



COMPANIA DE APĂ SOMEȘ S.A.

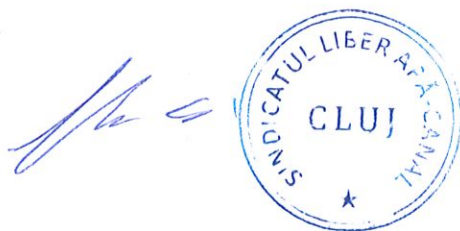
B-dul 21 Decembrie 1989, nr 79, Cluj-Napoca, România

TELEFON: (004) 0264/591.444

FAX: (004) 0264/430.886

E-MAIL: cassa@casomes.ro

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ PE ANII 2023 - 2024



În temeiul Legii nr. 62/2011 a dialogului social, al Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, al prevederilor din Contractul colectiv de muncă unic la nivelul grupului de operatori din serviciile publice de alimentare cu apă și canalizare, se încheie prezentul contract colectiv de muncă, denumit în continuare contract, între:

1. Compania de Apă SOMEȘ S.A., în calitate de angajator, denumită în continuare angajator, reprezentată de colectivul de negociere a Contractului colectiv de muncă, stabilit prin Decizia nr. 541 din data de 08.11.2022 președintele acestuia fiind Dr.ing. Neamtu Calin Vasile în calitate de director general

și

2. Sindicatul Liber Apă – Canal Cluj, denumit în continuare sindicat, din cadrul Companiei de Apă Someș S.A. reprezentat de colectivul desemnat pentru negocierea Contractului colectiv de muncă prin adresa nr. 63 din data de 02.11.2022, președintele acestuia fiind Cuius Remus Sorin

În înțelesul prezentului contract prin sucursală se înțelege: sucursala Zalău, sucursala Huedin, sucursala Gherla și sucursala Dej.

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

Art.1. (1) Părțile contractante, reprezentate la prezentul contract, recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului colectiv de muncă la nivelul unității și se obligă să respecte prevederile acestuia.

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

(3) Angajatorul recunoaște libera exercitare a drepturilor Sindicatului, conform convențiilor internaționale pe care România le-a ratificat, Constituției României și legislației naționale, precum și libertatea de opinie a fiecărui salariat.

Art.2. Prezentul contract constituie legea părților și se aplică de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă.

Art.3. (1) Orice cerere de modificare a prezentului Contract colectiv de muncă poate face obiectul unei noi negocieri. Cererea de modificare se comunică în scris celeilalte părți cu cel puțin 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

(2) Modificările aduse contractului colectiv de muncă se comunică în scris la Inspectoratul Teritorial de Muncă Cluj și devin aplicabile de la data înregistrării sau de la o dată ulterioară, potrivit convenției încheiate.

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

Art.4. Salariul minim pe societate se poate negocia anual după aprobarea bugetului de venituri și cheltuieli, în limitele fondului de salarii aprobat în condițiile legii.

Art.5. (1) Clauzele Contractului colectiv de muncă produc efecte pentru toți salariații societății.

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

(3) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va respecta dispozițiile legale în vigoare privind aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament față de toți salariații, fără discriminări pe bază de criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune sau funcție politică, origine socială, handicap, stare materială, situație sau responsabilitate familială ori activitate sindicală.



Art.6. (1) Prezentul Contract colectiv de muncă cuprinde drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților cu privire la condițiile generale de muncă prevăzute de legislația în vigoare, precum și cele convenite în procesul de negociere.

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

Interpretarea clauzelor prezentului contract colectiv de muncă se face prin consens. Dacă nu se realizează consensul, clauzele vor fi interpretate conform regulilor de drept comun.

CAPITOLUL II

TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

Art.7.

(1) Pentru salariații angajați cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore/zi și de 40 de ore/săptămână (art. 112, al. 1 din Codul muncii).

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

(2) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este de regulă uniformă, de 8 ore/zi sau 12 ore/zi, astfel încât durata normală a timpului de muncă în cursul unei săptămâni este de 40 de ore.

Programul de lucru zilnic este:

a. program normal de lucru: 8 ore pe zi și 40 ore pe săptămână, astfel:

- Între orele 7,30-16,00 iar vinerea între orele 7,30-13,30 pentru personalul din cadrul birourilor funcționale.

- Între orele 7,00-15,30 iar vinerea între orele 7,00-13,00 pentru personalul din cadrul secțiilor și atelierelor productive la care activitatea la locurile de muncă respective se desfășoară într-un singur schimb.

- Între orele 14,00-22,00 iar vinerea între orele 13,00-21,00 pentru personalul de intervenție din cadrul secției distribuție apă potabilă.

b. program de lucru în ture (în schimburi): 12 ore pe zi cu o perioadă de repaus de 24 ore iar durata săptămânală de lucru să fie de 40 ore, astfel:

- Între orele 7,00-19,00 și 19,00-7,00.

(3) Orele de începere și terminare a programului de lucru pot fi modificate, prin decizia directorului general, cu consultarea sindicatului, fără a depăși durata normală a timpului de muncă în cursul unei săptămâni de 40 ore.

(4) Pentru nerespectarea programului de lucru, menționat mai sus, precum și a dispozițiilor legale referitoare la timpul de muncă și timpul de odihnă se fac răspunzători atât persoanele care au dat o asemenea dispoziție cât și șefii de secții, formații, servicii sau birouri după caz, în care își desfășoară activitatea persoanele în cauză.

(5) Înregistrarea timpului de muncă se face potrivit procedurii interne.

ART 8. Salariatul își poate desfășura activitatea la sediul societății/telemuncă/muncă la domiciliu, în funcție de nevoile și decizia angajatorului. Angajatorul are dreptul de a verifica activitatea salariatului prestată în regim de telemuncă/muncă la domiciliu. În acest sens, angajatorul este îndreptățit să ia legătura telefonic cu salariatul, să verifice activitatea salariatului său online prin mijloacele de control de care dispune. Angajatorul ține evidența orelor de muncă prestate în regim de telemuncă/muncă la domiciliu de către salariat, în baza constatărilor proprii, a evidențelor pe care le detine și a activității raportate de salariat.

Art.9. (1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare (art. 114, al.1 din Codul muncii).

Orele suplimentare sunt cele prestate în afara programului normal de lucru.

(2) Prin excepție, durata timpului de muncă ce include și orele suplimentare poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână cu condiția ca media orelor de muncă, calculată

pe o perioadă de referință de 12 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână (art. 114, al. 2 , al. 3 și al.4 din Codul muncii).

(3) Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilită potrivit prevederilor al. (1) și al. (2) este interzisă, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident (art. 121, al. 2 din Codul muncii). Orele suplimentare sunt cele prestate în afara programului normal de lucru pentru intervenții de forță majoră.

(4) Sunt considerate intervenții de forță majoră la sistemele publice de alimentare cu apă și sistemele publice de canalizare:

- intervențiile pentru remedierea unor disfuncționalități apărute ca urmare a unor fenomene naturale (ploi torențiale, îngheț, viituri, explozii, incendii);
- lucrările urgente destinate prevenirii producerii unor accidente;
- înlăturarea consecințelor unor accidente apărute ca urmare a unor fenomene naturale (ploi torențiale, îngheț, viituri, explozii, incendii).

În cazurile de mai sus prezența la lucru a angajaților solicitați să efectueze muncă suplimentară este obligatorie.

Art.10. Conducerea societății poate stabili un alt program de lucru inclusiv program de lucru inegal, cu condiția ca durata săptămânală a timpului de lucru, inclusiv orele suplimentare să nu depășească 48 de ore.

Art.11. În cazurile menționate mai sus fără a se limita la acestea, durata programului unei zile de lucru poate depăși 12 ore.

Art.12. În cazul în care durata zilnică a timpului de muncă este de 12 ore, obligatoriu trebuie să fie urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore, iar în cazul unui program de 8 ore repausul nu poate să fie mai mic de 12 ore consecutive.

Art.13. Programul de lucru a tinerilor, a femeilor și a altor categorii de personal supuse protecției sociale se stabilește conform dispozițiilor legale.

Art.14. (1) Munca suplimentară, definită la art. 9 al. 1 și art. 9, al. 2:

a) poate fi prestată numai la solicitarea Șefului ierarhic superior și doar cu aprobarea directorului general sau a directorilor de sucursale, după caz.

În acest sens, ori de câte ori se impune remedierea unor avarii în afara programului normal de lucru, Șeful ierarhic superior întocmește un referat pe care îl prezintă spre aprobare directorului general sau directorilor de sucursale, după caz.

b) se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile după efectuarea acesteia (art.122 din Codul muncii).

c) Competența acordării timpului liber plătit pentru munca prestată suplimentar este a Șefului ierarhic superior.

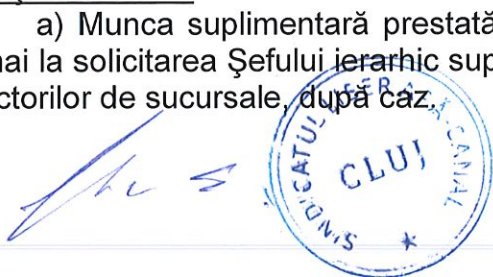
d) Șeful ierarhic superior are obligația de a conduce și păstra evidența orelor prestate suplimentar, ținând cont de faptul că durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare și că prin excepție, durata timpului de muncă ce include și orele suplimentare poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 12 luni , să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

e) Șeful ierarhic superior are obligația de a întocmi și păstra referatele aprobate de directorul general sau directorii de sucursale, după caz.

f) Angajatorul are dreptul de a verifica evidența orelor prestate suplimentar și referatele aprobate de directorul general sau directorii de sucursale, după caz, care au stat la baza prestării orelor suplimentare.

Art.15. (1) Munca suplimentară prestată pentru intervenții de forță majoră, definită la art. 9 al. 3 și art. 9 al. 4:

a) Munca suplimentară prestată pentru intervenții de forță majoră poate fi prestată numai la solicitarea Șefului ierarhic superior și doar cu aprobarea directorului general sau a directorilor de sucursale, după caz.



În acest sens, ori de câte ori se impun intervenții de forță majoră în afara programului normal de lucru, Șeful ierarhic superior întocmește un referat pe care îl prezintă spre aprobare directorului general sau directorilor de sucursale, după caz.

b) Șeful ierarhic superior are obligația de a întocmi și păstra referatele aprobate de directorul general sau directorii de sucursale, după caz.

c) Angajatorul are dreptul de a verifica evidența orelor prestate suplimentar și referatele aprobate de directorul general sau directorii de sucursale, după caz, care au stat la baza prestării orelor suplimentare.

Art.16. Se consideră muncă de noapte, munca prestată între orele 22,00 și 6,00.

Conform art. 125 din Codul muncii salariatul de noapte reprezintă, după caz:

- a) salariatul care efectuează muncă de noapte cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru;
- b) salariatul care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru.

Art.17. Repausul pentru servirea mesei este de 30 de minute și se include în programul de lucru.

Art.18. Repausul săptămânal se acordă două zile consecutive pe săptămână astfel :

- de regulă în zilele de sâmbătă și duminică, sau în alte zile din cursul săptămânii, pentru persoanele care au programul normal de lucru de 8 ore pe zi;
- în zilele de sâmbătă și duminică sau în alte zile din cursul săptămânii, conform programărilor, pentru persoanele care au programul de lucru în ture (în schimburi) de 12 ore.

Art.19. Zile de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 Ianuarie și 2 Ianuarie (Anul Nou);
 - 24 Ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
 - Vinerea Mare;
 - prima și a doua zi de Paști;
 - 1 Mai (Ziua muncii);
 - prima și a doua zi de Rusalii;
 - 1 Iunie (Ziua copilului);
 - 15 August - Adormirea Maicii Domnului;
 - 30 Noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
 - 1 Decembrie (Ziua națională a României);
 - 25-26 Decembrie (prima și a doua zi de Crăciun);
 - 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.
- Acordarea zilelor libere se face de angajator pe baza declarației salariatului referitoare la cultul religios de care aparține.

Art.20. Este zi liberă plătită ziua de 20 Iulie, fiind Ziua apei.

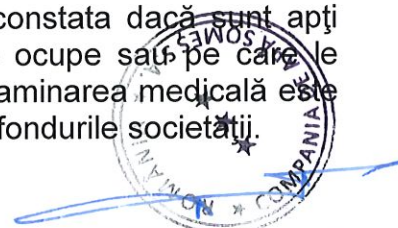
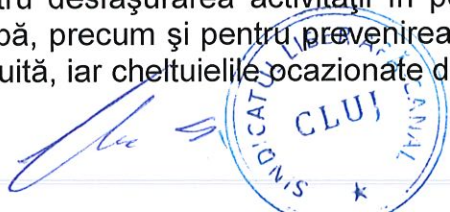
CAPITOLUL III

SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

Art.21. (1) Angajatorul se obligă să ia toate măsurile necesare pentru protejarea vieții și sănătății salariaților, în toate aspectele legate de muncă.

Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, în vederea ameliorării permanente a condițiilor de muncă.

(2) Angajatorul va organiza la angajare și ulterior cel puțin o dată pe an sau ori de câte ori este nevoie, examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în posturile pe care ar urma să le ocupe sau pe care le ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale. Examinarea medicală este gratuită, iar cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta din fondurile societății.



(3) Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale în condițiile organizate de angajator prin medicul specialist în medicina muncii. Refuzul salariatului de a se supune examenelor medicale constituie abatere disciplinară.

Art.22. Măsurile privind îmbunătățirea securității și sănătății în muncă, inclusiv cele legate de instruire sanitară, nu pot să determine în nici un caz obligații financiare pentru salariați. Salariații se obligă să respecte măsurile de securitate și sănătate în muncă.

Art.23. (1)Angajatorul raspunde de organizarea activitatii de asigurare a sănătății și securității în muncă.

(2)Angajatorul in perioada starii de urgenta si a starii de alerta sau alte asemenea situatii, va asigura angajatilor companiei masti de protectie pentru prevenirea infectarii.

Art.24. (1). Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituționalizarea unui sistem organizat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă.

(2) În vederea realizării obiectivului prevăzut la aliniatul precedent, părțile contractante vor asigura respectarea prevederilor legale privind securitatea și sănătatea în muncă.

(3) Părțile sunt de acord că nici o măsură de securitate și sănătate în muncă nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de salariați.

(4) Alimentația de protecție se acordă gratuit la locurile de muncă și activitățile prevăzute în anexa nr.14.

(5) In zilele in care I.N.M.H. anunta temperatura aerului +30° C, sau peste, în aria de deservire a companiei, salariații expusi disconfortului termic, vor beneficia de apa minerală 2-4 l/persoană/schimb, avand in vedere ca la nivelul asfaltului se inregistreaza o temperatura mult mai mare.

In zilele in care temperatura aerului este -15° C, sau sub, în aria de deservire a companiei, salariații expusi disconfortului termic, vor beneficia de ceai fierbinte în cantitate de 0,5-1 l/persoană/schimb.

Fondurile pentru apa minerală și ceai vor fi asigurate de angajator.

(6) Contravaloarea echipamentului individual de protecție se suportă integral de către angajator.

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

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

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

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

(8) Materialele igienico-sanitare se vor acorda gratuit persoanelor care își desfășoară activitatea la locurile de muncă și activitățile prevăzute în anexa nr.15

(9) Purtarea echipamentului individual de protecție este obligatorie.

Termenele de folosință a echipamentului de protecție sunt cele prevăzute în anexele nr.4-13.

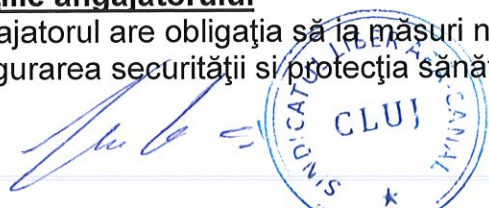
În cazul în care echipamentul individual de lucru și echipamentul individual de protecție se deteriorează din motive obiective, înainte de termenele prevăzute în anexe, angajatorul va înlocui acel echipament gratuit.

(10) În vederea asigurării condițiilor de securitate și sănătate în muncă și pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, conducerea societății precum și salariații au următoarele obligații:

Obligațiile angajatorului

(1) Angajatorul are obligația să ia măsuri necesare pentru:

a. Asigurarea securității și protecția sănătății lucrătorilor.



- b. Prevenirea riscurilor profesionale.
 - c. Informarea și instruirea lucrătorilor.
 - d. Asigurarea cadrului organizatoric și a mijloacelor necesare securității și sănătății în muncă.
 - e. Adaptarea la progresul tehnic.
 - f. Dezvoltarea unei politici de prevenire coerente care să cuprindă tehnologiile, organizarea muncii, condițiile de muncă, relațiile sociale și influența factorilor din mediul de muncă.
 - g. Adoptarea, în mod prioritar, a măsurilor de protecție colectivă față de măsurile de protecție individuală.
 - h. Furnizarea de instrucțiuni corespunzătoare lucrătorilor.
 - i. Evaluarea riscurilor pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor, inclusiv la alegerea echipamentelor de muncă, a substanțelor sau preparatelor chimice utilizate și la amenajarea locurilor de muncă.
 - j. Stabilirea măsurilor tehnice, sanitare, și organizatorice de securitate și sănătate în muncă, corespunzător condițiilor de muncă și factorilor de mediu specifici unității.
 - k. Stabilirea atribuțiilor și răspunderilor ce revin salariaților în domeniul securității și sănătății în muncă, corespunzător funcției sau meseriei exercitate.
 - l. Elaborarea de reguli proprii pentru aplicarea normelor de securitate și sănătate în muncă corespunzător condițiilor în care se desfășoară activitatea la locurile de muncă.
 - m. Functionarea cabinetului medical de securitate și sănătate în muncă.
- (2) Realizarea efectivă a măsurilor de prevenirea accidentelor de muncă și asigurarea condițiilor de securitate și sănătate în muncă revine persoanelor cu atribuții în organizarea și conducerea procesului de muncă.

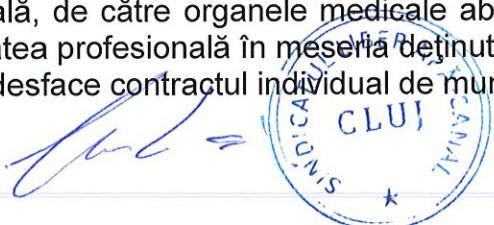
Obligațiile salariaților:

- a. Să își însușească și să respecte normele de securitate și sănătate în muncă și măsurile de aplicare a acestora.
- b. Să desfășoare activitatea în așa fel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană, cât și pe celelalte persoane participante la procesul de muncă.
- c. Să aducă la cunoștință conducătorului locului de muncă orice defecțiune tehnică sau altă situație care constituie un pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională.
- d. Să aducă la cunoștință conducătorului locului de muncă accidentele de muncă suferite de propria persoană și de alte persoane participante la procesul de muncă, precum și dacă se află în concediu pentru incapacitate temporară de muncă.
- e. Să oprească lucrul la apariția unui pericol iminent de producere a unui accident și să îl informeze de îndată pe conducătorul locului de muncă.
- f. Să utilizeze echipamentul individual de protecție și de lucru din dotare, corespunzător scopului pentru care a fost acordat.
- g. Să dea relații solicitate de organele de control și de cercetare în domeniul protecției muncii.
- h. Să exploateze, să păstreze în condiții bune dotările și utilajele pe care le au în primire, precum și amenajările făcute pentru condiții de muncă corespunzătoare.

Art.25. 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 pe care le socotesc ca fiind minimale.

Art.26. În cazul recomandărilor medicale, angajatorul va asigura trecerea salariaților în alte locuri de muncă, în funcție de necesitățile unității, și după caz, recalificarea acestora, în funcție de posibilitățile unității.

Art.27. În cazul în care pentru un salariat, datorită stării de sănătate, se emite o interdicție medicală, de către organele medicale abilitate în acest sens, de a nu mai putea continua activitatea profesională în meseria deținută iar angajatorul nu îi poate oferi alt loc de muncă se va desface contractul individual de muncă pe motiv medical.



Art.28. Angajatorul, în baza dispozițiilor Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, va lua măsuri profilactice pentru păstrarea sănătății salariaților acționând prin serviciul medical cu măsuri specifice cabinetelor medicale.

Art.29. În cadrul societății va funcționa un singur comitet de securitate și sănătate în muncă, atribuțiile acestuia și modul de organizare și funcționare sunt cele stabilite prin dispozițiile legale.

Art.30. Protecția sănătății salariaților se va asigura prin serviciul medical care va funcționa conform dispozițiilor legale. Serviciul medical este constituit dintr-un cabinet medical pentru securitate și sănătate în muncă. Toate cheltuielile cabinetului medical pentru securitate și sănătate în muncă sunt suportate de angajator și se evidențiază distinct.

CAPITOLUL IV

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

IV.1. ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art.31.(1) În vederea perfectării raporturilor de muncă și a stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor angajatorului și ale salariaților, angajarea în muncă se face prin încheierea contractului individual de muncă, în condițiile respectării legislației în vigoare.

(2) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către salariat. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

(3) În vederea stabilirii drepturilor și obligațiilor salariaților, la angajare se vor negocia și încheia contracte individuale de muncă care vor respecta prevederile: Contractului colectiv de muncă încheiat la nivelul grupului de unități; Contractului colectiv de muncă aplicabil; Codului muncii; procedurilor din domeniul resurselor umane și a altor dispoziții legale din domeniul legislației muncii.

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

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

(6) La încadrarea în muncă, viitorul angajat trebuie să posede un certificat medical prin care se constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci.

Art.32. (1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe perioadă determinată sau nedeterminată după caz, potrivit dispozițiilor legale.

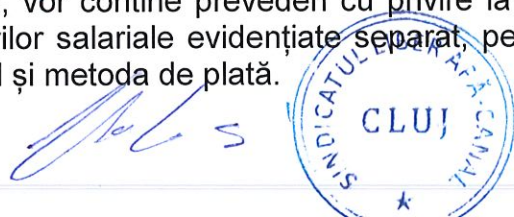
(2) Pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior, primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu, desfășurarea acesteia se face conform dispozițiilor legale.

(3) Contractul individual de muncă poate fi modificat în ceea ce privește funcția, meseria și drepturile salariale numai cu acordul părților. Cu titlu de excepție modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în condițiile prevăzute de Codul muncii.

(4) Dacă salariatul solicită, va fi asistat de reprezentantul sindicatului la încheierea contractului individual de muncă.

Art.33.

Contractele individuale de muncă, respectiv actele adiționale la contractele individuale de muncă, vor conține prevederi cu privire la salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale evidențiate separat, periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul și metoda de plată.



Art.34. (1) Încadrarea în muncă și implicit încheierea contractului individual de muncă se face potrivit dispozițiilor legale și a procedurilor interne .

(2) Periodic conducerea societății poate dispune verificarea aptitudinilor și cunoștințelor profesionale.

(3) Promovarea în muncă se consideră încadrarea în funcții superioare.

(4) Pentru toate categoriile de personal în situația în care rezultatele la concurs, examen, probă practică etc sunt egale, se va promova cu prioritate salariatul din societate.

(5) Până la ocuparea posturilor devenite vacante (prin concurs, examen, probă practică etc) angajatorul poate delega un alt salariat al unității care să îndeplinească atribuțiile funcțiilor vacante. Delegarea se va face în scris cu acordul salariatului și plata drepturilor salariale ce se cuvin.

(6) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă, se stabilesc perioade de probă astfel:

a. Pentru persoanele încadrate cu contract de muncă pe durată nedeterminată:

- 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție.
- 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.
- 30 zile calendaristice pentru persoanele cu handicap.

b. Pentru persoanele încadrate cu contract de muncă pe durată determinată:

- 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni.
- 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni.
- 30 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.
- 45 de zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

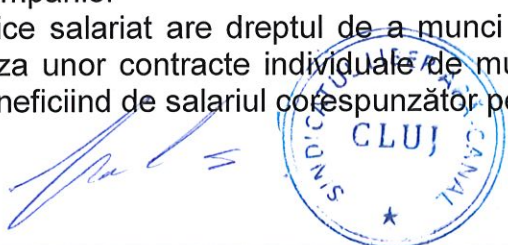
IV.2. EXECUTAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Părțile semnatare a prezentului contract, în cadrul relațiilor de muncă, se obligă să respecte și să acorde următoarele drepturi și obligații :

Art. 35. DREPTURI

A) Salariatul are următoarele drepturi :

- a. Dreptul la salarizare pentru munca depusă.
- b. Dreptul la repaus zilnic și săptămânal.
- c. Dreptul la concediul de odihnă anual.
- d. Dreptul la egalitate de șanse și tratament.
- e. Dreptul la demnitate în muncă.
- f. Dreptul la securitate și sănătate în muncă.
- g. Dreptul la acces pentru formare profesională.
- h. Dreptul la informare și consultare.
- i. Dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă.
- j. Dreptul la protecție în caz de concediere.
- k. Dreptul la negociere colectivă.
- l. Dreptul de a participa la acțiuni colective.
- m. Dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile dacă și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin 6 luni în Companie.
- n. Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, fără suprapunerea programului de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.



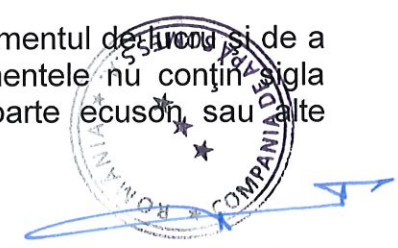
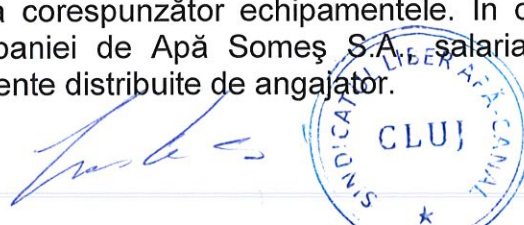
B) Angajatorul are următoarele drepturi :

- a. Dreptul să organizeze, conducă și controleze funcționarea întregii unități.
- b. Dreptul să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat în condițiile legii.
- c. Dreptul să emită dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariați, sub rezerva legalităților lor.
- d. Dreptul să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu.
- e. Dreptul să negocieze remunerația individuală.
- f. Dreptul să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiuni corespunzătoare potrivit legii și a prezentului contract.
- g. Dreptul să stabilească obiective de performanțe individuale, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.

Art. 36 OBLIGAȚII

A) Salariatului îi revin următoarele obligații:

- a. Obligația de a respecta programul de lucru, de a respecta programul de consemn, de a realiza normele de muncă, de a îndeplini atribuțiile înscrise în fișa postului și de a se prezenta la lucru în cazul în care este solicitat de Șeful ierarhic superior să efectueze muncă suplimentară, astfel cum este prevăzută la art. 9, al. 1-4.
- b. Obligația de a respecta prevederile prezentului contract colectiv de muncă.
- c. Obligația de a respecta clauza cu privire la formarea profesională.
- d. Obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu.
- e. Obligația de fidelitate înseamnă obligația salariatului de a se abține de la săvârșirea oricărui act sau fapt ce ar putea dăuna intereselor angajatorului.
- f. Obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate în muncă.
- g. Obligația de a respecta secretul de serviciu și de a păstra secretul profesional.
- h. Obligația de a respecta confidențialitatea. Salariații se obligă ca pe toată durata contractului individual de muncă și după încetarea acestuia, să nu transmită date sau informații de care au luat cunoștință în timpul executării contractului. Nerespectarea acestei clauze atrage obligarea celui în culpă la plata de daune-interese.
- i. Obligația de a nu folosi în interes personal și de a nu transmite către terți (inclusiv mass-media) informații sau date legate de activitatea lor sau a societății.
- j. Obligația de a nu folosi și de a nu divulga către terți (inclusiv mass-media) informații sau date privind activitatea lor sau a societății, de care au luat la cunoștință în timpul derulării raporturilor de muncă, timp de cinci (5) ani după data desfacerii contractului individual de muncă.
- k. Obligația de a nu produce acte sau fapte care potrivit dispozițiilor legale constituie concurență neloială.
- l. Obligația de a păstra confidențialitatea valorii salariului și a celorlalte drepturi de natură salarială primite de la angajator.
- m. Obligația de a anunța șeful ierarhic superior în cazul în care se află în incapacitate temporară de muncă.
- n. Obligația de a nu folosi sau să copie, pentru uzul personal sau al unui terț nici un fișier sau alte documente, hărți, programe software etc. la care a avut acces în exercitarea atribuțiilor de serviciu, în conformitate cu prevederile Regulamentului intern. La încetarea contractului individual de muncă salariatul se obligă să predea integral și în bună stare toate documentele la care a avut acces și nu va păstra nici o copie.
- o. Obligația de a respecta prevederile Regulamentului intern, Contractului colectiv de muncă, Procedurile de calitate, mediu, sănătate și securitate în muncă.
- p. Obligația de a respecta prevederile Codului de conduită etică.
- q. Obligația de a purta echipamentul individual de protecție, echipamentul de lucru și de a utiliza corespunzător echipamentele. În cazul în care echipamentele nu conțin sigla Companiei de Apă Someș S.A. salariatul este obligat să poarte ecuson sau alte elemente distribuite de angajator.



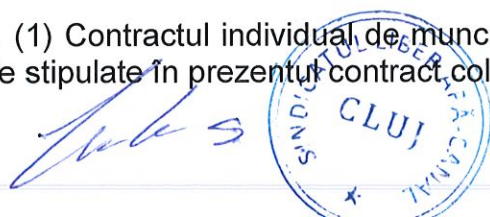
- r. Obligația de a utiliza corespunzător mașinile, utilajele, instalațiile și echipamentele din dotare, pentru care li s-a făcut instructajul.
- s. Obligația de a deține asupra sa în timpul programului de lucru legitimația de serviciu.
- s. Obligația de a participa la cursurile și stagiile de formare profesionale organizate de angajator.
- t. Obligația de a opera cu maximă diligență ori de câte ori accesează programele informatice sau introduce date/informații în sistemul informatic și obligația de a nu accesa bazele de date / informațiile pentru care nu are aprobare sau nu este îndreptățit în temeiul atribuțiilor de serviciu.
- t. Obligația de a nu înstrăina către alte persoane numele de utilizator și parola de acces în sistemul informatic.
- u. Obligația de a păstra confidențialitatea datelor/informațiilor pe care le introduce în sistem sau la care are acces în baza atribuțiilor de serviciu.
- v. Obligația de a nu aduce atingere integrității sistemelor de protecție (software sau hardware) a serverelor din rețea.
- x. Obligația de a raporta imediat conducătorului departamentului IT/administrator de sistem orice bănuială legitimă privind furtul parolei de acces și să solicite înlocuirea acesteia.
- z. Obligația de a anunța în prealabil șeful ierarhic superior în situații neprevăzute determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident care face indispensabilă prezența imediată a salariatului.

B) Angajatorul are următoarele obligații:

- a. Obligația de a informa salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă.
- b. Obligația de a asigura permanent condiții tehnice și organizatorice pentru desfășurarea normală a activității societății.
- c. Obligația de a întocmi Instrucțiuni de Sănătate și Securitate în Muncă și de a le prelucra cu salariații.
- d. Obligația de a efectua instructajul salariaților cu privire la utilizarea mașinilor, utilajelor, instalațiilor și echipamentelor din dotare.
- e. Obligația de a acorda salariaților toate drepturile ce decurg din dispozițiile legale și din prezentul Contract colectiv de muncă.
- f. Obligația de a consulta sindicatul în vederea aprobării anuale a bugetului de venituri și cheltuieli.
- g. Obligația de a consulta sindicatul în vederea aprobării Regulamentului intern.
- h. Obligația de a comunica sindicatului situația economică și financiară a societății ori de câte ori sindicatul solicita situații.
- i. Obligația de a consulta sindicatul în luarea deciziilor care afectează drepturile și interesele salariaților
- j. Obligația de a plăti toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați în condițiile legii
- k. Obligația de a asigura confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților.
- l. Obligația de a înmâna fiecărui salariat Codul de conduită etică.
- m. Obligația de a răspunde motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării salariatului de trecere pe un post vacant.
- n. Obligația de a aduce la cunoștința fiecărui salariat prevederile regulamentului intern în prima zi de lucru și de a face dovada îndeplinirii acestei obligații.

IV.3. MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 37. (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților în condițiile stipulate în prezentul contract colectiv de muncă.



(2) Modificarea contractului individual de muncă se referă la: durata contractului, locul de muncă, felul muncii, condițiile de muncă, salariul, timpul de muncă și timpul de odihnă.

Art. 38. (1) Locul de muncă 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.

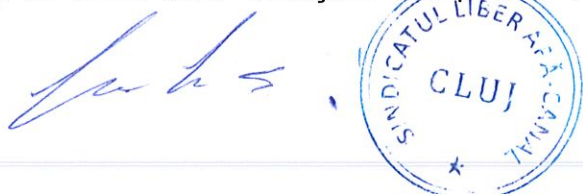
(2) În cazul salariaților care își desfășoară activitatea în locuri specifice atribuțiilor pe care le au de îndeplinit, locul de muncă este circumscris prin sarcinile de serviciu, iar mutarea între compartimentele din structura organizatorică a societății (sucursale, birou/secție/formație de lucru etc.) nu se consideră schimbarea locului de muncă, chiar dacă activitatea vizează localități diferite.

Art. 39. Delegare; detașare

1. Delegarea personalului se dispune în scris de către :directorul general; directori executivi sau de directori de sucursală, după caz.
2. Detașarea personalului se dispune prin decizia directorului general.
3. Numărul zilelor calendaristice în care persoana se afla în delegare se socotește de la data și ora plecării până la data și ora înapoierii mijlocului de transport din și în localitatea unde își are locul permanent de muncă, considerându-se fiecare 24 de ore câte o zi de delegare sau detașare.
4. Pentru delegarea cu o durată de o singură zi, precum și pentru ultima zi, în cazul delegării de mai multe zile, diurna se acordă numai dacă durata delegării este de cel puțin 12 ore.
5. Salariații societății trimiși, în baza ordinului de delegare, să îndeplinească anumite sarcini de serviciu în localități situate la distanțe mai mari de 5 km de localitatea în care își are locul permanent de muncă, are dreptul la decontarea cheltuielilor de transport dus-întors, după cum urmează:
 - cu avionul, pe orice distanțe
 - cu trenul, pe orice distanțe;
 - cu mijloace de transport auto ale societății cu încadrarea în consumurile normate de combustibil,
 - cu mijloace de transport auto si transport în comun, după tarifele stabilite pentru aceste mijloace;
 - cu autoturismul proprietate personală, caz în care se decontează 7,5 l carburant pentru 100 km. Deplasarea cu autoturismul proprietate personală se face cu aprobarea celui care dispune delegarea sau detașarea.
6. Pe durata delegării salariatul are dreptul la o diurnă egală cu diurna stabilită pentru unitățile bugetare multiplicată de 2,5 ori.
7. Categoriile de personal care prin natura muncii lor efectuează zilnic deplasări în teren în interes de serviciu cu mijloace de transport în comun vor beneficia lunar de contravaloarea unui abonament complet, sau parțial. Pentru situații ocazionale se vor deconta biletele de călătorie.
8. Decontarea cheltuielilor de cazare se face pe baza documentelor justificative.
9. Decontarea cheltuielilor de transport spre localitatea de delegare sau de detașare, în și din localitatea de delegare sau de detașare se face pe baza legitimațiilor de călătorie.

Salariații delegați de la Sediul central al societății la sucursale, sau de la sucursale la sediul central beneficiază de o indemnizație de delegare dacă unitatea unde a fost delegat confirmă, prin viza delegației, prestarea unor activități cu o durată de cel puțin 8 ore iar durata delegării este de 12 ore.

Art. 40. Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii fără consimțământul salariatului în cazul unor situații de forță majoră, sau ca măsură de protecție a salariatului, precum și în cazul unor sancțiuni disciplinare stabilite potrivit prevederilor prezentului contract.



IV.4. SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art.41. Suspendarea contractului individual de muncă se face potrivit dispozițiilor legale.

Art.42. Suspendarea contractului individual de muncă se face de drept, prin acordul părților, sau din inițiativa uneia dintre părți. Constatarea intervenirii suspendării contractului se face în baza unei decizii emise de conducerea societății, pe baza documentelor justificative.

Art.43. Pe durata reducerii și/sau întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă beneficiază de o indemnizație de 75% din salariul de bază corespunzător postului ocupat.

IV.5. ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art.44. Încetarea contractului individual de muncă are loc în condițiile prevăzute de lege.

IV.5.1. CONCEDIEREA PENTRU MOTIVE CARE ȚIN DE PERSOANA SALARIATULUI

Art.45. Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:

A) Conform prevederilor Art. 61 lit. a din Codul muncii în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin Contractul individual de muncă, Contractul colectiv de muncă aplicabil, Codul de conduită etică, Regulamentul intern sau alte regulamente și proceduri ale societății, ca sancțiune disciplinară.

Sunt considerate abateri disciplinare, fără a fi limitate, următoarele fapte:

1. Nerespectarea prevederilor Codului de conduită etică.
2. Divulgarea unor informații care constituie secret de serviciu.
3. Absentarea nemotivată de la serviciu.
4. Constatarea unor lipsuri în gestiune.
5. Utilizarea mașinilor, utilajelor, instalațiilor și echipamentelor sau altor bunuri ale societății în scopuri personale sau în alte scopuri decât cele stabilite prin fișa postului.
6. Neutilizarea echipamentului individual de protecție.
7. Refuzul de a efectua vizita medicală periodică.
8. Sustragerea sau refuzul de a sufla în etilotest.
9. Refuzul de a se prezenta la efectuarea inventarului.
10. Nedepunerea monetarului la casierie în termenul stabilit de conducerea societății.
11. Întârzieri repetate la programul de lucru.
12. Sustragerea sau favorizarea sustragerii de bunuri aparținând societății sau colegilor de muncă.
13. Părăsirea locului de muncă fără aprobare.
14. Refuzul de a executa dispozițiile superiorilor ierarhici legate de atribuțiile stabilite în fișa postului;
15. Punerea în pericol prin acte deliberate sau prin neglijență, a securității patrimoniale a societății, a colegilor de serviciu, a sa personală sau provocarea de avarii importante.
16. Săvârșirea de acte de violență sau adresarea unor insulte grave la adresa colegilor de muncă, a conducătorilor ierarhici sau a clienților.
17. Introducerea sau consumul de băuturi alcoolice sau de droguri în interiorul societății;
18. Prezentarea la serviciu sub influența băuturilor alcoolice.
19. Dispunerea și executarea manevrelor greșite a instalațiilor și echipamentelor de apă, canal, epurare la efectuarea intervențiilor și lucrărilor.
20. Nesupravegherea utilajelor în funcțiune conform sarcinilor stabilite.



21. Nerespectarea instrucțiunilor privind utilizarea mașinilor, utilajelor, instalațiilor și echipamentelor din dotare și utilizarea necorespunzătoare a acestora
 22. Înscrierea de către cititorii apometre, în fișele de evidență a unor date nereale.
 23. Înscrierea în evidențele stațiilor de pompare, stațiilor de tratare a apei, stației de epurare, laboratoare etc. a unor date nereale sau fără ca acestea să rezulte din: măsurare, citirea unor aparate, determinări chimice, determinări biologice etc. după caz.
 24. Neemiterea avizelor în termenele prevăzute de lege și de procedurile interne.
 25. Nerecepționarea în termenele prevăzute de lege și de procedurile interne a lucrărilor pentru care Compania a emis aviz de branșare/racordare la utilități, precum și lipsa motivării justificate, în scris, a refuzului încheierii procesului verbal de recepție.
 26. Racolarea de clienți în interes propriu sau pentru terți în vederea realizării lucrărilor de proiectare/execuție a sistemelor de alimentare cu apă și de canalizare (branșamente, derivații de branșamente, rețele de distribuție, stații de pompare apă și alte asemenea, racorduri de canal, rețea de canalizare, stații de pompare ape uzate și alte asemenea) ce urmează a fi predate în domeniul public.
 27. Nesesizarea societății de către salariatul societății care a avut cunoștință despre branșarea sau racordarea la rețelele de apă sau canalizare a unor consumatori fără aprobarea Compania de Apă Someș S.A.
 28. Nerespectarea procedurilor de lucru.
 29. Nerespectarea regulilor privind PSI.
 30. Neprezentarea la serviciu a celor consemnați sau a persoanelor care sunt solicitate să presteze muncă suplimentară.
 31. Neprezentarea la cursurile sau stagiile de formare profesională organizate de angajator.
 32. Operarea incorectă în cadrul sistemului informatic a unor date/informații care ar putea cauza prejudicii sistemului sau patrimoniului societății.
 33. Accesarea bazelor de date/informații pentru care nu are aprobare sau nu este îndreptățit în temeiul atribuțiilor de serviciu
 34. Divulgarea datelor/informațiilor pe care le introduce în sistemul informatic sau la care are acces în baza atribuțiilor de serviciu.
 35. Atingerea integrității sistemelor de protecție (software sau hardware) a serverelor din rețeaua în care rulează programele societății.
 36. Distrugerea sau avarierea din culpă a unor bunuri materiale.
 37. Parcarea mijloacelor de transport sau utilajelor în alte locuri decât cele stabilite.
 38. Comunicarea incorectă a orelor suplimentare, efectuată cu intenție, în vederea obținerii unor foloase necuvenite.
 39. Conducerea, păstrarea și comunicarea în mod defectuos a evidenței orelor prestate suplimentar.
 40. Plata orelor suplimentare fără aprobarea directorului general sau a directorilor de sucursale, după caz.
 41. Divulgarea valorii salariului și a celorlalte drepturi de natură salarială primite de la angajator.
- B)** Conform prevederilor Art. 61 lit. b din Codul muncii, în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală.
- C)** Conform prevederilor Art. 61 lit. c din Codul muncii, în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat.
- D)** Conform prevederilor Art. 61 lit. d din Codul muncii, în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care a fost încadrat.



(1) Salariatul poate fi concediat dacă nu corespunde profesional locului de muncă în care a fost încadrat cu respectarea procedurii de evaluare prealabilă, stabilită prin prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Evaluarea salariatului care se constată că nu corespunde profesional locului de muncă în care a fost încadrat se face de către o comisie numită de către directorul general. Din comisie va face parte și un reprezentant al sindicatului, desemnat de acesta, al cărui membru este salariatul în cauză.

(3) Comisia va convoca salariatul și îi va comunica acestuia în scris, cu cel puțin 5 zile înainte:

a) Data, ora exactă și locul întrunirii comisiei;

b) Modalitatea în care se va desfășura examinarea.

(4) Examinarea va avea ca obiect activitățile prevăzute în fișa postului salariatului în cauză

(5) În cazul introducerii de noi tehnologii, examinarea salariatului se va referi la acestea numai în măsura în care salariatul în cauză a făcut obiectul formării profesionale în respectiva materie.

(6) Faptul că salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care a fost încadrat poate fi susținută de comisie prin dovezi de îndeplinire necorespunzătoare a sarcinilor profesionale, prin examinare scrisă, orală, practică și alte probe.

(7) În cazul în care salariatul își pierde aptitudinile profesionale din motive medicale, angajatorul îi va asigura, în limitele disponibile, un alt loc de muncă. În situația în care nu dispune de astfel de posibilități, angajatorul va apela la autoritatea publică locală pentru ocuparea forței de muncă, în vederea soluționării.

(8) În cazul în care, în urma examinării, salariatul este considerat necorespunzător profesional de către comisie, acesta are dreptul de a contesta hotărârea comisiei în termen de 10 zile de la comunicare.

(9) Dacă salariatul nu a formulat contestația în termenul prevăzut la alin. (8) sau dacă după formularea contestației și reexaminarea hotărârii comisiei, aceasta este menținută, angajatorul poate emite și comunica decizia de desfacere a contractului individual de muncă al salariatului. Decizia astfel emisă va conține rezultatul cercetării prealabile a salariatului în cauză.

Art.46. Concedierea pentru săvârșirea unor abateri grave sau abateri repetate prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă, poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile la termenele stabilite în Codul muncii.

Art.47. Persoanele care sunt împuternicite să efectueze cercetarea disciplinară se stabilesc prin decizia directorului general.

Art.48. În cazul în care concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului s-a făcut conform prevederilor articolului 45 litera C, salariații care în baza deciziei organelor competente de expertiză medicală nu pot continua activitatea, iar îmbolnăvirea s-a datorat unui accident de muncă sau boală profesională, vor beneficia la data încetării contractului individual de muncă de o compensație egală cu 2 salarii de bază ale persoanei în cauză.

IV.5.2.CONCEDIEREA PENTRU MOTIVE CARE NU ȚIN DE PERSOANA SALARIATULUI

Art.49. (1). Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia (art. 65 din Codul muncii).

(2) La încetarea contractului individual de muncă din motive ce nu țin de persoana salariatului, angajatorul va acorda acestuia o compensație egală cu cel puțin trei salarii de bază al persoanei în cauză, în afara drepturilor cuvenite la zi.

(3). În cazul concedierii colective, pentru motive care nu țin de persoana salariatului, salariații vor beneficia :

-De măsuri active de combaterea șomajului



-De compensații egale cu 2 salarii de bază ale persoanei în cauză

Art.50. (1) Stabilirea persoanelor care vor fi concediate din altă cauză decât desființarea locului de muncă ocupat de salariat se va face pe baza următoarelor criterii de prioritate:

- 1 Persoanele care cumulează pensia cu salariul;
- 2 Persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;
- 3 Competențele profesionale (departajarea salariaților, în vederea concedierii, se face după evaluarea realizării obiectivelor de performanță)
- 4 Persoanele care au avut abateri disciplinare grave.
- 5 Blocarea posturilor vacante;
- 6 Persoanele care cumulează și o altă funcție în afara societății;
- 7 Persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare anticipat.
- 8 Persoanele care au calitatea de asociat într-o societate comercială activă.
- 9 Persoanele care desfășoară activitate și într-o societate comercială cu capital privat a cărei obiect de activitate este proiectarea sau execuția instalațiilor de alimentare cu apă și canalizare.

(2) Dacă măsura ar putea afecta doi soți, care lucrează în cadrul societății se desface contractul de muncă al soțului care are venitul cel mai mic.

Art.51. Conducerea societății împreună cu sindicatul vor analiza fiecare caz în parte propus pentru concediere.

CAPITOLUL V

CONCEDII ȘI ALTE ZILE LIBERE:

V.1.CONCEDIUL DE ODIHNĂ

Art.52. Durata concediului de odihnă se determină în funcție de vârsta salariatului, conform anexei nr.1.

Art.53. Durata concediului de odihnă se calculează proporțional cu durata activității prestate efectiv, sau preconizată a fi prestată în anul calendaristic respectiv.

Art.54. La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă, cele aferente concediului de maternitate, concediului paternal, concediului de risc maternal, concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, concediului de îngrijitor și perioada absenței de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o urgență familială se consideră perioade de activitate prestată.

Art.55. Sărbătorile legale în care nu se lucrează precum și zilele libere plătite, stabilite prin prezentul Contract colectiv de muncă, nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

Art.56. (1) Până la data de 15 decembrie șefii de secție, ateliere, servicii sau birouri după caz, propun, pentru anul următor, graficul de efectuare a concediului de odihnă ținând seama de interesele societății, a salariaților și a dispozițiilor legale. După aprobarea programării concediului de odihnă de către conducerea societății, aceasta devine obligatorie putând fi modificată numai în condițiile prezentului contract. Prin programare individuală se poate stabili data efectuării concediului sau, după caz perioada în care salariatul are dreptul de a efectua concediul, perioadă care nu poate fi mai mare de 3 luni.

(2) Efectuarea concediului de odihnă se face numai după aprobarea notei de plecare în concediu de către șeful ierarhic superior și aplicarea vizei de către Serviciul contabilitate financiar.

Prin „șeful ierarhic superior” se înțelege: directorul general; directorii executivi; director sucursală; șef serviciu; șef birou; șef secție; șef stație și șef formație organizată la nivel de maestru care nu este în componența unei secții.

Handwritten signature and blue circular stamp of the company.

Handwritten signature and blue circular stamp of the company.

Prin „aplicarea vizei de către Serviciul contabilitate-financiar” se certifică:

- Numărul de zile de concediu de odihnă de care poate beneficia salariatul,
- Numărul de zile de concediu de odihnă efectuat
- Numărul de tranșe în cazul fracționării concediului
- Activitatea prestată din anul în curs până la data efectuării concediului de odihnă.

(3) Salariatul este obligat să efectueze în natură concediul de odihnă în perioada în care a fost programat, cu excepția situațiilor expres prevăzute de lege, sau atunci când, din motive obiective concediul nu a putut fi efectuat, fiind rechemat din concediu.

Directorii executivi, directorii de sucursale, șefii de secții, servicii, birouri, ateliere răspund de efectuarea concediului de odihnă, pentru personalul din subordine, în perioada planificată.

(4) În cazul în care programarea concediilor de odihnă se face fracționat, efectuarea concediilor se face astfel încât durata uneia dintre fracțiuni va fi de cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt. Cealaltă tranșă va trebui acordată și efectuată până la sfârșitul anului în curs.

(5) Concediul anual de odihnă poate fi întrerupt, reprogramat și efectuat până la sfârșitul anului calendaristic.

(6) Când din motive neimputabile salariatului acesta nu și-a efectuat integral concediul de odihnă pe anul în curs, restul de concediu se va acorda după încetarea situației de fapt, conform legislației în vigoare.

Aceste situații sunt :

- a. Salariatul trebuie să urmeze un curs de pregătire profesională;
- b. Salariatul se află în incapacitate temporară de muncă sau are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneoclimaterică, pentru o anumită perioadă a anului;
- c. Salariatul a fost rechemat din concediu de odihnă, prin dispoziția scrisă a directorului general, și nu a putut să-și efectueze integral concediu de odihnă.
- d. În cazuri exprese stabilite prin lege.

Art.57. (1) Indemnizația de concediu de odihnă se calculează potrivit dispozițiilor legale.

(2) În cazul în care contractul individual de muncă încetează iar salariatul a beneficiat de concediu de odihnă, salariatul va restitui indemnizația aferentă perioadei nelucrată.

Art.58. Dreptul la concediul anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

Art.59. Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă doar în cazul încetării Contractului individual de muncă a salariatului.

V.2. ALTE CONCEDII

Art.60.

(1) Salariatele care urmează o procedură de fertilizare „in vitro”, beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile care se acordă după cum urmează:

- a) 1 zi la data efectuării puncției ovariene;
- b) 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

(2) Cererea privind acordarea concediului de odihnă suplimentar prevăzut la alin. (1) va fi însoțită de scrisoarea medicală eliberată de medicul specialist, în condițiile legii.

Art.61. Salariatul beneficiază de concediu de îngrijitor în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.



Art.62. Angajatorul are obligația acordării concediului paternal la solicitarea scrisă a salariatului, cu o durată de 10 zile lucrătoare, în condițiile prevăzute de Legea nr.210/1999, cu modificările și completările ulterioare. Concediul paternal se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului, justificat cu certificatul de naștere al acestuia, din care rezultă calitatea de tata a salariatului.

Art.63.(1) Pentru rezolvarea unor probleme personale, salariații pot beneficia anual, la cerere, de concediu fără plată a cărei durată nu va depăși 90 de zile calendaristice.

(2) Salariatul care dorește să plece în concediu fără plată, înainte de a solicita conducerea societății aprobarea, trebuie să posede avizul scris al șefilor ierarhici din care să rezulte că pentru perioada în care s-a solicitat concediu fără plată numărul de personal existent este suficient pentru desfășurarea normală a activității.

ZILE LIBERE

Art.64.(1). În cazul unor evenimente familiale deosebite salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durată concediului de odihnă.

Numărul de zile pentru fiecare eveniment familial se acordă astfel:

- 5 zile lucrătoare pentru căsătoria salariatului;
- 5 zile lucrătoare pentru căsătoria unui copil;
- 5 zile lucrătoare pentru nașterea unui copil
- 5 zile lucrătoare pentru decesul soțului, soției, copilului, părinților, socrilor;
- 3 zile lucrătoare pentru decesul bunicii, fraților, surorilor, cumnaților a angajatului;
- 1 zi lucrătoare pentru decesul bunicilor sotului/sotiei.

(2). Salariații mai au dreptul la o zi liberă plătită pentru donarea de sange.

Art.65. Zilele libere plătite pentru evenimente familiale deosebite se va acorda în perioada producerii evenimentului sau imediat după acel eveniment.

Art.66. Conducerea societății, în situații deosebite, poate să acorde concedii fără plată cu o durată de până la 90 de zile calendaristice în decursul unui an, pentru îngrijirea unui membru al familiei, în baza actelor medicale prezentate sau în alte situații majore.

Art. 67. (1) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.

(2) Absentarea de la locul de muncă prevăzută la alin. (1) nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.

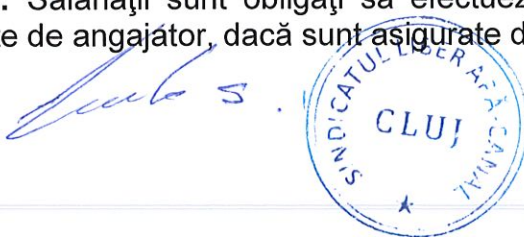
V.3. CONCEDII PENTRU FORMARE PROFESIONALĂ

Art.68. Concediile de formare profesională fără plată se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care acesta o urmează din inițiativa sa, în limita a maximum 30 de zile calendaristice pe an.

Art.69. Angajatorul poate respinge cererea salariatului dacă absența acestuia ar prejudicia grav desfășurarea activității.

Art.70. Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională, trebuie înaintată societății cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia, cu indicarea elementelor de justificare a solicitării.

Art.71. Salariații sunt obligați să efectueze cursurile de formare profesională, la datele stabilite de angajator, dacă sunt asigurate de acesta.



CAPITOLUL VI

SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI BĂNEȘTI

VI.1 SISTEMUL DE SALARIZARE

Art.72. Fondul de salarii poate fi majorat până la indicele de inflație în funcție de realizarea indicatorilor financiari.

Art.73. 1) Pentru munca prestată în condițiile prevăzute în contractul individual de muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu în bani, stabilit la încheierea contractului individual de muncă sau în timpul derulării acestui contract.

2) Sistemul de salarizare se bazează pe criterii de evaluare precum și pe evaluarea periodică a performanțelor salariaților astfel încât să se motiveze munca de calitate, inițiativa și stimularea productivității.

3) Se aplică grilele minime de salarizare prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă unic la nivelul grupului de operatori din serviciile publice de alimentare cu apă și de canalizare, așa cum sunt prezentate în ANEXA Nr. 3

4) Salariile de bază se diferențiază pe funcții sau meserii, în raport cu nivelul pregătirii profesionale, experiența, nivelul de complexitate al activității, răspunderea în muncă și evaluarea performanțelor fiecărui salariat.

5) Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității și sancționarea celor vinovați de încălcarea acestui principiu. Salariul de bază, adaosurile, sporurile și alte drepturi salariale sunt confidențiale. Nerespectarea prevederilor alineatului (5) de către oricare dintre salariații societății atrage obligarea celui în culpă la plata de daune interese și luarea de măsuri disciplinare împotriva acestora, până la desfacerea contractului de muncă.

6) a) Munca desfășurată în timpul nopții, respectiv între orele 22,00-6,00, dacă reprezintă cel puțin 30% din timpul de lucru lunar al angajatului, se va plăti cu un spor de 25 % din salariul de bază (art. 126 din Codul muncii).

b) Munca desfășurată în timpul nopții, respectiv între orele 22,00-6,00, dacă reprezintă cel puțin 3 ore de muncă de noapte, se va plăti cu un spor de 25 % din salariul de bază aferent orelor lucrate în timpul nopții (art. 126 din Codul muncii).

7) Angajații care lucrează în program normal de lucru, în zilele de sâmbătă și duminică vor beneficia de un spor de repaus de 6 % din salariul de bază (art. 137 din Codul muncii).

8) a) Conform art. 14 și art. 15, munca suplimentară poate fi prestată numai la solicitarea Șefului ierarhic superior și doar cu aprobarea directorului de resort sau a directorilor de sucursale, după caz.

b) Conform art. 14 și art. 15, Șeful ierarhic superior are obligația de a întocmi și păstra referatele aprobate de directorul de resort sau directorii de sucursale, după caz, care au stat la baza prestării orelor suplimentare.

c) Conform art. 14 și art. 15, Șeful ierarhic superior are obligația de a conduce și păstra evidența orelor prestate suplimentar.

d) Conform art. 14 și art. 15, Angajatorul are dreptul de a verifica evidența orelor prestate suplimentar și referatele aprobate de directorul de resort sau directorii de sucursale, după caz, care au stat la baza prestării orelor suplimentare.

e) Șeful ierarhic superior are obligația:

- de a conduce și păstra evidența cazurilor în care au existat motive justificate pentru care munca suplimentară nu a putut fi compensată prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile după efectuarea acestora;



- de a conduce și păstra evidența referatelor prin care se propune plata orelor suplimentare, referate aprobate de directorul de resort sau directorii de sucursale, după caz;

- de a preda serviciului resurse umane referatele prin care se propune plata orelor suplimentare, referate aprobate de directorul de resort sau directorii de sucursale, după caz.

f) Angajatorul are dreptul de a verifica:

- evidența cazurilor în care au existat motive temeinic justificate pentru care munca suplimentară nu a putut fi compensată prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile după efectuarea acesteia;

- evidența intervențiilor de forță majoră;

g) Angajatorul are dreptul de a efectua plata orelor suplimentare doar pe baza referatelor temeinic motivate și aprobate de directorul de resort sau directorii de sucursale, după caz:

- plata orelor suplimentare pentru care au existat motive justificate de a nu fi compensate prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile după efectuarea acestora;

- plata orelor suplimentare prestate pentru intervenții de forță majoră.

9) Sistemul de salarizare pentru munca suplimentară definită la art. 9 al. 1, art. 9 al. 2 și art. 14:

a) Angajaților care lucrează în program normal de lucru și sunt solicitați ca în afara programului normal de lucru să presteze muncă suplimentară în zilele de sărbătoare legală, în zilele de luni până sâmbătă, duminică și în ziua de 20 Iulie, munca suplimentară li se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia. În aceste condiții salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru. (art. 122 al. 1 și al. 2 din Codul muncii)

b) Competența de a stabili cazurile în care există motive justificate pentru care munca suplimentară nu a putut fi compensată prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile după efectuarea acesteia, revine Șefului ierarhic superior.

c) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă, în termenul prevăzut de alin. 9, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia (art. 123 din Codul muncii).

d) Plata orelor suplimentare pentru care au existat motive justificate de a nu fi compensate prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile după efectuarea acesteia:

- În cazul în care, din motive justificate, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, duminică și în ziua de 20 Iulie nu se pot acorda ore libere plătite corespunzătoare în următoarele 90 de zile, salariații beneficiază de spor de 100% din salariul de bază.

- În cazul în care, din motive justificate, pentru munca prestată în zilele de luni până sâmbătă nu se pot acorda ore libere plătite corespunzătoare în următoarele 90 de zile, salariații beneficiază de spor de 80% din salariul de bază.

e) Plata orelor suplimentare se efectuează doar cu aprobarea directorului de resort sau a directorilor de sucursale, după caz.

Șeful ierarhic superior are obligația de a prezenta spre aprobare directorului de resort sau directorilor de sucursale, după caz, un referat prin care se propune plata orelor suplimentare.

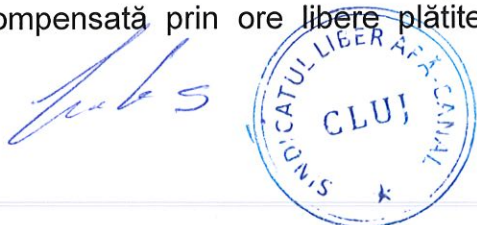
În referatul prin care se propune plata orelor suplimentare se prezintă:

- Lista nominală a angajaților care au prestat ore suplimentare;

- Numărul orelor suplimentare prestate de fiecare angajat;

- Descrierea detaliată a cazurilor care au condus la necesitatea prestării orelor suplimentare;

- Descrierea detaliată a motivelor (justificate) pentru care munca suplimentară nu a putut fi compensată prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile după efectuarea acesteia;



- Orice alte informatii solicitate de directorul de resort sau directorii de sucursale, după caz.

(10) Sistemul de salarizare pentru munca suplimentară prestată pentru intervenții de forță majoră, definită la art. 9 al. 3, art. 9 al. 4 și art. 15:

a) Angajaților care lucrează în program normal de lucru și sunt solicitați ca în afara programului normal de lucru să presteze muncă suplimentară pentru intervenții de forță majoră în zilele de sărbătoare legală, în zilele de luni până sâmbătă, duminică și în ziua de 20 Iulie, munca suplimentară nu li se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile după efectuarea acestora, în aceste cazuri se acordă spor la salariul de bază.

b) Plata orelor suplimentare prestate pentru intervenții de forță majoră se efectuează în luna în care au fost prestate orele suplimentare:

- Pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, duminică și în ziua de 20 Iulie, salariații beneficiază de spor de 100% din salariul de bază.

- Pentru munca prestată în zilele de luni până sâmbătă, salariații beneficiază de spor de 80% din salariul de bază.

c) Plata orelor suplimentare prestate pentru intervenții de forță majoră se efectuează doar cu aprobarea directorului de resort sau a directorilor de sucursale, după caz.

Șeful ierarhic superior are obligația de a prezenta spre aprobare directorului de resort sau directorilor de sucursale, după caz, un referat prin care se propune plata orelor suplimentare.

În referatul prin care se propune plata orelor suplimentare se prezintă:

- Lista nominală a angajaților care au prestat ore suplimentare pentru intervenții de forță majoră;

- Numărul orelor suplimentare prestate de fiecare angajat pentru intervenții de forță majoră;

- Descrierea detaliată a intervențiilor de forță majoră care au condus la necesitatea prestării orelor suplimentare;

- Orice alte informatii solicitate de directorul de resort sau directorii de sucursale, după caz.

(11) Sporul de consemn la domiciliu de 24 ore/zi se acorda pentru zilele nelucratoare (sambata si duminica) si in zilele de sarbatori legale si religioase. Pentru zilele de sambata si duminica consemnul incepe la ora 7 si se termina luni la ora 7 in conditiile respectarii duratei timpului de lucru si a perioadei de repaus.

Plata consemnului la domiciliu se va face astfel:

-persoana consemnata la domiciliu, pentru perioada in care nu este chemata la serviciu (in timpul consemnului) va beneficia pentru fiecare ora consemnata de o suma egala cu 8,324 % din salariul orar.

-daca in perioada consemnului persoanele sunt chemate la serviciu, activitatea prestata se considera ore lucrate suplimentar si se platesc ca atare.

Stabilirea nominala a persoanelor consemnate la domiciliu se face prin dispozitie de consemn semnata de Directorul de resort, pe baza propunerilor sefiilor de sectii, ateliere, etc.,

Numarul de ore lucrate in perioada consemnului se inscrie de catre dispecer in dispozitia de consemn.

(12) Angajatii care lucreaza in program normal de lucru, in zilele de sarbatori legale dupa cum urmeaza- 1 si 2 Ianuarie (Anul Nou), prima si a doua zi de Pasti, 20 Iulie Ziua apei, prima si a doua zi de Craciun vor beneficia de plata orelor efectuate in aceste zile cu un spor de 100 % din salariu de baza.

(13) a. Personalul care detine titlul stiintific de doctor beneficiaza de suma de 1.000 lei brut, daca isi desfasoara activitatea in domeniul pentru care detine titlul, daca are functia de baza in cadrul companiei. Aceasta suma se acorda la solicitarea angajatului, cu actele doveditoare si aprobarea Directorului general.



b. Persoanele care acorda viza de Control Financiar Preventiv pot beneficia de un adaos la salariu.

(14) Stabilirea salariilor de bază se face prin rotunjirea lor la 10 lei.

(15) La stabilirea salariilor de bază se va ține seama de condițiile în care își desfășoară activitatea salariatul.

(16) Majorarea sau diminuarea salariului de bază se face în funcție de: condițiile în care își desfășoară activitatea salariatul; programul de lucru (program normal de lucru sau program de lucru în ture) și performanțele profesionale.

(17) Salariile de bază se stabilesc sub formă de salarii de bază lunare pentru întregul personal al societății.

(18) La stabilirea salariului de bază minim brut la nivel de angajator se va avea în vedere fie nivelul salariului de bază minim brut stabilit în Contractul Colectiv de Muncă unic la nivelul grupului de operatori din serviciile publice de alimentare cu apă și de canalizare, fie salariul minim brut pe țară garantat în plată.

(19) Stabilirea salariilor de bază individuale cu ocazia încadrării în muncă sau pe parcursul derulării contractului individual de muncă este de competența directorului general și sunt înscrise în contractul individual de muncă sau în actele adiționale la contractul individual de muncă, după caz.

(20) În cazul în care un salariat își schimbă locul de muncă sau dacă programul de muncă se modifică, el nu mai prestează activitate în timpul nopții, duminică sau în sărbători legale, salariul de bază se va modifica corespunzător noului loc de muncă (va crește sau va fi diminuat).

(21) Directorul general, pe parcursul derulării contractelor individuale de muncă, poate solicita: directorilor executivi, directorilor de sucursale, șefilor de secții, șefilor de servicii, birouri etc. propuneri privind nivelul salariilor de bază pentru personalul din subordine.

(22) După perioada de probă, se poate negocia un alt salariu dacă angajatul dovedește calități practice și profesionale deosebite, peste medie, iar angajatorul se încadrează în cheltuielile anuale cu salariile cuprinse în Bugetul de venituri și cheltuieli.

(23) Salariul pentru personalul nou încadrat care anterior încadrării a realizat o vechime în funcție sau meserie, se stabilește în funcție de competența profesională și cerințele pieței muncii.

(24) Plata salariului se face prin virament într-un cont bancar sau în numerar.

(25) Angajatorul în perioada de derulare a prezentului contract colectiv de muncă poate majora salariile de bază cu condiția încadrării în cheltuielile anuale cu salariile cuprinse în Bugetul de venituri și cheltuieli aprobat.

Art.74. Forma de organizare a muncii și de salarizare ce se aplică la nivelul Companiei este în regie sau după timp.

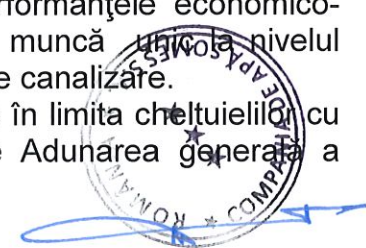
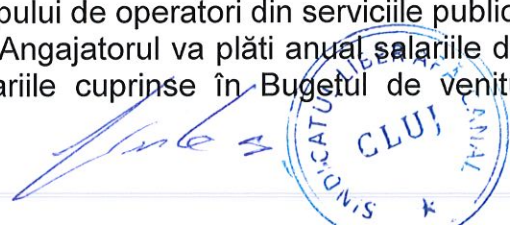
Art.75. Directorul general al societății, în perioada derulării contractului colectiv de muncă, poate introduce diferite forme de salarizare în acord, utilizând indicatori cantitativi și calitativi, consultând în acest sens sindicatul.

Art.76. Salariile, Bonusurile și Alte drepturi bănești sunt formate din salarii de bază, premii, sporuri, tichete de masă, vouchere de vacanță, participarea salariaților la profit, cadouri în bani detaliate mai jos:

1. Salarii de bază, Premii, Sporuri

(1) Angajatorul se obligă ca anual să fundamenteze cheltuielile cu salariile în Bugetul de venituri și cheltuieli respectând obiectivele de politică salarială stabilite prin legea anuală a bugetului de stat și OG 26/2013, precum și ținând cont de performanțele economico-financiare ale societății și de prevederile Contractului colectiv de muncă unic la nivelul grupului de operatori din serviciile publice de alimentare cu apă și de canalizare.

(2) Angajatorul va plăti anual salariile de bază, premiile și sporurile în limita cheltuielilor cu salariile cuprinse în Bugetul de venituri și cheltuieli aprobat de Adunarea generală a



acționarilor, ținând cont de faptul că în execuția anuală a bugetelor de venituri și cheltuieli trebuie respectată prevederea legislativă din OG nr. 26/21.08.2013 privind întărirea disciplinei financiare la nivelul unor operatori economici la care statul sau unitățile administrativ-teritoriale sunt acționari unici ori majoritari sau dețin direct ori indirect o participație majoritară, art. 10, al. (1), lit. a) "cheltuielile de natură salarială, numărul de personal la finele anului, aprobate prin bugetele de venituri și cheltuieli, reprezintă limite maxime ce nu pot fi depășite".

(3) Pentru încadrarea anuală în cheltuielile cu salariile cuprinse în Bugetul de Venituri și Cheltuieli aprobat de Adunarea Generală a Acționarilor, angajatorul are dreptul de a diminua salariile brute întregului personal.

a. Salarii de bază

Salariile de bază sunt salariile cuprinse în Contractele individuale de muncă.

b. Premii

(1) Premiile pot fi de următoarea natură: premii cu ocazia zilei de naștere în cuantum de 50 % din salariul de bază al fiecărui salariat activ, avut la acea data, proportional cu timpul efectiv lucrat, ocazional și/sau de sărbători, la pensionarea salariaților.

(2) Criteriile de acordare a premiilor ocazionale și/sau de sărbători se vor stabili de comun acord între conducerea societății și sindicat înainte de data acordării lor, prin consensul părților, iar la propunerea sefiilor ierarhici pot fi acordate și alte premii ocazionale cu aprobarea conducerii societății.

(3) La stabilirea criteriilor poate să se țină seama de aportul fiecărui salariat la realizarea sarcinilor societății și de perioada lucrată. Nu beneficiază de premii:

- salariații sancționați cu avertisment pe o perioadă de 3 luni de la data sancționării;
- salariații sancționați cu alte sancțiuni disciplinare pe o perioadă de 6 luni de la data sancționării.
- salariații aflați în litigii cu societatea.

(4) Angajații care au rezultate deosebite în activitate pe parcursul unui an, pot beneficia de un premiu de merit în cuantum de până la 30% din salariul de bază.

Premiul se acorda în baza referatului emis de seful ierarhic superior, aprobat de Directorul General.

c. Sporuri

Sporurile, condițiile și cuantumul de acordare sunt definite la art. 73 și se referă la sporul pentru munca desfășurată în timpul nopții, la sporul de repaus și la sporul pentru ore suplimentare.

2. Acordarea biletelor de valoare

(1) Angajatorul se obligă ca anual să fundamenteze cheltuielile cu tichetele de masă în Bugetul de venituri și cheltuieli ținând cont de prevederile Contractului colectiv de muncă unic la nivelul grupului de operatori din serviciile publice de alimentare cu apă și de canalizare. Prevederile din acest contract sunt: „Se stabilește tichetul de masă la valoarea nominală maximă prevăzută de legislația în vigoare”. La fundamentarea bugetului anual, angajatorul va stabili valoarea tichetelor de masă la valoarea nominală prevăzută de legislație. În situația în care pe parcursul anului se modifică valoarea nominală a tichetului, angajatorul se obligă ca în maxim 2 luni să majoreze valoarea acestora, timp în care se va rectifica bugetul de venituri și cheltuieli.

(2) Angajatorul poate acorda și tichete: tichete cadou, tichete de creșă, acestea pot fi acordate doar dacă fondul a fost cuprins în Bugetul de venituri și cheltuieli aprobat de către Adunarea generală a acționarilor.

(3) Se acorda vouchere de vacanță potrivit legii în valoare de 1.450 lei. Acordarea se face prin împartirea angajaților în 2 tranșe în ordinea locurilor de muncă conform Instrucțiunii de lucru Nr. 1/2019.

(4) Angajatorul acorda o alocație individuală de hrană, sub forma tichetelor de masă conform legislației în vigoare.

Lucas



(5) Angajatorul acordă angajaților un tichet de masă pentru fiecare zi lucrată din lună. Persoanele încadrate cu contract de muncă parțial beneficiază de tichete de masă pentru fiecare zi lucrată din luna, valoarea acestora fiind proporțională cu durata timpului de muncă prestat.

(6) Angajatorul nu acordă tichete de masă pentru zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează definite la art. 19 și pentru ziua liberă plătită (20 Iulie) definită la art. 20.

(7) Angajatorul nu acordă tichete de masă pentru perioadele în care salariații:

- Efectuează: concediu de odihnă; concediu fără plată; concediu de studii.
- Beneficiază de zile plătite în cazul unor evenimente familiale.
- Sunt în delegare și primesc pentru zilele respective indemnizație zilnică sau lunară de delegare (diurnă).
- Se află în concediu pentru incapacitate temporară de muncă.
- Sunt absenți nemotivați.
- Au contractul individual de muncă suspendat.

(8) Distribuirea tichetelor de masă se face, în luna curentă pentru luna anterioară, după închiderea lunii anterioare în ceea ce privește drepturile de natura salarială.

(9) În cazul salariaților angajați în baza unui contract individual de muncă cu timp parțial, precum și în cazul cumulului de funcții, biletele de valoare, cu excepția tichetelor cadou și tichetelor culturale, pot fi acordate numai de către angajatorii unde salariații în cauză își au funcția de bază, potrivit legii. În cazul în care nu se poate stabili funcția de bază, beneficiarul biletelor de valoare alege, în scris, angajatorul care îi va acorda biletele de valoare, având obligația de a transmite, în termen de maximum 10 zile lucrătoare, și către ceilalți angajatori opțiunea realizată. (art. 10 alin. 4 din HG 1045/2018).

3. Participarea salariaților la profit

(1) Angajatorul se obligă ca anual să fundamenteze participarea salariaților la profit în Bugetul de venituri și cheltuieli ținând cont de prevederile legale și ale Contractului colectiv de muncă unic la nivelul grupului de operatori din serviciile publice de alimentare cu apă și de canalizare.

(2) Cuantumul fondului reprezentând participarea salariaților la profit se determină conform prevederilor legale.

(3) Participarea salariaților la profit se acordă după aprobarea Situațiilor financiare anuale de către Adunarea generală a acționarilor.

(4) Criteriile de acordare a participării salariaților la profit se vor stabili de comun acord între conducerea societății și sindicat înainte de data acordării lor, prin consensul părților.

(5) La stabilirea criteriilor poate să se țină seama de aportul și răspunderea fiecărui salariat la realizarea sarcinilor societății și de perioada lucrată, putându-se elimina sau diminua sumele aferente persoanelor sancționate, a celor care nu și-au realizat integral sarcinile avute sau alte situații.

4. Cadouri în bani

(1) Angajatorul se obligă ca anual să fundamenteze cheltuielile sociale în Bugetul de venituri și cheltuieli ținând cont de prevederile legale și ale Contractului colectiv de muncă unic la nivelul grupului de operatori din serviciile publice de alimentare cu apă și de canalizare (vezi art. 79).

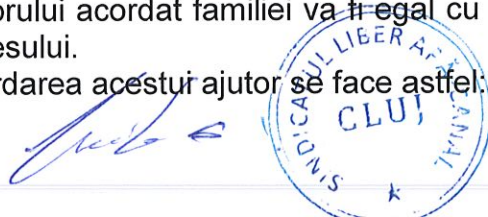
(2) Detalierea cadourilor în bani este prezentată în art. 80.

Art. 77. În afară de ajutoarele prevăzute de lege, la care au dreptul, salariații vor beneficia și de următoarele ajutoare ;

- a. în cazul decesului salariatului, un ajutor, acordat familiei, de două salarii medii realizate în luna premergătoare decesului;

Dacă decesul a survenit din cauza unui accident de muncă, a unui accident asimilat, în condițiile legii, cu accidentul de muncă sau a unei boli profesionale, cuantumul ajutorului acordat familiei va fi egal cu 5 salarii medii realizate în luna premergătoare decesului.

Acordarea acestui ajutor se face astfel:



După producerea decesului se acordă un ajutor egal cu doua salarii medii realizate în luna premergătoare decesului; Diferența de 3 salarii medii se vor plăti după stabilirea, în condițiile legii, a cauzei decesului și încadrarea acestuia, după caz în : accident de muncă, accident asimilat cu accidentul de muncă sau boală profesională

- b. un salariu mediu realizat în luna premergătoare nașterii copilului, plătit mamei pentru nașterea fiecărui copil ; dacă mama nu este salariată, soțul acesteia beneficiază de un salariu mediu în luna premergătoare nașterii copilului.
- c. În cazul decesului soțului sau soției ori la decesul unei rude de gradul I al angajaților se acordă un ajutor, în cuantum de 3.000 lei. Dacă în cadrul societății lucrează două sau mai multe persoane care sunt rude de gradul unu cu persoana decedată, se acordă un singur ajutor. Nu se acordă acest ajutor dacă decedatul era salariatul societății, familia beneficiază de ajutorul prevăzut la pct. a.

Art.78. (1) Pe perioada derulării prezentului Contract colectiv de muncă, la pensionare (indiferent de categoria de pensie) salariatului i se acordă un premiu plătit de angajator din fondul de salarii.

(2) Premiul se acordă o singură dată la încetarea Contractului individual de muncă și se plătește odată cu ultimul salariu convenit angajatului.

(3) Mărimea acestui premiu va fi egală cu două salarii de baza avute de salariatul în cauză în luna în care încetează Contractul individual de muncă.

(4) Premiul prevăzut la art. 78, al. 1 se acordă din fondul constituit anual în Bugetul de venituri și cheltuieli.

(5) Premiul se acordă ca urmare a cererii formulate de salariat la care se anexează, după caz:

a) Decizia de pensie pentru vârsta standard și stagiul minim de cotizare pentru pensionare

b) Decizia de pensie pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare

c) Decizia de pensie anticipată

d) Decizia de pensie anticipată parțială

e) Decizia de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III

f) Decizia medicală asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II

(6) Cererea pentru acordarea premiului se ordonânțează la plată de către Serviciul resurse umane doar pentru salariații care nu beneficiază de reîncadrare, în condițiile legii.

(7) În cazul în care salariatul care beneficiază de Decizie de pensie pentru vârsta standard și stagiul minim de cotizare pentru pensionare, Decizie de pensie pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare și Decizia de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III solicită reîncadrarea și cererea pentru reîncadrare se aprobă, în condițiile legii, angajatorul încheie cu salariatul un nou Contract individual de muncă.

În acest caz premiul se acordă la încetarea noului Contract individual de muncă și se plătește din fondul proprii odată cu ultimul salariu convenit angajatului.

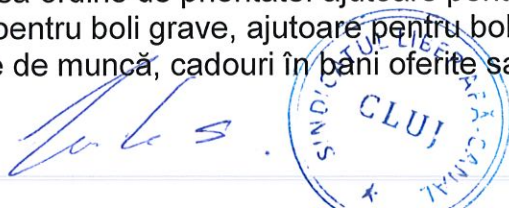
Angajații care încetează Contractul individual de muncă înainte de a primi Decizia de pensionare vor primi premiul în baza cererii, ulterior urmând să depună Decizia de pensionare.

(8) Nu beneficiază de acest ajutor persoanele care au o vechime în societate mai mică de trei ani.

(9) Părțile semnatare ale Contractului colectiv de muncă recunosc că în afară de acest premiu angajatorul nu are nici o altă obligație de această natură și nici de altă natură față de salariați la încetarea Contractului individual de muncă.

Art.79. Angajatorul constituie fondul pentru cheltuieli sociale, până la limita maximă cuprinsă în prevederile legale în vigoare și în Contractul Colectiv de Muncă unic la nivelul grupului de operatori din serviciile publice de alimentare cu apă și de canalizare.

Art.80. (1) Fondul constituit conform art. 79 va fi utilizat pentru salariații societății în următoarea ordine de prioritate: ajutoare pentru naștere, ajutoare pentru înmormântare, ajutoare pentru boli grave, ajutoare pentru boli incurabile, ajutoare pentru proteze, accidente de muncă, cadouri în bani oferite salariaților (cu respectarea criteriilor stabilite de



comun acord între angajator și sindicat), alte cheltuieli cu caracter social efectuate în baza deciziilor emise de angajator după consultarea sindicatului și ajutoare pentru salariații care au suferit pierderi în gospodărie.

(2) Cadouri în bani vor fi oferite salariaților, de regulă, cu ocazia Paștelui în cuantum brut de minim 300 lei, cu ocazia zilei de 1 Iunie în cuantum brut de minim 300 lei atât pentru salariații cu copii minori cât și pentru ceilalți salariați, cu ocazia Crăciunului în cuantum brut de minim 300 lei, cu ocazia zilei de 20 Iulie-Ziua apei în cuantum brut de minim 300 lei și salariaților cu ocazia zilei de 8 Martie în cuantum minim brut de 300 lei, în funcție de încadrarea în fondul constituit. Criteriile de acordare a cadourilor în bani se vor stabili de comun acord între conducerea societății și sindicat înainte de data acordării lor, prin consensul părților.

Art. 81. Pentru nerealizarea indicatorilor de performanță la nivelul societății, se pot diminua salariile brute realizate întregului personal.

Art.82. Salariile se plătesc în bani, de două ori pe lună, prin virament într-un cont bancar sau în numerar, de regulă, la următoarele date: 13 a lunii pentru chenzina a 2-a și 28 a lunii pentru chenzina 1-a.

Art.83. În vederea protejării sănătății salariaților, angajatorul asigură servicii medicale private sub formă de abonament. Aceste servicii vor fi asigurate de către un furnizor de servicii medicale privat selectat de către angajator cu respectarea prevederilor Legii nr.99/2016- Legea achizițiilor publice sectoriale.

VI.2.NORMAREA MUNCII

Art.84. Angajatorul poate să organizeze activitatea prin stabilirea unor structuri organizatorice raționale, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă cu precizarea atribuțiilor și răspunderii lor, elaborarea de norme de muncă fundamentate tehnic, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați.

Art.85. Normele de muncă pot fi elaborate pentru toate locurile de muncă, exprimarea lor se va face sub formă de: norme de timp, norme de producție sau norme de personal, după caz, însoțite de descrierea sferei de atribuții și a zonei de servire, menite să asigure utilizarea integrală și eficientă a timpului de lucru. Normele de muncă pot fi utilizate pentru dimensionarea numărului de personal.

Art.86. Normele de muncă pot fi stabilite în așa fel 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.

Art.87. Normele de muncă, aprobate de directorul general, se fac cunoscute salariaților cu cel puțin 5 zile înainte de aplicare.

Art.88. Activitatea de normare a muncii se referă la toate categoriile de salariați, potrivit specificului activității fiecăreia, și se bazează pe tehnicile normării muncii; aceasta se desfășoară ca un proces continuu, în permanentă concordanță cu schimbările ce au loc în organizarea și nivelul de dotare tehnică a muncii.

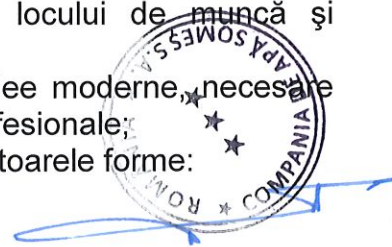
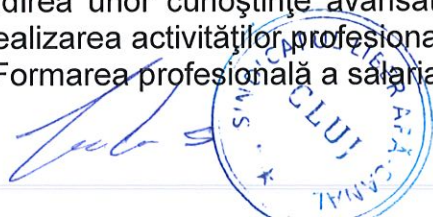
CAPITOLUL VII

FORMAREA PROFESIONALĂ

Art.89. Formarea profesională a salariaților are în principal următoarele obiective :

- Adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă
- Actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului, locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
- Dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale și dezvoltarea carierei profesionale;

Art.90. Formarea profesională a salariaților se realizează prin următoarele forme:



- Participarea la cursuri organizate de angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională în țară sau în străinătate;
- Stagii de adaptare profesională la cerințele postului și la locul de muncă;
- Stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;
- Formare individualizată.

Art.91. Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesionale se aprobă în condițiile legii și se suportă de angajator.

Art.92. Anual se elaborează planul de formare profesională, conform anexei nr. 2. În anumite cazuri se pot efectua și alte cursuri de formare profesională în afara celor prevăzute în Planul anual de formare profesională, cu aprobarea conducerii companiei.

Art.93. Obligatoriu tinerii până la vârsta de 25 de ani vor participa la cursuri de formare profesională anual, iar personalul în vârstă de peste 25 de ani va participa la aceste cursuri la o perioadă de 2 ani.

Art.94. În cazul în care salariații participă la cursuri sau stagii de formare profesională, din inițiativa companiei, pe toată durata formării profesionale vor beneficia de toate drepturile salariale deținute.

Art.95. Salariații care au urmat forme de pregătire profesională cu sau fără scoatere din producție și care a fost suportată de către angajator, care solicită încetarea contractului individual de muncă în termen de 3 ani de la absolvirea cursurilor de formare/pregătire profesională vor suporta cheltuielile ocazionate de formarea profesională.

Art.96. Neparticiparea la cursurile de formare profesională organizate din inițiativa societății, poate fi sancționată disciplinar potrivit prevederilor prezentului contract.

Art.97. În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de formare profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea și va decide în termen de 15 zile aprobarea cererii.

CAPITOLUL VIII

RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ

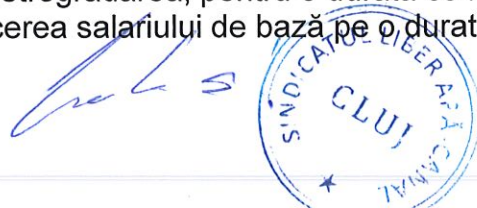
Art.98. (1) Angajatorul are dreptul de a aplica, potrivit dispozițiilor legale, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

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

Art.99. Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici sancțiune (art. 247 din Codul muncii).

Art.100. Sancțiunile disciplinare sunt:

- a) avertismentul scris;
- b) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției, în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;
- c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;



- d) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;
- e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

Art.101. Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancțiune.

Art.102. (1) Sub sancțiunea nulității absolute, nici o sancțiune nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

(2) Pentru cercetarea abaterii disciplinare și propunerea sancțiunii, angajatorul constituie o comisie. Din comisie va face parte fără drept de vot, în calitate de observator, și un reprezentant al organizației sindicale al cărei membru este salariatul cercetat.

(3) Comisia îl va convoca în scris pe salariatul cercetat, cu 5 zile lucrătoare înainte. Convocarea va indica cel puțin motivul, data, ora și locul întreprinderii.

(4) În cadrul cercetării se vor stabili faptele și urmările acestora, împrejurările în care au fost săvârșite, precum și orice date concludente pe baza cărora să se poată stabili existența sau inexistența vinovăției. Ascultarea și verificarea apărărilor salariatului cercetat sunt obligatorii.

(5) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prevăzute la alin. (4) fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

(6) Activitatea de cercetare a abaterii disciplinare impune stabilirea următoarelor aspecte:

- a) Împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
- b) Gradul de vinovăție a salariatului;
- c) Consecințele abaterii disciplinare;
- d) Comportarea generală în serviciu a salariatului;
- e) Eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

(7) Salariatul are dreptul să cunoască toate actele și faptele cercetării și să solicite în apărare probele pe care le consideră necesare, precum și dreptul de a fi asistat.

(8) Comisia propune aplicarea sau neaplicarea unei sancțiuni disciplinare după finalizarea cercetării.

(9) Lucrările comisiei de disciplină se consemnează într-un registru de procese-verbale.

(10) La stabilirea sancțiunii se va ține seama de cauzele și gravitatea faptei, de împrejurările în care fapta a fost comisă, de gradul de vinovăție a salariatului, de eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

(11) În baza propunerii comisiei de disciplină se va emite, decizia de sancționare, în forma scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

CAPITOLUL IX

DISPOZIȚII FINALE

Art.103. (1) Părțile convin că administrația are obligația de a invita reprezentantul sindicatului la ședințele Consiliului de administrație.

(2) Participarea acestuia are statut de observator, cu drept de opinie, dar fără drept de vot. Opiniile reprezentantului sindical vor fi consemnate în procesul-verbal al ședinței.

Art.104. (1) Părțile convin asupra asigurării de către administrație în mod gratuit a spațiului și mijloacelor necesare desfășurării activității sindicale, din dotările de care dispune.

(2) Angajatorul va asigura prin programul de lucru ca liderul sindical să presteze un număr de până la 40 ore/lună în activitatea sindicală. Angajatorul se obligă de a plăti drepturile salariale pentru aceste ore.

(3) Activitățile sindicatului în domeniul social, cultural, sportiv pot fi sponsorizate de către angajator din poziția bugetară „Cheltuieli cu sponsorizarea, potrivit OUG nr. 53/2015” cuprinsă în Bugetul de venituri și cheltuieli aprobat de Adunarea generală a acționarilor.



(Contractul colectiv de muncă unic la nivelul grupului de operatori din serviciile publice de alimentare cu apă și canalizare pe anii, art. 92, al. 3).

Art.105. Liderilor de sindicat aleși în condițiile legii pe secții, sucursale și pe societate nu li se va putea desface contractul de muncă pe timpul mandatului și un an după expirarea acestuia decât pentru fapte deosebit de grave produse din vina lor și în legătură cu munca lor.

Art.106. Angajatorul se obligă să asigure condițiile necesare pentru ca sindicatul să aducă la cunoștința salariaților prevederile prezentului contract.

Art.107. (1) Angajatorul și sindicatul își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile lor privind toate problemele importante din domeniul relațiilor de muncă.

(2) Angajatorul și sindicatul se recunosc ca parteneri sociali permanenți.

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

(4) Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în societate, cu respectarea prevederilor legii, ale Contractului colectiv de muncă și ale Regulamentului intern, precum și a drepturilor și intereselor salariaților.

Art.108. (1) Pentru rezolvarea conflictelor individuale de muncă dintre salariați, dintre angajator și salariați, precum și a reclamațiilor și sesizărilor, părțile convin ca în primul rând să acționeze pentru concilierea lor în cadrul societății.

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

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

Art.109. Acordarea salariilor de bază, a adaosurilor, premiilor, și a celorlalte drepturi stabilite prin contractul colectiv de muncă se va face în raport cu posibilitățile financiare, dispozițiile legale în vigoare și condițiile specifice în care se desfășoară activitatea unității.

Art.110. (1) La cererea sindicatului, angajatorul acceptă să rețină pe statele lunare de plată:

- cotizația de sindicat în procent de 0,7 % din venitul brut al membrilor sindicatului.
- cotizația pentru activități sportive, în sumă stabilită.

(2) Angajatorul se obligă să vireze lunar cotizația de sindicat în contul sindicatului.

(3) Conform principiului recunoașterii reciproce, orice organizație sindicală legal constituită poate încheia cu un angajator sau o organizație patronală orice alte tipuri de acorduri, convenții sau înțelegeri, în forma scrisă, care reprezintă legea partilor și ale căror prevederi sunt aplicabile numai membrilor organizațiilor semnatare.

Art.111. Anexele numerotate de la nr.1 la nr. 15 fac parte integrantă din prezentul contract.

- Anexa nr. 1 CONCEDIUL DE ODIHNĂ AL SALARIAȚILOR
- Anexa nr. 2 PLANUL DE FORMARE PROFESIONALĂ
- Anexa nr. 3 GRILE MINIME DE SALARIZARE
- Anexa nr. 4 ECHIPAMENTUL INDIVIDUAL DE PROTECȚIE LA SECȚIA CAPTARE, TRATARE APA
- Anexa nr. 5 ECHIPAMENTUL INDIVIDUAL DE PROTECȚIE LA SECȚIA DISTRIBUTIE APĂ
- Anexa nr. 6 ECHIPAMENTUL INDIVIDUAL DE PROTECȚIE LA SECȚIA TRANSPORT APE UZATE

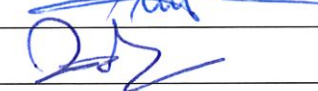


- Anexa nr. 7. ECHIPAMENTUL INDIVIDUAL DE PROTECȚIE LA SECȚIA EPURARE APE UZATE
- Anexa nr. 8. ECHIPAMENTUL INDIVIDUAL DE PROTECȚIE LA ATELIERUL MECANIC SI COLOANA AUTO
- Anexa nr.9. ECHIPAMENTUL INDIVIDUAL DE PROTECȚIE LA LABORATOR ANALIZE APE
- Anexa nr.10. ECHIPAMENTUL INDIVIDUAL DE PROTECȚIE LA SECȚIA CONTORIZARE SI LABORATOR METROLOGIE
- Anexa nr.11. ECHIPAMENTUL INDIVIDUAL DE PROTECȚIE LA BIROUL APROVIZIONARE
- Anexa nr.12. ECHIPAMENTUL INDIVIDUAL DE PROTECȚIE LA BIROUL PAZA ADMINISTRATIV
- Anexa nr.13. ECHIPAMENTUL INDIVIDUAL DE PROTECȚIE LA ALTE CATEGORII
- Anexa nr. 14 ALIMENTAȚIE DE PROTECȚIE
- Anexa nr. 15 MATERIALE IGIENICO – SANITARE CE SE ACORDĂ GRATUIT

Comisia de negociere

Din partea societății:

Din partea sindicatului:

Neamțu Călin Vasile		Cuibus Remus Sorin	
Iacob Mihai Gavril		Muresan Codruta	
Barbuceanu Claudia Maria		Moldovan Adrian	
Gavrea Dan Felician		Crisan Mihai	
Vovea Emilia		Tămaș Radu	
Sabadis Viorel		Gadalean Liviu	
Zaharia Marcel Claudiu		Lupaș Viorel	



ANEXA NR. 1

CONCEDIUL DE ODIHNĂ AL SALARIAȚILOR

Durata concediului de odihnă se stabilește în funcție de vârsta salariatului astfel :

Nr. ctr.	Vârsta salariatului	Număr de zile lucrătoare de concediu de odihnă.
1	Până la 18 ani	24 zile
2	Între 18 ani și până la 30 ani	21 zile
3	Între 30 ani și până la 35 ani	23 zile
4	Între 35 ani și până la 40 ani	25 zile
5	Peste 40 ani	27 zile

ANEXA NR. 2

PLANUL DE FORMARE PROFESIONALA PE ANUL 2023

Nr crt	Denumirea cursurilor	Numar cursanti	Modul de organizare		Valoare curs (LEI)
			intern	extern	
-	TOTAL PROPUNERI	643	62	581	588,051
	Total PROPUNERI CLUJ	530	30	500	504,447
	Total PROPUNERI SUCURSALE	113	32	81	83,604
I	Cursuri de calificare	52			67,130
1	Instalator retele distributie	27		27	34740
2	Lacatus mecanic	11		11	11990
3	Strungar	6		6	9000
4	Sudura electrica si oxiacetilenica	8		8	11400
II	Cursuri de initiere, specializare, perfectionare	591			520,921
A	Competente de baza	72			58365
1	Abilitati de prezentare	4		4	2400

2	Comunicare inter si intra institutionala	10		10	6600
3	Comunicarea cu clientii	6		6	5760
4	Managementul documentelor	12		12	11880
5	Managementul resurselor materiale	1		1	1000
6	Managementul timpului	11		11	9225
7	Rezolvarea conflictelor cu clientii	11		11	10000
8	Reactii in situatii critice, cresterea increderii in sine si gandirea critica	5		5	2500
9	Suc Gherla - Munca in echipa	10		10	8000
10	Suc Zalau - Mindfulness pentru companii	2		2	1000
B	Competente tehnice	439			382956
1	Accesare fonduri europene	1		1	1200
2	Achizitii	11		11	11000
3	Achizitii publice	12		12	10000
4	Achizitii: expert achizitii	1		1	1500
5	Aplicarea Regulamentului 679/2016	1		1	1000
6	Auditor in domeniul calitatii	2		2	2000
7	Auditor intern in sectorul public	2		2	2000
8	Auditor intern pentru sistemul de management al energiei (ISO 50001:2018)	7		7	10500
9	Auditor intern pentru sistemul de management al sanatatii si securitatii in munca (ISO 45001:2018)	7		7	10500
10	Auditor intern pentru sistemul de management al sigurantei alimentului (ISO 22000:2019)	8		8	12000
11	Auditor intern pentru sistemul de management de mediu (ISO 14001:2015)	3		3	2400
12	AutoCAD avansat	8		8	29700

13	Autocad incepatori	6		6	7800
14	Automatizari electrice	2		2	4000
15	Baze de date	4		4	16000
16	Controlul intern managerial si managementul riscului in entitati publice	1		1	1500
17	Dezvoltarea angajatilor	1		1	800
18	Diagnoza auto	2		2	4000
19	Diplomatie si relatii internationale	2		2	1000
20	Elaborarea Planului de siguranta apei (Ordin 2721/2022)	37		37	37000
21	Engleza pentru afaceri	4		4	2000
22	Excel incepator	16	16		0
23	Excel mediu	16		16	8000
24	Formator autorizat	1		1	1000
25	GDPR Data Protection Officer (DPO)	1		1	3500
26	Igiena	11		11	660
27	Inspector in domeniul Sanatatii si Securitatii in Munca	1		1	850
28	Legatori de sarcina si manevrant instalatii de ridicat manual	14	14		0
29	Legislatia muncii	5		5	5000
30	Management financiar contabil/Control financiar de gestiune	1		1	970
31	Managementul patrimoniului public si privat al statului si al Unitatilor Administrativ Teritoriale	9		9	13122
32	Managementul riscurilor de dezastre produse de schimbari climatice	4		4	2800
33	Manager al sistemului de sanatate si securitate in munca (ISO 45001:2018)	3		3	3000

34	Motion graphics, after effects	1		1	1000
35	MsOffice incepatori	25		25	0
36	MsOffice nivel mediu	2		2	2990
37	MsOffice nivel mediu spre avansat	9		9	6210
38	Noutati legislative-Fiscalitate-BVC-Salarizare-CFP-Comisii economice ARA – Excel (in functie de specificul postului ocupat)	16		16	24000
39	Noutati legislative Contabilitate de gestiune	5		5	5000
40	Planul de raspuns la incidente de securitate	2		2	360
41	PR - Relatii Publice si Comunicare	3		3	1500
42	Prevenirea si combaterea coruptiei	2		2	2000
43	Prim ajutor	31		31	6200
44	Programare	2		2	8000
45	PSI	1		1	1290
46	Scriere proiecte europene	2		2	2000
47	Servicii de calitate furnizate de Call Center	2		2	1200
48	Macaragii stagiu	2		2	800
49	Fochisti stagiu	11		11	4400
50	Stivuitoristi autorizare	8		8	9600
51	Managementul deseurilor	3		3	9000
52	Responsabil de mediu	2		2	3500
53	Topografie si cadastru	5		5	12500
54	Suc Gherla - Responsabil de mediu	1		1	1600
55	Suc Gherla - Operator la tratarea si evacuarea apelor uzate	1		1	1500
56	Suc Gherla - Automatizare si comunicare aplicata statii pompare si rezervoare	2		2	3600
57	Suc Huedin - PSI (40 ore)	2		2	1400
58	Suc Huedin - SSM (80 ore)	2		2	1600

59	Suc Zalau - Tehnician topograf	2		2	5400
60	Suc Zalau - Calitatea apei potabile din punct de vedere microbiologic. Validarea/Verificarea metodei analitice	1		1	800
61	Suc Zalau - Legislatia muncii	4		4	1200
62	Suc Zalau - Actionari hidraulice si pneumatice	4		4	6000
63	Suc Zalau - Variatoare de viteză și demaratoare progresive	1		1	2000
64	Suc Zalau - Electromecanic utilaje și instalații industriale	4		4	3200
65	Suc Zalau - Operator la tratarea și epurarea apelor uzate	5		5	4000
66	Suc Zalau - Operator Scada	2		2	3000
67	Suc Zalau - Sudura polietilena	6		6	10800
68	Suc Zalau - Intretinerea si exploatarea statiilor de apa curata si de apa uzata	3		3	4500
69	Suc Zalau - Perfectionare in Autodesk-Autocad	2		2	3600
70	Suc Zalau - Masinist la masini pentru terasamente	2		2	2400
71	Suc Zalau - Atestat profesional transport marfuri periculoase	4		4	1000
72	Suc Dej - Asigurarea calitatii rezultatelor. Trasarea si evaluarea curbelor de etalonare	3	3		0
73	Suc Dej - Actualizarea cunostintelor privind determinari spectrofotometrice	3	3		0
74	Suc Dej - Instalarea si punerea in functiune a echipamentelor de masura a consumului de apa, autorizare/reautorizare	3	3		0
75	Suc Dej - Autorizare electricieni	5	5		0
76	Suc Dej - Operator sudare tevi si fittinguri din PE-HD	5		5	1000
77	Suc Dej - Montatori corpuri abrazive	8	8		0
78	Suc Dej - Autorizare macaragist cu comanda de la sol	2		2	5000
79	Suc Dej - Legatori de sarcini	9	9		0
80	Suc Dej - Epurare apa	9		9	5004

81	Suc Dej - Mentenanta utilaje echipamente	2		2	2000
82	Suc Dej - Seminar Aquadematica (anual)	2		2	2000
83	Suc Dej - Reautorizare macaragist	1	1		0
84	Suc Dej - Control Financiar Preventiv	1		1	2000
C	Competente de conducere	80		80	79,600
1	Cultura organizationala performanta si dezvoltarea locala	7		7	7000
2	Comunicare pentru echipe performante	1		1	600
3	Strategia nationala anticoruptie	12		12	12000
4	Managementul schimbarii	60		60	60000

ANEXA NR. 3

GRILE MINIME DE SALARIZARE

Nr. ctr.	Categorii de personal/Nivel de calificare	SALARIU DE BAZA -LEI-
1	Functii de conducere	5700
2	Personal cu studii superioare de lunga durata	5000
3	Personal cu studii superioare de scurta durata	4700
4	Tehnicieni si maestri	4300
5	Personal calificat	4000
6	Muncitor necalificat	3400

ECHIPAMENTE INDIVIDUALE DE PROTECTIE - CASSA 2023

CAPTARE TRATARE POMPARE APA (*)					ANEXA NR. 4	
Nr. crt	Meserii și specialități	Factori de risc	Echipament individual de protecție	Durata de folosință	Echipament individual de protecție	Durata de folosință
1.	Mecanici	Lovire Taiere Strivire Umezeală Intemperii Intoxicare Înec	Casca protecție	36 luni	Salopetă compusa din bluza si pantalon cu pieptar fata/spate	6 luni
			Mănuși protecție riscuri chimice	6 luni		
			Mănuși de protecție riscuri mecanice	1 lună		
			Bocanci de	12 luni	Cizme protecție	12 luni

			protecție cu bombeu compozit, talpa antiderapanta		imblanite cu bombeu metalic si placa intermediara antiperforare	
			Cizme protecție cu bombeu metalic si placa metalica intermediara antiperforare	12 luni	Pantofi de protecție cu bombeu compozit, talpa antiderapanta	12 luni
			Pelerina ploaie cu gluga	24 luni	Haină vatuita impermeabila cu gluga	24 luni
			Ochelari de protecție	6 luni		
			Sapca cu cozoroc	6 luni		
2.	Instalatori	Lovire Taiere Strivire Intemperii Intoxicație Înec	Cască de protecție	36 luni	Salopetă compusa din bluza si pantalon cu pieptar fata/spate	6 luni
			Bocanci de protecție cu bombeu compozit, talpa antiderapanta	12 luni		
			Ochelari protecție	6 luni	Haină vatuita impermeabila cu gluga	24 luni
			Manusi protecție riscuri chimice	6 luni	Pantofi de protecție cu bombeu compozit, talpa antiderapanta	12 luni
			Mănuși de protecție riscuri mecanice	1 lună		
			Cizme protecție cu bombeu metalic si placa metalica intermediara antiperforare	12 luni	Cizme protecție imblanite cu bombeu metalic si placa intermediara antiperforare	12 luni
			Pelerina ploaie cu gluga	24 luni		
			Centuri de siguranță	36 luni	Pantaloni cu pieptar fata/spate vatuit impermeabil	24 luni
			Sapca cu cozoroc	6 luni		
3.	Lacatus mecanic	Lovire Taiere	Casca protecție	36 luni		
			Mănuși protecție	6 luni	Salopetă compusa	6 luni

		Strivire Umezeală Intemperii Intoxicare Înec	riscuri chimice		din bluza si pantalón cu pieptar fata/spate	
			Mănuși de protecție riscuri mecanice	1 lună	Pantofi de protecție cu bombeu compzit,talpa antiderapanta	12 luni
			Bocanci de protecție cu bombeu compozit,talpa antiderapanta	12 luni	Haină vatuita impermeabila cu gluga	24 luni
			Cizme protecție cu bombeu metalic si placa metalica intermediara antiperforare	12 luni	Cizme protecție imblanite cu bombeu metalic si placa intermediara antiperforare	12 luni
			Pelerina ploaie cu gluga	24 luni	Sapca cu cozoroc	6 luni
			Ochelari de protecție	6 luni		
4.	Sudori	Explozie Întoxicare Tăiere Lovire Ardere Intemperii Înec	Ochelari sudor	12 luni	Salopetă compusa din bluza si pantalón cu pieptar fata/spate	6 luni
			Bocanci de protecție cu bombeu compozit,talpa antiderapanta	12 luni	Bocanci de protecție imblaniți cu bombeu compozit,talpa antiderapanta	12 luni
			Mască de sudură	12 luni		
			Jambiere Cotiere	6 luni		
			Mănuși protecție sudor	1 lună	Haină vatuita impermeabila cu gluga	24 luni
			Șorț protecție sudor	12 luni		
			Pelerina ploaie cu gluga	12 luni		
			Cizme electroizolante	12 luni		
			Sapca cu cozoroc	6 luni		
5.	Electricieni	Electrocutare Tăiere Lovire Înec Intemperii	Cască de protecție cu vizieră	24 luni	Salopetă compusa din bluza si pantalón cu pieptar fata/spate	6 luni
			Ochelari protecție	24 luni		
			Mănuși electroizolante	6 luni	Haină vatuita impermeabila cu gluga sau Vesta	24 luni

					vatuita impermeabila	
			Încălțăminte Electroizolantă	12 luni	Pantofi de protecție cu bombeu compozit, talpa antiderapanta	12 luni
			Pelerina ploaie cu gluga	24 luni	Cizme protecție imblanite cu bombeu metalic si placa intermediara antiperforare	12 luni
			Centură de siguranță cu frânghie	36 luni	Sapca cu cozoroc	6 luni
6.	Muncitori necalificați	Lovire Tăiere Strivire Intemperii Înec Sufocare Surpare maluri	Cască protecție	36 luni	Salopetă compusa din bluza si pantalon cu pieptar fata/spate	6 luni
			Manusi protecție riscuri chimice	6 luni	Haină vatuita impermeabila cu gluga	24 luni
			Mănuși de protecție riscuri mecanice	1 lună		
			Bocanci de protecție cu bombeu compozit,talpa antiderapanta	12 luni	Cizme protecție imblanite cu bombeu metalic si placa intermediara antiperforare	12 luni
			Cizme protecție cu bombeu metalic si placa metalica intermediara antiperforare	12 luni	Pantofi de protecție cu bombeu compozit,talpa antiderapanta	12 luni
			Pelerina ploaie cu gluga	24 luni		
			Sapca cu cozoroc	6 luni		
7.	Inginer	Intemperii	Cizme protecție cu bombeu metalic si placa metalica intermediara antiperforare	12 luni	Haină vatuita impermeabila cu gluga sau Vesta vatuita impermeabila	24 luni
			Cască de protecție	36 luni		
			Pelerina ploaie cu gluga	24 luni	Vesta reflectorizanta	24 luni
			Bocanci de protecție cu bombeu	12 luni	Cizme protecție imblanite cu bombeu metalic	24 luni

			compozit,talpa antiderapanta		si placa intermediara antiperforare	
8.	Subinginer	Intemperii	Cizme protectie cu bombeu metalic si placa metalica intermediara antiperforare	12 luni	Haină vatuita impermeabila cu gluga sau Vesta vatuita impermeabila	24 luni
			Vesta reflectorizanta	24 luni	Cizme protectie imblanite cu bombeu metalic si placa intermediara antiperforare	24 luni
			Cască de protecție	36 luni	Pelerina ploaie cu gluga	24 luni
9.	Maistru	Intemperii	Cizme protectie cu bombeu metalic si placa metalica intermediara antiperforare	12 luni	Haină vatuita impermeabila cu gluga sau Vesta vatuita impermeabila	24 luni
			Cască de protecție	36 luni	Cizme protectie imblanite cu bombeu metalic si placa intermediara antiperforare	24 luni
			Pelerina ploaie cu gluga	24 luni		
			Ochelari de protecție	24 luni		
			Mănuși protecție riscuri mecanice	1 lună		
			Pantofi de protectie cu bombeu compzit,talpa antiderapanta	12 luni	Salopetă compusa din bluza si pantalon cu pieptar fata/spate	12 luni
			Sapca cu cozoroc	6 luni	Vesta reflectorizantă	24 luni
10.	Funcționar administrativ sau economic	Intemperii	Pelerina ploaie cu gluga	12 luni	Haină vatuita impermeabila cu gluga sau Vesta vatuita impermeabila	24 luni
11.	Electronist	Electrocutare Înec Intemperii Lovire Tăiere	Cască de protecție	36 luni	Salopetă compusa din bluza si pantalon cu pieptar fata/spate	6 luni
			Ochelari de protecție	24 luni		
			Mănuși Electroizolante	12 luni		
			Cizme Electroizolante	12 luni	Haină vatuita impermeabila cu	24 luni

					gluga sau Vesta vatuia impermeabila	
			Centură de siguranță cu frânhie	24 luni	Pelerina ploaie cu gluga	24 luni
			Bocanci de protecție cu bombeau compozit,talpa antiderapanta	12 luni	Cizme protecție imblanite cu bombeau metalic si placa intermediara antiperforare	12 luni
			Sapca cu cozoroc	6 luni		
12.	Electromeca- nici	Lovire Tăiere Strivire Înnec Intemperii Umezeală	Cască de protecție	36 luni	Salopetă compusa din bluza si pantalón cu pieptar fata/spate	6 luni
			Ochelari de protecție	24 luni		
			Mănuși Electroizolante	12 luni	Haină vatuia impermeabila cu gluga sau Vesta vatuia impermeabila	24 luni
			Cizme electroizolante	12 luni	Sapca cu cozoroc	6 luni
			Pelerina ploaie cu gluga	24 luni		
			Bocanci de protecție cu bombeau compozit,talpa antiderapanta	12 luni	Cizme protecție imblanite cu bombeau metalic si placa intermediara antiperforare	12 luni
13.	Bobinator	Lovire Tăiere Strivire Electrocutare	Cască de protecție	36 luni	Salopetă compusa din bluza si pantalón cu pieptar fata/spate	6 luni
			Ochelari de protecție	24 luni		
			Mănuși electroizolante	12 luni	Haină vatuia impermeabila cu gluga sau Vesta vatuia impermeabila	24 luni
			Cizme electroizolante	12 luni		24 luni
			Bocanci de protecție cu bombeau compozit,talpa antiderapanta	12 luni		

			Sapca cu cozoroc	6 luni		
14.	Operator rețele apă	Lovire Tăiere Strivire Umezeală Intemperii	Mănuși protecție riscuri mecanice	1 lună	Salopetă compusa din bluza si pantalón cu pieptar fata/spate	6 luni
			Cască de protecție	36 luni		
			Cizme protecție cu bombeu metallic si placa metalica intermediara antiperforare	12 luni	Haină vătuită impermeabila cu gluga	24 luni
			Ochelari de protecție	6 luni		
			Pelerina ploaie cu gluga	24 luni		
			Bocanci de protecție cu bombeu compozit,talpa antiderapanta	12 luni	Cizme protecție imblanite cu bombeu metallic si placa intermediara antiperforare	12 luni
			Sapca cu cozoroc	6 luni		
15.	Strungar	Lovire Tăiere Electrocutare	Mănuși protecție riscuri mecanice	3 luni	Salopetă compusa din bluza si pantalón cu pieptar fata/spate	6 luni
			Ochelari protecție	36 luni	Haină vătuită impermeabila cu gluga	24 luni
			Șapcă cu cozoroc	24 luni		
			Bocanci de protecție cu bombeu compozit,talpa metalica	12 luni	Cizme protecție imblanite cu bombeu metallic si placa intermediara antiperforare	12 luni
			Sapca cu cozoroc	6 luni		
16.	Tractorist	Lovire Înțepare Intemperii Mediu umed	Mănuși protecție riscuri mecanice	3 luni	Salopetă compusa din bluza si pantalón cu pieptar fata/spate	6 luni
			Pelerina ploaie cu gluga	24 luni	Haină vatuita impermeabila cu gluga sau Vesta vatuita impermeabila	24 luni
			Cizme protecție cu bombeu metallic si placa metalica	12 luni	Cizme protecție imblanite cu bombeu metallic si placa	24 luni

			intermediara antiperforare		intermediara antiperforare	
			Bocanci de protecție cu bombeu compozit, talpa antiderapanta	12 luni	Vesta reflectorizanta	12 luni
			Sapca cu cozoroc	6 luni		

(*) Echipamentele individuale de protecție prevăzute în Anexa nr.4 se acordă și lucrătorilor Secției Distribuție Rural și secțiilor de apă-canal de la sucursale, care sunt angajați în cadrul Stațiilor de pompare-apă de pe zona rurală.

DISTRIBUȚIE APĂ (*)

ANEXA NR. 5

Nr. crt	Meserii și specialități	Factori de risc	Echipament individual de protecție	Durata de folosință	Echipament individual de protecție	Durata de folosință
1.	Mecanici	Lovire Intoxicare Tăiere Strivire Intemperii Traumă stradală Sufocare prin surpare maluri	Cască de protecție	36 luni	Salopetă compusa din bluza și pantalon cu pieptar fata/spate	6 luni
			Mănuși de protecție riscuri mecanice	1 lună	Pantofi de protecție cu bombeu compozit talpa antiderapanta	12 luni
			Pelerina de ploaie cu gluga	24 luni	Haina vatuita impermeabila cu gluga	24 luni
			Bocanci de protecție cu bombeu compozit, talpa antiderapanta	12 luni	Pantalon cu pieptar fata/spate vatuit impermeabil	24 luni
			Cizme protecție cu bombeu metalic și placa metalica intermediara antiperforare	6 luni	Cizme protecție îmblanite cu bombeu metalic și placa intermediara antiperforare	12 luni
2.	Instalatori	Lovire Intoxicare Tăiere Strivire Intemperii Traumă stradală Sufocare prin surpare maluri	Cască de protecție	36 luni	Salopetă compusa din bluza și pantalon cu pieptar fata/spate	6 luni
			Mănuși de protecție riscuri mecanice	1 lună	Pantofi de protecție cu bombeu compozit ,talpa antiderapanta	12 luni
			Ochelari de protecție	6 luni		
			Centură de siguranță cu	12 luni		

			franghie			
			Cizme protecție cu bombeu metalic si placa metalica intermediara antiperforare	6 luni	Haina vatuita impermeabila cu gluga	24 luni
			Bocanci de protectie cu bombeu compozit, talpa antiderapanta	12 luni	Pantalón cu pieptar fata/spate vatuit impermeabil	24 luni
			Compleu de protecție impermeabil	12 luni	Cizme protectie imblanite cu bombeu metalic si placa intermediara antiperforare	12 luni
			Pelerina de ploaie cu gluga	24 luni		
			Vestă reflectorizanta	6 luni		
3.	Lăcătuș mecanic	Lovire Intoxicare Taiere Strivire Intemperii Traumă stradală Sufocare prin surpare maluri	Cască de protecție	36 luni	Salopetă compusa din bluza si pantalon cu pieptar fata/spate	6 luni
			Mănuși de protecție riscuri mecanice	1 lună	Pantofi de protectie cu bombeu compozit ,talpa antiderapanta	12 luni
			Pelerina de ploaie cu gluga	24 luni	Haina vatuita impermeabila cu gluga	24 luni
			Cizme protecție cu bombeu metalic si placa metalica intermediara antiperforare	6 luni	Pantalón cu pieptar fata/spate vatuit impermeabil	24 luni
			Bocanci de protectie cu bombeu compozit,talpa antiderapanta	12 luni	Cizme protectie imblanite cu bombeu metalic si placa intermediara antiperforare	12 luni
			Centură de siguranță cu franghie	24 luni		
			Ochelari de protectie	6 luni		
4.	Muncitori necalificați	Lovire Intoxicare Taiere Strivire Intemperii	Cască de protecție	36 luni	Salopetă compusa din bluza si pantalon cu pieptar fata/spate	6 luni
			Mănuși de protecție riscuri	1 lună	Pantofi de protectie cu bombeu compozit,	12 luni

		Traumă stradală Sufocare prin surpare maluri	mecanice		talpa antiderapanta	
			Centură de siguranță cu franghie	24 luni	Haina vatuita impermeabila cu gluga	24 luni
			Ochelari de protectie	6 luni		
			Cizme protecție cu bombeu metalic si placa metalica intemediara antiperforare	6 luni	Pantalón cu pieptar fata/spate vatuit impermeabil	24 luni
			Vestă reflectorizanta	6 luni		
			Bocanci de protectie cu bombeu compozit,talpa antiderapanta	12 luni	Cizme protectie imblanite cu bombeu metalic si placa intermediara antiperforare	12 luni
5.	Sudori	Arsuri Explozie Lovire Intoxicare Eczeme Intemperii	Mănuși de protecție sudor	1 lună	Salopetă compusa din bluza si pantalon cu pieptar fata /spate	6 luni
			Cască de protecție	36 luni	Pantofi de protectie cu bombeu compozit, talpa antiderapanta	12 luni
			Ochelari sudor	12 luni	Jambiere, cotiere	6 luni
			Mască de sudură	12 luni	Șapca cu cozoroc	6 luni
			Șort protecție sudor	12 luni		
			Cizme electroizolante	6 luni	Pelerina de ploaie cu gluga	12 luni
			Cizme protecție cu bombeu metalic si placa metalica intemediara antiperforare	6 luni	Vestă vătuită impermeabila sau haina vatuita impermeabila cu gluga	24 luni
			Bocanci de protectie cu bombeu compozit,talpa antiderapanta	12 luni	Cizme protectie imblanite cu bombeu metalic si placa intermediara antiperforare	12 luni
6.	Strungari	Electrocutare Tăiere Lovire Protecție ochi	Șapcă cu cozoroc	12 luni	Salopetă compusa din bluza si pantalon cu pieptar fata/spate	6 luni
			Bocanci de protectie cu bombeu compozit,talpa antiderapanta	12 luni	Vestă vătuită impermeabila sau haina vatuita impermeabila cu gluga	24 luni
			Mănuși de	1 lună	Cizme protectie	24 luni

			protecție riscuri mecanice		imblanite cu bombeu metalic si placa intermediara antiperforare	
			Ochelari de protecție	24 luni	Pantofi de protecție cu bombeu compozit , talpa antiderapanta	12 luni
7.	Ingineri; Maiștri	Intemperii Umezeală	Pelerina de ploaie cu gluga	24 luni	Salopetă compusa din bluza si pantalon cu pieptar fata/spate	6 luni
			Cizme protecție cu bombeu metalic si placa metalica intermediara antiperforare	12 luni	Cizme protecție imblanite cu bombeu metalic si placa intermediara antiperforare	24 luni
			Vesta reflectorizanta	12 luni	Pantofi de protecție cu bombeu compozit, talpa antiderapanta	12 luni
			Halat doc	24 luni		
			Bocanci de protecție cu bombeu compozit,talpa antiderapanta	12 luni	Vestă vătuită impermeabila sau haină vatuita impermeabila cu gluga	24 luni
8.	Electricieni	Electrocutare Tăiere Lovire Înec Intemperii	Cască de protecție cu vizieră	24 luni	Salopetă compusa din bluza si pantalon cu pieptar fata/spate	6 luni
			Ochelari protecție	24 luni		
			Mănuși electroizolante	6 luni	Haină vatuita impermeabila cu gluga sau vesta vatuita impermeabila	24 luni
			Încălțăminte Electroizolantă	12 luni	Pantofi de protecție cu bombeu compozit talpa antiderapanta	12 luni
			Pelerina ploaie cu gluga	24 luni	Sapca cu cozoroc	6 luni
			Centură de siguranță cu frânghie	36 luni	Cizme protecție imblanite cu bombeu metalic si placa intermediara antiperforare	

(*) Echipamentele individuale de protecție prevăzute în Anexa nr.5 se acordă lucrătorilor din cadrul Secției Distribuție Apă și lucrătorilor Secției Distribuție Rural , precum și lucrătorilor din Secțiile rurale apă-canal de la sucursale (pentru activitatea de distribuție apă potabilă).

TRANSPORT APE UZATE (*)

ANEXA NR. 6

Nr. crt	Meserii și specialități	Factori de risc	Echipament individual de protecție	Durata de folosință	Echipament individual de protecție	Durata de folosință
1.	Instalatori	Lovire Intoxicare Eczeme Traumă stradală Sufocare Surpare maluri Umezeală Interperii	Cască protecție	36 luni	Salopetă compusa din bluza si pantalon cu pieptar fata/spate	4 luni
			Mănuși de protecție riscuri mecanice	4 perechi /lună	Haina vatuita impermeabila cu gluga	12 luni
			Mănuși de protecție pentru substanțe chimice	4 perechi /lună	Pantalon cu pieptar fata/spate vatuit impermeabil	12 luni
			Cizme protecție cu bombeu metalic si placa metalica intermediara antiperforare	6 luni	Cizme protectie imblanite cu bombeu metalic si placa intermediara antiperforare	12 luni
			Pelerina de ploaie cu gluga	12 luni	Pantofi de protectie cu bombeu compozit, talpa antiderapanta	12 luni
			Bocanci de protectie cu bombeu compozit,talpa antiderapanta	12 luni	Cizme șold	12 luni
			Vestă reflectorizantă	12 luni		
			Compleu de protecție impermeabil cu cizme încorporate	6 luni	Centură siguranță	36 luni
2.	Lăcătuș mecanic	Lovire Intoxicare Eczeme Traumă stradală Sufocare Surpare maluri Umezeală	Cască protecție	36 luni	Salopetă compusa din bluza si pantalon cu pieptar fata/spate	6 luni
			Mănuși de protecție riscuri mecanice	2 perechi / lună		
			Cizme protecție cu bombeu metalic si placa metalica intermediara antiperforare	6 luni	Pantofi de protectie cu bombeu compozit ,talpa antiderapanta	12 luni
			Bocanci de protectie cu bombeu compozit, talpa antiderapanta	12 luni	Haina vatuita impermeabila cu gluga	12 luni

			Pelerina de ploaie cu gluga	12 luni	Pantaloni cu pieptar fata/spate vatuit impermeabil	12 luni
			Vestă avertizoare	12 luni	Cizme protecție imblanite cu bombeu metalic si placa intermediara antiperforare	12 luni
			Centură siguranță	36 luni		
3.	Verificator canal; Muncitori necalificați;	Lovire Intoxicare Eczeme Traumă stradală Sufocare Surpare maluri Umezeală	Cască protecție	36 luni	Salopetă compusa din bluza si pantalon cu pieptar fata/spate	6 luni
			Mănuși de protecție riscuri mecanice	4 perechi / lună	Haina vatuita impermeabila cu gluga	12 luni
			Mănuși protecție riscuri chimice	4 perechi /lună		
			Cizme protecție cu bombeu metalic si placa metalica intermediara antiperforare	6 luni	Pantaloni cu pieptar fata/spate vatuit impermeabil	12 luni
			Pelerina de ploaie cu gluga	12 luni	Pantofi de protecție cu bombeu compozit ,talpa antiderapanta	12 luni
			Bocanci de protecție cu bombeu compozit,talpa antiderapanta	12 luni	Cizme protecție imblanite cu bombeu metalic si placa intermediara antiperforare	12 luni
			Vestă avertizoare Centură siguranță	12 luni 36 luni		
4.	Maiștri și personal tehnic	Intemperii Umezeală	Cizme protecție cu bombeu metalic si placa metalica intermediara antiperforare	12 luni	Pantaloni cu pieptar fata/spate vatuit impermeabil	12 luni
			Vestă avertizoare	24 luni	Halat doc	12 luni
			Bocanci de protecție cu bombeu compozit,talpa antiderapanta	12 luni	Vestă vătuită impermeabila sau Haina vatuita impermeabila cu gluga	24 luni

		Mănuși de protecție riscuri mecanice	2 perechi/ lună	Pantofi de protecție cu bombeu compozit, talpa antiderapanta	12 luni
		Cizme protecție imblanite cu bombeu metalic si placa intermediara antiperforare	12 luni		

(*) Echipamentele individuale de protecție prevăzute în Anexa nr.6 se acordă lucrătorilor din cadrul Secției Transport Ape Uzate și lucrătorilor Secțiilor de Apă-Canal de la sucursale (pentru activitatea de canalizare).

Pentru operațiuni unde se constată prezența gazelor nocive sau lipsă de oxigen, se vor folosi măști cu furtun cu aducțiune de aer proaspăt.
Determinările se efectuează cu detectoarele din dotare.

EPURARE APE UZATE

ANEXA NR. 7

Nr. crt.	Meserii și specialități	Factori de risc	Echipament individual de protecție	Durata de folosință	Echipament individual de protecție	Durata de folosință
1.	Mecanici	Lovire Taiere Eczeme Intemperii Intoxicare Înec	Cască de protecție	36 luni	Haină vătuită impermeabilă cu gluga sau Vesta vătuită impermeabilă	24 luni
			Mănuși de protecție substanțe chimice	4 perechi / lună	Salopetă compusa din bluza si pantalon cu pieptar fata/spate	6 luni
			Mănuși de protecție riscuri mecanice	3 perechi / lună	Pantofi de protecție cu bombeu compozit ,talpa antiderapanta	12 luni
			Cizme protecție cu bombeu metalic si placa metalica intermediara antiperforare	12 luni	Cizme protecție imblanite cu bombeu metalic si placa intermediara antiperforare	12 luni
			Pelerina de ploaie cu gluga	24 luni	Vesta reflectorizanta	12 luni
			Bocanci de protecție cu bombeu compozit, talpa antiderapanta	12 luni		
			Centură de siguranță	36 luni		
2.	Instalatori	Lovire Taiere	Cască de protecție	36 luni	Salopetă compusa din bluza si	6 luni

		Intemperii Intoxicație Înec			pantalón cu pieptar fata/spate	
			Mănuși de protecție riscuri mecanice	3 perechi / lună	Haină vătuită impermeabila cu gluga sau Vesta vătuită impermeabila	24 luni
			Cizme protecție cu bombeu metalic si placa metalica intermediara antiperforare	12 luni	Pantofi de protecție cu bombeu compozit ,talpa antiderapanta	24 luni
			Mănuși de protecție substanțe chimice	3 perechi / lună	Vesta reflectorizanta	12 luni
			Bocanci de protecție cu bombeu compozit,talpa antiderapanta	12 luni	Cizme protecție imblanite cu bombeu metalic si placa intermediara antiperforare	12 luni
			Pelerina de ploaie cu gluga	24 luni	Centura de siguranță	36 luni
3.	Lăcătuș Mecanic	Lovire Taiere Eczeme Înec Intoxicare Intemperii	Cască de protecție	36 luni	Salopetă compusa din bluza si pantalón cu pieptar fata/spate	6 luni
			Mănuși protecție substanțe chimice	3 perechi / lună	Haină vătuită impermeabila cu gluga sau Vesta vătuită impermeabila	24 luni
			Mănuși de protecție riscuri mecanice	3 perechi / lună		
			Bocanci de protecție cu bombeu compozit, talpa antiderapanta	12 luni	Pantofi de protecție cu bombeu compozit talpa antiderapanta	12 luni
			Pelerina de ploaie cu gluga	24 luni	Centură de siguranță	36 luni
			Cizme protecție cu bombeu metalic si placa metalica intermediara antiperforare	12 luni	Cizme protecție imblanite cu bombeu metalic si placa intermediara antiperforare	12 luni
4.	Sudori	Explozie Arsuri Lovire Înec Intoxicare Eczeme	Ochelari sudor	12 luni	Salopetă compusa din bluza si pantalón cu pieptar fata/spate	6 luni
			Bocanci de protecție cu	12 luni		

			bombeu compozit, talpa antiderapanta			
			Mască de sudură	12 luni	Haină vătuită impermeabila cu gluga sau vesta vatuia impermeabila	24 luni
			Jambiere Cotiere	6 luni	Șorț protecție	12 luni
			Mănuși protecție	1 lună	Mănuși sudură	6 luni
			Pelerina de ploaie cu gluga	12 luni		
			Cizme protecție cu bombeu metalic si placa metalica intermediara antiperforare	12 luni	Cizme protecție imblanite cu bombeu metalic si placa intermediara antiperforare	12 luni
5.	Electricieni	Electro- cutare Tăiere Lovire Înec Intemperii Exeme	Cască de protecție	36 luni	Salopetă compusa din bluza si pantalón cu pieptar fata/spate	6 luni
			Ochelari protecție	24 luni	Haină vătuită impermeabila cu gluga sau Vesta vatuia impermeabila	24 luni
			Mănuși electroizolante	6 luni	Pantofi de protecție cu bombeu compozit , talpa antiderapanta	12 luni
			Încălțăminte Electroizolantă	12 luni	Centura de siguranța	36 luni
			Pelerina de ploaie cu gluga	24 luni	Cizme protecție imblanite cu bombeu metalic si placa intermediara antiperforare	12 luni
6.	Muncitori necalificați	Lovire Tăiere Intoxicare Intemperii Înec Eczeme	Cască protecție	36 luni	Salopetă compusa din bluza si pantalón cu pieptar fata/spate	6 luni
			Mănuși de protecție riscuri mecanice	4 perechi / lună	Haină vătuită impermeabila cu gluga sau Vesta vatuia impermeabila	24 luni
			Cizme protecție cu bombeu metalic si placa metalica intermediara antiperforare	12 luni	Pantofi de protecție cu bombeu compozit, talpa antiderapanta	12 luni

			Bocanci de protecție cu bombeu compozit, talpa antiderapanta	12 luni	Cizme protecție imblanite cu bombeu metalic si placa intermediara antiperforare	12 luni
			Centură siguranță	36 luni	Vestă avertizoare	12 luni
			Mănuși protecție substanțe chimice	4 perechi / lună	Pelerina de ploaie cu gluga	12 luni
7.	Fochist	Explozie Intoxicare Lovire Strivire Electro- cutare	Bocanci de protecție cu bombeu compozit, talpa antiderapanta	12 luni	Salopetă compusa din bluza si pantalon cu pieptar fata/spate	12 luni
			Cizme protecție imblanite cu bombeu metalic si placa intermediara antiperforare	12 luni	Vestă vătuită impermeabila sau haina vatuita impermeabila cu gluga	24 luni
					Mănuși de protecție riscuri mecanice	1 lună
8.	Inginer; Maiștri	Intemperii Umezeală	Pelerina de ploaie cu gluga	24 luni	Vestă vătuită impermeabila sau haina vatuita impermeabila cu gluga	24 luni
			Bocanci de protecție cu bombeu compozit, talpa antiderapanta	12 luni	Pantofi de protecție cu bombeu compozit, talpa antiderapanta	12 luni
			Cizme protecție imblanite cu bombeu metalic si placa intermediara antiperforare	24 luni	Salopetă compusa din bluza si pantalon cu pieptar fata/spate	12 luni

Pentru operațiunile unde se constată prezența gazelor nocive sau lipsă de oxigen, se vor folosi măști cu furtun cu aducțiune de aer proaspăt.

Determinările se efectueaza cu detectoarele din dotare.

ATELIER MECANIC ȘI COLOANA AUTO

ANEXA NR.8

Nr. crt	Meserii și specialități	Factori de risc	Echipament individual de protecție	Durata de folosință	Echipament individual de protecție	Durata de folosință
1.	Mecanici utilaje	Lovire Tăiere Intemperii Strivire Termic Intoxicare Eczeme	Cască protecție	36 luni	Salopetă compusa din bluza si pantalon cu pieptar fata/spate	12 luni
			Șapcă cu cozoroc	6 luni		
			Bocanci de protecție cu bombeu compozit, talpa antiderapanta	12 luni		

			Mănuși protecție riscuri mecanice	4 perechi/ lună	Haină vatuită impermeabila cu gluga sau Vesta vatuită impermeabila	12 luni
			Cizme protecție cu bombeu metalic și placă metalică intermediară antiperforare	12 luni	Cizme protecție imblanite cu bombeu metalic și placă intermediară antiperforare	12 luni
			Pelerina ploaie cu gluga Ochelari protecție	24 luni 1 lună	Pantofi protecție cu bombeu compozit, talpa antiderapantă	12 luni
2.	Strungar; Frezor	Electro- cutare Tăiere Strivire Protecție ochi	Șapcă cu cozoroc	6 luni	Salopetă compusă din bluza și pantalon cu pieptar față/spate	6 luni
			Bocanci de protecție cu bombeu compozit, talpa antiderapantă	12 luni	Haină vatuită impermeabila cu gluga sau Vesta vatuită impermeabila	24 luni
			Ochelari protecție	1 lună	Pantofi protecție cu bombeu compozit, talpa antiderapantă	12 luni
			Mănuși protecție riscuri mecanice	1 lună		
3.	Electrician auto	Electro- cutare Strivire prin angrenaj Lovire Intemperii Tăiere Eczeme Intoxicare	Șapcă cu cozoroc	12 luni	Salopetă compusă din bluza și pantalon cu pieptar față/spate	6 luni
			Mănuși de protecție electrică	2 perechi/ lună	Haină vatuită impermeabila cu gluga sau Vesta vatuită impermeabila	24 luni
			Mănuși antiacid	6 luni		
			Încălțăminte electroizolantă	12 luni	Pelerină ploaie cu glugă	24 luni
			Cizme protecție imblanite cu bombeu metalic și placă intermediară antiperforare	12 luni	Pantofi protecție cu bombeu compozit, talpa antiderapantă	12 luni
			Costum antiacid	12 luni		
			Ochelari protecție	6 luni		

4.	Mecanici auto	Lovire Tăiere Strivire Intemperii Intoxicare Eczeme	Șapcă cu cozoroc	6 luni	Salopetă compusa din bluza si pantalón cu pieptar fata/spate	6 luni
			Mănuși protecție riscuri mecanice	4 perechi/ luni	Pantofi protecție cu bombeu compozit,talpa antiderapanta	12 luni
			Bocanci de protecție cu bombeu compozit talpa antiderapanta	12 luni		
			Cizme protecție cu bombeu metalic si placa metalica intemediara antiperforare	12 luni	Cizme protecție imblanite cu bombeu metalic si placa intermediara antiperforare	12 luni
			Pelerina ploaie cu gluga	24 luni	Haină vătuită impermeabila cu gluga sau vesta vatuia impermeabila	12 luni
			Ochelari protecție	1 luna		
5.	Lăcătuș Mecanic	Lovire Tăiere Strivire Intemperii	Șapcă cu cozoroc	6 luni	Salopetă compusa din bluza si pantalón cu pieptar fata/spate	6 luni
			Mănuși protecție riscuri mecanice	4 perechi/ lună	Haină vatuia impermeabila cu gluga sau Vesta vatuia impermeabila	12 luni
			Cizme protecție cu bombeu metalic si placa metalica intemediara antiperforare	12 luni	Cizme protecție imblanite cu bombeu metalic si placa intermediara antiperforare	12 luni
			Bocanci de protecție cu bombeu compozit , talpa antiderapanta	12 luni		
			Pelerina ploaie cu gluga	24 luni	Pantofi protecție cu bombeu compozit,talpa antiderapanta	12 luni
			Ochelari protecție	1 luna		
6.	Sudor	Lovire prin cădere Tăiere	Șapcă cu cozoroc	6 luni	Salopetă compusa din bluza si pantalón cu pieptar fata/spate	6 luni

		Strivire Intemperii Intoxicare Eczeme	Ochelari protecție	1 lună	Pantofi protecție cu bombeu compozit,talpa antiderapanta	12 luni
			Ochelari sudor	12 luni		
			Mască de sudură	12 luni		
			Șorț protecție	12 luni		
			Jambier,cotiere	6 luni		
			Mănuși sudor	6 luni		
			Bocanci de protecție cu bombeu compozit ,talpa antiderapanta	12 luni	Haină vatuita impermeabila cu gluga sau Vesta vatuita impermeabila	24 luni
7.	Vopsitori auto	Intoxicare Lovire Strivire	Șapcă cu cozoroc	6 luni	Salopetă compusa din bluza si pantalón cu pieptar fata/spate	6 luni
			Ochelari protecție	6 luni	Pantofi protecție cu bombeu compozit,talpa antiderapanta	12 luni
		Intemperii Protecție ochi	Mască de protecție cu filtru	3 luni		
			Bocanci de protecție cu bombeu compozit talpa antiderapanta	12 luni		
			Mănuși protecție vopsitori	2 perechi/ lună	Haină vatuita impermeabila cu gluga sau Vesta vatuita impermeabila	12 luni
			Combinezon impermeabil	12 luni		
			Masca protecție	3 luni		
			Pelerina ploaie cu gluga	24 luni		12 luni
			Cizme protecție cu bombeu metalic si placa metalica intermediara antiperforare	12 luni	Cizme protecție imblanite cu bombeu metalic si placa intermediara antiperforare	12 luni
8.	Tinichigiu	Lovire Tăiere Strivire Intemperii	Șapcă cu cozoroc	12 luni	Salopetă compusa din bluza si pantalón cu pieptar fata/spate	6 luni

		Intoxicare	Ochelari protecție	6 luni	Pantofi protecție cu bombeu compozit, talpa antiderapanta	12 luni
			Ochelari de sudura	12 luni	Cască de sudură	12 luni
			Bocanci de protecție cu bombeu compozit talpa antiderapanta	12 luni	Cizme protecție imblanite cu bombeu metalic si placa intermediara antiperforare	24 luni
			Mănuși protecție riscuri mecanice	4 perechi/ lună	Haină vatuita impermeabila cu gluga, vesta vatuita impermeabila	24 luni
9.	Conducători auto	Traumă stradală Accident circulație Intemperii Strivire	Mănuși protecție riscuri mecanice	1 lună	Salopetă compusa din bluza si pantalon cu pieptar fata/spate	12 luni
			Pelerina ploaie cu gluga	24 luni	Haină vatuita impermeabila cu gluga sau Vesta vatuita impermeabila	24 luni
			Bocanci de protecție cu bombeu compozit , talpa antiderapanta	12 luni	Pantofi protecție cu bombeu compozit, talpa antiderapanta	12 luni
10.	Ingineri; economiști	Intemperii Umezeală Intoxicație Lovire	Bocanci de protecție cu bombeu compozit , talpa antiderapanta	12 luni	Haină vatuita impermeabila cu gluga sau Vesta vatuita impermeabila	24 luni
			Cizme protecție cu bombeu metalic si placa metalica intermediara antiperforare	12 luni	Cizme protecție imblanite cu bombeu metalic si placa intermediara antiperforare	24 luni
			Halat doc	12 luni		
			Pelerina ploaie cu gluga	12 luni	Pantofi protecție cu bombeu compozit, talpa antiderapanta	12 luni

LABORATOARE ANALIZE APE
ANEXA NR.9

Nr. crt	Meserii și specialități	Factori de risc	Echipament individual de protecție	Durata de folosință	Echipament individual de protecție	Durata de folosință
---------	-------------------------	-----------------	------------------------------------	---------------------	------------------------------------	---------------------

1.	Laborant	Stropiri cu substanțe chimice Arsuri Protecție ochi Intemperii	Mănuși pentru lucru cu substanțe chimice și microbiologice	Unică folosință	Halat de pânză sau costum laborant compus din pantaloni și halat 3/4	12 luni
			Pelerina ploaie cu gluga	12 luni	Haina vatuită impermeabilă cu gluga sau vestă vatuită impermeabilă	24 luni
			Șorț antiacid	6 luni		
			Mănuși antiacide	6 luni		
			Ochelari de protecție	12 luni		
			Cizme protecție chimică	12 luni	Bocanci de protecție compozit talpa antiderapantă sau gheata dama	24 luni
			Saboți de laborator albi cu baretă, talpa antiderapantă	12 luni	Mască medicală	Unică folosință
2.	Chimist; Biolog;	Stropiri cu substanțe chimice Arsuri Protecție ochi Intemperii	Cizme protecție și placă metalică intermediară antiperforare	12 luni	Halat de pânză sau costum laborant compus din pantaloni și halat 3/4	24 luni
			Mănuși pentru lucru cu substanțe chimice și microbiologice	Unică folosință	Haina vatuită impermeabilă cu gluga sau vestă vatuită impermeabilă	24 luni
			Saboți de laborator cu baretă, talpa antiderapantă	12 luni	Mască medicală	Unică folosință
			Ochelari de protecție	12 luni	Bocanci de protecție compozit talpa antiderapantă sau gheata dama	24 luni
			Pelerina ploaie-gluga	12 luni		

SECȚIA CONTORIZARE ȘI LABORATOR DE METROLOGIE

ANEXA NR. 10

Nr .cr t	Meserii și specialități	Factori de risc	Echipament individual de protecție	Durata de folosință	Echipament individual de protecție	Durata de folosință
1.	Instalatori contorizare	Lovire Tăiere Intoxicare gaze Intemperii	Cască protecție	12 luni	Salopetă compusă din bluză și pantalon cu pieptar fata/spate	6 luni

		Traumă stradală	Mănuși protecție riscuri mecanice	2 perechi/lună	Haină vatuită impermeabila cu gluga si Vesta vatuită impermeabila	24 luni
			Centură siguranță cu frânghie	12 luni	Pelerina ploaie cu gluga	24 luni
			Cizme protecție cu bombeu metalic si placa metalica intermediara antiperforare	12 luni	Cizme protecție imblanite cu bombeu metalic si placa intermediara antiperforare	12 luni
			Bocanci de protecție cu bombeu compozit, talpa antiderapanta	12 luni	Vestă avertizoare	24 luni
2.	Lăcătuși mecanici	Lovire Tăiere Intoxicare gaze Intemperii Traumă stradală	Cască protecție	12 luni	Salopetă compusa din bluza si pantalon cu pieptar fata/spate	6 luni
			Mănuși protecție riscuri mecanice	2 perechi/lună	Haină vatuită impermeabila cu gluga si Vesta vatuită impermeabila	24 luni
			Pelerina ploaie cu gluga	24 luni		
			Vestă avertizoare	24 luni		
			Cizme protecție cu bombeu metalic si placa metalica intermediara antiperforare	12 luni	Cizme protecție imblanite cu bombeu metalic si placa intermediara antiperforare	12 luni
			Centură siguranță cu frânghie	36 luni		
			Bocanci de protecție cu bombeu compozit, talpa antiderapanta	12 luni		
3.	Muncitori necalificați	Lovire Tăiere Intoxicare gaze Intemperii Traumă stradală	Cască protecție	36 luni	Salopetă compusa din bluza si pantalon cu pieptar fata/spate	6 luni
			Mănuși protecție riscuri mecanice	3 perechi/ lună	Haină vatuită impermeabila cu gluga si Vesta vatuită impermeabila	24 luni

			Pelerina ploaie cu gluga	24 luni		
			Vestă avertizoare	24 luni		
			Cizme protecție cu bombeu metalic și placă metalică intermediară antiperforare	12 luni	Cizme protecție imblanite cu bombeu metalic și placă intermediară antiperforare	12 luni
			Bocanci de protecție cu bombeu compozit, talpa antiderapantă	12 luni	Centură siguranță cu frânghie	36 luni
4.	Verificator metrolog	Lovire Tăiere Strivire Cădere Arsură termică Electro-cutare	Mănuși protecție riscuri mecanice	2 perechi/ lună	Salopetă compusă din bluză și pantalon cu pieptar fata/spate	6 luni
			Cizme protecție cu bombeu metalic și placă metalică intermediară antiperforare	24 luni	Bocanci de protecție cu bombeu compozit, talpa antiderapantă	12 luni
			Ochelari protecție	24 luni		
5.	Instalatori	Arsuri termice Înțepare Tăiere Lovire Electro-cutare	Mănuși cauciuc	2 luni	Salopetă compusă din bluză și pantalon cu pieptar fata/spate	6 luni
			Mănuși protecție riscuri mecanice	2 perechi/ lună	Vestă vătuită impermeabilă și Haina vătuită impermeabilă cu gluga	24 luni
			Bocanci de protecție cu bombeu compozit, talpa antiderapantă	12 luni	Cizme protecție imblanite cu bombeu metalic și placă intermediară antiperforare	12 luni
			Cizme protecție cu bombeu metalic și placă metalică intermediară antiperforare	12 luni	Ochelari de protecție	24 luni
6.	Lăcătuși mecanic	Arsuri termice și chimice Înțepare Lovire	Mănuși cauciuc	1 luna	Salopetă compusă din bluză și pantalon cu pieptar fata/spate	6 luni
			Mănuși protecție riscuri mecanice	2 perechi/ lună		

			Ochelari protecție	24 luni	Vestă vătuită impermeabilă	24 luni
			Bocanci de protecție cu bombeu compozit, talpa antiderapanta	24 luni	Cizme protecție imblanite cu bombeu metalic si placa intermediara antiperforare	24 luni
7.	Incasator	Umezeală Intemperii Traumă stradală	Pelerina ploaie cu gluga	24 luni	Vestă vătuită impermeabilă sau Haina vatuita impermeabilă cu gluga	24 luni
			Bocanci de protecție cu bombeu compozit, talpa antiderapanta	24 luni	Cizme protecție imblanite cu bombeu metalic si placa intermediara antiperforare	24 luni
			Cizme protecție cu bombeu metalic si placa metalica intermediara antiperforare	12 luni		
			Spray autoaparare	3 luni		

BIROU APROVIZIONARE

ANEXA NR. 11

Nr. crt	Meserii și specialități	Factori de risc	Echipament individual de protecție	Durata de folosință	Echipament individual de protecție	Durata de folosință
1.	Primitor-distribuitor	Lovire Tăiere Strivire Intemperii	Mănuși protecție riscuri mecanice	2 luni	Halat doc	12 luni
			Cască protecție	36 luni		
					Vestă vătuită impermeabilă sau Haina vatuita impermeabilă cu gluga	24 luni
			Cizme protecție cu bombeu metalic si placa metalica intermediara antiperforare	12 luni	Cizme protecție imblanite cu bombeu metalic si placa intermediara antiperforare	24 luni
			Bocanci de protecție cu bombeu compozit, talpa antiderapanta	24 luni		
2.	Muncitori necalificați	Lovire Strivire Intemperii Tăiere	Mănuși protecție riscuri mecanice	3 perechi /lună	Salopetă compusa din bluza si pantalon cu pieptar fata/spate	12 luni

			Cască protecție	36 luni	Haină vătuită impermeabila cu gluga	24 luni
			Cizme protecție cu bombeu metalic si placa metalica intermediara antiperforare	12 luni	Cizme protecție imblanite cu bombeu metalic si placa intermediara antiperforare	24 luni
			Bocanci de protecție cu bombeu compozit, talpa antiderapanta	24 luni		
3.	Merceolog Gestionar	Intemperii Stres	Pelerina ploaie cu gluga	24 luni	Haină vătuită impermeabila cu gluga	24 luni
			Bocanci de protecție cu bombeu compozit, talpa antiderapanta	24 luni	Cizme protecție imblanite cu bombeu metalic si placa intermediara antiperforare	24 luni

SERVICIUL ADMINISTRATIV

ANEXA NR. 12

Nr. crt	Meserii și specialități	Factori de risc	Echipament individual de protecție	Durata de folosință	Echipament individual de protecție	Durata de folosință
1.	Paznici*	Intemperii Umezeală	Mănuși protecție riscuri mecanice	6 luni	Costum pânză (sacou+pantaloni)	24 luni
			Pelerina ploaie cu gluga	24 luni	Cămașă cu mânecă lungă sau scurtă	12 luni
			Bocanci sau pantofi	24 luni	Cizme imblanite sau ghete imblanite de protecție	12 luni
			Spray autoaparare	3 luni	Haină vatuită impermeabila cu gluga sau vesta vatuită impermeabila	24 luni
			Sapcă/căciulă	24 luni	Cizme de cauciuc	24 luni
2.	Instalator	Lovire Tăiere Strivire Intemperii Intoxicare	Cască protecție	36 luni	Salopetă compusa din bluza si pantalon cu pieptar fata/spate	12 luni
			Ochelari protecție	12 luni	Haină vatuită impermeabila cu gluga sau vesta vatuită impermeabila	24 luni
			Mănuși protecție riscuri mecanice	2 perechi/lună	Pelerina ploaie cu gluga	24 luni
			Bocanci de protecție cu bombeu compozit, talpa antiderapanta	24 luni	Cizme protecție imblanite cu bombeu metalic si placa intermediara antiperforare	24 luni

3.	Zidar; Zugrav;	Lovire prin cădere Tăiere Strivire Intemperii Intoxicare	Cască de protecție	36 luni	Salopetă compusa din bluza si pantalon cu pieptar fata/spate	12 luni
			Ochelari de protecție	24 luni	Bocanci de protectie cu bombeu compozit, talpa antiderapanta	24 luni
			Centură de siguranță	36 luni	Haină vatuita impermeabila cu gluga sau vesta vatuita impermeabila	24 luni
			Cizme protectie imblanite cu bombeu metalic si placa intermediara antiperforare	24 luni		
			Mănuși protecție riscuri mecanice	3 luni	Pelerina ploaie cu gluga	24 luni
4.	Electrician	Lovire Tăiere Electro- cutare Intemperii	Cască protecție	36 luni	Salopetă compusa din bluza si pantalon cu pieptar fata/spate	12 luni
			Mănuși electroizolante	6 luni		
			Cizme electroizolante	12 luni	Haină vatuita impermeabila cu gluga sau vesta vatuita impermeabila	24 luni
			Pelerina ploaie cu gluga	12 luni		
			Bocanci de protectie cu bombeu compozit,talpa antiderapanta	24 luni		
5.	Operator xerox	Electro- cutare Tăiere Intoxicare	Bocanci de protectie cu bombeu compozit,talpa antiderapanta	24 luni	Halat	12 luni
					Vestă vătuită impermeabila	24 luni
6.	Specialist; Funcționar administrati v	Electro- cutare Înțepare, Tăiere, Zgâriere Intemperii	Bocanci de protectie cu bombeu compozit,talpa antiderapanta	24 luni	Halat	12 luni
			Pelerina ploaie cu gluga	24 luni	Vestă vătuită impermeabilă sau Haină vatuita impermeabila cu gluga	24 luni

*Ținuta conform cerințelor Ministerului de Interne (Paza militarizată)

ALTE CATEGORII

ANEXA NR. 13

Nr. crt	Meserii și specialități	Factori de risc	Echipament individual de protecție	Durata de folosință	Echipament individual de protecție	Durata de folosință
------------	----------------------------	--------------------	--	------------------------	--	------------------------

1.	Personal Laborator Monitorizari	Electro- cutare Radiații Lovire Strivire Lucru la înălțime Intemperii Radiații termice	Cască protecție	36 luni	Salopetă compusa din bluza si pantaloni cu pieptar fata/spate	12 luni
			Mănuși protecție riscuri mecanice	2 perechi/ lună	Cizme protecție imblanite cu bombeu metalic si placa intermediara antiperforare	24 luni
			Ochelari protecție	12 luni		
			Cizme electroizolante	12 luni	Haină vatuită impermeabila cu gluga sau vesta vatuită impermeabila	24 luni
			Centură de siguranță	36 luni	Halat doc	24 luni
			Pelerina ploaie cu gluga	24 luni	Vestă reflectorizanta	12 luni
			Bocanci de protecție cu bombeu compozit, talpa antiderapanta	24 luni		
2.	Instalatori	Lovire Înțepare Cădere în cămine Intemperii Mediu umed Traumă stradală Intoxicații gaze	Cască protecție	36 luni	Salopetă compusa din bluza si pantaloni cu pieptar fata/spate	6 luni
			Mănuși protecție riscuri mecanice	2 perechi/ lună	Vestă vătuită impermeabila si Haina vatuită impermeabila cu gluga	24 luni
			Cizme protecție cu bombeu metalic si placa metalica intemediara antiperforare	6 luni	Pantaloni impermeabil cu pieptar fata/spate vatuit	24 luni
			Vestă reflectorizanta	12 luni	Cizme protecție imblanite cu bombeu metalic si placa metalica intemediara antiperforare	12 luni
			Centură siguranță cu frânghie	36 luni		
			Pelerina ploaie cu gluga	12 luni		
3.	Cititori apometre	Lovire Strivire Traumă stradală	Mănuși protecție	2 perechi/ lună	Pantaloni impermeabil cu pieptar fata/spate vatuit	24 luni

		Intemperii	Bocanci de protecție cu bombeu compozit, talpa antiderapanta;	24 luni	Cizme protecție imblanite cu bombeu metalic si placa metalica intermediara antiperforare	12 luni
			Pantofi de protecție cu bombeu compozit, talpa antiderapanta	24 luni		
			Pelerina ploaie cu gluga	12 luni	Salopetă compusa din bluza si pantalon cu pieptar fata/spate	12 luni
			Cizme protecție cu bombeu metalic si placa metalica intermediara antiperforare	12 luni	Vestă vătuită impermeabila si haina vatuita impermeabila gluga	24 luni
			Vestă reflectorizantă	6 luni		
4.	Încasatori	Lovire Traumă stradală Intemperii	Pelerina ploaie cu gluga	12 luni		
			Bocanci de protecție cu bombeu compozit, talpa antiderapanta	24 luni	Vestă vătuită impermeabila si haina vatuita impermeabila cu gluga	24 luni
			Pantofi de protecție cu bombeu compozit, talpa antiderapanta	24 luni	Cizme protecție imblanite cu bombeu metalic si placa intermediara antiperforare	24 luni
			Spray autoaparare	3 luni		
5.	Dispecer	Radiații Stres Intemperii	Vestă vătuită impermeabila sau haina vatuita impermeabila cu gluga	24 luni	Halat doc	12 luni
6.	Asistență tehnică șantiere; Diriginți șantier; Responsabili proiecte; Personal cu activitate de verificare lucrări și avize pe teren; Responsabili mediu	Activități la înălțime Lovire Traumă stradală Căderi de la diferite planuri Intemperii	Cască protecție	36 luni	Vestă vătuită impermeabila sau Haina vatuita impermeabila cu gluga	24 luni
			Pelerina ploaie cu gluga	24 luni	Cizme protecție imblanite cu bombeu metalic si placa intermediara antiperforare	24 luni
			Cizme protecție cu bombeu metalic si placa metalica intermediara antiperforare	12 luni	Bocanci de protecție cu bombeu compozit, talpa antiderapanta	24 luni

			Vesta reflectorizantă	24 luni		
7.	Femeie de serviciu	Activități la înălțime Căderi de la diferite planuri Intemperii Arsuri Stropiri cu substanțe chimice	Mănuși pentru lucru cu substanțe chimice	Unică folosință	Halat de pânză sau costum laborant compus din pantaloni și halat 3/4	12 luni
			Bocanci de protecție cu bombu compozit, talpa antiderapantă	24 luni	Pelerina de ploaie	24 luni
			Cizme protecție imblanite cu bombu metalic și placă intermediară antiperforare	24 luni	Haină vatuită impermeabilă cu glugă sau vestă vatuită impermeabilă	24 luni
8.	Specialist SSM; Tehnician SSM; Cadru tehnic PSI;	Interperii Lovire Strivire Tăiere	Cizme protecție cu bombu metalic și placă metalică intermediară antiperforare	12 luni	Haină vatuită impermeabilă cu glugă sau vestă vatuită impermeabilă	24 luni
			Bocanci de protecție cu bombu compozit, talpa antiderapantă	12 luni	Cizme protecție imblanite cu bombu metalic și placă intermediară antiperforare	24 luni
			Vesta reflectorizantă	24 luni	Casa de protecție	36 luni
			Pelerina de ploaie	24 luni	Sapca de protecție cu cozoroc	24 luni
			Ochelari de protecție	24 luni		
9.	Birou Protecția Mediului; Inginer ecolog; Inginer de mediu; Specialist managementul deșeurilor; Ecolog	Interperii Lovire Strivire Tăiere	Cizme protecție cu bombu metalic și placă metalică intermediară antiperforare	12 luni	Haină vatuită impermeabilă cu glugă sau vestă vatuită impermeabilă	24 luni
			Bocanci de protecție cu bombu compozit, talpa antiderapantă	12 luni	Cizme protecție imblanite cu bombu metalic și placă intermediară antiperforare	24 luni
			Pelerina de ploaie	24 luni	Salopetă compusă din bluza și pantalon cu pieptar față/spate	12 luni
			Ochelari de protecție	24 luni	Casa de protecție	36 luni
			Mănuși protecție riscuri mecanice	3 luni	Vesta reflectorizantă	24 luni
			Mănuși protecție riscuri chimice	3 luni		

10.	Amenajări Spații Verzi: Inginer; Florar decorator; Ingrijitor spații verzi; Instalator	Interperii Lovire Strivire Tăiere Zgomot Mușcătură	Salopetă compusa din bluza si pantalon cu pieptar fata/spate	12 luni	Haină vatuita impermeabila cu gluga sau vesta vatuita impermeabila	24 luni
			Bocanci de protectie cu bombeu compozit,talpa antiderapanta	12 luni	Cizme protectie imblanite cu bombeu metalic si placa intermediara antiperforare	24 luni
			Pelerina de ploaie	12 luni	Ochelari de protectie	24 luni
			Manuși protecție riscuri mecanice	6 luni	Viziera de protecție	24 luni
			Cizme de cauciuc	12 luni	Cizme protectie cu bombeu metalic si placa intermediara antiperforare	24 luni
			Căști protecție urechi, antifoane /dopuri antifonice	12 luni	Jambiere de protectie antimușcătura	24 luni

ALIMENTAȚIE DE PROTECȚIE
Acordată gratuit conform art.14 din Legea nr.319/2006

ANEXA NR. 14

Nr. crt	Criteriul	Tipul alimentelor	Cantitatea
1.	Expunere la metale toxice, pulberi,praf -ateliere,arhivă	lapte	0,5 l/zi/om
2.	Expunere la solvenți organici hepatotoxici -activități de vidanjare, stații de epurare, laboratoare	lapte	0,5 l/zi/om

MATERIALE IGIENICO - SANITARE
Acordate gratuit conform art.15 din Legea 319/2006

ANEXA NR.15

Categoria	Caracteristica sanitară a locului de muncă	Materiale igienico - sanitare
I	Procese de muncă ce se desfășoară în condiții de contact cu praf, fără degajare de substanțe chimice	
1.	Activități în stații de tratarea apei - preparare var	săpun 200 gr/lună/om
2.	Activități privind manipularea materialelor pulverulente	săpun 200 gr/lună/om
II	Procese de muncă ce au loc în condiții de contact direct cu unele substanțe iritante asupra pielii	
1.	Activități de prelucrarea lemnului	săpun 200 gr/lună/om
2.	Spălare, degresare, decapare din ateliere mecanice	săpun 200 gr/lună/om; pastă abrazivă pt.curățare mâini 400gr/trim./om; cremă de mâini cu glicerină 150 ml./luna/om
3.	Bobinaj motoare electrice	săpun 200 gr/lună/om

4.	Stații pompare apă potabilă	săpun 200 gr/lună/om; pastă abrazivă pt.curățare mâini 400gr/trim./om; cremă de mâini cu glicerină 150 ml./luna/om
5.	Întreținerea și repararea rețelei de apă potabilă	săpun 200 gr/lună/om; pastă abrazivă pt.curățare mâini 400gr/trim./om; cremă de mâini cu glicerină 150 ml./luna/om
6.	Activitatea de verificat, reparat apometre	săpun 200 gr/lună/om; pastă abrazivă pt.curățare mâini 400gr/trim./om; cremă de mâini cu glicerină 150 ml./luna/om
III	Procese de muncă ce au loc în condiții de contact direct cu substanțe infectate	
1.	Vidanjare și activități similare	săpun 200 gr/lună/om; pastă abrazivă pt.curățare mâini 400gr/trim./om; alcool sanitar 0,5 l./lună/om; cremă de mâini cu glicerină 150 ml./luna/om
2.	Verificare, curățare canale ape uzate	săpun 200 gr/lună/om; pastă abrazivă pt.curățare mâini 400gr/trim./om; alcool sanitar 0,5 l./lună/om; cremă de mâini cu glicerină 150 ml./luna/om
3.	Activități în stații de epurare	săpun 200 gr/lună/om; pastă abrazivă pt.curățare mâini 400gr/trim./om alcool sanitar 0,5 l./lună/om; cremă de mâini cu glicerină 150 ml./luna/om
IV	Locuri de muncă cu zgomot care poate afecta auzul	Căști de protecție urechi, antifoane