

TABEL

CU PROPUNERILE FSNPPC LA PROIECTUL LEGII SALARIZĂRII BUGETARILOR NALE PCU ÎN ȘIȘTELOR ȘI PERSONALULUI CONTRACTUAL

DIN ROMÂNIA

Forma propusă de guvern	Forma propusă de FSNPPC	Motivații, argumente, justificări, lămuriri
<p>Art. 1 alin(3) Drepturile salariale sau de natură salarială care pot fi acordate personalului prevăzut la alin. (1) sunt, în mod exclusiv, cele prevăzute prin prezenta lege. Actele normative și administrative prin care se acordă personalului prevăzut la alin. (1) drepturi salariale care nu sunt prevăzute prin prezenta lege sau prin acte normative și administrative adoptate în temeiul prezentei legi sunt lovite de nulitate absolută.</p> <p>Art.7 lit b</p>	<p>Norma de hrană, de echipare, drepturile de transport, chiria – abordare/lămurire statut juridic.</p>	<p>Argumente, justificări, lămuriri IEȘIRE NR. 86 DIN 28.05.2026.</p>
<p>diferența salarială tranzitorie reprezintă un drept salarial individual suplimentar salariului lunar, soldei lunare/salariului lunar, determinat potrivit prezentei legi. Aceasta se calculează ca diferență între salariul lunar, solda lunară/salariul lunar determinate potrivit legislației în vigoare în luna decembrie 2026 și salariul lunar, solda lunară/salariul lunar determinate potrivit prezentei legi. Diferența salarială tranzitorie se acordă individual, după caz, personalului care ocupă, la data intrării în vigoare a prezentei legi, funcții din sectorul bugetar și care este reîncadrat conform art. 31 alin. (1), astfel cum este prevăzut la art. 32 din prezenta lege. Diferența salarială tranzitorie nu se acordă personalului care se regăsește în următoarele situații:</p> <p>(i) personalul nou încadrat în funcții din sectorul bugetar, după intrarea în vigoare a prezentei legi;</p> <p>(ii) personalul care ocupă funcții din sectorul bugetar la intrarea în vigoare a prezentei legi și care, după intrarea în vigoare a prezentei legi, este încadrat pe alte funcții din aceeași autoritate/instituție publică sau este promovat în</p>	<p>Eliminarea art.7, lit.b, pct.i) și ii)</p>	<p>Coeficienții salariului de bază precum și celelalte elemente ale salariului lunar, trebuie calibrate astfel încât salariul lunar generat de prevederile noii legi a salarizării bugetarilor să fie cel puțin egale sau să depășească salariul lunar avut în plată în luna decembrie 2026, pentru a nu mai fi necesară calcularea și acordarea diferenței salariale tranzitorii.</p> <p>1. diferența salarială tranzitorie va crea discriminări pentru funcțiile similare dar încadrate înainte , respectiv după 31 12 2026.</p> <p>2. diferența salarială tranzitorie va crea noi inechități în salarizarea polistului care este încadrat pe alte funcții din aceeași autoritate/instituție publică sau este promovat în alte funcții sau în grade/trepte salariale și va pierde diferența salarială tranzitorie.</p>



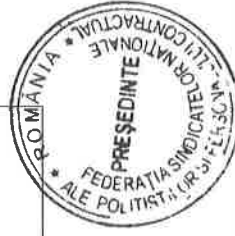
TABEL
CU PROPUNERILE FSNPPC LA PROIECTUL LEGII SALARIZĂRII BUCETARILOR

<p>alte funcții sau în grade/trepte salariale. În această situație, diferența salarială tranzitorie se acordă, dacă este cazul, numai până la momentul încadrării/promovării în altă funcție decât cea ocupată la data intrării în vigoare a prezentei legi;</p>	<p>Art. 7, lit. u)</p>	<p>O valoare de referință care va rămâne fixă în raport cu evoluția salariului de bază minim brut garantat în plată, va genera în timp salarii de bază, solde/salarii de funcție mai mici decât salariul de bază minim garantat în plată, ceea ce va genera inechități, dicrimină-i între locurile de muncă care nu necesită calificare și locurile de muncă care sunt ocupate prim calificare. Va genera sume compensatorii și chiar diferențe între funcții similare.</p>
<p>Art. 7, lit. u)</p> <p>valoarea de referință reprezintă cuantumul exprimat în lei, stabilit anual prin legea bugetului de stat, 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, solda indemnizația de încadrare, indemnizația lunară.</p>	<p>Art. 7, lit. u</p> <p>Valoarea de referință reprezintă cuantumul salariului de bază minim brut garantat în plată, 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.</p>	
<p>ART. 8</p> <p>(1) Ierarhizarea funcțiilor și plasarea lor în grade salariale în cadrul structurii de grade salariale, definită la art. 7 lit. s), 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, are la bază o metodă analitică de evaluare a funcțiilor.</p> <p>(2) Criteriile care se aplică pentru evaluarea funcțiilor din sectorul bugetar sunt următoarele:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) cunoștințe și experiență; b) complexitate, creativitate și diversitate a activităților; c) judecata și impactul deciziilor; d) influență, coordonare și supervizare; e) contacte și comunicare; f) condiții de muncă; g) incompatibilități și regimuri speciale. 	<p>O vom folosi la justificarea majorării salariului de grad.</p>	



TABEL
CU PROPUNERILE FSNPPC LA PROIECTUL LEGII SALARIZĂRII BUGETARILOR

<p>Art.9</p> <p>(3) Cuantumul valorii de referință definite la art. 7 lit. u) se propune de către Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale și de către Ministerul Finanțelor, în cadrul mandatului instituțional comun, în primul semestru al fiecărui an pentru anul următor și se stabilește anual prin hotărâre de Guvern, cu respectarea prevederilor din Legea responsabilității fiscale nr. 69/2010, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și a art. 6 lit. g) din prezenta lege, cu încadrarea în plafoanele anuale pentru cheltuielile de personal stabilite în cadrul fiscal-bugetar din strategia fiscal-bugetară.</p> <p>(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.</p>	<p>Eliminare</p>	<p>Corelare cu propunerea de la art. 7, lit.u</p>
<p>Art. 10</p> <p>(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</p>	<p>Eliminare</p>	<p>Corelare cu propunerea de la art. 7, lit.u</p>



TABEL
CU PROPUNERILE FSNPPC LA PROIECTUL LEGII SALARIZĂRII BUGETARILOR

<p>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 pentru 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.</p>	<p>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/salariu de funcție, indemnizația de încadrare, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru sau cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru.</p>	<p>Corelare cu Codul Muncii Art.125, a)salariatul care efectuează muncă de noapte cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru; b)salariatul care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru.</p>
<p>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/salariu de funcție, indemnizația de încadrare, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru sau cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru.</p>	<p>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/salariu de funcție, indemnizația de încadrare, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru sau cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru.</p>	<p>Corelare cu Codul Muncii Art.125, a)salariatul care efectuează muncă de noapte cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru; b)salariatul care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru.</p>
<p>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/salariu de funcție, indemnizația de</p>	<p>Sporul pentru munca suplimentară și sporul pentru munca prestată în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează 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</p>	<p>Clarificare drepturi pentru familiile ocupaționale care lucrează 24h/24, 7 zile din 7, unde există locuri de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită specificului activității (Codul Muncii, art. 141 și 142). Menținerea drepturilor actuale pentru a nu înregistra pierderi salariale și de personal (pensionări masive, demisii din sistem)</p>



TABEL
CU PROPUNERILE FSNPPC LA PROIECTUL LEGII SALARIZĂRII BUGETARILOR

<p>încadrare, corespunzător orelor suplimentare efectuate.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(7) Sporul pentru munca suplimentară nu se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor prevăzută la art. 21 alin.(2).</p>	<p>spor de 75% din salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare, corespunzător orelor suplimentare efectuate.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(7) Sporul pentru munca suplimentară precum și sporul pentru munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, nu se iau în calcul la determinarea limitei sporurilor prevăzută la art. 21 alin.(2).</p>	<p>Stabilirea unui termen limită care să asigure aplicarea întocmai a drepturilor prevăzute de prezenta lege este absolut necesară, mai ales că în trecut am avut probleme cu depășirea de ore</p>
<p>ART. 20 Locurile de muncă și categoriile de personal, precum și mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă prevăzută în anexele nr. I - VIII și condițiile de acordare a acestuia se stabilesc, în cel</p>	<p>ART. 20 Locurile de muncă și categoriile de personal, precum și mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă prevăzută în anexele nr. I - VIII și condițiile de acordare a acestuia se stabilesc, în cel</p>	



TABEL
CU PROPUNERILE FSNPPC LA PROIECTUL LEGII SALARIZĂRII BUCETARILOR

<p>mult 60 de zile de la publicarea prezentei legi în Monitorul Oficial al României, Partea I, prin regulamentul-cadru elaborat de către fiecare dintre ministerele coordonatoare ale celor 6 domenii de activitate bugetară, respectiv învățământ, sănătate și asistență socială, cultură, diplomatie, justiție, administrație, de apărare, ordine publică și securitate națională, precum și de către instituțiile de apărare, a 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 din domeniul de activitate.</p>	<p>mult 60 de zile de la publicarea prezentei legi în Monitorul Oficial al României, Partea I, dar nu mai târziu de intrarea în vigoare a prezentei legi, prin regulamentul-cadru elaborat de către fiecare dintre ministerele coordonatoare ale celor 6 domenii de activitate bugetară, respectiv învățământ, sănătate și asistență socială, cultură, diplomatie, justiție, 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 din domeniul de activitate.</p>	<p>anilor (vezi titlul specialist de clasă la MAI) a termenului de "60 de zile".</p>
<p>Art.22 (7) În anul 2027, prevederile alin.(1) se aplică exclusiv personalului didactic și didactic auxiliar care ocupă funcții prevăzute în anexa nr. I, precum și personalului din cadrul Agenției Naționale de Administrare Fiscală.</p>	<p style="text-align: center;">Eliminare</p>	<p>Creează discriminare , inechități între familiile ocupationale, descurajează performanța și generează scăderea veniturilor în plată</p>
<p>Salarizarea în caz de suspendare a raportului de muncă sau de serviciu ART. 23 (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</p>	<p>După alin 1 se introduce un nou alineat 1 ind.1) cu următorul cuprins: Alin.1 ind.1 Prin excepție de la alin.1, personalul ale cărui raporturi de muncă sau de serviciu au fost suspendate, în condițiile legii, pentru activități sindicale, la reluarea activității, beneficiază de toate drepturile de care ar fi beneficiat în condiții de continuitate în activitatea profesională.</p>	<p>Suspendarea pentru desfășurarea activității sindicale este o suspendare de drept și nu din inițiativa personalului, iar activitatea sindicală desfășurată pe perioada suspendării este strict în legătură cu activitatea instituției dar și a angajaților pe care îi reprezintă.</p>



TABEL
CU PROPUNERILE FSNPPC LA PROIECTUL LEGII SALARIZĂRII BUGETARILOR

<p>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.</p> <p>(2) Pentru personalul prevăzut la alin. (1), graduația 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.</p>		
<p>Art.25</p> <p>(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.</p>	<p>Art.25</p> <p>(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 anual prin concurs sau examen, pe baza regulamentului-cadru care se aprobă prin hotărâre a Guvernului.</p>	<p>Instituirea unei periodicități este esențială, pentru a asigura o predictibilitate în cariera personalului contractual.</p>
<p>ART. 26</p> <p>(1) Prevederile din actele normative referitoare la transfer, mutare, acordarea concediilor, cheltuieli de transport, cheltuieli cu cazarea și locuința rămân în vigoare.</p>	<p>Trecem si hrana si echiparea sau drepturi specifice?</p>	
<p>Art.27</p> <p>(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.</p>	<p>Art.27</p> <p>(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 precum și de vechimea acumulată în funcție de conducere.</p>	<p>Personalul care exercită temporar o funcție de conducere trebuie să beneficieze și de vechimea acumulată în funcții de conducere pentru a putea participa la concursuri pe astfel de funcții. Dacă recunoaștem acest drept, generăm un număr mai mare de posibili candidați la posturile de conducere și o concurență mai mare.</p>
<p>ART. 32</p>	<p>În principal</p>	<p>În principal</p>



TABEL
CU PROPUNERILE FSNPPC LA PROIECTUL LEGII SALARIZĂRII BUGETARILOR

<p>(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 decembrie 2026, se acordă o diferență salarială tranzitorie ca drept salarial individual, calculată conform art. 7 lit. b), pe perioada în care persoana ocupă aceeași funcție și în măsura în care își desfășoară activitatea în aceeași condiții.</p> <p>(2) În calculul cuantumului salariului lunar aferent lunii decembrie 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.</p> <p>(3) În calculul cuantumului salariului lunar aferent lunii decembrie 2026, luat în considerare pentru calcularea diferenței salariale tranzitorii, nu se includ drepturile salariale pentru gestionarea de proiecte finanțate din fonduri europene, determinate potrivit art.17, alin.(1) - (2[^]) din Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare.</p> <p>(4) În calculul cuantumului salariului lunar aferent lunii decembrie 2026, luat în considerare pentru calcularea diferenței salariale tranzitorii, nu se includ stimulentele acordate pentru gestionarea financiară a fondurilor europene.</p> <p>(5) Diferența salarială tranzitorie se calculează și se plătește lunar, individual, pe perioada în care se îndeplinesc condițiile pentru acordarea acesteia, dar nu mai târziu de 31 decembrie 2031.</p>	<p style="text-align: center;">ELIMINARE</p> <p>În subsidiar: (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 decembrie 2026, se acordă o diferență salarială tranzitorie ca drept salarial individual, calculată conform art. 7 lit. b), pe perioada în care persoana ocupă aceeași funcție și în măsura în care își desfășoară activitatea în aceeași condiții sau care este încadrată pe alte funcții din aceeași autoritate/instituție publică sau este promovată în alte funcții sau în grade/trepte salariale, cu recalcularea, după caz, a acesteia.</p>	<p>Corelare cu propunerea FSNPPC de la art.7, lit.u</p> <p>Dacă nu se acceptă eliminarea, diferența salarială tranzitorie trebuie acordată ca drept individual pentru persoanele care, fie ocupă aceeași funcție și în măsura în care își desfășoară activitatea în aceeași condiții, fie cu recalcularea acesteia și pentru persoanele care este încadrat pe alte funcții din aceeași autoritate/instituție publică sau este promovat în alte funcții sau în grade/trepte salariale</p>
---	--	--



TABEL
CU PROPUNERILE FSNPPC LA PROIECTUL LEGII SALARIZĂRII BUGETARILOR

<p>(6) Diferența salarială tranzitorie nu se ia în calcul la determinarea limitei prevăzute la art. 21 alin.(2).</p> <p>ART. 33</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(3) Ordonatorii de credite soluționează contestațiile în termen de 30 de zile calendaristice.</p> <p>(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.</p>	<p>ART. 33 se completează după cum urmează:</p> <p>(1) Actul administrativ de stabilire a drepturilor salariale se emite individual și se înmânează fiecărui angajat în termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi.</p> <p>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.</p> <p>(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.</p> <p>(3) Ordonatorii de credite soluționează contestațiile în termen de 30 de zile calendaristice.</p> <p>(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.</p>	<p>Evitarea situației în care actul administrativ nu este înmănat fiecărui angajat, nu mai dorim emiterea unor dispoziții colective de stabilire a drepturilor de natură salarială, evitarea situației în care angajatul dorește să conteste un act administrativ pe care nu îl are în posesie.</p>
<p>ART. 35</p> <p>(1) Prezenta lege intră în vigoare la data de 1 ianuarie 2027.</p> <p>(2) Prin excepție de la prevederile art. 9 alin. (3), cuantumul valorii de referință pentru anul 2027 este de 4100 lei.</p>	<p>ART. 35</p> <p>(1) Prezenta lege intră în vigoare la data de 1 ianuarie 2027.</p> <p>(2) Prin excepție de la prevederile art. 9 alin. (3), cuantumul valorii de referință pentru anul 2027 este de 4100 lei.</p>	<p>Corelare cu art.7, lit.u</p>
<p>Abrogarea unor dispoziții</p>	<p>Abrogarea unor dispoziții</p>	



