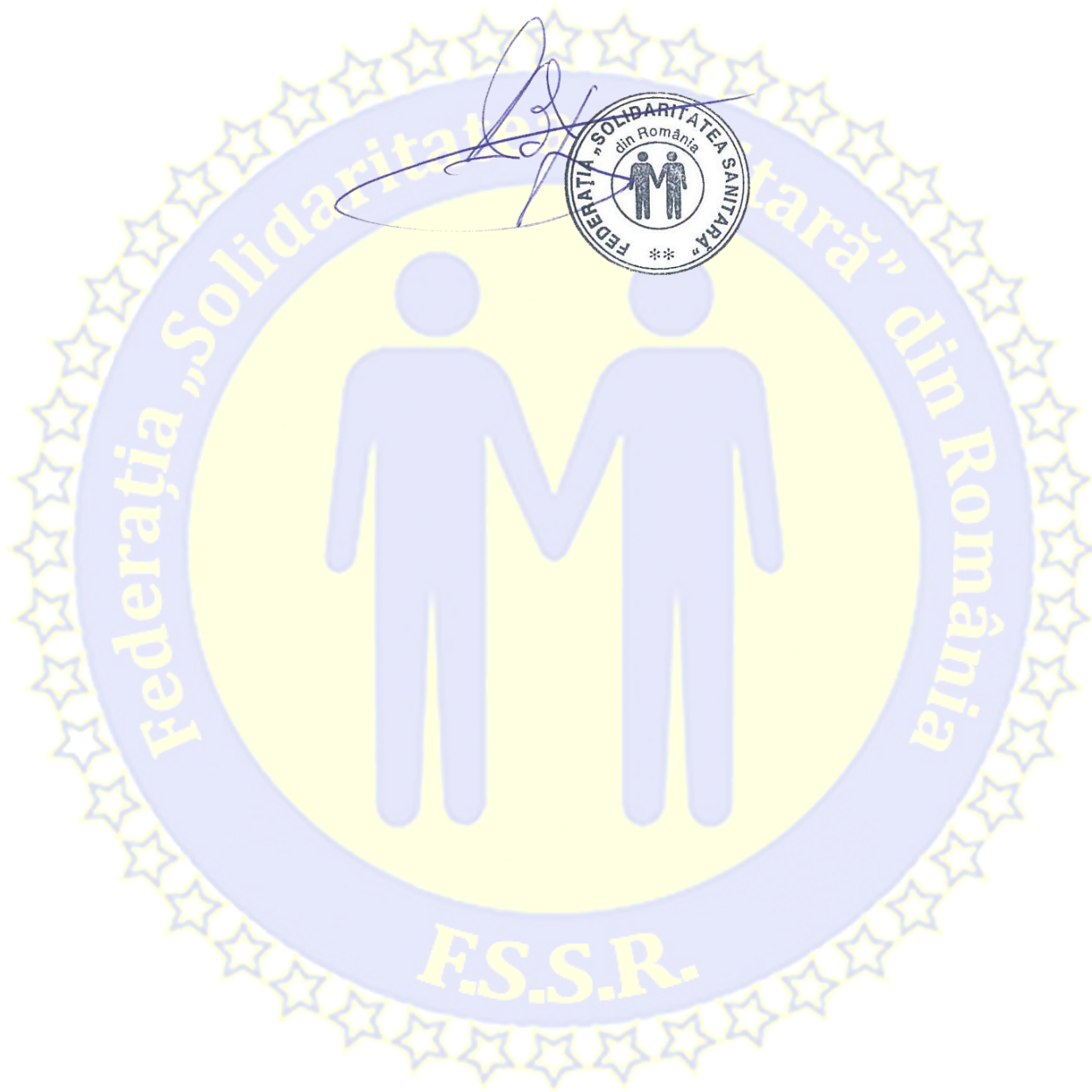
<p>Art. 4 Unitatea sanitară sau organizația sindicală competentă inițiază negocierea în termen de 30 zile calendaristice de la intrarea în vigoare a prezentului Regulament</p>	
<p>Art. 5 Durata negocierii nu poate depăși 30 de zile calendaristice.</p>	
<p>Art. 6 În termen de 5 zile calendaristice de la data declanșării procedurilor de negociere prevăzute alin. (4), angajatorul are obligația să convoace toate organizațiile reprezentative la nivel de sector bugetar Sănătate stabilind data primei ședințe.</p>	
<p>Art. 7 La prima ședință de negociere conducerea unității sanitare va pune la dispoziția delegaților organizațiilor sindicale informații care vor cuprinde cel puțin date referitoare la: a) situația economico-financiară la zi; b) situația ocupării forței de muncă.</p>	
<p>Art. 8 La prima ședință de negociere părțile vor consemna în procesul-verbal următoarele: a) componența nominală a echipelor de negociere pentru fiecare parte, în baza unor împuterniciri scrise; b) nominalizarea persoanelor mandatate să semneze <i>Acordul comun la nivel de unitate privind sporurile pentru condiții deosebit de periculoase</i> c) durata maximă a negocierilor convenită de părți și care nu poate depăși termenul prevăzut la alin. 5 d) locul și calendarul reuniunilor; e) dovada reprezentativității părților participante la negocieri; f) dovada convocării tuturor părților îndreptățite să participe la negociere; g) alte detalii privind negocierea. În cadrul negocierii sunt utilizate principiile prevăzute în Regulament de sporuri</p>	
<p>Art. 9 a) <i>Acordul comun la nivel de unitate privind sporurile pentru condiții deosebit de periculoase</i> este considerat valabil încheiat dacă a fost semnat de persoanele mandate să reprezinte unitatea sanitară și a organizațiile sindicale prezente la negocieri. b) <i>Acordul</i> nu poate conține sporuri la un nivel inferior celor stabilite prin Anexa privind condițiile deosebit de periculoase. c) Părțile pot conveni încheierea <i>Acordului</i> în condițiile art. 153 din legea nr. 62/2011.</p>	
<p>Art. 10 După intrarea în vigoare a prezentului Regulament, sporurile prevăzute în prezenta Anexă vor fi acordate, pe o perioadă de maxim 3 luni, în cuantumul prevăzut de Anexa din Regulament privind sporul pentru condițiile deosebit de periculoase.</p>	
<p>Art. 11 După expirarea termenului prevăzut la aliniatul precedent nivelul sporurilor acordat va fi cel prevăzut în <i>Acordul comun la nivel de unitate privind sporurile pentru condiții deosebit de periculoase</i>.</p>	
<p>Art. 12 În situația în care angajatorul refuză să negocieze/semneze <i>Acordul comun</i>, se aplică sporurile prevăzute în Anexa corespunzătoare din Regulamentul de sporuri pe răspunderea exclusivă a angajatorului</p>	
<p>Art. 13 <i>Acordul comun la nivel de unitate privind sporurile pentru condiții deosebit de periculoase</i> va fi negociat și încheiat anual cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetul de venituri și cheltuieli.</p>	
<p>Art. 14 În situația în care la data negocierii contractului colectiv de muncă nu este încheiat un acord privind stabilirea nivelului sporurilor pentru condiții deosebit de periculoase, stabilirea acestora face parte de drept din negocierea colectivă, acordul fiind înlocuit printr-o anexă la contractul colectiv de muncă.</p>	

Art. 15 În toate cazurile în care nu există un acord încheiat nivelul minim al sporurilor la care au dreptul salariații este cel prevăzut în Regulamentul de sporuri.

12.02.2018

Manager,

Rotilă Viorel



ANEXA III

Propuneri și observații suplimentare primite¹ de la unele organizații sindicale afiliate Federației „Solidaritatea Sanitară” din România

Textul inițial	Textul propus Sindicatul Sanitas din SPITALUL CLINIC DE URGENTA BAGDASAR – ARSENI	Motivare
<p>ANEXA nr.8</p> <p>Sporurile acordate în baza prevederilor art.7 alineatul (1) lit.h) de la Capitolul II din Anexa nr.II la Legea-cadru nr. 153/2017 pentru personalul care își desfășoară activitatea în condiții deosebite cum ar fi stres sau risc</p> <p>A. Spor de până la 15%, dar care nu poate fi mai mic de 10% din salariul de bază:</p> <p>1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități, secții și compartimente cu paturi din specialitățile: traumatologie vertebro-medulară și neuromotorie, chirurgie cardiovasculară, chirurgie cardiacă și a vaselor mari, chirurgie vasculară, cardiologie intervențională, chirurgie toracică, ortopedie și traumatologie, chirurgie plastică - microchirurgie reconstructivă, chirurgie și ortopedie pediatrică, hematologie, chirurgie generală, urologie;</p>	<p>ANEXA nr.2</p> <p>Sporurile acordate în baza prevederilor art.7 alineatul (1) lit. b) de la Capitolul II din Anexa nr.II la Legea-cadru nr. 153/2017 pentru personalul care își desfășoară activitatea în condiții deosebit de periculoase</p> <p>F. Spor de până la 50%, dar care nu poate fi mai mic de 25% din salariul de bază:</p> <p>1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități, secții și compartimente cu paturi din specialitățile: traumatologie vertebro-medulară și neuromotorie, chirurgie cardiovasculară, chirurgie cardiacă și a vaselor mari, chirurgie vasculară, cardiologie intervențională, chirurgie toracică, ortopedie și traumatologie, chirurgie plastică - microchirurgie reconstructivă, chirurgie și ortopedie pediatrică, hematologie, chirurgie generală, urologie;</p>	<p>a) existența unor condiții de muncă ce implică un efort fizic mare, în condiții nefavorabile de microclimat, agresiuni fizice si verbale din partea pacientilor si aparținătorilor</p> <p>b) existența unor condiții de muncă ce implică o suprasolicitare nervoasă, determinată de un risc de accidentare sau de îmbolnăvire;</p> <p>c) structura și nivelul morbidității în raport cu specificul locului de muncă;</p> <p>d) alte condiții de muncă vătămătoare, grele sau periculoase care pot duce la uzura prematură a organismului.</p>
<p>ANEXA nr.1</p> <p>Sporurile acordate în baza prevederilor art.7 alineatul (1) lit. a) de la Capitolul II din Anexa nr.II la Legea-cadru nr. 153/2017 pentru personalul care își desfășoară activitatea în condiții periculoase;</p> <p>Spor de până la 25%, dar care nu poate fi mai mic de 15% din salariul de bază :</p>	<p>ANEXA nr.1</p> <p>Sporurile acordate în baza prevederilor art.7 alineatul (1) lit. a) de la Capitolul II din Anexa nr.II la Legea-cadru nr. 153/2017 pentru personalul care își desfășoară activitatea în condiții periculoase;</p> <p>Spor de până la 25%, dar care nu poate fi mai mic de 15% din salariul de bază :</p> <p>1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități de boli infecțioase;</p> <p>2. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și</p>	<p>a) existența unor condiții de muncă ce implică un efort fizic mare, în condiții nefavorabile de microclimat,</p> <p>b) existența unor condiții de muncă ce implică o suprasolicitare nervoasă, determinată de un risc de accidentare sau de îmbolnăvire.</p>

¹ Propuneri suplimentare primite după elaborarea Anexei II.

	<p>compartimente cu paturi de boli infecțioase;</p> <p>2. personalul din structurile de cercetare din unitățile de boli infecțioase.</p> <p>3. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de neonatologie;</p> <p>4. personalul mediu sanitar și auxiliar sanitar din sala de nașteri;</p> <p>5. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din laboratoare/compartimente de analize medicale.</p> <p>6. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din laboratoare/compartimente de analize medicale, de bacteriologie, parazitologie, inframicrobiologie, microbiologie, virusologie, imunologie, enzimologie, chimie sanitară, toxicologie, analize chimice, biologice, biochimice și citologice și din laboratoarele sau compartimente de diagnostic sanitar uman din cadrul direcțiilor de sănătate publică.</p> <p>7. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din sterilizare;</p>	
<p>ANEXA nr.6</p> <p>Sporurile acordate în baza prevederilor de la art.7 alineatul (1) lit. f) de la Capitolul II din</p> <p>Anexa nr.II la Legea-cadru nr. 153/2017 pentru personalul care își desfășoară activitatea în</p> <p>unitățile sanitare cu specific deosebit ;</p> <p>Personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar și comitetul director încadrat</p> <p>în unitățile sanitare cu specific deosebit</p> <p>A. Spor de până la 15%, dar care nu poate fi mai mic de 12% salariul de bază:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. spitalele orășenești Lupeni și Vulcan; 2. Spitalul de Urgență Petroșani; 3. Spitalul de Boli Cronice Petrița; 4. Centrul de Sănătate Sulina; 5. Spitalul "Prof. dr. Constantin Angelescu" București; 6. structura de asistență medicală a Serviciului de Informații Externe; 7. Centrul Medical de Diagnostic și Tratament Ambulatoriu din subordinea 	<p>ANEXA nr.6</p> <p>Sporurile acordate în baza prevederilor de la art.7 alineatul (1) lit. f) de la Capitolul II din</p> <p>Anexa nr.II la Legea-cadru nr. 153/2017 pentru personalul care își desfășoară activitatea în</p> <p>unitățile sanitare cu specific deosebit ;</p> <p>Personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar și comitetul director încadrat</p> <p>în unitățile sanitare cu specific deosebit</p> <p>A. Spor de până la 15%, dar care nu poate fi mai mic de 12% salariul de bază:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. spitalele orășenești Lupeni și Vulcan; 2. Spitalul de Urgență Petroșani; 3. Spitalul de Boli Cronice Petrița; 4. Centrul de Sănătate Sulina; 5. Spitalul "Prof. dr. Constantin Angelescu" București; 6. structura de asistență medicală a Serviciului de Informații Externe; 7. Centrul Medical de Diagnostic și Tratament Ambulatoriu din subordinea Ministerului 	<p>Nota de fundamentare anexata.</p> <p>Spitalul este mai bine cotate fiind cel mai mare spital care ofera ingrijiri pentru pacientii neurochirurgicali din tara, prin cele 5 sectii de neurochirurgie, fata de restul spitalelor de urgenta.</p>

Ministerului Justiției. 8. Spitalul de Urgență Floreasca.	Justiției. 8. Spitalul de Urgență Floreasca. 9 Spitalul Clinic de Urgenta Bagdasar-Arseni	
---	--	--

Notă de fundamentare

NOTA DE FUNDAMENTARE

1. Descrierea situatiei actuale:

În vederea motivării importanței și magnitudinii activității Clinicii de Chirurgie Generală a Spitalului “Bagdasar Arseni” București menționăm următoarele:

- în momentul de față, Spitalul Clinic de Urgență “Bagdasar-Arseni” reprezintă unul dintre cele mai importante spitale de urgență din București, deservind o populație de aproximativ 4 milioane de locuitori din București, predominant regiunea sud-estică și județele limitrofe. În cadrul Spitalului “Bagdasar Arseni” București, Clinica de Chirurgie Generală asigură o parte importantă a tratamentului multimodal al politraumatismelor cât și tratamentul patologieilor cu viza chirurgicală, având o mare adresabilitate datorită fiind populația țintă sus menționată.
- medicii din această clinică oferă pacienților adulți evaluări complexe de diagnostic și tratament atât pentru afecțiuni cronice cât și pentru urgență în domeniul chirurgiei generale.
- clinica de chirurgie generală funcționează în cadrul spitalului clinic de urgență “Bagdasar-Arseni” din noiembrie 1993 și are 62 de paturi repartizate. Clinica dispune de 3 săli de operație cu două linii de chirurgie laparoscopică precum și de o echipă chirurgicală complexă, cu experiență în Chirurgia de Urgență și patologii chirurgicale cronice. În paleta de investigații se află: ultrasonografie, radiologie convențională, endoscopie digestivă superioară și inferioară, computer tomograf, rezonanță magnetică nucleară, angiografie și bronhoscopie.
- în cadrul clinicii au loc anual, în cele trei săli de operație, un număr de peste 2.500 de intervenții chirurgicale, din care 2/3 în regim programat și 1/3 în regim de urgență; menționăm existența unui număr important de intervenții chirurgicale în urgență în pofida unui personal medical limitat
- Clinica de Chirurgie Generală face parte din cadrul Departamentului 10 – Chirurgie Generală al Universității de Medicină și Farmacie “Carol Davila” București, aceasta desfășurând prin cadrele universitare pregătirea în această specialitate atât a studenților cât și a medicilor rezidenți, atât din specialitatea Chirurgie Generală cât și rezidenți de alte specialități aflați în stagiul de Chirurgie Generală, cu toții fiind angrenați în activitatea clinică și științifică - „școală chirurgicală”.
- Menționăm că activitatea Clinicii de Chirurgie Generală este subiectul a multiple prezentări științifice în cadrul Congreselor Medicale de Specialitate, atât naționale cât și internaționale și a Congreselor de Trauma. Spre exemplu, specificăm că în cadrul Congresului European de Trauma (ESTES 2017), Congres European cu participare internațională, Clinica de Chirurgie Generală a Spitalului “Bagdasar Arseni” București a avut trei prezentări orale respectiv cinci postere, prezentând experiența vastă în politrauma și patologia de urgență, prezentări ce au făcut cunoscută Clinica respectiv Spitalul “Bagdasar Arseni” la nivel european, chiar internațional fiind subiectul aprecierii și discuției în cadrul a multiple adunări științifice.
 - Menționăm participarea Clinicii în cadrul a multiple Studii Clinice, Trial-uri cu participare internațională, în cadrul cărora am putut adera datorită patologiei variate, numărului mare de internări și de operații cât și datorită pregătirii personalului constituent al clinicii, deopotrivă în aria chirurgicală cât și în cea științifică. Dintre acestea, ultimul este reprezentat de

TP-434-025_ A Phase 3 Randomised Double-Blind, Double-Dummy, Multicenter, Prospective Study To Assess The Efficacy And Safety Of Eravacycline Compared With Meropenem In Complicated Intra-Abdominal Infections – fiind Site-ul cu numarul 110.

In lumina celor mentionate, ne dorim sporirea si eficientizarea activitatii Clinicii.

2. Schimbari preconizate:

- Numarul in crestere de internari coraborat cu cresterea numarului de interventii chirurgicale cu un procent de ~15-20% /an in 2015 pledeaza pentru posibilitatea dezvoltarii activitatii medicale si recte chirurgicale pe termen scurt si mediu.
- Ne propunem cresterea adresabilitatii spitalului prin PB-urile care se desfasoara in Spitalul Clinic de Urgență “Bagdasar-Arseni”, adresabilitate ce atrage dupa sine cresterea numarului de interventii chirurgicale in urgenta;
- Ne propunem sporirea activitatii stiintifice si reprezentarea Spitalului Clinic de Urgenta “Bagdasar Arseni” la cel mai inalt nivel, la manifestari nationale si internationale ;
- Dorim cresterea numarului de studii clinice, fapt de atrage dupa sine fonduri suplimentare in bugetul spitalului si posibilitatea tratarii bolnavilor utilizand tratamente si principii de cea mai noua generatie.

**Medic sef sectie,
Prof. Dr. GRIGOREAN VALENTIN TITUS
MEDIC PRIMAR Chirurgie generala**

Textul inițial	Textul propus Sindicatul „Solidaritatea Sanitară” din Sp. Jud. de urgență Ploiești	Motivare
Art.4 Sporurile prevazute in anexele 1-6 si 8 nu pot fi acordate cumulat aceleasi personae.	se elimina	Anuleaza la Anexa 8 lit. D – spor de 5% la salariul de baza – pct. 1 personalul medico-sanitar si auxiliar din spitalele de urgenta. Tot personalul medico-sanitar si auxiliar care lucreaza in spitalele de urgenta beneficiaza de sporuri acordate conform anexelor 1-6 inclusiv 8. Acest spor trebuie acordat datorita stresului sau riscului ridicat la care este expus personalul angajat in aceste spitale de urgenta , fata de cei care lucreaza in spitalele de boli cornice spre exemplu.
	Acordarea de spor egal (75%) pentru personalul care își desfășoara activitatea în blocul operator	Luand in considerare ca intreg personalul blocului operator-medici chirurgi, personal mediu sanitar si auxiliar sanitar- pe perioada cat desfasoara activitatea in blocul operator sunt expusi urmatorilor factori de risc,si anume: <ul style="list-style-type: none"> - lucreaza in mediu cu produse biologice potential contaminate cu diversi virusi(HIV,hepatita b,hepatita c etc.),diverse bacterii (bacil Koch etc.),alti germeni,nediagnosticati preoperator sau nedeclarati de pacient in anamneza; - ma nipuleaza obiecte taietia re intepatoare reutilizabile,

		<p>potential contaminate, in vederea sterilizarii;</p> <ul style="list-style-type: none"> - manipuleaza piese bioptice,potential contaminate utilizeaza formol pentru conservarea materialului bioptic(formolul fiind dovedit cancerigen) - inhaleaza diverse gaze toxice provenite de la anestezie, cauterizare etc. - intra in contact cu substante dezinfectante de nivel inalt utilizate pentru asepsia salilor de operatie, dar si pentru dezinfectarea chimica a endoscoapelor si laparoscopelor; - asistentii medicali fac parte din echipa operatorie; - lucreaza in aceleasi conditii de stress ca si celelalte categorii de personal ce acorda asistenta medicala de urgenta (upU,ATI),deoarece chiar si in cazul operatiilor pacientilor cronici pot oricand surveni evenimente neprevazute consideram ca toate categoriile de personal care isi desfasoara - activitatea in Blocul operator trebuie sa primeasca acelasi spor, raportat la pericolozitatea locului de munca,conform principiilor ce au stat la baza elaborarii legii, echivalent categoriilor care acorda asistenta medicala de urgent(UpU,ATI).
--	--	--

TEXT INIȚIAL	TEXT PROPUȘ	MOTIVAȚIE
<p>ANEXA nr.2 Sporurile acordate în baza prevederilor art.7 alineatul (1) lit. b) de la Capitolul II din Anexa nr.II la Legea-cadru nr. 153/2017 pentru personalul care își desfășoară activitatea în condiții deosebit de periculoase</p>	<p>Sindicatul Solidaritatea Sanitară Tecuci</p>	

<p>A.Spor de până la 85% dar care nu poate fi mai mic de 50% din salariul de bază:</p>	<p>Se adaugă și următoarele categorii de personal:</p> <ul style="list-style-type: none"> - personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din CPU; - personalul încadrat în punctele/unitățile de transfuzii sanguine din spitale; - medicii de specialitate chirurgicală -personalul încadrat în blocul operator 	<p>Restul categoriilor de personal prevăzute de art.7 alineatul (1) lit. b) de la Capitolul II din Anexa nr.II la Legea-cadru nr. 153/2017 Conform art.7 alineatul (1) lit. b) de la Capitolul II din Anexa nr.II la Legea-cadru nr. 153/2017 și în conformitate cu prevederile legale anterioare și a drepturilor câștigate.</p>
<p>B. Spor de 45% - 75% din salariul de bază:</p> <p>7. medicii de specialitate chirurgicală pe perioada cât desfășoară activitate în blocul operator.</p> <p>8. personalul mediu sanitar încadrat în blocul operator</p>	<p>Eliminat și introdus la lit. A (fără "pe perioada cât desfășoară activitate în blocul operator")</p> <p>Eliminat și introdus la lit. A</p>	<p>Legea dă dreptul la max 85%, iar prin Regulament, max este de doar 75%</p> <p>In conformitate cu textul legal, care nu menționează această restricție.</p> <p>Conform art.7 alineatul (1) lit. b) de la Capitolul II din Anexa nr.II la Legea-cadru nr. 153/2017 și în conformitate cu prevederile legale anterioare și a drepturilor câștigate.</p>
<p>C. Spor de 35% - 50% din salariul de bază:</p> <p>4.personalul auxiliar sanitar încadrat în blocul operator;</p> <p>7. personalul încadrat în punctele/unitățile de transfuzii sanguine din spitale;</p>	<p>Eliminat și introdus la lit. A (inclus în "personalul încadrat în blocul operator")</p> <p>Eliminat și introdus la lit. A</p>	<p>Legea dă dreptul la max 85%, iar prin Regulament, max este de doar 50%</p> <p>Conform art.7 alineatul (1) lit. b) de la Capitolul II din Anexa nr.II la Legea-cadru nr. 153/2017 și în conformitate cu prevederile legale anterioare și a drepturilor câștigate.</p>
	<p>Atât timp cât Legea 153/2017 prevede un maxim de 85% și pentru aceste categorii de personal, e normal ca acestea să se regăsească și în regulamentul de sporuri (la lit.A), pentru a da posibilitatea sindicatelor să negocieze cu angajatorul acordarea sporului în procentul maxim prevăzut de lege.</p> <p>Consider că este necesară încadrarea la lit. A, Spor de până la 85% dar care nu poate fi mai mic de 50% din salariul de bază, și a celorlalte categorii de personal, necuprinse în Proiectul de regulament, dar prevăzute de art.7 alineatul (1) lit. b) de la Capitolul II din Anexa nr.II la Legea-cadru nr. 153/2017, urmând ca sporul să fie așezat între limite la nivelul unităților sanitare conform procedurii stabilite (Nivelul sporului se stabilește de conducerea fiecărei unități sanitare cu personalitate juridică, de comun acord cu sindicatele reprezentative semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de sistem sanitar și cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în</p>	

	<p>bugetul de venituri și cheltuieli.)</p> <p>Limita minimă a sporului pentru condiții deosebit de periculoase trebuie să fie de 50% (transpus în reglementările anterioare), asigură și respectarea principiului drepturilor câștigate.</p>
--	--

Observații Solidaritatea Sanitară INSP

Referitor la proiectul Regulamentului de sporuri:

Se poate completa la :

- Anexa 1, pct 6 – si INSP (sunt laboratoarele DSP urilor. Aceleași conditii si acelasi lucru se face si in laboratoarele INSP)

- Anexa 3 – C punct 4 – si INSP (**personalul de specialitate medico-sanitar din cadrul compartimentului evaluarea factorilor din risc din mediul de viață și muncă din cadrul departamentului de supraveghere în sănătate publică al direcției de sănătate publică – Acelasi lucru se face si in INSP)**

Daca cele doua nu se aplica si in INSP , inseamna ca fac o mare nedreptate INSP ului !

- La anexa 6 – B se poate adauga si INSP

- Criteriile care trebuie indeplinite (necumulativ), pe o perioada de 10 ani anterior expertizarii locurilor de munca, sunt foarte greu de indeplinit:

o a) înregistrarea de îmbolnăviri profesionale și boli legate de profesie ca urmare a activității desfășurate la locul de muncă;

o b) existența indicilor de morbiditate în raport cu riscurile de la locul de muncă ;

o c) înregistrarea unor cazuri de accidente de muncă produse la locul de muncă.

La personalul din administratie ele erau mult mai simple, de exemplu simpla prezenta a unui factor nociv, intensitatea si durata de actiune.

- Pentru tot INSP sporul este prevazut in Anexa 8 A.2 si este de 15% - 10%. Pentru personalul care lucreaza in laboratoarele INSP se va aplica sporul de 25-15% prevazut in Anexa 1? Asa ar fi corect.

- ART. 8 (1) Sporurile pentru condiții de muncă se acordă corespunzător timpului lucrat la locurile de muncă prevăzute în regulament– este o greseala atunci cand vorbim de agenti biologici sau stres sau suprasolicitare psihica – relatia intre acesti factori de risc si efectul pe sanatate nu este direct proportionala cu timpul petrecut sub influenta noxei. Acest principiu se poate aplica la agentii chimici. De ex. pentru chirurgie medicii primesc spor de stres doar pentru timpul cat stau in blocul operator?

- Am observat ca la art 5 se prevede:

o (12) Expertizarea locurilor de muncă se realizează în prezența inspectorului ITM care certifică îndeplinirea tuturor normelor de protecție a muncii la momentul expertizării și faptul că se lucrează în condiții normale de lucru.

Suntem singura familie ocupationala care solicita ca inspectorul ITM sa fie prezent la expertizarea conditiei de munca si ma intreb de ce??? Regulamentele de sporuri de la administratie publica locala si centrala nu prevad asa ceva si dupa parerea mea asta este o complicatie inutila deoarece inspectorii de munca accepta cu greu sa fie prezenti la astfel de activitati si pentru conditiile de munca care implica stres/suprasolicitare/izolare/responsabilitate crescuta (asa cum se enumera la definitii) nu beneficiaza de "echipamente de protectie"

- intr-un act legislativ nu are voie sa apara "etc" - duce la confuzii si interpretari ale textului;

- Art. 2, al) a trebuie scos - nu isi are rostul - si apoi stim cu totii ca la toate locurile de munca este factori de risc profesional; cel mult poate ramane in continuarea art. 1

- este ambiguu cand se folosesc sintagme de genul severe, consecinte grave, fara a defini ce inseamna (avem o gluma "ai o tumora cat un mar. Raspuns: Domnesc sau paduret?)

- peste tot unde se vorbeste de accidente trebuie adaugat si "incidente" (acum ele sunt inregistrate si raportate si ma refer la incidentele cu risc de contaminare biologica)

- de scos neaparat **(12) Expertizarea locurilor de muncă se realizează în prezența inspectorului ITM care certifică îndeplinirea tuturor normelor de protecție a muncii la momentul expertizării și faptul că se lucrează în condiții normale de lucru.**

- **de explicat acest articol 8:** (1) Sporurile pentru condiții de muncă se acordă corespunzător timpului lucrat la locurile de muncă prevăzute în regulament - ca exemplu o asistenta medicala de radiologie care intra si in bloc operator - cum facem? si mi-as dori sa se exemplifice practic cum se va aplica " (3) Personalul care în cadrul **programului de lucru** își desfășoară activitatea fracționat la mai multe locuri de muncă prevăzute în anexele la prezentul regulament, cu sporuri diferite, va beneficia de sporul prevăzut pentru fiecare loc de muncă, în funcție de timpul efectiv prestat în aceste locuri. Evidența timpului lucrat efectiv (în ore și în zile) în diferite locuri de muncă unde se acordă spor în procente diferite, precum și certificarea efectuării acestuia se realizează de către șeful fiecărui compartiment (secție, laborator, etc.)."

- de analizat cu atenție sporurile pentru laboratoare - apar diferente mari desi au conditie de munca similare (vezi lab de microbiologie din spitale de boli infectioase si cele din DSP)

- apare referire la radioterapie inasa nu apare medicina nucleara. Iar radiologie apare doar ca radiologie interventionala

Observații Solidaritatea Sanitară din DSP

1 Sporurile se refera la personalul de specialitate medico-sanitar si auxiliar sanitar. Sunt persoane cu idei crete (chiar din DSP-uri) care sustin ca biologii si chimistii nu sunt personal medical (vezi si grila din Legea 153) desi noi pe certificatele de la OBBSCCR si prin Ord 190/14.02.2014 (atasat) suntem considerati si sanitari . Cum facem? trebuie luata o decizie sau definit clar in Regulament.

2. - Pentru colegul care lucreaza la radiatii, noi neavand laborator specific el lucreaza efectiv 2 ore/saptamana. Totusi, doza eventuala de radiatii la care este expus prin echipamente sau ar fi expus in anumite evenimente nefericite nu tine cont de cele doua ore. Normal, daca are atributii si in acest domeniu, ar trebui sa i se acorde spor complet.

3. - regulamentul este foarte vitreg pentru personalul laboratoarelor din INSP/CRSP din urmatoarele motive:

- in Anexa 1 pentru laboratoarele DSP se acorda spor de 25% (chime+micro). Nu se pomeneste de INSP.
- in Anexa 8 se acorda 15% pentru personalul INSP (tot, indiferent de locul de munca)
- in anexa 3 se acorda 15% pentru personalul din laboratoare si comp de cercetare.

Problema e ca sporul de laborator e mai mic ca la DSP (de fapt nici nu exista, cel de 15% din anexa 8 fiind acordat tuturor) iar regulamentul spune ca sporurile din anexele 1-6 si 8 nu se pot cumula.

12.02.2018

Pentru conformitate,

Manager,

Rotilă Viorel

