



FEDERAȚIA NAȚIONALĂ A SINDICATELOR DIN ADMINISTRAȚIE
Afiliată la C.N.S. Cartel ALFA

Nr. 102 din 01.08.2025

Către

Toate sindicatele afiliate FNSA

***Observații privind incidența unor reglementări legale recente asupra
drepturilor personalului bugetar din “Administrația publică”***

Având în vedere prevederile a două acte normative recent adoptate, respectiv **O.U.G. nr. 36/2025 - Ordonanță de Urgență pentru stabilirea unor măsuri privind personalul plătit din fonduri publice**, publicată în Monitorul oficial la 30 iunie 2025, cu intrarea în vigoare la 1 iulie 2025 și cu aplicabilitate până la 31 decembrie 2026, și **Legea nr. 141/2025 privind unele măsuri fiscal-bugetare**, adoptată prin asumarea răspunderii Guvernului României ca prim “pachet de reformă”, publicată în Monitorul Oficial la data de 25 iulie 2025, precum necesitatea unor clarificări și interpretării ale acestora în mod unitar și coroborat întregului cadru legal aplicabil – Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii precum și O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ,

prin prezenta dorim să facem următoarele observații și precizări cu incidență în materia drepturilor personalului bugetar din administrația publică:

Referitor la OUG nr. 36/2025 privind plafonarea sporului de condiții vătămătoare și periculoase, respectiv a limitării numărului de zilele libere suplimentare aferente:

- I.** Art. I al O.U.G. nr. 36/2025 aduce modificări ale Legii-Cadru nr. 153/2017 în materia sporului pentru condiții vătămătoare și periculoase, stabilindu-se un “spor în cuantum de până la 300 lei brut lunar, corespunzător timpului lucrat la locurile de muncă respectiv.”, atât pentru funcționarii publici, cât și pentru personalul contractual din familia ocupațională “Administrație publică.” Menționăm că legislația anterioară prevedea un spor pentru condiții



FEDERAȚIA NAȚIONALĂ A SINDICATELOR DIN ADMINISTRAȚIE

Afiliată la C.N.S. Cartel ALFA

periculoase sau vătămătoare de muncă de până la 15% din salariul de încadrare, dar nu mai mult de 1500 lei brut lunar.

În esență, salariaților care au beneficiat de spor pentru condiții periculoase sau vătămătoare, sau vor beneficia în condițiile legii, în baza determinărilor de expertizare a a locurilor de muncă, le va fi plafonat sporul de condiții vătămătoare sau periculoase la nivelul a 300 lei brut, pentru perioada 1 iulie 2025-31 decembrie 2026, conform art. III al OUG nr. 36/2025. Reiterăm ca Federația Națională a Sindicatelor din Administrație a solicitat Avocatului Poporului ridicarea unei excepții de neconstituționalitate în fața Curții Constituționale a României, a prevederilor acestei OUG nr. 36/2025, argumentând viciile de neconstituționalitate în mod punctual, dar Avocatul Poporului a apreciat că *“legiuitorul este în drept să stabilească condițiile și criteriile de acordare a facilităților financiare, astfel că reglementarea acestora nu are valențe de neconstituționalitate, ci se subsumează libertății de care dispune legiuitorul”*. Actele administrative emise de angajatori/ordonatori de credite(dispoziții/decizii) privind stabilirea sporului de condiții vătămătoare ori periculoase în conformitate cu dispozițiile OUG nr. 36/2025 (plafonat la 300 lei brut), pot face obiectul unor contestații și acțiuni în contencios administrativ, în condițiile Legii-cadru nr. 153/2017, cu ridicarea excepției de neconstituționalitate.

- II. Art. II din OUG nr. 36/2025 stabilește că, *aferent muncii în condiții grele, vătămătoare ori periculoase, salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă suplimentar, cu o durată cuprinsă între 3-5 zile lucrătoare.*** Menționăm că legislația prevedea, în art. 18 din H.G. nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitatile bugetare, un număr de 3-10 zile lucrătoare ca și concediu de odihnă suplimentar, iar art. 147 din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, prevede cu titlu și cu caracter general, că „(1) Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare. (2) Numărul de zile lucrătoare aferent concediului de odihnă suplimentar pentru categoriile de salariați prevăzute la alin. (1) se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil și va fi de cel puțin 3 zile lucrătoare.”.



FEDERAȚIA NAȚIONALĂ A SINDICATELOR DIN ADMINISTRAȚIE

Afiliată la C.N.S. Cartel ALFA

Două precizări de ordin procedural se impun raportat la calculul acestor zile suplimentare de concediu de odihnă:

- Pentru anul 2025, acestea se vor stabili în mod proporțional, aferent celor două perioade de timp în care au fost aplicabile normele legale în vigoare: mai exact, pentru perioada 1 ianuarie 2025-30 iunie 2025, numărul de zile de concediu de odihnă suplimentar aferent condițiilor de muncă vătămătoare ori periculoase raportat la numărul de zile libere suplimentare stabilit prin acte în vigoare (decizie, ordin, contract colectiv de muncă, acord colectiv) și se va calcula în mod proporțional pentru acest semestru de an. De pildă, dacă contractul colectiv de muncă, ori acordul colectiv prevedea un număr de 10 zile lucrătoare libere, pentru perioada 1 ianuarie 2025-30 iunie 2025, acesta va fi redus corespunzător la 5 zile. Pentru perioada 1 iulie 2025 – 31 decembrie 2025, numărul de zile suplimentare libere va fi calculat de asemenea în mod proporțional, de exemplu la 5 zile libere suplimentare, se va face raportul de proporționalitate aferent, rezultând un număr de 2,5 zile, rotunjit la 3 zile libere suplimentare. În concluzie, pentru anul 2025, salariatul care avea stabilit un număr de 10 zile libere suplimentare de concediu de odihnă aferent muncii în condiții vătămătoare ori periculoase, (conform exemplului de mai sus), va beneficia de 5 + 3 zile libere suplimentare. Dacă la data adoptării OUG nr. 36/2025, numărul de zile libere suplimentare de care beneficiau salariații era cel mult egal cu 5 zile, acesta se va menține în mod corespunzător.
- Pentru anul 2026, zilele de concediu suplimentar aferent muncii în condiții vătămătoare sau periculoase va fi de cel mult 5 zile, pe întreg anul.

III. Reiterăm că în conformitate cu art. III din OUG nr. 36/2025, *“Prevederile prezentei ordonanțe de urgență intră în vigoare începând cu data de 1 iulie 2025 și se aplică până la data de 31 decembrie 2026.”*, având caracter temporar.

Referitor la modificările și aplicabilitatea acestora aduse prin Legea nr. 141/2025:

I. Prin art. XV pct.1 -4 ale Legii nr. 141/2025, se modifică în esență **cunatumul majorării salariale** a salariului de bază/indemnizațiilor de încadare care se acordă personalului din instituțiile și/sau autoritățile publice nominalizat în echipele de proiecte



FEDERAȚIA NAȚIONALĂ A SINDICATELOR DIN ADMINISTRAȚIE

Afiliată la C.N.S. Cartel ALFA

finanțate din fonduri europene nerambursabile și/sau fonduri externe rambursabile, precum și personalul implicat în implementarea Mecanismului de redresare și reziliență, respectiv a personalului care gestionează fonduri comunitare, precum și personalul din structurile cu rol de organisme intermediare pentru programele operaționale de la „până la 50%”, la **până la 40%**, cu mențiunea “indiferent de numărul de proiecte în care este implicat. Această majorare se aplică proporțional cu timpul efectiv alocat activităților pentru fiecare proiect.” De asemenea, se introduce un aliniat nou la art. 16 din Legea-cadru nr. 153/20217, conform căruia “Pentru proiectele al căror termen de realizare este depășit, de la momentul depășirii nu se acordă majorarea salarială prevăzută la alin. (1).”

Menționăm că aceste modificări intră în vigoare începând cu data de **1 august 2025**, conform art. LXV alin. (1) din Legea nr. 141/2025, iar în condițiile în care actele de reglementare adiacente (hotărâri de guvern, regulamente, criterii de acordare a acestei majorări salariale) nu sunt (încă) ajustate corespunzător, apreciem că prevederea se aplică întocmai ca o plafonare, la 40% pentru situațiile care depășeau acest nivel.

II. Art. XV din Legea nr. 141/2025 conform căreia “Ordonatorii de credite **acordă lunar**, pentru **personalul încadrat ale cărui salarii lunare sunt de până la 6.000 lei net inclusiv, o indemnizație de hrană de 347 lei lunar**. De acest drept nu beneficiază personalul căruia i se acordă alte drepturi de hrană, potrivit legislației specifice.”, aduce o modificare a plafonului salariului lunar de la 8.000 lei net, la 6.000 lei net, cu aplicabilitate de la 1 ianuarie 2026 (conform art. LXV alin. (2) din Legea nr. 141/2025).

III. Art. XLIV din Legea nr. 141/2025 stabilește că se “**acordă anual vouchere de vacanță în cuantum de 800 lei, în perioada 1 ianuarie 2026-31 decembrie 2026, personalului ale cărui salarii de bază lunare nete sunt de până la 6.000 lei.**” Precizăm că în anul 2025, voucherele de vacanță se acordă în condițiile actuale, pentru toți salariații ale căror salarii de bază lunare nete sunt până la 8.000 lei – se acordă “vouchere de vacanță în cuantum de 800 lei, în perioada 1 ianuarie 2025-31 decembrie 2025, personalului ale cărui salarii de bază nete din luna anterioară acordării acestora sunt de până la 8.000 lei. Voucherele de vacanță emise în cursul anului 2025 se utilizează pentru plata a cel mult 50% din contravaloarea pachetelor



FEDERAȚIA NAȚIONALĂ A SINDICATELOR DIN ADMINISTRAȚIE

Afiliată la C.N.S. Cartel ALFA

de servicii turistice achiziționate, respectiv 800 de lei pentru achiziționarea de pachete de servicii turistice în valoare de cel puțin 1.600 lei.”

IV. Art. XVI din OUG nr. 141/2025 prevede în “spiritul” politicilor salariale a ultimilor câțiva ani o “înghețare” a nivelului drepturilor salariale pentru salariații din sistemul bugetar, astfel:

“(1) Prin derogare de la prevederile art. 12 alin. (2) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, în anul 2026, începând cu data de 1 ianuarie, cuantumul brut al salariilor de bază/soldelor de funcție/salariilor de funcție/indemnizațiilor de încadrare lunară de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice se menține la același nivel cu cel ce se acordă pentru luna decembrie 2025, în măsura în care personalul ocupă aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții.

(2) Prin derogare de la prevederile art. 13 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, în anul 2026, începând cu data de 1 ianuarie, indemnizațiile lunare pentru funcțiile de demnitate publică și funcțiile asimilate acestora, prevăzute în anexa nr. IX la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, se mențin la nivelul aferent lunii decembrie 2025.

(3) Prin derogare de la prevederile art. 11 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, în anul 2026, începând cu data de 1 ianuarie, pentru funcționarii publici și personalul contractual din cadrul familiei ocupaționale „Administrație” din aparatul propriu al consiliilor județene, primării și consilii locale, din instituțiile și serviciile publice de interes local și județean din subordinea acestora, salariile de bază se mențin la același nivel cu cel ce se acordă pentru luna decembrie 2025, în măsura în care personalul ocupă aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții.

V. Art. XVII din Legea nr. 141/2025 prevede “În anul 2026, începând cu data de 1 ianuarie, cuantumul sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul brut lunar, solda lunară de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice se menține cel mult la nivelul cuantumului



FEDERAȚIA NAȚIONALĂ A SINDICATELOR DIN ADMINISTRAȚIE

Afiliată la C.N.S. Cartel ALFA

acordat pentru luna decembrie 2025, în măsura în care personalul ocupă aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții.”

În esență, cu titlu de regulă, dispozițiile legale mai sus-menționate impun menținerea pentru anul 2026 a salariilor de bază/încadrare, respectiv a sporurilor personalului din “Administrația publică”, atât locală cât și centrală (precum și a indemnizațiilor demnitarilor) la nivelul acordat în luna decembrie 2025. Cu toate acestea, legiuitorul menținează în teza finală a articolelor mai sus menționate, că aceste salarii de bază/încadrare respectiv sporuri și cuantumul lor se mențin la același nivel cu cel ce se acordă pentru luna decembrie 2025 în măsura în care personalul ocupă aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții. Așadar dacă regula este menținerea nivelului salarial la decembrie 2025 excepția este dată de condiționarea ocupării aceleiași funcții și desfășurării activității în aceleași condiții. Sub acest aspect, și analizând situații de fapt concrete, se impun următoarele precizări:

- Dacă salariatul își modifică funcția, fie în perioada 1 august-31 decembrie 2025, fie în cursul anului 2026, de pildă prin reorganizări, transformarea postului ori prin transfer, NU intră sub incidența “înghețării” ori plafonării la nivelul cunțumului salariul de bază/încadare la nivelul lunii decembrie 2025.
- De asemenea, dacă salariatul își desfășoară activitatea în alte condiții decât cele de la decembrie 2025, sub aspectul încadrării sale, NU intră sub incidența “înghețării” ori plafonării la nivelul cunțumului salariul de bază/încadare la nivelul lunii decembrie 2025.
- Nu în ultimul rând, apreciem că dacă sporul de condiții vătămătoare ori periculoase se va acorda de pildă doar cu o dată ulterioară 1 august 2025, ori începând cu anul 2026 sau pe parcursul anului 2026 (cu titlu de exemplu se constată prin buletine de determinare abia în luna septembrie 2025 caracterul condițiilor de muncă) practic nu se păstrează “aceleași condiții”, astfel sporul va fi stabilit conform legislației cadru generale, dar va fi acordat până la 31 decembrie 2026 în condițiile OUG nr. 36/2025 (cel mult 300 lei brut). În situații concrete, apreciem că odată cu măsurători noi și emiterea unui nou Buletin de determinare, care identifică de exemplu alți factori de risc ori un număr mai mare al factorilor de risc, avem fără doar și poate o modificare a condițiilor de muncă.



FEDERAȚIA NAȚIONALĂ A SINDICATELOR DIN ADMINISTRAȚIE
Afiliată la C.N.S. Cartel ALFA

VI. Conform art XVIII din Legea nr. 141/2025 în anul 2026, compensarea orelor de muncă suplimentare se face numai cu timp liber corespunzător se compensează numai cu timp liber corespunzător acestora în următoarele 90 de zile după prestarea muncii suplimentare. (fără posibilitatea acordării sporului salarial).

VII. Alte modificări incidente vizează continuarea și în anul 2026 a politicilor de suspendare de ocupare prin concurs sau examen a posturilor vacante din Administrația publică, cu unele excepții (art. XXII din Legea 141/2025), ori modalitatea de plată eșalonată a sumelor prevăzute prin hotărâri judecătorești definitive având ca obiect acordarea unor drepturi de natură salarială stabilite în favoarea personalului din instituțiile și autoritățile publice, devenite executorii în perioada 1 ianuarie 2026-31 decembrie 2026, (art. XXIII din Legea nr. 141/2025).

FNSA sprijină sindicatele membre să participe activ la procesul de stabilire și respectare a drepturilor salariaților, iar orice inadvertențe să fie semnalate și contestate legal, dacă e cazul, punctual.

Cu respect,

Bogdan ȘCHIOP – Președinte al FNSA

Întocmit: consilier juridic FNSA

Simina **FENEȘAN-CADIȘ**