



Nr. 7109, 7110, 7111, 7112, 7113, 7114, 7115, 7116, 7117, 7118, 7119, 7120, 7129, 7130, 7131, 7132, 7133, 7134, 7135, 7136, 7137, 7149, 7151, 7152, 7153, 7156, 7160, 7165, 7166, 7167, 7168, 7107, 7108, 7123, 7124, 7125, 7126, 7127, 7161, 7162, 7163/2026

16-06-2026

Către: Doamna Oana MURARIU
Secretar al Camerei Deputaților

26 06-07/2026 18

Ref. la: Răspunsuri la întrebări/interpelări formulate de deputați

Stimată doamnă secretar,

Vă transmitem, alăturat, răspunsurile instituțiilor vizate cu privire la unele întrebări/interpelări formulate de deputați, potrivit tabelului anexat.

Cu deosebită considerație,

~~NIMISĂPUNARU~~

~~SECRETAR DE STAT~~



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

1517B
Nr. 7127 / DRP
DATA 12-06-2026

Nr. 489 / DNP / 09.06.2026

Către: PARLAMENTUL ROMÂNIEI - CAMERA DEPUTAȚILOR
DOMNULUI DEPUTAT NINI ALEXANDRU PASCALINI

Subiect: interpelare înregistrată cu nr.1517B/2026

Stimate domnule deputat,

Referitor la interpelarea dumneavoastră, înregistrată la Camera Deputaților cu nr. 1517B/2026, având ca obiect "*Indicatorii de performanță pentru funcționarii publici și impactul noilor măsuri asupra salarizării*", vă comunicăm următoarele:

Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale este coordonator de reforme PNRR pentru Reforma 4 - Dezvoltarea unui sistem de salarizare echitabil și unitar în sectorul public din cadrul Componentei 14 Bună guvernanță, care cuprinde Jalonul 420.

Noua lege privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice va stabili o metodologie de calcul unificată pentru a asigura un sistem salarial sustenabil din punct de vedere fiscal, echitabil și legat de performanță. Reforma va sprijini ținta de deficit public pentru anul 2027 de 5,3% din PIB implicită în recomandarea revizuită a Consiliului în temeiul articolului 126 alineatul (7) din TFUE.

Totodată, potrivit condiționalităților reformei, metodologia propusă pentru recalcularea salariilor se va baza pe:

- o structură de clasificare unică pentru toate familiile profesionale și o clasificare revizuită a locurilor de muncă din sectorul public, concepută pe baza unei metodologii analitice de evaluare a locurilor de muncă;
- o grilă unică de salarizare pentru sectorul public, care să corespundă tuturor locurilor de muncă din sectorul public, reglementate de actuala lege a salarizării;
- revizuirea sistemului de remunerație variabilă, care acoperă toate drepturile salariale în afara salariului de bază, și plafonarea valorii primelor la 20% din salariul de bază, la nivelul fiecărui ordonator de credite principal.

Referitor la remunerarea performanței, precizăm faptul că, noul act normativ prevede acordarea unui premiu de performanță, semestrial, trimestrial sau anual, personalului care a realizat sau a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitatea instituției.

Premiile de performanță vor fi acordate în limita a 4% din cheltuielile cu salariile de bază și pot fi acordate pentru cel mult 30% din numărul total de posturi aferente funcțiilor de execuție ocupate, respectiv pentru cel mult 30% din numărul total de posturi aferente funcțiilor de conducere ocupate. Valoarea individuală a premiului de performanță nu poate fi mai mică de 10% sau mai mare de 20% din salariul de bază la care salariatul a avut dreptul pe parcursul anului calendaristic pentru care se acordă premiul de performanță.

Premiile de performanță se acordă cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate sau, după caz, cu consultarea reprezentanților salariaților, acolo unde nu sunt constituite astfel de organizații sindicale, în raport cu complexitatea sarcinilor îndeplinite, în baza criteriilor stabilite prin regulamente-cadru elaborate de către ministerele coordonatoare ale celor 6 domenii de activitate bugetară, respectiv învățământ, sănătate și asistență socială, cultură, diplomație, justiție, administrație, de către instituțiile de apărare, ordine publică și securitate națională, precum și de către autoritățile publice centrale autonome, sub condiția încadrării în fondurile aprobate prin buget.

Referitor la sporul pentru condiții vătămătoare, precizăm faptul că, în noul act normativ privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, partea variabilă a drepturilor salariale (elementele în afara salariului de bază, cum sunt sporurile), a fost elaborată ținându-se cont de necesitățile reformei care presupune păstrarea sporurilor esențiale, asigurându-se astfel echitatea în sistemul public de salarizare, cu încadrarea în limita de 20% pe ordonator principal de credite. În acest sens, sporul pentru condiții vătămătoare de muncă (care, în prezent este în cuantum de până la 300 de lei brut) a fost eliminat din noul act normativ pentru întreg personalul bugetar.

Astfel, principalul obiectiv al reformei sistemului de salarizare îl reprezintă echitatea salarială, prin restabilirea ierarhiei în sistemul de salarizare public, atât pe verticală, cât și pe orizontală, între diferitele categorii de personal bugetar, având în vedere dezechilibrele care s-au acumulat de la intrarea în vigoare a Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, până în prezent.

Totodată, reamintim faptul că, reforma sistemului de salarizare trebuie să respecte condiția de sustenabilitate, astfel încât, actul normativ a fost elaborat ținându-se cont de necesitatea încadrării în plafoanele de cheltuieli de personal luate în considerare la elaborarea Planului bugetar structural național pe termen mediu 2025-2031.

În speranța că informațiile furnizate vă sunt utile, vă asigurăm de întreaga noastră considerație.

Cu stimă,

p. Ministrul muncii, familiei, tineretului și solidarității sociale, interimar
Dragoș - Nicolae PÎSLARU,

Ákos DERZSI
Secretar de stat

