



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE

PROIECT DE ORDONANȚĂ

Salarizarea personalului plătit din fonduri publice

Context și obiective

Cadrul general

- Probleme și disfuncții multiple în sistemul de salarizare public, unele comune, altele specifice anumitor familii ocupaționale
- Inițiative anunțate la nivel sectorial/ de minister, ce pot afecta echilibrul salariilor în sistemul public în perioada următoare
- Așteptări mari ale beneficiarilor potențiali (salariați), bazate și pe proiectele de lege a salarizării unitare propuse de guvernele anterioare
- Atitudinea inițială rezervată, marcată de neîncrederea opiniei publice și a partenerilor sociali vizavi de procesul de elaborarea a ordonanței și de rezultatul acesteia, pe fondul lipsei de transparență și a eșecului încercărilor anterioare
- Disponibilitatea redusă a datelor dezagregate, dificultatea de a obține datele de la alte instituții și, mai ales, din teritoriu

Obiective

- Efectuarea unor corecții în sistemul de salarizare din fonduri publice
- Consolidarea colaborării cu partenerii sociali, prin parteneriat și transparență

Constrângeri

- Menținerea în marja impusă de cadrul fiscal-bugetar

Principii de lucru inițiale - premise agreeate în CNT

Premisele de lucru inițiale, reieșind din discuțiile în cadrul **Consiliului Național Tripartit pentru Dialog Social** au fost:

1. Colaborare deschisă și abordare participativă față de partenerii sociali
2. Proces de lucru transparent, care să restabilească încrederea
3. Echipă de lucru comună MMFPSPV - MFP
4. Respectarea cadrului fiscal-bugetar agreeat pentru anul 2016
5. Păstrarea unui obiectiv bine delimitat: corecții în sistemul de salarizare plătit din fonduri publice
6. Concentrarea resurselor acolo unde este cel mai mult nevoie și unde impactul poate fi maximizat
7. Aplicarea principiului neutralității și tratamentului egal față de toate familiile ocupaționale
8. Creșterea sau cel puțin păstrarea salariilor în plată (**nu scad salariile nimănui**)

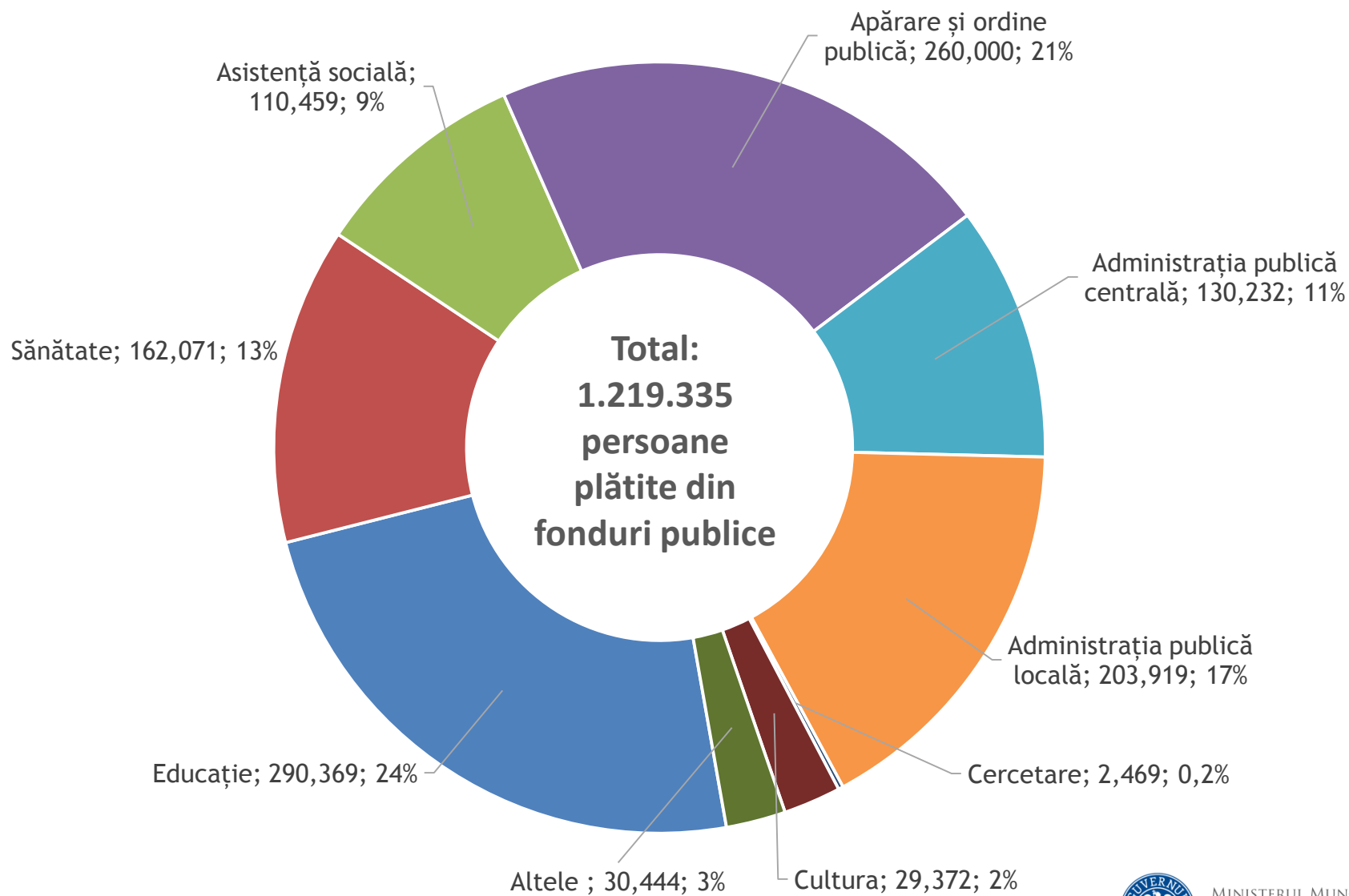
Consultarea partenerilor sociali

În 20 de zile de mandat ale noului Ministru al Muncii, au avut loc 10 întâlniri de consultare cu partenerii sociali pe tema salarizării. Toate informații aflate la dispoziția MMFPSPV au fost transmise sindicatelor participante la întâlniri, în format editabil, prin email și prin intermediul unui spațiu comun virtual (FTP).

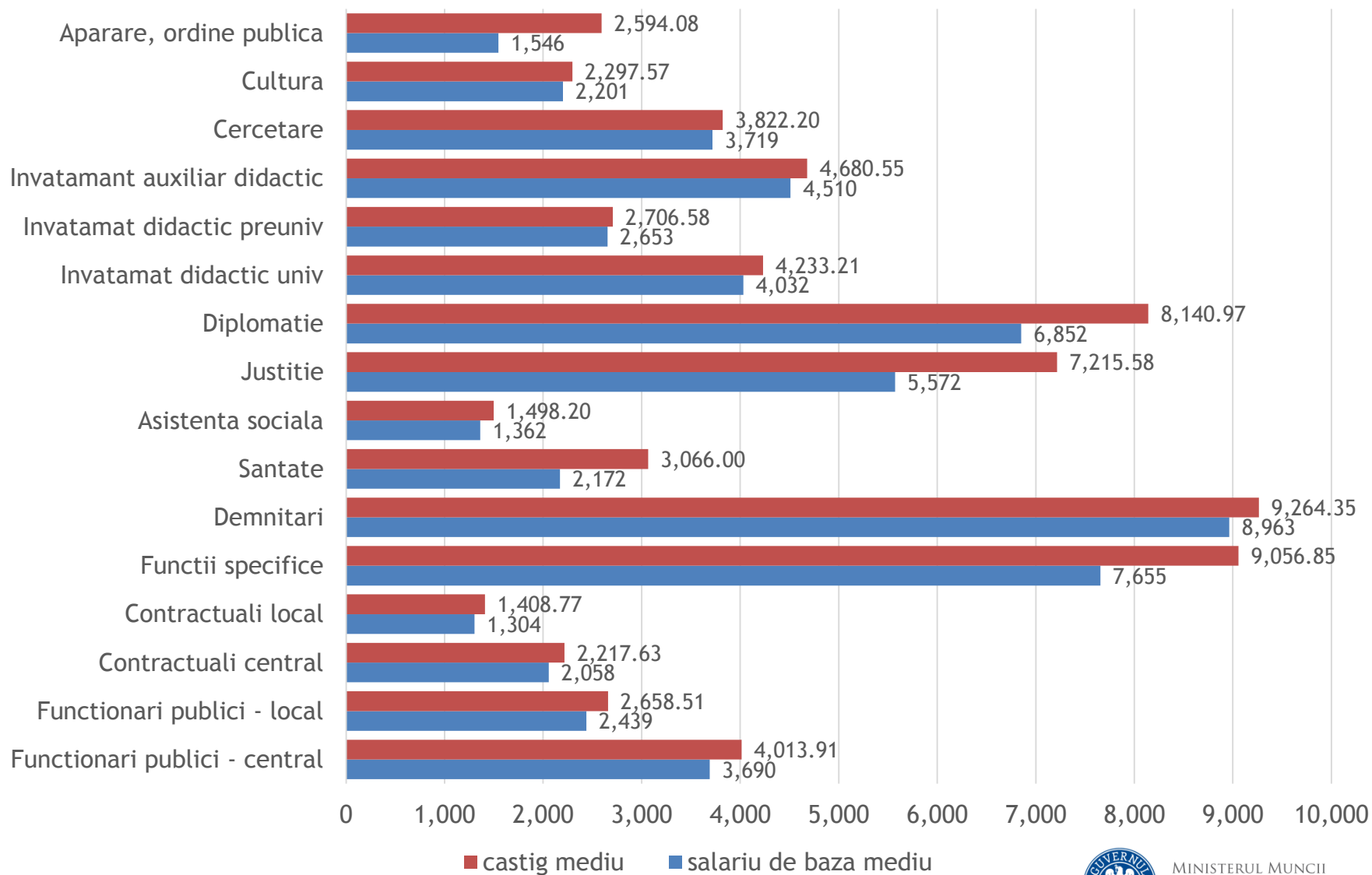
Întâlniri cu partenerii sociali:

- 25/04/2016 - Întâlnire organizatorică
- 26/04/2016 - Familia ocupațională sănătate
- 28/04/2016 - Familia ocupațională educație
- 03/05/2016 - Familia ocupațională apărare, ordine publică și siguranță națională (două întâlniri)
- 04/05/2016 - Familia ocupațională sănătate (scurtă întâlnire informală, discuții de principiu)
- 06/05/2016 - Familia ocupațională administrația publică
- 09/05/2016 - Familia ocupațională sănătate
- 10/05/2016 - Familia ocupațională educație
- 11/05/2016 - Familia ocupațională apărare și ordine publică
- 12/05/2016 - Familia ocupațională administrație publică locală și asistență socială

Familii ocupaționale (nr. persoane; % în totalul bugetarilor)



Salarii de bază și câștiguri medii



Opțiunea 1: Majorări la baza grilei, până la clasa 40 (salariul 2.159 lei brut)

Majorările la baza grilei au fost privite cu rezerve de către partenerii sociali, toți atrăgând atenția asupra faptului că dezechilibrele pe care le-ar produce sunt mai mari decât potențialele avantaje.

Observații. Poziția partenerilor sociali

- În cadrul unor familii ocupaționale unde ierarhiile sunt stricte (apărare, ordine publică, siguranță națională), suprapunerile salariale nu sunt acceptabile, chiar dacă numărul persoanelor afectate de suprapuneri este mic (aproximativ 7.000 persoane), în comparație cu al celor care beneficiază de creșteri salariale (aprox. 150.000 persoane)
- În cazul unor familii ocupaționale, numărul persoanelor care beneficiază de mărimi salariale este apropiat de cel al celor afectate de suprapuneri (Sănătate - aprox. 37.000 beneficiari și aprox. 31.000 suprapuși)
- După discuțiile cu partenerii sociali, impresia creată este aceea că societatea românească nu este pregătită pentru un exercițiu de solidaritate

Avantaje

- Este consecventă cu scenariul inițial propus în CNT
- Permite respectarea cadrului fiscal-bugetar
- Vine în sprijinul categoriilor cele mai dezavantajate, cu cele mai mici salarii
- Contribuie la reducerea sărăciei în muncă și transmite un semnal pozitiv vizavi de respectul față de muncă și o remunerare corectă a muncii
- Acoperă parțial zona vulnerabilă a "intrării" în sistem, respectiv absolvenții cu studii superioare
- Acoperă parțial și disfuncționalitățile de natură legală, cu potențial litigios, din baza grilei
- Presupune o "reașezare" a ierarhiei funcțiilor de la baza grilei

Dezavantaje

- Comasează salariile din zona claselor 50-80, astfel că vor exista cazuri de clase cu salarii suprapuse între cei care nu vor beneficia de majorări și cei din clasele inferioare
- Nu rezolvă majoritatea disfuncționalităților de natură legală, cu potențial litigios, situate la mijlocul grilei sau peste
- Presupune procente diferite de creștere între sectoare (14% educație, 17% sănătate, 38% armată)

Opțiunea 1: Impact bugetar. Creștere medie. Suprapuneri generate

Deși salariile ar fi crescut în medie cu între 8 și 38% în funcție de familie, 158.095 de alte persoane ar fi fost suprapuse de cei cărora le-ar crește salariile (echivalent cu peste 1/3 din numărul beneficiarilor).

Familie ocupațională	Buget (mil lei/an)	% în buget total
Educație	289,5	13,71%
Sănătate	155,5	7,36%
Asistență socială	326,1	15,44%
Apărare și ordine publică	1.255,3	59,44%
AP centrală	2,8	0,13%
AP locală	58,8	2,78%
Cercetare	1,8	0,09%
Cultura	21,9	1,04%
TOTAL	2.112	100%

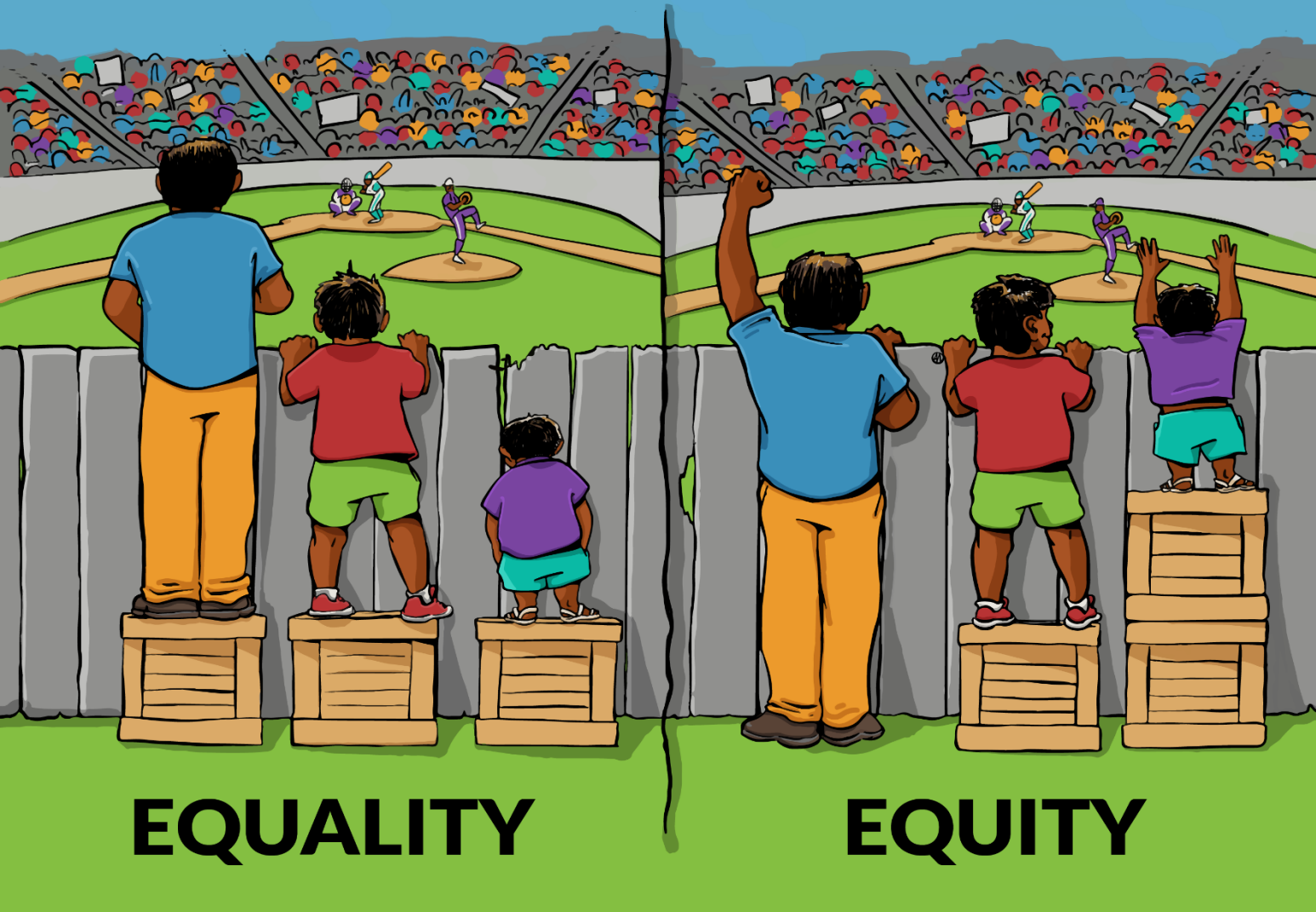
Familie ocupațională	Creștere medie
Educație	14%
Sănătate	17%
Asistență socială	35%
Armată	38%
Ordine publică	31%
Consilii județene	8%

Familie ocupațională	Nr. Beneficiari	Suprapuneri
Educație	66.941	46.845
Sănătate	37.956	31.254
Asistență socială	83.189	25.339
Apărare și ordine publică	150.088	7.040
AP locală	17.222	4.680
AP centrală	58.461	31.269
Cercetare	349	1.621
Cultura	7.116	10.047
TOTAL	421.322	158.095

Suprapuneri - Persoane peste cl.40 cu salarii mai mici decat 2.159 lei brut, coresp. Cl.40

Efort financiar total: 2,112 miliarde lei /an. Acoperă 35% din personalul plătit din fonduri publice

Opțiunea 1: Egalitate vs. echitate



Opțiunea 2: Corectarea disfuncționalităților de încadrare

Această opțiune rezolva încadrările (și implicit remunerațiile) diferite pentru persoane pe aceleași funcții, cu aceeași vechime și cu aceeași atribuții, în cadrul aceleiași unități (ex. spital, școală, secție poliție, primărie etc.) și creștea salariile administrației publice centrale la nivelul de 70% din SGG.

Observații. Poziția partenerilor sociali

- Propunerea a fost agreată de principiu de către partenerii sociali în cadrul discuțiilor, aceștia atrăgând atenția asupra faptului că problemele de încadrare și plată inegală sunt printre cele mai importante
- Alocarea bugetară ar trebui făcută până la acoperirea tuturor disfuncționalităților din sistem. Au fost testate mai multe variante, mai multe dintre cele propuse permițând acest lucru, cu respectarea anvelopei financiare

Avantaje

- Presupune o abordare bazată pe etică, prin aplicarea principiului „la muncă egală, plată egală”
- Permite reducerea / eliminarea pierderilor potențiale din litigii, care, pe lângă corecțiile salariale, presupun și plăți compensatorii retroactive pentru 3 ani (aprox. 3,5 mld)
- Acoperă toată grila de salarizare și toate familiile ocupaționale;
- Este o măsură proactivă prin care, indirect, se degreveză sistemul judiciar de rezolvarea unor cazuri certe
- Rezolvă o problemă semnalată ca prioritară și de către partenerii sociali

Dezavantaje

- Nu rezolvă problema sărăciei în muncă în administrația publică
- Nu adresează distribuția inechitabilă între familiile ocupaționale sau în interiorul familiilor, **între unități diferite**
- Nu presupune schimbări structurale în sistemul public de salarizare

Opțiunea 2: Impact bugetar. Creștere medie

Familie ocupațională	Persoane beneficiare	% beneficiari in total (cert+estimat)	Efort financiar (mil lei/an)	Medie, lei / pers/an	Medie, lei/ pers/luna
Aparare si ordine publica	97.544	38%	391,85	4.017,16 lei	334,76 lei
APL	38.256	19%	116,37	3.041,84 lei	*253,49 lei
Educatie	35.087	12%	69,71	1.986,78 lei	165,56 lei
Sanatate	33.600	21%	276	8.214,29 lei	684,52 lei
Asistenta sociala	20.723	19%	63,03	3.041,84 lei	*253,49 lei
APC	6.133	5%	97,6	15.913,91 lei	1.326,16 lei
Altele	5.711	19%	17,37	3.041,84 lei	*253,49 lei
Cultura	5.510	19%	16,76	3.041,84 lei	*253,49 lei
Cercetare	463	19%	1,41	3.041,84 lei	*253,49 lei
TOTAL	243.027	20%	1.050,11	4.320,94 lei	360,08 lei

* Estimat prin extrapolare / proporționalitate

APC: cf. calculelor rezultate din majorarea la 70% din baza SGG, fără deconcentrate și fără oficii teritoriale

Opțiunea 3: Sănătate, Educație și APC

Opțiunea 3 avea trei componente: (A) rezolvarea completă a disfuncționalităților din sănătate, (B) rezolvarea completă a disfuncționalităților din educație și (C) creșterea echității salariale în administrația publică centrală prin aducerea unor salarii la nivelul de 70% din SGG.

Observații.

- Este singura variantă care permite începerea unei reconstrucții structurale în sistem
- În ceea ce privește administrația publică centrală, această variantă nu include deconcentratele din teritoriu, din pricina impactului bugetar care nu poate fi suportat (538,40 milioane lei/an)

Familie Ocupațională	Persoane beneficiare	Buget (mil lei/an)
Sănătate	162,071	1,022
Educație	290,517	1,073
• Învățământ universitar	40,372	111
• Învățământ preuniversitar	219,264	879
• Personal didactic auxiliar	30,881	83
Administrație publică centrală	6,133	98
TOTAL	458,721	2,193

Opțiunea 3: Avantaje și dezavantaje

Avantaje

SISTEMICE

- Acoperă două dintre cele mai "sensibile" familii ocupaționale, afectate de migrația forței de muncă și o familie ocupațională cu diferențe mari de încadrare între instituții
- Implementează o reformă structurală la nivelul sistemului de salarizare în educație și sănătate
- Reașază ierarhic funcțiile din cadrul sistemului
- Constituie punctul de pornire pentru o reformă reală în cele două sectoare, dacă majorarea este însoțită de un sistem coerent de măsurare a performanței. În acest sens introduce o "rezervă de performanță" de 2% din buget pentru sănătate și educație

NON-SISTEMICE

- Încurajează intrarea în sistem printr-o creștere suplimentară de 10% a salariilor debutanților
- În cadrul unei unități: rezolvă diferențele de salarii pentru funcții și gradații identice (similar varianta II)
- Pe orizontală, transversal în sistem: se rezolvă diferențele maximelor în plată între unități, pentru funcții identice
- Pe verticală: rezolvă disfuncționalitățile legate de vechimea unei funcții (intervalele de 2,5% din Legea 284)
- Încurajează intrarea în sistem: debutanți cu salarii mai mari
- Această propunere vine și cu o aliniere conform vechilor principii de echivalență din legea 284 între subfamiliile „învățământ universitar” și „medicină clinică. Medicii din medicină clinică au creșteri relative, conform cu vechime și pregătirea lor

Dezavantaje

- Presupune renunțarea la principiul neutralității familiilor ocupaționale
- Chiar și o majorare semnificativă a salariilor (de ex. 50%) nu garantează retenția în sistem sau creșterea calității serviciilor
- Estimările privind impactul bugetar arată faptul că resursele necesare depășesc anvelopa financiară disponibilă chiar dacă nu se iau în calcul deconcentratele din teritoriu (538,40 mil lei estimat)

Sinteza celor trei opțiuni

		Nr. beneficiari	Pondere în total	Efort bugetar (mil lei /an)
Opțiunea 1	Majorare la bază pâna la clasa 40	421.322	35%	2.112
Opțiunea 2	Corectare disfuncționalități + extindere Legea 71 în APC	243.027	20%	1.050,11
Opțiunea 3	Rezolvare completă educație, sănătate și extindere Legea 71 în APC, fără teritoriu	458.721	38%	2.192
	Rezervă de performanță (2% din fondul de salarii)			240 educație 134 sănătate

Soluția propusă

Soluția propusă pe scurt

Soluția constă în (1) corectarea pe orizontală și verticală a structurii salariale în Sănătate, (2) rezolvarea disfuncționalităților de încadrare pentru toate familiile ocupaționale, (3) creșterea echității salariale în administrația publică centrală și (4) introducerea de bonusuri de performanță pentru Sănătate și Educație.

- Principalele propuneri ale soluției sunt:
 1. corectarea pe orizontală și verticală a structurii salariale în Sănătate
 2. rezolvarea disfuncționalităților de încadrare pentru toate familiile ocupaționale
 3. creșterea echității salariale în administrația publică centrală
 4. introducerea de bonusuri de performanță pentru Sănătate și Educație

Impact bugetar (mil. lei)

TOTAL impact inechități	1,176.23
TOTAL impact reformă sanatare	1,022.00
Rezerva de performanță sanatare	134.00
Rezerva de performanță educație	240.00
TOTAL impact ordonanță	2,296.23

Corecții încadrare (extindere Legea 71/2015)

- Reprezintă încadrări (și implicit remunerații) diferite pentru persoane pe aceleași funcții, cu aceeași vechime și cu aceleași atribuții, în cadrul **aceleiași unități (ex. spital, școală, secție poliție, primărie etc.)**
- Provin din aplicarea unor acte normative care reglementează specific aplicarea anumitor sporuri, modifică modalitatea de încadrare etc. Exemple:
 - Legea 30/2012, pentru respingerea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 1/2010 privind unele măsuri de reîncadrare în funcții a unor categorii de personal din sectorul bugetar și stabilirea salariilor acestora, precum și alte măsuri în domeniul bugetar;
 - Legea 285/2010 privind salarizarea în anul 2011 a personalului plătit din fonduri publice;
 - OG nr. 103/2013 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2014, precum și alte măsuri în domeniul cheltuielilor publice;
 - Legea 283/2011 privind aprobarea OUG 80/2010 pentru completarea art. 11 din OUG 37/2008 privind reglementarea unor măsuri financiare în domeniul bugetar
- Pentru Familia Autorității publice centrale, soluția propusă constă în extinderea Legii 71/2015 pentru aprobarea OUG 83/2014 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2015, precum și alte măsuri în domeniul cheltuielilor publice. În practică, presupune majorarea salariilor din cadrul familiei ocupaționale Administrație Publică Centrală până la nivelul de 70% din nivelul salariilor din cadrul SGG.

Notă - Legea 71/2015 a vizat doar anumite categorii (de ex. personalul din Parlament), fiind considerată discreționară și provocând nemulțumiri la nivelul angajaților din celelalte categorii.
- Deși inegalitățile **între unități** sunt recunoscute, ordonanța nu își propune să rezolve această problemă.

Observații. Poziția partenerilor sociali. Avantaje. Dezavantaje.

Această opțiune rezolvă încadrările (și implicit remunerațiile) diferite pentru persoane pe aceleași funcții, cu aceeași vechime și cu aceeași atribuții, în cadrul aceleiași unități (ex. spital, școală, secție poliție, primărie etc.) și creștea salariile administrației publice centrale la nivelul de 70% din SGG.

Observații. Poziția partenerilor sociali

- Propunerea a fost agreată de principiu de către partenerii sociali în cadrul discuțiilor, aceștia atrăgând atenția asupra faptului că problemele de încadrare și plată inegală sunt printre cele mai importante
- Alocarea bugetară va fi făcută până la acoperirea tuturor disfuncționalităților din sistem. Au fost testate mai multe variante, mai multe dintre cele propuse permițând acest lucru, cu respectarea anvelopei financiare
- Această măsură nu rezolvă aspecte privind solda / salariul de merit în apărare și ordine publică

Avantaje

- Presupune o abordare bazată pe etică, prin aplicarea principiului „la muncă egală, plată egală”
- Permite reducerea / eliminarea pierderilor potențiale din litigii, care, pe lângă corecțiile salariale, presupun și plăți compensatorii retroactive pentru 3 ani (aprox. 5,3 mld)
- Acoperă toată grila de salarizare și toate familiile ocupaționale
- Este o măsură proactivă prin care, indirect, se degreveză sistemul judiciar de rezolvarea unor cazuri certe
- Rezolvă o problemă semnalată ca prioritară și de către partenerii sociali

Dezavantaje

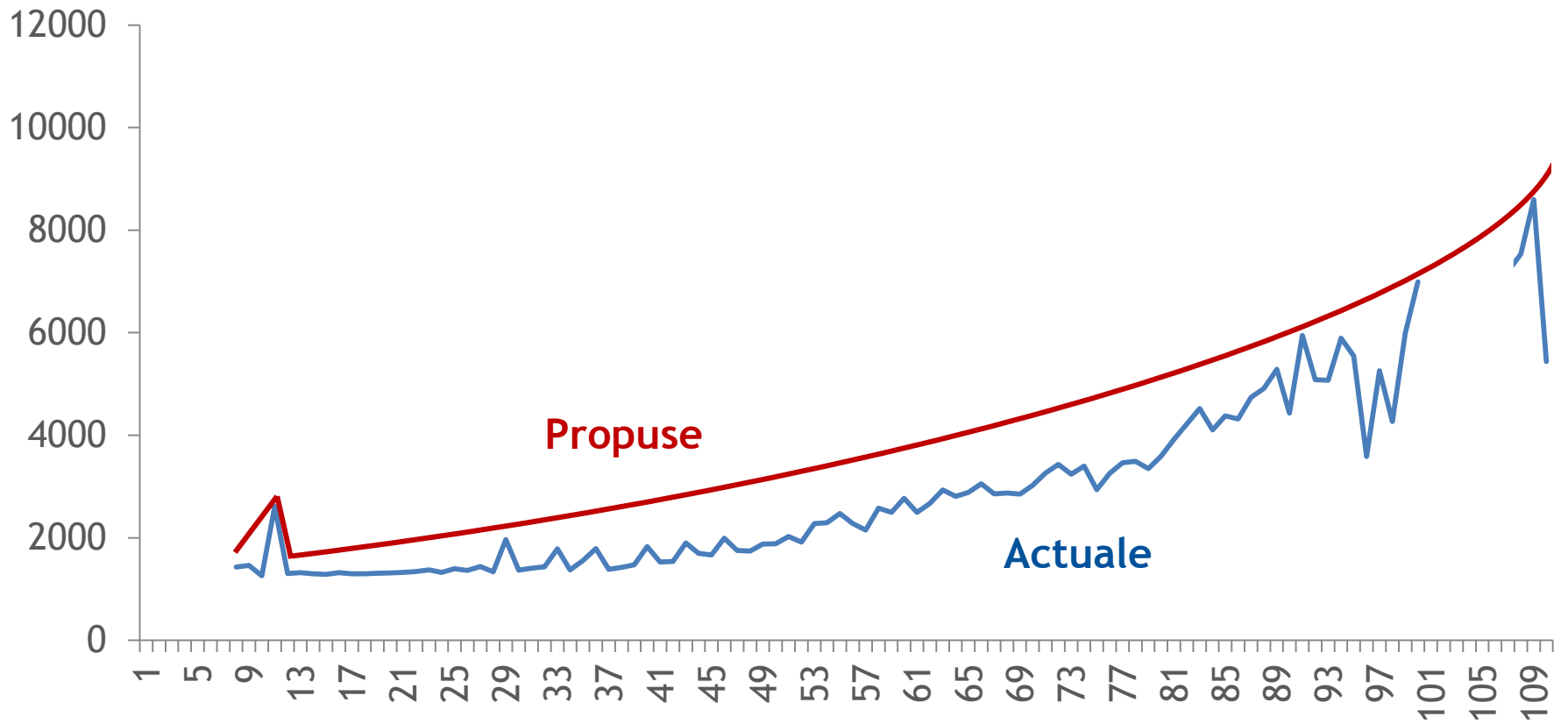
- Nu rezolvă problema sărăciei în muncă în administrația publică
- Nu adresează distribuția inechitabilă între familiile ocupaționale sau în interiorul familiilor, între unități diferite
- Nu presupune schimbări structurale în sistemul public de salarizare

Impact pentru un număr mare de persoane

Disfuncționalități cf. calcule/estimări	Persoane beneficiare (cert + estimat)	Total persoane pe familie	% beneficiari in total (cert + estimat)	Obs.
Apărare și ordine publică	97,544	260,000	38%	
Administrația publică locală	47,807	203,919	23%	estimat
Educație	35,087	290,369	12%	
Sănătate	33,600	162,071	21%	
Asistență socială	25,896	110,459	23%	estimat
Administrația publică centrală	23,820	130,232	23%	estimat
Altele	7,137	30,444	23%	estimat
Cultura	6,886	29,372	23%	estimat
Cercetare	579	2,469	23%	estimat
TOTAL	278,356	1,219,335	23%	estimat

Impact bugetar

Familie ocupațională	Persoane beneficiare	Efort financiar (mil lei/an)	Medie, lei /pers/an	Medie, lei/pers/luna	Observații
Aparare si ordine publica	97,544	391.9	4,017.2	334.8	Doar pt. merit
Sanatate	33,600	276.0	8,214.3	684.5	
APC	23,820	170.1	4,097.3	341.4	
APL	47,807	145.4	3,041.8	253.5	
Asistenta sociala	25,896	78.8	3,041.8	253.5	
Educatie	35,087	69.7	1,986.8	165.6	
Altele	7,137	21.7	3,041.8	253.5	
Cultura	6,886	20.9	3,041.8	253.5	
Cercetare	579	1.8	3,041.8	253.5	
TOTAL Impact inechitati	278,356	1,176.2	4,225.6	352.1	



IV.2. Sănătate

Linia propusă este un trend, întrucât comparabilitatea nu este perfectă, renunțându-se la sistemul de clase.

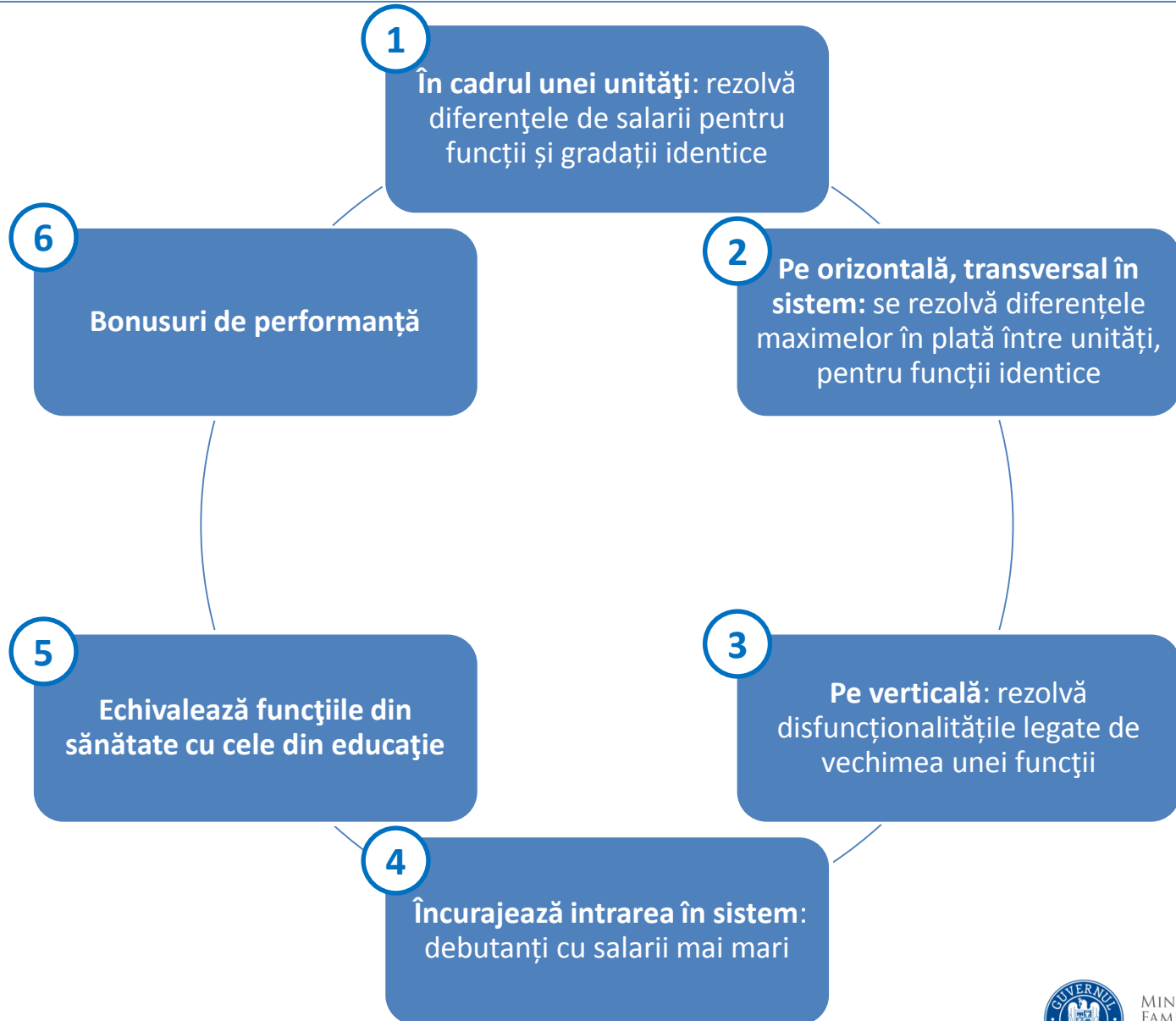
Reformă structurală în Sănătate

Această soluție rezolvă toate problemele structurale ale salarizării personalului plătit din fonduri publice din domeniul Sănătății, încurajează intrarea în sistem și definește Sănătatea ca proiect pilot pentru reformele din celelalte sectoare bugetare.

Pe scurt

- Se restructurează complet sistemul de salarizare în cadrul familiei ocupaționale Sănătate, prin:
 - a) stabilirea unei grile de salarizare cu valori nominale ale salariilor, în vederea eliminării inechităților existente
 - b) stabilirea unei creșteri suplimentare de aproximativ 10% față de restul funcțiilor a salariilor debutanților, în vederea creșterii atractivității carierei în sistemul public de sănătate
 - c) remunerarea proporțională a nivelurilor de vechime în muncă
 - d) introducerea unui sistem de premiere bazat pe performanță pentru personalul din sistemul sănătate și pentru personalul didactic auxiliar

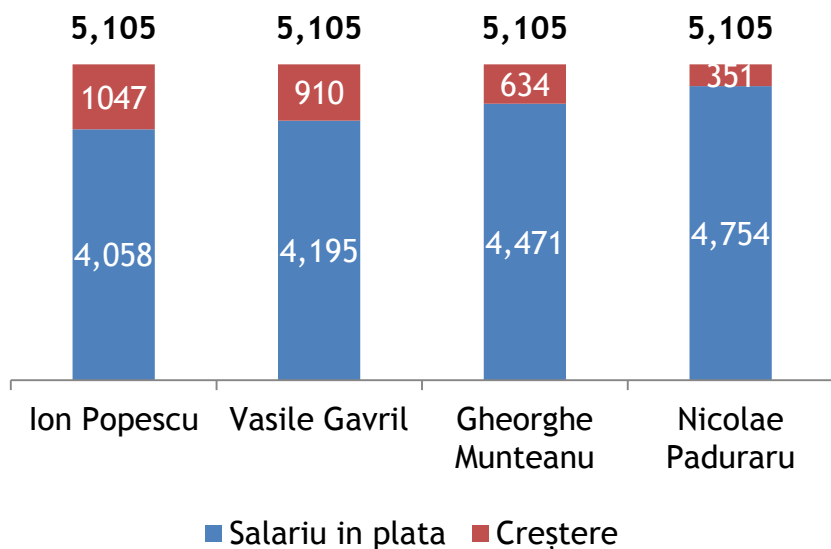
6 mari beneficii



① În cadrul unei unități: rezolvă diferențele de salarii pentru funcții și gradații identice

Medici primari gradația 5

Spitalul Clinic de Chirurgie Dan Theodorescu Salariu propus (lei)



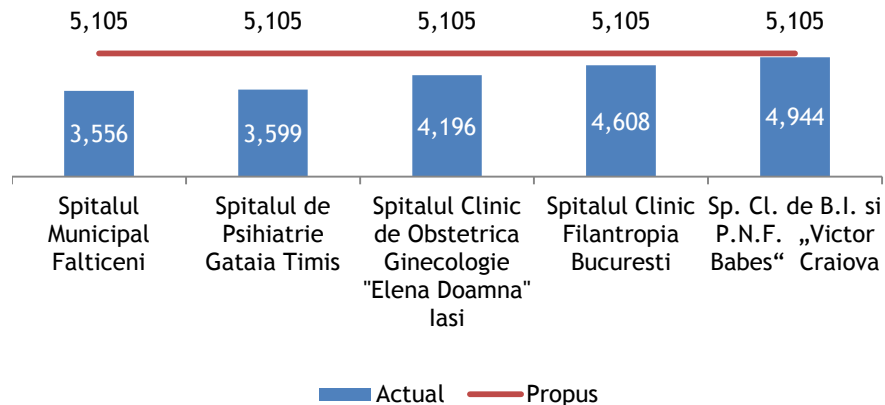
- La nivel de unitate (e.g. spital clinic), pot exista mai mulți medici cu funcție și gradație identică, care au însă salarii diferite
- Această măsură îi aduce pe toți la un salariu maxim pentru funcția și gradația lor
- Măsura este echivalentă cu măsura din Scenariul II (privind disfuncționalitățile de încadrare, conform Legii 71/2015)

Numele medicilor sunt fictive.

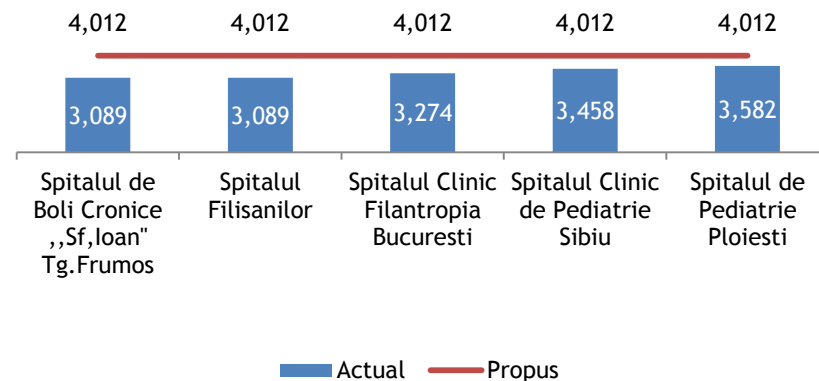
② Pe orizontală, transversal în sistem: se rezolvă diferențele maximelor în plată între unități, pentru funcții identice

Doi medici identic calificați, dar din spitale diferite, pot avea salarii diferite. Această măsură vine să rezolve această disfuncționalitate, transversal în sistem.

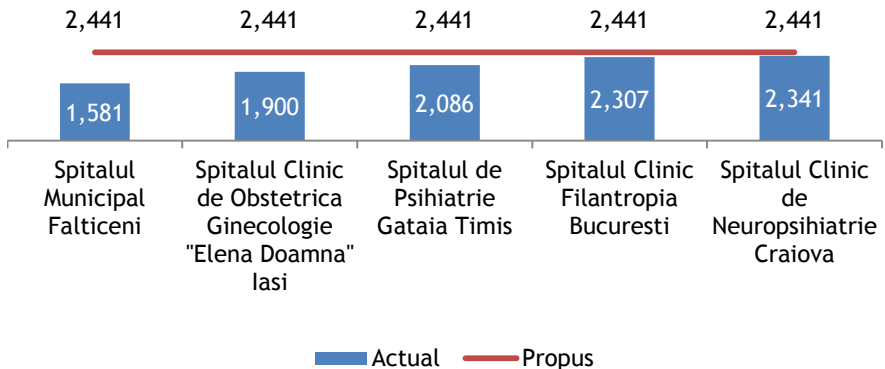
**Medic primar unități clinice gradația 5
(Salariu în lei)**



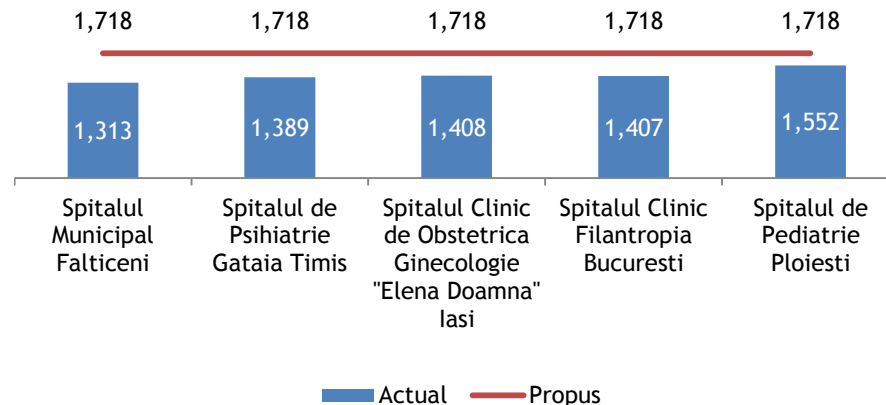
**Medic specialist unități clinice gradația 5
(Salariu în lei)**



**Asistent medical studii postliceale unități clinice gradația 5
(Salariu în lei)**

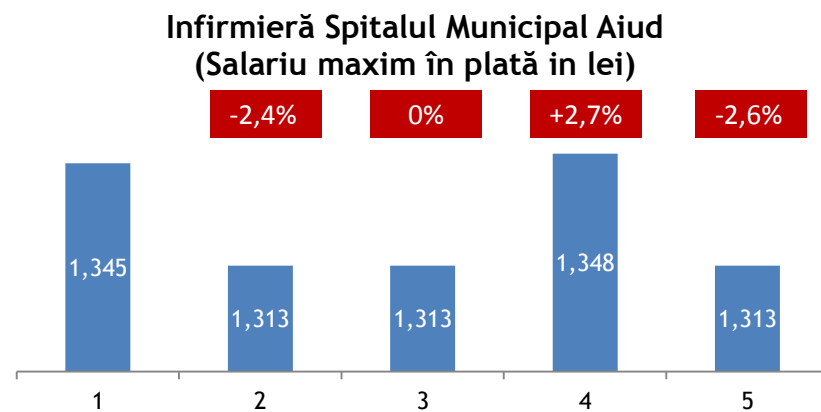
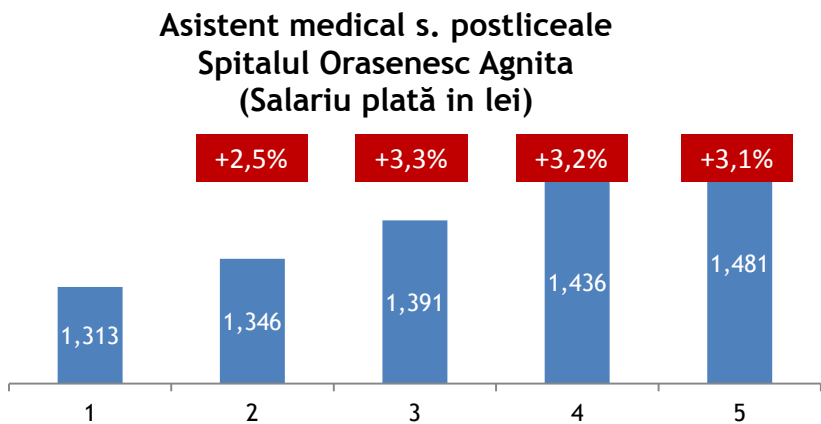
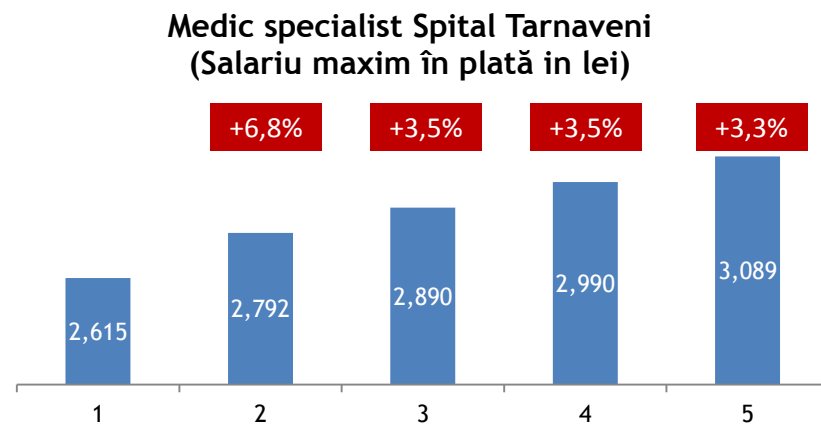
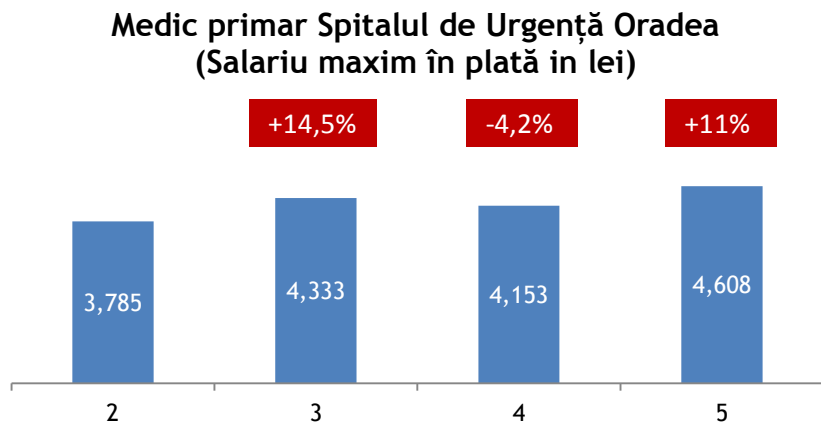


**Infirmieră unități clinice gradația 5
(Salariu în lei)**



③ Pe verticală: rezolvă disfuncționalitățile legate de vechimea unei funcții (intervalele de 2,5% din Legea 284)

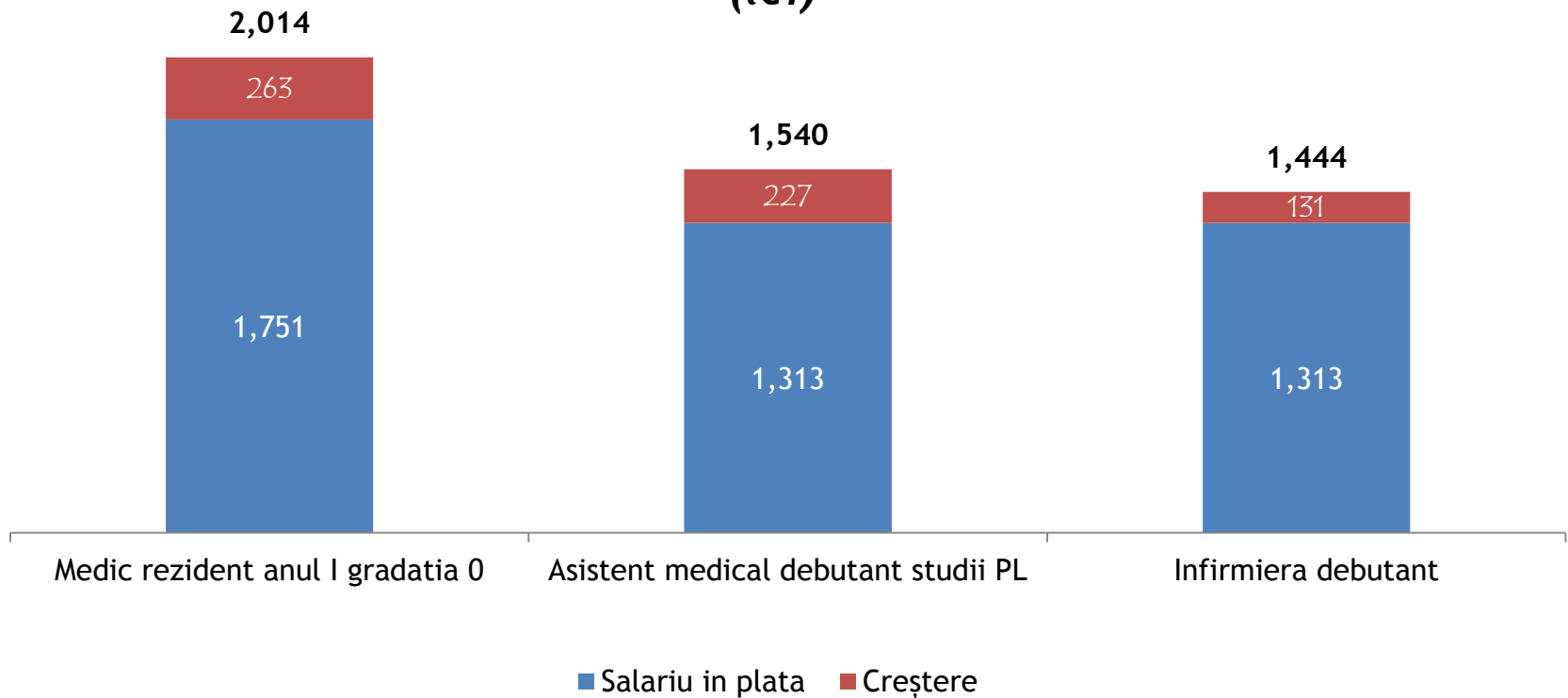
Conform unui principiu din Legea 284, între maximul în plată pe o gradație (de vechime) și maximul în plată pe gradația imediat superioară ar trebui să existe un interval de 2.5% - ceea ce nu se întâmplă în realitate. Măsura 3 corectează și această disfuncționalitate.



④ Încurajează intrarea în sistem: debutanți cu salarii mai mari

Tinerii medici sunt slab motivați să își înceapă cariera în România după absolvirea facultății de medicină. Tot mai mulți dintre ei preferă emigrarea într-o țară cu salarii mai mari, investiția statului în ei fiind pierdută. Această măsură crește salariile debutanților (cu circa 10%), încurajându-i să rămână în țară.

Spitalul Clinic de Urgenta Bucuresti Salariu propus (lei)



⑤ Echivalează funcțiile din sănătate cu cele din educație

- Această propunere vine și cu o aliniere conform vechilor principii de echivalență din legea 284 între subfamiliile „învățământ universitar” și „medicină clinică”
- Medicii din medicină clinică au creșteri relative, conform cu vechimea și pregătirea lor

Învățământ universitar	Medicină clinică
Profesor universitar 25-30 ani vechime: 5520 lei	Medic primar: 5593 lei
Conf. univ. peste 35 ani vechime: 4143 lei	Medic specialist gradația 4: 4279 lei
Lector universitar peste 35 ani vechime: 3270	Medic rezident anul II: 3244 lei
Asistent univ. peste 3 ani vechime: 2178 lei	Medic stagiar gradația 2: 2199 lei

⑥ Bonusuri de performanță

Această măsură este firească pentru performanța sectorului bugetar așa cum acest guvern o definește. Ea reprezintă un proiect pilot, care ulterior se va extinde și pentru restul sectoarelor bugetare.

Se introduce un sistem de premiere bazat pe performanță pentru personalul din sistemul sănătate și pentru personalul didactic auxiliar, începând cu luna ianuarie 2017, astfel:

- a) ordonatorii principali de credite pot acorda premii anuale, semestriale și trimestriale, în limita a 2% din cheltuielile cu salariile aferente personalului prevăzut în statul de funcții, cu încadrare în fondurile aprobate prin buget, în condițiile îndeplinirii criteriilor de performanță
- b) criteriile de performanță se vor elabora de către Ministerul Sănătății
- c) sumele neutilizate în cursul unui trimestru pot fi acordate în perioadele următoare, în cadrul aceluiași an bugetar. Rezerva de performanță de 2% nu poate fi utilizată în absența cadrului de evaluare a performanței menționat mai sus

Administrația publică centrală

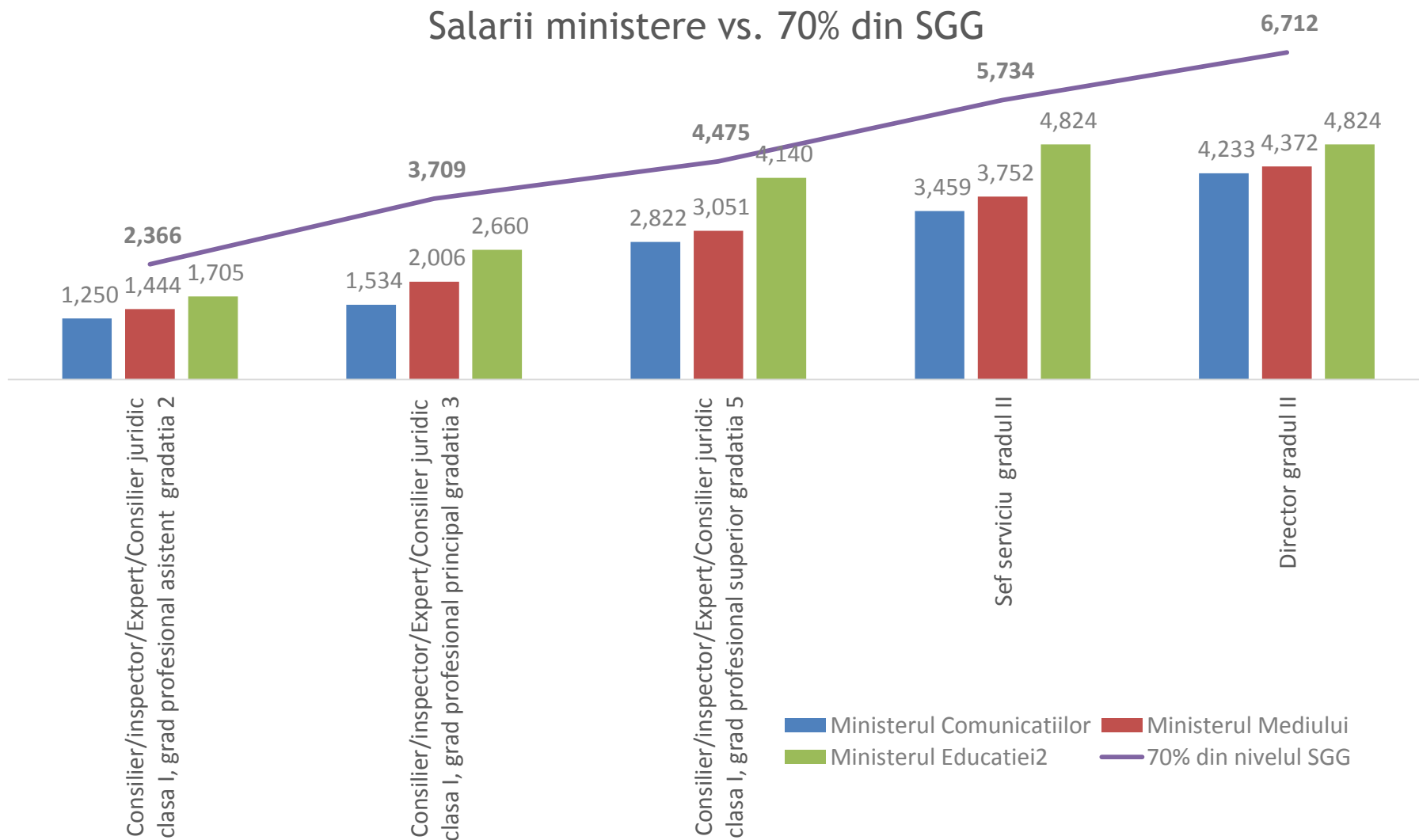
Măsura aduce personalul din administrația publică centrală cu salarii joase la nivelul de 70% din Secretariatul General al Guvernului.

Pe scurt

- Se elimină diferențele de salarizare pentru muncă egală în unități similare, din cadrul familiei ocupaționale Administrație publică centrală - aparatul central, prin stabilirea salariilor la 70% din nivelul salariilor aflat în plată la 1 august 2016 la Secretariatul General Guvernului. Măsura nu se aplică structurilor teritoriale și are în vedere:
 - stabilirea salariilor de bază pentru personalul din aparatul propriu al ministerelor și din instituțiile subordonate sau aflate în coordonarea acestora, salarizat la același nivel ca ministerele, Înalta Curte de Casație și Justiție, Consiliul Concurenței, Curtea de Conturi, Consiliul Național pentru Studierea Arhivelor Securității, Consiliul Național al Audiovizualului, Consiliul Legislativ, celelalte organe de specialitate ale administrației publice centrale, Casa Națională de Asigurări de Sănătate, Autoritatea Națională Sanitar Veterinară și pentru Siguranța Alimentelor, precum și funcțiile publice corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici din cadrul instituției prefectului, salarizat la același nivel; ;de verificat acuratețea informației
 - asimilarea funcțiilor și salariilor personalului de mai sus, cu funcțiile și nivelul de salarizare din cadrul Secretariatului General al Guvernului, precum și stabilirea nivelului concret al drepturilor salariale prin ordin comun al Secretariatului General al Guvernului și al ordonatorilor principali de credite;
- Se păstrează nivelul salariilor aferente lunii iulie 2016 în situația în care salariile de bază calculate la nivelul a 70% din nivelul de salarizare de la Secretariatul General al Guvernului sunt mai mici

Salariile FPC cresc la 70% nivelul funcțiilor din SGG*

Salarii ministere vs. 70% din SGG



* Funcții similare. Nu se aplică instituțiilor deconcentrate