



FEDERAȚIA "SOLIDARITATEA SANITARĂ" DIN ROMÂNIA

Membră a CNS „Cartel Alfa”,
afiliată la EUOFEDOP

Site: www.solidaritatea-sanitara.ro

E-mail: solidaritateasanitara@yahoo.fr

București, Sector 3, Str. Lipscani
nr. 53, et. IV, cam. 3.
Telefon: 0721246491
0336/106.365
Fax: 0336/109.281

CĂTRE:

Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice

În atenția Comisiei pentru elaborarea proiectului noii legi a salarizării în sectorul bugetar



Propunerile și observațiile Federației „Solidaritatea Sanitară” din România la proiectul noii legi a salarizării aplicabilă sectorului bugetar – forma discutată în data de 17.09.2015

A. Textul principal al legii. Având în vedere faptul că în data de 17.09.2015 nu ne-a fost prezentată forma existentă la acel moment a textului principal al legii, pe motiv că ea încă nu era definitivată datorită unui număr foarte mare de propuneri, reluăm solicitările noastre la această parte a legii.

Textul proiectului de lege	Forma propusă	Observații
ART. 6 (4) Ordonatorii principali de credite au obligația să stabilească salariile de bază, soldele funcțiilor de bază/salariile funcțiilor de bază, indemnizațiile lunare de încadrare, sporurile, alte drepturi salariale în bani și în natură stabilite potrivit legii, să asigure promovarea personalului în funcții, grade și trepte profesionale și avansarea în gradații, în condițiile legii, astfel încât să se încadreze în sumele aprobate cu această destinație în	ART. 6 (4) Ordonatorii principali de credite au obligația să stabilească salariile de bază, soldele funcțiilor de bază/salariile funcțiilor de bază, indemnizațiile lunare de încadrare, sporurile, alte drepturi salariale în bani și în natură stabilite potrivit legii, să asigure promovarea personalului în funcții, grade și trepte profesionale și avansarea în gradații, în condițiile legii, solicitând aprobarea sumelor necesare în bugetul propriu.	<i>Dat fiind obiectul prezentei legi, respectiv reglementarea modalității de salarizare, și ținând cont de conținutul general al acestui aliniat – respectarea drepturilor salariaților de către angajatori, introducerea obligației de încadrare în buget devine contradictorie cu scopul prevederii legale, nefiind locul ei aici.</i> <i>Suplimentar, practica demonstrează că încadrarea în bugetul alocat constituie cel mai adesea o măsură îndreptată împotriva salariaților.</i> <i>În aceste condiții, este necesară o inversare a</i>

bugetul propriu.		<i>obligăției de diligență a managementului, dinspre urmărirea încadrării în buget a cheltuielilor salariale către dimensionarea bugetului astfel încât să acopere cheltuielile salariale necesare.</i>
ART. 15 (2) Plata muncii prestate peste durata normală a timpului de lucru se poate face numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de șeful ierarhic, fără a se depăși 360 de ore anual. În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual este necesar acordul sindicatelor reprezentative sau, după caz, al reprezentanților salariaților, potrivit legii.	ART. 15 (2) Plata muncii prestate peste durata normală a timpului de lucru se poate face numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de șeful ierarhic, fără a se depăși 360 de ore anual. În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual este necesar acordul sindicatelor reprezentative sau, după caz, al reprezentanților salariaților, potrivit legii.	<i>Se elimină reprezentative. Orice sindicat are prin lege atributul reprezentării membrilor săi. Reglementarea vizează situația unor salariați individuali, nu a unor reguli generale aplicabile unității. Dacă salariații sunt membri de sindicat ei au dreptul să fie reprezentanți de sindicate, indiferent dacă acestea sunt sau nu reprezentative. Suplimentar, este de notorietate dificultățile ridicate în fața reprezentativității de actuala formă a legii nr. 62/2011. De observat că Directiva 88/2003 prevede posibilitatea derogării prin convențiile civile. Or, sindicatele pot încheia convenții și în condițiile art. 153 din Legea nr. 62/2011.</i>
ART. 20 (2) Premiile individuale se stabilesc de către ordonatorii de credite în limita sumelor alocate cu această destinație de către ordonatorul principal de credite și în limita individuală a două salarii de bază lunare pe an, a două solde lunare ale funcției de bază/a două salarii lunare ale funcției de bază pe an, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate sau, după caz, cu consultarea reprezentanților salariaților, acolo unde nu sunt astfel de organizații sindicale.	ART. 20 (2) Premiile individuale se stabilesc de către ordonatorii de credite în limita sumelor alocate cu această destinație de către ordonatorul principal de credite și în limita individuală a două salarii de bază lunare pe an, a două solde lunare ale funcției de bază/a două salarii lunare ale funcției de bază pe an. Procedura de acordare a premiilor se stabilește în cadrul contractelor colective de muncă la nivel de unitate sau printr-un acord încheiat cu partenerii sociali ce pot avea calitatea de parte în negocierea contractelor colective de muncă.	<i>Asigurarea unei proceduri obiective de acordare a premiilor se poate realiza doar prin negocieri cu partenerii sociali, de preferat ca aceste proceduri să fie cuprinse în cadrul contractelor colective la nivel de unități.</i>
ART. 23 (1) Încadrarea și promovarea personalului plătit din fonduri publice pe funcții, grade sau trepte profesionale se fac potrivit prevederilor din statute sau alte acte normative specifice domeniului de activitate, aprobate prin legi,	ART. 23 (1) încadrarea și promovarea personalului plătit din fonduri publice pe funcții, grade sau trepte profesionale se fac potrivit prevederilor din statute sau alte acte normative specifice domeniului de activitate, aprobate prin legi, hotărâri ale Guvernului sau act administrativ al	

hotărâri ale Guvernului sau act administrativ al ordonatorului principal de credite. (2) În situația în care promovarea personalului bugetar în funcție, grad sau treaptă profesională nu este reglementată prin statute proprii, promovarea se face de regulă pe un post vacant existent în statul de funcții. (3) În situația în care nu există un post vacant, promovarea personalului plătit din fonduri publice în funcții, grade sau trepte profesionale se va face prin transformarea postului din statul de funcții în care acestea sunt încadrate într-unul de nivel imediat superior. (4) Promovarea în grade sau trepte profesionale imediat superioare se realizează pe baza criteriilor stabilite prin regulament-cadru, ce se aprobă prin hotărâre a Guvernului, dacă nu este reglementată altfel prin statute sau alte acte normative specifice. (5) Promovarea în grade sau trepte profesionale imediat superioare se face din 3 în 3 ani, în funcție de performanțele profesionale individuale, apreciate cu calificativul "foarte bine", cel puțin de două ori în ultimii 3 ani, de către comisia desemnată prin dispoziție a ordonatorului de credite bugetare, din care fac parte sindicatele sau, după caz, reprezentanții salariaților. (6) Activitatea profesională se apreciază anual, ca urmare a evaluării performanțelor profesionale individuale, de către conducătorul instituției publice, la propunerea șefului ierarhic, prin acordare de calificative: "foarte bine", "bine", "satisfăcător" și "nesatisfăcător". Ordonatorii principali de	ordonatorului principal de credite. (2) În situația în care promovarea personalului bugetar în funcție, grad sau treaptă profesională nu este reglementată prin statute proprii, promovarea se face de regulă pe un post vacant existent în statul de funcții. (3) În situația în care nu există un post vacant, promovarea personalului plătit din fonduri publice în funcții, grade sau trepte profesionale se va face prin transformarea postului din statul de funcții în care acestea sunt încadrate într-unul de nivel imediat superior. (4) Promovarea în grade sau trepte profesionale imediat superioare se realizează pe baza criteriilor stabilite prin regulament-cadru, ce se aprobă prin hotărâre a Guvernului, dacă nu este reglementată altfel prin statute sau alte acte normative specifice. (5) Promovarea în grade sau trepte profesionale imediat superioare se face din 3 în 3 ani, în funcție de performanțele profesionale individuale, apreciate cu calificativul "foarte bine", cel puțin de două ori în ultimii 3 ani, de către comisia desemnată prin dispoziție a ordonatorului de credite bugetare, din care fac parte sindicatele sau, după caz, reprezentanții salariaților. (5.2) În mod excepțional, în situațiile unor salariați cu realizări deosebite, se poate admite promovarea în grade sau trepte profesionale imediat superioare la intervale mai scurte de timp. (6) Activitatea profesională se apreciază anual, ca urmare a evaluării performanțelor profesionale individuale, de către conducătorul instituției publice, la propunerea șefului ierarhic, prin acordare de calificative: "foarte bine", "bine", "satisfăcător" și "nesatisfăcător", în baza unei proceduri obiective de evaluare. Ordonatorii principali de credite stabilesc criteriile de evaluare a performanțelor profesionale individuale conform criteriilor prevăzute la art. 5 lit. c) și pot stabili și alte criterii de evaluare în funcție de specificul domeniului de	1) Prima propunere vizează accentuarea măsurilor de contrabalansare a construcției proiectului de lege pe vechimea în muncă, în calitate de coordonată fundamentală. Construcția unui sistem de salarizare având vechimea în muncă drept singur criteriu de departajare a salariaților care ocupă aceeași funcții este eronată. Introducerea posibilității de a accelera procesul de avansare remediază o parte din dificultățile generate de centrarea pe vechimea în muncă. 2) Propunerea noastră vizează introducerea unei
--	---	---

credite stabilesc criteriile de evaluare a performanțelor profesionale individuale conform criteriilor prevăzute la art. 5 lit. c) și pot stabili și alte criterii de evaluare în funcție de specificul domeniului de activitate. (7) Ocuparea unui post vacant sau temporar vacant se face prin concurs sau examen pe baza regulamentului-cadru ce cuprinde principiile generale și care se aprobă prin hotărâre a Guvernului sau alte acte normative specifice. (8) Ordonatorul principal de credite, în raport cu cerințele postului, stabilește criterii de selecție proprii în completarea celor prevăzute la alin. (7) care se aprobă prin.....	activitate. (6.2) Procedura obiectivă de evaluare poate fi stabilită prin acte ale Guvernului, alte acte normative specifice sau contractele colective de muncă. (7) Ocuparea unui post vacant sau temporar vacant se face prin concurs sau examen pe baza regulamentului-cadru ce cuprinde principiile generale și care se aprobă prin hotărâre a Guvernului sau alte acte normative specifice. (8) Ordonatorul principal de credite, în raport cu cerințele postului, stabilește criterii de selecție proprii în completarea celor prevăzute la alin. (7).	<i>modalități obiective de evaluare, bazată pe o procedură ce include evaluarea fiecărui salariat de cel puțin 3 „instanțe” diferite (șeful ierarhic, resursele umane și colegii) și autoevaluare.</i> <i>Anexăm la prezentele propuneri un proiect de metodologie a unei evaluări obiective.</i>
ART. 27 Câștigul salarial brut pe funcții din cadrul instituțiilor și autorităților publice va respecta ierarhia, în sensul că nici un câștig salarial pentru o funcție inferioară nu va depăși câștigul salarial al unei funcții superioare prevăzut în anexele la prezenta lege, atât la personalul civil, cât și la personalul din domeniul apărare, ordine publică și siguranță națională.	ART. 27 Salariile de bază pe funcții din cadrul instituțiilor și autorităților publice vor respecta ierarhia, în sensul că nici un salariu de bază pentru o funcție inferioară nu va depăși salariul de bază al unei funcții superioare prevăzut în anexele la prezenta lege, atât la personalul civil, cât și la personalul din domeniul apărare, ordine publică și siguranță națională.	<i>Reformularea este necesară având în vedere cadrul general de aplicare a acestei legi, care face posibile diferențe de câștig datorită circumstanțelor diferite.</i> <i>Spre exemplu, un salariat de pe o funcție inferioară care a beneficiază de un spor pentru condiții de muncă la nivelul maxim de 30% poate avea un câștig salarial (adică un salariul brut) mai mare decât un salariat aflat în funcția imediat superioară ierarhic.</i> <i>După cum putem constata, problema o constituie folosirea sintagmei câștig salarial, care poate fi asociată doar cu salariul brut.</i> <i>NOTĂ: Analiza aplicării acestui principiu pe grilele de salarizare ne conduce lesne la constatarea nerespectării lui în toate sectoarele (cea mai flagrantă situație fiind cea din Învățământul superior), inclusiv în Sănătate.</i>
ART. 30 (1) Personalul din instituțiile și autoritățile administrației publice centrale, din structurile din subordinea autorităților administrației publice centrale și din instituțiile publice locale, nominalizat în echipele de proiecte		<i>Introducerea acestei prevederi necesită armonizarea cadrului legal de implementare a fondurilor structurale cu ea. În principiu, trebuie avut în vedere faptul că salariile de referință pentru proiectele pe fonduri structurale sunt constituite de nivelul existent (la momentul implementării proiectului) de</i>

finanțate din fonduri externe nerambursabile, se salarizează pentru timpul efectiv alocat realizării activităților din proiect potrivit cererilor de finanțare și ghidului solicitantului - condiții generale și specifice aplicabile. (2) În situația în care salariul de bază rezultat prin aplicarea prevederilor alin.(1) este mai mic decât salariul de bază prevăzut pentru funcția deținută în anexele la prezenta lege, acesta poate opta pentru salariul de bază prevăzut în anexele la prezenta lege.		salarizare. Ceea ce înseamnă că derogările nu sunt în regulă. Perspectiva alin. 2 indică posibilitatea de a opta între două salarii, ceea ce este corect. Consecințele sunt însă mai complexe, principalul efect ce trebuie avut în vedere fiind imposibilitatea de a deconta salariul din fonduri structurale (posibilitatea care ar trebui să constituie un obiectiv fundamental al acestui proiect de lege, ea generând resurse suplimentare de salarizare).
ART. 31 Nivelul de salarizare prevăzut în prezenta lege va fi revizuit periodic în funcție de evoluția nivelului de salarizare existent pe piața muncii din România, astfel încât salariile din sectorul public să poată fi stabilite la un nivel competitiv, în limita sustenabilității financiare.	ART. 31 Nivelul de salarizare va fi actualizat anual în funcție de rata inflației...	Prevederea este mult prea generală, fiind incapabilă să furnizeze garanții. Formula „revizuire” suportă două tipuri de interpretări: creștere și scădere. Ne interesează însă introducerea unui mecanism de creștere a salariilor, care să asigure cel puțin conservarea puterii de cumpărare (adică protecția împotriva inflației). Motiv pentru care este necesară raportarea la un indicator obiectiv, cum ar fi coșul minim de consum.
ART. 33 Aplicarea prevederilor prezentei legi se realizează etapizat, prin legi anuale de salarizare.	ART. 33 Aplicarea prevederilor prezentei legi se realizează etapizat, prin legi anuale de salarizare, până la sfârșitul anului 2016, după cum urmează...	Stabilirea unei date ferme, care să nu suporte derogări, este singura soluție pentru recuperarea semnificativului deficit de încredere generat de situația Legii nr. 284/2010.
ART. 35 Începând cu ianuarie 2016, cuantumul sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul brut, solda lunară brută/salariul lunar brut, indemnizația brută de încadrare, de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice, se majorează în mod corespunzător sau se menține, după caz, potrivit art. 34, în măsura în care personalul își desfășoară activitatea în aceleași condiții. (Art. 34 se referă la salariile de bază/soldele	Se elimină.	Proiectul de lege presupune trecerea la un alt sistem de salarizare, a cărui obligație este de-a redefini toate drepturile salariale. Menținerea formulei „sporuri care au fost introduse în salariul de bază” generează toate confuziile care au marcat sistemul de salarizare. De altfel, anumite formulări din proiectul de lege repun în discuție „scoaterea unor sporuri din salariul de bază” – a se vedea spre ex. prevederea art. 16, alin. 2, sporul de doctorat.

funcției /salariile funcției/indemnizațiile de încadrare)		
ART. 37 La 3 zile de la data publicării prezentei legi, pentru acordarea de ajutoare, recompense, contribuții la acțiuni umanitare și burse, se constituie fondul Președintelui României, fondul președintelui Senatului, fondul președintelui Camerei Deputaților, fondul primului-ministru, care se aprobă anual prin buget, în limita sumei maxime de 500 mii lei.	Se elimină	<i>Articolul nu are legătură cu legea salarizării, ajutoarele, contribuțiile umanitare și bursele nefăcând parte din categoria unor drepturi salariale sau adiacente.</i>
ART. 39 (1) Prin contractele colective de muncă sau acordurile colective de muncă și contractele individuale de muncă nu pot fi negociate salarii sau alte drepturi în bani sau în natură care excedează prevederilor prezentei legi.	ART. 39 (1) Prin contractele colective de muncă sau acordurile colective de muncă și contractele individuale de muncă nu pot fi negociate salarii sau alte drepturi în bani decât cele prevăzute de legislația în vigoare pentru categoria respectivă de personal.	<i>Propunem preluarea formei alin. 1, art. 138 din Legea nr. 62/2011 cu eliminarea formulei drepturi în natură. Prezenta lege nu va reglementa în mod exhaustiv toate drepturile salariale. Unul din exemplele relevante îl constituie tichetele de masă.</i>

B. Anexa nr. III - FAMILIA OCUPAȚIONALĂ DE FUNCȚII BUGETARE „SĂNĂTATE” Capitolul II - Reglementări specifice personalului din sănătate, din unitățile de asistență medico-socială și din unitățile de asistență socială/servicii sociale.

Privitor la propunerile de mai jos, reamintim faptul că în urma negocierilor din data de 17.09.2015 am rămas la următorul stadiu în ceea ce privește punctele esențiale:

1) Echivalarea salarială:

- a. Ministerul Muncii a fost de acord cu aplicarea principiului echivalării salariale în toate sectoarele atunci când un absolvent de studii postliceale lucrează pe o funcție de studii superioare, pe un termen de grație de 5 ani, în cadrul căruia salariatul în cauză are răgazul de a-și completa studiile.
- b. Noi atenționăm că în ceea ce privește sistemul sanitar echivalarea între funcții nu rezolvă problema, fiind necesară o echivalare între atribuții. Cu alte cuvinte, noi solicităm echivalarea salarială pentru asistentele medicale absolvente de postliceală care, la locul de muncă, au aceleași atribuții cu asistentele medicale absolvente de studii universitare. În acest sens, precizăm că asistentele medicale cu studii universitare ocupă posturi specifice, diferite ca nume de cele ale asistentelor medicale absolvente de postliceală, dar având exact aceleași atribuții. **Este evident în acest caz că este nevoie de echivalarea bazată pe atribuții pentru sectorul sanitar.**

2) Gărzile medicilor:

- a) Propunerea Ministerului Muncii referitoare la gărzile medicilor nu poate fi acceptată întrucât încalcă prevederile Codului Muncii,

b) respectiv prevederile Directivei 2003/88/EC, care stabilesc două elemente de bază:

- Timpul normal de lucru este maxim 40 de ore/săptămână.
- Orele suplimentare pot fi făcute doar cu acordul salariatului/partenerilor sociali.

După cum se poate observa în actuala formă a proiectului de lege, a considera obligatoriu un program de lucru săptămânal de 48 de ore excede cadrul legal, prevederea neputând fi luată în considerare.

c) Ministerul Muncii a fost de acord ca problema gărzilor medicilor să fie repusă în discuție la Ministerul Sănătății.

d) Solicitarea noastră rămâne în continuare aplicarea întocmai a prevederilor Codului Muncii și Directivei U.E. nr. 2003/88/EC, respectiv considerarea gărzilor ca timp de lucru normal/suplimentar și aplicarea tuturor drepturilor salariale, inclusiv a sporurilor pentru condiții de muncă aferente timpului normal/suplimentar de lucru.

3) Eliminarea discriminărilor salariale

- a. Ministerul Muncii consideră că această lege, odată aplicată, elimină discriminările salariale, angajații fiind reasezați în grilă în funcție de noile criterii, punct de vedere susținut și de Federația “Solidaritatea Sanitară” din România.
- b. Principala problemă o constituie însă faptul că aplicarea treptată a legii va conduce la menținerea timp îndelungat a discriminărilor salariale (experiența legii 284/2010 constituie un argument în plus), motiv pentru care solicităm în continuare ca discriminările salariale să fie eliminate odată cu intrarea în vigoare a legii și nu la momentul atingerii salariilor de bază din anexe.

4) Introducerea unei clase de salarizare speciale pentru medici

Deși Ministerul Muncii nu este de acord, luând în considerare formarea medicilor, care are cea mai mare durată din toate profesiile din țară, solicităm în continuare introducerea unei clase de salarizare speciale pentru medici și implicit creșterea proporțională a tuturor celorlalte niveluri salariale.

Având în vedere faptul că nu suntem satisfăcuți de forma propusă pentru această anexă, o reluăm în ultima variantă împreună cu solicitările noastre:

Art. 1. – În unitățile sanitare, de asistență socială și de asistență medico-socială, unde activitatea se desfășoară fără întreruperi, în trei ture, personalul care lucrează lunar în toate cele trei ture, precum și personalul care lucrează în două ture în sistem de 12 cu 24 poate primi, în locul sporului pentru munca prestată în timpul nopții, prevăzut	La acest articol propunem introducerea a două noi aliniate: (2) Personalul sanitar cu pregătire superioară care efectuează gardi are dreptul la sporul de 25% pentru toate orele de gardă efectuate în timpul nopții, din cadrul normei legale de muncă și din afara normei legale de muncă, cu condiția ca numărul orelor astfel efectuate să fie de cel puțin 3. (3) Personalul sanitar cu pregătire superioară care efectuează mai mult de 4 gardi lunare are dreptul la un	Toate orele de gardă constituie timp de muncă, salariații beneficiind de toate drepturile aferente, inclusiv de sporul de noapte. În condițiile în care numărul gărzilor este mai mare de 5 suntem în situația în care numărul orelor lucrate este distribuit proporțional pe cele trei ture.
--	---	---

la art.14 16 din prezenta lege, un spor de 15% din salariul de bază pentru orele lucrate în cele trei, respectiv două ture.	spor de 15% din salariul de bază, în locul sporului prevăzut la alin. 2), fiind asimilat lucrului în ture.	
Art. 3 (1) Personalul sanitar cu pregătire superioară care efectuează gardi pentru asigurarea continuității asistenței medicale în afara normei legale de muncă și a programului normal de lucru de la funcția de bază se salarizează cu tariful orar aferent salariului de bază. (2) Gardiile efectuate de personalul sanitar cu pregătire superioară pentru asigurarea continuității asistenței medicale în afara normei legale de muncă și a programului de lucru de la funcția de bază în zilele lucrătoare se salarizează cu un spor de până la 100% din tariful orar al salariului de bază, dar care nu poate fi mai mic de 50 %.	Art. 3 (1) Personalul sanitar cu pregătire superioară care efectuează gardi pentru asigurarea continuității asistenței medicale în afara normei legale de muncă și a programului normal de lucru de la funcția de bază se salarizează cu tariful orar aferent salariului de bază la care se adaugă sporurile prevăzute conform prezentei legi. (2) Gardiile efectuate de personalul sanitar cu pregătire superioară pentru asigurarea continuității asistenței medicale în afara normei legale de muncă și a programului de lucru de la funcția de bază în zilele lucrătoare se salarizează cu un spor de cel puțin 75 % din tariful orar al salariului de bază, în condițiile art. 123 din Codul Muncii. (3) Gardiile efectuate de personalul sanitar cu pregătire superioară, pentru asigurarea continuității asistenței medicale în afara normei legale de muncă și a programului de lucru de la funcția de bază, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, potrivit dispozițiilor legale, nu se lucrează, se salarizează cu un spor de 100% din tariful orar al salariului de bază. (3.1) Personalul sanitar cu pregătire superioară care efectuează gardi are dreptul la toate sporurile aferente locului de muncă pentru toate orele de gardă efectuate, raportat la timpul astfel lucrat.	<i>Orele de gardă efectuate în afara normei legale de muncă au caracterul de ore suplimentare, beneficiind de drepturile aferente orelor suplimentare.</i> <i>Și în această situație sunt aplicabile prevederile art. 2, alin. 1 din prezenta Anexă, fiind vorba tot de lucrul în zilele de sărbătoare. Acordarea acestui spor are la bază identitatea de rațiune între cele două prevederi</i> <i>Propunerea este coerentă cu propunerile anterioare, salariații care efectuează gardi având dreptul la toate sporurile aferente locului și timpului de muncă, indiferent dacă este vorba de gări efectuate în cadrul normei legale de muncă sau în afara acesteia.</i>

(3) Procentul concret al sporului prevăzut la alin. (2) și (3) se aprobă trimestrial de comitetul director. (4) Medicii care nu au contract individual de muncă cu unitatea sanitară care organizează serviciul de gardă și care la nivelul acestei unități desfășoară activitate numai în linia de gardă vor încheia cu această unitate sanitară publică un contract individual de muncă cu timp parțial pentru activitatea prestată în linia de gardă și vor beneficia numai de drepturile aferente activității prestate în linia de gardă, stabilite conform prevederilor acestui articol. Salariul de bază se stabilește pentru funcția și gradul profesional în care aceștia sunt confirmați prin ordin al ministrului sănătății, corespunzător vechimii în muncă și se utilizează pentru stabilirea tarifului orar. (6) Medicii care sunt nominalizați să asigure asistența medicală de urgență, prin chemări de la domiciliu, vor fi salariați pentru perioada în care asigură garda la domiciliu cu un venit determinat în funcție de 40% din tariful orar aferent salariului de bază și numărul de ore cât asigură garda la domiciliu.	(4) Procentul concret al sporului prevăzut la alin. (2) se aprobă trimestrial de comitetul director. (6) Medicii care sunt nominalizați să asigure asistența medicală de urgență, prin chemări de la domiciliu, vor fi salariați pentru perioada în care asigură garda la domiciliu cu un venit determinat în cuantum de 40% din tariful orar aferent salariului de bază, raportat la numărul de ore cât asigură garda la domiciliu. Lipsa răspunsului la solicitări sau neprezentarea la solicitări constituie abatere disciplinară.	<i>Clarificăm și argumentăm situația în Anexa nr. 2 la prezentul material.</i> <i>Propunerea este coerentă cu propunerile anterioare, singurul spor ce poate fi stabilit fiind cel de ore suplimentare.</i> <i>Pentru a elimina ambiguitățile ce pot determina interpretări eronate.</i>
--	---	---

Art. 5. (1) În situația în care medicul de gardă la domiciliu este solicitat pentru a acorda asistență medicală de urgență la nivelul unității sanitare publice și nu poate fi contactat sau nu răspunde solicitării, acesta va fi sancționat prin diminuarea salariului de bază individual cu un procent între 5-10% pe o perioadă de 3 luni, în condițiile legii.	(1) Se elimină.	<i>Obiectul prezentului proiect de lege nu-l constituie stabilirea abaterilor disciplinare și a formelor de sancționare a acestora. Am propus la alin. 6) al art. 3 o formulă mai adecvată.</i>
(2) Gărzile efectuate de medici în afara normei legale de muncă și a programului normal de lucru de la funcția de bază în limita a 48 de ore pe săptămână, care reprezintă durata maximă legală a timpului de muncă, inclusiv orele suplimentare, reprezintă gărzi obligatorii.	(2) Se elimină.	<i>Formularea acestui aliniat încalcă prevederile Codului Muncii, respectiv prevederile Directivei 2003/88/EC¹, care stabilesc două elemente de bază:</i> - <i>Timpul normal de lucru este maxim 40 de ore/săptămână.</i> - <i>Orele suplimentare pot fi făcute doar cu acordul salariatului/partenerilor sociali.</i> <i>După cum se poate observa, a considera obligatoriu un program de lucru săptămânal de 48 de ore excede cadrul legal, prevederea neputând fi luată în considerare</i> <i>Suplimentar, propunerea nu este coerentă cu prevederile prezentei legi. Astfel, la art. 15 se prevede „(2) Plata muncii prestate peste durata normală a timpului de lucru se poate face numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de șeful ierarhic, fără a se depăși 360 de ore anual. În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual este necesar acordul sindicatelor reprezentative sau, după caz, al reprezentanților salariaților, potrivit legii.”</i> <i>Demonstrarea erorii poate fi făcută în două variante:</i> <i>a) Dacă ne raportăm la durata programului</i>

¹ A se vedea anexa la prezentul document privind situația juridică a gărzilor medicilor.

		normal de 40 de ore/săptămână și luăm în calcul o durată a CO de 4 săptămâni rezultatul este: $(52 \text{ (săptămâni)} - 4 \text{ (CO)}) * 8 \text{ ore/săptămână} = 384 \text{ ore}$. După cum se poate vedea se depășește durata maximă a orelor suplimentare prevăzute de lege. b) Dacă ne raportăm la durata programului normal de lucru al medicului de 35 ore/săptămână atunci calculul este următorul: $(52 \text{ (săptămâni)} - 4 \text{ (CO)}) * 13 \text{ ore/săptămână} = 624 \text{ ore}$. Este evident că situația este cu atât mai gravă.
(3) Pentru gările efectuate peste durata prevăzută la alin. (2) în vedere asigurării continuității asistenței medicale medicii vor încheia cu unitatea sanitară publică un contract individual de muncă cu timp parțial pentru activitatea prestată în linia de gardă și vor beneficia numai de drepturile aferente activității prestată în linia de gardă	(3) Se elimină.	Situația nivelului la care trebuie plătite gările medicilor am prevăzut-o la articolele anterioare.
Art. 7 (1) În raport cu condițiile în care se desfășoară activitatea, pot fi acordate, pentru personalul din unitățile sanitare și unitățile medico-sociale salarizat potrivit prezentei anexe, cu respectarea prevederilor legale, următoarele categorii de sporuri: ... b) pentru condiții deosebit de periculoase: leprozerii, anatomie patologică, TBC, SIDA, dializă, recuperare neuromotorie, neuropsihomotorie, neuromuscular și neurologică, psihiatrie, medicină legală, asistență medicală de urgență și transport sanitar, acordată prin serviciile de ambulanță	Art. 7 (1) În raport cu condițiile în care se desfășoară activitatea, pot fi acordate, pentru personalul din unitățile sanitare și unitățile medico-sociale salarizat potrivit prezentei anexe, cu respectarea prevederilor legale, următoarele categorii de sporuri: ... b) pentru condiții deosebit de periculoase: leprozerii, anatomie patologică, TBC, SIDA, dializă, recuperare neuromotorie, neuropsihomotorie, neuromuscular 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 și CPU -, secții și compartimente de ATI și de terapie intensivă, secții și	Modificarea propusă constituie o adecvare la condițiile concrete, ținând cont de următoarele elemente: - nu mai există ramura sanitară, aceasta devenind sector sanitar; - nu sindicatele semnează CCM sector sanitar, ci organizațiile sindicale (federații/confederații); - negocierea sporurilor nu poate fi legată de condiția (facultativă) a unui contract colectiv de muncă; - afilierea echivalează cu reprezentativitatea în cuprinsul legii nr. 62/2011.

și structurile de primire a urgențelor - UPU - SMURD, UPU și CPU -, secții și compartimente de ATI și de terapie intensivă, secții și compartimente de îngrijiri paleative, secții și compartimente de oncologie medicală, oncologie pediatrică, radioterapie, unitatea de îngrijire a arșilor gravi, personalul încadrat în blocul operator, în punctele de transfuzii din spital, în laboratoarele de cardiologie intervențională, în laboratoarele de endoscopie intervențională, precum și medicii de specialitate chirurgicală, epidemii deosebit de grave și altele asemenea, stabilite de Ministerul Sănătății, cuantumul sporului este de 45 - 85% din salariul de bază. 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 ramură sanitară și cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetul de venituri și cheltuieli;	compartimente de îngrijiri paleative, secții și compartimente de oncologie medicală, oncologie pediatrică, radioterapie, unitatea de îngrijire a arșilor gravi, personalul încadrat în blocul operator, în punctele de transfuzii din spital, în laboratoarele de cardiologie intervențională, în laboratoarele de endoscopie intervențională, precum și medicii de specialitate chirurgicală, epidemii deosebit de grave și altele asemenea, stabilite de Ministerul Sănătății, cuantumul sporului este de 45 - 85% din salariul de bază. Nivelul sporului se stabilește de conducerea fiecărei unități sanitare cu personalitate juridică de comun acord cu sindicatele reprezentative din unitate, respectiv cu sindicatele afiliate organizațiilor sindicatele semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de sector sanitar sau afiliate la organizații sindicale reprezentative la nivel de sector sanitar/ grup de unități și cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetul de venituri și cheltuieli;	
	i) categoriile de personal care își desfășoară activitatea în secțiile clinice de reumatologie, modulele de reconstituire substanțe citostatice și personalul de la neutralizatoarele de deșeuri medicale beneficiază de sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare, de până la 15% din salariul de bază.	<i>Alineat nou.</i>
Art. 11 (1)În unitățile sanitare publice din sistemul sanitar promovarea în funcții, grade și trepte profesionale se face potrivit metodologiei legale în vigoare, prin transformarea postului avut într-un post corespunzător promovării. (2)Criteriile privind angajarea și promovarea în funcții, grade și trepte profesionale se stabilesc prin ordin al ministrului sănătății, de	Art. 11 (1)În unitățile sanitare publice din sistemul sanitar promovarea în funcții, grade și trepte profesionale se face potrivit metodologiei legale în vigoare, prin transformarea postului avut într-un post corespunzător promovării. (2)Criteriile privind angajarea și promovarea în funcții, grade și trepte profesionale precum și metodologia de evaluare obiectivă se stabilesc prin ordin al ministrului	<i>A se vedea observațiile făcute la art. 23 din proiectul de lege și Anexa nr. 1 la prezentul material.</i>

comun acord cu organizațiile sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară.	sănătății, de comun acord cu organizațiile sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de sector sanitar.	
ARTICOL NOU Începând cu data de 1 ianuarie 2016 personalul din sistemul sanitar, din unitățile de asistență medico-socială, dispensarele medicale școlare și asistența medicală comunitară, inclusiv din unitățile aflate în subordinea directă a Ministerului Sănătății care beneficiază de un quantum al salariilor de bază și al sporurilor mai mici decât cele stabilite la nivel maxim din cadrul aceleiași instituții, pentru fiecare funcție/grad/treaptă va fi salarizat la nivelul maxim dacă își desfășoară activitatea în aceleași condiții. ²	ARTICOL NOU Începând cu data de 1 ianuarie 2016 personalul din sistemul sanitar, din unitățile de asistență medico-socială, dispensarele medicale școlare și asistența medicală comunitară, inclusiv din unitățile aflate în subordinea directă a Ministerului Sănătății care beneficiază de un quantum al salariilor de bază și al sporurilor mai mici decât cele stabilite la nivel maxim din cadrul aceleiași instituții sau din cadrul unor instituții de nivel similar, pentru fiecare funcție/grad/treaptă va fi salarizat la nivelul maxim dacă își desfășoară activitatea în aceleași condiții.	Forma inițială ratează existența unor unități sanitare în cadrul cărora toate salariile sunt mai mici decât nivelul maxim, ca efect al constrângerilor bugetare din anul 2009. Completarea propusă satisface cerințele solicitărilor noastre insistente privind eliminarea discriminărilor salariale.
Art. 16 (propunere de introducere a unui nou articol)	Art. 16 (1) Prin aplicarea principiilor stabilite la alin. 3 și 4 ale art. 12 din Lege, principiul formării profesionale universitare într-un termen de 5 ani se aplică și personalului de execuție din sănătate cu nivel de studii postliceale dar care ocupă posturi ce au atribuții identice cu posturile corespunzătoare studiilor superioare. (2) Asistentele medicale cu studii postliceale (efectuate sau echivalente) sau superioare de scurtă durată care ocupă posturi cu atribuții identice cu cele ale asistentelor medicale cu studii superioare beneficiază de salarizarea corespunzătoare studiilor superioare pe o perioadă tranzitorie de maxim 5 ani. (3) Persoanele care la data intrării în vigoare a prezentei legi ocupă funcții în condițiile prevăzute la alin. (2) vor beneficia de o perioadă tranzitorie de 5 ani în care să	Propunerea de introducere a acestui articol se bazează pe două principii fundamentale: a) principiul „La muncă egală, salariu egal”, consfințit de dreptul muncii. b) Principiul admiterii unor derogări temporare de la nivelul de studii în condițiile unor atribuții identice, introdus prin alin. 3-4 ale art. 12 din prezentul proiect de lege. Având în vedere că asistenții medicali din Direcțiile de Sănătate Publică au o specialitate, respective igienă și sănătate publică, care nu se regăsește în

² Introducerea acestui articol a fost propusă de Ministerul Sănătății, fiind susținută de noi cu modificările și completările precizate.

	obțină nivelul de studii prevăzut de lege pentru exercitarea funcției de asistentă medicală cu studii superioare. După această dată, în cazul în care condițiile de studii nu sunt îndeplinite, persoanele respective vor fi încadrate pe funcții de execuție corespunzătoare nivelului de pregătire existente în statul de funcții al ordonatorului de credite. (4) Personalul medical încadrat ca asistent medical cu studii postliceale pentru care nu există formă de învățământ SSD sau S sau pentru care există doar SSD, va fi încadrat ca asistent medical cu studii superioare, funcție de execuție sau de conducere, urmând ca în 5 ani să se găsească posibilitatea legală de echivalare cu studiile universitare superioare de lungă durată.	<i>specializările colegiilor și facultăților din România și/sau oferta universitară este insuficientă, pentru reglementarea dreptului de a promova în propria profesie prin formare profesională universitară; de asemenea, pentru a permite și personalului de execuție dintr-un domeniu deficitar ca încadrare cu resurse umane, să poată beneficia de dreptul la carieră și dreptul la susținere salarială pentru completarea studiilor necesare, stimulând în același timp educația continuă la nivelul maxim acceptat la acest moment; de asemenea, nu este echitabil să aplici aceste principii doar funcțiilor de conducere, sănătatea fiind un domeniu prioritar pentru echitate și bună guvernare.</i>
--	--	--

Grila de salarizare - Anexa nr. III - Familia Ocupațională de Funcții Bugetare "Sănătate"

Grila de salarizare medici primari

- Punctul de orientare al grilei îl constituie salarizarea medicului primar, ea definind nivelul maxim de salarizare pentru funcțiile de execuție în sistemul sanitar.
- Introducerea unei clase de salarizare suplimentare pentru medici: studii superioare de foarte lungă durată și formare postuniversitară obligatorie (tip rezidențiat).
- Nivelul de salarizare al medicilor primari trebuie să fie la nivelul indemnizației judecătorilor, procurorilor magistraților (asistentele medicale la nivelul propus pentru medici), toate funcțiile trebuind rearanjate în funcție de nivelul de salarizare al acestora.
- Este inacceptabilă formula actuală, în care salariul maxim al unui medic primar este sub nivelul indemnizației unui judecător/procuror stagiar.
- Este inadmisibil ca un medic primar să aibă salariul mai mic decât un inspector de probațiune și chiar decât un consilier de probațiune (gradul I-II).

Câteva argumente:

- Formarea medicilor are cea mai mare durată din toate profesiile din țară.

- Formarea medicilor are o durată incomparabil mai mare decât cea a magistraților
- Argumentul creșterii indemnizației magistraților ca formă de luptă împotriva corupției poate fi interpretat sub forma: creșterea salariilor medicilor ca formă de luptă împotriva plăților informale.
- În timp ce magistrații se ocupă de „sănătatea societății” medici se ocupă de sănătatea membrilor societății
- Medicii suportă riscul erorilor profesionale (malpraxisul) în timp ce magistrații nu au un astfel de risc.

Argumentarea de mai sus este valabilă pentru toate categoriile de personal medical, nefiind necesară reluarea ei.

În aceste condiții, considerăm că grila de salarizare propusă pentru *Anatomia patologică și medicina legală (punctul a.2 Anatomia patologică și medicina legală)* este cea mai aproape de satisfacerea tuturor condițiilor amintite, motiv pentru care vă solicităm ca ea să fie aplicabilă întregului sector sanitar. Această grilă trebuie aplicată pentru punctul *a.4 Unități sanitare, cu excepția celor cuprinse în unități clinice, și unități de asistență medico-socială*, restul categoriilor de unități sanitare urmând să beneficieze de o reșezare proporțională. Cu alte cuvinte, nivelul bazal de salarizare pentru sectorul sanitar trebuie să-l constituie grila de salarizare propusă în proiectul de lege pentru *Anatomia patologică și medicina legală*, acesta aplicându-se la unitățile sanitare altele decât cele clinice, salariații din celelalte unități sanitare beneficiind de o creștere proporțională raportat la această grilă.

Având în vedere contextul actual, caracterizat de numeroase nemulțumiri și proteste ale salariaților, considerăm că această variantă este cea mai apropiată de satisfacerea la nivel minim a solicitărilor.

Salarizarea personalului din secțiile/compartimentele ATI/TI la același nivel cu personalul din compartimente de primiri urgențe

Având în vedere complexitatea activităților medicale în cadrul secțiilor/compartimentelor ATI/TI, precum și caracterul complementar al celor două compartimente, propunem și susținem ca personalul care își desfășoară activitatea în secțiile ATI/TI să fie salarizat la același nivel cu personalul din compartimentele UPU-SMURD, UPU, CPU.

De lege ferenda, considerăm necesară specializare funcțiilor considerate la ora actuală comune din sectorul sanitar, având în vedere problematica specifică cu care se confruntă în activitatea desfășurată. În acest sens, schimbarea denumirii acestor funcții, dublată de adecvarea atribuțiilor la specificul activității din acest sector și de o salarizare dimensionată conform nivelului și specificului salarizării din acest sector, trebuie să constituie priorități ale reformei. Aceste măsuri trebuie să vizeze, simultan, crearea unor corpuri profesionale specifice, care să contribuie la mai buna funcționare a unităților sanitare.

Solicităm precizarea situației sporurilor aplicabile în sectorul sanitar încă de la momentul finalizării proiectului de lege, acesta având un impact major asupra veniturilor totale la care vor avea dreptul salariații. Totodată, considerăm necesară introducerea personalului nemedical (TESA) în categoria personalului care beneficiază de sporuri pentru condiții deosebite specifice secțiilor, compartimentelor, laboratoarelor etc. cu care acest personal intră în contact. În acest sens, vă rugăm să ne comunicați modalitatea în care sporurile actuale se vor regăsi în viitorul sistem de salarizare!

Precizăm că aceste propuneri au caracter de solicitări oficiale ale Federației „Solidaritatea Sanitară” din România adresate în procesul negocierii proiectului de lege a salarizării bugetarilor, neonorarea lor cel puțin într-o formă acceptabilă, acceptată de noi, constituind premisele unui conflict colectiv de muncă.

23.09.2015

Președinte,
Rotilă Viorel



Prezentul document trimite la următoarele documente pe care le-am transmis către instituția dvs. în cadrul unor adrese anterioare:

- Anexa nr. 1 Metodologia de evaluare obiectivă a personalului
- Anexa nr. 2 Demonstrarea faptului că orele de gardă efectuate de medici constituie timp de lucru și trebuie plătite cu toate drepturile aferente
- Anexa nr. 3: Demonstrarea necesității obiective ca asistentele medicale fără studii superioare trebuie salarizate în funcție de atribuții, la nivele comparative cu asistentele medicale cu studii superioare, pentru o perioadă de cel puțin 5 ani.