



MONITORUL OFICIAL

AL

ROMÂNIEI

Anul 190 (XXVI) — Nr. 7

PARTEA A V - A
CONTRACTE COLECTIVE DE MUNCĂ

Miercuri, 14 decembrie 2022

SUMAR

	<u>Pagina</u>
Contract colectiv de muncă unic la nivelul grupului de unități din serviciile de alimentare cu apă și de canalizare pe anii 2023—2024, înregistrat la Ministerul Muncii și Solidarității Sociale — Direcția Dialog Social sub nr. 1564 din data de 17.11.2022	2-12
Anexa nr. 1 — Lista operatorilor grupului de unități din serviciile de alimentare cu apă și de canalizare, membre ale Asociației Române a Apei, în care se aplică prezentul contract colectiv de muncă.....	12
Anexa nr. 2 — Componenta comisiei de negociere	12

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ UNIC**la nivelul grupului de unități din serviciile de alimentare cu apă și de canalizare pe anii 2023—2024,****înregistrat la Ministerul Muncii și Solidarității Sociale — Direcția Dialog Social sub nr. 1564 din data de 17.11.2022**

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, al prevederilor art. 128 și art. 133 din Legea nr. 62/2011 — Legea dialogului social, republicată, și al Legii nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, s-a încheiat prezentul Contract colectiv de muncă unic la nivelul grupului de unități din serviciile de alimentare cu apă și de canalizare între următoarele părți contractante:

- angajatori, constituiți în grupul de unități din serviciile de alimentare cu apă și de canalizare, membre ale Asociației Române a Apei,
- salariați, reprezentați de Federația Sindicatelor Apă-Canal din România.

**CAPITOLUL I
Dispoziții generale**

Art. 1. — (1) Părțile contractante, reprezentate conform Anexei nr. 1 la prezentul contract, recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului colectiv de muncă unic la nivelul grupului de unități din serviciile de alimentare cu apă și de canalizare și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

(2) De prevederile prezentului Contract colectiv de muncă unic la nivelul grupului de unități din serviciile de alimentare cu apă și de canalizare pot beneficia și alți operatori din serviciile de alimentare cu apă și de canalizare, membri ai Asociației Române a Apei.

(3) Angajatorii recunosc libera exercitare a dreptului sindical conform convențiilor internaționale pe care România le-a ratificat, Constituției României și legislației naționale, precum și libertatea de opinie a fiecărui salariat.

(4) Prezentul contract constituie legea părților și se încheie pentru perioada cuprinsă între data de 01.01.2023 și până la data de 31.12.2024, cu posibilitatea revizuirii anuale.

(5) Componența comisiei de negociere a prezentului Contract colectiv de muncă unic la nivelul grupului de unități din serviciile de alimentare cu apă și de canalizare este menționată în Anexa nr. 2.

Art. 2. — (1) Contractul colectiv de muncă unic la nivelul grupului de unități din serviciile de alimentare cu apă și de canalizare cuprinde drepturile și obligațiile angajatorilor și ale salariaților, specifice domeniului serviciilor de alimentare cu apă și de canalizare, cu privire la condițiile generale de muncă prevăzute de legislația în vigoare și cele convenite în procesul de negociere.

(2) Prezentul contract colectiv de muncă stabilește cadrul general minimal în vederea întocmirii contractelor colective la nivel de unități, acestea având latitudinea să-și negocieze, în limitele legii, clauze și/sau prevederi mai favorabile salariaților, în funcție de specificul sau posibilitățile financiare proprii. Prin regulamentele interne, fiecare unitate își poate stabili în detaliu procedurile și, respectiv, instrucțiunile de lucru referitoare la prevederile înscrise în prezentul contract.

(3) Aplicarea sau soluționarea în practică a unor principii, clauze sau situații necuprinse în mod expres în prezentul contract se va efectua în conformitate cu prevederile legislației muncii în vigoare.

(4) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorii vor respecta dispozițiile legale în vigoare privind aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament față de toți salariații, fără discriminări pe bază de criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență

națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune sau funcție politică, origine socială, handicap, stare materială, situație sau responsabilitate familială ori activitate sindicală.

Art. 3. — (1) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică pentru toți salariații încadrați în unitățile componente ale grupului de operatori din serviciile de alimentare cu apă și de canalizare, membre ale Asociației Române a Apei pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la acest nivel, indiferent de data angajării sau de afilierea lor la o organizație sindicală din unitate.

(2) În cazul în care unitățile menționate la alin. 1 au încheiat contracte colective de muncă cu prevederi inferioare celor din Contractul colectiv de muncă unic încheiat la nivelul grupului de unități din serviciile de alimentare cu apă și de canalizare, acestea își vor adapta respectivele prevederi cel puțin la nivelul prevăzut în prezentul contract.

Art. 4. — (1) Dacă niciuna din părți nu denunță contractul cu cel puțin 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea unui nou contract, dar nu mai mult de 12 luni.

(2) Negocierile pentru următorul Contract colectiv de muncă unic la nivelul grupului de unități din serviciile publice de alimentare cu apă și de canalizare vor începe cu cel puțin 45 de zile calendaristice înainte de expirarea termenului de valabilitate a prezentului contract.

Art. 5. — (1) Orice cerere de modificare și/sau completare a prezentului contract va face obiectul unei negocieri.

(2) Cererea de modificare și/sau completare se aduce la cunoștință în scris celeilalte părți cu cel puțin 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

(3) Modificările și/sau completările aduse prin acte adiționale prezentului contract colectiv de muncă produc aceleași efecte ca și contractul, de la data înregistrării lor la Ministerul Muncii și Solidarității Sociale sau, după caz, de la data convenită de părți.

(4) Părțile convin ca în perioada negocierilor, atât în cazul în care se fac modificări și/sau completări, cât și în cazul denunțării contractului, să nu se declanșeze greve și să nu se efectueze concedieri din motive neimputabile salariaților.

Art. 6. — La cererea organizațiilor sindicale, angajatorii vor pune la dispoziția acestora, cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de data fixată pentru negocieri, informațiile și documentele necesare fundamentării datelor privind negocierea.

Art. 7. — Suspendarea sau încetarea contractului colectiv de muncă are loc potrivit legii.

Art. 8. — (1) Interpretarea clauzelor prezentului contract colectiv de muncă se face prin consens.

(2) Dacă nu se realizează consensul, clauzele vor fi interpretate conform regulilor de drept comun.

Art. 9. — (1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost negociate și aplicate mai înainte prin contractele colective la nivel de unitate. În astfel de situații, se vor aplica acele reglementări mai favorabile salariaților în afara cazului în care, prin lege, se dispune în mod expres altfel.

(2) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din contract.

(3) Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, să nu promoveze și să nu susțină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de muncă, oricare ar fi nivelul la care acestea au fost încheiate.

(4) Părțile convin să se informeze și să se consulte reciproc în toate cazurile în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă, cât și cele de interes comun referitoare la serviciile de alimentare cu apă și de canalizare.

Art. 10. — (1) Împuterniciții părților semnatare vor verifica, la sesizarea uneia dintre părți, modul în care sunt respectate prevederile prezentului contract.

(2) Conducătorii unităților în cauză vor permite accesul în unitate al împuterniciților pe durata verificării și le vor asigura suportul informațional strict necesar.

Art. 11. — Părțile semnatare se obligă să transmită celor interesați conținutul prezentului contract colectiv de muncă.

CAPITOLUL II**Locul de muncă, timpul de muncă,
timpul de repaus și zilele libere**

Art. 12. — (1) Salariatul își poate desfășura activitatea la sediul societății/telemuncă/muncă la domiciliu, funcție de nevoile și decizia angajatorului. Angajatorul are dreptul de a verifica activitatea salariatului prestată în regim de telemuncă/muncă la domiciliu. În acest sens, angajatorul este îndreptățit să ia legătura telefonic cu salariatul, să verifice activitatea salariatului sau online prin mijloacele de control de care dispune. Angajatorul ține evidența orelor de muncă prestate zilnic în regim de telemuncă/muncă la domiciliu de către salariat, în baza constatărilor proprii, a evidențelor pe care le deține și a activității raportate de salariat.

(2) Pentru salariații angajați cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore/zi și de 40 de ore/săptămână.

(3) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal este considerată muncă suplimentară.

Art. 13. — (1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore/zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

(2) Angajatorii pot opta și pentru o repartizare inegală și/sau discontinuă a timpului de muncă sau pot stabili programe individuale de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.

Art. 14. — (1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) Prin excepție, durata timpului de muncă ce include și orele suplimentare poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

Art. 15. — (1) La locurile de muncă cu foc continuu unde activitatea se desfășoară în două schimburi, alternativ zi/noapte, durata timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de regulă de o perioadă de repaus care nu poate fi mai mică de 24 de ore.

(2) Munca prestată între orele 22.00 și 6.00 este considerată muncă de noapte.

(3) Durata normală a timpului de muncă pentru salariații care lucrează în regim de noapte nu poate depăși o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale privind repausul săptămânal.

(4) Munca de noapte se plătește cu un spor de 25% din salariul de bază.

Art. 16. — (1) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

(2) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice, după efectuarea acesteia.

(3) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin. (2), munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariul de bază de 100%, corespunzător duratei acesteia.

Art. 17. — Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.

Art. 18. — (1) Orele de începere și terminare a programului vor fi stabilite prin regulamentul intern.

(2) Repausul pentru servirea mesei nu poate fi mai mic de 30 de minute. Repausul pentru servirea mesei cu o durată de 30 de minute se include în programul de lucru.

Art. 19. — (1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 Ianuarie;
- 24 Ianuarie (Ziua Unirii Principatelor Române);
- Vinerea Mare (ultima zi de vineri înaintea Paștelui);
- prima și a doua zi de Paște;
- 1 Mai (Ziua Muncii);
- 1 Iunie (Ziua Copilului);
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 August (Adormirea Maicii Domnului);
- 30 Noiembrie — Sfântul Apostol Andrei cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României;

- 1 Decembrie (Ziua Națională a României);
- 25 și 26 Decembrie (prima și a doua zi de Crăciun);
- prima și a doua zi pentru fiecare dintre cele trei sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(2) Salariaților care lucrează în locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită caracterului procesului de producție sau specificului activității li se asigură compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile.

(3) În cazul în care, din motive justificate, nu se acordă zile libere, salariații beneficiază, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, de un spor salarial de bază ce nu poate fi mai mic de 100% salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.

(4) Părțile convin ca în cadrul contractelor colective de muncă la nivel de unitate să își stabilească ca zi liberă și ziua de 20 iulie a fiecărui an, Ziua Lucrătorului din serviciile de alimentare cu apă și de canalizare.

Art. 20. — (1) Salariații au dreptul la zile libere plătite pentru evenimentele familiale deosebite sau alte situații după cum urmează:

- căsătoria salariatului — 5 zile lucrătoare,
- căsătoria unui copil — 5 zile lucrătoare,
- nașterea unui copil — 10 zile lucrătoare + 5 zile lucrătoare dacă a urmat un curs de puericultură,
- decesul soțului/soției, copilului, părinților/socriilor salariatului — 5 zile lucrătoare,
- decesul bunicilor, fraților, surorilor salariatului — 3 zile lucrătoare,
- la schimbarea locului de muncă al salariatului în altă localitate, cu mutarea domiciliului în cadrul aceleiași unități — 5 zile lucrătoare,
- la donarea de sânge — conform legii.

(2) Zilele libere prevăzute la alin. (1) se acordă numai în perioadele în care au avut loc evenimentele respective.

CAPITOLUL III

Securitatea și sănătatea în muncă

Art. 21. — (1) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă.

(2) În cadrul propriilor responsabilități angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia.

(3) La adoptarea și punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (2) se va ține seama de următoarele principii generale de prevenire:

- a) evitarea riscurilor;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) combaterea riscurilor la sursă;
- d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;
- e) luarea în considerare a evoluției tehnicii;
- f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
- g) planificarea prevenirii;
- h) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;
- i) aducerea la cunoștință salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

(4) În vederea asigurării securității și sănătății la locurile de muncă, angajatorul, în cadrul responsabilităților sale, are obligația de a efectua evaluarea riscurilor pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor și, ulterior acestei evaluări, dacă este

necesar, să ia măsurile tehnice, organizatorice și sanitare aplicabile la toate nivelurile ierarhice.

(5) Angajatorul, în vederea prevenirii accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, are obligația de a elabora instrucțiuni proprii de securitate și sănătate în muncă pentru aplicarea și/sau completarea reglementărilor din acest domeniu ținând seama de particularitățile activităților și condițiile concrete de la locul de muncă.

(6) În cuprinsul fișei postului la capitolul „Atribuții” se vor prevedea în mod expres sarcini în ceea ce privește securitatea și sănătatea în muncă în funcție de postul de lucru unde își desfășoară activitatea lucrătorul respectiv.

(7) Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale în condițiile legii.

Art. 22. — (1) Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariați, atât pentru cei salariați în acord, cât și pentru cei salariați în regie, potrivit specificului activității fiecăruia, și se desfășoară ca un proces continuu, în permanentă concordanță cu schimbările ce au loc în organizarea și nivelul de dotare tehnică a muncii.

(2) Angajatorul va asigura organizarea rațională a muncii pentru fiecare loc de muncă, stabilind sarcini de serviciu și responsabilități sub formă de norme de muncă, norme de timp, norme de producție sau norme de personal, însoțite de descrierea sferei de atribuții și a zonei de deservire.

Art. 23. — (1) Normele de muncă vor fi stabilite astfel încât să asigure un ritm normal de lucru, la o intensitate a efortului fizic sau intelectual și la o tensiune nervoasă care să nu conducă la oboseala excesivă a angajaților; în egală măsură, normele de muncă vor asigura utilizarea integrală și eficiență a timpului de lucru.

(2) Normele de muncă aprobate de angajator cu acordul sindicatelor se fac cunoscute salariaților cu cel puțin 5 zile înainte de aplicare.

(3) În toate situațiile în care normele de muncă nu asigură un grad complet și eficient de ocupare, conduc la o solicitare excesivă sau, după caz, nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea lor. Aceasta poate fi cerută atât de angajator, cât și de sindicate. În caz de divergență în ceea ce privește calitatea normelor de muncă, se va recurge la o expertiză tehnică, stabilită de comun acord. Concluziile expertizei tehnice sunt obligatorii pentru ambele părți.

(4) Reexaminarea normelor de muncă nu va putea conduce la diminuarea salariului de bază negociat.

(5) Cheltuielile ocazionate de soluționarea divergențelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de angajatori, pentru prima solicitare a sindicatelor.

Art. 24. — (1) Pe baza evaluării riscurilor, angajatorul va întocmi un plan de prevenire și protecție compus din măsuri tehnice, sanitare, organizatorice și de orice altă natură care va fi adus la cunoștința lucrătorilor și aplicat corespunzător condițiilor de muncă specifice unității și locurilor de muncă.

(2) Angajatorul, în cadrul responsabilităților sale, are obligația să implementeze o politică de prevenire coerentă în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă, a metodelor și tehnologiilor de muncă, a echipamentelor de muncă, a condițiilor de muncă, a organizării muncii, a relațiilor sociale în procesul muncii și influența agenților (fizici, chimici, biologici) din mediul de muncă.

Art. 25. — Locurile de muncă vor fi dotate cu echipamente care să nu prezinte pericol pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor, iar cele a căror dotare este necorespunzătoare și poate prezenta un pericol vor fi înlocuite cu altele nepericuloase sau mai puțin periculoase.

Art. 26. — (1) Angajatorul are obligația să organizeze instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă.

(2) Instruirea se realizează periodic, prin modalități specifice stabilite de comun acord de către angajator împreună cu comitetul de securitate și sănătate în muncă și cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților.

(3) Instruirea prevăzută la alin. (2) se realizează obligatoriu în cazul noilor angajați, al celor care își schimbă locul de muncă sau felul muncii și al celor care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activității.

(4) Instruirea este obligatorie și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.

Art. 27. — (1) Angajatorul este obligat ca la angajare și pe toată perioada în care lucrătorul își desfășoară activitatea în unitate să-i asigure echipamentul individual de protecție și de lucru, în funcție de condițiile de muncă.

(2) Lucrătorul nu poate fi obligat să lucreze dacă nu i se asigură echipamentul individual de protecție corespunzător.

(3) În toate cazurile în care, în afara echipamentului individual de protecție prevăzut de lege, angajatorul impune o anumită ținută vestimentară ca echipament de lucru, contravaloarea acesteia se suportă integral de către angajator.

(4) Echipamentul individual de protecție se acordă în funcție de riscurile la care este supus lucrătorul.

(5) În situația în care un echipament individual de protecție se impune a fi purtat de mai multe persoane, se vor lua măsurile corespunzătoare astfel încât această utilizare să nu creeze diferiților utilizatori nicio problemă de sănătate sau de igienă. Se recomandă purtarea de o singură persoană.

(6) Angajatorul are obligația de a asigura echipamentul individual de protecție gratuit asigurând în același timp și o stare de igienă corespunzătoare prin intermediul întreținerii, reparării și înlocuirilor necesare.

Art. 28. — (1) Părțile sunt de acord că nicio măsură privind securitatea și sănătatea în muncă nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de către lucrători.

(2) Angajatorul va asigura, pe cheltuielile sale, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a lucrătorilor cu privire la reglementările din domeniul securității și sănătății în muncă.

(3) Angajatorul are obligația de a asigura instruirea lucrătorilor din punct de vedere al securității și sănătății în muncă în cele trei faze, respectiv instruirea introductiv-generală, instruirea la locul de muncă și instruirea periodică, acestea fiind consemnate în fișa de instruire individuală.

(4) Instruirea lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă se efectuează în timpul programului de lucru și este considerată timp de muncă.

Art. 29. — (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității, angajatorul va lua măsuri de amenajare ergonomică a locurilor de muncă.

(2) Salariații sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de către angajator, să nu le deterioreze și să nu le descompleteze ori să sustragă componente ale acestora.

(3) În contractele colective de muncă la nivel de unități se pot prevedea cheltuieli cu caracter social după cum urmează:

- construirea, amenajarea și întreținerea de creșe și grădinițe pentru copiii salariaților, precum și de cantine-bufet pentru salariați;
- construirea, amenajarea și întreținerea de oficii și grupuri sanitare la locurile de muncă, la capacitate corespunzătoare, cu dotare specifică;
- aniversări, sărbători religioase, zile dedicate copilului și femeii.

Costul acestor acțiuni se suportă din fondul social constituit potrivit legii.

Utilizarea fondului social pentru destinațiile sus-menționate se va face de către administrație, cu consultarea sindicatelor.

Art. 30. — (1) Angajatorii au obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

(2) Angajatorul va organiza la angajare și ulterior, o dată pe an, examinarea medicală gratuită a tuturor salariaților, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în postul pe care ar urma să îl ocupe sau pe care îl ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.

(3) Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale organizate potrivit prevederilor alin. (2). Refuzul angajatului de a se prezenta la examinarea medicală constituie abatere disciplinară și se sancționează.

(4) La nivelul fiecărui angajator se constituie un comitet de securitate și sănătate în muncă, cu scopul de a asigura implicarea salariaților în elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul protecției muncii.

Art. 31. — Stadiul îndeplinirii măsurilor înscrise în planul de prevenire și protecție, cât și starea generală de sănătate a salariaților vor fi analizate cel puțin o dată pe semestru în cadrul Comitetului de sănătate și securitate în muncă al fiecărei unități.

CAPITOLUL IV

Contractul individual de muncă

Art. 32. — (1) În vederea perfectării raporturilor de muncă și a stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor angajatorului și ale salariaților, angajarea în muncă se face prin încheierea contractului individual de muncă, în condițiile respectării legislației în vigoare.

(2) Angajatorul are obligația de a încheia contractul individual de muncă în formă scrisă anterior începerii efective a raporturilor de muncă. Contractul individual de muncă va cuprinde cel puțin clauzele prevăzute de legislația în vigoare: Ordinul ministrului muncii și solidarității sociale nr. 64/2003, actualizat prin Ordinul nr. 76/2003 privind modificarea și completarea modelului-cadru al contractului individual de muncă prevăzut în anexa la Ordinul ministrului muncii și solidarității sociale nr. 64/2003 și Ordinul nr. 1616/2011 privind modificarea și completarea modelului-cadru al contractului individual de muncă prevăzut în anexa la Ordinul ministrului muncii și solidarității sociale nr. 64/2003.

(3) Angajarea și, respectiv, încheierea contractului individual de muncă se efectuează numai după verificarea prealabilă a

competențelor profesionale și aptitudinilor persoanelor care solicită angajarea.

Art. 33. — (1) Contractul individual de muncă se încheie pe perioadă nedeterminată.

(2) Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată.

(3) La încheierea contractului individual de muncă sau la modificarea acestuia, salariatul poate solicita asistență din partea organizației sindicale.

Art. 34. — (1) Angajatorul se obligă să aducă la cunoștința salariaților posturile disponibile pe care urmează a fi efectuate angajări și condițiile de ocupare a acestora.

(2) În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat și o persoană din afara unității obțin aceleași rezultate, salariatul are prioritate la ocuparea postului.

(3) Până la ocuparea prin concurs a posturilor vacante, angajatorul poate delega alți salariați ai unității care să îndeplinească atribuțiile și responsabilitățile posturilor respective.

Delegarea se va face în scris, cu acordul salariatului delegat și cu plata drepturilor salariale aferente grilei de salarizare a postului în cauză.

(4) Salariatul cărui a-i încetat calitatea de pensionar de invaliditate ca urmare a redobândirii capacității de muncă poate fi reintegrat, pe cât posibil, în funcția avută la data pierderii capacității de muncă.

Art. 35. — Pentru verificarea în practică a competențelor profesionale și aptitudinilor noului angajat, la încheierea contractului individual de muncă se va stabili o perioadă de probă în condițiile prevăzute de legislația muncii.

Art. 36. — (1) Pe durata executării contractului colectiv de muncă, nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.

(2) Prin excepție de la alin. (1), salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează, în cadrul unității, într-o nouă funcție sau profesie.

Art. 37. — (1) Contractul individual de muncă se poate modifica în ceea ce privește felul muncii, locul muncii și drepturile salariale, prin acordul părților sau la inițiativa uneia dintre părți, în cazurile prevăzute de Codul muncii.

(2) Refuzul justificat al salariatului de a accepta o modificare a clauzelor referitoare la felul muncii, locul muncii și a drepturilor salariale nu dă dreptul angajatorului de a proceda la concedierea sa pentru acest motiv.

Art. 38. — Delegarea și detașarea se realizează în condițiile prevăzute de Legea nr. 53/2003, republicată — Codul muncii.

Art. 39. — (1) Contractul individual de muncă se poate suspenda, în ceea ce privește efectele sale, prin acordul părților sau în cazurile prevăzute de lege în mod expres.

(2) La nivel de unitate, angajatorul și sindicatul vor stabili drepturile și obligațiile părților implicate (salariat-unitate) pe perioada suspendării contractului individual de muncă.

Art. 40. — (1) Încetarea contractului individual de muncă poate avea loc, în condițiile prevăzute de lege, prin unul dintre următoarele moduri:

- de drept;
- ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
- ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

(2) În cazurile în care, la încetarea contractului individual de muncă, unitatea este obligată potrivit legii să acorde un preaviz, durata acestuia va fi de o lună.

(3) În perioada preavizului, salariații au dreptul, la cerere, să absenteze — motivat — până la jumătate din programul lor normal de lucru pentru a-și căuta un loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze salariul și celelalte drepturi. Orele ce urmează a fi absente se pot acorda prin cumul, în condițiile stabilite de angajator. Orele absente vor fi consemnate distinct în evidențele de prezență, iar orice accident sau eveniment petrecut în perioada de absență nu va fi considerat ca fiind petrecut în timpul programului de lucru, unitatea declinându-și orice responsabilitate a eventualelor consecințe.

Art. 41. — La încetarea contractului individual de muncă din motive care nu țin de persoana salariatului, angajatorii vor acorda acestuia o compensație de cel puțin 3 salarii de bază lunare.

Art. 42. — Salariații concediați pe motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului.

CAPITOLUL V

Concediul de odihnă și alte concedii

Art. 43. — (1) Concediul anual de odihnă reprezintă forma de repaus anual necesar refacerii capacității fizice și psihice de muncă a salariatului, ca urmare a muncii depuse pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu.

(2) Concediul anual de odihnă plătit este garantat și obligatoriu pentru toți angajații.

(3) Orice tranzacție sau convenție prin care se limitează, renunță sau concesiunează dreptul la concediul legal de odihnă anual este lovită de nulitate.

(4) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin prezentul contract colectiv de muncă nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

Art. 44. — (1) Concediul de odihnă se efectuează integral în fiecare an calendaristic.

(2) Prin excepție de la prevederile alin. (1), efectuarea concediului de odihnă în anul următor este permisă numai în cazurile expres prevăzute de lege sau în cazurile prevăzute în contractul colectiv de muncă aplicabil.

Art. 45. — (1) Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit de minimum 21 de zile lucrătoare.

(2) Durata efectivă a concediului anual de odihnă se stabilește prin contractele colective de muncă la nivel de unități și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.

(3) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

(4) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (3) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

Art. 46. — În fiecare an calendaristic, salariații încadrați în gradul III de invaliditate care desfășoară activitate corespunzătoare a cel mult jumătate din timpul normal de

muncă au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar cu o durată de 3 zile.

Art. 47. — (1) Concediul anual de odihnă (inclusiv concediul de odihnă suplimentar) va putea fi fracționat la solicitarea salariatului sau în funcție de interesele unității în două tranșe, din care prima tranșă de cel puțin 15 zile lucrătoare. Cealaltă tranșă va trebui acordată și efectuată până la sfârșitul anului în curs.

(2) Când, din motive neimputabile salariatului, acesta nu și-a efectuat integral concediul de odihnă pe anul în curs, restul de concediu se va acorda în trimestrul întâi al anului următor, la data solicitată de angajat.

Art. 48. — (1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de indemnizație de concediu calculată conform legii.

(2) În afara indemnizației de concediu, salariații beneficiază de o primă de vacanță al cărei quantum va fi stabilit prin contractele colective la nivel de unitate în quantum de cel puțin un salariu de bază minim brut negociat pe unitate. Prima de vacanță se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat sau preconizat a fi lucrat în decursul anului calendaristic în curs. În cazul fracționării concediului de odihnă în două tranșe, prima de vacanță se acordă în prima tranșă.

(3) Indemnizația de concediu și prima de vacanță se plătesc de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

Art. 49. — Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

Art. 50. — (1) Salariații au dreptul să beneficieze de concedii de formare profesională, cu sau fără plată, în condițiile legii.

(2) Concediile de formare profesională fără plată se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care acesta o urmează din inițiativa sa, în limita a maximum 30 de zile calendaristice pe an.

(3) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului dacă absența acestuia ar prejudicia grav desfășurarea activității sectorului în care acesta își are locul de muncă.

Art. 51. — (1) Pentru rezolvarea unor probleme personale, salariații pot beneficia anual, la cerere, de concediu fără plată a cărui durată nu va depăși 30 de zile calendaristice.

(2) Salariatul nu poate pleca în concediu fără plată fără avizul scris al șefilor ierarhici și, respectiv, aprobarea conducerii unității.

Art. 52. — Prin contractele colective la nivel de unitate se pot stabili de comun acord și alte situații în care salariații beneficiază de concedii, cu plată sau fără plată, precum și durata acestora.

Art. 53. — Salariații care își pierd temporar capacitatea de muncă au dreptul la concediu medical în condițiile prevăzute de lege.

CAPITOLUL VI

Salarizarea și alte drepturi salariale

Art. 54. — (1) Pentru munca prestată în condițiile prevăzute în contractul individual de muncă fiecare salariat are dreptul la un salariu în bani.

(2) Salariul cuprinde salariul de bază la care se adaugă, după caz, indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri.

(3) La stabilirea și acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

Art. 55. — (1) Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității și sancționarea celor vinovați de încălcarea acestui principiu.

(2) În scopul promovării intereselor și apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatelor sau, după caz, reprezentanților salariaților, în strictă legătură cu interesele acestora și în relația lor directă cu angajatorul.

Art. 56. — (1) Formele de organizare a muncii și de salarizare ce se pot aplica în cadrul unităților sunt următoarele:

- în regie sau după timp;
- în acord direct, progresiv sau indirect; cele trei tipuri de salarizare în acord se aplică individual sau colectiv;
- pe bază de tarif sau cote procentuale din veniturile realizate;
- alte forme specifice unității.

(2) Forma de organizare a muncii și de salarizare ce urmează să se aplice fiecărei activități se stabilește prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

(3) Unitățile sunt independente în asigurarea cadrului corespunzător de implementare a unor politici salariale echitabile, corecte și transparente, precum și a unor structuri salariale proprii în concordanță cu principiile adoptate.

În construcția propriilor sisteme de salarizare unitățile vor urmări atingerea obiectivelor strategice și pe termen scurt ale societății prin asigurarea unei forțe de muncă bine motivate, competente și angajate.

(4) Sistemul de salarizare trebuie să se bazeze pe criterii de evaluare și ierarhizare a posturilor, precum și pe evaluarea performanțelor salariaților astfel încât să se motiveze munca de calitate, inițiativa și stimularea productivității.

Art. 57. — (1) Părțile convin ca unul dintre principiile sistemului de salarizare să fie cel al competențelor profesionale.

(2) Grila de salarizare va fi stabilită la nivelul fiecărei companii membre a grupului de unități, fără a se pierde drepturile salariale câștigate anterior.

(3) Salariul de bază al debutanților în perioada de stagiul sau probă poate fi diminuat cu până la 20% față de cel minim al funcției respective.

(4) Salariații, alții decât șoferii, care exploatează, au în primire și gestionează un autovehicul vor avea o salarizare superioară funcției de bază.

Art. 58. — (1) Pentru anul 2023, fondul de salarii va crește cu minim rata indicelui de inflație, față de anul 2022.

(2) Salariul de bază minim brut garantat în plată la nivelul grupului de unități din serviciile de alimentare cu apă și de canalizare este cel stabilit potrivit prevederilor legale în vigoare.

(3) Negocierea salariilor în cadrul sistemului de salarizare stabilit de către fiecare unitate va urmări în permanență realizarea obiectivelor societății, în condiții de rentabilitate și eficiență.

(4) Procentul de creștere a salariilor negociate prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate se include în tariful serviciului prestat.

(5) Se stabilesc grile minime de salarizare pe următoarele categorii:

— lei —

Nr. crt.	Funcție/Post	Salariu de bază
1.	Funcții de conducere	4.800
2.	Personal cu studii superioare de lungă durată	4.320
3.	Personal cu studii superioare de scurtă durată/subingineri	3.900
4.	Tehnicienii și maiștri	3.420
5.	Personal calificat	2.900
6.	Muncitor necalificat	*)

*) potrivit art. 58, alin. 2.

(6) Se stabilește tichetul de masă la valoarea nominală maximă prevăzută de legislația în vigoare.

(7) Se acordă vouchere de vacanță potrivit legii, după caz, în funcție de performanțele financiare ale unității.

Art. 59. — (1) Adaosurile la salariul de bază sunt:

a) adaos de acord;

b) premiile acordate din fondul de premiere, calculate într-un procent de minimum 1,5% din fondul de salarii realizat lunar și cumulat;

c) cota-parte din profit ce se repartizează salariaților în condițiile legii;

d) tichetele de masă, tichetele-cadou, tichetele de creșă și alte instrumente similare, acordate conform prevederilor legale și înțelegerii părților.

(2) Condițiile de acordare, diferențiere, diminuare sau anulare a participării la fondul de stimulare din profit sau la fondul de premiere, precum și perioada pentru care se acordă se stabilesc prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

Art. 60. — Angajatorul poate stabili anual obiective și/sau indicatori de performanță pe total unitate și/sau la nivelul structurilor organizatorice, urmând ca salarizarea lunară să fie efectuată în funcție de gradul de realizare a acestora și de performanțele financiare ale unității.

Art. 61. — (1) Salariile de bază individuale se negociază de angajator, în baza criteriilor de evaluare prevăzute în sistemul de salarizare al fiecărei unități.

(2) Contractele colective de muncă la nivel de unitate vor specifica condițiile în care angajații nemulțumiți pot contesta nivelul salariului negociat, precum și modul de analiză și de rezolvare a contestațiilor.

Art. 62. — (1) Angajatorul va asigura condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce-i revin în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

(2) În situația în care angajatorul nu poate asigura pe durata zilei de lucru, parțial sau total, condițiile realizării sarcinilor de serviciu, acesta este obligat să plătească salariatului salariul de bază pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt, iar salariatul a stat la dispoziția unității.

(3) În cazurile excepționale, când — din motive tehnice sau alte motive — activitatea a fost întreruptă, salariații vor primi 75% din salariul de bază individual avut, cu condiția ca încetarea lucrului să nu se fi produs din vina salariaților și dacă în tot acest timp aceștia au rămas la dispoziția unității.

(4) Prin contractele colective de muncă la nivel de unitate se va stabili concret modul de realizare a prevederilor de a rămâne la dispoziția unității, precum și eventualele atribuții până la reluarea activității.

Art. 63. — Plata salariilor se va face periodic, la datele stabilite prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

Art. 64. — (1) Toate drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale unității.

(2) În caz de faliment sau lichidare judiciară, salariații au calitatea de creditori privilegiați, iar drepturile lor bănești constituie creanțe privilegiate, urmând a fi plătite integral înainte de a-și revendica cota-parte ceilalți creditori.

Art. 65. — În contractele colective de muncă de la nivel de unitate, se vor defini structuri salariale proprii care să reflecte performanțele, aptitudinile, competențele sau contribuțiile angajaților, precum și cerințele înregistrate pe piața locală a muncii.

CAPITOLUL VII

Formarea profesională

Art. 66. — (1) În contextul prezentului contract, părțile înțeleg definirea următorilor termeni astfel:

a) formare profesională — orice procedură prin care o persoană dobândește o calificare atestată printr-un certificat sau o diplomă, eliberat conform legii;

b) formare profesională continuă — procedura prin care o persoană având deja o calificare ori o profesie dobândește noi competențe cognitive și funcționale (deprinderi);

c) Comitetul sectorial de formare profesională — structura de dialog social autonomă care dezvoltă, actualizează și validează calificările din sectorul de activitate al grupului de unități din serviciile de alimentare cu apă și de canalizare.

(2) Formarea profesională și formarea profesională continuă — denumite în continuare „formare profesională” — cuprind și teme din domeniul relațiilor de muncă, al drepturilor de asociere și al libertăților sindicale convenite între sindicate și angajatori.

(3) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați, inclusiv a liderilor de sindicat scoși din producție, la expirarea mandatului.

Art. 67. — (1) Angajatorul elaborează anual și aplică planul de formare profesională cu consultarea sindicatului, în urma obținerii rezultatelor la măsurile întreprinse pentru identificarea necesarului de formare.

(2) Planul de formare profesională elaborat conform prevederilor alin. (1) devine anexă la contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.

(3) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.

(4) Durata obligației salariatului de a presta o muncă în favoarea unității care a suportat cheltuielile de formare profesională și orice alte aspecte în legătură cu obligațiile salariatului ulterior formării profesionale se stabilesc prin act adițional la contractul individual de muncă.

Art. 68. — Prin contractele colective de muncă la nivel de unitate se vor stabili condițiile participării salariatului din proprie inițiativă la cursuri sau stagii de formare profesională cu scoatere din producție.

Art. 69. — (1) Părțile convin înființarea în perioada 2023—2024 a Comitetului sectorial de formare profesională în serviciile de alimentare cu apă și de canalizare.

(2) Părțile convin colaborarea cu organismele autorizate în vederea elaborării unor standarde ocupaționale specifice serviciilor de alimentare cu apă și de canalizare, care vor fi validate și introduse în Registrul național al calificărilor.

(3) Părțile convin să sprijine înființarea unor centre regionale de formare și documentare în serviciile de alimentare cu apă și

de canalizare care să acopere principalele zone geografice din țară, inclusiv prin asistență tehnică la proiectele destinate atragerii fondurilor necesare.

CAPITOLUL VIII

Alte măsuri de protecție și facilități acordate salariaților

Art. 70. — (1) În cazul în care unitatea este pusă în situația de a efectua reduceri de personal ca urmare a restrângerii activității, restructurării, re tehnologizării sau automatizării procesului de producție sau concedierii colective, părțile convin asupra respectării următoarelor principii:

a) angajatorul va pune la dispoziția sindicatului justificarea tehnico-economică în legătură cu măsurile privind posibilitățile de redistribuire a personalului, modificarea programului de lucru, organizarea de cursuri de calificare, recalificare sau reorientare profesională etc.;

b) justificarea tehnico-economică și programul de măsuri, împreună cu obiecțiile și propunerile sindicatului vor fi supuse spre analiză și avizare consiliului de administrație sau, după caz, adunării generale;

c) în cazul în care angajatorul are în vedere efectuarea de concedieri colective, acesta are obligația de a iniția cu cel puțin 60 de zile calendaristice înainte de emiterea deciziilor de concediere consultări cu sindicatul cu privire la următoarele aspecte:

— modalitățile și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care urmează a fi concediați;

— atenuarea consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaților ce urmează a fi concediați.

(2) Privatizarea unităților, asocierea acestora, precum și delegarea serviciilor se vor face cu consultarea sindicatelor, în ceea ce privește măsurile de protecție socială internă.

(3) În situația concedierilor colective, externalizării, concesiunii sau privatizării unor activități, delegării serviciilor, precum și ridicării delegării de gestiune, părțile vor proceda la întocmirea și negocierea unui plan social adaptat situației intervenite care va fi anexă la contractul colectiv de muncă la nivel de unitate. Planul social va cuprinde măsuri de protecție socială adaptate situației respective, de comun acord sindicate-administrație, în vederea prevenirii sau limitării pe cât posibil a efectelor adverse asupra salariaților.

(4) Nicio procedură privitoare la disponibilizări de personal, concesiuni sau privatizări de activități, externalizări de activități, delegarea serviciilor, precum și ridicarea delegării de gestiune nu va putea fi începută înainte de întocmirea, negocierea și stabilirea unui plan social în conformitate cu alineatul precedent.

Art. 71. — (1) În situația în care disponibilizările de personal nu pot fi evitate, conducerea unității va comunica în scris fiecărui angajat al cărui post urmează a fi desființat dacă i se oferă sau nu un alt loc de muncă ori cuprinderea într-o formă de recalificare profesională în vederea ocupării unui alt post în aceeași unitate.

(2) În cazurile în care salariaților nu li se pot oferi alte locuri de muncă ori aceștia refuză locul de muncă oferit sau includerea într-un program de recalificare profesională, conducerea unității le va comunica acestora în scris termenul de preaviz, în condițiile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă.

(3) Prin contractele colective de muncă la nivel de unitate, părțile pot avea în vedere acordarea de plăți bănești compensatorii sau alte forme de compensații bănești atât în cazul concedierilor colective, cât și al celor individuale.

Art. 72. — (1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta în ordine:

a) contractele individuale de muncă ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;

b) contractele individuale de muncă ale salariaților care îndeplinesc condițiile de vârstă-standard și stagiul de cotizare și nu au solicitat pensionarea în condițiile legii;

c) contractele individuale de muncă ale salariaților care îndeplinesc condițiile de pensionare, la cererea lor.

(2) La luarea măsurii de concediere pentru motive care nu țin de persoana salariatului, vor fi avute în vedere următoarele criterii minime aplicabile salariaților care ocupă același tip de post:

a) dacă măsura ar putea afecta doi soți care lucrează în aceeași unitate, se va desface contractul de muncă al soțului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să se poată desface contractul de muncă al unei persoane care ocupă un post nevizat de reducere;

b) măsura să afecteze, mai întâi, persoanele care nu au copii în întreținere;

c) măsura să afecteze numai în ultimul rând femeile singure care au în îngrijire copii, bărbații văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, pe întreținătorii unici de familie, precum și pe salariați, bărbați sau femei, care mai au cel mult 3 ani până la pensionare, la cererea lor.

(3) În cazul în care concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului ar afecta un salariat care a urmat o formă de instruire profesională și a încheiat un act adițional la contractul individual de muncă prin care s-a obligat să presteze o activitate într-o anumită perioadă de timp, angajatorul nu-i poate pretinde acestuia despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului, dacă măsura desfacerii contractului de muncă nu îi este imputabilă.

Art. 73. — Pentru realizarea obiectivelor de producție, angajatorul va utiliza forța de muncă și dotarea tehnică existentă în unități și numai după epuizarea resurselor interne va recurge la terți.

Art. 74. — Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă primesc din fondurile proprii ale angajatorului o indemnizație egală cu 3 salarii de bază, avute în luna pensionării.

Art. 75. — Prin contractele colective de muncă încheiate la nivel de unitate se poate prevedea acordarea a două salarii din fondurile proprii ale angajatorului și în cazul pensionărilor anticipate și parțial anticipate.

Art. 76. — (1) În afara ajutoarelor prevăzute de lege la care au dreptul, salariații vor beneficia de următoarele ajutoare:

a) în cazul decesului salariatului, un ajutor acordat familiei de 3 salarii medii pe unitate, suportat din fonduri proprii;

b) dacă decesul a survenit din cauza unui accident de muncă, a unui accident în legătură cu munca sau a unei boli profesionale, cuantumul ajutorului acordat familiei va fi de 4 salarii medii pe unitate, suportat din fonduri proprii;

c) un salariu mediu pe unitate plătit mamei pentru nașterea fiecărui copil; dacă mama nu este salariată, soțul acesteia beneficiază de plata unui salariu mediu pe unitate;

d) în cazul decesului soțului, soției, părinților, copiilor aflați în întreținere, se va acorda salariatului un ajutor de 2 salarii medii pe unitate, suportat din fonduri proprii. Dacă ambii soți sunt salariați ai unității se acordă un singur ajutor pentru decesul copilului aflat în întreținere;

e) prin contractele colective la nivel de unitate părțile pot stabili de comun acord ajutoare sociale și alte drepturi bănești cu ocazia diverselor evenimente.

(2) Ajutoarele menționate la alin. (1) se acordă în maximum 30 de zile calendaristice de la data producerii evenimentului, în baza documentelor justificative.

(3) Utilizarea fondului social de 5% se va face obligatoriu cu acordul sindicatului.

Art. 77. — (1) La nivelul unităților, din fondul de acțiuni sociale, constituit conform prevederilor legale, vor fi suportate cheltuielile pentru reducerea cu 50% a costului biletelor de tratament și odihnă recuperatorie în stațiunile balneoclimaterice din țară, în care este inclus și transportul pe calea ferată (clasa a II-a), bilete repartizate pe baza acordului dintre sindicat și angajator.

În vederea încadrării în fondul de acțiuni sociale, fiecare unitate poate stabili un plafon maxim de decontare a costului biletelor de tratament și odihnă recuperatorie.

(2) Contravaloarea biletelor salariaților trimiși în stațiunile din țară pentru tratarea unor boli profesionale se suportă integral de unitate, inclusiv costul transportului pe calea ferată (clasa a II-a) sau, acolo unde nu este posibil, pentru transportul auto în comun.

Art. 78. — Repartizarea către salariații unității a spațiilor de locuit, indiferent de natura lor, cu excepția locuințelor de serviciu, se va face de către Comisia paritară administrație-sindicat conform criteriilor ce vor fi stabilite prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

Art. 79. — (1) Salariații unității trimiși în delegație în țară sau în străinătate vor beneficia de următoarele drepturi:

a) decontarea cheltuielilor de transport, de asigurare și de cazare potrivit documentelor prezentate;

b) diurna de deplasare, care se stabilește prin contractul colectiv de muncă de către fiecare unitate în parte la o valoare echivalentă cu cel puțin 65% din salariul mediu zilnic la începutul anului;

c) diurnă de deplasare în străinătate se stabilește prin aplicarea următorilor coeficienți, la nivelul legal stabilit pentru instituțiile publice, astfel:

— coeficient diurnă — de 2,5 ori pentru administratori și directori,

— coeficient diurnă — de 1,75 ori pentru șefi birouri, secții, servicii, departamente,

— coeficient diurnă — de 1 pentru restul categoriilor de personal;

d) nivelul cheltuielilor de reprezentare se stabilește la nivelul sumei de 500 euro (pentru țările Uniunii Europene) sau 500 USD (pentru țările din afara Uniunii Europene) pentru conducătorul delegației;

e) prin contractele colective de muncă la nivel de unitate se pot stabili, în cazuri temeinic justificate, cuantumuri mai mari decât cele prevăzute în alineatele precedente.

(2) Cheltuielile de deplasare a membrilor aleși ai sindicatului sau reprezentanților acestora, cu excepția celor scoși din producție, care se deplasează în interesul unității la cererea sindicatului vor fi suportate de angajator.

Art. 80. — (1) În afara concediului legal plătit pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de doi ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de trei ani, salariații mamă poate beneficia de încă un an de concediu fără plată.

(2) Pe perioada în care părintele salariat se află în concediul prevăzut la alin. (1), nu i se va putea desface contractul individual de muncă, iar în postul său nu vor putea fi angajate alte persoane decât cu contract de muncă pe durată determinată.

(3) În cazul decesului mamei, drepturile ce se cuvin acesteia pentru creșterea copilului până la vârsta de doi ani se vor acorda, la cerere, tatălui, dacă are copilul în îngrijire, în condițiile prevăzute de lege.

Art. 81. — (1) Salariații care renunță la concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la doi ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de trei ani beneficiază, la cerere, de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu două ore pe zi, fără a le afecta salariul de bază și vechimea în muncă. Angajatorii sunt obligați să acorde salariaților care alăptează, în cursul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vârstei de un an a copilului. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul.

(2) Femeile care au în îngrijire copii de până la șase ani pot lucra, la cerere, cu 1/2 normă, dacă nu beneficiază de creșă sau cămin, fără a le fi afectate drepturile ce decurg din calitatea de salariat.

Perioada în care au fost încadrate în aceste condiții se consideră la calculul vechimii în muncă timp lucrat cu normă întreagă.

(3) Prevederile alin. (1) și alin. (2) se aplică numai salariaților care lucrează la program normal de lucru de 8 ore pe zi.

Art. 82. — Salariațele gravide, începând din luna a V-a de sarcină și cele care alăptează nu vor putea fi repartizate la munca de noapte.

Art. 83. — Pentru salariații care efectuează zilnic muncă de teren, prin negociere la nivel de unitate, angajatorul va suporta total sau parțial costul abonamentelor pe transport în comun.

Art. 84. — Părțile convin ca în limita posibilităților financiare ale unităților, acestea să acorde salariaților ajutoare financiare în sumă fixă cu ocazia sărbătorilor de Paște, de Crăciun și cu ocazia zilei lucrătorului.

Art. 85. — Unitățile, cu acordul sindicatelor și prin negocieri, vor putea acorda și alte facilități propriilor angajați, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

Art. 86. — (1) În contractele colective de muncă la nivel de unitate, se vor prevedea acțiunile cu caracter social suportate din fondul social constituit potrivit legii.

(2) Administrațiile pot închiria, în limita fondului pentru cheltuieli sociale, case de vacanță la munte sau la mare pentru un sejur de 7 zile/salariat/an în vederea refacerii capacității de muncă.

(3) Sindicatele, în limita fondurilor sociale, pot încheia contracte de prestări servicii pentru diverse activități, cu diferite ocazii, cu suportarea cheltuielilor de către angajator sau sindicat.

CAPITOLUL IX

Alte prevederi în legătură cu drepturile și obligațiile părților

Art. 87. — (1) Părțile contractante recunosc pentru fiecare dintre ele libertatea de opinie.

(2) Angajatorii se obligă să adopte o poziție neutră și imparțială față de organizațiile sindicale și reprezentanții salariaților.

Art. 88. — Angajatorii au obligația de a invita reprezentanți ai organizației sindicale la ședințele Consiliului de administrație în condițiile legii. Participarea acestora are statut de observator, cu drept de opinie, dar fără drept de vot. Opiniile reprezentanților sindicali vor fi consemnate în procesul-verbal al ședinței.

Art. 89. — Părțile convin ca, semestrial, angajatorul să comunice angajaților — prin diverse mijloace de comunicare stabilite de comun acord cu sindicatul — situația economică și financiară a unității, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea organizației.

Art. 90. — (1) Reprezentanții aleși ai organizațiilor sindicale care lucrează în unitate în calitate de salariați au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu până la 5 zile plătite, pentru activități sindicale, fără a li se diminua drepturile salariale care li s-ar fi convenit în condiții normale.

(2) Reprezentanților aleși în organele de conducere a sindicatelor, precum și persoanelor care au deținut o asemenea funcție timp de doi ani de la încetarea mandatului nu li se poate modifica sau desface contractul individual de muncă pentru motive neimputabile lor.

Art. 91. — (1) Pentru fundamentarea acțiunilor prevăzute la art. 30, alin. (2) din Legea nr. 62/2011 — Legea dialogului social, angajatorul va pune la dispoziția sindicatelor ori va asigura accesul la informațiile și documentele necesare, reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor ce le-au fost transmise.

(2) Unitățile vor prevedea în bugetele de venituri și cheltuieli sumele necesare pentru constituirea fondurilor destinate activităților în domeniul pregătirii, negocierii și aplicării contractelor colective de muncă la toate nivelurile.

Art. 92. — (1) Unitățile vor asigura în incinta lor, gratuite, pentru activitatea sindicatelor, spațiul și mobilierul necesare, precum și accesul la echipamentul de birotică al unității.

(2) Baza materială cu destinație cultural-sportivă aflată în proprietatea unităților sau a sindicatelor din unitatea respectivă va putea fi utilizată fără plată, pentru acțiuni organizate de patronat sau sindicate în condițiile prevăzute de comun acord.

(3) Activitățile sindicatelor în domeniul social, cultural, sportiv pot fi sponsorizate de către unitate.

Art. 93. — (1) La cererea organizațiilor sindicale, angajatorii vor reține și vor vira sindicatului cotizația de sindicat pe statele lunare de plată.

(2) Reținerea și deducerea fiscală a cotizației se fac pe baza cererii organizației sindicale.

Art. 94. — (1) Este interzisă concedierea salariaților pentru motive care privesc activitatea sindicală.

(2) Schimbarea locului de muncă al liderului de sindicat, pe perioada mandatului, se poate face numai cu consimțământul acestuia.

Art. 95. — Angajatorii nu vor angaja salariați permanenți, temporari sau cu program parțial în perioada declanșării sau desfășurării conflictelor colective de muncă, pe locurile de muncă ale salariaților aflați în conflict.

Art. 96. — Angajatorii recunosc dreptul reprezentanților organizațiilor sindicale de a verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractele colective de muncă și regulamentele interne.

Art. 97. — (1) Angajatorii și sindicatele se recunosc ca parteneri sociali permanenți.

(2) Angajatorii și sindicatele își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile privind toate problemele importante din domeniul relațiilor de muncă sau cu impact asupra acestora.

(3) Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în unitate, cu respectarea prevederilor legii, ale contractelor colective de muncă și ale regulamentelor interne, precum și a drepturilor și intereselor salariaților.

Art. 98. — Angajatorii se obligă ca în contractele de asociere cu parteneri străini, pentru activități pe teritoriul României, să prevadă o clauză prin care partea străină se obligă să respecte drepturile prevăzute de legislația muncii în vigoare, în Contractul colectiv de muncă unic la nivelul grupului de unități din serviciile de alimentare cu apă și canalizare, precum și convențiile O.I.M. ratificate de România.

Art. 99. — (1) Angajatorul dispune de prerogativa disciplinară având dreptul de a aplica, conform legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

(2) Sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului, emisă în formă scrisă.

(3) Federația sindicală semnată recunoaște dreptul angajatorilor de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii unității, de a stabili normele de disciplină a muncii, cu consultarea organizațiilor sindicale, precum și cele de disciplină tehnologică.

(4) Pentru crearea și menținerea unui mediu de lucru care să încurajeze respectarea demnității fiecărui angajat, prin contractele colective de muncă și/sau prin regulamentele interne, vor fi stabilite proceduri de soluționare pe cale amiabilă a plângerilor individuale ale salariaților, inclusiv a celor privind cazurile de violență sau hărțuire sexuală, în completarea celor prevăzute de lege.

(5) Plângerile salariaților în justiție nu pot constitui motiv de desfacere a contractului individual de muncă.

(6) În situațiile în care apar divergențe în legătură cu executarea prevederilor contractelor colective de muncă, angajatorii și sindicatele vor încerca soluționarea acestora în Comisiile paritare la nivel de unitate.

Art. 100. — (1) Pentru rezolvarea conflictelor individuale de muncă dintre salariați, dintre angajatori și salariați, precum și a reclamațiilor și sesizărilor, părțile convin ca în primul rând să acționeze pentru concilierea lor în cadrul unității.

(2) În acest scop, la nivelul unității se va constitui o Comisie de conciliere, formată din reprezentanți ai angajatorilor și ai sindicatelor, ce va funcționa pe baza unui regulament propriu.

În caz de nesoluționare, se va urma calea legală.

(3) În situația declanșării unor conflicte de muncă, inclusiv a grevei, sindicatele și conducerea unităților au obligația ca pe durata acestora să protejeze patrimoniul unității și să asigure funcționarea neîntreruptă a utilajelor și instalațiilor tehnologice a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viața sau sănătatea angajaților sau a populației ori ar putea cauza pagube majore.

CAPITOLUL X

Dispoziții finale

Art. 101. — (1) Prevederile prezentului Contract colectiv de muncă unic la nivelul grupului de unități din serviciile de alimentare cu apă și de canalizare sunt considerate minime; de la nivelul acestora începe negocierea contractelor colective de muncă la nivelul unităților.

(2) Contractele colective de muncă la nivel de unități încheiate anterior se vor pune de acord cu acesta.

Art. 102. — Drepturile prevăzute prin contractele individuale de muncă nu pot fi sub nivelul celor stabilite prin contractele colective de muncă de la nivelul unităților.

Art. 103. — În toate situațiile de reorganizare sau, după caz, de privatizare a unităților, drepturile și obligațiile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă se transmit noilor subiecți de drept rezultați din aceste operațiuni juridice, potrivit legii.

Art. 104. — Prezentul Contract colectiv de muncă unic la nivelul grupului de unități din serviciile de alimentare cu apă și de canalizare produce efecte de la data de 01.01.2023.

Art. 105. — Contractul colectiv de muncă unic la nivelul grupului de unități din serviciile de alimentare cu apă și de canalizare pe anii 2023—2024 a fost redactat în 3 (trei)

exemplare, câte unul pentru fiecare parte și unul care va fi depus la Ministerul Muncii și Solidarității Sociale — Direcția Dialog Social, pentru înregistrare.

Art. 106. — Conform principiului recunoașterii reciproce, orice organizație sindicală legal constituită poate încheia cu un angajator sau cu o organizație patronală orice tipuri de

acorduri, convenții sau înțelegeri, în formă scrisă, care reprezintă legea părților și ale căror prevederi sunt aplicabile numai membrilor organizațiilor semnate.

Art. 107. — Prevederile din actualul contract colectiv de muncă se aplică în condițiile în care în Legea bugetului de stat pe anul 2023 sunt prevederi care să permită creșterea fondului de salarii, la nivel negociat.

PĂRȚILE:

Grupul de unități din serviciile de alimentare cu apă și de canalizare, membre ale Asociației Române a Apei

Președinte,
Aurel Presură

Federația Sindicatelor Apă-Canal din România
(F.S.A.C.R.)

Președinte,
Bogdan Horea Bodea

Anexa nr. 1

LISTA

operatorilor grupului de unități din serviciile de alimentare cu apă și de canalizare, membre ale Asociației Române a Apei, în care se aplică prezentul contract colectiv de muncă

01. AQUABIS — S.A., Bistrița-Năsăud;
02. COMPANIA DE APĂ — S.A., Buzău;
03. COMPANIA DE APĂ SOMEȘ — S.A., Cluj;
04. RAJA — S.A., Constanța;
05. VITAL — S.A., Baia Mare;
06. APA SERV — S.A., Satu Mare;
07. APA SERV — S.A., Alexandria;
08. AQUAVAS — S.A., Vaslui.

Anexa nr. 2

COMPONENȚA COMISIEI DE NEGOCIERE

Grupul de unități din serviciile de alimentare cu apă și de canalizare, membre ale Asociației Române a Apei

Aurel Presură — președinte
Ion Șandru — membru
Simona Săvulescu — membru
Călin Neamțu — membru
Alexandrina Bancoș — membru
Ioan Leitner — membru
Marius Gurban — membru
Gabriel Beșleagă — membru

Federația Sindicatelor Apă-Canal din România
(F.S.A.C.R.)

Bogdan Horea Bodea — președinte
Remus Cuiubus — membru
Sorin Zaharia — membru
Radu Flămând — membru
Mircea Suciuc — membru
Nicoleta Olaru — membru
Florin Păun — membru
Maria Bușcu — membru

EDITOR: PARLAMENTUL ROMÂNIEI — CAMERA DEPUTAȚILOR



„Monitorul Oficial” R.A., Str. Parcului nr. 65, sectorul 1, București; 012329

C.I.F. RO427282, IBAN: RO55RNCB0082006711100001 BCR

și IBAN: RO12TREZ7005069XXX000531 DTCPMB (alocat numai persoanelor juridice bugetare)

Tel. 021.318.51.29/150, fax 021.318.51.15, e-mail: marketing@ramo.ro, www.monitoruloficial.ro

Adresa Centrului pentru relații cu publicul este: șos. Panduri nr. 1, bloc P33, sectorul 5, București; 050651.

Tel. 021.401.00.73, 021.401.00.78, e-mail: concursurifp@ramo.ro, convocariaga@ramo.ro

Pentru publicări, încărcăți actele pe site, la: <https://www.monitoruloficial.ro/brp/>

