

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ UNIC nr. 59.419 din 4 decembrie 2012

a nivelul Sectorului de activitate "**Servicii comunitare de utilități publice. Gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare și de protecție a mediului**" pe anii 2013-2014

EMITENT: MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI PROTECȚIEI SOCIALE

PUBLICAT ÎN: MONITORUL OFICIAL, PARTEA a V-a, nr. 2 din 10 ianuarie 2013

Data intrării în vigoare : 10 ianuarie 2013

Înregistrat la M.M.F.P.S.-S.D.S. sub nr. 59419 din data de 4.12.2012

Preambul

Având în vedere procesele-verbale încheiate în urma desfășurării lucrărilor ședințelor de negociere a Contractului Colectiv de Muncă Unic la nivelul Sectorului de activitate "Servicii comunitare de utilități publice. Gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare și de protecție a mediului" pe anii 2013-2014,

în temeiul dispozițiilor art. 41 alin. (5) din Constituția României, ale [art. 229-230 din Legea nr. 53/2003](#) (r1) privind Codul muncii, ale [art. 127-152 din Legea nr. 62/2011](#) (r1) a dialogului social și cele ale actelor normative conexe din domeniul legislației muncii, noi, părțile:

A) Angajatorii, membri ai organizației patronale:

- Federația Patronatul Român, persoană juridică română, cu sediul social în municipiul București, Str. Luigi Galvani nr. 17-19, sector 2, București, înregistrată în Registrul Special al Federațiilor sub numărul 8/PJ/2003, având C.U.I. 16050625, tel.: 031.7111.503, fax: 021.211.0774, în calitate de organizație patronală reprezentativă potrivit Sentinței civile nr. 22/09.08.2012 pronunțată de Tribunalul București, reprezentată cf. [art. 134 pct. A. lit. c\) din Legea nr. 62/2011](#) (r1) a dialogului social prin împuternicitul desemnat în vederea negocierii și semnării contractului colectiv de muncă la nivelul sectorului de activitate, reprezentată legal prin președintele Federației Patronatul Român - Gheorghe NAGHIU;

pe de o parte, și

B) Salariații, membri ai organizațiilor sindicale:

- Federația Sindicatelor din Transporturi și Servicii Publice "ATU - România", persoană juridică română, cu sediul social în municipiul București, Str. Victor Eftimiu nr. 2, et. 6, cam. 359, sector 1, înregistrată în Registrul Special al Federațiilor sub numărul 10/C/2010, având C.U.I. 4528107, tel./fax 021.313.79.12, în calitate de organizație sindicală reprezentativă potrivit Sentinței civile nr. 05/01.09.2011, pronunțată de Tribunalul București, reprezentată legal prin președinte FSTSP "ATU - România" - Ion RĂDOI,

- Federația Sindicatelor din Serviciile Comunitare de Utilități Publice - "FSSCUP", persoană juridică română, cu sediul social în municipiul București, Str. Cavafii Vechi nr. 15, et. 1, cam. 16, sector 3, înregistrată în Registrul Special al Federațiilor sub numărul 67/C/2007, aflat la Grefa Tribunalului București, având C.U.I. 13723468, tel./fax 021.313.37.77, în calitate de organizație sindicală reprezentativă potrivit Sentinței civile nr. 11FED/18.05.2012 pronunțată de Tribunalul București, reprezentată legal prin președinte FSSCUP - Ioana STOICA,

de comun acord am hotărât să încheiem prezentul Contract Colectiv de Muncă Unic la nivelul Sectorului de activitate "Servicii comunitare de utilități publice. Gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare și de protecție a mediului" pe anii 2013-2014 cu respectarea următoarelor clauze:

CAP. I

Dispoziții generale

ART. 1

(1) Prezentul contract colectiv de muncă reglementează raporturile colective și individuale de muncă din cadrul Sectorului de activitate "Servicii comunitare de utilități publice. Gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare și de protecție a mediului".

(2) Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului Colectiv de Muncă Unic la nivelul Sectorului de activitate "Servicii comunitare de utilități publice. Gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare și de protecție a mediului" și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

(3) Organizația patronală recunoaște 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.

ART. 2

(1) Prezentul contract colectiv de muncă unic se fundamentează pe principiile bunei-credințe și ale respectului reciproc, în virtutea cărora fiecare parte se obligă să acorde toată atenția intereselor celeilalte părți.

(2) La încheierea prezentului contract colectiv de muncă unic prevederile legale referitoare la drepturile angajaților au un caracter minimal.

(3) Contractul Colectiv de Muncă Unic la nivel de Sector de activitate "Servicii comunitare de utilități publice. Gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare și protecție a mediului" asigură garanții minime (salarii, sporuri etc.) pentru încheierea contractelor colective de muncă la nivel de grup de unități și unități.

ART. 3

Prin termenii și expresiile de mai jos, în sensul prezentului Contract Colectiv de Muncă Unic la nivelul Sectorului de activitate "Servicii comunitare de utilități publice. Gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare și de protecție a mediului", părțile înțeleg următoarele definiții:

a) angajat - persoana fizică, parte a unui contract individual de muncă ori raport de serviciu, care prestează muncă pentru și sub autoritatea unui angajator și beneficiază de drepturile prevăzute de lege, precum și de prevederile contractelor sau acordurilor colective de muncă aplicabile;

b) angajator - persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă ori raport de serviciu;

c) compensații bănești - sume acordate salariaților disponibilizați prin concediere colectivă, din fondul de salarii, conform contractului colectiv de muncă. O compensație bănească este egală cu salariul de bază mediu brut pe unitate;

d) contract colectiv de muncă - convenția încheiată în formă scrisă între angajator sau organizația patronală și reprezentanții angajaților, prin care se stabilesc clauze privind drepturile și obligațiile ce decurg din relațiile de muncă;

e) contract individual de muncă - contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui angajator persoană fizică sau juridică în schimbul unei remunerații denumite salariu;

f) grup de unități - structură constituită din două sau mai multe unități care au același obiect principal de activitate conform codului din Clasificarea activităților din economia națională;

g) funcții de conducere - sunt cele definite prin lege sau prin reglementări interne ale angajatorului;

h) organizație patronală - organizația patronilor, autonomă, fără caracter politic, înființată în baza principiului liberei asocieri, ca persoană juridică de drept privat, fără scop patrimonial, constituită în scopul apărării și promovării drepturilor și intereselor comune ale membrilor săi, prevăzute de dispozițiile legale în vigoare, pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte, precum și de statutele proprii;

i) organizație sindicală - denumire generică pentru un sindicat, federație sau confederație sindicală, independentă față de autoritățile publice, de partidele politice și de organizațiile patronale, constituită de către salariați pe baza dreptului de asociere, în scopul promovării intereselor lor profesionale, economice și sociale, precum și al apărării drepturilor individuale și colective ale acestora prevăzute în contractele colective și individuale de muncă și raporturile de serviciu, precum și în legislația națională, pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte;

j) plăți compensatorii - sume calculate pe baza salariilor medii brute pe unitate, primite de salariații ale căror contracte individuale de muncă încetează ca urmare a concedierilor colective, acordate în baza unor acte normative; k) reprezentanții salariaților - persoanele alese și mandatate special în scopul promovării și apărării intereselor lor și care nu pot să desfășoare activități ce sunt recunoscute exclusiv organizațiilor sindicale;

l) reprezentativitate - atribut al organizațiilor sindicale sau patronale dobândit potrivit legii, care conferă statutul de partener social abilitat să își reprezinte membrii în cadrul dialogului social;

m) restructurare - ansamblul de măsuri de natură organizatorică, tehnică, tehnologică, managerială și financiară, destinat să asigure diminuarea sau eliminarea pierderilor angajatorului și care cuprinde și prevederi privind concedierile colective;

n) salariat - persoana fizică ce, în temeiul unui contract individual de muncă, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu;

o) unitate - persoana juridică ce angajează nemijlocit forță de muncă, precum și structuri din instituții.

CAP. II

Negocierea, încheierea, executarea, modificarea, suspendarea, încetarea și interpretarea contractului colectiv de muncă

ART. 4

Prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă Unic la nivelul Sectorului de activitate "Servicii comunitare de utilități publice. Gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare și de protecție a mediului" se aplică de toți operatorii furnizori/prestatori de servicii de utilități publice, indiferent de modalitatea de gestiune adoptată sau de forma de proprietate, modul de organizare ori țara de origine a operatorului.

ART. 5

(1) Prezentul Contract Colectiv de Muncă Unic la nivelul Sectorului de activitate "Servicii comunitare de utilități publice. Gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare și de protecție a mediului" se încheie pentru o perioadă determinată de 24 de luni și se aplică începând cu data de 1.01.2013.

(2) Dacă niciuna dintre părți nu denunță Contractul Colectiv de Muncă Unic la nivelul Sectorului de activitate "Servicii comunitare de utilități publice. Gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare și de protecție a mediului" cu cel puțin 30 zile calendaristice înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește, o singură dată, cu 12 luni.

ART. 6

(1) Organizarea și desfășurarea negocierii Contractului Colectiv de Muncă Unic la nivelul Sectorului de activitate "Servicii comunitare de utilități publice. Gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare și de protecție a mediului", precum și încheierea acestuia se fac cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

(2) Organizația patronală are obligația de a iniția negocierea colectivă cu 60 de zile calendaristice înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat sau a expirării perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiționale la prezentul contract.

(3) În scopul asigurării participării la negocierea Contractului Colectiv de Muncă Unic la nivelul Sectorului de activitate "Servicii comunitare de utilități publice. Gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare și de protecție a mediului", organizația patronală va transmite tuturor părților îndreptățite să negocieze contractul anunțul privind intenția de începere a negocierii colective.

(4) Anunțul prevăzut la alin. (3) va fi transmis în formă scrisă tuturor părților îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă, cu cel puțin 15 zile înainte de data începerii negocierii.

ART. 7

(1) În cazul în care organizația patronală nu inițiază negocierea, aceasta va începe la cererea scrisă a unei organizații sindicale reprezentative în termen de cel mult 10 zile calendaristice de la comunicarea solicitării.

(2) În termen de 5 zile de la data declanșării procedurilor de negociere prevăzute la alin. (1), organizația patronală are obligația să convoace în scris toate părțile îndreptățite în vederea negocierii contractului colectiv de muncă.

(3) Durata negocierii colective nu poate depăși 60 de zile calendaristice decât prin acordul părților.

ART. 8

Clauzele prezentului contract colectiv de muncă pot fi renegociate în condițiile legii ori de câte ori părțile convin acest lucru.

ART. 9

(1) Contractul Colectiv de Muncă Unic la nivelul Sectorului de activitate "Servicii comunitare de utilități publice. Gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare și de protecție a mediului" cuprinde drepturile și obligațiile angajatorilor și ale salariaților cu privire la stabilirea condițiilor generale de muncă prevăzute de legislația în vigoare, precum și cele convenite în procesul de negociere.

(2) În ceea ce privește condițiile specifice de muncă determinate conform legii, drepturile și obligațiile părților se vor stabili prin contracte colective de muncă la nivel de grup de unități și unități.

ART. 10

(1) Executarea Contractului Colectiv de Muncă Unic la nivelul Sectorului de activitate "Servicii comunitare de utilități publice. Gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare și de protecție a mediului" este obligatorie pentru părți.

(2) Clauzele prezentului contract colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui în condițiile legii, ori de câte ori toate părțile îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă convin acest lucru.

(3) Orice cerere de modificare a prezentului Contract Colectiv de Muncă Unic la nivelul Sectorului de activitate "Servicii comunitare de utilități publice. Gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare și de protecție a mediului" va face obiectul unei negocieri.

(4) Cererea de modificare se comunică în scris celeilalte părți cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

(5) Negocierile cu privire la modificare nu vor putea începe mai târziu de 15 zile lucrătoare de la data comunicării și nici mai devreme de 5 zile lucrătoare de la data acestei comunicări.

(6) Cererile de modificare vor fi depuse de reprezentantul angajatorilor la federațiile sindicale semnatare, iar cele ale federațiilor sindicale, la Federația Patronatul Român.

ART. 11

Părțile convin ca în perioada negocierilor, atât în cazul în care se fac modificări, cât și în cazul denunțării contractului colectiv de muncă, să nu declanșeze greve, iar la nivel de unitate sau grup de unități să nu se efectueze concedieri din motive neimputabile salariaților.

ART. 12

Angajatorii, la cererea organizațiilor sindicale, vor pune la dispoziția delegaților sindicali, cu cel puțin 15 zile înainte, informațiile și documentele necesare negocierii contractului colectiv de muncă la nivelul sectorului de activitate, grupuri de unități și unități, inclusiv BVC al unității, pentru a permite acestora să le examineze în cunoștință de cauză, permițându-le astfel să-și exprime opiniile și să participe activ la negocierea contractului colectiv de muncă.

ART. 13

Încetarea sau suspendarea prezentului contract colectiv de muncă are loc potrivit legii.

ART. 14

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

(2) Dacă nu se realizează consensul, clauzele se interpretează conform regulilor de drept comun, iar, dacă și după aceasta există îndoială, se interpretează în înțelesul mai favorabil salariaților.

ART. 15

(1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia executării, modificării sau încetării Contractului Colectiv de Muncă Unic la nivelul Sectorului de activitate "Servicii comunitare de utilități publice. Gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare și de protecție a mediului", părțile convin să instituie o Comisie Paritară.

(2) Componenta, organizarea și funcționarea Comisiei Paritare se stabilesc prin regulamentul din Anexa nr. 1 la prezentul contract colectiv de muncă.

(3) Declanșarea procedurii prevăzute la alin. (1) nu constituie impediment pentru sesizarea instanței de judecată competente, potrivit legii.

(4) Adoptarea unei hotărâri de către Comisia Paritară, în condițiile prevăzute în Anexa nr. 1, împiedică sesizarea instanței, iar, dacă sesizarea a avut loc, judecata încetează.

ART. 16

Angajatorii vor asigura afișarea în unități, la locurile de muncă stabilite de comun acord cu organizațiile sindicale, a prezentului Contract Colectiv de Muncă Unic la nivelul Sectorului de activitate "Servicii comunitare de utilități publice. Gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare și de protecție a mediului" astfel încât salariații să ia cunoștință despre conținutul acestuia.

ART. 17

În contractele colective de muncă încheiate la nivel de unitate bazate pe negocieri colective cu sindicatele, părțile contractante vor conveni plata unei contribuții lunare de către salariați, alții decât membrii de sindicat, pentru desfășurarea negocierilor colective, dar care să nu fie mai mică de 0,5% din salariul de bază și să nu depășească valoarea cotizației sindicale, ce se va vira într-un cont distinct administrat de Comisia Paritară la nivel de unitate.

ART. 18

(1) Împuterniciții organelor de conducere ale organizației patronale, precum și cei ai organizațiilor sindicale semnatare vor verifica, la sesizarea uneia din părți, modul în care sunt respectate prevederile prezentului contract colectiv de muncă unic.

(2) În aplicarea prevederilor alin. (1), conducătorii unităților în cauză vor asigura accesul în unitate al împuterniciților organelor de conducere ale organizației patronale și ai organizațiilor sindicale pe durata verificării.

ART. 19

(1) Drepturile prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă Unic la nivelul Sectorului de activitate "Servicii comunitare de utilități publice. Gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare și de protecție a mediului" au un caracter minimal pentru încheierea contractelor colective de muncă la nivel de grup de unități, de unități, precum și pentru încheierea contractelor individuale de muncă și nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost negociate și dobândite anterior de salariați.

(2) Dacă prin reglementări sau acorduri anterioare au fost prevăzute drepturi mai mari pentru salariați, se vor aplica aceste reglementări sau acorduri, în afara cazului când prin lege se dispune în mod expres altfel.

(3) Părțile convin ca ori de câte ori intervin reglementări legale sau convenționale mai favorabile în privința drepturilor și avantajelor salariaților, acestea să facă parte de drept din prezentul contract colectiv de muncă, nefiind necesară nicio formalitate în acest scop.

(4) Părțile se obligă ca în perioada de aplicare a prezentului Contract Colectiv de Muncă Unic la nivelul Sectorului de activitate "Servicii comunitare de utilități publice. Gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare și de protecție a mediului" 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.

(5) Părțile convin să se consulte în toate cazurile în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă.

ART. 20

În cazul în care, din diferite motive, părțile au încheiat contracte colective de muncă la un nivel inferior înaintea contractelor colective de muncă la nivel superior, cele de la nivelurile inferioare se vor adapta contractelor colective de muncă la nivelul superior, acolo unde prevederile minimale ale acestora nu au fost atinse.

ART. 21

(1) În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă pentru personalul instituțiilor finanțate de la bugetul public național sau local, părțile contractante vor purta negocieri pentru stabilirea fondurilor aferente acestei categorii de personal și pentru constituirea surselor.

(2) Părțile contractante vor purta negocieri în vederea includerii drepturilor respective, cu încadrarea în prevederile bugetare aprobate sau cu identificarea altor surse pentru acoperirea cheltuielilor suplimentare.

(3) Pe baza fondurilor aprobate, în condițiile prevăzute de alin. 1 și 2, părțile vor negocia utilizarea acestora pentru stabilirea salariilor și a celorlalte drepturi de personal, la instituțiile finanțate de la bugetul public național sau local care desfășoară activități în domeniul serviciilor comunitare de utilități publice.

(4) Clauzele prezentului Contract Colectiv de Muncă Unic la nivelul Sectorului de activitate "Servicii comunitare de utilități publice. Gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare și de protecție a mediului" privind drepturile salariale și celelalte drepturi de personal vor fi aplicate pentru salariații din instituțiile finanțate de la bugetul public național sau local, în condițiile prevăzute la alin. 1, 2 și 3.

CAP. III

Încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă

ART. 22

(1) În vederea perfectării raporturilor de muncă și a stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor salariaților și angajatorilor, angajarea în muncă se face prin încheierea contractului individual de muncă, cu respectarea principiului egalității de tratament și interzicerea discriminărilor directe sau indirecte față de salariat.

(2) Contractele individuale de muncă nu pot conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contractele colective de muncă aplicabile.

(3) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea. Fac excepție situațiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul de funcții.

(4) Salariații care cumulează mai multe funcții sunt obligați să declare fiecărui angajator locul unde exercită funcția pe care o consideră de bază.

ART. 23

(1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului și numai pe criteriul aptitudinilor și competenței profesionale.

(2) Angajatorul se obligă să aducă la cunoștința salariaților posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor.

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

(4) Până la ocuparea posturilor vacante, angajatorul poate delega un alt salariat al unității care să îndeplinească atribuțiile funcției vacante. Delegarea se face în scris, cu acordul salariatului delegat și cu plata drepturilor de personal potrivit legii.

(5) Prevederile alin. 1, 2 și 4 se aplică și pentru salariații instituțiilor bugetare care desfășoară activități în domeniul serviciilor comunitare de utilități publice.

ART. 24

(1) Contractul individual de muncă se încheie pe baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, cu respectarea dispozițiilor Codului muncii și a actelor normative conexe din domeniul legislației muncii.

(2) Contractele individuale de muncă se încheie pe durată nedeterminată, anterior începerii raporturilor de muncă. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului și se face conform contractului-cadru prevăzut în Anexa nr. 2 la prezentul contract.

(3) Prin excepție, contractele individuale de muncă se pot încheia și pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute de lege.

(4) Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților care se transmite la Inspectoratul Teritorial de Muncă, potrivit legii.

ART. 25

(1) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

(2) Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de angajator la momentul semnării contractului individual de muncă sau a actului adițional, după caz.

(3) Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informată cu privire la cel puțin elementele prevăzute la art. 17 alin. (3) din Codul muncii.

ART. 26

La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de terți, conform propriei opțiuni, cu respectarea prevederilor art. 17 alin. (7) din Codul muncii.

ART. 27

Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.

ART. 28

Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

ART. 29

(1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.

(2) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii.

(3) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:

- a) durata contractului;
- b) locul muncii;
- c) felul muncii;
- d) condițiile de muncă;
- e) salariul;
- f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

(4) Locul muncii poate fi modificat unilateral de către angajator prin delegarea sau detașarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de muncă.

(5) Refuzul justificat al salariatului de a accepta o modificare a clauzelor referitoare la felul muncii, locul muncii și drepturile salariale nu dă dreptul celui care angajează de a proceda la concedierea salariatului pentru acest motiv.

(6) Delegarea și detașarea salariaților se fac în condițiile prevăzute de lege și ale prezentului contract colectiv de muncă, cu precizarea în scris cel puțin a următoarelor clauze:

- a) durata detașării;
- b) condițiile oferite;
- c) obligațiile salariatului;
- d) obligațiile angajatorului.

(7) Modificările aduse contractului individual de muncă vor face obiectul unui act adițional la contract, încheiat în formă scrisă, cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare.

(8) Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului și în cazul unor situații de forță majoră, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului, în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii (r).

ART. 30

(1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți, în condițiile prevăzute de lege.

(2) La nivel de unitate sindicatul reprezentativ și angajatorul vor stabili drepturile și obligațiile părților implicate.

ART. 31

(1) Încetarea contractului individual de muncă poate avea loc, în condițiile prevăzute de lege, prin unul din următoarele moduri:

a) de drept;

b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;

c) 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 nu poate fi mai mică de 20 de zile lucrătoare.

(3) În perioada preavizului, salariații au dreptul să absenteze 4 ore pe zi de la programul unității pentru a-și căuta un loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze salariul și celelalte drepturi. Orele absente se pot acorda prin cumul, în condițiile stabilite de angajator.

ART. 32

(1) La încetarea contractului individual de muncă din motive neimputabile salariatului, angajatorii vor acorda acestuia o compensație egală cu minimum patru salarii medii lunare la nivel de unitate, în afara drepturilor cuvenite la zi, iar cei care nu primesc preaviz vor primi în total șase salarii de bază, cu excepția situațiilor când salariații beneficiază de plăți compensatorii în temeiul unor acte normative speciale sau contractelor colective de muncă.

(2) Prevederile alin. (1) sunt aplicabile când încetarea contractului individual de muncă a intervenit din următoarele motive:

a) unitatea își reduce personalul prin desființarea unor posturi de natura celui ocupat de cel în cauză, ca urmare a reorganizării;

b) unitatea își încetează activitatea;

c) unitatea se mută în altă localitate și are posibilitatea să-și asigure pe plan local personalul necesar;

d) unitatea se mută în altă localitate, iar persoana încadrată nu acceptă să o urmeze;

e) persoana nu corespunde sub aspect profesional postului în care a fost încadrată din motive neimputabile acesteia și nu i s-a oferit trecerea într-o muncă corespunzătoare;

f) în postul ocupat de persoana încadrată în muncă este reintegrat, pe baza hotărârii organelor competente, cel care a deținut acest post;

g) restructurarea se va face numai în baza unui studiu aprobat de autoritățile administrației publice locale, care va cuprinde, suplimentar față de alineatul precedent, măsurile de protecție socială pentru salariații disponibilizați, negociate între sindicate, patronat și autoritățile administrației publice locale.

CAP. IV

Condițiile de muncă, securitate și sănătate în muncă, P.S.I.

ART. 33

(1) Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituționalizarea unui sistem organizat având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă.

(2) Până la realizarea obiectivului prevăzut la alin. (1), în contractele colective de muncă se vor prevedea proceduri de consultare a reprezentanților sindicatelor reprezentative cu cei care angajează, referitoare la orice măsuri care ar urma să fie luate pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă.

(3) La stabilirea măsurilor vizând condițiile de muncă, părțile implicate vor ține seama de următoarele:

a) măsurile incluse în Contractul Colectiv de Muncă Unic la nivelul Sectorului de activitate "Servicii comunitare de utilități publice. Gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare și de protecție a mediului" să asigure cel puțin condițiile de muncă la nivelul parametrilor minimali prevăzuți în norme. Dacă acest lucru nu este posibil la un moment dat, se vor stabili programe pe termen scurt sau mediu pentru asigurarea parametrilor minimali, salariații beneficiind de compensări bănești sau de altă natură;

b) măsurile privind ameliorarea condițiilor de muncă vor fi stabilite împreună cu reprezentanții sindicatelor reprezentative, încheindu-se anexe speciale la contractele colective de muncă.

(4) Patronatele și sindicatele reprezentative pot organiza în comun, la nivelul grupurilor de unități și unităților, Comitete de Securitate și Sănătate în Muncă.

(5) Măsurile stabilite vor fi corelate cu prevederile [Legei nr. 319/2006](#) a securității și sănătății în muncă.

ART. 34

(1) Organizarea activității, prin stabilirea unei structuri organizatorice raționale, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă, cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor, elaborarea de norme de muncă fundamentate din punct de vedere tehnic, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați sunt de competența exclusivă a celor care angajează.

(2) În situația reorganizării activității se va ține seama de prevederile art. 91 din prezentul contract colectiv de muncă.

ART. 35

(1) Angajatorul va asigura organizarea rațională a muncii pentru fiecare loc de muncă. Pe această bază se stabilesc sarcini de serviciu și răspunderi sub formă de norme de muncă, ce pot fi norme de timp, norme de producție, norme de personal, însoțite de descrierea sferei de atribuții și a zonei de deservire, menite să asigure utilizarea integrală și eficiența a timpului de lucru, potrivit specificului unității.

(2) Norma de muncă exprimă cantitatea de muncă necesară pentru efectuarea operațiunilor sau lucrărilor de către o persoană cu calificare corespunzătoare, care lucrează cu intensitate normală, în condițiile unor procese tehnologice și de muncă determinate.

(3) Normele de muncă vor fi astfel stabilite încât să asigure un ritm normal de lucru, la o intensitate a efortului muscular sau intelectual și la o tensiune nervoasă care să nu conducă la oboseala excesivă a salariaților.

(4) Normele de muncă se elaborează de către angajator, conform normativelor în vigoare, sau, în cazul în care nu există normative, normele de muncă se elaborează de către angajator după consultarea sindicatului reprezentativ ori, după caz, a reprezentanților salariaților.

(5) Normele de muncă aprobate de conducătorul unității cu avizul sindicatelor reprezentative se fac cunoscute salariaților cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de aplicare.

ART. 36

(1) Activitatea de normare a muncii se referă la toate categoriile de salariați, potrivit specificului activității fiecăreia, și se bazează pe tehnicile normării muncii. Acestea se

desfășoară ca un proces continuu, în permanentă concordanță cu schimbările ce au loc în organizarea și nivelul de dotare tehnică a muncii.

(2) În toate situațiile în care normele de muncă nu asigură un grad complet 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.

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

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

ART. 37

Angajatorul are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, iar salariații trebuie să realizeze norma de muncă sau, după caz, sarcinile ce decurg din funcția sau postul deținut.

ART. 38

Normativele de personal care vor fi utilizate la fundamentarea numărului de personal din instituțiile publice care desfășoară activități de servicii comunitare de utilități publice se vor elabora de către organele de resort, cu avizul federațiilor sindicale semnate.

ART. 39

(1) Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă normale, locuri de muncă cu condiții deosebite și speciale, stabilite conform reglementărilor în vigoare.

(2) Locurile de muncă în care condițiile de desfășurare a activității sunt grele, periculoase, nocive, penibile (degradante civic) sau alte asemenea se stabilesc prin contractele colective de muncă încheiate la nivel de grup de unități și unități, potrivit legii.

ART. 40

(1) Pentru prestarea activității în locurile de muncă cu condiții grele, periculoase, nocive, penibile sau altele asemenea, salariații au dreptul, după caz, la sporuri care se adaugă la salariul de bază, durată redusă a timpului de lucru, alimentație de întărire a rezistenței organismului, echipament de protecție gratuit, materiale igienico-sanitare, concedii suplimentare, astfel cum au fost prevăzute în contractele colective de muncă încheiate la nivel de grup de unități și unități.

(2) Salariații care lucrează în condițiile prevăzute la art. 39 alin. (2), precum și cei care lucrează în condiții deosebite sau speciale vor fi supuși obligatoriu unui examen medical și de medicina muncii, în condițiile și la termenele ce se vor stabili prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.

(3) În cazul în care una sau mai multe din condițiile deosebite se regăsesc pentru toți salariații unei unități, unei secții, unui atelier sau ai unui loc de muncă, se vor stabili pentru aceștia, prin negociere, salarii de bază al căror quantum nu va fi mai mic decât suma salariului de bază și a sporurilor negociate.

(4) La locurile de muncă cu condiții specifice unde numai o parte dintre salariați lucrează în astfel de condiții, aceștia vor beneficia de sporuri.

ART. 41

(1) În cazul în care condițiile de muncă se normalizează, salariații vor beneficia pentru refacerea capacității de muncă, încă trei luni, de următoarele drepturi:

a) o indemnizație echivalentă cu sporul pentru condiții grele de muncă și/sau sporul de nocivitate;

b) alimentație de întărire a rezistenței organismului.

(2) De drepturile prevăzute în alin. (1) beneficiază pe o perioadă de o lună și salariații care au lucrat cel puțin 6 luni în condițiile alin. (1) și își schimbă locul de muncă din motive ce nu le sunt imputabile, dacă drepturile de aceeași natură la noul loc de muncă sunt mai mici.

ART. 42

În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au înrăutățit, determinând reclasificarea locurilor de muncă, salariații vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări începând cu data schimbării condițiilor de muncă.

ART. 43

În afara normelor generale privind securitatea și sănătatea în muncă definite de actele normative în vigoare, care sunt minimale și obligatorii, în contractele colective de muncă la nivel de grupuri de unități și unități vor fi incluse și clauze suplimentare specifice locurilor de muncă.

ART. 44

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

(2) Angajatorul va asigura pe cheltuiala sa cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele de sănătate și securitate în muncă. Prin contractele colective de muncă la nivel de unități se vor prevedea măsuri specifice, periodicitatea, metodologia, obligațiile și răspunderile, precum și controalele proprii, în conformitate cu dispozițiile Legii 319/2006 a securității și sănătății în muncă, reglementărilor elaborate de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale și cu normele proprii. Timpul aferent acestor activități, inclusiv orele de instructaj, este inclus în timpul de muncă și este salariat.

(3) La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit și testat efectiv, cu privire la riscurile pe care le presupune noul său loc de muncă și la normele privind sănătatea și securitatea în muncă, pe care este obligat în procesul muncii să le cunoască și să le respecte.

(4) În cazurile în care în procesul muncii intervin schimbări ce impun aplicarea unor norme noi de sănătate și securitate în muncă, salariații vor fi instruiți în condițiile prevăzute de alineatul precedent.

ART. 45

La încheierea contractului colectiv de muncă la nivel de grup de unități și unități, angajatorul și organizația sindicală reprezentativă vor analiza posibilitatea încheierii unor contracte de asigurare cu instituțiile specializate pentru personalul supus riscurilor în activitatea profesională.

ART. 46

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

(2) Salariatul nu poate fi obligat să lucreze dacă nu i se acordă echipamentul de protecție corespunzător și alte drepturi specifice locului de muncă.

(3) Contravaloarea echipamentelor de protecție se suportă integral de angajator.

(4) Contravaloarea echipamentelor de lucru se suportă potrivit prevederilor legale și celor din contractele colective de muncă încheiate la nivel de grupuri de unități și unități.

(5) În toate cazurile în care în afara echipamentului de lucru prevăzut de lege angajatorul cere o anumită ținută vestimentară specială ca echipament de lucru, contravaloarea acesteia se suportă integral de angajator.

ART. 47

Prin contractele colective de muncă încheiate la nivel de unitate, angajatorii împreună cu sindicatele reprezentative vor elabora normative care să cuprindă echipamentul de

lucru și de protecție pentru toate categoriile de salariați din sectorul servicii comunitare de utilități publice, precum și antidotul, alimentația de întărire a rezistenței organismului și materialele igienico-sanitare și de prim-ajutor.

ART. 48

Prin contractele colective de muncă la nivel de unitate se vor stabili parametri de microclimat care vor fi urmăriți la fiecare loc de muncă în vederea luării măsurilor de securitate și sănătate în muncă, precum și programele de control al realizării măsurilor stabilite.

ART. 49

(1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității, angajatorul va lua următoarele măsuri de amenajare ergonomică a locurilor de muncă prin:

a) asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, temperatură, aerisire, umiditate);

b) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă (vestiare, băi, grupuri sanitare, săli de repaus, cantine-restaurant);

c) diminuarea până la eliminarea treptată a emisiilor poluante.

(2) Măsurile concrete în sensul prevederilor alin. (1) se stabilesc prin contractul colectiv de muncă aplicabil la nivel de unitate.

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

ART. 50

(1) Angajatorul va organiza la angajare și ulterior cel puțin o dată pe an examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în postul pe care ar urma să-l ocupe sau pe care îl ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale. Examinarea medicală este gratuită, iar cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii. Condițiile concrete urmează să fie stabilite la nivel de unitate cu consultarea sindicatelor reprezentative.

(2) Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale organizate potrivit prevederilor alin. (1).

(3) În cazul în care dispoziții legale specifice sau ale contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate prevăd examinări medicale la termene mai scurte determinate de condițiile deosebite de la locurile de muncă, se vor aplica aceste prevederi.

(4) Refuzul salariatului de a se prezenta la examinarea medicală organizată potrivit alin. (1) și (3) constituie abatere disciplinară și dă dreptul angajatorului de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare.

ART. 51

La cererea uneia dintre părți, medicii de medicina muncii și inspectorii de muncă vor fi consultați în vederea modificării duratei timpului de lucru și la acordarea de concedii suplimentare.

ART. 52

Examinarea medicală a salariaților la angajare și ulterior se face de către unitățile sanitare de specialitate acreditate de Ministerul Sănătății.

ART. 53

(1) Părțile vor asigura un regim de protecție specială a muncii femeilor și tinerilor în vârstă de până la 18 ani, cel puțin la nivelul drepturilor specifice reglementate de legislația muncii și prevederile prezentului contract colectiv de muncă pe care le socotesc ca fiind minimale.

(2) Alte drepturi specifice sau alte cuantumuri ale drepturilor reglementate de legislația muncii vor fi negociate prin contractul colectiv de muncă la nivel de grupuri de unități și unități.

ART. 54

Angajatorul nu va refuza menținerea în muncă a persoanelor cu handicap în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu aferente posturilor existente, handicapul neputând constitui motiv de neangajare, având în vedere aceleași condiții.

ART. 55

În cazul în care, în urma examinării medicale a salariaților, medicul de medicina muncii recomandă schimbarea locului de muncă al unui salariat, angajatorul, după consultarea sindicatelor reprezentative, va asigura trecerea salariatului în alt loc de muncă și, după caz, recalificarea acestuia, în funcție de posibilitățile fiecărei unități.

ART. 56

Federațiile sindicale semnatare pot organiza și desfășura verificări privind respectarea normativelor, normelor și prevederilor din contractele colective de muncă încheiate la nivel de grup de unități și unități, cu privire la sănătatea și securitatea în muncă.

ART. 57

(1) În vederea participării și consultării periodice în domeniul securității și sănătății în muncă, la nivelul fiecărei unități cu cel puțin 50 de salariați, se va constitui un Comitet de Sănătate și Securitate în Muncă, în conformitate cu prevederile legale.

(2) Comitetul de Sănătate și Securitate în Muncă este constituit din reprezentanții desemnați de sindicatele reprezentative din unitate, pe de o parte, și angajator sau reprezentanții săi desemnați, în număr egal cu cel al reprezentanților lucrătorilor, pe de altă parte.

(3) Reprezentanții în comitetele de sănătate și securitate în muncă desemnați de sindicatele reprezentative din unitate sau, acolo unde acestea nu există, aleși de către salariați poartă denumirea de lucrători delegați ai salariaților cu răspunderi specifice în domeniul sănătății și securității în muncă sau lucrători desemnați.

(4) Lucrătorii delegați prevăzuți la alineatul precedent vor fi aleși pentru un mandat de 2 ani, cu posibilitatea prelungirii. Aceștia pot fi retrași sau înlocuiți în aceleași condiții în care au fost desemnați.

(5) Dacă într-o unitate apare un sindicat reprezentativ, lucrătorii delegați în comitetul de sănătate și securitate în muncă vor fi desemnați de acesta.

(6) Timpul de muncă afectat activității în comitetele de sănătate și securitate în muncă se consideră timp de lucru efectiv prestat și va fi prevăzut în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

(7) Activitatea comitetelor de sănătate și securitate în muncă se va desfășura în baza reglementărilor-cadru în vigoare și a regulamentelor proprii.

(8) În scopul prevenirii și diminuării nivelului stresului la locul de muncă, angajatorul împreună cu semnatarul contractului colectiv de muncă vor depune eforturile necesare în vederea transunerii la nivelul unității a standardelor de management pentru gestionarea stresului la locul de muncă.

CAP. V

Salarizarea și alte drepturi salariale

ART. 58

(1) Pentru munca prestată în condițiile prevăzute în contractul individual de muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani, în raport cu calificarea, importanța și complexitatea lucrărilor, cu pregătirea și competența profesională, convenit

la încheierea contractului individual de muncă, indiferent de natura unității sau de forma în care își desfășoară activitatea.

(2) Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.

(3) Salariul individual se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat.

(4) Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.

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

ART. 59

Sunt considerate venituri din salarii toate veniturile în bani și/sau în natură obținute de o persoană fizică ce desfășoară o activitate în baza unui contract individual de muncă sau a unui statut special prevăzut de lege, indiferent de perioada la care se referă, de denumirea veniturilor ori de forma sub care ele se acordă, potrivit legii, inclusiv indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă.

ART. 60

Sunt considerate avantaje în bani și în natură orice foloase primite de salariat de la angajator în legătură cu o activitate menționată la art. 55 alin. (1) și (2) din Codul fiscal.

ART. 61

La stabilirea și acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criteriile 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. 62

(1) Nicio reținere din salariu nu poate fi operată în afara cauzelor și condițiilor prevăzute de lege.

(2) Reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă. Reținerile din salariu cumulate nu pot depăși în fiecare lună jumătate din salariul net.

(3) Dreptul la acțiune cu privire la drepturile salariale, precum și cu privire la daunele rezultate din neexecutarea în totalitate sau în parte a obligațiilor privind plata salariilor se prescrie în termen de 3 ani de la data la care drepturile respective erau datorate.

ART. 63

(1) Formele de organizare a muncii și de salarizare ce se pot aplica sunt următoarele:

- a) în regie sau după timp;
- b) în acord;
- c) pe bază de tarif sau cote procentuale din veniturile realizate;
- d) alte forme specifice unității.

(2) Organizarea muncii și salarizarea în acord pot avea loc într-una din următoarele forme:

- a) acord direct;
- b) acord progresiv;
- c) acord indirect.

(3) Acordul direct, progresiv sau indirect se poate aplica individual sau colectiv.

(4) 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 sau, după caz, instituție.

ART. 64

(1) Se stabilesc următorii coeficienți minimi de ierarhizare pentru următoarele categorii de salariați:

T

Grupă	Funcție/Meserie/Studii de ierh.	Coef. minim
1	Muncitori Studii generale	1,00
2	Muncitori calificați, activități administrative Studii medii, liceale	1,55
3	Funcții de execuție și activități de specialitate Studii post-liceale	2,00
4	Funcții cu pregătire superioară și asimilate SS, SSSD	2,50
5	Funcții de conducere Studii superioare	3,00

ST

(2) Coeficienții de ierarhizare de la alin. (1) se aplică la salariul minim negociat pe unitate.

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

(4) Începând cu data de 1.01.2013, salariul de bază minim din Sectorul de activitate "Servicii comunitare de utilități publice. Gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare și de protecție a mediului" corespunzător coeficientului de ierarhizare 1 este de 1.000 lei.

(5) Patronatele și sindicatele din unitățile care au o situație economică deficitară în asigurarea salariului minim și a coeficienților minimi de ierarhizare vor solicita patronatelor și sindicatelor la care sunt afiliate să le sprijine în realizarea unei analize tehnico-economice și financiare. Soluțiile identificate cu această ocazie și măsurile stabilite de comun acord prevalează în raport cu prevederile art. 64 alin. (1) și alin. (4).

(6) Articolul 64 alin. (5) nu se aplică în unitățile care au negociat valori ale salariului minim și/sau ale coeficienților de ierarhizare mai mari decât cele prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă Unic la nivelul Sectorului de activitate "Servicii comunitare de utilități publice. Gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare și de protecție a mediului" și nu constituie motiv de diminuare a acestor valori.

(7) Pentru anul 2014, părțile convin ca salariul de bază minim prevăzut la alin. (4) să se majoreze cu cel puțin rata inflației din anul 2013, comunicată de Institutul Național de Statistică.

(8) Salariul minim prevăzut la art. 64 alin. (4) aplicabil în Sectorul de activitate "Servicii comunitare de utilități publice. Gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare și de protecție a mediului" se va renegocia anual, înaintea elaborării bugetelor de venituri și cheltuieli ale unităților pentru anul următor.

(9) În cazul în care apar reglementări mai favorabile decât cele negociate, părțile convin să renegocieze salariul minim prevăzut la art. 64 alin. (4).

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

ART. 65

(1) Sporurile minime ce se acordă în condițiile prezentului Contract Colectiv de Muncă Unic la nivelul Sectorului de activitate "Servicii comunitare de utilități publice. Gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare și de protecție a mediului" se vor aplica la salariul de bază negociat:

a) Pentru condiții deosebite de muncă:

a) grele, 15%;

b) periculoase, 15%;

c) penibile (degradante civic), 15%.

b) Pentru condiții nocive de muncă, 10% (inclusiv persoanele care lucrează cu bani în mod permanent).

La locurile de muncă unde se regăsesc condițiile de la alin. (1) lit. a) și b), acestea se vor acorda cumulat.

c) lucrul în zilele libere și sărbătorile legale, 100%.

d) pentru vechimea în muncă, conform tabelului de mai jos:

T

TABEL cu tranșele de vechime în muncă	
Tranșe	Coeficient
De la 0 până la 3 ani	0%
De la 3 până la 5 ani	5%
De la 5 până la 10 ani	10%
De la 10 până la 15 ani	15%
De la 15 până la 20 ani	20%
Peste 20 ani	25%

ST

e) pentru lucrul în timpul nopții, 25%.

f) spor de izolare, 10%.

g) spor de fidelitate pentru o vechime ce se va stabili prin contractul colectiv de muncă pe unitate, dar nu mai puțin de 10 ani, 10%.

h) pentru preluarea unor activități se acordă un spor de până la 50% din salariul de bază al funcției înlocuite; cazurile, perioadele în care se aplică această prevedere și cuantumul sporului se vor plăti prin negocieri la contractele colective de muncă la nivel de grupuri de unități, unități și instituții, dar nu mai mult de 3 luni.

i) spor de șantier, 10%,

j) spor pentru folosirea unei limbi străine, 10%, conform fișei postului.

(2) Prin contractul colectiv de muncă la nivel de grupuri de unități și unități pot fi negociate și alte categorii de sporuri.

(3) Sporurile prevăzute la alin. (1) se acordă numai la locurile de muncă unde acestea nu sunt cuprinse în salariul de bază.

(4) Pentru consemnarea la domiciliu în zilele de repaus, pentru lucrări în caz de urgențe, se acordă 25%.

ART. 66

(1) Adaosurile la salariul de bază sunt:

- a) adaosul de acord;
- b) premiile acordate din fondul de premiere, calculate într-o proporție de minimum 1,5% din fondul de salarizare realizat lunar și cumulativ;
- c) cota-parte din profit ce se repartizează salariaților este de până la 10% în cazul societăților comerciale și regiilor autonome;
- d) acordarea celui de-al 13-lea salariu întregului personal se poate face în cazul în care unitatea are posibilitate de plată;
- e) tichetele de masă, tichetele cadou, tichetele de creșă, tichete de vacanță și alte instrumente similare acordate conform prevederilor legale și înțelegerii părților.

(2) Condițiile de diferențiere, diminuare sau anulare a participării la fondul de stimulare din profit sau la fondul de premiere, precum și perioada pentru care se acordă cota de profit salariaților, care nu poate fi mai mare de un an, se stabilesc prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.

ART. 67

(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 necesare realizării sarcinilor de serviciu, acesta este obligat să plătească salariaților 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 80% din salariul de bază individual avut, cu condiția ca încetarea lucrului să nu se fi produs din vina lor și dacă în tot acest timp au rămas la dispoziția unității. Prin negocieri la nivelul unității sau instituției se va stabili concret modul de realizare a prevederii de a rămâne la dispoziția unității, în așteptarea reluării activității, sau de a rămâne la domiciliu, de unde să poată fi convocată de unitate.

(4) În cazurile prevăzute de alin. (3), salariații beneficiază și de celelalte drepturi prevăzute de lege pentru astfel de situații.

ART. 68

(1) Indexarea salariilor se face pe baza coeficienților de indexare stabiliți prin lege.

(2) Ca urmare a indexării, angajatorul va recalcula tarifele sau cotele de manoperă pe unitatea de produs sau valoric, corespunzător formelor de organizare a muncii și de salarizare aplicate în unitate.

ART. 69

(1) Plata salariilor se face periodic, la datele stabilite prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.

ART. 70

(1) Toate drepturile bănești convenite salariaților se plătesc înaintea oricăror 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. 71

Angajatorii vor ține o evidență în care să se menționeze activitatea desfășurată în baza contractului individual de muncă și drepturile de care salariații au beneficiat, urmând să le elibereze dovezi despre acestea.

CAP. VI

Timpul de muncă și timpul de odihnă

ART. 72

(1) Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează muncă, se află la dispoziția angajatorului, își îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau legislației în vigoare.

(2) Reprezentarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

(3) În funcție de specificul unității sau al muncii prestate se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.

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

(5) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe o 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.

(6) Pentru anumite activități sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă respectiv, perioade de referință mai mari de 4 luni, dar care să nu depășească 6 luni.

(7) Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în muncă a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de muncă pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință stabilite la alin. (5), dar pentru perioade de referință care în niciun caz să nu depășească 12 luni.

(8) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (5)-(7) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

(9) Prevederile alin. (4)-(8) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.

ART. 73

(1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal (40 ore) este considerată muncă suplimentară și se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 zile după efectuarea acesteia.

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

(3) Zilele de sâmbătă, duminică, sărbători legale în care potrivit dispozițiilor legale nu se lucrează sunt zile nelucrătoare pentru toate categoriile de salariați.

(4) Fac excepție de la această situație persoanele care lucrează în schimburi, tură, tură continuă, turnus sau a căror activitate, datorită specificului muncii, nu se poate încadra în programul normal de lucru. Pentru aceștia durata timpului de lucru poate fi prelungită peste 8 ore pe zi și 48 ore pe săptămână.

(5) Media orelor de muncă prestată calculată pentru o perioadă de referință de 4 luni calendaristice să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

ART. 74

Pentru anumite sectoare de activitate se pot stabili programe de lucru inegale, specificate expres în contractele individuale de muncă încheiate la nivel de unitate.

ART. 75

Stabilirea și modificarea programului de lucru se vor face cu consultarea sindicatului reprezentativ, medicului de medicina muncii și responsabilului cu securitatea și sănătatea în muncă.

ART. 76

(1) Pentru unele activități, locuri de muncă și categorii de personal prevăzute în contractul colectiv de muncă la nivel de unități se pot stabili programe de lucru parțiale, corespunzător unor fracțiuni de normă, cu o durată a timpului de muncă de 6, 4 sau 2 ore pe zi. Drepturile salariaților care lucrează în astfel de situații se acordă proporțional cu timpul lucrat.

(2) Persoanele salariate care au în îngrijire copii de până la 7 ani pot lucra cu jumătate de normă, fără a le fi afectate drepturile ce decurg din calitatea de salariat, conform legii.

(3) La cerere, salariații cu program parțial de lucru vor fi încadrați în program normal, dacă există posturi vacante și dacă întrunesc condițiile ocupării acestor posturi.

ART. 77

(1) Salariații care își desfășoară activitatea în locuri de muncă cu condiții deosebite beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de muncă sub 8 ore pe zi, în condițiile prevăzute de lege, și nu pot fi solicitați să efectueze ore suplimentare, cu excepția cazurilor justificate de prevederi exprese ale regulamentelor specifice activității respective sau a unor situații apărute fortuit.

(2) Reducerea duratei timpului de muncă la locurile de muncă cu condiții deosebite nu afectează salariul și vechimea în muncă aferente duratei normale a timpului de muncă.

(3) Durata reducerii timpului normal de muncă și categoriile de personal care beneficiază de acest program se stabilesc prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

ART. 78

(1) Începerea și sfârșitul programului zilnic de lucru se stabilesc prin regulamentul intern întocmit de către angajator, cu consultarea sindicatului reprezentativ sau a reprezentanților salariaților, după caz.

(2) În toate cazurile în care se dovedește că este posibil, cei care angajează și sindicatele vor purta negocieri pentru a fixa orare flexibile de lucru și modalitățile de aplicare a acestora.

(3) Stabilirea orarelor flexibile de lucru nu poate conduce la sporirea sarcinilor de serviciu stabilite, la deteriorarea condițiilor de muncă ori la diminuarea veniturilor provenite din salarii.

ART. 79

Salariații pot fi chemați să presteze ore suplimentare numai cu consimțământul lor și cu acordul sindicatului reprezentativ, cu excepția cazurilor de forță majoră care se vor stabili în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.

ART. 80

(1) Pentru persoanele al căror program se desfășoară pe timpul nopții, timpul de muncă este mai mic cu o oră decât durata timpului de muncă prestată în timpul zilei, fără diminuarea salariului de bază și a vechimii în muncă.

(2) Prevederile alin. 1 nu se aplică salariaților care lucrează în locuri de muncă cu condiții deosebite, unde durata timpului de muncă este mai mică de 8 ore.

(3) La unitățile în care procesul muncii este neîntrerupt sau condițiile specifice ale muncii o impun, programul de lucru din timpul nopții poate fi egal cu cel din timpul zilei. Munca prestată în timpul nopții în cadrul unui asemenea program se plătește cu un spor

de 25% din salariul de bază. De acest spor beneficiază și salariații care lucrează în condiții deosebite, unde durata timpului este mai mică de 8 ore/zi.

(4) Munca prestată între orele 22.00 și 06.00 este considerată muncă de noapte. În cazuri bine justificate, există posibilitatea abaterii cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite.

ART. 81

(1) În fiecare săptămână, salariatul are dreptul, de regulă, la două zile consecutive de repaus săptămânal.

(2) Repausul săptămânal se acordă de regulă sâmbăta și duminica.

(3) În cazul în care activitatea de la locul de muncă nu poate fi întreruptă în zilele de sâmbătă și duminică, prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate se vor stabili condițiile în care zilele de repaus săptămânal să fie acordate și în alte zile ale săptămânii sau cumulativ pe o perioadă mai mare.

(4) În situații de excepție, zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulativ, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților.

ART. 82

(1) Perioada de repaus reprezintă orice perioadă care nu este timp de muncă.

(2) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

a) 1 și 2 ianuarie;

b) prima și a doua zi de Paști;

c) 1 mai;

d) prima și a doua zi de Rusalii;

e) 15 august - Adormirea Maicii Domnului;

f) 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei Cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României;

g) 1 decembrie;

h) prima și a doua zi de Crăciun;

i) două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(3) Acordarea zilelor libere se face de către angajator.

(4) Prevederile alin. (2) nu se aplică în locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită caracterului procesului de producție sau specificului activității.

(5) Salariaților care lucrează în unitățile prevăzute la alin. (4) li se asigură compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile.

(6) 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 la salariul de bază ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul de lucru.

(7) Prin contractele colective de muncă la nivel de unitate se pot stabili și alte zile libere decât cele prevăzute la alin. (2).

ART. 83

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

ART. 84

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză.

(2) Programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă. Salariații pot solicita, în mod justificat, decalarea programului de lucru. Angajatorul va analiza cererea și o va aproba în funcție de posibilități.

ART. 85

(1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților și se naște odată cu încheierea contractului individual de muncă.

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

(3) Fac excepție de la prevederile alin. (2):

a) salariații cu vârsta sub 18 ani au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu plătit de 24 de zile lucrătoare;

b) salariații nou-angajați, pentru primul an de activitate, au dreptul la un concediu de odihnă plătit cu o durată minimă de 20 de zile lucrătoare.

(4) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

(5) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective de muncă aplicabile, și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.

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

(7) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de angajator, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

ART. 86

(1) În fiecare an calendaristic, salariații încadrați în grade de invaliditate au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar cu o durată de 3 zile, iar salariații nevăzători, cu o durată de 6 zile.

(2) Salariații care își desfășoară activitatea în condiții deosebite beneficiază de concedii de odihnă suplimentare de minimum 3 zile/an. Prin contractele colective de muncă la nivel de grupuri de unități și unități se pot negocia concedii de odihnă suplimentare mai mari.

ART. 87

În contractele colective de muncă încheiate la nivel de grupuri de unități și unități se vor stabili criterii pe baza cărora salariații să beneficieze de concedii de odihnă anuale și concedii de odihnă suplimentare mai mari.

ART. 88

(1) Pe durata concediului de odihnă salariații vor primi o indemnizație calculată conform prevederilor legale în vigoare.

(2) Indemnizația de concediu reprezintă media zilnică a veniturilor din luna/lunile în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

(3) În contractele colective de muncă de la celelalte niveluri se va stabili o primă de vacanță, care va fi de cel puțin un salariu minim negociat pe unitate.

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

(5) Orice convenție prin care se renunță total sau în parte la dreptul de concediu de odihnă este interzisă.

ART. 89

În cazul în care programarea concediilor de odihnă se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt. Cealaltă parte va trebui acordată și luată până la sfârșitul anului în curs.

ART. 90

(1) Salariații au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente deosebite în familie sau în alte situații, după cum urmează:

- a) căsătoria salariatului, 5 zile;
 - b) căsătoria unui copil, 5 zile;
 - c) nașterea unui copil, 5 zile + 10 zile dacă a urmat un curs de puericultură;
 - d) decesul soțului, copilului, părinților, socrilor, 5 zile;
 - e) decesul bunicii, fraților, surorilor, 5 zile;
 - f) donatori de sânge - conform legii;
 - g) schimbarea locului de muncă, cu mutarea domiciliului, în cadrul aceleiași unități, în altă localitate, 5 zile;
 - h) 8 Martie - Ziua internațională a femeii, 1 zi.
- (2) Se acordă 30 de zile libere plătite, o singură dată, pentru pregătirea și susținerea examenului de diplomă, conform prevederilor legale în vigoare.
- (3) Pentru rezolvarea unor situații personale salariații au dreptul la concedii fără plată. Durata concediului fără plată se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil la nivel de unitate sau prin regulamentul intern.
- (4) Prin contractele colective de muncă la nivel de grupuri de unități și unități se pot stabili și alte situații în care salariații beneficiază de zile plătite, precum și numărul acestora.
- (5) În situațiile în care evenimentele prevăzute la art. (1) au loc în perioada concediului de odihnă, acesta se prelungește cu numărul de zile corespunzător evenimentului, potrivit legii.

CAP. VII

Alte măsuri de protecție și facilități acordate salariaților

ART. 91

(1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului și poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului ori pentru motive care nu țin de persoana salariatului, potrivit legii.

(2) Este interzisă concedierea salariaților 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 sau activitate sindicală, precum și pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

ART. 92

Pentru a preveni sau limita concedierile determinate de motive de natură economică, tehnologică sau structurală ori altele similare angajatorul are obligația de a găsi soluții în reorganizarea activității, excluzând reducerile de personal.

ART. 93

Salariații concediați prin concedieri determinate de motive de natură economică, tehnologică sau structurală ori altele similare sau ca urmare a restructurării, reorganizării, închiderii operaționale parțiale sau totale a activității, privatizare sau lichidare a unității beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și de plăți compensatorii sau, după caz, compensații bănești individuale în condițiile prevăzute de lege și de contractele colective de muncă aplicabile la nivel de grup de unități și unități.

ART. 94

(1) În cazul în care unitatea este pusă în situația de a efectua reduceri de personal ca urmare a restrângerii activității, restructurării, re tehnologizării și informatizării procesului de producție sau concedieri 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 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 intenționează să efectueze concedieri colective, conform art. 68 din Codul muncii, acesta are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, cu privire cel puțin la:

- metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care vor fi concediați;

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

Prin sintagma "timp util" se înțelege:

- la întreprinderile cu un efectiv sub 100 salariați, cu 15 zile înainte de notificarea prevăzută la art. 72 din Codul muncii;

- la întreprinderile cu 101-250 salariați, cu 20 de zile înainte de notificarea prevăzută la art. 72 din Codul muncii;

- la întreprinderile cu peste 251 salariați, cu 30 de zile înainte de notificarea prevăzută la art. 72 din Codul muncii.

(2) În perioada în care au loc consultări, pentru a permite sindicatului reprezentativ să formuleze propuneri în timp util, angajatorul are obligația să îi furnizeze toate informațiile relevante și să le notifice, în scris, datele prevăzute la art. 69 alin. (2), (3) și (4) din Codul muncii.

(3) Privatizarea unor unități din Sectorul de activitate "Servicii comunitare de utilități publice. Gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare și de protecție a mediului", asocierea acestora, externalizarea unor activități, precum și delegarea serviciilor se vor face cu avizul sindicatului reprezentativ și întocmirea unui plan social, dacă este cazul, care să asigure măsuri de protecție socială pentru salariații respectivi.

ART. 95

(1) În situația în care disponibilizările de personal nu pot fi evitate, conducerea unității va comunica în scris fiecărui salariat 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 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 cuprinderea într-o formă de recalificare, conducerea unității le va comunica în scris termenul de preaviz, în condițiile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă.

(3) Pentru situația în care se efectuează concedieri colective, părțile vor negocia acordarea de compensații bănești cu respectarea prevederilor legale și/sau ale contractelor colective de muncă aplicabile.

(4) La stabilirea numărului efectiv de salariați concediați colectiv, vor fi luați în calcul și acei salariați cărora le-au încetat contractele individuale de muncă din inițiativa angajatorului, din motive ce nu au legătură cu persoana salariatului, cu condiția existenței a cel puțin 5 concedieri de această natură, cu cel puțin 30 de zile înaintea expirării perioadei prevăzute la art. 94 alin. (1) lit. c) din prezentul contract colectiv de muncă.

ART. 96

Pentru realizarea obiectivelor de producție, angajatorul va utiliza forța de muncă și dotarea tehnică existente în unitate și numai după epuizarea posibilităților interne va recurge la terțe persoane fizice sau juridice.

ART. 97

(1) În toate cazurile de concediere colectivă angajatorul are obligația de a proceda în primul rând la evaluarea realizării obiectivelor de performanță a salariaților.

(2) Stabilirea ordinii de prioritate la concediere se va face de către angajator cu avizul sindicatului reprezentativ, cu respectarea următoarelor criterii:

a) salariații care cumulează mai multe funcții, precum și cei care cumulează pensia cu salariul;

b) salariații care îndeplinesc condițiile de pensionare la limită de vârstă;

c) salariații care îndeplinesc condițiile de pensionare la limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare;

d) salariații care acceptă voluntar disponibilizarea;

e) salariații care au fost sancționați disciplinar, fără să fi intervenit radierea disciplinară;

f) salariații care îndeplinesc condițiile de pensionare anticipată;

g) salariații care îndeplinesc condițiile de pensionare anticipată parțial;

h) dacă măsura ar afecta doi soți care lucrează în unitate, este concediat salariatul care are venitul cel mai mic;

i) persoanele care nu au copii în întreținere;

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

(3) Criteriile prevăzute la alin. (2) se aplică pentru departajarea salariaților după evaluarea realizării obiectivelor de performanță.

(4) Salariatul concediat pentru motive care nu țin de persoana sa care a beneficiat de un curs sau un stagiul de formare profesională plătit de angajator și a încheiat un act adițional la contractul individual de muncă prin care se obligă să nu inițieze încetarea raportului de muncă pe o anumită perioadă nu este obligat la suportarea cheltuielilor ocazionate de formarea profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită în actul adițional la contractul de muncă.

ART. 98

Angajatorul va pune la dispoziția sindicatului reprezentativ documentele care să îi permită verificarea modului de aplicare a prevederilor art. 97 din prezentul contract colectiv de muncă.

ART. 99

În cazul concedierii colective efectuate de unitate, determinată de motive de natură economică, tehnologică sau structurală ori altele similare sau ca urmare a reorganizării unității sau, după caz, de vânzare de active, parteneriat public-privat, concesiune, externalizare, predarea gestionării serviciului public, salariații disponibilizați beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului, precum și de compensații bănești în condițiile stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil la nivel de unitate, dar nu mai puțin de 5 compensații bănești.

ART. 100

În cazul în care concedierea colectivă intervine în baza unor acte normative, salariații disponibilizați beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului, precum și de plăți compensatorii, acordate în condițiile prevăzute de actele normative respective.

ART. 101

În cazul concedierii pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. c) din Codul muncii salariatul beneficiază de 5 compensații bănești.

ART. 102

(1) În cazul în care, în termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, unitatea își extinde, reia activitatea sau reînființează posturi de natura celor desființate, salariatul concediat prin concediere colectivă are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reînființat în aceeași activitate, fără examen, concurs sau perioadă de probă.

(2) În situația prevăzută la alin. (1) angajatorul va transmite salariaților care au fost concediați o comunicare scrisă, prin care sunt informați asupra reluării activității.

(3) Salariații notificați în acest sens au la dispoziție un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicării angajatorului pentru a-și manifesta expres consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.

ART. 103

Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă primesc o indemnizație egală cu cel puțin două salarii de bază, avute în luna pensionării.

ART. 104

(1) În afară de ajutoarele prevăzute de lege la care au dreptul, salariații vor beneficia de următoarele ajutoare:

a) în cazul decesului salariatului, un ajutor acordat familiei, de cel puțin 3 (trei) salarii medii brute pe unitate;

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 cel puțin 4 salarii medii brute pe unitate;

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

d) cel puțin două salarii medii brute pe unitate plătite de unitate sau instituție la decesul soțului sau soției, ori la decesul unei rude de gradul I aflate în întreținerea salariatului;

e) salariații din sectorul de activitate al serviciilor comunitare de utilități publice vor beneficia de reducerea costurilor serviciilor prestate de unitate cu 50%; de aceleași drepturi vor beneficia și pensionarii care au lucrat minimum 5 ani în unitate înainte de pensionare, până la deces;

f) alte ajutoare ce se vor stabili la nivelul unităților economice sau instituțiilor publice.

(2) Ajutoarele acordate peste cuantumul prevăzut de lege nu se deduc din contribuția de asigurări sociale.

ART. 105

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, în care este inclus și transportul pe calea ferată (tren de persoane clasa a II-a), bilete repartizate pe baza acordului dintre sindicatul reprezentativ și angajator.

ART. 106

Beneficiarii biletelor de tratament balnear și odihnă recuperatorie din instituțiile publice care desfășoară activități în sectorul serviciilor comunitare de utilități publice vor suporta o contribuție bănească, conform prevederilor legale.

ART. 107

Contravaloarea biletelor salariaților trimiși în stațiune pentru tratarea unor boli profesionale se suportă integral de unitatea în cauză, inclusiv costul transportului pe C.F.R., clasa a II-a, sau, acolo unde nu este posibil, pentru transportul auto în comun.

ART. 108

(1) Dacă salariatul se află în incapacitate temporară de muncă, survenită ca urmare a unui accident de muncă sau în legătură cu munca, ori a contractării unei boli profesionale, angajatorul va plăti acestuia, pe toată perioada incapacității temporare de muncă, o compensație egală cu diferența dintre salariul de bază avut la data ivirii incapacității temporare de muncă și ajutorul primit.

(2) Acordarea compensației prevăzute la alineatul precedent nu înlătură și nici nu înlocuiește dreptul legal la despăgubiri al salariatului în cauză, în condițiile prevăzute de lege.

ART. 109

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

ART. 110

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

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

b) diurna de deplasare, care se stabilește la o valoare echivalentă cu cel puțin 65% din salariul zilnic mediu pe unitate.

(2) Cheltuielile de deplasare a membrilor aleși ai sindicatului sau reprezentanților acestora, salariați ai unității care se deplasează în interesul unităților la cererea sindicatului vor fi suportate de angajator.

ART. 111

(1) Salariații unităților trimiși în detașare beneficiază de drepturile care le sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detașarea, fie de drepturile de la angajatorul la care sunt detașați.

(2) În cazul în care există divergență între cei doi angajatori sau niciunul dintre ei nu își îndeplinește obligațiile față de salariatul detașat, acesta din urmă are dreptul de a reveni la locul de muncă de la angajatorul care l-a detașat, de a se îndrepta împotriva oricăruia dintre cei doi angajatori și de a cere executarea silită a obligațiilor neîndeplinite.

ART. 112

Persoanele detașate își mențin toate drepturile pe care le-au avut la data detașării, cu excepția celor privind igiena și sănătatea și securitatea în muncă, chiar dacă la locul de muncă unde sunt detașate acestea nu se mai regăsesc. Dacă la locurile de detașare drepturile echivalente au niveluri mai mari sau se acordă și alte drepturi, persoanele detașate beneficiază de acestea.

ART. 113

(1) În cazul în care salariața se află în concediu de maternitate, unitatea va compensa pe o anumită perioadă diferența dintre salariul de bază individual avut și indemnizația legală la care are dreptul.

(2) Perioada pe durata căreia se acordă compensarea va fi stabilită prin contractele colective de muncă încheiate la nivel de unitate, dar nu mai puțin de 6 săptămâni.

ART. 114

(1) În afara concediului legal plătit pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de doi ani, iar în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani, părintele salariat 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 de muncă, iar în postul său nu vor putea fi angajate alte persoane decât cu contract de muncă pe durată determinată.

ART. 115

În caz de deces al mamei, drepturile ce i s-ar fi cuvenit pentru creșterea copilului până la doi ani se vor acorda tatălui, dacă are copilul în îngrijire.

ART. 116

În cazul decesului mamei, tatăl copilului, la cererea sa, va beneficia de:

- a) compensația prevăzută la art. 113;
- b) concediul fără plată neutilizat de mamă la data decesului, cu drepturile prevăzute la art. 114.

ART. 117

Părintele salariat care renunță la concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la doi ani, iar în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu două ore pe zi, fără a-i fi afectate salariul de bază și vechimea în muncă.

ART. 118

Prevederile art. 113-117 sunt aplicate numai la nașterea primului și celui de-al doilea copil.

ART. 119

Salariatele gravide, începând din luna a V-a de sarcină, și cele care alăptează nu vor putea fi repartizate la muncă de noapte, în locuri cu condiții deosebite etc.

ART. 120

(1) În contractele colective de muncă la nivel de unități se vor prevedea acțiuni cu caracter social, precum:

- a) suportarea cheltuielilor prevăzute la art. 105;
- b) construirea, amenajarea și întreținerea de creșe și grădinițe pentru copii salariaților, precum și de cantine/bufete pentru salariați;
- c) construirea, amenajarea și întreținerea de oficii și grupuri sociale la locurile de muncă;
- d) formarea și perfecționarea pregătirii profesionale, inclusiv în domeniul relațiilor de muncă;
- e) construirea de locuințe;
- f) aniversări, sărbători religioase, Pomul de Crăciun, zilele dedicate copilului și femeii;
- g) suportarea parțială a costului transportului salariaților la și de la locul de muncă;
- h) acordarea unor ajutoare salariaților care au suferit pierderi însemnate de bunuri personale în gospodăriile proprii, datorită unor calamități;
- i) acoperirea unei părți din cheltuieli în cazul unor boli grave sau incurabile.

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

(3) Utilizarea fondului social pentru destinațiile prevăzute la alin. (1) în anul financiar se face de către administrație cu consultarea sindicatelor.

(4) La nivel de unitate părțile vor negocia condițiile acordării tichetelor de masă conform legii.

ART. 121

Unitățile, cu acordul sindicatului reprezentativ și prin negocieri, vor putea aproba plata în rate a lucrărilor efectuate de acestea salariaților și pensionarilor lor.

ART. 122

Pentru salariații ce efectuează muncă de teren, prin negociere la nivel de unitate, angajatorul va suporta costul transportului în comun.

ART. 123

(1) În situația în care angajatorii încheie contracte cu parteneri străini potrivit cărora salariații din unități vor executa unele lucrări în străinătate, condițiile de muncă, salarizarea, precum și celelalte drepturi și obligații ale acestor salariați vor fi stabilite prin negocieri colective, care se vor desfășura în condițiile prevăzute de lege și cu

respectarea clauzelor cuprinse în contractul încheiat cu partenerul extern, negocieri colective ce devin anexă la contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

(2) Pentru buna desfășurare a acestor negocieri, angajatorii vor pune la dispoziția sindicatelor elemente referitoare la condițiile de muncă în care urmează să se execute lucrările contractate, inclusiv drepturile de care ar putea beneficia personalul respectiv.

CAP. VIII

Formarea profesională și formarea profesională continuă

ART. 124

(1) Prin termenii și expresiile de mai jos, în sensul prezentului Contract Colectiv de Muncă Unic la nivelul Sectorului de activitate "Servicii comunitare de utilități publice. Gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare și de protecție a mediului", părțile înțeleg următoarele definiții:

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

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

c) prin Comitete Sectoriale de Formare Profesională - structuri de dialog social autonom care dezvoltă, actualizează și validează calificările din ramura respectivă de activitate.

(2) Formarea profesională și formarea profesională continuă cuprind și teme din domeniul relațiilor de muncă, al drepturilor de asociere și al libertăților sindicale convenite între sindicat și angajator.

(3) Părțile semnatare convin să participe la elaborarea și utilizarea, pentru sectorul lor de activitate, a sistemului de formare și evaluare bazat pe competențe, să completeze și să elaboreze standardele ocupaționale.

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

(5) Părțile semnatare convin să acorde întregul sprijin solicitat de către ANC - Autoritatea Națională pentru Calificări - pentru elaborarea sistemului de standarde ocupaționale bazat pe competențe și a calificărilor care vor fi validate și introduse în Registrul național al calificărilor. Sistemul va fi utilizat la evaluarea și certificarea calificării salariaților.

(6) Formarea profesională a lucrătorilor se organizează pentru ocupații, meserii, specialități și profesii - numite la modul general ocupații - cuprinse în "Clasificarea Ocupațiilor din România" - COR, pe baza "standardelor ocupaționale" și a clasificărilor elaborate de comitetele sectoriale.

(7) Părțile convin să acorde întregul sprijin pentru înființarea comitetelor sectoriale pentru formare profesională la nivelul ramurilor, așa cum acestea sunt stabilite de legislația în vigoare.

(8) Părțile convin să acorde sprijin membrilor lor, pentru dezvoltarea activității comitetelor sectoriale, precum și pentru dezvoltarea în sistem de parteneriat, la nivelul ramurilor de activitate, a unor activități proprii de formare profesională, inclusiv prin sprijinirea proiectelor destinate atragerii de fonduri necesare.

(9) Pe perioada în care participă la programe de formare profesională finanțate de către angajatori, lucrătorii primesc drepturile stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile, pentru program normal de lucru.

(10) Planul de formare profesională convenit între părți face parte din contractul colectiv de muncă aplicabil.

ART. 125

(1) La încheierea contractelor colective de muncă la nivel de unități, pentru partea privind formarea profesională se va ține seama cel puțin de următoarele:

a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare; adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia se vor face de comun acord de către sindicat și angajator; cheltuielile pentru activitatea de formare profesională a salariaților se suportă de către unități;

b) sindicatul va participa, prin împuterniciții săi, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unității;

c) în cazul în care unitatea urmează să-și schimbe parțial sau total profilul de activitate, aceasta va informa și consulta sindicatul cu cel puțin 2 luni înainte de aplicarea măsurii și va oferi propriilor salariați posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forță de muncă din afară;

d) în cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, angajatorul va analiza cererea împreună cu sindicatul, rămânând la aprecierea angajatorului dacă și în ce condiții va suporta contravaloarea cursului;

e) salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă și au beneficiat de un curs sau un stagiul de formare profesională mai mare de 60 de zile cu scoaterea integrală din activitate, dacă părăsesc unitatea din motive imputabile lor înainte de împlinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor, sunt obligați să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de muncă, cu excepția cazurilor prevăzute de art. 97 alin. (5).

(2) Participarea la formarea profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului.

(3) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională se stabilesc prin acordul părților și fac obiectul unor acte adiționale la contractul colectiv de muncă.

(4) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiul de formare profesională inițiat de angajator nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adițional.

(5) Nerespectarea de către salariat a dispoziției prevăzute la alin. (4) determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa personală proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de muncă.

(6) Obligația prevăzută la alin. (5) revine și salariaților care au fost concediați în perioada stabilită prin actul adițional, pentru motive disciplinare, sau al căror contract individual de muncă a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 zile, a condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune în legătură cu munca lor, precum și în cazul în care instanța penală a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

(7) Programele adoptate conform alin. (1) vor fi aduse la cunoștința tuturor salariaților în termen de 3 zile de la adoptare, prin afișare în interiorul unității, în locuri adecvate și ușor accesibile pentru angajați.

(8) La stabilirea programelor de formare profesională, angajatorii și sindicatele vor adopta măsurile necesare pentru încurajarea și înlesnirea participării femeilor la acestea.

CAP. IX

Alte prevederi în legătură cu drepturile și obligațiile părților

ART. 126

(1) Părțile contractante recunosc, pentru fiecare dintre ele, libertatea de opinie.

(2) Angajatorul va adopta o poziție neutră și imparțială față de organizațiile sindicale și reprezentanții salariaților din unități și instituții.

ART. 127

(1) Consiliul de administrație are obligația de a invita, în scris, reprezentantul/reprezentanții organizației sindicale reprezentative semnatară a contractului colectiv de muncă să participe la ședințele sale, în condițiile prevăzute de lege. Participarea acestora are statut de observator, cu drept de opinie, dar fără drept de vot. Opiniile reprezentanților sindicali vor fi consemnate în procesul-verbal de ședință.

(2) Încunoștințarea reprezentanților sindicali se va face cu cel puțin 72 de ore înainte de ședință. Reprezentanților sindicali li se va comunica ordinea de zi și vor avea acces la documentele privind problemele profesionale, economice, sociale sau culturale puse în discuție.

ART. 128

Pentru punerea în aplicare a dispozițiilor [art. 30 din Legea nr. 62/2011](#) a dialogului social, angajatorul va pune la dispoziția sindicatului reprezentativ ori va asigura acestuia accesul la informațiile și documentele necesare, reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor ce le-au fost transmise cu acest caracter.

ART. 129

(1) Reprezentanții aleși ai organizațiilor sindicale, care lucrează nemijlocit 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 cuvenit în condiții normale.

(2) Pentru ceilalți membri aleși în conducerea organizației sindicale, prin contractul colectiv de muncă de la unități, se vor stabili numărul beneficiarilor de reducerea timpului lunar de lucru, durata reducerii pentru fiecare în parte, precum și modalitățile de acordare, inclusiv prin cumul.

(3) Reprezentanților aleși în organele de conducere ale 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 de muncă pentru motive neimputabile lor, pe care legea le lasă la aprecierea celui care angajează, decât cu acordul organului colectiv de conducere al sindicatului.

(4) Liderul sindicatului va fi degrevat de unele sarcini de serviciu de către conducerea unității, pentru soluționarea unor probleme de interes comun, în afara celor 5 zile prevăzute la alin. (1).

(5) Modalitatea de organizare a întâlnirilor sindicale cu salariații se va stabili prin contractele colective de muncă la nivel de grup de unități și unități.

ART. 130

(1) Pentru ca reprezentanții sindicali să-și poată îndeplini competent și eficient atribuțiile aferente funcțiilor deținute, aceștia vor beneficia de facilități prin suportarea de către angajator a cheltuielilor necesare participării la acțiuni comune cum ar fi: cursuri de formare sindicală, seminarii, consilii naționale, conferințe și congrese naționale și internaționale organizate de către sindicate ori alte instituții neguvernamentale. Numărul

de participanți, cât și alte condiții concrete privind participarea se vor aduce la cunoștință angajatorului și se vor stabili prin acordul celor două părți.

(2) Reprezentanții sindicali care sunt/nu sunt salariați ai unității vor avea acces la toate locurile de muncă pentru a-și îndeplini sarcinile, cu înștiințarea reprezentantului angajatorului.

ART. 131

(1) Unitățile vor asigura în incinta lor gratuit pentru activitatea sindicatelor spațiul și mobilierul necesare, precum și acces la echipamentul de birotică al unității (fax, copiator și altele cu caracter administrativ); prin contractele colective de muncă se vor stabili condițiile de acces la utilizarea acestora.

(2) Baza materială cu destinație cultural-sportivă, proprietatea unităților ori proprietatea sindicatelor din unitățile respective, va putea fi folosită, fără plată, pentru acțiuni organizate de sindicate sau patronat, în condițiile prevăzute în contractul colectiv de muncă sau alte acorduri.

ART. 132

(1) Pe perioada derulării prezentului contract colectiv de muncă unic, federațiile semnate vor asigura pregătirea pentru acțiuni sindicale și relații de muncă a unui număr de 500 de membri de sindicat din ramură, cu durata de până la 15 zile.

(2) Angajatorul va permite salariaților să urmeze cursurile de pregătire prevăzute la alin. (1), în condițiile stabilite prin contractele colective de muncă încheiate la nivel de grup de unități și unități.

(3) Modalitățile de încadrare în numărul prevăzut la alin. (1) se stabilesc de părți prin anunțarea patronatului de către federațiile sindicale semnate.

ART. 133

(1) În vederea aplicării prevederilor [art. 24 din Legea nr. 62/2011](#) a dialogului social, la cererea organizațiilor sindicale reprezentative, angajatorii vor reține și vor vira sindicatului cotizația de sindicat pe statele lunare de plată. Concomitent se va efectua și deducerea fiscală a cotizației din venitul lunar al membrului de sindicat, potrivit legii.

(2) Reținerea și deducerea fiscală a cotizației se fac pe baza cererii organizației sindicale la care se atașează lista membrilor de sindicat și semnătura acestora de acceptare a reținerii. Lista se înaintează angajatorului la începutul fiecărui an de către sindicat și va fi actualizată ori de câte ori este nevoie, de către acesta.

ART. 134

(1) Este interzis angajatorilor condiționarea sau constrângerea, în orice mod, având ca scop limitarea exercitării atribuțiilor funcției membrilor aleși în organele de conducere ale organizației sindicale, precum și desfacerea contractului individual de muncă al 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. 135

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. 136

Angajatorii recunosc dreptul reprezentanților organizațiilor sindicale de a verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractul colectiv de muncă.

ART. 137

Angajatorii se obligă ca în contractele de societate ale unităților cu participare străină, pentru activități pe teritoriul României, să prevadă o clauză prin care partea externă se

obligă să respecte drepturile prevăzute de legislația muncii în vigoare, în contractul colectiv de muncă la nivel de unități, precum și convențiile O.I.M. ratificate de România.

ART. 138

Angajatorii și sindicatele își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile privind toate problemele importante din domeniul relațiilor de muncă.

ART. 139

(1) Federațiile sindicale semnatare recunosc 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 aduc prejudicii unității sau instituției, de a stabili normele de disciplină a muncii, cu avizul organizațiilor sindicale reprezentative, precum și cele de disciplină tehnologică.

(2) Angajatorii și sindicatele se recunosc ca parteneri sociali permanenți.

(3) Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în unități, cu respectarea prevederilor legii, ale contractelor colective de muncă, ale regulamentului intern, precum și a drepturilor și intereselor salariaților și membrilor de sindicat.

(4) Pentru crearea și menținerea unui mediu de lucru care să încurajeze respectarea demnității fiecărei persoane, prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, 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) Definiția hărțuirii sexuale este cea reglementată de lege.

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

(7) În situațiile în care apar divergențe în legătură cu executarea prevederilor contractelor colective de muncă, unitățile și sindicatele vor încerca soluționarea acestora mai întâi în Comisiile Paritare la nivel de unitate, iar pentru rezolvarea problemelor rămase în divergență se vor putea adresa Comisiei Paritare la nivel de sector.

ART. 140

(1) Pentru rezolvarea conflictelor individuale de muncă dintre salariați, angajatori și salariați, precum și a reclamațiilor și a 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 sindicatelor și angajatorilor, ce va funcționa pe baza unui regulament propriu.

(3) În caz de nesoluționare se va urma calea legală.

(4) 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 oamenilor, ori ar putea cauza pagube.

CAP. X

Dispoziții finale

ART. 141

(1) Prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă Unic la nivelul Sectorului de activitate "Servicii comunitare de utilități publice. Gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare și de protecție a mediului" au un caracter minimal pentru negocierea și încheierea contractelor colective de muncă la nivel de grup de unități și unități.

(2) Contractele colective de muncă încheiate mai înainte la nivel de grup de unități și unități se vor pune de acord cu acesta.

ART. 142

Contractele individuale de muncă existente la data intrării în vigoare a contractelor colective de muncă vor fi puse de acord cu prevederile acestora din urmă.

ART. 143

În toate situațiile de reorganizare sau, după caz, de privatizare a unităților sau instituțiilor, drepturile și obligațiile prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă Unic la nivelul Sectorului de activitate "Servicii comunitare de utilități publice. Gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare și de protecție a mediului" se transmit noilor subiecte de drept rezultate din aceste operațiuni juridice.

ART. 144

Prezentul Contract Colectiv de Muncă Unic la nivelul Sectorului de activitate "Servicii comunitare de utilități publice. Gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare și de protecție a mediului" produce efecte începând cu data înregistrării lui de către una din părți, în condițiile prevăzute de [art. 144 din Legea nr. 62/2011](#) a dialogului social.

ART. 145

(1) Contractul Colectiv de Muncă Unic la nivelul Sectorului de activitate "Servicii comunitare de utilități publice. Gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare și de protecție a mediului" a fost redactat în 6 (șase) exemplare și intră în vigoare la data înregistrării acestuia la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

(2) Prezentul Contract Colectiv de Muncă Unic la nivelul Sectorului de activitate "Servicii comunitare de utilități publice. Gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare și de protecție a mediului" este semnat de reprezentanții celor trei federații participante la negociere, respectiv:

- Federația Patronatul Român - Gheorghe Naghiu
- Federația Sindicatelor din Transporturi și Serviciile Publice "ATU - România" - Ion Rădoi;
- Federația Sindicatelor din Serviciile Comunitare de Utilități Publice - Ioana Stoica.

Federația Patronatul Român	Federația Sindicatelor din Transporturi și Servicii Publice "ATU - România"	Federația Sindicatelor din Serviciile Comunitare de Utilități Publice
Președinte Gheorghe Naghiu	Președinte Ion RĂDOI	Președinte Ioana STOICA

ANEXA 1

la Contractul Colectiv de Muncă Unic la nivelul Sectorului de activitate "Servicii comunitare de utilități publice. Gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare și de protecție a mediului" pe anii 2013-2014

REGULAMENT

de organizare și funcționare a Comisiei Paritare la nivelul Sectorului de activitate "Servicii comunitare de utilități publice. Gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare și de protecție a mediului"

1. Comisia Paritară la nivelul Sectorului de activitate "Servicii comunitare de utilități publice. Gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare și de protecție a mediului" va fi compusă din câte 6 (șase) reprezentanți ai părților semnatare, ce vor fi desemnați de acestea și comunicați părților, odată cu solicitarea de întrunire a Comisiei Paritare.

2. Membrii titulari pot fi supliți sau înlocuiți.

3. Comisia Paritară se va întruni la cererea oricăruia din membrii săi, în termen de maximum 5 zile lucrătoare de la formularea cererii, și va adopta hotărâri valabile prin consens, în prezența a 3/4 din numărul total al membrilor.

4. Comisia Paritară va fi prezidată, prin rotație, de câte un reprezentant al fiecărei părți, ales la ședința respectivă.

5. Hotărârea adoptată potrivit pct. 3 are putere obligatorie pentru părțile contractante.

6. La cererea oricăruia dintre părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă unic, Comisia Paritară va verifica modul în care sunt respectate prevederile Contractului Colectiv de Muncă Unic încheiat la nivelul Sectorului de activitate "Servicii comunitare de utilități publice. Gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare și de protecție a mediului".

7. Secretariatul Comisiei Paritare va fi asigurat de patronat.

ANEXA 2

la Contractul Colectiv de Muncă Unic la nivelul
Sectorului de activitate "Servicii comunitare de utilități publice.
Gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare și de
protecție a mediului" pe anii 2013-2014

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ încheiat și înregistrat sub nr. / în registrul general de evidență a salariaților

A. Părțile contractului

Angajatorul - persoană juridică/fizică, cu sediul/domiciliul în
..... înregistrată la registrul comerțului/autoritățile administrației publice
din sub, cod fiscal, telefon autorizat să desfășoare
activități principale având cod CAEN reprezentat legal prin în
calitate de, pe de o parte, și

Salariatul/salariata - domnul/doamna, domiciliat/domiciliată în
localitatea, strada, nr., județul/sectorul, posesor al
buletinului de identitate, cărții de identitate/pașaportului/autorizației de muncă/permisului
de ședere în scop de muncă seria, nr., eliberat/eliberată de
....., la data de, CNP, pe de altă parte,

am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra
căror am convenit:

B. Obiectul contractului:

C. Durata contractului:

a) nedeterminată, salariatul/salariata urmând să înceapă activitatea la
data de

b) determinată, de luni, pe perioada cuprinsă între data de și data de
...../pe perioada suspendării contractului individual de muncă al titularului de post.

D. Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la (secție/atelier/birou/serviciu/compartiment etc.)
..... din sediul social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat al
angajatorului

2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel:
.....

E. Felul muncii:

Funcția (meseria) conform Clasificării Ocupațiilor din România.

F. Atribuțiile postului

Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexă la contractul individual de muncă.

F¹. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:
.....

G. Condiții de muncă

1. Activitatea se desfășoară în conformitate cu prevederile [Legii nr. 31/1991](#).
2. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale/deosebite/speciale de muncă, potrivit [Legii nr. 263/2010](#) privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

H. Durata muncii

1. O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de ore/zi, ore/săptămână.

a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: (ore zi/ore noapte/inegal).

b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

2. O fracțiune de normă de ore/zi, ore/săptămână

a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: (ore zi/ore noapte/inegal).

b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

I. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (normă întreagă, fracțiune de normă).

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de

J. Salariul

1. Salariul de bază lunar brut: lei.

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri

b) indemnizații

b¹) prestații suplimentare în bani

b²) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură

alte adaosuri

3. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau [Legii nr. 53/2003](#) - Codul muncii.

4. Data/datele la care se plătește salariul este/sunt

K. Drepturi și obligații ale părților privind securitatea și sănătatea în muncă:

- a) echipament individual de protecție
- b) echipament individual de lucru
- c) materiale igienico-sanitare
- d) alimentație de protecție
- e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă

L. Alte clauze:

- a) perioada de probă este de zile calendaristice;
- b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de zile lucrătoare, conform [Legii nr. 53/2003](#) - Codul muncii sau contractului colectiv de muncă;
- c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de zile lucrătoare, conform [Legii nr. 53/2003](#), republicată, sau contractului colectiv de muncă aplicabil;
- d) în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la [art. 18 alin. \(1\) din Legea nr. 53/2003](#) - Codul muncii se vor regăsi și în contractul individual de muncă;
- e) alte clauze.

M. Drepturi și obligații generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- f) dreptul la acces la formare profesională.

2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:

a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;

- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- e) obligația de a respecta secretul de serviciu.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;

b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;

c) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;

d) să stabilească obiectivele de performanță individuală a salariatului.

4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;

b) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil, din lege;

c) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;

d) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă

e) să elibereze, la cerere, un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitatea;

f) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

N. Dispoziții finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile [Legii nr. 53/2003](#) - Codul muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul:

- angajatorului

- grupului de angajatori

- sectorului de activitate

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

O. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă sunt soluționate de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

Angajator,

.....

Salariat,

.....

Semnătura

Reprezentant legal,

Data

Pe data de, prezentul contract încetează în temeiul [art. din Legea nr. 53/2003](#), republicată, în urma îndeplinirii procedurii legale.

Angajator,

.....

[ANEXA 3](#)

la Contractul Colectiv de Muncă Unic la nivelul
Sectorului de activitate "Servicii comunitare de utilități publice.

Gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare și de protecție a mediului" pe anii 2013-2014

LISTA

unităților în care se aplică Contractul de Muncă Unic la nivelul Sectorului de activitate "Servicii comunitare de utilități publice.

Gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare și de protecție a mediului" pe anii 2013-2014

T

Index	Nr. crt.	Localitate	Unitate
A	1	Alba Iulia	SC SALPREST SRL
	2	Alba Iulia	STP ALBA IULIA
	3	Alba Iulia	SC "TRANSCOM" SA
	4	Alexandria	SC TERMASERV Alexandria
	5	Arad	SC Polaris M Holding SRL
	6	Arad	SC Hidrocarburi Arad SA
	7	Arad	SC Compania de Transport Public Arad SA
	8	Arad	SC COMPANIA DE APĂ ARAD SA
	9	Arad	SC CET ARAD SA

	10	Arad	SC AQUA VEST SRL
	11	Arad	SC METALCOMP INTERNATIONAL SRL
	12	Argeş	TERMO CALOR CONFORT PITEŞTI
	13	Argeş	SC AQUATERM AG 98 SA
	14	Argeş	Termo Calor Confort Piteşti
B	15	Bacău	SC "TRANSPORT PUBLIC" SA
	16	Bacău	SC APA SERV TROTUŞ
	17	Bacău	SC SALUBRIS PRIM SRL
	18	Bacău	SC SERVSAL SA
	19	Bacău	SC SUPER VOIAJE SRL
	20	Baia Mare	SC TRANSPORT LOCAL "URBIS" SA
	21	Bârlad	SC Compania de Utilități Publice SA Bârlad

22	Bârlad	SC UNISTIL SRL
23	Bârlad	SC "URBANTRANS" SA
24	Bihor	Isoplus
25	Bistrița	SC TRANSMIXT SA
26	Bistrița	SC AQUABIS SA
27	Botoșani	SC URBAN SERV SA
28	Botoșani	SC LOCATIVA SA
29	Botoșani	SC "ELTRANS" SA
30	Botoșani	SC TERMICA SA BOTOȘANI
31	Botoșani	SC NOVA APA SERV SA
32	Botoșani	Primăria orașului Săveni
33	Brăila	SC CET SA Brăila
34	Brăila	SC "BRAICAR" SA BRĂILA

35	Brăila	COMPANIA DE UTILITĂȚI PUBLICE DUNĂREA
36	Brăila	SC ECO SA
37	Brașov	SC TETKRON SRL
38	Brașov	SC Compania de Apă Brașov
39	Brașov	REGIA AUTONOMĂ DE TRANSPORT BRAȘOV
40	Brașov	CENTRALA ELECTRICĂ DE TERMOFICARE SRL
41	Brașov	SC SILNEF SRL
42	Brașov	SC ECOTERM SA
43	București	SC SUPERCOM SRL
44	București	SC ROSAL SERVICE SRL
45	București	SC METROUL SA
46	București	SC METROREX SA

47	București	SC ALSTOM SA
48	București	SC COMPANIA NAȚIONALĂ DE TRANSPORTURI AERIENE ROMÂNE, TAROM SA
49	București	REGIA AUTONOMĂ DE TRANSPORT BUCUREȘTI
50	București	ADP-DU SECT. 6
51	București	ADP-DU SECT. 5
52	București	ADP-DU SECT. 4
53	București	ADP-DU SECT. 3
54	București	ADP-DU SECT. 2
55	București	Regia Autonomă de Distribuție a Energiei Termice (RADET) BUCUREȘTI
56	București	SC SERVICII SALUBRITATE BUCUREȘTI SA
57	București	SC ROSAL GRUP SRL
58	București	SC SUPERCOM SA

59	București	SC ROSAL ECOLOGIC & RECYCLING SYSTEM SRL
60	București	SC COLECT METAL IMPEX 94 SRL
61	București	SC CSL TRANS SRL
62	București	SC ELAN TRANSCOM IMPEX SRL
63	București	SC MALEX TRANS SRL
64	București	SC HERTEG-STRASSER-MARIGAUX PRO SRL
65	București	SC TOP TRANSMART SRL
66	București	SC GEO TRANS COMIMPEX SRL
67	București	SC YGI TRANS SRL
68	București	RA-APPS SAIFI
69	București	Tehnoing Consult
70	București	SICOR
71	București	General Fluid

	72	București	SC ALLURE COM SRL
	73	Buzău	SC PRESTCOM SERV SA
	74	Buzău	SC "TRANS BUS" SA BUZĂU
	75	Buzău	Regia Autonomă Municipală "RAM" Buzău
C	76	Călărași	SC "ALI TRAN COM" SRL
	77	Caraș-Severin	SC ECOLOGICA ORAVIȚA SRL
	78	Caraș-Severin	SC IMB MILOS SRL
	79	Cluj-Napoca	RA Domeniului Public Cluj-Napoca
	80	Cluj-Napoca NAPOCA	REGIA AUTONOMĂ DE TERMOFICARE CLUJ- NAPOCA
	81	Cluj-Napoca	SC BRANTNER SERVICII ECOLOGICE SA
	82	Cluj-Napoca	COMPANIA DE SALUBRITATE BRANTER VERES SA
	83	Cluj-Napoca CĂLĂTORI	REGIA AUTONOMĂ DE TRANSPORT URBAN CĂLĂTORI
			CLUJ-NAPOCA

84	Constanța	SC UTILITĂȚI PUBLICE GOSPODĂRIA COMUNALĂ
85	Constanța	REGIA AUTONOMĂ DE TRANSPORT ÎN COMUN CONSTANȚA (RTC)
86	Constanța	RADET Constanța
87	Covasna	SC GOS-TRANS-COM SRL COVASNA
88	Covasna	SC ARIADNE IMPEX SRL
89	Covasna	GOSPODĂRIA COMUNALĂ SA SF. GHEORGHE
90	Craiova	SC TERMO CRAIOVA
91	Craiova	SC Salubritate Craiova SRL
92	Craiova	REGIA AUTONOMĂ DE TRANSPORT CRAIOVA
93	Craiova	RAADPFL
94	Craiova	Compania de Apă Oltenia
95	Craiova	SC PIEȚE ȘI TÂRGURI CRAIOVA SRL

D	96	Dej	SC "TRANSURB" SA DEJ
	97	Dolj	SC FRAȚII BACRIZ SRL
	98	Dr.-Tr. Severin	SC TRANSPORT PUBLIC URBAN SA
F	99	Focșani	SC CUP SALUBRITATE SRL
	100	Focșani	SC COMPANIA DE UTILITĂȚI PUBLICE SA
	101	Focșani	SC "TRANSPORT PUBLIC" SA FOCȘANI
G	102	Galați	SC "TRANSURUB" SA GALAȚI
	103	Galați	SC APATERM SA Galați
	104	Giurgiu	SC "TRACUM" SA
	105	Giurgiu	SC SIRBU SRL
	106	Gorj	SC APAREGIO Gorj SA Tg. Jiu
	107	Gorj	SC ALTURISM CI SRL
	108	Gorj	SC MINPREST SERV SA ROVINARI
H	109	Harghita	URBANA ODORHEIU SECUIESC

110	Harghita	SC GOSCOM SA	
111	Harghita	SC HARVIZ SA	
112	Harghita	SC REMAT HR SA	
113	Hunedoara	SC TERMOFICARE SA	
114	Hunedoara	GOSCOMLOC URICANI	
115	Hunedoara	SC ROYAL INDUSTRIAL SRL	
116	Hunedoara	SC HUDESCU TRANSCOM SNC	
117	Hunedoara	SC CALITRANS SRL	
118	Hunedoara	SC ADRIANA CONTRASIMPEX SRL	
119	Hunedoara	SC LICU BUS SRL	
120	Hunedoara	SC FIDIAS ALIM COM SRL	
121	Hunedoara	SC LUT BELLA TRANSPORT SRL	

	122	Hunedoara	SC ALISFLOR SERVIS COM SRL	
	123	Hunedoara	SC TRANSELEDO SRL	
	124	Hunedoara	SC MARINI TRANS SRL	
	125	Hunedoara	SC MANOLACHE TRANSCOM SRL	
	126	Hunedoara	SC CETATE TRANS 2000 SRL	
	127	Hunedoara	SC ATLANTIC TRANS SRL	
	128	Hunedoara	SC VILHELM RAISEN SRL	
	129	Hunedoara	SC Acvacalor SA Brad, în insolvență	
I	130	Iași	SC APA VITAL	
	131	Iași	REGIA AUTONOMĂ DE TRANSPORT ELECTRIC ÎN COMUN IAȘI	
	132	Ilfov	SC ECOVOL SA	
	133	Ilfov	SC COMPANIA ROMPREST SERVICE SA	
M	134	Maramureș	SC VITAL SA	

	135	Maramureș	SC DRUSAL SA	
	136	Maramureș	SC EPICENTRUM SRL	
	137	Maramureș	SC URBIS SA	
	138	Mediaș	SC "MEDITUR" SA MEDIAȘ	
	139	Mehedinți Cluj-Napoca	SC BRANTNER SERVICII ECOLOGICE SA	
	140	Mehedinți	SC TRANS BACO SRL	
	141	Mioveni Mioveni SRL	SC Servicii Edilitare pentru Comunitate	
N	142	Neamț	SC Municipal Locato Serv SA Roman	
O	143	Oradea	REGIA AUTONOMĂ DE TRANSPORT LOCAL OLT ORADEA	
	144	Oradea	COMPANIA DE APĂ ORADEA SA	
	145	Orăștie	SC "TRANSURBAN" SA	
P	146	Petroșani	SC Termoficare SA Petroșani	
	147	Piatra-Neamț	SC "TROLEIBUZUL" SA	

	148	Piatra-Neamț	SC "TRANSURBAN" SA
	149	Piatra-Neamț	COMPANIA JUDEȚEANĂ APA SERV SA
	150	Pitești	SC "PUBLITRANS 2000" SA
	151	Ploiești	SC APA NOVA SRL
	152	Ploiești	REGIA AUTONOMĂ DE TRANSPORT PUBLIC PLOIEȘTI
	153	Prahova	SC FLORICON SALUB SRL
	154	Prahova	SC TERMOELECTRICA PLOIEȘTI SA
R	155	Reșița	SC AQUA-CARAȘ SA
	156	Reșița	SC "PRESCOM" SA REȘIȚA
	157	Rm. Vâlcea	SC "ETA" SA Râmnicu Vâlcea
	158	Roman	Compania Județeană APA SERV SA Zona Est
		Roman	
	159	Rovinari	SC Minprest Serv SA Rovinari

S	160	Sălaj	SC FUNDAȚIA CIOBANCA S.O.S.
	161	Satu Mare	SC TRANSURBAN SA
	162	Satu Mare	APA SERV SA
	163	Satu Mare	SC EURO INTERTRANS SRL
	164	Sebeș	Serviciul Public Administrarea Patrimoniului
	165	Sf. Gheorghe	SC "MULTI TRANS" SA SF. GHEORGHE
	166	Sibiu	SC ECO-SAL SA
	167	Sibiu	SC "TURSIB" SA SIBIU
	168	Sibiu	SC APA CANAL SA
	169	Sibiu	SC BMT TRANS CONSTRUCT SRL
	170	Slatina	SC "LOCTRANS" SA SLATINA
	171	Suceava	SC ACET SA
	172	Suceava	SC "TRANSPORT PUBLIC" SA SUCEAVA

	173	Suceava	SC MANUCU COM SRL	
	174	Sulina	SC ASPL SA Sulina	
T	175	Târgoviște	SC "TRANSPORT PUBLIC" SA TÂRGOVIȘTE	
	176	Târgu Jiu	SC TRANSLOC SA TÂRGU JIU	
	177	Târgu Mureș	SC "TRANSPORT LOCAL" SA TÂRGU MUREȘ	
	178	Teleorman	SC APA SERV SA	
	179	Teleorman	SC IDEAL COM SRL	
	180	Teleorman	SC TERMA SERV SA	
	181	Tg. Mureș	SC Compania Aquaserv SA	
	182	Tg. Jiu	SC TRANSLOC SA	
	183	Tg. Jiu	SC EDILITARA TG. JIU	
	184	Timișoara	SC Colterm Timișoara	
	185	Timișoara	SC AQUATIM SA	

	186	Timișoara	REGIA AUTONOMĂ DE TRANSPORT (RAT)
TIMIȘOARA			
	187	Târgu Secuiesc	SC GOSP-COM SRL
	188	Tulcea	SC SERVICII PUBLICE SA TULCEA
	189	Tulcea	SC ENERGOTERM SA Tulcea
	190	Tulcea	SC Dalkia Romania SA Sucursala Tulcea
	191	Tulcea	SC AQUASERV SA Tulcea
	192	Tulcea	SC AGROPIEȚE SA
	193	Tulcea	SC "TRANSPORT PUBLIC" SA TULCEA
	194	Tulcea	ENERGOTERM SA TULCEA
	195	Turda	REGIA AUTONOMĂ DE TRANSPORT LOCAL TURDA
V	196	Vâlcea	SC CET Govora SA
	197	Vâlcea	SC APAVIL SA Vâlcea

	198	Vaslui	SC "TRANSURB" SA VASLUI
	199	Vaslui	SC TERMICA SA
	200	Vaslui	SC GOSCOMLOC SA
	201	Vaslui	SC GOSCOM SA
	202	Vaslui	SC DIURPANEUS SRL
	203	Vaslui	SC MULTIMATER SRL
	204	Vaslui	SC REMAT SA
	205	Vaslui	SC BIRSA SRL
Z	206	Zalău	SC "TRANSURBIS" SA ZALĂU
	207	Zalău	Societatea Uzina Electrică Zalău

ST
