LEGE privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice

Parlamentul României adoptă prezenta lege.

CAPITOLUL I
Dispoziții generale

Obiectul de reglementare
ART. 1
(1) Prezenta lege are ca obiect de reglementare stabilirea unui sistem de salarizare pentru personalul din sectorul bugetar plătit din bugetul general consolidat al statului.
(2) Prezenta lege instituie cadrul legislativ pentru:
a) asigurarea unui sistem de fundamentare a politicilor salariale în sectorul bugetar și de monitorizare și control al aplicării acestora;
b) asigurarea unui sistem de distribuire a resurselor bugetare alocate pentru cheltuielile de personal, în vederea garantării echității, coerenței și transparenței drepturilor salariale, precum și în scopul stimulării performanței individuale.
(3) Începând cu data intrării în vigoare a prezentei legi, drepturile salariale ale personalului prevăzut la alin. (1) sunt şi rămân, în mod exclusiv, cele prevăzute de prezenta lege, drepturile salariale în plată neputând, în nicio situaţie, să fie mai mari decât cele stabilite potrivit prezentei legi
(4)Prin contractele colective de muncă/acordurile colective de muncă și contractele individuale de muncă nu pot fi negociate salarii sau alte drepturi de natură salarială în bani sau în natură care excedează sau contravin prevederilor prezentei legi.

Domeniul de aplicare
ART. 2
(1) Dispozițiile prezentei legi se aplică:
a) personalului din autorități și instituții publice, respectiv Parlamentul, Administrația Prezidențială, autoritatea judecătorească, Guvernul, ministerele, celelalte organe de specialitate ale administrației publice centrale, unitățile teritoriale, autorități ale administrației publice locale, alte autorități publice, autorități administrative autonome, precum și instituțiile din subordinea acestora, finanțate integral din bugetul de stat, bugetele locale, bugetul asigurărilor sociale de stat și bugetele fondurilor speciale;
b) personalului din autorități și instituții publice finanțate din venituri proprii și subvenții acordate de la bugetul de stat, bugetele locale, bugetul asigurărilor sociale de stat și bugetele fondurilor speciale;
c) personalului din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral din venituri proprii;
d) personalului din cadrul instituțiilor publice angajat în temeiul unui contract, altul decât contractul individual de muncă;
e) persoanelor care ocupă funcții de demnitate publică.
(2) În sensul prezentei legi, intră în categoria personalului din sectorul bugetar, personalul încadrat pe baza contractului individual de muncă, personalul care ocupă funcții de demnitate publică numite sau alese și personalul care ocupă funcții asimilate funcțiilor de demnitate publică, magistrații, precum și personalul care beneficiază de statute speciale, inclusiv funcționarii publici și funcționarii publici cu statut special.
(3) Dispozițiile prezentei legi nu se aplică personalului din Banca Națională a României.
(4) Dispozițiile prezentei legi nu se aplică misiunilor diplomatice, oficiilor consulare și institutelor culturale românești când contractează, în limita bugetului aprobat, fără afectarea schemei de personal

aprobate pentru activitatea de bază și a fondului de salarii al ministerului, persoane fizice, cetățeni români sau străini, de pe plan local ori persoane nesalariate din cadrul acestor reprezentanțe, cu respectarea legislației din țara respectivă.

Gestionarea sistemului de salarizare

ART. 3

(1) Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale și Ministerul Finanțelor exercită competență instituțională comună privind conceperea, punerea în aplicare, monitorizarea, gestionarea și revizuirea politicii salariale din sectorul public, în condițiile prezentei legi, cu încadrare în plafoanele anuale stabilite în cadrul fiscal-bugetar din strategia fiscal-bugetară.

(2) În cadrul competenței instituționale comune prevăzută la alin. (1):

a) Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale coordonează din punct de vedere tehnic și metodologic elaborarea politicilor publice, strategiilor naționale și proiectelor de acte normative și a metodologiilor de aplicare în domeniul salarizării personalului plătit din fonduri publice și asigură monitorizarea aplicării sistemului de salarizare pe baza datelor raportate anual de ordonatorii de credite;

b) Ministerul Finanțelor coordonează din punct de vedere fiscal-bugetar sistemul de salarizare, prin evaluarea impactului bugetar, asigurarea sustenabilității și încadrării în limitele bugetare, precum și prin stabilirea regulilor de fundamentare, bugetare și evidență a cheltuielilor de personal.

(3) Elaborarea și propunerea de modificări ale prezentei legi privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice se realizează în comun de Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale și Ministerul Finanțelor.

(4) Ministerele, celelalte autorități publice centrale și ordonatorii principali de credite pot formula propuneri de modificare sau completare a legislației salarizării personalului plătit din fonduri publice, pe care le transmit Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale, însoțite de fundamentarea necesară și, după caz, de estimarea impactului bugetar.

(5) Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale analizează propunerile prevăzute la alin. (4), împreună cu Ministerul Finanțelor sub aspectul impactului fiscal-bugetar, și decide asupra oportunității includerii acestora în proiectele de acte normative privind modificarea legislației în domeniul salarizării personalului plătit din fonduri publice.

(6) Gestionarea sistemului de salarizare a personalului din instituțiile și autoritățile publice se asigură de fiecare ordonator de credite.

(7) Gestionarea sistemului de salarizare a personalului din instituțiile de învățământ preuniversitar și universitar de stat se asigură de Ministerul Educației și Cercetării.

(8) Gestionarea sistemului de salarizare a personalului din unitățile sanitare publice, din rețeaua Ministerului Sănătății și din cele aflate în subordonarea/coordonarea autorităților administrației publice locale se asigură de ordonatorii principali de credite și de Ministerul Sănătății.

(9) Gestionarea sistemului de salarizare a personalului trimis în misiune permanentă în străinătate se asigură de Ministerul Afacerilor Externe.

(10) Ordonatorii de credite au obligația să stabilească salariile de bază/soldele de funcție/salariile de funcție/soldele de grad/salariile gradului profesional deținut, gradațiile, soldele de comandă/salariile de comandă, indemnizațiile de încadrare/indemnizațiile lunare, sporurile, alte drepturi salariale în bani și în natură prevăzute de lege, să asigure promovarea personalului în funcții, grade și trepte profesionale și avansarea în gradații, în condițiile legii, astfel încât să se încadreze în sumele aprobate cu această destinație în bugetul propriu.

Controlul aplicării legii

ART. 4

Controlul aplicării prevederilor legale privind salarizarea personalului din sectorul bugetar se realizează de către Guvern, prin ministere și instituțiile de apărare, ordine publică și securitate națională, potrivit

atribuțiilor din domeniul de activitate al acestora, precum și de alte autorități publice centrale autonome cu atribuții în domeniu.

Raportul salarial
ART. 5
În sectorul bugetar, raportul dintre cel mai mic salariu de bază și cel mai mare salariu de bază, soldă de funcție/salariu de funcție, indemnizație de încadrare, indemnizație lunară este de 1 la 8.

Principiile sistemului de salarizare
ART. 6
Sistemul de salarizare reglementat prin prezenta lege are la bază următoarele principii:
a) principiul legalității, în sensul că drepturile de natură salarială se stabilesc prin norme juridice de forța legii, dar cu încadrare în grila de coeficienți de salarizare, respectiv între limitele minime și maxime prevăzute prin prezenta lege;
b) principiul nediscriminării, în sensul eliminării oricăror forme de discriminare și instituirii unui tratament egal cu privire la personalul din sectorul bugetar care prestează aceeași activitate și are aceeași vechime în muncă și în funcție;
c) principiul egalității, prin asigurarea de salarii de bază egale pentru muncă de valoare egală;
d) principiul adaptării salarizării în străinătate la condițiile de reprezentare pe plan local și la obiectivele de politică externă;
e) principiul stimulării performanței personalului din sectorul bugetar, în contextul recunoașterii și recompensării performanțelor profesionale obținute, pe baza criteriilor stabilite potrivit legii și regulamentelor proprii, în vederea creșterii eficienței activității desfășurate;
f) principiul ierarhizării, pe verticală, cât și pe orizontală, în cadrul aceluiași domeniu, în funcție de complexitatea și importanța activității desfășurate;
g) principiul transparenței mecanismului de stabilire a drepturilor salariale, în sensul asigurării predictibilității salariale pentru personalul din sectorul bugetar;
h) principiul sustenabilității financiare, în sensul stabilirii nivelului de salarizare pentru personalul bugetar, astfel încât să se asigure respectarea plafoanelor anuale pentru cheltuielile de personal stabilite în cadrul fiscal-bugetar din strategia fiscal-bugetară, conform Legii responsabilității fiscal-bugetare nr. 69/2010, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
i) principiul publicității, în sensul transparenței veniturilor de natură salarială, pentru toate funcțiile din sectorul bugetar.

Definiții generale
ART. 7
În înțelesul prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următoarea semnificație:
a) autonomie conceptuală şi impactul deciziilor – se referă la măsura în care funcția necesită suport/consiliere/supervizare și nivelul de libertate pentru acțiune și luarea deciziilor, precum și măsura în care funcția are impact asupra rezultatelor așteptate la nivelul instituției și al beneficiarilor externi;
b) coeficientul de salarizare reprezintă numărul stabilit prin lege pentru fiecare funcție, care exprimă poziția acesteia în ierarhia funcțiilor și care, înmulțit cu valoarea de referință, determină salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare și indemnizația lunară;
c) coeficienții de țară reprezintă parametrii rezultați din evaluarea a patru factori obiectivi care includ securitatea și riscul medical, costul vieții, clima și depărtarea de România din fiecare stat de reședință al misiunilor diplomatice, oficiilor consulare și institutelor culturale românești din străinătate;
d) complexitate, creativitate şi diversitatea activităților – vizează gradul de dificultate asociat îndeplinirii sarcinilor unei anumite funcții, precum și măsura în care titularul postului trebuie să

depășească limitele cunoștințelor și experienței deținute conform criteriului de la lit. a). Creativitatea se referă la cerințele legate de folosirea imaginației, inventivității și intuiției pentru a îndeplini satisfăcător sarcinile postului;

e) condiții de muncă – se referă la măsura/frecvența cu care titularul postului este expus la diverse condiții de lucru nefavorabile și/sau cu risc pentru sănătate și viață, în procesul de realizare a atribuțiilor postului;

f) cunoștințe și experiență- se referă la totalitatea cerințelor de studii și experiență profesională ce sunt asociate unei anumite funcții, conform legislației în vigoare și conform fișei de post;

g) diferența salarială tranzitorie reprezintă un drept salarial calculat la salariul de bază/indemnizația de încadrare/solda de funcție/salariul de funcție determinate potrivit prezentei legi și care menține venitul salarial aflat în plată în luna noiembrie 2026. Aceasta se calculează ca diferență între venitul salarial aferent lunii noiembrie 2026 și salariul de bază/indemnizația de încadrare/solda de funcție/salariul de funcție și, după caz, sporurile determinate potrivit prezentei legi. Această diferență se acordă până la data la care salariul lunar, solda lunară/salariul lunar determinate potrivit prezentei legi ajung la nivelul venitului salarial aflat în plată în luna noiembrie 2026. Diferența salarială tranzitorie face parte din salariul lunar/solda lunară/indemnizația brută lunară și se include în baza de calcul a tuturor drepturilor stabilite în raport cu acestea, potrivit legii. În cazul în care raportul de muncă sau, după caz, de serviciu suferă orice fel de modificări, reîncadrarea personalului se face potrivit funcțiilor similare în plată, inclusiv prin acordarea diferenței tranzitorii corespunzătoare funcției respective. Dispozițiile sunt aplicabile în mod corespunzător și personalului nou-încadrat în funcţii din sectorul bugetar după data intrării în vigoare a prezentei legi;

h) funcția de demnitate publică reprezintă ansamblul de atribuții și responsabilități stabilite prin Constituție, legi și/sau alte acte normative, după caz, obținute prin învestire, ca urmare a rezultatului procesului electoral, direct sau indirect, ori prin numire;

i) funcția similară reprezintă o funcție de același fel din cadrul aceleiași instituții sau autorități publice, care implică aceleași condiții de studii, grad/treaptă profesională, gradație, vechime în funcție sau vechime în specialitate, după caz, și condiții de muncă;

j) gradația reprezintă categoria de vechime în muncă în funcție de care se determină, în condițiile prezentei legi, salariul de bază sau solda de funcție/salariul de funcție la care are dreptul personalul din sectorul bugetar. Tranșele de vechime în muncă corespunzătoare fiecărei gradații, precum și modalitatea de determinare a salariului de bază sau a soldei de funcție/salariului de funcție pentru fiecare gradație sunt stabilite prin prezenta lege;

k) gradul managerial reprezintă nivelul de exercitare a atribuțiilor de conducere în cadrul anumitor structuri organizaționale, stabilit potrivit actelor normative și actelor administrative de organizare și funcționare, care reflectă amploarea responsabilităților manageriale (aria de coordonare, nivelul decizional și complexitatea managementului) și care se utilizează, după caz, la încadrarea funcțiilor de conducere în ierarhia de salarizare; se aplică doar anumitor funcții de conducere conform clasificării din anexele la prezenta lege;

l) gradul profesional reprezintă nivelul de încadrare în cariera profesională, stabilit potrivit actelor normative aplicabile fiecărei familii ocupaționale și reflectă complexitatea atribuțiilor, nivelul de competență și experiența stabilite distinct în cadrul funcțiilor cu studii superioare, studii superioare de scurtă durată și studii medii, după caz, în condițiile legii; gradul profesional este distinct de gradul salarial;

m) gradul salarial reprezintă fiecare dintre cele 12 niveluri din cadrul structurii de grade salariale, care grupează funcțiile din sectorul bugetar ce au o valoare similară a muncii, determinată prin procesul de evaluare a funcțiilor, pe baza unor caracteristici comune legate de complexitate, a nivelului de responsabilitate și a criteriilor prevăzute la art. 8 alin. (2). Fiecărui grad salarial îi corespunde un interval de coeficienți;

n) grila de salarizare reprezintă ansamblul intervalelor de coeficienți, cu valori cuprinse între 1 și 8, corespunzătoare gradelor salariale din cadrul structurii de grade. Nivelul de salarizare pentru funcțiile din sectorul bugetar grupate într-un anumit grad salarial se stabilește prin raportare la intervalul de coeficienți prevăzut în grila de salarizare pentru respectivul grad salarial;
o) incompatibilități şi regimuri speciale – se referă la măsura în care anumite funcții, prin statutele lor speciale, presupun aplicarea unor interdicții în ceea ce privește desfășurarea altor activități. În cadrul acestui criteriu se are în vedere și riscul de corupție pentru anumite funcții cu incompatibilități, cum este cazul structurilor de inspecție și control.
p) indemnizația de încadrare reprezintă suma de bani lunară cuvenită categoriilor de personal prevăzute în anexa nr. V, în raport cu funcția, gradul, gradația și vechimea în funcție;
q) indemnizația lunară reprezintă suma de bani la care au dreptul persoanele care ocupă funcții de demnitate publică sau asimilate acestora, fiind unica formă de remunerare a activității corespunzătoare funcției acestora, cu excepția sporului prevăzut la art.15 alin.(2) din prezenta lege;
r) influenţă, coordonare şi supervizare - se referă la nivelul ierarhic la care este încadrată funcția în cadrul instituției, responsabilitățile de conducere și/sau coordonare a altor posturi și la cerințele de furnizare de consiliere/opinii de specialitate;
s) metoda analitică de evaluare a funcțiilor reprezintă procedura standardizată prin care se determină valoarea funcțiilor în cadrul sistemului de salarizare a personalului plătit din fonduri publice, pe baza criteriilor de evaluare prevăzute de prezenta lege și de metodologia aprobată potrivit art. 8 alin. (5), în vederea ierarhizării funcțiilor și încadrării acestora în grade salariale;
t) premiul de performanță reprezintă un drept salarial ce poate fi acordat în vederea recompensării performanțelor profesionale individuale ale personalului din sectorul bugetar care ocupă funcții dintre cele prevăzute în anexele nr. I-VIII;
u) relaționare internă, externă și cerințe de comunicare - se referă la nivelul și impactul comunicării în cadrul și/sau în afara instituției; include mijloacele de realizare a comunicării, de la interacțiune personală la comunicări telefonice și/sau scrise. Evaluează cerințele de persuasiune și negociere asociate cu atribuțiile de comunicare ale funcției respective;
v) salariul de bază reprezintă suma de bani la care are dreptul lunar personalul plătit din fonduri publice, corespunzător funcției, gradului/treptei profesionale, gradației, vechimii în specialitate, stabilit prin înmulțirea coeficienților prevăzuți în anexele nr. I-VIII cu valoarea de referință, la care se adaugă cotele procentuale aferente gradațiilor de vechime în muncă, după caz;
w) salariul de bază în străinătate reprezintă suma de bani plătită în valută la care au dreptul lunar membrii misiunilor diplomatice, oficiilor consulare și institutelor culturale ale României din străinătate, precum personalul autorităților administrației publice centrale, trimis în misiune permanentă în străinătate, în conformitate cu legislația în vigoare, și care se stabilește prin înmulțirea coeficienților de ierarhizare a funcțiilor pe care aceștia sunt încadrați în străinătate cu produsul dintre valoarea de referință și coeficienții de țară;
x) salariul în străinătate reprezintă suma de bani plătită în valută la care au dreptul lunar membrii misiunilor diplomatice, oficiilor consulare și institutelor culturale ale României din străinătate, precum și personalul autorităților administrației publice centrale, trimis în misiune permanentă în străinătate, în conformitate cu legislația în vigoare, și care cuprinde salariul de bază în străinătate, indemnizații, sporurile, precum și celelalte elemente ale sistemului de salarizare a personalului trimis în misiune permanentă în străinătate;
y) salariul lunar reprezintă suma de bani la care are dreptul lunar personalul din sectorul bugetar, cu excepția personalului militar, a polițiștilor și funcționarilor publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare, și care cuprinde salariul de bază ori, după caz, indemnizația lunară sau indemnizația de încadrare, sporurile, indemnizațiile, primele, premiile, precum și celelalte elemente ale sistemului de salarizare corespunzătoare fiecărei categorii de personal din sectorul bugetar prevăzute de prezenta lege;

z) solda de funcție/salariul de funcție reprezintă suma de bani la care are dreptul lunar personalul militar, polițiștii și funcționarii publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare, corespunzător funcției îndeplinite, stabilită/stabilit conform anexelor nr. V și VI, în care este inclusă gradația de vechime în muncă. Solda de funcție/salariul de funcție nu poate fi mai mică/mic decât nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată;

aa) solda lunară/salariul lunar cuprinde solda de funcție/salariul de funcție, solda de grad/salariul gradului profesional deținut, și, după caz, solda de comandă/salariul de comandă, indemnizații, compensații, sporuri, prime, premii și alte drepturi salariale în bani reglementate de prezenta lege;

bb) sporul reprezintă un element al salariului lunar, soldei lunare/salariul lunar, acordat ca procent la salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare și indemnizația lunară, conform anexelor prezentei legi, incluzând gradația de vechime și excluzând orice alt drept salarial, sau în funcție de valoarea de referință, în condițiile legii, pentru fiecare categorie de personal;

cc) structura de grade salariale reprezintă un sistem de ierarhizare a funcțiilor din sectorul bugetar, prin raportare la valoarea muncii asociate acestor funcții, fiecare grad salarial grupând funcții similare ca valoare. Structura de grade este prevăzută la art. 9;

dd) treapta profesională reprezintă nivelul de ierarhizare în cadrul funcțiilor cu studii medii;

ee) valoarea de referință reprezintă cuantumul exprimat în lei, stabilit anual în primul semestru al fiecărui an pentru anul următor prin hotărâre a Guvernului, care se înmulțește cu coeficientul de salarizare prevăzut de lege pentru fiecare funcție, rezultând salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, solda de grad/salariul gradului profesional, indemnizația de încadrare, indemnizația lunară, la gradația 0, după caz, respectiv se înmulțește cu coeficientul de țară stabilit prin hotărâre a Guvernului, rezultând baza de calcul pentru țara în care își are sediul o misiune diplomatică, oficiu consular sau institut cultural românesc.

ff) venitul salarial al personalului din sectorul bugetar cuprinde salariile de bază, soldele de funcţie/salariile de funcţie, soldele de grad/salariile gradului profesional deţinut, gradaţiile, soldele de comandă/salariile de comandă, indemnizaţiile de încadrare, indemnizaţiile lunare şi, după caz, sporurile, indemnizaţiile, primele şi premiile, precum şi alte drepturi în bani şi/sau în natură, corespunzătoare fiecărei categorii de personal din sectorul bugetar.

CAPITOLUL II
Ierarhizarea funcțiilor

Procesul și criteriile de evaluare a funcțiilor

ART. 8

(1) Ierarhizarea funcțiilor și încadrarea lor în grade salariale în cadrul structurii de grade salariale, definită la art. 7 lit. cc), în vederea stabilirii salariilor de bază, indemnizațiilor de încadrare, soldelor de funcție/salariilor de funcție și a indemnizațiilor lunare, atât între domeniile de activitate, cât și în cadrul aceluiași domeniu, au la bază o metodă analitică de evaluare a funcțiilor.

(2) Criteriile care se aplică pentru evaluarea funcțiilor din sectorul bugetar sunt următoarele:

a) cunoștințe și experiență;
b) complexitate, creativitate și diversitate a activităților;
c) autonomie conceptuală și impactul deciziilor;
d) influență, coordonare și supervizare;
e) relaționare internă, externă și cerințe de comunicare;
f) condiții de muncă;
g) incompatibilități și regimuri speciale.

(3) Definițiile criteriilor de evaluare ale funcțiilor sunt prevăzute la art.7.

(4) Prin procesul de evaluare a funcțiilor se stabilește punctajul corespunzător nivelului pe care funcțiile evaluate îl prezintă pentru fiecare dintre criteriile prevăzute la alin. (2). Acel nivel se determină prin analiza sarcinilor aferente unei funcții. Punctajul total obținut determină poziționarea funcției în gradul salarial, prin raportare la intervalele de punctaje stabilite pentru fiecare grad salarial conform metodologiei prevăzute la alin. (5).
(5) Metodologia de evaluare a funcțiilor prevăzute în anexele nr. I-V, VII și VIII și intervalele de punctaje pentru fiecare dintre cele 12 grade salariale din structura de grade salariale, se aprobă prin hotărâre a Guvernului, la propunerea Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale și a Ministerului Finanțelor, în termen de 180 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi.
(6) În cazul funcțiilor prevăzute în anexele nr. I-V, VII și VIII, ajustarea poziționării lor în structura de grade salariale, precum și introducerea de noi funcții în structura de grade salariale se realizează pe baza evaluării funcțiilor, potrivit metodologiei prevăzute la alin. (5), iar ajustarea poziționării sau introducerea unor noi funcții se aprobă numai prin modificarea prezentei legi, cu fundamentarea corespunzătoare a impactului bugetar.
(7) Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale este responsabil de coordonarea procesului de evaluare a funcțiilor la nivelul sistemului bugetar, potrivit metodologiei aprobate prin hotărârea Guvernului prevăzută la alin. (5), în vederea aplicării unitare a metodologiei, asigurând instrumentele metodologice, verificarea coerenței rezultatelor și mecanismul de revizuire.
(8) Pe baza rezultatelor evaluării funcțiilor, Ministerul Muncii Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale și Ministerul Finanțelor elaborează și promovează în comun proiectele de acte normative necesare actualizării clasificărilor, ierarhiilor și corespondențelor dintre funcții, clase/grade și nivelurile de salarizare.
(9) Prevederile alin.(4)-(8) nu sunt aplicabile pentru personalul încadrat pe funcțiile din anexa nr. VI la prezenta lege.

Structura de grade salariale și grila de salarizare
ART. 9
(1) Structura de grade salariale include 12 grade salariale.
(2) Fiecărui grad salarial îi corespunde un interval de coeficienți, după cum urmează:

Gradul salarial	**Coeficientul minim**	**Coeficientul maxim**
1	1,00	1,19
2	1,20	1,34
3	1,35	1,49
4	1,50	1,64
5	1,65	1,83
6	1,84	2,09
7	2,10	2,39
8	2,40	3,29
9	3,30	4,19
10	4,20	5,59
11	5,60	6,49
12	6,50	8,00

(3) Cuantumul valorii de referință definite la art. 7 lit. dd) se propune de către Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale și de către Ministerul Finanțelor, în cadrul mandatului

instituțional comun, cu avizul Consiliului Fiscal, în primul semestru al fiecărui an pentru anul următor și se stabilește anual, cu consultarea Consiliului Naţional Tripartit pentru Dialog Social, prin hotărâre a Guvernului, cu respectarea prevederilor din Legea responsabilității fiscale nr. 69/2010, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și a art. 6 lit. h) din prezenta lege, cu încadrarea în plafoanele anuale pentru cheltuielile de personal stabilite în cadrul fiscal-bugetar din strategia fiscal-bugetară și cu luarea în considerare a raportului prevăzut la alin.(5).

(4) Cuantumul valorii de referință se stabilește astfel încât procentul majorării cheltuielilor de personal ale bugetului general consolidat să nu depășească procentul creșterii nominale a produsului intern brut, prevăzut în cadrul macroeconomic utilizat la construcția cadrului fiscal-bugetar din strategia fiscal-bugetară, în conformitate cu prevederile art. 28 din Legea nr. 69/2010, republicată, cu modificările și completările ulterioare. În cazul în care pe parcursul anului prognoza produsului intern brut se înrăutățește, cuantumul valorii de referință nu se modifică.

(5) În luna iunie a fiecărui an, Ministerul Finanțelor întocmește un raport referitor la aplicarea valorii punctului de referință, conform alin.(3). Raportul va cuprinde și impactul financiar determinat de aplicarea valorii de referință, impactul financiar al aplicării celorlalte prevederi ale legii, precum și orice alte modificari legislative cu impact asupra veniturilor salariale din sistemul public, raportate la obiectivul de reducere a masei salariale din sectorul public. Raportul se publică pe site-ul Ministerului Finanțelor.

(6) Actele normative subsecvente elaborate în baza prezentei legi vor fi însoțite de o declarație de impact financiar, neputând depăși alocările bugetare, și vor fi adoptate cu avizul Ministerului Finanțelor, Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale și al Consiliului Fiscal.

CAPITOLUL III
Salariile de bază, soldele de funcție/salariile de funcție, indemnizațiile de încadrare și indemnizațiile lunare în sectorul bugetar

SECȚIUNEA 1
Stabilirea salariilor de bază, soldelor de funcție/salariilor de funcție, indemnizațiilor de încadrare și indemnizațiilor lunare

ART. 10

(1) Stabilirea salariului de bază se face corespunzător funcției pe care s-a făcut încadrarea personalului. Nu este permisă stabilirea salariului de bază prin asimilarea cu salariul corespunzător altei funcții, cu excepția cazurilor stabilite prin prezenta lege.

(2) Coeficienții de salarizare pentru funcțiile din fiecare domeniu de activitate corespunzător celor 7 familii ocupaționale de funcții bugetare, pentru funcțiile ocupate de personalul din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral din venituri proprii, precum și pentru funcțiile de demnitate publică, sunt prevăzuți în anexele nr. I - IX.

(3) Diferențierea salariilor de bază, a soldelor de funcție/salariilor de funcție, indemnizațiilor de încadrare și a indemnizațiilor lunare se realizează prin utilizarea coeficienților de salarizare cuprinși între 1,00 și 8,00, corespunzători poziției funcțiilor în ierarhia de salarizare.

(4) Salariile de bază, soldele de funcție/salariile de funcție, indemnizațiile de încadrare și indemnizațiile lunare se stabilesc prin înmulțirea coeficienților de salarizare prevăzuți în anexele I-IX cu valoarea de referință, rotunjindu-se din leu în leu în favoarea salariatului.

(5) Salariile de bază pentru funcțiile de execuție sunt diferențiate pe funcții, grade/trepte profesionale și gradații de vechime și se calculează aplicând cele 6 gradații de vechime, conform prevederilor art. 13.

(6) În salariul de bază pentru funcțiile de conducere este inclusă gradația aferentă tranșei de vechime în muncă, la nivel maxim.

(7) Salariul de bază pentru funcțiile de conducere prevăzute cu grad managerial I și II se stabilește de către conducătorul instituției publice, în raport cu responsabilitatea, complexitatea și impactul deciziilor impuse de atribuțiile corespunzătoare activității desfășurate.

(8) Dacă salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare sau, după caz, indemnizația lunară pentru o funcție din sectorul bugetar, calculată conform prezentei legi pentru un program de lucru de 8 ore zilnic, este mai mică decât valoarea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, atunci persoana care ocupă funcția respectivă beneficiază de plata unei sume egale cu salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată. În cazul în care programul normal de muncă este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, persoana care ocupă funcția respectivă beneficiază de plata unei sume calculate prin raportarea salariului de bază minim brut pe țară la numărul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat.

Modul de stabilire a indemnizațiilor lunare pentru funcțiile de demnitate publică

ART. 11

(1) Indemnizațiile lunare pentru funcțiile de demnitate publică se determină prin înmulțirea coeficienților de salarizare prevăzuți în anexa nr. IX cu valoarea de referință stabilită conform art.9 alin.(3).

(2) Perioada în care persoanele prevăzute la alin. (1) au ocupat funcții de demnitate publică constituie vechime în muncă și în specialitate.

(3) Gradele salariale corespunzătoare structurii de grade salariale pentru funcțiile de demnitate publică sunt exceptate de la aplicarea prevederilor art.8 alin.(1)-(4).

Stabilirea salarizării pentru funcții specifice

ART. 12

Autoritățile, instituțiile publice și celelalte unități bugetare pot include în statele de funcții și unele funcții specifice altor domenii de activitate bugetară, prevăzute în anexele la prezenta lege, care se dovedesc a fi necesare desfășurării activității.

SECȚIUNEA a 2-a

Gradațiile corespunzătoare tranșelor de vechime în muncă

ART. 13

(1) Fiecărei funcţii, fiecărui grad/treaptă profesională îi corespund 6 gradaţii, corespunzătoare tranşelor de vechime în muncă, cu excepţia funcţiilor de demnitate publică, funcţiilor de conducere și funcțiilor publice corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici pentru care gradaţia este inclusă în salariul de bază/indemnizaţia lunară prevăzute pentru aceste funcţii în anexele nr. I - IX, precum şi cu excepția personalului militar, poliţiştilor şi funcţionarilor publici cu statut special din sistemul administraţiei penitenciare.

(2) Coeficienții de salarizare prevăzuți în anexele nr. I-VIII pentru funcțiile de execuție sunt stabiliți la gradația 0.

(3) Tranșele de vechime în muncă în funcție de care se acordă cele 6 gradații, precum și cotele procentuale corespunzătoare acestora, calculate la salariul de bază/indemnizația de încadrare avute la data îndeplinirii condițiilor de trecere în gradație și incluse în acestea, sunt următoarele:

a) gradația 0 - până la 3 ani;
b) gradația 1 - de la 3 ani la 5 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază/indemnizației de încadrare prevăzut în anexele la prezenta lege cu cota procentuală de 7,5%, rezultând noul salariu de bază/indemnizație de încadrare;
c) gradația 2 - de la 5 ani la 10 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază/indemnizației de încadrare avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază/indemnizație de încadrare;

d) gradația 3 - de la 10 ani la 15 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază/indemnizației de încadrare avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază/indemnizație de încadrare;
e) gradația 4 - de la 15 ani la 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază/indemnizației de încadrare avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază/indemnizație de încadrare;
f) gradația 5 - peste 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază/indemnizației de încadrare avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază/indemnizație de încadrare.

(4) Gradația obținută se acordă cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-au împlinit condițiile de acordare.

(5) Pentru personalul nou-încadrat, salariul de bază/indemnizația de încadrare se determină prin aplicarea succesivă a majorărilor prevăzute la alin.(3), corespunzător gradației deținute.

(6) Pentru acordarea gradației corespunzătoare tranșei de vechime în muncă, angajatorul va lua în considerare integral și perioadele lucrate anterior în alte domenii de activitate decât cele bugetare.

SECȚIUNEA a 3-a
Sporuri și alte drepturi salariale

Drepturi salariale pentru activitatea de control financiar preventiv
ART. 14
Personalul care exercită activitatea de control financiar preventiv, pe perioada de exercitare a acesteia, beneficiază de un spor la salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție de 10%.

Sporul pentru activitatea prestată în proiecte finanțate din fonduri externe
ART. 15
(1) Personalul din instituțiile și/sau autoritățile publice nominalizat în echipele de proiect pentru proiectele finanțate din fonduri europene rambursabile/nerambursabile și/sau fonduri externe rambursabile/nerambursabile, beneficiază de un spor de până la 40% din salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare și indemnizația lunară, indiferent de numărul de proiecte în care este implicat. Acest spor se aplică proporțional cu timpul efectiv alocat activităților pentru fiecare proiect și cu progresul tehnic/financiar raportat.

(2) Președinții și vicepreședinții consiliilor județene și primarii și viceprimarii unităților administrativ-teritoriale care implementează proiecte finanțate din fonduri europene rambursabile/nerambursabile și/sau fonduri externe rambursabile/nerambursabile pot beneficia de un spor cu o valoare de maximum 40% din indemnizația lunară în limita bugetului aprobat cu această destinație.

(3) Pentru fiecare proiect contractat în condițiile alin.(1), conducătorul instituției/autorității publice nominalizează, prin act administrativ, persoanele care fac parte din echipa de proiect. Numărul maxim de persoane la nivelul unei instituții sau autorități dintre cele prevăzute la alin.(1) care pot fi nominalizate în echipele de proiecte pentru proiectele finanțate din fonduri europene nerambursabile și/sau fonduri externe rambursabile este cel stabilit de prevederile contractului/acordului/ordinului de finanțare semnat de către instituția beneficiară cu autoritatea finanțatoare.

(4) Echipa de proiect din instituția beneficiară este responsabilă de realizarea activităților stabilite a fi efectuate în mod direct în graficul de activități aprobat, precum și a celor care derivă din obligațiile beneficiarului față de autoritatea finanțatoare, conform contractului/acordului/ordinului de finanțare semnat și în conformitate cu sistemul de management și control intern aplicabil. Activitățile prestate de către personalul instituției sau autorității publice nominalizat în echipele de proiect în cadrul proiectelor finanțate din fondurile prevăzute la alin.(1) vor fi reflectate corespunzător în cuprinsul fișei postului, conform prevederilor legale în vigoare.

(5) Coordonatorul de proiect/managerul de proiect/șeful de proiect avizează fișele de pontaj care atestă timpul efectiv lucrat în cadrul fiecărui proiect, pentru fiecare dintre persoanele nominalizate în echipa de proiect.
(6) Sporurile prevăzute la alin. (1)-(2) se acordă de la data implementării contractului/acordului/ordinului de finanțare de către părțile contractante, respectiv instituția beneficiară și autoritatea finanțatoare, începând cu data intrării în vigoare a prezentei legi. Sporul se acordă numai pe perioada de implementare a proiectului, astfel cum a fost stabilită în contractul/acordul/ordinul de finanțare semnat, pe răspunderea ordonatorului de credite în cadrul căruia este organizată echipa de proiect.
(7) Prevederile prezentului articol nu sunt aplicabile personalului care beneficiază de prevederile art.16 alin.(1) și (2).
(8) Cheltuielile cu salariile lunare și soldele lunare/salariile lunare ale personalului din echipele de proiecte finanțate din fonduri europene rambursabile/nerambursabile, inclusiv contribuțiile salariale aferente, pot fi rambursate de către autoritatea finanțatoare, în conformitate cu regulile de eligibilitate și procedurile de rambursare aplicabile, precum și cu procentul de cofinanțare stabilit în contractul/acordul/ordinul de finanțare semnat cu autoritatea finanțatoare. Pentru persoanele implicate în mai multe echipe de proiecte, rambursarea cheltuielilor se face pentru fiecare proiect în parte, proporțional cu timpul efectiv realizat, conform fișei de pontaj.
(9) Prin excepție de la prevederile alin.(1), în cadrul instituțiilor și/sau autorităților publice poate fi încadrat personal cu contract individual de muncă pe durată determinată, pe posturi în afara organigramei, prin act administrativ al conducătorului instituției.
(10) Angajarea personalului prevăzut la alin.(9) se face cu scopul de a desfășura exclusiv activități în cadrul proiectelor finanțate în condițiile alin.(1), conform prevederilor contractului/acordului/ordinului de finanțare semnat de către instituția beneficiară cu autoritatea finanțatoare și în limita sumelor alocate.
(11) Personalului prevăzut la alin.(9) i se aplică tarifele orare prevăzute de cererile de finanțare și Ghidul solicitantului - condiții generale și specifice aplicabile, cu aprobarea ordonatorului de credite în cadrul căruia este organizată echipa de proiect/unitatea de implementare a proiectului.
(12) Cheltuielile cu salariile personalului care își desfășoară activitatea în cadrul proiectelor finanțate din fonduri externe/europene rambursabile/nerambursabile, pe bază de contract individual de muncă pe perioadă determinată, se suportă din titlul de cheltuieli din care este finanțat proiectul, în limita bugetului aprobat.
(13) Conducătorul instituției/autorității publice care încadrează personal cu contract individual de muncă pe perioadă determinată, pe posturi în afara organigramei, asigură respectarea condițiilor legale privind numărul maxim de ore lucrate și cumulul de funcții.
(14) Criteriile pe baza cărora se stabilește procentul sporului pentru persoanele prevăzute la alin.(1)-(2) precum și condițiile de înființare a posturilor în afara organigramei potrivit alin.(9) în cadrul instituțiilor și/sau autorităților publice care implementează proiecte finanțate din fonduri externe/europene rambursabile/nerambursabile se realizează pe baza unui regulament-cadru inițiat de Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației și Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene, cu avizul Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului în termen de 90 zile de la data publicării în Monitorul Oficial al României, Partea I a prezentei legi.
(15) Pentru personalul încadrat cu contract individual de muncă pe durată determinată potrivit alin.(9), ocuparea posturilor se face în baza unei proceduri interne de recrutare și selecție, aprobată prin decizie a ordonatorului principal de credite, care să respecte cel puțin principiile transparenței, tratamentului egal și nediscriminării și utilizării eficiente a fondurilor publice.
(16) Conducătorul instituției/autorității publice are obligația de a asigura respectarea condițiilor și limitelor stabilite prin prevederile prezentei legi la nivelul tuturor echipelor de proiecte organizate în cadrul instituției/autorității publice pe care o conduce.

(17) Sporul prevăzut la prezentul articol nu se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor prevăzută la art.21 alin.(2), în măsura în care acesta se decontează din fonduri externe nerambursabile.
(18) Partea aferentă cofinanțării plătită din titlul I cheltuieli de personal din cuantumul sporului prevăzut la alin.(1)-(2) se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor prevăzută la art.21 alin.(2).

Sporul pentru administrarea resurselor europene și consolidarea finanțelor publice
ART. 16
(1) Personalul prevăzut la art.1 din Legea nr. 490/2004 privind stimularea financiară a personalului care gestionează fonduri comunitare, cu modificările și completările ulterioare, precum și personalul din structurile cu rol de organisme intermediare pentru programele operaționale, pe durata desfășurării activității în acest domeniu, beneficiază de un spor de până la 40% din salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție și indemnizația de încadrare.
(2) Personalul din cadrul Direcției pentru coordonarea agențiilor de plăți, prevăzut la art. 11 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.41/2014 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției pentru Finanțarea Investițiilor Rurale, prin reorganizarea Agenției de Plăți pentru Dezvoltare Rurală și Pescuit, aprobată prin Legea nr.43/2015, cu modificările ulterioare, personalul prevăzut la art.16 alin.(1) din aceeași ordonanță de urgență, precum și personalul prevăzut la art.7 alin.(1) din Legea nr.1/2004 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției de Plăți și Intervenție pentru Agricultură, cu modificările și completările ulterioare, pe durata desfășurării activității în acest domeniu, beneficiază de un spor de până la 40% din salariul de bază, în limita alocării bugetare.
(3) Sporul prevăzut la alin.(1) și (2) se acordă în baza criteriilor stabilite prin hotărâre a Guvernului, inițiată de către Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației, Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene, cu avizul Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale, în termen de 90 zile de la data publicării în Monitorul Oficial al României, Partea I, a prezentei legi.
(4) Sporul prevăzut la alin.(1) și (2) se acordă numai în perioada cât persoana își desfășoară activitatea în condițiile prevăzute la alin.(1) și (2).
(5) Personalul din cadrul aparatului propriu al autorității publice centrale cu rol de sinteză și coordonare în domeniul finanțelor publice, instituție cu atribuții de elaborare, fundamentare și avizare a politicilor și actelor normative cu impact fiscal-bugetar aplicabile întregii administrații publice centrale si locale, de coordonare a procesului bugetar, de monitorizare a fluxurilor financiare publice, de administrare a datoriei publice și a trezoreriei statului, de identificare si asigurare a resurselor financiare pentru cheltuielile neeligibile si cofinanțarea proiectelor finanțate din fonduri externe nerambursabile, precum si de creare a cadrului legislativ, procedural si financiar pentru gestionarea acestor fonduri, precum și personalul din cadrul instituțiilor publice aflate în subordinea acesteia și al structurilor subordonate acestora, instituții cu atribuții în domeniul impozitelor, taxelor, contribuţiilor şi al altor venituri bugetare, prin intermediul procedurilor de gestiune, colectare, control fiscal care aplică politica şi legislaţia vamală, respectiv fiscală, în domeniul supravegherii produselor accizabile, instituții care exercită atribuţii de autoritate vamală şi control operativ şi inopinat privind prevenirea, descoperirea şi combaterea oricăror acte şi fapte care au ca efect frauda vamală şi fiscală, precum şi a altor fapte date prin lege în competența sa, cu atribuții în domeniul autorizării, controlului și supravegherii în domenii reglementate specific, centralizării achizițiilor publice la nivel guvernamental, prevenirii și combaterii spălării banilor, supravegherii publice a activității de audit statutar al entităților de interes public, poate beneficia, în funcție de atribuțiile efectiv exercitate și de contribuția la îndeplinirea obiectivelor specifice, de un spor în cuantumul prevăzut la alin. (1), calculat la salariul de bază, cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate prin buget. Categoriile de personal, criteriile de acordare și cuantumul sporului, se stabilesc prin ordin al conducătorului instituției respective, cu aprobarea conducătorului autorității publice centrale cu rol de sinteză și coordonare în domeniul finanțelor publice, după caz.
(6) Sporul prevăzut la alin.(5) nu se cumulează cu sporul prevăzut la alin.(1).
(7) Sporurile prevăzute la prezentul articol nu se iau în calcul la determinarea limitei sporurilor prevăzută la art.21 alin.(2).

CAPITOLUL IV
Alte drepturi salariale

SECȚIUNEA 1
Sporuri

Sporul pentru munca de noapte
ART. 17
(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.
(2) Sporul de noapte nu se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor prevăzută la art. 21 alin.(2).

Sporul pentru munca suplimentară
ART. 18
(1) Munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru, precum și munca prestată în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează, se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.
(2) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin. (1), munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru se plătește în luna următoare cu un spor de 75% din salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare, corespunzător orelor suplimentare efectuate.
(3) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin.(1), 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, se plătește în luna următoare cu un spor de 100% din salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare, corespunzător orelor suplimentare efectuate.
(4) Plata muncii în condițiile alin. (2) și (3) se poate face numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de șeful ierarhic în scris, fără a se depăși 360 de ore anual. În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul sindicatelor reprezentative sau, după caz, al reprezentanților salariaților, potrivit legii.
(5) La locurile de muncă la care durata normală a timpului de lucru a fost redusă prin legi speciale, sub 8 ore pe zi, depășirea programului de lucru astfel aprobat se poate face numai temporar, fiind obligatorie compensarea cu timp liber corespunzător.
(6) Prevederile prezentului articol nu se aplică personalului trimis în misiune permanentă în străinătate, persoanelor salarizate prin plata cu ora, prin cumul de funcții în cadrul aceleiași instituții sau autorități publice ori persoanelor angajate cu timp parțial.
(7) Sporul pentru munca suplimentară nu se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor prevăzută la art. 21 alin.(2).

Sporul pentru persoanele cu handicap
ART. 19
(1) Persoanele care, în conformitate cu certificatul de încadrare în grad de handicap, sunt încadrate în grad de handicap grav sau accentuat, de oricare tip prevăzut de art. 86 alin.(2) din Legea nr.448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată, cu modificările și

completările ulterioare, beneficiază, pe perioada valabilității certificatului, pentru activitatea desfășurată în cadrul programului normal de lucru, de un spor de 15% din valoarea de referință.
(2) Cuantumul sporului prevăzut la alin.(1) nu se ia în calcul la determinarea limitei prevăzute la art.21 alin.(2).

Sporul pentru condiții de muncă
ART. 20
Locurile de muncă și categoriile de personal, precum și mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă prevăzut în anexele nr. II, III, V, VI, VII și VIII și condițiile de acordare a acestuia se stabilesc, în cel mult 60 de zile de la publicarea prezentei legi în Monitorul Oficial al României, Partea I, prin regulament-cadru elaborat de către fiecare dintre ministerele coordonatoare ale domeniilor de activitate bugetară sănătate și asistență socială, cultură, administrație, de către instituțiile de apărare, ordine publică și securitate națională, precum și de către autoritățile publice centrale autonome, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului, la propunerea fiecăruia dintre ministerele coordonatoare, a fiecăreia dintre instituțiile de apărare, ordine publică și securitate națională sau a fiecăreia dintre autoritățile publice centrale autonome, cu avizul Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale și al Ministerului Finanțelor și cu consultarea federațiilor sindicale reprezentative domeniului de activitate.

Limitarea sporurilor și al altor elemente de salarizare
ART. 21
(1) Limita maximă a sporurilor, indemnizațiilor, primelor, premiilor și a altor elemente ale salariului lunar și soldei lunare/salariului lunar specific fiecărui domeniu de activitate este prevăzută în prezenta lege și în anexele nr. I - VIII.
(2) Suma sporurilor, indemnizațiilor, primelor și premiilor nu poate depăși 20% din suma salariilor de bază, a soldelor de funcție/salariilor de funcție, soldelor de grad/salariilor gradului profesional deținut, a indemnizațiilor de încadrare și a indemnizațiilor lunare, după caz, pe ordonator principal de credite, pe surse de finanțare, cu excepția celor prevăzute a fi exceptate de la calculul acestui plafon.
(3) Prevederile alin. (2) nu se aplică personalului trimis în misiune în străinătate.

SECȚIUNEA a 2-a
Premiul de performanță
ART. 22
(1) Ordonatorii de credite pot stabili, trimestrial, semestrial sau anual, după caz, premii de performanță pentru personalul care a realizat sau a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitatea instituției/autorității publice sau a sistemului din care face parte, a participat la activități cu caracter deosebit, a efectuat lucrări cu caracter excepțional ori a avut un volum de activitate ce depășește în mod semnificativ volumul optim de activitate.
(2) Prin excepție de la prevederile alin. (1), pentru personalul didactic și didactic auxiliar încadrat pe Anexa I, premiul de performanță poate fi stabilit la doi ani.
(3) Premiile de performanță se plătesc lunar pentru o perioadă de timp egală cu cea pentru care a fost evaluată performanța și pentru care a fost determinat acest drept salarial.
(4) Premiile de performanță se acordă în raport cu complexitatea sarcinilor îndeplinite, în baza criteriilor stabilite prin regulamente-cadru elaborate de către ministerele coordonatoare ale celor 7 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.
(5) Regulamentele cadru prevăzute la alin. (4) sunt elaborate 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.

(6) Valoarea totală a premiilor de performanță acordate într-un an calendaristic la nivelul fiecărui ordonator principal de credite nu poate depăși 4% din suma prevăzută pentru cheltuielile cu salariile de bază, soldele de funcție/salariile de funcție, soldele de grad, salariile gradului profesional deținut, gradațiile și soldele de comandă, salariile de comandă, indemnizațiile de încadrare și indemnizațiile lunare, după caz, sub condiția încadrării în fondurile aprobate prin buget.

(7) Premiile de performanță pot fi acordate:

a) pentru cel mult 30% din numărul total de posturi aferente funcțiilor de execuție ocupate la nivel de instituție/autoritate publică;

b) pentru cel mult 30% din numărul total de posturi aferente funcțiilor de conducere și funcțiilor publice corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici ocupate la nivel de instituție/autoritate publică.

(8) Pentru determinarea numărului maxim de salariați cărora li se poate acorda premiul de performanță într-un an calendaristic, procentele prevăzute la alin. (7) se aplică la numărul total de posturi ocupate la finalul anului calendaristic anterior.

(9) Valoarea individuală a premiului de performanță nu poate fi mai mică de 10% sau mai mare de 20% din salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție sau, după caz, indemnizația de încadrare, la care respectivul salariat a avut dreptul pe parcursul anului calendaristic pentru care se acordă premiul de performanță, calculată la 3 luni, 6 luni, respectiv 12 luni.

(10) Premiul de performanță nu se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor prevăzută la art. 21 alin.(2).

(11) Începând cu data intrării în vigoare a prezentei legi, prevederile alin.(1)-(10) se aplică exclusiv personalului didactic și didactic auxiliar care ocupă funcții prevăzute în anexa nr. I. Pentru celelalte categorii de personal prevederile alin. (1)-(10) se aplică începând cu anul 2028, numai în măsura în care, pentru anul anterior, a fost respectată ținta de deficit bugetar al bugetului general consolidat, prevăzută pentru anul respectiv în strategia fiscal-bugetară.

(12) Prevederile alin. (1) nu se aplică personalului trimis în misiune permanentă în străinătate.

Sporul pentru dezvoltarea capacității fiscal-bugetare la nivelul administrației publice locale

ART. 23

(1) Personalul încadrat pe funcțiile din administrația publică locală, prevăzute în Anexa VIII, capitolul I lit. A sub-capitolul III și capitolul II, sub-capitolul IV la prezenta lege poate beneficia de un spor pentru dezvoltarea capacității fiscal-bugetare la nivelul administrației publice locale.

(2) Valoarea individuală a sporului prevăzut la alin. (1) nu poate fi mai mare de 15% din salariul de bază.

(3) În cazul personalului încadrat în administrația publică locală de la nivelul comunelor, orașelor, municipiilor și sectoarelor municipiului București, sporul prevăzut la alin. (1) poate fi acordat numai dacă valoarea cheltuielilor de personal raportate în cadrul capitolului bugetar „Autorități publice și acțiuni externe” pentru anul bugetar anterior, nu depășește 50% din veniturile din impozitele locale încasate în anul bugetar anterior.

(4) În cazul personalului încadrat în administrația publică locală de la nivelul județelor și a municipiului București, sporul prevăzut la alin. (1) poate fi acordat numai dacă valoarea cheltuielilor de personal raportate în cadrul capitolului bugetar „Autorități publice și acțiuni externe” pentru anul bugetar anterior, nu depășește 20% din veniturile din cota directă din impozitul pe venit încasate în anul bugetar anterior.

(5) Cuantumul sporului și categoriile de personal care pot beneficia de sporul prevăzut la alin. (1) se stabilesc prin dispoziție a ordonatorului principal de credite, pe baza unui regulament aprobat de autoritatea deliberativă de la nivelul unității/subdiviziunii administrativ teritoriale.

CAPITOLUL V

Alte dispoziții

Salarizarea în caz de suspendare a raportului de muncă sau de serviciu
ART. 24
(1) Personalul care s-a aflat în concediu plătit pentru creșterea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 7 ani, în cazul copilului cu handicap, precum și personalul ale cărui raporturi de muncă sau raporturi de serviciu au fost suspendate din alte cauze, potrivit legii, la reluarea activității își păstrează gradul sau treapta profesională în care a fost încadrat anterior suspendării, salarizarea urmând a se face potrivit nivelului de salarizare prevăzut în anexele la lege, corespunzător funcției deținute.
(2) Pentru personalul prevăzut la alin. (1), gradația se stabilește luând în considerare și perioadele care, conform legilor speciale aplicabile, constituie vechime în muncă care se are în vedere la stabilirea drepturilor salariale.

Cumulul de funcții pentru unele funcții specifice
ART. 25
(1) În cazuri excepționale, temeinic justificate și stabilite prin act administrativ al ordonatorului de credite, posturile vacante și temporar vacante aferente funcțiilor didactice, funcțiilor de specialitate medico-sanitară și asistență socială și funcțiilor de specialitate artistică pot fi ocupate și prin cumul de funcții de personal angajat, cu respectarea prevederilor legale privind cumulul de funcții și a celor referitoare la ocuparea posturilor vacante, în condițiile prevăzute la alin.(2).
(2) Posturile vacante și temporar vacante aferente funcțiilor didactice, funcțiilor de specialitate medico-sanitară și asistență socială și funcțiilor de specialitate artistică, care nu au putut fi ocupate prin concurs, pot fi ocupate prin cumul și de către persoane din aceeași unitate și numai în condițiile în care programul funcției cumulate nu se suprapune celui corespunzător funcției de bază.

Încadrarea și promovarea unor categorii de personal
ART. 26
(1) Încadrarea și promovarea personalului plătit din fonduri publice pe funcții, grade sau trepte profesionale se fac potrivit prevederilor din statute sau alte acte normative specifice domeniului de activitate, aprobate prin legi, hotărâri ale Guvernului sau acte administrative ale ordonatorului principal de credite, după caz.
(2) Pentru personalul contractual sau alte categorii de personal care nu beneficiază de statute speciale, ocuparea unui post vacant sau temporar vacant și promovarea personalului se fac prin concurs sau examen, pe baza regulamentului-cadru care se aprobă prin hotărâre a Guvernului.
(3) Ordonatorii de credite pot aproba demararea procedurilor privind promovarea pe funcții, grade sau trepte profesionale a personalului numai cu condiția încadrării în cheltuielile de personal aprobate în buget.

Detașarea, delegarea și alte drepturi
ART. 27
(1) Prevederile din actele normative referitoare la transfer, mutare, acordarea concediilor, cheltuieli de transport, cheltuieli cu cazarea și locuința rămân în vigoare.
(2) Drepturile și obligațiile personalului autorităților și instituțiilor publice care îndeplinește unele activități cu caracter temporar, în țară și în străinătate, inclusiv cu ocazia delegării sau detașării, se stabilesc prin hotărâre a Guvernului, dacă prin prezenta lege sau alte acte normative în vigoare nu se reglementează altfel.
(3) Până la data intrării în vigoare a actelor normative prevăzute la alin.(2), rămân aplicabile prevederile referitoare la delegare și detașare din actele normative în vigoare la data prevăzută la art.36 alin.(1).

Exercitarea cu caracter temporar a unei funcții de conducere

ART. 28
(1) Exercitarea cu caracter temporar a unei funcții de conducere se realizează prin numirea temporară a unei persoane angajate/numite care îndeplinește condițiile specifice pentru ocuparea funcției de conducere și care nu a fost sancționată disciplinar, până la ocuparea prin concurs a postului, dacă în statute sau în legi speciale nu se prevede altfel.
(2) În perioada în care persoana angajată/numită exercită cu caracter temporar o funcție de conducere, aceasta beneficiază de drepturile salariale aferente funcției de conducere respective.

Transparența veniturilor salariale
ART. 29
(1) Autoritățile și instituțiile publice prevăzute la art.2 alin.(1) au obligația de a publica la sediul propriu și pe pagina proprie de internet, în datele de 30 aprilie și 31 octombrie ale fiecărui an, precum și de a menține publicată o listă a tuturor funcțiilor din autoritățile sau instituțiile publice respective, care intră în categoria personalului plătit din fonduri publice, cuprinzând următoarele:
a) codul și denumirea funcției;
b) salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare sau indemnizația lunară, după caz;
c) denumirea, baza de calcul, cota procentuală, valoarea brută a sporurilor și a majorărilor salariului de bază pentru fiecare funcție, precum și baza legală a acordării acestora;
d) orice alte drepturi în bani și/sau în natură, dacă este cazul, precum și baza legală a acordării acestora;
e) orice informații privind posibilele limitări ale venitului salarial, precum și baza legală a acestora.
(2) Autoritățile și instituțiile publice care au calitatea de angajatori pentru categoriile de personal enumerate la art.2 alin. (1) și (2) transmit Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale datele prevăzute la alin. (1) lit. a) - e), orice alte informații care sunt utilizate în calculul și analiza venitului salarial, precum și alte date cu privire la funcții și titularii acestora, conform metodologiei prevăzute la alin.(3), în format electronic, în perioadele 1-30 aprilie și respectiv 1 - 31 octombrie a fiecărui an.
(3) Metodologia de completare și transmitere a datelor potrivit alin. (2) se aprobă prin ordin al ministrului muncii, familiei, tineretului și solidarității sociale, care se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I, în termen de 180 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi.
(4) Nerespectarea prevederilor alin.(1) și (2), atrage răspunderea contravențională a conducătorului autorității sau instituției publice în cauză și se sancționează cu amendă între 20.000 și 30.000 lei.
(5) Inspecția Muncii are competența de a constata și sancționa contravenția prevăzută la alin.(4).
(6) Contravenției prevăzute la alin.(4) i se aplică regimul general stabilit prin Ordonanța Guvernului nr.2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr.180/2002, cu modificările și completările ulterioare.
(7) Prevederile alin. (1) - (6) nu se aplică instituţiilor de apărare, ordine publică şi securitate naţională.

Încadrarea și salarizarea personalului de specialitate în domeniul tehnologia informației, comunicații, securitate și apărare cibernetică (denumite în continuare TIC)
ART. 30
(1) Nivelurile de salarizare pentru funcțiile TIC prevăzute în anexa nr. VIII Capitolul II Lit. I se aplică potrivit normelor de clasificare a funcțiilor TIC și a rolurilor TIC corespondente, prin raportare la tipurile și nivelurile competențelor TIC specializate necesare exercitării acestor funcții și roluri.
(2) Normele de clasificare a funcțiilor TIC și a rolurilor TIC corespondente, precum și metodologia de încadrare a personalului care îndeplinește roluri TIC se aprobă prin hotărâre a Guvernului, la propunerea Ministerului Economiei, Digitalizării, Antreprenoriatului și Turismului și a Autorității pentru Digitalizarea României, cu avizul Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale și al Ministerului Finanțelor.
(3) Metodologia prevăzută la alin. (2) stabilește, în principal:

a) etapele și perioada de implementare a încadrării pe funcțiile prevăzute în anexa nr. VIII Capitolul II Lit. I;
b) rolurile și responsabilitățile instituțiilor publice implicate în procesul de implementare a încadrării pe funcțiile prevăzute în anexa nr. VIII Capitolul II Lit. I;
c) condițiile de încadrare pe funcțiile prevăzute în anexa nr. VIII Capitolul II Lit. I în raport cu complexitatea sistemelor informatice și cu alte condiții specifice, după caz, precum și regulile de corespondență între funcțiile TIC prevăzute în anexa nr .VIII Capitolul II Lit. I, rolurile TIC și nivelurile competențelor TIC specializate;
d) criteriile și procedura de încadrare a personalului care, la data intrării în vigoare a prezentei legi, ocupă funcții TIC sau exercită atribuții specifice rolurilor TIC pe funcțiile prevăzute în anexa nr. VIII Capitolul II Lit. I;
e) orice alte măsuri tranzitorii necesare aplicării unitare a prezentei legi.

(4) Hotărârea Guvernului prevăzută la alin. (2) se adoptă în termen de 120 de zile de la data publicării în Monitorul Oficial al României, Partea I, a prezentei legi.

CAPITOLUL VI
Dispoziții tranzitorii și finale

Caracterul drepturilor salariale
ART. 31
Sumele reprezentând drepturile salariale prevăzute de prezenta lege sunt stabilite în valoare brută și sunt supuse regimului fiscal, potrivit legii.

Reîncadrarea personalului
ART. 32
(1) La data intrării în vigoare a prezentei legi, reîncadrarea personalului salarizat potrivit prezentei legi se face pe noile funcții, grade/trepte profesionale, gradație corespunzătoare vechimii în muncă și vechime în specialitate/vechime în învățământ avute, cu stabilirea salariilor de bază, soldelor de funcție/salariilor de funcție, indemnizațiilor de încadrare și indemnizațiilor lunare potrivit prezentei legi.
(2) În cazul în care funcția deținută nu se regăsește în prezenta lege, reîncadrarea se face pe una dintre funcțiile prevăzute în anexe, conform atribuțiilor și condițiilor de ocupare a postului.

Diferența salarială tranzitorie
ART. 33
(1) Începând cu data intrării în vigoare a prezentei legi, în situația în care salariul lunar, solda lunară/salariul lunar determinat potrivit prezentei legi sunt mai mici decât salariul lunar, solda lunară/salariul lunar aferent lunii noiembrie 2026, se acordă o diferență salarială tranzitorie ca drept salarial, pe perioada în care persoana ocupă aceeași funcție și în măsura în care își desfășoară activitatea în aceleași condiții. Diferența salarială tranzitorie se acordă potrivit prevederilor art.7 lit.g).
(2) Diferența salarială tranzitorie acordată potrivit alin. (1) se reduce în mod corespunzător, în limita creșterilor ulterioare ale salariului lunar, soldei lunare/salariului lunar al funcției, până la absorbția integrală a acesteia.
(3) În calculul cuantumului salariului lunar, soldei lunare/salariului lunar aferent lunii noiembrie 2026, luat în considerare pentru calcularea diferenței salariale tranzitorii, nu se includ drepturile salariale pentru activitatea prestată în proiecte finanțate din fonduri europene, determinate potrivit art.16 din Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare.
(4) În calculul cuantumului salariului lunar, soldei lunare/salariului lunar aferent lunii noiembrie 2026, luat în considerare pentru calcularea diferenței salariale tranzitorii, nu se includ drepturile salariale pentru gestionarea de fonduri europene, determinate potrivit art.17, alin.(1) - (2^1) din Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare.

(5) În calculul cuantumului salariului lunar aferent lunii noiembrie 2026, luat în considerare pentru calcularea diferenței salariale tranzitorii, nu se includ stimulentele acordate pentru gestionarea financiară a fondurilor europene.
(6) În calculul cuantumului salariului lunar, soldei lunare/salariului lunar aferent lunii noiembrie 2026, luat în considerare pentru calcularea diferenței salariale tranzitorii, nu se includ drepturile salariale reglementate de Legea-cadru nr. 153/2017 cu modificările și completările ulterioare preluate în prezenta lege la art. 17 și 18 și în anexa nr. II cap. II art. 1-3 la prezenta lege.
(7) Personalului didactic și didactic auxiliar din învățământ care, la data intrării în vigoare a prezentei legi, beneficia de gradație de merit, i se acordă o diferență salarială tranzitorie corespunzătoare acestui drept salarial pe durata pentru care a fost stabilit.
(8) În situația prevăzută la alin. (10), personalul nu poate beneficia simultan și de premiul de performanță prevăzut la art. 22.
(9) Sumele alocate pentru dreptul salarial prevăzut la alin. (10) se iau în calcul la determinarea plafonului prevăzut la art. 22 alin. (6).

Soluționarea contestațiilor
ART. 34
(1) Soluționarea contestațiilor în legătură cu stabilirea salariilor de bază/soldelor de funcție/salariilor de funcție/indemnizațiilor de încadrare, a sporurilor, a premiilor și a altor drepturi care se acordă potrivit prevederilor prezentei legi este de competența ordonatorilor de credite.
(2) Contestația poate fi depusă în termen de 20 de zile calendaristice de la data comunicării actului administrativ de stabilire a drepturilor salariale, la sediul ordonatorului de credite.
(3) Ordonatorii de credite soluționează contestațiile în termen de 30 de zile calendaristice.
(4) Împotriva modului de soluționare a contestației persoana nemulțumită se poate adresa instanței de contencios administrativ sau, după caz, instanței judecătorești competente potrivit legii, în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării soluționării contestației. Instanța se pronunță de urgență și cu precădere.

Răspunderea aplicării legii
ART. 35
(1) Încălcarea dispozițiilor prezentei legi privind stabilirea salariilor de bază sau, după caz, a soldelor de funcție/salariilor de funcție, soldelor de grad/salariilor gradului profesional deținut, gradațiilor, soldelor de comandă/salariilor de comandă, indemnizațiilor de încadrare, indemnizațiilor lunare, a sporurilor și a celorlalte drepturi salariale, precum și acordarea de drepturi fără respectarea prevederilor acesteia atrag, după caz, răspunderea disciplinară sau patrimonială a persoanelor vinovate, potrivit legii.
(2) Nerespectarea prevederilor art. 21 constituie contravenție și se sancționează, în funcție de gradul de vinovăție a persoanelor responsabile, cu amendă între 30.000 lei și 50.000 lei și recuperarea prejudiciului.
(3) Constatarea contravențiilor pentru nerespectarea prevederilor art.21, precum și aplicarea amenzii se fac de către organele de control ale Curții de Conturi a României.

Intrarea în vigoare
ART. 36
(1) Prezenta lege intră în vigoare la data de 1 decembrie 2026.
(2) Prin excepție de la prevederile art. 9 alin. (3), cuantumul valorii de referință pentru luna decembrie 2026 și pentru anul 2027 este de 4100 lei.

(3) Începând cu anul 2028, procentul de majorare a valorii de referință va fi determinat de obiectivul de reducere a masei de cheltuieli salariale din sectorul public, ca procent din PIB, cu cel puțin 1,5 puncte procentuale între 2024 și 2031.

I. În anul 2027, valoarea de referință este de 4100 lei, determinând valoarea salariilor de bază în acord cu coeficienții pentru fiecare familie ocupațională conform anexelor la prezenta lege.
II. Începând cu anul 2028, procentul de majorare a valorii de referință va fi determinat de obiectivul MMFTSS de reducere a masei de cheltuieli salariale din sectorul public, ca procent din PIB, cu cel puțin 1,5 puncte procentuale între 2024 și 2031 (de reformulat, dar obligatoriu trebuie preluata aceasta conditionare din CID)
III. În luna iunie a fiecărui an, MF întocmește un raport referitor la respectarea regulilor de majorare a valorii punctului de referință, conform alin. I-ii. Raportul va cuprinde și eventualele abateri de la regula de majorare precum și impactul financiar determinat de acestea si de asemenea referitor la orice alte modificari legislative cu impact asupra veniturilor salariale din sistemul public, raportate la obiectivul MMFTSS de reducere a masei salariale din sectorul public. Raportul se publică pe site-ul MF.
IV. În situația constatării abaterilor, conform celor prevăzute la alin. III, autoritățile competente vor lua măsuri corective, prin modificarea/ajustarea cadrului legal, pentru a compensa impactul financiar, în valoare actualizată netă, generat de majorările ad-hoc ale valorii punctului de referință sau orice alte modificari de natura a creste massa cu cheltuielile salariale.
V. Începând cu anul 2028 MF întocmește un raport anual privind evoluția cheltuielilor salariale. Raportul se publică pe site-ul MF. În situația constatării depășirii cheltuielilor salariale astfel cum sunt ele prevazute in MMFTSS pana in 2031, autoritățile competente vor lua măsurile necesare pentru revenirea la referința stabilită, exprimată ca procent din PIB.

(4) Începând cu data intrării în vigoare a prezentei legi și pentru anul 2027, indemnizația lunară pentru consilierii locali, respectiv județeni, care participă la ședințele ordinare ori la ședințele extraordinare ale consiliului local, respectiv consiliului județean, și ale comisiilor de specialitate, prevăzută în art. 212 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57 din 5 iulie 2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, se calculează prin raportare la indemnizația lunară a primarului, respectiv a președintelui consiliului județean, din luna noiembrie 2026.

Abrogarea unor dispoziții

ART. 37

La data intrării în vigoare a prezentei legi se abrogă:

1. Legea-cadru nr.153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 492 din 28 iunie 2017, cu modificările și completările ulterioare;
2. art.36 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 90/2017 din 6 decembrie 2017 privind unele măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 973 din 7 decembrie 2017;
3. art. 4^2 alin.(1) și art. 4^4 alin.(2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 883 din 14 decembrie 2011, cu modificările și completările ulterioare;
4. art. 295 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 652 din 28 august 2015, cu modificările și completările ulterioare;
5. Legea nr. 366/2022 pentru modificarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 104/2021 privind înființarea Directoratului Național de Securitate Cibernetică, precum și pentru completarea anexei nr. VIII la Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1231 din 21 decembrie 2022;

6. 6.pct.3 al Articolului unic din Legea nr. 11/2022 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 104/2021 privind înființarea Directoratului Național de Securitate Cibernetică, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 25 din 7 ianuarie 2022;
7. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 45/2023 pentru completarea art. I din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 168/2022 privind unele măsuri fiscal-bugetare, prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 466 din 26 mai 2023;
8. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 54/2023 pentru completarea art. I din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 168/2022 privind unele măsuri fiscal-bugetare, prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 504 din 8 iunie 2023;
9. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2023 pentru stabilirea unor măsuri privind salarizarea personalului din sistemul național de învățământ de stat, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 514 din 12 iunie 2023;
10. Ordonanța de urgență a Guvernului nr.128/2023 pentru unele măsuri referitoare la salarizarea personalului din învățământ și alte sectoare de activitate bugetară, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1197 din 29 decembrie 2023;
11. Art. I din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 63/2023 pentru stabilirea unor măsuri la nivelul structurii organizatorice aferente unităților sanitare, precum și stabilirea unor măsuri privind salarizarea personalului din sistemul sanitar public și pentru completarea unor acte normative în domeniul sănătății și în domeniul fiscal, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 603 din 30 iunie 2023;
12. art. XI din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.81/2023 privind consolidarea capacității instituționale a Ministerului Finanțelor, exercitarea controlului financiar de specialitate al statului, pentru unele reglementări specifice, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 904 din 6 octombrie 2023;
13. art.24 alin.(1) din Legea nr. 183/2024 privind statutul personalului de cercetare, dezvoltare și inovare, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 546 din 12 iunie 2024;
14. Art. II, art. VII, art. VIII, art. XI și art. XIII din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.26/2024 privind stabilirea unor drepturi specifice personalului Ministerului Apărării Naționale și a unor cheltuieli determinate de pregătirea și executarea unor misiuni în afara teritoriului național, în vederea realizării și menținerii capabilității aferente achiziției sistemelor de aeronave fără echipaj uman la bord Bayraktar TB2 și a altor programe de înzestrare, pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul apărării, ordinii publice și securității naționale, precum și pentru adoptarea unor măsuri privind retenția și atragerea personalului în aceste domenii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 254 din 25 martie 2024;
15. Art.11 alin.(3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.133/2021 privind gestionarea financiară a fondurilor europene pentru perioada de programare 2021 - 2027 alocate României din Fondul european de dezvoltare regională, Fondul de coeziune, Fondul social european Plus, Fondul pentru o tranziție justă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1207 din 20 decembrie 2021;
16. Legea nr. 227/2024 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 29/2024 pentru aprobarea Programului național de investiții în infrastructura unităților spitalicești și pentru abrogarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 55/2023 privind unele măsuri pentru implementarea proiectelor de infrastructură publică de sănătate cu finanțare din fonduri externe nerambursabile în cadrul Programului Sănătate și din împrumuturi contractate cu instituțiile financiare internaționale, precum și pentru completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 133/2021 privind gestionarea financiară a fondurilor europene pentru perioada de programare 2021 - 2027 alocate României din Fondul european de dezvoltare regională, Fondul de coeziune, Fondul social european Plus, Fondul pentru o tranziție justă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 706 din 19 iulie 2024;

17. art. 137 alin.(4) din Legea nr. 331/2024 privind Codul silvic, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 7 din 9 ianuarie 2025;
18. art. XIV - XX din Legea nr. 141/2025 privind unele măsuri fiscal-bugetare, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 699 din 25 iulie 2025;
19. art.13 alin.(3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 68/2019 din 6 noiembrie 2019 privind stabilirea unor măsuri la nivelul administrației publice centrale și pentru modificarea și completarea unor acte normative publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 898 din 6 noiembrie 2019;
20. art.9 alin.(28) lit.b) din Legea nr. 7/1996 Legea cadastrului și a publicității imobiliare, republicată, cu modificările și completările ulterioare, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 720 din 24 septembrie;
21. art.19 alin.(3) din Legea nr.51/2006 Legea serviciilor comunitare de utilități publice, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 121 din 5 martie 2013, cu modificările și completările ulterioare;
22. art.6 alin.(2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 81/2024 pentru înființarea Autorității Naționale de Reglementare în Domeniul Minier, Petrolier și al Stocării Geologice a Dioxidului de Carbon, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative din domeniul resurselor minerale, petr olului și stocării geologice a dioxidului de carbon, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 613 din 29 iunie 2024;
23. art.13 alin.(1) lit.a) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 27/2006 privind salarizarea şi alte drepturi ale judecătorilor, procurorilor şi altor categorii de personal din sistemul justiţiei, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 314 din 7 aprilie 2006;
24. art. 205 alin. (2) teza a doua din Legea nr. 303/2022 privind statutul judecătorilor şi procurorilor, cu modificările și completările ulterioare;
25. art.16 alin.(9) și (10) din Legea nr.226/2009 Legea organizării si funcționării statisticii oficiale în România, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 397 din 11 iunie 2009;
26. art.205 alin.(2) din Legea nr.304/2022 privind organizarea judiciară, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1104 din 16 noiembrie 2022;
27. art. 11 alin. (2) din Ordonanţa de urgenţă nr. 22/2009 privind înfiinţarea Autorităţii Naţionale pentru Administrare şi Reglementare în Comunicaţii, publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 174 din 19 martie 2009, cu modificările și completările ulterioare;
28. art.3 din Ordonanța de urgență
29. a Guvernului nr. 126/2005 privind reprezentarea României sau a instituţiilor publice în faţa Curţii de Arbitraj Internaţionale a Centrului Internaţional pentru Reglementarea Diferendelor Relative la Investiţii şi în faţa altor instanţe judiciare şi arbitrale internaţionale, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 842 din 19 septembrie 2005;
30. orice alte dispoziții contrare prezentei legi.

Anexele

ART. 38

Anexele nr. I - X fac parte integrantă din prezenta lege.