CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ UNIC nr. 1.233 din 28 noiembrie 2017

la nivelul grupului de operatori din serviciile publice de alimentare cu apă şi de canalizare pe anii 2018-2019

EMITENT • **MINISTERUL CONSULTĂRII PUBLICE ŞI DIALOGULUI SOCIAL**

Publicat în **MONITORUL OFICIAL nr. 5, PARTEA a V-a, din 14 decembrie 2017**

Data intrării în vigoare 14-12-2017

Înregistrat la Ministerul Consultării Publice şi Dialogului Social - Direcţia Dialog Social sub nr. 1233 din data de 28.11.2017

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

– angajatori, constituiţi în grupul de unităţi din serviciile publice de alimentare cu apă şi de canalizare, membri ai Patronatului Apei din cadrul Asociaţiei Române a Apei, reprezentaţi de către Preşedintele Patronatului Apei;

– salariaţi, reprezentaţi de Federaţia Sindicatelor Apă-Canal din România.

Capitolul I
Dispoziţii generale

Articolul 1

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

(2) De prevederile prezentului Contract colectiv de muncă unic la nivelul grupului de operatori din serviciile publice de alimentare cu apă şi de canalizare pot beneficia şi alţi operatori din serviciile publice de alimentare cu apă şi de canalizare, membri ai Patronatului Apei din cadrul Asociaţiei Române a Apei ale căror sindicate reprezentative se vor afilia la Federaţia Sindicatelor Apă-Canal din România.

(3) Angajatorii recunosc libera exercitare a dreptului sindical, conform convenţiilor internaţionale pe care România le-a ratificat, Constituţiei României şi legislaţiei naţionale, precum şi libertatea de opinie a fiecărui salariat.

(4) Prezentul contract constituie legea părţilor şi se încheie pentru perioada cuprinsă între data de 01.01.2018 şi până la data de 31.12.2019 cu posibilitatea revizuirii anuale.

(5) Componenţa comisiei de negociere a prezentului Contract colectiv de muncă unic la nivelul grupului de operatori din serviciile publice de alimentare cu apă şi de canalizare este menţionată în Anexa nr. 2.

Articolul 2

(1) Contractul colectiv de muncă unic la nivelul grupului de operatori din serviciile publice de alimentare cu apă şi de canalizare cuprinde drepturile şi obligaţiile angajatorilor şi ale salariaţilor, specifice domeniului serviciilor publice de alimentare cu apă şi de canalizare, cu privire la condiţiile generale de muncă prevăzute de legislaţia în vigoare şi cele convenite în procesul de negociere.

(2) Prezentul contract colectiv de muncă stabileşte cadrul general minimal în vederea întocmirii contractelor colective la nivel de unităţi, acestea având latitudinea să-şi negocieze, în limitele legii, clauze şi/sau prevederi mai favorabile salariaţilor, în funcţie de specificul sau posibilităţile financiare proprii. Prin regulamentele interne, fiecare unitate îşi poate stabili în detaliu procedurile şi, respectiv, instrucţiunile de lucru referitoare la prevederile înscrise în prezentul contract.

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

(4) La angajare şi la stabilirea drepturilor individuale, angajatorii vor respecta dispoziţiile legale în vigoare privind aplicarea principiului egalităţii de şanse şi de tratament faţă de toţi salariaţii, fără discriminări pe bază de criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune sau funcţie politică, origine socială, handicap, stare materială, situaţie sau responsabilitate familială ori activitate sindicală.

Articolul 3

(1) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică pentru toţi salariaţii încadraţi în unităţile componente ale grupului de operatori din serviciile publice de alimentare cu apă şi de canalizare, membre ale Patronatului Apei din cadrul Asociaţiei Române a Apei pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la acest nivel, indiferent de data angajării sau de afilierea lor la o organizaţie sindicală din unitate.

(2) În cazul în care unităţile menţionate la alin. 1 au încheiat contracte colective de muncă cu prevederi inferioare celor din Contractul colectiv de muncă unic încheiat la nivelul grupului de operatori din serviciile publice de alimentare cu apă şi de canalizare, acestea îşi vor adapta respectivele prevederi cel puţin la nivelul prevăzut în prezentul contract.

Articolul 4

(1) Dacă niciuna din părţi nu denunţă contractul cu cel puţin 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungeşte până la încheierea unui nou contract, dar nu mai mult de 12 luni.

(2) Negocierile pentru următorul Contract colectiv de muncă unic la nivelul grupului de operatori din serviciile publice de alimentare cu apă şi de canalizare vor începe cu cel puţin 30 de zile înainte de expirarea termenului de valabilitate a prezentului contract.

Articolul 5

(1) Orice cerere de modificare şi/sau completare a prezentului contract va face obiectul unei negocieri.

(2) Cererea de modificare şi/sau completare se aduce la cunoştinţă în scris celeilalte părţi cu cel puţin 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

(3) Modificările şi/sau completările aduse prin acte adiţionale prezentului contract colectiv de muncă produc aceleaşi efecte ca şi contractul, de la data înregistrării lor la Ministerul Consultării Publice şi Dialogului Social sau, după caz, de la data convenită de părţi.

(4) Părţile convin ca în perioada negocierilor, atât în cazul în care se fac modificări şi/sau completări, cât şi în cazul denunţării contractului, să nu se declanşeze greve şi să nu se efectueze concedieri din motive neimputabile salariaţilor.

Articolul 6

La cererea organizaţiilor sindicale, angajatorii vor pune la dispoziţia acestora, cu cel puţin 5 zile lucrătoare înainte de data fixată pentru negocieri, informaţiile şi documentele necesare fundamentării datelor privind negocierea.

Articolul 7

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

Articolul 8

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

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

Articolul 9

(1) Pentru soluţionarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia executării, modificării/completării, suspendării sau încetării contractului colectiv de muncă, precum şi pentru monitorizarea modului de aplicare a prevederilor prezentului contract, părţile convin să instituie o Comisie paritară.

(2) Componenţa, competenţa, organizarea şi funcţionarea Comisiei paritare sunt stabilite prin regulamentul din Anexa nr. 3 la prezentul contract.

(3) Adoptarea unei hotărâri de către Comisia paritară în condiţiile prevăzute în regulamentul propriu împiedică sesizarea instanţei, iar, dacă sesizarea a avut loc deja, acţiunea încetează.

Articolul 10

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

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

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

(4) Părţile convin să se informeze şi să se consulte reciproc în toate cazurile în care se iniţiază acte normative ce privesc relaţiile de muncă, cât şi cele de interes comun referitoare la serviciile publice de alimentare cu apă şi de canalizare.

Articolul 11

(1) Împuterniciţii părţilor semnatare vor verifica, la sesizarea uneia dintre părţi, modul în care sunt respectate prevederile prezentului contract.

(2) Conducătorii unităţilor în cauză vor permite accesul în unitate al împuterniciţilor pe durata verificării şi le vor asigura suportul informaţional strict necesar.

Articolul 12

Părţile semnatare se obligă să transmită celor interesaţi conţinutul prezentului contract colectiv de muncă.

Capitolul II
Timpul de muncă, timpul de repaus şi zilele libere

Articolul 13

(1) Pentru salariaţii angajaţi cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore/zi şi de 40 de ore/săptămână.

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

Articolul 14

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

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

Articolul 15

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

(2) Prin excepţie, durata timpului de muncă ce include şi orele suplimentare poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână cu condiţia ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referinţă de 4 luni calendaristice, să nu depăşească 48 de ore pe săptămână.

Articolul 16

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

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

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

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

Articolul 17

(1) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului cu excepţia cazului de forţă majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecinţelor unui accident.

(2) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile după efectuarea acesteia.

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

Articolul 18

Repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbăta şi duminica.

Articolul 19

(1) Orele de începere şi terminare a programului vor fi stabilite prin regulamentul intern.

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

Articolul 20

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

– 1 şi 2 Ianuarie;
– 24 Ianuarie "Unirea Principatelor Române";
– prima şi a doua zi de Paşte;
– 1 Mai;
– prima şi a doua zi de Rusalii;
– 1 Iunie, Ziua Copilului;
– Adormirea Maicii Domnului;
– 30 Noiembrie - Sfântul Apostol Andrei cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României;

– 1 Decembrie;
– prima şi a doua zi de Crăciun;
– prima şi a doua zi pentru fiecare dintre cele trei sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creştine, pentru persoanele aparţinând acestora.

(2) Salariaţilor care lucrează în locuri de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită caracterului procesului de producţie sau specificului activităţii li se asigură compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile.

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

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

Articolul 21

(1) Salariaţii au dreptul la zile libere plătite, pentru evenimentele familiale deosebite sau alte situaţii, după cum urmează:

- căsătoria salariatului	- 5 zile lucrătoare,
- căsătoria unui copil	- 5 zile lucrătoare,
- naşterea unui copil	- 5 zile lucrătoare + 10 zile lucrătoare dacă a urmat un curs de puericultură,
- decesul soţului/soţiei, copilului, părinţilor/socrilor salariatului	- 5 zile lucrătoare,
- decesul bunicilor, fraţilor, surorilor salariatului	- 3 zile lucrătoare,
- la schimbarea locului de muncă al salariatului în altă localitate, cu mutarea domiciliului în cadrul aceleiaşi unităţi	- 5 zile lucrătoare,
- la donarea de sânge	- conform legii.

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

Capitolul III
Securitatea şi sănătatea în muncă

Articolul 22

(1) Angajatorul are obligaţia să asigure securitatea şi sănătatea salariaţilor în toate aspectele legate de muncă.

(2) În cadrul propriilor responsabilităţi angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securităţii şi sănătăţii salariaţilor, inclusiv pentru activităţile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare şi pregătire, precum şi pentru punerea în aplicare a organizării protecţiei muncii şi mijloacelor necesare acesteia.

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

a) evitarea riscurilor;

b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;

c) combaterea riscurilor la sursă;

d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce priveşte proiectarea locurilor de muncă şi alegerea echipamentelor şi metodelor de muncă şi de producţie, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone şi a muncii repetitive, precum şi a reducerii efectelor acestora asupra sănătăţii;

e) luarea în considerare a evoluţiei tehnicii;

f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puţin periculos;

g) planificarea prevenirii;

h) adoptarea măsurilor de protecţie colectivă cu prioritate faţă de măsurile de protecţie individuală;

i) aducerea la cunoştinţă salariaţilor a instrucţiunilor corespunzătoare.

(4) În vederea asigurării securităţii şi sănătăţii la locurile de muncă, angajatorul, în cadrul responsabilităţilor sale, are obligaţia de a efectua evaluarea riscurilor pentru securitatea şi sănătatea lucrătorilor şi, ulterior acestei evaluări, dacă este necesar, să ia măsurile tehnice, organizatorice şi sanitare aplicabile la toate nivelurile ierarhice.

(5) Angajatorul, în vederea prevenirii accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale, are obligaţia de a elabora instrucţiuni proprii de securitate şi sănătate în muncă pentru aplicarea şi/sau completarea reglementărilor din acest domeniu ţinând seama de particularităţile activităţilor şi condiţiile concrete de la locul de muncă.

(6) În cuprinsul fişei postului la capitolul "Atribuţii" se vor prevedea în mod expres sarcini în ceea ce priveşte securitatea şi sănătatea în muncă în funcţie de postul de lucru unde îşi desfăşoară activitatea lucrătorul respectiv.

(7) Angajatorul are obligaţia să asigure toţi salariaţii pentru risc de accidente de muncă şi boli profesionale în condiţiile legii.

Articolul 23

(1) Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariaţi, atât pentru cei salarizaţi în acord, cât şi pentru cei salarizaţi în regie, potrivit specificului activităţii fiecăruia şi se desfăşoară ca un proces continuu, în permanentă concordanţă cu schimbările ce au loc în organizarea şi nivelul de dotare tehnică a muncii.

(2) Angajatorul va asigura organizarea raţională a muncii pentru fiecare loc de muncă, stabilind sarcini de serviciu şi responsabilităţi sub formă de norme de muncă, norme de timp, norme de producţie sau norme de personal, însoţite de descrierea sferei de atribuţii şi a zonei de deservire.

Articolul 24

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

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

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

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

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

Articolul 25

(1) Pe baza evaluării riscurilor, angajatorul va întocmi un plan de prevenire şi protecţie compus din măsuri tehnice, sanitare, organizatorice şi de orice altă natură care va fi adus la cunoştinţă lucrătorilor şi aplicat corespunzător condiţiilor de muncă specifice unităţii şi locurilor de muncă.

(2) Angajatorul, în cadrul responsabilităţilor sale, are obligaţia să implementeze o politică de prevenire coerentă în ceea ce priveşte proiectarea locurilor de muncă, a metodelor şi tehnologiilor de muncă, a echipamentelor de muncă, a condiţiilor de muncă, a organizării muncii, a relaţiilor sociale în procesul muncii şi influenţa agenţilor (fizici, chimici, biologici) din mediul de muncă.

Articolul 26

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

Articolul 27

(1) Angajatorul are obligaţia să organizeze instruirea angajaţilor săi în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.

(2) Instruirea se realizează periodic, prin modalităţi specifice stabilite de comun acord de către angajator împreună cu comitetul de securitate şi sănătate în muncă şi cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor.

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

(4) Instruirea este obligatorie şi în situaţia în care intervin modificări ale legislaţiei în domeniu.

Articolul 28

(1) Angajatorul este obligat ca la angajare şi pe toată perioada în care lucrătorul îşi desfăşoară activitatea în unitate să-i asigure echipamentul individual de protecţie şi de lucru, în funcţie de condiţiile de muncă.

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

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

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

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

(6) Angajatorul are obligaţia de a asigura echipamentul individual de protecţie gratuit asigurând în acelaşi timp şi o stare de igienă corespunzătoare prin intermediul întreţinerii, reparării şi înlocuirilor necesare.

Articolul 29

(1) Părţile sunt de acord că nicio măsură privind securitatea şi sănătatea în muncă nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însuşită şi aplicată în mod conştient de către lucrători.

(2) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea şi perfecţionarea profesională a lucrătorilor cu privire la reglementările din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.

(3) Angajatorul are obligaţia de a asigura instruirea lucrătorilor din punct de vedere al securităţii şi sănătăţii în muncă în cele trei faze, respectiv instruirea introductiv-generală, instruirea la locul de muncă şi instruirea periodică, acestea fiind consemnate în fişa de instruire individuală.

(4) Instruirea lucrătorilor în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă se efectuează în timpul programului de lucru şi este considerată timp de muncă.

Articolul 30

(1) În vederea menţinerii şi îmbunătăţirii condiţiilor de desfăşurare a activităţii, angajatorul va lua măsuri de amenajare ergonomică a locurilor de muncă.

(2) Salariaţii sunt obligaţi să păstreze în bune condiţii amenajările efectuate de către angajator, să nu le deterioreze şi să nu le descompleteze ori să sustragă componente ale acestora.

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

– construirea, amenajarea şi întreţinerea de creşe şi grădiniţe pentru copiii salariaţilor, precum şi de cantine-bufet pentru salariaţi;

– construirea, amenajarea şi întreţinerea de oficii şi grupuri sanitare la locurile de muncă, la capacitate corespunzătoare, cu dotare specifică;

– aniversări, sărbători religioase, zile dedicate copilului şi femeii.

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

Utilizarea fondului social pentru destinaţiile sus-menţionate se va face de către administraţie, cu consultarea sindicatelor.

Articolul 31

(1) Angajatorii au obligaţia să asigure accesul salariaţilor la serviciul medical de medicină a muncii.

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

(3) Salariaţii sunt obligaţi să se supună examenelor medicale organizate potrivit prevederilor alin. (2). Refuzul angajatului de a se prezenta la examinarea medicală constituie abatere disciplinară şi se sancţionează.

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

Articolul 32

Stadiul îndeplinirii măsurilor înscrise în planul de prevenire şi protecţie, cât şi starea generală de sănătate a salariaţilor vor fi analizate cel puţin o dată pe semestru în cadrul Comitetului de sănătate şi securitate în muncă al fiecărei unităţi.

Capitolul IV
Contractul individual de muncă

Articolul 33

(1) În vederea perfectării raporturilor de muncă şi a stabilirii concrete a drepturilor şi obligaţiilor angajatorului şi ale salariaţilor, angajarea în muncă se face prin încheierea contractului individual de muncă, în condiţiile respectării legislaţiei în vigoare.

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

Ordinul ministrului muncii şi solidarităţii sociale nr. 64/2003 şi Ordinul nr. 1616/2011 - privind modificarea şi completarea modelului-cadru al contractului individual de muncă, prevăzut în anexa la Ordinul ministrului muncii şi solidarităţii sociale nr. 64/2003.

(3) Angajarea şi, respectiv, încheierea contractului individual de muncă se efectuează numai după verificarea prealabilă a competenţelor profesionale şi aptitudinilor persoanelor care solicită angajarea.

Articolul 34

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

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

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

Articolul 35

(1) Angajatorul se obligă să aducă la cunoştinţă salariaţilor posturile disponibile pe care urmează a fi efectuate angajări şi condiţiile de ocupare a acestora.

(2) În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat şi o persoană din afara unităţii obţin aceleaşi rezultate, salariatul are prioritate la ocuparea postului.

(3) Până la ocuparea prin concurs a posturilor vacante, angajatorul poate delega alţi salariaţi ai unităţii care să îndeplinească atribuţiile şi responsabilităţile posturilor respective.

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

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

Articolul 36

Pentru verificarea în practică a competenţelor profesionale şi aptitudinilor noului angajat, la încheierea contractului individual de muncă se va stabili o perioadă de probă în condiţiile prevăzute de legislaţia muncii.

Articolul 37

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

(2) Prin excepţie de la alin. (1), salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă, în situaţia în care acesta debutează, în cadrul unităţii, într-o nouă funcţie sau profesie.

Articolul 38

(1) Contractul individual de muncă se poate modifica în ceea ce priveşte felul muncii, locul muncii şi drepturile salariale, prin acordul părţilor sau la iniţiativa uneia dintre părţi, în cazurile prevăzute de Codul muncii.

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

Articolul 39

Delegarea şi detaşarea se realizează în condiţiile prevăzute de Legea nr. 53/2003, republicată - Codul muncii.

Articolul 40

(1) Contractul individual de muncă se poate suspenda, în ceea ce priveşte efectele sale, prin acordul părţilor sau în cazurile prevăzute de lege în mod expres.

(2) La nivel de unitate, angajatorul şi sindicatul vor stabili drepturile şi obligaţiile părţilor implicate (salariat-unitate) pe perioada suspendării contractului individual de muncă.

Articolul 41

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

a) de drept;

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

c) ca urmare a voinţei unilaterale a uneia dintre părţi, în cazurile şi în condiţiile limitativ prevăzute de lege.

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

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

Articolul 42

La încetarea contractului individual de muncă din motive care nu ţin de persoana salariatului, angajatorii vor acorda acestuia o compensaţie de cel puţin 3 salarii de bază lunare.

Articolul 43

Salariaţii concediaţi pe motive care nu ţin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a şomajului.

Capitolul V
Concediul de odihnă şi alte concedii

Articolul 44

(1) Concediul anual de odihnă reprezintă forma de repaus anual necesar refacerii capacităţii fizice şi psihice de muncă a salariatului, ca urmare a muncii depuse pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu.

(2) Concediul anual de odihnă plătit este garantat şi obligatoriu pentru toţi angajaţii.

(3) Orice tranzacţie sau convenţie prin care se limitează, renunţă sau concesionează dreptul la concediul legal de odihnă anual este lovită de nulitate.

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

Articolul 45

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

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

Articolul 46

(1) Salariaţii au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit, de minimum 21 de zile lucrătoare.

(2) Durata efectivă a concediului anual de odihnă se stabileşte prin contractele colective de muncă la nivel de unităţi şi se acordă proporţional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.

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

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

Articolul 47

În fiecare an calendaristic, salariaţii încadraţi în gradul III de invaliditate care desfăşoară activitate corespunzătoare a cel mult jumătate din timpul normal de muncă au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar cu o durată de 3 zile.

Articolul 48

(1) Concediul anual de odihnă (inclusiv concediul de odihnă suplimentar) va putea fi fracţionat la solicitarea salariatului sau în funcţie de interesele unităţii în două tranşe, din care prima tranşă de cel puţin 15 zile lucrătoare. Cealaltă tranşă va trebui acordată şi efectuată până la sfârşitul anului în curs.

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

Articolul 49

(1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de indemnizaţie de concediu calculată conform legii.

(2) În afara indemnizaţiei de concediu, salariaţii beneficiază de o primă de vacanţă al cărei cuantum va fi stabilit prin contractele colective la nivel de unitate în cuantum de cel puţin un salariu de bază minim brut negociat pe unitate. Prima de vacanţă se acordă proporţional cu timpul efectiv lucrat sau preconizat a fi lucrat în decursul anului calendaristic în curs. În cazul fracţionării concediului de odihnă în două tranşe, prima de vacanţă se acordă în prima tranşă.

(3) Indemnizaţia de concediu şi prima de vacanţă se plătesc de către angajator cu cel puţin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

Articolul 50

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

Articolul 51

(1) Salariaţii au dreptul să beneficieze de concedii de formare profesională, cu sau fără plată, în condiţiile legii.

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

(3) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului dacă absenţa acestuia ar prejudicia grav desfăşurarea activităţii sectorului în care acesta îşi are locul de muncă.

Articolul 52

(1) Pentru rezolvarea unor probleme personale, salariaţii pot beneficia anual, la cerere, de concediu fără plată a cărui durată nu va depăşi 30 de zile calendaristice.

(2) Salariatul nu poate pleca în concediu fără plată fără avizul scris al şefilor ierarhici şi, respectiv, aprobarea conducerii unităţii.

Articolul 53

Prin contractele colective la nivel de unitate se pot stabili de comun acord şi alte situaţii în care salariaţii beneficiază de concedii, cu plată sau fără plată, precum şi durata acestora.

Articolul 54

Salariaţii care îşi pierd temporar capacitatea de muncă au dreptul la concediu medical în condiţiile prevăzute de lege.

Capitolul VI
Salarizarea şi alte drepturi salariale

Articolul 55

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

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

(3) La stabilirea şi acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală.

Articolul 56

(1) Salariul este confidenţial, angajatorul având obligaţia de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidenţialităţii şi sancţionarea celor vinovaţi de încălcarea acestui principiu.

(2) În scopul promovării intereselor şi apărării drepturilor salariaţilor, confidenţialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatelor sau, după caz, reprezentanţilor salariaţilor, în strictă legătură cu interesele acestora şi în relaţia lor directă cu angajatorul.

Articolul 57

(1) Formele de organizare a muncii şi de salarizare ce se pot aplica în cadrul unităţilor sunt următoarele:

a) în regie sau după timp;

b) în acord direct, progresiv sau indirect; cele trei tipuri de salarizare în acord se aplică individual sau colectiv;

c) pe bază de tarif sau cote procentuale din veniturile realizate;

d) alte forme specifice unităţii.

(2) Forma de organizare a muncii şi de salarizare ce urmează să se aplice fiecărei activităţi se stabileşte prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

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

În construcţia propriilor sisteme de salarizare unităţile vor urmări atingerea obiectivelor strategice şi pe termen scurt ale societăţii prin asigurarea unei forţe de muncă bine motivată, competentă şi angajată.

(4) Sistemul de salarizare trebuie să se bazeze pe criterii de evaluare şi ierarhizare a posturilor, precum şi pe evaluarea performanţelor salariaţilor astfel încât să se motiveze munca de calitate, iniţiativa şi stimularea productivităţii.

Articolul 58

(1) Părţile convin ca unul dintre principiile sistemului de salarizare să fie cel al competenţelor profesionale.

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

(3) Salariul de bază al debutanţilor în perioada de stagiu sau probă poate fi diminuat cu până la 20% faţă de cel minim al funcţiei respective.

(4) Salariaţii, alţii decât şoferii, care exploatează, au în primire şi gestiune un autovehicul vor avea o salarizare superioară funcţiei de bază.

Articolul 59

(1) Salariul de bază minim brut garantat în plată la nivelul grupului de operatori din serviciile publice de alimentare cu apă şi de canalizare este 1.800 lei.

(2) Negocierea salariilor în cadrul sistemului de salarizare stabilit de către fiecare unitate va urmări în permanenţă realizarea obiectivelor societăţii, în condiţii de rentabilitate şi eficienţă.

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

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

Nr. crt.	Funcţie/Post	Salariu de bază -lei-
1.	Funcţii de conducere	4.000
2.	Personal cu studii superioare de lungă durată	3.600
3.	Personal cu studii superioare de scurtă durată/Subingineri	3.250
4.	Tehnicieni şi maiştri	2.850
5.	Personal calificat	2.250
6.	Muncitor necalificat	1.800

(5) Se stabileşte tichetul de masă la valoarea nominală maximă prevăzută de legislaţia în vigoare.

Articolul 60

(1) Adaosurile la salariul de bază sunt:

a) adaos de acord;

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

c) cota-parte din profit ce se repartizează salariaţilor în condiţiile legii;

d) tichetele de masă, tichetele cadou, tichetele de creşă şi alte instrumente similare, acordate conform prevederilor legale şi înţelegerii părţilor.

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

Articolul 61

Angajatorul poate stabili anual obiective şi/sau indicatori de performanţă pe total unitate şi/sau la nivelul structurilor organizatorice, urmând ca salarizarea lunară să fie efectuată în funcţie de gradul de realizare a acestora şi de performanţele financiare ale unităţii.

Articolul 62

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

(2) Contractele colective de muncă la nivel de unitate vor specifica condiţiile în care angajaţii nemulţumiţi pot contesta nivelul salariului negociat, precum şi modul de analiză şi de rezolvare a contestaţiilor.

Articolul 63

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

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

(3) În cazurile excepţionale, când - din motive tehnice sau alte motive - activitatea a fost întreruptă, salariaţii vor primi 75% din salariul de bază individual avut, cu condiţia ca încetarea lucrului să nu se fi produs din vina salariaţilor şi dacă în tot acest timp aceştia au rămas la dispoziţia unităţii.

(4) Prin contractele colective de muncă la nivel de unitate se va stabili concret modul de realizare a prevederii de a rămâne la dispoziţia unităţii, precum şi eventualele atribuţii până la reluarea activităţii.

Articolul 64

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

Articolul 65

(1) Toate drepturile băneşti cuvenite salariaţilor se plătesc înaintea oricăror alte obligaţii băneşti ale unităţii.

(2) În caz de faliment sau lichidare judiciară, salariaţii au calitatea de creditori privilegiaţi, iar drepturile lor băneşti constituie creanţe privilegiate, urmând a fi plătite integral înainte de a-şi revendica cota-parte ceilalţi creditori.

Articolul 66
În contractele colective de muncă de la nivel de unitate, se vor defini structuri salariale proprii care să reflecte performanţele, aptitudinile, competenţele sau contribuţiile angajaţilor, precum şi cerinţele înregistrate pe piaţa locală a muncii.

Capitolul VII
Formarea profesională

Articolul 67
(1) În contextul prezentului contract, părţile înţeleg definirea următorilor termeni astfel:
a) formare profesională - orice procedură prin care o persoană dobândeşte o calificare atestată printr-un certificat sau o diplomă, eliberate conform legii;
b) formare profesională continuă - procedura prin care o persoană având deja o calificare ori o profesie dobândeşte noi competenţe cognitive şi funcţionale (deprinderi);
c) Comitetul sectorial de formare profesională - structura de dialog social autonomă care dezvoltă, actualizează şi validează calificările din sectorul de activitate al grupului de unităţi din serviciile publice de alimentare cu apă şi de canalizare.
(2) Formarea profesională şi formarea profesională continuă - denumite în continuare "formare profesională" - cuprind şi teme din domeniul relaţiilor de muncă, al drepturilor de asociere şi al libertăţilor sindicale convenite între sindicate şi angajatori.
(3) Părţile convin asupra necesităţii şi obligativităţii perfecţionării profesionale a tuturor categoriilor de salariaţi, inclusiv a liderilor de sindicat scoşi din producţie, la expirarea mandatului.

Articolul 68
(1) Angajatorul elaborează anual şi aplică planul de formare profesională cu consultarea sindicatului, în urma obţinerii rezultatelor la măsurile întreprinse pentru identificarea necesarului de formare.
(2) Planul de formare profesională elaborat conform prevederilor alin. (1) devine anexă la contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.
(3) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este iniţiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.
(4) Durata obligaţiei salariatului de a presta o muncă în favoarea unităţii care a suportat cheltuielile de formare profesională şi orice alte aspecte în legătură cu obligaţiile salariatului ulterior formării profesionale se stabilesc prin act adiţional la contractul individual de muncă.

Articolul 69
Prin contractele colective de muncă la nivel de unitate se vor stabili condiţiile participării salariatului din proprie iniţiativă la cursuri sau stagii de formare profesională cu scoatere din producţie.

Articolul 70
(1) Părţile convin înfiinţarea în perioada 2018-2019 a Comitetului sectorial de formare profesională în serviciile publice de alimentare cu apă şi de canalizare.
(2) Părţile convin colaborarea cu organismele autorizate, în vederea elaborării unor standarde ocupaţionale specifice serviciilor publice de alimentare cu apă şi de canalizare, care vor fi validate şi introduse în Registrul naţional al calificărilor.
(3) Părţile convin să sprijine înfiinţarea unor centre regionale de formare şi documentare în serviciile publice de alimentare cu apă şi de canalizare care să acopere principalele zone geografice din ţară, inclusiv prin asistenţă tehnică la proiectele destinate atragerii fondurilor necesare.

Capitolul VIII
Alte măsuri de protecţie şi facilităţi acordate salariaţilor

Articolul 71
(1) În cazul în care unitatea este pusă în situaţia de a efectua reduceri de personal ca urmare a restrângerii activităţii, restructurării, retehnologizării sau automatizării procesului de producţie sau concedierii colective, părţile convin asupra respectării următoarelor principii:
a) angajatorul va pune la dispoziţia sindicatului justificarea tehnico-economică în legătură cu măsurile privind posibilităţile de redistribuire a personalului, modificarea programului de lucru, organizarea de cursuri de calificare, recalificare sau reorientare profesională etc.;
b) justificarea tehnico-economică şi programul de măsuri, împreună cu obiecţiile şi propunerile sindicatului vor fi supuse spre analiză şi avizare consiliului de administraţie sau, după caz, adunării generale;

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

– modalităţile şi mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariaţi care urmează a fi concediaţi;

– atenuarea consecinţelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaţilor ce urmează a fi concediaţi.

(2) Privatizarea unităţilor, asocierea acestora, precum şi delegarea serviciilor se vor face cu consultarea sindicatelor, în ceea ce priveşte măsurile de protecţie socială internă.

(3) În situaţia concedierilor colective, externalizării, concesionării sau privatizării unor activităţi, delegării serviciilor, precum şi ridicării delegării de gestiune, părţile vor proceda la întocmirea şi negocierea unui plan social adaptat situaţiei intervenite care va fi anexă la contractul colectiv de muncă la nivel de unitate. Planul social va cuprinde măsuri de protecţie socială adaptate situaţiei respective, de comun acord, sindicate-administraţie, în vederea prevenirii sau limitării pe cât posibil a efectelor adverse asupra salariaţilor.

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

Articolul 72

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

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

(3) Prin contractele colective de muncă la nivel de unitate, părţile pot avea în vedere acordarea de plăţi băneşti compensatorii sau alte forme de compensaţii băneşti atât în cazul concedierilor colective, cât şi al celor individuale.

Articolul 73

(1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desfiinţate, măsurile vor afecta în ordine:

a) contractele individuale de muncă ale salariaţilor care cumulează două sau mai multe funcţii, precum şi ale celor care cumulează pensia cu salariul;

b) contractele individuale de muncă ale salariaţilor care îndeplinesc condiţiile de vârstă standard şi stagiu de cotizare şi nu au solicitat pensionarea în condiţiile legii;

c) contractele individuale de muncă ale salariaţilor care îndeplinesc condiţiile de pensionare la cererea lor.

(2) La luarea măsurii de concediere pentru motive care nu ţin de persoana salariatului, vor fi avute în vedere următoarele criterii minimale aplicabile salariaţilor care ocupă acelaşi tip de post:

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

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

c) măsura să afecteze numai în ultimul rând femeile singure care au în îngrijire copii, bărbaţii văduvi sau divorţaţi care au în îngrijire copii, pe întreţinătorii unici de familie, precum şi pe salariaţii, bărbaţi sau femei, care mai au cel mult 3 ani până la pensionare, la cererea lor.

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

Articolul 74

Pentru realizarea obiectivelor de producţie, angajatorul va utiliza forţa de muncă şi dotarea tehnică existentă în unităţi şi numai după epuizarea resurselor interne va recurge la terţi.

Articolul 75

Salariaţii care se pensionează pentru limită de vârstă primesc din fondurile proprii ale angajatorului o indemnizaţie egală cu 3 salarii de bază, avute în luna pensionării.

Articolul 76

Prin contractele colective de muncă încheiate la nivel de unitate se poate prevedea acordarea a două salarii din fondurile proprii ale angajatorului şi în cazul pensionărilor anticipate şi parţial anticipate.

Articolul 77

(1) În afara ajutoarelor prevăzute de lege la care au dreptul, salariaţii vor beneficia de următoarele ajutoare:

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

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

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

d) în cazul decesului soţului, soţiei, părinţilor, copiilor aflaţi în întreţinere, se va acorda salariatului un ajutor de 2 salarii medii pe unitate, suportat din fonduri proprii. Dacă ambii soţi sunt salariaţi ai unităţii se acordă un singur ajutor pentru decesul copilului aflat în întreţinere;

e) prin contractele colective la nivel de unitate părţile pot stabili de comun acord ajutoare sociale şi alte drepturi băneşti cu ocazia diverselor evenimente.

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

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

Articolul 78

(1) La nivelul unităţilor, din fondul de acţiuni sociale, constituit conform prevederilor legale, vor fi suportate cheltuielile pentru reducerea cu 50% a costului biletelor de tratament şi odihnă recuperatorie în staţiunile balneoclimaterice din ţară, în care este inclus şi transportul pe calea ferată (clasa a II-a), bilete repartizate pe baza acordului dintre sindicat şi angajator.

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

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

Articolul 79

Repartizarea către salariaţii unităţii a spaţiilor de locuit, indiferent de natura lor, cu excepţia locuinţelor de serviciu, se va face de către Comisia paritară administraţie-sindicat conform criteriilor ce vor fi stabilite prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

Articolul 80

(1) Salariaţii unităţii trimişi în delegaţie în ţară sau în străinătate vor beneficia de următoarele drepturi:

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

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

c) diurna de deplasare în străinătate se stabileşte prin aplicarea următorilor coeficienţi, la nivelul legal stabilit pentru instituţiile publice, astfel:

– coeficient diurnă ⟶ de 2,5 ori pentru administratori şi directori,

– coeficient diurnă ⟶ de 1,75 ori pentru şefi birouri, secţii, servicii, departamente,

– coeficient diurnă ⟶ de 1 pentru restul categoriilor de personal;

d) nivelul cheltuielilor de reprezentare se stabileşte la nivelul sumei de 500 euro (pentru ţările Uniunii Europene) sau 500 USD (pentru ţările din afara Uniunii Europene) pentru conducătorul delegaţiei;

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

(2) Cheltuielile de deplasare a membrilor aleşi ai sindicatului sau reprezentanţilor acestora, cu excepţia celor scoşi din producţie, care se deplasează în interesul unităţii la cererea sindicatului, vor fi suportate de angajator.

Articolul 81

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

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

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

Articolul 82

(1) Salariaţii care renunţă la concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la doi ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de trei ani beneficiază, la cerere, de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu două ore pe zi, fără a le afecta salariul de bază şi vechimea în muncă.

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

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

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

Articolul 83

Salariatele gravide, începând din luna a V-a de sarcină şi cele care alăptează nu vor putea fi repartizate la munca de noapte.

Articolul 84

Pentru salariaţii care efectuează zilnic muncă de teren, prin negociere la nivel de unitate, angajatorul va suporta total sau parţial costul abonamentelor pe transportul în comun.

Articolul 85

Părţile convin ca în limita posibilităţilor financiare ale unităţilor, acestea să acorde salariaţilor ajutoare financiare în sumă fixă cu ocazia sărbătorilor de Paşte, de Crăciun şi cu ocazia zilei lucrătorului.

Articolul 86

Unităţile, cu acordul sindicatelor şi prin negocieri, vor putea acorda şi alte facilităţi propriilor angajaţi, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

Articolul 87

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

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

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

Capitolul IX
Alte prevederi în legătură cu drepturile şi obligaţiile părţilor

Articolul 88

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

(2) Angajatorii se obligă să adopte o poziţie neutră şi imparţială faţă de organizaţiile sindicale şi reprezentanţii salariaţilor.

Articolul 89

Angajatorii au obligaţia de a invita reprezentanţi ai organizaţiei sindicale la şedinţele Consiliului de administraţie în condiţiile legii. Participarea acestora are statut de observator, cu drept de opinie, dar fără drept de vot. Opiniile reprezentanţilor sindicali vor fi consemnate în procesul-verbal al şedinţei.

Articolul 90

Părţile convin ca, semestrial, angajatorul să comunice angajaţilor - prin diverse mijloace de comunicare stabilite de comun acord cu sindicatul - situaţia economică şi financiară a unităţii, cu excepţia informaţiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea organizaţiei.

Articolul 91

(1) Reprezentanţii aleşi ai organizaţiilor sindicale care lucrează în unitate în calitate de salariaţi au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu până la 5 zile plătite, pentru activităţi sindicale, fără a li se diminua drepturile salariale care li s-ar fi cuvenit în condiţii normale.

(2) Reprezentanţilor aleşi în organele de conducere ale sindicatelor, precum şi persoanelor care au deţinut o asemenea funcţie timp de doi ani de la încetarea mandatului nu li se poate modifica sau desface contractul individual de muncă pentru motive neimputabile lor.

Articolul 92

(1) Pentru fundamentarea acţiunilor prevăzute la art. 30 alin. (2) din Legea nr. 62/2011 - Legea dialogului social, angajatorul va pune la dispoziţia sindicatelor ori va asigura accesul la informaţiile şi documentele necesare, reprezentanţii sindicali având obligaţia de a păstra confidenţialitatea datelor ce le-au fost transmise.

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

Articolul 93

(1) Unităţile vor asigura în incinta lor, gratuit, pentru activitatea sindicatelor, spaţiul şi mobilierul necesar, precum şi accesul la echipamentul de birotică al unităţii.

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

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

Articolul 94

(1) La cererea organizaţiilor sindicale, angajatorii vor reţine şi vor vira sindicatului cotizaţia de sindicat pe statele lunare de plată.

(2) Reţinerea şi deducerea fiscală a cotizaţiei se fac pe baza cererii organizaţiei sindicale.

Articolul 95

(1) Este interzisă concedierea salariaţilor pentru motive care privesc activitatea sindicală.

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

Articolul 96

Angajatorii nu vor angaja salariaţi permanenţi, temporari sau cu program parţial în perioada declanşării sau desfăşurării conflictelor colective de muncă, pe locurile de muncă ale salariaţilor aflaţi în conflict.

Articolul 97

Angajatorii recunosc dreptul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale de a verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaţilor prevăzute în contractele colective de muncă şi regulamentele interne.

Articolul 98

(1) Angajatorii şi sindicatele se recunosc ca parteneri sociali permanenţi.

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

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

Articolul 99

Angajatorii se obligă ca în contractele de asociere cu parteneri străini, pentru activităţi pe teritoriul României, să prevadă o clauză prin care partea străină se obligă să respecte drepturile prevăzute de legislaţia muncii în vigoare, în Contractul colectiv de muncă la nivelul grupului de operatori din serviciile publice de alimentare cu apă şi canalizare, precum şi convenţiile O.I.M. ratificate de România.

Articolul 100

(1) Angajatorul dispune de prerogativa disciplinară având dreptul de a aplica, conform legii, sancţiuni disciplinare salariaţilor săi ori de câte ori constată că aceştia au săvârşit o abatere disciplinară.

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

(3) Federaţia sindicală semnatară recunoaşte dreptul angajatorilor de a stabili, în condiţiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaţilor care se fac vinovaţi de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii unităţii, de a stabili normele de disciplină a muncii, cu consultarea organizaţiilor sindicale, precum şi cele de disciplină tehnologică.

(4) Pentru crearea şi menţinerea unui mediu de lucru care să încurajeze respectarea demnităţii fiecărui angajat, prin contractele colective de muncă şi/sau prin regulamentele interne, vor fi stabilite proceduri de soluţionare pe cale amiabilă a plângerilor individuale ale salariaţilor, inclusiv a celor privind cazurile de violenţă sau hărţuire sexuală, în completarea celor prevăzute de lege.

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

(6) În situaţiile în care apar divergenţe în legătură cu executarea prevederilor contractelor colective de muncă, angajatorii şi sindicatele vor încerca soluţionarea acestora mai întâi în Comisiile paritare la nivel de unitate, iar,

pentru rezolvarea problemelor rămase în divergenţă, se vor putea adresa Comisiei paritare de la nivelul grupului de operatori din serviciile publice de alimentare cu apă şi de canalizare.

Articolul 101

(1) Pentru rezolvarea conflictelor individuale de muncă dintre salariaţi, dintre angajatori şi salariaţi, precum şi a reclamaţiilor şi sesizărilor, părţile convin ca în primul rând să acţioneze pentru concilierea lor în cadrul unităţii.

(2) În acest scop, la nivelul unităţii se va constitui o Comisie de conciliere, formată din reprezentanţi ai angajatorilor şi ai sindicatelor, ce va funcţiona pe baza unui regulament propriu.

În caz de nesoluţionare, se va urma calea legală.

(3) În situaţia declanşării unor conflicte de muncă, inclusiv a grevei, sindicatele şi conducerea unităţilor au obligaţia ca pe durata acestora să protejeze patrimoniul unităţii şi să asigure funcţionarea neîntreruptă a utilajelor şi instalaţiilor tehnologice a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viaţa sau sănătatea angajaţilor sau a populaţiei ori ar putea cauza pagube majore.

Capitolul X
Dispoziţii finale

Articolul 102

(1) Prevederile prezentului Contract colectiv de muncă unic la nivelul grupului de operatori din serviciile publice de alimentare cu apă şi de canalizare sunt considerate minime; de la nivelul acestora începe negocierea contractelor colective de muncă la nivelul unităţilor.

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

Articolul 103

Drepturile prevăzute prin contractele individuale de muncă nu pot fi sub nivelul celor stabilite prin contractele colective de muncă de la nivelul unităţilor.

Articolul 104

În toate situaţiile de reorganizare sau, după caz, de privatizare a unităţilor, drepturile şi obligaţiile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă se transmit noilor subiecţi de drept rezultaţi din aceste operaţiuni juridice, potrivit legii.

Articolul 105

Prezentul Contract colectiv de muncă unic la nivelul grupului de operatori din serviciile publice de alimentare cu apă şi de canalizare produce efecte de la data de 01.01.2018.

Articolul 106

Contractul colectiv de muncă unic la nivelul grupului de operatori din serviciile publice de alimentare cu apă şi de canalizare pe anii 2018-2019 a fost redactat în 3 (trei) exemplare, câte unul pentru fiecare parte şi unul care va fi depus la Ministerul Consultării Publice şi Dialogului Social, pentru înregistrare.

Grupul de Operatori din Serviciile Publice de Alimentare

cu Apă şi de Canalizare, membri ai Patronatului Apei

din cadrul Asociaţiei Române a Apei

Preşedinte,

Ionel TESCARU

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

Preşedinte,

Bogdan Horea BODEA

Anexa nr. 1

LISTA
unităţilor grupului de operatori din serviciile
publice de alimentare cu apă şi de

canalizare membre ale Patronatului Apei din cadrul Asociaţiei
Române a Apei în care se aplică prezentul contract colectiv de muncă

01. S.C. RAJA - S.A. - Constanţa;
02. S.C. COMPANIA DE APĂ SOMEŞ - S.A. - Cluj-Napoca;
03. S.C. APAVITAL - S.A. - Iaşi;
04. S.C. COMPANIA DE APĂ OLT - S.A. - Slatina;
05. S.C. COMPANIA DE APĂ Târgovişte - Dâmboviţa - S.A.;
06. S.C. AQUAVAS - S.A. - Vaslui;
07. S.C. COMPANIA DE APĂ ARIEŞ - S.A. - Turda;
08. S.C. APA SERV - S.A. - Alexandria;
09. S.C. AQUABIS - S.A. - Bistriţa-Năsăud;
10. S.C. VITAL - S.A. - Baia Mare;
11. S.C. SECOM - S.A. - Drobeta-Turnu Severin;
12. S.C. COMPANIA JUDEŢEANĂ APA SERV - S.A. NEAMŢ - Piatra-Neamţ;
13. S.C. COMPANIA APA TÂRNAVEI MARI - S.A. - Mediaş;
14. S.C. COMPANIA DE APĂ - S.A. - Buzău;
15. S.C. APASERV - S.A. - Satu Mare;
16. S.C. APA SERVICE - S.A. - Giurgiu.

Anexa nr. 2

Componenţa Comisiei de Negociere

Partea Patronală		Partea Sindicală	
Ionel TESCARU	preşedinte	Bogdan Horea BODEA	preşedinte
Felix STROE	membru	Remus CUIBUS	membru
Alexandrina BANCOŞ	membru	Traian DRAGOMIR	membru
Dorin CIATARÂŞ	membru	Cristian NISTOR	membru
Ion ŞANDRU	membru	Mircea SUCIU	membru

Anexa nr. 3

REGULAMENTUL
de organizare şi funcţionare a Comisiei paritare
la nivelul grupului de operatori din serviciile publice
de alimentare cu apă şi de canalizare

1. Comisia paritară la nivelul grupului de operatori din serviciile publice de alimentare cu apă şi de canalizare va fi compusă din câte 4 membri din partea grupului de operatori ai Asociaţiei Române a Apei - Patronatul Apei şi 4 membri din partea Federaţiei Sindicatelor Apă-Canal din România.
Membrii comisiei vor fi desemnaţi de către părţile semnatare în termen de 30 de zile de la înregistrarea prezentului contract la Ministerul Consultării Publice şi Dialogului Social.
Orice modificare în componenţa Comisiei paritare va fi anunţată în scris celeilalte părţi cu cel puţin 5 zile lucrătoare înainte de fiecare întrunire.
2. Comisia se va întruni, de regulă, trimestrial şi la cererea oricăreia dintre părţi, în termen de maximum 15 zile lucrătoare de la formularea cererii şi va adopta hotărâri valabile prin consens, în prezenţa a cel puţin 3/4 din numărul total al membrilor.
3. Comisia va fi prezidată, prin rotaţie, de către un reprezentant al fiecărei părţi, ales în şedinţa respectivă.
4. Hotărârile adoptate potrivit prezentului regulament au putere obligatorie pentru părţile contractante.
5. Secretariatul comisiei va fi asigurat de patronat.
6. Comisia este împuternicită să formuleze interpretări ale prevederilor contractului colectiv de muncă, la solicitarea uneia dintre părţi, precum şi să analizeze modul în care se aplică şi este respectat Contractul colectiv de muncă unic la nivelul grupului de operatori din serviciile publice de alimentare cu apă şi de canalizare şi să adopte măsuri corespunzătoare în acest sens.
7. La cererea organizaţiei patronale, a angajaţilor sau a organizaţiilor sindicale, comisia poate verifica măsura în care clauzele contractuale încheiate la nivelul unităţilor sunt în concordanţă cu prevederile Contractului colectiv de muncă unic la nivelul grupului de operatori din serviciile publice de alimentare cu apă şi de canalizare.