



Către:

C.N.S. "Cartel ALFA"
Cabinet Președinte
Intrare 383/13.09.2017
Ieșire

CNS "Cartel ALFA"

Domnului Bogdan Iuliu HOSSU, Președinte



Stimate domnule Președinte,

Federația "Solidaritatea Sanitară" din România vă solicită intervenția și susținerea în fața tuturor autorităților/instituțiilor publice în raport cu problemele membrilor noștri - salariați din sistemul sanitar public, sintetizate în următoarele revendicări ale organizației noastre:

- I. *Eliminarea limitei de 30% a sporurilor (elementelor salariale menționate la art. 25 din legea 153/2017) pentru sistemul sanitar. În condițiile menținerii acestei limite, procentul alocat sporurilor pentru condiții de muncă în sistemul sanitar se va situa în jurul a 1%, ceea ce va conduce la scăderea masivă a veniturilor salariale nete.*

În acest sens, drept o consecință a acestei limite, Federația „Solidaritatea Sanitară” din România, în calitate de federație reprezentativă la nivelul sectorului sanitar, a solicitat Ministerului Sănătății, Ministerului Muncii și Justiției Sociale și Ministerului Dialogului Social, amânarea adoptării Regulamentului de sporuri până la modificarea legii nr. 153/2017 în sensul solicitărilor noastre, în baza următoarelor argumente:

- luând în considerare faptul că rezultatele estimărilor desfășurate de noi¹ privind impactul negativ al legii 153/2017 pe zona salariaților din sănătate se confirmă;

- având în vedere că analizele desfășurate de unitățile sanitare, transmise Ministerului Sănătății, pe tema impactului plafonului de 30% aplicabil în domeniul sporurilor și altor cheltuieli salariale, indică faptul că pentru sporurile aferente condițiilor de muncă procentul rămas după includerea altor categorii de cheltuieli salariale în acest plafon este de cca. 1%;

- ținând cont că adoptarea unui Regulament de sporuri în condițiile actualelor prevederi ale legii nr. 153/2017, respectiv al interpretărilor oficiale date prevederilor acesteia, ar determina în mod evident scăderi ale veniturilor nete pentru majoritatea categoriilor profesionale din Sănătate odată cu aplicarea legii salarizării;

- luând în considerare necesitatea corectării în regim de urgență a legii nr. 153/2017 în sensul menținerii drepturilor salariale aferente sporurilor cel puțin la nivel actual.

¹ Analiza impactului legii salarizării a fost desfășurată în cadrul Centrului de Cercetare și Dezvoltare Socială „Solidaritatea”, fiind accesibilă publicului încă din perioada de elaborare a proiectului de lege la adresa: <http://solidaritatea-sanitara.ro/salarizare/analiza-impactului-potential-al-noului-proiect-de-lege-salarizarii-unitare-asupra-salariatilor-din-sanatate/>



II. *Adoptarea Regulamentului de sporuri aplicabil sectorului sanitar în forma propusă de Federația "Solidaritatea Sanitară", care trebuie să asigure respectarea cel puțin a următoarelor principii:*

1. Regulamentul de sporuri trebuie să conțină limite minime ale sporurilor, așa cum au fost negociate.
2. Noul Regulament de sporuri trebuie să respecte principiul drepturilor câștigate în materia compensării salariaților pentru activitatea desfășurată în aceleași condiții de muncă.
3. Pentru a asigura respectarea celor menționate la punctele anterioare este necesară eliminarea pentru sectorul sanitar a limitării plății sporurilor compensațiilor, adaosurilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor și a altor drepturi la 30% din suma salariilor de bază, așa cum este stabilită de art. 25 din legea nr. 153/2017.
4. Regulamentul de sporuri trebuie să fie aplicabil tuturor salariaților din Sănătate (inclusiv personal nemedical/TESA).
5. Permisivitatea cumulului pentru sporurile aflate în anexe diferite, respectiv în situația în care salariatul își desfășoară activitatea în condițiile unui cumul de factori nocivi.

III. *Revendicările Federației "Solidaritatea Sanitară" din România privind modificări ale Legii salarizării nr. 153/2017, esențiale pentru a asigura creșteri salariale reale în Sănătate:*

1. Eliminarea contribuțiilor angajatorului din salariile de bază din grile prin formularea clară în acest sens în cadrul legii, fapt ce ar conduce la scăderea salariilor din grile cu cca. 23%. Creșterea salarială brută de 25%, aplicabilă de la 01 ianuarie 2018, trebuie să se regăsească în același procent și în creșterea salarială netă;
2. Pentru sectorul sanitar este necesară fie introducerea excepțiilor de la limita de 30% stabilită de art. 25 din lege, așa cum este prevăzut în prezent, fie ca această limită să nu ia în considerare sporurile pentru condițiile de muncă, cheltuielile cu tariful orar pentru gardzile efectuate în baza unui contract de muncă cu timp parțial și nici indemnizația de hrană.
3. Programul de lucru al medicilor aferent normei de bază trebuie să rămână de 35 ore/săptămână, pentru gardzile care depășesc acest program fiind necesară încheierea unui CIM cu timp parțial aferent gardzilor suplimentare.
4. Creșterea salariilor asistentelor medicale prin creșterea coeficienților aferenți acestora cu cel puțin 0,18 puncte față de nivelul actual. Asistentele medicale au prevăzut salariul de bază mai mic și cu sume situate între 300 și 500 lei față de funcțiile similare. Nivelul minim de referință pentru asistenta medicală principală cu studii superioare din unitățile neclinice trebuie să fie egal cel puțin cu cel al economistului/ consilierului juridic cu studii superioare. Spre exemplu, potrivit grilelor de salarizare asistenta medicală principală cu studii superioare din unitățile neclinice are prevăzut un salariu de 4128 lei, în timp ce economistul are prevăzut un salariu de 4561 lei. Pentru unitățile clinice se majorează salariile asistentelor medicale din unitățile neclinice cu un procent de 7,8%, iar pentru

grila aferentă UPU se majorează salariile obținute în unitățile clinice cu un procent de 6,7%. Pentru anatomie patologică se majorează salariile din grila aferentă UPU cu un procent de 20%.

5. Menținerea plafonului minim pentru sporuri existent în legea nr. 284/2010 pentru a evita riscul ca angajatorul să nu acorde deloc sporurile pentru condiții de muncă, înlăturând-se astfel o componentă esențială a sistemului de sănătate.
6. Aplicarea sporurilor pentru întreg personalul din unitățile sanitare.
7. Introducerea personalului nemedical în anexa specifică sectorului Sănătate, astfel cum în prezent este reglementată în legea nr. 250/2016 și aplicarea modelului salarizării diferențiate între spitalele clinice (și cele asimilate) și cele neclinice pentru personalul nemedical. Absența personalului nemedical din grila din Sănătate îi generează acestuia o serie de pierderi salariale, cum ar fi: eliminarea sporurilor pentru condiții de muncă, salarizarea diferențiată (mai mică) pentru funcțiile de conducere și, mai ales, ritmul diferit al creșterilor salariale.

Aplicarea salariilor de bază prevăzute pentru anul 2022 pentru întreg personalul din unitățile sanitare inclusiv personalul cu funcții de conducere, începând cu 1 ianuarie 2018, pentru a evita aplicarea discriminatorie a legii.

8. Drepturile de hrană trebuie să fie scutite de orice contribuții și impozitul pe venit, acestea fiind drepturi de natură socială
 9. Asigurarea respectării principiului: funcțiile de conducere trebuie să aibă salariile mai mari decât cele de execuție aflate în subordine
 10. Procentul sporurilor pentru lucrul în zilele de repaus săptămânal și cel pentru lucru în ture trebuie să fie fix, cu acordare obligatorie
- IV. *Aplicarea actualelor prevederi ale Codului Fiscal în materie de contributivitate a angajatului/angajatorului asupra salariilor de bază menționate în anexele legii nr. 153/2017 și algoritmului de creștere a acestora începând cu 01 ianuarie 2018, și refuzul categoric al transferului de contribuții de la angajator în salariul de bază al angajatului.*

Anexăm prezentului document propunerile Federației "Solidaritatea Sanitară" pe textul actelor normative menționate, respectiv al Regulamentului de sporuri aplicabil în sistemul sanitar și al Legii salarizării nr. 153/2017, propuneri pe care vă solicităm să le susțineți în oricare formă de manifestare a dialogului social instituționalizat.

Cu stimă,

Comitetul Director,

Copreședinte,

CELMARE LIDIJA





FEDERAȚIA "SOLIDARITATEA SANITARĂ" DIN ROMÂNIA

Reprezentativă la nivel de sector "Sănătate, Activități Sanitar-Veterinare" conform S.C. nr. 12FED/2016 a Tribunalului București

Membră a CNS "Cartel ALFA", afiliată la EUROFEDOP

București, Sector 3, Str. Lipskani nr. 53, etaj IV, camera IV3 / Mobil: 0723311403 / Telefon: 0371.049.261 / Fax: 0371.608.501

Website: www.solidaritatea-sanitara.ro

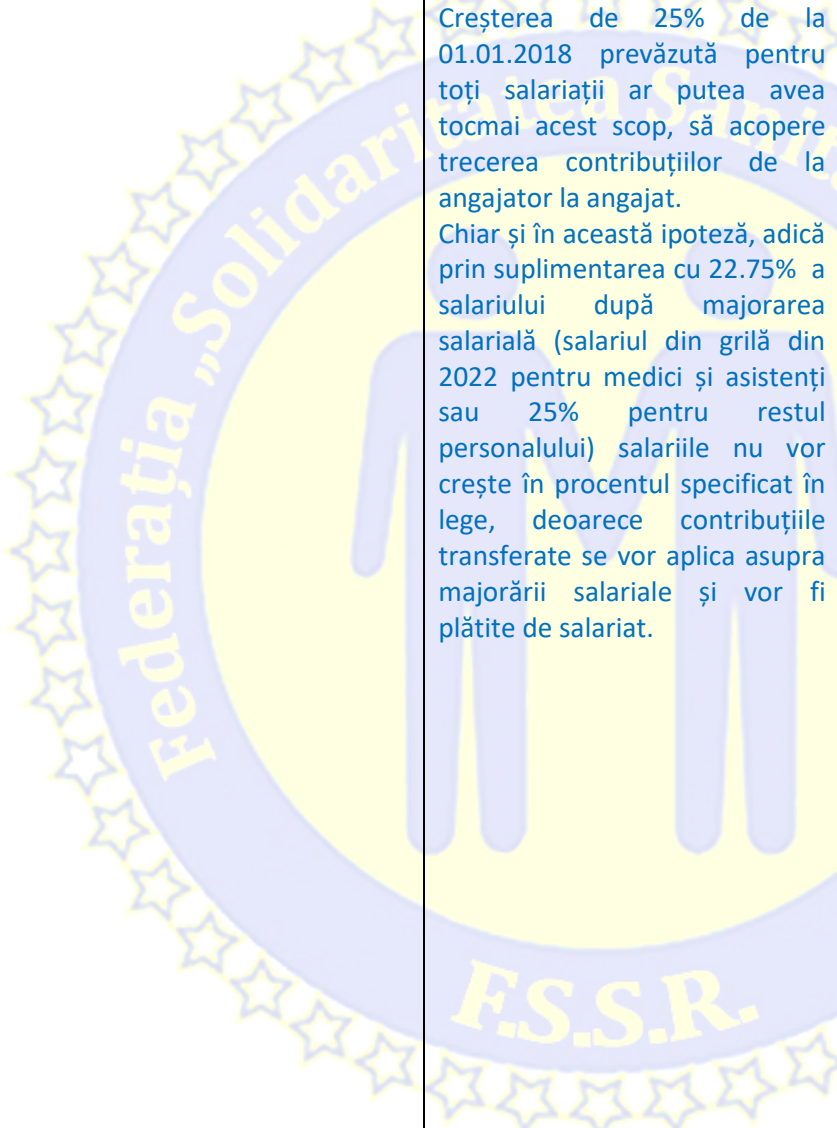
e-mail: solidaritateasanitara@yahoo.fr

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

10 solicitări punctuale ale Federației "Solidaritatea Sanitară" din România privind modificări ale Legii salarizării nr. 153/2017, esențiale pentru a asigura creșteri salariale reale în Sănătate:

1. Eliminarea contribuțiilor angajatorului din salariile de bază din grile prin formularea clară în acest sens în cadrul legii, fapt ce ar conduce la scăderea salariilor din grile cu cca. 23%.

Textul proiectului de lege	Textul propus de Federația „Solidaritatea Sanitară” pentru satisfacerea acestei solicitări	Observațiile Federației „Solidaritatea Sanitară”	Riscuri derivate din forma actuală a proiectului de lege
<p>Art.35 - Caracterul drepturilor salariale Sumele reprezentând drepturile salariale prevăzute de prezenta lege sunt lunare, în formă brută și supuse impozitării, potrivit legii.</p>	<p>Art.35 - Caracterul drepturilor salariale Sumele reprezentând drepturile salariale prevăzute de prezenta lege sunt lunare, în formă brută și nu cuprind contribuțiile datorate de angajator, prevăzute de legislația în vigoare.</p>	<p>Este necesară excluderea posibilității de a considera ca fiind deja introduse contribuțiile angajatorului în salariile de bază prevăzute în grile, pentru a nu fi astfel anulată minima creștere a salariilor de bază. Pentru a transfera contribuțiile angajatorului în sarcina salariatului iar salariul de la 01 ianuarie 2018 să rămână identic cu cel din decembrie 2017,</p>	<p>În acest moment există riscul real ca salariile din grilele anexate la proiectul de lege al salarizării să includă și contribuția angajatorilor, posibilitatea acestei măsuri fiind sugerată atât de ministrul Finanțelor cât și de cel al Muncii. Introducerea contribuțiilor angajatorului în salariile de bază din grile (în forma lor actuală; adică, fără a le crește în mod proporțional) va conduce la scăderea salariilor din grile cu cca. 23%, dacă salariile de bază nu vor fi majorate proporțional cu același procent. La momentul actual contribuțiile sociale în cuantum de cca. 39,25% cu excepția impozitului pe venit de 16%, se suportă astfel:</p>

		<p>trebuie majorat salariul brut din grile cu cca 22.75%.</p> <p>Creșterea de 25% de la 01.01.2018 prevăzută pentru toți salariații ar putea avea tocmai acest scop, să acopere trecerea contribuțiilor de la angajator la angajat.</p> <p>Chiar și în această ipoteză, adică prin suplimentarea cu 22.75% a salariului după majorarea salarială (salariul din grilă din 2022 pentru medici și asistenți sau 25% pentru restul personalului) salariile nu vor crește în procentul specificat în lege, deoarece contribuțiile transferate se vor aplica asupra majorării salariale și vor fi plătite de salariat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 16,5 % - de către salariat; - cca.22,75% - de către angajator; <p>De la 1 ianuarie 2018, contribuțiile vor fi suportate integral de către salariat, din salariul brut, fiind în cuantum de 35 %, dacă se va aplica măsura amintită în programul de guvernare, de a diminua cuantumul acestora cu 4,25%.</p> <p>Enumerăm câteva exemple de "creșteri" salariale (dacă se vor include contribuțiile angajatorului în salariile de bază propuse în anexele la proiectul de lege), exemplele fiind la nivelul salariului de bază, fără a fi calculat /scăzut și impozitul pe venit actual de 16%. Sunt calculate astfel pentru că ne interesează cum influențează venitul salarial introducerea contribuției angajatorului la angajat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Asistent medical S, Principal, gr. 5, din clinic: - salariu de bază pe legea 250 este de 2870 lei (fără contribuțiile angajatului); - salariu de bază pe proiectul de lege (contribuții reținute pe legislația actuală) este de 4519 lei; salariu de bază pe proiectul de lege (cu contribuții reținute numai la angajat) este de 3517 lei. În concluzie, dacă vor introduce contribuțiile angajatorului la angajat pe salariile de bază din proiect, asistenta noastră medicală cu studii S, la gradația 5, va câștiga de fapt 647 lei în plus (din care se scade impozitul aferent). - Inginer, Economist, specialist IA, gr. 5: - salariu de bază pe legea 250 este de 2939 lei (fără contribuțiile angajatului); salariu de bază pe proiectul de lege (contribuții reținute pe legislația actuală) este de 4742 lei; salariu de bază pe proiectul de lege (cu contribuții reținute numai la angajat) este de 3691 lei. În concluzie, dacă vor introduce contribuțiile angajatorului la angajat pe salariile de bază din proiect, economistul IA, la gradația 5, va câștiga de fapt 752 lei în plus (din care se scade impozitul aferent). <p>ATENȚIE! Aceste calcule nu includ eventualele scăderi</p>
--	---	--	---

Propunerile de modificare a Legii cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice - Federația „Solidaritatea Sanitară” din România

Realizat de experții Centrului de Cercetare și Dezvoltare Socială „Solidaritatea”/ Federația „Solidaritatea Sanitară”

(varianta 30.08.2017)

Coordonator Rotilă Viorel

			salariale determinate de diminuarea/dispariția unor sporuri, care pot conduce (prin cumularea efectelor negative) la scăderi salariale efective pentru majoritatea funcțiilor din Sănătate.
--	--	--	---

2. Pentru sectorul sanitar este necesară fie introducerea excepțiilor de la limita de 30% stabilită de art. 25 din lege, așa cum este prevăzut în prezent, fie ca această limită să nu ia în considerare sporurile pentru condițiile de muncă, cheltuielile cu tariful orar pentru gărzile efectuate în baza unui contract de muncă cu timp parțial și nici indemnizația de hrană.

Textul proiectului de lege	Textul propus de Federația „Solidaritatea Sanitară” pentru satisfacerea acestei solicitări	Observațiile Federației „Solidaritatea Sanitară”	Riscuri derivate din forma actuală a proiectului de lege
<p>Art. 25 – Limitarea sporurilor, compensațiilor, adaosurilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor și a altor drepturi</p> <p>(2) Prin excepție de la prevederile alin. (1), pentru instituțiile din sistemul sanitar și cele din sistemul de apărare, ordine publică și securitate națională, suma sporurilor, compensațiilor, adaosurilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor, inclusiv</p>	<p>Art. 25 – Limitarea sporurilor, compensațiilor, adaosurilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor și a altor drepturi</p> <p>(2) Prin excepție de la prevederile alin. (1), pentru instituțiile din sistemul sanitar și cele din sistemul de apărare, ordine publică și securitate națională, suma sporurilor, compensațiilor, adaosurilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor, inclusiv cele pentru hrană și vacanță, acordate cumulată</p>	<p>Introducerea unui nou alineat care prevede excluderea sectorului bugetar Sănătate.</p> <p>Amintim faptul că legiuitorul a stipulat deja anterior acest fapt, introducând o excepție de la această limită pentru sectorul sanitar: este excepția față de prevederile art. 22 din Legea cadru 284/2010, introdusă de actualul Guvern prin art. 4 din OUG 9/2017, conform căruia „sporurile și alte drepturi salariale specifice activității pentru personalul care își desfășoară activitatea în unitățile aflate în subordinea Ministerului Sănătății, precum și în unitățile din rețeaua ministerelor și instituțiilor cu rețea sanitară proprie pot depăși 30% din salariul de bază”.</p> <p>În sprijinul afirmației că limitarea nivelului sporurilor medii din Sănătate la 30% raportat la sumele aferente salariului de bază este eronată considerăm că trebuie ținut cont de următoarele aspecte:</p> <p>- în conformitate cu prevederile Legii nr. 284/2010 și actualului</p>	<p>Limitarea de 30% în forma existentă va determina în mod clar imposibilitatea plății unui număr/procent mare de sporuri raportat la situația actuală.</p> <p>În funcție de obligativitatea sau facultativitatea acordării unor drepturi salariale suplimentare aferente salariului de bază, așa cum sunt formulate în proiectul de lege, sporurile privind condițiile de muncă vor dispărea în majoritatea unităților sanitare sau vor fi acordate în procent neglijabil:</p> <p>- angajatorul va cuprinde în</p>

Propunerile de modificare a Legii cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice - Federația „Solidaritatea Sanitară” din România

Realizat de experții Centrului de Cercetare și Dezvoltare Socială „Solidaritatea”/ Federația „Solidaritatea Sanitară”

(varianta 30.08.2017)

Coordonator Rotilă Viorel

<p>cele pentru hrană și vacanță, acordate cumulativ pe total buget pentru fiecare ordonator principal de credite nu poate depăși 30% din suma salariilor de bază, a soldelor de funcție/salariilor de funcție, soldelor de grad/salariilor gradului profesional deținut, graduațiilor și a soldelor de comandă/salariilor de comandă și a indemnizațiilor lunare, după caz.</p> <p>(3) Începând cu anul 2018, la stabilirea limitei de sporuri prevăzute la alin. (2) se includ și drepturile prevăzute la anexa nr. II cap. II art. 2 alin. (1) și art. 3 alin. (2) și (3).</p>	<p>pe total buget pentru fiecare ordonator principal de credite nu poate depăși 30% din suma salariilor de bază, a soldelor de funcție/salariilor de funcție, soldelor de grad/salariilor gradului profesional deținut, graduațiilor și a soldelor de comandă/salariilor de comandă și a indemnizațiilor lunare, după caz.</p> <p>(3) Începând cu anul 2018, la stabilirea limitei de sporuri prevăzute la alin. (2) se includ și drepturile prevăzute la anexa nr. II cap. II art. 2 alin. (1) și art. 3 alin. (2) și (3).</p> <p>(3) Prevederile alin. (1) nu se aplică personalului care își desfășoară activitatea în unitățile sanitare.</p>	<p>proiect, locuri de muncă cu condiții deosebit de periculoase există doar în familia ocupațională sănătate,¹ buletinele de expertizare a locurilor de muncă emise de autoritățile competente fiind aplicabile doar în acest caz. Este evident că limita de 30% nu poate fi aplicată în cazul unităților sanitare expertizate și evaluate la condiții deosebit de periculoase (unități TBC, psihiatrie, leprozerii, etc.), unități în care întreg personalul beneficiază de un nivel al sporului situat între 50% și 100%.</p> <p>- incluzând, în limita medie de 30% pe ordonator principal de credite, sporul de zile nelucrătoare și sporul de gărzi, tariful orar pentru gărzile în afara normei legale și a programului de lucru normal, alături de fondul de premiere de 5% , indemnizațiile de hrană și primele de vacanță anuale, și alte drepturi amintite în lege, suma rămasă pentru sporurile privind condițiile de muncă este neglijabilă, înlăturându-se astfel o componentă esențială a sistemului de sănătate.</p>	<p>buget, cu prioritate, fiind obligat în acest sens, drepturile salariile suplimentare obligatorii;</p> <ul style="list-style-type: none">- angajatorul va cuprinde în buget indemnizațiile de hrană 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, sporul pentru condiții de muncă va fi neglijabil, sau nu va fi deloc.
--	---	--	--

¹ Excepție făcând familia ocupațională „apărare, ordine publică și siguranță națională” respectiv la personalul care execută operațiuni periculoase: dezamorsare, manipulare explozivi, pulberi etc.

3. Programul de lucru al medicilor aferent normei de bază trebuie să rămână de 35 ore/săptămână, pentru gărzile care depășesc acest program fiind necesară încheierea unui CIM cu timp parțial aferent gărzilor suplimentare.

<p>Textul proiectului de lege Anexa nr. II – familia ocupațională de funcții bugetare „sănătate și asistență socială” Cap.II – reglementări specifice personalului din sănătate, din unitățile de asistență medico- socială, și din unitățile de asistență socială/ servicii sociale</p>	<p>Textul propus de Federația „Solidaritatea Sanitară” pentru satisfacerea acestei solicitări</p>	<p>Observațiile Federației „Solidaritatea Sanitară”</p>	<p>Riscuri derivate din forma actuală a proiectului de lege</p>
<p>Art.5 (2)Gărzile efectuate de medici în cadrul 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 gărzile obligatorii.</p>	<p>Art.5 (2) Gărzile efectuate de medici în afara normei legale de muncă și a programului normal de lucru de la funcția de bază se efectuează prin încheierea unui contract individual de muncă cu timp parțial.</p>	<p>Solicităm reformularea articolului deoarece durata normală a muncii pentru medic este de 35 de ore/săptămână. În consecință, nu este aplicabilă limita maximă de 48 ore/săptămână. Nu poate fi extins programul normal de lucru prevăzut în contractul individual de muncă prin legea de salarizare. Pentru a putea efectua gărzile suplimentare, peste norma de bază legală, medicii vor încheia un contract individual de muncă cu timp parțial.</p>	<p>Formularea articolului de lege va conduce la majorarea normei de bază obligatorii. Astfel, medicii vor fi obligați să presteze gărzile peste norma legală de muncă, efectul constituindu-l obligația medicilor de a efectua, în medie, 4 gărzile pe lună în cadrul normei de bază. În forma actuală a textului proiectului de lege CIM-ul pentru gărzile suplimentare va putea fi încheiat/va opera doar după ce au fost desfășurate cele 4 gărzile/lună. Cu alte cuvinte, salariile medicilor prevăzute în grilă sunt de facto, în majoritatea cazurilor, pentru 200 de ore lucrate/lună (în medie) aferente (noii) norme de bază. Precizăm că la ora actuală timpul de lucru aferent normei de bază a medicului este de 145 ore/lună. Cu alte cuvinte, odată cu creșterea salariilor medicii vor risca să fie obligați la o creștere a timpului lunar de lucru cu 38%. Varianta riscului maxim: în cazul cumulării efectelor negative (în special dispariția sporurilor și introducerea contribuțiilor angajatorilor în salariile de bază din grile) creșterea veniturilor nete riscă să fie apropiată de 0, în unele cazuri putând fi vorba chiar de o scădere a veniturilor.</p>

4. Creșterea salariilor asistentelor medicale prin creșterea coeficienților aferenți acestora cu cel puțin 0,18 puncte față de nivelul actual.

Asistentele medicale au prevăzut salariul de bază mai mic și cu sume situate între 300 și 500 lei față de funcțiile similare. Nivelul minim de referință pentru asistenta medicală principală cu studii superioare din unitățile neclinice trebuie să fie egal cel puțin cu cel al economistului/ consilierului juridic cu studii superioare. Spre exemplu, potrivit grilelor de salarizare asistenta medicală principală cu studii superioare din unitățile neclinice are prevăzut un salariu de 4128 lei, în timp ce economistul are prevăzut un salariu de 4561 lei. Pentru unitățile clinice se majorează salariile asistentelor medicale din unitățile neclinice cu un procent de 7,8%, iar pentru grila aferentă UPU se majorează salariile obținute în unitățile clinice cu un procent de 6,7%. Pentru anatomie patologică se majorează salariile din grila aferentă UPU cu un procent de 20%.

5. Menținerea plafonului minim pentru sporuri existent în legea nr. 284/2010 pentru a evita riscul ca angajatorul să nu acorde deloc sporurile pentru condiții de muncă, înlăturând-se astfel o componentă esențială a sistemului de sănătate.


<p>Textul proiectului de lege Anexa nr. II – familia ocupațională de funcții bugetare „sănătate și asistență socială” Cap.II – reglementări specifice personalului din sănătate, din unitățile de asistență medico- socială, și din unitățile de asistență socială/ servicii sociale</p>	<p>Textul propus de Federația „Solidaritatea Sanitară” pentru satisfacerea acestei solicitări</p>	<p>Observațiile Federației „Solidaritatea Sanitară”</p>	<p>Riscuri derivate din forma actuală a proiectului de lege</p>
<p>Art. 3 (2) Gărzile 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 75% din tariful orar al salariului de bază. (3) Gărzile efectuate de personalul sanitar cu pregătire superioară, pentru asigurarea continuității asistenței medicale în afara</p>	<p>Art. 3 (2) Gărzile 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 75% din tariful orar al salariului de bază, dar care nu poate fi mai mic de 50%. (3) Gărzile efectuate de personalul sanitar cu pregătire superioară, pentru asigurarea continuității asistenței medicale în afara</p>	<p>Introducerea unui plafon minim protejează salariații de posibilitatea ca angajatorul să acorde un spor în cuantum neglijabil.</p> <p>Prevederea constituie transpunerea normativă a înțelegerii avute în timpul protestelor privind gărzile medicilor (organizate de Federația</p>	<p>Lipsa plafoanelor minime pentru sporuri conduce la posibilitatea ca angajatorul să acorde sporurile într-un procent foarte mic, neglijabil, în comparație cu munca prestată, rezultând o diminuare semnificativă a salariului net, față de situația actuală.</p>

Propunerile de modificare a Legii cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice - Federația „Solidaritatea Sanitară” din România

Realizat de experții Centrului de Cercetare și Dezvoltare Socială „Solidaritatea”/ Federația „Solidaritatea Sanitară”

(varianta 30.08.2017)

Coordonator Rotilă Viorel

<p>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 până la 100% din tariful orar al salariului de bază.</p>	<p>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 până la 100% din tariful orar al salariului de bază, dar care nu poate fi mai mic de 75%.</p>	<p>„Solidaritatea Sanitară) cu reprezentanții Guvernului privind nivelul de stimulare a efectuării gărzilor de către medici.</p>	
<p>Art.7 (1) 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,CPU), secții și compartimente de ATI, de terapie intensivă și de terapie acută, unități de supraveghere și tratament avansat al pacienților cardiaci critici (USTACC), secții și compartimente de îngrijiri paliative, secții și compartimente de oncologie medicală, oncologie pediatrică, radioterapie, hematologie oncologică, neurologie, neurochirurgie, transplant de organe, secții/compartimente pentru arși, laboratoare de radioterapie, centru pentru arși, serviciul/compartimentul de prevenire a infecțiilor asociate asistenței medicale, Institutul Național de Hematologie Transfuzională “Prof.Dr.C.T. Nicolau” București,centrele de transfuzie sanguine regional/județene și a municipiului București, personalul încadrat în blocul operator, în punctele de transfuzii din spital, în laboratoarele de cardiologie intervențională, în laboratoarele de endoscopie intervențională,</p>	<p>Art.7 (1) 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,CPU), secții și compartimente de ATI, de terapie intensivă și de terapie acută, unități de supraveghere și tratament avansat al pacienților cardiaci critici (USTACC), secții și compartimente de îngrijiri paliative, secții și compartimente de oncologie medicală, oncologie pediatrică, radioterapie, hematologie oncologică,neurologie, neurochirurgie, transplant de organe, secții/compartimente pentru arși, laboratoare de radioterapie, centru pentru arși, serviciul/compartimentul de prevenire a infecțiilor asociate asistenței medicale, Institutul Național de Hematologie Transfuzională “Prof.Dr.C.T. Nicolau” București,centrele de transfuzie sanguine regional/județene și a municipiului București, personalul încadrat în blocul operator, în punctele de transfuzii din spital, în laboratoarele de cardiologie intervențională, în laboratoarele de endoscopie intervențională, Unități de Accidente Vasculare Cerebrale Acute(UAVCA)/ unitate de urgențe neurovasculare, genetică medicală, precum și medicii de specialitate chirurgicală,</p>		<p>Eliminarea plafoanelor minime pentru sporuri conduce la posibilitatea ca angajatorul să</p>

<p>Unități de Accidente Vasculare Cerebrale Acute(UAVCA)/ unitate de urgențe neurovasculare, genetică medicală, precum și medicii de specialitate chirurgicală, epidemii deosebit de grave și altele asemenea, stabilite de Ministerul Sănătății, cuantumul sporului este de până la 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 sistem sanitar și cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetul de venituri și cheltuieli;</p>	<p>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 sistem sanitar și cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetul de venituri și cheltuieli;</p>	<p>Se păstrează prevederea aflată în vigoare în privința limitelor sporului.</p>	<p>nu acorde deloc sporurile pentru condiții de muncă, înlăturând-se astfel o componentă esențială a sistemului de sănătate. Riscul maxim pentru salariați derivat din această măsură îl reprezintă o pierdere a veniturilor salariale proporțională cu creșterea veniturilor asigurată de sporuri.</p>
--	--	---	---

6. Aplicarea sporurilor pentru întreg personalul din unitățile sanitare.

<p>Textul proiectului de lege Anexa nr. II – familia ocupațională de funcții bugetare „sănătate și asistență socială” Cap.II – reglementări specifice personalului din sănătate, din unitățile de asistență medico-socială, și din unitățile de asistență socială/ servicii sociale</p>	<p>Textul propus de Federația „Solidaritatea Sanitară” pentru satisfacerea acestei solicitări</p>	<p>Observațiile Federației „Solidaritatea Sanitară”</p>	<p>Riscuri derivate din forma actuală a proiectului de lege</p>
<p>Art. 7. (1) În raport cu condițiile în care se desfășoară activitatea, pot fi acordate, pentru personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unitățile sanitare și unitățile medico-sociale, cu respectarea prevederilor legale, următoarele categorii de</p>	<p>Art. 7. – (1) În raport cu condițiile în care se desfășoară activitatea, pot fi acordate, pentru personalul din unitățile sanitare și unitățile medico-sociale, cu respectarea prevederilor legale, următoarele categorii de sporuri:</p>	<p>Este necesară păstrarea formei inițiale din Legea 284/2010. Acordarea sporurilor pentru condiții de muncă pentru toate categoriile de personal care își desfășoară munca în acele condiții, pentru a evita discriminarea unor categorii de personal.</p>	<p>Formularea actuală a proiectului de lege prevede acordarea sporurilor pentru condițiile de muncă doar pentru personalul medico-sanitar. Având în vedere ambiguitatea aceste formule, riscul major este ca personalul auxiliar să nu mai primească aceste sporuri (a se vedea faptul că Regulamentul de sporuri în vigoare folosește formula „personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar”) În forma actuală prevederea exclude de la acordarea sporurilor celelalte categorii: - personalul auxiliar sanitar;</p>

sporuri:			<ul style="list-style-type: none"> - personalul de asistență și îngrijire; - personalul de specialitate din compartimentele paraclinice medico-sanitare; - personalul din activitatea de cercetare; - personalul din compartimentele tehnico –administrative <p>Categoriile profesionale sunt prevăzute diferențiat în Ordinul Ministerul Sănătății 1470/2011 și în propunerea legislativă privind legea salarizării (ex. Anexa II, cap. 1.2 lit. a) salarii de bază pentru personalul medico –sanitar; lit. b) salarii de bază personalul de specialitate din compartimentele paraclinice medico-sanitare; lit. c) salarii de bază pentru personalul auxiliar)</p>
----------	--	--	---

7. Introducerea personalului nemedical în anexa specifică sectorului Sănătate, astfel cum în prezent este reglementată în legea nr. 250/2016 și aplicarea modelului salarizării diferențiate între spitalele clinice (și cele asimilate) și cele neclinice pentru personalul nemedical. Absența personalului nemedical din grila din Sănătate îi generează acestuia o serie de pierderi salariale, cum ar fi: eliminarea sporurilor pentru condiții de muncă, salarizarea diferențiată (mai mică) pentru funcțiile de conducere și, mai ales, ritmul diferit al creșterilor salariale.

Aplicarea salariilor de bază prevăzute pentru anul 2022 pentru întreg personalul din unitățile sanitare inclusiv personalul cu funcții de conducere, începând cu 1 ianuarie 2018, pentru a evita aplicarea discriminatorie a legii.

Textul proiectului de lege	Textul propus de Federația „Solidaritatea Sanitară” pentru satisfacerea acestei solicitări	Observațiile Federației „Solidaritatea Sanitară”	Riscuri derivate din forma actuală a proiectului de lege
<p>Art. 38– Aplicarea legii (3) Începând cu data de 1 ianuarie 2018 se acordă următoarele creșteri salariale: b) prin excepție de la lit. a), începând cu 1 martie 2018, salariile de bază ale</p>	<p>Art. 37 – Aplicarea legii (3) Începând cu data de 1 ianuarie 2018 se acordă următoarele creșteri salariale: b) prin excepție de la lit. a), începând cu 1 martie 2018, salariile de bază ale personalului din unitățile sanitare,</p>	<p>Este esențială aplicarea creșterilor salariale de la 1 ianuarie 2018 la nivelul salarial stabilit pentru anul 2022, pentru tot personalul, fără a genera discriminări, în condițiile în care toți își desfășoară activitatea în aceeași</p>	<p>Aplicarea creșterilor în etape diferite va conduce la nemulțumiri și tensiuni între salariați, întrucât munca în sectorul Sănătate se desfășoară în echipă, în aceleași condiții dintr-o unitate.</p>

personalului care ocupă funcțiile de medici și de asistenți medicali din unitățile sanitare publice, prevăzute în anexa nr. II cap. I, se majorează la nivelul salariului de bază stabilit potrivit prezentei legi pentru anul 2022;	inclusiv personalul cu funcții de conducere, se majorează la nivelul salariului de bază stabilit potrivit prezentei legi pentru anul 2022;	unitate.
--	--	----------

8. Drepturile de hrană trebuie să fie scutite de orice contribuții și impozitul pe venit, acestea fiind drepturi de natură socială

Textul proiectului de lege	Textul propus de Federația „Solidaritatea Sanitară” pentru satisfacerea acestei solicitări	Observațiile Federației „Solidaritatea Sanitară”	Riscuri derivate din forma actuală a proiectului de lege
<p>Art. 18 - Indemnizație de hrană (1) Începând cu 1 decembrie 2018, ordonatorii de credite acordă obligatoriu, lunar, indemnizații de hrană la nivelul anual a două salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată, cu excepția personalului Ministerului Apărării Naționale, Ministerului Afacerilor Interne, Ministerului Justiției - Administrația Națională a Penitenciarelor, Serviciului Român de Informații, Serviciului de Protecție și Pază și Serviciului de Informații Externe, Serviciului de Protecție și Pază și Serviciului</p>	<p>Art. 18 – Drepturi de hrană (1) Începând cu 1 decembrie 2018, ordonatorii de credite acordă obligatoriu, lunar, drepturi de hrană la nivelul anual a două salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată, cu excepția personalului Ministerului Apărării Naționale, Ministerului Afacerilor Interne, Ministerului Justiției - Administrația Națională a Penitenciarelor, Serviciului Român de Informații, Serviciului de Informații Externe, Serviciului de Protecție și Pază și Serviciului de Telecomunicații Speciale, precum și a personalului poliției locale care, potrivit legii, beneficiază de drepturi de hrană</p>	<p>Solicităm eliminarea din titlu și din cuprinsul acestui alineat sintagma „indemnizație” și înlocuirea cu „drepturi de hrană” pentru a elimina ambiguitatea tratamentului fiscal, indemnizația fiind susceptibilă de a fi încadrată la venituri salariale sub forma „orice alte sume sau avantaje în bani ori în natură” „Drepturile de hrană” sunt menționate expres de Legea nr. 227/2015 Codul fiscal (astfel că nu mai este necesară modificarea legii) și sunt exceptate de la impozitul pe venit (art. 76 alin. 4 lit. b din Codul fiscal) și de la contribuțiile de asigurări sociale(art. 142 lit. s pct. 3 din Codul fiscal) Aceste drepturi trebuie să fie scutite de orice impozite și contribuții pentru a echivala diferența dintre valoarea</p>	<p>Înlocuirea tichetelor de masă cu norma de hrană determină o pierdere efectivă pentru salariați, generată în special de faptul că aceasta este impozitată, în loc să fie considerată un drept social. Este necesară înlocuirea sintagmei “indemnizație de hrană” cu „drepturi de hrană” pentru a elimina ambiguitatea tratamentului fiscal, indemnizația fiind susceptibilă de a fi încadrată la venituri salariale sub forma „orice alte sume sau avantaje în bani ori în natură”. Înlocuirea tichetelor de masă presupune cel puțin următoarele riscuri pentru salariați: 1. Salariatul ar pierde între 35% și 42% din veniturile anuale din tichetele de masă, în cazul în care acestea vor fi înlocuite cu indemnizația de hrană, iar aceasta riscă să fie asimilată veniturilor din salarii, fiind supusă tuturor contribuțiilor legale. Cele afirmate de</p>

Propunerile de modificare a Legii cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice - Federația „Solidaritatea Sanitară” din România

Realizat de experții Centrului de Cercetare și Dezvoltare Socială „Solidaritatea”/ Federația „Solidaritatea Sanitară”

(varianta 30.08.2017)

Coordonator Rotilă Viorel

<p>de Telecomunicații Speciale, precum și a personalului poliției locale care, potrivit legii, beneficiază de drepturi de hrană în temeiul Ordonanței Guvernului nr. 26/1994 privind drepturile de hrană, în timp de pace, ale personalului din sectorul de apărare națională, ordine publică și siguranță națională, republicată, cu modificările și completările ulterioare.</p>	<p>în temeiul Ordonanței Guvernului nr. 26/1994 privind drepturile de hrană, în timp de pace, ale personalului din sectorul de apărare națională, ordine publică și siguranță națională, republicată, cu modificările și completările ulterioare.</p>	<p>tichetelor de masă (11 luni* 300 lei/lună =3300 lei anual) și valoarea a două salarii minime (2900 lei)</p>	<p>noi sunt demonstrate de următoarele calcule:</p> <p>a) 20 tichete * 15 lei = 300 lei/lună * 11 luni (1 luna concediu de odihnă) = 3300 lei brut 3300 lei – 528 lei (16% impozit pe venit) = 2772 lei net</p> <p>b) 2 salarii de bază *1450 lei = 2900 lei/an brut 2900 lei – 1015 lei (35 % contribuțiile totale: angajat și angajator) = 1785 lei din care se scade impozitul pe venit (posibil 10% conform programului de guvernare) = 1607 lei net</p> <p>În ipoteza că salariul minim de la 01 ianuarie 2017 devine 1550 lei venitul net va fi de 1823 lei (în ipoteza privind impozitul pe venit de 10%</p> <p>Pierdere anuală netă suportată de salariat se va situa între 949 lei (in cazul în care se va majora salariul minim) și 1165 lei (conform salariului minim actual)</p> <p>Aceste sume raportate la suma actuală netă încasată de salariat arată că pierderea suferită se va situa între 34,24% și 42.03%.</p> <p>Evident, logica <i>pierderilor salariale</i> poate fi în principiu înlăturată de creșterea salariilor de bază. Acest tip de abordare este însă limitată de faptul că indemnizația de hrană, asemenea, primei de vacanță, este inclusă în „cei 30%”, scăzând sumele ce rămân disponibile pentru sporuri și, prin aceasta, eliminând efectul multiplicator al sporurilor astfel înlocuite.²</p>
<p>(2) Indemnizațiile de hrană prevăzute la alin. (1) se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în luna anterioară, cu încadrarea în prevederile art. 25 alin. (1)</p>	<p>(2) Indemnizațiile de hrană prevăzute la alin. (1) se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în luna anterioară, cu încadrarea în prevederile art. 25 alin. (1)</p>	<p>În condițiile în care sunt numite „drepturi de hrană” ele nu se mai regăsesc în prevederile alin. (1) al art. 25 din prezenta lege. Eliminarea articolului este în conformitate cu principiile egalității și nediscriminării în sensul că personalul din sectorul sanitar va beneficia de un tratament asemănător cu personalul din sectorul de apărare națională, ordine publică și siguranță națională. Expresia „tratament asemănător” se referă la cerința ca cel puțin acordarea acestor drepturi să nu fie condiționată de încadrarea în anumite limite pe ordonator de credite. Sub aspectul cuantumului drepturilor de hrană este evident că situația nu e una identică deoarece personalul din sectorul ultim</p>	

² Reamintim că fiecare leu din „cei 30%” alocat altor plăți decât sporurile „pierde” raportarea la salariul de bază specifică sporurilor, adică este lipsit de efectul multiplicator.

Propunerile de modificare a Legii cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice - Federația „Solidaritatea Sanitară” din România

Realizat de experții Centrului de Cercetare și Dezvoltare Socială „Solidaritatea”/ Federația „Solidaritatea Sanitară”

(varianta 30.08.2017)

Coordonator Rotilă Viorel

		<p>amintit beneficiază de sume augmentate. Așa cum am demonstrat la impactul proiectului de lege asupra salariaților din sectorul Sănătate (studiu de impact anexat), introducerea indemnizației/norme de hrană în cei 30% aferenți sporurilor generează condiții dezavantajoase pentru salariații din Sănătate, diminuând cuantumul aferent sporurilor pentru condiții de muncă.</p>	<p>2. Teoretic regimul de impozitare similar salariilor ar crește cheltuielile unității la bugetul de stat, creșterea fiind cu aprox. 23% (contribuții legale datorate de angajator) la suma totală brută acordată ca norme de hrană. Evident, pierderea efectivă este doar pentru salariat, statul „mutând banii dintr-un buzunar în altul” prin această măsură.</p> <p>3. Este certă pierderea efectului social pozitiv al tichetelor de masă generat prin acordarea periodică lunară.³</p> <p>Introducerea indemnizației de hrană prin noua lege de salarizare ar trebui să țină cont de faptul că salariații din familia ocupațională „Sănătate și asistență socială” ar trebui să beneficieze de norme de hrană în mod similar cu cele acordate altor categorii profesionale (militari, polițiști, etc.) asigurându-se astfel justiția socială în sistemul unitar de salarizare (termen prevăzut și în titulatura ministerului ce coordonează negocierile privind noua lege de salarizare). În acest sens valoarea normelor de hrană anuală ar trebui să fie în cuantum de cel puțin 4 salarii la nivel minim pe economie beneficiind, în mod similar, de același regim fiscal (menționăm că indemnizația de hrană pentru categoriile amintite este între 25 lei - 32 lei/zi/calendaristică, iar actualizarea financiară se realizează trimestrial dacă există o diferență de peste 5% a indicilor de consum, cap. „Mărfuri alimentare” publicat de INS în</p>
	<p>(5) Drepturile de hrană vor fi acordate în tranșe lunare reprezentând 1/12 din suma totală a două salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată la nivelul lunii pentru care sunt acordate.</p>	<p>În proiectul propus nu se precizează când se acordă (o dată pe an? la sfârșitul anului?) și valoarea salariului minim la care se raportează (cel existent în plată la începutul anului, la sfârșitul semestrului, la sfârșitul anului?) Solicităm acordarea lunară pentru a suplini unul din rolurile tichetelor de masă respectiv armonizarea vieții profesionale cu viața de familie prin asigurarea unei cantități lunare constante de hrană.</p> <p>Valoarea de raportare trebuie să fie salariul minim din luna în care se acordă dreptul și nu un moment anterior deoarece salariatul nu își achiziționează alimentele la prețuri practicate anterior.</p>	

³ La o analiză detaliată a pierderilor am putea constata ratarea efectelor: de îmbunătățire a stării de sănătate deoarece tichetele sunt destinate exclusiv cumpărării de hrană, armonizare a vieții profesionale cu viața de familie prin asigurarea unei cantități lunare constante de hrană etc.

		Buletinul statistic de prețuri).
--	--	----------------------------------

9. Asigurarea respectării principiului: funcțiile de conducere trebuie să aibă salariile mai mari decât cele de execuție aflate în subordine

Textul proiectului de lege	Textul propus de Federația „Solidaritatea Sanitară” pentru satisfacerea acestei solicitări	Observațiile Federației „Solidaritatea Sanitară”	Riscuri derivate din forma actuală a proiectului de lege
Art. 19 (2) În salariul de bază pentru funcțiile de conducere atât la gradul I, cât și la gradul II este inclusă gradația aferentă tranșei de vechime în muncă, la nivel maxim.	Art. 19 (2) În salariul de bază pentru funcțiile de conducere atât la gradul I, cât și la gradul II nu este inclusă gradația aferentă tranșei de vechime în muncă.	Salariile aferente funcțiile de conducere trebuie să fie mai mari decât salariile funcțiilor de execuție aflate în subordine. Chiar dacă aparent salariile pentru funcțiile de conducere sunt mai mari decât salariile din grilă pentru funcțiile de execuție, acestea din urmă sunt la gradația 0, astfel că prin adăugarea gradațiilor (treptelor de vechime) se ajunge în situația ca salariile unor funcții de execuție să depășească salariile aferente funcțiilor de conducere. Rezultă că salariile funcțiilor de conducere prevăzute în grilă nu cuprind sporul de vechime în muncă la nivel maxim. Etapizarea majorărilor (25% pentru anul 2018 și apoi câte ¼ anula din diferența) pentru funcțiile de conducere va crea discrepanțe majore față de funcțiile de execuție (medici, asistenți) al căror salariul din 2018 va fi cel prevăzut în	<ul style="list-style-type: none"> - Dificultatea ocupării funcțiilor de conducere din unitățile sanitare publice; - Ocuparea funcțiilor de conducere doar de personal cu vechime mică (experiență diminuată) și al cărui salariu la funcția de execuție este mai mic. - Instabilitatea funcțiilor de conducere. În momentul când salariul la funcția de execuție, prin trecerea la altă gradație de vechime, devine mai mare decât cel de la funcția de conducere este evident că persoana aflată în funcție de conducere va opta pentru funcția de execuție, având și mai puține responsabilități. <p>Câteva exemple:</p> <p>01 ianuarie 2018 Funcție de conducere - Manager (spital peste 400 paturi) grad I – 6500 lei (actual legea 250/2016) + 25%(conform legii salarizării propuse) = 8125 lei</p> <p>Anul 2022 Funcție conducere - Manager (spital peste 400 paturi, ambulanță) grad I - 14257 lei, grad II – 14975lei</p>
Anexa II, cap. I 1. Salarii de bază pentru funcții de conducere Notă: salariile de bază prevăzute la gradul I și gradul II cuprind sporul de vechime în muncă la nivel maxim.	Anexa II, cap. I 1. Salarii de bază pentru funcții de conducere Notă: 1.La salariile de bază prevăzute la gradul I și gradul II se adaugă tranșele de vechime corespunzătoare 2.Începând cu data de 1 ianuarie 2018 salariile de bază pentru funcțiile de conducere se stabilesc la nivelul celor prevăzute pentru anul 2022;		

Propunerile de modificare a Legii cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice - Federația „Solidaritatea Sanitară” din România

Realizat de experții Centrului de Cercetare și Dezvoltare Socială „Solidaritatea”/ Federația „Solidaritatea Sanitară”

(varianta 30.08.2017)

Coordonator Rotilă Viorel

		<p>grile pentru anul 2022.</p>	<p>01 ianuarie 2018 Funcție execuție - Medic primar (clinic) salariul de bază 12500 lei + 3065 lei (24,52% pentru gradația 5) = 15565 lei</p> <p>01 ianuarie 2018 Funcție de conducere Asistent medical șef pe unitate – Grad I 3850 lei (actual legea 250/2016) + 25%(conform legii salarizării propuse) = 4812 lei</p> <p>01 ianuarie 2018 Funcție de conducere Director de îngrijiri Grad I – 4095 lei (actual legea 250/2016) + 25%(conform legii salarizării propuse) = 5119 lei</p> <p>Anul 2022 Asistent medical șef pe unitate – Grad I – 5030 lei</p> <p>01 ianuarie 2018 Funcție execuție: Asistent medical (S clinic principal) salariul de bază 4345 lei + 1065 lei (24,52% pentru gradația 5) = 5410 lei</p>
--	--	--------------------------------	--

10. Procentul sporurilor pentru lucrul în zilele de repaus săptămânal și cel pentru lucru în ture trebuie să fie fix, cu acordare obligatorie

<p>Textul proiectului de lege Anexa nr. II – familia ocupațională de funcții bugetare „sănătate și asistență socială” Cap.II – reglementări specifice personalului din sănătate, din unitățile de asistență medico- socială, și din unitățile de asistență socială/ servicii sociale</p>	<p>Textul propus de Federația „Solidaritatea Sanitară” pentru satisfacerea acestei solicitări</p>	<p>Observațiile Federației „Solidaritatea Sanitară”</p>	<p>Riscuri derivate din forma actuală a proiectului de lege</p>
<p>Art. 1. – (1) În unitățile sanitare, de asistență socială și de asistență medico-</p>	<p>Art. 1. – (1) În unitățile sanitare, de asistență socială și de asistență medico-socială, unde</p>	<p>Acesta este un drept, fiind necesară tratarea lui ca atare.</p>	<p>Sintagma “poate primi” lasă la interpretarea angajatorului</p>

Propunerile de modificare a Legii cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice - Federația „Solidaritatea Sanitară” din România

Realizat de experții Centrului de Cercetare și Dezvoltare Socială „Solidaritatea”/ Federația „Solidaritatea Sanitară”

(varianța 30.08.2017)

Coordonator Rotilă Viorel

<p>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 pot primi, în locul sporului pentru munca prestată în timpul nopții, prevăzut la art. 20 din prezenta lege, un spor de 15% din salariul de bază pentru orele lucrate în cele trei, respectiv două ture.</p>	<p>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 pot primi primește, în locul sporului pentru munca prestată în timpul nopții, prevăzut la art. 20 din prezenta lege, un spor de 15% din salariul de bază pentru orele lucrate în cele trei, respectiv două ture.</p>	<p>Textul de lege trebuie să prevadă în mod clar acordarea unuia din cele două sporuri.</p>	<p>dacă acordă acest spor, existând riscul să nu fie acordat. Salariatul trebuie să primească unul din cele două sporuri, în mod obligatoriu, acest articol având scopul de a compensa eventuala neacordare a sporului pentru munca prestată în timpul nopții.</p>
<p>Art. 2. (1) Munca prestată de personalul din unitățile sanitare, de asistență socială și de asistență medico-socială, în vederea asigurării continuității activității, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul programului normal de lucru, se plătește cu un spor de până la 100% din salariul de bază al funcției îndeplinite.</p>	<p>Art. 2. (1) Munca prestată de personalul din unitățile sanitare, de asistență socială și de asistență medico-socială, în vederea asigurării continuității activității, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul programului normal de lucru, se plătește cu un spor de până la 100% din salariul de bază al funcției îndeplinite.</p>	<p>Se aplică principiul drepturilor câștigate raportat la prevederile specifice din legea în vigoare (legea nr. 284/2010).</p>	<p>Eliminarea plafoanelor minime pentru sporuri conduce la posibilitatea ca angajatorul să acorde sporurile într-un procent foarte mic, neglijabil, rezultând o diminuare semnificativă a salariului net, față de situația actuală.</p>

Coordonator echipă experți elaborare propuneri,

Manager,

Rotilă Viorel



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. Regulamentul trebuie să conțină limite minime ale sporurilor

- Existența limitelor minime ține de esența sporurilor pentru condiții de muncă, rațiunea existenței acestor sporuri constituind-o certitudinea afectării stării de sănătate a personalului.
- Impactul condițiilor de muncă asupra aceluiași categorii de salariați care-și desfășoară activitatea în aceleași condiții de muncă nu poate varia, spre exemplu, de la 1% la 85%.
- Este evidentă necesitatea existenței unui numitor comun în acordarea acestor sporuri în diferitele unități, care să evite situații ce sunt contrare prezumțiilor legale, respectiv diferențe extrem de mari între nivelul despăgubirii acordate de diferitele unități sanitare.
- Numitorul comun, ce asigură gradul de obiectivitate și uniformitate necesar în aplicarea prevederilor legale îl constituie instituirea limitelor minime ale sporurilor.
- Existența unor limite minime garantează existența unei minime despăgubiri a salariaților pentru afectările pe care le suferă din cauza condițiilor de muncă. În absența limitelor minime putem considera că se instituie de iure posibilitatea existenței unor condiții de muncă deosebit de periculoase (spre exemplu) pentru care salariații pot primi un spor de 1% (acest procent fiind suficient pentru satisfacerea condiției limită minime, ce riscă să fie introdusă în mod implicit, la *un spor*).
- Limitele minime ce respectă pe deplin condițiile amintite anterior sunt cele ce corespund valorii a cel puțin 50% din fiecare spor.
- Regula „limitei minime stabilită la nivelul a cel puțin 50% din fiecare spor” asigură și respectarea principiului drepturilor câștigate.
- Principiul drepturilor câștigate este augmentat și de faptul că legea 153/2017 nu aduce cu sine și o schimbare a condițiilor de muncă, persistența condițiilor de muncă anterioare trebuind să fie însoțită de respectarea regulilor anterioare.
- Legiuitorul deja a introdus două limitări față de situația anterioară apariției legii, epuizându-și prin asta posibilitățile de intervenție:
 - o Reducerea plafonului maxim al sporurilor de la 100% la 85%;
 - o Eliminarea tuturor posibilităților de a cumula sporuri aparținând unor categorii diferite.
- Existența limitelor minime ale sporurilor este o solicitare imperativă a Federației „Solidaritatea Sanitară”, în baza solicitărilor adresate de sindicatele membre ale acesteia. Având în vedere transferul de drepturi în domeniu de la sindicate către federației este evident că cel puțin pentru sporurile aferente condițiilor deosebit de periculoase este necesar acordul organizației sindicale. Necesitatea acordului, prevăzut în mod expres de lege, aduce cu sine următoarele consecințe:
 - o Stabilirea sporurilor pentru condiții deosebit de periculoase se face prin negociere, fiind îndreptățită solicitarea Federației „Solidaritatea Sanitară” ca aceasta să fie fi parte a Contractului colectiv de muncă.

- Ministerul Sănătății nu poate stabili de unul singur regulile în domeniu, fiind necesar acordul federațiilor sindicale reprezentative la nivel de sector sanitar pe această temă.
- Acordul Federației „Solidaritatea Sanitară” este condiționat de existența unor limite minime ale sporurilor.

- În absența menționării limitelor minime Federația „Solidaritatea Sanitară” respinge categoric scăderea oricăror limite maxime prin intermediul regulamentului de sporuri.

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

- 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.

3) Criteriile de diferențiere în privința limitelor sporurilor

Acceptarea diferențierii sporurilor în privința limitelor maxime, în sensul scăderii acestora raportat la limitele prevăzute de legea nr. 153/2017 poate fi acceptată doar în următoarele condiții:

- cu condiția introducerii în mod corespunzător a limitelor minime;
- respectând principiul proporționalității raportat la situația actuală/prevederile ultimului regulament de sporuri;

4) 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 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.

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

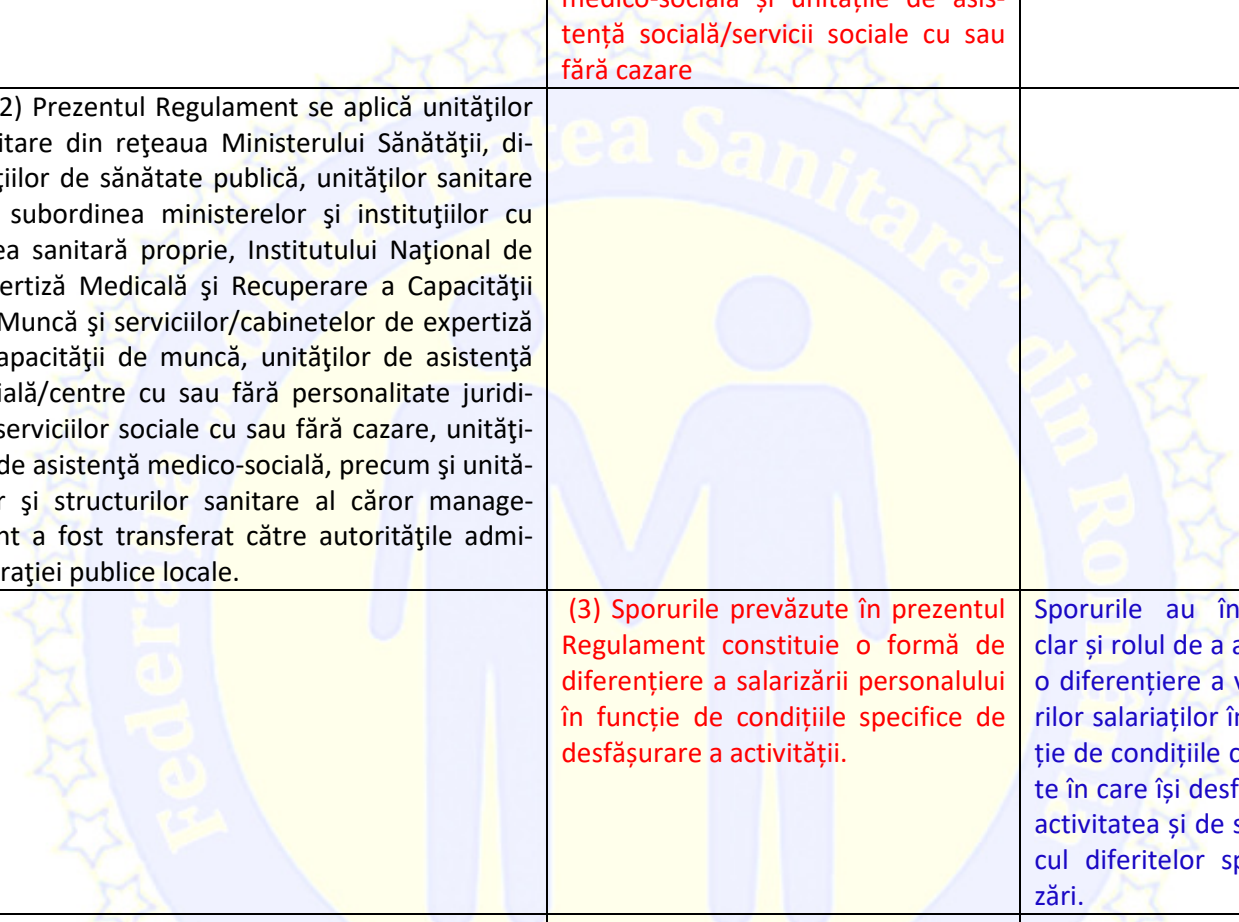
Orele de muncă prestate în afara timpului normal de lucru sunt de fapt timp de lucru din cadrul unui program normal de lucru cu caracter special, ce derogă de la legislația în materie. Cu alte cuvinte, toate orele de muncă fac parte din timpul normal de lucru, unele dintre ele având un caracter special, 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 normal 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 normal de lucru* fiind irelevantă raportată la acordarea sporurilor.

TEXT ÎNȚIAL ¹	PROPUNERI FEDERAȚIA „SOLIDARITATEA SANITARĂ” DIN ROMÂNIA	MOTIVARE /OBSERVAȚII Solidaritatea Sanitară
<p>HOTĂRÂRE pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea 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</p>	<p>HOTĂRÂRE 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. În 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 sunt și alte instituții care pot elabora Regulamente iar Ministerul Sănătății este autoritatea publică centrală competentă (în sensul Legii 62/2011).</p>
<p>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</p>		

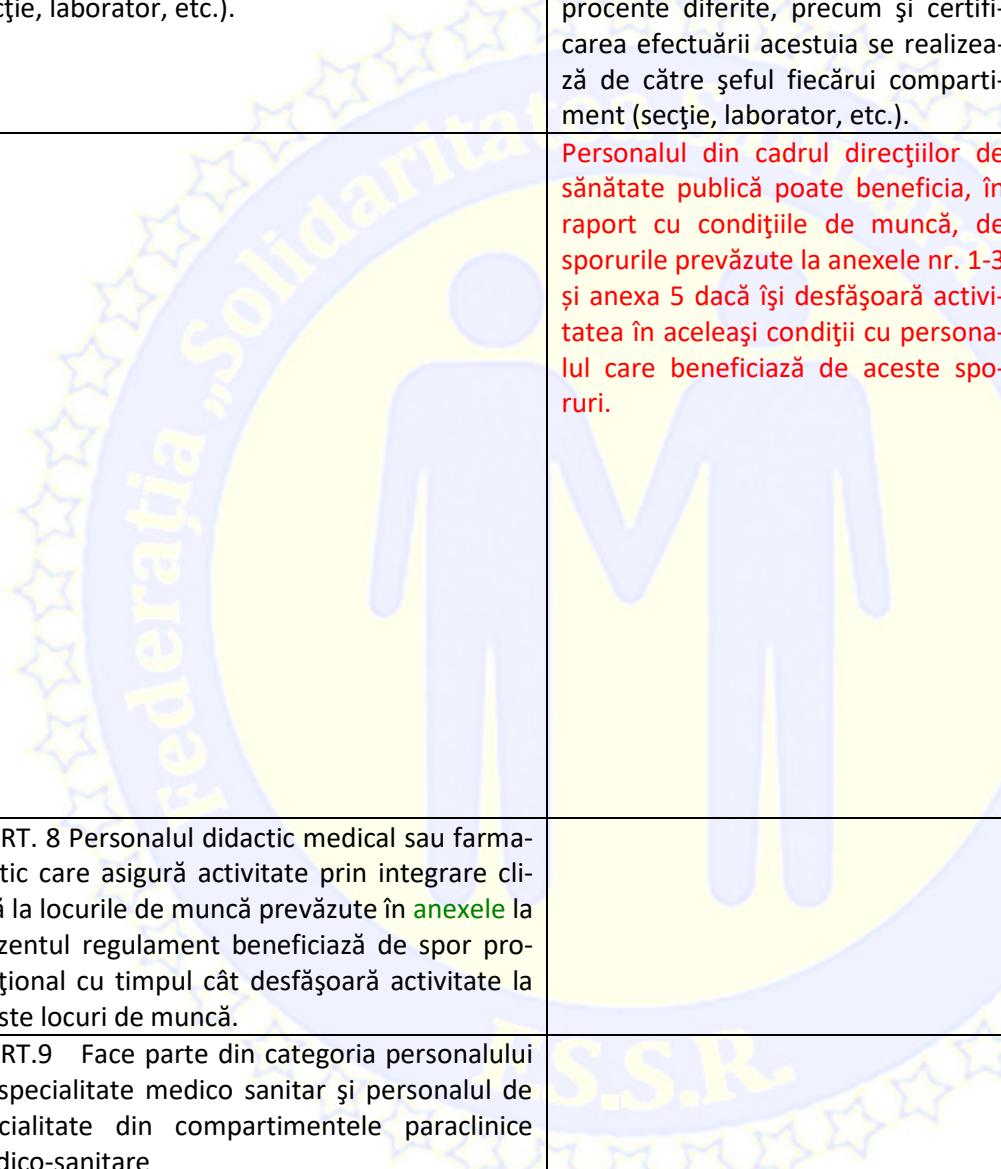
¹ Textul tăiat indică modificările efectuate în cadrul coloanei a II (eliminările).

Guvernul României adoptă prezenta hotărâre		
ART. 1		
<p>(1) Se aprobă Regulamentului-cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă prevăzută în anexa nr.II la Legea-cadru nr.153/2017 precum și condițiile de acordare a acestuia.</p>	<p>Se aprobă Regulamentului-cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea 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</p>	<p>A se vedea argumentația din partea introductivă.</p>
<p>(2) Prezentul Regulament se aplică unităților sanitare 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 și serviciilor/cabinetelor de expertiză 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.</p>		
	<p>(3) Sporurile prevăzute în prezentul Regulament constituie o formă de diferențiere a salarizării personalului în funcție de condițiile specifice de desfășurare a activității.</p>	<p>Sporurile au în mod clar și rolul de a asigura o diferențiere a veniturilor salariaților în funcție de condițiile concrete în care își desfășoară activitatea și de specificul diferitelor specializări.</p>
ART. 2		
<p>Locurile de muncă, categoriile de personal și mărimea concretă a sporului sunt prevăzute în anexele nr. 1 - 9, după cum urmează:</p>	<p>Locurile de muncă, categoriile de personal și mărimea concretă a sporului sunt prevăzute în anexele nr. 1 - 12, după cum urmează:</p>	
<p>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;</p>		
<p>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;</p>		
<p>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;</p>		
<p>d) anexa nr. 4, pentru condiții grele de muncă, conform prevederilor art.7 alineatul (1) lit.</p>		

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 Anexa nr.II la Legea-cadru nr. 153/2017;		
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;		
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;		
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;		
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.		
	j) anexa nr. 10 – sporuri cu caracter general, conform prevederilor din Legea-cadru nr. 153/2017	
	k) anexa nr 11 – 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	
	l) anexa nr 12 - 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	
ART. 3		
(1) Sporurile prevăzute în anexele 1- 6 și 8 nu pot fi acordate persoane aceleiași persoane.		
(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 persoane aceleiași persoane.		

<p>ART.4</p> <p>(1) Sporul pentru condiții de muncă se acordă în baza buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens eliberate după data intrării în vigoare a prezentei hotărâri, pe baza următoarelor criterii:</p>	<p>(1) Sporul pentru condiții de muncă se acordă în baza buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens, pe baza următoarelor criterii:</p>	<p>Se elimină următoarea propoziție „<i>eliberate după data intrării în vigoare a prezentei hotărâri</i>”.</p> <p>În mod evident aplicabilitatea acestui spor va interveni prin înlocuirea aplicării OMS 547/2010, sporurile acordate incluzând deja buletinele de determinare.</p> <p>Cu alte cuvinte, obligația de a exista noi buletine de determinare în condițiile în care există deja unele valabile încalcă principiile de drept.</p> <p>Prevederea restrictivă creează o dificultate majoră privind eliberarea într-un termen scurt a buletinelor pentru toate unitățile, secțiile compartimentele etc.</p>
<p>a) înregistrarea de îmbolnăviri profesionale ca urmare a activității desfășurate la locul de muncă;</p> <p>b) gradul de creștere a indicilor de morbiditate la locurile de muncă respective;</p> <p>c) înregistrarea unor cazuri de accidente de muncă produse la locul de muncă.</p> <p>(2) Buletinele de determinare sau, după caz, expertizare se eliberează de compartimentele de specialitate din cadrul direcțiilor de sănătate publică.</p> <p>(3) Buletinele de determinare sau, după caz, expertizare a locurilor de muncă pentru unitățile sanitare din rețeaua Ministerului Apărării Naționale se eliberează de compartimentul de specialitate din cadrul Centrului de medicină preventivă al acestui minister.</p> <p>(4) 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>(5) Buletinele de determinare sau, după caz, expertizare a locurilor de muncă pentru unitățile din rețeaua sanitară a Ministerului Afacerilor</p>		

<p>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>ART. 5</p> <p>La stabilirea concretă a cotelor de spor în cadrul procentelor aprobate prin prezenta hotărâre de Guvern se vor avea în vedere următoarele criterii :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) riscul de îmbolnăvire și de accidentare; b) solicitarea nervoasă; c) indicii de morbiditate. 		
<p>ART. 6</p> <p>La acordarea sporului pentru condiții deosebit de periculoase, condiții periculoase, condiții periculoase sau vătămătoare se au în vedere următorii factori care determină încadrarea locului de muncă în una dintre cele trei categorii:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. 		
<p>ART. 7</p> <p>(1) Sporurile pentru condiții de muncă se acordă corespunzător timpului lucrat la locurile de muncă prevăzute în regulament</p> <p>(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>		

<p>(3) Personalul care în cadru programului normal 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>(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>Acordarea sporurilor nu numai pentru programul normal, ci pentru întreaga activitate desfășurată la locul respectiv de muncă. Modificarea e in acord cu prevederile alin. 1 „...corespunzător timpului lucrat...” A se vedea argumentația din partea introductivă.</p>
	<p>Personalul din cadrul direcțiilor de sănătate publică poate beneficia, în raport cu condițiile de muncă, de sporurile prevăzute la anexele nr. 1-3 și anexa 5 dacă își desfășoară activitatea în aceleași condiții cu personalul care beneficiază de aceste sporuri.</p>	<p>Prevederea se introduce pentru ca acest personal să beneficieze de acest spor în măsura în care nu se regăsește la fiecare loc de muncă prevăzut în anexele aferente. In conformitate cu Art. 7 alin. (5) din Anexa II, cap II, din Legea cadru nr. 153/2017 : <i>Personalul din cadrul direcțiilor de sănătate publică poate beneficia, în raport cu condițiile de muncă, de sporurile prevăzute la alin. (1) lit. a), b), c) și e), dacă își desfășoară activitatea în aceleași condiții cu personalul care beneficiază de aceste sporuri.</i></p>
<p>ART. 8 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.9 Face parte din categoria personalului de specialitate medico sanitar și personalul de specialitate din compartimentele paraclinice medico-sanitare</p>		
<p>ART. 10 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. 11</p> <p>(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 sau, după caz, a reprezentanților salariaților, în limita prevederilor din prezentul Regulament-cadru, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens.</p>	<p>(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 bugetar Sănătate, în limita prevederilor din prezentul Regulament-cadru, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens.</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>(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.</p> <p>(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.</p>		
<p>ART. 12</p> <p>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 semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de sistem sanitar</p>	<p>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 organizațiile sindicale reprezentative la nivel de sector bugetar Sănătate.</p>	<p>Completarea constitui o concretizare a competenței de negociere a organizațiilor sindicale la nivelul ordonatorului de credite conform legii 62/2011.</p>

<p>ART. 13</p> <p>Sporurile pentru condiții de muncă se acordă pentru activitatea desfășurată, conform contractului individual de muncă, în cadrul programului normal de lucru.</p>	<p>Sporurile pentru condiții de muncă se acordă pentru activitatea desfășurată, conform contractului individual de muncă.</p>	<p>Sporul este legat de condițiile locului de muncă/desfășurării activității, fiind corelat categoriilor de sporuri, neputând fi limitat de un program (normal sau suplimentar). Sporurile se acordă pentru tot timpul lucrat în condițiile de muncă corespunzătoare fiecăruia dintre criterii.</p> <p>A se vedea precizările din partea introductivă, punctul 5.</p>
<p>ART. 14</p> <p>(1) Angajatorii din unitățile sanitare publice din sistemul sanitar, din unitățile publice de asistență socială și medico-socială vor lua toate măsurile tehnice, sanitare, organizatorice sau de altă natură pentru normalizarea condițiilor de lucru de la locurile de muncă în care își desfășoară activitatea diversele categorii de personal.</p> <p>(2) Cel puțin o dată pe an angajatorul va prezenta comitetului director/organelor de conducere similare un raport cu acțiunile întreprinse, fondurile cheltuite și rezultatele obținute pentru normalizarea condițiilor de muncă.</p>		
<p>ART. 15</p> <p>Pentru personalul din sistemul sanitar sporurile prevăzute în prezentul Regulament cadru se acordă cu încadrarea în prevederile art. 25 alin.(2) din Legea cadru nr.153/2017.</p>	<p>Se elimină</p>	<p>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.</p>

<p>ART.16</p> <p>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.</p>		
<p>ART.17.</p> <p>Anexele nr.1-9 fac parte integrantă din prezenta hotărâre.</p>		
<p>ART.18.</p> <p>Prezenta hotărâre se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.</p>		
<p>PRIM-MINISTRU MIHAI TUDOSE</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% din salariul de bază:</p>	<p>Spor de 25% din salariul de bază:</p>	<p>Modificarea este propusă în conformitate cu principiul drepturilor câștigate.</p>
<p>1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități de boli infecțioase;</p>	<p>1. personalul din unități de boli infecțioase;</p>	<p>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.</p>
<p>2. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de boli infecțioase;</p>	<p>2. personalul din secții și compartimente de boli infecțioase;</p>	<p>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 ane-</p>

		xa nr. II, cap. 2 al legii nr. 153/2017.
3. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de neonatologie;	3. 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;	4. 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.	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-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.	6. personalul 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.	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>
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		

A.Spor de până la 85% din salariul de bază:	A.Spor de 50%- 85% din salariul de bază:	In conformitate cu prevederile legale anterioare și a drepturilor câștigate.
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 cu potențial mare de extindere stabilite de Ministerul Sănătății și declarate prin ordin;	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;	Conform prevederii legale: art. 7 alineatul (1) lit. b) de la Capitolul II din Anexa nr.II la Legea-cadru nr. 153/2017.
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;		
3. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții/compartimente pentru arși;		
4. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din centru pentru arși;		
5. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează la Spitalul Tichilești - leprozerie;		
6. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din institutetele de medicină legală și din serviciile de medicină legală județene;		
7.personalul de specialitate medico-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 cu potențial mare de extindere stabilite de Ministerul Sănătății și declarate prin ordin;	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;	Conform prevederii legale: art.7 alineatul (1) lit. b) de la Capitolul II din Anexa nr.II la Legea-cadru nr. 153/2017
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 deservește 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 deservește 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.
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 și din laboratoarele ce deservește aceste paturi;		
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;		
14. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din serviciul/compartimentul de prevenire a infecțiilor asociate asistenței medicale		
15. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din laboratoarele medicale, care lucrează teste HIV/SIDA.		
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;		
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 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.		
20. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar unități de supraveghere și tratament avansat al pacienților cardiaci critici (USTACC),		
21. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de neurologie și neurochirurgie;		
22. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu		

paturi pentru transplant de organe, din laboratoarele sau compartimentele care deservește aceste paturi precum și personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care asigură prelevarea și transportul organului prelevat;		
23. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități de accidente vasculare cerebrale acute (UAVCA)/unități de urgențe neurovasculare;	23. personalul din unități de accidente vasculare cerebrale acute (UAVCA)/unități de urgențe neurovasculare;	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>
B. Spor de până la 75% din salariul de bază:	B. Spor de 50% - 75% din salariul de bază:	În conformitate cu prevederile legale anterioare și a drepturilor câștigate.
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;		
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. 17;		
7. medicii de specialitate chirurgicală pe perioada cât desfășoară activitate în blocul operator.	7. medicii de specialitate chirurgicală.	În conformitate cu textul legal, care nu menționează această restricție.
	8. personalul mediu sanitar încadrat în blocul operator;	
	9. 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 până la 55% din salariul de bază:	C. Spor de 50% – 65% din salariul de bază:	Limita minimă a sporului pentru condiții periculoase trebuie să fie de 50% fiind un drept câștigat și transpus în reglementările anterioare.
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 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 laboratoare/centrelor de sănătate mintală.		
3. personalul auxiliar sanitar care transportă cadavre pentru serviciile de anatomie patologică și medicină legală;		
4. personalul mediu sanitar și auxiliar sanitar încadrat în blocul operator;	4. personalul încadrat în blocul operator, altul decât cel prevăzut la lit. B, pct. 8.	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>
5. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în unități de dializă;		
6. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de îngrijiri paliative;		
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...</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	8. personalul care își desfășoară activitatea în laboratoarele de cardi-	Aceasta este formula (<i>personalul...</i>) utilizată

laboratoarele de cardiologie intervențională și radiologie intervențională;	ologie intervențională și radiologie intervențională;	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> .
9. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care își desfășoară activitatea în laboratoarele de endoscopie intervențională;	9. personalul care își desfășoară activitatea în laboratoarele de endoscopie intervențională;	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> .
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 din structurile de primire a urgențelor - UPU-SMURD și UPU, cu excepția personalului prevăzut la lit. A pct. 17;	
	16. personalul TESA, muncitori și personalul de deservire din spitalele de psihiatrie, cu excepția muncitorilor prevăzuți la lit. B pct. 9;	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.
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.	4) Nivelul sporurilor pentru condiții deosebit de periculoase, în limitele minime prevăzute de prezentul Regulament, se stabilește de conducerea fiecărei unități sanitare cu personalitate juridică de comun acord cu federațiile reprezentative la nivel de sector bugetar Sănătate, 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	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 sindicale reprezentative domeniului de activitate.”
	(5) Procedura aplicabilă prevederilor alin. (4) este cea prevăzută la anexa nr. 11.	Explicațiile privind obligativitatea menținerii negocierilor la nivel de unitate sunt furnizate la Anexa nr. 11.
	D. Spor între 25% și 45% din salariul de bază:	
	1. personalul mediu-sanitar din secțiile de specialitate chirurgicală.	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.
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 până la 15% din salariul de bază:	A. Spor de 15% din salariul de bază:	In conformitate cu prevederile legale anterioare și a drepturilor câștigate.
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 biologice, 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 și auxiliar sanitar care lucrează în Compartimentul de supraveghere epidemiologică și control boli transmisibile;	Activitatea Compartimentului de supraveghere epidemiologică și control boli transmisibile din Departamentul de Supraveghere în Sănătatea Publică din Direcțiile de Sănătate Publică are ca atribuție principal tocmai prevenirea și controlul bolilor transmisibile, ori se înțelege lesne, comparativ și cu situația celor care primesc acest spor, dar și cu ansamblul legislației în domeniu – să nu mai vorbim de însăși denumirea compartimentului – că acest

		<p>spor se impune. Se elimină sporul prevăzut de 7%, cu completarea acordării acestui spor de 7% pentru Compartimentul evaluarea factorilor de risc din mediul de viață și de muncă din cadrul aceluiași Departament, precum și Serviciului de promovarea sănătății și educație pentru sănătate. Activitățile sunt integrate, dar sporul a necesitat o reșezare pe categoria de risc corespunzătoare unui spor just, conform prevederilor Legii – Cadru nr.153/2017 (a se vedea propunerea următoare). Formularea punctului 9 este exacta și riguroasă, conform cu Ordinul MS nr.1078/2010, privind aprobarea regulamentului de organizare și funcționare și a structurii organizatorice ale direcțiilor de sănătate publică județene și a municipiului București</p>
	<p>10. personalul care lucrează în compartimentele de infecții nozocomiale;</p>	<p>13) 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 până la 10% din salariul de bază:</p>	<p>B. Spor de minim 10% din salariul de bază:</p>	<p>Introducerea formulei <i>minim</i> are în vedere posibilitatea acceptării derogării de la limita maximă prevăzută de lege pentru acest spor.</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</p>		

auxiliar sanitar care lucrează în laboratoarele și compartimentele de tehnică dentară;		
5. personalul mediu sanitar și auxiliar sanitar din laboratoarele de tratare și valorificare a nămolurilor reziduale unde există pericol de contaminare;		
6. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secțiile, laboratoarele, colectivele și nucleele de cercetare de neuropsihomotori și neuromotori;		
7. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează cu aparate de electroterapie ce produc radiații electromagnetice;		
8. personalul auxiliar sanitar din spălătorii, călcătorii și crematorii;	8. personalul auxiliar sanitar din bucătării, spălătorii, călcătorii și crematorii;	Personalul din bucătării face parte din categoria personalului auxiliar, conform legii 153/2017.
9. personalul mediu și auxiliar sanitar care lucrează permanent la dezinsecție, dezinsecție și deratizare;		
C. Spor de până la 7% din salariul de bază:	C. Spor de minim 7% din salariul de bază:	Introducerea formulei <i>minim</i> are în vedere posibilitatea acceptării derogării de la limita maximă prevăzută de lege pentru acest spor.
1. personalul mediu sanitar de igienă din structurile care acordă servicii medicale ambulatorii de specialitate, spitale, sanatorii și preventorii;		
2. personalul care lucrează în laboratoare și compartimente de prevenire și combatere a bolilor transmisibile.		
3. personalul sanitar care lucrează permanent la dezinsecție, dezinsecție și deratizare și personalul mediu sanitar de igienă din dispensarele medicale din cadrul direcției de sănătate publică.		
4. personalul care lucrează în laboratoarele și compartimentele de prevenire și combatere a bolilor transmisibile din cadrul direcțiilor de sănătate publică.	4. Personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din cadrul Compartimentului evaluarea factorilor de risc din mediul de viață și de muncă din cadrul Departamentului de Supraveghere în Sănătatea Publică, precum și Serviciul promovarea sănătății și educație pentru sănătate, care își exercită profesia în cadrul Direcțiilor de Sănătate Publică.	Rațiunea așezării în acest fel este următoarea: - personalul medical este de igienă, dar activitatea acestuia este la fel de complexă, uneori mult mai complexă față de personalul prevăzut la această literă, punctul 1 care primește sporul de 7%; De asemenea, respectă gradul de diferențiere a sporurilor în cadrul Departamentului de Supraveghere în Sănătatea Publică din cadrul Direcțiilor de Sănătate Publică (de aceea, pentru identitate de

		<p>rațiune, sporul Compartimentului de Supraveghere și Control al Bolilor Transmisibile trebuie să fie de 15%, așa cum am motivate mai sus.</p> <p>Principiul aplicat este următorul:</p> <p>„Ubi eadem est ratio, eadem solutio esse debet” și reprezintă un element al logicii juridice, deci și al realității jurice (am spun noi și al realității „în fapt”, pe lângă realitatea „în drept”).</p>
	<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>II. Spor pentru condiții vătămătoare</p>		
<p>A. Spor de până la 10% din salariul de bază:</p>	<p>A. Spor de minim 10% din salariul de bază:</p>	<p>Introducerea formulei <i>minim</i> are în vedere posibilitatea acceptării derogării de la limita maximă prevăzută de lege pentru acest spor.</p>
<p>1. personalul mediu sanitar și auxiliar sanitar care lucrează cu nămol sau hidrogen sulfurat;</p>		
<p>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;</p>		
<p>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</p>		

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 până la 7% din salariul de bază:	B. Spor de minim 7% din salariul de bază:	Introducerea formulei <i>minim</i> are în vedere posibilitatea acceptării derogării de la limita maximă prevăzută de lege pentru acest spor.
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;	2. personalul de specialitate medico-sanitar din secții, laboratoare sau compartimente de medicina muncii, care lucrează peste 50% din timpul de lucru în unități sau sectoare industriale cu condiții deosebite;	A se vedea nota finală privind timpul de muncă.
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	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 de lucru în unități sau sectoare industriale cu condiții deosebite	A se vedea nota finală privind timpul de muncă.
C. Spor de până la 5% din salariul de bază:	C. Spor de minim 5% din salariul de bază:	Introducerea formulei <i>minim</i> are în vedere posibilitatea acceptării derogării de la limita maximă prevăzută de lege pentru acest spor.
1. personalul mediu sanitar care lucrează cu aparate de fototerapie (ultraviolet, vizibil și infraroșu);		
2. personalul care lucrează permanent în activitățile frigorifice, în camere congelatoare unde temperatura este sub -10 grade C;		
3. 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% din salariul de bază:	Spor de 15% 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 termobarocamerelor 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:	2. personalul 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:	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		
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 încadrat în unitățile sanitare cu specific deosebit	Personalul încadrat în unitățile sanitare cu specific deosebit	Aceasta este formula (pentru unitățile sanitare... 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. Spor de până la 15% din salariul de bază:	A. Spor de 15% din salariul de bază:	
1. spitalele orașenești Lupeni și Vulcan;		
2. Spitalul de Urgență Petroșani;		
3. Spitalul de Boli Cronice Petrila;		
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.		
B. Spor de până la 10% din salariul de bază:	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. institutetele 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.		
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		
I. 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% din salariul de bază:	Spor de 20% 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 normal, 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 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% 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.		
	III. Localitățile prevăzute la alin. I se stabilesc prin ordin al ministrului sănătății cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de sector bugetar Sănătate.	Conform art. 7 alin. 2, cap II, Anexa III din L 153/2017 iar obligativitatea consultării rezultă din art. 23 din L 153/2017
ANEXA nr.8		
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		
A. Spor de 15% din salariul de bază:		
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;	1. personalul 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;	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>
2. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din Institutul Național de Sănătate Publică;	2. personalul din Institutul Național de Sănătate Publică;	Ibidem
3. personalul de specialitate medico-sanitar din cabinetele medicale organizate în grădinițe, școli și unitățile de învățământ superior;	3. personalul din cabinetele medicale organizate în grădinițe, școli, creșe și unitățile de învățământ	Ibidem Și în cazul creșelor, personalul își desfășoară activitatea

	superior;	În condiții de stres și risc de îmbolnăvire, existent într-o colectivitate de copii. Activitatea este similară cu cea desfășurată în grădinițe și școli care beneficiază de acest spor .
4. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unitățile de transport neonatal specializat;	4. personalul din unitățile de transport neonatal specializat;	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>
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;	5. personalul 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;	Ibidem
6. personalul de specialitate medico-sanitar din laboratoarele de angiografie;		
7. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care în realizarea sarcinilor de serviciu lucrează pe calculator cel puțin 75% din programul normal de lucru;	7. personalul care în realizarea sarcinilor de serviciu utilizează în majoritatea timpului de muncă calculatorul.	7) Ibidem Aprecierea procentului de 75% din programul normal de lucru este, în mod practic, imposibil de stabilit în mod cert, apărând posibilitatea unor inechități și creându-se o stare conflictuală 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 ocupată în 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;	8. personalul din spitale de boli cronice;	Ibidem
9. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții/compartimente cu paturi de boli cronice;	9. personalul din secții/compartimente cu paturi de boli cronice;	Ibidem
10. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de medicină internă, pneumologie, cardiologie, recuperare cardiologică, geriatrie și gerontologie, diabet zaharat, nutriție și boli metabolice, gastroenterologie;	10. personalul din secții și compartimente cu paturi de medicină internă, pneumologie, cardiologie, recuperare cardiologică, geriatrie și gerontologie, diabet zaharat, nutriție și boli metabolice, gastroenterologie, medicina muncii ;	Specialitatea de Medicina Muncii este o specialitate complementară celei de medicină internă, ORL, pneumologie, alergologie și dermatologie. Subliniem dificultatea operațiilor 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. Diagnosticul de boală profesională se ia în limitele de competență. 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.
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;	12. personalul din secții și compartimente cu paturi de recuperare, medicină fizică și balneologie și reumatologie;	Aceasta este formula (<i>pentru activități care se desfășoară în condiții deosebite</i>) 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>
13. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din laboratoare de recuperare, medicină fizică și balneologie;	13. personalul din laboratoare de recuperare, medicină fizică și balneologie;	Ibidem

14. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități, secții și compartimente cu paturi de pediatrie;	14. personalul din unități, secții și compartimente cu paturi de pediatrie;	Ibidem
15. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din cabinetele medicale de unitate (infirmarii) 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 (infirmarii) 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;	20. personalul din unități, secții și compartimente cu paturi de obstetrică-ginecologie;	Ibidem
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, precum și personalul din asistență socială;		
24. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din serviciile/cabinetele de expertiză a capacității de muncă;		
25. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din camera de gardă;		
26. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din farmaciile cu circuit închis pentru activitatea de dizolvare și preparare a soluțiilor citostatice.		
	27. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din cadrul Direcțiilor de Sănătate Publică	Este un gest de normalitate și echitate: - dacă Institutul de Sănătate Publică beneficiază de acest spor este normal ca personalul medical din cadrul Direcțiilor de Sănătate Publică să-l primească. Mai mult, o parte a activității din Direcțiile de Sănătate Publică este similară cu cea de medicină preventive de la

		<p>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 sănătate publică a Serviciului Român de Informații”). Argumentele țin de atât de partea etică, cât și realitatea „de drept” și „de fapt”. Există de asemenea posibilitatea, ca temeierile 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 burn-out”, „psihiatria de catifea profesională” sau chiar patologia psihică sau psiho-somatică și chiar somatică, dacă ne gândim la nespecificitatea stressului).</p>
<p>B. Spor de până la 10% din salariul de bază:</p>	<p>B. Spor de 10% din salariul de bază:</p>	
<p>1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități, secții și compartimente cu paturi de neuropsihomotori;</p>	<p>1. personalul din unități, secții și compartimente cu paturi de neuropsihomotori;</p>	<p>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 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.</p>		
	<p>3. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din structurile ambulatorii de specialitate ale unităților de pediatrie.</p>	<p>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.)</p>
<p>C. Spor de până la 5% din salariul de bază:</p>	<p>C. Spor de 5% din salariul de bază:</p>	
<p>1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din structurile ambulatorii de specialitate care acordă asistență medicală în specialitățile: neurochirurgie, chirurgie cardiacă și a vaselor mari, chirurgie vasculară, cardiologie intervențională, chirurgie toracică, ortopedie și traumatologie, chirurgie plastică - microchirurgie reconstructivă, oncologie medicală, chirurgie generală;</p>		
<p>2. personalul de specialitate medico-sanitar din spitalele județene de urgență, altele decât cele clinice, și din Spitalul Municipal Hunedoara;</p>	<p>2. personalul din spitalele județene de urgență, altele decât cele clinice, și din Spitalul Municipal Hunedoara;</p>	<p>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>3. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din structurile ambulatorii de specialitate care acordă servicii medicale în specialitățile: pediatrie, neonatologie, hematologie, obstetrică-ginecologie și ocrotire.</p>	<p>3. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din structurile ambulatorii de specialitate care acordă servicii medicale în specialitățile: neonatologie, hematologie, obstetrică-ginecologie și ocrotire.</p>	<p>Se elimină „pediatrie” introdusă la lit. B, pct. 3</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>Spor de până la 75% din salariul de bază acordat personalului de specialitate de îngrijire și asistență, personalului de specialitate și auxiliar din:</p>	<p>A. Spor de 75% din salariul de bază acordat personalului care își desfășoară activitatea în:</p>	<p>Așa cum este menționat în art. 14 alin. 1 lit. a) Anexa nr. 2 cap. 2 Legea nr. 153/2017: a) pentru condiții deosebit de periculoase, personalul care își desfășoară activitatea” Articolul în cauză nu se referă la personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar, ci menționează „personalul”, ceea ce înseamnă că se referă la întreg personalul fără a face distincție. „Acolo unde legea nu distinge, nici noi nu trebuie să o facem”.</p>
<p>unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale, cu cazare, destinate persoanelor (adulți și copii) cu handicap psihic și mintal</p>		
<p>unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/serviciile sociale, cu sau fără cazare, destinate exclusiv persoanelor infectate HIV/bolnave SIDA.</p>		
<p>Spor de până la 50% din salariul de bază acordat personalului de specialitate de îngrijire și asistență, personalului de specialitate și auxiliar din:</p>	<p>B. Spor de 50% din salariul de bază acordat personalului de specialitate de îngrijire și asistență, personalului de specialitate și auxiliar din:</p>	
<p>unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale, cu cazare, pentru copiii care săvârșesc fapte penale și nu răspund penal;</p>		
<p>unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/serviciile sociale, cu cazare, destinate persoanelor cu nevoi de recuperare neuromotorie, neuropsihomotorie, neuromusculară și neurologică;</p>		
<p>unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale, fără cazare, destinate persoanelor (adulți și copii) cu</p>		

handicap psihic și mintal.		
Spor de până la 25% din salariul de bază acordat personalului de specialitate de îngrijire și asistență, personalului de specialitate și auxiliar din:	C. Spor de 25% din salariul de bază acordat personalului de specialitate de îngrijire și asistență, personalului de specialitate și auxiliar din:	
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.		
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.		
unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale, cu cazare, de îngrijiri paliative.		
Spor de până la 25% din salariul de bază acordat asistentului maternal, pe perioada în care are în plasament un copil cu handicap grav sau accentuat, precum și asistentului personal profesionist care are în îngrijire 2 persoane cu handicap.	D. Spor de 25% din salariul de bază acordat asistentului maternal, pe perioada în care are în plasament un copil cu handicap grav sau accentuat, precum și asistentului personal profesionist care are în îngrijire 2 persoane cu handicap.	
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).		
Spor de până la 15% din salariul de bază acordat personalului de specialitate de îngrijire și asistență, personalului de specialitate și auxiliar din:	A. Spor de 15% din salariul de bază acordat personalului de specialitate de îngrijire și asistență, personalului de specialitate și auxiliar din:	
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;		
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.		
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.		
Spor de până la 15% din salariul de bază acordat asistentului personal profesionist care are în îngrijire o persoană cu handicap.	B. Spor de 15% din salariul de bază acordat asistentului personal profesionist care are în îngrijire o persoană cu handicap.	
Spor de până la 10% din salariul de bază, acordat pentru personalul de specialitate de îngrijire și asistență, personalului de specialitate și auxiliar care își desfășoară activitatea în unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/ servicii sociale, fără	Spor de 10% din salariul de bază, acordat pentru personalul de specialitate de îngrijire și asistență, personalului de specialitate și auxiliar care își desfășoară activitatea în unitățile de asistență	

cazare, altele decât cele în care se acordă sporurile prevăzute la pct. I.	socială/centre cu sau fără personalitate juridică/ servicii sociale, fără cazare, altele decât cele în care se acordă sporurile prevăzute la pct. I.	
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 condiții periculoase sau vătămătoare, conform prevederilor art.14 alin.(1) lit. d).		
Spor de până la 15% din salariul de bază, acordat pentru personalul care își desfășoară activitatea în :	Spor de 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 aflate în situație de dependență.		
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.	Spor de 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)		
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.	Spor de 15% din salariul de bază, acordat pentru personalul care își desfășoară activitatea în	
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	Spor de 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	

modificările și completările ulterioare.	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 până la 15% din salariul de bază conform prevederilor art.14 alin.(1) lit.f)	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)	
I. 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).	Spor de 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 cumulativ aceleiași persoane, așa cum prevede art.14 alin (3).		

ANEXA 10 Sporuri generale

Anexa 10 se introduce pentru a reglementa în mod unitar, într-un act normativ unic, toate categoriile de sporuri. Demersul ține de esența actului numit Regulament de sporuri.

Art. 23 din Legea 153/2017 nu distinge între diferitele sporuri. În consecință, intenția legiuitorului este în mod clar în sensul construcției un act normativ unic care să stipuleze situația fiecărui spor sau, acolo unde competența revine unităților, să precizeze procedura aferentă (a se vedea anexa 11).

Sporuri acordate conform Capitolului II, Secțiunea 3 din Legea 153/2017

Art. 1 Personalul care, potrivit programului normal de lucru, își desfășoară activitatea între orele 22,00 și 6,00 beneficiază, pentru orele lucrate în acest interval, de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

Art. 2 În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut de lege, munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru va fi plătită în luna următoare cu un spor de 75% din salariul de bază corespunzător orelor suplimentare efectuate.

Art. 3 În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut de lege, munca suplimentară prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, va fi plătită în luna următoare cu un spor de 100% din salariul de bază corespunzător orelor suplimentare efectuate.

Art. 4 Pentru activitatea desfășurată de persoanele cu handicap grav sau accentuat, în cadrul programului normal de lucru se acordă un spor de 15% din salariul de bază/salariul de funcție/indemnizația de încadrare.

Sporuri acordate conform Anexei II, cap II. din Legea 153/2017

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 pot primi, în locul sporului pentru munca prestată în timpul nopții, un spor de 15% din salariul de bază pentru orele lucrate în cele trei, respectiv două ture.	
Art. 2 Munca prestată de personalul din unitățile sanitare, de asistență socială și de asistență medico-socială, în vederea asigurării continuității activității, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul programului normal de lucru, se plătește cu un spor de 100% din salariul de bază al funcției îndeplinite.	
Art. 3 Gărzile 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 75% din tariful orar al salariului de bază dar care nu poate fi mai mic de 25 %.	
Art. 4 Gărzile 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 până la 100% din tariful orar al salariului de bază dar care nu poate fi mai mic de 50 %.	
Art. 5 Procentul concret al sporului prevăzut la art. 3-4 se aprobă trimestrial de comitetul director, după consultarea organizațiilor sindicale la nivel de unitate.	
Art. 6 Medicii care sunt nominalizați să asigure asistența medicală de urgență, prin chemări de la domiciliu, sunt salariați pentru perioada în care asigură garda la domiciliu cu 40% din tariful orar aferent salariului de bază pentru numărul de ore în care asigură garda la domiciliu.	
ANEXA 11 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.	
Art. 4 Unitatea sanitară sau organizația sindicală competentă inițiază negocierea în	

termen de 30 zile calendaristice de la intrarea în vigoare a prezentului Regulament	
Art. 5 Durata negocierii nu poate depăși 30 de zile calendaristice.	
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.	
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.	
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	
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.	
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.	
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> .	
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	
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.	
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.	
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.	

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 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	

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.

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 nosocomiale;	
11. personalul care în realizarea sarcinilor de serviciu lucrează pe calculator cel puțin 75% din programul normal de lucru;	Solicităm includerea în condiții periculoase sau vătămătoarea 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 vătămătoarea 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 pneumoftiziologie;	
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 vătămătoarea 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 termobarocamererele 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 dezinsecție, 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, băiurilor, 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 duc 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 flacără (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 matrișarea 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