



APROB,
PRIM-MINISTRU,
ILIE - GAVRIL BOLOJAN

MEMORANDUM

De la: **CSEKE ATTILA,**
ministru dezvoltării, lucrărilor publice și administrației

Avizat: **TÁNCZOS BARNA,** viceprim-ministru
ALEXANDRU NAZARE, ministru finanțelor

Tema: Aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială, ocupării posturilor vacante și a creșterii numărului de personal și a cheltuielilor de natură salarială ca urmare a dezvoltării activității, în conformitate cu dispozițiile art. XXXVI, alin. (2), (3) și (4) din OUG nr. 89/2025 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, reglementarea unor măsuri fiscal-bugetare, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, după caz, pentru 36 de operatori economici

A. Context legislativ

1. Dispozițiile art. XXXVI. alin. (2) - (4) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 89/2025 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, reglementarea unor măsuri fiscal-bugetare, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, prevăd următoarele:

(2) „În anul 2026, operatorii economici care aplică prevederile Ordonanței Guvernului nr. 26/2013, aprobată cu completări prin Legea nr. 47/2014, cu modificările și completările ulterioare, pot crește cheltuielile de natură salarială față de nivelul realizat în anul 2025 cu sumele reprezentând creșteri ale cheltuielilor de natură salarială aferente cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, pe baza unei analize temeinic justificate, după

aprobarea de către Guvern prin memorandum. Creșterile se pot acorda începând cu luna următoare aprobării memorandumului și nu pot depăși lunar nivelul acestui indice. Pot solicita aprobarea Guvernului următorii operatori economici:

a) care nu au înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31 decembrie 2025 și nu prevăd în anul 2026 pierderi și plăți restante;

b) care au înregistrat pierderi și/sau plăți restante la data de 31 decembrie 2025 și prevăd reducerea pierderilor realizate la data de 31 decembrie 2025 cu cel puțin dublul sumelor programate pentru majorarea cheltuielilor de natură salarială, precum și reducerea plăților restante cu cel puțin 20% față de nivelul realizat la data de 31 decembrie 2025, după caz;

c) care au beneficiat de subvenții/transferti în anul 2025 pentru activitatea operațională de la bugetul de stat/local, după caz, cu condiția ca sumele reprezentând creșteri salariale conform lit. a) și b) să fie suportate din venituri proprii, cu reflectarea în creșterea acestora în mod corespunzător.

(3) În anul 2026, operatorii economici care aplică prevederile Ordonanței Guvernului nr. 26/2013, aprobată cu completări prin Legea nr. 47/2014, cu modificările și completările ulterioare, **pot ocupa posturile vacante existente la finele anului 2025**, conform procedurilor existente la nivelul acestora, cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială, **după aprobarea de către Guvern prin memorandum, pe baza unei analize temeinic justificate**, ținând cont de cel puțin următoarele aspecte:

a) operatorii economici care în anul 2025 nu au înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31 decembrie 2025, cu condiția să nu prevadă în anul 2026 pierderi și plăți restante;

b) operatorii economici care au înregistrat pierderi și/sau plăți restante la data de 31 decembrie 2025, cu condiția ca aceste sume să se reflecte în creșterea veniturilor din exploatare în mod corespunzător.

(4) În anul 2026, operatorii economici care aplică prevederile Ordonanței Guvernului nr. 26/2013, aprobată cu completări prin Legea nr. 47/2014, cu modificările și completările ulterioare, **pot crește numărul de personal față de cel realizat în anul 2025 și cheltuielile de natură salarială aferente, numai în cazul dezvoltării activității acestora, după aprobarea de către Guvern prin memorandum, pe baza unei analize temeinic justificate**, ținând cont de cel puțin următoarele aspecte:

a) operatorii economici care în anul 2025 nu au înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31 decembrie 2025, cu condiția să nu prevadă în anul 2026 pierderi și plăți restante;

b) operatorii economici care au înregistrat pierderi și/sau plăți restante la data de 31 decembrie 2025, cu condiția ca aceste sume să se reflecte în creșterea veniturilor din exploatare în mod corespunzător.

(...)

(7) În cazul regiilor autonome și al societăților din subordinea, coordonarea sau sub autoritatea autorităților administrației publice locale, memorandumurile prevăzute la alin. (2)-(4) vor fi inițiate, în condițiile legii, de Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației, ca urmare a solicitării justificate a autorității publice tutelare, și supuse aprobării Guvernului”.

I. Aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială și a ocupării posturilor vacante existente la finele anului 2025 pentru societatea ACET S.A. Suceava

1. INTRODUCERE:

ACET S.A. Suceava a fost înființată, ca regie autonomă, la 1 martie 1991, preluând responsabilitățile structurilor administrative locale care gestionau serviciile de apă și de canalizare. În anul 1998, statutul organizației se schimbă din regie în societate comercială, iar din anul 2010 societatea devine operator regional pe aria județului Suceava.

Operatorul regional ACET SA Suceava este o societate reglementată de Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, cu capital social deținut integral de

unități administrativ-teritoriale și își desfășoară activitatea în baza Legii 51/2006 a serviciilor comunitare de utilități publice și Legii 241/2006 a serviciului de alimentare cu apă și de canalizare.

ACET SA Suceava își desfășoară activitatea în baza Contractului de delegare a gestiunii serviciilor publice de alimentare cu apă și de canalizare nr. 17/5013 din 13.04.2010 încheiat între Asociația de Dezvoltare Intercomunitară *Asociația Județeană pentru Apă și Canalizare Suceava* și ACET SA Suceava, pe baza căruia au fost concesionate sistemele de alimentare cu apă și de canalizare, contract atribuit direct, cu respectarea regulilor „in-house”.

În baza acestui contract ACET SA prestează serviciile publice de alimentare cu apă și canalizare – epurare în municipiile: Suceava, Fălticeni, Câmpulung Moldovenesc, Vatra Dornei și Rădăuți, în orașele: Gura Humorului, Siret, Solca, Liteni și Salcea și în comunele: Ipotești, Moara, Boroaia, Baia și Volovăț.

De asemenea, ACET SA vinde apă în vederea redistribuirii în alte sisteme, în următoarele localități, unde există contracte de furnizare încheiate cu comunele: Berchișești, Cornu Luncii, Burla, Frătăuții Vechi, Fântâna Mare, Preutești, Horodnic de Sus, Pătrăuți, Rădășeni, Bunești, Hârtop, Grămești și cu orașul Dolhasca.

În comuna Ciprian Porumbescu se furnizează apă având încheiat contract de furnizare cu societatea de Apă Canal - Ciprian Porumbescu. În plus, furnizăm apă în comunele/satele Șcheia, Măzănăiești, Lucăcești, Drăgoiești, Brăiești, Măneuți și Sadova, unde există contracte individuale încheiate cu clienții/consumatorii.

ACET SA și-a asumat misiunea de a asigura servicii de înaltă calitate clienților și consumatorilor săi fără a prejudicia resursele naturale limitate, mediul înconjurător, securitatea și sănătatea populației. Activitatea societății este coordonată din Suceava, iar operarea în județ este organizată prin cele 6 agenții din: Câmpulung Moldovenesc, Fălticeni, Gura Humorului, Siret, Vatra Dornei și Rădăuți, asigurând servicii de alimentare cu apă și canalizare pe aria de operare, care are un număr de 261.211 locuitori.

În perioada **2006-2024** ACET SA Suceava a accesat și finalizat programe cu finanțare din fonduri UE în sumă de **177.072.391** euro astfel:

- 1) Programul de dezvoltare a infrastructurii în orașele mici și mijlocii din România – SAMTID (faza II) - *Reabilitarea sistemului de alimentare cu apă în județul Suceava* perioada 18.01.2006 – 11.08.2010 în valoare de 11.456.840 euro Euro;
- 2.) Programul *Reabilitarea și modernizarea sistemelor de alimentare cu apă și de apă uzată din orașul Suceava* - Măsura ISPA 2005/RO/16/P/PE/004, perioada 29.11.2005 – 31.12.2011 în valoare de 50.218.386 euro;
- 3) Proiectul POS-Mediu Etapa I și POS Mediu Etapa II *Extinderea și reabilitarea infrastructurii de apă și apă uzată în județul Suceava în perioada 05.07.2011-28.02.2022* în valoare de 95.293.797 euro;
- 4) Programul POIM „Dezvoltarea infrastructurii de apă și apă uzată din Județul Suceava în perioada 2014 – 2020 – etapa I finalizata valoare euro (denumirea) : perioada 31.12.2019-31.12.2023 valoare: 17.509.702 Euro;
- 5) Proiectul „*Instalare parc fotovoltaic pentru asigurarea consumului de energie electrică la Stația de captare apă Berchișești*”, perioada 07.07.2023-31.12.2024 2.593.666 euro.

În prezent, operatorul ACET SA Suceava **implementează** Proiectul PDD „Dezvoltarea infrastructurii de apă și apă uzată în județul Suceava, în perioada 2014-2020”etapa II, perioada 26.04.2024-31.12.2029 în valoare de **309.218.182 euro**.

La finalizarea acestui proiect, estimată pentru anul 2029, valoarea totală a fondurilor europene accesate de ACET SA Suceava va fi de 486.290.573 euro.

2. Aprobarea majorării cheltuielilor de natură salarială față de nivelul realizat în anul 2025 cu sumele reprezentând creșteri ale cheltuielilor de natură salarială aferente cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 (6,5%), conform articolului XXXVI alin (2) litera (a) din din cadrul O.U.G 89/2025 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, reglementarea unor măsuri fiscal-bugetare, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative.

Societatea ACET SA Suceava nu a înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31 decembrie 2025 și nu prevede în anul 2026 pierderi și plăți restante.

Nr crt .	INDICATORI	Aprobat bvc 2025	Preliminat 2025	Program 2026	% Program 2026/Preliminat 2025
1	Venituri totale, din care:	162.127.180	164.202.600	199.326.300	121,39
1.1	Venituri din exploatare	161.977.180	163.662.600	199.086.300	121,64
1.2	Venituri din subventii	-	-	-	-
2	Cheltuieli totale, din care:	151.030.570	144.334.100	172.943.000	119,82
2.1	Cheltuieli de natura salariala	74.242.800	70.147.300	73.026.740	104,10
2.1.1	Cheltuieli cu salariile	63.566.310	61.017.770	61.838.240	101,34
2.1.2	Bonusuri	10.676.490	9.129.530	11.188.500	122,55
3	Rezultat brut	11.096.610	19.868.500	26.383.300	132,79
4	Plăți restante	-	-	-	-
5	Creanțe restante	14.770.000	12.707.924	12.430.000	97,81
6	Număr mediu de salariați	808	779	779	100
7	Numar de personal la finele anului	814	789	789	100
8	Castigul mediu brut lunar pe salariat determinat pe baza cheltuielilor de natura salarială	7657	7504	7812	104,10
9	Castigul mediu brut lunar pe salariat determinat conform OG nr. 26/2013	7291	7200	7353	102,13
10	Productivitatea muncii	200.467	210.093	255.566	121,64

Propunem majorarea cheltuielilor de natură salarială în anul 2026 cu suma de lei, calculată astfel: $2.659.752 = 70.147.300 / 12 * 7 \text{ luni} * 6,5 / 100$, reprezentând creșterea cheltuielilor de natură salarială față de nivelul realizat în anul 2025, cu maximum indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026.

Solicitarea este motivată de următoarele:

- a) Referitor la politica salarială, până în anul 2024 societății ACET SA Suceava i s-au aplicat prevederile Ordonanței nr. 26/2013 privind întărirea disciplinei financiare la nivelul unor operatori economici la care statul sau unitățile administrativ-teritoriale sunt acționari unici ori majoritari respectiv ale art .7 alin.1 „Anual, prin legea bugetului de stat se stabilesc obiective de politică salarială pe baza cărora operatorii economici fundamentează indicatorii din bugetele de venituri și cheltuieli”.

Astfel conform prevederilor Legii 421/2023 privind bugetul de stat pe anul 2024 art 73 alin 1 litera a) „Pentru anul 2024, operatorii economici cărora li se aplică prevederile art. 9 alin. (1) lit. b) și alin. (3) din Ordonanța Guvernului nr. 26/2013 cu modificările și completările ulterioare, pot prevedea, în bugetul de venituri și cheltuieli pe anul 2024, majorarea cheltuielilor de natură salarială față de nivelul programat în ultimul buget de venituri și cheltuieli aprobat conform prevederilor legale cu sumele reprezentând creșteri ale cheltuielilor de natură salarială aferente indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2024.

Indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2024 a fost de 6 % . În plus, în anul 2024 s-au aplicat și prevederile Legii 296/2023, modificată prin O.U.G 31/2024, ceea ce a determinat o „înghețare” a valorii tichetelor de masă acordate în societatea noastră, la nivelul de 35 lei/zi lucrată, începând din august 2023 și până în prezent. În această perioadă valoarea unui tichet s-a majorat la 40 de lei, în ianuarie 2024 și la 45 de lei, în decembrie 2025, neacordarea acestor majorări a generat nemulțumiri în rândul salariaților și diminuarea veniturilor bugetului de stat.

- b) În anul 2025 s-au aplicat prevederile **Ordonanței de urgență nr. 156/2024 privind unele măsuri fiscal-bugetare în domeniul cheltuielilor publice pentru fundamentarea bugetului general consolidat pe anul 2025, pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru prorogarea unor termene, modificată prin O.U.G 4/2025**, prin care s-a derogat aplicarea prevederilor Ordonanței 26/2013, astfel că obiectivele de politică salarială aplicabile la fundamentarea și elaborarea bugetelor de venituri și cheltuieli pe anul 2025 s-au stabilit prin această ordonanță de urgență.

Aceste prevederi au „înghețat” salariile la nivelul anului 2024, iar tichetele de masă la nivelul anului 2023. Practic, în anul 2025, au beneficiat de creșteri salariale doar angajații care au fost încadrați cu salariul minim pe economie.

În perioada 01.01.2023-31.12.2025, conform prevederilor legale a avut loc o majorare a salariului minim cu 1.050 lei brut, cu o creștere de 35% , conform tabelului de mai jos .

Perioada	Salariul minim brut	Creștere față de 01.01.2023
01.01.2023	3.000	-
01.10.2023	3.300	10%
01.07.2024	3.700	23%
01.01.2025	4.050	35%
Estimat 01.07.2026	4.325	44%

Deși măsura creșterii salariului minim brut pe economie este perfect justificată, această creștere, datorită prevederilor legale invocate, nu a putut fi corelată cu creșterea celorlalte salarii brute din cadrul societății noastre. În acest fel s-au creat grave dezechilibre în cadrul salarizării celorlalte categorii de personal, determinând egalizarea unor salarii, devenind dificilă departajarea pe studii, respectiv competențe.

Aceasta a determinat o creștere a numărului celor încadrați la salariul minim pe economie de la 277 persoane la 01.07.2024 la 365 la 01.01.2025, reprezentând 45,51% din numărul existent. Un procent de 46 % personal remunerat la nivelul salariului minim indică o subevaluare a resursei umane în contextul unor servicii publice esențiale ce presupun competențe tehnice, responsabilitate ridicată și conformare la numeroase reglementări. Precizăm că această creștere nu a fost determinată de recrutarea de personal nou ci de egalizarea grilelor de salarizare.

c) Grila de salarizare a ACET SA Suceava la 31.12.2023 avea 6 trepte și 8 clase.

Ca urmare a creșterii salariului minim (în anul 2024 și în anul 2025) s-a ajuns la egalizare pentru treptele:

- muncitori (necalificați, calificați din activitatea de exploatare, întreținere și reparații, șoferi);
- personal încadrat în funcții pentru care condiția de pregătire este minim liceul;
- personal de specialitate încadrat pe funcții pentru care condiția de pregătire este minim postliceală sau asimilat, școala de maiștri sau asimilat, iar diferențele pentru cei cu condiția de pregătire studii superioare să fie ne semnificative.

Cu titlu de exemplu, un inginer, economist, jurist, categoria II-a are un salariu brut de 4603 lei căruia îi corespunde un salariu net de 2749 lei, în condițiile în care coșul minim lunar pentru o persoană (conform datelor statistice) a ajuns în toamna anului 2025 la 4.322 lei.

În aceste condiții angajarea de muncă calificată și înalt calificată a devenit o misiune grea, salariile nu sunt atractive nici pentru debutanți (salariul minim - de la primele clase din grilă) nici pentru cei cu experiență, pentru că salariul oferit este mult sub nivelul pieței. În plus, având în vedere legislația privind politica salarială a ultimilor ani, când practic s-a eliminat indexarea salariilor sau orice alt mecanism de creștere, nu există nici o garanție pentru posibilitatea majorării acestuia în următorii ani.

Totodată, menționăm faptul că, în conformitate cu articolul 164 punctul 8 din Codul Muncii „salariul de bază minim garantat în plată, stabilit prin hotărâre a guvernului, poate fi acordat unui salariat pe o perioadă de maximum 24 de luni”.

ACET SA Suceava are în prezent un număr de 257 salariați care intră sub incidența prevederilor articolului menționat, acest număr fiind determinat în mare parte de imposibilitatea creșterii nivelului salariilor în anul 2025.

Nu în ultimul rând, subliniem faptul că valoarea câștigului salarial mediu brut pe anul 2025 a fost în cadrul societății ACET SA **Suceava de 7.200 lei**, în condițiile în care, conform datelor statistice disponibile în prezent (ianuarie 2025-decembrie 2025), acest indicator a fost **de 9.186 lei** pe total activități, iar pe codul caen principal al activității desfășurate – captarea, tratarea și distribuția apei a fost de **8.400 lei**. Aceste cifre evidențiază existența unor dezechilibre semnificative în aprecierea și remunerarea muncii, care generează nemulțumiri în rândul salariaților și dificultăți majore în atragerea și recrutarea personalului.

Precizăm că această creștere a cheltuielilor de natură salarială cu suma de **3.419.680 lei**:

- nu are niciun efect asupra bugetului de stat sau bugetelor unităților administrativ-teritoriale care sunt acționari deoarece **societatea ACET SA nu beneficiază de subvenții în vederea desfășurării activității operaționale**. Desfășurarea activității economice și asigurarea fondurilor privind cheltuielile societății (care includ și cheltuielile cu personalul) se face exclusiv din surse proprii;

- nu determină înregistrarea de pierderi în anul 2026.

Dimpotrivă, prin calcularea impozitului pe salarii, a contribuției de asigurări sociale și de sănătate și a contribuției asiguratorii de muncă s-ar asigura plăți suplimentare la bugetul de stat în sumă de aproximativ 1.620.000 lei.

3. Aprobarea ocupării posturilor vacante existente la finele anului 2025, conform procedurilor existente, cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială, conform articolului XXXVI alin (3) litera(a), din cadrul O.U.G 89/2025 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, reglementarea unor măsuri fiscal-bugetare, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative.

În prezent, ACET S.A. Suceava se confruntă cu un deficit de personal, ca urmare a vacanțării pe parcursul anului 2025 a unui număr de 36 posturi, cauzat de încetarea contractelor individuale de muncă, prin demisii, pensionări, acordul părților, etc.

O parte din aceste posturi vacante nu au putut fi ocupate ca urmare a faptului că, deși s-au organizat concursuri nu s-a putut selecta personal care să corespundă cerințelor, ca urmare a salariilor și bonusurile reduse oferite.

În vederea desfășurării în bune condiții a activității în cadrul societății este imperios necesară deblocarea posturilor și ocuparea acestora cu personal calificat, având în vedere faptul că vacantarea acestora a determinat:

- redistribuirea sarcinilor și în consecință, încărcarea excesivă cu atribuții a personalului existent;
- la personalul de exploatare și reparatii acumularea de ore suplimentare peste limita de 32 de ore pe săptămână, imposibilitatea recuperării acestora în termen de 90 de zile, aceasta determinând dublarea plății acestora și implicit creșterea cheltuielilor cu salariile.

Prezenta solicitare vizează obținerea aprobării Guvernului pentru deblocarea de posturi, cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială, conform reglementărilor legale aplicabile.

Solicitarea întocmirii memorandumului vizează ocuparea prin deblocare a unor posturi specifice următoarelor domenii:

- Stații de tratare apă potabilă;
- Stații de epurare ape uzate;
- Rețele de distribuție apă și canalizare;
- Secții de mentenanță instalații, mecanică, auto, imobile;
- Sistem SCADA/Electrice/Automatizări

Ocuparea posturilor vacante cu personal cu studii și calificare corespunzătoare cerințelor postului și care îndeplinesc condițiile necesare, se va realiza prin aplicarea procedurilor de selecție și recrutare existente la nivelul societății.

În cadrul **Direcției Exploatare**, se solicită deblocarea a 25 posturi pentru a asigura desfășurarea continuă a activităților de exploatare a sistemelor de apă și canalizare (tratare și distribuție apă potabilă, colectare și epurare ape uzate, mentenanța lor, etc.), precum și culegerea și furnizarea informațiilor privind operarea acestor sisteme:

1. Pentru coordonarea și exploatarea curentă, în condiții optime a tehnologiilor de producere a apei potabile, în scopul furnizării serviciilor de alimentare cu apă la cantitățile cerute, în mod continuu și de calitate este necesară deblocarea a 3 posturi:
 - ✓ Locul de muncă: Secția Apă – 3 persoane (1 inginer TESA + 2 operatori hidraulici Mihoveni).
2. Pentru exploatarea curentă, în condiții optime a stațiilor de epurare, în scopul epurării apelor uzate, tratării și depozitării finale a nămolurilor, în mod continuu și la nivelul calitativ stabilit în actele de reglementare pe întreaga arie de operare este necesară deblocarea a 4 posturi, din care unul unic:
 - ✓ Locul de muncă: Secția Canal Epurare – Stația de Epurare – 4 persoane (1 maestru (post unic) + 1 operator tratare – Suceava, 1 electrician – Fălticeni, 1 operator tratare – Rădăuți).
3. Pentru întreținerea și mentenanța rețelelor de alimentare cu apă și canalizare pe întreaga arie de deservire a societății, în vederea satisfacerii necesităților clienților, adăugând valoare serviciilor prestate, în mod continuu și la nivelul calitativ stabilit în actele de reglementare, este necesară deblocarea a 10 posturi:
 - ✓ Locul de muncă: Secția Mentenanță Rețele:
 - Rețele Apă – 3 persoane (2 instalatori + 1 lăcătuș mecanic);
 - Rețele Canal – 3 persoane (2 instalatori + 1 drenor canalist);
 - Rețele Apă Canal Agenții – 4 persoane (2 instalatori Fălticeni + 1 instalator Rădăuți + 1 instalator Siret).
4. Pentru desfășurarea proceselor de mentenanță a utilajelor și instalațiilor mecanice, a instalațiilor tehnologice, pentru exploatarea, întreținerea și repararea autovehiculelor/utilajelor din cadrul societății, cu scopul funcționării continue a acestora la parametri normali de lucru, este necesară deblocarea a 6 posturi:

- ✓ Locul de muncă: Secția Menținanță Generală: – 6 persoane (3 conducători auto + 1 strungar + 1 instalator + 1 instalator).
5. Pentru desfășurarea proceselor de exploatare și menținanță a echipamentelor de automatizare, a aparatelor și instalațiilor electrice, a aparatelor de măsură și control din cadrul societății, cu scopul funcționării continue a acestora la parametri normali de lucru, este necesară deblocarea unui post:
 - ✓ Locul de muncă. SCADA / Electrice / Automatizări – 1 persoană (1 inginer).
 6. Pentru coordonarea întregii activități de administrare și exploatare a sistemelor de alimentare cu apă și canalizare - epurare, din municipiul Vatra Dornei, este necesară deblocarea unui post unic:
 - ✓ Locul de muncă. Agenția Vatra Dornei – 1 persoană (1 director).

În cadrul **Direcției Comerciale**, se solicită deblocarea a 4 posturi pentru a asigura desfășurarea și organizarea activității de constituire a producției, de încheiere contracte de furnizare/prestare a serviciului de alimentare cu apă și de canalizare, a activității de metrologie/contorizare, pentru toată zona de operare:

1. Pentru actualizarea continuă a contractelor cu utilizatorii și a bazei de date cu aceștia, precum și pentru încheierea de contracte noi de furnizare cu utilizatorii din zonele ce vor fi preluate în exploatare, ca urmare a lucrărilor de extindere a rețelelor publice, este necesară deblocarea unui post.
 - ✓ Locul de muncă: Serviciul Contracte: – 1 persoană (1 inginer).
2. Pentru înlocuirea la termen a contoarelor de bransament, pentru necesitatea de a ajunge la zi cu termenul de valabilitate metrologică a contoarelor de apă montate în sistemul de distribuție, respectiv pentru rezolvarea evenimentelor ce apar la nivelul buclei de contorizare, este necesară deblocarea unui post
 - ✓ Locul de muncă: Serviciul Metrologie, Contorizare: – 1 persoană (1 instalator).
3. Pentru asigurarea citirilor de contoare la termen în localitățile Fălticeni și Vatra Dornei, în vederea constituirii producției lunare, respectiv cantitatea de apă potabilă și apă uzată livrată/prelucată de la utilizatori, este necesară deblocarea a 2 posturi.
 - ✓ Locul de muncă: Serviciul Monitorizare Agenției: 2 persoane (2 cititor contoare apă).

În cadrul **Direcției Economice**, se solicită deblocarea a 3 posturi:

1. Pentru asigurarea operațiunilor financiar-contabile ale agenției Rădăuți, în conformitate cu prevederile legale în domeniu și cu politicile aprobate la nivelul societății, este necesară deblocarea unui post.
 - ✓ Locul de muncă: Serviciul Contabilitate: – 1 persoană (1 economist).
2. Pentru a asigura încasările facturilor emise către clienții (persoane juridice și persoane fizice) de la nivelul Agenției Fălticeni și plățile de numerar la casieria agenției, în baza documentelor emise, este necesară deblocarea unui post:
 - ✓ Locul de muncă: Serviciul Financiar: – 1 persoană (1 casier).
3. Pentru serviciul IT este necesară deblocarea unui post în vederea monitorizării rețelei pentru detectarea atacurilor cibernetice și pentru a asigura gestionarea infrastructurii IT existente:
 - ✓ Locul de muncă: Serviciul Tehnologia Informației: 1 persoană (1 inginer).

În cadrul **Direcției UIP - PDD**, se solicită deblocarea a 4 posturi, din care unul unic, pentru asigurarea condițiilor necesare pentru întocmirea documentațiilor de investiție cu finanțare prin PDD 2021 - 2027 sau alte programe cu finanțare externă, precum și de implementarea acestor programe:

1. Pentru organizarea și coordonarea activităților specifice pentru implementarea proiectelor de investiții cofinanțate prin Programul Dezvoltare Durabilă (PDD) 2021-2027 (derulare contracte de finanțare, coordonare contracte de consultanță și asistență tehnică, participare proces de achiziție contracte, etc);
- ✓ Locul de muncă: Serviciul UIP - PDD: – 4 persoane (1 șef serviciu – post unic + 3 ingineri).

Dorim să mai menționăm faptul că, în conformitate cu prevederile punctului **1.7 - Dezvoltarea serviciului de apă și canalizare** din „Strategia privind dezvoltarea Serviciului public de alimentare cu apă și de canalizare și a Serviciului public inteligent alternativ pentru procesarea apelor uzate din cadrul unităților administrativ-teritoriale membre ale Asociației Județene pentru Apă și Canalizare Suceava” aprobată prin Hotărârea A.G.A. A.J.A.C. Suceava nr. 1 din 28.01.2026, ACET SA Suceava, în calitate de Operator Regional, are următoarele priorități:

- Reducerea pierderilor de apă în sistemul aflat în operarea acestuia, la ora actuală, ACET SA având pierderi în proporție de aproximativ 65% din apa captată și tratată la nivel de Operator;
- Reducerea numărului de întreruperi în furnizarea apei potabile către consumatori și a duratei acestor întreruperi;
- Preluarea în operare a serviciilor de apă și de canalizare a tuturor UAT-urilor aflate în aria de delegare, în intervalul 2026-2029;
- Sprijinirea autorităților locale la înființarea sistemelor de alimentare cu apă și de canalizare în UAT-urile din aria de delegare unde nu există infrastructură existentă de apă și apă uzată (rețele de apă și apă uzată, inclusiv branșamente și racorduri, stații de tratare apă, stații de pompare apă, stații de epurare, stații de pompare apă uzată etc.);
- Extinderea rețelilor de apă și de canalizare din aria de delegare în vederea furnizării acestor servicii unui număr cât mai mare de abonați.

Luând în considerare orizontul de timp limitat, toate aspectele prezentate anterior necesită un efort substanțial din partea Operatorului, atât din punct de vedere financiar cât și din punctul de vedere al resursei umane alocate în vederea îndeplinirii respectivelor priorități.

Asociația de Dezvoltare Intercomunitară „Asociația Județeană pentru Apă și Canalizare Suceava”, ca formă de asociere între localitățile din aria de operare, a primit un mandat din partea membrilor săi de a exercita în numele și pe seama lor atribuțiile și responsabilitățile legate de serviciile acestora de alimentare cu apă și de canalizare, precum și drepturi de control asupra Operatorului Regional. Prin Contractul de delegare nr. 17/5013/13.04.2010 a fost delegată către ACET SA Suceava gestiunea serviciilor de alimentare cu apă și de canalizare. Societatea nu are sucursale. Activitatea se desfășoară în mai multe sedii datorită ariei de operare a serviciilor de apă și apă uzată.

În anul 2026 estimăm că va fi extinsă aria de operare prin preluarea de noi sisteme de alimentare cu apă și canalizare, ceea ce va presupune creșterea numărului de personal cu un număr estimat de 30 de persoane. În conformitate cu prevederilor art. XXXVI, alin. 4 din O.U.G 89/2025, punctul 4, vă informăm că vom întocmi un nou memorandum prin care vom solicita creșterea numărului de personal și a cheltuielilor de natură salarială față de nivelul realizat în 2025.

Etapizarea completării posturilor vacante și modul de calcul al cheltuielilor de natura salarială aferente acestor posturi sunt prezentate în tabelul inclus în memorandum. Totalul cheltuielilor de natură salarială se va suplimenta cu suma de 2.420.456 lei (din care 126.135 lei reprezentând creșterea cu indicele de 6,5%).

Tabelul cu fundamentarea principalilor indicatori pentru anul 2026 actualizat cu creșterile cheltuielilor de natura salarială se prezintă astfel:

Nr crt .	INDICATORI	Aprobat btc 2025	Preliminat/ realizat 2025	Program 2026	%

					Program 2026/Preliminat 2025
1	Venituri totale, din care:	162.127.180	164.202.600	199.326.300	121,39
1.1	Venituri din exploatare	161.977.180	163.662.600	199.086.300	121,64
1.2	Venituri din subventii	-	-	-	-
2	Cheltuieli totale, din care:	151.030.570	144.334.100	178.023.208	123,34
2.1	Cheltuieli de natura salariala	74.242.800	70.147.300	78.106.948	111,35
2.1.1	Cheltuieli cu salariile	63.566.310	61.017.770	66.563.115	109,09
2.1.2	Bonusuri	10.676.490	9.129.530	11.543.833	126,44
3	Rezultat brut	11.096.610	19.868.500	21.303.002	107,22
4	Plăți restante	-	-	-	-
5	Creanțe restante	14.770.000	12.707.924	12.430.000	97,81
6	Număr mediu de salariați	808	779	812	104,23
7	Numar de personal la finele anului	814	789	825	104,56
8	Castigul mediu brut lunar pe salariat determinat pe baza cheltuielilor de natura salarială	7657	7504	8.016	106,82
9	Castigul mediu brut lunar pe salariat determinat conform OG nr. 26/2013	7291	7200	7563	105.04
10	Productivitatea muncii	200.467	210.093	245.180	116,70

Analizând cifrele de mai sus se observă că și după acordarea creșterii cheltuielilor de natură salarială, reprezentând maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 de 6,5 %, se menține o diferență semnificativă, în cuantum de 759 lei între nivelul castigului înregistrat pe codul caen principal al activității desfășurate – captarea, tratarea și distribuția apei, realizat în anul 2025 de 8400 lei și cel prognozat a fi realizat de ACET SA Suceava în anul 2026 de 7.563 lei. Comparând câștigul mediu prognozat a fi realizat de ACET SA pentru anul 2026 de 7.563 lei cu nivelul câștigului mediu realizat pe total activități ale economiei de 9.186, diferență este de 1.545 lei.

Persistența acestor diferențe salariale generează o discrepanță salarială între nivelul înregistrat în societate, atât cu cel înregistrat pe toate sectoarele economiei, cât și cu cel înregistrat în sectorul specific de activitate, cu efect direct asupra motivației personalului, existând riscul de migrație a forței de muncă specializate.

Creșterea salariului de încadrare după acordarea acestei majorări va varia la nivel individual între 265 lei și 520 lei brut, respectiv 165 lei și 304 lei net, reprezentând o ajustare salarială limitată dar foarte necesară.

Integrăm în prezentul memorandum documentele solicitate ulterior de consilierii MDLPA :

PROIECTUL BUGETULUI DE VENITURI ȘI CHELTUIELI PE ANUL 2026

lei

		INDICATORI	Nr. rd.	Preliminat an 2025	Propuneri an 2026	%
0	1	2	3	4	5	6 = 5/4
I		VENITURI TOTALE (rd. 1 = rd. 2 + rd. 5)	1.	164.202.600	199.326.300	121,39
	1	Venituri totale din exploatare, din care:	2.	163.662.583	199.086.300	121,64
		a) subvenții cf. prevederilor legale în vigoare	3.	0		
		b) transferuri cf. prevederilor legale în vigoare	4.			
	2	Venituri financiare	5.	540.017	240.000	44,44
II		CHELTUIELI TOTALE (rd.6 = rd.7+ rd. 19)	6.	144.334.100	172.943.000	119,82
	1	Cheltuieli de exploatare, (Rd.7=Rd.8+Rd.9+Rd.10+Rd.18) din care:	7.	144.333.688	172.943.000	119,82
		A. Cheltuieli cu bunuri și servicii	8.	58.155.997	77.767.300	133,72
		B. Cheltuieli cu impozite, taxe și vărsăminte asimilate	9.	5.505.815	6.869.070	124,76
		C. Cheltuieli cu personalul (Rd.10=Rd.11+Rd.14+Rd.16+Rd.17), din care:	10.	73.084.650	75.685.780	103,56
		C0 Cheltuieli de natură salarială(Rd.11=Rd.12+Rd 13)	11.	70.147.300	73.026.740	104,10
		C1 Cheltuieli cu salariile	12.	61.017.770	61.838.240	101,34
		C2 Bonusuri	13.	9.129.530	11.188.500	122,55
		din care: participarea salariaților la profit+ alte ch.sociale prevăzute de art.25 din Legea nr.227/2015	13. a	2.844.813	4.291.900	150,87
		C3 Alte cheltuieli cu personalul, din care:	14.	-40.359	0	0,00
		- cheltuieli cu plăți compensatorii aferente disponibilizărilor de personal	15.	0	0	

		C4	Cheltuieli aferente contractului de mandat și a altor organe de conducere și control, comisii și comitete	16.	1.556.533	1.239.780	79,65
		C5	Cheltuieli cu contribuțiile datorate de angajator	17.	1.421.176	1.419.260	99,87
		D.	Alte cheltuieli de exploatare	18.	7.587.226	12.620.850	166,34
	2		Cheltuieli financiare	19.	412	0	
III			REZULTATUL BRUT (profit/pierdere) (Rd.20=Rd.1-Rd.6)	20	19.868.500	26.383.300	132,79
IV	1		IMPOZIT PE PROFIT CURENT	21.	3.116.000	4.560.000	146,34
	2		IMPOZIT PE PROFIT AMÂNAT	22.			
	3		VENITURI DIN IMPOZITUL PE PROFIT AMÂNAT	23.			
	4		IMPOZITUL SPECIFIC UNOR ACTIVITĂȚI	24.			
	5		ALTE IMPOZITE NEPREZENTATE LA ELEMENTELE DE MAI SUS	25.			
V			PROFITUL/PIERDEREA NETĂ A PERIOADEI DE RAPORTARE (Rd.26=Rd.20-Rd.21-Rd.22+Rd.23-Rd.24-Rd.25), din care:	26.	16.752.500	21.823.300	130,27
	1		Rezerve legale	27.	0	0	
	2		Alte rezerve reprezentând facilități fiscale prevăzute de lege	28.			
	3		Acoperirea pierderilor contabile din anii precedenți	29.			
	4		Constituirea surselor proprii de finanțare pentru proiectele cofinanțate din împrumuturi externe, precum și pentru constituirea surselor necesare rambursării ratelor de capital, plății dobânzilor, comisioanelor și altor costuri aferente acestor împrumuturi	30.	6.465.479	7.538.080	116,59
	5		Alte repartizări prevăzute de lege	31.	0	0	
	6		Profitul contabil rămas după deducerea sumelor de la rd. 27, 28, 29, 30, 31 (Rd.32=Rd.26-(Rd.27 la Rd.31)>=0).	32.	10.287.020	14.285.220	138,87
	7		Participarea salariaților la profit în limita a 10% din profitul net, dar nu mai mult de nivelul unui salariu de bază mediu lunar realizat la nivelul operatorului economic în exercițiul financiar de referință	33.	1.200.000	1.430.000	119,17

	8		Minimum 50% vârsăminte la bugetul de stat sau local în cazul regiilor autonome, ori dividende cuvenite acționarilor, în cazul societăților/companiilor naționale și societăților cu capital integral sau majoritar de stat, din care:	34.	5.143.518	7.142.600	138,87
		a)	dividende cuvenite bugetului de stat	35.			
		b)	dividende cuvenite bugetului local	36	5.143.518	7.142.600	138,87
		c)	dividende cuvenite altor acționari	37.			
	9		Profitul nerepartizat pe destinațiile prevăzute la rd. 33 - rd. 34 se repartizează la alte rezerve și constituie sursa proprie de finanțare	38.	5.143.502	7.142.620	138,87
VI			VENITURI DIN FONDURI EUROPENE	39.	164.858	0	0,00
VII			CHELTUIELI ELIGIBILE DIN FONDURI EUROPENE, din care:	40.	164.858	0	0,00
		a)	cheltuieli materiale	41.			
		b)	cheltuieli cu salariile	42.	164.858	0	0,00
		c)	cheltuieli privind prestările de servicii	43.			
		d)	cheltuieli cu reclama și publicitate	44.			
		e)	alte cheltuieli (amortizare)	45.	0	0	
VIII			SURSE DE FINANȚARE A INVESTIȚIILOR, din care:	46.	275.903.177	277.475.021	100,57
	1		Alocații de la buget	47.	35.768.079	35.815.427	100,13
			alocații bugetare aferente plății angajamentelor din anii anteriori	48.			
IX			CHELTUIELI PENTRU INVESTIȚII	49.	275.903.177	277.475.021	100,57
X			DATE DE FUNDAMENTARE				
	1		Nr. de personal prognozat la finele anului	50.	789	789	100,00
	2		Nr. mediu de salariați total	51.	779	779	100,00
	3		Câștigul mediu lunar pe salariat (lei/persoană) determinat pe baza cheltuielilor de natură salarială Rd.52 = (Rd. 11-Rd. 13a)/rd.51)/12	52.	7.200	7.353	102,13
	4		Câștigul mediu lunar pe salariat (lei/persoană) determinat pe baza cheltuielilor de natură salarială, recalculat cf.O.G. nr.26/2013 si Legii Bugetului de stat	53.	7.200	7.353	102,14
	5		Productivitatea muncii în unități valorice pe total personal mediu (lei/persoană) (Rd.54 = Rd.2/Rd.51)	54.	210.093	255.566	121,64

6	Productivitatea muncii în unități valorice pe total personal mediu (lei/persoană), recalculată cf. Legii bugetului Rd.154 = $[(Rd.142-143-144)/Rd.149]$	55.	210.093	255.566	121,64
7	Productivitatea muncii în unități fizice pe total personal mediu (cantitate produse finite /persoană -m.c.apă potabilă / persoană	56.	13.952	13.858	99,32
8	Cheltuieli totale la 1000 lei venituri totale (Rd.57 = rd.6/rd. 1) x 1000	57.	879	868	98,71
9	Plăți restante	58.	0	0	
10	Creanțe restante	59.	12.094.561	12.430.000	102,77

Societatea ACET SA Suceava nu a înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31 decembrie 2025 și nu prevede în anul 2026 pierderi și plăți restante.

Tabelul cu fundamentarea principalilor indicatori pentru anul 2026 actualizat cu creșterile cheltuielilor de natura salariala determinate de indicele de (6.5%) și ocuparea posturilor existente la 31.12.2025 se prezintă astfel:

Nr crt .	INDICATORI	Aprobat bvc 2025	Preliminat/ realizat 2025	Program 2026	% Program 2026/Preliminat 2025
1	Venituri totale, din care:	162.127.180	164.202.600	199.326.300	121,39
1.1	Venituri din exploatare	161.977.180	163.662.600	199.086.300	121,64
1.2	Venituri din subventii	-	-	-	-
2	Cheltuieli totale, din care:	151.030.570	144.334.100	178.023.208	123,34
2.1	Cheltuieli de natura salariala	74.242.800	70.147.300	78.106.948	111,35
2.1.1	Cheltuieli cu salariile	63.566.310	61.017.770	66.563.115	109,09
2.1.2	Bonusuri	10.676.490	9.129.530	11.543.833	126,44
3	Rezultat brut	11.096.610	19.868.500	21.303.002	107,22
4	Plăți restante	-	-	-	-
5	Creanțe restante	14.770.000	12.707.924	12.430.000	97,81
6	Număr mediu de salariați	808	779	812	104,23
7	Numar de personal la finele anului	814	789	825	104,56
8	Castigul mediu brut lunar pe salariat determinat pe baza cheltuielilor de natura salarială	7657	7504	8.016	106,82

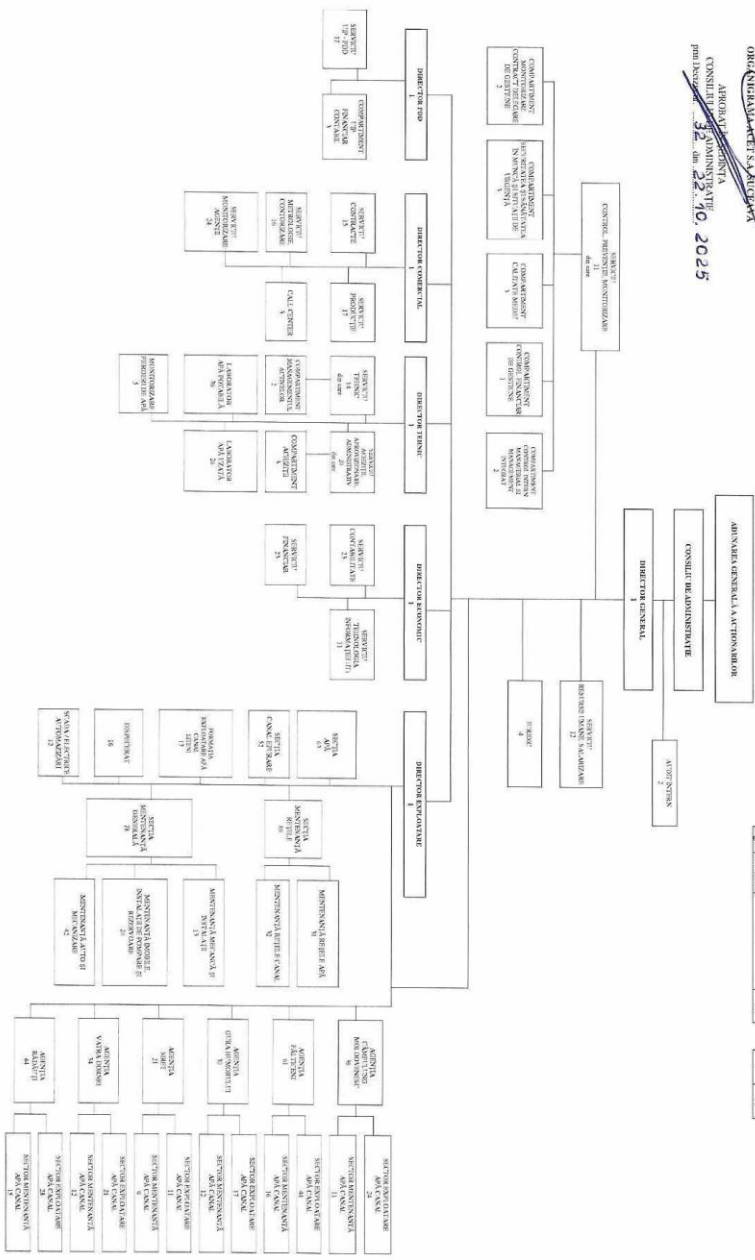
9	Castigul mediu brut lunar pe salariat determinat conform OG nr. 26/2013	7291	7200	7563	105.04
10	Productivitatea muncii	200.467	210.093	245.180	116,70

ACET S.A., C.I.F. R0713519, J1998000455331 Sucrava, 720183 Mihai Eminescu
tel. (0210) 261317 fax (0210) 297241, mobil 0722 813510 (0210) 634349, e-mail: secret@acets.ro, a.ro: www.acets.ro

~~ORGANIGRAMA CET'SA SUCCESTA~~

APPROBATEMENT
CONSULTING OF ADMIRALTY

32, din 22.10.2025



TOTAL PERSONAL NORMATE	
Agencia Suceava	592
Agencia CompuRing Moldova	36
Agencia Târgu Mureş	61
Agencia Gura Humorului	30
Agencia Sibiu	21
Agencia Vatra Doamnei	34
Agencia Râdăuţi	44

Forças de combate	Forças de estratégia
54	764
37	555
3	33
3	58
3	27
2	19
3	31
1	41

TABEL POSTURI VACANTE EXISTENTE LA FINALUL ANULUI 2025

Nr. crt.	Departament	Nr posturi vacante	Luna angajarii 2026	Funcția	Nivel studii
0	1	2		3	4
1	Direcția Exploatare, total din care:	25			
1.1.	Secția Apă, din care:				
	- Tesa	1	Mai	inginer	superioare
	- Stație pompe Mihoveni	2	Iulie	operator hidraulic	10 clase + calificare
1.2.	Secția Canal Epurare, din care:				
	- Stație epurare Suceava	1	Aprilie	maistru	șc. maistri
	- Stație epurare Suceava	1	Aprilie	operator tratare	10 clase + calificare
	- Stație epurare Rădăuți	1	Aprilie	operator tratare	10 clase + calificare
	- Stație epurare Fălticeni	1	Aprilie	electrician	medii
1.3.	Secția Menținanță Rețele, din care:				
	- mentenanță rețea apă 1 și 2	2	Aprilie	instalator rețele	10 clase + calificare
	- mentenanță rețea canal 2 + vidanjări	2	Aprilie	instalator apă canal	10 clase + calificare
	- mentenanță rețea apă 1	1	Aprilie	lăcătuș mecanic	10 clase + calificare
	- mentenanță spălări / vidanjări rețele	1	Aprilie	drenor canalist	10 clase + calificare
	- mentenanță rețele apă canal Fălticeni	1	Aprilie	instalator apă canal	10 clase + calificare
		1	Mai	instalator apă canal	10 clase + calificare
	- mentenanță rețele apă canal Siret	1	Aprilie	instalator apă canal	10 clase + calificare
	- mentenanță rețele apă canal Rădăuți	1	Mai	instalator apă canal	10 clase + calificare
1.4.	Secția Menținanță Generală, din care:				
		1	Aprilie	conducător auto	medii
	- mentenanță auto și mecanizare	1	Mai	conducător auto	medii
		1	Iunie	conducător auto	medii

	- mentenanță mecanică și instalații	1	Mai	strungar	10 clase + calificare
	- mentenanță mecanică și instalații	1	Mai	instalator apă canal	10 clase + calificare
	- ment. imobile, inst. de pompare	1	Mai	instalator apă canal	10 clase + calificare
1.5.	SCADA / Electrice / Automatizări	1	Mai	inginer	superioare
1.6.	Agenția Vatra Dornei	1	Aprilie	director	superioare
2	Direcția Comercială, total din care:	4			
2.1.	Serviciul Contracte	1	Iunie	inginer	superioare
2.2.	Serviciul Metrologie, Contorizare	1	Aprilie	instalator apă canal	10 clase + calificare
2.3.	Serviciul Monitorizare Agenții	2	Aprilie	cititor contoare apă	medii
3	Direcția Economică, total din care:	3			
3.1.	Serviciul Contabilitate	1	Aprilie	economist	superioare
3.2.	Serviciul Financiar	1	Aprilie	casier	medii
3.3.	Serviciul IT	1	Iulie	inginer sistem	superioare
4	Direcția UIP PDD, total din care:	4			
4.1.	Serviciul UIP PDD	1	Mai	șef serviciu	superioare
		2	Iunie	inginer	superioare
		1	Iulie	inginer	superioare
TOTAL		36			

SITUAȚIA

personalului existent la data de 31 decembrie 2025

Nr. crt.	Compartiment / secție	Personal	
		Normat	Existent
A.	ACTIVITATEA SUCEAVA		
1	Conducerea	6	6
2	Compartiment Audit Intern	2	2
3	Serviciu Resurse Umane, Salarizare	12	12
4	Juridic	4	4
5	Compartiment S.S.M și S.U.	3	3
6	Compartiment Calitate Mediu	3	3

7	Compartiment Control Financiar de Gestiune	1	1
8	Compartiment Monitorizare Contract Delegare de Gestiune	2	2
9	Comp. Control Intern Managerial și Management Integrat	2	2
10	Serviciu UIP – PDD	17	13
11	Compartimentul UIP Financiar Contabil	3	3
12	Serviciu Contabilitate	23	22
13	Serviciu Financiar	23	22
14	Serviciu Tehnologia Informației (IT)	11	10
15	Serviciu Producție	17	17
16	Serviciu Contracte	15	14
17	Serviciu Metrologie, Contorizare	16	15
18	Serviciu Monitorizare Agenții	24	22
19	Call Center	3	3
20	Serviciu Achiziții, Aprovizionare, Administrativ	17	17
21	Compartiment Achiziții	3	3
22	Serviciu Tehnic	12	12
23	Compartiment Managementul Activelor	2	2
TOTAL		221	210
23	Laborator Apă Potabilă	36	36
	TESA	4	4
	Muncitori	32	32
25	Laborator Apă Uzată	26	26
	TESA	2	2
	Muncitori	24	24
26	Secția Apă	63	60
	TESA	2	1
	Maiștri/ Șef formație	2	2
	Muncitori	59	57
27	Secția Canal Epurare	52	50
	TESA	2	2
	Maiștri/ Șef formație	2	1
	Muncitori	48	47
28	Secția Mentenanță Rețele	66	60

	TESA	2	2
	Maiștri/ Șef formație	4	4
	Muncitori	60	54
29	Secția Mentenanță Generală	78	72
	TESA	3	3
	Maiștri/ Șef formație	3	3
	Muncitori	72	66
30	SCADA/Electrice/Automatizări	12	11
	TESA	7	6
	Muncitori	5	5
31	Comp. Monitorizare Pierderi de Apă	5	5
	TESA	2	2
	Muncitori	3	3
32	Dispecerat	16	16
	TESA	6	6
	Muncitori	10	10
33	Formația Liteni	17	17
	Maiștri/ Șef formație	1	1
	Muncitori	16	16
TOTAL ACTIVITATE SUCEAVA		592	563
B.	AGENȚIA C-LUNG MOLDOVENESC		
1	Director	1	1
	TESA	1	1
2	Sector Exploatare Apă Canal	24	24
	Șef sector	1	1
	Muncitori	23	23
3	Sector Mentenanță Apă Canal	11	11
	Șef sector	1	1
	Muncitori	10	10
TOTAL AGENȚIE C-LUNG MOLDOVENESC		36	36
C.	AGENȚIA FĂLTICENI		
1	Director	1	1
	TESA	1	1
2	Sector Exploatare Apă Canal	44	43

	Şef sector	1	1
	TESA	1	1
	Muncitori	42	41
3	Sector Mentenanță Apă Canal	16	14
	Şef sector	1	1
	Muncitori	15	13
TOTAL AGENȚIE FĂLTICENI		61	58
D.	AGENȚIA GURA HUMORULUI		
1	Director	1	1
	TESA	1	1
2	Sector Exploatare Apă Canal	17	17
	Şef sector	1	1
	TESA	1	1
	Muncitori	15	15
3	Sector Mentenanță Apă Canal	12	12
	Şef sector	1	1
	Muncitori	11	11
TOTAL AGENȚIE GURA HUMORULUI		30	30
E.	AGENȚIA SIRET		
1	Director	1	1
	TESA	1	1
2	Sector Exploatare Apă Canal	11	11
	Şef sector	1	1
	Muncitori	10	10
3	Sector Mentenanță Apă Canal	9	8
	Muncitori	9	8
TOTAL AGENȚIE SIRET		21	20
F.	AGENȚIA VATRA DORNEI		
1	Director	1	0
	TESA	1	0
2	Sector Exploatare Apă Canal	21	21
	Şef sector	1	1
	TESA	1	1
	Muncitori	19	19

3	Sector Mentenanță Apă Canal	12	12
	Șef sector	1	1
	Muncitori	11	11
TOTAL AGENȚIE VATRA DORNEI		34	33
G.	AGENȚIA RĂDĂUȚI		
1	Director	1	1
	TESA	1	1
2	Sector Exploatare Apă Canal	28	27
	Șef sector	1	1
	TESA	1	1
	Muncitori	26	25
3	Sector Mentenanță Apă Canal	15	14
	Șef sector	1	1
	Muncitori	14	13
TOTAL AGENȚIE RĂDĂUȚI		44	42
TOTAL AGENȚII		226	219
TOTAL SOCIETATE		818	782

Notă: Personalul existent (782) nu conține cei 7 salariați angajați pe perioadă determinată în locul celor suspendați pentru concediu creștere copil.

TOTAL CHELTUIELI DE NATURĂ SALARIALĂ NECESARE PENTRU DEBLOCAREA POSTURILOR VACANTE LA

31.12.2025

N r. cr t.	Departamen t	Nr postu ri vacan te	Luna angaja rii/2026	Funcți a	Salar bază la 30.11.202 5	Sporu ri	Total brut / lună / post	Total brut *6,5% /post	Total brut / lună / posturi vacante	Total brut pentru anul 2026	Tichete masă (35 lei/zi), vouchere vacanță (800 lei/an)	Premii, cheltuieli sociale	Total cheltuie li posturi vacante 2026 fara 6,5%	Total cheltuieli posturi vacante 2026 cu 6,5%
					lei	lei	lei	lei	lei	lei	lei	lei	lei	lei
0	1	2		3	5	6	7=5+6	8	9=col8*c ol 2	10=col9 * 6/7/8/9 luni	11	12	13	14
1	Direcția Exploatare, total din care:	25							168.626	1.415.254	168.853	82.151	1.579.8 15	1.666.258
1. 1.	Secția Apă, din care:													
	- Tesa	1	Mai	ingine r	5.624	1.125	6.749	7.188	7.188	57.504	6.487	2.865	63.344	66.856
	- Stație pompe Mihoveni	2	Iulie	operat or hidrau lic	4.050	2.228	6.278	6.687	13.374	80.244	9.696	4.874	89.906	94.814
1. 2.	Secția Canal Epurare, din care:													
	- Stație epurare Suceava	1	Aprilie	maistr u	5.548	3.312	8.860	9.436	9.436	84.924	7.253	3.678	90.671	95.855

	- Stație epurare Suceava	1	Aprilie	operat or tratare	4.406	1.530	5.936	6.322	6.322	56.898	7.253	3.678	64.355	67.829
	- Stație epurare Rădăuți	1	Aprilie	operat or tratare	4.050	2.916	6.966	7.419	7.419	66.771	7.253	3.678	73.625	77.702
	- Stație epurare Fălticeni	1	Aprilie	electri cian	4.050	2.673	6.723	7.160	7.160	64.440	7.253	3.678	71.438	75.371
1. 3.	Secția Mentenanță Rețele, din care:													
	- mentenanță rețea apă 1 și 2	2	Aprilie	instala tor rețele	4.406	1.191	5.597	5.961	11.922	107.298	14.506	7.356	122.608	129.160
	- mentenanță rețea canal 2 + vidanjări	2	Aprilie	instala tor apă canal	4.406	1.710	6.116	6.514	13.028	117.252	14.506	7.356	131.950	139.114
	- mentenanță rețea apă 1	1	Aprilie	lăcătu ș mecan ic	4.406	1.191	5.597	5.961	5.961	53.649	7.253	3.678	61.304	64.580
	- mentenanță spălări / vidanjări rețele	1	Aprilie	drenor canali st	4.406	1.710	6.116	6.514	6.514	58.626	7.253	3.678	65.975	69.557
	- mentenanță rețele apă	1	Aprilie	instala tor apă canal	4.406	1.451	5.857	6.238	6.238	56.142	7.253	3.678	63.644	67.073

	canal Fălticeni	1	Mai	instala tor apă canal	4.406	1.451	5.857	6.238	6.238	49.904	6.487	2.865	56.208	59.256
	- mentenanță rețele apă canal Siret	1	Aprilie	instala tor apă canal	4.406	1.191	5.597	5.961	5.961	53.649	7.253	3.678	61.304	64.580
	- mentenanță rețele apă canal Rădăuți	1	Mai	instala tor apă canal	4.406	1.451	5.857	6.238	6.238	49.904	6.487	2.865	56.208	59.256
1. 4.	Secția Mentenanță Generală, din care:													
		1	Aprilie	condu cător auto	4.175	1.128	5.303	5.648	5.648	50.832	7.253	3.678	58.658	61.763
	- mentenanță auto și mecanizare	1	Mai	condu cător auto	4.175	1.128	5.303	5.648	5.648	45.184	6.487	2.865	51.776	54.536
		1	Iunie	condu cător auto	4.175	1.128	5.303	5.648	5.648	39.536	5.719	2.865	45.705	48.120
	- mentenanță mecanică și instalații	1	Mai	strung ar	4.406	882	5.288	5.632	5.632	45.056	6.487	2.865	51.656	54.408
	- mentenanță mecanică și instalații	1	Mai	instala tor apă canal	4.406	1.191	5.597	5.961	5.961	47.688	6.487	2.865	54.128	57.040

	- ment. imobile, inst. de pompare	1	Mai	instala tor apă canal	4.406	882	5.288	5.632	5.632	45.056	6.487	2.865	51.656	54.408
1. 5.	SCADA / Electrice / Automatizăr i	1	Mai	ingine r	6.084	1.826	7.910	8.425	8.425	67.400	6.487	2.865	72.632	76.752
1. 6.	Agencia Vatra Dornei	1	Aprilie	direct or	8.439	3.798	12.23 7	13.03 3	13.033	117.297	7.253	3.678	121.064	128.228
2	Direcția Comercială , total din care:	4							23.176	194.200	27.478	13.899	223.720	235.577
2. 1.	Serviciul Contracte	1	Iunie	ingine r	5.627	1.126	6.753	7.192	7.192	50.344	5.719	2.865	55.855	58.928
2. 2.	Serviciul Metrologie, Contorizare	1	Aprilie	instala tor apă canal	4.406	882	5.288	5.632	5.632	50.688	7.253	3.678	58.523	61.619
2. 3.	Serviciul Monitorizar e Agenții	2	Aprilie	cititor contoa re apă	4.050	810	4.860	5.176	10.352	93.168	14.506	7.356	109.342	115.030
3	Direcția Economică, total din care:	3							20.361	159.921	19.354	9.793	179.297	189.068
3. 1.	Serviciul Contabilitat e	1	Aprilie	econo mist	5.627	1.126	6.753	7.192	7.192	64.728	7.253	3.678	71.708	75.659
3. 2.	Serviciul Financiar	1	Aprilie	casier	4.050	1.013	5.063	5.393	5.393	48.537	7.253	3.678	56.498	59.468

3. 3.	Serviciul IT	1	Iulie	ingine r sistem	6.084	1.217	7.301	7.776	7.776	46.656	4.848	2.437	51.091	53.941
4	Direcția UIP PDD, total din care:	4							41.486	295.748	22.773	11.032	311.489	329.553
4. 1.	Serviciul UIP PDD	1	Mai	șef servici u	8.439	5.064	13.50 3	14.38 1	14.381	115.048	6.487	2.865	117.376	124.400
		2	Iunie	ingine r	5.850	2.633	8.483	9.035	18.070	126.490	11.438	5.730	135.930	143.658
		1	Iulie	ingine r	5.850	2.633	8.483	9.035	9.035	54.210	4.848	2.437	58.183	61.495
TOTAL		36							253.649	2.065.123	238.458	116.875	2.294.3 21	2.420.456

4. CONCLUZII ȘI SOLICITĂRI:

Având în vedere :

-îndeplinirea de către ACET SA Suceava a condițiilor prevăzute la art XXXVI alin (2) litera (a) din cadrul O.U.G 89/2025 solicităm aprobarea majorării cheltuielilor de natură salarială și în temeiul art XXXVI alin 2 și alin 3 din O.U.G 89/2025 vă solicităm să inițiați și să aprobați un memorandum care să prevadă:

1. majorarea cheltuielilor de natura salarială cu suma de **2.659.752 lei** reprezentând creșterea cheltuielilor de natură salarială față de nivelul realizat în anul 2025, cu maximul indicelui de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, respectiv 6,5%;
2. ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025 cu un număr de 36 persoane, etapizat conform anexei nr 1, cu majorarea cheltuielilor de natură salarială cu suma de **2.420.456 lei** (din care 126.135 lei reprezentând creșterea cu indicele de 6,5%).

II. Aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 pentru S.C. SERVICIUL PUBLIC DE ALIMENTARE CU APĂ ARICEȘTII RAHTIVANI S.R.L

1.Context

S.C. SERVICIUL PUBLIC DE ALIMENTARE CU APA ARICEȘTII RAHTIVANI S.R.L. s-a înființat prin reorganizarea Serviciului Public de Alimentare cu Apa Ariceștii Rahtivani, în baza H.C.L. nr. 12/25.01.2011. La data de 30 iunie 2011, noua Societate Comercială a fost înregistrată oficial la Oficiul Registrului Comerțului și își continuă activitatea sub numele de S.C. SERVICIUL PUBLIC DE ALIMENTARE CU APA ARICEȘTII RAHTIVANI S.R.L. Societatea funcționează în conformitate cu prevederile Legii societăților comerciale nr. 31/1990 și a actului constitutiv. Activitatea societății se desfășoară în conformitate cu Legea serviciului de alimentare cu apă și de canalizare nr. 241/2006, și funcționează ca societate comercială cu capital integral de stat , **asociat unic fiind:**

- **Comuna Ariceștii Rahtivani prin Consiliul Local al com. Ariceștii Rahtivani** (6.100 parti sociale, cu valoarea nominală de 50 lei fiecare);

Serviciile prestate de societate asigură distribuția apei potabile și are ca principale obiecte de activitate:

- captarea din sursele subterane a cantităților de apă necesare, tratarea, transportul, și distribuția apei potabile ;
- alte prestații de servicii specifice domeniului de activitate;

În ultimii ani, mediul economic național a fost marcat de o **creștere constantă a ratei inflației**, cu impact direct asupra costului vieții, al bunurilor de consum și al serviciilor esențiale. Această evoluție a generat o **diminuare semnificativă a puterii de cumpărare a populației**, inclusiv a personalului din cadrul societății noastre.

2. Situația actuală a salarizării

Nivelul actual al salariilor este stabilit în conformitate cu prevederile legale și bugetare în vigoare, însă **nu mai reflectă realitățile economice actuale**, respectiv:

- creșterea indicelui prețurilor de consum;
- majorarea costurilor cu utilitățile, transportul și produsele de bază;
- dificultăți crescute în menținerea și atragerea personalului calificat.

Menținerea salariilor la nivelul actual riscă să conducă la:

- fluctuație de personal;

- scăderea motivației și productivității;
- afectarea calității serviciilor prestate.

În temeiul Ordonanței Guvernului nr. 26/2013 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, au fost instituite o serie de reguli privind fundamentarea bugetelor de venituri și cheltuieli respectiv:

- respectarea politicii Guvernului și respectiv a unității administrativ teritoriale privind îmbunătățirea performanțelor economico- financiare ale operatorului economic;
- **respectarea obiectivelor de politică salarială stabilită prin legea anuală a bugetului de stat;**
- criterii de performanță specifice și obiectivele cuantificate privind reducerea plăților și creanțelor restante, reducerea pierderilor de apă ,creșterea profitului, creșterea cifrei de afaceri și creșterea productivității muncii;
- programe de investiții și dotări, fundamentate în limita surselor legale de finanțare;

3. Fundamentarea solicitării

Art. XXXVI din OUG nr. 89/24.12.2025:

Potrivit art.9 alin.(3) din Ordonanța Guvernului nr. 26/2013 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, aprobată cu completări prin Legea nr. 47/2014, cu modificările și completările ulterioare:

*(1) **pentru anul 2026**, operatorii economici care aplică prevederile Ordonanței Guvernului nr. 26/2013 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, aprobată cu completări prin Legea nr. 47/2014, cu modificările și completările ulterioare, **mențin în plată drepturile de natură salarială la data de 30 noiembrie 2025 pentru numărul de personal realizat la finele acestui an**, la care se vor adăuga sumele reprezentând creșterea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată pentru anul 2026 și a celorlalte cheltuieli de natură salarială aferente acestuia, numai pentru personalul care intră sub incidența acestor reglementări, concomitent cu îndeplinirea următoarelor cerințe cumulative:*

*a) **să nu majoreze/sa nu indexeze** sau, după caz, sa nu prevadă alte mecanisme de creștere salarială în cursul anului 2026 pentru drepturile reprezentând salarii aflate în plată la data de 30 noiembrie 2025;*

*b) **menținerea în anul 2026 a nivelului drepturilor de hrana/indemnizațiilor de hrană/tichetelor de masă/normelor de hrană si altor drepturi de natura salarială similare aflate în plată la data de 31 decembrie 2025**, acordate conform prevederilor legale;*

*c) valoarea mesei calde acordate pentru salariații care își desfășoara activitatea cel puțin 50% din timpul de lucru în subteran să nu depășească suma de 35 lei net pentru fiecare zi lucrată, indiferent de salariul net lunar obținut. În cazul în care nu se poate asigura masa caldă conform condițiilor legale specifice, operatorii economici pot acorda contravaloarea în bani a acesteia sau tichete de masă **în cuantum de 35 lei pentru fiecare zi lucrată**;*

*d) **menținerea în plată a nivelului premiilor, primelor, bonusurilor, bonificațiilor și a altor drepturi de natură salarială**, aflate în plată în anul 2025, acordate conform prevederilor legale, cu excepția cheltuielilor sociale prevăzute la art. 25 din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare, în cazul operatorilor economici care au înregistrate pierderi contabile din anii precedenți și planifică pierderi în anul 2026, cu condiția reducerii pierderilor realizate la data de 31 decembrie 2025 cu cel puțin 5% **fata de nivelul realizat la data de 31 decembrie 2025**, sau menținerea în plată a nivelului premiilor, primelor, bonusurilor, bonificațiilor și a altor drepturi de natură salarială, aflate în plată în anul 2025, acordate conform prevederilor legale, în cazul operatorilor economici care nu au pierderi contabile din anii precedenți și nu planifică pierderi în anul 2026, cu excepția sumelor ce reprezintă*

participarea salariaților la profit și a cheltuielilor sociale prevazute la art. 25 din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare, după caz.

(2) **In anul 2026, operatorii economici care aplică prevederile Ordonanței Guvernului nr. 26/2013, aprobată cu completări prin Legea nr. 47/2014, cu modificările și completările ulterioare, pot crește cheltuielile de natură salarială față de nivelul realizat în anul 2025** cu sumele reprezentând creșteri ale cheltuielilor de natură salarială aferente cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor **prognosticat pentru anul 2026, pe baza unei analize temeinic justificate, după aprobarea de către Guvern prin memorandum (6% - conform datelor macroeconomice).**

Creșterile se pot acorda începând cu **luna următoare aprobării memorandumului** și nu pot depăși lunar nivelul acestui indice.

Pot solicita aprobarea Guvernului următorii operatori economici:

a) **care nu au înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31 decembrie 2025 și nu prevăd în anul 2026 pierderi și plăți restante;**

b) **care au înregistrat pierderi și/sau plăți restante la data de 31 decembrie 2025 și prevăd reducerea pierderilor realizate la data de 31 decembrie 2025 cu cel puțin dublul sumelor programate pentru majorarea cheltuielilor de natură salarială, precum și reducerea plăților restante cu cel puțin 20% față de nivelul realizat la data de 31 decembrie 2025, după caz;**

c) **care au beneficiat de subvenții/transferuri în anul 2025 pentru activitatea operațională de la bugetul de stat/local, după caz, cu condiția ca sumele reprezentând creșteri salariale conform lit. a) și b) să fie suportate din venituri proprii, cu reflectarea în creșterea acestora în mod corespunzător.**

5) Memorandumurile prevazute la alin. (2) vor fi **inițiate de către autoritatea publică tutelară** sub care aceștia își desfășoară activitatea și aprobate de către Guvern.

(7) În cazul regiilor autonome și al **societăților** din subordinea, coordonarea sau sub autoritatea **autorităților administrației publice locale**, memorandumurile prevazute la alin. (2)-(4) vor fi inițiate, în condițiile legii, **de Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației, ca urmare a solicitării justificate a autorității publice tutelare, și supuse aprobării Guvernului.**

În susținerea solicitării redăm mai jos o serie de indicatori realizați de S.C. SERVICIUL PUBLIC DE ALIMENTARE CU APA ARICESTII RAHTIVANI S.R.L. în intervalul 2024-2025:

Indicatori	U.M.	2024	2025	2025/ 2024
Cifra de afaceri	lei	1.560.557	1.790.214	114,72%
Alte venituri	lei	34.676	34.831	100,45%
Total Venituri din exploatare	lei	1.599.938	1.828.053	114,26%
Venituri financiare	lei	11.013	13.054	118,53%
Total venituri	lei	1.610.951	1.841.107	114,29%
Cheltuieli totale din care :	lei	1.461.838	1.702.017	116,43%
Cheltuieli de exploatare	lei	1.461.838	1.702.017	116,43%
Profit din exploatare	lei	138.100	126.036	91,26%
Profit brut	lei	149.113	139.090	93,28%
Cheltuieli cu impozitul pe profit	lei	23.771	25.964	109,23%
Profit net al exercitiului financiar	lei	125.342	113.126	90,25%

Pret apa potabila	lei/mc- fara TVA	4,67 Incepand cu 01.01.2024	4,95 Incepand cu 01.03.2025	106,00%
Cantitatea de apă potabilă facturată:	mii mc	327	355	108,56%
Capital social – 100% detinut de UAT Aricestii Rahtivani, jud. Prahova	lei	305.000	305.000	100,00%

Informatii privind realizarea indicatorilor aferenți măsurilor de creștere a eficienței economice :

1.Indicatori financiari:

INDICATORI	APRO- BAT BVC 2025 -lei-	REALI- ZAT 2025 -lei-	PROGRA- MAT 2026 -lei-	Diferente progra- mat – rea- lizat - lei-	PROGRA- MAT 2026/REALI- ZAT 2025 %
Venituri totale, din care	1.886.000	1.841.107	2.017.000		109,55
Venituri totale din exploatare	1.873.000	1.828.053	2.004.000		109,62
Venituri din subvenții/transferuri	0	0	0		0
Cheltuieli totale, din care	1.786.000	1.702.017	1.875.000		110,28
Cheltuieli cu personalul	726.000	711.772	748.450		
Cheltuieli de natura salariala	517.000	505.774	524.951	19.177	103,79
Cheltuieli cu salariile:	494.000	483.445	502.161	18.716	103,87
Salarii de baza	470.000	460.465	478.511	18.046	
Sporuri	18.000	17.580	18.250	670	
Alte bonificatii-prime	6.000	5.400	5.400	0	
Bonusuri-tichete masa	23.000	22.329	22.790	461	102,06
Cheltuieli aferente contractului de mandat si a altor organe de conducere, comisii si comitete	193.000	190.944	207.500		
Cheltuieli cu contributiile datorate de angajator	16.000	15.054	16.000		
Rezultatul brut	100.000	139.090	140.000		100,65
Plati restante	0	0	0		0
Creante restante	320.000	276.780	320.000		115,62

Numarul de perso- nal la finele anului	7	6	6		100,00
Numarul mediu de personal	6	6	6		100,00
Castigul mediu brut lunar pe sala- riat determinat pe baza cheltuielilor de natura salariala	7.181	7.025	7.291		103,79
Castigul mediu brut lunar pe sala- riat determinat conform OG nr. 26/2013	6.861	6.715	7.291		103,79
Productivitatea muncii	312.167	304.676	334.000		109,62

Pentru anul 2026, societatea va elabora bugetul de venituri și cheltuieli în care vor fi prevăzute creșteri ale veniturilor și cheltuielilor cu cca. 10% fata de nivelul realizat la 31.12.2025, păstrându-se astfel o creștere semnificativă a productivității muncii în raport cu câștigul mediu brut pe salariat.

La nivelul anului 2025, societatea **înregistrează profit și nu are plăți restante și nu va previziona în bugetul de venituri și cheltuieli plăți restante pentru anul 2026.**

2.Fundamentarea majorării cheltuielilor de natura salariala:

Majorarea cheltuielilor de natură salarială aferente personalului existent (6 posturi) a fost calculată după cum urmează:

- Cheltuieli de natura salariala realizate la 31.12.2025 = Cheltuieli cu salariile + Bonusuri (tichete de masa) = 505.774 lei

505.774 lei (cheltuieli de natura salariala realizata an 2025 *6,5%/12* 9 luni = 24.656 lei

Avand în vedere ca se poate acorda pe 7 luni suma maxima este de: 505.774 lei *605%/12*7 luni = 19.177 lei

- Cheltuieli cu salariile realizate la 31.12.2025 = salarii de baza + sporuri + alte bonificații (prime): = **483.445 lei**

- Salarii de baza: = 460.465 lei

- Sporuri (CFP): = 17.580 lei

- Alte bonificații (prime): = 5.400 lei

- Bonusuri (tichete de masa) = 22.329 lei

- Aplicarea majorarii IPC – 6.5% la cheltuieli cu salariile realizate la 31.12.2025 :- plafon maxim 12 luni = 538.649 lei

- Salarii de baza: 460.465 lei *6,5% = 490.395 lei

- Sporuri (CFP): 17.580 lei *6,5% = 18.723 lei

- Alte bonificații (prime)+bonusuri 27.729 lei *6,5% = 29.531 lei

538.649 lei – 505.774 lei = 32.875 lei / total an 2026 = 32.875 lei/12 luni =

2.739,60 lei/luna * 7 luni (iunie2026-decembrie2026) = 19.177 lei / 7 luni

Având în vedere că estimam ca majorarea cu indicele mediu de creștere a prețurilor - 6,5%, va fi aplicata începând cu luna iunie 2026, sintetizam mai jos:

An 2026	Trimestrul I	II	III	IV	Total
Chelt. de nat. sal.	124.599 lei	130.953 lei	133.797 lei	135.602 lei	524.951 lei

Valoare majorare cheltuieli de natura salariala = 524.951 lei – 505.774 lei = 19.177 lei

Programat 2026/Realizat 2025 = 524.951 lei/505.774 lei = 103,79%

- cheltuieli de natura salariala:

suma realizata la 31.12.2025 = 505.774 lei
suma previzionata total an 2026 = 524.951 lei
diferenta = 524.951 lei – 505.774 lei= 19.177 lei

- cheltuieli cu salariile:

suma realizata la 31.12.2025 = 483.445 lei
suma previzionata total an 2026 = 502.161 lei
diferenta = 502.161 lei – 483.445 lei= 18.716 lei

- cheltuieli cu bonusurile:

suma realizata la 31.12.2025 = 22.329 lei
suma previzionata total an 2026 = 22.790 lei
diferenta = 22.790 lei – 22.329 lei= 461 lei

- cresterea cu 3,79% a cheltuielilor de natura salariala: de la 505.774 lei – realizat la 31.12.2025, la 524.951 lei – previzionat total an 2026, se va estima a se aplica începând cu luna iunie 2026.

Majorarea cheltuielilor salariale este finanțată integral din venituri proprii (venituri din facturare consum apa potabila, venituri din servicii conexe: prestari servicii bransare alimentare apa, tarife prestari servicii eliberare avize amplasament, tarife inchiriere miniexcavator, etc..), fără a implica alocări suplimentare de la bugetul local sau alte surse de finanțare publică.

Veniturile proprii estimate pentru perioada analizată sunt suficiente pentru a acoperi integral impactul financiar al majorării, în condițiile menținerii echilibrului bugetar.

Majorarea cheltuielilor de natură salarială pentru anul 2026 a fost fundamentată în corelație cu evoluția indicatorilor economico-financiari ai entității, cu respectarea principiilor de sustenabilitate financiară și echilibru bugetar.

În fundamentarea majorării s-a avut în vedere un procent de creștere de **3,79%**, determinat în raport cu posibilitățile reale de finanțare și cu dinamica veniturilor proprii estimate.

Veniturile din exploatare sunt prognozate în creștere de la **1.828.053 lei în anul 2025** la **2.004.000 lei în anul 2026**, respectiv o majorare de **175.947 lei**, echivalentul unei creșteri de aproximativ **9,62%** (**prin HCL nr. 12** din data de 11.02.2026 s-a aprobat ajustarea tarifelor prestate catre terti cu IPC – 9,69%; **prin Avizul nr. 627 din 22.01.2026** eliberat de A.N.R.S.C. București privind ajustarea prețului la apă potabilă produsă, transportată și distribuită în comuna Ariceștii Rahtivani, pentru S.C. Serviciul Public de Alimentare cu Apă Ariceștii Rahtivani S.R.L., jud. Prahova, s-a avizat ajustarea pretului la apa potabila – cu IPC – 9,69%: de la 4,95 lei/m.c. – fara TVA la 5,44 – lei/mc.c – fara T.V.A.) ;

Cheltuielile de natură salarială sunt estimate în creștere de la **505.774 lei în anul 2025** la **524.951 lei în anul 2026**, respectiv o majorare de **19.177 lei**, corespunzătoare unui procent de **3,79%**.

Sustenabilitatea financiară a majorării este demonstrată prin faptul că ritmul de creștere al veniturilor din exploatare depășește semnificativ ritmul de creștere al cheltuielilor salariale. Diferența pozitivă dintre creșterea veniturilor și impactul majorării cheltuielilor salariale este de **156.716 lei**, ceea ce asigură acoperirea integrală a acestei majorări.

Majorarea cheltuielilor de natură salarială este finanțată integral din venituri proprii, fără a implica alocări suplimentare de la bugetul de stat sau alte surse de finanțare publică.

În aceste condiții, se confirmă că majorarea propusă este sustenabilă din punct de vedere financiar și nu afectează echilibrul bugetar al entității.

Având în vedere:

- evoluția ratei inflației;
- necesitatea protejării veniturilor salariale reale;
- principiul echității și al predictibilității salariale;

- asigurarea continuității și calității serviciilor publice prestate, considerăm **necesară și oportună indexarea salariilor brute începând cu luna iunie, an 2026, cu rata inflației (media anuală pentru anul 2026 = 6,5%)** - măsurile privind corelarea veniturilor salariale cu evoluția indicatorilor economici și protejarea puterii de cumpărare a salariaților;

4. Concluzii

Față de cele prezentate în cuprinsul memorandumului, rezultă că solicitarea formulată privește exclusiv:

- aprobarea **creșterii salariilor de bază începând cu luna iunie, anul 2026 cu un procent egal cu rata inflației (media anuală pentru anul 2026 = 6,5%),** astfel:
- **creșterea cu 3,79% a cheltuielilor de natură salarială = 19.177 lei: de la 505.774 lei – realizat la 31.12.2025, la 524.951 lei – previzionat total an 2026, se va estima a se aplica începând cu luna iunie 2026.**
- aplicarea măsurii începând cu data de 01 iunie 2026;
- includerea sumelor aferente în bugetele aprobate pentru anul 2026.

III. Aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, aprobarea ocupării posturilor vacante existente la finele anului 2025, creșterea numărului de personal față de cel realizat în anul 2025, precum și a cheltuielilor salariale aferente în situația dezvoltării activității pentru S.C. HYDROKOV S.A.

1. SCOPUL MEMORANDUMULUI

Prin prezenta analiză, autoritatea publică tutelară solicită inițierea și aprobarea memorandumului pentru:

- Creșterea cheltuielilor de natură salarială în anul 2026 pentru salariații HYDROKOV S.A. cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, în conformitate cu prevederile art. XXXVI alin (2) din O.U.G. nr. 89/2025;
- Ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025, precum și suplimentarea lor cu un număr de 11 posturi, conform procedurilor existente, cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială, conform art. XXXVI alin. (3) și alin (4) din O.U.G. nr. 89/2025.

2. JUSTIFICARE ȘI CONTEXT

2.1 Despre societate:

Hydrokov S.A. (fosta Gospodărie Comunală S.A.) este operatorul regional pentru serviciile de alimentare cu apă și canalizare/epurare în județul Covasna, deservind peste 100.000 de locuitori (peste 50% din populația județului Covasna), și având în administrare rețele extinse de alimentare cu apă și de canalizare menajeră, respectiv stații de epurare și de tratare apă moderne, pe raza a 18 unități administrativ-teritoriale.

Operatorul regional din județul Covasna a fost înființat în anul 2009, în perioada când s-a desfășurat procesul de regionalizare a serviciilor de apă și apă uzată în România.

Hydrokov S.A. derulează momentan următoarele proiecte cu finanțare europeană:

- a) Proiectul cu titlul „Extinderea rețelelor de canalizare menajeră și de alimentare cu apă în aglomerarea Covasna”. Nr. contract de finanțare: C1I100122000207/04.07.2024
- b) Proiectul „Extinderea sistemului de canalizare menajeră a aglomerației Târgu Secuiesc în aglomerările Ghelița și Ojdula”. Nr. contract de finanțare: C1I100122000232/19.11.2024

Proiectul pe Covasna trebuie finalizat până la data de 30.06.2026, acesta fiind termenul de implementare pentru PNRR.

Proiectul pentru Ojdula și Ghelița, care în data de 19 august 2025 nu a atins un progres fizic de 30%, s-a suspendat în PNRR și urmează să fie semnat un contract de finanțare prin AFM,

În total, trebuie implementate 3 contracte de lucrări mari cu valoarea cuprinsă între 11 milioane lei și 23 milioane lei în termen relativ scurt.

De asemenea, pregătim un proiect de investiții major cu finanțare din fonduri europene, prin Programul Dezvoltare Durabilă 2021–2027 (PDD) în valoare de peste 150 milioane euro fără TVA. Proiectul se numește „*Proiectul regional de dezvoltare a infrastructurii de apă și apă uzată în județul Covasna*”. Partea tehnică și financiară a proiectului regional s-a aprobat de către reprezentanții Ministerului Investițiilor și Proiectelor Europene (MIPE), partea instituțională este în mare parte gata, mai rămâne aprobarea de către Asociația de Dezvoltare Intercomunitară ”AQUACOV” a strategiei tarifare pe perioada derulării proiectului, proces ce este în curs. Proiectul este unul matur și estimăm că va fi aprobat în prima parte a anului 2026, astfel societatea Hydrokov S.A. va putea începe procedurile de achiziții în al doilea trimestru al acestui an.

Pe de altă parte, în perioada 2012 – 2023, prin Programele POS Mediu și POIM au fost extinse și modernizate sistemele de alimentare cu apă și de apă uzată din 4 unități administrativ-teritoriale urbane: mun. Sfântu Gheorghe, mun. Târgu Secuiesc, orașul Covasna și orașul Întorsura Buzăului, a căror populație reprezintă peste 85% din aria de operare. Noile obiective de investiții din mun. Sfântu Gheorghe și orașul Covasna au fost preluate în operare în cursul anului 2024, iar în cursul anului 2025 au fost predate în operare și investițiile realizate în mun. Târgu Secuiesc și orașul Întorsura Buzăului.

Operarea, administrarea și dezvoltarea în continuare a noilor investiții presupune un volum crescut de activitate operațională, de întreținere și monitorizare, precum și un efort administrativ suplimentar.

În luna mai 2025 am depus un memorandum pentru un număr de **14 posturi**, necesitatea acestora fiind atunci justificată de proiectele cu finanțare europeană, pe de o parte, și extinderea regională, pe de altă parte.

În luna octombrie 2025 memorandumul mai sus menționat a fost aprobat de Guvernul României însă până la sfârșitul anului nu s-a reușit angajarea decât a unui inginer la biroul UIP, restul posturilor au rămas neocupate. Prin acest memorandum solicităm aprobarea angajării pe posturile vacante la sfârșitul anului 2025 la Hydrokov S.A. și aprobarea înființării de 11 **posturi noi**, necesare pentru a putea face față preluărilor de sisteme noi.

Hydrokov S.A.:

- **la 31.12.2025 nu a înregistrat pierderi și plăți restante;**
- **Număr de posturi ocupate la 31.12.2025 302;**
- **Număr de posturi aprobate prin organigrama 327;**
- **La finele anului 2025 numărul de posturi vacante este de 25;**
- **Pentru anul 2026 nu sunt prevăzute pierderi și plăți restante;**

2.2 Analiza situației actuale din punctul de vedere al salariilor: Salariile actuale au fost stabilite la nivelul anului 2024, iar de atunci nu au mai avut loc ajustări, în timp ce rata inflației a fost de minim 15.2%.

2.3 Discrepanțe salariale: S-a constatat o discrepanță între salariile plătite în cadrul operatorului regional Hydrokov S.A. și salariile medii din sectorul de apă și canalizare din România. Salariul mediu brut la nivelul societății Hydrokov S.A. este de **5.913 RON**, la care se adaugă tichetele de masă, astfel venitul brut la nivelul societății este de **6.618 RON**, venitul net mediu situându-se la nivelul de **4.100 RON**, față de un venit brut mediu la nivel național pe sector de circa **8.000 RON**, care corespunde unui venit mediu net de **4.875 RON**. Discrepanța între veniturile din cadrul societății HYDROKOV S.A. și veniturile medii pe sector sunt de **16-17%**.

Venitul mediu la Hydrokov S.A. se situează și sub salariul mediu net pe județul Covasna, care la nivelul lunii octombrie 2025 a fost **4.296 RON**.

2.4 Performanță și Reținere Personal: Pentru a motiva personalul și a reduce fluctuația acestuia, evitând astfel plecarea specialiștilor, este necesar o actualizare a grilei de salarizare cu o cotă care să acopere cel puțin nivelul anual al inflației. Sectorul de apă și canalizare este caracterizat de un

personal cu o vârstă medie mult peste nivelul întâlnit în alte sectoare, anual se pensionează un procent semnificativ din totalul de personal, iar în locul specialiștilor care s-au format de-a lungul anilor, trebuie aduși tineri care să fie formați în cadrul firmei și în același timp motivați să rămână în cadrul firmei o perioadă lungă de timp. Acest lucru se poate realiza numai dacă societatea poate asigura salarii competitive la nivel regional.

2.5 Analiza situației actuale din punctul de vedere al numărului de personal:

Se justifică aprobarea ocupării unui număr total de **36 posturi**, din care 11 posturi noi și 25 posturi rămase vacante la sfârșitul anului 2025, distribuite astfel:

2 posturi în cadrul **Unității de Implementare a Proiectelor (UIP)** – necesare pentru:

1 persoană pentru pregătirea „Proiectului regional de dezvoltare a infrastructurii de apă și apă uzată în județul Covasna”.

1 persoană pentru completarea echipelor care efectuează supervizarea și managementul contractelor de lucrări și de servicii din cadrul celor 2 proiecte finanțate prin PNRR aflate în curs de implementare. Este vorba de proiectele:

- “Extinderea rețelelor de canalizare menajeră și de alimentare cu apă în aglomerația Covasna” – nr. contract de finanțare C1I100122000207/04.07.2024 –
- “Extinderea sistemului de canalizare menajeră a aglomerației Târgu Secuiesc în aglomerațiile Ghelița și Ojdula” - nr. contract de finanțare C1I100122000232/19.11.2024

În prezent UIP este alcătuit din următoarele 6 persoane:

1. Șef UIP;
2. Responsabil financiar;
3. 3 ingineri responsabili de contracte;
4. 1 inginer care se ocupă cu verificarea livrabilelor din cadrul proiectului regional.

După finalizarea proiectelor PNRR (aprox. luna august 2026) toate aceste 6 persoane, împreună cu persoanele care se vor angaja pe cele 2 posturi noi sus menționate se vor aloca pentru continuarea implementării proiectelor pe AFM și implementarea proiectului regional PDD.

În perioada 2012–2015, Unitatea de Implementare a Proiectelor (UIP) din cadrul Hydrokov S.A. a funcționat cu un număr mediu de 12 posturi. În contextul actual, având în vedere că proiectele inițiate și aflate în faza de verificare însumează o valoare de peste 800 milioane RON, comparativ cu aproximativ 300 milioane RON în cadrul POS Mediu, se justifică solicitarea privind înființarea a două posturi suplimentare la nivelul UIP, urmând ca acest compartiment să ajungă la un total de 8 posturi.

32 posturi în cadrul **compartimentelor de dezvoltare, exploatare, mentenanță și intervenții**, pentru dezvoltarea, operarea și întreținerea noilor sisteme de apă și de canalizare preluate la sfârșitul anului 2025 și a celor care se vor prelua în anul 2026.

Necesitatea acestor angajări rezultă din:

- extinderea rețelelor de apă și canalizare preluate în operare începând cu al patrulea trimestru din anul 2024 până la sfârșitul anului 2026 cu peste **140 km**;
- extinderea și reabilitarea continuă în fiecare an a infrastructurii preluate, inclusiv cu personal propriu;
- punerea în funcțiune a **2 stații de epurare noi**;
- creșterea cu peste **10.000 de utilizatori** a bazei de clienți;
- creșterea responsabilităților privind respectarea standardelor de calitate în gestionarea și monitorizarea investițiilor implementate din fonduri europene.

Având în vedere experiența operatorului regional Hydrokov S.A., este foarte important ca aceste investiții realizate din fonduri europene, fonduri guvernamentale și din fonduri proprii pentru asigurarea unei infrastructuri moderne și eficiente în localități să fie operate cât mai eficient și profesionist încă de la punerea în funcțiune, ceea ce se poate realiza doar prin angajarea unor noi specialiști atât în localitățile noi, cât și la nivelul centrelor regionale existente. De asemenea, politica operatorului regional este de a dezvolta în continuare infrastructura preluată în gestiune, inclusiv prin personal propriu.

Toate acestea implică înființarea următoarelor posturi noi:

- **3 persoane în echipa de întreținere patrimoniu** pentru reabilitarea și/sau extinderea infrastructurii de alimentare cu apă și de apă uzată preluată în operare în perioada 2009 – 2025. Aceste 3 persoane vor fi subordonate directorului tehnic;

- **24 persoane la sectorul de exploatare** pentru gestionarea infrastructurii de alimentare cu apă și de apă uzată preluată (respectiv care se va prelua) în operare în perioada 2025 – 2026, respectiv pentru inventarierea sistemelor de alimentare cu apă și de apă uzată care se vor prelua în operare în cursul anului 2026,

- **3 persoane în echipa de investigare și reducere a pierderilor comerciale,**

- **1 coordonator inginer la compartimentul de operațiuni** pentru coordonarea centrelor regionale,

- **1 persoană la compartimentul de operațiuni** din Sfântu Gheorghe, specializată în operarea și mentenanța stațiilor de pompare, stațiilor de clorinare, etc.

Se vor prelua în operarea sistemele de apă potabilă și canalizare din localitatea Baraolt. Pentru orașul Baraolt, precum și pentru comunele și satele arundate, se estimează necesitatea unui efectiv minim de 18 persoane, în vederea asigurării operării în condiții optime a rețelelor și stațiilor de alimentare cu apă și de epurare, având în vedere că departamentul din cadrul Primăriei Orașului Baraolt, responsabil cu serviciile de alimentare cu apă și canalizare, a funcționat anterior cu un efectiv de 21 de persoane.

Operatorul regional este organizat pe 4 centre regionale fiecare centru regional având sediul într-unul dintre cele 4 orașe unde prestează servicii de alimentare cu apă și canalizare, respectiv Sfântu Gheorghe, Târgu Secuiesc, Covasna și Întorsura Buzăului, centre care deserveșc și un număr mare de rețele rurale din zonele respective.

Pentru zona Baraolt, dat fiind distanța mare de la oricare din centrele de mai sus, se impune înființarea unui centru regional distinct, cu sediul la Baraolt și care va avea rolul de a deservei nu numai orașul dar și comunele din zona cum ar fi Brădut (pentru care urmează a fi demarată, în perioada imediat următoare, procedura de inventariere a activelor) și Bățani.

În vederea asigurării unei intervenții prompte la nivelul comunelor, fără a afecta în mod negativ operarea sistemelor din mediul urban, societatea intenționează reorganizarea modului actual de operare, prin constituirea unor echipe dedicate deservirii zonelor rurale, după cum urmează:

Echipele din Sfântu Gheorghe vor avea, în viitor, ca atribuție exclusivă gestionarea intervențiilor aferente rețelelor aparținând municipiului. Activitățile de operare a sistemelor din comunele Arcuș, Ghidfalău, Bodoc, Ilienii, Ozun, Chichiș, Valea Crișului și Dobârlău vor fi preluate de o echipă distinctă, formată din 5 persoane, dotată cu echipamentele și utilajele necesare asigurării unei funcționări optime.

În mod similar, echipa din Târgu Secuiesc nu va mai avea în responsabilitate operarea sistemelor din comunele Sânzieni, Ghelinta, Cătălina și Lemnia (aflată în curs de preluare), pentru acestea urmând a fi constituită o echipă separată, alcătuită din 4 persoane.

În ceea ce privește operarea activelor aparținând comunei Comandău, localitate izolată, aceasta va fi asigurată de către o persoană angajată în mod special în acest scop, și nu de către centrul regional Covasna, având în vedere distanța considerabilă și dificultățile de deplasare între cele două localități, în special în sezonul rece sau în condiții meteorologice nefavorabile.

Persoanele care urmează a fi încadrate pe cele 32 de posturi antemenționate vor asigura exploatarea și mentenanța sistemelor de alimentare cu apă potabilă și de canalizare preluate la sfârșitul anului 2025, precum și a celor ce urmează a fi preluate în cursul anului 2026, în condiții optime de funcționare și siguranță. Totodată, acestea vor asigura executarea lucrărilor urgente, aflate într-o creștere continuă atât din punct de vedere numeric, cât și al complexității, la solicitarea unităților administrativ-teritoriale în care operatorul regional Hydrokov S.A. furnizează serviciile de alimentare cu apă și canalizare.

Justificarea tuturor posturilor de mai sus este dată de faptul că din anul 2021 numărul de personal este neschimbat, dar au fost preluate în operare noi rețele de apă și/sau canalizare sau extinderi ale rețelelor preluate. Numai în cursul anului 2024 s-au preluat bunuri care sunt instalații și construcții aferente sistemului de apă și de canalizare menajeră din 8 localități, care aparțin UAT-

urilor care au fost deja preluate, însă ariile de operare s-au extins și operatorul a preluat în operare: rețea de canalizare din Chiuruș conform Actului adițional nr. 44/2024 la Contractul de delegare a gestiunii serviciilor publice de alimentare cu apă și de canalizare, bunuri de retur noi realizate în perioada 2012 - 2018 din Sfântu Gheorghe prin programele POS Mediu și POIM prin actul adițional nr. 43/2024 la Contractul de delegare; rețea de canalizare din Valea Crișului conform actului adițional nr. 42/2024 la Contractul de delegare; conducte de apă din Covasna conform actului adițional nr. 40/2024 la Contractul de delegare și conducte de apă și canalizare la Barcani, Sărămași și Lădăuți.

Pentru realizarea acestor activități la standardele impuse, se impune, în mod imperativ, angajarea de personal suplimentar în vederea gestionării infrastructurii aferente sistemelor de alimentare cu apă potabilă și de canalizare.

Astfel, cele trei posturi prevăzute pentru sectorul de exploatare vor asigura cadrul necesar continuării procesului de regionalizare, iar cele trei posturi de muncitori aferente sectorului de întreținere a patrimoniului vor contribui la acoperirea necesarului de intervenții urgente privind reabilitarea și extinderea sistemelor preluate în operare. Totodată, suplimentarea personalului în acest sector ar permite dublarea capacității operaționale, facilitând gestionarea eficientă a solicitărilor provenite din partea unităților administrativ-teritoriale.

2 posturi în cadrul personalului administrativ

-un inginer în compartimentul tehnic

-un laborant

Pentru desfășurarea activităților de management al activelor, precum și pentru monitorizarea lucrărilor de reparații și modernizare realizate de personalul operatorului, se impune suplimentarea resursei umane cu personal de specialitate tehnică.

În prezent, această activitate este deservită de un singur inginer, fapt insuficient în raport cu volumul și complexitatea atribuțiilor. Având în vedere numărul semnificativ de active preluate în anii 2024 și 2025, precum și cele ce urmează a fi preluate în următorii doi ani, se justifică înființarea unui post suplimentar, în vederea asigurării unui control administrativ și economic adecvat asupra activelor preluate de la unitățile administrativ-teritoriale

Se impune, de asemenea, suplimentarea personalului cu un post de laborant în cadrul stației de epurare din Târgu Secuiesc, în condițiile în care, în prezent, activitatea este asigurată de o singură persoană, insuficientă pentru a face față volumului de activitate în creștere.

Necesitatea acestei suplimentări este determinată de extinderea ariei de deservire a stației de epurare, urmând ca, până la sfârșitul anului 2026, să fie racordate trei aglomerări importante din zonă, respectiv Ghelinta, Ojdula și Catalina. În aceste condiții, încărcarea stației va înregistra o creștere semnificativă, estimată la peste 10.000 de locuitori echivalenți, ceea ce impune asigurarea unei capacități adecvate de monitorizare și control al parametrilor de funcționare.

Tabelul de mai jos detaliază solicitările noastre pentru cele 36 posturi în total pe compartimente, posturi și, respectiv, posturile vacante existente la sfârșitul anului 2025, pe de o parte, și posturile suplimentare solicitate pentru a putea face față extinderilor, pe de altă parte.

Compartiment	Post	Vacant la dec 2025	Solicitare suplimentare	Solicitare posturi
UIP	economist	1	0	1
UIP	inginer	1	0	1
UIP total		2	0	2
Tehnic	inginer	1	0	1
Tehnic total		1	0	1
Laboratoare	laborant	1	0	1
Laboratoare total		1	0	1
Intretinere patrimoniu	instalator	3	0	3

IP total		3	0	3
Reducere pierderi	jurist	1	0	1
Reducere pierderi	ec/ing	0	2	2
Reducere pierderi total		1	2	3
Monitorizare rețele	detector pierderi	0	2	2
Monitorizare total		0	2	2
Dispecerat	dispecer	1	0	1
Dispecerat	automatist	0	1	1
Dispecerat total		1	1	2
DAIRAC	operator	16	3	19
DAIRAC	sofer	0	2	2
DAIRAC	coordonator	0	1	1
DAIRAC total		16	6	22
TOTAL OPERATIUNI		21	11	32
TOTAL GENERAL		25	11	36

2.6 Temei legal:

Prezenta solicitare este formulată în temeiul:

- art. XXXV din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 89/2025, potrivit căruia obiectivele de politică salarială aplicabile la fundamentarea și elaborarea bugetelor de venituri și cheltuieli se stabilesc prin această ordonanță;
- art. XXXVI alin. (2) din OUG nr. 89/2025,
- art. XXXVI alin. (3) din OUG nr. 89/2025,
- art. XXXVI alin. (4) din OUG nr. 89/2025,
- art. XXXVI alin. (5) din OUG nr. 89/2025, potrivit căruia memorandumurile sunt inițiate de autoritatea publică tutelară și aprobate de Guvern;
- art. XXXVI alin. (7) din OUG nr. 89/2025, aplicabil societăților aflate sub autoritatea administrației publice locale;
- art. XXXVI alin. (9) din OUG nr. 89/2025 privind evidențierea distinctă în anexele bugetare;
- art. XXXVI alin. (11) din OUG nr. 89/2025 privind sancțiunile aplicabile în cazul nerespectării procedurii.

3. PROPUNERI

3.1. Indexarea cheltuielilor de natură salarială față de nivelul realizat în anul 2025, cu sumele corespunzătoare creșterilor determinate de aplicarea indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, respectiv de 6,50%, aplicabil pe o perioadă de 7 luni (începând cu 01.06.2026), pe baza analizei fundamentate și prezentate mai jos conform Art.XXXVI, al (2) lit a) din OUG 89/2025;

- valoarea indexării cu indicele de creștere de 6,50% - 996.000 lei
conform calculului următor $26.269.000/12*7*6.50\% = 996.000$ lei (nivel cheltuieli cu salariile realizate la 31.12.2025)

3.2. Ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025 în număr de 25 și înființarea a 11 posturi noi, cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială și a indexării acestora cu sumele corespunzătoare creșterilor determinate de aplicarea indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, respectiv de 6,50%, aplicabil pe perioadele menționate mai jos, pe baza analizei fundamentate și prezentate mai jos conform Art.XXXVI, al (3) și al (4) din OUG 89/2025;

- Valoarea salariilor pentru posturile vacante și pentru posturile suplimentare solicitate este de 1.661.000 lei (lei pentru posturile vacante și lei pentru posturile suplimentare), cu justificările de mai jos.

La data de 31 decembrie 2025, în organigrama societății sunt înregistrate **25 de posturi vacante**, dintre care majoritatea, respectiv **23 de posturi**, sunt aferente personalului de exploatare, direct implicat în funcționarea serviciilor publice de alimentare cu apă și de canalizare. Aceste posturi nu reprezintă poziții administrative sau auxiliare cu impact marginal, ci resursă umană esențială pentru operarea sistemelor, pentru asigurarea continuității serviciului, intervenția în caz de avarii, monitorizarea instalațiilor și menținerea parametrilor de calitate impuși de legislația în vigoare. În afară de aceste posturi vacante, mai solicităm suplimentarea posturilor cu un număr de 11 posturi, toate în sectorul de operațiuni, detalierea și justificarea tuturor posturilor este descrisă la punctul 2.5.

4. IMPACT

BUGETAR

Majorările propuse vor atrage o creștere a cheltuielilor cu personalul de 2.657.000 RON pe an (perioada rămasă din an începând de 01.06.2026 și respectiv 01.07.2026).

Indicatori	Preliminat 2025	Creștere - Indexare 6.5% începând cu 01.06.2026	Creștere -Ocupare posturi vacante și posturi suplimentare din 01.07.2026	Estimat BVC 2026
0	1	3 = 1*6,5%/12*7	4	5 = 2+3+4
Cheltuieli de natură salarială	26.269.000	996.000	1.661.000	28.926.000
Cheltuieli cu salariile	21.257.000	806.000	1.361.000	23.424.000
Bonusuri	5.012.000	190.000	300.000	5.502.000

Detalierea impactului bugetar al ocupării posturilor vacante la nivelul lunii decembrie 2025 este prezentată în tabelul următor.

Compartiment	Post	Vacant la dec 2025	Nivel cost salarial dec 2025	Nivel indexat 6,5%	Cost lunar estimat	Cost estimat 6 luni
UIP	economist	1	6,908	7,357	7,357	44,142
UIP	inginer	1	7,980	8,499	8,499	50,994
UIP total		2			15,856	95,136
Tehnic	inginer	1	7,796	8,303	8,303	49,818
Tehnic total		1			8,303	49,818
Laboratoare	laborant	1	6,756	7,195	7,195	43,170
Laboratoare total		1			7,195	43,170
Intretinere patrimoniu	instalator	3	6,898	7,346	22,039	132,234
IP total		3			22,039	132,234
Reducere pierderi	jurist	1	7,780	8,286	8,286	49,716
Reducere pierderi	ec/ing	0	7,676	8,174	0	0
Reducere pierderi total		1			8,286	49,716
Monitorizare retele	detector pierderi	0	6,933	7,384	0	0
Monitorizare total		0			0	0
Dispecerat	dispecer	1	7,049	7,507	7,507	45,042
Dispecerat	automatist	0	7,676	8,174	0	0
Dispecerat total		1			7,507	45,042
DAIRAC	operator	16	7,049	7,507	120,115	720,690

DAIRAC	sofer	0	7,003	7,458	0	0
DAIRAC	coordonator	0	10,087	10,742	0	0
DAIRAC total		16			120,115	720,690
TOTAL GENERAL		25			189,301	1,135,806

Posturile suplimentare solicitate pentru acoperirea nevoilor din ce în ce mai mari vor fi însoțite în cazul aprobării lor de următorul impact bugetar:

Compartiment	Post	Solicitare suplimentare	Nivel cost salarial dec 2025	Nivel indexat 6,5%	Cost lunar estimat	Cost estimat 6 luni
UIP	economist	0	6,908	7,357	0	0
UIP	inginer	0	7,980	8,499	0	0
UIP total		0			0	0
Tehnic	inginer	0	7,796	8,303	0	0
Tehnic total		0			0	0
Laboratoare	laborant	0	6,756	7,195	0	0
Laboratoare total		0			0	0
Întreținere patrimoniu	instalator	0	6,898	7,346	0	0
IP total		0			0	0
Reducere pierderi	jurist	0	7,780	8,286	0	0
Reducere pierderi	ec/ing	2	7,676	8,174	16348	98,088
Reducere pierderi total		2			16,348	98,088
Monitorizare rețele	detector pierderi	2	6,933	7,384	14,767	88,602
Monitorizare total		2			14,767	88,602
Dispecerat	dispecer	0	7,049	7,507	0	0
Dispecerat	automatist	1	7,676	8,174	8,174	49,044
Dispecerat total		1			8,174	49,044
DAIRAC	operator	3	7,049	7,507	22,522	135,132
DAIRAC	sofer	2	7,003	7,458	14,916	89,496
DAIRAC	coordonator	1	10087	10742	10,742	64,452
DAIRAC total		6			48,180	289,080
TOTAL GENERAL		11			87,469	524,814

Prin urmare, cele 36 posturi pentru care a fost întocmit prezentul act, vor avea un impact total de 1.661 mii lei la nivel de societate pe perioada iul-dec 2026, din care 1.136 mii lei posturile vacante la sfârșitul lui 2025 și 524 mii lei posturile noi.

Estimarea Bugetului de Venituri și Cheltuieli are la bază informațiile cunoscute la data prezentei. La înaintarea spre aprobare a B.V.C. de către A.G.A. se va ține cont de aprobarea memorandumului ce se va înainta.

Indicatori	B.V.C. 2025 aprobat	B.V.C. 2025 preliminar	B.V.C. 2026 estimat la feb 2026	% B.V.C. 2026 / preliminar 2025
0	1	2	3	4 = 3/2*100

Venituri totale, din care:	68.412.000	69.584.000	74.454.000	107
Venituri din subvenții/ transferuri	0	0		0
Cheltuieli totale, din care:	60.419.000	64.171.000	68.500.000	107
Cheltuieli de natură salarială din care:	25.737.000	26.269.000	28.926.000	110
Cheltuieli cu salariile	21.970.000	21.257.000	23.424.000	110
Bonusuri	3.767.000	5.012.000	5.502.000	110
Rezultat brut	7.993.000	5.413.000	6.649.000	122
Plăți restante	0	0	0	0
Creanțe restante	6.746.000	7.002.000	7.002.000	100
Număr de personal la finele anului	327	302	338	112

5. CONCLUZII

În considerarea celor prezentate și în temeiul prevederilor art. XXXV și art. XXXVI din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 89/2025, Asociația de Dezvoltare Intercomunitară "AQUACOV" solicită:

- Aprobarea aplicării de către Hydrokov S.A. în anul 2026 a articolului XXXVI alin. 2 din OUG 89/2025 și să acorde creșteri salariale pentru anul 2026 cu indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 – impact bugetar de cel mult în 2026 996 mii lei.
- Aprobarea ocupării celor 25 posturi vacante existente la finele anului 2025, conform procedurilor existente, cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială - impact bugetar de cel mult în 2026 1.136 mii lei.
- Aprobarea înființării a 11 posturi suplimentare necesare pentru a putea face față extinderii ariei de operare și pentru asigurarea unei gestionări eficiente a proiectelor finanțate din fonduri europene, cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială - impact bugetar de cel mult în 2026 524 mii lei.

Menționăm, că impactul bugetar maxim pe cele trei categorii așa cum s-a prezentat mai sus are la bază următoarele considerente

1. Creșterea costurilor determinată de indexarea de 6,5% este preconizată a se aplica, în cazul aprobării, cel mai devreme începând cu data de 1 iunie 2026. În consecință, costurile suplimentare au fost calculate pentru o perioadă de 7 luni. Orice întârziere de una sau două luni în aplicare va conduce automat la o reducere proporțională a impactului bugetar estimat la 996 mii lei.

2. În ceea ce privește angajările pe posturile rămase vacante la sfârșitul anului 2025, s-a avut în vedere premisa că, având în vedere necesitatea imperativă de a suplimenta echipele în cel mai scurt timp posibil, pentru a asigura continuarea procesului de regionalizare și gestionarea eficientă a proiectelor cu finanțare europeană, procedurile de angajare vor fi demarate imediat după obținerea aprobării Guvernului. Impactul bugetar estimat, în cuantum de 1.136 mii lei, reprezintă un nivel maxim. Totodată, având în vedere dificultatea de a anticipa momentul obținerii aprobării și ritmul în care vor putea fi realizate angajările ulterior, s-a considerat oportună utilizarea acestei estimări, urmând ca sumele să fie actualizate în funcție de angajările efectiv realizate.

3. În ceea ce privește posturile noi solicitate, impactul bugetar estimat este, de asemenea, unul maxim. Suma de aproximativ 524 mii lei ar putea fi cheltuită doar în ipoteza în care angajările se realizează începând cu luna iulie 2026. Cu toate acestea, este cert că suma efectivă va fi mai redusă, însă nu poate fi estimată cu exactitate dimensiunea acestei diferențe.

Prin aprobarea celor solicitate mai sus, numărul de personal al societății Hydrokov S.A. va fi sub nivelul anului 2012 (369 persoane), și angajații societății nu vor beneficia de o creștere salarială reală, ci doar de o indexare cu rata estimată a inflației.

Prin aprobarea memorandumului de către Guvernul României, bugetul de stat și bugetul asigurărilor sociale va încasa suplimentar în 2026 1.232.000 lei și în fiecare din următorii ani va

încasa suplimentar 2.464.000 lei anual, fără a afecta cheltuielile bugetare, având în vedere că HYDROKOV S.A. nu este finanțat de la bugetul de stat, nu poate genera cheltuieli bugetare pentru funcționare și nici nu poate genera deficit bugetar.

IV. Aprobarea ocupării posturilor vacante existente la finele anului 2025 pentru Compania Județeană APA SERV S.A., județul Neamț

1. Prezentarea generală a operatorului economic

Compania Județeană APA SERV S.A. este o societate reglementată de Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, cu capital social al unităților administrativ-teritoriale din județul Neamț, membre ale Asociației de Dezvoltare AQUA Neamț.

Activitate: captarea, tratarea, distribuția apei potabile; colectarea, transportul, epurarea apelor uzate.

Aria de deservire a operatorului de apă se desfășoară pe raza județului Neamț, asigurând:

a) *serviciul public de alimentare cu apă potabilă* în: 1 municipiu: Piatra Neamț; 3 orașe: Târgu Neamț, Bicăz, Râznov; 29 comune: Alexandru cel Bun, Dumbrava Rosie, Savinesti, Gârșina, Girov, Dochia, Zănesti, Bodești, Dobreni, Ștefan cel Mare, Tasca, Dragomirești, Tamașeni, Sabăoani, Cărdun, Horia, Ruginoasa, Bara, Răucești, Grumăzești, Vanatori, Baltătești, Agapia, Păstrăveni, Brusturi, Pîpirig, Tîbucani, Urecheni, Bărgăuani.

b) *servicii de colectare și epurare a apelor uzate* în: 1 municipiu: Piatra Neamț; 3 orașe: Târgu Neamț, Bicăz, Râznov; 11 comune: Alexandru cel Bun, Dumbrava Rosie, Savinesti, Dragomirești, Horia, Sabăoani, Tamașeni, Brusturi, Vanatori și Agapia, Cărdun.

La sistemele de alimentare cu apă și de canalizare concesionate de companie **au acces 246.708 locuitori**, din care sunt bransați la sistemele publice de alimentare cu apă 196.695 locuitori, iar racordați la sistemele publice de canalizare 111.973 locuitori.

Operatorul regional asigură furnizarea/prestarea serviciului/ activității de utilități publice pe raza de competență a unităților administrativ-teritoriale asociate, exploatarea sistemelor de utilități publice aferente acestora, precum și **implementarea programelor de investiții publice de interes zonal ori regional destinate înființării, modernizării și dezvoltării infrastructurii tehnico-edilitare aferente acestor servicii/activități**, realizate în comun în cadrul asociației. Operatorul regional își desfășoară activitatea în temeiul contractului de delegare a gestiunii serviciului de alimentare cu apă și de canalizare, pe baza cărui au fost concesionate sistemele de alimentare cu apă și de canalizare, contract atribuit direct, cu respectarea regulilor „in – house”.

Sistemul public de apă și canalizare din județul Neamț reclame investiții majore, atât din perspectiva uzurii fizice și a lacunei investitoriale din ultimele decenii, cât și din considerentul impactului schimbărilor climatice care pun la încercare procesul de asigurare a continuității serviciului public (scăderea panzei freatice a râurilor din județ, dispariția afluenților).

În vederea dezvoltării infrastructurii publice de apă și canalizare, Compania Județeană APA SERV S.A. a accesat fonduri din programele derulate cu fonduri nerambursabile ale Uniunii Europene de cca. 152 mil. euro prin:

- Masura ISPA, proiect 2002 RO 16 P PE 023 în valoare de 28.49 milioane euro;
- POS Mediu 2007-2013, proiectul CCI 2009RO161PR016 în suma de 107 mil euro;
- contract finanțare „Asistența Tehnică pentru pregătirea aplicației de finanțare și a documentațiilor de atribuire pentru proiectul regional de dezvoltare a infrastructurii de apă și apă uzată din județul Neamț în perioada 2014-2020”, în valoare de 17 mil. Euro.

Se impune menționarea faptului că asigurarea co finanțării proiectelor de investiții anterior enunțate a fost gestionată și derulată direct de/prin Operatorul regional APA SERV SA.

În prezent, operatorul are depusă cererea de finanțare pentru proiectul finanțat din fonduri europene în cadrul Programului Dezvoltare Durabilă (PDD) 2021-2027, în valoare de aproximativ

150 mil. euro, al căror obiectiv major este conformarea României la directivele europene privind mediul.

Provocarile economiei romanesti din ultimii ani, afectata atat de contextul geo-politic global, cat si de criza energetica subsecventa, de instabilitatea generalizata la nivel pietelor comerciale, de tendintele inflationiste tot mai acute, de constrictiona principalelor economii din zona Euro, de presiunea masurilor de politica fiscal-bugetara intreprinse in ultima perioada pe fondul deficitului excesiv al bugetului de stat al Romaniei s-au reflectat si in dificultatile crescande intampinate de Operatorul regional in desfasurarea activitatii. Totusi incepand cu aplicarea Strategiei de tarificare revizuita aferenta Planului de afaceri elaborat in conformitate cu Ordinul Presedintelui ANRSC nr.230/2022 se inregistreaza o imbunatatire vizibila a rezultatelor economico-financiare obtinute din desfasurarea activitatii de exploatare.

2. Situatia posturilor vacante la 31.12.2025

La data de 31.12.2025, din totalul de 465 posturi aprobate, 442 posturi erau ocupate, rezultând 23 posturi vacante. Prin prezentul memorandum se solicită aprobarea ocupării unui număr de 12 posturi vacante distinct identificate, strict necesare desfășurării activității.

Neocuparea celor 23 de posturi vacante inregistrate la finalul anului 2025 se datoreaza in principal:

- ✓ pensionarii unor salariați;
- ✓ încetării sau suspendării unor contracte de muncă;
- ✓ neocupării unor posturi în urma procedurilor repetate de concurs, urmare a crizei naționale de forță de muncă calificată;
- ✓ pachetul salarial neatractiv comparativ cu mediul privat sau institutiile bugetare din judet, pe fondul restrictiilor constante din ultimii ani in acordarea de cresteri salariale operatorilor economici aflati sub incidenta OG 26/2013, dar si de limitarile impuse de Legea 296/2023.

Totusi pentru a asigura un echilibru intre nevoia ocuparii posturilor vacante si impactul bugetar al acestui demers, CJ APA SERV SA solicită aprobarea unui număr limitat de numai **12 posturi vacante, justificat de :**

- ✓ asigurarea continuității serviciilor publice de alimentare cu apă și canalizare;
- ✓ menținerea siguranței în exploatarea sistemelor de apă și apă uzată;
- ✓ respectarea obligațiilor asumate prin contractele de delegare și reglementările ANRSC;
- ✓ evitarea supraîncărcării personalului existent și a riscurilor operaționale;
- ✓ sarcinile suplimentare impuse de digitalizarea fiscală, urmarirea, raportarea si noile declaratii impuse de legislativ;
- ✓ îndeplinirea indicatorilor de performanță stabiliți la nivelul societății.

Nr. pos-turi	Funcția/ postul vacant	Locul/ Sectorul	Zona oper-ationala
1	Economist	Serviciul Financiar - Fac-turare	Regional
2	Economist	Serviciul Financiar - Fac-turare	Regional

3. Efortul bugetar al aprobarii ocuparii posturilor vacante

Impactul bugetar al ocuparii celor 12 posturi vacante este fundamentat pe urmatoarele date:

- prevederile din Strategia tarifara revizuita, elaborata in conformitate cu Ordinul ANRSC nr.230/2022, avizata de reglementator si aprobata prin Hotararea AGA ADI Neamt

3	Inginer	Serviciul Proiectare	Regional
4	Dispecer	Serviciul N.R.W. - S.C.A.D.A.	Zona Sud
5	Electrician	Serviciul Mentenanta si Automatizare	Zona Nord
6	Electrician	Serviciul Mentenanta si Automatizare	Zona Est
7	Instalator	Lucrari Apa Canal	Zona Sud
8	Inginer	Sectorul Distributie-Interventii-Reparatii	Zona Sud
9	Sudor	Sectorul Distributie-Interventii-Reparatii	Zona Sud
10	Sudor	Sectorul Distributie-Interventii-Reparatii	Zona Sud
11	Inginer	Sectia Canal-Epurare	Zona Sud
12	Sef Zona Operationala	Sef Zona Operationala	Zona Est

nr.32/30.06.2025 cu privire la cresterile de pret/tarif programate in perioada 2026-2027, nivelul consumului individual in mediu rural pe apa si apa uzata;

- Decizia ANRSC nr.156/03.12.2025 privind aprobarea pretului/tarifului la apa si canalizare incepand cu 01.01.2026, cu o crestere de 12.8% la pretul de furnizare a apei si de 10.10% la tariful pentru canalizare-epurare;

- realizarile preliminate ale anului 2025;

- proiectul de Buget de Venituri si Cheltuieli pentru anul 2026 al Companiei Judetene Apa Serv SA;

- prevederile Contractului Colectiv de Munca aplicabil la nivel de Companie in materie de sporuri (16% prognozat in proiect BVC 2026) si ajutoare acordate din fondul social (in limita stabilita de Codul fiscal de 5% din fondul de salarii);

- prevederile OUG 89/2025, OG 26/2013;

- salariile de incadrare aflate in plata la 30.11.2025 pentru posturile a caror aprobare de ocupare face obiectul prezentului memorandum;

- estimarea ocuparii posturilor incepand cu data de 01.07.2026 (6 luni).

Cheltuielile de natura salariala pentru anul 2026 pentru cele 12 posturi solicitate spre aprobare a ocuparii, sunt determinate astfel:

Nr. posturi	Funcția/ posturi vacant	Locul/ Sectorul	Salariul tarifar la 30.11.2025	Sporuri cf. CCM (procent proiect BVC 2026 16%)	Total salariu brut lunar	Salariu brut in perioada 01.07-31.12.2026	Tichete de masa 01.07.2026-31.12.2026	Voucher vacanta 01.07.2026-31.12.2026	Cheltuieli sociale 01.07.2026-31.12.2026

0	1	2	3	4 = 3*16 %	5 = 3+4	6 = 5*6 luni	7	8	9 = 6*5%
1	Economist	Financiar-Serviciul Financiar - Facturare	6.015	962	6.977	41.864	3.510	400	2.093
2	Economist	Financiar-Serviciul Financiar - Facturare	6.015	962	6.977	41.864	3.510	400	2.093
3	Inginer	Proiectare-Serviciul Proiectare	6.015	962	6.977	41.864	3.510	400	2.093
4	Dispecer	Dispecerat Scada-Serviciul N.R.W. - S.C.A.D.A .	6.015	962	6.977	41.864	3.510	400	2.093
5	Electrician	Serviciul Mentenanta si Automatizare	4.450	712	5.162	30.972	3.510	400	1.549
6	Electrician	Serviciul Mentenanta si Automatizare	4.450	712	5.162	30.972	3.510	400	1.549
7	Instalator	Nivel Operational-Lucrari Apa Canal	4.450	712	5.162	30.972	3.510	400	1.549
8	Inginer	Sectorul Distributie-Interventii-Reparatii	6.015	962	6.977	41.864	3.510	400	2.093
9	Sudor	Sectorul Distributie-Interventii-Reparatii	4.450	712	5.162	30.972	3.510	400	1.549
10	Sudor	Sectorul Distributie-Interventii-Reparatii	4.450	712	5.162	30.972	3.510	400	1.549
11	Inginer	Sectia Canal-Epurare	6.015	962	6.977	41.864	3.510	400	2.093

12	Sef Zona Operati- onala	Sef Zona Operatio- nala	8.514	1.362	9.876	59.257	3.510	400	2.963
To- tal:	535.489 lei	12 posturi	66.854	10.697	77.55 1	465.304	42.120	4.800	23.26 5

Cheltuielile sociale au fost estimate la nivelul de 5% din drepturile salariale brute aferente perioadei, în conformitate cu prevederile fiscale și regulile interne aplicabile la nivelul operatorului.

În ceea ce privește valorile aferente câștigului mediu brut lunar pe salariat, acestea au fost revizuite și fundamentate în conformitate cu prevederile legale incidente și cu metodologia de calcul aplicabilă Operatorului, în vederea asigurării corelării dintre numărul de posturi propuse spre ocupare, fondul de salarii și impactul asupra cheltuielilor de natură salarială, astfel încât indicatorii economico-financiari să reflecte în mod fidel și unitar efectele ocupării celor 12 posturi vacante.

Valorile impactului bugetar pentru anul 2026 aferente celor 12 posturi solicitate spre aprobare a ocupării, sunt:

INDICATORI	Aprobat bvc 2025	Preliminat 2025	Program 2026	%	Impact bugetar memo- randum posturi vacante 12.202 5	Proiect program 2026 cu impact memo- randum posturi vacante	%
Venituri totale, din care:	122.401.225	120.334.383	147.630.421	123%		147.630.421	123%
Venituri din exploatare	121.830.001	119.747.237	146.932.696	123%		146.932.696	123%
Venituri din subvenții	0		0			0	
Cheltuieli totale, din care:	122.201.519	118.338.174	143.484.893	121%	558.414	144.043.307	122%
Cheltuieli de natura salariala	35.559.731	34.488.410	38.210.484	111%	535.489	38.745.973	112%
Cheltuieli cu salariile	30.728.059	30.109.639	33.143.196	110%	465.304	33.608.500	112%
Bonusuri	4.831.672	4.378.771	5.067.288	116%	70.185	5.137.473	117%
Rezultat brut	199.706	1.996.209	4.145.528	208%		3.587.114	180%
Plati restante	0	0	0			0	
Numar de personal prognozat la finele anului (inclusiv posturi suspendate)	452	442	442	100%	12	454	103%

Numar mediu de salariati	436	421	429	102%	12	435	103 %
Castigul mediu brut lunar pe salariat (cheltuieli natura salariala/nr. mediu/12 luni)	6.797	6.827	7.422	109%		7.422	109 %
Productivitatea muncii	279.427	284.435	342.500	120%		337.776	119 %

Diferența dintre impactul asupra cheltuielilor totale și impactul asupra cheltuielilor de natură salarială, în sumă de 22.925 lei, reprezintă cheltuieli cu contribuțiile datorate de angajator conform prevederilor legale (contribuția asiguratorie pentru munca -2.25% și contribuția la fondul de handicap), aferente ocupării celor 12 posturi.

Se observa ca veniturile prognozate a se obtine suplimentar in anul 2026 prin aplicarea cresterii de pret/tarif conform Deciziei ANRSC sunt suficiente pentru acoperirea cheltuielilor impuse de ocuparea posturilor strict necesare desfasurarii activitatii in conditii de continuitate a furnizarii si prestarii serviciilor publice. Reiteram faptul ca necesarul de posturi de ocupat a fost determinat in mod restrictiv, urmarindu-se incadrarea in veniturile estimate, fara a lua in calcul normativele tehnice emise de ANRSC in ceea ce priveste numarul de personal pe lungime retea/numar bransamente. De altfel, Compania Județeană APA SERV SA, conform datelor disponibile pentru anul 2024 din platforma de benchmarking a operatorilor regionali de apa si canal din Romania, se situeaza sub media sectorului atat la numarul de angajati directi pe lungime retea apa (Apa Serv 13.59 angajati/km retea apa, media sectorului 19.82 angajati), cat si pe lungime retea canalizare (Apa Serv 16.87 angajati directi/km retea canal, media sectorului 20.93 angajati).

Compania Județeană APA SERV S.A. se încadrează în ipoteza prevăzută de art. XXXVI alin. (3) lit. a) din O.U.G. nr. 89/2025, întrucât în anul 2025 nu a înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31.12.2025, iar pentru anul 2026 nu prevede pierderi și plăți restante.

Față de cele mai sus menționate, vă rugăm să aprobați:

Aprobarea ocupării unui număr de 12 posturi vacante, conform art. XXXVI alin. (3) din Ordonanța de Urgență nr. 89/2025 cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială în sumă de 535.489 lei, pentru C.J. APA SERV S.A. Neamt.

V. Aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 și aprobarea ocupării posturilor vacante existente la finele anului 2025 pentru S.C. Transport Public Local S.A. Suceava

S.C. Transport Public Local S.A. este o societate de transport public local cu acționar unic Primăria Municipiul Suceava și prin contract de servicii publice (contract de delegare a gestiunii serviciului de transport public local) efectuează transportul local în municipiul Suceava, orașul Salcea și comunele Adâncata, Bosanci, Ipotești, Moara, Mitocu Dragomirnei, Pătrăuți și Șcheia.

S.C. Transport Public Local S.A. Suceava, și-a dezvoltat activitatea ca urmare a implementării proiectului „Sistem de transport public ecologic metropolitan” – proiect derulat de Municipiul Suceava în parteneriat cu orașul Salcea și comunele Adâncata, Bosanci, Ipotești, Moara, Mitocu Dragomirnei, Pătrăuți și Șcheia.

În cadrul proiectului au fost achiziționate 18 autobuze electrice și 32 microbuze electrice, precum și stațiile de încărcare aferente, iar acestea care sunt folosite pentru satisfacerea nevoilor de transport ale populației din orașul Salcea și comunele Adâncata, Bosanci, Ipotești, Moara, Mitocu Dragomirnei, Pătrăuți și Șcheia, care până acum nu beneficiau de servicii de transport de calitate, iar unele localități nu erau deservite deloc deoarece transportatorii privați au renunțat la prestarea serviciilor.

Pentru ca cetățenii să fie încurajați să folosească moduri de transport alternativ și durabil, este necesară buna funcționare a unei rețele de transport public eficientă. Obiectivul general al proiectului îl reprezintă asigurarea unui serviciu eficient de transport public de călători la nivelul Zonei Urbane Funcționale Suceava și îmbunătățirea condițiilor pentru utilizarea modurilor nemotorizate de transport, în vederea reducerii numărului de deplasări cu transportul privat (cu autoturisme) și reducerea emisiilor de echivalent CO2 din transport.

Prin implementarea proiectului „Sistem de transport public ecologic metropolitan” se dorește ca cetățenii Zonei Urbane Funcționale să renunțe într-o cât mai mare măsură la transportul cu mașinile personale pentru a reduce atât poluarea cât și aglomerarea zonei urbane funcționale și oferind posibilitatea unei mobilități crescute tuturor cetățenilor. Prin implementarea acestui sistem de transport vor beneficia de transport modern, la standarde europene, cu poluare zero și costuri reduse sau gratuit, toți elevii și studenții care urmează cursurile unei școli sau facultăți, la care se adaugă persoanele cu handicap grav și accentuat și însoțitorii acestora, veteranii de război, persoane deportate, foștii deținuți politici și celelalte categorii care beneficiază de transport gratuit conform legii, precum și toate categoriile de persoane care trebuie să se deplaseze la locul de muncă sau în alte locații din zona urbană funcțională.

Din cauza lipsei personalului necesar, proiectul „Sistem de transport public ecologic metropolitan” nu este operaționalizat în totalitate și există riscul să fie redus numărul de trasee care sunt deservite acum, fără a se mai pune problema introducerii de noi trasee, deși acestea sunt prevăzute în Programul de transport și în proiectul finanțat prin PNRR.

Menționăm că începând cu data de 15.01.2025 salariații SC Transport Public Local SA Suceava se află în grevă japoneză și **există un risc iminent de întrerupere totală a prestării serviciilor de transport public local** în municipiul Suceava, orașul Salcea și comunele Adâncata, Bosanci, Ipotești, Moara, Mitocu Dragomirnei, Pătrăuți și Șcheia și că avem mai multe trasee din Programul de transport pe care nu putem presta activitatea din cauza lipsei personalului necesar, situație generată de prevederile legislative care au limitat posibilitatea de a angaja personalul necesar și au făcut ca în ultimii ani salariile să nu poată fi indexate cu rata inflației. Momentan un șofer de autobuz poate avea un salariu brut de încadrare de maxim 4660 de lei și o valoare a bonului de masă de 20 de lei. La data de 15.01.2025, 220 din cei 260 de salariați (84,6%) au salarii brute de încadrare mai mici sau egale cu acest nivel, iar salariul mediu brut la nivelul unității este mult sub cel din alte întreprinderi publice similare, fiind de asemenea mult mai mic decât salariile medii pe economia națională sau pe ramura de activitate, conform datelor INS.

I. Analiza economică a indicatorilor pe 2025

Operator: Transport Public Local Suceava
Cadru legal relevant: Ordonanța Guvernului nr. 26/2013, Ordonanța Guvernului nr. 89/2025

1. Venituri și cheltuieli

INDICATORI	Aprobat BVC 2025	Preliminat/ realizat 2025	Diferenta	% Program 2025/ Preliminat (Realizat) 2025
Venituri totale, din care:	32,600,239.83	31,564,408.85	-1,035,830.98	-3.28
Venituri din subvenții / transferuri	15,979,160.00	15,336,692.33	-642,467.67	-4.19
Venituri proprii	16,621,079.83	16,227,716.62	-393,363.21	-2.37
Cheltuieli totale,	31,662,044.57	30,138,151.42	-1,523,893.15	-5.06

Observații:

- Veniturile totale au fost sub nivelul aprobat (-3,18%), în principal din diminuarea subvențiilor.
- Cheltuielile totale au fost reduse mai accentuat (-4,81%), ceea ce indică un control eficient al costurilor.
- Societatea a compensat scăderea veniturilor prin reducerea cheltuielilor.

2. Rezultatul brut

INDICATORI	Aprobat BVC 2025	Preliminat/ realizat 2025	Diferenta	% Program 2026/ Preliminat (Realizat) 2025
Rezultatul brut	938,195.26	1,426,257.43	488,062.17	52

- Rezultat brut aprobat: 938.195 lei
- Rezultat brut realizat: 1.426.257 lei
- Creștere: +488.062 lei (+52%)

→ Performanță peste program, indicând:

- eficientizare operațională;
- reducere a cheltuielilor salariale și nesalariale;
- creștere a productivității muncii.

3. Cheltuieli salariale

INDICATORI	Aprobat BVC 2025	Preliminat/ realizat 2025	Diferenta (realizat – aprobat)	% Program 2026/ Preliminat (Realizat) 2025
Cheltuieli de natură salarială	21,346,726.15	20,538,794.00	-807,932.15	-3,93
Cheltuieli cu salariile, din care	19,565,582.15	19,158,244.00	-407,338.15	-2,13
- salarii	16,047,690.48	15,714,010.00	-330,680.48	-2,12
- sporuri aferent salariilor	3,517,891.67	3,444,234.00	-73,657.67	-2,13
Bonusuri	1,781,144.00	1,380,550.00	-400,594.00	-29,02

Reducerea cheltuielilor salariale (-3,93%) este corelată cu:

- scăderea personalului prognozat (327 → 262);
- scăderea numărului mediu (247 → 228).

4. Productivitatea muncii

- Planificat: 131.936 lei / salariat
- Realizat: 138.413 lei / salariat
- Creștere: +4,9%

→ Creșterea productivității este determinată de:

- reducerea personalului;
- menținerea unui nivel ridicat al veniturilor;
- eficientizarea utilizării resurselor umane.

5. Câștig mediu lunar, indicatori de persolal

Indicator **Aprobat** **Realizat**

Personal prognozat final an 327 262

Nr. mediu salariați 247 228

- Subdimensionare personal vs. BVC.

- Creștere câștig mediu lunar:
- 7.506,87 lei vs 7.195,01 lei (+4,34%)

- Productivitate muncă:

- 138.413 lei/salariat vs 131.936 lei (+4,9%)

→ Creșterea productivității depășește creșterea salariului mediu → eficiență economică îmbunătățită.

- Realizat: 7.506,87 lei (brut mediu lunar)
- Conform OG 26/2013: 7.411,69 lei

Creșterea câștigului mediu, în contextul reducerii personalului, indică:

- optimizarea structurii de personal;
- menținerea competitivității salariale.

Concluzii economice 2025

✓	Societatea	este	profitabilă.
✓	Nu	are	plăți restante.
✓	A	crescut	productivitatea muncii.
✓	A	reduc	costurile sub nivelul bugetat.

✓ A generat rezultat brut peste estimări.

Situația financiară este stabilă și permite efectuarea unei majorări salariale, cu respectarea cadrului legal, creștere ce va fi suportată integral din veniturile proprii.

II. Aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026

Pentru a putea ocupa posturile necesare și a ne desfășura în condiții normale activitatea, solicităm aprobarea de către Guvern, prin memorandum, a creșterii cheltuielilor de natură salarială față de nivelul realizat în anul 2025 cu sumele reprezentând creșteri ale cheltuielilor de natură salarială aferente cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 (6,5%). Baza legală pentru această solicitare o reprezintă prevederile art. XXXVI alin. (2) din Ordonanța de urgență nr. 89/2025 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, reglementarea unor măsuri fiscal-bugetare, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, care stipulează că „(2) *În anul 2026, operatorii economici care aplică prevederile Ordonanței Guvernului nr. 26/2013, aprobată cu completări prin Legea nr. 47/2014, cu modificările și completările ulterioare, pot crește cheltuielile de natură salarială față de nivelul realizat în anul 2025 cu sumele reprezentând creșteri ale cheltuielilor de natură salarială aferente cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, pe baza unei analize temeinic justificate, după aprobarea de către Guvern prin memorandum. Creșterile se pot acorda începând cu luna următoare aprobării memorandumului și nu pot depăși lunar nivelul acestui indice. Pot solicita aprobarea Guvernului următorii operatori economici: a) care nu au înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31 decembrie 2025 și nu prevăd în anul 2026 pierderi și plăți restante; b) care au înregistrat pierderi și/sau plăți restante la data de 31 decembrie 2025 și prevăd reducerea pierderilor realizate la data de 31 decembrie 2025 cu cel puțin dublul sumelor programate pentru majorarea cheltuielilor de natură salarială, precum și reducerea plăților restante cu cel puțin 20% față de nivelul realizat la data de 31 decembrie 2025, după caz; c) care au beneficiat de subvenții/transferuri în anul 2025 pentru activitatea operațională de la bugetul de stat/local, după caz, cu condiția ca sumele reprezentând creșteri salariale conform lit. a) și b) să fie suportate din venituri proprii, cu reflectarea în creșterea acestora în mod corespunzător.*”

Pentru justificarea solicitării, menționăm următoarele aspecte referitoare la situația economico-financiară a S.C. Transport Public Local S.A. Suceava:

1. în anul 2025 S.C. Transport Public Local S.A. Suceava nu a înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31 decembrie 2025 și nu prevede în anul 2026 pierderi și plăți restante;

2. veniturile proprii din activitatea de exploatare (venituri din prestări servicii), care nu includ sumele alocate de la bugetul local sub formă de diferențe de tarif și compensații, au fost în anul **2025 de 16.051.054 lei**, comparativ cu **11.457.132 lei în anul 2024**, ceea ce arată o creștere a veniturilor proprii din activitatea de exploatare de 40.09%;

3. cheltuielile salariale realizate în anul 2025 au fost de 19.158.244,00 lei (salarii de bază) iar în urma indexării acestora cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 (6,5%), **impactul bugetar aplicat pe 7 luni va fi de aproximativ de 726.417 lei**, fiind un impact moderat dacă e să ne raportăm la profitul brut pe anul 2025 de 1.426.257,43 lei;

4. indexarea propusă compensează parțial efectele inflației, menține competitivitatea salarială în

contextul deficitului de șoferi și personal tehnic, reduce fluctuația de personal și contribuie la stabilitatea operațională;

5. tendința de creștere a veniturilor proprii din activitatea de exploatare este mai accentuată în ultimul trimestru:

- în luna septembrie 2025 veniturile proprii din activitatea de exploatare au fost de 1.667.445 lei, **mai mari cu 59.76 %** decât în septembrie 2024, când au fost de 1.043.711 lei.

- în luna octombrie 2025 au fost de 1.672.344 lei, **mai mari cu 59.73%** decât în octombrie 2024, când au fost de 1.046.954 lei.

- în luna noiembrie 2025 au fost de 1.531.193 lei, **mai mari cu 59.40%** decât în noiembrie 2024, când au fost de 960.550 lei.

- în luna decembrie 2025 au fost de 1.558.525 lei, **mai mari cu 85.09 %** decât în decembrie 2024 când au fost de 842.004 lei.

SC Transport Public Local SA Suceava, ca toate societățile de transport public local din Uniunea Europeană prestează serviciul în baza unui contract de servicii publice reglementat de Regulamentul (CE) nr. 1370/2007 al Parlamentului European și al Consiliului din 23 octombrie 2007 privind serviciile publice de transport feroviar și rutier de călători, contract ce prevede acordarea de diferențe de tarif și compensații pentru impactul economic al obligațiilor de serviciu public impuse de autoritățile locale (tarifare și de transport), dar acestea nu reprezintă subvenții/transferuri în anul 2025 pentru activitatea operațională de la bugetul de stat/local.

În anul 2026 prognozăm o creștere de minim 26% a veniturilor proprii din activitatea de exploatare, ceea ce arată că sumele reprezentând creșteri salariale vor fi suportate integral din venituri proprii. Din punct de vedere economic societatea are o performanță bună și înregistrează o marjă de profit suficientă, productivitatea este în creștere iar impactul bugetar privind majorarea este suportabil conform datelor economice prezentate.

Din datele prezentate mai jos se observă fără echivoc că **sursa de finanțare a majorării salariilor este din veniturile proprii ale societății** și nu afectează sumele primite de la bugetele locale: - **veniturile proprii din activitatea de exploatare, prestări servicii au fost în anul 2025 de 16.227.716 lei, comparativ cu 11.457.132 lei în anul 2024**, ceea ce arată o creștere a veniturilor proprii din activitatea de exploatare de 141,63% ceea ce permite o estimare în creștere cu 146,61% veniturilor proprii în condițiile în care veniturile din subvenții sunt estimate la nivelul BVC aferent 2025 indicând ca sursa de finanțare a majorării salariilor o reprezintă veniturile proprii.

Structura veniturilor estimate este următoarea:

INDICATORI	Aprobat BVC 2025	Preliminat/ realizat 2025	Program 2026 (ocupare post vacante)	% Program 2026/ Preliminat (Realizat) 2025
Venituri totale , din care:	32,600,239.83	31,564,408.85	39,771,155.00	126.00
- Venituri din subvenții / transferuri	15,979,160.00	15,336,692.33	15,979,160.00	104.19
- Venituri proprii	16,621,079.83	16,227,716.52	23,791,995.00	146,61

6. Analiza posibilității majorării cu 6,5% a cheltuielilor salariale începând cu mai 2026

INDICATORI	Realizat 2025	Procentul de indexare	Sume aferent indexării	TOTAL
Cheltuieli de natură salarială	20,538,794		1,245,286	21,919,344

Cheltuieli cu salariile (salarii de baza si sporuri aferente), din care:	19,158,244	6,5%	1,245,286	20,538,794
- salarii	15,714,010	6,5%	1,021,411	16.735.421
- sporuri aferent salar baza (21,92% aplicat salariilor de baza)	3.444.230		223,875	3,668,105
Bonusuri	1,380,550	0	0	1,380,550

7. Impact financiar estimativ

Cheltuieli cu salariale 2025 realizate: 19.158.244 lei (salarii de bază+spor);

Cheltuieli cu salariale de baza 2025 realizate: 15,714,010 x6,5% lei

Majorare salarii de baza cu 6,5%: $15,714,010 \times 6,5\% = 1.021.411$ lei/an

Aplicare procent spor la salarii: 223,875 lei/an

Total crestere prin aplicarea indicelui mediu de

crestere a preturilor aferent 2026: 1,145,286 lei/an

Aplicare din iunie 2026 (7 luni):

Creșteri ch. Salarii de baza: $1.021.411 \times 7/12 = 595.823$ lei

Creșteri spor aferent indexării: $223.875 \times 7/12 = 130.594$ lei

= Impact Impact bugetar prin aplicarea indexării cu indicele mediu de crestere a preturilor pentru 7 luni (01.06.2026 – 31.12.2026)

Impact bugetar prin aplicarea indexării cu indicele mediu de crestere a preturilor pentru 7 luni (01.06.2026 – 31.12.2026)	726.417 lei

III. Aprobarea ocupării posturilor vacante existente la finele anului 2025

Prin adresa înregistrată cu nr. MLDPA – 84.657/177.475/176.202 nr. DPFL – 1.723/481/27.10.2025, ni s-a comunicat aprobarea unui memorandum prin care se aproba crearea a 95 de posturi noi, necesare pentru extinderea serviciilor de transport în zona metropolitană, iar întreprinderea publică a demarat procedurile pentru angajarea personalului necesar, conform procedurilor proprii.

Deși au fost făcute toate diligențele necesare, inclusiv anunțuri în presa scrisă locală și la televiziunile și posturile locale de radio, alături de anunțuri pe site-ul propriu și în mijloacele de transport în comun, din cauza salarizării neatractive nu a putut fi angajat decât o mică parte din personalul necesar. Mai exact, la finalul anului 2025 **au rămas neocupate (vacante) 65 de posturi din cele 95 de posturi aprobate prin memorandum**. Asta face ca șoferii existenți să presteze un număr foarte mare de ore suplimentare, să nu poată fi deservite toate traseele din programul de transport metropolitan și să nu fie posibilă respectarea integrală a prevederilor din legislația muncii referitoare la timpul de odihnă al angajaților. În aceste condiții, în perioada imediat următoare vom fi nevoiți să încetăm a mai presta activitatea de transport public local pe unele trasee, deși numărul de călători și încasările efective de pe aceste trasee nu justifică astfel de măsuri.

Situația este agravată de faptul că începând cu anul 2026 nu se mai pot ocupa cele 65 de posturi vacante, în baza prevederilor art. XXXVI alin. (3) din Ordonanța de urgență nr. 89/2025 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, reglementarea unor măsuri fiscal-bugetare, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, care stipulează că „*în anul 2026, operatorii economici care aplică prevederile Ordonanței Guvernului nr. 26/2013, aprobată cu completări prin Legea nr. 47/2014, cu modificările și completările ulterioare, pot ocupa posturile vacante existente la finele anului 2025, conform procedurilor existente la nivelul acestora, cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială, după aprobarea de către Guvern prin memorandum, pe baza unei analize temeinic justificate, ținând cont de cel puțin următoarele aspecte: a) operatorii economici care în anul 2025 nu au înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31 decembrie 2025, cu condiția să nu prevadă în anul 2026 pierderi și plăți restante; b) operatorii economici care au*

înregistrat pierderi și/sau plăți restante la data de 31 decembrie 2025, cu condiția ca aceste sume să se reflecte în creșterea veniturilor din exploatare în mod corespunzător.”

Se observă astfel că în realitate, pe lângă diminuarea calității prestării serviciului de transport public, consecințele economice ale acestor prevederi legale restrictive sunt contrare scopului pentru care au fost adoptate deoarece duc la creșterea costurilor prin plata unui număr foarte mare de ore suplimentare (cu sporul prevăzut de legislația în vigoare), iar prin eventuala reducere a activității se vor reduce și veniturile încasate de la beneficiarii serviciilor, ceea ce în final va determina creșterea nivelului finanțării de la bugetul local prin mecanismul de compensare prevăzut de legislația în vigoare.

Situația sintetică a numărului de posturi totale/ocupate și vacante, de salariați, la Transport Public Local S.A. la data de 31.12.2025:

Situația sintetică a personalului Transport Public Local S.A. la data de 31.12.2025

	Funcția/ Compartimentul	Numar total posturi aprobate	Posturi ocupate la 31.12.2025	Posturi Vacante la 31.12.2025
1.	Conducatori auto	193	149	44 (posturi Conducatori autobuz)
2.	Casieri incasatori	20	20	0
3.	Atelier mecanic/ Mecanici	12	8	4 (posturi Mecanic Auto)
4.	Div. electrica/IT	9	7	2 (posturi Tehnician IT)
5.	Casieri tonete/colectori	10	10	0
6.	Gestionar	1	1	0
7.	Controlori	19	13	6 (posturi Controlori)
8.	Personal Intretinere/Spalatori	25	17	8 (posturi Spalatori)
9.	Dispeceri	4	4	0
10.	Paznici	5	5	0
11.	Tesa	29	28	1 (post Manager de Transport)
	Total	327	262	65

Eventuala ocupare a celor 65 de posturi vacante propuse a fi deblocate prin memorandum se va efectua în două etape astfel: prima etapa de **45 de posturi** începând cu data de 01.06.2026 și a doua etapă de **20 de posturi** începând cu data de 01.09.2026, etape ce presupun **un impact financiar maxim total în valoare de circa 2.717.600 lei (etapa I cu 45 de posturi cu un impact total de 2.167.200 lei pentru 7 luni, etapa a II-a cu 20 de posturi cu un impact total de 550.400 lei pentru 4 luni,)**, calcule ce cuprind baza cheltuielilor salariale aflate în plată în luna noiembrie a anului 2025 și indexarea solicitată de 6,5%, conform datelor prezentate. Ocuparea etapizată a posturilor conform calculelor de mai jos respectă disciplina financiară, se încadrează în creșterea veniturilor, nu generează pierderi și respectă plafonul de cheltuieli sociale și reglementările legale în vigoare. Cheltuielile se suportă din bugetul propriu al S.C. Transport Public Local S.A. Suceava, cu mențiunea că odată cu extinderea activității pe traseele metropolitane, veniturile proprii ale transportatorului obținute din activitatea de exploatare (venituri din prestări servicii, care nu includ sumele alocate de la bugetul local sub formă de diferențe de tarif și compensații), au crescut semnificativ, prin urmare este de așteptat ca ocuparea acestor posturi să nu determine o creștere a sumelor alocate pentru compensații de la bugetele locale.

Pentru calculul privind majorarea cheltuielilor de natura salariala privind deblocarea posturilor vacante in 2 transe s-a utilizat salariul mediu brut aflat in plata pentru posturile vacante la 30 noiembrie 2025 indezat cu 6,5% conform tabelului de mai jos:

Situația posturilor vacante la data de 31.12.2025 în cadrul Transport Public Local SA – calculul salariului mediu brut indexat

N r. crt.	Număr Posturi vacante	Funcția/postul vacant	Salariu de încadrare aflat în plată la data de 30 Noiembrie 2025	Indexare 6.5%	Salariu de încadrare indexat cu 6,5%	TOTAL salarii de baza aflate în plata la 30 noiembrie indexate cu 6.5%	TOTAL sporuri aferente conform CM	TOTAL salarii de baza + spor aferent	Bonusuri (Medie lunara)	Număr luni de la care se vor ocupa posturile
1.	4	Mecanici/ Electromecanici	5110 lei	332	5442	21769	5958	27727	520	01.09.2026 4 luni
2.	8	Personal întreținere/spălători	4050 lei	263	4313	34506	9444	43950	520	01.09.2026 4 luni
3.	1	Manager de transport	6880 lei	447	7327	7327	206	9333	520	01.06.2026 7 luni
4.	44	Conducători de autobuze/sofer de manevră	4660 lei	303	4963	218368	59767	278135	520	01.06.2026 7 luni
5.	2	Tehnicienii/Ingineri IT	6880 lei	447	7327	14654	4011	18665	520	01.09.2026 4 luni
7.	6	Controlori	4370 lei	284	4654	27924	4643	35567	520	01.09.2026 4 luni
Total 65 posturi vacante			-	-	-	324548	88829	413377		-
Salar mediu indexat								6360	520	

Posturile vacante existente 65 din care: 44-posturi de soferi, 8-posturi personal întreținere, 6-posturi Controlori, 4-posturi Mecanici, 2-posturi Tehnicienii IT, 1-post Manager de transport.

CALCUL COST POSTURI VACANTE

Cost salarial anual / salariat $6.360 \times 12 = 76.320 \text{ lei/an}$

Tichete de masă $20 \text{ lei} \times 21 \text{ zile} \times 12 \text{ luni} = 5.040 \text{ lei/an}$

Prime sociale $300 \text{ lei} \times 4 \text{ ocazii} = 1.200 \text{ lei/an}$

Cost total anual / salariat $76.320 + 5.040 + 1.200 = 82.560 \text{ lei/an}$

TRANȘA I – 45 POSTURI (01.06.2025) Active 7 luni în 2026 - Cost anual ajustat: $82.560 \times 7/12 = 48.160 \text{ lei/salariat}$

Total tranșa I: $48.160 \times 45 = 2.167.200 \text{ lei}$ (2.003.400 creșteri cheltuieli salariale + 163.800 lei bonusuri aferente prevazute în CM)

TRANȘA II – 20 POSTURI (01.09.2026) - Cost anual integral: $82.560 \times 4 / 12 = 27.520$ lei/salariat

Total tranșa II: $27.520 \times 20 = 550.400$ lei (508.800 creșteri cheltuieli salariale + 41.600 bonusuri

aferente prevazute în CM)

Salariu brut aflat în plată + spor vechime, Spor zile libere legale și muncă în timpul nopții – 6.360 lei/persoana;

Bonusuri (vouchere+prime) – 520 lei /persoana

Tranșa I – 45 de posturi → $6360 \times 45 \times 7 + 520 \times 45 \times 7 = 2.003.400 + 163.800 = 2.167.200$ lei;

Tranșa II – 20 de posturi → $6360 \times 20 \times 4 + 520 \times 20 \times 4 = 508.800 + 41.600 = 550.400$ lei

Total cheltuieli de natură salarială pentru 65 de posturi (etapa I+II) = 2.717.600 lei compus din:

- Cheltuieli cu salariile - **2.003.400 lei + 508.800 lei = 2.512.200,00 lei**
- Bonusuri – **163.800,00 lei + 41.600,00 lei = 205.400 lei.**

Cheltuieli cu salariile		Bonusuri	
Cheltuieli salariale tranșa I – 45 de posturi	2.003.400 lei	Bonusuri tranșa I – 45 de posturi	163.800,00 lei
Cheltuieli salariale tranșa II – 20 de posturi	508.800 lei	Bonusuri tranșa II – 20 de posturi	41.600,00 lei
Total cheltuieli salariale 65 de posturi	2,512,200.00 lei	Total bonusuri 65 de posturi	205.400 lei.

Din datele prezentate mai sus rezultă că este necesară și justificată economic continuarea extinderii serviciilor de transport și implicit solicitarea noastră de a ni se permite ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025, conform procedurilor existente la nivelul întreprinderii, cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială, după aprobarea de către Guvern prin memorandum.

IV.În urma ajustărilor efectuate (indexare salarii cu 6.5% si deblocare posturi vacante) indicatorii economici propuși pentru 2026 se prezintă astfel:

BUGET ESTIMAT 2026

INDICATORI	Aprobat BVC 2025	Preliminat/ realizat 2025	Program 2026 (ocupare posturi vacante)	% Program 2026/ Preliminat (Realizat) 2025
Venituri totale , din care:	32,600,239.83	31,564,408.85	39,771,155.00	126.00
Venituri din subvenții / transferuri	15,979,160.00	15,336,692.33	15,979,160.00	104.19
Venituri proprii	16,621,079.83	16,227,716.52	23,791,995.00	146,61
Cheltuieli totale, din care:	31,662,044.57	30,138,151.42	39.164.437,00	129.94
Cheltuieli de natură salarială	21,346,726.15	20,538,794.00	26.565.730,00	129,34
Cheltuieli cu salariile, din care	19,565,582.15	19,158,244.00	24.815.964,00	129.53
Aferent personalului existent la 31.12.2025	19,565,582,15	19,158,244,00	21,577,347.00	
Influențe creștere salariu minim aflat în plată 2025 (începând cu luna iunie 2026)			53,070.00	

Influențe creștere număr mediu de salariați 2025 (începand cu 01.01.2026)			2,366,033	
Creșteri prin indexare cu 6,5%			726.417,00	
Creșteri salariale urmare a deblocării posturilor (salar mediu indexat 6.360 lei/luna)			2.512.200,00	
Deblocare 45 posturi – tranșa I (de la 01.06.2026)			2.003.400,00	
Deblocare 20 posturi – tranșa II (de la 01.09.2026)			508,800,00	
Bonusuri, din care	1,781,144.00	1,380,550.00	1,749,766	126,74
Aferent personalului, din care:	1,781,144.00	1,380,550.00	1.544.365,96	
Realizat aferent personalului 2025	1,781,144.00	1,380,550.00	1,380,550,00	
Influențe ale creșterii numărului mediu de salariați la finele 2025			163,815.96	
Deblocare posturi, din care:			205.400,00	
Deblocare 45 posturi – transa I (de la 01.06.2026)			163.800,00	
Deblocare 20 posturi – transa II (de la 01.09.2026)			41,600.00	
Rezultatul brut	938,195.26	1,426,257.43	606.718	42,54
Plăți restante	0.00	0.00	0.00	0.00
Creante restante	2,038,000.00	398,334.00	190,000.00	47.70
Nr. de personal prognozat la finele anului	327	262	327	125.95
Nr. mediu de salariați	247	228	285	125.00
Câștigul mediu brut lunar pe salariat (lei/persoană) determinat pe baza cheltuielilor de natură salarială	7,195.01	7,506.87	7.767,76	103,47
Câștigul mediu brut lunar pe salariat (lei/persoană) determinat pe baza cheltuielilor de natură salarială, cf. OG 26/2013	7,077.54	7,411.69	7.706,35	103,98
Productivitatea muncii	131,936.19	138,413.74	139,547.91	100.82

Impactul bugetar total în anul 2026 față de 2025 cu privire la cheltuielile de natură salarială este de **3.444.017,00 lei** reprezentând (impactul bugetar în urma indexării cu 6,5% = **726.417 lei** + impactul bugetar în urma aprobării ocupării unui număr de 65 de posturi vacante = **2.717.600,00 lei**) conform datelor din tabelele de mai jos:

Creșterea cheltuielilor de natură salarială în anul 2026 față de nivelul realizat în 2025 în urma indexării cu indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru 2026 – 6,5%	726.417 lei		
Majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială în 2026 în urma aprobării ocupării unui număr de 65 de posturi vacante conform art. XXXVI alin. (3)			
Total cheltuieli salariale 65 de posturi	2,512,200.00 lei	Total bonusuri 65 de posturi	205.400 lei.

Concluzii:

Pentru asigurarea de servicii de transport public local locuitorilor din orașul Salcea și comunele Adâncata, Bosanci, Ipotești, Moara, Mitocu Dragomirnei, Pătrăuți și Șcheia și continuarea extinderii serviciilor de transport pentru implementarea proiectului „Sistem de transport public ecologic metropolitan”, finanțat prin PNRR și pentru continuarea și dezvoltarea activității ca urmare a implementării proiectului Sistem de transport public ecologic metropolitan – proiect derulat de municipiul Suceava în parteneriat cu orașul Salcea și comunele Adâncata, Bosanci, Ipotești, Moara, Mitocu Dragomirnei, Pătrăuți și Șcheia”, **SC Transport Public Local S.A. Suceava** solicită:

- Creșterea cheltuielilor salariale față de nivelul realizat în anul 2025, **în limita maximului indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026.**, în condițiile art. XXXVI alin. (2) din O.U.G. nr. 89/2025
- **Ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025 cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natura salarială.**, în condițiile art. XXXVI alin. (3) din O.U.G. nr. 89/2025

VI. Aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 pentru Regia Autonomă Administrația Zonei Libere Galați

Regia Autonomă “Administrația Zonei Libere Galați” aflata sub autoritatea Consiliului Local al Municipiului Galați, având sediul social în Galați, str. Bazinul Nou nr. 20 și adresa de corespondență la sediul din Galați, strada Al. I. Cuza nr. 45 bis, bloc Cristal, scara 1, etaj 1, ap. 1-2, cod 800216, e-mail: office@zlgalați.ro, înscrisă la Registrul Comerțului sub nr. J17/10001/1994, având codul unic de înregistrare RO5796752, legal reprezentată de domnul Cojocaru Cătălin în calitate de Director General,

în calitate de operator care aplică prevederile Ordonanței Guvernului nr. 26/2013, aprobată cu completări prin Legea nr. 47/2014, cu modificările și completările ulterioare, **vă supunem atenției solicitarea Regiei Autonome “Administrația Zonei Libere Galați” de a crește cheltuielile de natură salarială față de nivelul realizat în anul 2025 cu sumele reprezentând creșteri ale cheltuielilor de natură salarială aferente cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, în temeiul art. XXXVI, alin. (2) din OUG 89/2025, rugându-vă să inițiați proiectul de memorandum în vederea aprobării acestuia de către Guvernul României.**

Prezentul memoriu este întocmit în conformitate cu:

- prevederile **Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 89/2025** pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, reglementarea unor măsuri fiscal-bugetare, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative;
- dispozițiile Legii nr. 500/2002 privind finanțele publice, cu modificările și completările ulterioare;
- prevederile legale incidente în materia salarizării personalului operatorilor economici care aplică prevederile Ordonanței Guvernului nr. 26/2013;
- prognozele macroeconomice oficiale privind evoluția indicelui prețurilor de consum pentru anul 2026.

Scurt istoric:

În scopul promovării schimburilor internaționale și al atragerii de capital străin pentru introducerea tehnologiilor noi, precum și pentru sporirea posibilităților de folosire a resurselor economiei naționale, în porturile maritime și în cele fluviale ale României, în lungul Canalului Dunăre - Marea Neagră, al altor canale navigabile și în teritoriile din apropierea punctelor de trecere a frontierei a fost instituit regimul de zona liberă.

Regia Autonomă “Administrația Zonei Libere Galați” a fost înființată prin Hotărârea Guvernului nr. 190/1994 privind înființarea Zonei libere Galați și a Regiei Autonome “Administrația Zonei Libere

Galați", în baza Legii nr. 84/1992, actualizată, privind regimul zonelor libere. Regia Autonomă "Administrația Zonei Libere Galați" are ca obiect de activitate administrarea și exploatarea suprafeței declarate zona liberă.

În anul 2003, a fost emisă Hotărârea Guvernului nr. 669 din 5 iunie 2003 privind trecerea unui imobil din proprietatea publică a statului și din administrarea Ministerului Lucrărilor Publice, Transporturilor și Locuinței în proprietatea publică a municipiului Galați și în administrarea Consiliului Local al Municipiului Galați și privind trecerea sub autoritatea Consiliului Local al Municipiului Galați a Regiei Autonome "Administrația Zonei Libere Galați".

Regia Autonomă "Administrația Zonei Libere Galați" se supune prevederilor OUG 109/2011, actualizată, privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, potrivit cap. 1, art. 2, alin. (1), pct. 2, lit. a) din aceasta.

De asemenea, se supune dispozițiilor Ordonanței de urgență nr. 89/2025 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, reglementarea unor măsuri fiscal-bugetare, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative.

Potrivit art. XXXVI, alin. (2) din Ordonanța de urgență nr. 89/2025:

"(2) În anul 2026, operatorii economici care aplică prevederile Ordonanței Guvernului nr. 26/2013, aprobată cu completări prin Legea nr. 47/2014, cu modificările și completările ulterioare, pot crește cheltuielile de natură salarială față de nivelul realizat în anul 2025 cu sumele reprezentând creșteri ale cheltuielilor de natură salarială aferente cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozate pentru anul 2026, pe baza unei analize temeinic justificate, după aprobarea de către Guvern prin memorandum. Creșterile se pot acorda începând cu luna următoare aprobării memorandumului și nu pot depăși lunar nivelul acestui indice. Pot solicita aprobarea Guvernului următorii operatori economici:

- a) care nu au înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31 decembrie 2025 și nu prevăd în anul 2026 pierderi și plăți restante;*
- b) care au înregistrat pierderi și/sau plăți restante la data de 31 decembrie 2025 și prevăd reducerea pierderilor realizate la data de 31 decembrie 2025 cu cel puțin dublul sumelor programate pentru majorarea cheltuielilor de natură salarială, precum și reducerea plăților restante cu cel puțin 20% față de nivelul realizat la data de 31 decembrie 2025, după caz;*
- c) care au beneficiat de subvenții/transferuri în anul 2025 pentru activitatea operațională de la bugetul de stat/local, după caz, cu condiția ca sumele reprezentând creșteri salariale conform lit. a) și b) să fie suportate din venituri proprii, cu reflectarea în creșterea acestora în mod corespunzător."*

Potrivit prognozelor economice și a Scrisorii cadru privind contextul macroeconomic, etodologia de elaborare a proiectelor de buget pe anul 2026 și a estimărilor pentru anii 2027-2029, pentru anul 2026 este estimată o creștere a indicelui mediu al prețurilor de consum în cuantum de 6,5%, cu impact direct asupra nivelului real al veniturilor salariale.

R.A. Administrația Zonei Libere Galați se încadrează în ipoteza prevăzută de art. XXXVI alin. (2) lit. a) din O.U.G. nr. 89/2025, întrucât la data de 31.12.2025 nu a înregistrat pierderi și plăți restante, iar pentru anul 2026 nu prevede pierderi și plăți restante.

Facem precizarea că analiza pornește de la suma realizată la 31 decembrie 2025 (cheltuielile cu salariile/sporuri/alte bonificații), iar majorarea cheltuielilor de natură salarială cu indicele mediu de creștere a prețurilor (6,5%) s-a calculat începând cu luna **iunie 2026**, în corelație cu respectarea condițiilor prevăzute la art. XXXVI alin. (2) din OUG nr. 89/2025.

În acest sens vă supunem atenției indicatorii financiari, conform tabelului de mai jos:

Nr. crt.	INDICATORI	Aprobat BVC 2025 HCL 568 din 29.10.2025	Realizat 2025-si-	BVC estimat 2026	% Estimată 2026/	creștere chelt de natura

		HCA 49 din 20.11.2025	tuatii fi- nanciare anuale		Realiz- zat 2025	salariala 6,5%
1	Venituri totale, din care:	8.172.000	8.212.29 0	9.000.00 0	109,59	9.000.00 0
2	Venituri din exploatare, din care	7.902.000	7.936.72 0	8.730.00 0	110,00	
3	Venituri din subven- tii/transferuri	166.000	189.766	180.000	94,85	
4	Cheltuieli totale, din care:	6.538.000	6.559.39 1	7.054.42 7	107,55	7.154.029
5	Cheltuieli de natura sa- lariala	2.752.000	2.680.01 4	2.759.21 2	102,96	2.770.616
6	Cheltuieli cu salariile	2.395.000	2.389.51 3	2.391.64 2	100,09	2.480.115
7	Bonusuri	357.000	290.501	367.570	126,53	290.501
8	Rezultat brut	1.634.000	1.652.89 9	1.945.57 3	117,71	1.854.971
9	Plăți restante	-	-			
10	Creanțe restante	19.069	19.069	1.500	7,87	
11	Număr de personal la fi- nele anului	24	24	24	100,00	
12	Număr mediu de personal	24	24	24	100,00	
13	Câștig mediu brut lu- nar/salariat determinat pe baza cheltuielilor de na- tura salariala	9.556	9.306	9.581	102,96	
14	Câștig mediu brut lu- nar/salariat determinat conform OUG nr. 26/2013	9.007	8.865	8.962	101,09	
15	Productivitatea muncii	329.250	330.697	363.750	110,00	

Din datele prezentate rezultă că suma totală cu care va fi majorată cheltuiala de natură salarială este în cuantum de 90602 lei, aferentă indicelui mediu de creștere a prețurilor (6,5%).

Valoarea de 90.601 lei rezultă din aplicarea indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, de 6,5%, asupra bazei eligibile reprezentate de cheltuielile cu salariile și sporurile eligibile aferente personalului existent la 31.12.2025, pentru perioada iunie–decembrie 2026, conform formulei:

- **2.389.513 lei realizat la 31.12.2025**
- **$2480115 = \{2.389.513 + (2.389.513 * 6,5\%) \} / 12 * 7 + 2.389.513 / 12 * 5$**
- **$90602 = 2480115 - 2389513$**

Suma de 90.602 lei, calculată ca diferență dintre : 2.480.115 - 2.389.513, așa cum rezultă din formula de calcul următoare:

-2.480.115 lei este suma dintre 90.602 lei +2.389.513 lei , din care

➤ $2480115 = \{2.389.513 + (2.389.513 * 6,5\%) \} / 12 * 7 + 2.389.513 / 12 * 5$

➤ $90602 = 2480115 - 2389513$

La 31 decembrie 2025, nivelul cheltuielilor de natură salarială a fost egal cu 2.680.014 lei și rezultă din suma cheltuielilor cu salariile în valoare de 2.389.513 lei și cheltuielile cu bonusurile în sumă de 290.501 lei.

Baza de calcul aferentă art. XXXVI alin. (2) din OUG nr. 89/2025 este prezentată distinct, prin defalcarea cheltuielilor salariale realizate în anul 2025 în salarii de bază, sporuri și alte bonificații eligibile, precum și prin evidențierea separată a elementelor neeligibile pentru indexare.

În sprijinul datelor prezentate mai sus, menționăm faptul că la **31 decembrie 2025, cheltuielile cu salariile** sunt structurate astfel:

-cheltuielile de natură salarială în valoare de 2.389.513 lei, din care

- salariile de bază, în cuantum de 2.280.513 lei

-sporuri, prime, alte bonificații eligibile, în cuantum de 109.000 lei

-elemente excluse din indexare: 0

-baza eligibilă finală 2.389.513 lei

-număr de luni: 7

-procent aplicat: 6,5% $\{2.389.513 / 12 * 5 + (2.389.513 + 2.389.513 * 6,5\%) / 12 * 7\}$

-suma solicitată: 90602 lei, (2480115 - 2389513)

Bonusurile și celelalte drepturi salariale similare sunt tratate distinct, în conformitate cu art. XXXVI alin. (1), iar suma solicitată prin prezentul memorandum în temeiul alin. (2) privește exclusiv componenta eligibilă aferentă cheltuielilor salariale indexate cu IPC.

La 31 decembrie 2025, bonusurile sunt structurate astfel:

-cheltuielile cu bonusurile în valoare de 290.501 lei, din care:

- cheltuieli sociale, în cuantum de 4800 lei;

-vouchere vacanță, în cuantum de 12800 lei;

-cheltuieli cu participarea salariaților la profit 122949 lei;

-tichete de masă 149952 lei.

-elemente excluse din indexare: 290.501 lei

-baza eligibilă finală 0 lei

-număr de luni: 7

-procent aplicat: -

-suma solicitată: 0

Menționăm că, în ceea ce privește acordarea bonusurilor, cum ar fi: cheltuieli sociale, tichete de masa, vouchere de vacanță, premii, prime, bonificații și alte drepturi similare, se respectă prevederile legale în vigoare.

În cazul bonusurilor estimate a se înregistra în anul 2026, a fost prognozată o creștere în valoare de 77069 lei, ca urmare a creșterii:

- **cheltuielilor sociale**, de la 4800 realizat la 31 decembrie 2025 la 30900 lei prognozat pentru anul 2026, potrivit prevederilor Contractului Colectiv de Muncă, cu respectarea limitelor prevăzute de art. 25 alin. (3) lit. b) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare;

- **cheltuielilor aferente tichetele de masă**, de la 149.952 realizat la 31 decembrie 2025 la **172.632 lei** prognozat pentru anul 2026, fundamentate în raport cu numărul de salariați eligibili și nivelul drepturilor acordate conform cadrului legal aplicabil;
- **cheltuielilor aferente voucherelor de vacanță**, de la 12.800 realizat la 31 decembrie 2025 la 16.000 lei prognozat pentru anul 2026, potrivit prevederilor legale și contractuale incidente;
- **cheltuielilor estimate privind participarea salariaților la profitul aferent exercițiului financiar precedent**, de la 122.949 realizat la 31 decembrie 2025 la 148.038 lei prognozat pentru anul 2026, fundamentate în conformitate cu prevederile Contractului Colectiv de Muncă și condiționate de existența profitului repartizabil, aprobarea situațiilor financiare anuale și a modalității de repartizare a profitului, conform dispozițiilor legale aplicabile.

Totodată, indicatorul profitului net înregistrat de RA “Administrația Zonei Libere Galați” în ultimii 3 ani, a înregistrat următoarele valori, după cum urmează:

2023 - 1.418.677,00 lei;

2024 - 1.132.008,00 lei;

2025 - 1.332.337,00 lei.

Majorarea cheltuielilor de natură salarială solicitată prin prezentul memorandum, în sumă de 90.602 lei pentru anul 2026, este acoperită integral din veniturile proprii estimate ale regiei, în condițiile menținerii unui rezultat brut pozitiv de 1.854.971 lei și fără generarea de plăți restante.

RA “Administrația Zonei Libere Galați” nu a beneficiat de subvenții/transferuri în anul 2025 pentru activitatea operațională de la bugetul de stat / local, dar, menționăm faptul că în cursul anului 2025 a fost contabilizată în contul veniturilor din subvenții aferente investițiilor suma 189.766 lei, reprezentând sumele transferate lunar în contul de profit și pierdere pentru a neutraliza cheltuiala cu amortizarea activelor achiziționate din fonduri europene nerambursabile.

Valoarea de 189.766 lei, înscrisă la poziția “Venituri din subvenții/transferuri” nu reprezintă subvenții/transferuri pentru activitatea operațională în sensul art. XXXVI alin. 2 lit. c) din OUG 89/2025, ci venituri din subvenții aferente investițiilor.

În absența unei ajustări a cheltuielilor de natură salarială în raport cu evoluția prognozată a indicelui prețurilor de consum pentru anul 2026, se produce o diminuare a valorii reale a drepturilor salariale, cu impact asupra derulării raporturilor de muncă și asupra funcționalității activității curente a subscrisei. Neactualizarea acestor cheltuieli poate conduce la dificultăți în ocuparea posturilor vacante și pierderea personalului cu competențe esențiale.

În acest context, majorarea cheltuielilor de natură salarială cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, constituie o măsură de menținere a nivelului real al cheltuielilor salariale și nu reprezintă o majorare salarială discreționară, ci o măsură de conservare a nivelului real al veniturilor, în concordanță cu principiile de echitate și proporționalitate aplicabile salarizării personalului salarizat.

Măsura propusă se fundamentează în limita maximă a indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, se realizează cu respectarea prevederilor **O.U.G. nr. 89/2025** și nu generează depășiri ale nivelului cheltuielilor de personal stabilite prin cadrul fiscal-bugetar. Implementarea măsurii nu afectează echilibrul bugetar și nu contravine obligațiilor asumate în materie de responsabilitate fiscală, aceasta asigurând un tratament unitar al personalului și un cadru predictibil de gestionare a resurselor financiare și umane.

Având în vedere cadrul legal incident, precum și necesitatea corelării cheltuielilor de natură salarială cu evoluția prognozată a indicelui mediu de creștere a prețurilor pentru anul 2026, **vă propunem aprobarea majorării cheltuielilor de natură salarială cu un procent de 6,5% față de nivelul realizat de RA “Administrația Zonei Libere Galați” în anul 2025, cu suma de 90.602 lei, în condițiile și limitele prevăzute de O.U.G. nr. 89/2025 și de legislația aplicabilă, rugându-vă să inițiați proiectul de memorandum în vederea aprobării acestuia de către Guvernul României.**

VII Aprobarea ocupării posturilor vacante existente la finele anului 2025, pentru Societatea Thermoenergy Group S.A. Bacău

I. Prezentarea cadrului general al serviciului public de alimentare cu energie termică la nivelul Municipiului Bacău

În România, serviciul public de alimentare cu energie termică reprezintă un serviciu public de interes general, care se realizează în sistem centralizat și face parte din sfera serviciilor comunitare de utilități publice, fiind reglementat de *Legea serviciilor comunitare de utilități publice nr.51/2006, cu modificările și completările ulterioare* și *Legea serviciului public de alimentare cu energie termică nr.325/2006, cu modificările și completările ulterioare*.

Potrivit art.1 alin.2 din *Legea nr.51/2006*, serviciul public de alimentare cu energie termică, ca și serviciu de utilitate publică, asigură satisfacerea nevoilor esențiale de utilitate și interes public general cu caracter social al colectivităților locale, în speță al locuitorilor Municipiului Bacău.

Conform art.582 din *Codul administrativ*:

(1) Obligațiile de serviciu public reprezintă cerințe și îndatoriri specifice impuse organismelor prestatoare în fiecare sector al serviciilor publice de către legiuitor sau de către autoritățile administrației publice competente cu reglementarea, autorizarea sau gestiunea serviciului public respectiv.

(2) **Obligațiile de serviciu public presupun, în principal, asigurarea serviciului universal, continuitatea și suportabilitatea serviciului, precum și măsuri de protecție a beneficiarului.**

Conform art.2, alin. (1) din *Legea nr. 325/2006 Legea serviciului public de alimentare cu energie termică*, principalele activități ce compun acest serviciu, sunt următoarele:

- Producerea energiei termice;
- Transportul energiei termice;
- Distribuția energiei termice;
- Furnizarea energiei termice.

Legea prevede că aceste activități sunt „desfășurate la nivelul unităților administrativ-teritoriale sub conducerea, coordonarea, controlul și responsabilitatea autorităților administrației publice locale sau asociațiilor de dezvoltare comunitară, după caz, în scopul asigurării energiei termice necesare încălzirii și preparării apei calde de consum pentru populație, instituții publice, obiective social-culturale și operatori economici.”

Potrivit art.2 alin.(2) din *Legea 325/2006* activitatea de alimentare publică cu energie termică în sistem centralizat se realizează „prin intermediul infrastructurii tehnico-edilitare specifice aparținând domeniului public sau privat al autorității administrației publice locale ori asociației de dezvoltare comunitară, care formează sistemul de alimentare centralizată cu energie termică al localității sau al asociației de dezvoltare comunitară, denumit în continuare SACET”.

Sistemul de Alimentare Centralizat cu Energie Termică - SACET este alcătuit dintr-un ansamblu tehnologic și funcțional unitar constând din construcții, instalații, echipamente, dotări specifice și mijloace de măsurare destinat producerii, transportului, distribuției și furnizării energiei termice pe teritoriul localităților, care cuprinde:

- a) centrale termice sau centrale electrice de termoficare;
- b) rețele de transport;
- c) puncte termice/stații termice;
- d) rețele de distribuție;
- e) construcții și instalații auxiliare;

- f) bransamente, până la punctele de delimitare/separare a instalațiilor;
- g) sisteme de măsură, control și automatizare.

Principiile ce guvernează serviciul public de alimentare cu energie termică sunt următoarele:

- utilizarea eficientă a resurselor energetice;
- dezvoltarea durabilă a unităților administrativ-teritoriale;
- diminuarea impactului asupra mediului;
- promovarea cogenerării de înaltă eficiență și utilizarea surselor noi și regenerabile de energie;
- reglementarea și transparența tarifelor și prețurilor energiei termice;
- asigurarea accesului nediscriminatoriu al utilizatorilor și producătorilor de energie termică la rețelele termice și la serviciul public de alimentare cu energie termică, în condițiile legii;
- sănătatea populației;
- protejarea investițiilor în sistemul de alimentare cu energie termică realizate de către autoritățile administrației publice locale sau alți investitori;
- utilizarea și montarea unor instalații și echipamente a căror performanțe să asigure și să garanteze gradul de siguranță impus de legislația în vigoare pentru infrastructură și pentru sănătatea populației.

Printre **obiectivele serviciului public de alimentare cu energie termică** se regăsesc următoarele:

- asigurarea continuității serviciului public de alimentare cu energie termică și eliminarea riscurilor de intoxicare, asfixiere, incendii, explozii sau riscurilor privind sănătatea populației;
- accesibilitatea prețurilor la consumatori;
- asigurarea resurselor necesare serviciului public de alimentare cu energie termică, pe termen lung;
- asigurarea siguranței în funcționare a serviciului public de alimentare cu energie termică;
- evidențierea transparentă a costurilor în stabilirea prețului energiei termice;
- asigurarea unui cadru concurențial pentru toți producătorii de energie termică, în condițiile legii;
- asigurarea producerii energiei termice în condiții de eficiență energetică și protecție a mediului.

Serviciul public de producere, transport, distribuție și furnizare a energiei termice în România și, în speță, în Municipiul Bacău este reglementat de Autoritatea Națională de Reglementare în domeniul Energiei („A.N.R.E.”). - în ceea ce privește activitatea de producție și comercializare de către producător a energiei termice.

Sistemul de alimentare centralizată cu energie termică în Municipiul Bacău (SACET Bacău) este alcătuit dintr-un ansamblu tehnologic și funcțional unitar și poate fi definit ca ansamblul instalațiilor tehnologice, echipamentelor și construcțiilor, situate într-o zonă precis delimitată, legate printr-un proces tehnologic și funcțional comun, destinate producerii, transportului și distribuției energiei termice prin rețele termice.

Sistemul centralizat de termoficare din Municipiul Bacău deservește 12.310 apartamente și locuințe individuale, 30 centre bugetare care sunt reprezentate de 72 puncte de consum diferite (creșe, școli, grădinițe) și 61 agenți economici. **Consumatorii de tip casnic reprezintă 70 % dintre consumatorii alimentați din sistemul centralizat, restul fiind de tip social și industrial (instituții publice, creșe, spitale, grădinițe, școli, licee, etc. și agenți economici).**

La nivelul Municipiului Bacău, alimentarea cu energie termică se realizează printr-un sistem centralizat compus din:

- Un grup de cogenerare cu turbina cu gaze (ITG) și cazan recuperator; putere electrică de 15 MWe și putere termică de 22 MWt.
- Un cazan auxiliar de apă fierbinte pe gaze naturale de 3 MWt.
- Un grup de cogenerare în ciclul combinat gaze-abur, compus din turbina cu gaze, cazan recuperator și turbină cu abur cu contrapresiune; putere electrică de 10,95 MWe și termică de 15 MWt
- 2 cazane de abur de 10 t/h fiecare necesare pentru degazarea apei de adaos și ajutor în termoficare;
- Un cazan de apă fierbinte - CAF, cu putere termică de 47 MWt
- rețele termice - 466.586 km, din care:
 - Rețea termică de transport – 77.375 km;

- Rețea termica de distribuție – 389.211 km;
- Puncte termice – 54;
- Module termice – 57;

Echipamentele de producere energie termica și sistemul de transport și distribuție a energiei termice se află în proprietatea publică a Municipiului Bacău, și sunt atribuite spre administrare societății Thermoenergy Group S.A., care operează la nivelul acestei unități administrativ-teritoriale, în baza contractului de delegare nr.119657/68/2079 din 01.02.2024.

Societatea THERMOENERGY GROUP S.A. Bacău s-a înființat conform HCL nr.186/12.09.2014 și HCL nr.193/17.09.2014 ale Municipiului Bacău, având număr de înregistrare la O.R.C. J2014000882043, Cod de înregistrare fiscală:RO33620670, și își desfășoară activitatea în baza Legii nr.31/1990 republicată privind societățile comerciale, a O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, a Legii nr.51/2006 privind serviciile comunitare de utilități publice și a Legii nr.325/2006 a serviciului public de alimentare cu energie termică.

Societatea THERMOENERGY GROUP S.A. Bacău deține calitatea de unic operator al serviciului public de furnizare energie termica în municipiul Bacău, în baza Contractului de delegare a gestiunii serviciului public de alimentare cu energie termică în sistem centralizat din Municipiul Bacău, nr.119657/68/2079 din 01.02.2024 , aprobat prin HCL Mun. Bacău nr.459/10.11.2023, ce constă în dreptul exclusiv acordat societății THERMOENERGY GROUP S.A. de către Municipiului Bacău, și obligația corelativă a societății THERMOENERGY GROUP S.A., de a furniza serviciul public de alimentare cu energie termică în sistem centralizat (producerea, transportul, distribuția și furnizarea energiei termice) în Municipiul Bacău, inclusiv dreptul și obligația de a administra și de a exploata infrastructura tehnico-edilatară aferentă Serviciului în aria administrativ-teritorială a Municipiului Bacău. Astfel, **operatorul are obligația de a presta serviciul public în regim de eficiență, siguranță și continuitate, iar Municipiul Bacău are obligația de a sprijini operatorul și de a asigura cadrul necesar realizării în consecință a serviciului public.**

Obiectul principal de activitate al societății îl constituie producerea, transportul, distribuția și furnizarea energiei termice în sistem centralizat și are corespondent în Diviziune CAEN 35-Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat, grupa 353-Furnizarea de abur și aer condiționat.

Obiectul secundar de activitate al societății îl constituie producerea și vanzarea energiei electrice și are corespondent în Diviziune CAEN 35-Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat,grupa 351-Producția, transportul și distribuția energiei electrice.

Societatea își desfășoară activitățile de exploatare comercială a capacităților de producere a energiei electrice și termice în cogenerare și de asigurare a serviciului public de alimentare cu căldură a consumatorilor din municipiul Bacău fiind autorizată prin licențe și autorizații:

- Licența nr. 1784 / 06.05.2015 acordată de Autoritatea Națională de Reglementare în domeniul Energiei și modificată prin Decizia nr.350/28.02.2024, pentru exploatarea comercială a capacităților de producere a energiei electrice și a energiei termice în cogenerare;
- Licența nr.2461/14.02.2024 acordată de Autoritatea Națională de Reglementare în domeniul Energiei, prin Decizia nr.250/14.02.2024 pentru prestarea serviciului de alimentare centralizată cu energie termică în Municipiul Bacău.

THERMOENERGY GROUP SA Bacău deține în administrare: sistemul de termoficare urbană din domeniul public al municipalității, alimentat din centrala electrică de termoficare, cuprinzând rețelele primare de transport și cele secundare de distribuție a energiei termice sub formă de apă fierbinte, precum și punctele termice.

Deși THERMOENERGY GROUP S.A. Bacău funcționează în baza Legii societăților nr.31/1990, din perspectiva celor expuse mai sus, a specificului activității de prestare a unui serviciu public și cu precădere a reglementărilor impuse privind fundamentarea tarifelor, nu poate funcționa în condiții de eficiență economică, din cauza factorilor independenți de aceasta, respectiv: starea tehnică a rețelei pe care o exploatează, prevederile legislative restrictive, factorii conjuncturali, condițiile meteo-ologice.

Veniturile din prestarea serviciului public de furnizare a energiei termice la prețuri/tarife reglementate către consumatori sunt mai mici decât costurile pe care le implică aceste activități, astfel încât se înregistrează pierderi din prestarea serviciului public.

Serviciul prestat este unul de interes general, respectiv de utilitate publică, un serviciu cu o componentă social esențială.

THERMOENERGY GROUP S.A. Bacău, prin obiectul de activitate, are caracter strategic, iar realizarea acestui serviciu nu se poate face prin interzicerea unor drepturi sau plafonarea acestora. La nivel european acest sistem centralizat de alimentare cu energie termică este susținut în detrimentul altor soluții de încălzire, din mai multe considerente, printre care și cele referitoare la protecția mediului prin diminuarea emisiilor de carbon.

Thermoenergy Group S.A. în colaborare cu Municipiul Bacău depun eforturi sustinute pentru modernizarea continuă a SACET Bacău prin realizarea de investiții, iar în acest scop s-a reușit atragerea de fonduri de la diverși finanțatori: UE, Guvernul României, prin diverse programe de finanțare, respectiv POS Mediu, POIM, Programul Termoficare.

În acest sens, s-a avut și se are în vedere un amplu program de modernizare a sistemului de producere, transport și distribuție a energiei termice din municipiul Bacău.

Astfel, s-a elaborat editia martie 2022 a „Reactualizării Strategiei de alimentare cu energie termică a consumatorilor din municipiul Bacău, până la nivelul anului 2033”, în care se menționează ca alimentarea centralizată cu energie termică rămâne soluția optimă de alimentare cu energie termică și de reducere a emisiilor de CO₂, din următoarele motive:

- energia termică este produsă în cogenerare, care este tehnologia cea mai eficientă pentru producerea energiei termice în cazul unui SACET.
- emisiile din instalațiile de cogenerare, sunt monitorizate în vederea respectării limitelor admise de reglementările legale;
- îmbunătățirea calității vieții pentru toți utilizatorii prin îmbunătățirea confortului termic, a siguranței și calității aerului;
- realizarea investițiilor printr-un plan multianual duce la creșterea eficienței energetice și implicit contribuie la scăderea consumului de resurse primare;
- centrala de cogenerare este amplasată la periferia orașului astfel că emisiile sunt evacuate în atmosferă, într-o zonă în care gradul de dispersie este mult mai mare și ca urmare, concentrația de emisii poluante este mult mai mică față de zonele urbane.

Soluțiile de modernizare a SACET țin seama de următoarele cerințe de natură tehnică și de mediu:

- necesitatea existenței capacităților disponibile pentru a putea asigura cererea maximă de energie termică, de cca. 88 MWt în perioada de iarnă, precum și a unei capacități termice de rezervă care să înlocuiască una din capacitățile existente, în cazuri de indisponibilitate;
- respectarea condițiilor de eficiență energetică și a reglementărilor de mediu;
- necesitatea decarbonării.

Demn de menționat este ca, prin POS Mediu Axa 3 s-au realizat investițiile aferente aplicației cu fonduri europene **„Retehnologizarea sistemului de termoficare din municipiul Bacău în vederea conformării la normele de protecția mediului privind emisiile poluante în aer și pentru creșterea eficienței în alimentarea cu căldura urbană”**, care au atras după sine necesitatea realizării și a altor investiții de reabilitare și modernizare SACET.

Mai mult, prin Hot. C.L. Mun. Bacău nr.431/23.10.2025, Municipiul Bacău a aprobat documentul strategic „Adaptarea Strategiei de alimentare cu energie termică pentru încălzire-răcire și apă caldă de consum a Municipiului Bacău, până la nivelul anului 2040, pentru conformarea la cadrul normativ actual”, în care se concluzionează că, în contextul actual, alimentarea cu energie termică în sistem centralizat devine soluția fezabilă prin care se poate realiza decarbonarea profundă în sector.

Investițiile în sistem trebuie să continue deoarece ele vor duce la asigurarea unui serviciu public superior calitativ, la îmbunătățirea condițiilor de trai, la asigurarea confortului termic al consumatorilor, la realizarea dezideratelor comunitare în privința sustenabilității și protecției mediului.

Considerăm de neacceptat ca toate aceste investiții/finanțări să fie amenințate a deveni inutile în următorii ani ca urmare a imposibilității operatorului (Thermoenergy Group S.A.) sau proprietarului sistemului (Municipiul Bacău) să facă față tuturor provocărilor care se ivesc.

Aplicarea măsurilor impuse de OUG nr.89/23.12.2025 afectează semnificativ, negativ și ireversibil activitatea societății THERMOENERGY GROUP S.A. Bacău, precum și siguranța alimentării cu energie termică a populației Municipiului Bacău.

II. Analiza structurii organizatorice și de personal

În prezent, furnizarea serviciului public și activitatea de menținere în stare de funcționare a sistemului de termoficare centralizată se derulează într-un context macroeconomic cu un **deficit de forță de muncă specializată și calificată pe piața muncii și cu un decalaj major al ofertei de salarizare față de ceilalți angajatori de pe piață.**

În vederea implementării măsurilor de disciplină fiscal-bugetară prevăzute de Legea nr.296/2023, la nivelul Thermoenergy Group S.A. Bacău, prin Hot.Consiliului de Administrație nr.68/20.06.2024 și Hot. AGA Extraordinare nr.6/28.06.2024, a fost aprobată, începând cu data de 01.07.2024, desființarea unui număr de 9 posturi din structura organizatorică.

Astfel, la data de 30.10.2023, din totalul de 357 de posturi aprobate conform Organigramei în vigoare, aprobată prin Hotărârea Consiliului de Administrație nr.85/12.07.2023, se înregistrează 20 de posturi vacante, precum și proceduri de concurs în derulare pentru ocuparea a 10 posturi.

În conformitate cu prevederile art.XXXII alin.(1) din Legea nr.296/2023, posturile vacante pentru care nu au fost declanșate proceduri de ocupare puteau fi ocupate numai în limita a 7,5% din totalul posturilor vacante existente, restul posturilor urmând a fi desființate potrivit alin.(2) al aceluiași articol.

Ca urmare a aplicării acestor prevederi legale, începând cu data de 01.07.2024 au fost desființate 9 posturi din organigrama societății, pentru care ulterior nu au fost demarate proceduri de reînființare a acestora, respectiv: **consilier juridic – Compartiment Juridic; inspector resurse umane – Compartiment Resurse Umane; inginer – Compartiment IT; tehnician – Compartiment Aprovizionare Transport; expert achiziții – Compartiment Achiziții Publice; lăcătuș – Secția Termoficare; operator termoficare – Secția Termoficare;** precum și un post de lăcătuș și un post de sudor din cadrul **Secției Reparații Mecanice.**

Aplicarea acestor măsuri a condus la funcționarea societății cu un personal numeric redus, într-un context în care activitatea se desfășoară în regim de flux continuu, specific serviciului public de producere, transport și distribuție a energiei termice. Reducerea schemei de personal a determinat suprasolicitarea personalului existent, prin redistribuirea sarcinilor de serviciu, efectuarea de ore suplimentare și asigurarea continuității activității inclusiv în perioadele de concedii sau absențe medicale, cu impact asupra eficienței operaționale, siguranței în exploatare și respectării prevederilor legale privind timpul de muncă și securitatea și sănătatea în muncă.

Structura organizatorică a Thermoenergy Group S.A. Bacău, conform organigramei aprobată prin Hot. Consiliului de Administrație nr.68/20.06.2024 și Hot. AGA Extraordinare nr.6/28.06.2024, anexata, cuprinde un număr total de 348 posturi, organizate în 3 direcții, 7 secții, 2 servicii și 18 compartimente.

Situația numărului de posturi și salariați

Numărul total de posturi – 348 – conform Organigramă Thermoenergy Group S.A. Bacău, aprobată prin Hot. Consiliului de Administrație nr.68/20.06.2024 și Hot. AGA Extraordinare nr.6/28.06.2024.

Numărul de posturi și salariați la data de 31.12.2025, încadrați pe grupe de funcții și meserii, se prezintă astfel:

Categorie personal	Nr.posturi organigramă	Nr.posturi ocupate	Nr.posturi vacante
Personal TESA (tehnic, economic, administrativ și de conducere)	74	69	5

Categorie personal	Nr.posturi organigramă	Nr.posturi ocupate	Nr.posturi vacante
Personal exploatare	274	268	6
TOTAL	348	337	11

La nivelul societății, la data de 31.12.2025 sunt vacante un număr 11 de posturi, din care: 6 posturi personal exploatare, 5 posturi TESA (de personal tehnic, economic, administrativ și de conducere).

Având în vedere prevederile art.XXXVI alin.(3) din OUG nr.89/2025 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, reglementarea unor măsuri fiscal-bugetare, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și rolul strategic al Thermoenergy Group S.A. Bacău în asigurarea serviciului public de alimentare cu energie termică a municipiului Bacău, se justifică aprobarea ocupării, pe parcursul anului 2026, a 10 posturi vacante din cele 11 existente la finele anului 2025, fiind absolut necesară pentru desfășurarea activității în condiții de siguranță, legalitate și continuitate, cu respectarea principiului eficienței activității economice.

Din totalul posturilor aprobate în structura organizatorică a Thermoenergy Group S.A. Bacău, la finele anului 2025 se înregistrează un număr de 11 posturi vacante, cuprinzând următoarele funcții: **Auditor Intern (1 post), Consilier Director General (1 post), inginer – Compartiment Investiții (1 post), Specialist SSM (1 post), Mecanic Auto – Serviciul P.S.U. (1 post), Economist – Compartiment Contabilitate (1 post), Inginer – Compartiment Monitorizare Rețea Termoficare (1 post), Electrician PRAM (1 post), Sudor – Secția Reparații Mecanice (2 posturi) și Operator Rondier Turbine Ciclu Combinat– Secția Termomecanică (1 post).** Menținerea acestora în stare vacantă afectează capacitatea operațională, conformitatea legală și siguranța activităților desfășurate de societate, motiv pentru care se este necesară aprobarea ocupării acestora.

1. Dintre posturile vacante menționate, **posturile vacante din zona de exploatare**, printre care se numără posturile de **sudor** din cadrul Secției Reparații Mecanice, **electrician PRAM** din cadrul Atelierului PRAM întreținere Electrică -Secție PRAM-AMC, **operator rondier turbine ciclu combinat** din cadrul Secției Termomecanică, **inginer – Compartiment Monitorizare Rețea Termoficare**, sunt direct implicate în funcționarea, supravegherea, întreținerea și intervenția asupra instalațiilor de producere, transport și distribuție a energiei termice, activități care se desfășoară în regim continuu, și care presupun respectarea unor cerințe stricte de siguranță și funcționare. Menținerea acestor posturi în stare vacantă afectează capacitatea operațională a societății, crește riscul de apariție a avariilor și reduce capacitatea de reacție în situații de urgență, cu impact direct asupra continuității serviciului public prestat. De asemenea, neocuparea acestor posturi afectează direct eficiența economică a activității societății întrucât atribuțiile posturilor neocupate au fost preluate de ceilalți angajați ceea ce presupune efectuarea de ore suplimentare cu un cost crescut, caz în care devin aplicabile și limitările Legii nr.53/2003 Codul Muncii privind numărul de ore suplimentare premise de efectuat de către personal.

a. Postul de **sudor** din cadrul Secției Reparații Mecanice are ca atribuții principale executarea lucrărilor de sudură, tăiere și îmbinare a elementelor metalice aferente instalațiilor de producere, transport și distribuție a agentului termic, respectiv conducte, armături, schimbătoare de căldură, rezervoare și alte echipamente tehnologice. Activitatea se desfășoară atât în cadrul lucrărilor de întreținere curentă, cât și în regim de intervenție la avarii, fiind necesară respectarea normelor tehnice, a procedurilor de lucru și a cerințelor de securitate și sănătate în muncă. Sudorul asigură refacerea integrității structurale a instalațiilor, contribuind direct la menținerea parametrilor de funcționare, limitarea pierderilor de agent termic și prevenirea extinderii avariilor.

Menținerea posturilor de sudor în stare vacantă conduce la diminuarea capacității de intervenție tehnică a societății, cu efect direct asupra duratei și frecvenței avariilor apărute în sistemul de termoficare. Lipsa personalului calificat și autorizat determină întârzieri în executarea lucrărilor de reparații, creșterea timpilor de întrerupere a furnizării energiei termice și majorarea pierderilor tehnologice.

De asemenea, din totalul posturilor de sudor **din organigramă în număr de 10**, sunt ocupate în prezent (8 posturi) dintre care, având în vedere deficitul de forță de muncă și încadrările salariale

necompetitive oferite de companie, un număr de 3 posturi sunt ocupate de personal pensionat, reîncadrat în condițiile legii, cu vârste înaintate, situație care generează un risc semnificativ de deficit de personal calificat pe termen scurt și mediu, în contextul încetării iminente a raporturilor de muncă ale acestora.

În acest context, ocuparea posturilor de sudor vacante este necesară pentru asigurarea transferului de competențe și a formării profesionale a personalului nou angajat, astfel încât acesta să dobândească experiența practică necesară înainte de eliberarea celorlalte posturi. Lipsa unei perioade de suprapunere între personalul existent și cel nou angajat ar conduce la pierderea continuității cunoștințelor tehnice și a experienței practice acumulate, diminuarea capacității de intervenție tehnică și creșterea riscului de apariție a avariilor în sistemul de termoficare.

Deja intervențiile tehnice frecvente asupra instalațiilor sunt realizate cu un număr insuficient de personal, ceea ce impune efectuarea sistematică de ore suplimentare și conduce la suprasolicitarea angajaților existenți, cu impact negativ asupra capacității de intervenție pe termen mediu, respectării prevederilor legale privind timpul de muncă și securitatea și sănătatea în muncă, precum și asupra siguranței exploatarei instalațiilor din sistemul de termoficare.

b. Postul de **electrician PRAM** din cadrul Atelierului PRAM întreținere Electrică-Secție PRAM-AMC are ca atribuții principale efectuarea măsurătorilor de protecție la instalațiile electrice (PRAM – Protecție prin Relee, Automatizări și Măsurători), verificarea periodică a instalațiilor electrice și întocmirea documentației tehnice aferente, în conformitate cu prevederile normativelor și reglementărilor în vigoare. Activitatea electricianului PRAM este esențială pentru exploatarea în siguranță a instalațiilor electrice care deservește echipamentele tehnologice din procesul de producere și distribuție a energiei termice, contribuind la prevenirea accidentelor de muncă, electrocutărilor, incendiilor și avariilor cu impact major asupra instalațiilor.

Neocuparea postului vacant de electrician PRAM, dintre cele 4 posturi existente în organigramă, afectează direct siguranța în exploatare a instalațiilor electrice și conformitatea societății cu cerințele legale privind securitatea și sănătatea în muncă, determinând preluarea atribuțiilor specifice de către personal insuficient numeric, prin efectuarea de ore suplimentare și suprasolicitarea angajaților existenți, cu impact negativ asupra continuității activității, siguranței instalațiilor și a serviciului public prestat.

c. Postul de **operator rondier turbine ciclu combinat** din cadrul Secției Termomecanică are rolul de a asigura supravegherea permanentă a instalațiilor din cadrul ciclului combinat (stația de pompe termoficare, turbine cu abur, cazane recuperatoare, sisteme auxiliare), prin efectuarea rondurilor operative, monitorizarea parametrilor de funcționare, identificarea abaterilor față de valorile nominale și semnalarea operativă a oricăror disfuncționalități. Operatorul rondier intervine pentru efectuarea manevrelor tehnologice conform procedurilor de exploatare, participă la pornirea, oprirea și exploatarea în siguranță a echipamentelor, asigură comunicarea permanentă cu personalul din camera de comandă și contribuie la prevenirea incidentelor și avariilor în instalațiile energetice.

Neocuparea postului vacant de operator rondier – turbine, ciclu combinat, dintre cele 5 posturi existente în organigramă, conduce la reducerea capacității de supraveghere directă a instalațiilor energetice, cu creșterea riscului de apariție și propagare a defecțiunilor tehnice, afectând siguranța în exploatare și stabilitatea procesului de producere a energiei termice. Având în vedere că activitatea se desfășoară în regim de flux continuu, cu funcționare în sistem de ture, lipsa de personal face imposibilă acoperirea completă a schemei de lucru, determinând trecerea de la funcționarea în 5 ture la funcționarea în 4 ture, situație care generează efectuarea sistematică de ore suplimentare și suprasolicitarea personalului existent. Această stare de fapt conduce la diminuarea capacității de intervenție rapidă în situații de avarie, crește riscul de opriri necontrolate ale echipamentelor sau de deteriorare a acestora și afectează continuitatea și siguranța exploatarei instalațiilor energetice.

d. Postul de **inginer în cadrul Compartimentului Monitorizare Rețea Termoficare** are ca atribuții principale supravegherea funcționării rețelei de transport și distribuție a agentului termic cu o lungime de 466.586 km, analizarea parametrilor de operare și identificarea pierderilor tehnice sau a defecțiunilor. Activitățile includ măsurarea, monitorizarea și remedierea avariilor la rețelele preizolate, cu fir de detecție a pierderilor de tip Brandes și a echipamentelor aferente. Astfel identificarea unor avarii în faza incipientă și remedierea acestora cât mai urgentă duce la evitarea deteriorării și înlocuirii unei porțiuni mari de rețea termică preizolată.

Menținerea postului vacant, în organigramă existând încă 2 posturi de inginer în compartiment, conduce la îngreunarea monitorizării și analizei continue a rețelei de termoficare, inclusiv a măsurării umidității în sistemul BRANDES, necesară pentru identificarea precisă a zonelor în care trebuie executate săpăturile aferente remedierii avariilor. Această situație determină creșterea cheltuielilor generate de intervențiile neîntinse, precum și de refacerea terenului la starea inițială, și afectează capacitatea de identificare și actualizare a traseelor rețelelor termice preizolate prevăzute cu fir de detecție a pierderilor de tip BRANDES, în special în cazul realizării de bransamente noi sau extinderi de rețea. Astfel, în lipsa unei monitorizări adecvate, crește riscul apariției pierderilor tehnologice, al avariilor neidentificate în timp util și se diminuează capacitatea de reacție operativă la incidente, cu impact direct asupra continuității și calității serviciului public de alimentare cu energie termică.

2. În completarea posturilor vacante din zona de exploatare, pentru care necesitatea ocupării este determinată de cerințe operaționale și de siguranță în funcționare, structura de personal a Thermoenergy Group S.A. Bacău include și **posturi vacante din categoria TESA**, a căror ocupare este esențială pentru asigurarea conformității legale, a controlului intern, a securității și sănătății în muncă, precum și pentru derularea investițiilor aprobate/ urmează a fi aprobate în decursul anului 2026.

a. Postul de **auditor intern din cadrul Compartimentului Audit Intern, post unic** în organigramă subordonat direct conducerii societății conform cerințelor exprese ale legislației aplicabile, în cadrul societății Thermoenergy Group SA Bacău rolul de a asigura, în mod independent și obiectiv, evaluarea sistemelor de management financiar și de control ale societății, a conformității activităților cu principiile de legalitate, regularitate, economicitate, eficiență și eficacitate, prin planificarea și realizarea misiunilor de audit public intern, identificarea și evaluarea riscurilor, formularea de constatări și recomandări, monitorizarea implementării acestora și informarea conducerii asupra disfuncționalităților, în vederea protejării patrimoniului, utilizării eficiente a fondurilor publice locale și îmbunătățirii continue a proceselor și performanței organizaționale.

Ocuparea postului de auditor intern, sub coordonarea compartimentului corespunzător din cadrul autorității publice tutelare-Municipiul Bacău, a întâmpinat dificultăți, pe fondul interesului limitat al candidaților eligibili din piața muncii, determinat de particularitățile funcției – respectiv cerințele specifice de studii și experiență profesională – coroborate cu nivelul de salarizare stabilit prin grila aplicabilă, care reduce atractivitatea postului în raport cu nivelurile de remunerare practicate pentru poziții cu responsabilități și complexitate comparabile. În aceste condiții, continuarea demersurilor pentru ocuparea postului este necesară în vederea asigurării respectării prevederilor legale și a funcționării corespunzătoare a activității de audit public intern la nivelul societății.

b. Postul de **Specialist în Securitate și Sănătate în Muncă**, unic la nivelul organigramei societății, asigură organizarea și desfășurarea activităților de prevenire și protecție a sănătății și securității salariaților, în conformitate cu prevederile art.8 și art.9 din Legea nr.319/2006 și art.18–19 din H.G. nr.1425/2006, care impun angajatorilor cu peste 250 de lucrători obligația organizării unui serviciu intern de prevenire și protecție cu personal calificat.

Specialistul în SSM are atribuții obligatorii prevăzute de legislația națională în domeniu și regulamentele UE privind sănătatea și securitatea în muncă, având rolul de a preveni și/ sau minimiza accidentele de muncă și îmbolnăvirile profesionale (vătămări corporale, invaliditate, îmbolnăviri profesionale, deces). Lipsa unui specialist dedicat în structura actuală a SIPP-SU generează riscuri majore pentru angajați și instituție, putând conduce la: creșterea riscului de accidente de muncă și, implicit, pierderea de vieți omenești; afectarea instalațiilor și a echipamentelor de muncă; nerespectarea obligațiilor legale în domeniul SSM; sancțiuni contravenționale sau civile; afectarea climatului de muncă și a performanței societății.

Postul de Specialist în SSM poate fi încadrat în categoria funcțiilor esențiale, deoarece: protejează un drept fundamental, și anume dreptul la muncă în condiții de siguranță; prevenirea/minimizarea riscurilor de accidentare și îmbolnăvire profesională; previne costuri mult mai mari generate de accidente de muncă sau litigii și nu reprezintă o cheltuială discreționară, ci o obligație legală.

Totodată, activitatea de SSM este obligatorie conform legislației naționale în domeniu și regulamentelor UE privind sănătatea și securitatea în muncă, și mai ales structura serviciului dedicat este obligatoriu să aibă capacitatea și aptitudinea necesară pentru efectuarea tuturor activităților de prevenire

și protecție prevăzute de legislație, iar blocarea unui post care răspunde strict acestor funcții contravine scopului legii, putând conduce la neconformități legislative în aplicarea normelor de SSM, creșterea riscului de accidente sau incidente la locul de muncă, reducerea capacității instituției de a răspunde eficient la situații de urgență, sancțiuni administrative sau civile pentru instituția care nu își asigură personalul necesar.

Având în vedere importanța și complexitatea activității de prevenire și protecție în cadrul societății, respectiv al specialistului în SSM și obligațiile legale ale societății, se impune ocuparea postului de Specialist SSM. Această măsură este necesară pentru protejarea personalului, respectarea legislației și buna funcționare a instituției.

c. Postul de **mecanic auto din cadrul Serviciului P.S.U.**, organizat în regim de lucru în ture, este singura funcție prevăzută în organigramă cu atribuții specifice de întreținere, verificare tehnică permanentă și menținere în stare de funcționare, în condiții de siguranță, a autovehiculelor și autospecialelor utilizate exclusiv în perimetrul unității și pentru intervenții operative în situații de urgență, avarii sau incendii. Având în vedere că activitatea societății se desfășoară în regim de flux continuu, disponibilitatea permanentă a mijloacelor de intervenție constituie o condiție esențială pentru desfășurarea activităților specifice, fără posibilitatea amânării lucrărilor de mentenanță sau a remedierii defecțiunilor tehnice apărute.

Asigurarea postului de mecanic auto este necesară pentru menținerea unui nivel corespunzător de siguranță operațională, întrucât activitățile de întreținere și verificare tehnică a autospecialelor presupun competențe specializate și o responsabilitate clar definită.

Existența unui responsabil dedicat contribuie la asigurarea intervenției prompte pentru remedierea defecțiunilor tehnice, la exploatarea mijloacelor de intervenție în parametri optimi și la protejarea personalului implicat în activități operative, în conformitate cu cerințele legale privind securitatea și sănătatea în muncă.

Totodată, funcționarea corespunzătoare a mijloacelor de intervenție este esențială pentru îndeplinirea cerințelor operaționale verificate de Inspectoratul pentru Situații de Urgență, asigurând capacitatea de răspuns în situații critice și respectarea standardelor aplicabile în domeniul situațiilor de urgență. Alocarea clară a responsabilităților de mentenanță către postul de mecanic auto reduce riscul de erori tehnice, evită suprasolicitarea altor categorii de personal și contribuie la menținerea unui nivel ridicat de eficiență și siguranță a intervențiilor.

În acest context, postul de mecanic auto constituie o componentă necesară pentru asigurarea continuității activității desfășurate în regim de flux continuu, pentru menținerea siguranței personalului și pentru conformarea societății la cerințele legale în domeniul situațiilor de urgență.

d. Postul de **economist din cadrul Compartimentului Contabilitate** are un rol esențial în asigurarea evidenței contabile complete și corecte a societății, incluzând înregistrarea operațiunilor economico-financiare, întocmirea situațiilor financiare lunare și anuale, evidența cheltuielilor și veniturilor, urmărirea plăților și încasărilor, raportările fiscale și financiare, precum și respectarea termenelor legale de raportare către autoritățile competente. Activitatea compartimentului presupune un volum ridicat de muncă, generat de specificul societății, de complexitatea fluxurilor financiare și de obligațiile multiple de raportare aferente unui operator de utilitate publică.

Din totalul de 5 posturi aprobate în cadrul Compartimentului Contabilitate, având în vedere deficitul de forță de muncă și încadrările salariale necompetitive oferite de societate, 2 posturi sunt ocupate de personal pensionat, reîncadrat în condițiile legii, un post este ocupat temporar, pe perioadă determinată, pentru înlocuirea unei salariate aflate în concediu pentru creșterea copilului, iar în ultimul an s-a înregistrat o fluctuație semnificativă de personal. Această situație îngreunează desfășurarea activității în condiții normale, întrucât presupune instruirea repetată a personalului nou, adaptarea continuă la modificări de structură și redistribuirea frecventă a sarcinilor, cu impact asupra eficienței și continuității activității. Ocuparea postului vacant în cadrul Compartimentului Contabilitate este necesară pentru asigurarea continuității activității, stabilizarea structurii de personal și menținerea personalului angajat pe perioadă determinată, evitând astfel disfuncționalități operaționale și riscuri privind respectarea termenelor legale de raportare financiar-contabilă.

e. Postul de **inginer** în cadrul **Compartimentului Investiții** este necesar pentru planificarea, coordonarea și implementarea proiectelor de investiții și reabilitare a infrastructurii de producere, transport și distribuție a energiei termice, inclusiv a proiectelor finanțate din fonduri nerambursabile. Activitatea acestuia contribuie la respectarea cerințelor tehnice, a termenelor contractuale și a indicatorilor de performanță asumați prin contractele de lucrări și prin programele de finanțare.

În prezent, Compartimentul Investiții funcționează cu un număr de 3 posturi de inginer din cele 4 posturi prevăzute în organigramă, număr care se dovedește insuficient în raport cu volumul și complexitatea investițiilor aflate în derulare, precum și cu cele planificate. Astfel, conform Programului de Investiții al Thermoenergy Group S.A. pentru anul 2026, la Capitolul B – Obiective de investiții noi sunt programate investiții importante și complexe, cu o valoare estimată de 20.582.901 lei fără TVA (aproximativ 4.035.823 euro), care presupun elaborarea documentațiilor tehnico-economice, inițierea și derularea procedurilor de achiziție, managementul contractelor de lucrări și servicii, urmărirea execuției și recepția obiectivelor de investiții.

Totodată, la Capitolul C – Dotări, echipamente tehnologice, utilaje și instalații de lucru, Anexa C.1, sunt prevăzute pentru anul 2026 achiziții aferente unui număr de 58 de echipamente, care necesită pregătirea documentațiilor de atribuire, derularea procedurilor de achiziție, monitorizarea contractelor și integrarea acestora în patrimoniul societății.

În plus, Thermoenergy Group S.A. este mandată de Municipiul Bacău, în calitate de entitate de specialitate, pentru derularea unor investiții în Sistemul de Alimentare Centralizată cu Energie Termică (SACET) Bacău, finanțate din bugetul local, ceea ce implică responsabilități suplimentare în ceea ce privește planificarea investițiilor, gestionarea fondurilor alocate, urmărirea execuției lucrărilor și îndeplinirea obligațiilor asumate față de autoritatea finanțatoare.

Având în vedere volumul ridicat de lucrări, numărul mare de achiziții de dotări și echipamente, precum și complexitatea activităților specifice Compartimentului Investiții – respectiv întocmirea documentațiilor necesare inițierii achizițiilor, gestionarea contractelor de lucrări, urmărirea finanțărilor, recepția obiectivelor de investiții și constituirea mijloacelor fixe – se impune consolidarea capacității administrative și tehnice a compartimentului. În acest context, ocuparea postului de inginer este necesară pentru asigurarea implementării corespunzătoare a Programului de Investiții, respectarea termenelor asumate și susținerea modernizării și eficientizării SACET Bacău, cu impact direct asupra sustenabilității și eficienței serviciului public prestat.

În vederea fundamentării ocupării posturilor vacante la sfârșitul anului 2025, a fost elaborată analiza financiară prezentată în tabelul anexat, care cuprinde, pentru fiecare funcție/post propus a fi ocupat, salariul de bază aferent funcției la data de 30 noiembrie 2025, bonusurile și drepturile salariale acordate în anul 2025 la nivelul personalului existent, luna estimată de ocupare a postului, precum și numărul de luni aferent anului 2026, calculat începând cu luna următoare aprobării prezentului Memorandum. Totodată, tabelul evidențiază impactul bugetar, respectiv majorarea cheltuielilor de natură salarială, atât la nivel lunar, cât și total pentru anul 2026, generată de ocuparea posturilor respective.

Nr. crt.	Funcția/Postul vacant	Compartiment/ Secție	Nr. posturi	Salariu de bază în plată la 30.11.2025 (lei brut)	Sporuri	Bonusuri și drepturi salariale (tichete, vouchere, prime etc.) (lei brut/lună)	Luna estimată de ocupare	Număr luni în 2026	Majorare cheltuieli salariale LUNARE (lei brut)	Majorare cheltuieli salariale TOTALE 2026 (lei brut)
1	Sudor	Secția Reparații Mecanice	2	14662	4478	2422	iunie	7	21562	150934
2	Electrician PRAM	Secția PRAM-AMC	1	6056	210	1211	iunie	7	7477	52342
3	Operator rondier turbine ciclu combinat	Secția Termomecanică	1	5062	2493	1211	iunie	7	8766	61360
4	Inginer	Compartiment Monitorizare Rețea Termoficare	1	9537	0	1211	iunie	7	10748	75236
5	Auditor Intern	Compartiment Audit Intern	1	7475	0	1211	iunie	7	8686	60802
6	Specialist în Securitate și Sănătate în Muncă	Serviciul Intern De Prevenire și Protecție - SU	1	6404	0	1211	iunie	7	7615	53305
7	Mecanic Auto	Serviciul P.S.U	1	4493	3099	1211	iunie	7	8803	61619
8	Economist	Compartiment Contabilitate	1	7475	0	1211	iunie	7	8686	60802
9	Inginer	Compartiment Investiții	1	7934	0	1211	iunie	7	9145	64015
									91488	640415

Imposibilitatea ocupării posturilor menționate anterior ca fiind vacante, necesare pentru completarea schemei complete de funcționare, duc la suprasolicitarea personalului existent prin efectuarea de ore suplimentare și imposibilitatea înlocuirii angajaților aflați în concediu de odihnă sau boală, ceea ce generează încălcarea prevederilor legale privind timpul de muncă și afectează securitatea și sănătatea în muncă, cu impact direct asupra performanței și siguranței exploatarei instalațiilor.

Pentru fundamentarea solicitării privind ocuparea posturilor vacante și evaluarea impactului bugetar aferent, este prezentat în continuare tabelul cu principalii indicatori economico-financiar ai societății:

INDICATORI	Aprobat BVC 2025	Preliminat / realizat 2025	Program 2026 cu drepturi salariale în plata la noiembrie 2025 si posturi vacante	% Program 2026/Preliminat(Realizat) 2025
Venituri totale, din care:	209.501.896	207.433.946	231.497.287	111,60
Venituri din subvenții				
Cheltuieli totale, din care:	208.001.279	203.549.680	231.074.596	113,52

Cheltuieli de natura salariala	32.815.063	32.297.230	36.855.922	114,11
Cheltuieli cu salariile	28.694.038	28.204.898	31.987.465	113,41
Bonusuri	4.121.026	4.092.332	4.868.457	118,97
Rezultat brut	1.500.617	3.884.266	422.691	10,88
Plati restante	0	0	0	0,00
Numar de personal la finele anului	348	339	347	102,36
Numar mediu de personal	343	333	343	102,97
Castigul mediu brut lunar pe salariat determinat pe baza cheltuielilor de natură salarială	7.973	8.082	8.957	110,82
Castigul mediu brut lunar pe salariat determinat conform OG nr.26/2013	7.704	7.811	8.555	109,52
Productivitatea muncii	611	623	675	108,40

III. Dovada respectării condiției din art.XXXVI alin.(3) lit.a) din OUG nr.89/2025:

În conformitate cu prevederile art. XXXVI alin. (3) lit. a) din O.U.G. nr. 89/2025, societatea nu a înregistrat pierderi și nu figurează cu plăți restante la data de 31.12.2025 (aspecte confirmate prin certificatele de atestare fiscală emise de organele fiscale competente anexate prezentului memorandum) iar pentru anul 2026, pe baza estimărilor financiare întocmite la nivelul compartimentului financiar-contabil, nu sunt previzionate pierderi sau plăți restante.

În temeiul prevederilor art. XXXVI alin. (3) și alin. (5) din O.U.G. nr. 89/2025, vă rugăm să analizați și să aprobați Memorandumul care să prevadă ***aprobarea ocupării, în anul 2026, a posturilor vacante existente la finele anului 2025, conform procedurilor existente la nivelul societății, cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială;***

VIII Aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială cu maximul indicelui de creștere a prețurilor și aprobarea ocupării posturilor vacante existente la finele anului 2025 pentru Societatea Hidro Prahova S.A

Asociația de Dezvoltare Intercomunitară “Parteneriatul pentru Managementul Apei - Prahova” cu sediul în Ploiești, Bulevardul Republicii, nr 2-4, județul Prahova ,CUI: 25393070, în calitate de autoritate publică tutelară pentru societatea Hidro Prahova S.A., în conformitate cu prevederile art. XXXVI, alin. 2 din Ordonanța de urgență 89/2025 pentru modificarea și completarea Legii nr.227/2015 privind Codul fiscal, reglementarea unor măsuri fiscal-bugetare, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative:” ***În anul 2026, operatorii economici care aplică prevederile Ordonanței Guvernului nr. 26/2013, aprobată cu completări prin Legea nr.47/2014, cu modificările și completările ulterioare, pot crește cheltuielile de natură salarială față de nivelul realizat în anul 2025 cu sumele reprezentând creșteri ale cheltuielilor de natură salarială aferente cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozate pentru anul 2026, pe baza unei analize temeinic justificate, după aprobarea de către Guvern prin memorandum.”***

Creșterile se pot acorda începând cu luna următoare aprobării memorandumului și nu pot depăși lunar nivelul acestui indice, ținând cont și de lit a) ***operatorii economici care nu au înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31 decembrie 2025 și nu prevăd în anul 2026 pierderi și plăți restante.”***

Societatea Hidro Prahova S.A. este persoană juridică, având forma juridică de societate pe acțiuni, fiind înregistrată la Oficiul Registrului Comerțului Prahova sub nr. J2004002095297, având cod de înregistrare fiscal RO 16826034. Capitalul social este deținut în întregime de Consilii Locale/Județene ale unităților administrativ-teritoriale. Societatea Hidro Prahova S.A. a fost înființată în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1990 privind societățile comerciale și își desfășoară activitatea în conformitate cu prevederile Legii nr.51/2006 a serviciilor comunitare de utilități publice și Legii nr.241/2006 a serviciului de alimentare cu apă și de canalizare.

Societatea Hidro Prahova S.A. este operatorul regional al serviciilor publice de alimentare cu apă și canalizare din Județul Prahova, întreprindere publică care aplică prevederile O.U.G 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice și a O.G. 26/2013 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.

Asociația de Dezvoltare Intercomunitară – „Parteneriatul pentru Managementul Apei - Prahova” s-a constituit în scopul reglementării, înființării, organizării, finanțării, exploatării, monitorizării și gestionării în comun a serviciului de alimentare cu apă și de canalizare pe raza de competență a unităților administrativ-teritoriale membre, precum și realizarea în comun a unor proiecte de investiții publice de interes zonal sau regional destinate înființării, modernizării și/sau dezvoltării, după caz, a sistemelor de utilități publice. În conformitate cu prevederile art.27, alin. 3 din Legea 51/2006, republicată, cu modificările și completările ulterioare, Asociația de Dezvoltare Intercomunitară – „Parteneriatul pentru Managementul Apei - Prahova” exercită atribuțiile de Autoritate Publică Tutelară.

SITUAȚIA HIDRO PRAHOVA S.A.

HIDRO PRAHOVA S.A. nu a primit și nu primește subvenții sau alocări financiare pentru activitatea curentă operațională (sau alte beneficii) care să fie asigurate de la bugetul de stat al României sau de la bugetul autorităților publice locale. Desfășurarea activității economice și asigurarea fondurilor privind cheltuielile salariale și de exploatare, exclusiv din surse proprii.

- La 31.12.2025 nu a înregistrat pierderi și plăți restante;
- Număr de posturi ocupate la 31.12.2025: 695;
- Număr de posturi aprobate prin organigramă: 753;
- La finele anului 2025 numărul de posturi vacante este de 58;
- Pentru anul 2026 nu prevede pierderi și plăți restante.

PROPUNERE PRIVIND ANALIZA ȘI APROBAREA MEMORANDUMULUI PENTRU:

1. Indexarea cheltuielilor de natură salarială față de nivelul realizat în anul 2025, cu sumele reprezentând creșteri ale acestora cu indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, respectiv de 6,50% aplicabil pe o perioadă de 7 luni (începând cu 01.06.2026), pe baza analizei fundamentate și prezentate mai jos conform art.XXXVI, al (2) lit a) din OUG 89/2005.

- valoarea indexării cu indicele de creștere de 6,50% - **2.065.283 lei** conform calculului următor $54.469.000 \times 6,5\% / 12 \times 7 = 2.065.283$ lei.

Se poate constata o diferență mare între salariul mediu brut lunar pe ramură comunicat de INS de aproximativ 8.400 lei și salariul mediu brut acordat de Hidro Prahova S.A. de circa 5830 lei, fapt ce a dus și duce la migrarea forței de muncă calificată spre alte sectoare de activitate.

2. Ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025 în număr de 58 cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială și a indexării acestora cu indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, respectiv de 6,5%, aplicabil pe perioadele menționate mai jos, respectiv 7 luni / 6 luni, pe baza analizei fundamentate și prezentate mai jos conform art. XXXVI, al. (3) lit a) din OUG 89/2025;

- **Valoarea salariilor pentru posturile vacante ocupate este de 4.116.266 lei cu justificările de mai jos**

La data de 31 decembrie 2025, în organigrama societății sunt înregistrate 58 de posturi vacante, dintre care majoritatea sunt aferente personalului de exploatare, direct implicat în funcționarea serviciilor publice de alimentare cu apă și de canalizare. Majoritatea posturilor propuse pentru ocupare nu reprezintă poziții administrative sau auxiliare cu impact marginal, ci resursă umană esențială pentru operarea sistemelor, pentru asigurarea continuității serviciului, intervenția în caz de avarii, monitorizarea instalațiilor și menținerea parametrilor de calitate impuși de legislația în vigoare.

Serviciul public de alimentare cu apă și canalizare prestat de Hidro Prahova S.A. este desemnat, în conformitate cu prevederile anexei nr. 1.1 din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.98/2010, drept infrastructură critică națională. Această calificare atrage obligația asigurării unui nivel ridicat de siguranță operațională și de continuitate a serviciului, orice disfuncționalitate având potențialul de a afecta sănătatea publică, siguranța populației, mediul și activitatea economică. În acest context, menținerea unui deficit semnificativ de personal de exploatare este de natură să genereze riscuri sistemice, incompatibile cu statutul de infrastructură critică al serviciului.

Necesitatea ocupării posturilor vacante este amplificată de contextul investițional al societății. Societatea Hidro Prahova S.A. are în derulare ample programe de investiții finanțate din fonduri europene nerambursabile, prin Programul Dezvoltare Durabilă 2021-2027, cu o valoare cumulată de aproximativ 680 milioane euro (3.409.901.179,12 lei). Aceste investiții vizează extinderea, modernizarea și conformarea sistemelor de alimentare cu apă și canalizare. În cursul anului 2026, majoritatea investițiilor vor fi puse în funcțiune și vor necesita asigurarea de personal pentru operare. Mare parte din posturile vacante urmează a fi ocupate la punerea în funcțiune a investițiilor de modernizare și extindere în aria de operare existentă, aceasta fiind o politică de resursă umană a Hidro Prahova S.A.. Societatea Hidro Prahova S.A. deține cel mai mare proiect de extindere a serviciilor de apă și canalizare din România ceea ce necesită mărirea numărului angajați pentru exploatarea noilor rețele și stații.

Punerea în funcțiune a acestor investiții nu se poate realiza formal sau pur tehnic, ci presupune existența resursei umane necesare pentru operare, mentenanță, supraveghere și intervenție. În lipsa ocupării posturilor de exploatare vacante, există riscul ca investițiile realizate din fonduri europene să nu poată fi utilizate la capacitatea proiectată, să nu genereze beneficiile așteptate și, în anumite situații, să conducă la neîndeplinirea obligațiilor de conformare asumate prin Contractele de finanțare.

Pe lângă posturile de exploatare, o parte dintre posturile vacante sunt aferente funcțiilor de suport, indispensabile pentru funcționarea coerentă și legală a societății. Acestea susțin activitatea operațională prin funcții financiar-contabile, de control intern, audit, raportare și conformitate. Unele dintre aceste posturi sunt obligatorii potrivit legislației din România, cum este cazul funcției de auditor public intern, iar neocuparea lor expune societatea la riscuri de neconformitate și vulnerabilități instituționale.

Ocuparea celor 58 de posturi vacante existente la finele anului 2025, conform procedurilor în vigoare la nivelul societății, va fi făcută pe 7 luni, respectiv 6 luni, astfel:

Nr crt .	Denumirea postului	Locul de muncă	Salariu tarifar aflat în plată la 30.11.2025	Salariu tarifar aflat în plată la 30.11.2025 cu majorare 6,5%	Cheltuieli cu salariu, sporuri, prime etc	Cheltuieli de natură salarială(tichete,vouchere,cheltuieli sociale)
		Etape 1 – 15 posturi pe 7 luni				
1	Auditor	Compartiment Audit Intern	11.000	11.715	14.819	15.672
2	Administrator financiar	Direcția Dezvoltare și Finanțări Externe / Serviciul Suport U.I.P. / Compartiment Administrare Financiară și Monitorizare Proiecte	9.800	10.437	13.222	14.074
3	Director Dezvoltare și Finanțări Externe	Direcția Dezvoltare și Finanțări Externe	18.000	19.170	24.138	24.991
4	Coordonator Centru Zonal	Direcția Tehnică Coordonare Centre Zonale / Serviciul Coordonare Centre Zonale / Centrul Zonal Bușteni	10.000	10.650	13.488	14.341
5	Mașinist la mașini pentru terasamente	Direcția Tehnică Coordonare Centre Zonale / Serviciul Coordonare Centre Zonale / Centrul Zonal Campina / Echipa Intervenție Canal Campina	6.000	6.390	8.528	9.381
6	Laborant	Serviciul Laboratoare / Laborator Apa Uzată / Laborator Calitate Apa Uzată Campina	4.500	4.792	7.621	8.473
7	Inginer	Direcția Tehnică Coordonare Centre Zonale / Serviciul Coordonare Centre Zonale / Centrul Zonal Comarnic / Grupa Tehnic	7.500	7.988	10.160	11.012
8	Responsabil calitate	Direcția Tehnică Coordonare Centre Zonale / Serviciul Tehnic Investiții / Compartiment Calitate Mediu	8.000	8.520	10.826	11.678
9	Șef Compartiment	Direcția Tehnică Coordonare Centre Zonale / Serviciul Tehnic Investiții / Compartiment Calitate Mediu	8.000	8.520	10.826	11.678
10	Manager proiect	Direcția Dezvoltare și Finanțări Externe / U.I.P. PDD	14.000	14.910	18.813	19.666
11	Manager contract	Direcția Dezvoltare și Finanțări Externe / U.I.P. PDD	8.000	8.520	10.826	11.678
12	Instalator	Direcția Tehnică Coordonare Centre Zonale / Serviciul Coordonare Centre Zonale / Centrul Zonal Breaza / Echipa de Intervenție Apa Canal	4.700	5.006	6.718	7.571
13	Instalator	Direcția Tehnică Coordonare Centre Zonale / Serviciul Coordonare Centre Zonale / Centrul Zonal Breaza / Bazin apa Adunați	4.700	5.006	7.952	8.804
14	Șef Serviciu	Serviciul Laboratoare	9.000	9.585	12.157	13.009

15	Expert achiziții	Direcția Dezvoltare și Finanțări Externe / Serviciul Suport U.I.P. / Compartiment Juridic, Achiziții	8.000	8.520	10.826	11.678
		Total lunar			180.920	193.706
		Total 7 luni			1.266.440	1.355.942
		Etapă 2 – 15 posturi pe 6 luni				
1	Manager contract	Direcția Dezvoltare și Finanțări Externe / U.I.P. PDD	8.000	8.520	10.826	11.678
2	Electrician	Direcția Tehnică Coordonare Centre Zonale / Serviciul Coordonare Centre Zonale / Centrul Zonal Campina / Punct de lucru Sotriile	4.700	5.006	8.238	9.090
3	Inginer chimist	Direcția Tehnică Coordonare Centre Zonale / Serviciul Coordonare Centre Zonale / Centrul Zonal Campina / Stația Tratare Apa Voila	7.500	7.988	10.160	11.012
4	Economist	Direcția Dezvoltare și Finanțări Externe / Serviciul Suport U.I.P. / Compartiment Administrare Financiară și Monitorizare Proiecte	8.000	8.520	10.826	11.678
5	Șef Compartiment	DIRECȚIA ECONOMICA/ Serviciul Financiar, Contabilitate (Contabil Șef) /Compartiment Patrimoniu	8.000	8.520	10.826	11.678
6	Instalator	Direcția Tehnică Coordonare Centre Zonale / Serviciul Tehnic Investiții / Compartiment Rețele Apa/Canal, Dezvoltare	4.700	5.006	6.718	7.571
7	Inginer	Direcția Tehnică Coordonare Centre Zonale / Serviciul Tehnic Investiții / Compartiment Rețele Apa/Canal, Dezvoltare	7.500	7.988	10.160	11.012
8	Șef serviciu	DIRECȚIA ECONOMICA/ Serviciul Administrativ, Parc Auto	9.000	9.585	12.157	13.009
9	Șef Compartiment	Departament Juridic și Instituțional / Serviciul Serviciul Juridic / Compartiment Achiziții, Analiză, Piață	8.000	8.520	10.826	11.678
10	Inginer	Direcția Tehnică Coordonare Centre Zonale / Serviciul Coordonare Centre Zonale / Centrul Zonal Azuga / Grupa Tehnic	7.500	7.988	10.160	11.012
11	Instalator	Serviciul Corp Control	4.700	5.006	6.718	7.571
12	Muncitor necalificat	Direcția Tehnică Coordonare Centre Zonale / Serviciul Coordonare Centre Zonale / Centrul Zonal Mizil / Stația de Epurare Vadu Săpat	4.060	4.324	7.140	7.993
13	Subinginer	Direcția Tehnică Coordonare Centre Zonale / Serviciul Coordonare Centre Zonale / Centrul Zonal Sinaia / Grupa Tehnic	6.500	6.923	8.829	9.681

14	Instalator	Direcția Tehnică Coordonare Centre Zonale / Serviciul Coordonare Centre Zonale / Centrul Zonal Plopeni / Echipa Intervenție Apa/Canal	4.700	5.006	6.718	7.571
15	Lăcătuș mecanic	Direcția Tehnică Coordonare Centre Zonale / Serviciul Coordonare Centre Zonale / Centrul Zonal Băicoi / Echipa de Intervenție Apa Canal	4.700	5.006	6.718	7.571
		Total lunar			137.020	149.805
		Total 6 luni			822.120	898.830
		Etapă 3 – 14 posturi pe 7 luni				
1	Canalagiu	Direcția Tehnică Coordonare Centre Zonale / Serviciul Coordonare Centre Zonale / Centrul Zonal Bușteni / Echipa Intervenție Apa/Canal	4.060	4.324	6.476	7.329
2	Muncitor necalificat	Direcția Tehnică Coordonare Centre Zonale / Serviciul Coordonare Centre Zonale / Centrul Zonal Campina / Echipa Intervenție Canal Campina	4.060	4.324	5.827	6.680
3	Inginer/Economist	Direcția Tehnică Coordonare Centre Zonale / Serviciul Tehnic Investiții / Compartiment Balanța Apei	7.500	7.988	10.160	11.012
4	Muncitor necalificat	Direcția Tehnică Coordonare Centre Zonale / Serviciul Coordonare Centre Zonale / Centrul Zonal Breaza / Stația Epurare Breaza	4.060	4.324	7.140	7.993
5	Manager contract	Direcția Dezvoltare și Finanțări Externe / U.I.P. PDD	8.000	8.520	10.826	11.678
6	Inginer	Direcția Tehnică Coordonare Centre Zonale / Serviciul Tehnic Investiții / Compartiment Rețele Apa/Canal, Dezvoltare	7.500	7.988	10.160	11.012
7	Consilier juridic	Direcția Dezvoltare și Finanțări Externe / Serviciul Suport U.I.P. / Compartiment Juridic, Achiziții	8.000	8.520	10.826	11.678
8	Inginer rezident	Direcția Dezvoltare și Finanțări Externe / Serviciul Suport U.I.P. / Inginer Rezident	8.000	8.520	10.826	11.678
9	Consilier Juridic / Economist / Inginer	Serviciul Corp Control	7.500	7.988	10.160	11.012
10	Instalator	Direcția Tehnică Coordonare Centre Zonale / Serviciul Coordonare Centre Zonale / Centrul Zonal Bușteni / Echipa Intervenție Apa/Canal	4.700	5.006	6.718	7.571
11	Inginer Chimist	Serviciul Laboratoare / Laborator Apa Potabila	7.500	7.988	10.160	11.012
12	Șef Serviciu	Serviciul Comunicare și Mass Media Relații cu Clienții	9.000	9.585	12.157	13.009

13	Economist / Consilier Juridic	DIRECȚIA ECONOMICĂ/ Serviciul Financiar, Contabilitate (Contabil Șef) / Compartiment Patrimoniu	7.500	7.988	10.160	11.012
14	Instalator	Direcția Tehnică Coordonare Centre Zonale / Serviciul Coordonare Centre Zonale / Centrul Zonal Breaza / Stație Epurare Magureni	4.700	5.006	7.952	8.804
		Total lunar			129.548	141.480
		Total 7 luni			906.836	990.360
		Etapa 4 – 14 posturi pe 6 luni				
1	Inginer	Direcția Tehnică Coordonare Centre Zonale / Serviciul Coordonare Centre Zonale / Centrul Zonal Băicoi / Grupa Tehnic Baicoi	7.500	7.988	10.160	11.012
2	Economist / Contabil	DIRECȚIA ECONOMICĂ/ Serviciul Financiar, Contabilitate (Contabil Șef) / Compartiment Financiar – Contabil	10.000	10.650	13.488	14.341
3	Specialist resurse umane/Economist	Departament Juridic și Instituțional / Serviciul Resurse Umane / Compartiment Salarizare, Revisal	7.800	8.307	10.559	11.412
4	Consilier Juridic	Departament Juridic și Instituțional / Serviciul Serviciul Juridic / Compartiment Juridic si Soluționare Litigii (instanță)	11.600	12.354	15.618	16.471
5	Specialist Relații Publice	Serviciul Comunicare și Mass Media Relații cu Clienții	6.500	6.923	8.829	9.681
6	Analist servicii clienți	DIRECȚIA ECONOMICĂ/ Serviciul Comercial / Compartiment Contracte Evidența Clienți	6.000	6.390	8.163	9.016
7	Economist /Consilier Juridic/Inginer	DIRECȚIA ECONOMICĂ/ Serviciul Comercial / Compartiment Monitorizare Bilanț, Raportări Instituții	7.500	7.988	10.160	11.012
8	Sef compartiment	Departament Juridic și Instituțional / Serviciul Resurse Umane / Compartiment Secretariat, Registratură Generală	8.000	8.520	10.826	11.678
9	Mecanic	Direcția Tehnică Coordonare Centre Zonale / Serviciul Coordonare Centre Zonale / Centrul Zonal Bușteni / Echipa Intervenție Apa/Canal	4.700	5.006	6.718	7.571
10	Canalagiu	Direcția Tehnică Coordonare Centre Zonale / Serviciul Coordonare Centre	4.060	4.324	6.476	7.329

		Zonale / Centrul Zonal Plopeni / Echipa Intervenție Apa/Canal				
11	Electrician	Direcția Tehnică Coordonare Centre Zonale / Serviciul Coordonare Centre Zonale / Centrul Zonal Urlați / Punct de lucru Chiojdeanca	4.700	5.006	8.238	9.090
12	Instalator	Direcția Tehnică Coordonare Centre Zonale / Serviciul Coordonare Centre Zonale / Centrul Zonal Urlați / Punct de lucru Pacureti	4.700	5.006	6.718	7.571
13	Inginer	Direcția Tehnică Coordonare Centre Zonale / Serviciul Tehnic Investiții / Compartiment Rețele Apa/Canal, Dezvoltare	7.500	7.988	10.160	11.012
14	Muncitor necalificat	Direcția Tehnică Coordonare Centre Zonale / Serviciul Coordonare Centre Zonale / Centrul Zonal Breaza / Stația Pompare Poiana Campina	4.060	4.324	7.140	7.993
		Total lunar			133.253	145.189
		Total 6 luni			799.518	871.134
	TOTAL AN 2026				3.794.914	4.116.266

Conform datelor de mai sus, rezulta:

- Creșteri salariale indexate cu 6,5% indicele mediu de creștere a prețurilor pentru perioada iunie-decembrie 2026 de 2.065.283 lei;
 - Salariile aferente posturilor vacante la 31.12.2025 în valoare de 4.116.266 lei
- Total = 6.181.549 lei

Indicatorii de sinteză pentru propunerile de mai sus sunt prezentați în tabelul următor:

Nr. Crt.	INDICATORI	Aprobat BVC 2025	Preliminat 2025	Program 2026 cu 6,50 % si posturi vacante	% Program 2026/Preliminat 2025
1	Venituri totale, din care:	176,327,000	173,617,000	186,771,000	107.58%
2	Venituri din subvenții	0	0	0	0
3	Cheltuieli totale , din care:	158,732,000	152,624,000	168,358,427	110.31%
4	Cheltuieli de natura salariala	61,779,000	54,469,000	71,540,573	131.34%
5	Cheltuieli cu salariile	55,060,000	48,713,000	62,586,183	128.48%
6	Bonusuri, din care:	6,719,000	5,756,000	8,954,390	155.57%
	cheltuieli sociale	1,752,000	1,335,000	2,252,104	
	tichete de masa decembrie	4,967,000	4,421,000	6,702,286	
7	Rezultatul brut	17,595,000	20,993,000	18,412,573	87.71%
8	Plati restante	0	0	0	0
9	Numar de personal la finele anului	753	695	753	108.35%

10	Castigul mediu brut lunar pe salariat	6,837	6,531	7,917	121.23%
11	Productivitatea muncii	234,166	249,809	248,036	99.290%

Concluzii

Având în vedere:

- Îndeplinirea condiției prevăzute de OUG nr. 89/2005. Hidro Prahova S.A. nu a înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31 decembrie 2025 și nu prevede în anul 2026 pierderi și plăți restante;

Față de cele prezentate în cuprinsul memorandumului, rezultă că solicitarea formulată pentru operatorul economic **Hidro Prahova S.A** privește exclusiv:

- Creșterea cheltuielilor salariale față de nivelul realizat în anul 2025, **în limita maximului indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026**, în condițiile art. XXXVI alin. (2) din O.U.G. nr. 89/2025
- **Ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025 cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natura salarială.**, în condițiile art. XXXVI alin. (3) din O.U.G. nr. 89/2025

IX Aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială, ocuparea posturilor vacante și înființarea de posturi pentru operatorul Servicii de Alimentare cu Apă și de Canalizare în județul Bistrita-Năsăud - AQUABIS S.A. Bistrița – Asociația de Dezvoltare Intracomunitară

1. Prezentarea societății

AQUABIS SA Bistrita este o companie de apa care isi propune sa realizeze si sa presteze servicii civilizate pentru o societate civilizata, deoarece :

Apa este elementul esential al vietii !

Politica generala a AQUABIS SA este de a realiza produse si servicii de calitate care sa ofere o satisfactie deplina a cerintelor clientilor, sa respecte cerintele legale aplicabile, in conditii de eficienta si profitabilitate si o siguranta cat mai mare in munca a angajatilor.

Ca operator regional unic, contribuim la dezvoltarea regionala, prin imbunatatirea nivelului de trai al locuitorilor, realizarea unei infrastructuri moderne a sistemului public de alimentare cu apa, a sistemului de canalizare si preocuparea in permanenta pentru cresterea calitatii serviciilor si a protectiei mediului.

Structura organizatorica a societatii este de tip ierarhic-functional cu cinci niveluri, fiind alcatuita din compartimente operationale si functionale, fiecare compartiment fiind specializat in realizarea unei activitati sau grupe de activitati relativ identice.

- **Cadrul în care își desfășoară activitatea.**

AQUABIS SA este operator regional (în continuare “OR”) al sistemului public de alimentare cu apă și de canalizare și furnizează/prestează serviciul de apă și de canalizare pe raza teritorială a unităților administrative, membre ale Asociația de dezvoltare intercomunitară de utilități publice pentru serviciul de alimentare cu apă și de canalizare și pentru serviciul public inteligent alternativ pentru procesarea apelor uzate din cadrul unităților administrativ-teritoriale ADI Apa Canal Bistrita Nasaud.

Aquabis SA își desfășoară activitatea în temeiul unor reglementări speciale respectiv Legea societăților nr. 31/1990 cu modificările și completările ulterioare, Legea nr. 51/2006 a serviciilor comunitare de utilități publice, Legea nr. 241/2006 a serviciului de alimentare cu apă și de canalizare, H.G. nr. 855/2008 etc., acte normative emise în concordanță cu Regulamentul (UE) 1303/2013, care stabilesc cadrul legislativ general pentru îndeplinirea condițiilor și regulilor „*in-house providing*”, necesare accesării fondurilor nerambursabile și implementării proiectelor aferente.

AQUABIS SA aplică prevederile Ordonanței Guvernului nr. 26/2013 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, aprobată cu completări prin Legea nr. 47/2014, cu modificările și completările ulterioare.

Aquabis este operator regional al acestor servicii din anul 2007.

Din anul 2004 Aquabis SA detine licenta de operare clasa 2 pentru serviciul public de alimentare cu apa si de canalizare, acordata de Autoritatea Nationala de Reglementare pentru Serviciile Comunitare de Utilitati Publice.

Aria de operare a societatii la finele anului 2024 cuprindea: municipiul Bistrita, orasele Beclean, Nasaud, Singeorz-Bai, localitatea Rodna, Valea Bargaului, cu localitatile inconjuratoare.

Dupa aderarea la Uniunea Europeană a Romaniei, operatorul regional AQUABIS SA, a implementat proiecte cu finanțare europeană, avand un aport major privind conformarea cu prevederile privind calitatea apei potabile furnizate, respectiv a apelor epurate evacuate în receptorii naturali, contribuind în mod semnificativ la conformarea României la Directivele Europene referitoare la sectorul de apă și apă uzată.

- **AQUABIS SA a implementat:**

A. AQUABIS SA este beneficiara Acordului de Imprumut Subsidiar nr. 333/25.07.2007 incheiat intre Ministerul Economiei si Finantelor, Societate si Judetul Bistrita-Nasaud privind subproiectul „Reabilitarea si extinderea sistemului de alimentare cu apa si canalizare in municipiul Bistrita. judetul Bistrita-Nasaud”. Acordul de imprumut subsidiar s-a incheiat in baza Contractului de finantare intre Romania, reprezentata de MEF si BEI pentru realizarea Proiectului privind infrastructura municipala in domeniul alimentarii cu apa, etapa a-III-a.

Suma disponibila se ridica la 5.625.000 EUR fiind disponibila pentru cofinantarea Subproiectului Bistrita, pana la data de 31.12.2019 au fost efectuate trageri din imprumut in valoare de 5.625.000 EUR.

Societatea a estimat ca acest credit va fi rambursat integral din surse publice.

B. AQUABIS SA este beneficiara contractului de finantare nr. 101381/22.03.2010 incheiat cu Ministerul Mediului si Padurilor pentru realizarea Proiectului „Extinderea si modernizarea infrastructurii de apa si apa uzata in judetul Bistrita-Nasaud”. Valoarea totala a Proiectului. fara TVA. este de 344.328.828 lei. din care valoare totala eligibila in suma de 311.789.754 lei finantata din fondul de coeziune, bugetele de stat si locale. Valoarea contractului de finantare este de 305.553.961 lei, reprezentand 98% din valoarea eligibila a Proiectului conform POS MEDIU, pe care Beneficiarul are dreptul sa o solicite la rambursare din Fondul de Coeziune si Bugetul de Stat.

Proiectul este finantat din Fondul de Coeziune. Bugetul de stat, Bugetul local si Beneficiar (prin imprumutul BERD).

AQUABIS SA a incheiat un Acord de Imprumut cu Banca Europeana de Reconstructie si Dezvoltare in data de 22.12.2011, pentru finantarea valorii din Proiect suportata de Beneficiar.

Suma imprumutului se ridica la valoarea de 33 milioane Lei, rambursabila in 44 de rate trimestriale egale, in suma de 750.000 Lei, incepand cu 22 martie 2016, sfarsind cu 22 decembrie 2026. Imprumutul a fost tras in totalitate la data de 22 decembrie 2015.

C. In data de 20.11.2024 s-a semnat Contractul de finantare nr 123 pentru Proiectul regional de dezvoltare a infrastructurii de apa si apa uzata din judetul Bistrita Nasaud pe programul PDD in valoare de 280 milioane euro, investitie impartita in 15 Contracte de lucrări , doua contracte de livrare echipamente, un contract de audit si un contract de asistenta tehnica si supervizare, fiind vorba de investiții în sisteme de alimentare cu apă pentru localități cu un număr minim de 50 locuitori și sisteme de canalizare care deservesc aglomerări cu un număr minim de 2000 locuitori echivalenți.

Se afla in executie 12 contracte de lucrari din cadrul proiectului si anume CL4, CL7, CL1 LOT1, CL3-LOT 1, CL3 LOT 2, CL 12 LOT 1, CL12 LOT 2, CL6, CL2, CL10, CL1 LOT 2, CL8 precum si Contractul CS1 de Asistenta tehnica si supervizare. Contractele CL5 si CL11 au fost si s-a facut receptia la terminarea lucrarilor. Contractul CL9 se afla pe SEAP.

2. Situatia financiara a AQUABIS SA

Intreaga activitate economico-financiara urmareste și aplică cu prioritate urmatoarele:

- Aprobarea cheltuielilor viitoare de capital necesare îndeplinirii obiectivelor societății cu respectarea legislației în vigoare privitoare la fundamentarea, aprobarea investițiilor publice, respectarea legislației privind achizițiile publice și a dispozițiilor legale privind protecția mediului;
- Luarea măsurilor necesare pentru achitarea, cu prioritate, a obligațiilor la bugetul de stat, local, la bugetul asigurărilor sociale de stat, a măsurilor pentru prevenirea înregistrării de plăți restante către furnizori și, implicit, înregistrarea de cheltuieli suplimentare - majorări penalități de întârziere, dobânzi, etc.
- Aplicarea permanenta a procedurilor de colectare a creanțelor care să se adreseze consumatorilor cu voința redusă de plata;
- Implementarea măsurilor corespunzătoare pentru reducerea costurilor, pentru creșterea productivității muncii și creșterea performanțelor societății;
- Măsuri de administrare optimă a infrastructurii.

AQUABIS SA nu a primit si nu primește subvenții sau alocări financiare pentru activitatea curenta operationala (sau alte beneficii) care sa fie asigurate de la bugetul de stat al Romaniei sau de la bugetul autoritatilor publice locale; Desfasurarea activitatii economice, respectiv asigurarea fondurilor privind cheltuielile salariale sunt asigurate exclusiv din surse proprii.

Aplicarea art. XXXVI, pct. 2 OUG 89/2025

In anul 2026, operatorii economici care aplică prevederile Ordonanței Guvernului nr. 26/2013, aprobată cu completări prin Legea nr. 47/2014, cu modificările și completările ulterioare, pot crește cheltuielile de natură salarială față de nivelul realizat în anul 2025 cu sumele reprezentând creșteri ale cheltuielilor de natură salarială aferente cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, pe baza unei analize temeinic justificate, după aprobarea de către Guvern prin memorandum.

Creșterile se pot acorda începând cu luna următoare aprobării memorandumului și nu pot depăși lunar nivelul acestui indice. Pot solicita aprobarea Guvernului următorii operatori economici:

a) care nu au înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31 decembrie 2025 și nu prevăd în anul 2026 pierderi și plăți restante;

b) care au înregistrat pierderi și/sau plăți restante la data de 31 decembrie 2025 și prevăd reducerea pierderilor realizate la data de 31 decembrie 2025 cu cel puțin dublul sumelor programate pentru majorarea cheltuielilor de natură salarială, precum și reducerea plăților restante cu cel puțin 20% față de nivelul realizat la data de 31 decembrie 2025, după caz;

lit. (a) și (b) să fie suportate din venituri proprii, cu reflectarea în creșterea acestora în mod corespunzător.

Referitor la înregistrarea de plăți restante pe anul 2025, acestea reprezintă penalități aferente facturilor din activitatea de investiții din programul POIM-PDD, menționăm că există un proces de negociere în curs început în anul 2025.

S-au întreprins și se întreprind toate diligentele prin negocieri și întâlniri periodice în vederea reducerii cuantumului penalităților și soluționarea acestora.

În cazul care negocierile între părți se finalizează în mod nefavorabil, societatea va achita integral plățile restante prevăzute în buget în suma de 4.983 mii lei.

Pentru anul 2026, societatea nu a prevăzut plăți restante în BVC.

Aquabis SA a prognozat pentru anul 2026 venituri din exploatare mai mari cu 14,52%, respectiv, de la 126.168 mii lei realizat/preliminat în anul 2025, la 144.487 mii lei în anul 2026.

Aceste sume sunt cuprinse în BVC 2026, anexat.

Având în vedere scăderea puterii de cumpărare a angajaților datorită creșterii prețurilor, diferența mare dintre salariile angajaților societății și a altor operatori de apă pentru aceeași muncă depusă și aceleași calificări și responsabilități, precum și imposibilitatea de a atrage noi angajați și ținând cont de proiecția principalilor indicatori macroeconomici 2025-2029, prognoza de toamnă 2025 a Comisiei Naționale de Strategie și Prognoza și de prevederile art. XXXVI alin (2) care prevede posibilitatea creșterii cheltuielilor de natură salarială față de nivelul realizat în anul 2025 cu sumele reprezentând creșteri ale cheltuielilor de natură salarială aferente cu maximum indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 solicităm aprobarea majorării cheltuielilor salariale pentru anul 2026 cu 6%. Menționăm că media anuală a indicelui de creștere a prețurilor de consum pentru anul 2026 este de 6,5.

Precizăm că societatea prevede în Bugetul de venituri și cheltuieli pe anul 2026 achitarea plăților restante înregistrate la finele anului 2025 și nu planifică plăți restante aferente anului 2026.

Comisia Națională de Strategie și Prognoza

PROIECȚIA PRINCIPALILOR INDICATORI MACROECONOMICI –Prognoza de Toamnă 2025

- modificări procentuale față de anul anterior, % -

Indicele prețurilor de consum (IPC)

- sfârșitul anului	5,1	9,6	3,6	3,0	2,7	2,5
- medie anuală	5,6	7,3	6,5	3,2	3,0	2,8

Cheltuieli de natura salariala realizat in anul 2025=40.604 lei

$40.604 * 6\% * 7 \text{ luni} = 1.421 \text{ lei}$

Cresterea a fost prognozata pe 7 luni a anului 2026 se va aplica doar pentru cheltuieli cu salariile , exceptand tichetele de masa, care raman la valoarea in plata la 31.12.2025 si se va aplica de la data aprobarii memorandumului.

Nivelul procentual solicitat pentru majorarea cheltuielilor de natura salariala pentru anul 2026 este de **6%**.

Suma totala cu care va fi majorata cheltuiuala de natura salariala aferenta indicelui mediu de crestere a preturilor este de 1.421 mii lei.

Pentru anul 2026 art. XXXVI , pct.2 se va aplica cu luna urmatoare aprobarii memorandumului.

Aplicarea art. XXXVI pct. 3 din OUG 89/2025

Avand in vedere ca AQUABIS SA Bistrita se confrunta cu deficit de personal calificat, iar la finele anului 2025 a avut un numar de 16 locuri vacante: 4 posturi pe perioada determinata si 12 posturi pe perioada nedeterminata, si tinând cont de prevederile art. XXXVI pct.3 din OUG 89/2025, solicitam aprobarea ocuparii posturilor vacante si majorarea cheltuielilor de natură salarială aferente celor 16 posturi.

Mentionam faptul ca in cadrul societatii nu exista excedent de personal, oferta de pe piata muncii fiind limitata a dus la aparitia locurilor vacante.

mii lei

+

Nr. crt.	Loc de munca	Funcție	Nr. posturi vacante	Salar 30.11.2025	Crestere de 6%	Cheltuieli salarii pe 7 luni 2026	Bonusuri(tichete de masa +ch sociale) Previzionate pe 7 luni 2026
1	Sectia AC Singeorz Bai	sef unitate elementara de lucru	1	6.1	6.5	45.3	5.8

2	BAME	electrician	1	4.7	5.0	34.9	5.8
3	Control pierderi, clienti fraudulosi	responsabil depistari	1	8.4	8.9	62.3	5.8
		detector pierderi	1	4.8	5.1	35.6	5.8
4	Beclean	instalator	2	10.5	11.1	77.9	5.8
5	Sector transporturi	Sofer/mecanic utilaj	1	5.7	6.0	42.3	5.8
		impiegat auto	1	6.8	7.2	50.5	5.8
6	Contorizare	instalator/mecanic	2	10.7	11.3	79.4	5.8
7	SDAI	instalator	2	10.7	11.3	79.4	5.8
		maistru	1	7.7	8.2	57.1	5.8
8	Achizitii	expert achizitii	1	9.7	10.3	72.0	5.8
9	Urmărirea productiei	functionar economic	1	5.5	5.8	40.8	5.8
10	SAC Nasaud	tehnician	1	4.9	5.2	36.4	5.8
	TOTAL		16	96	102	714	75

Cheltuieli de natura salariala aferente posturilor vacante la finele anului 2025: 714 mii lei.

Suma de 714 mii lei reprezinta cheltuiala cu salariile calculata pe 7 luni aferenta anului 2026.

Suma de 75 mii lei reprezentand bonusurile, din care:

- tichete de masa, 56 mii lei;

Aceste sume sunt cuprinse în BVC, în cadrul pozitiei Bonusuri, rd.91, b) tichete de masa-rd.95, în suma totala de 3.997 mii lei. Tichetele de masa sunt previzionate pe 7 luni ale anului 2026.

- sume prevazute în Contractul Colectiv de Munca pe anul 2026 (1Iunie, Ziua Apei, Sf Maria 15 aug, Sf Marie 8 sept, Craciun), 19 mii lei;

Aceste sume sunt cuprinse în BVC, în cadrul pozitiei Bonusuri, rd.91, a) cheltuieli sociale-rd.92, în suma totala de 2.183 mii lei;

Sumele prevazute în Contractul Colectiv de Munca sunt previzionate pe 7 luni ale anului 2026.

Pentru anul 2026 art. XXXVI , pct.3 se va aplica cu luna urmatoare aprobarii memorandumului.

Aplicarea art. XXXVI, pct. 4 din OUG 89/2025

Având în vedere faptul că pe parcursul anului 2026 se vor finaliza o parte din proiectele de investiții aflate în derulare în mai multe zone de pe raza județului Bistrița-Năsăud urmând ca societatea Aquabis SA să preia serviciile de alimentare cu apă, respectiv canalizare din zonele respective, apreciem că este necesară suplimentarea numărului de personal pentru anul 2026 cu un număr de **14 posturi** față de cel realizat în anul 2025. Menționăm, de asemenea, faptul că o parte din servicii au fost preluate și pe parcursul anului 2025.

Ținând cont de prevederile art. XXXVI pct.4 din OUG 89/2025, Aquabis SA solicită suplimentarea numărului de personal și a cheltuielilor de natură salarială aferente cu **14 posturi**, detaliate după cum urmează:

- Pentru investiția *Rețea de canalizare comuna Nușeni (7 localități și 27 stații de pompare)* – **2 posturi:** responsabil cu funcționarea rețelei de canalizare, intervenții la decolmatare, întreținere și exploatare stații pompare apă uzată. Posturile vor fi disponibile începând cu luna iulie a anului curent;
- Pentru investiția *Rețea de apă comuna Teaca (Pintic, Ocnița, Archiud)* – **1 post:** responsabil de stații pompare, rezervoare de înmagazinare, citiri apometre, încasare și participare la avarii. Postul va fi disponibil începând cu luna iulie a anului curent;
- Pentru investiția *Rețea de apă comuna Chiochiș (8 localități)* – **2 posturi:** responsabil de stații pompare, rezervoare de înmagazinare, citiri apometre, încasare și participare la avarii. Posturile vor fi disponibile începând cu luna iulie a anului curent;
- Pentru investiția *Rețele de apă-canal comuna Tiha-Bârgăului (Secția apă-canal Bârgău)* – **1 post:** responsabil de stații pompare, rezervoare de înmagazinare, citiri apometre, încasare, participare la avarii, funcționarea rețelei de canalizare, intervenții la decolmatare, întreținere și exploatare stații pompare apă uzată. Postul va fi disponibil începând cu luna noiembrie a anului curent;
- Pentru investiția *Rețele de apă-canal comuna Matei (Moruș, Fântânele, Corvinești și Matei)* – **1 post:** responsabil de stații pompare, rezervoare de înmagazinare, citiri apometre, încasare, participare la avarii, funcționarea rețelei de canalizare, intervenții la decolmatare, întreținere și exploatare stații pompare apă uzată. Postul va fi disponibil începând cu luna iulie a anului curent;
- Pentru investiția *Rețele de apă-canal comuna Livezile (Cușma, Dorolea - Secția apă-canal Bârgău)* – **1 post:** responsabil de stații pompare, rezervoare de înmagazinare, citiri apometre, încasare, participare la avarii, funcționarea rețelei de canalizare, intervenții la decolmatare, întreținere și exploatare stații pompare apă uzată. Postul va fi disponibil începând cu luna iulie a anului curent;
- Pentru investiția *Rețea de apă comuna Șieu (Posmuș, Ardan)* – **1 post:** responsabil de stații pompare, rezervoare de înmagazinare, citiri apometre, încasare și participare la avarii. Postul va fi disponibil începând cu luna iulie a anului curent;
- Pentru investiția *Rețele de apă-canal Cireșoia (Secția apă-canal Beclean)* – **1 post:** responsabil de stații pompare, rezervoare de înmagazinare, citiri apometre, încasare, participare la avarii, funcționarea rețelei de canalizare, intervenții la decolmatare, întreținere și exploatare stații pompare apă uzată. Postul va fi disponibil începând cu luna iulie a anului curent;
- Pentru investiția *Rețea de canalizare în localitățile Ciceu-Mihăiești, Bața, Reteag, Cristești Ciceului (Secția apă-canal Beclean)* – **1 post:** responsabil cu funcționarea rețelei de canalizare, intervenții la decolmatare, întreținere și exploatare stații pompare apă uzată. Postul va fi disponibil începând cu luna iulie a anului curent;
- Pentru investiția *Retea de apă și canalizare localitățile Lechinta, Micesti de Campie, Simnihaiu de Campie, Budești* – **1 post:** responsabil de stații pompare, rezervoare de înmagazinare, citiri apometre, încasare, participare la avarii, funcționarea rețelei de canalizare, intervenții la decolmatare, întreținere și exploatare stații pompare apă uzată. Postul va fi disponibil începând cu luna august a anului curent;
- Pentru *aria de exploatare a societății (Biroul Tehnic Investiții)* – **1 post:** responsabil cu verificarea și avizarea investițiilor noi, monitorizarea ulterioară a documentelor pentru asigurarea implementării condițiilor din faza de avizare, întocmire documente pentru autorizarea sistemelor vechi de către ISU, participarea în comisii și ședințe la nivelul instituțiilor și autorităților locale. Postul va fi disponibil începând cu luna iulie a anului curent.
- Pentru *aria de exploatare a Secției apă-canal Bargau* – **1 post** de analist servicii clienți :responsabil cu verificarea restanțelor la încasarea facturilor , verificare citiri contoare, întocmire situații de lucrări și verificări în teren.

mii lei

Data	Nr. de angajati	Salar 30.11.2025, de la data preconizata a angajarii	Crestere 6%	Cheluieli salarii	Bonusuri (tichete masa+ch.sociale) previzionate de la data posibila a angajarii pe anul 2026
1.07	1 cititor incasator Ciresoaia	28.7	1.7	30.4	5.5
1.07	1 inginer tehnic investitii	51.2	3.1	54.3	5.5
1.07	2 operatori retea canalizare Nuseni	57.5	3.4	60.9	11
1.07	1 cititor incasator Pintic,Ocnita, Archiud	28.7	1.7	30.4	5.5
1.07	2 cititori incasatori Chiochis	5.3	0.3	5.7	11
1.07	1 cititor incasator Morut, Fantanele, Corvinesti, Matei	28.7	1.7	30.4	5.5
1.07	1 cititor incasator Sieu, Posmus, Ardan	28.7	1.7	30.4	5.5
1.07	1 cititor Ciceu Mihaiesti, Bata,Reteag, Cristesti Ciceului	28.7	1.7	30.4	5.5
1.07	1 analist servicii clienti Bargau	39.1	2.3	41.5	5.5
1.07	1 cititor incasator Cusma, Dorolea, Josenii Birgaului	25.5	1.5	27.1	5.5
1.08	1 cititor incasator Lechinta, Micesti de Campie, Sinmihaiu de Campie, Budesti,	23.9	1.4	25.3	5.2
1.11	1 cititor incasator Tiha Bargaului	9.5	0.6	10.1	1.8
TOTAL	14	356	21	377	73

Cheltuieli de natura salariala aferente extinderii activitatii: 377 mii lei ;

Suma de 377 mii lei reprezinta cheltuiala cu salariile calculata pentru 6 luni pe anul 2026.

Suma de 73 mii lei reprezentand bonusurile, din care:

- tichete de masa, 59 mii lei;
Aceste sume sunt cuprinse in BVC, in cadrul pozitiei Bonusuri, rd.91, b) tichete de masa- rd.95, in suma totala de 3.997 mii lei. Tichetele de masa sunt previzionate de la data posibila a angajarii pe anul 2026.

- sume prevazute in Contractul Colectiv de Munca pe anul 2026 (Ziua Apei, Sf Maria 15 aug, Sf Marie 8 sept, Craciun), 14 mii lei;

Aceste sume sunt cuprinse in BVC, in cadrul pozitiei Bonusuri, rd.91, a) cheltuieli sociale- rd.92, in suma totala de 2.183 mii lei. Sumele prevazute in Contractul Colectiv de Munca sunt previzionate de la data posibila a angajarii pe anul 2026.

Pentru anul 2026 art. XXXVI , pct.4 se se va aplica cu luna urmatoare aprobarii memorandumului.

Detalierea indicatorilor economico-financiari prevazuti in bugetul de venituri si cheltuieli

mii lei

INDICATOR I	Aprob at BVC anul 2025	Prelimin at/Realiz at 2025	Program 2026	% Program 2026/Prelimi nat(Realizat) 2025
Venituri totale, din care	129.91 6	129.729	148.827	114,72
Venituri din subventii/trans feruri	0	0	0	0,00
Cheltuieli totale, din care:	107.81 1	102.323	125.751	122,90
Cheltuieli de natura salariala	42.186	40.604	51.787	127,54
Cheltuieli cu salarile	35.477	34.347	43.665	127,13
Bonusuri	3.709	6.257	8.122	129,81
Rezultat brut	22.105	27.406	23.076	84,20
Plati restante		4.983		0,00
Creante restante	3.565	3.876	3.565	91,98
Numar de personal la finele anului	480	471	498	105,73

Numar mediu de personal	460	460	465	101,09
Câștigul mediu brut lunar pe salariat determinat pe baza cheltuielilor de natura salariala	7.091	6.854	8.542	124,63
Câștigul mediu brut lunar pe salariat determinat conform OG nr.26/2013	7.091	6.854	8.542	124,63
Productivitatea muncii	277	274	311	113,50

Măsuri de îmbunătățire a rezultatului brut și reducere a platilor restante

mii lei

N r. c rt .	Măsuri	Ter men de reali zare	an precedent (2025)		an curent (2026)		an 2027		an 2028	
			Preliminat/ Realizat		Influențe (+/-)		Influențe (+/-)		Influențe (+/-)	
			Rez ultat brut (+/-)	Plat i rest ante	Rez ultat brut (+/-)	Plat i rest ant e	Rez ulta t bru t (+/-)	Plat i rest ant e	Rez ulta t bru t (+/-)	Plat i rest ant e
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
P ct . I	Măsuri de îmbunătățire a rezultatului brut și reducere a platilor restante		27,4 06	4,98 3	23,0 76	0	18,4 66	0	15,5 45	0

1	Măsura 1.Reducerea platilor restante ca urmare a incasarii clientilor restanti	2026	x		0	- 4,98 3	0	0	0	0
	Măsura 2.Bransarea noilor beneficiari ai investitiilor realizate prin programele de investitii	2026	x	x	800		925		1,02 5	
2	Măsura 3. Reducerea pierderilor de apa si montarea de contori pe by-pass.	2026	x	x	125	x	150	x	175	x
3	Măsura 4 .Depistarea consumatorilor frudulosi.	2026	x	x	85	x	95	x	100	x
4	Măsura 5. Inlocuirea contorilor de capacitate mare la consumatorii care si-au redus activitatea in vederea inregistrarii corecte a consumului.	2026	x	x	9	x	x	x	x	x
5	Măsura 6. Executarea de lucrari de extinderi retele,bransa	2026	x	x	500	x	600	x	700	x

	mente de apa si canalizare.									
6	Măsura 7.Imbunatatirea activitatii de proiectare prin cresterea numarului de documentatii, proiecte si avize de apa si canalizare.	2026	x	x	100	x	150	x	175	x
7	Măsura 7. Reparatii si reabilitari retele de distributie apa si canalizare	2026	x	x	780	x	800	x	900	x
8	Măsura 8. Controlul deversarii in retelele de canalizare si aplicarea principiului "poluatorul plateste"	2026	x	x	150	x	150	x	150	x
	TOTAL Pct. I		27,406	4,983	25,625	-4,983	21,336	0	18,770	0
Pct. II	Cauze care diminuează efectul măsurilor prevăzute la Pct. I									
1	Cauza 1.Disparitia unor consumatori prin lichidare,insolventa sau faliment.	2026	x	x	-550		-600		-822	

2	Cauza 2. Refuzul noilor beneficiari de investitii de a se lega la retelele de apa si canalizare	2026	x	x	- 1,34 9		- 1,57 5		- 1,60 0	
3	Cauza 3. Scaderea consumului la populatie prin scaderea nr de consumatori,s istari rau platnici,plecar i in strainatate .etc.	2026	x	x	-650		-695		-803	
	TOTAL Pct. II		x	x	- 2,54 9	0	- 2,87 0	0	- 3,22 5	0
P ct · II I	TOTAL GENERAL Pct. I - Pct. II		27,4 06	4,98 3	23,0 76	- 4,98 3	18,4 66	0	15,5 45	0

- Pct. III
"Total
general" col. 4
+ pct. III
"Total
general" col. 6
= rd. 58 col. 5
Anexa nr. 1

Totodata, AQUABIS SA a prevazut in BVC 2026 suma totala cu care va fi majorata cheltuiala de natura salariala, astfel:

INDICATORI	Nr.ran d	BVC aproba t pt anul 2025	Realiza t estimat 2025	Fundamenta re BVC pe anul 2026 conform OUG 89, Art.XXXVI, alin (2); alin (3);alin(4)	Cresterea fata de realizat estimat 2025 (col.3/col.2)x1 00

0		1	2	3	4	5
Cheltuieli de natura salariala (rd86=rd87+rd91), din care:			42,186	40,604	51,787	127.54%
Cheltuieli cu salariile (rd87=rd88+rd89+rd90), din care:		87	35,477	34,347	43,665	127.13%
a) salarii de bază		88	29,320	28,386	36,087	127.13%
b) sporuri, prime și alte bonificații aferente salariului de bază (conform CCM)		89	6,157	5,961	7,578	127.13%
Fundamentare cheltuieli cu salariile conform OUG89/2025, Art.XXXVI					43,665	
OUG 89/2025,Art.XXXVI, pct.1)-cheltuieli cu salariile in plata la data de 30 noiembrie 2025					40.860	
OUG 89/2025,Art.XXXVI, pct.2)-cheltuieli cu salariile aferente cu maximul IPC prognozat pentru anul 2026					1,421	
OUG 89/2025,Art.XXXVI, pct.4)-cheltuieli cu salariile, ca urmare a extinderii activitatii in 2026					670	
OUG 89/2025,Art.XXXVI, pct.3)-cheltuieli cu salariile pentru posturi vacante la finele anului 2025					714	
c) alte bonificații (conform CCM)		90				
Bonusuri (rd91=rd92+rd95+rd96+rd97+rd98), din care:		91	6,709	6,257	8,122	129.81%
a) cheltuieli sociale prevăzute la art. 25 din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, din care:		92	1675	1426	2183	153.09%
	- tichete de creșă, cf. Legii nr. 193/2006, cu modificările ulterioare;	93				

- tichete cadou pentru cheltuieli sociale potrivit Legii nr. 193/2006, cu modificările ulterioare;	94				
b) tichete de masă;	95	3666	3489	3997	114.56%
c) vouchere de vacanță;	96				
d) ch. privind participarea salariaților la profitul obținut în anul precedent	97	1368	1342	1942	144.71%
e) alte cheltuieli conform CCM.	98				

Fata de cele de mai sus va rugam sa aprobat:

1. Creșterea cheltuielilor de natură salarială în anul 2026 pentru un numar mediu de 465 angajatii, față de nivelul realizat în anul 2025, cu suma de 1.421 mii lei, reprezentând creșteri ale cheltuielilor de natură salarială aferente cu indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 de **6 %**, conform art. XXXVI, alin. (2) din OUG 89/2025.
2. Aprobarea ocupării unui număr de 16 posturi vacante, conform art. XXXVI alin. (3) cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială în sumă de 714 mii lei.
3. Aprobarea înființării unui număr de 14 posturi și cheltuielile de natură salarială aferente, conform art. XXXVI alin.(4) urmare a dezvoltării activității cu un impact bugetar în sumă 377 mii lei.”

X Aprobare creștere cheltuieli de natură salarială cu indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 și aprobare ocupare posturi vacante existente la finele anului 2025 pentru S.C. Administrația Domeniului Public S.A. Oradea

I. Aspecte generale:

S.C. Administrația Domeniului Public S.A. Oradea este o societate comercială pe acțiuni, fiind înregistrată la Oficiul Registrului Comerțului Bihor J1995000001054, având CUI RO7997507. Capitalul social este deținut în întregime de către Municipiul Oradea, prin Consiliul Local al acestuia. S.C. Administrația Domeniului Public S.A. Oradea a fost înființată și funcționează în conformitate cu Legea 31/1990 a societăților comerciale.

Obiectul de activitate al societății constă în:

-Administarea imobilelor pe bază de comision sau contract, respectiv punerea la dispoziția comercianților de spații comerciale în vederea desfășurării activității de comerț al produselor agroalimentare, nealimentare, de uz gospodăresc, diverse produse deținute de societăți comerciale, producători agricoli și mici meșteșugari precum și comercializarea produselor vechi sau parțial uzate, autovehicule, produse agricole, în cele șase piețe de pe raza Municipiului Oradea.

- Administrarea activităților de domeniu public preluate de la Primăria Municipiului Oradea, respectiv activități recreative și distractive ce se desfășoară în cadrul Aquapark-ului Nymphaea, Grădinii Zoologice și Ștrandului Ioșia, activități de gestionare a câinilor fără stăpân de pe raza Municipiului Oradea, precum și administrarea Cimitirului Municipal (terenul și bunurile mobile și imobile aflate în patrimoniu), efectuarea de prestări servicii funerare și comercializarea prin magazine proprii a obiectelor și materialelor specifice activității de pompe funebre.

Punctele de lucru în care se desfășoară activități prin care se exploatează domeniul public și privat al municipiului Oradea sunt:

1. Aquapark Oradea
2. Ștrand Ioșia Nord
3. Grădina Zoologică
4. Cimitir Municipal "Rulikowski"
5. Serviciul de gestionare a câinilor fără stăpân
6. Serviciul de colectare a cadavrelor de animale mici și mijlocii de pe raza mun. Oradea-Ecarisaj
7. Centrul de Afaceri "Rogerius"
8. Piața Agroalimentară "Cetate"
9. Piața Agroalimentară "Decebal"
10. Piața 100

II. Situația S.C. Administrația Domeniului Public S.A. Oradea

Societatea noastră are o poziție financiară solidă, după cum se poate deduce din situațiile financiare anuale. Anual, **activitatea societății generează profit**, jumătate din acesta fiind achitat Municipiului Oradea, sub formă de dividende. **Societatea nu are plăți restante și nu are contractate credite.**

Începând cu anul 2017, societatea noastră finanțează toate cheltuielile ocazionate de prestarea activităților delegate de Municipiul Oradea exclusiv din venituri proprii, fără a solicita subvenții de exploatare din partea municipiului Oradea.

Cheltuielile curente pentru asigurarea funcționării propriu-zise a serviciilor de administrare a domeniului public și privat, precum și pentru întreținerea, reabilitarea și exploatarea infrastructurii aferente se asigură prin încasarea de la utilizatori, pe baza prețurilor și tarifelor legal aprobate, a unor sume reprezentând contravaloarea serviciilor prestate

Cheltuielile ocazionate de administrarea și exploatarea bunurilor care fac parte din domeniul public și privat al municipiului Oradea se compun din cheltuielile pentru salarizarea personalului, cheltuieli de

întreținere, funcționare și reparații a bunurilor concesionate, cheltuieli pentru modernizarea și dezvoltarea acestora (unele dintre ele de valori consistente), cheltuieli cu redevența, impozitele și taxele datorate municipiului Oradea pentru bunurile concesionate, cheltuieli cu amortizarea bunurilor proprii și cheltuieli cu impozitele și taxele datorate bugetului de stat.

La 31.12.2025 societatea înregistrează un profit net estimat (situațiile financiare aferente anului 2025 nu sunt finalizate) de 8.959 mii lei, nu a beneficiat de subvenții de la bugetul administrației publice locale și nu înregistrează plăți restante. Pentru anul 2026 nu se prevede realizarea de pierderi sau plăți restante.

Numărul de posturi aprobate prin organigramă la 31.12.2025 este de 221

Numărul de posturi ocupate la 31.12.2025 este de 185, din care două contracte de mandat

Numărul de posturi vacante la 31.12.2025 este de 36

Specificație	Nr. posturi organigrama 31.12.2025	Nr. posturi ocupate	Nr. posturi vacante	Nr. posturi ocupate la 31.12.2026
Funcții cu mandat	2	2	0	2
Funcții cu contract individual de muncă	219	183	36 (din care: 10 posturi pe perioadă nedeterminată, 26 de posturi pe perioadă determinată iunie-septembrie)	193 (183 posturi 31.12.2025+10 posturi pe perioadă nedeterminată)
Total (fără mandat)	219	183	36	193

III. Propunere privind analiza și aprobarea memorandumului pentru:

1.Indexarea cheltuielilor de natură salarială față de nivelul realizat în anul 2025, cu sumele reprezentând creșteri ale acestora cu indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, respectiv 6,5%, aplicabil pe o perioadă de 7 luni (începând cu 01.06.2026) pe baza analizei prezentate mai jos, conform art.XXXVI, alin.2, lit.a al OUG 89/2025, după aprobarea memorandumului.

Valoarea indexării cu indicele mediu de creștere a prețurilor de consum 6,5%, pentru o perioadă de 7 luni, este de 587 mii lei, conform calculului:

=15.493 mii lei/12 luni*7 luni*6,5%=587 mii lei

Baza de calcul aferentă art. XXXVI, alin.(2) din OUG 89/2025 este reprezentată de cheltuielile cu salariile realizate în anul 2025 pentru personalul existent la finele anului 2025, în cuantum de 15.493 mii lei, la care se adaugă, după caz, numai elementele eligibile potrivit documentației de fundamentare și regimului legal aplicabil. Elementele neeligibile pentru indexare, inclusiv concediile medicale suportate din FNUASS și drepturile aferente contractelor suspendate, sunt evidențiate distinct și nu sunt incluse în baza de calcul a majorării de 6,5%.

Indicator	Valoare
Cheltuieli cu salariile, din care:	15.493 mii lei
Salarii de bază	13.311 mii lei
Sporuri, prime aferente salariului de bază	2.182 mii lei
Elemente excluse din bază	0
Baza eligibilă finală	15.493 mii lei
Număr luni	7

Procent aplicat	6,5%
Suma solicitată	587 mii lei

Trebuie să menționăm că salariul mediu brut pe ramură comunicat de INS pentru luna decembrie 2025 este de 8.482 lei, în timp ce la nivelul societății noastre câștigul salarial mediu brut pentru anul 2025 a fost de 7.487 lei.

Indexarea salariilor brute ale personalului angajat cu indicele mediu de creștere a prețurilor, este imperios necesară, în vederea asigurării fidelității angajaților și motivării acestora, astfel încât să oferim clienților noștri servicii de calitate, care să genereze o majorare a veniturilor societății.

Menționăm că societatea deține resursele financiare proprii necesare pentru asigurarea cheltuielilor generate de indexarea salariilor personalului angajat cu indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, respectiv 587 mii lei, precum și că nu a înregistrat pierderi sau plăți restante la 31.12.2025 și nu prognozează pierderi sau plăți restante pentru anul 2026.

2. Ocuparea celor 36 de posturi vacante existente la finele anului 2025 în cadrul societății noastre, cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială și a indexării acestora cu indicele mediu de creștere a prețurilor de consum prognozat pentru anul 2026, respectiv 6,5%, aplicabil pentru diferite perioade, respectiv 7 și 4 luni, conform prevederilor art.XXXVI, alin.3, lit.a al OUG 89/2025.

La finele anului 2025, în organigrama societății figurează 36 de posturi vacante, dintre care majoritatea (35 de posturi) sunt aferente personalului de exploatare, direct implicat în desfășurarea activităților prestate de societate și un post de auditor.

Toate aceste posturi reprezintă resursă umană esențială pentru asigurarea continuității activității, prestarea unor servicii de calitate către clienți și asigurarea unui climat sporit de siguranță în punctele de lucru administrate de societate.

Din totalul de 36 de posturi, 10 sunt necesare pe perioadă nedeterminată (începând cu luna iunie 2026), iar 26 sunt pe perioadă determinată (lunile iunie-septembrie) și sunt aferente activității pentru perioada sezonului de vară din cadrul Aquapark-ului Oradea și Ștrandului Ioșia.

Repartizarea pe puncte lucru a posturilor vacante și motivația necesității de a ocupa aceste posturi este următoarea:

-Cimitirul Municipal-4 posturi, începând cu luna iunie 2026, după aprobarea memorandumului.

Din cele 4 posturi necesare în cadrul Cimitirului Municipal, 2 posturi de muncitor (manipulant) sunt necesare în cadrul Serviciului Înmormântări și 2 posturi de muncitor necalificat sunt necesare în cadrul Serviciului Întreținere.

În cadrul acestui punct de lucru se prestează servicii esențiale pentru populație, iar posturile necesare implică o muncă grea (săpat de gropi pentru morminte, manipulare persoane decedate, etc.), efectuată în aer liber și în condiții meteorologice extreme, uneori.

-Serviciul de Gestionare a Căinilor fără Stăpân-2 posturi, începând cu luna iunie 2026, după aprobarea memorandumului

Acest serviciu asigură prinderea, cazarea și efectuarea de proceduri medicale a căinilor fără stăpân din municipiul Oradea și comunele din zona metropolitană a acestuia, precum și cazarea și efectuarea de proceduri medicale căinilor fără stăpân din 4 adăposturi locale de pe raza județului Bihor-Aleșd, Beiuș, Marghita și Salonta (fapt care presupune deplasări pe tot cuprinsul județului pentru ridicarea acestora).

Ocuparea acestor posuri este necesară pentru asigurarea unui climat de siguranță cetățenilor din județul Bihor, prin colectarea eficientă a căinilor fără stăpân de pe raza județului.

-Piața Cetate-3 posturi, începând cu luna iunie 2026, după aprobarea memorandumului

Piața Cetate trece printr-un amplu proces de modernizare, proces care se va finaliza în cursul acestui an. Noua piață va pune la dispoziția clienților-comercianți și cumpărători-spații mult mai mari și mai moderne. Pentru a asigura clienților noștri condiții igienico-sanitare optime, este necesară ocuparea posturilor vacante.

-Compartiment de Audit Intern-1 post, începând cu luna iunie 2026, după aprobarea memorandumului

Conform prevederilor art.2, lit.d din Legea 672/2002 privind auditul public intern, compartimentul de audit public intern al operatorilor economici trebuie să cuprindă cel puțin două persoane cu normă întreagă. Momentan, compartimentul de audit public intern cuprinde două posturi, dintre care doar unul este ocupat.

-Aquapark Oradea-22 de posturi pe perioada sezonului de vară, timp de 4 luni (lunile iunie-septembrie), începând cu luna iunie 2026, după aprobarea memorandumului

Din cele 22 de posturi necesare în cadrul Aquapark-ului Nymphaea, 11 posturi de lucrător comercial sunt necesare în cadrul Serviciului Comercial și 11 posturi de salvamar sunt necesare în cadrul Serviciului Administrativ.

În cadrul aquapark-ului este necesară ocuparea a 11 posturi de salvamari și 11 posturi de lucrători comerciali, pe perioada sezonului de vară, când sunt operaționale și activitățile exterioare ale acestuia. În perioada de vară (iunie-septembrie), numărul zilnic al clienților care vizitează aquapark-ul poate ajunge și la 2.500 de persoane.

Un asemenea flux de vizitatori necesită o supraveghere sporită, astfel încât vizitatorii să se afle în deplină siguranță, în orice moment, precum și asigurarea unor servicii de alimentație publică rapide și eficiente.

-Ștrand Ioșia-4 posturi pe perioada sezonului de vară, timp de 4 luni (lunile iunie-septembrie), începând cu luna iunie 2026, după aprobarea memorandumului

Perioada verii implică un număr mai mare de vizitatori și la Ștrandul Ioșia, fapt ce solicită angajarea de personal suplimentar pentru oferirea unor servicii de calitate și condiții de siguranță, către clienții noștri.

Menționăm că societatea deține resursele financiare proprii necesare pentru asigurarea cheltuielilor generate de ocuparea posturilor vacante, respectiv 1.219 mii lei, nu a înregistrat pierderi sau plăți restante la 31.12.2025 și nu prognozează pierderi sau plăți restante pentru anul 2026.

Mai jos regăsiți modalitatea de calcul pentru bugetarea cheltuielilor salariale aferente ocupării, conform procedurilor existente la nivelul societății, a celor 36 de posturi vacante:

Nr.	Funcția	Salar încadrare lunar la 30 nov. 2025	Salar încadrare majorat cu 6.5%	Sporuri/pri me/bonifica ții aferente salariului de bază	Tichete de masă	Total cheltuieli de natură salarială/post
crt.						
Posturi pe perioadă nedeterminată-ocupare începând cu luna iunie 2026- nr. luni aferent 2026-7 luni						
CIMITIRUL MUNICIPAL						
CIMITIR MUNICIPAL-SERVICIUL ÎNMORMÂNTĂRI						
1	muncitor (manipulant)	4,740	5,048	909	735	6,692
2	muncitor (manipulant)	4,740	5,048	909	735	6,692
CIMITIR MUNICIPAL-SERVICIUL ÎNTREȚINERE						
1	muncitor necalificat	4,280	4,558	820	735	6,114
2	muncitor necalificat	4,280	4,558	820	735	6,114
SERVICIUL GESTIONAREA CĂINILOR FĂRĂ STĂPÂN						
1	șofer	6,190	6,592	1,187	735	8,514
2	muncitor necalificat	4,280	4,558	820	735	6,114
PIAȚA CETATE						
1	muncitor necalificat	4,280	4,558	820	735	6,114
2	muncitor necalificat	4,280	4,558	820	735	6,114
3	muncitor necalificat	4,280	4,558	820	735	6,114
COMPARTIMENTUL AUDIT INTERN						
1	auditor intern	7,570	8,062	1,451	735	10,248
TOTAL lunar		48,920	52,100	9,378	7,350	68,828
TOTAL 7 luni			364,699	65,646	51,450	481,794
Posturi pe perioadă determinată- ocupare începând cu luna iunie 2026- nr. luni aferent 2026-4 luni						
AQUAPARK NYMPHAEA						
AQUAPARK NYMPHAEA-SERVICIUL COMERCIAL						
1	lucrător comercial	5,200	5,538	997	735	7,270
2	lucrător comercial	5,200	5,538	997	735	7,270
3	lucrător comercial	5,200	5,538	997	735	7,270
4	lucrător comercial	5,200	5,538	997	735	7,270
5	lucrător comercial	5,200	5,538	997	735	7,270
6	lucrător comercial	5,200	5,538	997	735	7,270
7	lucrător comercial	5,200	5,538	997	735	7,270
8	lucrător comercial	5,200	5,538	997	735	7,270
9	lucrător comercial	5,200	5,538	997	735	7,270
10	lucrător comercial	5,200	5,538	997	735	7,270
11	lucrător comercial	5,200	5,538	997	735	7,270
AQUAPARK NYMPHAEA-SERVICIUL ADMINISTRATIV						
1	salvamar	4,800	5,112	920	735	6,767
2	salvamar	4,800	5,112	920	735	6,767
3	salvamar	4,800	5,112	920	735	6,767
4	salvamar	4,800	5,112	920	735	6,767
5	salvamar	4,800	5,112	920	735	6,767
6	salvamar	4,800	5,112	920	735	6,767
7	salvamar	4,800	5,112	920	735	6,767
8	salvamar	4,800	5,112	920	735	6,767
9	salvamar	4,800	5,112	920	735	6,767
10	salvamar	4,800	5,112	920	735	6,767
11	salvamar	4,800	5,112	920	735	6,767
ȘTRANDUL IOȘIA						
1	consilier	7,840	8,350	1,336	735	10,421
2	operator date	5,330	5,676	965	735	7,376
3	muncitor necalificat	4,240	4,516	768	735	6,018
4	muncitor necalificat	4,240	4,516	768	735	6,018
TOTAL lunar		131,650	140,207	24,923	19,110	184,240
TOTAL 4 luni			560,829	99,693	76,440	736,962
TOTAL GENERAL			925,528	165,339	127,890	1,218,756

Justificarea operațională a fiecărei funcții din tabel rezultă din descrierea punctului de lucru/serviciului din care aceasta face parte, prezentată în capitolul III pct.2, aplicabilă corespunzător tuturor posturilor aferente structurii respective.

Estimarea pentru anul 2026 a cheltuielilor de natură salarială este construită prin cumulara cheltuielilor aferente personalului existent pentru primele 5 luni ale anului la nivelul realizat/preliminat din anul 2025, a cheltuielilor cu personalul existent indexate pentru perioada iunie-decembrie 2026 și a impactului aferent ocupării posturilor vacante pentru perioadele distincte de 7 luni, respectiv 4 luni, după caz.

Mai jos se regăsește calculul detaliat al impactului bugetar total estimat pentru anul 2026, în valoare de 1.806 mii lei.

mii lei

INDICATORI		Nr.rd.	BVC 2025	Prelimi- nat/ Re- alizat 2025	Estimat 2026			
					183 an- gajati pe 5 luni	183 an- gajati pe 7 luni	36 angajati noi, din care: 10pers. pe 7 luni, 26pers. pe 4 luni	TO- TAL
		2	3	4	5			6
C		Cheltuieli cu personalul (Rd.86+Rd.99+Rd.103+Rd.112)	85	22,503	19,302	20,329	1,219	21,548
	C0	Cheltuieli de natură salarială (Rd.87+Rd.91)	86	21,150	18,137	18,724	1,219	19,943
	C1	Cheltuieli cu salariile (Rd.88+Rd.89+Rd.90), din care:	87	18,037	15,493	6,455	9,625	1,091
	a	salarii de bază	88	15,653	13,311	5,546	8,269	926
								14,741

	b	sporuri, prime și alte bonificații aferente salariului de bază (Cf. CCM)	89	2,384	2,182	909	1,356	165	2,430
	c	alte bonificații (Cf. CCM)	90						
	C2	Bonusuri (Rd.92+Rd.95+Rd.96+Rd.97+Rd.98), din care:	91	3,113	2,644	2,644		128	2,772
	a	cheltuieli sociale prevăzute de art.25 din L227/2015 privind Codul Fiscal, din care:	92	349	158	260		0	260
		*tichete de creșă, cf L193/2006	93						
		*tichete cadou pt cheltuieli sociale potrivit L193/2006	94						
	b	tichete de masă	95	1,764	1,488	1,488		128	1,616
	c	tichete de vacanță	96						
	d	ch privind participarea salariaților la profitul obținut în anul precedent	97	1,000	998	896			896
	e	alte cheltuieli conform CCM	98						
	C3	Alte cheltuieli cu personalul (Rd.100+Rd.101+Rd.102), din care:	99	0	0	0		0	0
	a	ch cu plățile compensatorii aferente disponibilizărilor de personal	100	0					0
	b	ch cu salariile cuvenite în baza unor hotărâri judecătorești	101						
	c	ch de natură salarială aferente restrucurării, privatizării, administrator special, alte comisii și comitete	102						
	C4	Cheltuieli aferente contractului de mandat și a unor organe de conducere și control, comisii și comitete (Rd.104+Rd.107+Rd.110+Rd.111), din care:	103	705	667	804			804
	a	pentru directori/directorat	104	561	560	679			679
		componentă fixă	105	401	400	625			625
		componentă variabilă	106	160	160	54			54
	b	pentru consiliul de administrație/consiliul de supraveghere	107	144	107	125			125
		componentă fixă	108	144	107	125			125
		componentă variabilă	109						
	c	pentru AGA și cenzori	110						
	d	pentru alte comisii și comitete constituite potrivit legii	111						
	C5	Cheltuieli cu contribuțiile datorate de angajator	112	648	498	801			801

Pentru anul 2026, cheltuielile de natură salarială, în valoare totală de 19.943 mii lei, se vor compune din:

- cheltuieli de natură salarială realizate în anul 2025, respectiv 18.137 mii lei
- creșteri salariale aferente indexării cu indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru 2026, 6,5%, respectiv 587 mii lei
- cheltuieli de natură salarială aferente ocupării posturilor vacante la 31.12.2025, respectiv 1.219 mii lei

În mod evident, sumele efectiv acordate salariaților se vor adapta în funcție de aprobarea memorandumului și se vor acorda începând cu luna următoare aprobării acestuia, conform prevederilor legale

Mai jos redăm indicatorii de sinteză aferenți propunerilor de mai sus:

mii lei						
	INDICATORI	Nr. rd.	Aprobat BVC 2025	Realizat Preliminat an precedent 2025	Propuneri an curent 2026	% Program 2026/ Preliminat (Realizat) 2025
1	2	3	4	5	6	7
I	VENITURI TOTALE, din care:	1	57,782	58,891	63,111	107%
	subvenții/transferuri	2	2	2	0	0%
II	CHELTUIELI TOTALE, din care:	3	53,737	48,160	56,671	118%
	Ch. de natură salarială	4	21,150	18,137	19,943	110%
	Ch. cu salariile	5	18,037	15,493	17,171	111%
	Bonusuri	6	3,113	2,644	2,772	105%
III	REZULTATUL BRUT (profit/pierdere)	7	4,045	10,731	6,440	60%
	Plăți restante	8	0	0	0	
	Creanțe restante	9	235	168	201	120%
	Nr. de personal prognozat la finele anului	10	215	183	193	105%
	Nr. mediu de personal	11	218	189	198	105%
	Câștigul mediu brut lunar pe salariat (lei/persoană) determinat pe baza cheltuielilor de natură salarială	12	7,559	7,487	7,907	106%

Câștigul mediu brut lunar pe salariat (lei/persoană) determinat conform OG 26/2013	13	7,043	6,936	7,269	105%
Productivitatea muncii	14	254	298	306	103%

Valorile înscrise la poziția “subvenții/transferuri” nu reprezintă subvenții/transferuri pentru activitatea operațională, în sensul art.XXXVI, alin.(2), litc.c din OUG 89/2025, ci reprezintă subvenții pentru stimularea încadrării în muncă a elevilor și studenților, încasate de la Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă, conform prevederilor art. 1 din Legea 72/2007, societatea nebeneficiind de subvenții operaționale de la bugetul local.

Creșterea cheltuielilor de natură salarială solicitată prin prezentul memorandum, în sumă totală de 1.806 mii lei, este acoperită integral din veniturile proprii estimate pentru anul 2026, diferența dintre veniturile totale programate și cheltuielile totale programate menținând un rezultat brut pozitiv de 6.440 mii lei.

IV. Concluzii

Având în vedere că:

-Îndeplinirea condițiilor prevăzute de OUG 89/2025, respectiv societatea noastră nu a înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31.12.2025 și nu prevede pierderi și plăți restante pentru anul 2026

-Societatea dispune de fondurile proprii necesare pentru acoperirea creșterilor de natură salarială pentru care se solicită aprobare

-Creșterea cheltuielilor de natură salarială solicitată prin prezentul memorandum, în sumă totală de 1.806 mii lei, este acoperită integral din veniturile proprii estimate pentru anul 2026, diferența dintre veniturile totale programate și cheltuielile totale programate menținând un rezultat brut pozitiv de 6.440 mii lei.

Față de cele prezentate în cuprinsul memorandumului, rezultă că solicitarea formulată pentru operatorul economic **S.C. Administrația Domeniului Public S.A. Oradea** privește exclusiv:

1.Aprobarea aplicării, de către societatea noastră, în anul 2026, a prevederilor art. XXXVI, alin.2, lit.a, din OUG 89/2025, respectiv creșterea cheltuielilor de natură salarială față de nivelul realizat în anul 2025 cu sumele reprezentând creșteri ale cheltuielilor de natură salarială aferente cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, respectiv **587 mii lei**.

2.Aprobarea ocupării posturilor vacante existente la finele anului 2025, conform procedurilor existente la nivelul societății, cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială, având o valoare de **1.219 mii lei**, conform prevederilor art. XXXVI, alin.3, lit.a, din OUG 89/2025, începând cu luna iunie 2026, după aprobarea memorandumului.

XI. Aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială, ocuparea posturilor vacante și înființarea de posturi pentru operatorul economic HORTICULTURA S.A

Societatea HORTICULTURA S.A. este o societate pe acțiuni, cu sediul în Municipiul Timișoara, având ca acționar unic Consiliul Local al Municipiului Timișoara. Societatea este organizată și funcționează în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 31/1990 privind societățile, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și ale O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice. Capitalul social al societății este de 119.445 lei, deținut integral de acționarul unic.

Obiectul principal de activitate al societății este încadrat la CAEN 8130 – Activități de întreținere peisagistică. Activitatea se desfășoară în baza contractului de prestări servicii încheiat cu Municipiul Timișoara la data de 30.07.2025, având ca obiect întreținerea și amenajarea spațiilor verzi din zona centrală a municipiului, pe o durată de 12 luni. De asemenea, se află în procedură de aprobare atribuirea unui acord-cadru pentru perioada 2026–2030.

În completare, societatea are încheiate cu Municipiul Timișoara contracte privind prestarea de servicii de curățenie pentru imobilele administrației publice și WC-uri publice, întreținerea și exploatarea toaletelor inteligente, precum și exploatarea și întreținerea cimitirelor umane situate în Municipiul Timișoara.

MOTIVAREA SOLICITĂRII APROBĂRII

1. Argumente generale, tehnice și oportune

Societatea HORTICULTURA S.A., în baza contractelor cu Municipiul Timișoara, funcționează ca operator public unic pentru prestarea serviciilor esențiale de interes public: întreținerea și amenajarea spațiilor verzi, administrarea cimitirelor și gestionarea toaletelor publice. Aceste servicii sunt continue și

obligatorii, corelate direct cu obligațiile autorității publice privind sănătatea, siguranța populației, protecția mediului și calitatea vieții.

Din perspectivă tehnică, activitățile desfășurate impun personal calificat, capabil să intervină operativ, respectând standardele profesionale, normele de securitate și cerințele de protecție a mediului. Menținerea capacității tehnice depinde de stabilitatea și motivarea resursei umane, ajustarea politicilor salariale reprezentând un instrument esențial.

Conform OG nr. 26/2013, orice cheltuială de personal trebuie fundamentată prin necesitate, eficiență și oportunitate. Aplicarea acestor criterii evidențiază că ajustarea plafonului salarial este necesară, eficientă și oportună pentru menținerea personalului calificat și continuitatea serviciilor publice, prevenind costuri suplimentare pe termen mediu și lung.

Potrivit OUG nr. 109/2011, conducerea unei întreprinderi publice are obligația de a asigura administrare prudentă și eficientă, prin politici de resurse umane care să garanteze continuitatea serviciilor și utilizarea eficientă a fondurilor publice. În acest context, ajustarea salarială nu este discreționară, ci indispensabilă pentru respectarea principiilor de guvernanță corporativă și menținerea capacității operaționale.

În concluzie, ajustarea plafonului salarial la HORTICULTURA S.A. îndeplinește cumulativ criteriile de necesitate, eficiență și oportunitate, fiind justificată juridic și economic și indispensabilă pentru continuitatea serviciilor publice și prevenirea riscurilor operaționale și financiare.

2. Fundamentarea creșterii cheltuielilor de natură salarială cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, respectiv cu 6,5%

Creșterea cheltuielilor de natură salarială cu 6,5% în anul 2026 pentru societatea Horticultura S.A. este fundamentată pe analiza comparativă a nivelului de salarizare la nivel județean, precum și pe situația actuală a resursei umane a societății, în contextul pieței forței de muncă din județul Timiș.

Potrivit datelor statistice furnizate de Direcția Regională de Statistică (DRS), salariul mediu brut lunar aferent activităților cuprinse în grupa CAEN 77–82, la nivelul județului Timiș și al municipiului Timișoara, pentru perioada de 12 luni anterioară perioadei de referință, este de 7.162 lei. La nivelul societății Horticultura SA, salariul mediu brut lunar pe salariat la 31.12.2025 este de 5.793 lei, rezultând o diferență de 1.369 lei, respectiv un nivel salarial cu aproximativ 19,10% inferior mediei județene corespunzătoare aceleiași clase de activitate.

Structura actuală a personalului relevă faptul că, din totalul de 218 angajați cu contract individual de muncă, 152 sunt remunerați la nivelul salariului minim pe economie. Totodată, ca urmare a cadrului legislativ în vigoare, nu este posibilă realizarea unei diferențieri salariale între muncitorii calificați și cei necalificați. În aceste condiții, din totalul de 20 de angajați calificați, 13 sunt încadrați la nivelul salariului minim pe economie, ceea ce conduce la lipsa corelării dintre nivelul de calificare, complexitatea activităților desfășurate și nivelul de salarizare.

Contextul actual al pieței muncii din județul Timiș, coroborat cu nivelul salarizării, generează dificultăți în recrutarea de personal, iar societatea se confruntă în prezent cu fluctuație de personal determinată de migrarea angajaților către angajatori cu niveluri salariale superioare, cu impact asupra continuității activității.

În considerarea celor prezentate, majorarea salarială propusă de 6,5% are ca obiectiv reducerea parțială a decalajelor salariale existente față de media județeană și asigurarea unui nivel minim de stabilitate a resursei umane necesare desfășurării activităților societății.

Pentru creșterea cheltuielilor de natură salarială cu indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, respectiv de 6,5%, la nivelul societății Horticultura S.A. s-au avut în vedere următoarele, rezultând o creștere a cheltuielilor de natură salarială estimate în anul 2026 cu suma de 431.466 lei (431 mii lei), astfel:

- cheltuielile cu salariile realizate în anul 2025, respectiv 13.275.901 lei la care se aplică majorarea cu 6,5% începând cu luna iulie 2026 (6 luni în anul 2026):
 - o $13.275.901 \text{ lei} \times 6,5\% / 12 \text{ luni} \times 6 \text{ luni} = 431.466 \text{ lei}$.

3. Fundamentarea ocupării posturilor vacante existente la finele anului 2025

Ocuparea posturilor vacante de la 31.12.2025, în număr de 14, este esențială pentru desfășurarea activității societății pentru îndeplinirea condițiilor legale și contractuale încheiate pentru desfășurarea atât a activității principale, cât și a activităților secundare ale societății, cu justificarea punctuală, astfel:

- 2 posturi auditor intern necesare pentru respectarea prevederilor Legii nr. 672/2002 privind auditul public intern, fiind o activitate esențială pentru societate în vederea identificării respectării și implementării legislației aplicabile în vigoare;
- 1 (un) post de economist, având în vedere că a crescut și va crește volumul de activitate al societății, dar și al identificării unor nevoi de analiză economico-financiară, control și raportare periodică, personalul actual fiind insuficient;
- 4 posturi lucrător calificat în floricultură și arboricultură, 1 (un) post tractorist, 1 (un) post tâmplar, 1 (un) post stivuitorist sunt necesare pentru îndeplinirea condițiilor și serviciilor din contractul încheiat cu Municipiul Timișoara privind activitatea de întreținere și amenajare peisagistică din zona centrală a Municipiului Timișoara, realizându-se inclusiv lucrări de mentenanță a echipamentelor/dotărilor existente în parcuri. Se menționează faptul că aceste posturi sunt vacante la 31.12.2025 deoarece societatea se confruntă anual cu o fluctuație semnificativă de personal;
- 2 posturi de femeie de serviciu și 1 (un) post de agent curățenie clădiri sunt necesare pentru îndeplinirea condițiilor și serviciilor din contractul încheiat cu Municipiul Timișoara privind activitatea de curățenie. Se menționează faptul că aceste posturi sunt vacante la 31.12.2025 deoarece societatea se confruntă cu o fluctuație semnificativă de personal;
- 1 (un) post de gromar este necesar pentru îndeplinirea obligațiilor și prestării serviciilor rezultate din încredințarea de către Municipiul Timișoara a serviciilor necesare exploatarei și întreținerii unor cimitire umane din Municipiul Timișoara.

Valoarea estimată a cheltuielilor de natură salarială din anul 2026 ca urmare a ocupării posturilor vacante de la 31.12.2025, se prezintă astfel, rezultând o creștere a cheltuielilor de natură salarială estimate în anul 2026 cu suma de 489.000 lei (489 mii lei) în perioada iulie-decembrie 2026:

Nr. crt.	Funcție salariat	Nr. posturi	Cheltuieli cu salariile 6 luni 2026 (lei/salariat)	Bonusuri 6 luni 2026 (lei/salariat)	Cheltuieli de natură salarială 6 luni 2026 (lei/salariat)	Total cheltuieli de natură salarială 6 luni 2026 (lei)
0	1	2	3	4	5	6=2*5
1	Auditor intern	2	42.000	2.700	44.700	89.400
2	Economist	1	52.200	2.700	54.900	54.900
3	Lucrător calificat în floricultură și arboricultură	4	28.800	2.700	31.500	126.000
4	Tractorist	1	33.000	2.700	35.700	35.700

5	Tâmplar	1	30.000	2.700	32.700	32.700
6	Stivuitorist	1	33.000	2.700	35.700	35.700
7	Femeie de serviciu/ Agent curățenie clădiri	3	25.950	2.700	28.650	85.950
8	Gropar	1	25.950	2.700	28.650	28.650
TOTAL		14				489.000

4. Fundamentarea dezvoltării activității societății

Creșterea cheltuielilor de natură salarială la Horticultura S.A. pentru anul 2026 se fundamentează pe adresa Municipiului Timișoara nr. TMI2026-003575/03.02.2026, prin care s-a comunicat intenția de atribuire a unui acord-cadru de 48 de luni, cu valoarea estimată de 60.000.000 lei, constând în patru contracte subsecvente de câte 12 luni, pentru asigurarea continuității serviciului public de întreținere a arborilor din municipiu.

În acest context, societatea va prelua o activitate complexă și cu grad ridicat de risc operațional, ce presupune creșterea volumului lucrărilor de întreținere, intervenție și monitorizare, precum și utilizarea unui personal calificat specializat.

Extinderea atribuțiilor societății, ca urmare a deciziilor autorității publice tutelare, generează obligații legale și operaționale suplimentare, care impun adaptarea structurii de personal și a politicilor salariale. Ajustarea cheltuielilor de personal constituie, astfel, o consecință directă și necesară a modificării cadrului obligațional, fiind justificată de principiile bunei administrări, continuității serviciilor publice și protejării interesului public.

Neadaptarea structurii și a remunerației ar expune societatea la riscuri reale de neîndeplinire a obligațiilor contractuale, afectarea siguranței și sănătății publice și încălcarea standardelor legale aplicabile. Prin urmare, măsurile salariale și organizatorice propuse sunt legale, necesare și proporționale, asigurând capacitatea instituțională de executare a serviciilor atribuite în condiții de legalitate, eficiență și conformitate cu exigențele autorității tutelare.

Valoarea estimată a cheltuielilor de natură salarială din anul 2026 pentru personalul suplimentar necesar ca urmare a dezvoltării în cursul anului 2026 a activității de amenajare peisagistică prin atribuirea directă de către Municipiul Timișoara a unui contract de prestare servicii pentru întreținerea arborilor de pe aliniamentele din Municipiul Timișoara, se prezintă astfel, rezultând o creștere a cheltuielilor de natură salarială estimate în anul 2026 cu suma de 876.000 lei (876 mii lei) în perioada iulie-decembrie 2026:

Nr. crt.	Funcție salariat	Nr. posturi	Cheltuieli cu salariile 6 luni 2026 (lei/salariat)	Bonusuri 6 luni 2026 (lei/salariat)	Cheltuieli de natură salarială 6 luni 2026 (lei/salariat)	Total cheltuieli de natură salarială 6 luni 2026 (lei)
0	1	2	3	5	5	6=2*5
1	Arborist/ tehnician amenajist	5	48.000	2.700	50.700	253.500
2	Șef secție	1	48.000	2.700	50.700	50.700
3	Șef formație	2	36.600	2.700	39.300	78.600

4	Șofer auto macaragiu	2	31.800	2.700	34.500	69.000
5	Șofer de autoturisme și camioane	2	31.800	2.700	34.500	69.000
6	Lucrător calificat în floricultură și arboricultură	4	28.800	2.700	31.500	126.000
7	Muncitor necalificat în agricultură	8	25.950	2.700	28.650	229.200
TOTAL		24				876.000



Având în vedere aspectele și datele prezentate mai sus, în continuare se prezintă evoluția principalilor indicatori care vor rezulta în anul 2026 ca urmare a creșterii cheltuielilor de natură salarială fundamentate în conformitate cu prevederile Articolului XXXVI din Ordonanța de Urgență nr. 89 din 23 decembrie 2025 pentru modificarea și completarea Legei nr. 227/2015 privind Codul fiscal, reglementarea unor măsuri fiscal-bugetare, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative.

5. Evoluția principalilor indicatori economico-financiari an 2025 și an 2026

Evoluția principalilor indicatori economico-financiari evidențiază o creștere semnificativă a activității Societății HORTICULTURA S.A. în anul 2026, comparativ cu nivelul realizat/preliminat în anul 2025:

- mii lei -

INDICATORI	Aprobat BVC 2025 rectificat	Preliminat/ realizat 2025	Program 2026	% Program 2026/Prelimina t (Realizat) 2025
Venituri totale, din care:	25.512	22.678	31.104	137%
Venituri din subvenții/transferuri	0	0	0	
Cheltuieli totale, din care:	25.370	22.278	30.383	136%
Cheltuieli de natură salarială	14.726	14.320	17.410	122%
Cheltuieli cu salariile	13.616	13.276	16.109	121%
Bonusuri	1.110	1.045	1.301	125%
Rezultat brut	142	400	721	180%
Plăți restante	0	0	0	
Creanțe restante	0	0	0	
Număr de personal la finele anului	242	226	264	117%
Număr mediu de personal	211	206	243	118%
Câștigul mediu brut lunar pe salariat, determinat pe baza cheltuielilor de natură salarială	5.816	5.793	5.971	103%
Câștigul mediu brut lunar pe salariat, determinat conform OG nr. 26/2016	5.764	5.741	5.908	103%

Productivitatea muncii	121	110	128	116%

Se menționează faptul că, societatea Horticultura S.A. are sursele de finanțare pentru creșterea cheltuielilor de natură salarială în anul 2026.

Astfel, veniturile totale prognozate pentru anul 2026 sunt estimate la **31.104 mii lei**, reprezentând o creștere de **37% față de preliminar an 2025**, în timp ce cheltuielile totale sunt estimate la **30.383 mii lei**, în creștere cu **36% față de preliminar an 2025**.

Rezultatul brut prognozat pentru anul 2026 este de **721 mii lei**, confirmând menținerea profitabilității societății.

Cheltuielile de natură salarială sunt estimate la **17.410 mii lei**, în creștere cu **22%** față de nivelul realizat în anul 2025, evoluție determinată de ajustarea drepturilor salariale, ocuparea posturilor vacante și suplimentarea numărului de personal, în corelare directă cu extinderea activităților societății.

Creșterea numărului mediu de personal de la **206 salariați în anul 2025** la **243 salariați în anul 2026** se reflectă într-o evoluție pozitivă a productivității muncii, estimată la **128**, respectiv o creștere de **16%**.

Se precizează că datele aferente anului 2025 sunt preliminare, fiind întocmite pe baza bilanței de verificare preliminară la 31.12.2025, situațiile financiare nefiind auditate și definitive la data întocmirii prezentei fundamentări.

Din perspectiva resursei umane, conform organigramei aprobate, societatea avea la finele anului 2025 un număr efectiv de **226 persoane**, din care 5 membri ai Consiliului de Administrație și 3 directori, personalul încadrat cu contract individual de muncă fiind de **218 salariați**, iar numărul de posturi vacante fiind de **14**. Numărul de personal prognozat pentru finele anului 2026 este de **264 persoane**, rezultat din ocuparea posturilor vacante existente și suplimentarea cu **24 de posturi**, necesare susținerii volumului suplimentar de activitate.

În fundamentarea cheltuielilor de natură salarială estimate în bugetul de venituri și cheltuieli pe anul 2026, în sumă de **17.410 mii lei**, din care **cheltuieli cu salariile 16.109 mii lei** și **bonusurile 1.301 mii lei**, s-au avut în vedere următoarele:

1. Cheltuielile de natură salarială estimate în anul 2026, în sumă de **15.018 mii lei**, din care **cheltuieli cu salariile 13.850 mii lei** și **bonusuri 1.168 mii lei**, având la bază:

- drepturile de natură salarială la data de 30 noiembrie 2025 pentru numărul de personal realizat la finele anului 2025;
- menținerea în anul 2026 a nivelului tichetelor de masă aflate în plată la data de 31 decembrie 2025, acordate conform prevederilor legale, respectiv de 20 lei/zi lucrătoare pentru personalul efectiv de la finele anului 2025;
- menținerea în plată a nivelului premiilor, primelor, bonusurilor, bonificațiilor și a altor drepturi de natură salarială, aflate în plată în anul 2025, acordate conform prevederilor legale;
- cheltuielile sociale prevăzute la art. 25 din Legea nr. 227/2015, acordate în conformitate cu prevederile Contractului colectiv de muncă 2025-2027 al societății Horticultura S.A., în vigoare.

2. Creșterea cheltuielilor de natură salarială estimate în anul 2026 cu suma **575 mii lei** reprezentând creșterea **cheltuielilor cu salariile** față de nivelul realizat în anul 2025 cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, respectiv 6,5%.

3. Creșterea cheltuielilor de natură salarială estimate în anul 2026 cu suma **651 mii lei** reprezentând valoarea estimată a cheltuielilor de natură salarială pentru ocuparea posturilor vacante de la 31.12.2025, din care **cheltuieli cu salariile 602 mii lei** și **bonusurile 49 mii lei**, având la bază următoarele:

- salariile aflate în plată pentru funcția/postul respectiv la data de 30 noiembrie 2025 indexate cu 6,5% și estimate pentru posturile care nu au avut posturi/funcții corespondente/similare la data de 30 noiembrie 2025;
- nivelului tichetelor de masă aflate în plată la data de 31 decembrie 2025, acordate conform prevederilor legale, respectiv de 20 lei/zi lucrătoare pentru personalul efectiv de la finele anului 2025;
- nivelului premiilor, primelor, bonusurilor, bonificațiilor și a altor drepturi de natură salarială, aflate în plată în anul 2025, acordate conform prevederilor legale;
- cheltuielile sociale prevăzute la art. 25 din Legea nr. 227/2015, acordate în conformitate cu prevederile Contractului colectiv de muncă 2025-2027 al societății Horticultura S.A., în vigoare.

4. Creșterea cheltuielilor de natură salarială estimate în anul 2026 cu suma **1.166 mii lei** reprezentând valoarea estimată a cheltuielilor de natură salarială cu suplimentarea numărului de personal cu 24 de posturi, din care **cheltuieli cu salariile 1.082 mii lei și bonusurile 84 mii lei**, având la bază:

- salariile aflate în plată pentru funcția/postul respectiv la data de 30 noiembrie 2025 indexate cu 6,5% și estimate pentru posturile care nu au avut posturi/funcții corespondente/similare la data de 30 noiembrie 2025;
- nivelului tichetelor de masă aflate în plată la data de 31 decembrie 2025, acordate conform prevederilor legale, respectiv de 20 lei/zi lucrătoare pentru personalul efectiv de la finele anului 2025;
- nivelului premiilor, primelor, bonusurilor, bonificațiilor și a altor drepturi de natură salarială, aflate în plată în anul 2025, acordate conform prevederilor legale;
- cheltuielile sociale prevăzute la art. 25 din Legea nr. 227/2015, acordate în conformitate cu prevederile Contractului colectiv de muncă 2025-2027 al societății Horticultura S.A., în vigoare.

În acest context, Societatea HORTICULTURA S.A. îndeplinește condițiile prevăzute de **art. XXXVI din O.U.G. nr. 89/2025**, privind aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială, respectiv cele referitoare la ajustarea salarială în funcție de indicii de creștere a prețurilor, ocuparea posturilor vacante și majorarea numărului de personal ca urmare a extinderii activității.

Criteriile legale de **sustenabilitate financiară, justificare obiectivă și proporționalitate** sunt îndeplinite cumulativ, întrucât societatea înregistrează profit, măsurile propuse sunt corelate cu volumul și complexitatea activităților desfășurate, iar ajustările salariale sunt necesare pentru menținerea și stabilizarea resursei umane calificate, precum și pentru prevenirea riscurilor operaționale.

Din perspectivă economică, măsurile propuse reprezintă o investiție în capitalul uman, cu efecte directe asupra continuității și calității serviciilor publice prestate, reducerii costurilor viitoare generate de fluctuația de personal și consolidării capacității societății de a-și îndeplini obligațiile contractuale în condiții de eficiență și predictibilitate.

În concluzie, creșterea cheltuielilor de natură salarială propusă pentru anul 2026 este **temeinic fundamentată din punct de vedere economic și juridic**, fiind conformă cu cadrul normativ aplicabil și cu principiile unei gestiuni prudente și responsabile a unei întreprinderi publice.

6. Riscuri operaționale în lipsa măsurilor de creștere cheltuieli de natură salarială

Neadoptarea măsurilor de ajustare a cheltuielilor de natură salarială ar expune Societatea **HORTICULTURA S.A.** unor **riscuri operaționale și economice semnificative**, incompatibile cu obligațiile de administrare prudentă și eficientă prevăzute de **O.U.G. nr. 109/2011** și de **O.G. nr. 26/2013**.

Principalele riscuri identificate vizează imposibilitatea menținerii și atragerii personalului calificat, în condițiile unui nivel de remunerare necompetitiv raportat la piața muncii, creșterea fluctuației de personal și apariția unor deficite de forță de muncă în activități critice. Aceste disfuncționalități pot conduce la scăderea productivității, întâzieri în executarea lucrărilor și afectarea calității serviciilor prestate.

Totodată, lipsa resursei umane adecvate generează riscuri sporite de neconformitate, accidente și incidente operaționale, în special în activitățile cu grad ridicat de risc, precum arboricultura, operarea utilajelor și igienizarea infrastructurii publice. În mod direct, aceste riscuri pot afecta **continuitatea serviciilor publice esențiale**, cu consecințe contractuale și instituționale asupra societății și autorității publice locale.

Din perspectivă economică, materializarea acestor riscuri se traduce în costuri suplimentare generate de externalizări, penalități contractuale, remedieri, scăderea eficienței operaționale și pierderi financiare, cu impact negativ asupra stabilității economice a societății.

7. Conformitatea cu OG nr. 26/2013 și OUG nr. 89/2025

Măsurile propuse respectă integral cerințele OG nr. 26/2013 și art. XXXVI din OUG nr. 89/2025, fiind:

- **eficiente**, prin raport cost–beneficiu favorabil, reducerea riscurilor operaționale și a fluctuației de personal;
- **necesare**, pentru menținerea capacității operaționale și continuitatea serviciilor publice în contextul extinderii activităților;
- **oportune**, prin corelarea politicilor de resurse umane cu responsabilitățile asumate și realitățile pieței muncii;
- **sustenabile**, finanțabile integral din venituri proprii, fără afectarea bugetului local sau echilibrului financiar al societății.

Analiza cadrului normativ și a situației de fapt relevă că ajustările salariale propuse sunt în deplină conformitate cu OUG nr. 89/2025, OG nr. 26/2013 și OUG nr. 109/2011, respectând principiile disciplinei economico-financiare, proporționalității, eficienței și guvernantei corporative.

Extinderea responsabilităților și a volumului activităților impune adaptarea politicilor de resurse umane, iar măsurile propuse sunt necesare pentru continuitatea serviciilor, menținerea personalului calificat și respectarea obligațiilor contractuale. Neadoptarea lor generează riscuri semnificative asupra capacității operaționale și poate atrage răspunderea organelor de conducere.

În consecință, implementarea măsurilor constituie o necesitate juridică și operațională, fiind legale, temeinic fundamentate, proporționale și conforme cu principiile bunei gestiuni financiare, îndeplinind toate condițiile pentru aprobare și punere în aplicare de către organele competente ale Societății HORTICULTURA S.A.

Concluzii

Față de cele prezentate în cuprinsul memorandumului, rezultă că solicitarea formulată pentru operatorul economic **HORTICULTURA S.A.**, privește exclusiv:

1. **Majorarea cheltuielilor de natură salarială** față de nivelul realizat în anul 2025, prin:
 - actualizarea acestora cu **maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, respectiv 6,5%**;
 - menținerea în plată a drepturilor salariale și beneficiilor acordate conform legislației în vigoare și Contractului colectiv de muncă aplicabil.
2. **Ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025**, cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială în anul 2026, în vederea asigurării capacității operaționale și a continuității serviciilor publice delegate.

3. **Majorarea numărului de personal față de cel realizat în anul 2025**, ca urmare a creșterii activităților societății în anul 2026, cu includerea cheltuielilor salariale aferente suplimentării cu **24 de posturi**.

Implementarea măsurilor propuse se realizează într-un context de **creștere a veniturilor societății, estimate la 31.104 mii lei în anul 2026**, respectiv o creștere de 37% față de nivelul realizat în anul 2025, precum și într-un context de consolidare a profitabilității.

Profitul brut estimat pentru anul 2026 este de 721 mii lei, reprezentând o creștere față de nivelul preliminar în 2025, de 321 mii lei, ceea ce reflectă capacitatea societății de a susține măsurile propuse fără afectarea echilibrului bugetar.

Creșterea cheltuielilor de natură salarială în anul 2026, în valoare estimată de **3.090 mii lei**, este corelată direct cu **extinderea activităților**, creșterea volumului de lucrări și majorarea numărului de personal, fiind sustenabilă din punct de vedere financiar și justificată economic, în condițiile unei evoluții favorabile a veniturilor și a rezultatului financiar.

XII. Aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială față de nivelul realizat în anul 2025 cu sumele reprezentând creșteri ale cheltuielilor de natură salarială aferente cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 și aprobarea creșterii numărului de personal față de cel realizat în anul 2025 și a cheltuielilor de natură salarială aferente, datorită dezvoltării activității SC APA CANAL NORD - VEST SA

SC APA CANAL NORD VEST S.A. din județul Bihor este persoană juridică, având forma juridică de societate pe acțiuni, fiind înregistrată la Oficiul Registrului Comerțului Bihor sub nr. J2010000988057, având cod de înregistrare fiscal RO 27221372. Capitalul social este deținut în integral de unități administrativ-teritoriale din județul Bihor. SC APA CANAL NORD VEST S.A. a fost înființată în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1990 privind societățile comerciale și își desfășoară activitatea în conformitate cu prevederile Legii nr. 51/2006 a serviciilor comunitare de utilități publice și Legii nr. 241/2006 a serviciului de alimentare cu apă și de canalizare.

SC APA CANAL NORD VEST SA este operator regional al serviciilor publice de alimentare cu apă și canalizare, întreprindere publică care aplică prevederile O.U.G. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice și a O.G. 26/2013 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.

Asociația de Dezvoltare Intercomunitară Zona Nord Vest s-a constituit în scopul reglementării, înființării, organizării, finanțării, exploatării, monitorizării și gestionării în comun a serviciului de alimentare cu apă și de canalizare pe raza de competență a unităților administrativ-teritoriale membre, precum și realizarea în comun a unor proiecte de investiții publice de interes zonal sau regional destinate înființării, modernizării și/sau dezvoltării, după caz, a sistemelor de utilități publice. În conformitate cu prevederile art. 27, alin. 3 din Legea 51/2006, republicată, cu modificările și completările ulterioare, Asociația de Dezvoltare Intercomunitară Zona Nord Vest exercită atribuțiile de Autoritate Publică Tutelară.

II. SITUAȚIA societății SC APA CANAL NORD VEST SA

SC APA CANAL NORD VEST SA nu a primit și nu primește subvenții sau alocări financiare pentru activitatea curentă operațională (sau alte beneficii) care să fie asigurate de la bugetul de stat al României sau de la bugetul autorităților publice locale. Desfășurarea activității economice și **asigurarea fondurilor privind cheltuielile salariale și de exploatare exclusiv din surse proprii**.

- La 31.12.2025 nu a înregistrat pierderi și plăți restante;
- Număr de posturi ocupate la 31.12.2025 este de 63;
- Număr de posturi aprobate prin organigramă este de 75;
- La finele anului 2025 numărul de posturi vacante este de 12;
- Pentru anul 2026 nu prevede pierderi și plăți restante.

1. Indexarea cheltuielilor de natură salarială față de nivelul realizat în anul 2025, cu sumele reprezentând creșteri ale acestora cu indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, respectiv de 6,50%, aplicabil pe o perioadă de 7 luni (începând cu 01.06.2026), pe baza analizei fundamentate și prezentate mai jos conform art.XXXVI, al (2) lit a) din OUG 89/2025;

- **valoarea indexării cu indicele de creștere de 6,50% 175.217 lei**

1. conform calculului următor $4.621.098/12\text{luni} \times 7\text{luni} \times 6.50\% = 175.217 \text{ lei}$; unde 4.621.098 lei reprezintă nivel cheltuieli cu salariile realizate la 31.12.2025 - ce se formează din cheltuieli cu salariile/sporuri/alte bonificații sau prime ce au legătură cu salariul de bază 4.518.915 lei plus 102.183 lei din concediile medicale și salariile din contractele suspendate existente la 31.12.2025.

Se poate constata o diferență mare între salariul mediu brut lunar pe ramură comunicat de INS de peste 8.500 lei și salariul mediu brut acordat de SC APA CANAL NORD VEST S.A. de 6.017 lei fapt ce a dus și duce la migrarea forței de muncă calificată spre alte sectoare de activitate.

Totodată vă rugăm respectuos să supuneți aprobării Guvernului României majorarea cheltuielilor de natură salarială cu indicele prețurilor de consum, față de nivelul realizat în anul precedent, în condițiile în care salariile personalului SC APA CANAL NORD VEST S.A. nu au fost modificate începând cu data de **1 ianuarie 2024**.

Menționăm faptul, că operatorul economic are surse de finanțare a creșterii cheltuielilor de natură salarială. Veniturile societății SC APA CANAL NORD VEST S.A. au fost în anul 2024 la nivelul de 13.848.385,00 lei iar în anul 2025 au atins pragul de 15.592.219,00 lei însemnând o creștere de 12,59%.

2. Extinderea societății cu 2 UAT-uri , respectiv Comuna Derna și Comuna Brusturi cu creșterea numărului de personal existent cu 12 angajați pentru administrarea și întreținerea serviciului de apă și canalizare în aceste arii și a indexării acestora cu indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, respectiv de 6,50%, aplicabil pe perioadele menționate mai jos, respectiv 7 luni, pe baza analizei fundamentate și prezentate mai jos conform art.XXXVI, al (4) lit a) din OUG 89/2025;

- **Valoarea salariilor pentru extindere societate este de 697.025 lei cu justificările de mai jos**

La data de 31 decembrie 2025 societatea SC APA CANAL NORD VEST SA asigură serviciile cu apă potabilă, colectare și epurare a apelor uzate pe teritoriul județului Bihor în 15 UAT-uri, având cca 20.000 de abonați. Preluarea în operare și administrare a serviciilor de apă și canalizare de la următoarele comune: Comuna Derna și Comuna Brusturi din Județul Bihor, membre ale Asociației de Dezvoltare Intercomunitară, necesită crearea de noi locuri de muncă.

Comuna DERNA se situează în partea de nord-est a județului Bihor, în regiunea Crișana. Are în competență 5 sate: Derna, Dernașoara, Sacalasău, Sacalasău Nou și Tria, populația totală este de 1.978 de locuitori.

Comuna BRUSTURI se situează în partea de nord-centru a județului Bihor, în regiunea Crișana. Se compune din 8 sate: Brusturi, Cuieșd, Loranta, Orvișele, Păulești, Picleu, Țigănești de Criș și Varasău cu o populația totală de 3.037 de locuitori.

Aceste 12 posturi, asigură funcționalitatea serviciului de apă și canalizare a acestor arii noi preluate. 10 posturi, sunt aferente personalului de exploatare, direct implicat în funcționarea serviciilor publice de alimentare cu apă și de canalizare. Aceste posturi nu reprezintă poziții administrative sau auxiliare cu impact marginal, ci resursă umană esențială pentru operarea sistemelor noi preluate, pentru asigurarea continuității serviciului, intervenția în caz de avarii, monitorizarea instalațiilor și menținerea parametrilor de calitate impuși de legislația în vigoare.

Pe lângă posturile de exploatare, o parte dintre posturile vacante sunt aferente funcțiilor de suport, indispensabile pentru funcționarea coerentă și legală a societății, susțin activitatea operațională prin funcții financiar-contabile, raportare și conformitate.

Prin urmare, ocuparea acestor posturi nu generează presiuni suplimentare asupra sustenabilității financiare, întrucât societatea urmează să genereze venituri esențiale prin extinderea societății, acoperând în întregime cheltuielile generate printre care și cheltuielile salariale.

Creșterea numărului de personal cu 12 posturi pentru administrarea celor 2 UAT-uri preluate cu servicii de apă și canalizare în cursul anului 2026, posturi existente la finele anului 2025, conform procedurilor în vigoare la nivelul societății pe anul 2026, astfel:

Nr crt.	Denumirea postului	Locul de munca	Salariu tarifar aflat in plata la 30 Nov 2025	Salariu tarifar aflat in plata la 30 Nov 2025 cu majorare 6.5%	Cheltuieli cu salariu, sporuri, prime altele	Cheltuieli de natura salariala (tichete, vouchere, cheltuieli sociale)
1	Sef serviciu	Zona Derna, Brusturi - Zona 3	7,500	7,988	8,288	9,325
2	Instalator apă, canal	Zona 3- Sector Rețele Apă	6,500	6,923	8,575	9,265
3	Instalator apă, canal	Zona 3- Sector Rețele Apă și Canal	6,500	6,923	8,575	9,265
4	Operator stație de epurare	Zona 3-Tratare Apă Uzată	6,500	6,923	8,575	9,265
5	Vidanjor-curațitor canale	Zona 3 - Mentenanță canalizare	5,000	5,325	6,285	7,515
6	Inginer resurse apă	Zona 3 – Tehnic	7,700	8,201	8,700	9,390
7	Gestionar - achiziții	Zona 3- Aprovizionare, Inventar active	7,250	7,721	8,150	8,840
8	Programator intervenție-part	Zona 3- IT și Intervenții	4,000	4,260	4,260	4,950
9	Economist	Zona 3- Financiar contabil	7,700	8,201	8,450	9,140
10	Facturist	Zona 3- Financiar contabil	7,000	7,455	7,900	8,590
11	Casier încasator	Zona 3 – Teren	5,000	5,325	5,825	6,515
12	Încasator, cititor contoare	Zona 3- Contracte, citiri contoare	5,000	5,325	6,285	7,515
	Total - lunar				89.868	99.575
➤						
	TOTAL AN 2026 (7 luni)				629.076	697.025

- Rezulta o cheltuială salarială pe anul 2026 de **5.493.340 lei** formată din:

-cheltuieli de natură salarială realizată în anul 2025 de 4.621.098 lei, la care se adaugă

- creșteri salariale indexate cu 6,50% indicele mediu de creștere a prețurilor de 175.217 lei, la care se adaugă
- creșteri număr personal dezvoltare activitate societate în valoare de 697.025 lei.

Indicatorii de sinteză pentru propunerile de mai sus sunt prezentați în tabelul următor:

	INDICATORI	Aprobat BVC 2025	Preliminat/realizat 2025	Program 2026 cu 6,50% si extindere - dezvoltare cu 6,5%	% Program 2026/Preliminat 2025
1	Venituri totale, din care:	17.437,50	15.592,22	18.501,86	118,66
2	Venituri din subvenții	0	0	0	
3	Cheltuieli totale, din care:	16.897	15.346,10	18.085,56	117,85
4	Cheltuieli de natură salarială 86	5.042	4.621,10	5.493,34	118,88
5	Cheltuieli cu salariile 87	4.551	4.277,30	4.981,48	116,46
6	Bonusuri- din care:	491	343,80	511,86	148,88
	-5% -sub 5%	46	52,16	98,06	188,00
	-tichete masa decembrie 2025	445	291,64	413,80	141,89
7	Rezultat brut	540,50	246,12	416,30	169,15
8	Plăți restante	0	0	0	0
9	Număr de personal la finele anului	75	64	75	117,19
10	Câștigul mediu brut lunar pe salariat 4/9	5.602	6.017	6.104	101,45
11	Productivitatea muncii 1/9	232.50	243.63	246.69	101,26

IV. CONCLUZIE

Având în vedere Îndeplinirea condițiilor prevăzute de art. XXXVI, alin. 2) lit. a) și alin. 4, lit. a) din OUG nr. 89/2005, în sensul că, SC APA CANAL NORD VEST S.A nu a înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31 decembrie 2025 și nu prevede în anul 2026 pierderi și plăți restante;

În temeiul art. XXXVI, alin 2), lit. a) și alin. 4), lit. a) din OUG nr. 89/2025, va rugăm respectuos să aprobați memorandumul pentru :

- 1. Aplicarea de către APA CANAL NORD VEST S.A., în anul 2026, a articolului XXXVI alin. 2 din OUG 89/2025, în sensul creșterii cheltuielilor de natură salarială față de nivelul realizat în anul 2025 cu sumele reprezentând creșteri ale cheltuielilor de natură salarială aferente cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026;**
- 2. Aplicarea de către APA CANAL NORD VEST S.A., în anul 2026, a articolului XXXVI alin. 4 din OUG 89/2025, în sensul creșterii numărului de personal față de cel realizat în anul 2025 și a cheltuielilor de natură salarială aferente, datorită dezvoltării activității societății.**

Prezenta justificare fundamentează, în mod temeinic și proporțional, inițierea memorandumului prevăzut de art. XXXVI, alin. 2 și alin. 4 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 89/2025 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, reglementarea unor măsuri fiscal-bugetare, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative.

XIII. Aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială față de nivelul realizat în anul 2025 cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, aprobarea ocupării posturilor vacante existente la finele anului 2025 și aprobarea creșterii numărului de personal și a cheltuielilor de natură salarială aferente, datorită dezvoltării activității pentru Societatea "Compania de Transport Public" S.A. Arad

I. În ceea ce privește încadrarea în indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 (6.5%), conform art. XXXVI alin. (2) lit. a) și c) din O.U.G nr. 89/2025

Potrivit prevederilor **art. XXXVI alin. (2), lit. a) și c) din O.U.G. nr. 89/23.12.2025** pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, reglementarea unor măsuri fiscal-bugetare, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative:

"(2) În anul 2026, operatorii economici care aplică prevederile Ordonanței Guvernului nr. 26/2013, aprobată cu completări prin Legea nr. 47/2014, cu modificările și completările ulterioare, pot crește cheltuielile de natură salarială față de nivelul realizat în anul 2025 cu sumele reprezentând creșteri ale cheltuielilor de natură salarială aferente cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, pe baza unei analize temeinic justificate, după aprobarea de către Guvern prin memorandum. Creșterile se pot acorda începând cu luna următoare aprobării memorandumului și nu pot depăși lunar nivelul acestui indice. Pot solicita aprobarea Guvernului următorii operatori economici:

a) care nu au înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31 decembrie 2025 și nu prevăd în anul 2026 pierderi și plăți restante;

Societatea "Compania de Transport Public" S.A. Arad nu a înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31 decembrie 2025 și nu prevede în anul 2026 pierderi și plăți restante.

c) care au beneficiat de subvenții/transferuri în anul 2025 pentru activitatea operațională de la bugetul de stat/local, după caz, cu condiția ca sumele reprezentând creșteri salariale conform lit. a) și b) să fie suportate din venituri proprii, cu reflectarea în creșterea acestora în mod corespunzător.

Societatea "Compania de Transport Public" S.A. Arad a beneficiat de subvenții/transferuri în anul 2025 pentru activitatea operațională de transport de la bugetele locale ale UAT-lor membre ale Asociației de Dezvoltare Intercomunitară de Transport Public Arad, iar creșterile salariale reprezentând indexarea cu inflația vor fi suportate din creșterea veniturilor proprii, în principal din alte surse decât vânzarea de titluri de călătorie, având în vedere statutul Societății "Compania de Transport Public" S.A. Arad de operator de serviciu public.

Argumentația privind statutul de Operator de Serviciu Public:

Companiile de Transport Public **au calitatea de operator** de servicii de utilități publice de transport, servicii care au următoarele particularități:

- răspund unor **cerințe și necesități de interes și utilitate publică;**
- au caracter tehnico-edilitar;
- au caracter **permanent și regim de funcționare continuu;**
- presupun existența unei infrastructuri tehnico-edilitare adecvate;
- aria de acoperire are dimensiuni locale: municipale și județene;
- **sunt în responsabilitatea autorităților administrației publice locale;**
- sunt organizate pe **principii economice și de eficiență în condiții care să le permită să își îndeplinească misiunile și obligațiile specifice de serviciu public;**
- **modalitatea de gestiune este stabilită prin hotărâri ale autorităților deliberative ale administrației publice locale;**

- recuperarea costurilor de exploatare și de investiție se face prin preturi și tarife stabilite și achitate de autoritățile locale.

Societatea "Compania de Transport Public" S.A. Arad are obligația de a răspunde cu promptitudine necesităților cetățenilor Municipiului Arad și localităților din județ care sunt membre asociate în Asociația de Dezvoltare Intercomunitară de Transport Public Arad, obligație care rezultă din contractul de delegare a gestiunii serviciului de transport public local în aria de competență a Asociației, respectiv pe aria teritorială a unităților administrativ-teritoriale beneficiare ale serviciului de transport public.

Societatea "Compania de Transport Public" S.A. Arad are obligația de a implementa programul de transport în condițiile derulării permanente și ritmice a serviciului, respectarea traseelor prevăzute și a orarelor zilnice și săptămânale, precum și dezvoltarea și modernizarea sistemului public de transport local, a modului de administrare, exploatare și menținere în funcțiune a acestuia.

Spre deosebire de o entitate comercială care activează pe o piață liberă, Societatea "Compania de Transport Public" S.A. Arad funcționează într-un **regim juridic și economic specific, definit de următoarele elemente:**

- 1. Limitarea controlului asupra veniturilor:** Societatea "Compania de Transport Public" S.A. Arad are calitatea de operator de transport, prestând un serviciu de utilitate publică în baza unui contract de delegare. Tarifele de călătorie nu sunt stabilite de societate, ci sunt aprobate prin hotărâri ale autorităților deliberative ale administrației publice locale, prin intermediul Autorității publice tutelare (Asociația de Dezvoltare Intercomunitară de Transport Public Arad), având un pronunțat caracter social.
- 2. Imposibilitatea corelării directe Salarii-Venituri:**
 - în contextul în care prețul biletului este menținut la un nivel accesibil pentru a încuraja mobilitatea urbană, creșterea **veniturilor proprii** prin mecanisme de piață (majorarea tarifelor) este o decizie care excede competențele societății. Astfel, condiționarea creșterilor salariale de creșterea veniturilor proprii din activitatea principală, devine o barieră administrativă imposibil de surmontat prin eficiență managerială pură.
 - veniturile societății obținute în urma prestării serviciului public de transport sunt compuse pe lângă încasări proprii din vânzări de titluri de călătorie, și din **compensația** acordată de la bugetele locale pentru acoperirea diferențelor de tarif și asigurarea **gratuităților/facilităților** pentru categoriile sociale defavorizate.

Un factor determinant în limitarea capacității de creștere a veniturilor proprii ale CTP îl reprezintă structura de tarifare și facilitățile de transport aprobate de autoritatea contractantă. Spre deosebire de un operator comercial clasic, Societatea "Compania de Transport Public" S.A. Arad funcționează ca un instrument de implementare a politicilor sociale ale Autorităților locale, UAT-urilor membre ale Asociației de Dezvoltare Intercomunitară de Transport Public Arad:

- **Ponderea ridicată a gratuităților și facilităților:** prin Hotărâri de Consiliu Local și prin aplicarea legislației naționale obligatorii, o proporție covârșitoare a călătorilor beneficiază de gratuitate totală sau parțială (pensionari, elevi, studenți, persoane cu dizabilități, veterani, donatori de sânge, etc.);
- **Restrângerea segmentului de călători plătitori:** acordarea acestui avantaj larg de facilități a condus la o situație în care **categoria călătorilor care achită tariful integral (titluri de călătorie comerciale) reprezintă un segment minoritar** din totalul utilizatorilor serviciului de transport public. În anul 2025, ponderea veniturilor directe încasate de la călători a fost de doar **10.6 %** din total venituri din activitatea de transport public;
- **Transferul de venituri (Venit propriu vs. Compensație):** în acest model de business public, venitul care în mod normal ar fi fost "*propriu*" (din vânzarea biletului către călători) este transformat prin hotărâri administrative în "*venit din compensație*" (achitat de Primăriile UAT-ilor pentru serviciul prestat). Prin urmare, limitarea creșterii veniturilor proprii ale societății este în mare măsură **consecință directă a deciziei administrative/politice centrale sau locale de a subvenționa mobilitatea cetățenilor;**

- **Plafonarea veniturilor prin tarife sociale:** tarifele pentru titlurile de călătorie sunt menținute la un nivel social, sub costul real de operare, pentru a asigura accesibilitatea serviciului. Orice creștere a veniturilor proprii este astfel dependentă exclusiv de aprobarea autorității locale pentru majorări tarifare, factor care se află total **în afara controlului decizional al conducerii Societății ”Compania de Transport Public” S.A. Arad.**

Argumentația privind impactul social și operațional al majorării salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată începând cu data de 01.07.2026.

Un argument imperativ pentru majorarea cheltuielilor de natură salarială cu indicele mediu de creștere a preturilor prognozat pentru anul 2026 este reprezentat necesitatea menținerii unui sistem de salarizare echitabil și motivant, pus în pericol de blocarea acestor creșteri încă din anul 2025, an în care nu s-a aplicat nici un mecanism de creștere salarială, și de dinamica salariului minim garantat în plată:

- **Efectul de ”uniformizare”** (compresie salarială): Majorarea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată la valoarea de 4.325 lei, începând cu data de 01.07.2026 (o creștere de 275 lei față de nivelul actual de 4.050 lei), generează o suprapunere a grilelor de salarizare. Fără posibilitatea de a ajusta întreg fondul de salarii, diferența dintre personalul necalificat și cel calificat (șoferi de autobuz/tramvai, mecanici, personal tehnic cu înaltă responsabilitate) dispare sau devine nesemnificativă;
- **Demotivarea personalului calificat:** Societatea ”Compania de Transport Public” S.A. Arad depinde de personal cu înaltă calificare, supus unor condiții riguroase de siguranță a traficului și responsabilitate pentru viața călătorilor. Imposibilitatea legală de a păstra un ecart salarial (diferență) între muncitorii necalificați și cei specializați prin aplicarea unei creșteri liniare de minimum 275 lei pentru tot personalul va conduce la o demotivare profundă a angajaților cheie;
- **Riscul de migrație a forței de muncă:** În contextul în care legea actuală condiționează creșterea cheltuielilor salariale de creșterea veniturilor proprii (variabilă aflată la latitudinea exclusivă a autorității locale prin tarife), societatea se vede în imposibilitatea de a oferi pachete salariale competitive. Acest fapt va accelera plecarea personalului calificat către operatori privați sau către alte sectoare, punând în pericol capacitatea de transport a societății;
- **Obligație legală vs. Restricție bugetară:** În timp ce societatea este obligată prin lege să aplice creșterea la 4.325 lei pentru baza grilei, interdicția impusă prin art. XXXVI alin. (2) pct. c) din O.U.G. nr. 89/2025 condiționează societatea în a corecta restul grilei de salarizare în cazul în care nu identifică venituri proprii în plus.

Totuși, pentru încadrarea în limitele prevăzute de art. XXXVI alin (2) litera a) și c) din O.U.G. nr. 89/2025, Societatea ”Compania de Transport Public” S.A. Arad a identificat surse de venituri proprii în plus față de anul 2025, respectiv venituri din vânzarea unor imobile proprietate societății.

În vederea vânzării acestor imobile, se va proceda la întocmirea unor **rapoarte de evaluare** realizate de un expert evaluator autorizat ANEVAR. Acesta va stabili valoarea de piață, care servește drept **preț de pornire** al licitației după care se vor urmări toate cerințele legale de aprobare a vânzării și de asigurare a transparenței și obținerii unui preț corect.

Imobilele identificate spre vânzare și estimarea prețului de vânzare a acestora, se prezintă astfel:

1. Pavilion III – teren cu construcții Calea Victoriei din Municipiul Arad, conform CF 359757, pentru care s-a obținut în 2023 aprobare de cumpărare de către Primăria Municipiului Arad, conform HCLM Arad nr. 500 din 27 septembrie 2023 privind trecerea în domeniul public al municipiului Arad a unor bunuri din patrimoniul Societății ”Compania de Transport Public Arad” S.A. Arad, dar care nu s-a mai concretizat. Conform Raportului de evaluare – estimare a valorii de piață în vederea vânzării proprietății comerciale elaborat de SC Office Evcad SRL prin evaluator ANEVAR și Raportul de verificare a valorii de piață nr.19.2/20.09.2023 a clădirii Pavilion 3 (Parter), elaborate de

Value Management Consult S.R.L., prin evaluator autorizat ANEVAR Manașe Daniel, s-au stabilit următoarele valori:

Denumire imobil evaluat	Suprafața (mp)	Localitate Adresa	Valoare de piață rezultată în urma VOE
Clădire Pavilion 3 Parter Birouri (CF nr. 359757 Arad)	480	Arad Calea Victoriei nr. 35-B-37	85,500.00 €
Teren intravilan, curți construcții (CF nr. 359757 Arad)	1.097	Arad Calea Victoriei nr. 35-B-37	163,500.00 €
total valoare de piață		1.245.000 lei	249,000.00 €

2. Oraș Lipova - teren cu construcții - conform CF 301640 Lipova, autogara și construcții anexe - situate în loc. Radna, str. Căpitan Ioan Fătu, nr. 38, județul Arad, cu teren în suprafață de 3434 mp și construcție 125 mp. Valoare reevaluată a construcției la data de 31.12.2024 în scopul impozitării este de 79.677 lei, pentru care se va proceda la o evaluare pentru stabilirea valorii de piață în vederea vânzării clădirii, inclusiv a terenului aferent.

3. Pavilion II – teren cu construcții Calea Victoriei din Municipiul, conform CF 359756 Arad- situat în Arad, Calea Victoriei nr. 35-B-37, cu teren în suprafață de 5.004 mp și construcție 1650 mp desfășurați (la sol 825 mp). Valoare reevaluată a construcției la 31.12.2024 în scopul impozitării este de 1.179.713 lei, pentru care vom proceda la o evaluare pentru stabilirea valorii de piață în vederea vânzării.

Având în vedere faptul că, de regulă, valoarea evaluată în scopul vânzării (valoarea de piață) este mai mare decât valoarea evaluată în scopul impozitării, pentru fundamentarea prezentului memorandum, și implicit inserarea în BVC-ul societății pe anul 2026 a veniturilor aferente vânzării celor 2 imobile pentru care nu există valoare evaluată în scopul vânzării, se estimează, luând în calcul principiul prudenței, următoarele valori de vânzare:

- Lipova- teren cu construcții- valoare estimată 50.000 euro, respectiv 250.000 lei;
- Pavilion II- valoare estimată 300.000 euro, respectiv 1.500.000 lei.

Rezulta astfel, dacă se materializează toate cele 3 tranzacții, o **estimare de creștere de venituri proprii** pentru anul 2026 de **aproximativ 2.995.000 lei**.

Valoarea indexării cu indicele de creștere de 6.5% începând cu luna iulie 2026, se prezintă astfel:

	INDICATORI	Rd BVC	APROBAT BVC AN 2025	Realizat an 2025	Valoare indexare cu 6.5% pentru 6 luni (începând cu luna iulie 2026)
0	Cheltuieli de natură salarială (Rd.86=Rd. 87 + Rd. 91)	86	47,215	47,148	
C1	Cheltuieli cu salariile (Rd.87 =Rd. 88+Rd. 89+Rd. 90), din care:	87	42,555	42,505	1,381
	a) salarii de bază	88	27,700	27,752	902

	b) sporuri, prime si alte bonificații aferente salariului de bază (conform CCM)	89	14,713	14,616	475
	c) alte bonificații (conform CCM)	90	141	137	4
C2	Bonusuri (Rd.91= Rd. 92+Rd. 95+Rd. 96+Rd. 97+ Rd. 98), din care:	91	4,660	4,643	-
	a) cheltuieli sociale prevăzute la art. 25 din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările si completările ulterioare, din care:	92	510	504	-
	b) tichete de masă;	95	4,150	4,139	-
	c) vouchere de vacanță;	96	-	-	-
	d) cheltuieli privind participarea salariaților la profitul obținut în anul precedent	97	-	-	-
	e) alte cheltuieli conform CCM.	98	-	-	-

Din calculele de mai sus, se poate observa faptul ca valoarea estimata de creștere venituri proprii din vânzare active este superioara nivelului cheltuielilor cu salariile indexate cu 6.5% (2.995.000 lei > 1.381.000 lei) pentru o perioada de 6 luni (**începând cu 01.07.2026**).

II. Ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025 conform Articolul XXXVI alineat (3) litera a) din Ordonanța de Urgență nr. 89 din 23.12.2025

Potrivit prevederilor art. XXXVI alin. (3) lit. a) din O.U.G. nr. 89 din 23.12.2025:

”(3) În anul 2026, operatorii economici care aplică prevederile Ordonanței Guvernului nr. 26/2013, aprobată cu completări prin Legea nr. 47/2014, cu modificările și completările ulterioare, **pot ocupa posturile vacante existente la finele anului 2025**, conform procedurilor existente la nivelul acestora, cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială, după aprobarea de către Guvern prin memorandum, pe baza unei analize temeinic justificate, ținând cont de cel puțin următoarele aspecte:

a) operatorii economici care în anul 2025 nu au înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31 decembrie 2025, cu condiția să nu prevadă în anul 2026 pierderi și plăți restante”.

Societatea ”Compania de Transport Public” S.A. Arad nu a înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31 decembrie 2025 și nu prevede în anul 2026 pierderi și plăți restante.

Lipsa personalului suficient (subdimensionarea echipelor) are efecte profunde și în lanț, afectând atât sănătatea angajaților, cât și performanța operațională și financiară (creșterea numărului de ore suplimentare) a organizației. Acest fenomen duce la o presiune crescută asupra personalului existent, provocând o scădere a calității muncii și un risc ridicat de fluctuație a forței de muncă. Angajații sunt obligați să preia sarcinile colegilor lipsa, ceea ce duce la ore suplimentare dar și epuizare, stres ridicat, oboseala care pot cauza probleme fizice, inclusive riscuri mari de accidente la locul de muncă sau în trafic, în programul de circulație dar și riscul încălcării normelor de siguranță.

Volumul mare de muncă, oboseala provoacă erori, neglijarea sarcinilor importante, scădea calității serviciilor, fapt nepermis în cadrul domeniului nostru de activitate.

La data de 31.12.2025 Societatea "Compania de Transport Public" S.A. Arad avea un număr de 499 angajați cu CIM, din care 495 de angajați activi și 4 angajați cu CIM suspendat.

Începând din luna decembrie 2023, societatea s-a aliniat la cerințele Legii nr. 296/2023 prin care totalul personalului conform statului de funcții existent înaintea apariției acestei reglementări s-a redus cu un procent de 7.5% din numărul total al angajaților, rezultând un număr de 521 de angajați cu CIM. Astfel, Societatea "Compania de Transport Public" S.A. Arad are la data de 31.12.2025 un număr de 22 posturi vacante (521- 499), cu preponderență fiind posturi din cadrul serviciului de circulație și operațional, întreținere. Toate cele 22 de posturi reprezintă posturi necesare pentru desfășurarea activității de exploatare și posturi impuse prin norme legale (inginer de sistem în informatică pentru alinierea cu NIS 2).

Posturi vacante			salar încadrare aflat în plata nov 2025	salar încadrare majorat la minim 4.325 lei începând cu iulie 2026 pt cei care au sub acest nivel	spor vechime 25%	alte sporuri pt personalul de bord si cel care efectuează ore suplimentare, zile sărbătoare, zile libere neacordate) - medie 2025= 38%(ținta 2026-35%)	chelt salarii/luna aferent fiecărui post vacant	valoarea indexare 6.5%/luna	total ch salarii/luna inclusiv 6.5%	total cheltuieli salarii 2026 aferente 5 conducători auto și 1 inginer sist inform pe 7 luni (iunie-dec)	total cheltuieli salarii 2026 aferente 10 conducători auto și celelalte posturi vacante pe 4 luni (sept-dec)
serviciu/formație/compartiment	postul vacant	nr. post	a	a1	b = a1 * 25%	c = a1 * 35%	d = a1 + b + c	e = d * 6.5%	f = d + e	g = f * 7 * nr posturi	h = f * 4 * nr posturi
Formația RT, RC accidentale, intervenție traseu	lăcătuș mecanic	1	4,200	4,325	1,081	-	5,406	351	5,758		23,031
Compartiment linie cale	inginer MRCF	1	6,000	6,000	1,500	-	7,500	488	7,988		31,950
Compartiment documentații, avize și autorizări	inginer de sistem în informatică	1	6,000	6,000	1,500	-	7,500	488	7,988	55,913	
Formația conducători	conducător auto trans. rutier	15	4,300	4,325	1,081	1,514	6,920	450	7,370	257,943	294,792

auto urban											
Formați a conducători auto	șofer autoturism și camion	1	4,100	4,325	1,081	1,514	6,920	450	7,370		29,479
Intervenții											
Serviciul Comercial	vânzător bilete	2	4,300	4,325	1,081	1,514	6,920	450	7,370		58,958
Serviciu privat situații de urgență	șef SUAS	1	5,100	5,100	1,275		6,375	414	6,789		27,158
TOTAL posturi vacante		22					47,541	3,090	50,631	313,856	465,368

Ocuparea celor 22 de posturi vacante existente se va face pe parcursul mai multor luni, însă, având în vedere întârzierea cu care reglementările legale permit ocuparea acestora, și urgența cu care trebuie să se efectueze angajările, mai ales pentru personalul de bord, simularea sumei corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială necesară a fost realizată începând cu luna iunie 2026 pentru un număr de 6 persoane și diferența de 16 persoane începând cu luna septembrie 2026, precizând că bugetul societății va fi afectat doar pe măsura angajării acestora.

Calculul cheltuielilor cu salariile aferent acestora, se prezintă astfel:

Pe lângă cheltuielile cu salariile, acești angajați vor mai beneficia de toate drepturile existente în CCM la nivel de societate, respectiv bonusurile următoare:

- **Cheltuieli sociale** care includ și primele cu ocazia sărbătorilor legale estimate la **24.100 lei**, astfel:

prime ziua transportatorului 250 lei/salariat	250 lei
prime Crăciun- 300 lei/salariat	300 lei
total prime aferent 22 salariați	12,100 lei
alte cheltuieli sociale totale pt. 22 salariați	12,000 lei
total bonusuri pentru 22 salariați iun-dec	24,100 lei

- **Cheltuieli cu tichetele de masă** în valoare totală de **80.400 lei**, calculată astfel:

calcul tichete masa	iunie-decembrie	septembrie-decembrie	
val tichet masă	40	40	lei
Nr. zile lucrătoare	150	85	zile
Nr. zile CO estimate	15	10	zile
zile pt care se acordă tichete masă (150-15)/(85-10)	135	75	zile
valoare tichete masa/salariat / iun-dec (40 lei/tichet* 135 zile lucrătoare)/ (40 lei/tichet* 75 zile lucrătoare)	5,400	3,000	lei
valoare tichete masa/6 salariați / iun- dec (5400 lei* 6 pers) si 16 salariați sept-dec (3000 lei * 16pers)	32,400	48,000	lei

În urma calculelor de mai sus, rezultă un **total Cheltuieli de natură salarială aferentă celor 22 posturi vacante**, în sumă de maxim **883.724 lei** (313.856 lei + 465.368 lei+ 24.100 lei + 80.400 lei).

Menționăm faptul că, Societatea ”Compania de Transport Public” S.A. Arad beneficiază de exceptare de la aplicarea prevederilor art. XL din Legea nr. 296/2023 privind acordarea tichetelor de masă, conform răspunsului Nr. 33387/MDLPA/ 22.02.2024 și Nr. 1027/DSRAP/22.02.2024 (memorandum aprobat în ședința Guvernului din data de 31 ianuarie 2024).

Cu privire la valoarea nominală a tichetelor de masă, precizăm că aceasta a fost stabilită la nivelul de 40 lei/zi începând cu luna ianuarie 2024. Ulterior, deși Societatea ”Compania de Transport Public” S.A. Arad a obținut exceptarea de la prevederile art. XL din Legea nr. 296/2023, valoarea tichetului a fost menținută la nivelul de 40 lei inclusiv în prezent. Această înghețare a valorii a fost determinată de aplicarea strictă a prevederilor legilor anuale ale bugetului de stat din anii următori, care au plafonat cheltuielile cu drepturile de natură salarială la nivelul anului precedent. Astfel, societatea s-a conformat obligației legale de a nu majora valoarea acordată efectiv peste nivelul istoric deținut.

III. Creșterea numărului de personal față de cel realizat în anul 2025 și cheltuielile de natură salarială aferente, conform art. XXXVI alin. (4), lit. a) din O.U.G. nr. 89 din 23.12.2025.

Potrivit prevederilor **art. XXXVI alin. (4), lit. a) din O.U.G. nr. 89/2025:**

”(4) În anul 2026, operatorii economici care aplică prevederile Ordonanței Guvernului nr. 26/2013, aprobată cu completări prin Legea nr. 47/2014, cu modificările și completările ulterioare, **pot crește numărul de personal față de cel realizat în anul 2025 și cheltuielile de natură salarială aferente, numai în cazul dezvoltării activității acestora**, după aprobarea de către Guvern prin memorandum, pe baza unei analize temeinic justificate, ținând cont de cel puțin următoarele aspecte:

a) operatorii economici care în anul 2025 nu au înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31 decembrie 2025, cu condiția să nu prevadă în anul 2026 pierderi și plăți restante”.

Societatea ”Compania de Transport Public” S.A. Arad nu a înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31 decembrie 2025 și nu prevede în anul 2026 pierderi și plăți restante.

Extinderea activității de transport public prin înființarea de noi trasee reprezintă o decizie de oportunitate exclusivă a autorităților administrației publice locale membre ale Asociației de Dezvoltare Intercomunitară de Transport Public. Autoritățile locale au dreptul de a decide modul de organizare a serviciilor publice conform nevoilor comunității.

Începând cu luna aprilie 2026, au fost înființate 3 trasee noi în cadrul UAT Orașului Ineu și a aderat la Asociația de Dezvoltare Intercomunitară de Transport Public Arad, UAT comuna Almaș cu un traseu nou. Pentru cele 4 trasee noi, Societatea ”Compania de Transport Public” S.A. Arad are nevoie să angajeze încă 4 conducători auto.

Creșterea numărului de personal este esențială în etapa de extinderea și dezvoltare, dar necesită și o planificare atentă a forței de muncă. Aceasta ajută la distribuirea uniformă a sarcinilor, a activității în ansamblu, susținând dezvoltarea și rezultatele pozitive.

Calculul cheltuielilor cu salariile aferent celor 4 conducători auto, se prezintă astfel:

Necesar personal de bord	3 șoferi traseu Ineu și 1 șofer traseu Almaș	salar încadrare aflat în plată nov 2025		salar încadrare majorat la minimum 4.325 lei de la 1 iulie 2026	spor vech 25%	alte sporuri pt personalul de bord (ore suplimentare, zile sărbătorile, zile libere neacordate)-ținta medie 2026=35%	cheltuieli salarii/luna aferenta 4 post cond ucat	valoare indexare 6.5%/ luna	total ch salarii/luna inclusiv 6.5%	total cheltuieli salarii 2026 aferente 4 posturi pe 6 luni (iulie-dec)
serviciu/formație/compartiment	postul vacant	n r	a	a1	b = a1 * 25%	c = a1 * 35%	d = a1 + b + c	e = d * 6.5%	f = d + e	g = f * 6
Formația conducători auto urban	conducător auto rutier	4	4,300	4,325	1,081	1,514	27,680	1,799	29,479	176,875

Pe lângă cheltuielile cu salariile, acești angajați vor mai beneficia de toate drepturile existente în CCM la nivel de societate, respectiv bonusurile următoare:

-Cheltuieli sociale care includ și primele cu ocazia sărbătorilor legale estimate la **3.382 lei**

prime ziua transportatorului 250 lei/salariat	0
prime Crăciun- 300 lei/salariat	300 lei
total prime aferent 4 salariați	1,200 lei
alte ch sociale	2,182 lei
total bonusuri pentru 4 salariați iun-dec	3,382 lei

-Cheltuieli cu tichetele de masa in valoare totala de **18.240 lei**, calculata astfel:

val tichet masa	40	lei
nr zile lucrătoare iulie-decembrie 2026	129	zile
nr zile CO estimate	15	zile
zile pt care se acorda tichete masa (129-15)	114	zile
valoare tichete masa/ salariat / iul-dec (40 lei/tichet* 114 zile lucrătoare)	4,560	lei
valoare tichete masa/4 salariați / iulie- dec (4560 lei* 4 pers)	18,240	lei

În urma calculelor de mai sus, rezultă un **total Cheltuieli de natură salarială aferentă celor 4 posturi necesare pentru extindere activitate**, în sumă maximă de **198.497 lei** (176.875 lei + 3.382 lei+ 18.240 lei).

Sintetiza Principalilor Indicatori Economico-Financiari rezultați în urma propunerii memorandumului (I + II + III):

Mii lei

	INDICATORI	Rd BV C	BVC aprob at an 2025	BVC realiz at an 2025	Valoar e indexa re cu 6.5% pentru 6 luni (începâ nd cu iul 2026)	Cval ch de natur a salari ala aferen t 22 postur i vacan te	Cval ch de de natura salarial a aferent extinder e activitat e- 4 conduc auto	TOTAL CRESTER I CH DE NATURA SALARIA LA din aplicarea celor 3 masuri 1+2+3
					1	2	3	
C0	Cheltuieli de natura salariala (Rd.86=Rd. 87 + Rd. 91)	86	47,215	47,148	1,381	884	198	2,464
C1	Cheltuieli cu salariile (Rd.87 =Rd. 88+Rd. 89+Rd. 90), din care:	87	42,555	42,505	1,381	779	177	2,337
	a) salarii de bază	88	27,700	27,752	902			
	b) sporuri, prime si alte bonificații aferente salariului de bază (conform CCM)	89	14,713	14,616	475			
	c) alte bonificații (conform CCM)	90	141	137	4			

C2	Bonusuri (Rd.91= Rd. 92+Rd. 95+Rd. 96+Rd. 97+ Rd. 98), din care:	91	4,660	4,643	-	105	22	127
	a) cheltuieli sociale prevăzute la art. 25 din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare	92	510	504		24.1	3.4	28
	b) tichete de masa;	95	4,150	4,139		80.4	18	99
	c) vouchere de vacanță;	96	-	-	-			-
	d) ch. privind participarea salariaților la profitul obținut în anul precedent	97	-	-	-			-
	e) alte cheltuieli conform CCM.	98	-	-	-			-

Încadrarea în condițiile prevăzute de art. XXXVI alin. (2) lit. a), alin. (3) lit. a), respectiv alin. (4) lit. a), art. XXXVI din O.U.G. nr. 89/2025.

Societatea "Compania de Transport Public" S.A. Arad nu a înregistrat pierderi și plăți restante (bugetul de stat/local și furnizori) la data de 31 decembrie 2025 și nu prevede în anul 2026 pierderi și plăți restante.

Pentru justificarea faptului că nu înregistrăm plăți restante la bugetul de stat anexăm Certificat de atestare fiscală eliberat de Agenția Națională de Administrare Fiscală - AJFP nr. 15032116 din 23.01.2026

Sintetizarea justificării necesității privind creșterea limitelor cheltuielilor de natură salarială pentru anul 2026 cu încadrarea în indicele mediu de creștere a prețurilor, cu ocuparea posturilor vacante existente la 31.12.2025 (22 posturi) și cu creșterea numărului de personal (4 șoferi autobuz) pentru dezvoltarea activității societății.

Precizam faptul ca estimările pentru cele 3 limite a creșterii cheltuielilor de natură salarială pentru anul 2026 au fost realizate astfel:

- pentru majorarea cheltuielilor de natură salarială față de nivelul realizat în anul 2025 cu sumele reprezentând creșteri ale cheltuielilor de natură salarială aferente cu maximum indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, s-a utilizat nivelul realizat al cheltuielilor cu salariile din anul 2025 indexate pentru perioada iulie-decembrie (6 luni);
- pentru majorarea cheltuielilor de natură salarială aferente extinderii/dezvoltării activității s-a utilizat perioada iulie-decembrie (6 luni);
- pentru majorarea cheltuielilor de natură salarială aferente ocupării posturilor vacante la 31.12.2025 s-a utilizat perioada iunie-decembrie (7 luni) pentru 5 conducători auto și 1 inginer sistem informatic, și perioada septembrie-decembrie (4 luni) pentru 10 conducători auto și celelalte 7 posturi vacante.

Prin legile anuale ale bugetului de stat, a O.G. nr. 26/2013 privind întărirea disciplinei financiare la nivelul unor operatori economici la care statul sau unitățile administrativ-teritoriale sunt acționari unici ori majoritari și a Legii nr. 296/2023, sunt prevăzute deja restricții și limitări privind fundamentarea, rectificarea și execuția bugetelor de venituri și cheltuieli, mai ales cu privire la cheltuielile de natură salarială.

Acestea se vor reflecta în nivelul de mulțumire al angajaților, mai ales asupra conducătorilor auto și tramvai, dar și a condițiilor de prestare a serviciilor de transport public local.

Datorită obligativității acoperirii curselor programate, în prezent șoferii existenți sunt suprasolicitați, prestând ore suplimentare numeroase și lucrând în zilele de odihnă săptămânală sau sărbători legale.

În prezent Societatea "Compania de Transport Public" S.A. Arad operează 95 trasee, din care:

- 34 trasee urbane (17 de autobuz, 4 de autobuz înlocuire tramvai și 13 de tramvai, din care suspendate pe perioada lucrărilor de reabilitare rețea Podgoria – Micalaca și înlocuite cu autobuze);
- 9 trasee preurbane de autobuz în zona municipiului Arad;
- 52 trasee către celelalte UAT-uri membre ale Asociației de Dezvoltare Intercomunitară de Transport Public (13 trasee cu cap de linie în Mun. Arad și 39 zonale).

Statul de funcții al Societății "Compania de Transport Public" S.A. Arad la data de 31.12.2025 se prezintă astfel :

DIRECȚIA CENTRALĂ				
Departament/Serviciu		Posturi ocupate	Posturi vacante	Posturi CIM suspendate
Serviciul Juridic, Contracte , Achiziții		9		2
Serviciul Comercial		6		
	Formația Vanzatoare Bilete, Abonamente	16	2	
	Formația Control Legitimații de călătorie	7		
	Formația Mentenanță Echipam Ticketing	13		
Serviciul Financiar Contabil		11		
Serviciul Resurse Umane		11		
Serviciul Intern de Prevenire si Protecție		6		
	Compartiment Prevenire si Protecție	1		
	Serviciul Privat pentru situații de urgenta		1	
	Compartiment Atelier întreținere si reparații	9		
Serviciul Control Tehnic calitate si reparații autobuze		1		
	Formația ITP -Controlul calității reparații auto	1		
	Formația Întreținere si reparații autobuze electrice	17		
	Formația Igienizare Vehicule si spălătorie	6		
Compartiment Audit Intern		2		
		116	3	2
DIRECȚIA TEHNICA				

		Posturi ocupate	Posturi vacante	Posturi CIM suspendate
Director Executiv Tehnic		1		
	Compartiment Documentații, Avize, Autorizări	5	1	
Serviciul Inspecții Zilnice Tramvaie		1		
	Formația Inspecții Zilnice tura A	6		
	Formația Inspecții Zilnice tura B	6		
	Formația Inspecții Zilnice tura C	6		
	Formația Inspecții Zilnice tura D	6		
	Formația RT, RC Intervenție traseu	11	1	
	Formația Recondiționat piese	10		
	Formația Laboratoare testări material rulant si infrastructura	9		
Serviciul Întreținere si reparații tramvaie		3		
	Formația Ateliere Anexe	15		
	Formația Reparații Caroserii	11		
	Compartiment Linie Cale	27	1	
	Compartiment Linii si Rețele	33		
		150	3	0
DIRECTIA CIRCULATIE				
		Posturi ocupate	Posturi vacante	Posturi blocate
Director Executiv Operațional		1		
Serviciul Programare Dispecerizare, Circulație		3		
	Compartiment Vatmani	94		1
	Compartiment Impiegați	15		
	Compartiment Conducători Auto	3		1
	Formația Conducători Auto Urban	80	15	
	Formația Conducători Auto Rural	29		
	Formația Conducători Auto Intervenții	4	1	
		229	16	2
TOTAL POSTURI STAT DE FUNCII CTP la 31.12.2025		495	22	4

În calitate de operator de transport Societatea ”Compania de Transport Public” S.A. Arad este obligată să presteze serviciul public, în mod continuu, neputând întrerupe, sub nici un motiv, furnizarea serviciului. Pe de o parte, orice perturbare a curselor de transport afectează populația iar pe de altă parte, neefectuarea curselor de transport conform graficelor atrage răspunderea contractuală a societății în baza

contractului de delegare a gestiunii cât și răspunderea contravențională potrivit Legii nr. 51/2006 a serviciilor comunitare de utilități publice, art. 47 alin. (3) lit. a) și c).

Necesitatea indexării fondului de salarii cât și a ocupării posturilor vacante este dată de faptul că asigurarea exploatarei și mentenanța mijloacelor de transport, respectiv a infrastructurii finanțate din fonduri UE la o calitate superioară se poate face doar cu personal specializat.

Exploatarea și întreținerea la un nivel calitativ bun se face doar cu personal specializat în mecanică, electromecanică, electricitate de forță, electronică, sudură cu experiență, aptitudini și cunoștințe tehnice foarte bune. Societatea "Compania de Transport Public" S.A. Arad are nevoie să angajeze personal de bord și tehnic la salarii competitive, deoarece acesta este foarte ofertat de către alți agenți economici din mediul privat. Este impetuos necesară motivarea lor pentru ca cei activi să rămână în cadrul societății, iar pentru posturile vacante să aibă salarii ofertante pentru angajarea de personal calificat.

Riscurile cu care s-ar putea confrunta societatea sunt:

- **Riscuri Legale și Amenzi (Codul Muncii):** Neacordarea zilelor libere săptămânale și acumularea orelor suplimentare peste limitele legale atrag amenzi contravenționale usturătoare și ne expun controalelor ITM;
- **Siguranța Rutieră și Oboseala:** Șoferii obosiți reprezintă un risc major de accidente, oboseala cronică fiind o cauză principală a incidentelor rutiere;
- **Demotivarea Personalului:** Suprasolicitarea duce la creșterea fluctuației de personal, șoferii actuali riscând să demisioneze din cauza epuizării fizice și psihice.

Externalizarea mentenanței pentru tramvaie, autobuze electrice, linii, fir contact și redresoare nu este posibilă la costuri rezonabile, fiind activități de nișă pentru care piața din România nu are societăți specializate. Pe lângă acest lucru, externalizarea ar muta costul cu personalul, pe alte costuri cu servicii, care cu siguranță ar fi mai mari (incluzând și adaosul comercial al societăților prestatoare), iar impactul asupra Bugetului Societății "Compania de Transport Public" S.A. Arad ar fi cel puțin același.

Personalul de bord, vatmani și șoferi, este ofertat de societăți de transport local sau de marfă, atât din țară cât și din Europa. Având în vedere faptul că aceștia conduc mijloace de transport a căror valoare este mare (Tramvai Astra – 1.400.000 euro/bucata, Autobuz electric – 500.000 euro/bucată) exploatarea neprofesionistă a acestora, cumulat cu creșterea numărului de accidente duc la cheltuieli de întreținere și reparații foarte mari, rezultatul fiind depășirea cu mult a indicatorilor din analiza cost-beneficiu care a stat la baza investițiilor.

Cheltuielile cu salariile (C1) programate pentru anul 2026 (fără aprobare memorandum) au fost calculate cu menținerea salariului aflat în plată la luna noiembrie 2025, aferentă numărului de personal la data de 31.12.2025 și cu creșterea salariului de baza minim brut pe țară garantat în plată pentru anul 2026 (4.325lei) și a celorlalte cheltuieli de natura salarială aferente, numai pentru personalul care intra sub incidența acestei reglementări. Acestea însumează 42,410,878 lei, astfel:

- Valoarea cheltuielilor cu salariile aflate în plată la noiembrie 2025 calculată pentru numărul de personal de la 31.12.2025 (499 pers.) este de 42.073.744 lei pe întreg anul 2026;
- Valoare altor bonificații conform CCM reprezentând indemnizații pensionare conform CCM contravaloarea a 1/5 din indemnizație – sume care intra la cheltuieli cu salariile impozabile- C1 lit. c) se ridică la 182.317 lei;
- Valoare aferentă creșterii salariului de baza minim brut pe țară garantat în plată, este de 25.803 lei/lună pentru 262 persoane din Societatea "Compania de Transport Public" S.A. Arad care au salariu în plată sub valoarea de 4.325 lei/lună, respectiv 154.817 lei pe cele 6 luni ale 2026 (iul-dec).

Sintetiza Indicatorilor Economico-Financiari pe 2026 rezultați în urma propunerii memorandumului:

INDICATORI	Rd BV C	Aprob at BVC 2025	Prelimin at/ realizat 2025	Programat 2026-fara aprobare memorand um (creștere salar minim inclus)	Valori conform memo (indexare 6.5%, posturi vacante si dezvoltare)	valori totale programa te 2026 cu valori memoran dum	Progra m 2026/P relimi nat(Re alizat) 2025 %
Venituri totale, din care:	1	78,690	76,262	82,393		88,000	115%
Venituri din subvenții/transferuri	9	66,572	65,271	71,054		73,666	113%
Alte venituri		12,118	10,991	11,339	0	11,339	103%
Venituri proprii din vânzare active	17					2,995	
Cheltuieli totale, din care:	28	75,643	73,138	78,715		83,769	115%
Cheltuieli de natura salariala	86	47,215	47,148	47,451	2,464	49,915	106%
Cheltuieli cu salariile	87	42,555	42,505	42,411	2,338	44,748	105%
Bonusuri	91	4,660	4,643	5,040	126	5,166	111%
cheltuieli cu vânzarea de active	117					2,590	
Rezultat brut	138	3,047	3,124	3,679		4,231	135%
Plăți restante	161	1,500	0	0			
Creanțe restante	162	3,900	12,190	3,900		3,900	32%
Număr de personal la finele anului	148	521	499	499		525	105%
Număr mediu de personal	149	521	509	499		520	102%
Câștigul mediu brut lunar pe salariat determinat pe baza cheltuielilor de natură salarială	151	7,470	7,637	7,831		7,905	104%
Câștigul mediu brut lunar pe salariat determinat conform OG nr.26/2013	152	7,470	7,637	7,831		7,905	104%
Productivitatea muncii (fără V din vânzare active)	154	151	150	165		163	109%

CONCLUZII

Față de cele prezentate în cuprinsul memorandumului, rezultă că solicitarea formulată privește exclusiv:

- în baza art. XXXVI alin. (2) din O.U.G. nr. 89/2025, aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială față de nivelul realizat în anul 2025 cu sumele reprezentând creșteri ale cheltuielilor de natură salarială aferente cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, pe baza analizei temeinic justificate expuse mai sus;

- în baza art. XXXVI alin. (3) din O.U.G. nr. 89/2025, aprobarea creșterii numărului de personal cu un număr de 22 posturi vacante existente la finele anului 2025 (de la 499 la 521);

- în baza art. XXXVI alin. (4) din O.U.G. nr. 89/2025, aprobarea creșterii numărului de personal cu 4 șoferi autobuz și cheltuielile de natură salarială aferente, datorită dezvoltării activității Societății "Compania de Transport Public" S.A. Arad.

Apreciem că, satisfacerea solicitării Societății "Compania de Transport Public" S.A. Arad nu va submina principiile fundamentale ale Legii și, în schimb, îi va permite să contribuie mai eficient la obiectivele serviciului de transport public local.

XIV. Aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială cu indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 și aprobarea ocupării posturilor vacante pentru Compania de Utilități Publice Focșani

CUP S.A. FOCȘANI are calitatea de Operator Regional (OR) pentru serviciile de alimentare cu apă și canalizare în județul Vrancea, gestionând o infrastructură critică ce deservește peste 200.000 de locuitori.

Actualizarea cheltuielilor salariale este impusă de necesitatea alinierii la prevederile **OUG nr. 89/2025**, care instituie noi standarde de salarizare pentru sectorul serviciilor publice, și de obligația operatorului de a asigura continuitatea serviciului în condiții de siguranță.

DESCRIEREA SITUAȚIEI ACTUALE

În prezent, societatea se află într-o etapă de extindere masivă a ariei de operare prin implementarea proiectelor co-finanțate din fonduri europene (Programul Dezvoltare Durabilă - PDD).

- **Personal existent:** 485 salariați (personal tehnic operativ, mentenanță, laborator și administrativ).
- **Personal propus 2026 :** 513 salariați. Creșterea numărului de salariați a fost aprobată prin Memorandum de Guvernul României în octombrie 2025 (vacante la 31.12.2025)
- **Deficit de competențe:** Există o presiune crescută pe piața muncii locală, riscând pierderea specialiștilor (ingineri, automatiști, operatori rețele) către sectorul construcțiilor privat, unde nivelul salarial a crescut semnificativ în 2025.

ÎNCADRAREA JURIDICĂ ȘI ELIGIBILITATEA OPERATORULUI ECONOMIC

Potrivit art. Articolul XXXVI , alin (2) din OUG nr.89/2025: În anul 2026, operatorii economici care aplică prevederile Ordonanței Guvernului nr. 26/2013, aprobată cu completări prin Legea nr. 47/2014, cu modificările și completările ulterioare, pot crește cheltuielile de natură salarială față de nivelul realizat în anul 2025 cu sumele reprezentând creșteri ale cheltuielilor de natură salarială aferente cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, pe baza unei analize temeinic justificate, după aprobarea de către Guvern prin memorandum. Creșterile se pot acorda începând cu luna următoare aprobării memorandumului și nu pot depăși lunar nivelul acestui indice. Pot solicita aprobarea Guvernului următorii operatori economici:

a) **care nu au înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31 decembrie 2025 și nu prevăd în anul 2026 pierderi și plăți restante;**

b) care au înregistrat pierderi și/sau plăți restante la data de 31 decembrie 2025 și prevăd reducerea pierderilor realizate la data de 31 decembrie 2025 cu cel puțin dublul sumelor programate pentru majorarea cheltuielilor de natură salarială, precum și reducerea plăților restante cu cel puțin 20% față de nivelul realizat la data de 31 decembrie 2025, după caz;

c) care au beneficiat de subvenții/transferuri în anul 2025 pentru activitatea operațională de la bugetul de stat/local, după caz, cu condiția ca sumele reprezentând creșteri salariale conform lit. a) și b) să fie suportate din venituri proprii, cu reflectarea în creșterea acestora în mod corespunzător.

CUP S.A. Focșani se încadrează în ipoteza prevăzută de art. XXXVI alin. (2) lit. a) din O.U.G. nr. 89/2025, întrucât la data de 31.12.2025 nu a înregistrat pierderi și plăți restante, iar pentru anul 2026 nu prevede pierderi și plăți restante.

Potrivit art. Articolul XXXVI, alin (3) din OUG nr.89/2025: (3) În anul 2026, operatorii economici care aplică prevederile Ordonanței Guvernului nr. 26/2013, aprobată cu completări prin Legea nr. 47/2014, cu modificările și completările ulterioare, pot ocupa posturile vacante existente la finele anului 2025, conform procedurilor existente la nivelul acestora, cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială, după aprobarea de către Guvern prin memorandum, pe baza unei analize temeinic justificate, ținând cont de cel puțin următoarele aspecte:

a) **operatorii economici care în anul 2025 nu au înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31 decembrie 2025, cu condiția să nu prevadă în anul 2026 pierderi și plăți restante;**

b) operatorii economici care au înregistrat pierderi și/sau plăți restante la data de 31 decembrie 2025, cu condiția ca aceste sume să se reflecte în creșterea veniturilor din exploatare în mod corespunzător.

Pentru aplicarea art. XXXVI alin. (3), operatorul economic îndeplinește condiția prevăzută pentru ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025, fără generarea de pierderi sau plăți restante în anul 2026.

Veniturile din subvenții/transferuri realizate în anul 2025 au fost în cuantum de 0 lei, iar pentru anul 2026 sunt programate la 0 lei. Majorările solicitate prin prezenta sunt suportate integral din veniturile proprii estimate ale societății, fără solicitarea de fonduri suplimentare de la bugetul de stat, de la bugetele locale sau de la actionari.

INDICATORI ECONOMICO-FINANCIARI RELEVANȚI 2025–2026

INDICATORI	Aprobat BVC 2025 (lei)	Realizat BVC 2025 (lei)	Progra- mat BVC	Programat 2026/Realizat 2025
Venituri totale, din care:	131.139.310	131.683.1	153.921.8	116,89
Venituri din subventii/transferuri	0	0	0	0,00
Cheltuieli totale, din care:	127.821.238	128.865.3	150.221.7	116,57
Cheltuieli de natura salariala	52.316.927	51.683.23	59.173.85	114,02
Cheltuieli cu salariile	48.613.997	48.091.99	55.488.97	114,91
Bonusuri	3.702.930	3.591.240	3.665.430	102,07
Rezultat brut	3.318.071	2.817.801	3.700.149	131,31
Plati restante	0,00	0,00	0,00	0,00
Creanțe restante	31.349.328	31.874.31	31.873.74	100,00
Numar de personal la finele anului	513	482	513	106,43
Numar mediu de personal	503	468	503	107,48
Castigul mediu brut lunar pe salariat determinat pe baza cheltuielilor de na- tură salarială	8.614	9.148	9.707	106,11

Castigul mediu brut lunar pe salariat determinat conform OG nr.26/2013	8.614	9.148	9.707	106,11
Productivitatea muncii	257.674	277.689	304.019	109,48

În anul 2026, productivitatea muncii crește de la 277.689 lei/salariat la 304.019 lei/salariat, în timp ce câștigul mediu brut lunar pe salariat crește de la 9.148 lei la 9.707 lei, rezultând o dinamică favorabilă a eficienței economice.

FUNDAMENTAREA APLICĂRII ART. XXXVI ALIN. (2) DIN O.U.G. NR. 89/2025

Pentru personalul existent la finele anului 2025 se solicită aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială aferente cu maximumul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, respectiv 6,5%, cu acordarea creșterii începând cu luna următoare aprobării memorandumului de către Guvernul României.

Au fost revizuite valorile în concordanță cu data prezentei, în vederea respectării condiției de acordare a creșterilor cheltuielilor de natură salarială începând cu luna următoare aprobării memorandumului, conform tabelului de mai jos :

Indicatori	Realizat 2025	Estimat B.V.C. 2026 cf. art. XXXVI alin. (1)	Estimat creștere cheltuieli natură salarială cf. art. XXXVI alin. (2) - Indexare cu IPC 6.5% începând cu 01.06.2026	Estimat creștere cheltuieli natură salarială cf. art. XXXVI alin. (3) -Ocupare posturi vacante din 01.07.2026	Estimat BVC 2026
0	1	2	3 = 1*6,5%/12*7	4	5 = 2+3+4
Cheltuieli de natură salarială (C0 - rd.86) din care :	51.683.234	55.395.830	1.959.656	1.818.371	59.173.857
Cheltuieli cu salariile (C1 – rd. 87), din care:	48.091.994	52.047.961	1.823.488	1.617.525	55.488.974
Salarii de bază (rd.88)	40.026.179	43.998.675	1.517.659	1.213.144	46.541.348
Sporuri (rd. 89)	8.065.815	8.049.286	305.829	404.381	8.720.797
Bonusuri (C2 – rd. 91), din care:	3.591.240	3.464.584	0	200.846	3.665.430
Cheltuieli sociale (rd. 92)	307.500	253.024	0	80.876	333.900
Tichete de masă (rd. 95)	3.283.740	3.211.560	0	119.970	3.331.530

Vouchere de vacanță (rd. 96)	0	0	0	0	0
Chelt. cu participarea salariaților la profit (rd. 97)	0	0	0	0	0
Nr. salariați la finalul anului (rd. 148)	482	482	0	31	513
Nr. mediu salariați (rd. 149)	468	468	0	-	503

Suma solicitată pentru anul 2026, aferentă aplicării art. XXXVI alin. (2), este de **1.959.656** lei, corespunzătoare unei perioade estimate de 7 luni, respectiv iunie–decembrie 2026, urmând ca impactul final să fie actualizat proporțional în funcție de luna aprobării memorandumului.

Baza de calcul aferentă art. XXXVI alin. (2) este prezentată distinct în tabel prin defalcarea cheltuielilor de natură salarială realizate în anul 2025 în cheltuieli cu salariile, salarii de bază, sporuri și bonu-suri, rezultând că influența aferentă indexării cu IPC de 6,5% pentru perioada iunie–decembrie 2026 privește exclusiv componenta salarială eligibilă, fără impact asupra bonusurilor.

FUNDAMENTAREA APLICĂRII ART. XXXVI ALIN. (3) DIN O.U.G. NR. 89/2025

Din totalul de 96 posturi vacante existente la data de 31.12.2025, se solicită aprobarea ocupării unui număr de 31 posturi strict necesare pentru asigurarea exploatării noilor sisteme de apă și canalizare, a funcționării laboratorului, a activităților de intervenție și mentenanță și a continuității serviciului public, selecția acestora fiind realizată în raport cu prioritățile operaționale imediate generate de finalizarea investițiilor și preluarea în exploatare a noilor obiective.

Posturile solicitate sunt aferente în principal activităților de exploatare, laborator, intervenții, rețele de apă și canalizare, mentenanță și suport tehnic, necesare pentru funcționarea în condiții de continuitate, siguranță și conformitate a serviciului public de alimentare cu apă și canalizare.

Pentru ocuparea celor 31 posturi vacante, cu aplicare estimată de la 01.07.2026, se solicită majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială în sumă de **1.818.371** lei, compusă din salarii pentru perioada iulie–decembrie 2026, tichete de masă și cheltuieli sociale aferente.

Nr.c rt.	Nu ma r po stu ri	Denumirea postului	Salariu la 30.11.20 25	Salariu cu majorare 6,5% cf.art.XXX VI, alin.(3)	Total sala- rii cu majo- rare 6,5%	Salariu lunar perioada 01.07.20 26- 31.12.20 26	Tichete de masa 01.07- 31.12.20 26	Cheltu- ieli soci- ale 01.07.20 26- 31.12.20 26
0	1	2	3	4= 3 x 1.065	5= 4 x 1	6= 5 x 6 luni	7= 1 x 129 zile x 30 lei	8= 6 x 5%
1	10	Muncitor necali- ficat	5.435	5.788	57.88 3	347.297	387.00	17.365
2	3	Laboranti	8.344	8.886	26.65 8	159.950	11.610	7.997
3	4	Ingineri	12.701	13.527	54.10 7	324.644	15.480	16.232

4	3	Mecanic	9.168	9.763	29.29 0	175.741	11.610	8.787	
5	4	Electrician	9.168	9.763	39.05 4	234.321	15.480	11.716	
6	2	Instalatori	9.168	9.763	19.52 7	117.161	7.740	5.858	
7	3	Operator retele apa	8.048	8.571	25.71 2	154.271	11.610	7.714	
8	2	Operator retele canal	8.149	8.678	17.35 7	104.141	7.740	5.207	
	31	Total general 6 luni	70.179	74.740	269.5 87	1.617.52 5	119.970	80.876	

Total impact estimat art. XXXVI alin. (3): 1.617.525 lei salarii + 119.970 lei tichete de masă + 80.876 lei cheltuieli sociale = **1.818.371 lei**.

Nota: Valoarea totală de 1.818.371 lei reprezintă exclusiv impactul bugetar aferent ocupării celor 31 posturi vacante existente la finele anului 2025 și include:

- cheltuieli cu salariile;
- influența aplicării IPC de 6,5% pentru perioada de referință;
- tichete de masă;
- cheltuieli sociale.

Această sumă nu se suprapune cu componenta aferentă art. XXXVI alin. (2), fiind distinctă atât juridic, cât și bugetar.

Justificarea operațională a ocupării posturilor vacante prevăzute în tabelul de mai sus se raportează la necesitatea asigurării continuității serviciilor de alimentare cu apă și de canalizare, în condițiile:

- deficitului de personal generat de neangajarea pe posturile vacante existente;
- punerii în funcțiune a unor noi puncte de lucru, ca urmare a finalizării investițiilor;
- preluării în exploatare a unor sisteme de apă și canalizare din unități administrativ-teritoriale aflate în aria de operare a societății;
- necesității asigurării intervenției operative și a exploatării în condiții de siguranță a infrastructurii critice de utilitate publică.

Justificarea menționată se aplică fiecărui compartiment și fiecărei categorii de posturi prevăzute în tabel, potrivit specificului activității acestora.

SUSTENABILITATEA FINANCIARĂ

Majorarea cheltuielilor de natură salarială solicitată prin prezentul demers, în suma de 3.778.027 lei, atât pentru aplicarea art. XXXVI alin. (2), cât și pentru aplicarea art. XXXVI alin. (3), este acoperită integral din veniturile proprii estimate ale societății în valoare de 153.921.853 lei în condițiile menținerii unui rezultat brut pozitiv de 3.700.149 lei și fără generarea de plăți restante sau necesitatea unor fonduri suplimentare de la actionari, bugetul de stat sau bugetele autorităților publice locale.

Impactul total al măsurilor solicitate prin prezentul memorandum este de 3.778.027 lei, din care 1.959.656 lei aferent art. XXXVI alin. (2) și 1.818.371 lei aferent art. XXXVI alin. (3), sumă acoperită integral din veniturile proprii estimate ale societății pentru anul 2026.

Prin urmare, solicitarea nu generează deficit bugetar, nu presupune fonduri suplimentare de la acționari și nu afectează capacitatea operatorului de a-și îndeplini obligațiile operaționale, fiscale și investiționale.

Concluzii:

Față de cele prezentate în cuprinsul memorandumului, rezultă că solicitarea formulată pentru operatorul economic **COMPANIA DE UTILITATI PUBLICE SA FOCȘANI** privește exclusiv:

1. Creșterea cheltuielilor de natură salarială în anul 2026 pentru COMPANIA DE UTILITATI PUBLICE SA FOCȘANI față de nivelul realizat în anul 2025 cu suma de **1.959.656** lei reprezentând creșteri ale cheltuielilor de natură salarială aferente cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 - 6.5 %, conform art. XXXVI, alin. (2) din OUG 89/2025 calculată pentru perioada de 7 luni ulterioară aprobării memorandumului

2. Aprobarea ocupării unui număr de 31 posturi vacante, conform art. XXXVI alin. (3) cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială în sumă de **1.818.371** lei.

CUP S.A. Focșani se încadrează în ipoteza prevăzută de art. XXXVI alin. (2) lit. a) și alin. (3) lit. a) din O.U.G. nr. 89/2025, întrucât la data de 31.12.2025 nu a înregistrat pierderi și plăți restante, iar pentru anul 2026 nu prevede pierderi și plăți restante, majorările solicitate fiind susținute integral din venituri proprii.

XV. Aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială cu indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 și a creșterii numărului de personal și a cheltuielilor de natura salariala aferente pentru Compania de Apă Someș S.A

Compania de Apă Someș S.A. este operator regional al sistemului public de alimentare cu apă și de canalizare și furnizează/prestează serviciul de apă și de canalizare pe raza teritorială a unităților administrative, membre ale Asociației Regionale pentru Dezvoltarea Infrastructurii din Bazinul Hidrografic Someș-Tisa (în continuare "ADI") în județele Cluj, Sălaj și în câteva localități din județul Mureș.

Compania de Apă Someș S.A. își desfășoară activitatea în temeiul unor reglementări speciale respectiv Legea societăților nr. 31/1990 cu modificările și completările ulterioare, Legea nr. 51/2006 a serviciilor comunitare de utilități publice, Legea nr. 241/2006 a serviciului de alimentare cu apă și de canalizare, H.G. nr. 855/2008 etc., acte normative emise în concordanță cu Regulamentul (UE) 1303/2013, care stabilesc cadrul legislativ general pentru îndeplinirea condițiilor și regulilor „in-house”, necesare accesării fondurilor nerambursabile și implementării proiectelor aferente. Totodată, Compania de Apă Someș S.A. aplică și prevederile Ordonanței Guvernului nr. 26/2013 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, aprobată cu completări prin Legea nr. 47/2014, cu modificările și completările ulterioare.

Compania de Apă Someș S.A. este unul dintre cei mai mari operatori publici regional din România în domeniul alimentării populației cu apă potabilă și al epurării apelor uzate și deservește aproximativ 900.000 de cetățeni din județele Cluj, Sălaj, și Mureș, furnizând serviciul public în 373 de localități. Aria de operare a societății este în plină dezvoltare și creștere atât datorită investițiilor făcute din fondurile europene accesate și care sunt în implementare, cât și investițiilor care se fac din sursele proprii.

După aderarea la Uniunea Europeană a României, operatorul regional Compania de Apă Someș S.A., a implementat proiecte cu finanțare europeană, având un aport major privind conformarea cu prevederile privind calitatea apei potabile furnizate, respectiv a apelor epurate evacuate în receptorii naturali, contribuind în mod semnificativ la conformarea României la Directivele Europene referitoare la sectorul de apă și apă uzată. Programele implementate de Compania de Apă Someș S.A. se ridică la **peste 670 mil** euro astfel :

COMPANIA DE APĂ SOMES S.A. a implementat în cadrul POS Mediu 2007-2013, proiecte în valoare de 191.574.013 euro iar în cadrul Programul Operațional Infrastructură Mare în valoare aprox.de 480.280.877 euro.

Având în vedere că, fondurile alocate de Uniunea Europeană pentru perioada de programare 2014-2020 nu au fost absorbite în integralitate de statul român iar proiectele finanțate prin POIM nu au fost finalizate

până la închiderea perioadei de implementare, prin OUG nr. 36/2023 privind stabilirea cadrului general pentru închiderea programelor operaționale finanțate în perioada de programare 2014-2020 a fost creat cadrul legal pentru finalizarea implementării programelor operaționale, în principal identificarea proiectelor/operațiunilor care pot fi etapizate pe două perioade de programare, denumite în continuare proiecte/operațiuni etapizate.

Astfel, odată cu finalizarea perioadei de programare 2014-2020 și a Programului Operațional Infrastructura Mare la data de 31.12.2023, acesta a fost etapizat în perioada de programare 2021-2027 în Programul Dezvoltare Durabilă, fiind semnat între Compania de Apă Someș S.A. și Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene contractul de finanțare nr. 7/30.04.2024.

I. SITUAȚIA COMPANIEI DE APĂ SOMEȘ S.A.

Compania de Apă Someș S.A. **nu a primit și nu primește subvenții sau alocări financiare pentru activitatea curentă operațională** (sau alte beneficii) care să fie asigurate de la bugetul de stat al României sau de la bugetul autorităților publice locale. Desfășurarea activității economice, respectiv **asigurarea fondurilor pentru cheltuielile de exploatare inclusiv cele salariale este asigurată exclusiv din sursele proprii ale companiei.**

- La data de 31.12.2025 nu a înregistrat pierderi și plăți restante;
- Numărul de posturi aprobate prin organigrama pentru anul 2025 a fost de 2043, inclusiv directorii cu contracte de mandat; Numărul de posturi aprobate prin organigrama pentru anul 2025 pentru posturile cu contracte individuale de muncă a fost de 2037;
- Numărul de posturi ocupate dintre cele cu contracte individuale de muncă la data de 31.12.2025 era de 2034;
- Pentru anul 2026 societatea nu prevede pierderi și plăți restante.

II. PROPUNERE PRIVIND ANALIZA ȘI APROBAREA MEMORANDUMULUI pentru creșterea cheltuielilor de natura salarială și aprobarea creșterii numărului de personal.

Față de cele prezentate vă rugăm să analizați și să ne aprobați următoarele:

1. CREȘTEREA CHELTUIELILOR CU SALARIILE (C1) cu suma de 7.011.275 lei, față de nivelul realizat în anul 2025, reprezentând creșteri ale acestora cu indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pe anul 2026, respectiv 6,5%, aplicabil pe o perioadă de 7 luni (începând cu 01.06.2026) pe baza analizei fundamentate și prezentate mai jos conform art. XXXVI, alin.2 lit.a) din OUG 89/2025; **Suma de 7.011.275 lei solicitată în temeiul art. XXXVI alin.(2) reprezintă exclusiv impactul aferent creșterii cheltuielii cu salariile (C1), determinat prin aplicarea indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, de 6,5%, asupra bazei eligibile reprezentate de salariile de baza și elementele salariale aferente acestora, realizate în anul 2025 pentru perioada iunie-decembrie 2026, fără impact asupra bonusurilor.**

Indexarea cu indicele de creștere de 6,50% pe o perioadă de 7 luni – 7.011.275 lei

Indexarea se calculează luând în considerare *cheltuielile cu salariile* realizate în 2025 indexate pentru 7 luni în 2026 astfel:

- C1 – Cheltuieli cu salariile realizate în 2025 = 184.912.754 lei
- Indice de inflație 6,5% aplicat la C1 (pt 7 luni) : $184.912.754 \text{ lei} / 12 \text{ luni} * 7 \text{ luni} * 6,5\% = 7.011.275 \text{ lei}$.

Baza de calcul aferentă articolului XXXVI alin.(2) este reprezentată de C1-cheltuielile cu salariile realizate în anul 2025, respectiv salariile de baza și elementele salariale aferente acestora, în cuantum de 184.912.754 lei, asupra cărora se aplică indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, de 6,5%, pentru perioada iunie-decembrie 2026, rezultând o majorare 7.011.275 lei. Creșterea salarială va fi suportată din creșterea veniturilor proprii din 2026.

Justificarea solicitării:

❖ **Contextul macroeconomic și social – creșterea costului vieții și presiunea inflaționistă**

În ultimii ani, România a traversat un episod inflaționist accentuat, cu impact direct asupra puterii de cumpărare. Creșterile succesive ale prețurilor la energie, alimente și servicii au diminuat valoarea reală a salariilor. În municipiul Cluj-Napoca, costul vieții este printre cele mai ridicate din țară (chirii, utilități, transport, alimente, etc.), depășind media națională. Prin urmare salariile actuale nu mai reflectă realitatea

economică și nu mai asigura menținerea nivelului de trai al angajaților la un standard decent raportat la costurile locale.

O eventuală menținere a salariilor de bază în contextul creșterii accelerate a costului vieții ar genera o scădere a veniturilor și un risc major de demotivare și fluctuație a personalului calificat.

❖ **Piața muncii din Cluj – competiție ridicată pentru forța de muncă Județul Cluj are una dintre cele mai dinamice economii din România**

Domeniile precum IT, construcții, servicii tehnice și industrie oferă salarii în creștere, mult mai atractive decât nivelul mediu al câștigului salarial pe care Compania îl poate oferi în prezent, prin urmare exista riscul ca în perioada următoare să ne confruntăm cu migrarea personalului calificat către sectorul privat mult mai atractiv din punct de vedere al salariilor. Un astfel de efect ar putea avea drept consecință atât imposibilitatea continuării implementării programelor de investiții aflate în desfășurare, cât și dificultăți în furnizarea/prestarea serviciilor către utilizatorii din întreaga arie deservită.

Astfel pentru a preveni fluctuația de personal și pierderea competențelor tehnice critice (electricieni, mecanici, operatori stații tratare, ingineri), este necesară ajustarea salariilor.

❖ **Justificare financiară legată de indicatorii de performanță obținuți de companie atât în ultimii ani cât și estimările pentru perioada următoare**

Având în vedere politică tarifară stabilă, impusă prin legislațiile specifice implementării fondurilor nerambursare în infrastructura publică a rețelelor de apă și canalizare, care presupune creșteri anuale ale tarifelor activității de bază, prestarea serviciilor de furnizare apă și canalizare, considerăm că o creștere salarială este sustenabilă și poate fi acoperită din veniturile obținute de companie din activitatea de bază. Considerăm că rezultatele economice pozitive obținute de companie se datorează în mare măsură resursei umane, prin urmare o parte din aceste rezultate trebuie redistribuite echitabil și către resursa umană care asigura funcționarea infrastructurii critice.

2. CRESTEREA NUMĂRULUI DE PERSONAL FAȚĂ DE CEL REALIZAT LA 2025 cu 100 de persoane – posturi noi în conformitate cu art. XXXVI, alin. (4) lit.a) și alin.(5) din OUG 89/2025, precum și a cheltuielilor de natura salarială aferente acestora cu **suma de 6.164.442 lei**. Suma alocata celor 100 de posturi noi va fi suportata din cresterea veniturilor proprii ale societatii.

Cele 100 de posturi pentru care se solicita aprobarea in temeiul art. XXXVI alin.(4) reprezinta posturi noi, distincte de posturile ocupate, fiind necesare exclusiv ca urmare a dezvoltarii activitatii si a extinderii semnificative a infrastructurii exploatate de companie.

Cheltuielile de natura salarială pentru 100 de persoane ce vor fi angajate începând cu luna Iunie 2026 în sumă de 6.164.442 lei au fost calculată astfel :

TABEL NR.1 - Fundamentarea cheltuielilor de natura salarila pentru 100 posturi nou-înființate, pentru perioada IUNIE–DECEMBRIE 2026

- LEI-

N r. C rt	Denumirea postului	Nu mă r po stu ri noi	Dreptur i salarial e la 30.11 .2025	Drepturi salariale lunare estimate pentru posturile nou infiintate in vederea fundame ntarii art. XXXVI alin.(4)	Nr . luni pt. care se ocup ă post urile noi	Drepturi salariale in perioada 01.06. 2026- 31.12. 2026	Cheltu ieli social e 2,5%	Valoar e Tichet e masa	Valo are vouc here de vacan ta	Drepturi salariale in perioada 01.06.2 026- 31.12.2 026

0	1	2	3	4=2*3*1, 065	5	6= 5*col.4	7	8	9	10=6+7 +8+9
1	Ingineri (instalatii, retele electrice si automatist)	5	9.330	49.682	7	347.776	8.694	29.40 0	4.000	389.870
2	Maistru instalatii	1	9.190	9.787	7	68.511	1.713	5.880	800	76.904
3	Tehnician automatist	1	9.060	9.649	7	67.542	1.689	5.880	800	75.911
4	Operator calculator electronic si de retele	1	8.650	9.212	7	64.486	1.612	5.880	800	72.778
5	Automatist	1	7.120	7.583	7	53.080	1.194	5.880	800	60.954
6	Conducator autospeciala	4	7.740	32.972	7	230.807	5.770	23.52 0	3.200	263.297
7	Sofer autocamion/mas ina de mare tonaj	2	7.670	16.337	7	114.360	2.859	11.76 0	1.600	130.579
8	Electrician echip. el. si energ.	11	7.410	86.808	7	607.657	15.19 1	64.68 0	8.800	696.328
9	Electromecanic	1	7.530	8.019	7	56.136	1.403	5.880	800	64.220
10	Incasator si citoritoare	4	6.190	26.369	7	184.586	4.615	23.52 0	3.200	215.921
11	Instalatori(apa, canal si retele distributie)	35	7.220	269.126	7	1.883.8 79	47.09 7	205.8 00	28.00 0	2.164.7 76
12	Lacatus mecanic	5	7.870	41.908	7	293.354	7.334	29.40 0	4.000	334.088
13	Masinist la masini pentru terasamente	2	7.870	16.763	7	117.342	2.934	11.76 0	1.600	133.636
14	Muncitor necalificat	26	6.260	173.339	7	1.213.3 76	30.33 4	152.8 80	20.80 0	1.417.3 90
15	Sudor	1	7.980	8.499	7	59.491	1.487	5.880	800	67.658
16	TOTAL	10 0	117.09 0	766.055		5.362.3 82	134.0 60	588.0 00	80.00 0	6.164.4 42

Mențiuni:

1. Drepturi salariale lunare (saliile de baza si elemente salariale aferente acestora) majorate cu 6,5 % insumeaza **766.055 lei (coloana 4)** pentru 100 salariatii noi;
2. Drepturi salariale(salii de baza si elemente salariale aferente acestora) Salariile de bază majorate cu 6,5 % pentru perioada iunie–decembrie 2026 insumeaza. **5.362.382 lei (coloana 6)** pentru 100 salariatii noi;
3. Cheltuieli sociale calculate in procent de doar 2,5% la drepturile salariile in suma de **134.060 lei**;

4. Tichetele de masă pentru 100 salariați noi, însumează valoarea totală de **588.000 lei** pentru perioada de 7 luni; **Compania de Apa Somes SA a fost exceptată de la aplicarea prevederilor articolelor XL și XLI din Legea 296/2023, prin aprobarea memorandumului nr.18/22.05.2024.**
5. Voucherele de vacanță pentru 100 salariați noi, însumează valoarea totală de **80.000 lei** ;
6. Totalul cheltuielilor de natură salarială aferente ocupării celor 100 posturi nou-înființate este de **6.164.442 lei.**

Incadrarea celor 100 posturi nou-înființate se va realiza ulterior aprobării memorandumului, în conformitate cu prevederile art. XXXVI alin. (4) din O.U.G. nr. 89/2025, începând cu luna următoare aprobării acestuia. Impactul asupra cheltuielilor de natură salarială se va materializa etapizat, ulterior finalizării procedurilor de recrutare și angajare, potrivit reglementărilor interne și legislației aplicabile.

Justificarea solicitării:

Necesitatea suplimentării numărului de personal de exploatare a rețelelor de apă și canalizare se datorează în principal următoarelor aspecte :

❖ Creșterea semnificativă a infrastructurii exploatate

În urma implementării programului de investiții din fonduri nerambursabile, aria de operare a companiei s-a extins considerabil prin preluarea și punerea în exploatare a unui volum suplimentar de infrastructură, respectiv 1.491 km rețea nouă de alimentare cu apă și 321 km rețea nouă de canalizare. Această extindere conduce la o creștere totală de 1.812 km de rețea aflată în exploatare, reprezentând o majorare substanțială a volumului de active tehnice ce trebuie administrate. Noile rețele implică activități permanente de monitorizare, mentenanță preventivă, intervenții la avarii, verificări periodice, spălări, curățări, inspecții și gestionare a bransamentelor și racordurilor aferente. Creșterea lungimii rețelelor conduce, în mod direct, la creșterea proporțională a volumului de muncă specific activităților de exploatare, fără ca actuala structură de personal să fi fost dimensionată pentru acest nou nivel de infrastructură.

❖ Obligația de dimensionare a personalului conform prevederilor normativului NP 133/2023 :

Dimensionarea personalului de exploatare a rețelelor de distribuție a apei și canalizare este reglementată prin prevederile normativului NP 133/2023 – Volumul I Cap.9, pct.9.4.4.1.1(3) și Volumul II cap.3 pct.3.7.1(5).

Astfel în contextul extinderii semnificative a rețelelor, în special în mediul rural, compania are obligația tehnică și legală de a adapta schema de personal la noua configurație operațională. Nerespectarea dimensionării corespunzătoare poate conduce la neconformități în exploatare, la afectarea indicatorilor de performanță și la expunerea companiei la riscuri de sancționare sau la constatări negative în cadrul controalelor și auditărilor de specialitate. Suplimentarea numărului de personal reprezintă, astfel, o măsură necesară pentru asigurarea conformității cu normele tehnice în vigoare.

❖ Specificul exploatării rețelelor în mediul rural:

Noile rețele realizate sunt preponderent amplasate în mediul rural, unde condițiile de exploatare sunt diferite față de mediul urban și implică un consum mai mare de resurse operaționale. Caracteristicile exploatării în mediul rural cuprind: distanțe mari între localități și punctele de intervenție, timpi de deplasare crescuți, acces dificil în anumite zone, lipsa redundanțelor tehnice și a posibilităților rapide de sectorizare, densitate redusă

a consumatorilor raportată la lungimea rețelei etc. Aceste elemente determină un necesar suplimentar de echipe operaționale și de personal distribuit teritorial, pentru menținerea unor timpi de reacție acceptabili și pentru a asigura continuitatea serviciului public.

Menținerea aceleiași scheme de personal în condițiile extinderii teritoriale ar conduce la suprasolicitarea echipelor existente și la creșterea riscului operațional.

❖ Protejarea investițiilor realizate din fondurile nerambursabile și sustenabilitatea exploatării:

Investițiile realizate din fonduri nerambursabile impun obligația exploatării și întreținerii infrastructurii în condiții optime, conform documentațiilor tehnice și cerințelor contractuale. O subdimensionare a personalului poate conduce la degradarea prematură a rețelelor, la creșterea frecvenței

avariilor, la costuri suplimentare de reparații, la expunerea de riscuri în cadrul auditurilor post-implementare. Asigurarea unui număr adecvat de personal reprezintă o măsură de protejare a investiției publice și de garantare a sustenabilității pe termen lung a sistemelor noi realizate. Din punct de vedere economic, costurile salariale suplimentare sunt justificate prin reducerea riscurilor operaționale, prevenirea avariilor majore și menținerea parametrilor de performanță, contribuind astfel la eficiența generală a activităților desfășurate de companie.

Redam mai jos schema suplimentară de personal necesară :

1. Personal TESA	Total posturi 8, din care:
Ingineri (instalații, rețele electrice și automatist)	5
Maistru instalații	1
Tehnician automatist	1
Operator calculator electronic și de rețele	1

2. Personal de execuție	Total posturi 92, din care:
Automatist	1
Conducător autospeciala	4
Șofer autocamion/mașină de mare tonaj	2
Electrician echip. el. și energ.	11
Electromecanic	1
Încălzitor și cititor contoare	4
Instalatori(apa, canal și rețele distribuție)	35
Lăcătuș mecanic	5
Mașinist la mașini pentru terasamente	2
Muncitor necalificat	26
Sudor	1

Sumele necesare de creștere a cheltuielilor salariale rezultate din punctele prezentate mai sus sunt centralizate în tabelul de mai jos pentru o mai bună înțelegere :

INDICATORI	Cheltuieli de natura salarială realizate la 2025	BVC 2026 estimat a se aproba înainte de aprobarea memorandumului	Estimare creștere cheltuieli salariale cf. Art. XXXVI alin.(2) lit.a) cu indicele de 6,5% aplicat la cheltuielile cu salariile realizate la 2025 – Rd C1 ,	Estimare creștere cheltuieli salariale cf. Art. XXXVI alin. (4) lit.a și alin.(5)	BVC 2026 estimat CHELTUIELI DE NATURA SALARIALĂ

			fara impact asupra C2.		
	1	2	3	4	5=2+3+4
Cheltuieli de natura salarială (C0 – rd 86) din care:	212.323.646	217.461.546	7.011.275	6.164.442	230.637.263
Cheltuieli cu salariile (C1 – rd 87)	184.912.754	191.258.718	7.011.275	5.362.382	203.632.375
Bonusuri (C2 – rd 91) din care	27.410.892	26.202.828		802.060	27.004.888
- Cheltuieli sociale (rd 92) calculate la nivel de 2,5%	8.004.812	4.781.468		134.060	4.915.528
- Tichete de masă (rd 95)	17.249.060	18.794.160		588.000	19.382.160
- Vouchere de vacanță (rd 96)	1.157.432	1.627.200		80.000	1.707.200
- Participare la profit	999.588	1.000.000		0	1.000.000

Observatii : Estimam ca pana la aprobarea memorandumului , bugetul de venituri si cheltuieli al Companiei de Apa Somes SA va fi aprobat conform sumelor estimate din coloana 2. La estimarea cheltuielilor de natura salariala pentru anul 2026 ce vor fi supuse aprobarii AGA pana la aprobarea memorandumului, nu s-a tinut cont de valorile solicitate prin prezentul memorandum. Redam mai jos modalitatea de calcul a cheltuielilor de natura salariala propuse pentru anul 2026, fara majorarile din prezentul memorandum:

Cheltuielile de natura salariala in suma de 217.461.546 lei, aferente contractelor individuale de munca active au fost fundamentate in conformitate cu **aliniatul (1) de la Art. XXXVI** al Ordonantei de urgenta 89/2025 si contin urmatoarele sume :

- suma de **191.258.718 lei** reprezentand contravaloarea salariilor pentru numarul de salariatii angajati cu contracte individuale de munca de la data de 31.12.2025, s-a calculat astfel:
- drepturile salariale aflate in plata la data de 30 Noiembrie 2025 (salariile de incadrare pentru salariatii activi aflate in plata la noiembrie 2024 pentru numarul de personal realizat la finele anului 2025: 14.921.325lei /2028 salariatii din regis la luna noiembrie x 2034 salariatii din regis la luna decembrie 2025 = 14.965.471 lei; Suma obtinuta se inmulteste cu 12 rezultand suma de 179.585.651 lei, suma la care se adauga media sporurilor acordate in baza codului muncii si a CCM in vigoare in valoare de 11.673.067 lei;
- suma de **4.781.468 lei** reprezentand contravaloarea cheltuielilor sociale conform art.25 din Legea 227/2015 privind Codul Fiscal, corelat cu Ordonanta de urgenta 89/2025 Art.XXXVI, aliniatul (1), litera d) in procent de 2,5%.
- suma de 18.794.160 lei reprezentand contravaloare tichete de masa pentru salariatii cu contracte individuale de munca s-a calculat astfel: 2034 salariatii x 40 lei/zi/salariat x 21 zile x 11 luni; La calcul s-a tinut cont de prevederile Art. XXXVI al (1) lit. b) precum si

de valoarea nominala a tichetului de masa acordat in luna decembrie 2025 care era de 40 lei/tichet. **Compania de Apa Somes SA a fost exceptata de la aplicarea prevederilor articolelor XL si XLI din Legea 296/2023, prin aprobarea memorandumului nr.18/22.05.2024.**

- suma de 1.627.200 lei reprezentand vouchere de vacanta pentru un numar de 2034 salariatii (2034 salariatii x 800 lei/salariat) in conformitate cu Art. XXXVI al (1) lit. d), CCM in vigoare si OUG 8/2009 actualizata privind acordarea voucherelor de vacanta.
- Suma de 1.000.000 mii lei reprezinta suma estimata a se acorda salariatilor cu contracte individuale de munca sub forma participarii la profit a acestora si a fost bugetata in conformitate cu prevederile OG 64/2001 Art. 1, aliniatul e).

IV. CONCLUZII

Indicatorii de sinteză atât pentru preliminarul lui 2025 cât și cei estimați pentru anul 2026 sunt prezentați în tabelul de mai jos:

				mii lei
INDICATORI	Aprobat BVC 2025	Realizat 2025	Program 2026 cu 6,5% și 100 persoane angajate noi	% Program 2026/ Preliminat 2025
VENITURI TOTALE din care:	496.167	468.747	533.761	113,87
1. Venituri proprii	488.667	462.532	527.461	114,04
Venituri proprii din desfasurarea activitatii de exploatare ct. 704; 706;708	470.605	451.648	523.666	115,95
Venituri proprii din productia de imobilizari ct 722	11.400	6.497	0	0
Alte venituri proprii din exploatare ct. 7581; 7583; 7588;	5.550	2.964	2.830	95,47
Venituri financiare ct. 765; 766; 768	1.112	1.423	965	67,81
2. Veniturile din subventii pentru investitii reprezinta exclusiv reluarea pe venituri a amortizarii mijloacelor fixe realizate din fonduri nerambursabile si nepredate UAT-urilor beneficiare si nu constituie subventii, transferuri pentru activitatea operationala in sensul art. XXXVI alin.(2) lit.c) din O.U.G. nr.89/2025	7.500	6.215	00	101,37
Cheltuieli totale, din care enumeram capitolele importante de cheltuieli :	481.180	441.209	505.282	114,51
1. Cheltuieli de natură salarială	222.257	212.324	230.637	108,62
Cheltuieli cu salariile rd 87	191.914	184.913	203.632	110,12
Bonusuri rd 91 din care:	30.343	27.411	27.005	98,52
Chelt. sociale rd 92	8.861	8.005	4.916	
Tichete de masă rd 95	18.877	17.249	19.382	
Vouchere de vacanță rd 96	1.605	1.157	1.707	
	1.000	1.000	1.000	

<i>Chelt. privind particip salariaților la profit</i>				
2. Cheltuieli cu bunuri si servicii	147.777	138.306	157.932	114,19
3. Cheltuieli cu impozite, taxe si varsaminte asimilate	52.791	45.655	49.970	109,93
4. Cheltuieli cu amortizarea bunurilor proprii	22.716	25.694	31.750	123,57
5. Cheltuieli cu amortizarea aferenta mijloacelor fixe obtinute din fonduri nerambursabile si care nu au fost predate inca UAT-urilor beneficiare	7.500	6.215	6.300	101,37
6. Cheltuieli financiare dobanzi si diferente de curs valutar	16.334	11.522	14.844	122,86
Rezultat brut	14.987	27.538	28.951	105,13
Plăți restante	0	0	0	
Număr de personal la finele anului	2043	2034	2134	104,92
Număr mediu de personal	1928	1956	2079	106,28
Câștigul mediu brut lunar pe salariat	9.607	9.046	9.245	102,19
Productivitatea muncii	257	239	257	107,42

Nota: Veniturile proprii cresc in anul 2026 cu 14,04% fata de anul anterior, adica cu suma de 64.929 mii lei. Cresterea salariala propusa pentru anul 2026 va fi acoperita in totalitate din cresterea veniturilor proprii.

Nota: Veniturile din subventii pentru investitii evidentiata in tabelul de sinteza reprezinta exclusiv reluarea pe venituri a amortizarii mijloacelor fixe realizate din fonduri nerambursabile si nepredate UAT-urilor beneficiare si nu constituie subventii, transferuri pentru activitatea operationala in sensul art. XXXVI alin.(2) lit.c) din O.U.G. nr.89/2025. In tabelul de mai sus, randurile scrise cu albastru reflecta cota parte a subventiilor pentru investitii trecuta la venituri , corespunzator amortizarii inregistrate asa cum prevede OMFP 1802/2014 CAP. 16 “ Functiunea conturilor” . In tabel sunt evidentiata cu albastru atat veniturile din subventii pentru investitii din fonduri nerambursabile , cat si cheltuiala cu amortizarea acestor mijloace fixe, efectul contabil fiind 0 si fara influente in cash-ul societatii.

Având în vedere:

- Îndeplinirea condiției prevăzută de OUG nr.89/2005- Compania de Apă Someș SA nu a înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31 decembrie 2025 și nu prevede în anul 2026 pierderi și plăți restante;
- Specificul activității și necesitatea motivării angajaților, astfel încât să nu se înregistreze o migrare a forței de muncă și în anul 2026;
- Contextul economic actual în care costurile vieții au crescut și cresc constant;
- Preluarea în exploatare a noi sisteme aferente infrastructurii de apă și canalizare.

Fata de cele prezentate solicitam aprobarea distincta a:

- (i) Cresterii cheltuielilor de natura salariala pentru personalul existent la finele anului 2025, in temeiul art.XXXVI alin.(2), in suma de 7.011.275 lei;**
- (ii) Cresterii numarului de personal fata de cel realizat in anul 2025 cu 100 posturi noi si a cheltuielilor de natura salariala aferente acestora, in temeiul art.XXXVI alin.(4), in suma de 6.164.442 lei.**

XVI. Aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială cu indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, ocupării posturilor vacante existente la finele anului 2025 și a creșterii numărului de personal și a cheltuielilor de natura salariala aferente pentru SC TURSIB S.A

I. Cadrul legal și temeiul inițierii memorandumului

Prezentul memorandum este întocmit în temeiul cadrului legal aplicabil operatorilor economici la care unitățile administrativ-teritoriale sunt acționari unici ori majoritari sau dețin direct ori indirect o participație majoritară, respectiv al prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 26/2013 privind întărirea disciplinei financiare la nivelul unor operatori economici, aprobată cu completări prin Legea nr. 47/2014, cu modificările și completările ulterioare, precum și al dispozițiilor Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 89/2025 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, reglementarea unor măsuri fiscal-bugetare, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative.

Potrivit art. XXXV din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025, prin derogare de la prevederile art. 7 alin. (1) și art. 9 alin. (3) din Ordonanța Guvernului nr. 26/2013, obiectivele de politică salarială aplicabile la fundamentarea și elaborarea Bugetelor de Venituri și Cheltuieli pe anul 2026 se stabilesc prin prezenta ordonanță de urgență.

În acest context, art. XXXVI din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025 instituie, pentru anul 2026, un regim juridic derogatoriu aplicabil operatorilor economici care aplică prevederile Ordonanței Guvernului nr. 26/2013, având ca obiect menținerea disciplinei financiar-bugetare și controlul cheltuielilor de natură salarială.

Regula generală stabilită de art. XXXVI alin. (1) constă în menținerea în plată a drepturilor de natură salarială existente la data de 30 noiembrie 2025 pentru numărul de personal realizat la finele acestui an, fără instituirea unor mecanisme de majorare sau indexare salarială, orice derogare de la această regulă fiind permisă exclusiv în condițiile expres și limitativ prevăzute de ordonanță, prin mecanisme procedurale distincte și cu aprobarea Guvernului.

În mod expres, Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025 prevede, la art. XXXVI alin. (2) – (4), posibilitatea:

- creșterii cheltuielilor de natură salarială față de nivelul realizat în anul 2025, cu maximum indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026;
- ocupării posturilor vacante existente la finele anului 2025;
- creșterii numărului de personal și a cheltuielilor de natură salarială aferente, numai în cazul dezvoltării activității operatorilor economici,

exclusiv după aprobarea de către Guvern prin memorandum, pe baza unei analize temeinic justificate.

Pentru operatorii economici aflați sub autoritatea administrației publice locale, art. XXXVI alin. (7) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025 stabilește că memorandumurile prevăzute la alin. (2), alin. (3) și alin. (4) sunt inițiate, în condițiile legii, de Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației, ca urmare a solicitării justificate a autorității publice tutelare, și sunt supuse aprobării Guvernului.

În acest cadru legal, prezentul memorandum vizează exclusiv măsurile prevăzute la art. XXXVI alin. (2), alin. (3) și alin. (4) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025, alin. (1) constituind cadrul general aplicabil și premisa analizelor efectuate, fără a aduce atingere regulii menținerii drepturilor salariale în plată până la data aprobării memorandumului de către Guvern.

II. Situația economico-financiară a operatorului – indicatori de fundamentare

Analiza situației economico-financiare a societății TURSIB S.A. constituie baza obiectivă pentru fundamentarea măsurilor propuse prin prezentul memorandum, în conformitate cu prevederile art. XXXVI din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025 și cu cerințele aplicabile la fundamentarea Bugetului de Venituri și Cheltuieli pe anul 2026.

În acest sens, sunt avuți în vedere indicatorii economico-financieri relevanți pentru analiza eligibilității societății în raport cu condițiile prevăzute, după caz, de art. XXXVI alin. (2), alin. (3) și alin. (4) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025, aferenți:

- Bugetului de Venituri și Cheltuieli aprobat pentru anul 2025;
- nivelului preliminar/realizat la data de 31.12.2025;
- Cheltuiala de natură salarială pentru anul 2026 fundamentat în condițiile aplicării Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 89/2025;
- programul Bugetului de Venituri și Cheltuieli pentru anul 2026 în ipoteza aprobării prezentului memorandum, precum și dinamica aferentă acestor indicatori.

Indicatorii analizați includ, fără a se limita la:

- venituri totale, inclusiv venituri din subvenții;
- cheltuieli totale;
- cheltuieli de natură salarială;
- rezultatul brut;
- plăți restante;
- numărul de personal la finele anului;
- câștigul mediu brut lunar pe salariat;
- productivitatea muncii.

Principalii indicatori economico-financieri utilizați la fundamentarea măsurilor solicitate prin prezentul memorandum, aferenți exercițiului financiar 2025 și Bugetul de Venituri și Cheltuieli pentru anul 2026, se prezintă astfel:

INDICATORI	Aprobat BVC 2025	Preliminat/ Realizat 2025	Program BVC 2026 în ipoteza aprobării memorandumului	Diferența Program BVC 2026 cu memorandum / Preliminat (Realizat) 2025	% Program 2026/ Preliminat (Realizat) 2025
Venituri totale, din care:	90.592	87.570	106.789	19.219	121.95%

Venituri proprii	20.428	19.407	20.396	989	105.10%
Venituri din subvenții	70.164	68.163	86.393	18.230	126.75%
Cheltuieli totale, din care:	87.662	85.047	103.090	18.043	121,22%
Cheltuieli de natură salarială	46.255	45.721	54.111	8.390	118.35%
Cheltuieli cu salariile	40.949	40.598	48.099	7.501	118.48%
Bonusuri	5.306	5.123	6.012	889	117.37%
Rezultat brut	2.929	2.522	3.699	1.177	146,64%
Plăți restante	0	0	0	0	0
Număr de personal la finele anului	414	405	503	98	124.20%
Număr mediu de personal la finele anului	393	390	444		113.85%
Câștigul mediu brut lunar pe salariat	9.808	9.769	10.156	387	103.96%
Productivitate muncii	227	221	240	19	108.60%

Creșterea indicatorilor aferenți cheltuielilor de natură salarială, cheltuielilor cu salariile și bonusurilor reflectă inclusiv impactul drepturilor salariale aplicabile personalului nou încadrat, în condițiile aprobării măsurilor solicitate prin prezentul memorandum.

În ceea ce privește indicatorii „Cheltuieli de natură salarială”, „Cheltuieli cu salariile” și „Bonusuri”, diferențele dintre cele două scenarii bugetare reprezintă exact impactul financiar aferent măsurilor solicitate prin prezentul memorandum și și supuse aprobării Guvernului.

Indicatorii economico-financiar prezentati evidențiază faptul că societatea TURSIB S.A. nu a înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31.12.2025 și nu prevede pierderi sau plăți restante în anul 2026, atât în Bugetul de Venituri și Cheltuieli fundamentat în condițiile aplicării Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 89/2025, cât și în ipoteza aprobării măsurilor solicitate prin prezentul memorandum.

Totodată, proiecțiile economico-financiare aferente anului 2026 evidențiază menținerea unui rezultat brut pozitiv și a echilibrului economico-financiar al societății, inclusiv în condițiile majorării cheltuielilor de natură salarială aferente măsurilor solicitate.

Datele financiar-contabile preliminate aferente exercițiului financiar 2025 evidențiază realizarea unor venituri totale în valoare de 87.570 mii lei și a unui rezultat brut pozitiv în valoare de 2.522 mii lei, în condițiile inexistenței plăților restante la data de 31.12.2025.

În aceste condiții, societatea TURSIB S.A. se încadrează în ipoteza prevăzută de art. XXXVI alin. (2), alin. (3) și alin. (4) lit. a) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025, potrivit criteriilor economico-financiare prevăzute de actul normativ și de Ordonanța Guvernului nr. 26/2013.

Totodată, indicatorii economico-financiar și proiecțiile aferente anului 2026 constituie fundamentul obiectiv pentru analiza distinctă a impactului asupra cheltuielilor de natură salarială și asupra structurii de personal aferente măsurilor prevăzute la art. XXXVI alin. (2), alin. (3) și alin. (4), analiză detaliată în capitolele III–V ale prezentului memorandum.

Măsurile solicitate prin prezentul memorandum reprezintă derogări punctuale de la nivelul cheltuielilor fundamentate în condițiile art. XXXVI alin. (1) din O.U.G. nr. 89/2025 și sunt analizate distinct în capitolele III–V ale prezentului memorandum.

III. Fundamentarea solicitării privind creșterea cheltuielilor de natură salarială în anul 2026 (art. XXXVI alin. (2) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025)

III.1. Temeiul juridic și obiectul solicitării

Prezenta secțiune are ca obiect fundamentarea solicitării de aprobare a creșterii cheltuielilor de natură salarială față de nivelul realizat în anul 2025, cu sumele reprezentând creșteri ale cheltuielilor de natură salarială cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, potrivit art. XXXVI alin. (2) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025.

Potrivit dispozițiilor art. XXXVI alin. (2) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025, în anul 2026, operatorii economici care aplică prevederile Ordonanței Guvernului nr. 26/2013 pot crește cheltuielile de natură salarială față de nivelul realizat în anul 2025 cu sumele reprezentând creșteri aferente indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, după aprobarea de către Guvern prin memorandum, pe baza unei analize temeinic justificate, cu aplicare începând cu luna următoare aprobării memorandumului și fără depășirea lunară a nivelului acestui indice.

Creșterea cheltuielilor de natură salarială solicitată potrivit art. XXXVI alin. (2) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025 nu reprezintă o majorare automată a salariilor de bază și nu instituie un mecanism de indexare salarială generală, ci constituie o derogare expresă de la regimul prevăzut la art. XXXVI alin. (1), aplicabilă exclusiv ulterior aprobării prezentului memorandum de către Guvern, în condițiile și limitele prevăzute de actul normativ.

În aplicarea acestor prevederi, **indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 este de 6,5%**, potrivit datelor de prognoză disponibile la data elaborării prezentului memorandum, comunicate de Comisia Națională de Strategie și Prognoză, care evidențiază, în *Prognoza de toamnă 2025*, un Indice al prețurilor de consum (IPC) – medie anuală de 6,5%.

Baza de calcul aferentă aplicării prevederilor art. XXXVI alin. (2) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025 este reprezentată de cheltuielile de natură salarială realizate la data de 31.12.2025, în valoare de 45.720.513,01 lei, compuse din:

- cheltuieli cu salariile în sumă de 40.597.735,00 lei;
- bonusuri în sumă de 5.122.778,01 lei.

Prin aplicarea indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, de 6,5%, asupra bazei de calcul eligibile în valoare de 45.720.513,01 lei și raportat la o perioadă estimată de aplicare de 3 luni în anul 2026, rezultă un impact total estimat asupra cheltuielilor de natură salarială în valoare de **742.958,34 lei**, determinat potrivit formulei: $45.720.513,01 \text{ lei} \times 6,5\% \times 3/12$

Creșterea cheltuielilor de natură salarială solicitată se încadrează în limita maximă prevăzută de actul normativ și urmează a fi aplicată exclusiv ulterior aprobării memorandumului de către Guvern, fără a depăși lunar nivelul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026.

Societatea TURSIB S.A. îndeplinește condițiile prevăzute de art. XXXVI alin. (2) lit. a) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025, aspect demonstrat în cadrul Capitolului II – Situația economico-financiară, respectiv nu a înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31 decembrie 2025 și nu prevede, pentru anul 2026, pierderi sau plăți restante.

Creșterea cheltuielilor de natură salarială solicitată este susținută din venituri proprii, este corelată cu proiecțiile Bugetului de Venituri și Cheltuieli pe anul 2026 și este fundamentată prin analiza temeinic justificată, metodologia de calcul și impactul financiar prezentate în cadrul prezentului capitol.

Analiza care fundamentează prezenta solicitare are în vedere, în mod cumulativ, cadrul legal aplicabil, evoluția cheltuielilor de natură salarială în perioada anterioară, contextul economic și inflaționist, precum și specificul activității desfășurate, aceste elemente fiind detaliate în mod corespunzător în subsecțiunile următoare.

III.2. Situația salarială existentă și evoluția recentă

În cursul anului 2025, societatea TURSIB S.A. nu a aplicat majorări ale salariilor de încadrare sau ale altor drepturi de natură salarială pentru personalul propriu, menținând nivelul drepturilor salariale existente, cu respectarea constrângerilor legale aplicabile și a disciplinei financiar-bugetare.

Ultima ajustare salarială acordată personalului societății a avut loc în anul 2024, în baza Contractului Colectiv de Muncă negociat și aplicat la nivelul societății, majorare realizată etapizat, după cum urmează:

- începând cu data de 1 aprilie 2024:
 - majorare de 700 lei brut pentru conducătorii de autobuz;
 - majorare de 500 lei brut pentru celelalte categorii de personal;
- începând cu data de 1 septembrie 2024:
 - majorare de 450 lei brut pentru întreg personalul societății.

Majorările salariale acordate în anul 2024 au avut ca scop corectarea unor decalaje salariale existente la acel moment. În contextul evoluțiilor economice și inflaționiste ulterioare, manifestate în special în cursul anului 2025, efectul acestor majorări asupra nivelului real al veniturilor salariale s-a diminuat.

În anul 2025, societatea a asigurat desfășurarea activității fără ajustări salariale suplimentare, prin măsuri organizatorice interne și utilizarea resurselor existente, cu menținerea cheltuielilor salariale în limitele cadrului legal aplicabil.

III.3. Analiza temeinic justificată a necesității creșterii cheltuielilor de natură salarială potrivit art. XXXVI alin. (2) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025

În contextul aplicării prevederilor art. XXXVI alin. (2) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025, creșterea cheltuielilor de natură salarială solicitată pentru anul 2026, în limita maximă a indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat, constituie o măsură justificată de ajustare a nivelului cheltuielilor salariale la evoluțiile economice prognozate.

Măsura are ca finalitate menținerea unui nivel minim de stabilitate și predictibilitate salarială, precum și asigurarea stabilității resurselor umane necesare desfășurării în condiții corespunzătoare a serviciului public de transport persoane.

Necesitatea menținerii și stabilizării personalului este accentuată de riscurile reale privind retenția personalului existent, în special în rândul conducătorilor de autobuz, categorie profesională esențială pentru funcționarea serviciului public de transport persoane, caracterizată printr-un nivel ridicat de fluctuație a forței de muncă, determinat de nivelul de salarizare practicat în mediul privat și de condițiile de muncă specifice activității.

Totodată, ajustarea cheltuielilor de natură salarială potrivit art. XXXVI alin. (2) contribuie la asigurarea coerenței și aplicării unitare a politicii salariale la nivelul societății. În ipoteza aprobării măsurilor prevăzute de art. XXXVI alin. (4) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 89/2025, această ajustare permite evitarea unor diferențe salariale semnificative între personalul existent și personalul care va fi încadrat ulterior, asigurând un tratament salarial echitabil și o integrare funcțională coerentă a resurselor umane.

Activitatea societății TURSIB S.A. se bazează în mod esențial pe personalul operativ, în special pe conducătorii de autobuz, categorie profesională caracterizată prin:

- responsabilitate ridicată în trafic și față de siguranța persoanelor transportate;
- un nivel ridicat de uzură profesională;
- condiții de muncă solicitante;
- expunere permanentă la factori de stres și risc;
- cerere crescută pe piața muncii, inclusiv din mediul privat, unde nivelurile de remunerare sunt, în mod frecvent, mai atractive.

În lipsa unor ajustări salariale corelate cu evoluția prețurilor, societatea se confruntă cu un risc real de accentuare a fluctuației de personal, în special în rândul conducătorilor de autobuz, situație care poate afecta în mod direct capacitatea de operare, regularitatea și continuitatea serviciului public de transport persoane.

Menținerea și stabilizarea resursei umane nu vizează exclusiv categoria conducătorilor de autobuz, ci întregul personal al societății TURSIB S.A., ale cărui activități sunt interdependente și esențiale pentru funcționarea integrată a serviciului public de transport persoane. Personalul tehnic, de mentenanță, dispecerizare, control, siguranță, planificare, exploatare și suport administrativ și funcțional, asigură, în mod direct și continuu, condițiile necesare desfășurării activității de transport în parametri de siguranță, regularitate și eficiență.

Pierderea sau fluctuația accentuată a personalului calificat din aceste categorii ar genera disfuncționalități operaționale semnificative, cu efecte directe asupra capacității societății de a asigura continuitatea serviciului public, respectarea programelor de transport, menținerea standardelor de siguranță și îndeplinirea obligațiilor asumate față de autoritatea publică tutelară și față de utilizatori.

În acest context, ajustarea cheltuielilor de natură salarială în limita indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 reprezintă o măsură necesară pentru menținerea unui nivel minim de coeziune, stabilitate și predictibilitate salarială la nivelul întregii structuri de personal, contribuind la retenția personalului calificat și la asigurarea funcționării unitare și eficiente a societății.

Creșterea cheltuielilor de natură salarială solicitată are, în acest context, rolul de:

- a contribui la menținerea personalului calificat existent;
- a reduce presiunea migrației către sectorul privat;
- a asigura un climat de stabilitate organizațională, indispensabil desfășurării unui serviciu public continuu, sigur și predictibil.

Serviciul public de transport persoane asigurat de TURSIB S.A. reprezintă un serviciu de interes general, indispensabil funcționării comunităților locale și metropolitane, cu impact direct asupra mobilității populației, accesului la locuri de muncă, educație, servicii publice și activități economice.

Asigurarea continuității și calității acestui serviciu este condiționată în mod direct de existența unui personal suficient, calificat și motivat. În acest context, ajustarea cheltuielilor de natură salarială în limita indicelui de creștere a prețurilor:

- este proporțională cu obligațiile asumate de operator;
- este justificată de interesul public deservit;
- contribuie la prevenirea disfuncționalităților operaționale.

Dezvoltarea efectivă a activității societății TURSIB S.A. la nivel metropolitan, materializată prin extinderea rețelei de trasee și creșterea volumului de activitate operațională, generează un necesar suplimentar de resurse umane pentru asigurarea operării traseelor nou-introduse și respectarea programelor de transport aprobate.

Ca urmare a dezvoltării activității societății TURSIB S.A. și a creșterii complexității serviciului public de transport persoane, se impune ocuparea unui număr semnificativ de posturi, dintre care 62 de posturi de conducător autobuz, categorie profesională preponderentă și esențială pentru funcționarea serviciului public de transport persoane.

În aceste condiții, dezvoltarea activității societății și creșterea necesarului de personal atât pentru operarea traseelor urbane din Municipiul Sibiu, cât și a traseelor metropolitane, menținerea personalului existent și asigurarea atractivității posturilor devin condiții indispensabile pentru funcționarea în condiții normale a serviciului public de transport persoane.

Această necesitate vizează nu doar categoria conducătorilor de autobuz, ci și celelalte categorii de personal calificat din cadrul societății, a căror activitate este indispensabilă susținerii proceselor operaționale, tehnice, de mentenanță, dispecerizare, control și suport.

În lipsa existenței unui cadru salarial predictibil și corelat cu evoluția prețurilor, capacitatea societății de a menține personalul calificat existent și de a asigura ocuparea posturilor necesare dezvoltării activității, în condițiile legii, ar fi serios afectată, cu impact direct asupra continuității, siguranței, regularității și calității serviciului public prestat.

Creșterea cheltuielilor de natură salarială este solicitată strict în limitele prevăzute de art. XXXVI alin. (2) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025, urmând a fi aplicată începând cu luna următoare aprobării memorandumului, fără a depăși lunar nivelul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026.

Elementele prezentate mai sus constituie, în ansamblu, analiza temeinic justificată care fundamentează solicitarea de creștere a cheltuielilor de natură salarială în condițiile art. XXXVI alin. (2) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025.

Măsura are un caracter prudent, predictibil și sustenabil, fiind corelată cu Bugetul de Venituri și Cheltuieli pe anul 2026 și fără a afecta echilibrul economico-financiar al societății.

Având în vedere caracterul de serviciu public de interes general al transportului public de persoane, necesitatea asigurării continuității, siguranței și regularității serviciului prestat, precum și responsabilitățile asumate contractual de societate, creșterea cheltuielilor de natură salarială cu maximum indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 este justificată din punct de vedere economic, social și operațional.

III.4. Metodologia de fundamentare a creșterii cheltuielilor de natură salarială și corelarea cu Bugetul de Venituri și Cheltuieli pe anul 2026

Fundamentarea creșterii cheltuielilor de natură salarială potrivit art. XXXVI alin. (2) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025 pornește de la nivelul cheltuielilor de natură salarială realizate la data de 31 decembrie 2025, care includ salarii de bază, sporuri și alte drepturi sau bonificații care au legătură directă cu salariul de bază, după caz, astfel cum acestea sunt evidențiate în situațiile financiar-contabile ale societății.

Asupra acestui nivel de referință se aplică, ulterior aprobării memorandumului de către Guvern, majorarea cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, respectiv 6,5%, potrivit datelor comunicate de Comisia Națională de Strategie și Prognoză.

Analiza de fundamentare evidențiază distinct:

- numărul de luni pentru care se aplică majorarea cheltuielilor de natură salarială, respectiv începând cu luna următoare aprobării memorandumului;
- impactul lunar al creșterii cheltuielilor de natură salarială rezultate din aplicarea indicelui mediu de creștere a prețurilor;
- impactul total asupra cheltuielilor de natură salarială în anul 2026, determinat proporțional cu numărul de luni de aplicare a majorării.

În aplicarea metodologiei de fundamentare descrise anterior, impactul financiar aferent aplicării prevederilor art. XXXVI alin. (2) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025 se determină astfel:

Nr. crt.	Indicator	Valoare
1	Cheltuieli de natură salarială realizate la 31.12.2025	45.720.513,01 lei
	- cheltuieli cu salariile	40.597.735,00 lei
	- bonusuri	5.122.778,01 lei
2	Indice mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026	6,5%
3	Creștere anuală teoretică estimată	2.971.833,35 lei
4	Număr luni aplicare în anul 2026 (estimare: octombrie 2026 – decembrie 2026)	3 luni
5	Creștere lunară medie	247.652,78 lei
6	Impact total estimat asupra cheltuielilor de natură salarială în anul 2026	742.958,34 lei

Baza de calcul utilizată este reprezentată de nivelul cheltuielilor de natură salarială realizate la data de 31.12.2025, în valoare de 45.720.513,01 lei, evidențiate în situațiile financiar-contabile ale societății TURSIB S.A., care includ cheltuieli cu salariile, sporuri și alte drepturi sau bonificații care au legătură directă cu salariul de bază.

Impactul financiar aferent aplicării prevederilor art. XXXVI alin. (2) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025 a fost determinat prin aplicarea indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 asupra bazei de calcul eligibile, proporțional cu numărul de luni de aplicare ulterioare aprobării prezentului memorandum de către Guvern.

În scopul fundamentării bugetare pentru anul 2026, calculul impactului financiar a fost realizat pentru o perioadă estimată de 3 luni de aplicare, respectiv octombrie–decembrie 2026.

Rezultă astfel un impact total estimat asupra cheltuielilor de natură salarială în anul 2026, aferent aplicării prevederilor art. XXXVI alin. (2) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025, în valoare de **742.958,34 lei**.

Creșterile astfel determinate respectă plafonul maxim prevăzut de art. XXXVI alin. (2) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025 și nu depășesc lunar nivelul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026.

Metodologia de calcul asigură caracterul transparent, proporțional și predictibil al majorării solicitate, precum și corelarea strictă a acesteia cu prevederile legale aplicabile și cu nivelul efectiv realizat al cheltuielilor de natură salarială în anul 2025.

III.5. Corelarea cu Bugetul de Venituri și Cheltuieli pe anul 2026

Creșterea cheltuielilor de natură salarială solicitată va produce efecte bugetare exclusiv ulterior aprobării prezentului memorandum de către Guvern.

Impactul financiar aferent aplicării prevederilor art. XXXVI alin. (2) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025 a fost fundamentat în cadrul metodologiei prezentate la pct. III.4 din prezentul memorandum și este corelat cu proiecțiile economico-financiare aferente anului 2026.

Cheltuielile astfel fundamentate vor fi reflectate corespunzător în Bugetul de Venituri și Cheltuieli pe anul 2026 și vor fi evidențiate distinct în anexele de fundamentare ale acestuia, în conformitate cu prevederile art. XXXVI alin. (9) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025.

Aplicarea majorării cheltuielilor de natură salarială în limita indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 este corelată cu proiecțiile economico-financiare ale societății, nu afectează echilibrul economico-financiar al TURSIB S.A. și este sustenabilă în raport cu proiecțiile economico-financiare ale societății.

IV. Fundamentarea solicitării privind ocuparea posturilor vacante existente la data de 31 decembrie 2025 (art. XXXVI alin. (3) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025)

IV.1. Obiectul solicitării și temeiul juridic specific

În mod particular, prezenta secțiune are în vedere aplicarea prevederilor art. XXXVI alin. (3) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025, care reglementează, pentru anul 2026, ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025 de către operatorii economici care aplică dispozițiile Ordonanței Guvernului nr. 26/2013, cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială, exclusiv după aprobarea de către Guvern prin memorandum și pe baza unei analize temeinic justificate.

Societatea TURSIB S.A. se încadrează în situația prevăzută de art. XXXVI alin. (3) lit. a) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025, întrucât nu a înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31 decembrie 2025 și nu prevede pierderi sau plăți restante pentru anul 2026, potrivit analizei indicatorilor economico-financiar prezentate în Capitolul II al prezentului memorandum, în sensul definiției prevăzute de Ordonanța Guvernului nr. 26/2013.

Totodată, prezenta solicitare are la bază actele normative și hotărârile autorității publice tutelare privind organizarea și funcționarea societății TURSIB S.A., inclusiv cele referitoare la aprobarea structurii organizatorice și a Bugetului de Venituri și Cheltuieli, valabile la data de 31 decembrie 2025.

În acest context, prezentul memorandum este elaborat în vederea aprobării ocupării posturilor vacante existente la finele anului 2025 în cadrul societății TURSIB S.A., cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială în anul 2026, strict în condițiile, limitele și cu respectarea dispozițiilor art. XXXVI alin. (3) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025.

Prezenta solicitare nu vizează înființarea de posturi noi și nu conduce la depășirea numărului total de posturi aprobate prin organigrama societății, fiind limitată exclusiv la ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025.

IV.2. Încadrarea societății TURSIB S.A. în mecanismul prevăzut de art. XXXVI alin. (3)

Pentru anul 2026, art. XXXVI din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025 stabilește reguli derogatorii de la cadrul general prevăzut de Ordonanța Guvernului nr. 26/2013, inclusiv în ceea ce privește ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025, supusă aprobării Guvernului prin memorandum și condiționată de realizarea unei analize temeinic justificate.

În acest cadru normativ, regula generală stabilită de art. XXXVI alin. (1) constă în menținerea drepturilor de natură salarială și a numărului de personal realizat la finele anului 2025, orice derogare de la această regulă fiind permisă exclusiv în condițiile expres și limitativ prevăzute de ordonanță, cu aprobarea Guvernului.

În temeiul art. XXXVI alin. (3) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025, pentru anul 2026, operatorii economici care aplică prevederile Ordonanței Guvernului nr. 26/2013 pot ocupa posturile vacante existente la finele anului 2025, conform procedurilor existente la nivelul acestora, cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială, după aprobarea de către Guvern prin memorandum și pe baza unei analize temeinic justificate.

Societatea TURSIB S.A. este operator economic la care unitățile administrativ-teritoriale sunt acționari unici ori majoritari și se află sub incidența prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 26/2013 privind întărirea disciplinei financiare, fiind, în consecință, supusă în integralitate regimului juridic instituit de Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025 pentru anul 2026.

Îndeplinirea condițiilor economico-financiare prevăzute de art. XXXVI alin. (3) lit. a) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025 rezultă din analiza indicatorilor economico-financiar prezentată în Capitolul II al prezentului memorandum.

În aceste condiții, ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025 se circumscrie mecanismului expres reglementat de art. XXXVI alin. (3) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025 și poate fi realizată exclusiv prin parcurgerea procedurii prevăzute de acesta, respectiv prin inițierea memorandumului, în condițiile art. XXXVI alin. (7), de către Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației, ca urmare a solicitării justificate a autorității publice tutelare, și aprobarea acestuia de către Guvern.

Prezenta solicitare vizează exclusiv ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025, în cadrul structurii organizatorice aprobate, fără înființarea de posturi noi și fără depășirea numărului total de posturi prevăzut în organigrama societății, cu menținerea echilibrului financiar al operatorului.

IV.3. Situația posturilor vacante existente la data de 31 decembrie 2025

Potrivit structurii organizatorice aprobate și valabile la finele anului 2025, societatea TURSIB S.A. are aprobate un număr total de 414 posturi, din care 405 posturi ocupate și 9 posturi vacante, fără depășirea numărului maxim de posturi aprobat prin organigramă.

Ocuparea posturilor vacante solicitată prin prezentul memorandum are ca efect atingerea numărului total de posturi prevăzut în structura organizatorică aprobată, fără depășirea limitei de personal aprobate și fără înființarea unor posturi noi.

Posturile vacante existente la finele anului 2025 sunt prevăzute în structura organizatorică aprobată și sunt repartizate pe departamente și structuri funcționale, după cum urmează:

Nr. crt.	Funcția / postul	Structura	Nr. posturi vacante la 31.12.2025
1	Director Operațional	Director Operațional	1
2	Dispecer	Departamentul Transport – Dispecerat	1
3	Șef coloană auto	Departamentul Transport – Planificare circulație	1
4	Operator A.V.B.	Departamentul Tehnic	1
5	Electrician auto	Atelier Revizii-Reparații	1
6	Revizor tehnic auto	Atelier Revizii-Reparații	2
7	Auditor public intern	Compartiment Audit Public Intern	2
TOTAL posturi vacante la 31.12.2025			9

- **1 post de Director Operațional** – post de coordonare prevăzut în organigrama societății, cu rol de asigurare a coerenței funcționale a activităților desfășurate în cadrul departamentelor Transport, Tehnic și Atelier Revizii-Reparații, în vederea asigurării continuității serviciului public de transport persoane;

- **1 post de Dispecer**, în cadrul Departamentului Transport – structura Dispecerat, cu rol de coordonare și monitorizare a activității conducătorilor auto și a mijloacelor de transport în trafic, în vederea asigurării respectării programelor de circulație și a continuității serviciului public de transport persoane;

- **1 post de Șef coloană auto**, în cadrul Departamentului Transport – structura Planificare circulație, cu rol de organizare și coordonare a activității personalului de exploatare, în vederea asigurării încadrării corespunzătoare în programele de lucru și a respectării programelor de circulație;

- **1 post de Operator A.V.B.**, în cadrul Departamentului Tehnic – structura Mentenanță echipamente și automate de vânzare bilete, cu atribuții de operare, verificare, întreținere și intervenție asupra automatelor de vânzare titluri de călătorie;

- La nivelul **Departamentului Atelier Revizii-Reparații**:

- **1 post de Electrician auto**, cu atribuții de executare a lucrărilor de întreținere, diagnosticare și reparații la instalațiile electrice ale autovehiculelor, în vederea menținerii acestora în stare corespunzătoare de funcționare;

- **2 posturi de Revizor tehnic auto**, cu atribuții de verificare, control și constatare a stării tehnice a autovehiculelor, conform reglementărilor și procedurilor tehnice aplicabile.

- La nivelul **Compartimentului Audit Public Intern**, sunt prevăzute următoarele posturi vacante:

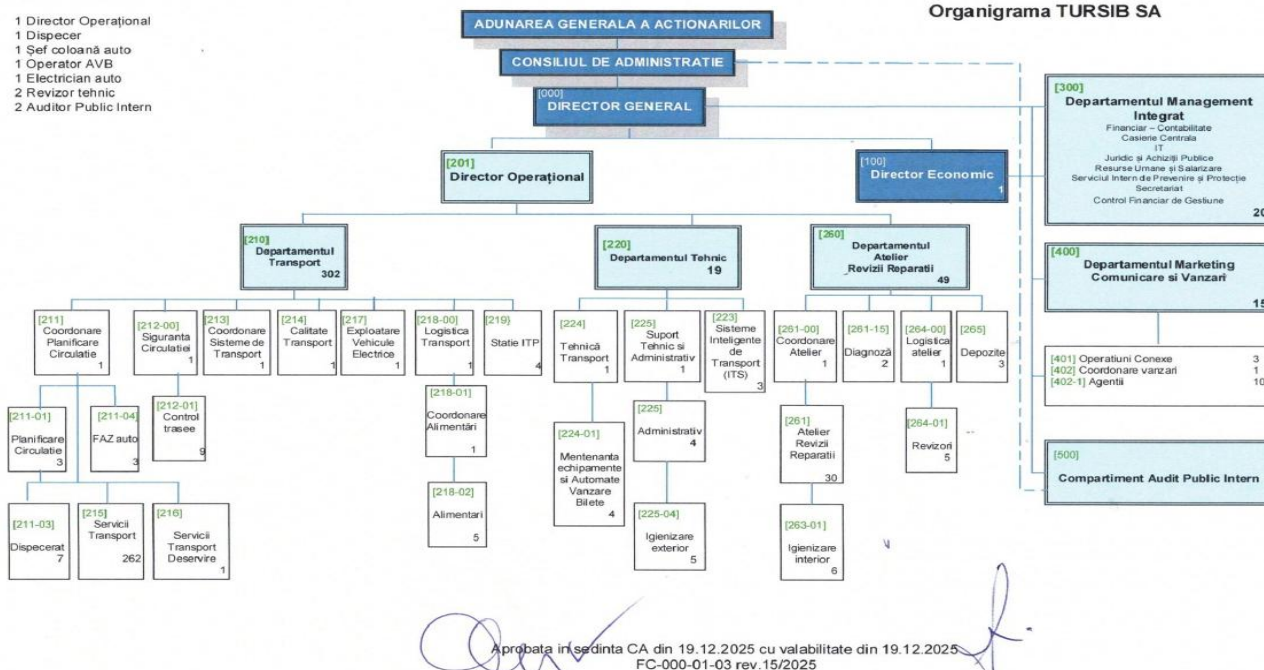
- **2 posturi de Auditor public intern**, prevăzute în structura organizatorică aprobată, necesare pentru asigurarea exercitării funcției de audit public intern, în conformitate cu prevederile legale aplicabile.

Structura organizatorică a societății TURSIB S.A., aprobată prin Hotărârea Consiliului de Administrație nr. 55/19.12.2025 și valabilă la data de 31 decembrie 2025, inclusiv evidențierea posturilor vacante existente la finele anului 2025, este redată mai jos:

TOTAL posturi : 414 din care
- posturi vacante : 9

1 Director Operațional
1 Dispecer
1 Șef coloană auto
1 Operator AVB
1 Electrician auto
2 Revisor tehnic
2 Auditor Public Intern

Organigrama TURSIB SA



IV.4. Justificarea necesității ocupării posturilor vacante

Prezenta secțiune constituie analiza temeinic justificată prevăzută de art. XXXVI alin. (3) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025, care fundamentează, din punct de vedere operațional și funcțional, necesitatea ocupării posturilor vacante existente la finele anului 2025.

Ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025 este necesară pentru asigurarea funcționării continue, eficiente și conforme cu cerințele legale ale serviciului public de transport persoane, precum și pentru îndeplinirea obligațiilor instituționale ce revin societății TURSIB S.A. în calitate de operator economic aflat sub incidența Ordonanței Guvernului nr. 26/2013.

IV.4.1. Director Operațional

Ocuparea postului de Director Operațional este necesară pentru asigurarea unei coordonări unitare și integrate a activităților desfășurate în cadrul departamentelor Transport, Tehnic și Atelier Revizii-Reparații, în vederea corelării funcționale a acestora și a prevenirii disfuncționalităților generate de fragmentarea responsabilităților operaționale.

Existența acestui post este indispensabilă pentru asigurarea coerenței fluxurilor operaționale și pentru monitorizarea aplicării deciziilor aprobate de conducerea executivă la nivelul structurilor implicate direct în exploatare, contribuind astfel la menținerea continuității și funcționării corespunzătoare a serviciului public de transport de persoane.

IV.4.2. Dispecer și Șef coloană auto – Departamentul Transport

Ocuparea postului de Dispecer este necesară pentru asigurarea coordonării și monitorizării în timp real a circulației mijloacelor de transport și a activității conducătorilor auto în trafic, în scopul respectării programelor de circulație, al urmăririi și aplicării măsurilor operative prevăzute de procedurile aprobate, precum și al asigurării realizării planului de transport aprobat de autoritatea publică tutelară. Lipsa acestui post afectează capacitatea de monitorizare și intervenție operativă în timp real a exploatarei și continuitatea serviciului public de transport de persoane.

Postul de **Şef coloană auto** este necesar pentru organizarea şi coordonarea activităţii personalului de exploatare, în vederea asigurării încadrării corespunzătoare în programele de lucru şi a respectării programelor de circulaţie. Neocuparea acestui post conduce la disfuncţionalităţi în planificarea şi urmărirea activităţii personalului, cu impact direct asupra regularităţii şi predictibilităţii serviciului public de transport de persoane.

IV.4.3. Operator A.V.B. – Departamentul Tehnic

Ocuparea postului de Operator A.V.B. este necesară pentru asigurarea funcţionării corespunzătoare a automatelor de vânzare titluri de călătorie stradale şi, implicit, a sistemului de ticketing. Activităţile de operare tehnică, verificare, întreţinere şi intervenţie tehnică asupra acestor echipamente sunt esenţiale pentru continuitatea serviciului şi pentru prevenirea disfuncţionalităţilor care pot afecta încasarea veniturilor şi accesul publicului la achiziţionarea titlurilor de călătorie.

IV.4.4. Electrician auto şi Revizori tehnici auto – Departamentul Atelier Revizii-Reparaţii

Ocuparea postului de **electrician auto** este necesară pentru executarea lucrărilor de întreţinere, diagnosticare şi reparaţii la instalaţiile electrice ale autovehiculelor, activităţi indispensabile menţinerii parcului auto în stare tehnică corespunzătoare. Necesitatea acestui post este accentuată de creşterea şi diversificarea parcului auto al societăţii, inclusiv prin creşterea numărului de autobuze electrice din parcul auto al societăţii, care implică sisteme electrice şi electronice complexe şi necesită activităţi specializate de mentenanţă şi intervenţie tehnică.

Ocuparea celor **două posturi de revizor tehnic auto** este necesară pentru asigurarea activităţilor de verificare şi control al stării tehnice a autovehiculelor, în conformitate cu reglementările tehnice aplicabile, în contextul volumului şi complexităţii activităţii de exploatare. Totodată, revizorii tehnici contribuie la supravegherea funcţionării în siguranţă a parcului auto, inclusiv în ceea ce priveşte exploatarea autobuzelor electrice şi asigurarea disponibilităţii acestora pentru efectuarea serviciului public de transport de persoane. Neocuparea acestor posturi poate conduce la creşterea riscurilor tehnice şi la afectarea siguranţei exploatarei.

IV.4.5. Auditor public intern – Compartimentul Audit Public Intern

Ocuparea celor două posturi de auditor public intern este necesară pentru asigurarea exercitării funcţiei de audit public intern, funcţie obligatorie potrivit prevederilor legale aplicabile. Lipsa personalului de audit intern afectează capacitatea societăţii de a îndeplini obligaţiile legale privind controlul intern managerial, evaluarea riscurilor şi respectarea principiilor de legalitate, economicitate, eficienţă şi eficacitate.

IV.5. Impactul asupra cheltuielilor de natură salarială şi corelarea cu Bugetul de Venituri şi Cheltuieli pe anul 2026

Ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025 implică majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială, ulterior aprobării de către Guvern a prezentului memorandum, în condiţiile art. XXXVI alin. (3) din Ordonanţa de Urgenţă a Guvernului nr. 89/2025.

În vederea fundamentării impactului asupra cheltuielilor de natură salarială, analiza aferentă ocupării posturilor vacante are în vedere:

- salariul mediu aplicabil funcţiilor similare aflat în plată la data de 30 noiembrie 2025, la care a fost avută în vedere aplicarea majorării corespunzătoare a indicelui mediu de creştere a preţurilor prognozat pentru anul 2026, în procent de 6,5%, potrivit datelor comunicate de Comisia Naţională de Strategie şi Prognoză. Majorarea aferentă IPC a fost avută în vedere pentru o perioadă de 3 luni (octombrie 2026 – decembrie 2026);
- alte drepturi salariale aplicabile personalului existent la data de 31 decembrie 2025;

- luna estimată a ocupării fiecărui post, în vederea determinării impactului financiar aferent în anul 2026, calculat proporțional cu luna estimată a ocupării fiecărui post și cu perioada rămasă până la sfârșitul anului 2026, ulterior aprobării memorandumului de către Guvern.

Lunile estimate de ocupare diferă în funcție de gradul de prioritate operațională și de etapele procedurale necesare organizării și finalizării proceselor de recrutare.

Impactul estimat asupra cheltuielilor de natură salarială aferent ocupării posturilor vacante existente la data de 31 decembrie 2025 este prezentat sintetic în tabelul de mai jos

Funcția / postul	Nr. posturi vacante	Salariu mediu funcții similare la 30.11.2025 (lei)	Majorare IPC 6,5% (după caz) (lei)	Alte drepturi salariale aplicabile* (lei/lună)		Luna estimată ocupare post	Nr. luni aplicare în 2026	Impact salarial anual estimat/post (lei)	Impact salarial total estimat în anul 2026 (lei)
				Tichete de masă	Cheltuieli sociale				
Director operațional	1	15.000	975	800	3.800	iun 2026	7	117.325	117.325,00
Dispecer	1	7.200	468	800	3.800	iun 2026	7	61.204	61.204,00
Șef coloană auto	1	8.000	520	800	3.800	iun 2026	7	66.960	66.960,00
Operator A.V.B.	1	7.500	488	800	3.800	iun 2026	7	63.364	63.364,00
Electrician auto	1	7.100	462	800	3.800	iun 2026	7	60.486	60.486,00
Revizori tehnici auto	2	8.300	540	800	3.800	iun 2026	7	69.120	138.240,00
Auditor public intern	1	10.450	679	800	3.800	iun 2026	7	84.587	84.587,00
	1	10.450	679	800	3.500	aug. 2026	5	61.787	61.787,00
TOTAL impact cheltuieli de natură salarială	9								653.953,00

*În structura altor drepturi salariale aplicabile au fost incluse:

- contravaloarea tichetelor de masă acordate la nivelul aflat în plată la data de 31 decembrie 2025, determinată prin raportare la valoarea nominală de 40 lei/zi lucrătoare și la un număr mediu de 20 zile lucrătoare/lună;
- cheltuieli sociale reprezentând decontarea serviciilor turistice și a cadourilor în bani acordate salariaților cu ocazia sărbătorilor, în condițiile Contractului Colectiv de Muncă aplicabil la nivelul societății și cu respectarea limitei prevăzute de art. 25 alin. (3) lit. b) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal.

Valoarea cheltuielilor sociale estimată în cadrul impactului salarial diferă în funcție de perioada rămasă de aplicare în anul 2026 și de drepturile estimate a fi acordate proporțional cu perioada de încadrare.

Valoarea totală estimată a cheltuielilor de natură salarială aferente ocupării posturilor vacante existente la finele anului 2025 este de **653.953,00** lei.

Calculul impactului aferent fiecărui post a fost realizat proporțional cu luna estimată a ocupării acestuia și cu perioada rămasă până la sfârșitul anului 2026, ulterior aprobării memorandumului de către Guvern, în conformitate cu prevederile art. XXXVI alin. (3) și alin. (9) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025.

Cheltuielile de natură salarială aferente ocupării posturilor vacante vor fi evidențiate distinct în anexele de fundamentare ale Bugetului de Venituri și Cheltuieli pe anul 2026, în conformitate cu prevederile art. XXXVI alin. (9) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025 și vor produce efecte bugetare exclusiv ulterior aprobării prezentului memorandum de către Guvern, în mod proporțional cu perioada rămasă până la sfârșitul anului 2026 și cu luna efectivă a ocupării posturilor, fără a afecta echilibrul economico-financiar al societății TURSIB S.A..

Până la aprobarea prezentului memorandum de către Guvern, societatea aplică regimul prevăzut de art. XXXVI alin. (1) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025, iar ocuparea posturilor vacante și efectele bugetare aferente nu produc consecințe juridice sau financiare.

V. Fundamentarea solicitării privind creșterea numărului de personal ca urmare a dezvoltării activității (art. XXXVI alin. (4) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025)

V.1. Temeiul juridic și obiectul solicitării

Prezenta secțiune are ca obiect fundamentarea solicitării de aprobare a creșterii numărului de personal față de cel realizat în anul 2025 și a cheltuielilor de natură salarială aferente, în anul 2026, exclusiv ca urmare a dezvoltării activității societății TURSIB S.A., în conformitate cu prevederile art. XXXVI alin. (4) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025.

Potrivit art. XXXVI alin. (4) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025, operatorii economici care aplică prevederile Ordonanței Guvernului nr. 26/2013 pot crește numărul de personal față de cel realizat în anul precedent și cheltuielile de natură salarială aferente, numai în cazul dezvoltării activității, după aprobarea de către Guvern prin memorandum, pe baza unei analize temeinic justificate.

Îndeplinirea condițiilor economico-financiare prevăzute de art. XXXVI alin. (4) lit. a) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025, respectiv inexistența pierderilor și a plăților restante la data de 31 decembrie 2025 și neestimarea unor pierderi sau plăți restante pentru anul 2026, rezultă din analiza indicatorilor economico-financiar prezentată în Capitolul II al prezentului memorandum.

V.2. Cadrul juridic și contractual al dezvoltării activității

Societatea TURSIB S.A. își desfășoară activitatea în baza Contractului de delegare a gestiunii serviciului public de transport persoane nr. 1/23.06.2025, încheiat cu Asociația de Dezvoltare Intercomunitară Transport Metropolitan Sibiu (ADITMS), autoritatea publică tutelară, pentru o perioadă de 10 ani.

Serviciul public local și metropolitan de transport persoane este un serviciu de interes general, reglementat de Legea nr. 51/2006 a serviciilor comunitare de utilități publice și de Legea nr. 92/2007 a serviciilor de transport public local, organizat în scopul satisfacerii nevoilor esențiale de mobilitate ale

colectivităților locale, cu respectarea principiilor eficienței economice, siguranței, continuității și protecției mediului.

În vederea asigurării unui sistem integrat de transport public de persoane la nivelul zonei metropolitane, a fost constituită Asociația de Dezvoltare Intercomunitară Transport Metropolitan Sibiu (ADITMS), prin asocierea următoarelor unități administrativ-teritoriale: Municipiul Sibiu, Orașul Cisnădie, Orașul Ocna Sibiului, Comunele Șelimbăr, Cristian, Roșia, Șura Mică, Șura Mare, Sadu și Poplaca.

TURSIB S.A. este operatorul unic delegat al serviciului public local și metropolitan de transport persoane, societate pe acțiuni la care unitățile administrativ-teritoriale sunt acționari unici ori majoritari (99,991% deținut de Municipiul Sibiu, restul de 0,009% de unitățile administrativ-teritoriale membre ADITMS), înființată prin H.C.L. nr. 79/1998, având obligația de a asigura prestarea serviciului public de transport persoane în condițiile stabilite prin contractul de delegare, actele normative aplicabile și programele de transport aprobate de autoritatea contractantă.

Extinderea obligațiilor contractuale aferente serviciului public de transport metropolitan a determinat creșterea volumului de activitate prestat de operator, cu impact direct asupra necesarului de personal și a activităților de exploatare și suport.

V.3. Dezvoltarea efectivă a activității în anul 2025 – fundament obiectiv pentru anul 2026

Dezvoltarea activității societății TURSIB S.A., care fundamentează solicitarea de creștere a numărului de personal în anul 2026, nu are caracter intențional sau ipotetic, ci reprezintă o dezvoltare efectivă, concretă și deja implementată, inițiată în cursul anului 2025 și cu efecte operaționale permanente în anul 2026.

Această dezvoltare a activității este determinată de extinderea ariei de operare a serviciului public de transport persoane la nivel metropolitan, în baza Contractului de delegare a gestiunii serviciului public de transport persoane nr. 1/23.06.2025, și generează o creștere structurală a volumului de activitate prestat de operator, cu impact direct asupra necesarului de personal aferent activităților de exploatare și suport operațional.

V.3.1. Etapizarea dezvoltării activității în anul 2025

Începând cu data de 1 iulie 2025, societatea TURSIB S.A. a început operarea efectivă a serviciului public de transport persoane pe trasee suplimentare, la nivelul Zonei Metropolitane Sibiu, marcând etapa de implementare a dezvoltării activității inițiate în cursul anului 2025.

Dezvoltarea activității operatorului în anul 2025 s-a realizat etapizat, după cum urmează:

- Etapa I – 1 iulie 2025: introducerea traseelor de transport public către localitățile Roșia, Cristian și Poplaca;
- Etapa a II-a – 1 decembrie 2025: extinderea activității către localitățile Cisnădie, Ocna Sibiului, Șelimbăr, Șura Mare, Șura Mică și Sadu.

Prin această etapizare, serviciul public de transport persoane prestat de TURSIB S.A. a fost extins la nivelul Zonei Metropolitane Sibiu, acoperind unități administrativ-teritoriale suplimentare față de aria de operare existentă anterior și generând o creștere substanțială, permanentă și structurală a volumului de activitate, cu impact direct asupra activităților de exploatare și suport necesare asigurării serviciului public de transport persoane.

V.3.2. Elemente cantitative care reflectă dezvoltarea activității

Dezvoltarea activității s-a concretizat prin următoarele modificări obiective, măsurabile:

- înființarea a 15 trasee noi de transport public la nivel metropolitan;
- creșterea lungimii totale a rețelei de transport operate cu aproximativ 700.000 km, conform programelor de transport aprobate de ADITMS;
- extinderea rețelei de stații și a punctelor de îmbarcare/debarcare pentru pasageri, aferente noilor trasee metropolitane;
- creșterea parcului auto utilizat în exploatare de la 126 de autobuze la 162 de autobuze, respectiv un plus de 36 de autobuze;
- includerea în exploatare a 36 de autobuze electrice, puse la dispoziția operatorului de către unitățile administrativ-teritoriale membre ADITMS, achiziționate prin proiecte finanțate din fonduri nerambursabile (PNRR);
- diversificarea și intensificarea activităților de suport operațional, inclusiv mentenanță, dispecerat, ticketing, relații cu publicul și comunicare.

Aceste elemente demonstrează caracterul real, permanent și structural al dezvoltării activității, cu impact direct asupra tuturor componentelor operaționale ale societății.

V.3.3. Impactul dezvoltării activității asupra exploatării și activităților de suport

Extinderea activității la nivel metropolitan a determinat o modificare structurală a modului de organizare și desfășurare a activității, reflectată în principal prin:

- creșterea numărului de vehicule exploatare zilnic;
- extinderea programelor de circulație și a intervalelor orare de operare;
- creșterea necesarului de conducători autobuz pentru asigurarea operării zilnice a traseelor metropolitane și respectarea timpilor legali de muncă și repaus;
- creșterea volumului de activități de exploatare, monitorizare și coordonare a mijloacelor de transport în traseu;
- intensificarea activităților de mentenanță preventivă și corectivă, inclusiv pentru autobuzele electrice;
- extinderea activităților de ticketing, relații cu publicul, decontare a veniturilor și suport operațional.

Aceste efecte nu sunt temporare și nu pot fi susținute prin reorganizări punctuale, întrucât sunt generate de o rețea de transport mai extinsă, un parc auto mai mare și un volum de activitate superior celui existent anterior anului 2025.

V.3.4. Caracterul structural al dezvoltării activității în anul 2026

Dezvoltarea activității descrisă mai sus produce efecte continue și cumulative în anul 2026, întrucât:

- traseele metropolitane introduse sunt permanente, fiind integrate în programele de transport aprobate și corelate cu necesitățile de mobilitate ale populației deservite;
- programele de transport aprobate implică operare zilnică permanentă pe întreaga durată a contractului de delegare;
- parcul auto suplimentar este integrat definitiv în exploatare;
- obligațiile contractuale față de autoritatea contractantă se mențin pe întreaga durată a contractului de delegare.

În aceste condiții, activitatea desfășurată în anul 2026 se situează la un nivel structural superior celui realizat în anul 2025, nivel care nu poate fi susținut în mod legal și eficient cu structura de personal

realizată la finele anului 2025, fără afectarea continuității și funcționării corespunzătoare a serviciului public de transport persoane.

V.3.5. Legătura directă dintre dezvoltarea activității și necesitatea creșterii numărului de personal

Creșterea numărului de personal solicitată prin prezentul memorandum reprezintă o consecință directă, obiectivă și necesară a dezvoltării efective a activității societății TURSIB S.A., dezvoltare care se circumscrie ipotezei reglementate de art. XXXVI alin. (4) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025.

Menținerea structurii de personal realizate la data de 31 decembrie 2025, în condițiile dezvoltării activității la nivel metropolitan, ar conduce la:

- creșterea volumului de activitate desfășurat de personalul existent;
- dificultăți în asigurarea sustenabilă a organizării timpului de muncă și repaus în condițiile extinderii activității;
- afectarea continuității și calității serviciului public de transport persoane;
- riscuri privind îndeplinirea obligațiilor contractuale asumate față de autoritatea contractantă.

În cursul anului 2025, deși activitatea societății s-a extins în mod semnificativ ca urmare a dezvoltării serviciului public de transport persoane la nivel metropolitan, TURSIB S.A. nu a procedat la creșterea numărului de personal, asigurând desfășurarea activității prin utilizarea optimizată a resurselor existente și prin măsuri organizatorice interne, în limitele cadrului legal aplicabil.

În acest sens, operatorul a avut în vedere, cu caracter prioritar, posibilitatea acoperirii volumului suplimentar de activitate prin:

- reorganizarea activităților existente, acolo unde a fost posibil;
- redistribuirea personalului între structuri;
- prioritizarea ocupării, acolo unde a fost posibil, a posturilor vacante existente, pentru susținerea activității de transport persoane și asigurarea continuității serviciului public, fără afectarea numărului total de posturi aprobate prin structura organizatorică;
- utilizarea muncii suplimentare, în limitele și condițiile prevăzute de legislația muncii.

Aceste măsuri au avut caracter temporar și de adaptare operativă, fără a putea constitui o soluție structurală pentru anul 2026.

Analiza efectuată evidențiază că aceste măsuri nu pot asigura, pe termen mediu și lung, acoperirea în mod sustenabil a volumului de activitate generat de dezvoltarea activității, întrucât:

- reorganizarea internă nu poate suplini necesarul de personal operativ aferent exploatării extinse a rețelei de transport;
- redistribuirea personalului ar afecta funcționarea altor activități esențiale;
- utilizarea muncii suplimentare este limitată de cadrul legal și nu poate constitui o soluție permanentă.

În aceste condiții, menținerea structurii de personal realizate la finele anului 2025 în anul 2026 nu este sustenabilă, motiv pentru care creșterea numărului de personal este analizată și solicitată prin prezentul memorandum, ca măsură necesară pentru asigurarea continuității, legalității și funcționării corespunzătoare a serviciului public de transport persoane, în strictă corelare cu dezvoltarea efectivă a activității operatorului.

V.4. Creșterea numărului de personal față de cel realizat în anul 2025

În sensul art. XXXVI alin. (4) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025, creșterea numărului de personal analizată prin prezentul memorandum este raportată la numărul de personal realizat la data de 31 decembrie 2025, care constituie nivelul de referință aplicabil pentru anul 2026.

La data de 31 decembrie 2025, societatea TURSIB S.A. înregistra un număr de 405 posturi ocupate, reprezentând baza de referință pentru aplicarea prevederilor art. XXXVI alin. (4) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025.

Organigrama societății TURSIB S.A., aprobată și valabilă la data de 31 decembrie 2025, prevede un număr total de 414 posturi, dintre care 262 posturi sunt destinate funcției de conducător autobuz, iar 9 posturi erau vacante la finele anului 2025, acestea fiind analizate distinct în cadrul Capitolului IV al prezentului memorandum.

Structura de personal realizată la data de 31 decembrie 2025 a fost dimensionată în raport cu rețeaua de transport public urban existentă anterior dezvoltării activității la nivel metropolitan și constituie nivelul de referință pentru analiza creșterii numărului de personal în anul 2026.

Numărul posturilor destinate funcției de conducător autobuz a fost stabilit anterior extinderii activității la nivel metropolitan și anterior creșterii parcului auto utilizat în exploatare.

În aceste condiții, în temeiul art. XXXVI alin. (4) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025, se solicită aprobarea creșterii numărului de personal față de cel realizat în anul 2025 cu 89 de posturi, numai în cazul dezvoltării activității operatorului.

Numărul de 89 de posturi reprezintă creșterea numărului de personal determinată de dezvoltarea activității societății TURSIB S.A. și este distinct de ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025, analizată în cadrul Capitolului IV al prezentului memorandum.

Cele 89 de posturi solicitate în temeiul art. XXXVI alin. (4) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025 sunt posturi noi, distincte de cele 9 posturi vacante existente la finele anului 2025, și sunt determinate exclusiv de dezvoltarea efectivă a activității societății TURSIB S.A. la nivel metropolitan.

În situația aprobării memorandumului, structura organizatorică a societății ar urma să crească de la 414 posturi aprobate la 503 posturi, structura de personal și documentele organizatorice ale societății urmând a fi corelate corespunzător cu numărul suplimentar de posturi aprobat, în condițiile legii și cu respectarea disciplinei financiare aplicabile operatorului.

Astfel, în situația aprobării memorandumului:

- ocuparea celor 9 posturi vacante existente la data de 31 decembrie 2025, în condițiile art. XXXVI alin. (3) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025, ar conduce la ocuparea integrală a celor 414 posturi aprobate în structura organizatorică valabilă la finele anului 2025;
- iar aprobarea creșterii numărului de personal în temeiul art. XXXVI alin. (4) din același act normativ ar conduce la majorarea structurii totale de posturi a societății de la 414 posturi la 503 posturi, prin adăugarea celor 89 de posturi noi determinate de dezvoltarea activității.

Structura posturilor aferente creșterii numărului de personal este prezentată sintetic în tabelul de mai jos:

Nr. crt.	Structură / departament	Funcția / postul	Nr. posturi
1	Departamentul Transport	Conducător autobuz	62
2		Dispecer	1

3		Operator date transport	1
4		Responsabil integrare conducători autobuz	1
5		Inspector trafic	7
6		Inginer transport	1
7	Departamentul Tehnic	Tehnician	1
8		Operator A.V.B.	3
9		Tehnician electromecanic	1
10	Atelier Revizii-Reparații	Electrician auto	2
11		Revizor tehnic auto	2
12	Marketing, Comunicare și Vânzări	Operator decontare venituri	1
13		Operator call-center	2
14		Casier	1
15	Management Integrat	Specialist SSM	1
16		Contabil șef	1
17		Responsabil suport guvernanță corporativă	1
TOTAL posturi solicitate			89

Tabelul de mai sus reflectă structura posturilor aferente creșterii numărului de personal solicitate în temeiul art. XXXVI alin. (4) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025, determinată de dezvoltarea efectivă a activității societății TURSIB S.A. la nivel metropolitan.

V.5. Majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială și corelarea cu Bugetul de Venituri și Cheltuieli pe anul 2026

În conformitate cu prevederile art. XXXVI alin. (4) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025, creșterea numărului de personal față de cel realizat în anul 2025, determinată exclusiv de dezvoltarea activității societății TURSIB S.A., implică majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială, ulterior aprobării prezentului memorandum de către Guvern.

Majorarea cheltuielilor de natură salarială aferentă creșterii numărului de personal este fundamentată în corelare directă cu:

- numărul de posturi aferente creșterii numărului de personal numai ca urmare a dezvoltării activității, solicitate spre aprobare prin prezentul memorandum;
- salariul mediu aferent funcțiilor/posturilor similare aflate în plată la data de 30 noiembrie 2025, la care a fost avută în vedere aplicarea majorării corespunzătoare indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, în procent de 6,5%, potrivit datelor comunicate de Comisia Națională de Strategie și Prognoză, care evidențiază, în Prognoza de toamnă 2025, un indice al prețurilor de consum (IPC) – medie anuală de 6,5%. Majorarea aferentă IPC a fost avută în vedere pentru o perioadă de 3 luni (octombrie 2026 – decembrie 2026);
- alte drepturi de natură salarială aplicabile personalului existent, acordate în condiții similare și potrivit aceluiași reglementări interne și prevederi legale, respectiv:
 - contravaloarea tichetelor de masă acordate la nivelul aflat în plată la data de 31 decembrie 2025, determinată prin raportare la valoarea nominală de 40 lei/zi lucrătoare și la un număr mediu de 20 zile lucrătoare/lună;
 - cheltuieli sociale reprezentând decontarea serviciilor turistice, precum și cadourile în bani acordate salariaților cu ocazia sărbătorilor, în condițiile Contractului Colectiv de Muncă aplicabil la nivelul societății și cu respectarea limitei prevăzute de art. 25 alin. (3) lit. b) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal;
- luna estimată a ocupării posturilor, în vederea determinării impactului asupra cheltuielilor de natură salarială în anul 2026, calculat proporțional cu perioada rămasă până la sfârșitul anului 2026.

Posturile sunt estimate a fi ocupate etapizat în cursul anului 2026, în funcție de necesitățile operaționale rezultate din dezvoltarea activității, de etapele procedurale de aprobare și de derularea proceselor de recrutare, aspecte reflectate în estimarea numărului de luni de aplicare în anul 2026.

Impactul estimat asupra cheltuielilor de natură salarială aferent creșterii numărului de personal solicitat în temeiul art. XXXVI alin. (4) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025 este prezentat sintetic în tabelul de mai jos:

Funcția / postul	Nr. posturi înființate	Salariu mediu aferent funcțiilor similare aflat în plată la 30.11.2025 (lei)	Majorare IPC 6,5% (lei)	Cheltuială salarială brută ajustată (lei)	Alte drepturi salariale aplicabile* (lei/lună)		Luna estimată ocupare post	Nr. luni aplicabile în 2026	Impact salarial anual estimat/post (lei)	Impact salarial total estimat în anul 2026 (lei)
					Tichete de masă	Cheltuieli sociale				
Conducător autobuz	20	11.400	741	12.141	800	3.800	iun 2026	7	91.423	1.828.460,00
	15	11.400	741	12.141	800	3.800	iun 2026	7	91.423	1.371.345,00
	10	11.400	741	12.141	800	3.800	iun. 2026	7	91.423	914.230,00
	7	11.400	741	12.141	800	3.500	iul 2026	6	78.923	552.461,00
	10	11.400	741	12.141	800	3.500	aug 2026	5	66.723	667.230,00
Dispecer	1	7.200	468	7.668	800	3.800	iun 2026	7	61.204	61.204,00
Operator date transport	1	7.300	475	7.775	800	3.800	iun 2026	7	61.925	61.925,00
Responsabil integrare conducători autobuz	1	7.700	501	8.201	800	3.800	iun 2026	7	64.803	64.803,00
Inspector trafic	7	7.000	455	7.455	800	3.800	iun 2026	7	59.765	418.355,00
Inginer transport	1	9.200	598	9.798	800	3.800	iun 2026	7	75.594	75.594,00
Tehnician	1	7.800	507	8.307	800	3.800	iun 2026	7	65.521	65.521,00
Operator A.V.B.	2	7.500	488	7.988	800	3.800	iun 2026	7	63.364	126.728,00
	1	7.500	488	7.988	800	3.800	iun 2026	7	63.364	63.364,00

Tehnician electromecanic	1	8.000	520	8.520	800	3.800	iun 2026	7	66.960	66.960,00
Electrician auto	2	7.100	462	7.562	800	3.800	iun 2026	7	60.486	120.972,00
Revizor tehnic auto	1	8.300	540	8.840	800	3.800	iun 2026	7	69.120	69.120,00
	1	8.300	540	8.840	800	3.800	iun 2026	7	69.120	69.120,00
Operator decontare venituri	1	6.300	410	6.710	800	3.800	iun 2026	7	54.730	54.730,00
Operator call center	2	6.000	390	6.390	800	3.800	iun 2026	7	52.570	105.140,00
Casier	1	5.300	345	5.645	800	3.800	iun 2026	7	47.535	47.535,00
Specialist SSM	1	7.950	517	8.467	800	3.800	iun 2026	7	66.601	66.601,00
Contabil șef	1	10.450	679	11.129	800	3.500	iul 2026	6	73.037	73.037,00
Responsabil suport guvernanță corporativă	1	8.100	527	8.627	800	3.500	aug 2026	5	49.581	49.581,00
TOTAL impact estimat asupra cheltuielilor de natură salarială în anul 2026	89									6.994.016,00

* În structura altor drepturi salariale aplicabile au fost incluse:

- contravaloarea tichetelor de masă acordate la nivelul aflat în plată la data de 31 decembrie 2025, determinată prin raportare la valoarea nominală de 40 lei/zi lucrătoare și la un număr mediu de 20 zile lucrătoare/lună;
- cheltuieli sociale reprezentând decontarea serviciilor turistice, precum și cadourile în bani acordate salariaților cu ocazia sărbătorilor, în condițiile Contractului Colectiv de Muncă aplicabil la nivelul societății și cu respectarea limitei prevăzute de art. 25 alin. (3) lit. b) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal.

Valoarea cheltuielilor sociale estimată în cadrul impactului salarial diferă în funcție de perioada rămasă de aplicare în anul 2026 și de drepturile estimate a fi acordate proporțional cu perioada de încadrare.

Valoarea totală estimată a impactului asupra cheltuielilor de natură salarială aferent creșterii numărului de personal solicitate în temeiul art. XXXVI alin. (4) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025 este de **6.994.016,00** lei.

Impactul financiar aferent fiecărui post a fost determinat în baza salariilor medii aferente funcțiilor similare aflate în plată la data de 30 noiembrie 2025, cu includerea drepturilor salariale aplicabile personalului existent, fiind avută în vedere, după caz, aplicarea majorării aferente indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026.

Calculul impactului aferent fiecărui post a fost realizat proporțional cu luna estimată a ocupării acestuia și cu perioada rămasă până la sfârșitul anului 2026, ulterior aprobării memorandumului de către Guvern, în conformitate cu prevederile art. XXXVI alin. (4) și alin. (9) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025.

În aceste condiții, creșterea numărului de personal față de cel realizat în anul 2025 și majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială aferente sunt solicitate numai ca urmare a dezvoltării efective a activității societății, în sensul art. XXXVI alin. (4) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025, urmând a produce efecte bugetare numai ulterior aprobării prezentului memorandum de către Guvern. Cheltuielile astfel generate vor fi evidențiate distinct în anexele de fundamentare ale Bugetului de Venituri și Cheltuieli pe anul 2026, în conformitate cu prevederile art. XXXVI alin. (9) din același act normativ.

Până la aprobarea prezentului memorandum de către Guvern, societatea aplică regimul prevăzut de art. XXXVI alin. (1) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025, iar creșterea numărului de personal și cheltuielile de natură salarială aferente nu produc efecte juridice sau financiare anterior aprobării prezentului memorandum.

VI. Solicitarea de aprobare a memorandumului

În temeiul prevederilor art. XXXVI alin. (2), alin. (3) și alin. (4) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025, având în vedere cadrul legal aplicabil operatorilor economici aflați sub incidența Ordonanței Guvernului nr. 26/2013, precum și analizele economico-financiare, operaționale și organizaționale detaliate în cuprinsul prezentului memorandum, rezultă necesitatea adoptării unor măsuri distincte și corelate privind politica salarială și structura de personal a societății TURSIB S.A. în anul 2026.

Societatea TURSIB S.A. se încadrează în ipoteza prevăzută de art. XXXVI alin. (2), alin. (3) și alin. (4) lit. a) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025, întrucât nu a înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31.12.2025 și nu prevede pierderi sau plăți restante în anul 2026, potrivit documentelor financiar-contabile și programului de venituri și cheltuieli aferent anului 2026.

În acest context:

- măsurile solicitate în temeiul art. XXXVI alin. (2) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025 vizează aprobarea majorării cheltuielilor de natură salarială în limita indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026;
- măsurile solicitate în temeiul art. XXXVI alin. (3) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025 vizează aprobarea ocupării posturilor vacante existente la data de 31 decembrie 2025 și a cheltuielilor de natură salarială aferente;
- măsurile solicitate în temeiul art. XXXVI alin. (4) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025 vizează aprobarea creșterii numărului de personal și a cheltuielilor de natură salarială aferente, exclusiv ca urmare a dezvoltării activității societății.

În considerarea celor prezentate, se solicită aprobarea de către Guvern, prin memorandum, a măsurilor aplicabile în anul 2026 în cadrul societății TURSIB S.A., respectiv:

1. aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială în anul 2026, față de nivelul realizat în anul 2025, cu sumele reprezentând creșteri aferente indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, în limita maximă prevăzută de **art. XXXVI alin. (2)** din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025;

2. aprobarea ocupării posturilor vacante existente la finele anului 2025, cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială, în conformitate cu prevederile **art. XXXVI alin. (3)** din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025;

3. aprobarea creșterii numărului de personal față de cel realizat în anul 2025 și a cheltuielilor de natură salarială aferente, numai ca urmare a dezvoltării activității societății TURSIB S.A., în condițiile **art. XXXVI alin. (4)** din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025.

Sinteza măsurilor solicitate prin prezentul memorandum și a impactului financiar estimat aferent acestora în anul 2026 este prezentată în tabelul de mai jos:

Operator economic	Majorări cheltuieli salariale conform art. XXXVI alin. (2) (lei)	Nr. posturi vacante conform art. XXXVI alin. (3)	Impact salarial posturi vacante (lei)	Nr. posturi noi conform art. XXXVI alin. (4)	Impact salarial posturi noi (lei)	Impact total estimat 2026 (lei)
TURSIB S.A.	742.958,34	9	653.953,00	89	6.994.016,00	8.390.927,34

Măsurile solicitate prin prezentul memorandum sunt limitate strict la ipotezele expres prevăzute de actul normativ menționat, sunt fundamentate pe date economico-financiare reale și pe dezvoltarea efectivă a activității operatorului și au ca scop asigurarea continuității, legalității, proporționalității și funcționării corespunzătoare a serviciului public de transport persoane de interes general.

Măsurile solicitate prin prezentul memorandum vor produce efecte juridice și bugetare exclusiv ulterior aprobării acestuia de către Guvern și vor fi evidențiate distinct în anexele de fundamentare ale Bugetului de Venituri și Cheltuieli pe anul 2026, în conformitate cu prevederile art. XXXVI alin. (9) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025 și cu respectarea prevederilor legale aplicabile privind aprobarea și execuția Bugetului de Venituri și Cheltuieli.

XVII. Aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială cu indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, ocupării posturilor vacante existente la finele anului 2025 și a creșterii numărului de personal și a cheltuielilor de natura salarială aferente pentru Compania de Apă Oltenia S.A.

I. Aspecte generale:

Conform Ordonanței de urgență nr. 89/ 2025, pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/ 2015 privind Codul fiscal, reglementarea unor măsuri fiscal- bugetare, precum și pentru completarea unor acte normative, art.XXXVI,:

- alin.(2): ” În anul 2026, operatorii economici care aplică prevederile Ordonanței Guvernului nr. 26/2013, aprobată cu completări prin Legea nr. 47/2014, cu modificările și completările ulterioare, pot crește cheltuielile de natură salarială față de nivelul realizat în anul 2025 cu sumele reprezentând creșteri ale cheltuielilor de natură salarială aferente cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, pe baza unei analize temeinic justificate, după aprobarea de către Guvern prin memorandum. Creșterile se pot acorda începând cu luna următoare aprobării memorandumului și nu pot depăși lunar nivelul acestui indice. Pot solicita aprobarea Guvernului următorii operatori economici:a)care nu au înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31 decembrie 2025 și nu prevăd în anul 2026 pierderi și plăți restante;”
- alin.(3): ”În anul 2026, operatorii economici care aplică prevederile Ordonanței Guvernului nr. 26/2013, aprobată cu completări prin Legea nr. 47/2014, cu modificările și completările ulterioare, pot ocupa posturile vacante existente la finele anului 2025, conform procedurilor existente la nivelul acestora, cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială, după aprobarea de către Guvern prin memorandum, pe baza unei analize temeinic justificate, ținând cont de cel puțin următoarele aspecte:a)operatorii economici care în anul 2025 nu au înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31 decembrie 2025, cu condiția să nu prevadă în anul 2026 pierderi și plăți restante;”
- alin.(4): ”În anul 2026, operatorii economici care aplică prevederile Ordonanței Guvernului nr. 26/2013, aprobată cu completări prin Legea nr. 47/2014, cu modificările și completările ulterioare, pot crește numărul de personal față de cel realizat în anul 2025 și cheltuielile de natură salarială aferente, numai în cazul dezvoltării activității acestora, după aprobarea de către Guvern prin memorandum, pe baza unei analize temeinic justificate, ținând cont de cel puțin următoarele aspecte:a)operatorii economici care în anul 2025 nu au înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31 decembrie 2025, cu condiția să nu prevadă în anul 2026 pierderi și plăți restante;”

Compania de Apă Oltenia S.A., este persoană juridică română, înființată ca societate pe acțiuni,conform Legii 31/ 1990, este înregistrată la Oficiul Registrului Comerțului Dolj cu nr. J199900063168, cod de identificare fiscală RO11400673, sediul social în Craiova, str. Brestei nr.133, jud. Dolj.

Structura actionariatului este urmatoarea :Municipiul Craiova- 91,73% din capitalul social;Judetul Dolj- 6,32% din capitalul social;Orasul Filiasi- 1,58% din capitalul social; Orasul Segarcea 0,031% din capitalul social;Orasul Bechet- 0,032% din capitalul social ;Orasul Dabuleni- 0,031% din capitalul social;Comuna Breasta 0,031% din capitalul social;Comuna Calarasi 0,031% din capitalul social;Municipiul Calafat 0,031% din capitalul social și Municipiul Bailesti 0,19% din capitalul social

Obiectul de activitate al Companiei este operarea serviciilor de alimentare cu apa și canalizare a căror gestiune îi este delegată conform Contractului de Delegare încheiat cu Asociația de Dezvoltare Intercomunitară Oltenia, în aria delegării definite în respectivul contract. Compania își desfășoară activitatea exclusiv pentru Autoritățile Locale care i-au delegat, prin Asociație, gestiunea serviciilor de alimentare cu apă și de canalizare.

Compania de Apă Oltenia S.A., deține Licența nr.7160/ 2025, clasa I, de operator al serviciilor de alimentare cu apă și de canalizare, licență acordată de către Autoritatea Națională de Reglementare pentru Serviciile Comunitare de Utilități Publice, prin ordinul președintelui A.N.R.S.C. nr. 196/ 14.04.2025, prin care i se acordă permisiunea de a furniza serviciile conform prevederilor Contractului de Delegare.

Compania de Apă Oltenia este operator regional al serviciilor de alimentare cu apă și canalizare, întreprindere publică ce aplică prevederile OUG 109/ 2011 privind guvernanța corporativă și O.G. 26/2013 privind întărirea disciplinei financiare la nivelul unor operatori economici la care statul sau unitățile administrativ teritoriale sunt acționari unici ori majoritari sau dețin direct sau indirect o participație majoritară.

În prezent, Compania de Apă Oltenia S.A. operează servicii de apă și canalizare în 33 de localități din județele Dolj și Gorj, respectiv în județul Dolj: Municipiul Craiova, Municipiul Calafat, Orașele: Filiași, Bechet, Segarcea Dăbuleni, Băilești, comunele: Călărași, Breasta, Coțofenii din Față, Plenița, Ișalnița, Brădești, Malu Mare, Seaca de Câmp, Podari, Caraula, Almăj, Bistreț, Bârca, Goicea, Carpen, Cârcea, Șimnicu de Sus, Poiana Mare, Perișor, Măceșu de Sus, Cetate, Coțofenii din Dos și în județul Gorj, în comunele: Țânțăreni, Telești, Bâlneni, Brănești.

Aria de operare a Companiei s-a extins permanent din 2009 atât prin preluarea de la U.A.T. uri în concesiune a sistemelor de apă și canalizare cât și prin dezvoltarea de sisteme noi de apă și canalizare/ epurare, prin proiecte cu cofinanțare din fonduri europene ,de la Bugetul de Stat și bugetele locale și fonduri proprii prin împrumut BERD, după cum urmează:

- 1) Programul ISPA, Reabilitarea rețelei de canalizare și furnizarea de facilități pentru epurarea apelor uzate în Municipiul Craiova pentru protecția fluviului Dunărea, valoare proiect 82.545.812 lei, perioada implementare 2002- 2010
- 2) PosMediu: 1. Extinderea și modernizarea infrastructurii de apă și apă uzată în Județul Dolj, valoare proiect 360.933.569 lei, perioada de implementare 2011- 2016
 2. Execuție branșamente și racorduri în vederea atingerii gradului de conformare pentru localitățile din Județul Dolj, valoare proiect 23.227.218 lei, perioada de implementare 2014-2016
 3. Extindere sisteme de alimentare cu apă și canalizare în Județul Dolj, inclusiv branșamente și racorduri, valoare proiect 59.023.237 lei, perioada de implementare 2015-2016
- 3) Programul Operațional Infrastructură Mare (POIM): Proiect regional de dezvoltare a infrastructurii de apă și apă uzată în județul Dolj, Etapa I, valoare proiect 1.146.737.300 lei, perioada de implementare 2014-2024
- 4) Programul Dezvoltare Durabilă (PDD): Proiect regional de dezvoltare a infrastructurii de apă și apă uzată în județul Dolj, Etapa II, valoare proiect 961.739.752 lei, perioada de implementare 2024-2029.

Asociația de Dezvoltare Intercomunitară Oltenia este înființată în conformitate cu prevederile Legii administrației publice locale nr. 215/2001, republicată, cu modificările și completările ulterioare, ale Legii serviciilor comunitare de utilități publice nr. 51/2006, cu modificările și completările ulterioare, ale

Legii serviciului de alimentare cu apă și de canalizare nr. 241/2006, cu modificările și completările ulterioare, ale Ordonanței Guvernului nr. 26/2000 cu privire la asociații și fundații, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 246/2005, precum și ale Hotărârii Guvernului nr. 855/2008 pentru aprobarea actului constitutiv-cadru și a statutului-cadru ale asociațiilor de dezvoltare intercomunitară cu obiect de activitate serviciile de utilități publice, ca persoană juridică de drept privat, cu statut de utilitate publică.

Asociația de Dezvoltare Intercomunitară Oltenia este înregistrată în Registrul Asociațiilor și Fundațiilor sub nr. 63/09.11.2007 și este constituită în scopul reglementării, înființării, organizării, finanțării, exploatării, monitorizării și gestionării în comun a serviciului de alimentare cu apă și de canalizare pe raza de competență a unităților administrativ-teritoriale membre, precum și în scopul realizării în comun a unor proiecte de investiții publice de interes zonal sau regional, destinate înființării, modernizării și/sau dezvoltării, după caz, a sistemelor de utilități publice pe baza strategiei de dezvoltare a serviciului de alimentare cu apă și de canalizare.

Asociația de Dezvoltare Intercomunitară Oltenia exercită, conform legii, atribuțiile de Autoritate Publică Tutelară.

II. Situația Companiei de Apă Oltenia S.A.:

Compania de Apă Oltenia S.A. nu a primit în nici un an și nu va primi nici în anul 2026 subvenții pentru activitatea operațională. Finanțarea activității curente se realizează exclusiv din surse proprii, provenind din încasarea serviciilor prestate conform obiectului de activitate.

La 31.12.2025, Compania nu a înregistrat pierderi și nici plăți restante.

Pentru anul 2026 nu se prevăd pierderi și nici plăți restante.

Numărul de posturi ocupate la 31.12.2025: 1047, salariați cu contracte de muncă

Numărul de posturi din organigramă = 1089, din care 2 posturi director general și director economic cu contracte de mandat conform OUG 109/ 2011.

Numărul de posturi vacante la 31.12.2025 este 40.

Referitor la Situația personalului la 31.12.2025:

Situație personal la 31.12.2025

Total posturi prevazute in statul de functii	1089	
Din care posturi cu contract de mandat	2	
Angajati cu contract de muncă	1087	
Total posturi ocupate la 31.12.2025	1047	
Posturi vacante la 31.12.2025, din care	40	
- Conducere	1	CIM suspendat
- Studii superioare	1	Specialist resurse umane
	1	Auditor intern
	1	Inginer proiectant
	2	Inginer
	2	Economist
Total studii superioare	7	
- Studii medii	2	Laborant biolog
	2	Laborant chimist
	1	Funcționar economic facturare
	1	Referent registratura
Total studii medii	6	

- Studii generale/ profesionale	4	Electrician
	7	Instalator apă canal
	3	Instalator tehnico sanitar
	3	Lacatus mecanic
	2	Operator tratare apă
	1	Operator hidraulic
	1	Vidanjor, curățător canale
	2	Cititor de contoare
	1	Pompagiu
	1	Sapator manual
	1	Îngrijitor
Total studii generale/ profesionale	26	

III. Propunere analiză și aprobare memorandum pentru:

- a) În baza art.XXXVII, alin.(2): **Indexarea cheltuielilor de natură salarială față de nivelul realizat în anul 2025, cu sumele reprezentând creșteri ale acestora cu indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, respectiv 6,50%, aplicabil pentru o perioadă de 8 luni (începând cu 01.05.2026).**

În Anexa 1 la prezentul memorandum, este detaliată situația lunară a salariilor la nivelul noiembrie 2025, pentru personalul existent la 31.12.2025.

- Total cheltuieli cu salariile/ lunar, la decembrie 2025= 6.973.536 lei
- Total cheltuieli cu salariile 12 luni, la nivelul personalului existent la 31.12.2025 = 6.973.536 lei x 12 = **83.682.432 lei**
- Valoare indexare 6,5% pentru 8 luni = 6.973.536 x 0,065 x 8 = **3.626.239 lei**
- Total cheltuieli cu salariile pentru anul 2026, pentru 1047 salariați, indexat cu 6,5% pentru 8 luni = 83.682.432+4.079.519 = **87.308.671 lei**

Bonusuri, la nivelul anului 2025:

- Prime cu ocazia sărbătorilor de Paște și Crăciun, câte 500 lei brut /eveniment, din fondul de salarii: 1047 x 500 x 2 =1.047.000 lei
- Tichete cadou cu ocazia sărbătorilor de Paște și Crăciun și 8 Martie, în limita 300 lei/ persoană/ eveniment, (art.76 alin.(4) lit. a, Codul Fiscal):
1047 x 2 x 300 = 628.200 lei
303 (salariate) x 300 = 90.900 lei
Total = 719.100 lei
- Tichete de masă = 1047 x 35 x 225 (zile lucrătoare – zile CO) = 8.245.125 lei
- Tichete de vacanță = 1047 x 800 = 837.600 lei

Din datele prezentate detaliat în Anexa nr. 1, se poate observa faptul că majoritatea , peste 96% dintre salariații Companiei au salariul de încadrare sub media 8.400 lei pe sectorul de activitate cod CAEN 3600, medie lunară an 2025 conform datelor comunicate de Institutul Național de Statistică.

De asemenea, peste 85% dintre salariați au salarii de încadrare sub 7000 lei brut, așa cum se prezintă succint în următorul tabel:

Transe salariu de incadrare	Numar salariați	% din total
4265- 5000	7	0,67%
5001- 6000	549	52,44%

6001- 7000	344	32,86%
7001- 8400	107	10,22%
8401- 10000	13	1,24%
peste 10000	27	2,58%
Total	1047	

În aceste condiții, există o problemă reală în asigurarea cu personal calificat, acesta fiind în permanență atras de locuri de muncă mai bine plătite în alte sectoare de activitate, în special atragerea de lucrători tineri este foarte dificilă, menționăm că la 31.12.2025, procentul de salariați peste 50 de ani este de 58,36%, în timp ce al salariaților sub 35 de ani este de doar 8,88% din total.

b) În baza art.XXXVII, alin.(3): Ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025, respectiv 40 de posturi vacante, cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salariaală și a indexării acestora cu indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, respectiv de 6,5%, aplicabil începând cu 01.05.2026, pe măsura ocupării acestor locuri de muncă, așa cum este estimat în tabelul de mai jos:

Așa cum se va putea observa în următorul tabel, cu foarte puține excepții, dintre care cele de la pozițiile 1 și 3 impuse de legislația în vigoare, posturile vacante se referă la personal necesar pentru operarea sistemului, pentru asigurarea continuității serviciului, pentru asigurarea intervențiilor operative în caz de avarii și menținerea parametrilor tehnici și de calitate impuși de legislația în vigoare.

Încadrarea cu personal de deservire este cu atât mai necesară cu cât, în 2025, față de 2020, numărul de kilometri de rețele apă și canalizare s-a mărit semnificativ de la 1950 km rețele apă și 1146 km rețele canalizare în 2020, la 2326 km rețele apă și 1615 km rețele canalizare în 2025, ca urmare a investițiilor efectuate. De asemenea a crescut numărul de stații de epurare de la 19 în 2020 la 26 în 2025.

N r. c r t	Secție/ Sector/ Serviciu/ Compartiment funcțional	Posturi vacante la 31.12.20 25	Nr. Post uri	Niv el stu dii	Salariu lunar nivel baza la 30 nov	Total salarii lunare	Total lunar salarii cu indexare 6,5%	Num ăr de luni	Total salarii an 2026 cu indexare 6,5%	Valoare lunară a tichet e de masa, 35 lei/ zi	Valoare an 2026 tichet e de masa lunar, 35 lei/ zi
0	1	2	3	4	5	$6=3 \times 5$	$7=6 \times (1+6,5\%)$	8	$9=7 \times 8$	10	$11=8 \times 10$
1	Conducerea Companiei	Director General Adjunct *	1	S	21.962	21.962	23.390	8	187.120	728	5.824
2	Resurse Umane	Specialist resurse umane	1	S	6.562	6.562	6.989	5	34.945	728	3.640
3	Audit Intern	Auditor intern	1	S	7.290	7.290	7.764	2	15.528	728	1.456
4	Relații cu Publicul	Referent	1	M	6.380	6.380	6.795	1	6.795	728	728
5	Sector Logistică	Îngrijitor	1	M/ G	5.145	5.145	5.479	8	43.832	728	5.824

6	Laborator apă potabilă	Laborant biolog	2	M	5.472	10.944	11.655	8	93.240	728	5.824
7	Laborator apă uzată	Laborant chimist	1	M	5.472	5.472	5.828	8	46.624	728	5.824
8	C.Z. Segarcea/ Com. Goicea	Electrician întreținere reparații	1	M/G	5.204	5.204	5.542	8	44.336	728	5.824
9	C.Z. Segarcea/ Com. Bistreț	Instalator apă canal	1	M/G	5.204	5.204	5.542	8	44.336	728	5.824
10	C.Z. Băilești/ Băilești	Instalator tehnico-sanitar	1	M/G	5.204	5.204	5.542	8	44.336	728	5.824
11	C.Z. Calafat/ Calafat	Electrician întreținere reparații	2	M/G	5.204	10.408	11.085	7	77.595	728	5.096
12	C.Z. Calafat/ Calafat	Lăcătuș mecanic	1	M/G	5.204	5.204	5.542	7	38.794	728	5.096
13	C.Z. Filiași/ Filiași	Operator tratare apă	1	M/G	5.204	5.204	5.542	6	33.252	728	4.368
14	C.Z. Filiași/ Filiași	Instalator tehnico-sanitar	1	M/G	5.204	5.204	5.542	7	38.794	728	5.096
15	C.Z. Filiași/ Filiași	Vidanjor - curățător canale	1	M/G	5.174	5.174	5.510	8	44.080	728	5.824
16	C.Z. Filiași/ Stația epurare Filiași	Laborant chimist	1	M	5.204	5.204	5.542	8	44.336	728	5.824
17	C.Z. Filiași/ Com. Brănești	Cititor de contoare	1	M/G	5.204	5.204	5.542	7	38.794	728	5.096
18	Compartiment Proiectare	Inginer proiecta	1	S	7.924	7.924	8.439	4	33.756	728	2.912

		nt în instalații									
1 9	Comparti ment SCADA	Respons abil SCADA (inginer)	1	S	6.38 0	6.380	6.795	4	27.180	728	2.912
2 0	Sector extinderi, executie bransame nte și racorduri	Instalato r apă canal	2	M/ G	5.74 5	11.49 0	12.237	6	73.422	728	4.368
2 1	Sector contorizar e	Instalato r apă canal	1	M/ G	5.56 0	5.560	5.921	6	35.526	728	4.368
2 2	Sector contorizar e	Instalato r tehnico- sanitar	1	M/ G	5.56 0	5.560	5.921	6	35.526	728	4.368
2 3	Sector reparații rețele apă	Instalato r apă canal	3	M/ G	5.74 5	17.23 5	18.355	6	110.13 0	728	4.368
2 4	Sector reparații rețele apă	Săpător manual	1	M/ G	5.74 5	5.745	6.118	6	36.708	728	4.368
2 5	Sector pompare apă potabilă	Operator hidraulic	1	M/ G	5.20 4	5.204	5.542	4	22.168	728	2.912
2 6	Sector pompare apă uzată	Pompagi u	1	M/ G	5.20 4	5.204	5.542	6	33.252	728	4.368
2 7	Stație captare Isvarna	Inginer	1	S	6.38 0	6.380	6.795	4	27.180	728	2.912
2 8	Stație pompare Făcăi	Electrici an întreține re reparații	1	M/ G	5.20 4	5.204	5.542	8	44.336	728	5.824
2 9	Captare Marica Nord	Operator tratare apă	1	M/ G	5.20 4	5.204	5.542	8	44.336	728	5.824
3 0	Sector reparații mecanice	Lăcătuș mecanic	2	M/ G	5.74 5	11.49 0	12.237	7	85.659	728	5.096

31	Serviciul financiar contabilitate	Economist	2	S	6.560	13.120	13.973	2	27.946	728	1.456
32	Serviciul facturare	Funcționar economic	1	M	5.835	5.835	6.214	2	12.428	728	1.456
33	Sector constatare consumuri	Cititor de contoare	1	M/G	5.380	5.380	5.730	8	45.840	728	5.824
		Total	40			243.884	259.734		1.572.130		146.328

Nota* Postul de Director General adjunct este suspendat, pe perioada mandatului de director general, motiv pentru care trebuie bugetat

- Total cheltuieli cu salariile pentru anul 2026, pentru 40 salariați, indexat cu 6,5% pentru o perioadă între 2- 8 luni = **1.572.130** lei

Bonusuri, la nivelul anului 2025:

- Prime cu ocazia sărbătorilor de Crăciun, câte 500 lei brut /eveniment, din fondul de salarii: 40 x 500 =20.000 lei

- Tichete cadou cu ocazia sărbătorilor de Crăciun, în limita 300 lei/ persoană/ eveniment, (art.76 alin.(4) lit. a, Codul Fiscal):

40 x 300 = 12.000 lei

- Tichete de masă = 146.328 lei

- Tichete de vacanță = 40 x 800 = 32.000 lei

c) În baza art. XXXVII, alin.(4): **Creșterea numărului de personal față de cel realizat în anul 2025 și cheltuielile de natură salarială aferente, în cazul dezvoltării activității, respectiv creșterea numărului de personal cu 48 salariați (muncitori calificați), necesari ca urmare a extinderii operării serviciilor de apă și canalizare în 24 de localități în județul Dolj, în perioada aprilie – noiembrie 2026.**

În conformitate cu Contractul de Delegare a Serviciilor de Alimentare cu Apă și Canalizare, ca Operator Regional, Compania de Apă Oltenia are obligația extinderii ariei de operare la nivelul tuturor localităților membre ale Asociației de Dezvoltare Intercomunitară Oltenia, atât prin programele proprii de investiții, respectiv dezvoltarea sistemelor de apă și canalizare prin proiecte cu finanțare europeană, așa cum s-a prezentat la capitolul ”Cadru General”, cât și prin preluarea în exploatare dar și întreținere și dezvoltare, a sistemelor de apă și canalizare realizate prin investiții la nivelul U.A.T.-urilor.

În acest moment, Compania operează într-un număr de 33 localități, iar în perioada următoare urmează să opereze încă în 24 de localități, în unele dintre ele: Bucovăț, Ghercești, Mischii, s-au dezvoltat sisteme de apă și canalizare de către Companie, prin programele cu fonduri europene, iar aceste sisteme sunt finalizate și urmează să fie exploatate, în alte cazuri, U.A.T.-urile urmează să predea sistemele de alimentare cu apă și canalizare construite prin programele proprii de investiții, cu contribuții de la bugetul de stat, pentru a fi exploatate și menținute în stare de funcționare de către Operatorul regional.

Referitor la documente privind preluarea sistemelor de apă și canalizare aferente localităților pentru care se solicită suplimentarea personalului, pentru o parte din localități au fost finalizate investiții efectuate prin programe cu finanțare din fonduri europene, respectiv prin contractele de finanțare cu numerele 248/14.05.2019, aferent Programului Operațional Infrastructură Mare (POIM) și 13/27.05.2024, aferent Programului Dezvoltare Durabilă (PDD), Compania de Apă Oltenia SA a obținut finanțare, a demarat și a

finalizat lucrări de extindere și reabilitare a rețelelor de apă și canalizare în localitățile Bucovăț, Ghercești, Mischii, Rast, Cerăt și Maglavit.

Pentru respectivele rețele au fost întocmite procese verbale de recepție la terminarea lucrărilor în perioada 2024-2026, iar acestea vor fi date în folosință începând cu anul 2026, ulterior finalizării protocoalelor de predare-primire către respectivele UAT-uri.

În acest moment, Compania este necesar să opereze în următoarele localități în care au fost finalizate investiții:

Nr. crt.	Localitate	Contract	PVRTL	Lungime rețea canal (ml)	Lungime rețea apa (ml)	Hotarari Preluare
1	Bucovat	CL 07	1/ 27.03.2023	9,114.00	16,643.00	Predat prin Protocol de predare-primire nr. 8244 din 19.03.2024, fara Hotarare de preluare
2	Ghercesti	CL 04 CL 05	1/18.02.2026	9,037.00	1,873.00	In protocol de predare-primire UAT
3	Mischii	CL 04 CL 05	1/20.02.2026	13,865.00		In protocol de predare-primire UAT
4	Rast	CL 12 CL 14	17078/17.06.2025 3613/13.08.2025	7,816.00 20,153.00		In protocol de predare-primire UAT In protocol de predare-primire UAT
5	Cerat	CL 14 CL 12	108/23.12.2025 -	18,246.00 -	18,755.00 -	In protocol de predare-primire UAT -
6	Maglavit	CL 11 CL 12	1/25.02.2025 -	32,308.00 -	12,144.00 -	In protocol de predare-primire UAT -

Toate aceste investiții sunt în procedura de predare la UAT-uri și preluare în concesiune și trebuie asigurat personalul necesar pentru întreținere și operare, inclusiv sigilare contoare, preluare documente pentru contracte.

Anexăm documente referitoare la predarea bunurilor realizate către U.A.T.-uri, în vederea derulării formalităților de predare-preluare în concesiune.

Pentru alte localități există solicitări de la U.A.T.-urile membre ADI Oltenia, de a se preda sistemele de apă și canalizare realizate prin investiții proprii ale U.A.T.urilor, către Operatorul Regional Compania de Apă Oltenia, iar obligația Companiei este de a prelua treptat aceste sisteme, în mod etapizat, după verificarea îndeplinirii condițiilor, obținerea de autorizații, parcurgerea tuturor etapelor conform legislației aplicabile.

Anexăm solicitări transmise de U.A.T.-uri membre A.D.I.Oltenia, de preluare a sistemelor de apă și canalizare de către operatorul regional

Preluarea efectivă a activității se face după asigurarea tuturor condițiilor necesare, inclusiv personal de operare, preluarea se face etapizat, pe măsura integrării activităților respective, iar, conform contractului de delegare, Compania are obligația de a prelua în aria de operare toate U.A.T.urile membre ADI Oltenia.

În tabelul următor se prezintă situația localităților care se vor prelua în aria de operare în cursul anului 2026, etapizat, în perioada mai- noiembrie, necesarul de personal, respectiv câte 2 muncitori calificați pentru fiecare dintre aceste localități și totalul cheltuielilor de natură salarială.

Nr . crt	Localitate	Număr posturi muncitori calificați	Salariu de incad. nivel I, nov 2025	Total salarii lunar nivel nov 2025	Total salarii lunar cu indexare 6,5%	Număr de luni	Total salarii an 2026 cu indexare 6,5%	Valoarea lunară tichete de masa lunar, 35 lei/ zi	Valoarea an 2026 tichete de masa lunar, 35 lei/ zi
0	1	2	3	4=2*3	5=4*(1+6,5%)	6	7=5*6	8	9=6*8
1	Bucovăț	2	5.324	10.648	11.340	8	90.720	728	5.824
2	Ghercești	2	5.324	10.648	11.340	8	90.720	728	5.824
3	Mischii	2	5.324	10.648	11.340	8	90.720	728	5.824
4	Rast	2	5.324	10.648	11.340	8	90.720	728	5.824
5	Cerăt	2	5.324	10.648	11.340	8	90.720	728	5.824
6	Maglavit	2	5.324	10.648	11.340	8	90.720	728	5.824
7	Bulzești	2	5.324	10.648	11.340	7	79.380	728	5.096
8	Predești	2	5.324	10.648	11.340	7	79.380	728	5.096
9	Pielești	2	5.324	10.648	11.340	7	79.380	728	5.096
10	Goiești	2	5.324	10.648	11.340	6	68.040	728	4.368
11	Melinești	2	5.324	10.648	11.340	6	68.040	728	4.368
12	Brabova	2	5.324	10.648	11.340	6	68.040	728	4.368
13	Scăiești	2	5.324	10.648	11.340	5	56.700	728	3.640
14	Cernătești	2	5.324	10.648	11.340	5	56.700	728	3.640
15	Botoșești-Paia	2	5.324	10.648	11.340	5	56.700	728	3.640
16	Drănic	2	5.324	10.648	11.340	4	45.360	728	2.912
17	Afumați	2	5.324	10.648	11.340	4	45.360	728	2.912
18	Ciupercenii Noi	2	5.324	10.648	11.340	4	45.360	728	2.912
19	Teasc	2	5.324	10.648	11.340	3	34.020	728	2.184
20	Daneți	2	5.324	10.648	11.340	3	34.020	728	2.184
21	Bratovoiești	2	5.324	10.648	11.340	3	34.020	728	2.184
22	Coșoveni	2	5.324	10.648	11.340	2	22.680	728	1.456
23	Calopar	2	5.324	10.648	11.340	2	22.680	728	1.456
24	Țuglui	2	5.324	10.648	11.340	2	22.680	728	1.456
	Total	48		255.552	272.160		1.462.860	17.472	93.912

- Total cheltuieli cu salariile pentru anul 2026, pentru 48 salariați, indexat cu 6,5% pentru o perioadă între 2- 8 luni = **1.462.860** lei

Bonusuri, la nivelul anului 2025:

- Prime cu ocazia sărbătorilor de Crăciun, câte 500 lei brut /eveniment, din fondul de salarii: $48 \times 500 = 24.000$ lei
- Tichete cadou cu ocazia sărbătorilor de Paște și Crăciun, în limita 300 lei/ persoană/ eveniment, (art.76 alin.(4) lit. a, Codul Fiscal):
 $48 \times 300 = 14.400$ lei
- Tichete de masă = 93.912 lei
- Tichete de vacanță = $48 \times 800 = 38.400$ lei

Rezultă cheltuieli de natură salarială programate pentru anul 2026:

Calculul refăcut conținând aplicarea procentului de 6,5% pentru o perioadă de 8 luni , așa cum este întocmit și proiectul BVC 2026, este prezentat în tabelul următor:

Temei legal art. XXXVI	Nr. posturi	Cheltuieli cu salariile inclusiv indexarea 6,5%	Prime (Paste, Craciun)	TOTAL CHELT: SALARII	Vouchere cadou (Craciun, 8 Martie)	Tichete de masă	Tichete de vacanta
1	2	3	4	5=3+4	6	7	8
alin. (2)	1047 salariați la 31.12.2025	87.308.671 (din care valoare indexare 3.626.239 lei)	1.047.000	88.355.671	719.100	8.245.125	837.600
alin.(3)	40 posturi vacante la 31.12.2025	1.572.130	20.000	1.592.130	12.000	146.328	32.000
alin.(4)	48 posturi extindere activitate in 2026	1.462.860	24.000	1.486.860	14.400	93.912	38.400
TOTAL 1135 posturi		90.343.661	1.091.000	91.434.661	745.500	8.485.365	908.000

Cheltuieli cu salarii și prime

	91.434.661	
Vouchere cadou	745.500	
Tichete de masă	8.485.365	10.138.865
Tichete de vacanță	908.000	Total bonusuri

alin (2)	Valoare salarii fara indexare	83.682.432
	Valoare indexare	3.626.239
	Valoare salarii cu indexare	87.308.671

Total cheltuieli cu salariile : Salarii + prime = **91.434.661** lei

Bonusuri: Tichete de masă = 8.485.365 lei

Tichete de vacanță = 908.000 lei

Din cheltuieli sociale în limita maxim 5% din fondul de salarii:

- Vouchere cadou de Paște, Crăciun, 8 Martie, în limita 300 lei/ persoană/ eveniment = 748.800 lei
- Ajutoare materiale de naștere, deces, boli grave sau incurabile, conform CCM, cheltuieli cu cantina, abonament medical, cadouri de Crăciun pentru copiii salariaților

Total bonusuri = **12.297.409 lei**

Detaliere bonusuri prevăzute în CCM:

Denumire	Previzionat 2026- lei	An	Explicatii
Tichete de masă	8.485.365		35 lei/ zi salariat
Tichete de vacanță	908.000		800 lei/ salariat
Abonament sanatate	769.544		58 lei/ salariat/ luna
Tictete cadou	745.500		
Cheltuieli cu functionarea cantinei	378.000		31500 lei/luna
Cadouri Craciun pentru copiii salariatilor	125.000		maxim 300 lei/ copil
Ajutoare materiale (nastere, inmormantare, boli grave)	886.000		conform CCM
Total	12.297.409		

Indicatorii de sinteză pentru propunerile de mai sus sunt prezentați în tabelul următor:

Nr. crt.	INDICATOR	Aprobat BVC 2025	Preliminat 2025	Program 2026 cu 6,5%, ocupare posturi vacante și extindere activitate	% Program 2026/ Preliminat 2025
1	Venituri totale, din care:	300.185.000	304.415.298	329.250.000	108,16%
2	Venituri din subvenții/ transferuri	0	0	0	0
3	Cheltuieli totale, din care:	280.483.000	258.582.827	288.613.879	111,61%
	Cheltuieli cu redeventa*	60.966.183	60.966.183	68.407.934	112,21%
4	Cheltuieli de natură salarială (rd.86)	96.094.000	90.678.802	104.277.532	115,00%
5	Cheltuieli cu salariile (rd.87)	82.863.000	79.865.656	91.979.543	115,17%
6	Bonusuri, din care:	13.231.000	10.813.146	12.297.989	113,73%
	Tichete de masă	8.352.000	7.831.845	8.491.189	108,42%

	Cheltuieli sociale (ajutoare materiale, abonamente medicale, cheltuieli cu cantina, cadouri copii de Crăciun, etc.) si tichete de vacanta	4.879.000	2.981.301	3.806.800	127,69%
7	Rezultat brut	19.702.000	45.832.471	40.636.121	88,66%
8	Plăți restante	0	0	0	0
9	Creanțe restante	80.000.000	78.751.982	78.700.000	99,93%
10	Număr de personal la finele anului	1.087	1.047	1.135	108,40%
11	Număr mediu de personal	1.062	1.022	1.105	108,12%
12	Câștigul mediu brut lunar pe salariat determinat pe baza cheltuielilor de natură salarială	7.540	7.394	7.864	106,36%
13	Câștigul mediu brut lunar pe salariat determinat conform OG nr. 26/2013	7.157	7.151	7.577	105,96%
14	Productivitatea muncii	282.660	297.862	297.964	100,03%

Rezultatul brut programat mai mic cu circa 4,8 milioane decât cel al anului anterior se datorează creșterii cheltuielii cu redevența, cu 7,5 milioane lei, conform Strategiei privind redevența cuprinsă în Contractul de Delegare, strategie rezultată în urma întocmirii Planului de afaceri conform Ordin 230/2022 al A.N.R.S.C. , avizat de către A.N.R.S.C. cu Aviz nr. 12180/ 16.12.2024.

Redevența constituie sursă de alimentare a fondului pentru întreținere, înlocuire , dezvoltare , constituit conform OUG 198/ 2005.

IV. Concluzie:

Compania de Apă Oltenia SA îndeplinește condiția prevăzută de OUG nr. 89/ 2005 de a nu înregistra pierderi sau plăți restante la data de 31.12.2025, de asemenea nici nu prevede în anul 2026 pierderi sau plăți restante.

Calculul refăcut conținând aplicarea procentului de 6,5% pentru o perioadă de 8 luni , așa cum este întocmit și proiectul BVC 2026, este prezentat în tabelul următor:

Temei legal art. XXXVI	Nr. posturi	Cheltuieli cu salariile inclusiv indexarea 6,5%	Prime (Paste, Craciun)	TOTAL CHELT: SALARII	Vouchere cadou (Craciun, 8 Martie)	Tichete de masă	Tichete de vacanta
1	2	3	4	5=3+4	6	7	8
alin. (2)	1047 salariați la 31.12.2025	87.308.671 (din care valoare	1.047.000	88.355.671	719.100	8.245.125	837.600

		indexare 3.626.239 lei)					
alin.(3)	40 posturi vacante la 31.12.2025	1.572.130	20.000	1.592.130	12.000	146.328	32.000
alin.(4)	48 posturi extindere activitate in 2026	1.462.860	24.000	1.486.860	14.400	93.912	38.400
TOTAL 1135 posturi		90.343.661	1.091.000	91.434.661	745.500	8.485.365	908.000

Cheltuieli cu salarii și
prime

91.434.661

Vouchere cadou

745.500

Tichete de masă

8.485.365

Tichete de vacanță

908.000

10.138.865 Total bonusuri

Art. XXXVI alin (2):

Recalculare sumă aferentă creșterii cu 6,5% a cheltuielilor de natură salarială realizate în anul 2025, pentru 7 luni ale anului 2026:

90.678.802 lei (cheltuieli de natură salarială 2025) * 6,5%/12*7 luni (iunie- decembrie) = 3.438.238 lei

În temeiul art. XXXVI alin. 2, 3 și 4, din O.U.G. 89/ 2025, vă rugăm să analizați și să aprobați memorandumul înaintat, pentru o bună asigurare a personalului în vederea prestării unui serviciu de utilitate publică, alimentare cu apă și canalizare, respectiv:

În temeiul art. XXXVI alin. 2, 3 și 4, din O.U.G. 89/ 2025, vă rugăm să analizați și să aprobați memorandumul înaintat, pentru o bună asigurare a personalului în vederea prestării unui serviciu de utilitate publică, alimentare cu apă și canalizare, respectiv:

- În baza art.XXXVI, alin.(2): **Aprobarea indexării cheltuielilor de natură salarială față de nivelul realizat în anul 2025, cu sumele reprezentând creșteri ale acestora cu indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, respectiv 6,50%, aplicabil pentru o perioadă de 7 luni (începând cu 01.06.2026); Valoare indexare 3.438.238 lei**

- În baza art.XXXVI, alin.(3): **Aprobarea ocupării posturilor vacante existente la finele anului 2025, respectiv 40 de posturi vacante, cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială și a indexării acestora cu indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, respectiv de 6,5%, aplicabil începând cu 01.05.2026, pe măsura ocupării acestor locuri de muncă; 40 posturi vacante, total cheltuieli salarii 1.572.130lei, Total cheltuieli de natură salarială 1.728.458 lei**

- În baza art. XXXVI, alin.(4): **Aprobarea creșterii numărului de personal față de cel realizat în anul 2025 și cheltuielile de natură salarială aferente, în cazul dezvoltării activității, respectiv creșterea numărului de personal cu 48 salariați (muncitori calificați), necesari ca urmare a extinderii operării serviciilor de apă și canalizare în 24 de localități în județul Dolj, în perioada mai – noiembrie 2026, valoare cheltuieli salarii 1.462.860 lei, Total cheltuieli de natură salarială 1.633.572 lei**

XVIII Aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială aferente personalului existent la finele anului 2025 pentru Administrator Imobile și Piețe SRL

Operator economic: S.C. Administrator Imobile și Piețe S.R.L. Târgu Mureș.

Autoritatea publică tutelară: Municipiul Târgu Mureș;

Date de identificare: J 2004000801267 O.R.C. Mureș, CUI: RO16405213;

Sediul: Târgu Mureș, str. Cuza Vodă nr.89, județul Mureș.

Temei legal:

- OUG 109/2011;
- Art. XXXVI alin. (2) lit. a) din O.U.G. nr. 89/2025;
- Reglementările privind politica salarială și controlul cheltuielilor de personal la operatorii economici cu capital public;
- Legislația muncii.

Scopul: Stabilirea unei relații corecte între munca prestată de angajați și salariile oferite, precum și realizarea unui echilibru financiar al veniturilor angajaților în scopul creșterii performanțelor financiare ale societății;

Prevenirea situației de nivelare a salariilor unui număr însemnat de angajați pe diferite posturi cu salariul minim stabilit prin dispoziții legale. Asigurarea cerințelor de menținere a personalului calificat ca premiză a menținerii și creșterii performanțelor societății.

Criterii de fundamentare:

Creșterea salarială propusă se încadrează în condițiile prevăzute de art. XXXVI alin. (2) lit. a) din O.U.G. nr. 89/2025, având la bază indicatorii economico-financiar aprobați și pe necesitatea asigurării funcționării eficiente a societății.

- Propunerea vizează o creștere salarială cu suma de 172.478 lei, reprezentând indicele mediu de creștere a prețurilor de 6,5 %, preconizat de Comisia de Statistică pentru anul 2026, calculat pentru 6 luni, respectiv iulie – decembrie 2026;
- Creșterea are la bază performanțele economico-financiare ale societății;
- Societatea nu a primit și nu primește subvenții/transferuri de la bugetul local sau consolidat al statului.
- Sunt îndeplinite în totalitate condițiile prevăzute de art. XXXVI alin (2) lit. a) din O.U.G. 89/2025.

Situația actuală:

Societatea desfășoară servicii publice la nivelul municipiului Târgu Mureș, în baza unor contracte de concesiune și anume:

- Serviciul public de administrare a piețelor publice agroalimentare și de tip talcioc;
- Serviciul public de administrare a parcărilor publice cu plată;
- Serviciul public de ridicare a autovehiculelor parcate neregulamentar, abandonate sau fără stăpân de pe domeniul privat și public al statului și al UAT Municipiul Târgu Mureș.

Toate activitățile desfășurate de societate sunt activități strategice la nivelul municipiului, prin urmare importanța desfășurării în bune condiții a acestora este o cerință imperioasă pentru angajații, locuitorii și edilii municipiului.

Pentru perioada anului 2026 și 2027 societatea a demarat cu sprijinul Primăriei Târgu Mureș proiecte importante de modernizare a două piețe publice din oraș, și alte proiecte care vor schimba în totalitate

percepția locuitorilor cu privire la un nou concept, modern de desfășurare a activităților în centrele publice piețe argoalimentare și de tip talcioc, parcuri publice și ridicări auto.

Situația actuală a salarizării:

Politica salarială a societății a fost orientată spre respectarea cu strictețe a actelor normative care reglementează salariile la societățile comerciale cu capital public. Baza de plecare în stabilirea salariilor la angajații care deservește piețele publice a constituit-o un fond de salarii redus, care nu a putut fi mărit în timp datorită legislației specifice întreprinderilor publice. Odată cu preluarea serviciilor publice de administrare a parcurilor publice și a serviciului public de ridicări auto s-a reușit o oarecare îmbunătățire a condițiilor de salarizare ale angajaților la aceste două activități. La nivelul serviciului public de administrare a piețelor publice salariile nu au mai putut fi corelate, acestea fiind cu mult sub nivelul salariilor oferite în sistemul privat pentru activități și responsabilități similare, situația fiind următoarea:

Un număr de 15 salariați calificați sunt angajați cu salarii de bază brute între valoarea de 4 300 lei 4 500 lei;

14 muncitori necalificați cu un salariu de bază brut de 4 055 lei/lunar.

Din cele de mai sus rezultă faptul că, din totalul de 77 de angajați ai societății, aproape 40 % din aceștia au salariul apropiat de salariul minim.

În condițiile în care salariul minim brut pe economie va crește la 4 325 lei începând cu 01 iulie 2026 în jur de 30 % din angajați vor fi salariați la nivelul salariului minim pe economie, dintre aceștia 50% fiind muncitori calificați, unii dintre ei cu studii superioare.

Menționăm faptul că **nu se acordă nici un fel de sporuri**, cu excepția celui de lucru în zilele de sâmbătă și duminică și în zilele de sărbătoare stabilite prin hotărâre a Guvernului.

Drept urmare, există serioase dificultăți în angajarea de personal în aceste funcții, relevante și de neprezentarea la penultimul concurs organizat pentru o funcție executivă a niciunei persoane, iar la ultimul concurs, prezentarea unei singure persoane, cu toate că postul se încadra la personal TESA.

Situația salarizării personalului rezultă și mai evident din comparația între salariul brut mediu pe societate și salariul brut mediu pe ramura de activitate a societății: astfel dacă salariul mediu pe ramură în anul 2025 a fost **8 099 lei/lunar**, în societate salariul mediu brut a fost de **5 860 lei/lunar**, adică **72 %** din salariul mediu brut pe ramură. Datele sunt influențate de salariile compartimentelor parcuri publice cu plată și ridicări auto, unde s-a reușit acordarea unor salarii mai mari la înființare, în cazul ridicărilor auto prin memorandum. Luând în considerare doar angajații Serviciului Piețe, care include mai mult de **50 %** din numărul total al angajaților și care se pliază pe obiectul principal de activitate al societății, salariul mediu pe luna noiembrie 2025 a fost de **4 591 lei/angajat**, adică în proporție de **57 %** din salariul mediu brut pe ramură. În aceste condiții toți cei **39** de angajați ai Compartimentului Piețe, începând cu data de 01.07.2026, vor avea salariul mediu brut mai mare cu **266** lei decât salariul minim brut pe economie.

Analiza comparativă economico-financiară pentru perioada 2023 – 2025

Pentru a avea o vedere de ansamblu asupra evoluției situației economico-financiare a SC Administrator Imobile si Piete SRL Tg-Mures, in cele ce urmeaza va prezentam analiza economico- financiara pe perioada 2023 – 2025.

Scopul acestei analize economico-financiare este sustinerea Meorandumului prevazut de art. XXXVI alin. (2) lit. a) din O.U.G. nr. 89/2025.

In prima faza vom analiza comparativ situatiile financiare pe perioada 2023-2025.

Nr. crt	Elementul bilantier	2023	2024	2025
1	Active imobilizat	4,105,237	4,972,577	5,395,990

2	Actinecirculante	6,547,207	8,017,298	10,444,776
3	Cheltuieli in avans	3,854	3,001	6,903
4	Total active	10,656,298	12,992,876	15,847,669
5	Datorii totale	1,278,619	1,361,621	1,873,538
6	Venituri in avans	95,578	47,519	47,519
7	Capital propriu	1,000	1,000	1,000
8	Rezerve	6,289,562	7,599,098	9,436,012
9	Rezultatul exercitiului	2,619,072	3,673,828	4,054,664

Din prezentarea datelor bilantiere ale tabelului comparativ reiese trendul ascendent al tuturor elementelor bilantiere.

În ceea ce urmeaza vom prezenta evolutia unor indicatori economico – financiari, in perioada 2023 – 2025.

Nr. Crt	Denumire indicator	an 2023	an 2024	an 2025
1	Rentabilitatea capitalului propriu	27,93%	31,59%	29,15%
2	Rentabilitatea capitalului angajat	34,05%	37,79%	34,84%
3	Rentabilitatea activelor	23,14%	28,28%	25,75%
4	Marja de profit	17,69%	22,72%	22,65%
5	Rata lichidității curente	5,12%	5,89%	5,57%
6	Lichiditate imediata	5,09%	5,85%	5,56%
7	Rata capacității de plata	4,60%	5,57%	4,98%
8	Rata autonomiei financiare	112,19%	120,97%	114,40%
9	Gradul de indatorare	14,59%	13,23%	14,87%
10	Rata solvabilității generale	685,57%	755,86%	672,61%
11	Gradul de autofinantare	77,11%	81,30%	82,79%
12	Levierul financiar	0,15%	0,13%	0,15%
13	Viteza de rotatie a activelor	1,28%	1,22%	1,10%
14	Viteza de rotatie a creantelor	8,22	8,08	15,43

Urmatoarea analiză este asupra evoluției veniturilor și cheltuielilor societății în perioada 2023 – 2025.

Nr.crt.	Indicator	Anul 2023	Anul 2024	Anul 2025
1	Cifra de afaceri	14,489,390	15,821,513	17,417,229
2	Venituri financiare	188,643	187,549	290,628
3	Alte venituri	126,103	161,468	194,057
4	Cheltuieli de exploatare	11,767,676	11,907,504	13,198,794
5	Cheltuieli financiare	3,000	3,000	3,000
6	Profit/Pierdere	3,033,460	4,260,026	4,700,120
7	Impozite profit	414,388	586,198	645,456
8	Profit net	2,619,072	3,673,828	4,054,664

Analiza indicatorilor prezentati in tabelele anterioare confirmă trendul ascendent.

Indicatori economico-financiari:

mii lei				
Indicator	Aprobat 2025	Preliminat/realizat 2025	Program 2026	% program 2026/preli. realiz. 2025
Venituri totale	17.686	17.906	19.924	111
Venituri din suventii/transfe- ruri	0	0	0	0
Cheltuieli totale din care:	14.339	13.206	15.580	118
Cheltuieli de natura salariala	6.147	5.307	6.512	123
Cheltuieli cu salariile	5.343	4.580	5.621	123
Bonusurile	804	727	877	121
Rezultat brut	3.347	4.700	4.344	92
Plati restante	0	0	0	0
Creante restante	400	1.068	350	33
Nr. personal la finele anului	81	77	77	104
Nr. mediu de personal	77	73	80	110
Castigul mediu brut /salarat det. pe baza ch de nat salariala	6.653	6.058	6.743	111
Castigul mediu brut /salariat det. cf. OG 26/2013	3.255	5.860	6.769	116
Productivitatea muncii	228	241	247	102

Sinteza privind influențele asupra cerșterii salariale propuse:

- **Influențe aferente art. XXXVI alin. (1):**
Nu sunt prevăzute alte mecanisme de creștere salarială în cursul anului 2026 pentru drepturi reprezentând salarii aflate în plată la data de 31decembrie 2025;
- **Influențe aferente art. XXXVI alin. (2) lit. a):**
172.478 lei
- **Alte influențe salariale/ mențineri în plată;**
Creștere salarială datorită creșterii salariului minim brut în plată 25.134 lei.
Valoarea tichetelor de masă este menținută la cea din luna decembrie 2025;
Sunt menținute în plată nivelul premiilor, primelor, bonusurilor, bonificațiilor și alte drepturi de natură salarială din anul 2025.

Fundamentare economică:

Prin administrarea judicioasă a resurselor și cheltuielilor de către societate, au fost obținute următoarele rezultate:

2023

Profit brut 3 033 459 lei

2024

4 260 026 lei

Profit net 2 619 071 lei

3 673 828 lei

2025

Profit brut 4 696 293 lei (situații nedefinitive)

Profit net estimat 3 944 985 lei

Practic, în doi ani s-a realizat un profit cu 50 % mai mare.

În baza contractelor încheiate au fost achitate către Primăria Târgu Mureș următoarele sume de bani:

2023

Redevență 3 590 465 lei

Dividente 1 309 535 lei

2024

3 782 986 lei

1 836 914 lei

2025

Redevență 3 994 471 lei

Dividende (estimat) 1 972 492 lei

Din cele de mai sus, rezultă faptul că, în ultimii trei ani societatea a calculat, a virat și urmează să vireze parțial către Primăria Târgu Mureș suma totală de aproape **16 500 000 lei**, din care peste **11 300 000 lei** sub formă de redevență și peste **5 100 000 lei sub formă de dividende, în condițiile în care nu a beneficiat de nici un fel de subvenție sau altă formă de ajutor de la bugetul local sau bugetul consolidat al statului.**

Ca o consecință a activităților desfășurate de angajații societății, cifra de afaceri a crescut anual constant, după cum reiese din datele de mai jos, previziunile pentru anul 2026 fiind de creștere atât a cifrei de afaceri, cât și a profitului societății.

Cifra de afaceri

2023
14 489 390 lei

2024
15 821 513 lei

2025
17 416 610 lei

Au fost realizați, în ultimii **10 ani**, în totalitate indicatorii de performanță aprobați prin bugetele de venituri și cheltuieli, precum și cei stabiliți de Adunarea Generală a Asociaților.

Societatea nu înregistrează arierate, iar echilibrul financiar a fost menținut.

Valoarea majorării solicitate prin prezentul memorandum este de 172.478 lei, rezultată prin aplicarea indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, respectiv 6,5 %, asupra bazei eligibile aferente personalului existent.

Baza de calcul aferentă art. XXXVI alin. (2) este reprezentată de cheltuielile cu salariile realizate în anul 2025 pentru personalul existent la finele anului 2025, în cuantum de 5.307.000 lei. Aplicând indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, de 6,5 % pentru perioada iulie-decembrie 2026, respectiv 6 luni, ulterioară aprobării memorandumului, rezultă o majorare în sumă de 172.478. lei, conform formulei : $5.307.000/12 \times 6 \text{ luni} \times 6,5 \% = 172.478 \text{ lei}$.

Bonusurile și celelalte drepturi salariale similare se tratează distinct, în conformitate cu art. XXXVI alin. 1, iar suma solicitată prin prezentul memorandum în temeiul alin. (2) privește exclusiv cheltuielile salariale eligibile indexate cu IPC.

Majorarea cheltuielilor de natură salarială solicitată prin prezentul memorandum, în sumă de 172.478 lei, este acoperită integral din veniturile proprii estimate pentru anul 2026, în condițiile menținerii unui rezultat brut pozitiv de 4.515 mii lei și fără generarea de plăți restante.

Impactul bugetar al majorării salariale propuse:

- Se realizează în limita cheltuielilor de personal aprobate;
- Nu generează pierderi financiare și nu afectează sustenabilitatea activităților desfășurate;

- Este corelată cu productivitatea muncii și cu volumul de activitate.

Necesitatea și oportunitatea creșterii salariale

- Alinierea nivelului de remunerare la complexitatea și volumul de activitate al angajaților;
- Retenția personalului de înaltă calificare;
- Creșterea performanței organizaționale;
- Asigurarea continuității proiectelor;
- Sporirea contribuției la îndeplinirea obiectivelor stabilite prin contractul de mandat și prin strategiile aprobate de autoritatea tutelară.

Conformitatea cu prevederile OUG 89/2025

Programul de creștere salarială:

- respectă condițiile și plafoanele prevăzute art. XXXVI alin. (2) lit.a) din OUG 89/2025;
- este fundamentată pe performanța economică a societății;
- **S.C Administrator Imobile și Piețe S.R.L Târgu Mureș se încadrează în ipoteza prevăzută de art. XXXVI alin. (2) lit. a) din O.U.G. nr. 89/2025, întrucât nu a înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31.12.2026 și nu prevede în anul 2026 pierderi și plăți restante.**

Concluzii:

- **S.C. Administrator Imobile și Piețe SRL Târgu Mureș are surse proprii de finanțare a creșterii cheltuielilor de natură salarială.**

Propuneri:

Se solicită inițierea de către Ministerul Dezvoltării, Lucreărilor Publice și Administrației a memorandumului privind aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială aferente personalului existent la finele anului 2025, în temeiul art. XXXVI alin. (2) lit. a) din O.U.G. nr. 89/2025, în sumă de 172.478 lei, începând cu luna următoare aprobării memorandumului de către Guvernul României.

XIX Aprobarea creșterii numărului de personal și a cheltuielilor de natură salarială aferente noilor posturi pentru AQUACEPTURA

1. PREZENTAREA OPERATORULUI ECONOMIC

S.C. AQUACEPTURA S.R.L. s-a înființat, în baza H.C.L. nr. 24/27.03.2023 și este o societate cu răspundere limitată, de interes local, în subordinea Consiliului Local al comunei Ceptura, pentru prestarea serviciului de alimentare cu apă și canalizare, pe întreaga rază teritorială a Comunei Ceptura, județul Prahova în baza contractului de delegare a gestiunii a serviciului public de alimenatre cu apă și canalizare al Comunei Ceptura nr. 4213/08.05.2024 încheiat cu UAT comuna Ceptura;

În ultimii ani, mediul economic național a fost caracterizat de o creștere continuă a ratei inflației, care a avut un impact direct asupra costului vieții, al bunurilor de consum și al serviciilor esențiale. Această evoluție a condus la o scădere semnificativă a puterii de cumpărare a populației, inclusiv a angajaților din cadrul societății noastre.

2. CONTEXTUL ȘI NECESITATEA DEZVOLTĂRII ACTIVITĂȚII

În contextul creșterii necesităților comunității locale privind asigurarea serviciilor publice de salubritate și întreținere a domeniului public, precum și al obligațiilor legale care revin autorităților

administrației publice locale în domeniul serviciilor comunitare de utilități publice, s-a impus dezvoltarea activității societății S.C. AQUACEPTURA S.R.L.

Prin Hotărârea Adunării Generale a Asociaților nr. 8/23.04.2026 s-a aprobat extinderea activității societății prin organizarea și prestarea următoarelor activități specifice serviciului de salubritate:

- măturatul, spălatul, stropirea și întreținerea căilor publice și a spațiilor conexe;
- curățarea și transportul zăpezii de pe căile publice și menținerea în funcțiune a acestora pe timp de polei sau îngheț;
- activități de dezinsecție, dezinsecție și deratizare.

Implementarea acestor activități reprezintă o necesitate obiectivă determinată de:

- creșterea standardelor privind serviciile publice locale;
- necesitatea asigurării continuității și operativității serviciilor de salubritate;
- educarea costurilor generate de externalizarea serviciilor;
- protejarea sănătății populației și a mediului;
- îmbunătățirea condițiilor de igienă și siguranță publică la nivelul comunei.

3. FUNDAMENTAREA JURIDICĂ A SOLICITĂRII

Solicitarea este formulată în temeiul art. XXXVI alin. (4) din O.U.G. nr. 89/2025, potrivit căruia operatorii economici care aplică prevederile O.G. nr. 26/2013 pot crește numărul de personal și cheltuielile de natură salarială aferente numai în cazul dezvoltării activității, cu aprobarea Guvernului, pe baza unei analize temeinic justificate.

S.C. AQUACEPTURA S.R.L. se încadrează în ipoteza prevăzută la art. XXXVI alin. (4) lit. b), întrucât:

- la data de 31.12.2025 societatea înregistrează pierdere contabilă;
- societatea nu înregistrează plăți restante;
- pentru anul 2026 nu sunt prevăzute plăți restante;
- creșterea cheltuielilor salariale este susținută prin creșterea veniturilor din exploatare
- generate de activitatea nouă.

Conform alin. (7) al aceluiași articol, memorandumurile privind operatorii economici aflați sub autoritatea administrației publice locale sunt inițiate de Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației, ca urmare a solicitării justificate a autorității publice tutelare.

4. SITUAȚIA ECONOMICĂ – FINANCIARĂ

Societatea se încadrează în ipoteza prevăzută de art. XXXVI alin. (4) lit. b), întrucât la 31.12.2025 a înregistrat pierdere, fără plăți restante, obligațiile către furnizori reprezentând exclusiv datorii curente în cuantum de 357.773 lei, aferente activității de exploatare, neajunse la scadență.

Redăm mai jos o serie de indicatori realizați de S.C. AQUACEPTURA S.R.L. în intervalul 2024-2025, sunt date raportate și în situațiile financiare depuse, întrucât ne încadrăm în art.XXXVI alin.(4) lit.b):

Indicatori	U.M.	31.12.2024	31.12.2025 – date preliminare
Cifra de afaceri	lei	1.096.759	1.882.354
Venituri totale	lei	1.097.992	1.901.078
Cheltuieli totale	lei	1.088.253	2.144.981
Profitul sau pierderea brut(a)	lei	10.215	-243.891
Cheltuieli cu impozitul pe profit	lei	1.701	0
Profit net	lei	8.514	0
Capital social	lei	500.000	500.000

Pierderile înregistrate în anul 2025 au caracter temporar și sunt determinate de etapa de dezvoltare a operatorului economic, de investițiile realizate și de creșterea costurilor operaționale în contextul inflaționist actual.

Totodată, societatea:

4.1 A aprobat măsuri de redresare și eficientizare economică, după cum urmează:

- ✓ Prin H.C.L nr.22/29.01.2026 a fost majorat prețul la apă potabilă/taxa canalizare, principala cauză a pierderii contabile a anului 2025, (de la 7,11 lei mc fără t.v.a la 8,01 lei /mc fără t.v.a, preț apă potabilă, respectiv de la 7,03 lei mc fără t.v.a la 7,92 lei mc fără t.v.a, la canalizare)
- ✓ Menținerea în plată a cheltuielilor de natură salarială la nivelul lunii decembrie 2025 pentru compartimentul apă și canalizare existenți în plată la data de 31.12.2025.
- ✓ Dezvoltare de activitate – activități conexe serviciului de salubritate și suplimentarea numărului de personal cu 8 persoane față de 9 - angajați așa cum apare în situațiile financiare ale anului 2025,
- ✓ Realizarea unui management al activelor în așa fel încât să fie diminuate avariile în sistemul de alimentare cu apă al comunei Ceptura,
- ✓ Creșterea gradului de încasare a creanțelor prin notificarea debitorilor și aplicarea măsurilor legale;
- ✓ Reducerea pierderilor de apă prin intervenții operative și identificarea zonelor cu deficiențe;
- ✓ Monitorizarea consumurilor și optimizarea exploatării rețelei de distribuție;

4.2 estimează revenirea pe rezultat pozitiv în anul 2026.

5. JUSTIFICAREA CREȘTERII NUMĂRULUI DE PERSONAL

Ca urmare a delegării noilor activități începând cu semestrul II al anului 2026, societatea estimează venituri suplimentare din exploatare în cuantum de 920.000 lei pentru perioada iulie–decembrie 2026.

Estimarea veniturilor suplimentare din exploatare, în cuantum de 920.000 lei pentru perioada iulie–decembrie 2026, a fost fundamentată în raport cu necesarul de lucrări stabilit la nivelul UAT Comuna Ceptura pentru noile activități delegate.

Separat, prin HCL nr. 35/29.04.2026 a fost aprobat un aport la capital în valoare de 400.000 lei, care susține consolidarea capacității operaționale și financiare a societății, fără a fi inclus în categoria veniturilor din exploatare.

Veniturile estimate provin din delegarea și prestarea activităților conexe serviciului de salubritate, respectiv:

- măturat și întreținere căi publice;
- deszăpezire și combatere polei;
- activități de dezinsecție, dezinsecție și deratizare;
- servicii conexe de întreținere a domeniului public.

Creșterea numărului de personal este corelată cu dezvoltarea activității și cu creșterea veniturilor din exploatare, fără afectarea indicatorilor de productivitate ai societății.

Informații privind realizarea indicatorilor aferenți măsurilor de creștere a eficienței economice:

INDICATORI	APROBAT BVC 2025 -LEI-	REALIZAT an 2025 -LEI-	PROGRAMAT an 2026 -LEI-	Diferențe programat an 2026 – realizat an 2025 -LEI-	PROGRAMAT an2026/REALIZAT an 2025 %
Venituri totale, din care	1.860.750	1.901.114	3.086.218	1.185.104	160.40 %

Venituri din subvenții/transferuri	0	0	0	-	0%
Cheltuieli totale, din care	1.849.280	2.145.005	3.052.440	907.435	142,28 %
Cheltuieli de natura salariala	682.500	670.916	986.216	315.300	146,99 %
Cheltuieli cu salariile	676.800	665.216	978.116	312.900	147,03%
Bonusuri	5.700	5.700	8.100	2.400	142,10 %
Rezultatul brut	11.470	-243.891	33.778		-
Plati restante	0	0	0	-	-
Creante restante	0	54.554	50.000	-	-
Numarul de personal la finele anului	9	9	17		
Numarul mediu de personal	9	9	13		
Castigul mediu brut lunar pe salariat determinat pe baza cheltuielilor de natura salariala	6319	6.159	7278,92		
Castigul mediu brut lunar pe salariat determinat conform OG nr. 26/2013	6.319	6.159	7.278,92		
Productivitatea muncii	206.694	211.234	205,48		

Cheltuielile de natură salarială aferente celor 8 posturi nou-înființate sunt estimate la suma de 315.300 lei pentru aceeași perioadă.

Impactul bugetar aferent celor 8 posturi noi pentru perioada iulie–decembrie 2026 este de 315.300 lei, din care:

- cheltuieli cu salariile de bază: 312.900 lei;
 - ✓ 7 posturi × 6.350 lei × 6 luni = 266.700 lei;
 - ✓ 1 post × 7.700 lei × 6 luni = 46.200 lei;
- bonusuri și alte drepturi salariale: 8 posturi × 300 lei = 2.400 lei

TOTAL = 315.300 LEI

Raportul dintre veniturile suplimentare estimate și cheltuielile salariale aferente este favorabil, activitatea nouă generând venituri semnificativ superioare impactului salarial.

Pentru anul 2026 sunt programați următorii indicatori:

- venituri totale: 3.086.218 lei;
- cheltuieli totale: 3.052.440 lei;
- rezultat brut estimat: profit 33.778 lei;
- fără plăți restante.

Societatea estimează menținerea echilibrului financiar și îmbunătățirea eficienței economice prin:

- creșterea gradului de utilizare a resurselor;

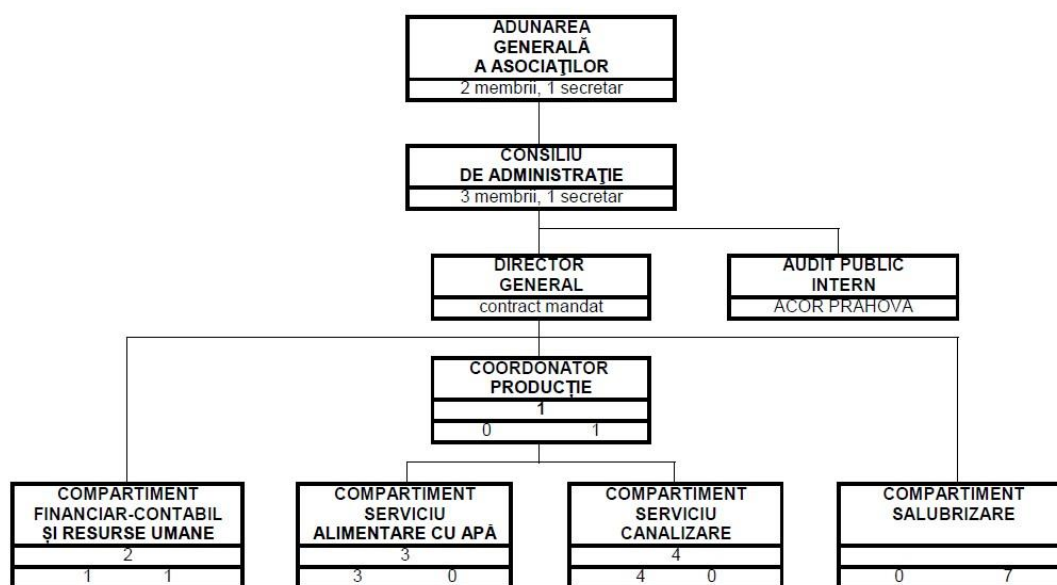
- dezvoltarea activităților generatoare de venit;
- optimizarea costurilor operaționale;
- creșterea productivității muncii.

În vederea desfășurării noilor activități aprobate, este necesară suplimentarea organigramei societății cu 8 posturi, după cum urmează:

Nr. Crt.	FUNCȚIA EXACTĂ	COMPARTIMENT	SALARIU DE BAZĂ (LEI)	BONUSURI (LEI)	LUNA ESTIMATĂ A OCUPĂRII	NR. LUNI ȘI IMPACT POST
1.	Buldoexcavatorist	Salubritate	6.350	300	Iulie 2026	6
2.	Electrician	Salubritate	6.350	300	Iulie 2026	6
3.	Alpinist	Salubritate	6.350	300	Iulie 2026	6
4.	Lucrător salubritate stradală/măturător	Salubritate	6.350	300	Iulie 2026	6
5.	Lucrător salubritate stradală/măturător	Salubritate	6.350	300	Iulie 2026	6
6.	Lucrător salubritate stradală/măturător	Salubritate	6.350	300	Iulie 2026	6
7.	Operator dezinsecție și deratizare	Salubritate	6.350	300	Iulie 2026	6
8.	Contabil	Salubritate	7.700	300	Iulie 2026	6

Cele 8 posturi pentru care se solicită aprobarea nu reprezintă posturi vacante existente la data de 31.12.2025, ci posturi nou-înființate, necesare exclusiv desfășurării activităților nou delegate începând cu semestrul II al anului 2026. În urma suplimentării organigramei actuale cu 8 posturi noi, aceasta va fi actualizata astfel:

ORGANIGRAMA S.C. AQUACEPTURA S.R.L.



TOTAL POSTURI: 17
9 OCUPATE
8 NOU ÎNFIINȚATE

Concluzii:

Față de cele prezentate în cuprinsul memorandumului, rezultă că solicitarea formulată pentru operatorul economic **SC AQUACEPTURA** privește exclusiv:

1. aprobarea creșterii numărului de personal al S.C. AQUACEPTURA S.R.L. cu 8 posturi noi în anul 2026, ca urmare a dezvoltării activității;
2. aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială aferente noilor posturi cu suma de 315.300 lei față de nivelul realizat la data de 31.12.2025;
3. aprobarea ocupării celor 8 posturi nou înființate în cadrul organigramei societății.

Solicitarea respectă condițiile prevăzute de art. XXXVI alin. (4) lit. b) din O.U.G. nr. 89/2025, întrucât majorarea numărului de personal este determinată exclusiv de dezvoltarea activității operatorului economic și este susținută prin creșterea veniturilor din exploatare, fără generarea de plăți restante.

XX Aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor și ocuparea posturilor vacante pentru Compania de Apa Arieș

I. ASPECTE GENERALE

COMPANIA DE APĂ ARIEȘ S.A., înființată în anul 2007, este Operatorul Regional din Regiunea Turda – Câmpia Turzii, județul Cluj. Principalul domeniu de activitate al operatorului este tratarea-furnizarea apei potabile, respectiv colectarea-epurarea apei uzate din două municipii, Turda și Câmpia Turzii și 12 comune: Mihai Viteazu, Viișoara, Săndulești, Luna, Tritenii de Jos, Petreștii de Jos, Ploscoș, Ciurila, Călărași, Aiton, Tureni și Moldovenești. Totalul populației din aria de operare este de aproximativ 100.000 locuitori. Compania de Apă ARIEȘ furnizează apă potabilă către circa 25.000 de clienți.

Prezentarea sistemelor operate de către Compania de Apa ARIES:
Sistemul de alimentare cu apă

Numarul statiilor de tratare a apei operate (nu se includ statiile de tratare care constau doar in dezinfectie cu clor)	nr.	6
Numărul statiilor de tratare a apei operate conforme cu cerintele Directivelor UE (nu se includ statiile de tratare care constau doar in dezinfectie cu clor)	nr.	6
Numarul statiilor de tratare care constau doar in dezinfectie cu clor/clorinare	nr.	6
Numarul total al statiilor de pompare	nr.	24
Lungimea aductiunilor și a rețelilor de transport	km	148.6
Lungimea intregii retele de distributie	km	415.98
Lungimea totala a rețelilor de apa	km	564.6

Sistemul de canalizare

Numarul statiilor de epurare a apelor uzate operate, din care:	nr.	4
Cu o capacitate de peste 10.000 l.e.	nr.	1
Cu o capacitate sub 2.000 l.e.	nr.	3
Numarul statiilor de epurare care respecta cerintele de calitate a apei deversate in emisar, din care:	nr.	4
Cu o capacitate de peste 10.000 l.e.	nr.	1
Cu o capacitate sub 2.000 l.e.	nr.	3
Numarul total al statiilor de pompare ape uzate	nr.	53
Lungimea retelei de canalizare in sistem unitar	km	151
Lungimea retelei de canalizare ape uzate menajere	km	124
Lungimea retelei de canalizare apa meteorica	km	14
Lungimea totala a retelor de canalizare	km	290

Compania de Apa Aries S.A. își desfășoară activitatea în temeiul unor reglementări speciale respectiv Legea societăților nr. 31/1990 cu modificările și completările ulterioare, Legea nr. 51/2006 a serviciilor comunitare de utilități publice, Legea nr. 241/2006 a serviciului de alimentare cu apă și de canalizare, H.G. nr. 855/2008 etc., acte normative emise în concordanță cu Regulamentul (UE) 1303/2013, care stabilesc cadrul legislativ general pentru îndeplinirea condițiilor și regulilor necesare accesării fondurilor nerambursabile și implementării proiectelor aferente.

Compania de Apa Aries a implementat următoarele proiecte cu finanțare europeană:

- în perioada 2008 – 2013 (durata de realizare a investiției), proiectul „Extinderea și reabilitarea sistemelor de apă și apă uzată din regiunea Turda – Câmpia Turzii“, un proiect regional de reabilitare și extindere a sistemelor de alimentare cu apă și tratare a apei uzate, co-finanțat prin Fondul de Coeziune al Uniunii Europene în cadrul Programului Operațional Sectorial MEDIU.

Valoarea totală a investiției a fost de 213.920.013,97 Lei, finanțarea fiind asigurată astfel: Uniunea Europeana prin fondul de coeziune 79,7%, Guvernul României 12,3%, Compania de Apă Arieș 6%, autoritățile locale 2%.

Obiectivul principal al proiectului a fost îmbunătățirea sistemului de alimentare cu apă, inclusiv a stației de tratare a apei potabile, sistemului de apă uzată, inclusiv a stației de epurare a apelor uzate, precum și îmbunătățirea calității serviciilor oferite de către Compania de Apă Arieș, ținând cont de cerințele naționale și europene pentru sectorul de apă și apă uzată.

Prin implementarea acestui proiect, Compania de Apă Arieș a crescut cu 45% gradul de conectare la rețeaua de canalizare și cu 17% gradul de conectare la rețeaua de alimentare cu apă potabilă.

În urma implementării acestui proiect, în municipiile Turda, Câmpia Turzii și comunele arondate, s-a realizat extinderea rețelelor de distribuție a apei potabile cu 9,568 km și a rețelelor de apă uzată cu 60,121 km, reabilitarea a 77,157 km de rețele de distribuție a apei potabile și 27,236 km rețele de apă uzată, reabilitarea stației de tratare Câmpia Turzii, reabilitarea stației de epurare Câmpia

Turzii, reabilitarea surselor de apă subterane pentru Turda și de suprafață pentru Câmpia Turzii, reabilitarea stațiilor de pompare pentru rețelele de apă și apă uzată, reabilitarea rezervoarelor și a stațiilor de clorinare, implementarea unui sistem SCADA, sistem informatic GIS, sistem de modelare hidraulică pentru rețelele de apă și apă uzată, debitmetrie zonală, achiziția vehiculelor operaționale.

- Compania de Apă Arieș S.A. implementează „Proiectul Regional de dezvoltare a infrastructurii de apă și apă uzată din regiunea Turda-Câmpia Turzii, în perioada 2014-2020” etapa a I-a, cod SMIS 2014+118679, cofinanțat prin Programul Operațional Infrastructură Mare 2014-2020, continuat cu „Proiectul Regional de dezvoltare a infrastructurii de apă și apă uzată din regiunea Turda-Câmpia Turzii, în perioada 2014-2020 -etapa a II-a”, cod SMIS 2021-321839, cofinanțat prin Programul Dezvoltare Durabilă 2021-2027, contract semnat în data de 08.07.2024.

- valoarea contractului de finanțare cofinanțat prin POIM, conform actului adițional nr. 8/17.04.2025: 475.521.787,94 lei, din care 336.744.300,63 lei contribuția Uniunii Europene.
- valoarea contractului de finanțare cofinanțat prin PDD, conform actului adițional nr. 1/24.03.2025: 457.486.351,69 lei, din care 287.036.060,22 lei contribuția Uniunii Europene.

Obiectivul general al proiectului îl reprezintă îmbunătățirea infrastructurii de apă și canalizare în localitățile din județul Cluj, regiunea Turda-Câmpia Turzii, incluse în proiect, în vederea îndeplinirii obligațiilor stabilite prin Tratatul de Aderare și Directivele Europene relevante.

Compania de Apa Aries S.A. aplică prevederile Ordonanței Guvernului nr. 26/2013 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, aprobată cu completări prin Legea nr. 47/2014, cu modificările și completările ulterioare.

II. Situatia financiara a Companiei de Apa Aries S.A.

In domeniul financiar si economic se urmaresc și aplică cu prioritate urmatoarele obiective:

- gestionarea eficientă a fluxurilor de numerar, a clienților și furnizorilor;
- gestionarea eficientă a fondurilor nerambursabile și rambursabile pentru finanțarea investițiilor;
- respectarea termenelor și a prevederilor legale privind elaborarea și depunerea situațiilor financiare, a declarațiilor și a rapoartelor;
- plata la termen a obligațiilor fata de bugetul de stat, bugetul local, bugetul asigurarilor sociale de stat, fata de Banci, furnizori si salariați;
- îmbunătățirea procedurilor de colectare a creanțelor care sa se adreseze consumatorilor cu vointa redusa de plata;
- analiza veniturilor, a costurilor și a rezultatului final.

COMPANIA DE APA ARIES S.A. nu a primit si nu primește subvenții sau alocări financiare pentru activitatea curentă operațională care să fie asigurate de la bugetul de stat al României sau de la bugetul autorităților publice locale.

Asigurarea fondurilor pentru cheltuielile de exploatare, inclusiv pentru cele de natura salariala este asigurata exclusiv din sursele proprii ale companiei.

- La data de 31.12.2025 nu a înregistrat pierderi și plăți restante;
- Numarul de posturi aprobate în anul 2025 pentru posturile cu contracte individuale de munca este de 335(organigrama/stat de funcții);
- Numarul de posturi ocupate la data de 31.12.2025 este de 303(inclusiv postul de Director financiar);
- Numarul de posturi vacante la data de 31.12.2025 este de 32;
- Pentru anul 2026 societatea nu prevede pierderi și plăți restante.

III. Fundamentarea majorarii cheltuielilor salariale:

✓ Pentru creșterea cu indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, analiza porneste de la suma realizata la data de 31 Decembrie 2025 (cheltuieli cu salariile/sporurile/alte bonificatii care au legatura cu salariul de baza, dupa caz) la care a fost aplicata majorarea cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, respectiv de 6.5%, aplicabil pe o perioada de 7 luni (incepand cu data de 01.06.2026), in suma de 826.297lei reprezentand majorarea cheltuielilor cu salariile aferente personalului existent la 31.12.2025, în limita indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, in corelatie cu respectarea conditiilor prevazute la art. XXXVI alin.(2) din OUG nr.89/2025.

Calculul indexarii cu indicele de crestere de 6,5% aplicat la cheltuielile cu salariile realizate la 2025 astfel: $21.792.461/12*7*6.5\% = 826,297\text{lei}$

Fundamentare privind compunerea bazei eligibil:

Cheltuiala cu salariile realizate la data de 31.12.2025, din care	23,453,317
Salarii de baza	19,623,026
Sporuri aferente salariului de bază	2,169,435
Alte bonificații eligibile	0
Elemente excluse din indexare(prime conform CCM)	1,660,856
Baza eligibilă finală;	21,792,461
Număr luni;	7
Procent aplicat;	6.50%
Suma solicitată.	826,297

Justificarea solicitarii:

În contextul creșterii costului vieții și al presiunii inflaționiste, plafonarea salariilor prin măsuri precum OUG nr. 89/2025 limitează creșterea veniturilor populației, ceea ce conduce la scăderea puterii de cumpărare și la reducerea consumului, cu efecte asupra nivelului de trai și stabilității economice.

Implementarea acestei masuri de majorare salariala este necesara pentru asigurarea personalului adecvat.

Recrutarea și menținerea personalului, în special a celui calificat, reprezintă o dificultate majoră, în contextul limitărilor salariale impuse prin reglementările de tip „OUG trenuleț”. Stabilitatea echipei, experiența acumulată și colaborarea eficientă între compartimente au un rol important în asigurarea continuității activității și în îmbunătățirea calității serviciilor oferite.

Aproximativ o treime din angajați sunt remunerați foarte aproape de nivelul salariului minim pe economie, ceea ce reduce competitivitatea pe piața muncii.

Procesul de digitalizare aduce, la rândul său, presiuni suplimentare, fiind necesară atragerea de specialiști în SCADA, modelare și IT – categorii profesionale dificil de recrutat, mai ales în condițiile nivelului salarial actual.

Pentru prevenirea fluctuațiilor de personal și pierderea competențelor tehnice critice (instalatori rețele apa-canal, operatori stații tratare, ingineri, electricieni, mecanici), este necesară ajustarea salariilor.

Prin urmare, resursa umană reprezintă un factor esențial în obținerea rezultatelor pozitive și în realizarea obiectivelor strategice ale companiei, prin urmare o parte din aceste rezultate trebuie redistribuite echitabil și către resursa umană care asigură funcționarea infrastructurii critice.

IV. Fundamentarea pentru ocuparea posturilor vacante existente la sfarsitul anului 2025, precum si a cheltuielilor de natura salariala aferente acestora cu suma de 1,928,139lei.

✓ alin (3): În anul 2026, operatorii economici care aplică prevederile Ordonanței Guvernului nr. 26/2013, aprobată cu completări prin Legea nr. 47/2014, cu modificările și completările ulterioare, pot ocupa posturile vacante existente la finele anului 2025, conform procedurilor existente la nivelul acestora, cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială, după aprobarea de către Guvern prin memorandum, pe baza unei analize temeinic justificate.

La data de 31.12.2025 conform organigramei societatii si a statului de functii figureaza un numar de 32 posturi vacante, dintre care majoritatea posturilor reprezinta resursa umana esentiala pentru operarea sistemelor, pentru asigurarea continuitatii serviciului, monitorizarea instalatiilor si mentinerea parametrilor de calitate impusi de legislatia in vigoare, interventii in caz de avarii.

Necesitatea ocuparii posturilor vacante este justificata si de contextul investitional al societatii, mai exact finalizarea unor contracte de lucrări finanțate prin POIM/PDD creste gradul de deservire a populației prin extinderea sistemelor de alimentare cu apă și canalizare și prin preluarea unor localități noi în care anterior compania nu furniza servicii – ceea ce determină majorarea numărului de clienți/branșamente și, implicit, a veniturilor – sporirea siguranței în alimentarea cu apă și îmbunătățirea calității serviciilor, precum și eficientizarea operațională prin investiții în digitalizare, monitorizare și reducerea consumurilor tehnologice, măsuri care contribuie la optimizarea costurilor și la consolidarea performanței financiare.

Prin urmare, punerea in functiune a investitiilor realizate, prin proiectele mai sus mentionate, vor necesita asigurarea de personal pentru operare, mentenanta, supraveghere si interventie.

Pe langa posturile de exploatare, o parte din posturi vacante sunt aferente functiilor de suport pentru sustinerea activitatii operationale prin functii finaciar contabile, raportare.

4.1.Ocuparea celor 32 de posturi vacante existente la finele anului 2025 este detaliata in tabelul urmator:

Nr.Cr t.	DENUMIREA POSTULUI	LOCUL MUNCA	DE	Salariul tarifar afat in plata la 30 noiembr ie 2025	Salariul tarifar afat in plata la 30 noiembr ie indexat cu majorar ea de 6,5%	Cheltui eli cu salariul, sporuri	Cheltui eli de natura salarial a (premii)
1	OFITER FINANCIAR	COMPARTIMENT PROGRAME INVESTITII (UIP)		8,700	9,266	0	1,368
2	CONTABIL	COMPARTIMENT PROGRAME INVESTITII (UIP)		7,000	7,455	0	1,368
3	INGINER MEDIU	COMP.MANAGEM ENT INTEGRAT, ISO(calitate, mediu, SSM		7,500	7,988	0	1,368
4	LABORANT CHIMIST	LABORATOR APA POTABILA		5,000	5,325	1,265	1,368

5	INGINER INSTALATII	SECTIA DISTRIBUTIE APA POTABILA	9,000	9,585	959	1,368
6	INSTALATORI	SECTIA DISTRIBUTIE APA POTABILA	4,880	5,197	2,250	1,368
7	INSTALATORI	SECTIA DISTRIBUTIE APA POTABILA	5,000	5,325	2,307	1,368
8	INSTALATORI	SECTIA DISTRIBUTIE APA POTABILA	5,000	5,325	2,307	1,368
9	INSTALATORI	SECTIA DISTRIBUTIE APA POTABILA	5,250	5,591	2,398	1,368
10	INSTALATORI	SECTIA DISTRIBUTIE APA POTABILA	5,600	5,964	2,584	1,368
11	INSTALATORI	SECTIA DISTRIBUTIE APA POTABILA	5,730	6,102	2,643	1,368
12	ELECRIAN	SECTIA COLECTARE APA UZATA	5,000	5,325	2,307	1,368
13	LACATUS MECANIC	SECTIA COLECTARE APA UZATA	5,000	5,325	2,307	1,368
14	OPERATOR NAMOL	SECTIA TRATARE APE UZATE	5,000	5,325	2,307	1,368
15	OPERATOR NAMOL	SECTIA TRATARE APE UZATE	5,000	5,325	2,307	1,368
16	INSTALATOR RETELE	COMPARTIMENT DETECTAREA PIERDERI / N.R.W.	4,850	5,165	362	1,368
17	LACATUS MECANIC	COMPARTIMENT DETECTAREA PIERDERI / N.R.W.	4,850	5,165	362	1,368
18	INGINER INSTALATII	COMPARTIMENT MANAGEMENT ACTIVE FIXE	9,000	9,585	0	1,368
19	INGINER INSTALATII	COMPARTIMENT MANAGEMENT ACTIVE FIXE	9,000	9,585	0	1,368
20	INGINER INSTALATII	COMPARTIMENT MANAGEMENT ACTIVE FIXE	9,000	9,585	0	1,368

21	INGINER INSTALATII	COMPARTIMENT MANAGEMENT ACTIVE FIXE	9,000	9,585	0	1,368
22	TOPOGRAF	COMPARTIMENT MANAGEMENT ACTIVE FIXE	7,830	8,339	0	1,368
23	CITITOR CONTOARE	SERVICIUL CLIENTI	4,110	4,377	0	1,368
24	INGRIJITOR SPATII VERZI	SECTIA CAPTARE TRATARE APA	4,600	4,899	0	1,368
25	LACATUS MECANIC	SECTIA CAPTARE TRATARE APA	4,490	4,782	2,070	1,368
26	INSTALATOR RETELE APA	SECTIA CAPTARE TRATARE APA	4,490	4,782	2,070	1,368
27	ELECTRICIAN	SECTIA CAPTARE TRATARE APA	4,490	4,782	2,070	1,368
28	BULDOEXCAVATO RIST	COMPARTIMENT MANAGEMENT FLOTA AUTO	5,200	5,538	2,397	1,368
29	BULDOEXCAVATO RIST	COMPARTIMENT MANAGEMENT FLOTA AUTO	5,200	5,538	2,397	1,368
30	SOFER	COMPARTIMENT MANAGEMENT FLOTA AUTO	4,650	4,952	495	1,368
31	SOFER VIDANJA	COMPARTIMENT MANAGEMENT FLOTA AUTO	4,900	5,219	2,259	1,368
32	SOFER VIDANJA	COMPARTIMENT MANAGEMENT FLOTA AUTO	5,100	5,432	2,353	1,368
Total lunar/ an			-	201,733	42,776	43,776
			-	244,509		43,776
TOTAL -7 luni- AN 2026				1,755,339		

Note:

Coloana «Cheltuieli de natura salariala *(premii)» include exclusiv premii (prime de Craciun), conform reglementărilor interne aplicabile.”

32 de posturi pe o perioada de 7 luni (iunie-dec 2026), procedura de recrutare va fi initiata după aprobarea de către Guvern a memorandumului. Tichete de masa /32sal/7luni = 172.800 lei

Total -7 luni- inclusiv tichete de masa : 1,928,139lei

Cheltuielile de natura salariala pentru 32 de persoane ce vor fi angajate după aprobarea de către Guvern a memorandumului este in suma de **1,928,139lei** conform celor mentionate in tabelul de mai sus.

4.2.Indicatorii prezentanti in tabelul urmator reprezintă situația preliminară a BVC 2026 înainte de includerea influențelor rezultate din aplicarea art. XXXVI alin. (2) și alin. (3).

mii lei

Indicatori	Aprobat 2025	Preliminar2025	Program 2026
Venituri totale, din care:	71,740	74,793	83,279

Venituri din subventii/transferuri			
Cheltuieli totale , din care:	62,608	59,800	68,277
Cheltuieli de natura salariala rd.87	26,949	26,292	27,911
Cheltuieli cu salariile rd 88	23,987	23,453	23998
Bonusuri din care: Cheltuieli sociale rd.92 Tichete de masa rd.96 Cheltuieli cu participarea salariatilor la profit rd.98	2962 345 2617 -	2839 314 2524 -	3913 500 2718 695
Rezultat brut	9,132	14,993	15,002
Plati restante	0	0	0
Numarul de personal la finele anului	307	302	302
Numarul mediu de personal	303	288	288
Castigul mediu brut lunar pe salariat determinat pe baza cheltuielilor de natura salariala	7,412	7,608	8,076
Productivitatea muncii	232	260	289

Nota: Indicatorii din tabelul de sinteză de la pct. 4.2 reprezintă situația preliminară a BVC 2026 înainte de includerea influențelor rezultate din aplicarea art. XXXVI alin. (2) și alin. (3). Indicatorii finali, ulterior aprobării memorandumului, sunt cei prezentați în tabelul următor.”

În fundamentarea Cheltuielile de natura salariala prevazute tabelul de mai sus, secțiunea **Program 2026** au fost cuprinse: cheltuieli aferente participării salariatilor la profit conform prevederilor Contractului Colectiv de Munca (CCM) negociat în anul 2025, salariului acordat pentru sfârșit de cariera conform CCM, cheltuielile cu salariile pentru persoanele cu contract de munca suspendat la finele anului 2025 care revin în cursul anului 2026, cheltuielile cu tichetele de masa calculate în funcție de numărul de zile lucrătoare aferente anului 2026 (inclusiv tichetele de masa pentru persoanele cu contract de munca suspendat la finele anului 2025), sporurile acordate conform modificărilor legislative, și anume sporul de vechime pentru salariații încadrați la salariul minim pe economie cu o vechime mai mare de 24 de luni și sporul de Weekend aplicat conform CCM acordat din ianuarie 2026, cheltuiala suplimentară pentru stabilirea mediei de calcul a zilelor de concediu de odihnă (media de concediu se calculează conform CCM), precum și cheltuieli sociale ajustate cu suma de 186 mii lei.

4.3.Indicatori de sinteză - „Cheltuielile de natură salarială estimate pentru anul 2026 după aprobarea memorandumului”

Indicatori	Preliminat 2025	Estimat B.V.C. 2026 cf. art. XXXVI alin. (1)	Estimat creștere cheltuieli natură salarială cf. art. XXXVI alin. (2) -cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor proгноzat pentru anul 2026, respectiv de 6.5%,	Estimat creștere cheltuieli natură salarială cf. art. XXXVI alin. (3) - Ocupare posturi vacante	Estimat BVC 2026 după aprobarea Memorandu- mului
0	1	2	3	4	5 = 2+3+4
Cheltuieli de natură salarială (C0 - rd.86) din care :	26,292,022	27,911,168	826,297	1,928,139	30,665,604
Cheltuieli cu saliile (C1 – rd. 87), din care:	23,453,317	23,998,168	826,297	1,755,339	26,579,804
Salarii de bază (rd.88)	21,792,461	19,959,958	826,297	1,412,131	22,198,386
Sporuri (rd. 89)		2,335,836	0	299,432	2,635,268
Alte bonificații - prime conform CCM (rd.90)	1,660,856	1,702,374	0	43,776	1,746,150
Bonusuri (C2 – rd. 91), din care:	2,838,705	3,913,000	0	172,800	4,085,800
Cheltuieli sociale (rd. 92)	314,225	500,000			500,000
Tichete de masă (rd. 95)	2,524,480	2,718,000		172,800	2,890,800
Chelt. cu participarea salariaților la profit (rd. 97)		695,000	0	0	695,000
Nr. salariați la finalul anului (rd. 148) (inclusiv suspendații)	302	302	302	334	334

Nr. mediu salariați (rd. 149)	288	288	288	296	296

Cheltuielile de natură salarială estimate în BVC 2026, după aprobarea Memorandumului 2026, sunt în valoare de 30,665,604lei formata din:

- estimat B.V.C. 2026 cf. art. XXXVI alin. (1), în valoare de 27,911,168 lei,
- estimat creștere cheltuieli natură salarială cf. art. XXXVI alin. (2) -cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, respectiv de 6.5%, în valoare de 826,297lei,
- estimat creștere cheltuieli natură salarială cf. art. XXXVI alin. (3) -Ocupare posturi vacante existente la 31.12.2025, în valoare de 1,928,139lei.

Având în vedere faptul ca:

1. Compania de Apa Aries a îndeplinit condiției prevazuta de OUG nr.89/2025, si anume sa nu fi înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31 decembrie 2025, respectiv sa nu preveda în anul 2026 pierderi și plăți restante;

Va rugam ca în temeiul art. XXXVI alin 2, alin 3 din OUG nr.89/2025 să inițiați un memorandum care sa prevadă:

3. Aprobarea aplicării de catre Compania de Apa Aries S.A. în anul 2026 a articolului XXXVI alin 2 din OUG 89/2025 și să acorde creșteri salariale pentru anul 2026 cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026;
4. Ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025, conform procedurilor existente, cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială;

XXI. Aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor și ocuparea posturilor vacante pentru Societatea Gospodărire Urbană S.R.L.

Societatea GOSPODĂRIRE URBANĂ S.R.L. își desfășoară activitatea în conformitate cu prevederile H.C.L. nr. 249/20.07.2010, H.C.L. nr. 288/09.08.2010 și H.C.L. nr. 290/09.08.2010, modificate și completate prin H.C.L. nr. 349/30.09.2010, privind înființarea societății prin care Unitatea Administrativ Teritoriala Municipiul Galați, persoană juridică română de drept public, are calitatea de Asociat unic, cu prevederile Legii nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă, O.G. nr. 26/2013 privind întărirea disciplinei financiare la nivelul operatorilor economici.

Domeniul principal de activitate al societății GOSPODĂRIRE URBANĂ S.R.L. este: 8130 - Activități de întreținere peisagistică, precum și alte activități anexe, respectiv:

- 4311 Lucrări de demolare a construcțiilor;
- 4399 Alte lucrări speciale de construcții n.c.a.;
- 4622 Comerț cu ridicata al florilor și al plantelor;
- 5210 Depozitări;
- 8230 Activități de organizare a expozițiilor, târgurilor și congreselor;
- 9321 Bâlcuiri și parcuri de distracții, ș.a.

Menționăm că serviciile oferite de către societatea noastră sedesfășoară în mod continuu. De asemenea societatea nu este finanțată de la bugetul de stat sau bugetul local.

Societatea Gospodărire Urbană S.R.L. se încadrează în prevederile **art. XXXVI alin. (2) și (3), lit. a) din O.U.G. nr. 89/2025**, întrucât:

- nu a înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31 decembrie 2025;
- nu estimează pierderi și plăți restante în bugetul de venituri și cheltuieli aferent anului 2026.

Totodată, societatea aplică prevederile Ordonanței Guvernului nr. 26/2013, aprobată cu completări prin Legea nr. 47/2014, cu modificările și completările ulterioare.

Având în vedere îndeplinirea condițiilor legale obligatorii prevăzute de actele normative menționate, vă detaliem indicatorii financiari solicitați, conform tabelului de mai jos:

- lei -

INDICATORI	Aprob at bvc 2025	Prelim inat / realiza t 2025	BVC probat prin HCL nr 188/29.04 .2026 cf art XXXVI alin 1 (creștere sal minim)	PROPUN ERE RECTIFI CARE cf ART XXXVI alin (2) 6,5% (iulie- decembrie)	PROPUN ERE RECTIFI CARE CF ART XXXVI aln (3) 13 pers	TOTAL BVC PROPUS RECTIFI CARE CF ART XXXVI alin (2) si (3)	% Progra m 2026 / Prelim inat (realiz at) 2025
0	1	2	3	4	5	6=3+4+5	7=6/2
Venituri totale, din care:	43.325. 000	42.553. 126	43.325.00 0	812.110	555.510	44.692.620	1,05
Venituri din subventii / transferuri	0	0				0	
Cheltuieli totale, din care:	43.025. 000	41.043. 887	43.025.00 0	812.110	555.510	44.392.620	1,08
Cheltuieli de natura salariala	23.174. 000	22.144. 095	21.983.00 0	794.240	536.326	23.313.566	1,05
Cheltuieli cu salariile	21.783. 000	20.947. 006	20.595.00 0	794.240	505.970	21.895.210	1,05
Bonusuri tichete de masa	1.391.0 00	1.197.0 00	1.289.000		30.356	1.319.356	1,10
Bonusuri chelt. privind participarea salariatilor la profit			99.000			99.000	
cheltuieli privind alte contribuții si fonduri speciale- fond handicap					7.800	7.800	
cheltuieli cu contributiile datorate de angajator 2,25%				17.870	11.384	29.254	
Rezultat brut	300.00 0	1.509.2 39	300.000	0	0	300.000	0,20
Plati restante	0	0	0	0			
Creante restante	0	0	0	0			

Numar de personal la finele anului	347	327	327	327	13	339	1,04
Numar mediu de personal	347	333	327	327	13	336	1,01
Castigul mediu brut lunar pe salariat determinat pe baza cheltuielilor de natura salariala	5.565	5.541	5.602			5.782	1,04
Castigul mediu brut lunar pe salariat determinat conform OG nr. 26/2013	5.548	5.524	5.577			5.782	1,05
Productivitatea muncii	124.123	126.123	132.370			132.895	1,05

În anul 2025, cheltuielile de natură salarială realizate au fost în sumă de 22.144.095 lei, din care:

- 20.947.006 lei, cheltuieli cu salariile
- 1.197.000 lei, bonusuri (tichete de masa).

Majorarea cheltuielilor de natură salarială sunt fundamentate, astfel:

A. în conformitate cu art. XXXVI, alin. (2) lit. a) din OUG nr.89/2025, Societatea Gospodărire Urbană S.R.L. solicită indexarea cheltuielilor salariale cu indicele de inflație prognozat de 6,5% pentru anul 2026, comunicat de Comisia Națională de Strategie și Prognoză.

Această indexare se aplică asupra cheltuielilor salariale realizate în anul 2025, respectiv de la 20.947.006 lei, la 23.583.461 lei.

Cheltuieli cu salariile	6,5%	7 luni
20.947.006	1.361.555	794.240

Menționăm că suma lunară, aferentă procentului de 6,5%, este de 113.463 lei/lună, majorarea aplicându-se începând cu luna iunie, iar suma anuală pentru cele 7 luni este de 794.240 lei/an, sumă calculată pentru 327 persoane existente la 31.12.2025.

La aceste cheltuieli salariale se adaugă bonurile în valoare de 1.388.000 lei, din care: 1.289.000 lei tichete de masa și 99.000 lei participarea salariaților la profit, aferent profitului pe anul 2025.

B. Ocuparea posturilor vacante -în conformitate cu art. XXXVI, alin. (3) din OUG nr.89/2025, solicităm ocuparea, cu respectarea procedurilor legale de angajare, a 13 posturi vacante la finele anului 2025, din numărul total de 20 de posturi vacante existente, cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială, în vederea asigurării continuității și eficienței activităților desfășurate de societate, această solicitare având un impact bugetar controlat, fiind necesară pentru îndeplinirea obligațiilor asumate prin contractul de delegare a gestiunii serviciilor publice, încheiat cu Primăria Galați, precum și pentru prevenirea suprasolicitării personalului existent și a riscurilor asociate.

În tabelul de mai jos sunt posturile vacante pentru care se solicită ocuparea cu salariile, date în plată la 30.11.2025, respectiv:

N r. C rt .	Funcțiile/ posturile solicitate a fi ocupate	Salari ul aflat in plata la 30.11 .2025	Creste re cu 6,5%, dar stabili ta in suma fixa, de 345 lei/lun a/post	Tota l chel tuel i salar iale	Tiche te de masa 347le i/luna	Luna la care se precon izeaza a fi ocupat a functia /postul	Numarul de luni de la care se vor ocupa funcțiile/ posturile	Suma reprez entand major area cheltu ielilor de natura salaria la cu crester ea nr de person al	din care:		
									SALA RIU FAR A INDE XAR E	CRES TERE A DE 6,5%	TIC HET E
0	1	2	3	4=2 +3	5	6	7	8=9+1 0+11	9	10	11
1	Muncitor necalificat	5130	345	547 5	347	iunie	7	40754	35910	2415	2429
2	Muncitor necalificat	5130	345	547 5	347	iunie	7	40754	35910	2415	2429
3	Muncitor calificat peisagist floricultor /fasonator mecanic	5358	345	570 3	347	iunie	7	42350	37506	2415	2429
4	Muncitor calificat peisagist floricultor /fasonator mecanic	5358	345	570 3	347	iunie	7	42350	37506	2415	2429
5	Muncitor calificat peisagist floricultor /fasonator mecanic	5745	345	609 0	347	iunie	7	45059	40215	2415	2429
6	Muncitor calificat peisagist floricultor	5745	345	609 0	347	iunie	7	45059	40215	2415	2429

	/fasonator meccanic										
7	Instalator	6416	345	676 1	347	iunie	4	28432	25664	1380	1388
8	Animator sportiv	4050	345	439 5	347	iunie	7	33194	28350	2415	2429
9	Instalator	5172	345	551 7	347	iunie	7	41048	36204	2415	2429
1 0	Functionar administrativ	5391	345	573 6	347	iunie	7	42581	37737	2415	2429
1 1	Sudor	5687	345	603 2	347	iunie	7	44653	39809	2415	2429
1 2	Sofer autoturismelor si camionete	5697	345	604 2	347	iunie	7	44723	39879	2415	2429
1 3	Instalator	5815	345	616 0	347	iunie	7	45549	40705	2415	2429
	TOTAL							53650 6	47561 0	30360	3053 6

Menționăm că cheltuiela de natură salarială anuală aferentă celor 7 luni, pentru cele 13 persoane este compusă din:

- Cheltuieli salariale de 475.610 lei,
- creșterea 6,5%, stabilită în suma fixă, de 345 lei/luna/post începând cu luna iunie, reprezentând 30.360 lei
- tichete de masă în valoare de 30.536 lei.

C. Precizăm că, creșterea cheltuielilor de natură salarială se face din surse proprii.

Deși rezultatul brut programat pentru anul 2026 este inferior celui realizat în anul 2025, societatea menține rezultat brut pozitiv și nu prevede plăți restante, iar impactul măsurilor solicitate prin prezentul memorandum este susținut integral din venituri proprii și încadrat în bugetul de venituri și cheltuieli aferent anului 2026.

Concluzii

Față de cele prezentate în cuprinsul memorandumului, rezultă că solicitarea formulată pentru operatorul economic **Societatea GOSPODĂRIRE URBANĂ S.R.L** privește exclusiv:

- **majorarea cheltuielilor de natură salarială cu 6,5%**, respectiv cu suma de 794.240 lei, ca măsură minimă de protecție socială pentru personal în vederea compensării parțiale a efectelor inflației și creșterii costurilor de trai;
- **suplimentarea numărului de personal cu 13 posturi**, respectiv cu suma de 536.506 lei, în vederea reducerii presiunii asupra personalului existent și a menținerii unui nivel adecvat al serviciilor publice, conform necesităților operaționale ale societății, cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială.

XXII Aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor pentru SC PIETE SERVICII COMUNITARE MUSCEL SRL

I. Aspecte generale.

SC PIETE SERVICII COMUNITARE MUSCEL SRL s-a înființat prin reorganizarea Serviciului Public Administrația Pietelor în societate comercială cu răspundere limitată în baza HCL nr.98/05.08.2010, conform prevederilor Legii nr.51/2006 a serviciilor comunitare de utilități publice, ale OG. nr.71/2002 aprobată prin Legea nr.3/2003 privind organizarea și funcționarea serviciilor publice de administrare a domeniului public și privat de interes local și a Legii nr. 31/1990 privind societățile comerciale republicată cu modificările și completările ulterioare.

Este înregistrată la Oficiul Registrului Comerțului Argeș sub nr. J2010000779033, având cod unic de înregistrare RO 27280123. Capitalul social este detinut în întregime de Consiliul Local al Municipiului Campulung, în calitate de asociat unic.

SC Piete-Servicii Comunitare Muscel SRL are sediul în localitatea Campulung, str.Piața Jurământului nr.1, jud.Argeș .

Societatea este condusă de Adunarea Generală a Asociaților (Consiliul Local al Municipiului Campulung), care este organul suprem de conducere și care decide asupra activității societății.

Conform statutului societății, domeniul principal de activitate este:

Inchirierea și subînchirierea bunurilor imobiliare proprii sau închiriate – cod CAEN 6820;

Fiind o societate cu capital integral de stat, având ca obiect de activitate închirierea și subînchirierea bunurilor mobile și imobile concesionate de la autoritatea publică tutelară-Municipiul Campulung, în baza Contractului de delegare a gestiunii prin concesiune nr.7816/15.03.2021, SC Piete Servicii Comunitare Muscel SRL aplică prevederile O.G. 26/2013 privind întărirea disciplinei financiare la nivelul unor operatori economici la care statul sau unitățile administrativ teritoriale sunt acționari unici ori majoritari sau detin direct sau indirect o participatie majoritară.

II. Temeiul legal aplicabil operatorului economic SC Piete Servicii Comunitare Muscel SRL

În conformitate cu prevederile art. XXXVI, alin. (2) din Ordonanța de urgență 89/2025 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, reglementarea unor măsuri fiscale bugetare, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative:

„ În anul 2026, operatorii economici care aplică prevederile Ordonanței Guvernului nr. 26/2013, aprobată cu completări prin legea nr. 47/2014, cu modificările și completările ulterioare, pot crește cheltuielile de natură salarială față de nivelul realizat în anul 2025 cu sumele reprezentând creșteri ale cheltuielilor de natură salarială aferente cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, pe baza unei analize temeinic justificate, după aprobarea de către Guvern prin memorandum. Creșterile se pot acorda începând cu luna următoare aprobării memorandumului și nu pot depăși lunar nivelul acestui indice. Pot solicita aprobarea guvernului următorii operatori economici: ”,

a) *operatori economici care nu au înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31 decembrie 2025 și nu prevăd în anul 2026 pierderi și plăți restante;*

b) *(.....)*

(7) În cazul regiilor autonome și al societăților din subordinea, coordonarea, sau sub autoritatea autorităților administrației publice locale, memorandumurile prevăzute la alin.(2)-(4) vor fi inițiate , în condițiile legii , de Ministerul Dezvoltării,Lucrărilor Publice și Administrației, ca urmare a solicitării justificate a autorității publice tutelare, și supuse aprobării Guvernului

III. Situatia actuala a SC Piete Servicii Comunitare Muscel SRL

S.C. Piete Servicii Comunitare Muscel S.R.L. nu a primit si nu primeste subventii sau alocari financiare pentru activitatea curenta operationala, care sa fie asigurate de la bugetul de stat al Romaniei sau de la bugetul autoritatii publice locale .

Asigurarea fondurilor privind cheltuielile de exploatare si implicit a cheltuielilor salariale se realizeaza exclusiv din fonduri proprii.

La 31.12.2025 societatea nu a inregistrat pierderi si plati restante, iar pentru anul 2026 nu se prevad pierderi si plati restante:

La finele anului 2025 numarul de posturi vacante este 0 si nu se preved posturi vacante pentru anul 2026.

La 31.12.2025 numarul de posturi a fost stabilit pentru asigurarea functionarii corespunzatoare a activitatilor specifice societatii, fara a genera costuri nejustificate, societatea desfasurandu-si activitatea la sfarsitul anului 2025 cu urmatoarea structura de personal:

Total personal din care:	14
Compartiment economico-financiar :	8
-contabil	2
-casier central	1
-casier incasator	5
Compartiment administrativ:	4
-lacatus mecanic de intretinere si reparatii generale	1
-ingrijitor cladiri	3
Compartiment juridic	1
Compartiment comercial	1

IV. Justificare privind propunerea de crestere a salariilor de baza ale angajatilor societatii.

La data 30.11.2025/31.12.2025 salariile de baza brute ale angajatilor si sporurile aferente salariilor de baza conform Contractelor Individuale de Munca se prezinta astfel:

Funcție	Salarii de baza brute(de incadrare)	Spor viza CFP	Spor SSD/sarbatori legale aferent orelor lucrate
Contabil I	6259	10%	
Contabil II	5670		
Casier central	4860		
Consilier juridic	5265		
Agent comercial	4860		
Casier incasator	4253		5%
Lacatus mecanic de intretinere si reparatii generale	4253		
Ingrijitor cladiri	4151		5%

Din cel prezentate nivelul veniturilor salariale ale angajatilor SC Piete Servicii Comunitare Muscel SRL este unul scazut, care nu mai corespunde realitatilor si conditiilor reale de munca.

In contextul cresterii continue a costului vietii ,salariile actuale nu asigura un trai decent, desi activitatea desfasurata este una esentiala pentru functionarea societatii si a economiei locale a Municipiului Campulung Muscel.

Mentionam ca salariile prezentate mai sus sunt in plata incepand cu data de 01 ianuarie 2025.

Se poate constata o diferenta foarte mare intre salariu mediu brut lunar pe ramura comunicat de INS de peste 8.000 lei si salariul mediu brut acordat de SC Piete Servicii Comunitare Muscel SRL de cca 4.900 lei, fapt ce poate duce la migrarea fortei de munca spre alte sectoare de activitate.

Conform Hotararii Nr.146/2026 :

"Incepand cu data de 1 iulie 2026, salariul de baza minim brut pe tara garantat in plata, prevazut la art.164 ali.(1) din Legea nr. 53/2003-Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, se stabileste in bani, fara a include sporuri si alte adaosuri, la suma de 4.325 lei lunar, pentru un program normal de lucru in medie de 166.667 ore pe luna, reprezentand 25.949 lei/ora".

Urmare acestei reglementari ,salariul minim brut garantat in plata va creste de la 4.050 lei la 4.325 lei , cresterea procentuala fiind de 6,79%.

Prin urmare salariile de incadrare brute pentru un numar de 9 angajati ai societatii incepand cu data de 01.07.2026 vor fi ajustate conform H.G. nr. 146/2026 pentru stabilirea salariului de baza minim brut garantat in plata.

Aceasta crestere a salariului minim brut pe tara garantat in plata, necorelata cu majorarea salariilor de baza, va cauza aparitia urmatoarelor riscuri:

- aplatizarea grilelor salariale si cresterea discrepantelor salariale(lipsa diferentierii reale intre functii cu niveluri diferite de responsabilitate, complexitate si calificare si reducerea diferentei salariale intre pozitiile cu responsabilitati si competente superioare si cele cu responsabilitati reduse);
- scaderea responsabilitatii individuale si ale angajamentului fata de rezultatele organizatiei;
- aparitia unor tensiuni si conflicte interne.

Pentru angajatii SC Piete Servicii Comunitare Muscel SRL cheltuielile de natura salariala sunt constituite in concordanta cu prevederile legale in vigoare (OUG 156/2024, OUG4/2025).

Cheltuielile de natura salariala realizate la 31.12.2025 se prezinta astfel:

Chelt. de natura salariala(C0)=Cheltuieli cu salariile(C1)+Bonusuri(C2)

Rd. 87(BVC)/757.740lei = Rd 87(BVC)/697140 lei +Rd 91(BVC)60.600 lei

1. In componenta Cheltuielile cu salariile(C1)in valoare de 697.140 lei se regasesc:

-a) salarii de baza in suma de **672.375 lei**

-b) sporuri, si alte bonificatii aferente salariului de baza(conform CCM)-**12.365 lei** din care:

- spor 5% aferent orelor lucrate in zilele de weekend si sarbatori legale in suma de 5.913 lei

- spor 10% viza CFP(Contabil I)- in suma de 6.452 lei;

-c) alte bonificatii(conform CCM)in suma de **12.400 lei** din care:

- premiul anual in limita a 2% din cheltuiala cu salariile- 12.400lei.

2.Cheltuielile aferente Bonusurilor(C2) in valoare de 60.600 lei se compun din:

- a)Tichete de masa in cuantum de 20 lei/zi in suma de 54.400lei,

-b)vouchere de vacanta in limita stabilita de OUG nr. 8/2009 (optional in functie de acordul salariatului)in suma de 6.200 lei.

Mentionam ca salariatii societatii **nu beneficiaza** de spor de vechime in munca ,de spor de conditii deosebite, spor de fidelitate etc..

V. Propunere privind analiza si aprobarea memorandumului pentru:

Indexarea cheltuielilor de natura salariala fata de nivelul realizat in anul 2025, cu sumele reprezentand cresteri ale acestora cu indicele mediu de crestere a preturilor prognozat pentru anul 2026, respectiv de 6.5%, aplicabil pe o perioada de 7 luni(incepand cu 01.06.2026), pe baza analizei fundamentate si prezentate mai jos conform art XXXVI, alin. (2) lit. a) din OUG 89/2025;

MODUL DE CALCUL

Valoarea cresterii cheltuielilor cu salariile pentru perioada iunie-decembrie 2026 in conformitate cu prevederile art. XXXVI alin.(2) este de 26.433 lei,conform calculului urmator:

697.140 lei/12 luni x7luni (iunie-decembrie)x6.5%=26.433lei.

Unde suma de 697.140 lei este compusa din 672.375 lei- nivelul realizat in anul 2025 la cheltuieli cu salariile+12.365 lei -sporuri aferente salariului de baza +12.400 lei alte bonificatii ce au legatura cu salariul de baza.

Astfel modul de calcul al cheltuielilor totale cu salariile aferente anului 2026 este:

<i>Realizat 2025</i>	<i>Sume aferente concediilor medicale/CIM suspendate in 2025</i>	<i>Sume reprezentand cresterea chelt. De natura salariala aferenta indicelui mediu de crestere a preturilor 7 luni(iunie-decembrie 2026</i>	<i>Total cheltuieli cu salariile 2026</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3=1/12*7luni*6.5%</i>	<i>4=1+2+3</i>
697.140	110.687	26.433	834.260

Pentru cresterea cu indicele mediu de crestere a preturilor analiza a pornit de la suma realizata la data de 31 Decembrie 2025(cheltuieli cu salariile/sporuri/alte bonificatii care au legatura cu salariul de baza) la care s-a aplicat majorarea de 6.5% raportat la numarul de luni pentru care se aplica majorarea(7 luni), in corelatie cu respectarea conditiilor prevazuta la articolul XXXVI alin. (2) din OUG nr. 89/2025 .

Elementele neeligibile pentru indexare,respectiv indemnizatiile aferente concediilor medicale, drepturile salariale corespunzatoare contractelor individuale de munca suspendate si cele aferente postului vacant ocupat in luna decembrie 2025, precum si sporurile si bonificatiile aferente acestora, sunt evidentiata distinct si nu sunt incluse in baza de calcul. Aplicand indicele mediu de crestere a preturilor prognozat pentru anul 2026, de 6,5%, pentru perioada de 7 luni ulterioara aprobarii memorandumului, rezulta o majorare in suma de **26.433 lei, conform formulei:**

697.140 lei/12x7x6.5%.

Cresterea de 6.5% la salariile de baza, sporurile si alte drepturi de natura salariala care se calculeaza in functie de salariile de baza sunt prognozate incepand cu luna iunie 2026, dar se pot acorda incepand cu luna urmatoare aprobarii memorandumului si nu pot depasi lunar maximul indicelui mediu de crestere a preturilor prognozat pentru anul 2026.

Fundamentarea majorarii cheltuielilor de natura salariala:

Pentru cresterea cu indicele mediu de crestere a preturilor, analiza porneste de la suma realizata la data de 31 Decembrie 2025(cheltuieli cu salariile/sporuri alte bonificatii care au legatura cu salariul de baza, dupa caz) la care se aplica majorarea de 6.5%, fiind necesar a se fundamenta si numarul de luni pentru care se aplica majorarea(luna urmatoare aprobarii memorandumului),cat inseamna(suma)majorarea cheltuielilor de natura salariala cu indicele mediu de crestere al preturilor, in corelatie cu respectarea conditiilor prevazute la art. XXXVI alin. (2) din OUG nr. 89/2025.

Bonusurile, cum ar fi tichete de masa, vouchere de vacanta, acestea sunt prognozate pentru anul 2026 cu respectarea prevederilor legale in vigoare(Legea nr. 296/2023, art. 25 din Legea 227/2015, OUG nr. 89/2025, etc)astfel:

-Pentru tichetele de masa nu au fost prevazute cresteri ale valorii nominale ale acestora, valoarea acestora nu a fost influentata prin aplicarea procentului de 6.5%. Precizam ca in cazul tichetelor de masa cresterea de 8.200 lei a cheltuielilor prevazute in anul 2026 fata de executia anului 2025 este aferenta persoanelor aflate in cursul anului 2025 in concedii medicale/contracte de munca suspendate/ contract de munca incheiat pe parcursul anului 2025.

- Pentru voucherele de vacanta suma programata pentru anul 2026,in crestere fata de anul 2025 cu suma de 5000 lei reprezentand valoarea voucherelor de vacanta fiind prognozata pentru un numar de 14 salariatii x 800 lei limita stabilita de OUG nr 8/2009.

La nivelul societatii se acorda numai drepturile efectiv aprobate si aflate in plata potrivit reglementarilor interne si dispozitiilor legale aplicabile, fara includerea acestora in baza de calcul aferenta majorarii salariale solicitate prin prezentul memorandum.

RECAPITULATIE:

Cheltuielile cu salariile prognozate pentru anul 2026 /realizat la 31.12.2025 cresc cu suma de 137.248 lei astfel:

- Aplicare indice 6.5% la cheltuielile cu salariile(pt.7 luni 2026)-**26.433** lei.

-Cheltuieli cu salariale aferente persoanelor aflate in anul 2025 in concediu medical/suspendati/angajat post vacant in 2025= 110.687lei

Bonusurile cresc cu suma de 13.200 lei astfel:

-tichetele de masa aferente persoanelor aflate in anul 2025 in concediu medical/suspendati /angajat la finele anului 2025=8.200 lei;

-Vouchere de vacanta = 5000 lei din care : 4.000 lei aferente unui numar de 5 angajati care in anul 2025 nu au optat pentru acordarea acestora +800lei /angajat la finele anului 2025+ 200 lei post suspendat.

Cheltuielile de natura salariala estimate totale cresc cu 150.320 lei, din care pentru suma de 26.433 lei se solicita aprobarea prin initierea memorandumului, pentru celelalte modificari nefiind incidente prevederile art. XXXVI alin.(2) din OUG nr. 89/2025 .

Asa cum reiese din prezentarea indicatorilor economico financiari veniturile proprii totale programate pentru anul 2026 sunt in crestere cu suma de 166.570 lei, ceea ce acopera integral cresterea totala a cheltuielilor de natura salariala de 150.320 lei.

Indicatorii de sinteza pentru propunerile de mai sus sunt prezentati in tabelul urmator:

	Indicatori	Aprobat BVC 2025	Preliminat/ realizat 2025	Program 2026 (cu majorare 6,5%)	% Program 2026/ prelimi- nat(real- izat)2025
1	Venituri totale , din care (Rd2+Rd3+Rd4)	1.551.400	1.558.620	1.725.190	111
2	Venituri din subventii/ transferuri	0	0	0	
3	Venituri din exploatare	1.551.400	1.557.140	1.724.000	
4	Venituri financiare	1.000	1.400		
5	Cheltuieli totale ,din care	1.530.300	1.266.260	1.695.960	134

6	Cheltuieli din exploatare	1.530.300	1.266.260	1.695.960	
7	Cheltuieli cu bunuri si servicii	381.000	222.530	414.000	186
8	Cheltuieli cu impozite taxe si varsaminte asimilate	125.000	115.900	117.000	101
9	Cheltuieli cu personalul (Rd 10+rd13+Rd14)din care	993.300	896.200	1.125.960	126
10	Cheltuieli de natura salariala-rd 86BVC Rd4=Rd11+rd 12	843.600	757.740	908.060	120
11	Cheltuieli cu salariile-rd.87BVC(11a+11b+11c) din care:	780.500	697.140	834.260	120,27
	11a)Salarii de baza ,	751.000	672.375	804.187	
	11b)sporurile ,prime si alte bonificatii aferente salariului de baza (conform CCM)	15.600	12.365	15.271	
	11c)alte bonificatii(conform CCM)	13.900	12.400	14.802	
12	Bonusuri(12a+12b+12c) din care:	63.100	60.600	73.800	
	12a)Cheltuieli sociale	0	0	0	
	12b)Tichete de masa	56.900	54.400	62.600	
	12c)Vouchere de vacanta	6.200	6.200	11.200	
13	Cheltuieli aferente contractelor de mandat	129.200	120.070	194.900	162
14	Contributia asiguratorie de munca	20.500	18.390	23.000	125
15	Alte cheltuieli de exploatare	31.000	31.600	39.000	123
16	Cheltuieli financiare	0	0	0	
17	Rezultat brut	21.100	292.360	28.230	8.5
18	Plati restante	0	0	0	0
19	Creante restante	60.000	41.895	60.000	143,21
20	Numar de personal la finele anului	14	14	14	100
21	Numar mediu de personal	14	13	14	107,69
22	Castigul mediu brut lunar pe salariat determinat pe baza cheltuielilor de natura salariala	5.021	4.857	5.405	111,78

23	Castigul mediu brut lunar pe salariat determinat conform OGnr. 26/2013	5.021	4.857	5.405	111,78
23	Productivitatea muncii rd1/rd21	110.814	119.894	123.228	102,78

MENTIUNE

Veniturile din exploatare ale SC Piete Servicii Comunitare Muscel SRL sunt afectate de proiectul de investitii aflat in derulare „Construire Hala Piata Centrala”.

Ca urmare a acestui proiect spatiile destinate comercializarii produselor agroalimentare au fost reduse considerabil incepand cu data de 01.03.2024 aceasta activitate desfasurandu-se intr-un spatiu amenajat temporar prin amplasarea de corturi .

Cheltuielile estimate pentru anul 2026 sunt in crestere fata de aprobatul/preliminatul anului 2025 ca urmare a:

- cresterii cheltuielilor cu personalul (896.200/ 2025 respectiv 1.125.960 programat 2026):
- cheltuieli de natura salariala (o crestere de **150.320 lei** in anul 2026 fata de anul 2025)
- cheltuieli aferente contractului de mandat (o crestere de aproximativ 74.130 lei in anul 2026 fata de anul 2025);
- cresterea cheltuielilor cu bunuri si servicii(energie electrica,gaze,cheltuieli privind intretinerea si reparatiile) de aproximativ 191.000 lei in anul 2026 fata de anul 2025.

Se impun lucrari de intretinere si reparatii pentru doua constructii administrate de societate ca urmare a gradului avansat de degradare.

Toate aceste majorari de cheltuieli se datoreaza cresterii semnificative a preturilor pentru produsele necesare intretinerii si reparatiilor, a produselor de curatenie, carburantilor.

Prin urmare rezultatul brut preconizat a se realiza de SC Piete Servicii Comunitare Muscel SRL in anul 2026 (24.850lei) este considerabil mai mic fata de rezultatul brut preliminar aferent anului 2025 (292.360 lei) .

Desi rezultatul brut estimat pentru anul 2026 este inferior celui preliminar aferent anului 2025, societatea mentine rezultat brut pozitiv si nu prevede pierderi sau plati restante, iar majorarea solicitata prin memorandum este sustinuta integral din venituri proprii, in contextul cresterii costurilor operationale si al impactului temporar al proiectului de investitii aflat in derulare.

VI. CONCLUZIE

Avand in vedere datele economico-financiare prezentate,analiza efectuata si concluziile formulate anterior, se constata:

- indeplinirea conditiei prevazute de OUG nr 89/2025, SC Piete Servicii Comunitare Muscel SRL nu a inregistrat pierderi si plati restante la data de 31.12.2025;
- nu prevede pierderi si plati restante pentru anul 2026;
- sumele reprezentand cresteri salariale conform OUG 89/2025 urmeaza a fi suportate din venituri proprii cu reflectarea in cresterea acestora in mod corespunzator .

Masurile propuse urmaresc,in primul rand,crearea si mentinerea unui cadru optim de desfasurare a activitatii societatii, continuarea si calitatea serviciilor prestate, prin crearea conditiilor care sa incurajeze mentinerea personalului calificat in tara si implicarea acestuia in activitatile societatii pe termen lung.

Precizam ca in conformitate cu prevederile legale in vigoare ale art. XXXVI alin. (2) din OUG nr. 98/2025, cresterile salariale vor fi acordate incepand cu luna urmatoare aprobarii memorandumului.

Concluzii

Fata de cele prezentate în cuprinsul memorandumului, rezulta ca solicitarea formulata de SC Piete Servicii Comunitare Muscel SRL priveste exclusiv:

-Cresterea cheltuielilor salariale fata de nivelul realizat in anul 2025, in limita maximului indicelui mediu de crestere a preturilor prognozat pentru anul 2026 in conditiile art. XXXVI alin.(2) din OUG 89/2025.

Prezenta justificare fundamenteaza, in mod temeinic si proportional,initierea memorandumului prevazut de art XXXVI alin. 2 din OUG nr. 89/2025 pentru modificarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal,reglementarea unor masuri fiscal bugetare, precum si pentru modificarea si completarea unor acte normative.

XXIII . Aprobarea creşterii cheltuielilor de natură salarială pentru S.C. Locativ S.A.

Operator economic: SC Locativ SA Târgu Mureş

Autoritatea publică tutelară: Municipiul Târgu Mureş;

Date de identificare: J26/466/1998 O.R.C. Mureş, CUI: RO10755066;

Sediul: Târgu Mureş, str. Bartok Bela nr.2A, judeţul Mureş.

Contextul şi situaţia actuală

În conformitate cu prevederile Ordonanţei de Urgenţă nr. 89/2025, care reglementează măsuri fiscal-bugetare şi permite ajustarea drepturilor salariale în funcţie de evoluţia indicatorilor macroeconomici, se impune adoptarea unor măsuri pentru menţinerea echilibrului veniturilor salariale.

Se urmăreşte stabilirea unei relaţii corecte între munca prestată de angajaţi şi salariile oferite, precum şi realizarea unui echilibru financiar al veniturilor angajaţilor în scopul creşterii performanţelor financiare ale societăţii. Nivelul actual al salariilor nu mai asigură menţinerea puterii de cumpărare şi nici alinierea la dinamica pieţei muncii.

Prevenirea situaţiei de nivelare a salariilor unui număr însemnat de angajaţi pe diferite posturi cu salariul minim stabilit prin dispoziţii legale. Asigurarea cerinţelor de menţinere a personalului calificat ca premiză a menţinerii şi creşterii performanţelor societăţii.

1. Obiectul solicitării

Prezenta notă are ca obiect aprobarea majorării cheltuielilor de natură salarială pentru anul 2026, în limita indicelui mediu de creştere a preţurilor prognozat, în conformitate cu prevederile legale aplicabile.

2. Temeiul legal

Solicitarea este fundamentată în baza art. XXXVI alin. (2) din O.U.G. nr. 89/2025, care permite majorarea cheltuielilor de natură salarială în condiţiile respectării indicatorilor economico-financiarşi şi a echilibrului bugetar.

3. Situaţia economico-financiară:

Tabelul indicatorilor economico-financiarşi 2025–2026

	Indicatori	Aprobat BVC 2025	Realizat 2025	Program 2026	% Program 2026/ Realizat 2025
1	Venituri totale	5.829.000	5.763.195	6.924.000	120,14
2	Venituri din subvenţii/transferuri	310.000	308.834	1.000.000	323,80
3	Cheltuieli totale	5.234.000	5.177.004	6.276.000	121,23
4	Cheltuieli de natură salarială:	1.788.000	1.741.541	1.821.310	104,58
5	Cheltuieli cu salariile	1.555.000	1.534.168	1.614.529	105,24

6	Bonusuri	233.000	207.373	207.373	100,00
7	Rezultat brut	595.000	586.191	648.000	110,54
8	Plăți restante				
9	Creanțe restante				
10	Număr de personal la finele anului	21	21	21	100,00
11	Număr mediu de personal	21	21	21	100,00
12	Câștig mediu brut	7.094	6.911	7.227	104,58
13	Câștig mediu brut determinat conf. OG 26/2013	6.702	6.518	6.870	105,40
14	Productivitatea muncii	276.143	272.056	329.714	121,19

4. Calculul majorării cheltuielilor de natură salarială

4.1 Baza de calcul

Baza de calcul aferentă art. XXXVI alin. (2) este reprezentată de cheltuielile salariale eligibile realizate în **luna Decembrie 2025** pentru personalul existent la finele anului 2025, compuse din **salarii de bază brute**.

Total salarii de bază brute Decembrie 2025= 129.275 lei

4.2 Procentul aplicat

Majorarea este fundamentată pe un procent de **6,5%**, reprezentând indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 și comunicat de Comisia Națională de Strategie și Prognoză.

4.3 Valoarea solicitată pentru anul 2026

Indexare 6.5% = 129.275 x 6.5% = 8.403 lei

Număr de luni pentru care se solicită efectiv aplicarea majorării în 2026 = 7 luni (Iunie 2026- Decembrie 2026)

Total sumă solicitată= 8.403 x 7 = 58.821 lei

Aplicând indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, de 6,5%, pentru perioada de 7 luni luni ulterioară aprobării memorandumului, rezultă o majorare în sumă de **58.821 lei**.

4.4. Bonusurile și celelalte drepturi salariale

Valoarea totală a bonusurilor și a celorlalte drepturi salariale similare, inclusiv tichetele de masă, voucherele de vacanță, participarea la profit și celelalte drepturi prevăzute de CCM, **nu vor suferi modificări** față de nivelul anului 2025.

5. Impactul bugetar al majorării

- **Creștere venituri proprii:** (Venituri totale estimate 2026 - Venituri din subvenții/transferuri 2026) – (Venituri totale realizate 2025 - Venituri din subvenții/transferuri 2025)
(6.924.000 – 1.000.000) – (5.763.195 - 308.834) = 5.924.000 - 5.454.361 = 469.639 lei

- Creștere profit brut: Profit brut estimat 2026 - Profit brut realizat 2025
648.000 – 586.191 = 61.809 lei

Majorarea cheltuielilor de natură salarială solicitată prin prezentul memorandum, în sumă de **58.821 lei**, este acoperită integral din veniturile proprii estimate pentru anul 2026, în condițiile menținerii unui rezultat brut pozitiv și fără generarea de plăți restante.

6. Corelarea indicatorilor economico-financiar

- Creșterea veniturilor proprii estimate: **469.639 lei**
- Impactul majorării salariale (creșterea cheltuielilor cu salariile de bază): **58.821 lei**
- Creșterea profitului brut: **61.809 lei**

Rezultă că majorarea cheltuielilor salariale se încadrează în dinamica veniturilor și nu afectează echilibrul economico-financiar al societății.

7. Îndeplinirea condițiilor legale

S.C. Locativ S.A. Târgu Mureș se încadrează în ipoteza prevăzută de art. XXXVI alin. (2) lit. a) din O.U.G. nr. 89/2025, întrucât la data de 31.12.2025 nu a înregistrat pierderi și plăți restante, iar pentru anul 2026 nu prevede pierderi și plăți restante.

Majorarea cheltuielilor de natură salarială solicitată prin prezentul memorandum, în sumă de **58.821 lei** este acoperită integral din veniturile proprii estimate pentru anul 2026, în condițiile menținerii unui rezultat brut pozitiv și fără generarea de plăți restante.

8. Concluzii

Majorarea propusă a cheltuielilor de natură salarială pentru anul 2026:

- respectă limitele legale aplicabile;
- este fundamentată economic;
- nu afectează echilibrul financiar al societății;
- este susținută de creșterea veniturilor proprii și a profitului estimat.

Concluzii

Față de cele de mai sus, solicitarea S.C. Locativ S.A. Târgu Mureș privește exclusiv:

- **majorarea cheltuielilor de natură salarială cu suma de 58.821 lei**

XXIV. Aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială și ocuparea posturilor vacante pentru NOVA APASERV S.A.

I. TEMEIUL JURIDIC PENTRU APROBAREA MEMORANDUMULUI

Potrivit art. XXXVI, alin. (7), (2) și (3) din Ordonanță de Urgență nr. 89/2025 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, reglementarea unor măsuri fiscal-bugetare, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, **NOVA APASERV S.A. Botoșani poate crește cheltuielile de natură salarială cu inflația estimată pentru anul 2026 (nedepășind nivelul lunar al indicelui), să ocupe posturile vacante existente la finele anului 2025 ca urmare a inițierii Memorandumului de către M.D.L.P.A. și aprobate de către Guvernul României, în baza analizei temeinic justificate înaintate de autoritatea publică tutelară.**

II. PREVEDERILE LEGALE APLICABILE

NOVA APASERV S.A. Botoșani se încadrează în ipoteza prevăzută de art. XXXVI alin. (2) lit. b) și alin. (3) lit. b) din O.U.G. nr. 89/2025, întrucât la data de 31.12.2025 a înregistrat pierderi din anii precedenți și plăți restante, iar pentru anul 2026 prevede reducerea pierderilor realizate la data de 31.12.2025 cu cel puțin dublul sumelor programate pentru majorarea cheltuielilor de natură salarială, respectiv reducerea plăților restante cu peste 20% față de nivelul realizat la data de 31.12.2025.

A. Art. XXXVI, alin (7) din OUG nr. 89/2025:

” (7) În cazul regiilor autonome și al societăților din subordinea, coordonarea sau sub autoritatea autorităților administrației publice locale, memorandumurile prevăzute la alin. (2)-(4) vor fi inițiate, în condițiile legii, de Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației, ca urmare a solicitării justificate a autorității publice tutelare, și supuse aprobării Guvernului. ”

B. Art. XXXVI, alin (5) din OUG nr. 89/2025:

” (5) Memorandumurile prevăzute la alin. (2)-(4) vor fi inițiate de către autoritatea publică tutelară sub care aceștia își desfășoară activitatea și aprobate de către Guvern. ”

C. Art. XXXVI, alin (2) din OUG nr. 89/2025:

” (2) În anul 2026, operatorii economici care aplică prevederile Ordonanței Guvernului nr. 26/2013, aprobată cu completări prin Legea nr. 47/2014, cu modificările și completările ulterioare, pot crește

cheltuielile de natură salarială față de nivelul realizat în anul 2025 cu sumele reprezentând creșteri ale cheltuielilor de natură salarială aferente cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, pe baza unei analize temeinic justificate, după aprobarea de către Guvern prin memorandum. Creșterile se pot acorda începând cu luna următoare aprobării memorandumului și nu pot depăși lunar nivelul acestui indice. Pot solicita aprobarea Guvernului următorii operatori economici:

b) care au înregistrat pierderi și/sau plăți restante la data de 31 decembrie 2025 și prevăd reducerea pierderilor realizate la data de 31 decembrie 2025 cu cel puțin dublul sumelor programate pentru majorarea cheltuielilor de natură salarială, precum și reducerea plăților restante cu cel puțin 20% față de nivelul realizat la data de 31 decembrie 2025, după caz;

D. Art. XXXVI, alin (3) din OUG nr. 89/2025:

” (3) În anul 2026, operatorii economici care aplică prevederile Ordonanței Guvernului nr. 26/2013, aprobată cu completări prin Legea nr. 47/2014, cu modificările și completările ulterioare, pot ocupa posturile vacante existente la finele anului 2025, conform procedurilor existente la nivelul acestora, cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială, după aprobarea de către Guvern prin memorandum, pe baza unei analize temeinic justificate, ținând cont de cel puțin următoarele aspecte:

b) operatorii economici care au înregistrat pierderi și/sau plăți restante la data de 31 decembrie 2025, cu condiția ca aceste sume să se reflecte în creșterea veniturilor din exploatare în mod corespunzător.”

III. PREZENTAREA OPERATORULUI REGIONAL, NOVA APASERV S.A. Botoșani, PRESTATOR DE SERVICII DE UTILITĂȚI PUBLICE și al Autorității Publice Tutelare

NOVA APASERV S.A.Botoșani este persoană juridică, având forma juridică de societate pe acțiuni. Capitalul social este deținut în întregime de Consilii Locale ale unităților administrativ-teritoriale din județul Botoșani și Consiliul Județean Botoșani.

NOVA APASERV S.A. Botoșani este operatorul regional al serviciilor publice de alimentare cu apă și canalizare din județul Botoșani, întreprindere publică care își desfășoară activitatea în temeiul unor reglementări speciale respectiv Legea societăților nr. 31/1990 cu modificările și completările ulterioare, Legea nr. 51/2006 a serviciilor comunitare de utilități publice, Legea nr. 241/2006 a serviciului de alimentare cu apă și de canalizare, H.G. nr. 855/2008 etc., acte normative emise în concordanță cu Regulamentul (UE) 1303/2013, care stabilesc cadrul legislativ general pentru îndeplinirea condițiilor și regulilor „in-house providing”, necesare accesării fondurilor nerambursabile și implementării proiectelor aferente.

NOVA APASERV S.A.Botoșani aplică prevederile O.U.G. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice și a O.G. 26/2013 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.

În conformitate cu prevederile art. 27, alin. 3 din Legea 51/2006, republicată, cu modificările și completările ulterioare, Consiliul Județean Botoșani exercită atribuțiile de Autoritate Publică Tutelară.

NOVA APASERV S.A. Botoșani este prestator al unui serviciu public esențial, cu caracter strategic în economia națională, prestând servicii de importanță vitală prin specificul activității desfășurate și prestate de alimentare cu apă potabilă și servicii de canalizare – epurare a apelor uzate.

Serviciile publice prestate fac obiectul unor obligații specifice de serviciu public în scopul asigurării unui nivel ridicat al calității siguranței și accesibilității, egalității de tratament, promovării accesului universal și a drepturilor utilizatorilor au caracter economico-social, tehnico-edilatar, permanent și regim de funcționare continuu, fără a putea întrerupe , sub nici un motiv, furnizarea serviciilor prestate.

NOVA APASERV S.A.Botoșani nu este finanțat de la bugetul de stat, nu poate genera cheltuieli bugetare pentru funcționare și nici nu poate genera deficit bugetar.

NOVA Apaserv S.A.Botoșani prestează servicii de apă potabilă și de canalizare – epurare a apelor uzate pe raza județului Botoșani, furnizând servicii de apă potabilă și de canalizare – epurare a apelor uzate, în

cele două municipii din județul , respectiv Botoșani și Dorohoi, în 5 orașe (Bucecea, Săveni, Darabani, Ștefănești, Flămânzi) și un de 122 de localități, respectiv raportează o producție anuală de apă potabilă de aprox 8 mil. mc și canal epurare+meteo de 6,4 mil. mc. NOVA APASERV S.A. Botoșani continuă permanent preluarea serviciilor de la UAT-urile din județ, precum și dezvoltă prin proiecte majore de investiții aceste servicii pe raza județului.

NOVA APASERV S.A.Botoșani deține licență clasa 2, nr. nr. 7427/14.11.2025 pentru serviciul public de alimentare cu apă și canalizare.

NOVA APASERV S.A. Botoșani deservește aprox. 199.080 locuitori cu servicii de apă potabilă și 125.070 locuitori cu servicii de canalizare-epurare din județul Botoșani, furnizând apă potabilă pentru 79.632 de proprietăți casnice și 2.598 agenți economici și instituții, respectiv servicii de canalizare-epurare pentru 50.028 de proprietăți casnice și 2.025 agenți economici și instituții.

Societatea Nova APASERV S.A. Botoșani are în operare o infrastructură complexă, astfel:

Sistemul de alimentare cu apă

- ✓ 2 surse de suprafață :
 - acumularea Bucecea – râul Siret cu capacitate de 3344mc/h
 - acumularea Stânca Costești – râul Prut cu capacitate de 792mc/h
- ✓ 2 surse subterane:
 - Darabani, dren captare în albia majoră a râului Prut capacitate 72mc/h
 - Foraj în lunca râului Prut, capacitate 37 mc/h,
- ✓ 4 STAȚII DE TRATARE
 - STAP Bucecea – capacitate 2397 mc/h
 - STAP Cătămărăști- capacitate 2520 mc/h
 - STAP Ștefănești – capacitate 792 mc/h
 - STAP Darabani – capacitate 50 mc/h
- ✓ 10 STAȚII DE EPURARE
- ✓ 70 rezervoare înmagazinare apă
 - 13 rezervoare cu capacitate între 1000mc-2500mc
 - 57 rezervoare cu capacitate < 750 mc
- ✓ 42 Stații pompare apă
- ✓ 24 stații hidrofor
- ✓ 94 stații de pompare ape uzate
- ✓ 6 stații de pompare apă brută
- ✓ **Lungimea rețelei totale de apă este de 1.583,41 km.** Rețeaua de distribuție a apei potabile cuprinde un număr de 139 localități din 39 UAT-uri, din care 2 municipii și 5 orașe, iar lungimea totală este de 1.142,41 din care în municipii și orașe 469 km.
- ✓ **Rețeaua de canalizare are lungimea totală de 549,7 km.**
- ✓ 11 canale colectoare

Operatorul regional NOVA APASERV Botoșani S.A., a implementat proiecte cu finanțare europeană, având un aport major privind conformarea cu prevederile privind calitatea apei potabile furnizate, respectiv a apelor epurate evacuate în receptorii naturali, contribuind în mod semnificativ la conformarea României la Directivele Europene referitoare la sectorul de apă și apă uzată.

NOVA APASERV S.A.Botosani a implementat investiții majore din fonduri europene în cadrul programelor POS Mediu, POIM, în valoare de peste 100 mil euro, în prezent fiind în analiza pentru accesare PDD a carui valoare este de 159,5 mil euro. Totodata operatorul realizeaza investiții din surse proprii , programul de investiții aprobat în baza planului de afaceri elaborat conform Ordinului nr. 230/2022 este susținut de o strategie tarifară si o strategie privind redevența pe o perioada de 5 ani. Prin Hotărârea AGA ADI AQUA Botosani nr.199/22.04.2024 s-a aprobat planul de afaceri pentru investiții în infrastuctura de apă și apă uzată, respectiv strategia tarifară aferentă planului de afaceri și

strategia privind redevența fiind semnat în acest sens actului aditional nr. 11 la Contractul de delegare a gestiunii.

NOVA APASERV S.A. Botoșani nu a primit și nu primește subvenții sau alocări financiare pentru activitatea curentă operațională (sau alte beneficii) care să fie asigurate de la bugetul de stat al României sau de la bugetul autorităților publice locale. Desfășurarea activității economice, respectiv asigurarea fondurilor privind cheltuielile salariale sunt asigurate exclusiv din surse proprii.

Evoluția situației financiare a NOVA APASERV S.A.Botoșani:

Nr. Crt.	Denumire Indicator	2023	2024	2025 (preliminat)
1	Cifra de afaceri	66.331.626	93.976.103	110.550.236
2	VENITURI DIN EXPLOATARE - TOTAL	68.524.732	96.229.922	112.405.431
3	CHELTUIELI DE EXPLOATARE - TOTAL	66.116.075	88.685.097	104.185.022
4	PROFITUL SAU PIERDEREA DIN EXPLOATARE	2.408.657	7.544.825	8.220.409
5	VENITURI FINANCIARE - TOTAL	338.179	79.969	69.584
6	CHELTUIELI FINANCIARE - TOTAL	2.174.623	1.936.484	1.667.364
7	PROFITUL SAU PIERDEREA FINANCIAR(Ă)	-1.836.444	-1.856.515	-1.597.780
I	VENITURI TOTALE	68.862.911	96.309.891	112.475.015
II	CHELTUIELI TOTALE	68.290.698	90.621.581	105.852.386
III	PROFITUL SAU PIERDEREA BRUT(Ă)	572.213	5.688.310	6.622.629
	Impozitul pe profit	351.541	1.044.711	1.190.632
IV	PROFIT NET AL EXERCITIULUI FINANCIAR	220.672	4.643.599	5.431.997
V	PLĂȚI RESTANTE	7.813.718	9.408.646	4,824,244

Concluzii financiare (2023–2025 preliminar):

✓ Trendul crescător al **cifrei de afaceri** începând cu anul 2024 se datorează atât creșterii producției fizic cât și valoric . Un impact semnificativ în creșterea cifrei de afaceri l-a avut implementarea strategiei tarifare aprobată prin planul de afaceri ca rezultat al includerii în structura prețului apei și a tarifului de canalizare epurare a redevenței la nivelul amortizării domeniului public generat de implementarea programelor de investiții ISPA și POS MEDIU. Astfel , înregistrăm o creștere a cifrei de afaceri în 2024 (+41,6% față de 2023), urmată de o creștere în 2025 (+17,6 % față de 2024);

✓ Modificările intervenite în structura costurilor și în special pe **cheltuielile de exploatare** determinate de noul mecanism privind redevența (de la 3% din cifra de afaceri a ajuns la 18-20% din cifra de afaceri) a condus în anul 2024 la creșterea volumului cheltuielilor cu 34% față de 2023, concomitent cu creșterea veniturilor ceea ce a impactat în rezultatul obținut în exploatare, respectiv creșterea profitului din exploatare de la 2,4 mil lei la 7,5 mil lei . În anul 2025, profitul din exploatare se stabilizează prin înregistrarea unei creșteri față de 2024 de 8,9%.

✓ **Rezultatul financiar** se menține negativ la nivelul cheltuielilor cu dobânzile și diferențele de curs valutar aferente creditului BERD contractat în anul 2013 pentru susținerea cofinanțării programului de

investiții POS Mediu nefiind identificate venituri financiare decât în procent de 4% din volumul cheltuielilor.

✓ **Profitul net rămâne pozitiv** în toți anii înregistrând un trend crescător de la 572 mii. lei (2023), la 5.688,3 mii. lei (2024) și la 6.622,6 mil. lei (2025).

✓ Justificarea **rezultatului reportat (pierderi) și a plăților restante** înregistrate de operator în perioada 2023–2025 a necesitat întocmirea conform prevederilor art. XXVIII pct.4 din OUG nr.89/2025 a unui Plan de reorganizare, restructurare și redresare financiară, plan aprobat în baza Hotărîrii AGA nr.2/10.03.2026 și transmis către AMEPIP conform adresei nr.1510/13.03.2026 și către Guvern conform adresei nr.1515/13.03.2026 și implementarea acestuia este prezentată centralizat Dificultățile financiare cu care operatorul s-a confruntat până la obținerea aprobării planului de afaceri întocmit în conformitate cu Ordinul ANRSC 230/2022 au fost generate de impactul semnificativ a următoarelor înregistrări ce au afectat rezultatul reportat:

❖ Punerea în executare a sentinței arbitrale nr.69/8.11.2024 prin care operatorul a fost obligat la plata sumei de 1,7 mil lei cu titlu de dobanzi legale penalizatoare, actualizarea cu indicii inflației aferent perioadei 09.2019-04.2021, calculate pentru sumele la plata carora operatorul a fost obligat prin Sentința Arbitrală nr. 49/2020 pronunțată în ds. 64/2018 și cheluieli arbitrale.

❖ **Impactul corecțiilor** anuale asupra cifrei de afaceri din anii precedenți; cumulată perioada acestea însumează aprox. **6 mil lei**,

❖ **Constituirea provizionului de 7,1 mil lei** pentru acoperirea riscurilor de generate de neîncasarea facturii emise cu titlu de penalități contractuale firmei *LUDWIG PFEIFFER S.R.L*

Sustenabilitate – implicații și direcții prioritare (mediu, social, guvernanta-financiar):

✓ Mediu: presiunea pe costurile operaționale determină accesarea și implementarea investițiilor de eficiență energetică (pompe cu turatie variabilă, optimizare stații de pompare, SCADA), precum și reducerea pierderilor din rețele (NRW) – cu impact direct în costuri și emisii. NOVA APASERV S.A., prin planul de afaceri implementează investiții din surse proprii aplicând totodată și pentru accesarea de fonduri UE și guvernamentale pentru implementarea programului major pe PDD.

✓ NOVA APASERV S.A., în cursul anului 2025, în vederea obținerii sprijinului nerambursabil din Fondul pentru modernizare, în cadrul Programului-cheie nr. 1 – Surse regenerabile de energie și stocarea energiei operatorul, a depus aplicația pentru *Execuție centrale fotovoltaice pentru autoconsum la nivelul Nova Apaserv SA Botosani*, fiind inclus obiectivul cu finanțare asigurată prin programul cheie nr.1 – Surse regenerabile de energie și stocare energie derulat de Ministerul Energie în Planul de investiții/2025, la data prezentei fiind în analiză. Precizăm că proiectul de dezvoltare a unei instalații fotovoltaice reprezintă o inițiativă strategică esențială pentru societate, având ca obiectiv creșterea eficienței energetice și reducerea cheltuielilor.

Obiectivul și beneficiile proiectului - Implementarea sistemelor fotovoltaice va contribui la:

- ❖ Reducerea costurilor cu energia pe termen lung.
- ❖ Creșterea sustenabilității și responsabilității sociale a societății.
- ❖ Îndeplinirea obiectivelor naționale și europene de reducere a emisiilor de carbon.
- ❖ Asigurarea unui impact pozitiv asupra mediului și comunității.

Finanțarea propusă: Proiectul va fi finanțat printr-un ajutor nerambursabil de aprox. 5 milioane lei, obținut din Fondul pentru modernizare, în cadrul Programului-cheie nr. 1. Acest sprijin nerambursabil reprezintă o oportunitate esențială pentru a reduce din povara financiară și pentru a asigura sustenabilitatea și succesul implementării proiectului.

✓ În ceea ce privește **Programul Dezvoltare Durabilă (PDD) al cărui obiectiv specific** aplicabil operatorului de apă îl reprezintă promovarea accesului la apă și o gospodărire sustenabilă a apelor vizează o serie de acțiuni (investiții în sectorul apei și apei uzate, pentru a îndeplini cerințele directivelor de mediu ținând seama de provocările majore cu care se confruntă sectorul de apă/apă uzată, precum și de Planul Național de Investiții) și care impun finanțarea următoarelor **măsuri**:

❖ *Investiții integrate de dezvoltare a sistemelor de apă și apă uzată care contribuie la conformarea cu DAP și DEAUU, respectiv:*

➤ Construirea, reabilitarea și extinderea sistemelor de apă potabilă noi/existente - captare și aducțiuni, stații de tratare, măsuri legate de eficiență, rețele de transport și distribuție a apei destinate consumului uman în așezări care au cel puțin 50 locuitori/ sau distribuție de cel puțin 1000 m³ apă/zi,

➤ Construirea, reabilitarea și extinderea rețelelor de canalizare noi/existente și construirea/reabilitarea/modernizare a stațiilor de epurare a apelor uzate care asigură colectarea și epurarea încărcării organice biodegradabile în aglomerări mai mari de 2.000 l.e. (prioritate având aglomerările peste 10.000 l.e.), inclusiv soluții pentru un management adecvat pentru tratarea nămolurilor rezultat în cadrul procesului de epurare a apelor uzate; Măsuri necesare pentru eficientizarea proiectelor și sustenabilitatea investițiilor (automatizări, SCADA, GIS, contorizări, etc.);

➤ Operațiuni pentru scăderea consumului de energie și a emisiilor de gaze cu efect de seră la nivelul operatorilor regionali.

❖ *Investiții pentru modernizarea rețelei naționale de monitorizare a calității apei astfel încât să se poată răspunde cerințelor de monitorizare și raportare, inclusiv prevederilor noii DAP, prin care se includ noi parametri de calitate și noi cerințe minime pentru materialele în contact cu apa și accesul la apă.*

❖ *Consolidarea capacității actorilor și a politicii de regionalizare în sectorul de apă și apă uzată, inclusiv prin fuzionarea operatorilor regionali eligibili (de ex. instruire, proceduri, ghiduri, etc.).*

Investițiile care urmează a fi desfășurate în cadrul “Proiectului regional de dezvoltare a infrastructurii de apă și apă uzată din județul Botoșani sunt estimate la o valoare totală de **165,7 mil.euro** din care în **costurile eligibile de 159,4 mil. euro** fara TVA, din care:

➤ Investitie APA: **85,7 mil. euro** fara TVA;

➤ Investitie CANALIZARE: **73,7 mil. euro** fara TVA;

Costurile neeligibile PROIECT: 6,3 mil. euro fara TVA, din care:

➤ Investitie APA: **3,4 mil Euro** fara TVA;

➤ Investitie CANALIZARE: **2,9 mil Euro** fara TV

La data prezentei Studiul de Fezabilitate revizuit este în analiză la BEI-PASSA.

✓ Mediu: Construire/modernizarea/optimizarea stațiilor de tratare și epurare pentru conformare și reducerea consumurilor de reactivi, valorificarea nămolului și soluții de economie circulară unde este fezabil;

✓ Reziliență climatică: investiții pentru continuitatea serviciului în perioade de secetă/inundații (interconectări, extinderi majore de aducțiuni de apă, monitorizare calitativă în timp real);

✓ Social: menținerea continuității și calității serviciilor de apă-canal, cu atenție la accesibilitatea tarifară și reducerea avariilor/întreruperilor;

✓ Guvernanță - Financiar: În urma adoptării strategiei de a aloca sume consistente pentru investiții, în 2024, a crescut nivelul redevenței anuale plătite UAT-urilor de la 2,2 milioane lei/an la 14,5 mil. lei iar în anul 2025 la 19,8 mil lei. O creștere semnificativă a redevenței de la an la an, conduce la creșterea investițiilor în sistemele de apă potabilă și canalizare-epurare;

✓ Financiar: În urma aprobării memorandumului pentru aplicarea alin. (2) și (3), costurile aferente aplicării măsurilor prevăzute la aceste alineate vor fi susținute din surse proprii, în condiții de eficiență și sustenabilitate financiară, dar și de mediu, social și de guvernanță.

Conform datelor financiar-contabile aferente perioadei 2023–2025 (preliminar), NOVA APASERV S.A. a menținut un rezultat net pozitiv iar trendul reducerii pierderilor din anii precedenți și a plăților restante confirmă îmbunătățirea performanțelor operatorului și atingerea unei stabilități financiare precum și capacitatea de a susține cofinanțarea proiectelor din fonduri europene și a activității complexe operaționale.

În susținerea activității financiare operatorul are în derulare:

- Contractul de credit încheiat cu BCR nr.141/19.06.2018 și actul aditional nr.6/16.06.2024 – linie credit 3.000.000 lei precum si actul aditional nr. 7/16.06.2025 privind majorarea liniei de credit la 6.000.000 lei precum si Actul aditional 1/11.06.2025 la contractul de ipoteca mobiliara nr.141/1 si contractul de ipoteca mobiliară nr.141/2/ 12.06.2025 ;

- **Contractul de credit** (credit cash pe termen mediu) încheiat cu **OTP Bank** nr. C46002023031388/16.06.2023 și act aditional nr.1/20.03.2024, credit obtinut cu **garanția EXIMBANK** prin semnarea Conventiei de garantare nr UCR – 24 din 16.06.2023 si actul aditional nr. 2/20.03.2024 și contractul de constituire depozit colateral nr. 2411830/16.06.2023 cu actul aditional nr.1/20.03.2024 – credit 5.000.000 lei, contractul de credit a fost amendat ca urmare a preluării OTP de catre **Banca Transilvania** ; valoarea rămasă de rambursat la data de 31.12.2025 = 2.153.749,79 lei

- **Contractul de credit BERD** încheiat în 31.10.2013 privind asigurarea co-finanțării programului de investiții POS Mediu și actul aditional nr.1/17.12.2018 valoarea rămasă de rambursat la data de 31.12.2025 este de 10.436.381,81 lei echivalent a 2.046.951,42 euro. Data rambursării integrale este de 30.05.2028.

Estimarea Bugetului de Venituri și Cheltuieli are la bază informațiile cunoscute la data prezentei. La înaintarea spre aprobare a B.V.C. de către A.G.A. se va ține cont de aprobarea memorandumului ce se va înaintă.

Indicatori	B.V.C. 2025 aprobat	B.V.C. 2025	B.V.C. 2026 estimat la feb 2026	% B.V.C. 2026 preliminat / 2025
0	1	2	3	4 = 3/2*100
Venituri totale, din care:	115,467,000	112,474,000	128,763,000	114.5
Venituri din subvenții/ transferuri	0	0	0	0
Cheltuieli totale, din care:	108,272,000	105,852,000	120,559,000	113.8
Cheltuieli de natură salarială din care:	42,499,000	42,806,920	47,036,047	109.8
Cheltuieli cu salariile	36,274,500	37,010,720	40,356,070	109,0
Bonusuri, din care:	6,224,000	5,796,200	6,679,977	115.2
cheltuieli sociale	1,200,000	1,498,200	2,008,148	134.0
Rezultat brut	7,195,000	6,623,000	8,204,000	123,8
Plăți restante	2,300,000	4,824,244	2,300,000	47.7
Creanțe restante	18,500,000	25,889,276	18,500,000	71.5
Număr de personal la finele anului	505	493	503	102.0
Număr mediu de personal	485	475	485	102.1
Câștigul mediu brut lunar pe salariat determinat pe baza	7302	7510	8,082	107.6

Indicatori	B.V.C. 2025 aprobat	B.V.C. 2025	B.V.C. 2026 estimat la feb 2026	% B.V.C. 2026 / preliminat 2025
0	1	2	3	4 = 3/2*100
cheltuielilor de natură salarială				
Câștigul mediu brut lunar pe salariat determinat cf. O.G.26/2013	6925	7132	7,764	108,29
Productivitatea muncii	235	233	261	112.3

Analiză sintetică BVC 2026

În anul 2026, veniturile totale sunt estimate la 128,76 mil. lei, în creștere cu 14.5 % față de preliminarul anului 2025, venituri realizate cu un volum de cheltuieli totale majorate cu 14,1 % estimate la 120,7 mil. lei. Această dinamică mentine un rezultat brut la nivelul cel puțin a celui programat pentru anul 2025, estimându-se astfel un profit brut de 8 mil lei iar plățile restante fiind programate a se reduce cu peste 50% față de realizat.

1. Creșterea cheltuielilor operaționale (servicii, produse, taxe)

Conform prognozelor macroeconomice pentru 2026 (Banca Națională a României, Comisia Națională de Strategie și Prognoză), inflația estimată și majorarea costurilor cu utilitățile, serviciile și materialele determină creșteri directe ale cheltuielilor de exploatare. Impactul este amplificat de majorarea impozitelor și taxelor locale, precum și de creșterea impozitului pe construcții speciale, ca urmare a extinderii bazei impozabile prin preluarea și gestionarea noilor investiții finalizate.

2. Impactul investițiilor predate și al activelor noi

În anul 2025 s-au predat parțial investițiile realizate în cadrul Pos Mediu/ Fazare respectiv Consiliului Județean în valoare de peste **74,6 mil. lei** fiind ulterior preluate în concesiune. Totodată în cursul anului 2025 au fost finalizate o serie de preluări de bunuri rezultate din investițiile derulate de UAT, valoarea bunurilor în concesiune fiind la finele anului 2025 de 851.397.065 lei față de finele anului 2024 când înregistrăm bunuri în concesiune de 732.616.220 lei.

În anul 2025 au fost înregistrate următoarele preluări de investiții de la UAT-uri:

- **"Extindere sistem de alimentare cu apă în com. Unțeni, jud. Botoșani"** - Pre luat prin Proces-Verbal de preluare nr. 3421/05.03.2025 - 758 branșamente apă;
- **"Rețea de alimentare cu apă sat Tudor Vladimirescu comuna Albești, jud. Botoșani"** - Pre luat prin Proces-Verbal de preluare nr.8696/13.06.2025- 550 branșamente apă;
- **"Extindere Alimentare cu apă Catun Stracova și Catun Cobala, Comuna Șendriceni, jud. Botoșani"** - Pre luat prin Proces-Verbal de preluare nr. 14185/29.09.2023 - 400 branșamente apă;
- **"Extindere sistem de alimentare cu apă și canalizare comuna Broscăuți, jud. Botoșani"** - Pre luat prin Proces-Verbal de preluare nr. 8010/09.12.2025 - 290 branșamente apă, 262 racorduri canalizare;

Pentru anul 2026 , operatorul are în analiză în vederea preluării următoarele investiții:

- "Extindere și modernizare sistem de alimentare cu apă în comuna Stăuceni, județul Botoșani";
- "Rețele de apă, și canalizare din municipiul Dorohoi";
- "Rețele de alimentare cu apă în satele Coțușca, Nichiteni, Puțurenii și Mihail Kogălniceanu, comuna Coțușca, județul Botoșani";
- "Înființare sistem de alimentare cu apă potabilă în comuna Roma, județul Botoșani";
- "Sistem de alimentare cu apă în comuna Știubeni, județul Botoșani";

- ”Alimentare cu apă comuna Hănești, județul Botoșani”
- ”Extinderea sistemului de alimentare cu apă prin realizarea racordurilor la rețea în comuna Vorona, județul Botoșani, și ”Sistem de alimentare cu apă a comunelor Vorona și Tudora, județul Botoșani - rest de executat”;
- ”Extindere rețele de apă Darabani”;
- ”Extinderea rețelei de distribuție și a capacității de pompare și înmagazinare a apei în loc. Zăicești, Coșuleni și Buzeni, com. Bălușeni, jud. Botoșani”;
- ”Alimentare cu apă Adășeni, jud. Botoșani”;
- ”Extindere sistem de alimentare cu apă din sat Seliște, com. Mileanca” ;
- ”Extindere rețea de alimentare cu apă, sat Brăești, jud. Botoșani”;
- ”Extindere rețea apă potabilă în satele Rediu și Stolniceni, com. Răuseni”;
- Extindere rețea de canalizare și stație de pompare ape uzate strada Grigore Antipa, mun. Botoșani”;
- ”Utilități Ansamblu urban Șoseaua Iașului Botoșani, municipiul Botoșani, județul Botoșani”;
- ”Extindere sistem canalizare și epurare ape uzate comuna. Todireni, județul Botoșani”.

Aceste investiții generează în 2026:

- ✓ creșterea cheltuielilor cu amortizarea pentru activele rămase în patrimoniu;
- ✓ majorarea impozitului pe construcții speciale, ca efect al creșterii valorii activelor gestionate;
- ✓ costuri suplimentare de operare și mentenanță pentru infrastructura nou pusă în funcțiune.

Astfel, extinderea patrimoniului tehnic produce presiuni structurale asupra cheltuielilor fixe.

3. Creșterea cheltuielilor de natură salarială

Cheltuielile de natură salarială cresc la 47,04mil. lei (+9,9% față de nivelul realizat la finele anului 2025 și cu 4,7% față de nivelul cheltuielilor de natura salarială la noiembrie 2025), ca efect cumulativ al:

- ✓ aplicării O.U.G. 89/2025 art. XXXVI alin. (1);
- ✓ indexării cu IPC 6,5% începând cu 01.06.2026 conform art. XXXVI alin. (2) lit.b;
- ✓ ocupării posturilor vacante începând cu 01.07.2026 conform art. XXXVI alin. (3) lit.b.

4. Concluzie

Mentinerea unei rate a profitului brut de profitului în 2026 de 6,3% se justifica atât prin estimarea unei creșteri a cifrei de afaceri atât din punct de vedere fizic ca efect al preluării și extinderii ariei de operare cât și valoric prin aplicarea strategiei tarifare conform planului de afaceri ținând cont totodată și de creșterea accelerată a cheltuielilor structurale: de exploatare, energie electrică, gaze, salariale, fiscale, generate de contextul macroeconomic și de extinderea patrimoniului investițional.

Prin urmare, rezultatul brut estimat reflectă un an de consolidare operațională, cu presiuni financiare temporare, determinate în principal de factori exogeni (inflație, reglementări fiscale) și de integrarea investițiilor majore realizate în perioada anterioară.

Bugetul de Venituri și Cheltuieli este construit și previzionat în condiții de profitabilitate, prin asigurarea tuturor resurselor operaționale din surse proprii (inclusiv pentru creșterile de natură salarială) rezultate ca urmare a încasării veniturilor rezultate din serviciile prestate către populație, agenți economici și instituții.

Societatea NOVA APASERV S.A. Botoșani a înregistrat plăți restante la 31 decembrie 2025 doar cu titlu de redevență datorată UAT-urilor motivat de impactul creșterii semnificative a prețului apei și a tarifului de canalizare epurare generat de aplicarea în primul an al implementării planului de afaceri (2024) a strategiei tarifare și a strategiei privind redevența estimând însă pentru anul 2026 reducerea acestor plăți restante cu peste 50%.

Sintetic creșterile prevăzute pentru anul 2026 se prezintă astfel:

Art.

XXXVI

mii lei

alin.1. OUG 89	Sume rezultate din asigurarea salariul minim aferent drepturi in plata la 30.11.2025	44,921.79
	<i>cheltuieli cu salariile, din care</i>	<i>38306.19</i>
	salarii baza	28374.73
	sporuri prime si alte bonificatii	9931.46
	Bonificatii, din care:	6615.5
	Cheltuieli sociale	1996.14
	Tichete masa	4223.46
	vouchere	396
alin.2 OUG 89	cresteri acoperite din IPC, respectiv 3,79% (aferent 7 luni de aplicare)	1,622,38
	<i>cheltuieli cu salariile</i>	<i>1,622,38</i>
	pe salarii de baza	1,249,23
	pe sporuri	373,15
alin .3 OUG 89	cresteri fond salarii din cresterea nr. sal.(aferent celor 6 luni de la anagajare)	491.8
	nr sal	10
	impact pe salarii de baza	308.66
	pe sporuri	118.83
	pe tichete masa	48.38
	Cheltuieli sociale	12
	vouchere vacanta	4

Prin aplicarea **alin.2** din OUG 89/2025 fundamentarea creşterii cheltuielilor de natura salariala a vizat încadrarea impactului rezultat din aplicarea indicelui de $6,5\%/12*7$ luni =3,79%.

Astfel, asupra cheltuielile de natura salariala realizate/2025în sumă de 42.806,92 mii lei s-a aplicat IPC aferent efectiv lunilor de aplicare: $6,5\%/12*7=3,79\%$

Impact crestere începând cu 1.06.2026 = 1.622,38 mii lei, din care s-a alocat pentru salarii de baza suma de 1.249,23 mii lei iar sporuri în sumă de 373,15 mii lei

În susţinerea aplicării alin.3, respectiv în determinarea numărului de personal/2026 vă prezentăm evolutia acestuia în cursul anului 2025:

	prev BVC	realizat	Nr.determ prin cumul functii	posturi vacante
nr salariati la finele anului 2025	505	493	9	x
nr. mediu salariati / 2025	485	475		12
nr salariati / 2026	503			
nr. mediu salariati / 2026	485			

total	posturi	pentru	
fundamentare			10

*numar efectiv 493 = 3 contracte mandat +490 salariați

Motivat de necesitatea justificării numărului salariaților pentru posturile vacante la finele anului 2025, prin analiza expusă, am prezentat distinct impactul pe care l-a avut ocuparea unor posturi vacante pe o perioada determinată ca urmare a acordării cumulului de funcții până la organizarea concursului, rezultând un număr de salariați de 502. Ținând cont de faptul că între data încetării unui CIM și data angajării pe postul vacant atribuțiunile trebuie exercitate acestea au fost alocate unui salariat fiind încheiat act adițional la CIM pentru cumulul de funcții.

- numărul de personal la finele anului 2025: -493
- numărul mediu de personal în 2025: - 475
- numărul total de posturi vacante la 31.12.2025 :- 505-493=12
- numărul de posturi propuse spre ocupare în 2026:- 10
- numărul de personal estimat pentru finele anului 2026: - 503

Totodată menționăm că din analiza evoluției numărului de personal, operatorul NOVA APASERV SA Botoșani și-a menținut în ultimii ani numărul de salariați de 500.

Motivat de înregistrarea de pierderi din rezultatul reportat precum și plăți restante operatorul s- a conformat la cerințele prevăzute în OUG nr. 89/2025, art. XXVIII prin care se modifică și se completează prevederile OG nr.26/2013, respectiv, pct.4 la articolul 9 respectiv... ”operatorii economici prevăzuți la art. 1 care au înregistrat pierderi contabile și/sau plăți restante la data de 31 decembrie a anului precedent sau care au pierderi contabile de recuperat din anii precedenți au obligația ca, anual, să elaboreze și să aprobe, anterior aprobării bugetului de venituri și cheltuieli pentru anul curent, un plan de reorganizare, restructurare și redresare financiară, precum și o analiză referitoare la activele necesare desfășurării/dezvoltării obiectului de activitate.

(2⁴) Planul de reorganizare, restructurare și redresare financiară și analiza referitoare la activele necesare desfășurării/dezvoltării obiectului de activitate vor fi aprobate de către adunarea generală a acționarilor sau consiliul de administrație, după caz, avizate de către autoritatea publică tutelară, transmise Agenției pentru Monitorizarea și Evaluarea Performanțelor Întreprinderilor Publice și trimise spre informare Guvernului, anual, până la 31 martie...”, elaborând și obținând aprobarea prin Hotărârea AGA nr.2/10.03.2026 a Planului de reorganizare, restructurare și redresare financiară propus, plan depus la AMEPIP sub nr. 1510/13.03.2026 și către Guvern conform adresei nr.1515/13.03.2026.

Astfel, pentru anul 2026 realizarea bugetului de venituri și cheltuieli implică implementarea măsurilor stabilite prin PLAN, respectiv:

A. MĂSURI OPERATIONALE

A1. REDUCEREA PIERDERILOR DE APĂ – implementarea planului de reducerea pierderilor generat în baza planului de afaceri, respectiv:

- ❖ Măsuri operationale și organizatorice
- ❖ Implementarea planului de investiții stabilit prin planul de afaceri prezentat în Anexa nr.2

A2. OPTIMIZAREA COSTURILOR ENERGETICE prin:

- ❖ Elaborarea unui plan de eficientizare energetică în baza raportului de audit energetic. Reducerea costurilor cu energia electrică, prin monitorizarea consumului specific de energie electrică și a timpilor de funcționare a instalațiilor (ore gol, normale și vârf)
- ❖ accesarea programe cu finanțare nerambursabilă pentru instalare sisteme fotovoltaice – implementarea proiectului” Execuție centrale fotovoltaice pentru autoconsum la nivelul Nova Apaserv SA Botosani” a cărei aplicatie a fost depusă.- obtinerea aprobării si semnarea Contractului de Finanțare.

A3. OPTIMIZAREA STRUCTURII DE PERSONAL

- ❖ analiza si revizuirea organigramei în vederea definirii clare a liniilor de raportare – clarificarea rolurilor si responsabilităților pentru a evita suprapunerea sarcinilor,
- ❖ evaluarea încărcării si balansarea volumului de muncă prin redistribuirea sarcinilor între echipe pentru a echilibra efortul - aplicabil în zona operatională,
- ❖ analiza competențelor prin ajustarea personalului in functie de competențele necesare și instruirea angajaților pentru a îndeplini mai multe roluri sporind flexibilitatea echipelor,
- ❖ automatizarea și digitalizarea proceselor HR prin implementarea softurilor de HR (pontaj, salarizare, evaluare și eliberarea resurselor umane pentru activitățile strategice,
- ❖ restructurarea posturilor prin redefinirea fiselor de post în corordanță cu cerintele actuale,
- ❖ stabilirea unor indicatori cheie de urmărire a eficienței personalului și a unor ținte pe următorii 3 ani.

B. MĂSURI FINANCIARE

B1. CREȘTEREA GRADULUI DE ÎNCASARE prin:

- ❖ Transmiterea de notificări automate SMS – *Responsabil Departament Comercial - permanent*
- ❖ Monitorizarea creanțelor date în executare -*Responsabil Serv. Juridic si recuperări creanțe - permanent*
- ❖ Acordarea de eșalonari controlate pentru populație - *Responsabil Director general/ Director economic - permanent*
- ❖ Debransarea clienților rău platnici conform procedurilor - *Responsabil Director Operațiuni – permanent*

B2. GESTIONAREA DATORIILOR PROPRII prin:

- ❖ Esalonarea datoriilor restante cu titlu de redevență
- ❖ Identificarea unui mecanism de corelare a scadenței redevenței cu gradul de implementare a planului de investiții susținut din această sursă.

B3. CONSOLIDAREA POZIȚIEI FINANCIARE prin:

- ❖ Îmbunătățirea cash flow-ului , respectiv gestionarea plăților prin negocierea cu furnizorii la încheierea contractelor a unor termene de plată mai flexibile (trecerea de la 30 zile la 45 zile) -
- ❖ Creșterea cifrei de afaceri prin extinderea ariei de operare în baza realizării planului de preluări propus la fundamentarea Bugetului de venituri și cheltuieli ,
- ❖ Prioritizarea cheltuielilor , respectiv reducerea până la eliminare a cheltuielilor neesențiale.
- ❖ Accesarea unui leasing în loc de achiziție evitându-se astfel ieșirile mari de capital
- ❖ Optimizarea stocurilor pentru evitarea blocării disponibilităților.
- ❖ Monitorizarea stadiului litigiilor pe rol în vederea reducerii riscurilor de acumulare a pierderilor financiare

B4. MONITORIZARE ȘI PLANIFICARE

- ❖ Prognozarea cash flow-ului.
- ❖ Raportarea și monitorizarea lunară a indicatorilor cheie de performanță.

C. INVESTIȚII STRATEGICE

- ❖ Obținerea aprobării și semnarea Contractului de Finanțare pentru implementarea programului de investiții PDD .

IV. MOTIVAREA ÎNȚIERII MEMORANDUMULUI DE CĂTRE M.D.L.P.A. PENTRU APROBAREA DE CĂTRE GUVERNUL ROMÂNIEI

Prin aprobarea memorandumului de către Guvernul României, **bugetul de stat și bugetul asigurărilor sociale va încasa suplimentar în 2026 - 1.512.700 lei și în fiecare din următorii ani va încasa suplimentar 2.269.050 lei anual, fără a afecta cheltuielile bugetare**, NOVA APASERV S.A. Botoșani nu este finanțat de la bugetul de stat, nu poate genera cheltuieli bugetare pentru funcționare și nici nu pot genera deficit bugetar.

CA REZULTAT al aprobării memorandumului solicitat, pentru aplicarea prevederilor art. XXXVI alin. (2) și (3) de către NOVA Apaserv S.A. Botoșani, PRACTIC SE REDUCE DEFICITUL BUGETAR AL ROMÂNIEI, prin creșterea veniturilor statului din impozitul pe venit, C.A.S., C.A.S.S., C.A.M.

În vederea motivării vă rugăm să țineți cont și de următoarele aspecte:

- ✓ **în anul 2025**, ca urmare a aplicării prevederilor art. XXXIV din O.U.G. 156/2024, inclusiv operatorii regionali de apă, ca și multe alte companii de stat, au avut restricții în creșterea cheltuielilor de natură salarială existând mici excepții de la aceste reguli fiind stabilită o creștere nesemnificativă, marginală, a cheltuielilor de natură salarială;
- ✓ **în anul 2026, se prevăd aceleași limitări prin art. XXXVI alin. (1) din O.U.G. 89/2025, și anume:**
 - salarii blocate la nivelul avut la 30 noiembrie 2025, pentru anul 2026;
 - tichete de masă blocate la nivelul din 30 noiembrie 2025, pentru anul 2026;
 - alte bonificații blocate la nivelul anului 2025;
- ✓ Astfel, practic, prin aplicarea în continuare a acestor limitări și în 2026 ca și în 2025, se blochează salariile din 2026 la nivelul avut la 30 noiembrie 2024, a tichetelor la nivelul din 31 decembrie 2024, a bonificațiilor acordate în baza CCM la nivelul anului 2024, etc.;
- ✓ *Inflația în perioada noiembrie 2024 – decembrie 2025 a fost de 10 %;*
- ✓ **Inflația prognozată de Comisia Națională de Strategie și Prognoză pentru anul 2026 este de 6,5%;**
- ✓ prin aplicarea prevederilor art. XXXVI alin. (2), doar în cazul aprobării unui memorandum se poate acorda inflația, însă doar pentru lunile ce urmează aprobării memorandumului de către Guvernul României, dar și condiționat de aprobarea B.V.C. pentru anul 2026 de către A.G.A. cu celeritate după aprobarea memorandumului, respectiv finalizarea cu celeritate a negocierilor individuale și cu reprezentanții sindicatului;
- ✓ astfel, chiar dacă Guvernul României va aproba memorandumul cu celeritate, cu fiecare lună trecută se pierde inflația din acest an;
- ✓ creșterea cu inflația ulterioară lunii aprobării memorandumului, *diminuează protejarea puterii de cumpărare a angajaților NOVA APASERV S.A. BOTOȘANI, neputând fi vorba despre o creștere în termeni reali a veniturilor salariale, ci doar protejarea PARȚIALĂ a puterii de cumpărare avute în NOIEMBRIE 2024;*
- ✓ *oricum inflația de 10% înregistrată în perioada NOIEMBRIE 2024 – DECEMBRIE 2025 deja a erodat semnificativ puterea de cumpărare avută de angajați în NOIEMBRIE 2024;*
- ✓ costurile vieții au crescut constant și considerabil în ultimii ani și inflația a avut un impact semnificativ asupra puterii de cumpărare angajaților;
- ✓ pachetele salariale oferite de alte companii din domeniul energiei electrice, gaze comparativ cu domeniul apei, determină o presiune continuă în protejarea și menținerea personalului în sectorul de apă – canalizare – epurare;
- ✓ sectorul construcțiilor este de asemenea un domeniu al economiei naționale care plătește mult mai bine angajații decât o face sectorul apei din România;

- ✓ presiunea aceasta este reală și potențial periculoasă pentru asigurarea serviciilor de apă potabilă și canalizare – epurare;
- ✓ dat fiind ritmul crescut de pensionare a muncitorilor din sectorul de apă din România, ținând cont de media de vârstă ridicată de peste 50 de ani, neaprobarea memorandumului pentru aplicarea art. XXXVI alin. (2) și (3), face practic imposibilă reținerea angajaților existenți și atragerea de personal calificat în aceste servicii de importanță strategică națională. Serviciile de apă potabilă sunt un serviciu vital și indispensabil care trebuie prestate non-stop, la o calitate potabilă de calitate;
- ✓ serviciile de apă potabilă și de canalizare – epurare trebuie prestate în mod continuu, 24/7, indiferent de anotimp, de condițiile meteo, sau orice alte influențe interne sau externe;
- ✓ neaprobarea memorandumului poate duce la o agravare și mai mare a puterii de cumpărare dobândite în anii anteriori în condiții de creștere continuă a productivității muncii;
- ✓ neaprobarea memorandumului poate duce, de asemenea, la depopularea acestor servicii de importanță strategică națională, iar lipsa personalului calificat va duce la scăderea calității serviciilor, furnizarea serviciilor de apă cu întreruperi.

Reiterăm că aprobarea memorandumului pentru aplicarea de către NOVA APASERV S.A. a prevederilor art. XXXVI alin. (2) și (3) din O.U.G. 89/2025 pe lângă creșterea minimală a veniturilor salariale ale angajaților noștri, are un impact pozitiv asupra DIMINUĂRII DEFICITULUI BUGETAR a ROMÂNIEI, prin creșterea veniturilor atrase la bugetul de stat și al asigurărilor sociale din plata suplimentară a impozitelor și contribuțiilor asupra veniturilor suplimentare ce le vor obține angajații noștri, estimat la 2.269.050 lei anual.

Cheltuielile de natură salarială estimate pentru anul 2026, ca urmare a aplicării prevederilor art. XXXVI din O.U.G. 89/2025 se prezintă astfel:

Indicatori	Preliminat 2025	Estimat B.V.C. 2026 cf. art. XXXVI alin. (1)	Estimat creștere cheltuieli natură salarială cf. art. XXXVI alin. (2) - Indexare cu IPC 6.5% începând cu 01.06.2026	Estimat creștere cheltuieli natură salarială cf. art. XXXVI alin. (3) - Ocupare posturi vacante din 01.07.2026	Estimat BVC 2026
0	1	2	col 3 = $6.5/12*7 = 3,79\%$	4	5 = 2+3+4
Cheltuieli de natură salarială (C0 - rd.86) din care :	42,806,920	44,921,794	1,622,382	491,871	47,036,047

Cheltuieli cu salariile (C1 – rd. 87), din care:	37,010,720	38,306,197	1,622,382	427,491	40,356,070
Salarii de bază (rd.88)	28,236,640	28,374,739	1,249,234	308,659	29,932,632
Sporuri (rd. 89)	8,774,080	9,931,458	373,148	118,832	10,423,438
Bonusuri (C2 – rd. 91),	5,796,200	6,615,597	0	64,380	6,679,977
Cheltuieli sociale (rd. 92)	1,489,200	1,996,140	0	12,000	2,008,140
Tichete de masă (rd. 95)	4,033,000	4,223,457		48,380	4,271,837
Vouchere de vacanță (rd. 96)	274,000	396,000	0	4,000	400,000
Chelt. cu participarea salariaților la profit (rd. 97)	0		0		
Nr. salariați la finalul anului (rd. 148)	493			10	503
Nr. mediu salariați (rd. 149)	475			10	485

IV.1 CALCULE ÎN CONFORMITATE CU PREVEDERILE ART. XXXVI ALIN. (1) DIN O.U.G. 89/2025

- ✓ lit. a) – cheltuielile salariale tarifare aflate în plată la data de 30 noiembrie 2025 pentru numărul de personal realizat la finele anului 2025 este de 2.364.562 lei/lună, înmulțit cu 12 luni din 2026 rezultă 28.374.739lei;
- ✓ totalul cheltuielilor salariale prin aplicarea prevederilor art. XXXVI alin. (1), așa cum se poate observa în tabelul anterior este de 44.921.794 lei.

IV.2 CALCULE ÎN CONFORMITATE CU PREVEDERILE ART. XXXVI ALIN. (2) DIN O.U.G. 89/2025

În anul 2026, se pot crește cheltuielile de natură salarială față de nivelul realizat în anul 2025 **cu sumele reprezentând creșteri de natură salarială aferente, cu maximumul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026**, pe baza unei analize temeinic justificată, după

aprobarea de către Guvern prin memorandum. Creșterile se pot acorda începând cu luna următoare aprobării memorandumului și nu pot depăși lunar nivelul acestui indice.

Având în vedere că NOVA APASERV S.A. Botoșani a înregistrat pierderi din anii precedenți și plăți restante la data de 31 decembrie 2025 însă prin previziunile bugetare în anul 2026, respectiv reducerea pierderilor din anii precedenți și reducerea plăților restante, **îndeplnim condițiile necesare, conform art. XXXVI alin (2) lit. b), pentru aprobarea acestui articol din O.U.G. 89/2025 și aplicarea acestuia în vederea bugetării acestor cheltuieli în B.V.C. din anul 2026.**

În conformitate cu Prognoza de Toamnă 2025 publicată de Comisia Națională de Strategie și Prognoză, indicele IPC prognozat pentru anul 2026 este de 6,5%.

Astfel, prin aplicarea IPC asupra cheltuielilor de natură salarială realizate în anul 2025 în valoare de 42.806.920 lei, rezultă o estimată creștere a cheltuielilor de natură salarială de 2.782.450 lei/an 2026, dacă memorandumul s-ar fi aprobat în decembrie 2025, cu aplicare din ianuarie 2026.

Având în vedere estimările NOVA APASERV S.A. Botoșani privind data aprobării memorandumului de către Guvernul României până la finele lunii aprilie 2026, iar aprobarea Bugetului de venituri și cheltuieli de către AGA până la finele lunii mai 2026 am estimat o creștere a cheltuielilor de natură salarială doar pentru 7 luni de zile din 2026, adică doar 3,79% efectiv din 6,5% maxim, adică 1.622.382 lei. Calculele finale se vor prezenta în B.V.C. ce se va înainta spre aprobarea A.G.A. în funcție de luna în care Guvernul României va aproba memorandumul solicitat.

conditii prevazute la alin 1 și 2 din art.XXXVI	reducerea pierderilor din anii precedenți cu 5%	- $14788846 * 5\% = 739.442$	înregistrarea la 31.12.2025 a unui profit net de 5431997 lei și repartizarea integrala a acestuia (după deducerea rezervelor legale constituite) va conduce la o reducere a rezultatului reportata cu 36,7%	menținerea/ asigurarea acordării primelor, bonusuri și altor bonificații de natura salariala
	reducerea pierderilor cu cel puțin dublu sumelor programate (impact creșteri)	1854,9 mii lei*2 =3.709mii lei	impact creștere cheltuieli de natura salariala 1854,9 mii lei este acoperit de profitul obtinut in anul 2025 (5.432 mii lei)și propus a fi repartizat pentru acoperirea pierderilor din rezultatul reportat. Reducerea minima =3.709 mii lei.	acordarea creșterii cheltuielilor de natura salariala in limita maxima de 6,5% pentru incadrarea in grila de salarizare

	red. 20% plati restante față de nivelul realizat la 31.12.2025	4824244*20%=964849	prin BVC/2026 se propune reducerea platilor restante cu 2.524.244 lei respectiv sunt prevazute plati restante de 2300000 lei adica o reducere cu 47,7%	

VI.3 CALCULE ÎN CONFORMITATE CU PREVEDERILE ART. XXXVI ALIN. (3) DIN O.U.G. 89/2025

Calcululele sunt detaliate în tabelul de mai jos.

Prin Regulamentul de Organizare si Functionare aprobat prin Decizia Consiliul de Admmnistratie nr.22/19.12.2024 cu aplicabilitate de la 1.01.2025 numarul total de posturi este de 519, prin BVC/2025, ca urmare a constrângerilor legislative operatorul a fundamentat un numar de salariati pentru anul 2025 de 505 aferent unui numar mediu de salariati de 485.

La 31 decembrie 2025 din totalul de 505 posturi bugetate au fost ocupate 493 posturi efective, la care s-a adaugat 9 situații de cumul de functii, rezultând un număr de 12 posturi vacante. Din acestea se solicită aprobarea ocupării unui număr de 10 posturi strict necesare pentru continuitatea activității operaționale, selecția fiind realizată în funcție de prioritățile din exploatare.

În ceea ce privește numărul mediu de salariati la 31.12.2025 înregistrăm 475 față de cel estimat prin buget de 485. Din situatia prezentată rezulta că au fost vacante 12 de posturi din care doar 10.

Așa cum se poate observa în tabelul de mai jos, intenționăm să angajăm din data de 1 iulie doar 10 posturi din cele 12 vacante la sfârșitul anului 2025.

La data de 31 decembrie 2025, în organigrama societății sunt înregistrate 12 de posturi vacante, dintre care majoritatea sunt aferente personalului de exploatare, direct implicat în funcționarea serviciilor publice de alimentare cu apă și de canalizare. Aceste posturi nu reprezintă poziții administrative sau auxiliare, ci resursă umană esențială pentru operarea sistemelor, pentru asigurarea continuității serviciului, intervenția în caz de avarii, monitorizarea instalațiilor și menținerea parametrilor de calitate impuși de legislația în vigoare. Motivat de volumul mare de investitii pe care operatorul îl are de implementat din surse proprii (aprox 100 mil lei) în perioada pentru care a fost elaborat un plan de afaceri operatorul are în vedere supunerii aprobarii Consiliului de Administratie transformarea unor posturi pentru acoperirea acestor necesități.

Serviciul public de alimentare cu apă și canalizare prestat de NOVA APASERV S.A. este desemnat, în conformitate cu prevederile anexei nr. 1.1 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 98/2010, drept infrastructură critică națională. Această calificare atrage obligația asigurării unui nivel ridicat de siguranță operațională și de continuitate a serviciului, orice disfuncționalitate având potențialul de a afecta sănătatea publică, siguranța populației, mediul și activitatea economică. În acest context, menținerea unui deficit semnificativ de personal de exploatare este de natură să genereze riscuri sistemice, incompatibile cu statutul de infrastructură critică al serviciului.

În anul 2024, ca urmare a aplicării prevederilor legale ale Legii 296/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung, **NOVA APASERV S.A. a redus Organigrama societății de la 576 la 518, cu 58 de posturi adică cu 10,07%.**

În același timp așa precizăm **că deși rețeaua de apă prin extinderile preluate a crescut cu 171 %, respectiv rețeaua de canalizare cu 167,7 %, numărul de salariati a rămas în medie acelasi, respectiv numărul mediu de personal prognozat de 485 angajați se obține doar ÎN CAZUL ÎN**

CARE SE APROBĂ MEMORANDULUL PENTRU OCUPAREA POSTURILOR VACANTE LA 31 DECEMBRIE 2025.

conditii prevazute alin3 art XXXVI	cresterea veniturilor din expl la nivelul impactului generat de cresterea nr. de salariala	491.866*2=983.732 lei	venituri de exploatare/2025=112405431 lei, venituri de exploatare prevazute/2026=128698000 lei, cresterea veniturilor = 16.292.569 lei	ocuparea 10 posturilor vacante la 31.12.2025

Necesitatea ocupării posturilor vacante este amplificată de contextul investițional al societății. NOVA APASERV S.A.Botoșani a derulat și are în derulare ample programe de **investiții finanțate din fonduri europene nerambursabile**, prin POS Mediu, POIM, cu o valoare cumulată care depășesc **100 milioane euro**, în prezent fiind depuse eforturi în accesarea PDD de peste 159 milioane euro. Aceste investiții vizează extinderea, modernizarea și conformarea sistemelor de alimentare cu apă și canalizare. Mare parte din posturile vacante urmând a fi ocupate la punerea în funcțiune a investițiilor de modernizare și extindere în aria de operare existentă, fiind o politică de resursă umană a societății.

Posturile vacante au constituit o economie a societății, ca urmare și a realocării personalului în urma procesului de digitalizare. Un număr semnificativ de obiective de investiții urmează a fi preluate în anul 2026, ceea ce va presupune integrarea imediată a noilor instalații în exploatarea curentă.

Punerea în funcțiune a acestor investiții nu se poate realiza formal sau pur tehnic, **ci presupune existența resursei umane necesare pentru operare, mentenanță, supraveghere și intervenție**. În lipsa ocupării posturilor vacante, există riscul ca investițiile realizate din fonduri europene să nu poată fi utilizate la capacitatea proiectată, să nu genereze beneficiile așteptate și, în anumite situații, să conducă la neîndeplinirea obligațiilor de conformare asumate prin Contractele de finanțare.

Pe lângă posturile de exploatare, o parte dintre posturile vacante sunt aferente funcțiilor de suport, indispensabile pentru funcționarea coerentă și legală a societății. Acestea susțin activitatea operațională prin funcții resurse umane, comercial, raportare și conformitate. Unele dintre aceste posturi sunt obligatorii potrivit legislației din România, iar neocuparea lor expune societatea la riscuri de neconformitate și vulnerabilități instituționale.

Solicităm aprobarea memorandumului pentru aplicarea prevederilor de către NOVA APASERV S.A. Botoșani și ca urmare a îndeplinirii tuturor condițiilor prevăzute la art. XXXVI alin (3), și anume: societatea NOVA APASERV S.A. Botoșani și-a previzionat pentru anul 2026 reducerea pierderi înregistrate pe rezultatul reportata și reducerea plăților restante la data de 31 decembrie 2025 .

În tabelul de mai jos se prezintă calculul impactului asupra cheltuielilor de natură salarială pentru anul 2026, în condițiile angajării parțiale a posturilor vacante avute la sfârșitul anului 2025, și anume 10 posturi din 12 vacante. Centralizat situația se prezintă astfel:

Bugetare cheltuieli de natură salarială pentru cele 10 posturi vacante din cele 12 vacante existente la 31.12.2025, conform art. XXXVI alin (3) începând cu 1.07.2026								
N r.	Denumirea postului	Secția/Serviciu/Sector/Comp.	Salariu incl.sp oruri	Salariu lunar la	Salariu tarifar lunar	Tichet e de masă	Voucher e de	Alte cheltuieli

Crt			30.11.2025	30.11.2025 cu majorare 6,5% cf. art. XXXVI alin (3)	perioada 01.07-31.12.2026	01.07-31.12.2026	vacanță 01.07-31.12.2026	social e 01.07-31.12.2026
0	1	2	3	4 = 3 x 1,065	5 = 4 * 6 luni	6	7	8
1	instalator apa canal	Directia exploatare/Centrul Zonal Botosani	6200	6603	39618	4838	400	1200
2	instalator apa canal	Directia Exploatare/Centrul Zonal Stefanesti STAP	6500	6923	41535	4838	400	1200
3	referent /inspector	Serv.Control Antifrauda	6750	7189	43133	4838	400	1200
4	muncitor necalificat	Directia exploatare/Centrul Zonal Stefanesti	5200	5538	33228	4838	400	1200
5	referent /inspector	Serv.Control Antifrauda	6750	7189	43133	4838	400	1200
6	Referent/ inspector	Serv.Control Antifrauda	6750	7189	43133	4838	400	1200
7	functionar administrativ	Serv.Res. Umane si Admin.	6500	6923	41535	4838	400	1200
8	inspector resurse umane	Serv.Res. Umane si Admin.	7500	7988	47925	4838	400	1200
9	Referent/ inspector.	Serv.Control Antifrauda	6750	7189	43133	4838	400	1200
10	inginer/ responsabil Tehnic	UIP/ Serv.Investitii	8000	8520	51120	4838	400	1200
			66900	71249	427491	48375	4000	12000

Salariile tarifare sunt cele avute la 30 noiembrie 2025, se estimează angajarea personalului începând cu 1 iulie 2025. La salarii se alocă prevederile art. XXXVI, adică creșterea cu inflația, costurile cu tichetele de masă, vouchere de vacanță doar pentru perioada din an pentru care beneficiază de aceste drepturi conform Contractului Colectiv de Muncă și cheltuieli sociale aferente cheltuielilor cu salariile.

- Salariile tarifare prezentate în coloana 1 sunt cele avute în plată la 30 noiembrie 2025,
- S-a estimat angajarea personalului începând cu 1 iulie 2025.

La salariile existente în plată la nivelul lunii noiembrie 2025 pentru aceste posturi se alocă prevederile art. XXXVI, respectiv creșterea cu inflația, costurile cu tichetele de masă, vouchere de vacanță doar pentru

perioada din an pentru care beneficiază de aceste drepturi conform Contractului Colectiv de Muncă prezentându-se distinct și cheltuieli sociale aferente.

Vă detaliem modul de calcul pentru posturile prezentate:

Pentru exemplificare vă prezentăm pentru postul de instalator apa canal ce urmează a fi ocupat în cadrul centrului zonal Botoșani, la data de 30.11.2025, postul similar era remunerat cu un salariu de 6200 lei ($4050 \times 1.12 \times 1.28$) unde 1.12 este coeficientul de ierarhizare conform grilei.

La data de 1.07.2026, data la care se estimează angajarea pentru acest post (în baza grilei de salarizare și ținând cont de majorările fundamentate, salariul tarifar lunar inclusiv sporurile existente în plată la nivelul lunii noiembrie 2025 rezultat este $4325 \times 1.12 \times 1.28 = 6603$ lei.

Situația distinctă pentru fiecare post vacant se prezintă astfel:

N r. Cr t	Denumirea postului	Secția/Serviciu/Sector/ Comp.	Salariu în plată la noiembrie 2025	Fundamentare a salariului în plată la 30.noiembrie 2025	Salariu propus începând cu iulie 2026	Fundamentare a salariului propus începând cu 1.07.2026
0	1	2	3	4	5	6
1	instalator apa canal	Directia exploatare/Centru Zonal Botosani	6200	$4050 \times 1.2 \times 1.2758$	6603	$4325 \times 1.2 \times 1.2723$
2	instalator apa canal	Directia Exploatare/Centru Zonal Stefanesti STAP	6500	$4050 \times 1.25 \times 1.284$	6923	$4325 \times 1.25 \times 1.2805$
3	referent /inspector	Serv.Control Antifrauda	6750	$4050 \times 1.3 \times 1.282$	7189	$4325 \times 1.3 \times 1.2786$
4	muncitor necalificat	Directia exploatare/Centru Zonal Stefanesti	5200	$4050 \times 1 \times 1.284$	5538	$4325 \times 1 \times 1.2805$
5	referent /inspector	Serv.Control Antifrauda	6750	$4050 \times 1.3 \times 1.282$	7189	$4325 \times 1.3 \times 1.2786$
6	referent/ inspector	Serv.Control Antifrauda	6750	$4050 \times 1.3 \times 1.282$	7189	$4325 \times 1.3 \times 1.2786$
7	functionar administrativ	Serv.Res. Umane si Admin.	6500	$4050 \times 1.25 \times 1.284$	6923	$4325 \times 1.25 \times 1.2805$
8	inspector resurse umane	Serv.Res. Umane si Admin.	7500	$4050 \times 1.45 \times 1.2772$	7988	$4325 \times 1.45 \times 1.273$
9	referent/ inspector.	Serv.Control Antifrauda	6750	$4050 \times 1.3 \times 1.282$	7189	$4325 \times 1.3 \times 1.2786$
10	inginer/ responsabil Tehnic	UIP/ Serv.Investitii	8000	$4050 \times 1.55 \times 1.2744$	8520	$4325 \times 1.55 \times 1.271$
TOTAL			66900		71249	

V. CONCLUZIE

Sustenabilitate financiară a societății nu va fi afectată ca urmare a aplicării prevederilor art. XXXVI alin (2) și (3), în forma recalculei potrivit cadrului legal aplicabil, costurile aferente fiind susținute din

surse proprii, în condițiile menținerii unui rezultat brut pozitiv și al reducerii plăților restante față de nivelul realizat la 31.12.2025.

Eficiența personalului, așa cum s-a evidențiat și mai sus, crește în continuare chiar și în condițiile aplicării prevederilor art. XXXVI alin (2) și (3), deoarece nu solicităm creșterea numărului de personal ca urmare a extinderii activității, care este totuși semnificativă.

Dorim doar ocuparea posturilor existente vacante la 31 decembrie 2025. Numărul de personal practic va rămâne același din 2011, adică circa 500 angajați în medie, în comparație cu creșterea rețelei de apă și canalizare.

Având în vedere:

2. Îndeplinirea condițiilor prevăzute de O.U.G. nr.89 din 2025 – NOVA APASERV S.A. și-a prevăzut reducerea pierderilor din rezultatul reportat la finele anului 2025 și a plăților restante la data de 31 decembrie 2025

3. Specificul activității și necesitatea motivării angajaților, astfel încât să nu se înregistreze o migrare a forței de muncă și în anul 2026;
4. Contextul economic actual în care costurile vieții au crescut și cresc constant;
5. Prezenta analiză temeinic justificată, care fundamentează în mod temeinic și proporțional, inițierea memorandumului prevăzut de art. XXXVI alin. (2) și alin. (3) din O.U.G. nr. 89/2025.

În temeiul art. XXXVI alin. (2), alin (3), alin. (5) și alin. (7) din O.U.G. nr.89 din 2025, vă rugăm să inițiați un memorandum care să prevadă: Aprobarea aplicării de către societatea Nova APASERV S.A. Botoșani a art. XXXVI alin. (2) și alin. (3) din OUG 89/2025.

XXV. Aprobarea ocupării posturilor vacante existente la finele anului 2025, cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială pentru Edilitara Public S.A.

1. Scopul documentului

Prezentul memorandum este elaborat în scopul fundamentării propunerii privind ocuparea unor posturi vacante și al prezentării corelării acestora cu resursele bugetare aprobate prin Bugetul de Venituri și Cheltuieli aferent anului 2025, precum și cu măsurile de reorganizare și eficientizare a structurii organizatorice. Documentul urmărește evidențierea încadrării în plafonul de personal aprobat, a impactului bugetar aferent ocupării posturilor vacante și a corelării acestuia cu economiile rezultate din măsurile de restructurare.

Măsurile propuse se realizează cu încadrarea în plafonul de personal aprobat prin Bugetul de Venituri și Cheltuieli și în condițiile reducerii nete a numărului total de posturi la nivelul societății, ca urmare a măsurilor de reorganizare și eficientizare implementate. În acest context, ocuparea posturilor vacante solicitate nu determină creșterea nejustificată a cheltuielilor de personal, ci contribuie la asigurarea continuității activităților esențiale și la menținerea capacității operaționale a societății în condiții de echilibru economico-financiar.

2. Structura documentului

Prezentul memorandum este structurat astfel:

Capitolul I – Temei legal

Capitolul II – Analiza necesității ocupării posturilor vacante

Capitolul III – Datelor privind personalul

Capitolul IV – Impactul financiar al ocupării posturilor vacante

Capitolul V – Corelarea economiilor rezultate din restructurare

Capitolul VI – Situația economico-financiară și prognoza pentru anul 2026

I. Temei legal

Prezenta solicitare este formulată în temeiul art. XXXVI alin. (3) din O.U.G. nr. 89/2025, potrivit căruia operatorii economici care aplică prevederile O.G. nr. 26/2013 pot ocupa posturile vacante existente la finele anului 2025, conform procedurilor existente la nivelul acestora, cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială, după aprobarea de către Guvern prin memorandum, pe baza unei analize temeinic justificate.

Sunt avute în vedere totodată prevederile Bugetului de Venituri și Cheltuieli pe anul 2025, aprobat la nivelul societății, precum și prevederile organigramei aprobate și principiile de eficiență economică și încadrare în limitele bugetare aprobate.

II. Analiza necesității ocupării posturilor vacante

Ocuparea celor 11 posturi vacante este necesară pentru asigurarea desfășurării în condiții optime a activităților operaționale ale societății. Pentru posturile vacante propuse spre ocupare a fost efectuată o analiză temeinic justificată, din care rezultă caracterul strict necesar al încadrării acestora, în vederea asigurării funcționării corespunzătoare a activităților societății, după cum urmează:

- **1 post de Operator introducere și validare date** în cadrul Serviciului Resurse Umane – ocuparea postului este necesară pentru asigurarea evidenței operative și corecte a datelor de personal, gestionarea documentelor specifice și realizarea raportărilor obligatorii, cu respectarea cerințelor privind protecția datelor.
- **1 post de Specialist relații publice** în cadrul Serviciului Resurse Umane – postul este necesar pentru asigurarea comunicării instituționale cu publicul și entitățile partenere, gestionarea solicitărilor cetățenilor și menținerea unei relații funcționale cu mediul extern.
- **1 post de Sudor** în cadrul Serviciului Stație de Asfalt și Laborator – ocuparea postului este indispensabilă pentru executarea lucrărilor de reparații și întreținere a infrastructurii tehnice, necesare desfășurării activităților în condiții de siguranță și continuitate.
- **1 post de Inginer investiții** în cadrul Serviciului Tehnic, Investiții, Producție, Tarife – postul este necesar pentru planificarea, coordonarea și urmărirea lucrărilor de investiții, în scopul respectării termenelor, bugetelor și cerințelor tehnice aprobate.
- **1 post de Inginer producție** în cadrul Serviciului Tehnic, Investiții, Producție, Tarife – ocuparea postului asigură organizarea și monitorizarea proceselor de producție/servicii, optimizarea utilizării resurselor și respectarea normelor de securitate și sănătate în muncă.
- **1 post de Consilier inginer horticola** în cadrul Secției Sere Zone Verzi – postul este necesar pentru coordonarea tehnică a lucrărilor de întreținere a spațiilor verzi și gestionarea activităților specifice amenajărilor peisagistice.
- **1 post de Economist** în cadrul Serviciului Achiziții Publice, Aprovizionare și Urmărire Contracte – postul este necesar pentru asigurarea desfășurării în condiții optime a procedurilor de achiziții publice, în conformitate cu legislația în vigoare, ca urmare a volumului crescut de achiziții și complexitatea procedurilor ce impun alocarea unui specialist dedicat, pentru evitarea întârzierilor și a riscurilor de neconformitate.
- **1 post de Economist** în cadrul Serviciului Buget Contabilitate Arhivă – postul este esențial pentru asigurarea unei evidențe contabile corecte și la zi, în conformitate cu reglementările financiar-contabile aplicabile instituțiilor publice. Creșterea volumului de operațiuni financiare impune suplimentarea personalului pentru evitarea erorilor și întârzierilor în raportare. Neocuparea postului generează riscuri privind respectarea termenelor de raportare și a obligațiilor legale către instituțiile abilitate.
- **1 post de Casier** – ocuparea postului este esențială pentru desfășurarea operațiunilor de încasare, evidență financiară curentă și respectarea procedurilor interne privind gestionarea numerarului.

➤ **1 post de Conducător auto transport rutier de mărfuri** - ocuparea postului este necesară pentru asigurarea transportului materialelor, echipamentelor și deșeurilor rezultate din activitățile societății, în vederea desfășurării în condiții optime a lucrărilor și serviciilor prestate.

➤ **1 post de Gropar** – postul este necesar pentru asigurarea serviciilor specifice de întreținere și pregătire a locurilor de înhumare, în conformitate cu normele sanitare și administrative aplicabile.

Din totalul de 27 posturi vacante existente la data de 31.12.2025, se solicită aprobarea ocupării unui număr de 11 posturi strict necesare pentru asigurarea continuității activităților tehnice, administrative și operaționale ale societății, selecția acestora fiind realizată în raport cu prioritățile funcționale imediate și cu necesitatea menținerii capacității operaționale în condiții de echilibru economico-financiar.

III. Corelarea datelor privind personalul

Conform Bugetului de Venituri și Cheltuieli pe anul 2025, situația personalului se prezintă astfel:

- Plafon maxim aprobat: 516 posturi
- Numărul de posturi din organigrama valabilă la data de 31.12.2025: 516 posturi
- Număr posturi ocupate la data de 31.12.2025 : 489 posturi
- Număr posturi vacante la data de 31.12.2025 : 27 posturi
- Număr total de salariați în urma ocupării celor 11 posturi vacante: 500 posturi

Societatea se încadrează în plafonul maxim aprobat prin BVC/2025.

Pentru anul 2026, Bugetul de Venituri și cheltuieli al societății Edilitara Public S.A. nu a fost înaintat spre aprobare către Consiliul Local al Municipiului Târgu- Jiu, din motive obiective, respectiv neaprobarea Bugetului de Venituri și cheltuieli al Municipiului Târgu Jiu Până la această dată.

Valoarea de 516 posturi aferentă indicatorului «număr de personal la finele anului» pentru anul 2026 reprezintă prognoza inclusă în BVC aprobat pentru anul 2025, anterior măsurilor de reorganizare implementate ulterior. În forma actuală a structurii organizatorice, ocuparea celor 11 posturi vacante conduce la un total de 500 posturi ocupate, cu menținerea încadrării sub plafonul maxim aprobat de 516 posturi.

IV. Impactul financiar al ocupării posturilor vacante

În vederea fundamentării necesarului de personal și a evidențierii impactului bugetar aferent anului 2026, se prezintă situația detaliată a celor 11 posturi vacante propuse spre ocupare.

Tabel distinct pentru cele 11 posturi vacante

Funcție	Nr posturi	Salariu incadrare (lei)	Salariu cu vechime +25% (lei)	Nr luni estimate	Impact total (lei)
Operator introducere și validare date	1	4050	5063	6	30378
Specialist relații publice	1	5400	6750	6	40500
Sudor	1	4682	5853	6	35118
Inginer investiții	1	5500	6875	6	41250
Inginer producție	1	5600	7000	6	42000
Consilier inginer horticola	1	5600	7000	6	42000
Casier	1	4250	5313	6	31878
Conducător auto transport rutier de mărfuri	1	4957	6196	6	37176
Gropar	1	4050	5063	6	30378
Economist 1	1	5750	7188	6	43125
Economist 2	1	5800	7250	6	43500
TOTAL	11	55639	69551		417303

Impactul financiar total estimat de 417.303 lei reprezintă fundamentarea bugetară aferentă salariului de bază și sporului de vechime, în scenariu maximal de 25%, fără includerea altor drepturi salariale suplimentare, acestea urmând a fi acordate numai în condițiile și limitele prevăzute de reglementările interne și de legislația aplicabilă.

Estimarea cheltuielilor salariale s-a realizat prin raportare la salariile de bază aferente fiecărui post, la care s-a adăugat un procent de până la 25% reprezentând spor maxim de vechime, având în vedere imposibilitatea determinării vechimii persoanelor ce urmează a fi încadrate. De asemenea, pentru fundamentarea prudentă a impactului bugetar, s-a avut în vedere o perioadă estimată de ocupare de 6 luni în anul 2026.

În aceste condiții, impactul financiar total estimat este de 417.303 lei, valoare determinată în scenariu maximal de calcul și cu caracter orientativ pentru fundamentarea deciziei. Raportat la impactul total estimat de 417.303 lei, calculat pentru ocuparea a 11 posturi pe o perioadă estimată de 6 luni, rezultă un cost salarial mediu estimat de aproximativ 6.322 lei/lună/post ocupat.

Comparativ cu nivelul de 6.799 lei/salariat/lună prevăzut în BVC/2025, se constată că salariul mediu aferent posturilor propuse este inferior, ceea ce evidențiază încadrarea în structura cheltuielilor de personal aprobate și caracterul sustenabil al măsurii propuse.

V. Corelarea economiilor rezultate din restructurare

În cadrul procesului de reorganizare și eficientizare a activității, au fost desființate un număr de 16 posturi vacante de execuție, la nivelul mai multor structuri funcționale ale societății, conform tabelului:

Nr. crt.	Funcția	Nr. posturi	Salariu de încadrare (lei)	Spor vechime (%)	Salariu brut (lei)
1	Lucrător salubrizare căi publice	1	4131	25%	5164
2	Lucrător calificat floricultor	1	4131	25%	5164
3	Lucrător floricultură și arboricultură	1	4131	25%	5164
4	Îngrijitor spații verzi	3	4131	25%	15492
5	Mecanic agricol	1	4131	25%	5164
6	Salubrizor căi publice	1	4131	25%	5164
7	Lăcătuș mecanic	1	4131	25%	5164
8	Zidar (cimitir)	1	4682	25%	5853
9	Tehnician mentenanță electromagnetică	1	5400	25%	6750
10	Conducător auto transport rutier mărfuri	2	4957	25%	12392
11	Paznic	1	4131	25%	5164
12	Zidar (construcții)	1	4682	25%	5853
13	Mozaicar	1	4682	25%	5853

TOTAL

88338/ luna

Economia lunară aferentă posturilor desființate este de 88.338 lei, ceea ce conduce la o economie totală de 530.028 lei pentru o perioadă de 6 luni.

Se constată că numărul posturilor desființate este superior numărului posturilor propuse spre ocupare, rezultând o reducere netă de 5 posturi de execuție.

În cadrul procesului de reorganizare și eficientizare a structurii organizatorice, suplimentar față de desființarea celor 16 posturi, începând cu data de 02.05.2026, schema de personal va fi redusă cu încă 2 posturi de conducere (Directori), conform Hotărârii Consiliului de Administrație nr.7/12.01.2026

Economia lunară aferentă reducerii celor 2 posturi de conducere este de 44.826 lei, ceea ce conduce la o economie totală de 268.956 lei pentru o perioadă de 6 luni.

Economiile rezultate din măsurile de restructurare și eficientizare organizatorică constituie un argument suplimentar de sustenabilitate financiară a măsurii propuse, fără a înlocui condițiile de eligibilitate prevăzute de art. XXXVI alin. (3) lit. a) din O.U.G. nr. 89/2025, pe care societatea le îndeplinește distinct.

VI. Situația economico-financiară și prognoza pentru anul 2026

Conform datelor financiar-contabile, la data de 31.12.2025, societatea înregistrează un rezultat pozitiv, evidențiat prin soldul contului 121 „Profit sau pierdere”, în cuantum de **670.619 lei**, ceea ce confirmă faptul că nu au fost înregistrate pierderi la nivelul exercițiului financiar.

Totodată, la aceeași dată, societatea nu înregistrează plăți restante, menținându-se astfel o disciplină financiară corespunzătoare și capacitatea de onorare a obligațiilor de plată.

În ceea ce privește anul 2026, deși Bugetul de Venituri și Cheltuieli al societății **Edilitara Public S.A.** nu a fost încă aprobat, prognoza indicatorilor economico-financiarilor este reflectată în estimările aferente anului 2026 cuprinse în Bugetul de Venituri și Cheltuieli aprobat pentru anul 2025.

Astfel, conform acestor estimări, pentru anul 2026 este prevăzut un rezultat brut pozitiv, în cuantum de **400 mii lei**, respectiv un profit net de **336 mii lei**.

Societatea nu a înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31.12.2025 și nu prevede în anul 2026 pierderi și plăți restante, îndeplinind condițiile prevăzute de art. XXXVI alin. (3) lit. a) din O.U.G. nr. 89/2025.

Se constată că rezultatul efectiv realizat la data de **31.12.2025, în cuantum de 670.619 lei**, este superior nivelului prognozat pentru anul 2026, ceea ce evidențiază o evoluție favorabilă a performanței economico-financiare și susține caracterul realist și sustenabil al estimărilor bugetare. În aceste condiții, se apreciază că societatea dispune de capacitatea financiară necesară pentru a-și desfășura activitatea în condiții de echilibru și în anul 2026, fără înregistrarea de pierderi sau plăți restante.

Tabelul standard al indicatorilor economico-financiarilor pentru anii 2025 și 2026 :

INDICATORI	Aprobat bvc 2025	Preliminat/ realizat 2025	Program 2026	% Program 2026/Prelimina t (Realizat)2025
Venituri totale, din care:	74.100	75.112	74.985	0,998
Venituri din subventii/transferuri	0	0	0	
Cheltuieli totale, din care:	73.730	74.310	74.585	1,004
Cheltuieli de natura salariala	38.590	38.411	38.762	1,009
Cheltuieli cu salariile	34.390	34.054	34.507	1,013
Bonusuri	4.200	4.357	4.255	0,977
Rezultat brut	370	802	400	0,499
Plati restante	0	0	0	
Creante restante	405	469	310	0,661
Numar de personal la finele anului	516	489	500	1,022
Numar mediu de personal	473	468	473	1,011

Castigul mediu brut lunar pe salariat determinat pe baza cheltuielilor de natura salariala	6.799	6.840	6.829	0,998
Castigul mediu brut lunar pe salariat determinat conform OG nr.26/2013	6.658	6.696	6.658	0,994
Productivitatea muncii	157	160	158	0,988

Notă:

* Întrucât Bugetul de Venituri și Cheltuieli pentru anul 2026 nu a fost încă aprobat, indicatorii aferenți anului 2026 reprezintă estimările/prognozele prevăzute pentru anul 2026 în cadrul Bugetului de Venituri și Cheltuieli aprobat pentru anul 2025.

** Indicatorul privind numărul de personal aferent anului 2026 reprezintă prognoza inclusă în BVC aprobat pentru anul 2025, anterior măsurilor de reorganizare implementate ulterior.

VI. Concluzii

În urma analizei realizate se constată următoarele:

- societatea se încadrează în plafonul de 516 posturi aprobat prin BVC;
- ocuparea celor 11 posturi este justificată operațional;
- nivelul salarial mediu se situează sub media din BVC;
- economiile rezultate din desființarea celor 16 posturi vacante de execuție, în cuantum de **530,028 lei** pentru o perioadă de 6 luni, la care se adaugă economiile aferente reducerii a 2 posturi de conducere, în cuantum de **268.956 lei** pentru aceeași perioadă, conduc la o economie totală de **798.984 lei**.
- comparativ, impactul bugetar aferent ocupării celor 11 posturi vacante este de **417.303 lei** (6 luni), semnificativ inferior economiilor realizate;
- rezultă o reducere netă a numărului de posturi și eficientizarea structurii organizatorice.

Măsurile propuse sunt sustenabile financiar și se încadrează în prevederile Bugetului de Venituri și Cheltuieli aprobat.

Edilitara Public S.A. se încadrează în ipoteza prevăzută de art. XXXVI alin. (3) lit. a) din O.U.G. nr. 89/2025, întrucât la data de 31.12.2025 nu a înregistrat pierderi și plăți restante, iar pentru anul 2026 nu prevede pierderi și plăți restante. În aceste condiții, se solicită aprobarea ocupării a 11 posturi vacante existente la finele anului 2025, cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială, în condițiile menținerii echilibrului economico-financiar al societății.

XXVI. Aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială pentru personalul existent . Aprobarea creșterii numărului de personal cu 47 de posturi suplimentare pentru Eco-Csík S.R.L

I. TEMEI LEGAL

Temei juridic principal: art. XXXVI alin. (2) lit. a), alin. (4) și alin. (7) din **Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 89/2025** pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, reglementarea unor măsuri fiscal-bugetare, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1203 din 24 decembrie 2025.

Prin prezentul memorandum, se solicită aprobarea de către Guvernul României a două măsuri distincte și complementare:

- 1. Aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială pentru personalul existent** al societății Eco-Csík S.R.L. cu **indicele de 6,5%**, reprezentând *indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat exclusiv pentru anul 2026*, aplicat asupra cheltuielilor salariale realizate în anul 2025, **calculat pentru perioada efectivă de aplicare de 7 luni (iunie–decembrie 2026), cu un impact financiar de 320.111 lei** — în temeiul art. XXXVI alin. (2) lit. a) din O.U.G. nr. 89/2025.

- 2. Aprobarea creșterii numărului de personal cu 47 de posturi suplimentare** față de numărul de personal realizat în 2025 (117 salariați) și a cheltuielilor de natură salarială eligibile aferente (925.770 lei pentru trimestrul IV 2026), ca urmare a preluării și extinderii activităților edilitar-gospodărești din municipiul Miercurea-Ciuc — în temeiul art. XXXVI alin. (4) lit. a) din O.U.G. nr. 89/2025.

II. SITUAȚIA ACTUALĂ

II.1. Identificarea operatorului economic

Societatea ECO-CSÍK S.R.L. este operator regional de salubritate, având:

- **Sediul social:** Sat Sânsimion, str. Nagymező nr. 711/B, județul Harghita;
- **Punct de lucru:** Miercurea-Ciuc, str. Zorilor nr. 34, județul Harghita;
- **C.U.I.:** RO 25741662;
- **Nr. registrul comerțului:** J2009000343195;
- **Reprezentant legal:** Pál Tamás — administrator;
- **Asociați:** Municipiul Miercurea-Ciuc și comunele Lelicieni, Sâncrăieni, Sântimbru, Sânsimion, Sânmartin, Tușnad, Cozmeni, Ciucsângeorgiu, Plăieșii de Jos și Lueta din județul Harghita.

Societatea se încadrează în categoria operatorilor economici menționați la art. 1 lit. c) din Ordonanța Guvernului nr. 26/2013, aprobată cu completări prin Legea nr. 47/2014, cu modificările și completările ulterioare — fiind societate la care unitățile administrativ-teritoriale dețin participății integrale.

II.2. Activitatea desfășurată

În temeiul contractelor de delegare încheiate cu Asociația Intercomunitară de Dezvoltare Microregională „Alcsík” și al licențelor ANRSC aferente, Eco-Csík S.R.L. prestează:

- colectarea separată și transportul separat al deșeurilor municipale și similare provenite din activități comerciale, industrie și instituții, inclusiv fracții colectate separat;
- măturatul, spălatul și stropitul căilor publice, inclusiv colectarea și transportul deșeurilor de pământ și pietre provenite de pe căile publice;
- curățarea și transportul zăpezii de pe căile publice, menținerea în funcțiune a acestora pe timp de polei sau îngheț;
- activitatea de operator de punct de returnare în cadrul sistemului de garanție-returnare pentru ambalaje primare nereutilizabile (RetuRo).

II.3. Aplicabilitatea restricțiilor instituite prin O.U.G. nr. 89/2025

Societății îi sunt aplicabile dispozițiile art. XXXVI alin. (1) din O.U.G. nr. 89/2025, care instituie, ca regulă generală, interdicția de majorare/indexare sau de instituire a altor mecanisme de creștere salarială în cursul anului 2026 pentru drepturile reprezentând salarii aflate în plată la data de 30 noiembrie 2025.

Excepțiile de la această interdicție sunt prevăzute la alin. (2)–(4) ale aceluiași articol și sunt aplicabile doar prin aprobarea Guvernului, prin memorandum, pe baza unei analize temeinic justificate. Prezentul memorandum reprezintă instrumentul juridic prin care societatea solicită aplicarea acestor excepții.

III. NECESITATEA ȘI OPORTUNITATEA MĂSURILOR PROPUSE

III.1. Necesitatea menținerii puterii de cumpărare a salariaților existenți

În anul 2025, la nivelul societății nu a fost operată nicio creștere salarială, deși indicele Prețurilor de Consum (IPC) prognozat pentru acel an a fost de 7,3%, iar inflația efectiv înregistrată a fost de aproximativ 9,7%. În aceste condiții, veniturile salariale ale angajaților au suferit o diminuare reală a puterii de cumpărare în 2025, fără ca societatea să poată compensa această evoluție.

Pentru anul 2026, IPC este prognozat la 6,5%, iar nivelul estimat al inflației se menține la circa 8,5%. În acest context, neaplicarea niciunei creșteri salariale ar conduce la pierderea ireversibilă a personalului calificat, în special a șoferilor și a personalului tehnic, către alte instituții sau societăți private — cu consecințe directe asupra capacității societății de a presta serviciile publice contractate.

Precizare juridică esențială: Conform observației formulate de Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației, calculul majorării salariale se realizează **exclusiv prin raportare la indicele de 6,5% prognozat pentru anul 2026, aplicat asupra cheltuielilor salariale realizate în anul 2025, fără**

cumularea cu indicele aferent anului 2025 (chiar dacă în 2025 nu s-au operat creșteri salariale), și calculat pentru perioada efectivă de aplicare în anul 2026, respectiv 7 luni (iunie–decembrie 2026), corespunzător aplicării măsurii începând cu luna următoare aprobării memorandumului.

III.2. Oportunitatea preluării activităților edilitar-gospodărești

În contextul valorificării capacității operaționale, a experienței dobândite și a resurselor logistice de care dispune, societatea Eco-Csík S.R.L. își propune extinderea portofoliului de activități prin asumarea unor servicii edilitar-gospodărești complementare profilului său actual, după cum urmează:

- **amenajarea și întreținerea zonelor verzi, parcurilor și grădinilor publice** (pondere majoritară: 42 din 47 posturi noi);
- **administrarea și exploatarea piețelor agroalimentare, bazarelor, târgurilor și oboarelor** (3 posturi);
- **administrarea cimitirelor** din municipiul Miercurea-Ciuc (2 posturi).

Extinderea propusă valorifică sinergiile operaționale existente — flota de utilaje, baza materială, structurile de coordonare și personalul specializat al societății — și contribuie la consolidarea poziției Eco-Csík S.R.L. ca operator integrat de servicii publice la nivelul ariei de delegare. Prin diversificarea spectrului de activități prestate, societatea își îmbunătățește indicatorii economico-financiar, își optimizează gradul de utilizare a resurselor și răspunde mai eficient cerințelor de calitate ale serviciilor publice furnizate comunității locale.

IV. FUNDAMENTAREA JURIDICĂ A MĂSURILOR

IV.1. Cadrul normativ aplicabil

Act normativ	Relevanță / Aplicabilitate
O.U.G. nr. 89/2025 – art. XXXVI alin. (1), (2), (4) și (7)	Cadrul principal: interdicția generală de majorare salarială în 2026 și excepțiile aplicabile (creșteri în limita IPC, suplimentări de personal pentru dezvoltarea activității, procedura memorandumului)
O.G. nr. 26/2013 privind întărirea disciplinei financiare la nivelul unor operatori economici, aprobată cu completări prin Legea nr. 47/2014	Cadrul general aplicabil operatorilor economici la care unitățile administrativ-teritoriale dețin participații (art. 1 lit. c)
O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări prin Legea nr. 111/2016	Reglementarea raporturilor dintre societate și autoritatea publică tutelară, atribuții ale A.G.A., aprobarea BVC
Legea nr. 31/1990 privind societățile, republicată	Cadrul general aplicabil societăților comerciale (Eco-Csík S.R.L. fiind societate cu răspundere limitată)
Legea nr. 51/2006 a serviciilor comunitare de utilități publice, republicată	Cadrul aplicabil operatorilor de servicii publice de salubritate și activități edilitar-gospodărești
Legea nr. 101/2006 a serviciului de salubritate a localităților, republicată	Reglementarea specifică a activităților prestate de Eco-Csík S.R.L. în calitate de operator regional

Act normativ	Relevanță / Aplicabilitate
Legea nr. 273/2006 privind finanțele publice locale	Reglementarea finanțării de la bugetele locale și a relațiilor financiare cu operatorii economici
Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată	Cadrul aplicabil raporturilor de muncă, contractelor individuale, drepturilor salariale
Hotărârea Guvernului nr. 146/2026 privind salariul minim brut pe țară pentru 2026	Reglementarea valorii minime a salariilor brute (4.050 lei până la 30.06.2026, 4.325 lei începând cu 01.07.2026)

IV.2. Analiza încadrării în condițiile prevăzute de art. XXXVI alin. (2) din O.U.G. nr. 89/2025

Art. XXXVI alin. (2) din O.U.G. nr. 89/2025 reglementează trei ipoteze alternative pentru aprobarea creșterilor salariale în limita IPC. Analiza încadrării societății Eco-Csík S.R.L. se prezintă astfel:

a) — *Operatorii economici care nu au înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31 decembrie 2025 și nu prevăd în anul 2026 pierderi și plăți restante.*

ÎNDEPLINITĂ. Societatea nu a înregistrat în niciunul din ultimii 5 ani plăți restante sau pierderi la finalul exercițiului financiar și nici nu prevede astfel de elemente pentru 2026. Se anexează **certificatul de atestare fiscală nr. 108580 din 21.04.2026** emis de **A.J.F.P. Harghita**.

b) — *Operatorii economici care au înregistrat pierderi și/sau plăți restante la data de 31 decembrie 2025 și prevăd reducerea pierderilor realizate la 31 decembrie 2025 cu cel puțin dublul sumelor programate pentru majorarea cheltuielilor de natură salarială, precum și reducerea plăților restante cu cel puțin 20% față de nivelul realizat la 31 decembrie 2025, după caz.*

Nu este cazul.

c) — *Operatorii economici care au beneficiat de subvenții/transferuri în anul 2025 pentru activitatea operațională de la bugetul de stat/local, după caz, cu condiția ca sumele reprezentând creșteri salariale conform lit. a) și b) să fie suportate din venituri proprii, cu reflectarea corespunzătoare a acestora în creșterea veniturilor.*

Societatea nu a beneficiat și nu beneficiază de subvenții/transferuri pentru activitatea operațională de la bugetul de stat sau de la bugetele locale. Sumele reprezentând creșterile salariale vor fi suportate **integral din venituri proprii**.

IV.3. Analiza încadrării în condițiile prevăzute de art. XXXVI alin. (4) din O.U.G. nr. 89/2025

Art. XXXVI alin. (4) reglementează majorarea numărului de personal în cazul dezvoltării activității, având două ipoteze alternative:

a) — *operatorii fără pierderi și plăți restante: ÎNDEPLINITĂ. (a se vedea analiza de la pct. IV.2 lit. a))*

b) — *operatorii cu pierderi/plăți restante: Nu este cazul.*

Suplimentar, condiția substanțială a alin. (4) este ca majorarea numărului de personal să intervină „numai în cazul dezvoltării activității”. Această condiție este îndeplinită prin extinderea activității celor trei activități edilitar-gospodărești, conform documentației justificative.

V. FUNDAMENTAREA ECONOMICO-FINANCIARĂ

V.1. Evoluția cifrei de afaceri 2021–2026

Societatea Eco-Csík S.R.L. înregistrează un trend ascendent susținut al veniturilor din exploatare, ceea ce demonstrează capacitatea financiară de a susține din venituri proprii atât majorarea salarială pentru personalul existent, cât și extinderea activității cu cele 47 de posturi noi:

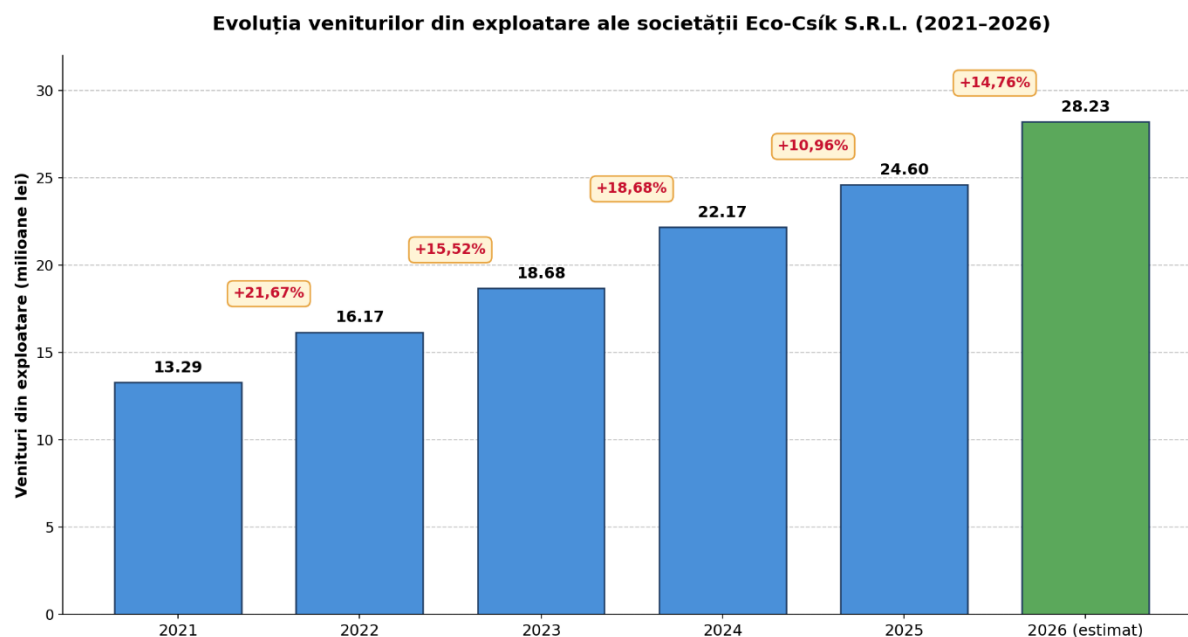


Figura 1. Evoluția veniturilor din exploatare ale societății Eco-Csík S.R.L. (2021–2026)

V.2. Calculul impactului — distinct pe componente

V.2.1. Componenta A: Personal existent — art. XXXVI alin. (2)

Calculul aplicat exclusiv prin raportare la indicele prognozat pentru anul 2026 (6,5%), fără cumulare cu indicele aferent anului 2025, și calculat pentru perioada efectivă de aplicare în anul 2026 — respectiv 7 luni (iunie–decembrie 2026), corespunzător aplicării măsurii începând cu luna următoare aprobării memorandumului de către Guvernul României, prognozată pentru luna mai 2026.

În conformitate cu cerințele metodologice ale documentului tehnic de check-list, baza de calcul este prezentată defalcăt pe elementele componente ale cheltuielilor de natură salarială, cu delimitare clară între:

- **cheltuielile cu salariile** (salarii de bază, sporuri legate de salariul de bază, alte bonificații) — **bază eligibilă supusă indexării** cu 6,5%;
- **bonusurile și drepturile similare** (tichete de masă, alte cheltuieli conform CCM) — **menținute la nivelul existent** conform art. XXXVI alin. (1) lit. b) din O.U.G. nr. 89/2025, fără indexare;
- **cheltuielile aferente contractului de mandat și contribuțiile angajatorului** — neeligibile pentru majorare prin prezentul memorandum.

Tabel V.2.1 — Defalcarea bazei de calcul și a impactului indexării de 6,5% pe 7 luni pentru personalul existent:

Indicator	Realizat 2025 (lei)	Program 2026 (lei)	Impact 6,5% — 7 luni (lei)
Cheltuieli cu personalul	8.883.527	9.211.244	327.717
C0 Cheltuieli de natură salarială	8.442.489	8.762.600	320.111
C1 Cheltuieli cu salariile, din care:	7.900.945	8.200.522	299.577
a) salarii de bază	7.431.012	7.712.771	281.759
b) sporuri	469.933	487.751	17.818
c) alte bonificații	0	0	0
C2 Bonusuri, din care:	541.544	562.078	20.533

Indicator	Realizat 2025 (lei)	Program 2026 (lei)	Impact 6,5% — 7 luni (lei)
a) cheltuieli sociale (art. 25 Cod fiscal)	36.200	56.733	20.533
b) tichete de masă	500.591	500.591	0
c) vouchere de vacanță	0	0	0
d) participare salariați la profit	0	0	0
e) alte cheltuieli conform CCM	4.754	4.754	0
C3 Alte cheltuieli cu personalul	0	0	0
C4 Cheltuieli aferente contractului de mandat	240.428	240.428	0
C5 Cheltuieli cu contribuțiile angajatorului	200.610	208.216	7.606

Note explicative privind calculul

1. Baza de calcul a indexării (C0): 8.442.489 lei, reprezentând totalul cheltuielilor de natură salarială realizate în anul 2025 (exclusiv contractul de mandat al administratorului și contribuțiile angajatorului).

2. Formula aplicată: $8.442.489 \text{ lei} \times 6,5\% \times 7/12 = \mathbf{320.111 \text{ lei}}$, reprezentând impactul efectiv pentru perioada **iunie–decembrie 2026** (7 luni).

3. Echivalent anual teoretic: 548.762 lei. Suma supusă aprobării prin prezentul memorandum este însă **doar cea aferentă perioadei rămase după aprobare**, în conformitate cu prevederile art. XXXVI alin. (2) din O.U.G. nr. 89/2025.

4. Baza de calcul și elementele eligibile pentru indexare: Baza de calcul a impactului aferent art. XXXVI alin. (2) este reprezentată de totalul cheltuielilor de natură salarială realizate în anul 2025 (componenta C0 = 8.442.489 lei), asupra căreia se aplică indicii de 6,5% prognozat pentru anul 2026, proporțional pentru cele 7 luni de aplicare efectivă (iunie–decembrie 2026), rezultând impactul total de **320.111 lei**. Acest impact se defalcă, în mod consecvent cu structura cheltuielilor de natură salarială, pe componentele: **C1 — cheltuieli cu salariile** (salarii de bază și sporuri aferente salariului de bază) — 299.577 lei, și **C2 — bonusuri** — 20.534 lei. **Precizare privind componenta C2 (cheltuieli sociale):** Creșterea de 20.534 lei aferentă componentei C2 reprezintă **exclusiv cheltuielile sociale prevăzute la art. 25 din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal**. Aceste cheltuieli sociale **nu sunt supuse obligației de menținere la nivelul existent**, spre deosebire de celelalte drepturi de natură salarială. Astfel, art. XXXVI din O.U.G. nr. 89/2025 instituie regula menținerii în plată a nivelului premiilor, primelor, bonusurilor, bonificațiilor și a altor drepturi de natură salarială aflate în plată în anul 2025, acordate conform prevederilor legale, „*cu excepția cheltuielilor sociale prevăzute la art. 25 din Legea nr. 227/2015*”. În consecință, cheltuielile sociale fac obiectul unei excepții exprese de la regula menținerii la nivel existent, fiind permisă majorarea acestora, motiv pentru care creșterea de 20.534 lei la nivelul componentei C2 este pe deplin conformă cu prevederile legale. Restul componentei C2 — în special tichetele de masă (500.591 lei realizat 2025) — se menține la nivelul existent, conform art. XXXVI alin. (1) lit. b) din O.U.G. nr. 89/2025; de asemenea, componentele **C3 și C4** (alte cheltuieli cu personalul și cheltuielile aferente contractului de mandat) rămân neeligibile pentru indexare. Defalcarea de mai sus asigură coerența integrală între nota metodologică și valorile prezentate în Tabelul V.2.1, suma totală indexată (320.111 lei) regăsindu-se identic la nivelul componentei C0.

5. Conform art. XXXVI alin. (1) lit. b) din O.U.G. nr. 89/2025, tichetele de masă (500.591 lei realizat 2025) se mențin la nivelul existent, fără solicitare de majorare prin prezentul memorandum.
Ipoteză de calendar

Etapă	Termen estimat
Aprobarea memorandumului de către Guvernul României	mai 2026
Aplicarea efectivă a indexării salariale (+6,5%)	începând cu iunie 2026
Perioada de aplicare în anul 2026	iunie – decembrie 2026 (7 luni)

În cazul în care aprobarea memorandumului se va realiza într-o lună diferită de cea estimată, suma efectiv aplicabilă pentru anul 2026 se va recalcula proporțional, prin formula: **548.762 lei** × N/12, unde **N** reprezintă numărul de luni rămase de la luna următoare aprobării memorandumului până la 31 decembrie 2026.

V.2.2. Componenta B: Posturi suplimentare (47) — art. XXXVI alin. (4)

Se propune aprobarea creșterii numărului de personal față de cel realizat în anul 2025 cu 47 de posturi, ca urmare a preluării gestiunii activităților edilitar-gospodărești de utilitate și interes public local de amenajare și întreținere a zonelor verzi, a parcurilor și grădinilor publice, de administrare și exploatare a piețelor agroalimentare, a bazarelor, târgurilor și oboarelor, precum și administrarea cimitirelor din municipiul Miercurea-Ciuc:

Categorie de cheltuieli salariale (posturi noi trim. IV 2026)	Piețe târguri & (3 posturi)	Zone verzi (42 posturi)	Cimitire (2 posturi)	TOTAL (47 posturi)
Cheltuieli salariale (trim. IV 2026)	68.500 lei	805.040 lei	32.010 lei	905.550 lei
<i>din care: tichete de masă (la nivel existent 23 lei/zi)</i>	4.140 lei	57.960 lei	2.760 lei	64.860 lei
Cheltuieli de natură salarială	70.000 lei	823.040 lei	32.730 lei	925.770 lei

Detaliile complete pe fiecare post (funcția contractuală, compartiment, nivel studii, salariul de încadrare, sporuri, tichete de masă, total lunar, luna estimată de ocupare și numărul de luni) sunt prezentate în **Anexa nr. 3 — Tabel detaliat de fundamentare al celor 47 de posturi noi**, anexată la prezentul memorandum. Tichetele de masă incluse în sumele aferente posturilor noi nu reprezintă creșteri solicitate prin memorandum, ci drepturi salariale similare menținute la nivelul existent în societate, în condițiile art. XXXVI alin. (1) lit. b), aplicabile și personalului nou-angajat în limita regimului intern existent.

V.2.3. Eliminarea explicită a solicitării privind tichetele de masă

Precizare expresă: În conformitate cu observația formulată de Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației, prezentul memorandum nu solicită majorarea valorii tichetelor de masă, întrucât aceste drepturi nu fac obiectul excepției reglementate de art. XXXVI din O.U.G. nr. 89/2025. Tichetele de masă sunt menținute la nivelul actual de 23 lei/zi, conform Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, fără calcule sau influențe financiare aferente unei eventuale majorări. Toate elementele neeligibile au fost eliminate din calcul.

VI. DOCUMENTAȚIE JUSTIFICATIVĂ PRIVIND DEZVOLTAREA ACTIVITĂȚII

VI.1. Activitățile edilitar-gospodărești ce vor fi preluate / extinse

Extinderea activității Eco-Csík S.R.L. în sfera serviciilor edilitar-gospodărești vizează consolidarea rolului societății ca operator integrat de servicii publice la nivelul ariei sale de operare. Noile activități propuse a fi desfășurate sunt complementare profilului existent al societății și valorifică infrastructura logistică, baza materială și competențele tehnice deja dezvoltate în cadrul activității de salubritate.

Activitățile cu care se extinde portofoliul societății sunt următoarele:

- amenajarea și întreținerea zonelor verzi, parcurilor și grădinilor publice — activitate principală în cadrul extinderii, care concentrează cea mai mare parte a resurselor umane suplimentare necesare;
- administrarea și exploatarea piețelor agroalimentare, bazarelor, târgurilor și oboarelor — activitate ce presupune asigurarea funcționării zilnice a infrastructurii pieței și gestionarea relației cu comerțanții;
- administrarea cimitirelor din municipiul Miercurea-Ciuc — activitate cu specific aparte, ce necesită personal dedicat pentru întreținerea și buna funcționare a acestor spații.

Asumarea acestor activități se va realiza pe baza unui **calendar etapizat**, cu începere efectivă în trimestrul IV al anului 2026, urmând ca operarea efectivă să fie precedată de încheierea documentelor tehnice și organizatorice necesare. Ocuparea progresivă a celor 47 de posturi noi va fi corelată cu ritmul efectiv de demarare a fiecărei activități, asigurându-se astfel o tranziție operațională coerentă și un grad ridicat de eficiență economică.

Preluarea activităților edilitar-gospodărești de la Municipiul Miercurea-Ciuc se realizează în temeiul:

- **art. 129 alin. (7) lit. j) și lit. n) din O.U.G. nr. 57/2019** privind Codul administrativ — atribuții ale consiliului local privind administrarea domeniului public și privat și organizarea serviciilor de utilitate publică;
- **art. 5-6, art. 10-11 din O.G. nr. 71/2002** privind organizarea și funcționarea serviciilor publice de administrare a domeniului public și privat de interes local;
- **Hotărârile Consiliului Local al Municipiului Miercurea-Ciuc** privind delegarea gestiunii activităților edilitar-gospodărești către operatorul Eco-Csík S.R.L.
- **Contractului de delegare și Protocolului de predare-preluare** ce vor fi încheiate între Municipiul Miercurea-Ciuc și Eco-Csík S.R.L. ulterior aprobării memorandumului.

Mențiune: La nivelul autorității publice tutelare, respectiv Municipiul Miercurea-Ciuc, există o opțiune administrativă de principiu privind delegarea către Eco-Csík S.R.L. a activităților edilitar-gospodărești referitoare la amenajarea și întreținerea zonelor verzi, administrarea și exploatarea piețelor agroalimentare, bazarelor, târgurilor și oboarelor, precum și administrarea cimitirelor. În considerarea necesității corelării cadrului administrativ și contractual cu aprobarea prealabilă a prezentului memorandum, documentele subsecvente delegării — respectiv hotărârea Consiliului Local al Municipiului Miercurea-Ciuc, contractul de delegare și protocolul de predare-preluare — **urmează a fi elaborate și adoptate/încheiate ulterior aprobării memorandumului, potrivit competențelor legale.** Această abordare are în vedere evitarea apariției unor dificultăți practice și juridice în ipoteza în care solicitarea de aprobare nu ar fi admisă, menținând totodată exprimată decizia de principiu a autorității tutelare în sensul susținerii extinderii activității societății.

Structura celor 47 de posturi noi propuse spre înființare, defalcată pe activități și calificări, este prezentată în tabelul de mai jos:

Nr.	Categorie post	Nr. posturi	Activitate destinată
1	Muncitor calificat	36	Înființare și îngrijire plantații flori, trandafiri, garduri vii, lucrări fitosanitare, întreținere arbori

Nr.	Categorie post	Nr. posturi	Activitate destinată
2	Muncitor necalificat	5	Sprijin operativ în lucrări auxiliare, degrevarea personalului calificat
3	Şef de formaţie	2	Coordonare echipe operative, monitorizare procedură tehnică
4	Şofer	1	Transport zilnic material dendro-floricol, pământ vegetal, îngrăşăminte, utilaje
5	Administrator pieţe şi târguri	3	Funcţionare zilnică pieţe agroalimentare, târguri, oboare (rotaţie pe sectoare)
	TOTAL	47	Toate posturile destinate exclusiv noilor activităţi edilitar-gospodăreşti

**Distribuţia celor 47 de posturi noi propuse spre înfiinţare
(activităţi edilitar-gospodăreşti — trimestrul IV 2026)**

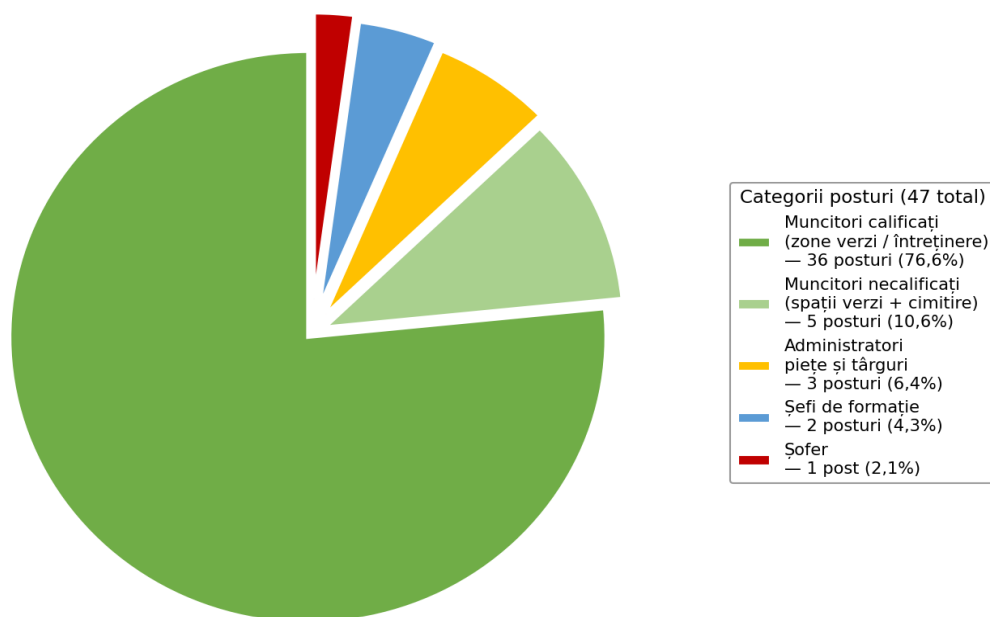


Figura 2. Distribuţia celor 47 de posturi noi propuse spre înfiinţare

Notă: Detaliile complete pe fiecare post — inclusiv funcţia contractuală, compartimentul, nivel studii, salariul de încadrare estimat (lei/lună), sporurile, tichetele de masă, totalul lunar, luna estimată de ocupare (octombrie 2026) şi numărul de luni utilizate la calculul impactului bugetar (3 luni) — sunt prezentate în **Anexa nr. 3 — Tabel detaliat de fundamentare al celor 47 de posturi noi.**

VI.2. Calendarul estimat de preluare a activităților

Etapa	Termen estimat	Acțiune	Rezultat / Document
1	Mai 2026	Aprobarea memorandumului de către Guvernul României	Hotărâre / Memorandum aprobat
2	Iunie 2026	Rectificarea Bugetului de venituri și cheltuieli pe anul 2026	BVC rectificat aprobat de A.G.A.
3	Iunie 2026	Aplicarea efectivă a majorării salariale (+6,5%) pentru personalul existent	Acte adiționale la contractele individuale de muncă
4	Iulie 2026	Aprobare HCL delegare în baza O.G. nr. 71/2002	Contract de delegare, Protocol de predare-primire
5	August–septembrie 2026	Demararea procesului de recrutare pentru cele 47 de posturi noi	Anunțuri concursuri, încheiere contracte
6	Octombrie 2026	Începerea efectivă a prestării noilor servicii edilitar-gospodărești	Punerea în funcțiune a activităților extinse ale societății
7	Octombrie–decembrie 2026	Operare integrată a noilor activități, monitorizare indicatori	Raportări trimestriale către A.G.A. și autoritatea tutelară

VI.3. Justificarea necesității suplimentării personalului

Necesitatea înființării celor 47 de posturi noi este determinată în mod exclusiv de extinderea activității societății Eco-Csík S.R.L. cu activitățile edilitar-gospodărești preluate de la Municipiul Miercurea-Ciuc — activități pe care personalul existent în organigrama societății **nu le poate acoperi în mod obiectiv**, atât din perspectiva volumului de muncă rezultat din infrastructura administrată, cât și din perspectiva normelor tehnice aplicabile întreținerii spațiilor verzi.

Justificarea cantitativă a celor 47 de posturi noi se fundamentează pe două elemente obiective, prezentate în continuare: (i) **amploarea infrastructurii floricole și a suprafețelor de spații verzi administrate**; (ii) **normele tehnice aplicabile fiecărei categorii de plantație și tip de lucrare**, cu rezultatul evidențierii că dimensionarea cu 47 de posturi noi se înscrie în limitele necesarului tehnic calculat.

VI.3.1. Amploarea infrastructurii și a suprafețelor administrate

Domeniul public administrat de societate în vederea desfășurării activităților de întreținere a zonelor verzi, parcurilor și grădinilor publice cuprinde elemente de o amploare și o complexitate tehnică ce impun, conform normelor de specialitate, alocarea unui număr semnificativ de personal:

Nr. crt.	Elementul de infrastructură administrat	Cantitate Suprafață	/	Unitate măsură	de
Categoria A: Infrastructură floricolă (seră de producție materiale de plantare)					
1	Suprafață totală seră de flori	1.521		m ²	
1.1	din care: seră încălzită	819		m ²	

Nr. crt.	Elementul de infrastructură administrat	Cantitate Suprafață	Unitate măsură
	• seră înmulțitor (cu mese de producție)	468	m ²
	• seră de producție la sol	351	m ²
1.2	din care: seră rece	702	m ²
Categoria B: Spații verzi din domeniul public			
2	Suprafață totală de spații verzi întreținute (conform Registrului spațiilor verzi al municipiului Miercurea-Ciuc)	79,20	ha
2.1	din care: întreținute de direcția floricolă	36,64	ha
3	Plantații floricole întreținute	5.000	m ²
4	Plantații de trandafir întreținute	1.000	m ²
5	Gard viu întreținut	peste 13.500	metri liniari
6	Arbori întreținuți pe domeniul public	15.000	exemplare
7	Răsaduri produse anual (în seră, pentru plantări proprii și terți)	70.000	bucăți

Datele de mai sus reflectă infrastructura concretă și obiectivă pe care societatea preconizează să o administreze. Volumul de muncă efectiv generat de această infrastructură — îngrijirea celor 1.521 m² de seră de producție, întreținerea celor 79,20 ha de spații verzi din domeniul public, gestionarea plantațiilor specializate (5.000 m² flori, 1.000 m² trandafiri, peste 13.500 ml gard viu), precum și menținerea stocului de 15.000 de arbori — depășește semnificativ capacitatea operațională a personalului existent în organigrama societății și impune, în mod obiectiv, suplimentarea cu cele 47 de posturi noi.

VI.3.2. Aplicarea normelor tehnice de muncă pentru întreținerea spațiilor verzi

La dimensionarea necesarului de personal pentru fiecare categorie de plantație și tip de lucrare s-au avut în vedere următoarele referințe:

- pentru **1 ha de plantații de trandafiri, flori și gard viu** — necesar de **4–6 muncitori**;
- pentru **întreținerea exclusivă a 1 ha (10.000 m²) de teren gazonat** — necesar de **1 până la 1,5 muncitori permanenți** (în regim de normă întreagă, 8 ore/zi).

Aplicarea acestor norme la suprafețele administrate de societate conduce la următoarele rezultate:

Nr. crt.	Tipul plantației / suprafeței	Suprafață administrată	Normă tehnică aplicabilă	Necesar personal calculat
1	Plantații floricole	5.000 m ² (0,5 ha)	4–6 muncitori / ha	2–3 muncitori
2	Plantații de trandafir	1.000 m ² (0,1 ha)	4–6 muncitori / ha	1 muncitor (echivalent)
3	Gard viu	13.500 ml	4–6 muncitori / ha echivalent	5–7 muncitori

Nr. crt.	Tipul plantației / suprafeței	Suprafață administrată	Normă tehnică aplicabilă	Necesar personal calculat
4	Suprafețe gazonate (din 79,20 ha — parte semnificativă)	aprox. 25–30 ha	1–1,5 muncitori / ha permanent	25–45 muncitori
5	Întreținere arbori (15.000 ex.)	15.000 exemplare	Conform normelor tehnice (toaletare, igienizare)	echipă permanentă
6	Producție răsaduri în seră (1.521 m ²)	70.000 buc./an	Personal specializat seră	echipă dedicată
	TOTAL necesar minim — întreținere spații verzi			33–56 muncitori

Cele **42 de posturi** propuse spre înființare în compartimentul „Întreținere, floricolă, spații verzi” se încadrează în intervalul de 33–56 de muncitori rezultat din aplicarea normelor tehnice la suprafețele administrate. Această dimensionare reflectă o abordare **prudentă și sustenabilă**, care valorifică pe deplin logistica disponibilă și sinergiile operaționale ale societății, fără a supradimensiona schema de personal. Pe lângă cele 42 de posturi pentru întreținerea spațiilor verzi, mai sunt necesare **3 posturi** pentru administrarea piețelor agroalimentare (rotație pe sectoare) și **2 posturi** pentru administrarea cimitirelor — activități cu specific aparte ce nu pot fi acoperite din personalul existent dedicat altor compartimente, ajungându-se astfel la totalul de **47 de posturi noi** solicitate prin prezentul memorandum.

VI.3.3. Concluzia justificării

Concluzia capitolului VI.3: Necesitatea înființării celor **47 de posturi noi** este pe deplin justificată prin două elemente obiective și verificabile: (i) **amplarea infrastructurii administrate** (1.521 m² sere, 79,20 ha spații verzi, 15.000 arbori, peste 13.500 ml gard viu, plantații specializate, 70.000 răsaduri produse anual) reflectă un volum de muncă substanțial care nu poate fi gestionat fără suplimentarea personalului; (ii) **aplicarea normelor tehnice de specialitate** conduce la un necesar minim calculat de 33–56 muncitori doar pentru întreținerea spațiilor verzi, la care se adaugă cele 3 posturi pentru administrarea piețelor și 2 posturi pentru administrarea cimitirelor. Dimensionarea cu **47 de posturi noi se înscrie în intervalul necesarului tehnic** calculat conform reglementărilor de specialitate, asigurând atât acoperirea volumului de muncă, cât și sustenabilitatea financiară a măsurii.

Din totalul de 47 de posturi propuse, **90% reprezintă personal tehnic și operativ** (muncitori calificați și necalificați, șefi de formație, șofer) — implicat direct în desfășurarea activităților edilitar-gospodărești, iar **10% reprezintă funcții administrative** (administratori piețe). Necesitatea înființării noilor posturi este determinată **exclusiv de creșterea volumului de activitate** ca urmare a extinderii portofoliului societății cu activitățile edilitar-gospodărești, aceste posturi neputând fi acoperite cu personalul existent în organigrama societății.

VI.4. Corelarea integrată a numerelor de personal

În conformitate cu observația privind corelarea tabelelor și informațiilor referitoare la numărul de personal, prezentăm sintetic:

Indicator privind numărul de personal	Valoare	Sursa / Observație
Număr mediu de personal realizat 2025	109	BVC realizat 2025
Număr personal la finele anului 2025 (final)	117	Realizat 31.12.2025
Posturi suplimentare propuse pentru anul 2026	47	Cap. VI – posturi noi
Număr personal la finele anului 2026 (estimat)	164	117 + 47

VII. TABEL CONSOLIDAT — INDICATORII ECONOMICO-FINANCIARI 2026 DUPĂ INTEGRAREA MĂSURILOR

Prezentarea unitară a indicatorilor economico-financiari ai societății pentru anul 2026, cu integrarea ambelor măsuri solicitate (majorarea pentru personalul existent + extinderea activității cu 47 posturi noi). Toate creșterile sunt suportate integral din venituri proprii, fără afectarea bugetului de stat sau a bugetelor locale:

Notă: Pentru prezentarea standard a indicatorilor economico-financiari, conform structurii cerute de documentul tehnic de check-list (Anexa nr. 1 la O.G. nr. 26/2013), se anexează **Anexa nr. 4 — Tabel consolidat BVC 2026 în format standardizat**.

Indicator	Realizat 2025	Program 2026 cu Majorarea salariilor personalului existent	Extinderea activității	Program 2026 RECTIFICAT
Venituri totale, din care:	24.650.332	26.369.939	+1.917.293	28.287.232
– Venituri din exploatare	24.597.389	26.318.929	+1.915.360	28.234.289
– Venituri din subvenții/transferuri	0	0	0	0
Cheltuieli totale, din care:	22.475.870	22.823.806	+1.190.000	24.013.806
– Cheltuieli natura salariale	8.442.489	8.762.600	+925.770	9.688.370
TOTAL				
<i>din care: personal existent</i>	8.442.489	8.442.489	0	8.762.600
<i>aplicarea IPC 6,5% (alin. 2) — 7 luni</i>	0	320.111		
<i>posturi noi (alin. 4) — 3 luni</i>	0	0	+925.770	925.770
Rezultat brut	2.174.463	3.546.133	+727.293	4.273.426
Plăți restante	0	0	0	0
Număr mediu personal	109	109	+15	124
Număr personal la finele anului	117	117	+47	164
Câștig mediu brut lunar/salariat (chelt. sal.)	6.455		—	6.511
Productivitatea muncii	225.664		—	227.696

VII.1. Structura veniturilor din exploatare 2026 (după integrarea activităților noi)

Nr.	Categorie venituri din exploatare	An 2025	An 2026	% 2026/2025	Pondere 2026 (%)
1	Colectare și transport deșeuri menajere (populație)	11.866.027	12.063.911	101,67%	42,73%

Nr.	Categorie venituri din exploatare	An 2025	An 2026	% 2026/2025	Pondere 2026 (%)
2	Colectare și transport deșeuri menajere (instituții/agenți economici)	7.339.062	7.846.365	106,91%	27,79%
3	Măturat stradal	3.622.930	3.660.000	101,02%	12,96%
4	Deszăpezire	936.738	1.380.000	147,32%	4,89%
5	Chirii pubele	169.728	170.000	100,16%	0,60%
6	Valorificare deșeu reciclabil + selectiv	551.207	629.574	114,22%	2,23%
7	Alte venituri	111.697	569.080	509,49%	2,02%
8	Activități edilitar-gospodărești (NOU)	0	1.915.360	—	6,78%
	TOTAL VENITURI DIN EXPLOATARE	24.597.389	28.234.289	114,79%	100,00%
	VENITURI TOTALE	24.650.332	28.287.232	114,75%	

VII.2. Detalii privind activitățile noi — trimestrul IV 2026

Indicator	Piețe târguri &	Zone verzi	Cimitire	TOTAL trim IV 2026
Venituri totale	226.835	1.596.715	93.743	1.917.293
Cheltuieli totale	156.000	968.872	65.128	1.190.000
– Cheltuieli cu bunuri și servicii	83.000	145.832	32.398	261.230
– Cheltuieli cu impozite și taxe	3.000			3.000
– Cheltuieli cu personalul (eligibile)	70.000	823.040	32.730	925.770
– Tichete de masă (23 lei/zi)	4.140 lei	57.960 lei	2.760 lei	64.860 lei
Rezultat brut	70.835	627.843	28.615	727.293
Plăți restante	—	—	—	—
Număr posturi noi	3	42	2	47

VII.3. Confirmarea sustenabilității din venituri proprii

Concluzie privind sustenabilitatea financiară: Veniturile estimate pentru trimestrul IV 2026 din extinderea activităților (1.917.293 lei) acoperă integral cheltuielile aferente (1.190.000 lei), generând un rezultat brut pozitiv de 727.293 lei. La nivelul anului 2026 integral, **veniturile totale (28.287.232 lei)** acoperă cheltuielile totale (24.013.806 lei), rezultatul brut menținându-se **pozitiv la 4.273.426 lei**. Toate creșterile salariale și cheltuielile

aferente noilor activități sunt acoperite **exclusiv din venituri proprii**, fără afectarea bugetului de stat sau a bugetelor locale.

VIII. CONCLUZII ȘI PROPUNERI

În considerarea celor expuse, propunem Guvernului României aprobarea următoarelor măsuri pentru societatea Eco-Csík S.R.L., în anul 2026:

- **Aprobarea majorării cheltuielilor de natură salarială pentru personalul existent**, față de nivelul realizat în 2025, cu **indicele de 6,5%**, reprezentând indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat exclusiv pentru anul 2026 (fără cumulare cu indicele aferent 2025), **calculat pentru perioada efectivă de aplicare de 7 luni (iunie–decembrie 2026), cu un impact financiar de 320.111 lei** — în temeiul **art. XXXVI alin. (2) lit. a) din O.U.G. nr. 89/2025**. Detalierea defalcată a bazei de calcul pe componente (salarii / sporuri / bonusuri / drepturi similare) este prezentată în Cap. V.2.1 al prezentului memorandum;
- **Aprobarea creșterii numărului de personal** față de cel realizat în 2025, prin angajarea a **47 de posturi** începând cu trimestrul IV 2026, cu un impact financiar eligibil de **925.770 lei** (3 luni — octombrie–decembrie 2026) — în temeiul **art. XXXVI alin. (4) lit. a) din O.U.G. nr. 89/2025**. Detalierea pe fiecare post (compartiment, salariu de încadrare, sporuri, luna ocupării, numărul de luni) este prezentată în **Anexa nr. 3 — Tabel detaliat de fundamentare al celor 47 de posturi noi**;
- **Aprobarea cheltuielilor de exploatare aferente** activităților nou-preluate, în valoare totală de **1.190.000 lei pentru trimestrul IV 2026** (din care 925.770 lei cheltuieli salariale eligibile).

Indicatorii economico-financiari consolidați pentru anul 2026 sunt prezentați în format standardizat (BVC aprobat 2025 / Realizat preliminar 2025 / Program 2026 / Procent variație 2026 vs. 2025) în **Anexa nr. 4 — Tabel consolidat BVC 2026**, conform structurii cerute de documentul tehnic și Anexei nr. 1 la O.G. nr. 26/2013

XXVII . Aprobarea creșterii numărului de personal cu 3 de posturi suplimentare pentru Intertrans Caransebeș

I. PREZENTAREA SOCIETĂȚII

Intertrans Caransebeș SRL este o societate cu răspundere limitată, cu sediul social în municipiul Caransebeș, județul Caraș-Severin, înregistrată conform legislației române. Societatea operează în calitate de operator de transport public în cadrul Asociației de Dezvoltare Intercomunitară (ADI) Transport Public Caransebeș, în baza contractului de delegare a gestiunii serviciului de transport public de călători.

Activitatea de transport public a debutat în **luna octombrie 2025**, cu un număr minim de personal, strict necesar pentru demararea operațiunilor pe traseele inițiale delegate. Perioada efectivă de activitate în cursul anului 2025 a fost de **aproximativ 2,5 luni** (octombrie – decembrie 2025), societatea aflându-se în etapa de debut operațional.

II. CADRUL LEGAL

Prezentul memorandum este depus în temeiul **art. XXXVI alin. (4) lit. b) din Ordonanța de Urgență nr. 89/2025** pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, care prevede că operatorii economici pot crește numărul de personal față de cel realizat în 2025 numai în cazul dezvoltării activității, după aprobarea prin memorandum de Guvernul României, cu condiția ca pierderile înregistrate să se reflecte în creșterea veniturilor din exploatare în mod corespunzător.

Intertrans Caransebeș SRL se încadrează în prevederile **lit. b)** a alineatului (4), întrucât a înregistrat pierderi la data de 31 decembrie 2025, generate exclusiv de caracterul incipient al activității. **Societatea nu înregistrează plăți restante.**

III. JUSTIFICAREA PIERDERILOR ÎNREGISTRATE LA 31.12.2025

INDICATOR	VALOARE
Pierdere netă înregistrată la 31.12.2025 (lei)	99.548 lei
Plăți restante la 31.12.2025 (lei)	0 lei (confirmat ANAF)
Perioadă efectivă de activitate în 2025	2,5 luni (oct. – dec. 2025)
Personal existent la 31.12.2025 (posturi)	16 posturi

Pierderile înregistrate de Intertrans Caransebeș SRL la 31.12.2025 sunt **structurale și previzibile**, specifice oricărei societăți comerciale în faza de debut operațional, și nu reflectă o disfuncționalitate economică sau de management. Acestea au rezultat din:

- Perioada extrem de scurtă de activitate — **2,5 luni (octombrie – decembrie 2025)** — insuficientă pentru a genera venituri care să acopere cheltuielile de înființare și demarare;
- **Cheltuielile specifice debutului operațional** (achiziții/leasing vehicule, dotări tehnice, autorizații, asigurări) au fost integral înregistrate în 2025, în timp ce veniturile au acoperit doar o fracțiune din aceste costuri;
- Personalul angajat în 2025 a reprezentat **minimul operațional de start**, fără posibilitatea optimizării costurilor prin economii de scară;
- Nivelul subvențiilor/compensațiilor aferente perioadei oct.–dec. 2025 **nu a acoperit integral costurile fixe**, independente de volumul de activitate.

Societatea **nu înregistrează plăți restante** la 31 decembrie 2025 și nu prevede înregistrarea acestora în 2026.

IV. CORELAREA CREȘTERII NUMĂRULUI DE PERSONAL CU CREȘTEREA VENITURILOR DIN EXPLOATARE

Condiția esențială impusă de art. XXXVI alin. (4) lit. b) — ca pierderile înregistrate să se reflecte în creșterea veniturilor din exploatare — este îndeplinită în mod direct și demonstrabil.

Sursa venit suplimentar	Venit/cursă (lei)	Nr. curse/zi × zile	Total anual 2026 (lei)
Subvenție ADI per cursă nouă Bolvasnița	400 lei	2 × 26 zile × 6 luni	124.800 lei
Tarife călători curse noi Bolvasnița	5 lei/călător × 12 călători	2 × 26 zile × 6 luni	18.720 lei
TOTAL VENITURI SUPLEMENTARE 2026			143.520 lei
Pierdere înregistrată la 31.12.2025			99.548 lei
EXCEDENT față de pierderea 2025			+43.972 lei

Sursa venit suplimentar	Venit/cursă (lei)	Nr. curse/zi × zile	Total anual 2026 (lei)
Grad de acoperire a pierderii 2025			144,2%

Cele **2 curse noi zilnice** pe traseul comunei Bolvasnița, împreună cu asigurarea continuității operaționale prin Coordonatorul de transport cu normă întreagă, generează venituri suplimentare directe și optimizează activitatea existentă. Veniturile suplimentare estimate (143.520 lei) depășesc valoarea pierderilor din 2025 (99.548 lei), cu un grad de acoperire de 144,2%, îndeplinind cerința legală a literei b).

V. MOTIVUL SOLICITĂRII – ADERAREA COMUNEI BOLVASNIȚA LA ADI ȘI EXTINDEREA ACTIVITĂȚII

Extinderea activității de transport public prin înființarea de noi trasee reprezintă o decizie a autorităților administrației publice locale membre ale ADI, exercitată în temeiul Legii nr. 51/2006.

Prin Hotărârea Consiliului Local Bolvasnița nr. 74/22.12.2025 și Hotărârea ADI nr. 1/20.01.2026, **Comuna Bolvasnița** a aderat la Asociația de Dezvoltare Intercomunitară, generând obligația Intertrans Caransebeș SRL de a asigura **2 curse de transport public zilnic** pe traseul aferent acestei unități administrativ-teritoriale.

Acoperirea celor 2 curse zilnice noi cu personalul existent este **imposibilă fără depășirea limitelor legale** privind timpul de lucru al conducătorilor auto (Regulamentul CE nr. 561/2006), fără a compromite siguranța transportului public.

Gestionarea unui program de circulație extins impune **prezența unui Coordonator de transport cu normă întreagă**. În prezent, societatea dispune de un Coordonator cu o normă de **doar 2 ore/zi**, cu totul insuficientă pentru volumul actual și viitor de activitate. **Exercitarea atribuțiilor de manager de transport în regim de 2 ore/zi reprezintă un risc operațional și legal semnificativ.**

VI. NECESARUL DE PERSONAL SOLICITAT

Se solicită creșterea numărului de personal cu **3 posturi**, după cum urmează:

Formație / Compartiment	Post	Nr.	Justificare
Formația conducători auto	Conducător auto transport rutier	2	Asigurarea celor 2 curse zilnice noi pe traseul comunei Bolvasnița, aderate la ADI în 2026
Compartiment coordonare transport	Coordonator transport (manager de transport) – transformare normă 2 ore/zi → normă întreagă 8 ore/zi [CLARIFICARE: nu se creează post nou — se transformă postul existent]	1	Suplimentarea normei necesară pentru gestionarea legală și eficientă a programelor de circulație extinse
TOTAL		3	

	Situație actuală	Situație după aprobare
Tip modificare	Post existent — fracțiune de normă	Același post — normă întreagă
Program de lucru	2 ore/zi	8 ore/zi
Salar bază lunar	2.150 lei/lună	8.600 lei/lună
Cost net suplimentar/lună	—	6.450 lei/lună

VII. CALCULUL CHELTUIELILOR DE NATURĂ SALARIALĂ

A. Conducători auto transport rutier (2 posturi)

Post	Nr.	Salar bază (lei/lună)	Spor vechime 25%	Alte sporuri 35%	Indexare 6,5%	Total ch./lună/pers.	Total 6 luni (lei)
Conducător auto trans. rutier	2	6.200	0	0	0	6.200	74.400
TOTAL lunar (2 pers.)	2	12.400	0	0	0	12.400	74.400

B. Coordonator transport – transformare normă 2h/zi → 8h/zi (1 post)

Post	Nr.	Salar normă întreagă (lei/lună)	Spor vechime	Salar 2h/zi (lei/lună)	Diferență ch. sal./lună (lei)	Total 6 luni (lei)
Coordonator transport (manager)	1	8.600	0	2.150 (8.600/4)	6.450	38.700

Notă: Cheltuielile salariale aferente Coordonatorului de transport sunt calculate ca diferență între salariul corespunzător normei întregi de 8 ore/zi (8.600 lei/lună) și cel aferent normei actuale de 2 ore/zi (2.150 lei/lună = 8.600/4), reprezentând costul net al suplimentării normei: 6.450 lei/lună × 6 luni = 38.700 lei.

C. Sinteză cheltuieli de natură salarială

Categorie personal	Ch. salarii/lună (lei)	Bonusuri estimate	Tichete masă	TOTAL perioadă 2026 (lei)
2 conducători auto trans. rutier	12.400	—	—	74.400
1 coordonator transport (diferență normă 2h→8h) [6.450 lei/lună × 6 luni]	6.450	—	—	38.700
TOTAL GENERAL	18.850	—	—	113.100 lei

Impactul total aferent anului 2026 pentru cele 3 posturi solicitate este de **113.100 lei**, calculat pentru perioada iulie – decembrie 2026 (6 luni), din care 74.400 lei cheltuieli salariale pentru 2 conducători auto și 38.700 lei cheltuieli cu suplimentarea normei Coordonatorului de transport.

VIII. TABELUL INDICATORILOR ECONOMICO-FINANCIARI 2025–2026

INDICATOR	U.M.	2025 (realizat)	2026 (estimat cu memorandum)
Venituri totale din exploatare	lei	254.246	3.503.520
din care venituri subvenții/compensații ADI	lei	204.885	2.980.464
din care venituri tarife călători	lei	49.361	523.056
Cheltuieli totale de exploatare	lei	353.794	3.294.000
ch. salariale — personal existent	lei	261.241	1.680.000
ch. salariale — posturi noi (memorandum)	lei	—	113.100
Rezultat brut (Profit / Pierdere)	lei	(99.548)	+209.520
Plăți restante	lei	0 (confirmat ANAF)	0 (previzionat)
Creanțe restante	lei	0	0
Număr personal la finele anului	posturi	16	19
Număr mediu de personal	posturi	~10 (2,5 luni activitate)	~17,5 (cu posturi noi din iulie)
Productivitatea muncii (venituri/salariat)	lei/sal.	25.425	200.201

IX. CONFIRMAREA ÎNDEPLINIRII CONDIȚIILOR ART. XXXVI ALIN. (4) LIT. b) OUG NR. 89/2025

COMPLETARE (din Completarea nr. 195/21.05.2026 — Secțiunea VII)

Condiție legală	Îndeplinită	Dovadă documentară
Societatea a înregistrat pierderi la 31.12.2025	DA ✓	Balanță verificare — pierdere 99.548 lei
Nu înregistrează plăți restante la 31.12.2025	DA ✓	Certificat ANAF nr. 15999139/05.05.2026
Pierderile se reflectă în creșterea veniturilor din exploatare	DA ✓	Venituri suplimentare 143.520 lei > pierdere 99.548 lei (144,2%)
Creșterea personalului este direct corelată cu creșterea veniturilor	DA ✓	Fără conducători auto nu se efectuează curse; fără curse nu se generează venituri

Condiție legală	Îndeplinită	Dovadă documentară
Solicitarea se bazează pe analize temeinic justificate	DA ✓	Prezentul memorandum integrat + Completarea nr. 195/21.05.2026

X. CONCLUZII

Intertrans Caransebeș SRL solicită, în temeiul **art. XXXVI alin. (4) lit. b) din OUG nr. 89/2025**, aprobarea prin memorandum a creșterii numărului de personal cu **3 posturi** (2 conducători auto transport rutier și 1 coordonator transport cu normă întreagă), cu cheltuielile de natură salarială aferente, pentru următoarele considerente:

- Societatea a înregistrat pierderi la 31.12.2025 (99.548 lei), generate exclusiv de caracterul incipient al activității — debut operațional octombrie 2025, perioadă efectivă de 2,5 luni; societatea **nu înregistrează plăți restante**;
- Condiția legală a lit. b) este îndeplinită: veniturile suplimentare estimate (143.520 lei) depășesc pierderea 2025 (99.548 lei) cu un excedent de 43.972 lei (grad de acoperire 144,2%);
- Aderarea **Comunei Bolvasnița la ADI** (HCL nr. 74/22.12.2025, HADI nr. 1/20.01.2026) a generat obligații contractuale concrete și imediate de operare a 2 curse zilnice;
- Suplimentarea normei **Coordonatorului de transport de la 2 ore/zi la 8 ore/zi** este impusă de volumul crescut al activității și de obligațiile legale; costul net lunar este 6.450 lei, total 6 luni: 38.700 lei;
- Impactul financiar total al celor 3 posturi solicitate este de **113.100 lei** (iulie – decembrie 2026), față de venituri suplimentare generate de 143.520 lei, cu un profit brut estimat pentru 2026 de +209.520 lei.

XXVIII Aprobarea creșterii cheltuielilor salariale cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru 2026 și aprobarea ocupării posturilor vacante pentru Societatea Compania de Utilități Publice Dunărea Brăila S.A.

1. OBIECTUL MEMORANDULUI

În conformitate cu prevederile **”MEMORANDUMUL pentru admiterea acțiunilor emise de societate, pentru aprobarea creșterii numărului de personal și a cheltuielilor de natura salarială ca urmare a dezvoltării activității societății”** – aprobat în ședința Guvernului din data de **23.10.2025**, înaintat cu adresa nr. MDLPA – 131.187/Nr. DPFBL – 2.597/27.10.2025 și comunicat de Asociația de Dezvoltare Intercomunitară „DUNĂREA” Brăila cu adresa nr. 1012 din 13.11.2025, înregistrat la Societatea Compania de Utilități Publice Dunărea Brăila S.A. cu nr. 27181 din 13.11.2025, **prin care a fost aprobată creșterea numărului de personal cu 117 posturi și a cheltuielilor de natură salarială cu 1.680.659 lei, aferente celor 2 luni rămase până la sfârșitul anului 2025**, operatorul a elaborat o propunere de completare a Regulamentului de Organizare și Funcționare și Organigrama – parte integrantă din Regulament, precum și Statul de funcții, conform prevederilor în vigoare.

În baza Avizului conform al Asociației de Dezvoltare Intercomunitară „DUNĂREA” Brăila asupra propunerii de completare a Regulamentului de Organizare și Funcționare și Organigrama – parte integrantă, actualizate, acordat prin Hotărârea Adunării Generale a Asociației nr. 16 din 10.12.2025, operatorul le-a supus aprobării Consiliului de Administrație, fiind adoptate prin Decizia nr. 22 din 10.12.2025.

În consecință, conform procedurilor existente, începând cu data de 10.12.2025, operatorul nu a avut timpul material necesar ocupării până la data de 31.12.2025 a celor 117 posturi aprobate în ședința Guvernului din data de 23.10.2025, prin Memorandumul sus menționat, astfel încât, la finele anului 2025, acestea aveau regimul juridic al unor posturi vacante existente, ocuparea lor în

anul 2026 încadrându-se în prevederile art. XXXVI alin.(3) din Ordonanța de Urgență nr. 89/23.12.2025.

Societatea Compania de Utilități Publice Dunărea Brăila S.A. are în implementare **“Proiectul Regional de Dezvoltare a Infrastructurii de Apă și Apă Uzată din Județul Brăila în perioada 2014 - 2020”**, care are ca scop îmbunătățirea infrastructurii de apă și canalizare în localitățile din aria proiectului, în vederea îndeplinirii obligațiilor stabilite prin Tratatul de Aderare și Directivele Europene relevante.

Valoarea totală a proiectului: 1.385.022.604,06 lei (inclusiv TVA), din care 932.088.758,06 lei contribuția Uniunii Europene.

Proiectul va avea impact pozitiv asupra dezvoltării județului Brăila din perspectiva socio-economică. Se va asigura necesarul de apă potabilă pentru consum la standardele de calitate conform Directivei CE 98/83/CE privind calitatea și cantitatea apei destinată consumului uman. De asemenea, se vor asigura servicii de colectare și epurare în condiții optime ale apelor uzate, conform Directivei 92/271/CE, privind apele uzate prevenind astfel riscul de îmbolnăvire a populației din cauza factorilor nocivi prezenți în apele uzate urbane.

Investițiile în infrastructura de apă se referă la extinderea și reabilitarea sistemelor de alimentare cu apă din județul Brăila, pentru un număr de 66 localități din 24 UAT-uri, care în prezent nu beneficiază de sisteme de alimentare cu apă sau au acoperire parțială. Principalii indicatori fizici sunt:

- 147,541 km rețea de distribuție apă potabilă nou construită,
- 130,192 km rețea de distribuție apă potabilă reabilitată,
- 333,887 km aducțiune apă potabilă nou construită,
- 44,972 km aducțiune apă potabilă reabilitată,
- 12 rezervoare noi de înmagazinare apă potabilă,
- 1 stație nouă de tratare apă.

Investițiile în infrastructura de canalizare se referă la extinderea și reabilitarea sistemelor de apă uzată din județul Brăila, pentru un număr de 21 localități din 18 UAT-uri, care în prezent nu beneficiază de sisteme de canalizare sau au acoperire parțială. Principalii indicatori fizici sunt:

- 299,858 km rețea de canalizare nou construită,
- 30,472 km rețea de canalizare reabilitată,
- 110,531 km colectoare noi de apă uzată,
- 85 stații noi de pompare apă uzată,
- 1 instalație de uscare, neutralizare și valorificare termică a nămolului, care va prelua nămolurile de la toate Stațiile de Epurare Ape Uzate (SEAU) și Stațiile de Tratare Apă Potabilă (STAP) gestionate de societate.

La acest moment toate contractele de furnizare sunt finalizate, iar cele de lucrări și de servicii sunt în diferite stadii de implementare.

În perioada următoare, este prevăzută finalizarea unor lucrări aferente sistemelor de apă/canalizare, iar după efectuarea recepțiilor la terminare, Societatea Compania de Utilități Publice Dunărea Brăila S.A. va prelua investițiile finalizate pentru a asigura exploatarea acestora.

2. JUSTIFICAREA NECESITĂȚII

Ordonanța de Urgență nr. 89/23.12.2025 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, reglementarea unor măsuri fiscal-bugetare, precum și pentru modificarea și

completarea unor acte normative, prin care Guvernul a stabilit obiectivele de politică salarială aplicabile pe anul 2026, prevede la Art. XXXVI:

”(2) În anul 2026, operatorii economici care aplică prevederile Ordonanței Guvernului nr. 26/2013, aprobată cu completări prin Legea nr. 47/2014, cu modificările și completările ulterioare, pot crește cheltuielile de natură salarială față de nivelul realizat în anul 2025 cu sumele reprezentând creșteri ale cheltuielilor de natură salarială aferente cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, pe baza unei analize temeinic justificate, după aprobarea de către Guvern prin memorandum.

(3) În anul 2026, operatorii economici care aplică prevederile Ordonanței Guvernului nr. 26/2013, aprobată cu completări prin Legea nr. 47/2014, cu modificările și completările ulterioare, pot ocupa posturile vacante existente la finele anului 2025, conform procedurilor existente la nivelul acestora, cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială, după aprobarea de către Guvern prin memorandum, pe baza unei analize temeinic justificate, ținând cont de cel puțin următoarele aspecte:

a) operatorii economici care în anul 2025 nu au înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31 decembrie 2025, cu condiția să nu prevadă în anul 2026 pierderi și plăți restante;

(4) În anul 2026, operatorii economici care aplică prevederile Ordonanței Guvernului nr. 26/2013, aprobată cu completări prin Legea nr. 47/2014, cu modificările și completările ulterioare, pot crește numărul de personal față de cel realizat în anul 2025 și cheltuielile de natură salarială aferente, numai în cazul dezvoltării activității acestora, după aprobarea de către Guvern prin memorandum, pe baza unei analize temeinic justificate

(7) În cazul regiilor autonome și al societăților din subordinea, coordonarea sau sub autoritatea autorităților administrației publice locale, memorandumurile prevăzute la alin. (2)-(4) vor fi inițiate, în condițiile legii, de Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației, ca urmare a solicitării justificate a autorității publice tutelare, și supuse aprobării Guvernului.”

Societatea Compania de Utilități Publice Dunărea Brăila S.A. este Operatorul Regional care furnizează, respectiv prestează Serviciile Publice prin Centrele Operaționale, în toate unitățile administrativ-teritoriale delegatate din Municipiul Brăila și Județul Brăila, asigurând la nivelul întregii arii de operare, funcționarea permanentă a Sistemului public de alimentare cu apă și de canalizare la toți utilizatorii.

Deficiențele de personal din structurile societății, cu rol determinant în realizarea obiectivelor de investiții necesare funcționării sistemelor în condiții de siguranță și la parametrii ceruți prin prescripțiile tehnice, conform sistemelor de planificare multianuală a investițiilor, au ca efect, pe de o parte, tergiversarea activităților menționate și, pe de altă parte, riscul crescut de potențiale erori în îndeplinirea lor.

La momentul actual, numărul de posturi efectiv ocupate din cadrul Societatea Compania de Utilități Publice Dunărea Brăila S.A. este insuficient pentru îndeplinirea atribuțiilor specifice în mod corespunzător și pentru noile investiții pe care începem să le preluăm.

În contextul preluării investițiilor finalizate a noilor lucrări aferente sistemelor de apă/canalizare, pentru a asigura exploatarea acestora și eficientizarea activităților proprii este necesară aprobarea organizării de concursuri în vederea angajării de personal pe posturile vacante la 31.12.2025, astfel:

1. Pentru Contract Lucrări 4 - ”Stația Tratare Apă Potabilă Mărașu” este prevăzut un număr de **8 persoane**: 1 șef stație (inginer), 1 inginer electric - SCADA, 1 laborantă și 5 operatori care vor lucra în schimburi.

2. Pentru Contract Lucrări 10 – ”Execuție lucrări rețele de canalizare UAT Ulmu, UAT Zavoaia, UAT Insurăței, UAT Bărăganul” este necesar un număr de **6 operatori instalații apă și canalizare**.
3. Pentru Contract Lucrări 3 - ”Proiectare și execuție extindere Stație de Epurare Apă Uzată Brăila, introducere treaptă terțiară și instalație de uscare, neutralizare și valorificare termică a nămolului este prevăzut un număr de **11 persoane**: 1 șef stație (responsabilul instalației), 2 laborante și 8 operatori care vor lucra în schimburi.
4. Pentru ”Laborator nou pentru monitorizarea parametrilor fizico-chimici și biologici-bacteriologici ai apei la Stația de tratare apă potabilă Chiscani este necesar un număr de **2 laboranți**.
5. Pentru Proiectul ”Rețea de distribuție apă potabilă (nouă) și Aducțiune nouă” s-au extins rețele cu 481,428 km și este necesar un număr de **36 de persoane** (calculat conform Raportului privind exercițiul de benchmarking pe anul 2023, care prevede ca media numărului de angajați direcți apă potabilă pe lungimea de rețea să fie de 19,96 număr/100 km).
6. Pentru Proiectul ”Rețea canalizare (nouă)” s-au extins rețele cu 299,858 km și este necesar un număr de **21 de persoane** (calculat conform Raportului privind exercițiul de benchmarking pe anul 2023, care prevede ca media numărului de angajați direcți apă uzată pe lungimea de rețea canalizare să fie de 21,88 număr/100 km).
7. De asemenea, în completarea necesarului de personal pentru îndeplinirea atribuțiilor specifice este necesară ocuparea a 33 de posturi vacante la 31.12.2025.

Cele 117 posturi aprobate prin memorandum în anul 2025 și introduse în Organigrama și Statul de funcții prin actele adoptate la data de 10.12.2025 nu au putut fi ocupate până la 31.12.2025, astfel încât, la finele anului 2025, acestea aveau regimul juridic al unor posturi vacante existente, ocuparea lor în anul 2026 încadrându-se în prevederile art. XXXVI alin.(3) din Ordonanța de Urgență nr. 89/23.12.2025.

3. IMPLICAȚII FINANCIARE

În anul 2026 se mențin în plată drepturile de natură salarială la data de 30 noiembrie 2025 pentru numărul de personal realizat la finele anului, la care se vor adăuga sumele reprezentând creșterea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată pentru anul 2026 și a celorlalte cheltuieli de natură salarială aferente acestuia, numai pentru personalul care intră sub incidența acestor reglementări, începând cu data de 1 iulie 2026 conform Hotărârii Guvernului nr. 146/12.03.2026.

Totodată, în anul 2026 se menține valoarea tichetelor de masa aflate în plată la data de 31 decembrie 2025, acordate conform prevederilor legale, precum și nivelul primelor și a altor drepturi de natură salarială, aflate în plată în anul 2025, acordate conform prevederilor legale.

Având în vedere, că în conformitate cu prevederile art. XXXVI alin. (2) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025, Societatea Compania de Utilități Publice Dunărea Brăila S.A. nu a înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31 decembrie 2025 și nu prevede în anul 2026 pierderi și plăți restante, propune creșterea cheltuielilor de natură salarială cu indicele mediu de creștere a prețurilor de consum prognozat pentru anul 2026, conform Proiecției principalilor indicatori macroeconomici a Comisiei Naționale de Strategie și Prognoză din decembrie 2025, respectiv 6,5%.

3.1. Pentru a fundamenta creșterea cheltuielilor de natură salarială cu indicele mediu de creștere a prețurilor de consum prognozat pentru anul 2026, conform Anexei nr.1, prezentăm în sinteză fundamentarea sumei totale cu care se majorează cheltuielile cu salariile, respectiv **2.401.209 lei**, astfel:

NR.	INDICATORI	VALOAREA (LEI)
1	Aferentă creșterii cheltuielilor de natură salarială cu indicele mediu de creștere a prețurilor de consum prognozat pentru anul 2026, în corelație cu respectarea condițiilor prevăzute la art. XXXVI alin. (2) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025 - Anexa nr.1	
1.1	Cheltuieli cu salarii realizate la 31.12.2025 în condițiile menținerii în plată a drepturilor de natură salarială la data de 30 noiembrie 2025, din care:	80.654.303
1.1.1	-salarii de bază, din care:	64.234.697
1.1.1.a	-aferente numărului de personal care intră sub incidența creșterii salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată conform Hotărârii Guvernului nr. 146/12.03.2026, începând cu data de 1 iulie 2026	5.248.800
1.1.2	-sporuri aferente salariului de bază (conform Contractului Colectiv de Muncă), din care:	16.419.606
1.1.2.a	-aferente numărului de personal care intră sub incidența creșterii salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată conform Hotărârii Guvernului nr. 146/12.03.2026, începând cu data de 1 iulie 2026	1.522.152
1.2	Prime care au legătură cu salariul de bază (conform Contractului Colectiv de Muncă)	4.462.532
1.3	Total cheltuieli cu salarii (rd.1.3= rd.1.1+ rd. 1.2) , din care:	85.116.835
1.3.1	-aferente numărului de personal care intră sub incidența creșterii salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată conform Hotărârii Guvernului nr. 146/12.03.2026, începând cu data de 1 iulie 2026	6.770.952
1.4	Bonusuri cu excepția sumelor ce reprezintă participarea salariaților la profitul obținut în anul precedent, din care:	9.589.816
1.4.1	-tichete de masă	8.275.124
1.4.2	-tichete cadou (Paște, Crăciun)	667.500
1.4.3	-alte cheltuieli sociale prevazute la art. 25 din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare	647.192
1.5	TOTAL Cheltuieli de natură salarială (rd.1.5= rd.1.3+ rd. 1.4)	94.706.651
1.6	Indicele mediu de creștere a prețurilor de consum prognozat pentru anul 2026, conform Proiecției principalilor indicatori macroeconomici a Comisiei Naționale de Strategie și Prognoză din decembrie 2025	6,5%
1.7	Creștere prognozată lunară a cheltuielilor cu salariile aferentă majorării cu indicele mediu de creștere a prețurilor de consum prognozat pentru anul 2026, exclusiv alte prime și bonusuri menținute în anul 2026 la nivelul celor aflate în plată la data de 31.12.2025 {rd.1.7=[rd.1.1-(rd.1.1.1.a+ rd.1.1.2.a)]/12 x 6,5%}	400.201
1.8	Numărul de luni prognozat pentru care se aplică majorarea	6
1.9	Suma totală a majorării cheltuielilor cu salariile aferentă majorării cu indicele mediu de creștere a prețurilor de consum prognozat pentru anul 2026 (rd.1.2 col.17 Anexa nr.1)	2.401.209

Diferența de 990.626 lei dintre Total Cheltuieli de natură salarială evidențiat la rd.1.5 și Total general din rd.1 col.13 din Anexa nr.1, este reprezentată de participarea salariaților la profitul obținut în anul precedent, care este tratată distinct și nu intră în baza de fundamentare a sumei solicitate prin Memorandum.

FUNDAMENTAREA

creșterii cheltuielilor de natură salarială cu indicele mediu de creștere a prețurilor de consum prognozat pentru anul 2026, în corelație cu respectarea condițiilor prevăzute la art.XXXVI alin.(2) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.89/2025

Anexa nr.1

PERIOADA	NUMĂR MEDIU	CHELTUIELI CU SALARIILE					BONUSURI						TOTAL CHELTUIELI DE NATURĂ SALARIALĂ	INDICELE MEDIU DE CREȘTERE A PREȚURILOR DE CONSUM PROGNOZAT PENTRU ANUL 2026, CONFORM PROIECȚIEI PRINCIPALILOR INDICATORI MACROECONOMICI A COMISIEI NAȚIONALE DE STRATEGIE ȘI PROGNOZĂ DIN DECEMBRIE 2025	CREȘTERE PROGNOZATĂ LUNARĂ A CHELTUIELILOR CU SALARIILE AFERENTĂ MAJORĂRII CU INDICELE MEDIU DE CREȘTERE A PREȚURILOR DE CONSUM PROGNOZAT PENTRU ANUL 2026 EXCLUSIV ALTE PRIME ȘI BONUSURI MENTINUTE ÎN ANUL 2026, LA NIVELUL CELOR AFLATE ÎN PLATĂ LA DATA DE 31.12.2025	NUMĂRUL DE LUNI PROGNOZAT PENTRU CARE SE APLICĂ MAJORAREA	SUMA TOTALĂ A MAJORĂRII CHELTUIELILOR CU SALARIILE AFERENTĂ MAJORĂRII CU INDICELE MEDIU DE CREȘTERE A PREȚURILOR DE CONSUM PROGNOZAT PENTRU ANUL 2026
		SALARII DE BAZĂ	SPORURI AFERENTE SALARIULUI DE BAZĂ	TOTAL I CHELTUIELI CU SALARIILE	PRIME CARE AU LEGATURĂ CU SALARUL DE BAZĂ	TOTAL II CHELTUIELI CU SALARIILE	TICHETE DE MASĂ	TICHETE CADOU	CHELTUIELI SOCIALE	TOTAL BONUSURI (EXCLUSIV CHELTUIELI PARTICIPAREA SALARIAȚILOR LA PROFITUL OBTINUT ÎN ANUL PRECEDENT)	CHELTUIELI PARTICIPAREA SALARIAȚILOR LA PROFITUL OBTINUT ÎN ANUL PRECEDENT	TOTAL BONUSURI					
b	1	2	3	col.4= col.2+ col.3	5	col.6= col.4+ col.5	7	8	9	col.10= col.7+ col.8+ col.9	11	col.12= col.10+ col.11	col.13=col.6 + col.12	14	col.15= col.4/12* col.14	16	col.17= col.15* col.16
Realizat an 2025	1,029	64,234,697	16,419,606	80,654,303	4,462,532	85,116,835	8,275,124	667,500	647,192	9,589,816	990,626	10,580,442	95,697,277				
din care:																	
-aferente numărului de personal care intră sub incidența creșterii salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată conform HG nr.146/12.03.2026 începând cu data de 1 iulie 2026	108	5,248,800	1,522,152	6,770,952													

-total cheltuieli cu salarile realizate la 31.12.2025 în condițiile menținerii în plată a drepturilor de natură salarială la data de 30 noiembrie 2025	921	58,985,897	14,897,454	73,883,351										6.50%	400,201	6	2,401,209

Precizăm că în fundamentarea majorării cu indicele mediu de creștere de 6,5%, din cheltuieli cu salariile realizate la data de 31.12.2025 (salarii de bază și sporuri aferente salariului de bază conform Contractului Colectiv de Muncă), au fost deduse cheltuielile aferente numărului de personal care intră sub incidența creșterii salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată conform Hotărârii Guvernului nr.146/12.03.2026 începând cu data de 1 iulie 2026.

Suma de 2.401.209 lei solicitată în temeiul art. XXXVI alin. (2) privește exclusiv majorarea cheltuielilor cu salariile, calculată prin aplicarea indicelui mediu de creștere a prețurilor de consum prognozat pentru anul 2026 asupra bazei eligibile aferente salariilor de bază și sporurilor corespunzătoare, fără includerea bonusurilor menținute în anul 2026 la nivelul celor aflate în plată la data de 31.12.2025.

3.2. Pentru a fundamenta creșterea cheltuielilor cu salariile aferentă creșterii salariului minim brut pe țară garantat în plată pentru anul 2026, numai pentru personalul care intră sub incidența acestor reglementări, prezentăm în sinteză fundamentarea sumei totale cu care se majorează cheltuielile cu salariile, respectiv **229.878 lei**, astfel:

NR.	INDICATORI	VALOAREA (LEI)
2	Aferentă creșterii salariului minim brut pe țară garantat în plată pentru anul 2026, numai pentru personalul care intră sub incidența acestor reglementări - Anexa nr.2	
2.1	Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată conform Hotărârii Guvernului nr. 146/12.03.2026 începând cu data de 1 iulie 2026 (lei/lună)	4.325
2.2	Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată conform Hotărârii Guvernului nr.1506/27.11.2024 până la data de 1 iulie 2026 - lei/lună	4.050
2.3	Diferență salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată conform Hotărârii Guvernului nr. 146/12.03.2026 începând cu data de 1 iulie 2026 - lei/lună (rd.2.3= rd.2.1- rd. 2.2)	275
2.4	Număr de personal care intră sub incidența acestor reglementări	108
2.5	Creștere lunară a cheltuielilor cu salariile aferentă majorării salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată (rd.2.5= rd.2.3 x rd. 2.4)	29.700
2.6	Sporuri aferente salariului de bază (conform Contractului Colectiv de Muncă)	8.613
2.7	Creștere prognozată lunară a cheltuielilor cu salariile aferentă majorării salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată (rd.2.7= rd.2.5+ rd. 2.6)	38.313
2.8	Numărul de luni pentru care se aplică majorarea	6
2.9	Suma totală a majorării cheltuielilor cu salariile aferentă majorării salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată începând cu data de 1 iulie 2026 (rd.1 col.9 Anexa nr.2)	229.878

FUNDAMENTAREA

aferentă creșterii salariului minim brut pe țară garantat în plată pentru anul 2026, numai pentru personalul care intră sub incidența acestor reglementări

Anexa
nr.2

NR. CRT.	INDICATORI	NUMĂR MEDIU	CHELTUIELI CU SALARIILE aferenta cresterii salariului minim brut pe tara garantat în plată							
			Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată conform HG nr.146/12.03.2026,	Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată conform HG nr.1506/27.11.2024 până la data de 1 iulie 2026	Diferența salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată conform HG nr.146/12.03.2026 începând cu	Creștere lunară a cheltuielilor cu salariile aferentă majorării	Sporuri aferente salariului de bază	Creștere prognozată lunară a cheltuielilor cu salariile	Numarul de luni pentru care se aplică majorarea	Suma totală a majorării cheltuielilor cu salariile aferentă majorării salariul de
a	b	1	2	3	col.4=col.2- col.3	col.5 = col.1 * col.4	6	col.7 = col.5 + col.6	8	col.9= col.7* col.8
1	Numărul de personal care intră sub incidența creșterii salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată conform HG nr.146/12.03.2026 începând cu data de 1 iulie 2026	108	4,325	4,050	275	29,700	8,613	38,313	6	229,878

3.3. Având în vedere că în conformitate cu prevederile art. XXXVI alin. (3) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.89/2025, Societatea Compania de Utilități Publice Dunărea Brăila S.A. nu a înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31 decembrie 2025 și nu prevede în anul 2026 pierderi și

plăți restante, propune majorarea cheltuielilor de natură salarială ca urmare a ocupării posturilor vacante la 31.12.2025, conform Anexei nr.3.

Pentru a fundamenta majorarea cheltuielilor de natură salarială aferenta ocupării posturilor vacante la 31.12.2025, prezentăm în sinteză fundamentarea sumei totale cu care se majorează cheltuielile cu salariile, respectiv **4.858.696 lei**, astfel:

NR.	INDICATORI	VALOAREA (LEI)
3	Aferentă ocupării posturilor vacante la 31.12.2025, în corelație cu respectarea condițiilor prevăzute la art. XXXVI alin. (3) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025 - Anexa nr.3	
3.1	Numărul de personal aferent posturilor vacante la 31.12.2025	117
3.2	Cheltuieli cu salariile lunare pentru posturile solicitate a fi ocupate, din care:	701.238
3.2.1	-fondul de salarii de bază lunar aferent salariilor aflate în plată la 30.11.2025 pentru funcția/postul solicitat a fi ocupat	549.475
3.2.2	- sporurile aferente salariului de bază (conform Contractului Colectiv de Muncă)	151.763
3.3	Suma totală a cheltuielilor cu salariile aferentă numărului de personal în anul 2026 față de cel realizat în anul 2025 ca urmare a ocupării posturilor vacante, în funcție de numărul de luni de la care se vor ocupa funcțiile/ posturile	3.845.666
3.4	Suma totală a cheltuielilor cu salariile aferentă majorării cu indicele mediu de creștere a prețurilor de consum prognozat pentru anul 2026	247.962
3.5	Total cheltuieli cu salariile (de bază și sporuri) aferentă ocupării posturilor vacante (rd.3.5= rd.3.3+ rd. 3.4)	4.093.628
3.6	Prime care au legatură cu salariul de bază (conform Contractului Colectiv de Muncă)	273.166
3.7	Total cheltuieli cu salariile (rd.3.7= rd.3.5+ rd. 3.6)	4.366.794
3.8	Bonusuri, din care:	491.902
3.8.1	-tichete de masă	456.802
3.8.2	-tichete cadou (Crăciun)	35.100
3.8.3	-alte cheltuieli sociale prevăzute la art.25 din Legea nr.227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare	0
3.9	Total cheltuieli de natură salarială aferentă ocupării posturilor vacante la 31.12.2025 (rd.3.9= rd.3.7+ rd. 3.8 /total col. 17 Anexa nr.3)	4.858.696

FUNDAMENTAREA

aferentă ocupării unui numar de 117 posturi vacante,
 în corelație cu respectarea condițiilor prevăzute la art.XXXVI alin.(3) din Ordonanța de Urgență a
 Guvernului nr.89/2025
 și majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială

Anexa nr.3

Nr. crt.	MESERIA/ FUNCȚIA solicitată a fi ocupate	NUMĂR posturi / funcții solicitate a fi ocupate	CHELTUIELI CU SALARIILE				Număr luni prognozate	TOTAL CHELTUIELI CU SALARIILE	Creștere prognozată a cheltuielilor cu salariile aferentă majorării cu indicele mediu de creștere a prețurilor de consum prognozat pentru anul 2026 exclusiv alte prime și bonusuri menținute în anul	Total cheltuieli cu salarii (de bază+ sporuri) aferentă ocupării posturilor vacante la 31.12.2025	PRIME care au legătură cu salariul de bază	TOTAL II CHELTUIELI CU SALARIILE	BONUSURI				TOTAL CHELTUIELI DE NATURĂ SALARIALĂ AFERENTE OCUPĂRII POSTURILOR VACANTE LA 31.12.2025
			SALARIUL DE BAZĂ aflat în plată la 30.11.2025, similar cu personalul existent	TOTAL SALARIILOR DE BAZĂ	SPORURI aferente salariului de bază (spor vechime, spor tură, spor ore noapte, ore consemnate la domiciliu)	TOTAL I CHELTUIELI cu salariile lunare							Tichete de masă	Tichete cadou	Cheltuieli sociale	TOTAL BONUSURI	
0	1	2	3	col.4 = col.2 * col.3	5	col.6= col.4+ col.5	7	col.8= col.6* col.7	col.9= col.8* 6,5%	col.10= col.8+ col.9	11	col.12= col.10+ col.11	13	14	15	col.16= col.13+ col.14+ col.15	col.17= col.12+ col.16
1	OPERATOR - rețea de distribuție apă și aducțiune nouă	6	4,400	26,400	7,326	33,726	6	202,356	13,153	215,509	15,648	231,157	25,752	1,800	0	27,552	258,709
2	OPERATOR HIDRAULIC- rețea apă	2	4,400	8,800	3,212	12,012	6	72,072	4,685	76,757	5,216	81,973	8,584	600	0	9,184	91,157
3	OPERATOR APE UZATE- rețea	20	4,400	88,000	24,420	112,420	6	674,520	43,844	718,364	52,160	770,524	84,360	6,000	0	90,360	860,884

	calizare nouă, Mun. Brăila și Județ																
4	OPERATOR APE UZATE- epurare ape uzate	3	4,400	13,200	3,663	16,863	6	101,178	6,577	107,755	6,891	114,646	12,654	900	0	13,554	128,200
5	OPERATOR APE UZATE- rețele canalizare UAT Ulmu, Zăvoaia, Insurăței și Bărăganu	7	4,400	30,800	11,242	42,042	2	84,084	5,465	89,549	6,965	96,514	10,619	2,100	0	12,719	109,233
6	OPERATOR (R.A.)-rețea de distribuție apă și aducțiune nouă	19	4,400	83,600	23,199	106,799	6	640,794	41,652	682,446	49,552	731,998	81,548	5,700	0	87,248	819,246
7	OPERATOR (R.A.)-rețea de distribuție apă și aducțiune nouă	12	4,400	52,800	14,652	67,452	6	404,712	26,306	431,018	27,564	458,582	51,504	3,600	0	55,104	513,686
0	1	2	3	col.4 = col.2 * col.3	5	col.6= col.4+ col.5	7	col.8= col.6* col.7	col.9= col.8* 6,5%	col.10= col.8+ col.9	11	col.12= col.10+ col.11	13	14	15	col.16= col.13+ col.14+ col.15	col.17= col.12+ col.16
8	OPERATOR (R.A.) -Stația Tratare Apă Potabilă Mărașu	5	4,400	22,000	6,105	28,105	4	112,420	7,307	119,727	8,230	127,957	14,060	1,500	0	15,560	143,517
9	OPERATOR SEAU-Extindere Stație Epurare Apă Uzată Brăila	8	4,400	35,200	12,848	48,048	4	192,192	12,492	204,684	13,168	217,852	22,496	2,400	0	24,896	242,748
10	SEF STATIE -Stația Tratare Apă Potabilă Mărașu	1	7,700	7,700	1,463	9,163	6	54,978	3,574	58,552	2,608	61,160	4,292	300	0	4,592	65,752
11	ȘEF STAȚIE SEAU - extindere Stație Epurare Apă Uzată Brăila	1	7,700	7,700	1,463	9,163	4	36,652	2,382	39,034	1,646	40,680	2,775	300	0	3,075	43,755
12	LĂCĂTUȘ MECANIC	2	4,400	8,800	3,212	12,012	6	72,072	4,685	76,757	5,216	81,973	8,436	600	0	9,036	91,009
13	LĂCĂTUȘ MECANIC	2	4,400	8,800	1,672	10,472	6	62,832	4,084	66,916	5,216	72,132	8,584	600	0	9,184	81,316

1 4	MECANIC AUTO	1	4,850	4,850	922	5,772	6	34,632	2,251	36,883	2,608	39,491	4,292	300	0	4,592	44,083
1 5	MECANIC UTILAJ	1	4,950	4,950	941	5,891	6	35,346	2,297	37,643	2,608	40,251	4,292	300	0	4,592	44,843
1 6	INSTALATOR	8	4,400	35,200	8,998	44,198	6	265,188	17,237	282,425	20,864	303,289	34,336	2,400	0	36,736	340,025
1 7	ȘOFER	1	4,500	4,500	855	5,355	6	32,130	2,088	34,218	2,608	36,826	4,292	300	0	4,592	41,418
1 8	DISPECER	1	5,300	5,300	1,867	7,167	6	43,002	2,795	45,797	2,608	48,405	4,292	300	0	4,592	52,997
1 9	ELECTRICIAN	3	4,400	13,200	4,818	18,018	6	108,108	7,027	115,135	7,824	122,959	12,876	900	0	13,776	136,735
2 0	LABORANT-Stația Tratare Apă Potabilă Mărașu	1	4,450	4,450	1,291	5,741	6	34,446	2,239	36,685	2,608	39,293	4,218	300	0	4,518	43,811
2 1	LABORANT_- Laborator nou Stația Tratare Apă Potabilă Chiscani	2	4,450	8,900	2,581	11,481	6	68,886	4,478	73,364	4,594	77,958	8,436	600	0	9,036	86,994
2 2	LABORANT- Extindere Stație Epurare Apă Uzată Brăila	2	4,450	8,900	2,581	11,481	4	45,924	2,985	48,909	3,292	52,201	5,550	600	0	6,150	58,351
2 3	CHIMIST	1	6,150	6,150	1,169	7,319	6	43,914	2,854	46,768	2,608	49,376	4,218	300	0	4,518	53,894
2 4	INGINER	1	6,250	6,250	1,188	7,438	6	44,628	2,901	47,529	2,608	50,137	4,292	300	0	4,592	54,729
2 5	INGINER ELECTRIC -Stația Tratare Apă Potabilă Mărașu	1	7,000	7,000	1,330	8,330	6	49,980	3,249	53,229	2,608	55,837	4,292	300	0	4,592	60,429
2 6	INGINER	1	7,700	7,700	1,463	9,163	6	54,978	3,574	58,552	2,608	61,160	4,292	300	0	4,592	65,752
2 7	INGINER ȘEF PRODUCȚIE	1	15,500	15,500	2,945	18,445	6	110,670	7,194	117,864	2,608	120,472	4,292	300	0	4,592	125,064
2 8	ECONOMIST	1	5,500	5,500	1,045	6,545	6	39,270	2,553	41,823	2,608	44,431	4,292	300	0	4,592	49,023
2 9	CONSILIER JURIDIC	1	6,000	6,000	1,140	7,140	6	42,840	2,785	45,625	2,608	48,233	4,292	300	0	4,592	52,825
3 0	CONSILIER JURIDIC	1	7,000	7,000	1,330	8,330	6	49,980	3,249	53,229	2,608	55,837	4,292	300	0	4,592	60,429

3 1	ÎNCASATOR CITITOR APĂ	ȘI	1	4,325	4,325	822	5,147	6	30,882	0	30,882	2,608	33,490	4,292	300	0	4,592	38,082
	TOTAL		117	*	549,475	151,763	701,238		3,845,666	247,962	4,093,628	273,166	4,366,794	456,802	35,100	0	491,902	4,858,696

În sinteza, cheltuielile de natură salarială propuse a fi majorate sunt de 7.489.783 lei, din care:

a) conform Proiectului de Memorandum sunt de 7.259.905 lei, astfel:

1	TOTAL CHELTUIELI DE NATURĂ SALARIALĂ PROPUSE A FI MAJORATE CONFORM PROIECTULUI DE MEMORANDUM:	7.259.905
	din care:	
1.1	-Aferentă creșterii cheltuielilor de natură salarială cu indicele mediu de creștere a prețurilor de consum prognozat pentru anul 2026 în corelație cu respectarea condițiilor prevăzute la art. XXXVI alin. (2) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025, exclusiv suma aferentă numărului de personal care intră sub incidența creșterii salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată conform Hotărârii Guvernului nr.146/12.03.2026 începând cu data de 1 iulie 2026	2.401.209
1.2	-Aferentă creșterii numărului de personal în anul 2026 față de cel realizat în anul 2025, ca urmare a ocupării posturilor vacante la 31.12.2025, în corelație cu respectarea condițiilor prevăzute la art. XXXVI alin. (3) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.89/2025	4.858.696

b) aferentă creșterii salariului minim brut pe țară garantat în plată conform Hotărârii Guvernului nr.146/12.03.2026 începând cu data de 1 iulie 2026 (nu se solicita prin proiectul de memorandum):

2	Aferentă creșterii salariului minim brut pe țară garantat în plată, pentru anul 2026 numai pentru personalul care intră sub incidența acestor reglementări	229.878

4. ESTIMAREA PRINCIPALILOR INDICATORI ECONOMICO-FINANCIARI PROGRAMATI PENTRU ANUL 2026, ca urmare a punerii în funcțiune a noilor capacități:

Din analiza indicatorilor economico-financiari preveziionați pe anul 2026, conform prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 26/2013 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, aprobată cu completări prin Legea nr. 47/2014, cu modificările și completările ulterioare, rezultă că Societatea Compania de Utilități Publice Dunărea Brăila S.A. are surse de finanțare necesare acoperirii creșterii cheltuielilor de natură salarială, astfel:

INDICATORI	Aprobat BVC 2025	Preliminat/ realizat 2025	Program 2026	% Program 2026/ Preliminat 2025
Venituri totale, din care:	177.326.985	175.670.947	191.037.044	108,75
Venituri din subvenții/ transferuri	0	0	0	
Cheltuieli totale, din care:	166.096.375	164.719.679	178.619.336	108,44
Cheltuieli de natură salarială	95.656.031	95.697.277	103.106.434	107,74
Cheltuieli cu salariile	85.243.177	85.116.835	92.114.716	108,22
Bonusuri	10.412.854	10.580.442	10.991.718	103,89
Rezultat brut	11.230.610	10.952.268	12.417.708	113,39
Plăți restante	0	0	0	
Creanțe restante	15.198.631	15.984.319	15.344.945	96,00
INDICATORI	Aprobat BVC 2025	Preliminat/ realizat 2025	Program 2026	% Program 2026/ Preliminat 2025
Număr de personal la finele anului	1.020	1.020	1.137	111,47

Numar mediu personal	1.029	1.029	1.069	103,89
Câștigul mediu brut lunar pe salariat determinat pe baza cheltuielilor de natură salarială	7.580	7.563	7.861	103,94
Câștigul mediu brut lunar pe salariat determinat conform Ordonanței Guvernului nr. 26/2013	7.580	7.563	7.861	103,94
Productivitatea muncii	172.308	178.700	178.686	104,68

5. CONCLUZII

Având în vedere necesitatea asigurării exploatării noilor investiții finalizate și menținerea echilibrului economico-financiar al societății, vă rugăm să aprobați:

5.1. Ocuparea unui număr de 117 posturi vacante, conform art. XXXVI alin.(3) cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială în sumă 4.858.696 lei;

5.2. Creșterea cheltuielilor de natură salarială în anul 2026 pentru 921 de salariați, față de nivelul realizat în anul 2025 cu suma de 2.401.209 lei, reprezentând creșteri ale cheltuielilor de natură salarială aferente cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 - 6.5 %, conform art. XXXVI, alin. (2) din Ordonanța de Urgență a Guvernului 89/2025.

Suma de 2.401.209 lei solicitată în temeiul art. XXXVI alin. (2) privește exclusiv majorarea cheltuielilor cu salariile, calculată prin aplicarea indicelui mediu de creștere a prețurilor de consum prognozat pentru anul 2026 asupra bazei eligibile aferente salariilor de bază și sporurilor corespunzătoare, fără includerea bonusurilor menținute în anul 2026 la nivelul celor aflate în plată la data de 31.12.2025.

În această sumă nu este cuprinsă suma aferentă numărului de personal care intră sub incidența creșterii salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată conform Hotărârii Guvernului nr.146/12.03.2026 începând cu data de 1 iulie 2026.

Societatea Compania de Utilități Publice Dunărea Brăila S.A. se încadrează în ipoteza prevăzută de art. XXXVI alin. (2) lit. a) și alin. (3) lit. a) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025, întrucât la data de 31.12.2025 nu a înregistrat pierderi și plăți restante, iar pentru anul 2026 nu prevede pierderi și plăți restante.

XXIX Aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială aferente cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025 și înființarea a 3 posturi noi pentru Aeroportul “Transilvania -Târgu Mureș”

Aeroportul “Transilvania -Târgu Mureș” este un serviciu public organizat ca regie autonomă cu specific deosebit, fiind unul din cele 13 aeroporturi care au trecut de sub autoritatea Ministerului Transporturilor sub autoritatea Consiliului Județean Mureș prin HGR nr.398/1997 *privind trecerea unor regii autonome aeroportuare de sub autoritatea Ministerului Transporturilor sub autoritatea Consiliilor Județene*.

Viziunea Consiliului Județean Mureș, ca autoritate tutelară, cu privire la serviciul aeroportuar o constituie furnizarea unui serviciu sigur, în condiții de înaltă securitate, care să ofere condiții optime de transport pasagerilor și care să contribuie la creșterea conectivității locuitorilor din Regiunea Centru a României, cu celelalte regiuni din Europa.

Traficul pe Aeroportul Transilvania s-a situat anual sub pragul de sustenabilitate de 700.000 pasageri/an, astfel încât, pentru acoperirea costurilor de exploatare, pe lângă veniturile proprii (aeronautice și non-aeronautice) Regia are dreptul, conform legislației europene în domeniu (Orientările CE 02/C99/2014) să primească ajutor de stat de exploatare. Pe de altă parte, tot în baza cadrului legal european, unele activități care țin de sfera de responsabilitate a statului cum sunt cele legate de securitate și siguranță aeroportuară, poliție, vamă precum și serviciul de salvare, stingere incendii se finanțează din bugetul autorității publice, fără ca fondurile publice acordate să fie calificate ca ajutor de stat. Urmare a realizării unor investiții de anvergură, finanțate parțial din fonduri europene prin Programul Operațional Infrastructura Mare (POIM), infrastructura aeroportuară și-a mărit capacitatea, prin extinderea Terminalului și a Platformei (proiect SMIS 148339), Construire Remiza PSI (proiect SMIS 147225) și s-a dotat cu echipamente și utilaje aeroportuare la standarde europene(proiect SMIS 156495).

În acest mod, s-au creat premisele de creștere a volumului de activitate, încă din anul 2026.

Astfel, în anul 2026 față de anul 2025 Regia are încheiate contracte cu operatorul curselor regulate low-cost pentru 10 destinații, față de o singură destinație regulată care se realiza în a doua parte a anului 2025.

La sfârșitul anului 2025 Regia avea 83 de posturi ocupate din cele 150 prevăzute în organigrama, înregistrând un minim al ultimilor ani.

Acest aspect se datorează pe lângă necesitatea încadrării cheltuielilor de personal în bugetele de austeritate ale ultimilor ani și vacantării unor posturi, prin plecarea unor angajați ca urmare a reducerii treptate a volumului de activitate în ultimii doi ani, prin suspendarea unor destinații de către operatorul principal, Compania Wizz Air.

Astfel, dacă în anul 2023 traficul pe Aeroportul Transilvania a fost de 262.977 pasageri, în anul 2024 acesta a scăzut la 213.312 pasageri, iar în anul 2025 la 153.996 pasageri.

În condiții de trafic în regres, Programul operațional al Aeroportului a fost redus la 12 ore/zi.

În anul 2026, urmare a reluării unor destinații suspendate în anul anterior, precum și a introducerii de noi destinații (începând cu 28.03.2026) Aeroportul a revenit la Programul operațional de 24 ore , 7 zile din 7 față de 12 ore/zi în anul 2025, astfel încât pentru deservirea unui flux în continuă creștere a pasagerilor și a aeronavelor bazate în cursul nopții la Aeroportul Transilvania este necesar personal suplimentar, ce urmează a fi angajat atât prin ocuparea unor posturi vacante din organigramă, cât și prin înființarea unor posturi noi, pentru specialitățile operaționale unde posturile vacante sunt insuficiente. Luându-se în considerare și faptul că, salariile personalului Regiei la 31.12.2025 sunt mult sub cele la nivel de ramură și media pe economie, se are în vedere și creșterea acestora cu nivelul legal posibil, și anume, cu maxim indicele mediu de creștere a prețurilor, prognozat pentru anul 2026. (6,5%).

Față de cele prezentate mai sus, se propune aprobarea prin Memorandum a creșterii cheltuielilor de natură salarială la RA “ Aeroportul Transilvania Târgu Mureș”, prin aplicarea celor trei măsuri prevăzute la art. XXXVI din OUG nr.89/2025 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, reglementarea unor măsuri fiscal-bugetare, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative și anume:

1.1 Creșterea cheltuielilor de natură salarială aferente cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, conform prevederilor art. XXXVI alin. (2) O.U.G. nr. 89/2025, , unde se arată:

(2) „În anul 2026, operatorii economici care aplică prevederile Ordonanței Guvernului nr. 26/2013, aprobată cu completări prin Legea nr. 47/2014, cu modificările și completările ulterioare, pot crește cheltuielile de natură salarială față de nivelul realizat în anul 2025 cu sumele reprezentând creșteri ale cheltuielilor de natură salarială aferente cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, pe baza unei analize temeinic justificate, după aprobarea de către Guvern prin memorandum. Creșterile se pot acorda începând cu luna următoare aprobării memorandumului și nu pot depăși lunar nivelul acestui indice. Pot solicita aprobarea Guvernului următorii operatori economici: a) care nu au înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31 decembrie 2025 și nu prevăd în anul 2026 pierderi și plăți restante;

b) care au înregistrat pierderi și/sau plăți restante la data de 31 decembrie 2025 și prevăd reducerea pierderilor realizate la data de 31 decembrie 2025 cu cel puțin dublul sumelor programate pentru majorarea cheltuielilor de natură salarială, precum și reducerea plăților restante cu cel puțin 20% față de nivelul realizat la data de 31 decembrie 2025, după caz;

c) care au beneficiat de subvenții/transferuri în anul 2025 pentru activitatea operațională de la bugetul de stat/local, după caz, cu condiția ca sumele reprezentând creșteri salariale conform lit. a) și b) să fie suportate din venituri proprii, cu reflectarea în creșterea acestora în mod corespunzător.”

Regia a înregistrat doar plăți restante la 31.12.2025 și a beneficiat de transferuri din bugetul județului Mureș, încadrându-se la lit.b) coroborată cu lit.(c) al alin.(2)

1.2 ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025, conform prevederilor art. XXXVI alin. (3) din O.U.G. nr. 89/2025, pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, reglementarea unor măsuri fiscal-bugetare, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative unde este stipulat:

(3) În anul 2026, operatorii economici care aplică prevederile Ordonanței Guvernului nr. 26/2013, aprobată cu completări prin Legea nr. 47/2014, cu modificările și completările ulterioare, pot ocupa posturile vacante existente la finele anului 2025, conform procedurilor existente la nivelul acestora, cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială, după aprobarea de către Guvern prin memorandum, pe baza unei analize temeinic justificate, ținând cont de cel puțin următoarele aspecte:

a) operatorii economici care în anul 2025 nu au înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31 decembrie 2025, cu condiția să nu prevadă în anul 2026 pierderi și plăți restante;

b) operatorii economici care au înregistrat pierderi și/sau plăți restante la data de 31 decembrie 2025, cu condiția ca aceste sume să se reflecte în creșterea veniturilor din exploatare în mod corespunzător.

Regia se află în situația de la lit.b) al alin.(3) întrucât a înregistrat plăți restante la 31.12.2025.

1.3 Creșterea numărului de personal conform prevederilor alin.(4) , art. XXXVI din OUG 89/2025

Conform alin.(4) “*În anul 2026, operatorii economici care aplică prevederile Ordonanței Guvernului nr. 26/2013, aprobată cu completări prin Legea nr. 47/2014, cu modificările și completările ulterioare, pot crește numărul de personal față de cel realizat în anul 2025 și cheltuielile de natură salarială aferente, numai în cazul dezvoltării activității acestora, după aprobarea de către Guvern prin memorandum, pe baza unei analize temeinic justificate, ținând cont de cel puțin următoarele aspecte:*

a) operatorii economici care în anul 2025 nu au înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31 decembrie 2025, cu condiția să nu prevadă în anul 2026 pierderi și plăți restante;

b) operatorii economici care au înregistrat pierderi și/sau plăți restante la data de 31 decembrie 2025, cu condiția ca aceste sume să se reflecte în creșterea veniturilor din exploatare în mod corespunzător.

.. Regia se află în situația de la lit.b) al alin.(4) întrucât a înregistrat plăți restante la 31.12.2025.

La alin.(7) al art.XXXVI se prevede că “ În cazul regiilor autonome și al societăților din subordinea, coordonarea sau sub autoritatea autorităților administrației publice locale, memorandumurile prevăzute la alin. (2) - (4) vor fi inițiate, în condițiile legii, de Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației, ca urmare a solicitării justificate a autorității publice tutelare, și supuse aprobării Guvernului.”

În considerarea prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 26/2013 și ale Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 89/2025, respectiv art. XXXVI alin. (2) – (4), raportate la situația economico-financiară concretă a Regiei Autonome „Aeroportul Transilvania – Târgu Mureș” (RAAT), rezultă că aceasta îndeplinește condițiile legale stipulate la lit.b) coroborat cu lit.c) la alineatul (2) și lit.b) la alin.(3) și (4) de mai sus, pentru a beneficia de aprobarea prin memorandum a măsurilor propuse.

Astfel, deși regia a înregistrat temporar plăți restante la data de 31 Decembrie 2025, acestea nu reflectă o situație structurală de ineficiență, ci sunt determinate în mare parte de lipsa lichidităților pentru plata integrală a obligațiilor Regiei, urmare a neacordării în cursul anului 2025 a subvențiilor de exploatare (ajutor de stat) la care regia era îndreptățită conform cadrului legal. Ulterior, schema de ajutor de stat a fost avizată de Consiliul Concurenței, urmând ca în anul 2026 sumele aferente să fie primite, ceea ce va conduce la restabilirea echilibrului financiar prin plata tuturor obligațiilor restante față de buget și furnizori aspect

care se reflectă în proiectul Bugetului de venituri și cheltuieli al Regiei, pe anul 2026, înaintat autorității tutelare spre aprobare și în care, Regia nu mai are înscrise plăți restante pe anul în curs.

De asemenea, conform estimărilor efectuate, precizăm că RAAT îndeplinește condițiile prevăzute la art. XXXVI alin. (3) și (4) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 89/2025, întrucât, în anul 2026, își va dezvolta și extinde semnificativ activitatea operațională. În acest sens, la nivelul Regiei s-a instituit un program de operare de 24 ore/zi (H 24), 7 zile din 7, începând cu data de 28 martie 2026 ca urmare a bazării de către Compania Aeriană Wizz Air a unei aeronave pe Aeroportul Internațional "Transilvania – Târgu Mureș" și a deschiderii a încă 9 rute aeriene regulate către diferite destinații, pe lângă cea existentă, precum și rutele aeriene charter regulate de sezon, începând cu luna mai 2026.

Totodată, ținem să menționăm că Regia este obligată la respectarea unor prevederi internaționale în domeniu care generează costuri ce ignoră condițiile de austeritate **impușe de prevederile O.U.G. nr. 89/2025** și anume

- ☐ Regulamentul U.E. nr. 139/2014;
 - ✓ ☐ Regulamentul U.E. 2018/1139;
 - ✓ ☐ Anexa 17 ICAO – Securitatea Aviației;
 - ✓ ☐ Buletin de Siguranță emis de EASA/ Nr. 2023-05;
 - ✓ ☐ Planul European pentru Siguranța Aviației (EPAS);
 - ✓ ☐ Codul Aerian din 18 martie 2020 (Legea nr. 21/2020);
 - ✓ ☐ ORDIN MTI nr. 1.309 din 8 septembrie 2014;
 - ✓ ☐ RACR-AD-FSH/PIAC-AD-FSH;
 - ✓ ☐ PIAC-AD-139.

În conformitate cu prevederile art. 29 din Codului Aerian, reglementat prin Legea nr. 21/2020, art. 29, unde este stipulat:

„(1) Administratorii aerodromurilor civile au obligația de a asigura condițiile prevăzute de reglementările specifice aplicabile privind aterizarea și decolarea în siguranță a aeronavelor, securitatea aviației civile, serviciile necesare aeronavelor la sol, precum și facilitățile de apărare împotriva incendiilor și prim ajutor pentru cazuri de urgență.

(2) În plus față de condițiile prevăzute la alin. (1), administratorii aeroporturilor civile vor asigura, cu respectarea reglementărilor specifice aplicabile fiecărui domeniu și dimensionate în mod corespunzător volumului de trafic procesat, serviciile necesare pasagerilor, facilitățile de procesare a încărcăturii comerciale a aeronavelor, facilitățile de control de securitate și de ambulanță, precum și, după caz, cele de vamă, frontieră, fitosanitare, sanitar-veterinare și sanitar-umane.”

Luând în considerare necesitatea asigurării managementului de aerodrom în conformitate cu cerințele Regulamentului (UE) nr.139/2014, respectiv cu ADR.OR.D015; ADR.OR.F.065; RACR-FSH, în raport cu care Managerul responsabil are autoritatea de a se asigura că toate activitățile pot fi finanțate și efectuate în conformitate cu cerințele aplicabile,

Având în vedere faptul că administratorii de aerodrom în calitate de: OPERATOR AERODROM (OA), FURNIZOR DE SERVICII DE ADMINISTRARE A PLATFORMEI (AMS) și FURNIZOR DE SERVICII DE HANDLING LA SOL (FSH), au obligația de a asigura resursa de personal pentru acoperirea turelor operaționale de lucru cu personal propriu pentru toate serviciile (AMS și FSH),

Ținând seama de faptul că, pentru orice schimbare critică cu impact asupra siguranței aeroportuare în cadrul aeroportului nostru, prevăzută de Regulamentul U.E. nr. 139/2014 (AMC1 ADR.OR.D.005 (b)(6), ADR.OR.B.015 (b)(4); ADR.OR.B.040), este necesară aprobarea prealabilă din partea Autorității Aeronautice Civile Române, care este autoritatea competentă, potrivit cerințelor de reglementare emise de Agenția Europeană pentru Siguranța Aviației, referitoare la:

1) termenii Certificatului de Operator de Aerodrom și Baza de Certificare, cadrul de autorizare și echipamentele aeroportuare esențiale pentru siguranță;

2) elemente ale sistemului de management (**printre care și organigrama organizațională**) așa cum sunt prevăzute în ADR.OR.D.005 (b),

Întrucât domeniul aeroportuar diferă într-un mod semnificativ față de alte domenii de activitate, datorită riscurilor asociate activităților conexe, precum și a **rigurozității respectării cerințelor de siguranță și**

securitate aeronautică, sens pentru care managementul riscului de siguranță și securitate vizează asigurarea alocării echilibrate a tuturor resurselor, pentru ca toate riscurile de siguranță și securitate evaluate, să poată fi controlate, diminuate și eliminate, în funcție de particularitatea acestora.

Luând în considerare faptul în cadrul unității a fost finalizată și pusă în funcțiune *Remiza PSI*, precum și că la finele anului 2025 au fost puse în funcțiune obiectivele-*extinderea terminalului de pasageri, extindere platformă parcare aeronave*, din cadrul proiectului de modernizare a Aeroportului Transilvania, ceea ce denotă capacități noi care nu pot fi asigurate doar cu personalul existent,

Asumarea prin contractul de finanțare *nerambursabilă nr. 133/18.01.2022, „Modernizarea aeroportului cu includerea obiectivelor din Master Planul General de Transport”*, cod SMIS: 148339, crearea în mod direct a unui număr de locuri de muncă, după cum urmează: *în timpul fazei de implementare 44 locuri de muncă, iar în perioada de exploatare 24 locuri de muncă*,

În concluzie, activitatea operațională a Aeroportului Transilvania Târgu Mureș va trece la un program H24 7/7 (ceea ce înseamnă ca Aeroportul va fi deschis 24 de ore din 24 și 7 zile din 7). Aceste evoluții conduc la creșterea volumului de activitate și a veniturilor din exploatare, justificând necesitatea suplimentării numărului de personal, ocupării posturilor vacante și ajustării cheltuielilor de natură salarială, în condițiile și limitele prevăzute de cadrul legal aplicabil.

I. JUSTIFICAREA NECESITĂȚII

1. Aplicarea primei măsuri de creștere a cheltuielilor salariale , prezentată la pct.1.1 din Memorandum , și anume, Creșterea cheltuielilor de natură salarială aferente cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, conform prevederilor art. XXXVI alin. (2) O.U.G. nr. 89/2025, pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, reglementarea unor măsuri fiscal-bugetare, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, se justifică în principal prin următorii factori :

- **Un nivel scăzut al salariilor de încadrare și câștigurilor de natură salarială la RA Aeroportul Târgu Mureș, față de alte aeroporturi precum și față de nivelul mediu pe economie.**

Astfel, câștigul mediu brut lunar /salariat la Aeroportul Transilvania a fost la sfârșitul lunii decembrie 2025 cu peste 25% mai mic decât cel realizat la nivel de economie .(7.348,3 lei/salariat/lună față de 9868 lei/salariat/lună la nivel de economie națională sursa:

<https://insse.ro/cms/ro/content/c%C3%A2%C8%99tigul-salarial-mediulunar-133>

- ***Evoluția inflației și a costului vieții*** ; Conform datelor furnizate de institutul Național de Statistică , inflația la sfârșitul lunii decembrie 2025 , față de 31 decembrie 2024 a fost de 9,7% , în timp ce indicii de creștere a prețurilor de consum (IPC) în aceeași perioadă a fost de 7,3% pe total IPC ;
- ***Creșterea complexității atribuțiilor și responsabilităților personalului***
Activitatea Aeroportului Târgu Mureș crește ca volum (un număr mai mare de curse) dar și în nivelul de exigență și responsabilitate a personalului , care trebuie să manifeste capacitate de reacție la vârfuri de trafic și la situații neprevăzute (situații de urgență, situații de criză, condiții meteo extreme) ;
- ***Presiunea concurențială de pe piața muncii pentru personalul calificat în aviație;***
Un nivel scăzut și nemotivat de salarizare conduce la fluctuații ale personalului aeroportuar , cu impact negativ asupra activității operaționale

Având în vedere argumentele prezentate mai sus, apreciem că sunt întrunite condițiile de aplicare a mecanismului prezentat la art. XXXVI alin.(2) din OUG nr.89/2025, ca instrument legal de prevenire într-o oarecare măsură a riscurilor legate de lipsa de personal pe funcții esențiale în activitatea aeroportuară.

1.2 ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025, conform prevederilor art. XXXVI alin. (3) O.U.G. nr. 89/2025, pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, reglementarea unor măsuri fiscal-bugetare, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative se justifică prin dezvoltarea activității Regiei .

Începând cu anul 2024 unitatea noastră a beneficiat de prevederile unui Memorandum cu tema: *Aprobarea exceptării operatorilor din subordinea unităților administrativ-teritoriale care administrează infrastructuri aeroportuare de la aplicarea prevederilor art. XXXII și art. XXXVII, alin. (7), (8), (9) și (10) din Legea nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a*

României pe termen lung, cu modificările și completările ulterioare, aprobat în ședința Guvernului din data de 13.06.2024.

În cursul anului 2025, R.A. „Aeroportul Transilvania – Târgu Mureș” s-a confruntat cu dificultăți majore generate de deficitul de personal, situație accentuată de menținerea drepturilor salariale la nivelul lunii noiembrie 2024. În lipsa oricăror majorări sau indexări, fondul de salarii a rămas neschimbat, în condițiile în care costul vieții și prețurile au crescut într-un mod accelerat. În același timp, urmare a suspendării de către operator a unor destinații, traficul de pasageri a înregistrat o scădere, ceea ce a amplificat presiunile asupra veniturilor operaționale ale regiei. Aceste limitări au diminuat competitivitatea regiei pe piața muncii și au făcut dificilă atragerea de noi candidați, contribuind direct la imposibilitatea ocupării posturilor vacante.

Așa cum s-a arătat, în anul 2026, ca urmare a măsurilor adoptate și a acțiunilor întreprinse, RAAT își va extinde activitatea operațională, estimându-se un volum de trafic de aproximativ 195.000 de pasageri, cu potențial de depășire a acestui nivel, chiar peste cel înregistrat în anul 2023, când s-au înregistrat 262.977 pasageri. Această evoluție va conduce la creșterea veniturilor din exploatarea aeronautică și a cifrei de afaceri, facilitând astfel recuperarea decalajului temporar în asigurarea surselor proprii de finanțare. În același timp, prognoza justifică necesitatea creșterii cheltuielilor de natură salarială în limitele indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat, ocuparea unor posturi vacante existente la finele anului 2025 și majorarea numărului de personal, în corelație directă cu dezvoltarea activității și creșterea veniturilor din exploatare.

Necesitatea utilizării eficiente și adecvate a infrastructurii aeroportuare, la care s-au efectuat investiții majore în perioada 2022 – 2025, combinată cu lipsa de personal, insuficientă în raport cu volumul crescut al activității operaționale și coroborată cu deschiderea bazei operaționale pe Aeroportul Transilvania Târgu Mureș, afectează direct capacitatea regiei de a respecta cerințele obligatorii prevăzute de Regulamentul (UE) nr. 139/2014, consolidat, și de materialele de conformitate EASA (AMC & GM), care impun operatorului de aerodrom obligația de a asigura:

- Personal suficient și calificat pentru toate activitățile planificate (ADR.OR.D.015 lit.d);
- Un număr adecvat de supraveghetori în raport cu structura organizației și volumul de activitate (ADR.OR.D. 015 lit.e);
- Menținerea unui sistem de management eficace, cu persoane desemnate pentru domeniile operațional, mentenanță și siguranță, ale căror schimbări necesită aprobarea prealabilă a AACR (ADR.OR.B.040)
- Funcționarea infrastructurii aeroportuare în condiții optime pentru operarea aeronavelor, inclusiv pe perioada extinderii volumului de trafic;
- Respectarea procedurilor și instrucțiunilor standard de operare, conform AMC & GM EASA, inclusiv pentru serviciile de sol, securitate și siguranța pasagerilor;
- Actualizarea și menținerea continuă a programelor de instruire, audit și verificare a conformității cu cerințele legale și reglementările internaționale.

Manualul de aerodrom, ediția 8/2025 – Partea B, detaliază persoanele nominalizate și liniile de responsabilitate, conform organigramei aprobate. Menținerea conformității cu aceste cerințe devine imposibilă în lipsa resurselor adecvate.

Deficitul de personal în cadrul Aeroportului Transilvania Târgu Mureș a fost constatat în mod repetat de către Autoritatea Aeronautică Civilă Română (AACR), prin constatarea următoarelor neconformități:

1. Audit AACR RO-15/S2C3 din 20.05.2025

a) Neconformitate nr.11, din categoria Nivel 2,

Descriere: „In urma evaluării încadrărilor cu personal a posturilor din organigrama s-a identificat faptul ca funcția de Manager Responsabil/Președinte CA este provizorie de peste 6 luni, iar funcțiile de Manager Operațional si Manager de Mentenanță sunt asigurate de personal de execuție care prin cumul de funcții sunt în același timp executanți cat si proprii manageri. De la modificarea organigramei în 2022 pana la data auditului nu s-au organizat concursuri de ocupare a posturilor pentru directori/manageri desemnați”.

Ca și acțiune corectivă, pentru înlăturarea neconformității nr.11, Aeroportului Transilvania Târgu Mureș și-a asumat prin Planul de acțiuni corective nr.2916 din 04.06.2025,

„AC: **Angajare personal, în raport cu necesitățile manageriale și complexitatea operațiunilor**”, având ca termen **T: 05.05.2026**

b) Neconformitatea Nr. 12 Nivel 2 :

Descriere: „Procesul de monitorizare a conformării este afectat de lipsa de personal de reglementari care sa asigure actualizarea manualului si a procedurilor subsecvente. Postul este vacant din noiembrie 2024 si nu a fost scos la concurs. Totodată Managerul de Safety este si Manager de Conformare, prin cumul de funcții. La data auditului s-a constatat ca doar 2/3 din totalul de 150 de posturi (conform statului de funcții) sunt ocupate.”

Ca și acțiune corectivă, pentru înlăturarea neconformității nr.12, Aeroportului Transilvania Târgu Mureș și-a asumat prin Planul de acțiuni corective nr.2916 din 04.06.2025,

„AC: Angajare personal, în raport cu necesitățile manageriale și complexitatea operațiunilor”, având ca termen T: 05.05.2026

2. Raport nr.RO 15 / S5 C2 din 12.06.2023

a) Neconformitate nr.10, din categoria Nivel 2,

Descriere: „S-a constatat faptul că personalul care are atribuții de inspecție, supraveghere, dirijare aeronave și administrarea platformei este insuficient pentru asigurarea siguranței operaționale în condițiile operării a două aeronave sau mai multe, simultan”.

b) Neconformitate nr.11, din categoria Nivel 2

Descriere: „La momentul auditului, operatorul de aerodrom nu dispune de personal pentru supervizarea operațiunilor și a managementului platformei, de personal de dirijare a aeronavelor și pentru deservirea la sol a aeronavelor și de personal suficient pentru a acoperi cerințele legate de operarea aeroportului din punct de vedere al gestionării documentelor și procedurilor aplicabile.

Operatorul de aerodrom nu asigură resurse suficiente de personal pentru desfășurarea în siguranță a operațiunilor aeriene.

Personalul din cadrul compartimentului COSMMP este insuficient, iar gradul de încărcare depășește posibilitățile de efectuare a operațiunilor. Prioritizarea activităților nu este descrisă în fișele de post”.

Precizăm faptul că cel puțin din anul 2023 (neconformități relaționate cu deficitul de personal sunt din 2019) și până în prezent, pentru neconformitățile prezentate s-a angajat o singură persoană în 2025, iar neconformitățile privind deficitul de personal în acest domeniu poate reprezenta un pericol privind siguranța, dacă riscurile asociate pericolului, nu se diminuează pentru a se încadra în zona de acceptabilitate.

(d) (3) În cazul în care operatorul de aerodrom sau furnizorul serviciilor de management al platformei nu transmite un plan de acțiuni corective acceptabil sau nu implementează acțiunile corective în termenul acceptat sau prelungit de Autoritatea Competentă, constatarea (NIVEL 2) se ridică la NIVEL 1, iar acțiunile se aplică conform punctului (d)(1):

(d) (1) În cazul constatărilor de NIVEL 1, Autoritatea Competentă ia măsuri imediate și adecvate pentru a interzice sau limita activitățile și, dacă este cazul, ia măsuri pentru revocarea certificatului sau radierea declarației ori pentru limitarea sau suspendarea certificatului sau declarației, în totalitate sau parțial, în funcție de gravitatea constatării, până la implementarea cu succes a acțiunilor corective de către operatorul de aerodrom sau furnizorul serviciilor de management al platformei.

Creșterea traficului de pasageri și a volumului operațiunilor aeriene va exercita o presiune semnificativă asupra structurii organizaționale existente. Complexitatea tot mai ridicată a sarcinilor operaționale, precum și necesitatea respectării unor termene legislative stricte și a standardelor internaționale de siguranță, impun nu doar suplimentarea personalului, ci și adaptarea structurii organizaționale la un nivel optim de funcționare. Aceasta presupune redistribuirea responsabilităților, creșterea numărului de supraveghetori, consolidarea sistemului de management și asigurarea unei coordonări eficiente între toate departamentele, astfel încât să fie garantată atât continuitatea activității, cât și respectarea rigorilor operaționale și reglementative.

În acest context, devine esențială nu doar asigurarea unui număr adecvat de resurse umane, ci și motivarea acestora și ocuparea prin concurs a posturilor vacante. Totodată, se impune inițierea demersurilor necesare pentru aprobarea, prin memorandum, a angajării pe posturile vacante, întrucât presiunea asupra personalului existent este ridicată, iar riscul de apariție a erorilor în realizarea sarcinilor curente crește semnificativ.

În structura de personal a Aeroportului ”Transilvania – Târgu Mureș” sunt **32 de posturi** vacante si esențiale în desfășurarea activității aeroportului după cum urmează:

DEPARTAMENT	FUNCȚII SOLICITATE a FI OCUPATE
Serviciul Securitate Aeroportuară și documente clasificate	Agent securitate aeroportuara - 2 posturi
Compartiment Energetic și Intretinere	Electrician- 6 posturi
Compartiment Energetic și Intretinere	Administrator IT și comunicații- 1 post
Compartiment Mentenanță Infrastructură	Fochist-instalator- 1 post
Serviciul Întreținere și exploatare mijloace tehnice aeroportuare	Mașinist agregate aerodrome- 2 posturi
Compartiment Coordonare operațiuni sol, Monitorizare și Managementul platformei	Inspector de Aerodrom- 1 post
Compartiment Coordonare operațiuni sol, Monitorizare și Managementul platformei	Referent - Inspector de Aerodrom- 1 post
Compartiment Handling aeronava si pasageri	Operator handling- 6 posturi
Compartiment curățenie aeronave și terminal	Femeie de serviciu- 2 posturi
Compartiment Salvare și Stingere Incendii	Agent salvare aeroportuara- 6 posturi
Compartiment Informații Aeroport și Asistență PRM	Impiegat informații aviație- 3 posturi
Compartiment Financiar-Contabil si analiza economica	Referent de specialitate- 1 post

TOTAL posturi vacante esențiale =32 posturi

Diferența de 16 posturi până la numărul total de 48 posturi vacante executive se constituie în majoritate din funcții administrative -9 posturi și funcții operaționale în număr de 7 posturi anume:

a) *Funcții administrative:*

- 1 inspector de specialitate Compartiment Comercial și Tarife ;
- 1 inspector de specialitate Compartiment Control Financiar de Gestiune ;
- 1 auditor Compartiment Audit intern
- 1 auditor Compartiment Audit al Calității și Siguranței Aeronautice;
- 1 inspector de achiziții publice Compartiment Investiții , Achiziții și Fonduri UE;
- 1 post consilier juridic;
- 1 post insp.specialitate Resurse Umane;
- 1 agent securitate cibernetică la Serviciul Securitate Aeroportuară și Documente Clasificate;
- 1 post referent arhivar;

b) *Funcții operaționale :*

- 2 conducători autospeciale pompieri (SSI);
- 2 agenți salvare aeroportuară (SSI);
- 3 conducători auto (pentru întreținere și exploatare)

Posturile vacante prezentate mai sus, care nu se propun a fi ocupate, sunt posturi importante pentru Regie dar care generează un nivel al cheltuielilor ce nu poate fi susținut financiar din venituri proprii, în această etapă de dezvoltare a Regiei , astfel încât se impune programarea scoaterii la concurs a acestora într-o perioadă viitoare.

În ceea ce privește posturile vacante executive esențiale fără de care activitatea Regiei se desfășoară cu mare dificultate, justificarea necesității ocupării acestora se prezintă pe compartimente, după cum urmează:

1.Serviciul Securitate Aeroportuară și Documente Clasificate :

Urmare a trecerii aeroportului la programul H24 7/7 agenții de securitate aeroportuară trebuie suplimentați in concordanță cu fluxul de pasageri ce urmează a fi procesați. In acest moment serviciul funcționează cu un număr de 10 angajați, acest număr fiind insuficient pentru a asigura continuitatea fluxului de pasageri atât pe sectorul Schengen și Non Schengen. Se impune scoaterea la concurs a celor două posturi vacante și ocuparea acestora.

2.-3.Compartiment Energetic și Întreținere

Fiecare dintre aceste 2 compartimente funcționează cu un număr redus de angajați ceea ce face imposibilă desfășurarea în ture pentru a asigura funcționarea aeroportului H24 și pentru a deservii fluxul de aeronave. Se impune scoaterea la concurs și ocuparea posturilor vacante în număr de 6 posturi a unui post de administrator IT întrucât Regia funcționează în prezent fără un astfel de specialist absolut necesar , în condițiile nevoilor de creștere a securității cibernetice și protecției datelor.

4.Compartiment Mentenanță Infrastructură - prin trecerea la regimul de lucru H24, pentru a se putea asigura programul de ture, este nevoie de ocuparea postului vacant al funcției de fochist-instalator

5. Serviciul întreținere și exploatare mijloace tehnice aeroportuare:

Pentru asigurarea pe tot parcursul celor 24 ore de program a deservirii platformei se impune angajarea de personal pe cele 2 posturi vacante

6.-7 Compartiment Coordonare operațiuni sol, Monitorizare și Managementul platformei;

Ca urmare a creșterii numărului de zboruri regulate și a curselor Charter din sezonul de vară operate de pe Aeroportul Târgu Mureș și conform capacității regiei de a respecta cerințele obligatorii prevăzute de Regulamentul (UE) nr. 139/2014, consolidat, și de materialele de conformitate EASA (AMC & GM), care impun operatorului de aerodrom obligația de a asigura:

- Personal suficient și calificat pentru toate activitățile planificate (ADR.OR.D.015 lit. d);
- Un număr adecvat de supraveghetori în raport cu structura organizației și volumul de activitate (ADR.OR.D. 015 lit. e);

Totodată și în cadrul raportului de audit al AACR nr 15/S5 C2 din 12.06.2023 neconformitatea nr. 10 de categoria Nivel 2 „*S-a constatat faptul că personalul care are atribuții de inspecție, supraveghere, dirijare aeronave și administrarea platformei este insuficient pentru asigurarea siguranței operaționale în condițiile operării a două aeronave sau mai multe, simultan*”.

Tot în cadrul aceluiași audit la conformitatea nr. 11 din categoria Nivel 2 : „*La momentul auditului, operatorul de aerodrom nu dispune de personal pentru supervizarea operațiunilor și a managementului platformei, de personal de dirijare a aeronavelor și pentru deservirea la sol a aeronavelor și de personal suficient pentru a acoperi cerințele legate de operarea aeroportului din punct de vedere al gestionării documentelor și procedurilor aplicabile.*

Operatorul de aerodrom nu asigură resurse suficiente de personal pentru desfășurarea în siguranță a operațiunilor aeriene.

Personalul din cadrul compartimentului COSMMP este insuficient, iar gradul de încărcare depășește posibilitățile de efectuare a operațiunilor. Prioritizarea activităților nu este descrisă în fișele de post ”.

Din anul 2023 numărul de inspectori de aerodrom a rămas același, în prezent activitatea se desfășoară cu trei angajați un număr insuficient pentru a putea opera 2 sau mai multe avioane în același timp, acest lucru se observă și din rapoartele de audit ale AACR în aceste context se impune scoaterea la concurs și ocuparea posturilor vacante (2 posturi), precum și înființarea a încă unui post absolut necesar desfășurării corespunzătoare a serviciului operațiuni sol, pentru a putea respecta cerințele obligatorii din Regulamentul (UE) nr. 139/2014 și recomandările AACR

8. Compartiment Handling aeronavă și pasageri;

Având în vedere trecerea aeroportului la program H24 7/7 și prezentul compartiment va trece la același program. În prezent compartimentul funcționează cu 2 angajați care nu pot asigura cerințele Regulamentul (UE) nr. 139/2014, consolidat, și de materialele de conformitate EASA (AMC & GM), care impun operatorului de aerodrom obligația de a asigura:

- Personal suficient și calificat pentru toate activitățile planificate (ADR.OR.D.015 lit.d);

Și pentru acest compartiment se impune scoaterea la concurs și angajarea pe posturile vacante pentru a asigura desfășurarea activității în condiții optime și de a scădea riscul de apariție a erorilor umane.

9. Compartiment curățenie aeronave și terminal

Personalul existent pentru această activitate este total insuficient, luând în considerare pe lângă creșterea volumului de activitate și creșterea suprafețelor de curățat și igienizat , urmare a extinderii terminalului.

10. Compartiment Salvare și Stingere Incendii

Având în vedere cerințele obligatorii prevăzute de Regulamentul (UE) nr. 139/2014, consolidat, și de materialele de conformitate EASA (AMC & GM), care impun operatorului de aerodrom obligația de a asigura:

- Personal suficient și calificat pentru toate activitățile planificate (ADR.OR.D.015 lit. d);
- Un număr adecvat de supraveghetori în raport cu structura organizației și volumul de activitate (ADR.OR.D. 015 lit. e);

Toate acestea coroborate cu ICAO Anexa 14 prin care compartimentul de salvare și stingere incendii:

- trebuie să existe personal **suficient și antrenat**
- trebuie să poată asigura operarea completă a vehiculelor și a echipamentelor

Aeroportul Transilvania Târgu Mureș dispune de 3 autospeciale de pompieri, iar numărul agenți de salvare aeroportuară și instalații de stins incendii este de 10 angajați, număr insuficient pentru a putea asigura program de H24 7/7 și pentru a deservi cel puțin 2 aeronave în aceeași timp. Ca urmare a celor prezentate este imperios necesar a scoate la concurs și a angaja pe posturile vacante. (minim 6 posturi)

11. Compartiment Informații Aeroport și Asistență PRM;

Având în vedere trecerea aeroportului la program H24 7/7 și prezentul compartiment va trece la același program. În prezent compartimentul funcționează cu 2 angajați care nu pot asigura cerințele Regulamentul (UE) nr. 139/2014, consolidat, și de materialele de conformitate EASA (AMC & GM), care impun operatorului de aerodrom obligația de a asigura:

- Personal suficient și calificat pentru toate activitățile planificate (ADR.OR.D.015 lit.d);

Și pentru acest compartiment se impune scoaterea la concurs și angajarea pe posturile vacante pentru a asigura desfășurarea activității în condiții optime și de a scădea riscul de apariție a erorilor umane. (3 posturi vacante)

12. Compartiment Financiar-Contabil și analiza economica

În contextul dezvoltării accelerate a regiei, inclusiv de deschidere a terminalului nou și de extindere a activităților comerciale prin închirierea de spații comerciale, volumul de muncă aferent serviciului economic crește constant în ultima perioadă. Cu toate acestea, numărul de angajați din cadrul serviciului a rămas neschimbat, ceea ce generează o presiune semnificativă asupra personalului și crește riscul de apariție a erorilor umane. Totodată, șeful serviciului îndeplinește atribuțiile specifice **controlului financiar de gestiune (CFG)**. Nu în ultimul rând, cresc atribuțiile personalului economic impuse de implementarea, monitorizarea și raportarea datelor privind guvernanta corporativă, atribuții prevăzute de OUG 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice.

În aceste condiții, pentru a face față volumului crescut și a sarcinilor complexe de la Serviciul economic, se impune într-o primă etapă, ocuparea unui post din cele vacante la departamentul economic.

Începând cu **01.04.2026**, ca urmare a implementării unui **nou model de guvernanta corporativă**, aprobat prin **HCJ nr. 15 din 19 februarie 2026**, a fost introdus în organigrama regiei **postul de Director General**, care urmează a fi ocupat potrivit **art. 18 din OUG nr. 109/2011**, astfel încât să se asigure **separarea clară a funcției de administrare de cea de management**.

Cheltuielile salariale cu Directorul general sunt prevăzute distinct în bugetul Regiei și nu afectează cheltuielile de natură salarială luate în calcul la câștigul mediu lunar brut /salariat.

Totodată, ocuparea celor **32 posturi vacante** este necesară pentru asigurarea funcționării continue și în condiții de siguranță a aeroportului, respectarea obligațiilor legale și a reglementărilor europene în domeniul aviației, acoperirea deficitului de personal în zone critice (siguranță, achiziții, financiar), evitarea suprasolicitării personalului existent și a riscurilor operaționale asociate.

1.3 Creșterea numărului de personal conform prevederilor alin.(4), art. XXXVI din OUG 89/2025, aceasta se referă la înființarea de posturi noi, ca urmare a dezvoltării activității .

În acest sens, pentru anumite specialități operaționale, posturile ocupate și cele vacante sunt insuficiente în vederea desfășurării în condiții optime a activității în continuă dezvoltare . Astfel, la **Serviciul Securitate Aeroportuară și Documente Clasificate** , este necesar a fi înființate încă două posturi noi, pentru asigurarea deservirii fluxului în continuă creștere atât pe zona de plecări cât și pe zona de sosiri.

Înființarea unui post suplimentar se impune și la Compartimentul **Coordonare operațiuni sol, Monitorizare și Managementul platformei pentru a se putea respecta** cerințele obligatorii din Regulamentul (UE) nr. 139/2014 și recomandările AACR, în condițiile regimului de lucru H24

Neocuparea posturilor necesare, afectează în mod direct activitatea aeroportului și poate genera consecințe negative asupra siguranței operaționale, conformității legale și eficienței economice. Structura de personal este deja suprasolicitată și subdimensionată, iar nivelul ridicat de responsabilitate asociat funcțiilor existente amplifică riscul apariției erorilor umane. Menținerea acestui deficit de personal poate conduce la disfuncționalități în procesele operaționale, la creșterea vulnerabilităților în zona de siguranță și la imposibilitatea respectării tuturor obligațiilor legale și procedurale. În aceste condiții, ocuparea a 32 posturi vacante și înființarea a 3 posturi noi, reprezintă o necesitate imediată pentru asigurarea desfășurării în condiții normale a activităților operaționale și pentru menținerea standardelor de siguranță și securitate aeroportuară la nivelul minim acceptabil prevăzut de reglementările naționale și internaționale.

II. IMPLICAȚII FINANCIARE

1. Aplicarea primei măsuri de creștere a cheltuielilor salariale , prezentată la pct.1.1 din Memorandum , și anume, Creșterea cheltuielilor de natură salarială aferente cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, conform prevederilor art. XXXVI alin. (2) lit b) coroborată cu lit.c) din O.U.G. nr. 89/2025, pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, reglementarea unor măsuri fiscal-bugetare, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, măsură a cărei necesitate de implementare a fost justificată la Cap.II, va produce efectul financiar al unei cheltuieli suplimentare de natură salarială în cuantum de 224,44 mii lei explicată în Tabelul nr.1 de mai jos:

TABEL nr.1

Nr.crt	ELEMENTE CHELTUIELI	ANUL 2025-mii lei	ANUL 2026-	INFLUENȚE +/-	INFLUENȚE -indice
0	1	2	3	4=3-2	5=3/2
1	Cheltuieli Salarii (rd.2+rd.3) din care:	6.906	7354,89	+448,89	1,065
2	Salarii bază	5.956	6343,14	+387,14	1,065
3	Sporuri	950	1011,75	+61,75	1,065

Din Tabelul nr.1 se constată că prin aplicarea IPC de 6,5% rezultă o influență asupra cheltuielilor cu salariile (salarii bază +sporuri) în anul 2026 , pentru un an întreg, de creștere cu 448,89 mii lei față de realizările anului 2025. Întrucât se preconizează aplicarea acestei măsuri doar pentru 6 luni (începând cu data de 1 iulie 2026) influența se reduce la jumătate, respectiv la suma de 224,44 mii lei.

În consecință, influența valorică asupra bugetului Regiei, rezultată din aplicarea măsurii de

Creștere a cheltuielilor de natură salarială aferente cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 pentru o perioadă de 6 luni este de 224,44 mii lei

Aducem precizarea că Regia -a înregistrat la 31.12.2025- plăți restante în cuantum de 2.200 mii lei care se datorează unei situații conjuncturale , respectiv lipsei lichidităților urmare a unor întârzieri la încasarea din bugetul autorității tutelare a ajutorului de stat (subvenției) convenit pe anul 2025, ajutor care urmează a fi virat unității noastre după aprobarea situațiilor financiare pe anul 2025.

După încasarea ajutorului de stat restant, Regia va proceda la plata tuturor datoriilor neachitate la termen. Cea de a doua măsură, prezentată la pct.1.2 din Memorandum respectiv

1.2 ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025, conform prevederilor art. XXXVI alin. (3) lit.b) din O.U.G. nr. 89/2025, pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, reglementarea unor măsuri fiscal-bugetare, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative se justifică prin dezvoltarea activității Regiei, detaliată la Cap.II din prezentul Memorandum . În sinteză, dacă în ultimii ani a avut loc o contracție a activității Regiei, cu suspendarea unor destinații și reducerea regimului de lucru de la 24 de ore pe zi (H24) la 12 ore pe zi (H12), în anul 2026, activitatea Regiei marchează un reviriment, cu un număr suplimentar de destinații și un trafic în creștere. În acest scop, s-a revenit la un program de operare de 24 ore/zi (H 24), 7 zile din 7, luând în considerare și

necesitățile de deservire aeronave , urmare a deschiderii unei baze operaționale la Târgu Mureș de către principalul operator..

Prin urmare, personalul angajat la sfârșitul anului 2025, în număr de 83 persoane, este total insuficient față de volumul crescut de activitate.

În prezent, activitatea se desfășoară cu personalul existent , la un grad mare de suprasolicitare, prin neacordarea timpului necesar de odihnă, existând riscul unor erori operaționale cu consecințe majore.

Din luna mai a anului curent activitatea va crește în volum și mai mult, urmare a deschiderii curselor charter, spre destinații de vacanță (Turcia, Grecia).

În acest context , se impune cu stringență angajarea de personal suplimentar.

La sfârșitul anului 2025 , se înregistrează la nivelul Regiei un număr de 48 posturi de execuție vacante.

Analizând necesitățile imediate ale Regiei, raportat la volumul de activitate, se propune aprobarea ocupării unui număr de 32 posturi de execuție din cele 48 vacante. Structura funcțiilor și posturile vacante solicitate a fi ocupate,, nivelul salariului aferent lunii noiembrie 2025 majorat cu IPC de 6,5%, calculul cheltuielilor de natură salarială raportat la nr.de luni de aplicare, și influența privind majorarea cheltuielilor de natură salarială se prezintă în TABELUL nr.2 de mai jos:

TABEL nr.2

RAAEROPORTUL TRANSILVANIA TÂRGU MUREȘ		POSTURI VACANTE SOLICITATE A FI OCUPATE								
	Departament	Funcții solicitate a fi ocupate	Nr. Posturi vacante la 31 Decembrie 2025	Salariu 30 Noiembrie 2025 (lei)	Salariu 30 Noiembrie 2025 Majorat cu 6.5% (lei)	Luna la care se preconizează a fi ocupată funcția		Cheltuieli cu salariile aferente nr. Iunie 2026 (lei)-col.3xcol.5xcol.7	Bonusuri (Similar cu personalul existent) aferente nr. Iunie 2026 (tichete de masa, vouchere de vacanta) (lei)	Majorarea cheltuielilor de natură salarială an 2026 (lei)-col.8+col.9
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Serviciul Securitate Aeroportuară și documente clasificate	Agent securitate aeroportuara	2	5375	5724	iul.26	6	68688	9000	77.688,00
2	Compartiment Energetic și Intretinere	Electrician	6	6625	7056	iul.26	6	254016	27000	281016
3	Compartiment Energetic și Intretinere	Administrator IT și comunicații	1	8750	9319	iul.26	6	55914	4500	60414
4	Compartiment Mențință Infrastructură	Fochist-instalator	1	6625	7056	iul.26	6	42336	4500	46836
5	Serviciul Întreținere și exploatare mijloace tehnice aeroportuare	Mașinist agregate aerodrom	2	5625	5991	iul.26	6	71892	9000	80892
6	Compartiment Coordonare operațiuni sol, Monitorizare și	Inspector de Aerodrom	1	6875	7322	iul.26	6	43932	4500	48432
7	Compartiment Coordonare operațiuni sol, Monitorizare și Managementul platformei	Referent - Inspector de Aerodrom	1	6250	6656	iul.26	6	39936	4500	44436
8	Compartiment Handling aeronava și pasageri	Operator handling	6	5375	5724	iul.26	6	206064	27000	233064
9	Compartiment curățenie aeronave și terminal	Femeie de serviciu	2	5087	5418	iul.26	6	65016	9000	74016
10	Compartiment Salvare și Stingere Incendii	Agent salvare aeroportuara	6	6250	6656	iul.26	6	239616	27000	266616
11	Compartiment Informații Aeroport și Asistență PRM	Impiegat informații	3	5625	5991	iul.26	6	107838	13500	121338
12	Compartiment Financiar-Contabil și analiza economica	Referent de special	1	6875	7322	iul.26	6	43932	4500	48432
	Total majorare cheltuieli de natură salarială		32					1.239.180,00	144.000,00	1.383.180,00

Astfel, conform calculelor din Tabelul nr.2 , cheltuielile de natură salarială vor fi influențate de ocuparea a 32 posturi vacante , începând din luna iulie 2026, cu suma de +1383,18 mii lei.

Referitor la măsura prezentată la pct.1.3 **Creșterea numărului de personal conform prevederilor alin.(4), lit.b) art. XXXVI din OUG 89/2025, aceasta se referă la înființarea de posturi noi, ca urmare a dezvoltării activității .**

Așa cum s-a justificat la Cap.II, la nivelul Regiei, se impune înființarea a 2 (două) noi posturi “agent de securitate aeroportuară” și 1(un) post de inspector aerodrom , întrucât cele ocupate și cele vacante sunt insuficiente la volumul de activitate extins, al anului 2026, respectiv pentru asigurarea turelor în regim H24.

Impactul financiar asupra cheltuielilor de natură salarială pentru cele 3 posturi care se solicită a fi înființate este în cuantum de **84,68 mii lei, pentru o perioadă de aplicabilitate de 4 luni**, în anul 2026. (conform calculelor din Tabelul nr.3 prezentat mai jos)

TABEL nr.3

INIȚIATARE POSTURI NOI									
Departament	Funcții solicitate a fi ocupate	Nr.Posturi propuse spre înființare	Salariu 30 Noiembrie 2025 (lei)	Salariu 30 Noiembrie 2025 Majorat cu 6.5% (lei)	Luna la care se preconizează a fi ocupată funcția	Nr. luni 2026	Cheltuieli cu salariile aferente nr. luni 2026 (lei)	Bonusuri (Similar cu personalul existent) aferente nr. luni 2026 (tichete de masa, vouchere de vacanță) (lei)	Majorare a cheltuielilor de natură salarială an 2026 (lei)
Serviciul Securitate Aeroportuară și documente clasificate	Agent securitate aeroportuara	2	5.375,00	5.724,00	46.204,00	4,00	45.792,00	6.400,00	52.192,00
Compartiment Coordonare operațiuni sol, Monitorizare și Managementul platformei	Inspector de Aerodrom	1	6875	7322	iul.26	4	29288	3.200,00	32488
Total							75.080,00	9.600,00	84.680,00

Influențele în cheltuielile de natură salarială pe cele 3 măsuri prezentate anterior, se prezintă în sinteză , conform Tabelului nr.4, de mai jos:

TABEL nr.4

Mii lei

Nr. măsura		TOTAL chelt de natură salarială	Chelt cu salariile	Bonusuri
1	Majorare aferentă indicelui mediu de creștere a prețurilor în anul 2026 (IPC =6,5%)-conform Art.XXXVIalin.(2) din OUG 89/2025	224,44	224,44	0
2	Majorare aferentă ocupării a 32 posturi vacante -conform Art.XXXVIalin.(3) din OUG 89/2025	1383,18	1239,18	144
3	Majorare aferentă ocupării a 3 posturi nou create – conform Art.XXXVIalin.(4) din OUG 89/2025	84,68	75,08	9,6
TOTAL		1692,30	1538,70	153,6

Din Tabelul nr.4 se constată o influență totală asupra costurilor de natură salarială de 1692,30 mii (1538,70 mii lei chelt. cu salariile plus 153,6 mii lei bonusuri) , majorare care va putea fi suportată din veniturile suplimentare generate de extinderea activității. În acest sens, urmare a creșterii traficului, se estimează venituri proprii mai mari față de anul precedent de peste 2 ori , în cifre absolute cu 4.795 mii lei , sumă ce poate acoperi costurile suplimentare rezultate din creșterea volumului de activitate, atât la bunuri și servicii cât și la cheltuieli de personal, respectiv creșterea cheltuielilor de natură salarială cu 1692,30 mii lei

Veniturile proprii ale Regiei și structura acestora , pe anii 2025 (realizări) și 2026 (programat) se prezintă în Tabelul nr.5 , de mai jos:

TABEL nr.5

Nr.crt.	CATEGORII DE VENITURI-Mii lei	ANUL 2025-Realizat Mii lei	ANUL 2026-Pro-gramat-Mii lei	INFLUENȚĂ (+/-) Mii lei	INFLUENȚĂ (indice)
0	1	2	3	4=3-2	5=3/2
1	Venituri proprii (producția vândută) din care:	3.768	8.563	4.795	2,27
2	Din servicii (taxe aeroportuare)	2.771	6.838	4067	2,47
3	Redevențe și chirii	571	1000	429	1,75
4	Alte venituri	426	725	299	1,70

Din Tabelul nr.5 se constată că , cea mai mare pondere în veniturile proprii ale Regiei o au veniturile aeronautice din servicii , respectiv din taxele aeroportuare aplicate (de aterizare, staționare, iluminare, pasageri) , care vor crește urmare a multiplicării destinațiilor, de peste 2,4 ori (cu 4067 mii lei față de anul anterior).

De asemenea, o creștere semnificativă vor înregistra și veniturile non aeronautice, și anume veniturile din chirii spații , precum și cele din utilizarea parcarii (taxe parcare). Veniturile din chirii înregistrează deja încasări suplimentare , prin aplicarea de tarife majorate de pornire la licitație precum și urmare a creșterii suprafețelor și numărului de spații închiriate , consecință a dării în folosință a părții noi a terminalului (Terminal extins realizat în cadrul proiectului SMIS 148338).

Indicatorii economico financiari cu relevanță specifică, rezultați pentru anul 2026, pe baza prezentei fundamentări, comparativ cu realizările anului 2025, se prezintă în Tabelul nr.6 , de mai jos:

TABEL nr.6

MII LEI

Nr. crt.	INDICATORI	APROBAT BVC 2025	REALIZAT 2025	PROGRAM 2026	INFLU-ENTA (+/-)	Program 2026/ Realizat 2025-%
1	Venituri totale, din care:	20.524	18.938	24.149	+5.211	127,5
2	Venituri din subvenții/transferuri	6.270	8.902 din care: 5.061 ajutor de stat ne-încasat	10.021	+1.119	112,6
3	Venituri proprii (producția vândută)	6.650	3.768	8563	+4.795	227,2
4	Cheltuieli totale, din care:	20.123	18.348	23.247	+4899	126,7
5	Cheltuieli de natură salarială, din care:	8351	7407	9.148	+1741	123,5
6	Majorare chelt de nat salarială conform art				+224,44	

	XXXVI alin.(2) lit, b) coroborată cu lit.c)					
7	Creștere chelt de natură salarială pentru ocupare 32 posturi vacante, conform art.XXXVI alin.(3) lit.b)				+1383,18	
	Creștere chelt de natură salarială pentru înființare 3 posturi noi , conform art.XXXVI alin.(4) lit.b)				+84,68	
6	Cheltuieli cu salariile	7.699	6.906	8.444	+1538	122,2
7	Bonusuri	652	501	704	+203	140,5
8	Rezultatul brut	401	590	905	+315	153,4
9	Plăți restante	1800	2.200	0	-2.200	
10	Creanțe restante			0		
11	Număr de personal la finele anului	86	83	118	+35	142,2
12	Număr mediu de personal	86	84	100	+16	119,0
12	Câștig mediu brut lunar pe salariat determinat pe baza chelt de natură salarială	8092,1	7348,3	7623,4		103,7
13	Câștig mediu brut lunar pe salariat determinat conform OG nr.26/2013	8092,1	7348,3	7623,4		103,7
14	Productivitatea muncii în unități valorice (lei/pers)	238	231	241		104,3

Din Tabelul nr.6 se constată o creștere a câștigului mediu brut lunar pe salariat cu 3,7% ceea ce reprezintă o creștere infimă, în condițiile unei inflații care a atins un nivel de peste 10% față de perioade similare ale anului precedent.

Creșterea câștigurilor salariale are loc într-un ritm mai lent față de creșterea productivității muncii , respectându-se în acest mod principiile economice de bună guvernanta.

Pe de altă parte, din tabelul nr.6 se constată faptul că Regia urmează să-și lichideze plățile restante în anul 2026, odată cu încasarea ajutorului de stat cuvenit pe anul 2025.

Aducem precizarea că fondurile suplimentare necesare finanțării creșterilor salariale și personalului suplimentar nu vor afecta nivelul ajutorului de stat avizat de Consiliul Concurenței în luna februarie 2026 la nivelul de 4921 mii lei și nici compensația pentru obligația statului, aprobată de Consiliul Județean Mureș la nivelul de 5100 mii lei, pentru anul 2026., prin Hotărârea nr.88 din anul 2021. În acest mod, conform celor prezentate în Tabelul 5 de detalieri a veniturilor proprii precum și a subvențiilor din Tabelul 6, se constată că veniturile proprii ce se preconizează a fi realizate în plus, cu suma de 4.795 mii lei față de realizările anului 2025, vor putea acoperi creșterile de natură salarială pe anul 2026, în cuantum de 1692,30 mii lei -pentru cele 3 măsuri de la alin.(2), (3) și (4) din OUG nr.89/2025, respectându-se și cerințele de la art.XXXVI alin.(2).c) precum din OUG nr 89/2025 care prevede că pot solicita aprobarea Guvernului operatorii economici

“c) care au beneficiat de subvenții/transferuri în anul 2025 pentru activitatea operațională de la bugetul de stat/local, după caz, cu condiția ca sumele reprezentând creșteri salariale conform lit a) și b) să fie suportate din venituri proprii, cu reflectarea în creșterea acestora în mod corespunzător.”

Redimensionarea activității prin suplimentarea resurselor umane este justificată de presiunea semnificativă exercitată asupra personalului existent și de riscul crescut de apariție a erorilor în desfășurarea activităților curente, aspecte care pot genera costuri suplimentare indirecte.

III. CONCLUZII SI PROPUNERI

Aprobarea prezentului memorandum este esențială pentru respectarea obligațiilor legale și a reglementărilor europene aplicabile, precum și pentru menținerea standardelor de siguranță ale aeroportului.

Chiar și în condițiile utilizării la maximum a resurselor umane existente, capacitatea operațională a aeroportului se află la limita funcționării acceptabile. Lipsa personalului necesar generează riscuri semnificative privind continuitatea serviciilor esențiale, respectarea procedurilor obligatorii și menținerea standardelor de siguranță și securitate aeroportuară. Prin urmare, ocuparea posturilor vacante nu reprezintă doar o opțiune, ci o necesitate imediată pentru a asigura desfășurarea în condiții normale a activităților operaționale și pentru a preveni degradarea nivelului de conformitate al aeroportului.

Față de cele mai sus menționate, se solicită aprobarea Guvernului, în temeiul art.XXVI alin.(2)-(4) din OUG nr.89/2025, pentru:

- majorarea cheltuielilor de natură salarială aferente personalului existent, în sumă de 224,44 mii lei în baza art.XXX VI alin.(2) lit.b) și c);
- ocuparea a 32 posturi vacante, cu impact de 1383,18 mii lei, în baza art.XXX VI alin.(3) lit.b) ;
- înființarea a 3 posturi noi, cu impact de 84,68 mii lei, în baza art.XXX VI alin. (4) lit.b) și în condițiile creșterii veniturilor din exploatare și ale menținerii echilibrului economico-financiar al regiei.

XXX Aprobarea ocupării posturilor vacante pentru RECONS SA

S.C. RECONS S.A. Arad este societate pe acțiuni cu capital integral de stat, aflată sub autoritatea publică tutelară a Municipiului Arad, cu sediul în municipiul Arad, Bd. Iuliu Maniu, FN, CUI RO8189348, nr. de înmatriculare la Oficiul Registrului Comerțului de pe lângă Tribunalul Arad J1996000091021.

Având în vedere prevederile art. XXXVI din O.U.G. nr. 89/2025 privind unele măsuri fiscal-bugetare, prevederile OG nr.26/2013 privind disciplina financiară la operatorii economici, SC RECONS S.A. Arad solicită includerea societății în Memorandumul Guvernului pentru ocuparea unui număr de 17 posturi vacante existente la data de 31.12.2025.

1.Contextul legal

În conformitate cu prevederile art. XXXVI din O.U.G. nr. 89/2025 privind unele măsuri fiscal-bugetare, ocuparea posturilor vacante existente la data de 31.12.2025 la nivelul operatorilor economici se poate realiza numai cu aprobarea Guvernului României, prin memorandum inițiat de autoritatea publică tutelară.

În lipsa acestei aprobări, inițierea procedurilor de recrutare și ocupare a posturilor este interzisă.

Prezenta notă de fundamentare este întocmită în vederea susținerii necesității și oportunității ocupării unor posturi vacante la nivelul SC RECONS ARAD SA.

În cele ce urmează descriem activitățile serviciilor unde solicităm angajarea pe posturi vacante

Serviciul Construcții - activitatea de bază.

În cadrul Serviciului Construcții sunt desfășurate activități încredințate de Consiliul Local al Municipiului Arad, în scopul satisfacerii nevoilor cetățenilor municipiului Arad, după cum prezentăm în cele ce urmează:

➤ În baza H.C.L.M. Arad nr. 61/31.01.2024 privind aprobarea gestiunii directe a Serviciului public de interes local privind dezvoltarea și amenajarea domeniului public și privat al UAT Municipiul Arad prin executarea de lucrări de desființare, a fost semnat Contractul de lucrări, înregistrat la P.M.A. cu nr. 9.935/07.02.2024, iar la RECONS S.A. cu nr. 1225/07.02.2024, pentru o perioadă de patru ani, respectiv de la 07.02.2024 până la 07.02.2028.

➤ În baza Hotărârii nr. 278 din 25 mai 2022 a Consiliului Local al Municipiului Arad privind aprobarea unor măsuri pentru reglementarea Serviciului de administrare a spațiilor de joacă, spațiilor de agrement, terenurilor de sport și a mobilierului urban din domeniul public al Municipiului Arad, modificată și completată prin H.C.L.M. Arad nr. 252 din 26 aprilie 2023 pentru modificarea Hotărârii Consiliului Local al Municipiului Arad nr. 278/2022 privind aprobarea unor măsuri pentru reglementarea Serviciului de administrare a spațiilor de joacă, spațiilor de agrement, terenurilor de sport și a mobilierului urban din domeniul public al Municipiului Arad, a fost semnat Contractul pentru prestarea serviciului de administrare a spațiilor de joacă, spațiilor de agrement, terenurilor de sport și a mobilierului urban din domeniul public al Municipiului Arad înregistrat la PMA cu nr. 46085/08.06.2022, iar la S.C. RECONS S.A. cu nr. 3186/08.06.2022 și Actul adițional nr. 1 din 11.05.2023 conform căruia a fost înlocuit Caietul de sarcini. Contractul a fost încheiat pentru o perioadă de 4 (patru) ani de la data semnării, respectiv de la 08.06.2022 până la 08.06.2026.

➤ Conform H.C.L.M. Arad nr. 59 din 31 ianuarie 2023 privind încheierea unui Acord cadru de „Servicii de gestionare a Bazinului de înot de polo din cadrul Bazelor Sportive”, în conformitate cu prevederile art.31 alin. (1) din Legea 98/2016 cu modificările și completările ulterioare, cu S.C. RECONS S.A. a fost încheiat Acordul cadru de servicii înregistrat la PMA cu nr. 10263/09.02.2023, iar la RECONS S.A. cu nr. 923/10.03.2023, privind activitățile care se referă la gestionarea Bazinului de Înot de Polo - pentru o perioadă de 2 ani; Contractul subsecvent nr. 12613/16.02.2023, Contractul subsecvent nr. 13222/16.02.2024. Obiectul de activitate al acordului a cuprins următoarele servicii: întreținere a apei din bazine, efectuare a curățeniei cu personal de specialitate și utilajele specifice, întreținere a instalațiilor ce asigură funcționarea bazinului, gestionare intrări/ieșiri public, inclusiv încasarea tarifelor de utilizare, mentenanță sistem video de supraveghere și tabelă electronică, organizare a serviciului de salvare și a postului de prim ajutor.

În prezent RECONS S.A. prestează servicii în baza H.C.L.M. nr. 99 din 26 februarie 2025 privind încheierea unui Acord cadru de „Servicii de gestionare a Bazinului de înot de polo”. Acordul cadru a fost înregistrat la PMA cu nr. 18025/28.02.2025, iar la RECONS S.A. cu nr. 126/28.02.2025. În baza acestuia sunt prestate următoarele activități: Servicii de salvamar și prim ajutor; Servicii de întreținere a apei din bazine și Servicii de gestionare intrări/ieșiri public, inclusiv încasarea tarifelor de utilizare. Acordul este încheiat pentru o perioadă de 2 ani, respectiv de la 28.02.2025 până la 28.02.2027.

➤ Conform H.C.L.M. Arad nr. 336 din 28 iunie 2023 privind aprobarea unor măsuri pentru reglementarea Serviciului de întreținere și reparații fântâni arteziene, bazine ornamentale, cișmele și țâșnitori de apă din domeniul public al Municipiului Arad a fost încheiat Contractul de servicii având ca obiect prestarea Serviciului de întreținere și reparații fântâni arteziene, bazine ornamentale, cișmele și țâșnitori de apă din domeniul public al Municipiului Arad înregistrat la PMA cu nr. 54.022/29.06.2023, iar la RECONS S.A. cu nr. 4087/29.06.2023, pentru o perioadă de 5 (cinci) ani de la semnare, respectiv de la 29.06.2023 până la 29.06.2028.

Strandul Neptun Arad

Prin HCLM Arad nr. 508/16.09.2024 a fost aprobată documentația de atribuire a serviciului public pentru organizarea, amenajarea, întreținerea și exploatarea zonei de agrement din Municipiul Arad – Ștrandul Neptun către RECONS S.A. Această activitate a fost încredințată și în anii precedenți RECONS

SA. În conformitate cu H.C.L.M. Arad nr. 317 din 11 iunie 2019 privind prelungirea Contractului de delegare prin concesiune a gestiunii serviciului comunitar de utilitate publică pentru administrarea, amenajarea, întreținerea și exploatarea zonelor de agrement–Ștrandul Neptun și Patinoarul Municipal Arad nr. 41009/27.06.2014 încheiat în baza Hotărârii nr. 146/2014 a Consiliului Local al Municipiului Arad a fost prelungită perioada concesiunii de la 29.06.2014 până la 29.06.2019, iar prin Hotărârea Consiliului Local al Municipiului Arad nr. 511 din 30 septembrie 2019 privind aprobarea documentației de atribuire a serviciului public de administrare a zonelor de agrement din municipiul Arad–Ștrandul Neptun și Patinoarul Municipal către RECONS S.A Arad, gestiunea acestor obiective a fost acordată în continuare societății noastre pentru o perioadă de 5 ani.

Stație sortare

RECONS S.A. desfășoară activități privind gestionarea operațiunilor de la Stația de Sortare Deșeuri în baza H.C.L.M. Arad nr. 30 din 30 ianuarie 2023 privind delegarea prin gestiune directă a serviciului de sortare a deșeurilor reciclabile din deșeuri municipale în cadrul Proiectului Sistem de Management Integrat al Deșeurilor Solide în Județul Arad, respectiv Operarea Stației de Sortare Arad de către Operatorul regional RECONS S.A. În aceste condiții a fost încheiat Contractul de gestiune directă a serviciului de sortare a deșeurilor municipale în cadrul proiectului Sistem de Management Integrat al Deșeurilor Solide în Județul Arad operarea Stației de Sortare Arad între ADI SIGD Arad și RECONS S.A., nr. 772/02.02.2023. Contract este încheiat pentru o perioadă de 5 ani, respectiv 60 luni, de la data de începere a contractului.

Conducerea societății este asigurată de Adunarea Generală a Acționarilor. Atribuțiile A.G.A., modul de convocare, condițiile de validare a hotărârilor sunt prevăzute în actul constitutiv al societății, în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1990 privind societățile comerciale, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

2.Situația posturilor vacante

La data de 31.12.2025, în cadrul societății erau înregistrate un număr de 32 posturi vacante, conform situației centralizate a personalului – posturile vacante fiind în cadrul următoarelor servicii:

SITUAȚIA PERSONALULUI

la data de 31.12 2025 cu evidențierea posturilor aprobate, ocupate și vacante

Nr. crt.	Denumirea locului de muncă	Numărul posturilor cf. Deciziei CA nr. 30/25.09.2025, din care:	Numărul posturilor aprobate	Numărul posturilor ocupate la data de 31.12.2025	Numărul posturi vacante la data de 31.12.2025	Obs.
1	Director General	1	1	1	-	
2	Compartiment Contencios-Juridic	2	2	2	-	
3	Compartiment Control Intern	1	1	1	-	
4	Compartiment C.F.G.	1	1	1	-	
5	Compartiment Administrativ-Salarizare	4	4	4	-	
6	Compartiment Achiziții	1	1	1	-	
7	Compartiment Audit Intern	1	1	1	-	
8	Director Adjunct	1	1	1	Temporar vacant	Contract de mandat Director General

Nr. crt.	Denumirea locului de muncă	Numărul posturilor cf. Deciziei CA nr. 30/25.09.2025, din care:	Numărul posturilor aprobate	Numărul posturilor ocupate la data de 31.12.2025	Numărul posturi vacante la data de 31.12.2025	Obs.
9	Serviciu Zone de Agrement	17	17	9	8	
10	Serviciu Parcări cu Plată	24	24	16	8	
11	Serviciu Parcări Rezidențiale	11	11	11	-	
12	Serviciu Transport Ridicări vehicule	14	14	13	1	
13	Serviciu de Sortare Deșeuri	48	48	44	4	
14	Serviciu Construcții	1	1	1	-	
15	Compartiment Atelier Construcții	10	10	7	3	
16	Compartiment Locuri de Joacă	17	17	15	2	
17	Compartiment Fântâni Arteziene	18	18	12	6	
18	Compartiment Bazinul de Înot POLO	9	9	9	-	
	TOTAL	181	181	149	32	

Ulterior, în perioada decembrie 2025 – martie 2026, au intervenit modificări în structura de personal, astfel încât, conform statului de funcții aprobat începând cu data de 01.03.2026, privind reorganizarea structurii organizatorice de posturi, numărul posturilor vacante este de 34.

Diferența rezultă din dinamica normală a raporturilor de muncă (încetări, reorganizări și ajustări operaționale) și nu afectează obiectul prezentei solicitări.

Conform tabelului de mai sus, la Ștrandul Neptun la 31.12.2025 figurau vacante un număr de 8 posturi, totodată la Serviciul Parcări cu Plată figurau de asemenea 8 posturi vacante.

Ca urmare a modernizării activității de supraveghere a parcarilor la nivelul municipiului Arad (achiziție sistem LPR, implementare Proiect Sistem Inteligent de Parcare de către municipiul Arad) din posturile vacante la 31.12.2025, un număr de 4 posturi au fost transferate la Serviciu Zone de Agrement în scopul acoperirii necesității sezoniere de desfășurare a activității în condiții optime pe Ștrandul Neptun. Organigrama și Statul de funcții ale S.C. RECONS S.A. au fost modificate conform necesităților de la nivelul anului 2026 începând cu 01.03.2026, conform art. 3 din Decizia Consiliului de Administrație nr. 7/26.02.2026.

3. Posturile propuse pentru ocupare

În urma unei analize interne privind necesarul de personal, s-a stabilit propunerea de ocupare a unui număr de **17 posturi vacante**, selectate pe baza unor criterii obiective, după cum urmează:

- Serviciul Zone de Agrement – 12 posturi;
- Serviciul Sortare Deșeuri – 2 posturi;
- Serviciul Construcții – 3 posturi.

Posturile propuse sunt esențiale pentru desfășurarea activității societății și sunt detaliate în anexa „Tabelul detaliat al posturilor vacante”. În justificarea ocupării acestor posturi există referatele de solicitare din partea șefilor de servicii, avizate de conducerea societății și Consiliul de administrație.

SERVICIUL ZONE DE AGREMENT – Ștrand Neptun

Se solicită aprobarea ocupării posturilor necesare funcționării în sezonul estival:

- **Funcționari administrativi (casieri)** - 4 posturi - (angajarea se va face pentru perioadă determinată, estivală, respectiv iulie–septembrie 2026, cu posibilitatea prelungirii în luna septembrie 2026)
- **Salvamar / Salvatori acvatici** - 6 posturi - (angajarea se va face pentru perioada determinată, estivală, respectiv iulie-septembrie 2026, cu posibilitatea prelungirii în luna septembrie.2026)
- **Electrician** - 1 post (angajarea se va face pentru perioadă nedeterminată – pentru funcționarea în condiții optime a Ștrandului Neptun, precum și pentru realizarea serviciilor de întreținere și reparații necesare și în extrasezon)
- **Instalator sanitar** - 1 post - (angajarea se va face pentru perioadă nedeterminată - pentru funcționarea în condiții optime a Ștrandului Neptun, precum și pentru realizarea serviciilor de întreținere și reparații necesare și în extrasezon)

Motiv: Serviciul Zone de Agreement administrează și exploatează Ștrandul Neptun Arad, obiectiv de interes public local care funcționează pe durata sezonului estival (01 mai – 31 august cu posibilitate de prelungire și în luna septembrie, dacă condițiile meteorologice permit), cu afluz zilnic ridicat de persoane. Pentru clarificare, Ștrandul Neptun nu cuprinde doar zona de bazine și spații verzi aferente acestora, în activitatea de administrare predată către S.C. RECONS S.A. intră și zonele formate din Zona III - Zona căsuțelor de agreement și Zona IV – Zona de activități economice, astfel cum sunt acestea clasificate în Anexa 1.2 la Hotărârea nr. 508/16.09.2024 a Consiliului Local al Municipiului Arad - Regulamentul serviciului pentru organizarea, amenajarea, întreținerea și exploatarea zonei de agreement Ștrandul Neptun.

Ținând cont de caracterul sezonier intens al activității, **obligățiile legale privind siguranța utilizatorilor, riscurile juridice și financiare și necesitatea exploatării eficiente a patrimoniului public**, se impune ocuparea celor **4 posturi de funcționari administrativi – casieri și 6 posturi de Salvamar / Salvatori acvatici în total 10 posturi sezoniere**, vacante pentru funcționarea în condiții optime a Serviciului Zone de Agreement – Ștrandul Neptun Arad pe durata sezonului estival. **Pentru posturile Electrician și Instalator sanitar – 2 posturi, pentru perioadă nedeterminată, necesitatea este impusă de obligația de a asigura administrarea optimă a căsuțelor de agreement închiriate, precum și a spațiilor comerciale, prin asigurarea furnizării utilităților către locatari, asigurarea punerii în conservare a instalațiilor și echipamentelor de la Ștrandul Neptun pe perioada extrasezonului.**

Risc juridic și patrimonial

- a) **Risc major de răspundere civilă delictuală** în cazul producerii unui incident (îneec, electrocutare, defecțiuni tehnice).
- b) **Risc contravențional și penal** în lipsa personalului calificat pentru supravegherea bazinelor.
- c) Posibilitatea atragerii răspunderii persoanelor din conducere pentru organizarea defectuoasă a activității. Neîndeplinirea indicatorilor de performanță ai serviciului stabiliți la art.17 cap. IV din anexa 1.1 – Caiet de sarcini, la H.C.L.M Arad nr.508 / 16.09.2024 privind delegarea gestiunii serviciului public pentru organizarea, amenajarea, întreținerea și exploatarea Ștrandului Neptun, conduce la plata de penalități de 1% din valoarea redevenței pe anul 2025.
- d) **Blocarea activității ștrandului**, cu impact direct asupra veniturilor și imaginii autorității publice.

Funcționarea fără personal calificat sau cu personal insuficient ar reprezenta o încălcare a obligațiilor legale privind securitatea utilizatorilor și exploatarea bazinelor de înot, conduce la neîndeplinirea indicatorilor de performanță ai serviciului stabiliți la art.17 cap. IV din anexa 1.1 – Caiet de sarcini, la H.C.L.M Arad nr.508 / 16.09.2024 privind delegarea gestiunii serviciului public pentru organizarea, amenajarea, întreținerea și exploatarea Ștrandului Neptun, ceea ce duce la plata de penalități de 1% din valoarea redevenței pe anul 2025.

SERVICIUL SORTARE DEȘEURI

Se solicită aprobarea ocupării posturilor necesare funcționării stației de sortare deșeuri:

- **Operator introducere, validare și prelucrare date – 1 post** -(angajarea se va face pentru perioadă nedeterminată)

Motiv: având în vedere volumul activităților de introducere date zilnice privind cantitățile sortate, validare documente de însoțire a mărfii, operare în sistemele informatice specifice gestionării deșeurilor, centralizări pentru raportările către autorități este în creștere și necesită personal dedicat cu profil operațional-administrativ.

Acesta asigură partea administrativă și de evidență a activității:

- Gestiunea cantităților - Înregistrează datele privind deșeurile intrate (cantități, tipuri, surse) și materialele sortate expediate către reciclatori
- Trasabilitate - Completează documentele de transport, borderouri de predare și fișe de lot pentru baloții de materiale
- Raportare - Introduce datele necesare raportărilor către autoritățile de mediu (AFM, APM) și generează situații statistice

Fără această funcție, stația nu poate demonstra conformitatea legală, nu poate emite documente de însoțire a mărfii și pierde controlul asupra fluxurilor financiare.

- **Stivuitorist – 1 post** - (angajarea se va face pentru perioadă nedeterminată)

Motiv: ocuparea postului este necesară pentru asigurarea manipulării mecanizate în condiții de siguranță, creșterea eficienței fluxului operațional, reducerea timpilor morți în activitate, prevenirea accidentelor de muncă, respectarea normelor SSM privind utilizarea echipamentelor de ridicat.

Acesta asigură logistica internă a materialelor:

- Alimentarea liniei de sortare - Descarcă deșeurile aduse de camioane și le poziționează la intrarea pe banda de sortare
- Gestionarea baloților - Transportă baloții de material sortat de la presă în zonele de stocare, le stivuiește pe categorii
- Încărcarea pentru expediere - Încarcă baloții în camioanele care pleacă spre reciclatori
- Manevrarea containerelor - Mută containere și bene în incintă

Risc juridic și operațional

- Risc de sancțiuni din partea autorităților de mediu** pentru raportări incomplete sau eronate, risc privind **imposibilitatea respectării prevederilor Codului Muncii** referitor la acordarea zilelor libere și a concediilor de odihnă.
- Vulnerabilitate privind trasabilitatea deșeurilor**, cu posibil impact asupra conformității cu legislația specifică.
- Risc SSM semnificativ** prin manipularea improprie a materialelor.
- Blocaje în fluxul tehnologic** și pierderi financiare generate de întârzieri sau deteriorări de materiale.
- Posibilitatea angajării răspunderii patrimoniale** pentru prejudicii produse prin organizare deficitară.

Menținerea posturilor vacante în aceste condiții expune societatea și implicit autoritatea tutelară la riscuri financiare și juridice nejustificate.

SERVICIUL CONSTRUCȚII

Se solicită aprobarea ocupării posturilor necesare funcționării serviciului:

- **Muncitori necalificați salubritate – 3 posturi** (angajarea se va face pentru perioadă nedeterminată)

Motiv: Serviciul asigură exploatarea, întreținerea și monitorizarea fântânilor arteziene, precum și lucrări curente de curățenie și igienizare a zonelor aferente. Activitatea presupune intervenții operative, verificări tehnice periodice, lucrări de întreținere preventivă și corectivă, precum și asigurarea permanenței în teren, inclusiv în zilele de week-end.

Totodată, serviciul desfășoară activități de întreținere, salubritate și suport operațional în cadrul Ștrandului Neptun, activitate esențială pe întreaga durată a sezonului de funcționare, caracterizată prin volum ridicat de muncă și necesitatea intervenției rapide pentru menținerea condițiilor de siguranță și igienă, pentru Serviciul Parcări de Reședință – Fast-Park – se asigură servicii de igienizare și curățenie pe

tot parcursul anului, iar pe perioada sezonului rece se asigură servicii de distribuire uniformă a materialelor antiderapante (nisip, sare, amestec nisip-sare, clorură de calciu sau alte substanțe omologate) pe suprafața parcarilor de la etaj și a căilor de acces, în vederea prevenirii sau eliminării poleiului și a reducerii riscului de accidente.

Etapele activității:

1. Monitorizarea condițiilor meteo și a stării carosabilului — verificarea prognozei și a temperaturii suprafeței pentru a anticipa formarea poleiului sau a gheții
2. Pregătirea echipamentelor și a materialelor — încărcarea utilajelor de împrăștiere (răspânditor montat pe autovehicul sau împrăștiator manual) cu material antiderapant
3. Stabilirea traseelor și a priorităților
4. Împrăștierea propriu-zisă — distribuirea materialului în cantitatea și densitatea corespunzătoare, în funcție de grosimea stratului de gheață și de tipul suprafeței
5. Verificarea post-intervenție — controlul vizual al zonelor tratate pentru a confirma eficiența acoperirii și, dacă este necesar, reluarea operațiunii
6. Raportarea activității — consemnarea datei, orei, traseelor parcurse, cantităților utilizate și a condițiilor întâlnite

Risc juridic și patrimonial:

- a) **Risc de producere a unor evenimente generatoare de prejudicii** (accidente cauzate de degradarea infrastructurii).
- b) **Posibilitatea atragerii răspunderii civile** pentru neasigurarea întreținerii corespunzătoare.
- c) **Creșterea costurilor** prin externalizarea forțată a lucrărilor urgente.
- d) **Blocaje în implementarea proiectelor** aprobate de autoritatea locală.
- e) **Vulnerabilitate în cazul unor controale ale Curții de Conturi** privind eficiența utilizării resurselor.

Menținerea posturilor vacante în cadrul Serviciului Construcții reduce capacitatea de intervenție operativă și expune societatea la riscuri patrimoniale semnificative.

4. Justificarea necesității ocupării posturilor

Ocuparea posturilor vacante propuse este necesară având în vedere:

- a) asigurarea continuității serviciilor publice;
- b) serviciile prestate de societate (administrarea ștrandului, gestionarea deșeurilor, activități de construcții și întreținere) au caracter continuu și sunt de interes public local;
- c) respectarea obligațiilor legale contractuale;
- d) activitățile desfășurate implică respectarea unor norme stricte privind securitatea utilizatorilor, protecția mediului și sănătatea în muncă, care nu pot fi asigurate în lipsa personalului calificat.
- e) prevenirea riscurilor juridice și patrimoniale;
- f) neocuparea posturilor generează riscuri semnificative, cum ar fi:
 - răspundere civilă pentru incidente;
 - sancțiuni din partea autorităților de control;
 - pierderi financiare generate de blocaje operaționale;
 - afectarea imaginii autorității publice tutelare;
 - suprasolicitarea personalului existent;
 - redistribuirea sarcinilor către personalul existent conduce la supraîncărcare;
 - creșterea riscului de erori și scăderea calității serviciilor;
 - impact asupra veniturilor.

O parte dintre activități (ex. Ștrand Neptun) generează venituri directe, iar lipsa personalului afectează capacitatea de exploatare și încasare.

5. Fundamentarea necesității ocupării posturilor

Posturile sunt necesare pentru continuitatea serviciilor, respectarea obligațiilor legale, evitarea riscurilor juridice și menținerea veniturilor societății.

TABEL
detaliat al posturilor vacante propuse spre ocupare prin memorandum

Nr. crt.	Funcția (postul)	Compartimentul	Salariul de bază până la 30.06.2026	Salariul de bază de la 01.07.2026	Bonusuri	Luna ocupării postului	Numărul de luni aferent anului 2026
1	Funcționar administrativ	Serviciu Zone de Agreement	4050	4325	-	iulie.2026	3
2	Salvator	Serviciu Zone de Agreement	4050	4325	-	iulie.2026	3
3	Salvator	Serviciu Zone de Agreement	4050	4325	-	iulie.2026	3
4	Salvator	Serviciu Zone de Agreement	4050	4325	-	iulie.2026	3
5	Salvator	Serviciu Zone de Agreement	4050	4325	-	iulie.2026	3
6	Salvator	Serviciu Zone de Agreement	4050	4325	-	iulie.2026	3
7	Salvamar	Serviciu Zone de Agreement	4050	4325	-	iulie.2026	3
8	Funcționar administrativ	Serviciu Zone de Agreement	4050	4325	-	iulie.2026	3
9	Funcționar administrativ	Serviciu Zone de Agreement	4050	4325	-	iulie.2026	3
10	Funcționar administrativ	Serviciu Zone de Agreement	4050	4325	-	iulie.2026	3
11	Electrician	Serviciu Zone de Agreement	4050	4325	-	iulie.2026	6
12	Instalator	Serviciu Zone de Agreement	4050	4325	-	iulie.2026	6
13	Operator introducere validare și prelucrare date	Serviciu Sortare Deșeuri	4050	4325	-	iulie.2026	6
14	Stivuitorist	Serviciu Sortare Deșeuri	4050	4325	-	iulie.2026	6
15	Muncitor necalificat	Serviciu Construcții Compartiment fântâni arteziene	4050	4325	-	iulie.2026	6
16	Muncitor necalificat	Serviciu Construcții Compartiment fântâni arteziene	4050	4325	-	iulie.2026	6
17	Muncitor necalificat	Serviciu Construcții	4050	4325	-	iulie.2026	6

Nr. crt.	Funcția (postul)	Compartimentul	Salariul de bază până la 30.06.2026	Salariul de bază de la 01.07.2026	Bonusuri	Luna ocupării postului	Numărul de luni aferent anului 2026
		Compartiment fântâni arteziene					

Impact financiar individualizat

Calculul cheltuielilor de natură salarială

Pentru cele 10 posturi (3 luni):

3 luni x 4.325 lei = 12.975 lei/post

Total/post = 12.975 lei Total pentru 10 posturi = 129.750 lei

Pentru cele 7 posturi (6 luni):

6 luni x 4.325 lei = 25.950 lei/post

Total/post = 25.950 lei Total pentru 7 posturi = 181.650 lei

Total cheltuieli brute salarii:

129.750 lei + 181.650 lei = 311.400 lei

Evidențiere distinctă a majorării salariale (începând cu 01.07.2026)

Diferența de salariu este de 275 lei/post/lună.

Impactul acestei majorări pentru anul 2026 este:

10 posturi x 3 luni x 275 lei = 8.250 lei

7 posturi x 6 luni x 275 lei = 11.550 lei

Total majorare: 19.800 lei

Tichete de masă

Tichete pentru 10 posturi (3 luni) – 30 lei /zi – 21 zile lucrătoare

630 tichete x 30 lei = **18.900 lei**

Tichete de masă pentru 7 posturi (6 luni)

882 tichete x 30 lei = **26.460 lei**

Total tichete masă 18.900 + 26.460 = 45.360 lei

Contribuția asiguratorie pentru muncă (CAM)

Conform legislației în vigoare, contribuția asiguratorie pentru muncă **311.400 x 2,25% = 7.007 lei**

Impact bugetar total

Total cheltuieli de natură salarială aferente ocupării celor 17 posturi în anul 2026:

356.760 lei (salarii brute + tichete de masă) + 7.007 lei (CAM) = **363.767 lei**

Societatea la 31 decembrie 2025 a înregistrat un profit de 2.948.467 lei conform situațiilor financiare, iar la 31.12.2024 a înregistrat un profit de 783.096 lei.

Având în vedere că 10 posturi din cele 17 necesare și solicitate pentru aprobare sunt sezoniere (4 funcționari administrativi + 6 salvatori: perioada iulie– septembrie – Serviciul Zone de Agreement) nu se

poate realiza raportarea la cheltuielile lunii noiembrie 2025 deoarece aceste posturi nu erau ocupate la 30.11.2025, ei fiind evidențiați la fel ca și în anul 2026 doar în perioada mai-septembrie 2025.

6. INDICATORII ECONOMIMCO-FINANCIARI aferenți anilor 2025 și 2026 pentru fundamentarea memorandumului

INDICATORI	Aprobat BVC 2025	Realizat 2025	Program 2026	% 2026 / Program Realizat 2025
VENITURI TOTALE	25.177	24.329	30.965	127%
din subvenții și transferuri	0		0	0%
CHELTUIELI TOTALE	24.349	21.220	25.662	121%
Cheltuieli de natură salarială	11.705	9.832	10.184	104%
Cheltuieli cu salariile	10.152	8.689	8.776	101%
Bonusuri	1.553	1.143	1.408	123%
REZULTATUL BRUT	828	3.109	3.903	126%
Plăți restante	0	0	0	0%
Creanțe restante,din care:	0	0	0	0%
Nr. de personal prognozat la finele anului	172	158	158	100%
Nr. mediu de salariați	163	146	146	100%
Câștigul mediu lunar pe salariat determinat pe baza cheltuielilor de natură salarială	5.149	5.612	5.813	104%
Câștigul mediu lunar pe salariat determinat pe baza cheltuielilor de natură salarială, cf. OG 26/2013	5.078	5.570	5.536	99%
Productivitatea muncii în unități valorice pe total personal mediu (mii lei/persoană)	154	158	212	134%

7. Concluzii

Cheltuielile de natură salarială generate de ocuparea celor 17 posturi vacante sunt fundamentate pentru fiecare post, după aprobarea memorandumului de către Guvernul României va fi rectificat Bugetul de Venituri și Cheltuieli al societății, iar cheltuiala cu personalul va fi majorată cu suma de **363.767 lei**.

Societatea dispune de resursele financiare necesare pentru susținerea acestor cheltuieli, fără a afecta echilibrul bugetar și cu respectarea indicatorilor economico-financiari prevăzuți de legislația în vigoare.

Prezenta fundamentare reflectă distinct:

- impactul ocupării posturilor vacante;
- impactul majorării salariului de bază începând cu 01.07.2026;

XXXI Aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială, a ocupării posturilor vacante existente la finele anului 2025 și a creșterii numărului de personal și a cheltuielilor de natură salarială aferente dezvoltării activității pentru S.C. SERVICII COMUNITARE NICOREȘTI S.R.L., comuna Nicorești, județul Galați, în conformitate cu dispozițiile art. XXXVI alin. (2), alin. (3), alin. (4) și alin. (7) din O.U.G. nr. 89/2025.

A. Context legislativ

Potrivit art. XXXVI alin. (2), alin. (3) și alin. (4) din O.U.G. nr. 89/2025, operatorii economici care aplică prevederile O.G. nr. 26/2013 pot, după aprobarea de către Guvern prin memorandum, să majoreze cheltuielile de natură salarială aferente personalului existent, să ocupe posturile vacante existente la finele anului 2025 și să crească numărul de personal și cheltuielile de natură salarială aferente numai în cazul dezvoltării activității, cu respectarea condițiilor legale privind lipsa pierderilor și a plăților restante.

În conformitate cu art. XXXVI alin. (7) din O.U.G. nr. 89/2025, pentru societățile aflate sub autoritatea administrației publice locale, memorandumurile se inițiază de Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației, ca urmare a solicitării justificate a autorității publice tutelare, și se supun aprobării Guvernului.

B. Prezentarea operatorului economic

S.C. Servicii Comunitare Nicorești S.R.L. este societate comercială aflată sub autoritatea U.A.T. Comuna Nicorești, județul Galați, organizată și funcționând în temeiul Legii nr. 31/1990, al O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice și al O.G. nr. 26/2013 privind întărirea disciplinei financiare la nivelul operatorilor economici.

Activitatea societății este orientată spre lucrări de construcții, lucrări edilitare și activități de interes public local.

La data întocmirii prezentului memorandum, societatea are în derulare și/sau execută activități aferente următoarelor obiective și servicii:

- amenajare parc central în comuna Nicorești;
- extindere rețea canalizare în comuna Nicorești;
- amenajare parcare;
- înprejmuire Școala Generală Nicorești;
- participare la realizarea investiției „Înființare rețea inteligentă de gaze naturale în comuna Nicorești, județul Galați”;
- activități curente de gospodărire comunală și întreținere a infrastructurii locale.

Rezultă astfel existența unui nucleu operațional de activitate curentă și, simultan, a unei componente de dezvoltare a activității în zona utilităților și a lucrărilor edilitare, care justifică atât ocuparea posturilor vacante existente, cât și suplimentarea personalului.

C. Situația economico-financiară a societății

Indicatorii economico-financiar realizati la 31.12.2025 se prezintă astfel:

Indicator	Realizat 2025
Venituri totale	8.380.720 lei
Cheltuieli totale	6.574.649 lei
Cheltuieli de natură salarială	1.570.163 lei
din care cheltuieli cu salariile	1.536.613 lei
Rezultat brut	1.806.871 lei
Profit net	1.520.709 lei
Plăți restante	0 lei
Creanțe restante	0 lei

La data de 31.12.2025, societatea nu a înregistrat pierderi și nu a înregistrat plăți restante. Pentru anul 2026, societatea nu prevede pierderi și nu prevede plăți restante. În proiectul BVC 2026, pozițiile aferente plăților restante și creanțelor restante sunt evidențiate explicit cu valoarea 0 lei.

Totodată, analiza execuției anului 2025 relevă o subexecuție semnificativă a fondului de salarii față de nivelul aprobat prin BVC 2025, subexecuție determinată de neocuparea integrală a posturilor prevăzute în organigramă și de fluctuația de personal. Această situație a condus, în mod conjunctural, la un rezultat brut superior nivelului programat, fără ca aceasta să însemne că societatea poate asigura în mod sustenabil activitățile curente și dezvoltarea operațională cu actualul deficit de personal.

D. Situația de personal și corelarea cu organigrama

Structura de personal relevantă pentru fundamentarea prezentului memorandum este următoarea:

Indicator de personal	Număr
Posturi prevăzute în statul de funcții aprobat la 31.12.2025	35
Posturi ocupate la 31.12.2025	18
Posturi vacante existente la 31.12.2025	17
Dintre posturile vacante existente, solicitate pentru ocupare în 2026	9
Posturi noi solicitate pentru dezvoltarea activității	9
Structura totală după aprobarea posturilor noi	44
Număr de personal prognozat la finele anului 2026	36
Număr mediu de personal programat pentru anul 2026	25

Numărul mediu de personal programat pentru anul 2026 este inferior numărului de personal la finele anului 2026, întrucât ocuparea celor 9 posturi vacante existente și a celor 9 posturi noi se realizează etapizat în cursul anului 2026, în corelare cu ritmul de execuție al lucrărilor și cu nevoile operaționale efective ale societății.

Din cele 17 posturi vacante existente la 31.12.2025 se solicită ocuparea a 9 posturi în anul 2026, celelalte 8 urmând să rămână vacante, fără impact suplimentar în anul 2026.

E. Componenta prevăzută la art. XXXVI alin. (2)

În temeiul art. XXXVI alin. (2) din O.U.G. nr. 89/2025, societatea solicită aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială aferente personalului existent la 31.12.2025.

Suma de 58.263 lei solicitată în temeiul art. XXXVI alin. (2) reprezintă exclusiv impactul aplicării indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 asupra bazei eligibile aferente cheltuielilor salariale ale personalului existent la data de 31.12.2025, în cuantum de 1.536.613 lei, fără includerea indemnizațiilor organelor de conducere sau a altor drepturi care nu intră sub incidența acestui mecanism.

La fundamentarea impactului pentru anul 2026 s-a utilizat indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, potrivit cadrului macroeconomic oficial, precum și ipoteza acordării creșterii pe perioada rămasă până la sfârșitul anului 2026, respectiv 7 luni.

Indicator	Valoare
Bază anuală eligibilă 2025	1.536.613 lei
Bază lunară de referință	128.051 lei
Indice mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026	6,5%

Indicator	Valoare
Bază lunară majorată cu 6,5%	136.374 lei
Diferență lunară rezultată	8.323 lei
Număr luni de aplicare în anul 2026	7
Impact total aferent anului 2026	58.263 lei

Formula de calcul este următoarea: $1.536.613 \text{ lei} \times 6,5\% \times 7/12 = 58.263 \text{ lei}$.

Creșterea solicitată nu privește indemnizațiile membrilor organelor de conducere și nu vizează majorarea acestora prin prezentul memorandum.

F. Componenta prevăzută la art. XXXVI alin. (3)

În temeiul art. XXXVI alin. (3) din O.U.G. nr. 89/2025, societatea solicită aprobarea ocupării a 9 posturi vacante existente la finele anului 2025, dintre posturile vacante prevăzute în statul de funcții aprobat.

Fundamentarea valorică a impactului bugetar aferent celor 9 posturi vacante este prezentată detaliat în Anexa nr. 2, cu indicarea funcției, compartimentului, salariului brut de referință, drepturilor salariale aplicabile, lunii estimate a ocupării, numărului de luni aferent anului 2026 și impactului total asupra cheltuielilor de natură salarială.

Impactul financiar aferent ocupării celor 9 posturi vacante este estimat la 663.958 lei pentru anul 2026 și este suportat integral din venituri proprii.

G. Componenta prevăzută la art. XXXVI alin. (4)

În temeiul art. XXXVI alin. (4) din O.U.G. nr. 89/2025, societatea solicită aprobarea creșterii numărului de personal prin 9 posturi noi, necesare exclusiv dezvoltării activității.

Cele 9 posturi noi sunt fundamentate distinct în Anexa nr. 3, cu indicarea funcției, compartimentului, justificării operaționale, salariului brut de referință, lunii estimate a ocupării, numărului de luni aferent anului 2026 și impactului total asupra cheltuielilor de natură salarială.

Impactul financiar aferent celor 9 posturi noi pentru anul 2026 este estimat la 276.077 lei și este suportat integral din venituri proprii.

H. Sinteza financiară a memorandumului

Componentă	Temei legal	Impact 2026
Creștere cheltuieli salariale aferente personalului existent	art. XXXVI alin. (2)	58.263 lei
Ocupare posturi vacante existente la 31.12.2025	art. XXXVI alin. (3)	663.958 lei
Posturi noi pentru dezvoltarea activității	art. XXXVI alin. (4)	276.077 lei
Impact total cumulat		998.298 lei

Nivelul recalculat al cheltuielilor de natură salarială pentru anul 2026, rezultat după includerea impactului prezentului memorandum, este de 2.568.461 lei. Acest nivel este apropiat de estimarea N+1 prevăzută în BVC 2025 și este preluat în proiectul BVC 2026, ceea ce confirmă sustenabilitatea financiară a solicitării.

I. Sustenabilitatea financiară și operațională

Societatea suportă integral impactul financiar al prezentului memorandum din venituri proprii. Măsurile solicitate nu generează impact asupra bugetului de stat și nu presupun solicitarea de resurse bugetare suplimentare de la bugetul local.

Veniturile totale estimate pentru anul 2026, în cuantum de 8.800.000 lei, acoperă cheltuielile totale estimate de 8.545.000 lei, inclusiv impactul cumulat al prezentului memorandum în cuantum de 998.298

lei. În aceste condiții, societatea menține un rezultat brut programat pozitiv de 255.000 lei și un profit net estimat de 214.200 lei, fără estimarea de pierderi, plăți restante sau creanțe restante.

Diminuarea profitului brut prognozat pentru anul 2026 față de nivelul excepțional realizat în anul 2025 nu reflectă o deteriorare a echilibrului financiar, ci trecerea de la un exercițiu financiar caracterizat de subocuparea posturilor și subexecuția fondului de salarii la un exercițiu financiar de consolidare operațională, în care societatea își regularizează structura de personal necesară desfășurării activității și dezvoltării obiectivelor publice aflate în derulare.

Societatea rămâne profitabilă, nu prevede plăți restante și dispune de bază operațională și venituri proprii suficiente pentru a susține măsurile solicitate.

J. Concluzii

S.C. Servicii Comunitare Nicorești S.R.L. se încadrează în ipoteza prevăzută de art. XXXVI alin. (2) lit. a), alin. (3) lit. a) și alin. (4) lit. a) din O.U.G. nr. 89/2025, întrucât la data de 31.12.2025 nu a înregistrat pierderi și plăți restante, pentru anul 2026 nu prevede pierderi și plăți restante, iar impactul financiar al măsurilor solicitate este suportat integral din venituri proprii. În aceste condiții, se solicită aprobarea componentelor prevăzute la alin. (2), alin. (3) și alin. (4), cu impactul distinct și cumulativ reflectat în bugetul de venituri și cheltuieli al anului 2026.

XXXII Aprobare pentru creșterea cheltuielilor de natură salarială față de nivelul realizat în anul 2025 cu sumele reprezentând creșteri ale cheltuielilor de natură salarială aferente cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 și ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025, cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială, după aprobarea Guvernului prin memorandum, pe baza unei analize temeinic justificate pentru Compania Municipală Energetica Servicii București S.A

I. TEMEIUL JURIDIC AL PROMOVĂRII PREZENTULUI MEMORANDUM

ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 89 din 23 decembrie 2025 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, reglementarea unor măsuri fiscal-bugetare, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, prin :

- art XXXV ”Prin derogare de la prevederile art. 7 alin. (1) și art. 9 alin. (3) din Ordonanța Guvernului nr. 26/2013 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, aprobată cu completări prin Legea nr. 47/2014, cu modificările și completările ulterioare, obiectivele de politică salarială aplicabile la fundamentarea și elaborarea bugetelor de venituri și cheltuieli pe anul 2026 se stabilesc prin prezenta ordonanță de urgență”.
- Având în vedere că la data de 31 decembrie 2025, Compania Municipală Energetica Servicii București S.A , înregistrează datorii restante în valoare de 13.256.655 lei, în O.U.G.89/2025 se precizează:
- *art.XXXVI alin. (2) ”În anul 2026, operatorii economici care aplică prevederile Ordonanței Guvernului nr. 26/2013, aprobată cu completări prin Legea nr. 47/2014, cu modificările și completările ulterioare, pot crește cheltuielile de natură salarială față de nivelul realizat în anul 2025 cu sumele reprezentând creșteri ale cheltuielilor de natură salarială aferente cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, pe baza unei analize temeinic justificate, după aprobarea de către Guvern prin memorandum.....”*
 - *Alin (2) lit.b) operatorii economici , care au înregistrat pierderi și / sau plăți restante la data de 31.decembrie 2025 și prevăd reducerea pierderilor realizate la data de 31 decembrie 2025 cu cel puțin*

dublul sumelor programate pentru majorarea cheltuielilor de natură salarială precum și reducerea plăților restante cu cel puțin 20% față de nivelul realizat la data de 31.decembrie 2025, după caz;

- *art. XXXVI alin. (3) – permite ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025, conform procedurilor existente la nivelul acestora, cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială, după aprobarea Guvernului prin memorandum, pe baza unei analize temeinic justificate.*
- *Alin (3) pct b) „operatorii economici care au înregistrat pierderi și /sau plăți restante la data de 31 decembrie 2025, cu condiția ca aceste sume să se reflecte în creșterea veniturilor din exploatare în mod corespunzător.”*

În acest sens, Compania Municipală Energetica Servicii București SA, are avizat de Consiliul de Administrație, prin Decizia nr.12/25.02.2026, și aprobat de Adunarea Generală a Actionarilor prin Hotărârea nr.2/27.02.2026 „ Planul de redresare financiară, elaborat în conformitate cu prevederile art.9 alin (2^3)- (2^6) din O.U.G 26/2013.

Principalele măsuri de reducere a plăților restante , pe care compania și le propune sunt:

- Creșterea cifrei de afaceri, respectiv a veniturilor din exploatare cu minimum de 10% prin diversificarea surselor de venit;
- Decontarea și facturarea periodică a lucrărilor, asigurându-se astfel cash-flow-ul necesar;
- Reducerea duratei medii de încasare sub 60 zile;
- Scăderea cheltuielilor operaționale cu minimum 5%;
- Constituirea fondului de rezervă de lichiditate;
- Stabilizarea fluxurilor de numerar;
- Optimizarea structurii costurilor;

3.1. Creșterea și accelerarea încasărilor

Întrucât cea mai mare parte a veniturilor provine din contracte de lucrări executate pentru autoritatea publică tutelară, principala vulnerabilitate financiară este reprezentată de întârzierile de decontare și de facturare.

Totodată, pentru reducerea dependenței de un singur client, societatea va diversifica portofoliul de venituri prin:

- contracte de mentenanță și intervenții rapide;
- servicii de consultanță tehnică și proiectare;

II. NECESITATEA ȘI OPORTUNITATEA MEMORANDULUI.

Compania Municipală Energetica Servicii București SA a fost înființată prin HCGMB nr. 145 din 11.03.2019 de către Consiliul General al Municipiului București ce a aprobat a aprobat conform Art. 23 (1) următoarele : Se aprobă reorganizarea Companiei Municipale Energetica București S.A. prin divizare, finalizată prin dizolvare, și transferul patrimoniului către cele doua companii (Compania Municipală Energetica Servicii București SA și Compania Municipală Termoeenergetica SA).

Participarea Municipiului București, prin Consiliul General al Municipiului București la capitalul social al acestei societăți fiind de 99,99996 % prin deținerea un nr. de 29.974.573 acțiuni numerotate de la 1 la 29.974.573.

Față de cele precizate, se poate constata că Municipiul București, prin Consiliul General al Municipiului București deține majoritatea capitalului subscris, deține controlul majorității voturilor în organul de conducere și poate numi în componența consiliului de administrație, a organului de conducere sau de supervizare mai mult de jumătate din numărul membrilor acestuia.

Principalul scop al înființării acestei Companii a fost si este acela de a executa lucrări de reabilitare a rețelei de termoficare a Municipiului București care să conducă la îmbunătățirea infrastructurii tehnico-edilitare ce aparține domeniului public al unității administrativ teritoriale, astfel cum este menționat la art. 2 alin. (2) din Legea 325/2006 activitatea de alimentare publică cu energie termică în sistem centralizat se realizează „prin intermediul infrastructurii tehnico-edilitare specifice aparținând domeniului public sau privat al autorității administrației publice locale ori asociației de dezvoltare

comunitară, care formează sistemul de alimentare centralizată cu energie termică al localității sau al asociației de dezvoltare comunitară, denumit în continuare SACET”.

Mai mult decât atât, majoritatea contractelor pe care CMESB SA le are în execuție la acest moment, contracte care conduc la eficientizarea infrastructurii tehnico-edilitare sunt încredințate de către Municipiul București (autoritate contractantă) Companiei Municipale Energetica Servicii București SA (entitate - instrument) în baza art. 31 din Legea nr. 98/2016 (Norma internă aprobată prin HCGMB nr. 130/2018) – articol care invocă o excepție a atribuirii, respectiv „Atribuire directă, in - house”.

În astfel de situații este utilizat operatorul in - house al Municipality, însă cu limitele impuse de autoritatea contractantă.

Totodată trebuie avut în vedere și faptul că sistemul de Alimentare Centralizat cu Energie Termică - SACET este alcătuit dintr-un ansamblu tehnologic și funcțional unitar constând din construcții, instalații, echipamente, dotări specifice și mijloace de măsurare destinat producerii, transportului, distribuției și furnizării energiei termice pe teritoriul localităților, care cuprinde:

- a) centrale termice sau centrale electrice de termoficare;
- b) rețele de transport;
- c) puncte termice/stații termice;
- d) rețele de distribuție;
- e) construcții și instalații auxiliare;
- f) bransamente, până la punctele de delimitare/separare a instalațiilor;
- g) sisteme de măsură, control și automatizare.

Sistemul centralizat de termoficare din Municipiul București este cel mai mare din țară, asigurând agent termic pentru aproximativ 565.000 de apartamente, reprezentând 8.500 de blocuri și imobile, în care trăiesc 1,5 milioane de locuitori precum și pentru aproximativ 5.400 de instituții, obiective sociale și agenți economici.

Având în vedere:

- Cheltuielile de natură salarială care cuprind cheltuielile cu salariile și alte bonificații conform CCM, sunt realizate în procent de 80 % în anul 2025;
- Bonusurile care cuprind cheltuielile sociale, tichete de masă, tichetele cadou sunt realizate în procent de 63% față de nivelul aprobat în anul 2025;
- Câștigul mediu lunar pe salariat (lei/pers) determinat pe baza cheltuielilor de natură salarială și numărul mediu de salariați, este realizat în proporție de 99%;
- Posturile vacante și vacantate în anul 2025 NU au fost ocupate, iar personalul existent a asigurat buna funcționare a companiei și realizarea contractelor confruntându-se cu supraîncărcare de sarcini și termene limită strânse;

În anul 2025 CMESB SA a respectat prevederile Ordonanței nr.156/2024 privind *menținerea drepturilor de natură salarială ale personalului, aflate în plată la data de 30 noiembrie 2024 și a altor drepturi salariale aflate în plată la data de 31 decembrie 2024.*

1. Necesitatea actualizării cheltuielilor cu salariile cu maximul indicelui de creștere prognozat pentru anul 2026

Compania Municipală Energetica Servicii București SA se prezintă astfel:

- A înregistrat profit în fiecare an;
- Nu figurează cu datorii restante la Bugetul Statului sau Bugetul Asigurărilor Sociale;
- La 31.12.2025, compania figurează cu plăți restante la furnizori și pentru anul 2026, platile restante către furnizori vor fi reduse cu 20,73% ;

Plățile restante înregistrate de companie la 31.12.2025, în sumă de 13.256.655 lei se datorează blocajului financiar înregistrat la nivelul Primăriei Municipiului București, beneficiarul final. Precizăm că suma pe care compania o are de încasat la 31.12.2025 de la PMB, este în cuantum de 32.331.909 lei.

Precizăm că CMESB SA nu a înregistrat datorii restante până în anul 2025:

- Nu planifică pentru anul 2025 pierderi.

- Creșterea indicelui mediu de creștere a prețurilor raportată de INSSE este 6.5% pentru anul 2026; Creșterea cheltuielilor de natură salarială ale companiei, cu *indicele mediu de creștere a prețurilor* este necesară, având în vedere următoarele:
 - a. motivează și fidelizează personalul;
 - b. creșterea performanțelor și rezultatelor companiei;
 - c. recunoașterea performanței profesionale;
 - d. scăderea fluctuației de personal și menținerea personalului calificat în domeniu;
 - e. s-au obținut economii față de nivelul bugetat și aprobat, poziția C.1.”Cheltuieli de natură salarială” în sumă de 6.834,17 mii lei lei;
 - f. recrutarea personalului în domeniul construcțiilor este o problemă reală având în vedere criza profundă a pieței muncii, forța de muncă îmbătrânită și scăderea constantă a populației active;
 - g. în prezent, activitatea de reabilitare a sistemului de termoficare centralizată se derulează cu un decalaj major al ofertei de salarizare față de ceilalți angajatori din piață;
 - h. specificul activității companiei pentru care îndeplinirea obligațiilor contractuale presupune personal de înaltă calificare, foarte greu de găsit pe piața muncii;

În anul 2025, salariile aferente personalului CMESB SA au fost afectate atât de imposibilitatea companiei de a acorda majorări salariale, cât și de eliminarea facilităților fiscale prevăzute de OUG nr. 114/2018, ceea ce a condus la o reducere a veniturilor salariale de aproximativ 10%.

Personalul direct productiv din cadrul structurilor companiei, desfășoară activități complexe, privind reabilitarea rețelelor de termoficare, care implică înlocuirea conductelor vechi cu țevi preizolate, proiectare și execuție, urmărind astfel reducerea pierderilor, creșterea eficienței energetice și conformarea la normele de mediu.

În cadrul companiei, la începutul anului 2026, sunt 266 angajați.

Din punct de vedere al tipului de activitate, structura de personal se prezintă astfel:

- Personal direct productiv - cu un număr de 195 persoane
- Personal indirect productiv - cu un număr de 71 persoane

Variația numărului mediu de personal în anul 2025:

În anul 2025, fluctuația de personal a fost de 52 intrări și 57 încetări (diferența în minus 5 angajați față de decembrie 2024)

Conform datelor preliminate utilizate la fundamentare, numărul de personal la finele anului 2025 este de 266, față de 323 aprobat prin BVC 2025 (diferență în minus 57 angajați), iar numărul mediu de salariați realizat în 2025 este de 225, față de 278 aprobat prin BVC 2025 (diferență în minus 53 angajați).

În cursul anului 2025 *nu au fost operate majorări salariale* ținând cont de prevederile art XXXIV din OUG nr.156/2024, aspect care a generat nemulțumiri în rândul angajaților, mai mult decât atât, au fost diminuate veniturile nete prin eliminarea facilităților fiscale din OUG 114/2018.

Au fost înregistrate semnale privind intenția unor angajați de a părăsi compania către privat, din motive legate de imposibilitatea majorării salariilor, ceea ce ar putea afecta continuitatea și performanța activității, astfel că apar dificultăți în păstrarea personalului calificat.

CMESB SA la acest moment nu își permite riscul de a pierde salariații cu experiență, mai ales în domeniul tehnic, etc. deoarece impactul asupra veniturilor ar avea un risc major asupra activității companiei și nu numai.

Această ajustare salarială are rolul de a conserva capacitatea operațională a CMESB, de a garanta îndeplinirea atribuțiilor contractuale în condiții de eficiență, siguranță și continuitate și de a evita reducerea riscului de plecare a personalului calificat și reducerea costurilor indirecte generate de fluctuațiile de personal.

Totodată actualizarea nivelului salarial poate avea un impact pozitiv asupra calității muncii, a creșterii satisfacției și loialității angajaților, a creșterii performanței și implicării salariaților în munca prestată/domeniu de activitate și de asemenea poate avea ca efect și creșterea eficienței operaționale la nivelul companiei.

Suma necesară actualizării cheltuielilor salariale cu indicele de creștere prognozat pentru anul 2026, este de 127,64 mii lei/ luna, aplicând un indice de inflație de 6.5% asupra salariilor de baza.

- cheltuieli cu salariile de baza – 1.963,74 mii lei/luna, respectiv 23.564,89 mii lei pentru 12 luni;
 - sporuri (de fidelitate, de santier, de weekend, de coodonor), 279,32 mii lei/ luna – respectiv 3.351,89 mii lei pentru 12 luni;
 - ore suplimentare 94,50 mii lei /luna, respectiv 1.133,99 mii lei pentru 12 luni;
 - alte venituri, reprezentand diferență CO pentru fochiști suma de 3,15 mii lei/luna , respectiv 37,80 mii lei, pentru 12 luni;
 - Total salarii lunare 2.340,71 mii lei (1963.74 mii lei+279,32 mii lei+94,50 mii lei+3,15 mii lei)
- Sumele mai sus mentionate reprezinta drepturile de natura salariala la data de 30.11.2025 pentru personalul realizat la 31.12.2025, in conformitate cu prevederile art. XXXVI alin(2) din O.U.G 89/2025.

Valoarea la care se aplică indicele de inflație va fi de 1.963,74 mii lei/luna, reprezentând salariile de bază ale personalului.

- influență IPC 6,5%: = 1.963,71 mii lei x 6.5% = 127,64 mii lei/ luna, respectiv 765,85 mii lei pentru 6 luni.

Prin aplicarea indicelui de inflatie la salariile de baza, vor fi influentate si celelalte elemente salariale, respectiv sporuri, ore suplimentare sau alte venituri, obligatia companiei va fi de a acoperi din venituri proprii, atat cresterea salariilor de baza ca urmare a aplicarii indicelui de crestere prognozat pe anul 2026, cat si a celorlalte elemente influentate ca urmare a cresterii salariului de baza.

Majorarea cheltuielilor de natura salariala se va face cu luna urmatoare aprobarii Memorandumului si a Bugetului de Venituri si Cheltuieli rectificat.

2. Creșterea numărului de personal față de cel realizat în anul 2025, prin ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025, cu majorarea cheltuielilor de natură salarială aferente

În anul 2025, posturile vacante/vacantate NU au fost ocupate, iar funcționarea companiei și realizarea planului de activitate au fost asigurate de personalul existent, cu efort suplimentar, fără majorări salariale. În același timp, dinamica de personal a înregistrat 52 intrări și 57 încetări (diferență în minus 5 angajați), ceea ce a amplificat supraîncărcarea de sarcini și presiunea termenelor.

Structurile de specialitate se confruntă cu deficit de personal tehnic autorizat, dificultăți în atragerea și reținerea specialiștilor cu experiență, creșterea volumului și complexității activităților, pe fondul evoluției tehnologice și al intensificării cerințelor legislative, presiuni suplimentare generate de mobilitatea ridicată și desfășurarea activităților în teren.

La 31.12.2025, conform organigramei companiei existau 116 posturi vacante , dupa cum urmeaza:

- TESA 43 de posturi disponibile
- MUNCITORI 73 de posturi disponibile

Avand in vedere urmatoarele:

2.1 Companiei Municipale Energetica Servicii București S.A. i-a fost atribuit, de către Primăria Municipiului București, Contractul nr.585/13.07.2023 - Contract de servicii de proiectare, execuție și furnizare de echipamente (inclusiv montajul acestora) pentru *obiectivul "Modernizarea a 20 de puncte termice folosind capacități modulare de producere de energie termică pentru rețeaua de termoficare a Municipiului București"*, având ca obiect proiectarea, instalarea și montarea a 34 de capacități modulare de producere a energiei termice, amplasate în proximitatea unor puncte termice din zone deficitare ale rețelei de termoficare.

Proiectul Primăriei Municipiului București, aprobat prin HCGMB nr.327/2024, vizează modernizarea a 20 de puncte termice (PT) prin instalarea de capacitati modulare (minicentrale) de producere a energiei termice, având o capacitate totală de aproximativ 3MW.

Această soluție tehnică urmărește îmbunătățirea aprovizionării cu apă caldă și căldură în zonele critice, reducând pierderile și asigurând continuitatea serviciului, eliminând disfuncționalitățile în zonele deficitare, în special în perioadele de vârf sau avarii ale rețelei primare de termoficare.

Pentru îndeplinirea acestui contract, CMESB SA trebuie să asigure un minim de personal de specialitate, cu înaltă calificare în domeniul proiectării și execuției, menit să asigure proiectarea,

documentația necesară instalării acestor capacități modulare de producere a energiei termice, precum și avizarea acestora, respectiv:

- inginer sisteme termice (coordonator proiect) – 1 persoană
- ingineri mașini și echipamente termice – 2 persoane,
- ingineri instalații electrice autorizați ANRE – 2 persoane,
- ingineri automatizare – 2 persoane,
- ingineri specializare gaze naturale autorizați ANRE – 2 persoane,
- arhitect – 1 persoană,
- specialist mediu – 1 persoană,
- verficator gaze – 1 persoană;
- specialiști calificați montaj electrice și automatizare – 2 persoane.

Menționăm că pentru realizarea acestui contract, conform documentației de atribuire, CMESB SA are obligația să asigure un număr de 35 de angajați. O parte din acest necesar de personal este asigurat de salariații existenți în companie (21 angajați), însă pentru restul de 14 specialiști enumerați mai sus, nu există salariați specializați în cadrul companiei.

Diferența de 21 de angajați, care vor asigura numărul total de personal din cei 35 de angajați necesari pentru îndeplinirea contractului, conform documentației de atribuire, vor fi puși la dispoziție de CMESB SA, din structurile tehnice care desfășoară și alte activități în cadrul Companiei, pentru executarea lucrărilor de construcție și montaj.

2.2 În data de 31.12.2025, Companiei Municipale Energetica Servicii București S.A. i-a fost atribuit Acordul Contractual de Achiziție Servicii de Proiectare și Execuție Lucrări nr. 2103/ 31.12.2025, pentru proiectarea și execuția a încă 4 (patru) obiective de modernizare a rețelei de termoficare, respectiv: Obiectiv 1 – Magistrala III Sud – C2MB-CMV1; Obiectiv 2 – Magistrala I Sud – CP3-CI10-CP15-NI1; Obiectiv 3 – Magistrala I Sud – CM11-C11MB-CI13; Obiectiv 4 – Magistrala I-III Vest – CW1-FW9, investiții cu impact direct asupra continuității, siguranței și calității serviciului public de alimentare cu energie termică.

Având în vedere că termenul de realizare al acestui Acord contractual este între 12 și 18 luni, ținând cont de faptul că personalul existent în companie la 31.12.2025, poate fi utilizat doar pentru 2 șantiere, începând cu luna octombrie a anului 2026 este necesară suplimentarea schemei de personal cu *minimum 20 de angajați*, respectiv ingineri, specialiști, tehnicieni, sudori, instalatori, muncitori necalificați, și implicit, creșterea cheltuielilor de natură salarială, indispensabili pentru finalizarea acestor obiective în termenul contractual.

2.3 În conformitate cu prevederile Art. 11 lit. a) din Legea nr. 672/2002, conducătorul instituției publice sau organul de conducere colectivă are obligația asigurării cadrului organizatoric și funcțional necesar desfășurării activității de audit public intern:

“Art. 11. - Compartimentul de audit public intern se organizează astfel:

a) conducătorul instituției publice sau, în cazul altor entități publice, organul de conducere colectivă are obligația asigurării cadrului organizatoric și funcțional necesar desfășurării activității de audit public intern;”

În ceea ce privește *„cadrul organizatoric și funcțional al activității de audit public intern”* acesta este definit foarte clar la Art. 2 alin. d) din Legea nr. 672/2002, respectiv:

„Art. 2. - În înțelesul prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos se definesc după cum urmează: (...)

d) cadrul organizatoric și funcțional al activității de audit public intern - organizarea și asigurarea funcționării auditului public intern prin înființarea unui compartiment de audit public intern constituit din minimum 2 posturi de auditori interni, cu normă întreagă și cu asigurarea resurselor financiare necesare ocupării posturilor prevăzute și funcționării compartimentului, sau asigurarea funcției de audit public intern de către organul ierarhic superior ori prin aderarea la sistemul de cooperare pentru asigurarea funcției de audit public intern;”

- Recomandarea Curții de Conturi din Raportul nr.8991/03.02.2026 “ se recomandă dimensionarea adecvata a compartimentului de audit intern, în raport cu volumul și complexitatea activităților societății, nivelul riscurilor și necesarul de acoperire a misiunilor planificate, precum și inițierea și

parcursarea tuturor demersurilor legale și administrative necesare pentru ocuparea posturilor prevazute în structură...”

Din totalul de 116 a posturilor vacante la 31.12.2025, compania dorește să ocupe un număr de 35 posturi, astfel:

- 14 posturi pentru Contractul nr. 585/13.07.2023 - Contract de servicii de proiectare, execuție și furnizare de echipamente (inclusiv montajul acestora) pentru *obiectivul ”Modernizarea a 20 de puncte termice folosind capacități modulare de producere de energie termică pentru rețeaua de termoficare a Municipiului București”*;

Valoarea anvelopei salariale pentru toți acești specialiști până la finalizarea contractului, este de maxim 1.434,00 mii lei, valoare ce rezultă din Devizul General, capitolele 3.5 proiectare și 3.8 asistență tehnică. Această sumă reprezintă masa salarială necesară plății unui număr de 14 specialiști, care vor asigura proiectarea și asistența tehnică, pentru implementarea acestui contract.

Denumire funcție	Nr posturi	Norma de munca	Salariu de baza similar cu personalul existent	Salarii de încadrare X nr post	Total sal încadr	Spor santier	Tichete de masa	Tichete cadou
Ing sist term	1	8	16.75	16.75	100.51		0.00	0.20
Ing masini termice	2	8	12.48	24.96	149.76		4.26	0.40
Ing ANRE	2	4	6.15	12.31	73.86		4.26	0.40
Ing automatiz	2	4	6.15	12.31	73.86		4.26	0.40
Ing gaze	2	8	12.48	24.96	149.76		4.26	0.40
Arhitect	1	4	6.15	6.15	36.90		2.13	0.20
Specialist mediu	1	2	2.74	2.74	16.44		0.00	0.20
Verif gaze	1	2	2.74	2.74	16.44		0.00	0.20
Specialisti montaje...	2	4	6.15	12.31	73.86		4.26	0.40
Total 14 specialiști	14		71.79	115.23	691.39	0.00	23.43	2.80

Mii lei

Calculul a fost facut pentru o perioada de 6 luni, dar in situatia aprobarii Memorandumului, majorarea cheltuielilor de natura salariala se va face cu luna urmatoare aprobarii Memorandumului.

- 20 posturi pentru *Contractul de Achiziție Servicii de Proiectare și Execuție Lucrări nr. 2103 din 31.12.2025, pentru proiectarea și execuția a încă 4 (patru) Obiective de modernizare a rețelei de termoficare;*

Mii lei

Denumire functie	Nr posturi	Salariu de baza similar cu personalul existent	Salarii de incadrare X nr post	Total salarii incadrare pentru 6 luni	Spor santier	Tichete de masa	Tichete cadou
Ingineri	2	13.96	27.92	167.52	16.75	4.26	0.40
Ingineri	2	13.96	27.92	167.52	16.75	4.26	0.40
Sudori	6	10.73	64.39	386.34	57.95	15.79	1.20
Lacatusi	2	6.73	13.46	80.76	12.12	5.26	0.40
Sofer	1	8.08	8.08	48.48	7.27	2.63	0.20
Masinist	2	7.17	14.33	85.98	12.90	5.26	0.40
Calificati	5	8.75	43.75	262.50	39.37	13.16	1.00
Total persoane	20	69.38	199,85	1,199.10	163.11	50.63	4.00

Calculul a fost facut pentru o perioada de 6 luni, dar in situatia aprobarii Memorandumului , majorarea cheltuielilor de natura salariala se va face cu luna urmatoare aprobarii Memorandumului.

- 1 post de auditor intern, conform art.2 alin d) din Legea 672/2002.

Mii lei

Denumire functie	Nr posturi	Salariu de baza similar cu personalul existent	Salarii de incadrare X nr post	Total salarii incadrare	Spor santier	Tichete de masa	Tichete cadou
Auditor	1	13.60	13.60	81,60	0.00	2.13	0.20

Suma necesară pentru actualizarea cheltuielilor de natură salariala, si care face obiectul prezentului memorandum este in valoare de 2.984,24 mii lei , astfel:

- Influență IPC 6,5%: + 765,85 mii lei
- Influența cheltuielilor cu salariile de incadrare pentru cele 35 de posturi + 1.972,09 mii lei
- Sporuri pentru cele 35 de posturi vacante + 163,11 mii lei
- Bonusuri (tichete de masa si tichete cadou) pentru cele 35 de posturi vacante + 83,19 mii lei

Bonusurile aferente posturilor vacante propuse pentru ocupare, sunt fundamentate la nivelul drepturilor aplicabile funcțiilor similare existente în cadrul companiei și nu reprezintă o componentă a majorării prevăzute la art. XXXVI alin (2) , ci elemente aferente cheltuielilor de natură salarială necesare ocupării posturilor vacante în temeiul art. XXXVI alin.(3).

În Bugetul de Venituri și Cheltuieli pentru anul 2026, capitolul de Cheltuieli de natură salarială va cuprinde cel puțin:

- Cheltuieli de natură salarială realizate la 31.12.2025 27.956,56 mii lei
- Suma necesara actualizării cheltuielilor de natură salarială 2.984,24 mii lei
- Solicitate prin memorandum
- TOTAL CHELTUIELI DE NATURĂ SALARIALĂ ACTUALIZATE 30.940,80 mii lei

Menționăm că, cheltuielile cu salariile actualizate în sumă de 30.940,80 mii lei , sunt mai mici decat cele aprobate în BVC 2025 de 34.790,73 mii lei.

În situația de mai jos, prezentăm evoluția principalilor indicatori BVC realizați de CMESB SA în anul 2025 și o estimare pentru anul 2026:

	Aprobat bvc 2025	Preliminat/ realizat 2025	Proгноzat Program 2026	% Program 2026/Preliminat(Realizat) 2025
Venituri totale, din care:	127,175.94	61,198.28	64,182.52	5%
Venituri din subventii /transferuri	0			
Cheltuieli totale, din care:	125,958.84	59,446.29	62,430.53	5%
Cheltuieli de natură salarială	34,790.73	27,956.56	30,940.80	11%
Cheltuielile cu salariile	33,315.81	27,025.31	29,926.36	11%
Bonusuri	1,474.92	931.25	1,014.44	9%
Rezultat brut	1,217.10	1,751.98	1,751.99	0%
Plăți restante	0	13,256.66	0	0%
Creante restante	2,334.56	104.81	0	0%
Număr de personal la finele anului	323	266	301	13%
Numarul mediu de personal	278	225	258	15%
Câștigul mediu brut lunar pe salariat determinat pe baza cheltuielilor de natura salariala	10,428.87	10,354.28	9,993.75	-3%
Câștigul mediu brut lunar pe salariat determinat conform OG nr.26/2013	10,389.91	10,337.24	9,977.60	-3%
Productivitatea muncii	457.1	247.89	248.77	0%

Precizăm că veniturile și cheltuielile prognozate pentru anul 2026, sunt mai mari decât valorile realizate în anul 2025 , după cum urmează:

Venituri bugetate in anul 2026 lei	61.198,28 mii
Venituri suplimentare ca urmarare a cresterii cheltuielilor salariale In urma aprobarii memorandumului lei	2,984,24 mii
TOTAL VENITURI mii lei	64.182,52

Cheltuieli bugetate in anul 2026 lei	59.446,29 mii
Cresterea salariilor conform memorandum lei	2.984,24 mii
TOTAL CHELTUIELI mii lei	62.430,53

III. CONCLUZII

Deși Compania Municipală Energetica Servicii București S.A funcționează în baza Legii societăților nr. 31/1990, din perspectiva celor expuse mai sus, respectiv a specificului activității de prestare a unor servicii pentru Municipiul București, pentru a asigura continuitatea execuției lucrărilor de reabilitare a rețelelor edilitare este necesară asigurarea forței de muncă calificată, corespunzător situației reale de funcționare.

Dacă procesul alert de deteriorare al rețelei de termoficare, a instalațiilor/echipamentelor din dotarea Municipality nu este stopat prin execuția lucrărilor de modernizare efectuate cu personal de specialitate, calificat in domeniu, dimensionat și remunerat corespunzător pentru rezolvarea adecvată și operativă a problemelor ce apar, va genera consecințe deosebite în funcționarea sistemului de alimentare centralizată cu energie termică.

Aplicarea măsurilor prevăzute în Ordonanță de Urgență nr. 89/2025 pentru modificarea și completarea Legii nr.227/2015 privind Codul fiscal, reglementarea unor măsuri fiscal-bugetare, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, va afecta în mod semnificativ, negativ și ireversibil activitatea companiei.

Precizăm că întreaga sumă propusă pentru suplimentarea cheltuielilor de natură salarială, va fi suportată din fondurile proprii ale companiei, obținute din activitatea desfășurată, în baza contractelor încheiate.

Veniturile suplimentare estimate pentru anul 2026, provin din contractele aflate în derulare în anul 2026, dar și din derularea unor contracte noi, atribuite companiei, privind reabilitarea sistemului de termoficare al Municipiului București și asigurarea mentenanței la Arena Națională.

Aceste contracte asigura acoperirea integrala a impactului total al cheltuielilor de natura salariala propus prin prezentul memorandum.

În contextul celor expuse mai sus, vă înaintăm prezentul memorandum în vederea aprobării, în condițiile art. XXXVI alin (2) și alin. (3) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.89/2025, a majorării cheltuielilor de natură salarială aferente personalului existent și a ocupării unui număr de 35 posturi vacante existente la finele anului 2025, cu impactul financiar aferent reflectat în bugetul de venituri și cheltuieli al anului 2026 și cu suportarea integrală a acestuia din venituri proprii.

XXXIII Aprobarea indexării cheltuielilor de natură salarială față de nivelul realizat în anul 2025, cu sumele reprezentând creșterii ale acestora cu indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, ocuparea posturilor vacante și creșterea numărului de personal ca

S.C. SERVICII DE GOSPODARIRE COMUNALA ARICESTII RAHTIVANI S.R.L. s-a înființat, în baza H.C.L. nr. 121/27.10.2022 și este o societate cu răspundere limitată, de interes local, în subordinea Consiliului Local al comunei Aricestii Rahtivani, pentru prestarea de servicii de întreținere peisagistică, pe întreaga rază teritorială a Comunei Aricestii Rahtivani, județul Prahova în baza următoarelor contracte de delegare :

- contract de delegare a gestiunii a serviciului public de administrare a domeniului public si privat al Comunei Aricestii Rahtivani nr.16/15836/(R15835)1 din 24.06.2025 încheiat cu UAT comuna Aricestii Rahtivani;

- contract de delegare a gestiunii activitati specifice serviciului de salubritate nr.16/15840/(R15835)2 din 24.06.2025 încheiat cu UAT comuna Aricestii Rahtivani;

- contract de delegare a gestiunii activitati specifice serviciului de salubritate nr.16/15841/(R15835)3 din 24.06.2025 încheiat cu UAT comuna Aricestii Rahtivani.

În ultimii ani, mediul economic național a fost caracterizat de **o creștere continuă a ratei inflației**, care a avut un impact direct asupra costului vieții, al bunurilor de consum și al serviciilor esențiale. Această evoluție a condus la **o scădere semnificativă a puterii de cumpărare a populației**, inclusiv a angajaților din cadrul societății noastre.

2. Analiza situației actuale a salarizării

Nivelul actual al salariilor este stabilit în conformitate cu prevederile legale și bugetare în vigoare, însă **nu mai corespunde realităților economice actuale**, fiind afectat de:

- creșterea indicelui prețurilor de consum;
- majorarea costurilor pentru utilități, transport și produse de bază;
- dificultăți tot mai mari în menținerea și atragerea personalului calificat.

Menținerea salariilor la nivelul actual poate genera o serie de consecințe negative, precum:

- creșterea fluctuației de personal;
- diminuarea motivației și a productivității angajaților;
- afectarea calității serviciilor furnizate.

În temeiul Ordonanței Guvernului nr. 26/2013 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, au fost instituite reguli clare privind fundamentarea bugetelor de venituri și cheltuieli, respectiv:

- alinierea la politica Guvernului și/sau a unității administrativ-teritoriale privind îmbunătățirea performanțelor economico-financiare ale operatorului economic;
- **respectarea obiectivelor de politică salarială stabilite prin legea anuală a bugetului de stat;**
- stabilirea unor criterii specifice de performanță și a unor obiective cuantificabile privind reducerea plăților și creanțelor restante, diminuarea pierderilor de apă, creșterea profitului, a cifrei de afaceri și a productivității muncii;
- elaborarea programelor de investiții și dotări, fundamentate în limita surselor legale de finanțare.

3. Fundamentarea necesității solicitării:

Art. XXXVI din OUG nr.89/24.12.2025:

Potrivit art.9 alin.(3) din Ordonanța Guvernului nr. 26/2013 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, aprobată cu completări prin Legea nr. 47/2014, cu modificările si completările ulterioare:

(1) **pentru anul 2026**, operatorii economici care aplică prevederile Ordonanței Guvernului nr. 26/2013 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, aprobată cu completări prin Legea nr. 47/2014, cu modificările și completările ulterioare, **mențin în plată drepturile de natură salarială la data de 30 noiembrie 2025 pentru numărul de personal realizat la finele acestui an**, la care se vor adăuga sumele reprezentând creșterea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată pentru anul 2026 și a celorlalte cheltuieli de natură salarială aferente acestuia, numai pentru personalul care intră sub incidența acestor reglementări, concomitent cu îndeplinirea următoarelor cerințe cumulative:

a) **să nu majoreze/sa nu indexeze** sau, după caz, sa nu prevadă alte mecanisme de creștere salarială în cursul anului 2026 pentru drepturile reprezentând salarii aflate în plată la data de 30 noiembrie 2025;

b) **menținerea în anul 2026 a nivelului drepturilor de hrana/indemnizațiilor de hrană/tichetelor de masă/normelor de hrană și altor drepturi de natura salarială similare aflate în plată la data de 31 decembrie 2025**, acordate conform prevederilor legale;

c) valoarea mesei calde acordate pentru salariații care își desfășoară activitatea cel puțin 50% din timpul de lucru în subteran să nu depășească suma de 35 lei net pentru fiecare zi lucrată, indiferent de salariul net lunar obținut. În cazul în care nu se poate asigura masa caldă conform condițiilor legale specifice, operatorii economici pot acorda contravaloarea în bani a acesteia sau tichete de masă **în cuantum de 35 lei pentru fiecare zi lucrată**;

d) **menținerea în plată a nivelului premiilor, primelor, bonusurilor, bonificațiilor și a altor drepturi de natură salarială**, aflate în plată în anul 2025, acordate conform prevederilor legale, cu excepția cheltuielilor sociale prevăzute la art. 25 din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare, în cazul operatorilor economici care au înregistrate pierderi contabile din anii precedenți și planifică pierderi în anul 2026, cu condiția reducerii pierderilor realizate la data de 31 decembrie 2025 cu cel puțin 5% **față de nivelul realizat la data de 31 decembrie 2025**, sau menținerea în plată a nivelului premiilor, primelor, bonusurilor, bonificațiilor și a altor drepturi de natură salarială, aflate în plată în anul 2025, acordate conform prevederilor legale, în cazul operatorilor economici care nu au pierderi contabile din anii precedenți și nu planifică pierderi în anul 2026, cu excepția sumelor ce reprezintă participarea salariaților la profit și a cheltuielilor sociale prevăzute la art. 25 din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare, după caz.

(2) **În anul 2026**, operatorii economici care aplică prevederile Ordonanței Guvernului nr. 26/2013, aprobată cu completări prin Legea nr. 47/2014, cu modificările și completările ulterioare, **pot crește cheltuielile de natură salarială față de nivelul realizat în anul 2025** cu sumele reprezentând creșteri ale cheltuielilor de natură salarială aferente cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor **prognosticate pentru anul 2026**, pe baza unei analize temeinic justificate, după aprobarea de către Guvern prin memorandum (6,5% - conform datelor macroeconomice).

(3) **În anul 2026**, operatorii economici care aplică prevederile Ordonanței Guvernului nr. 26/2013, aprobată cu completări prin Legea nr. 47/2014, cu modificările și completările ulterioare, **pot ocupa posturile vacante existente la finele anului 2025**, conform procedurilor existente la nivelul acestora, cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială, după aprobarea de către Guvern prin memorandum, pe baza unei analize temeinic justificate.

Creșterile se pot acorda începând cu **luna următoare aprobării memorandumului** și nu pot depăși lunar nivelul acestui indice.

(4) **În anul 2026**, operatorii economici care aplică prevederile Ordonanței Guvernului nr. 26/2013, aprobată cu completări prin Legea nr. 47/2014, cu modificările și completările ulterioare, **pot crește numărul de personal față de cel realizat în anul 2025 și cheltuielile de natură salarială aferente**,

numai în cazul dezvoltării activității acestora, după aprobarea de către Guvern prin memorandum, pe baza unei analize temeinic justificate, ținând cont de cel puțin următoarele aspecte:

Pot solicita aprobarea Guvernului următorii operatori economici:

a) care nu au înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31 decembrie 2025 și nu prevăd în anul 2026 pierderi și plăți restante;

b) care au înregistrat pierderi și/sau plăți restante la data de 31 decembrie 2025 și prevăd reducerea pierderilor realizate la data de 31 decembrie 2025 cu cel puțin dublul sumelor programate pentru majorarea cheltuielilor de natură salarială, precum și reducerea plăților restante cu cel puțin 20% față de nivelul realizat la data de 31 decembrie 2025, după caz;

c) care au beneficiat de subvenții/transferuri în anul 2025 pentru activitatea operațională de la bugetul de stat/local, după caz, cu condiția ca sumele reprezentând creșteri salariale conform lit. a) și b) să fie suportate din venituri proprii, cu reflectarea în creșterea acestora în mod corespunzător.

5) Memorandumurile prevăzute la alin. (2) vor fi inițiate de către autoritatea publică tutelară sub care aceștia își desfășoară activitatea și aprobate de către Guvern.

(7) În cazul regiilor autonome și al societăților din subordinea, coordonarea sau sub autoritatea **autorităților administrației publice locale**, memorandumurile prevăzute la alin. (2)-(4) vor fi inițiate, în condițiile legii, de Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației, ca urmare a solicitării justificate a autorității publice tutelare, și supuse aprobării Guvernului.

În susținerea solicitării redăm mai jos o serie de indicatori realizați de S.C. SERVICII DE GOSPODĂRIRE COMUNALA ARICESTII RAHTIVANI S.R.L. în intervalul 2024-2025, sunt date raportate și în situațiile financiare depuse:

Indicatori	U.M.	31.12.2024	31.12.2025 – date preliminare
Cifra de afaceri	lei	1.708.369	1.929.425
Venituri totale	lei	1.772.090	1.868.692
Cheltuieli totale	lei	1.630.930	1.855.624
Profitul sau pierderea brut(a)	lei	141.164	13.077
Cheltuieli cu impozitul pe profit	lei	13.833	1.711
Profit net	lei	127331	11.366
Capital social	lei	200.000	1.800.000

Comuna Ariceștii Rahtivani în calitate de Autoritate Publică Tutelară pentru operatorul SC SERVICII DE GOSPODĂRIRE COMUNALA ARICESTII RAHTIVANI SRL, ca urmare a finalizării unor obiective de investiții realizate în anul 2025, obiective ce în bună parte au fost predate în administrare / gestiune și întreținere către societatea Sc Servicii de Gospodărire Comunală Ariceștii Rahtivani SRL sau urmează a fi predate în Trimestrul 3 și 4 al anului 2026, după cum urmează:

1. **Construire centru multifuncțional (P+2E+M) în cadrul Complexului Trestioreanu, în suprafața de 900 mp recepționat în data de 16.06.2025;**
2. **Construire Sală de sport Trestioreanu, obiectiv recepționat în data de 15.07.2025 – suprafața totală 1864 mp;**
3. **Parc de agrement, fitness, piste skate și locuri de joacă pentru copii zona Trestioreanu în suprafață totală de 5500 mp, obiectiv recepționat în data de noiembrie, 2025;**
4. **”Creare parc și spațiu de joacă și agrement la Stoenеști (LAZAROF 1 și 2)”, – suprafață totală 8500 mp + 1800 mp, obiectiv recepționat în luna decembrie, 2025;**

5. Construire trotuar - piste de bicicletă și spații verzi aferente între satele Ariceștii Rahtivani – Tg Nou, lungime 6.0 km, recepționat în luna August, 2025;
6. Construire Centru de Colectare deșeuri cu Aport Voluntar – finalizat, în curs de recepționare și operaționalizare (proiect prin PNRR);
7. Dare în gestiune autobuze pentru transport școlar (proiect prin PNRR)
8. Construire Centru social (P+2E și spații verzi aferente) – satul Buda, finalizat, în curs de recepționare (suprafața de 850 mp);
9. Construire Sală de Fitness (P+1E) – 600 mp – Stoenеști – finalizat, în curs de recepționare și operaționalizare;
10. Construire trotuar - piste de biciclete și spații verzi aferente în satul Tg Nou, lungime 1.5 km, în curs de finalizare și recepționare;
11. Construire rută ocolitoare, piste de biciclete și spații verzi aferente între DN72/Stoenеști – DJ101I/Nedelea, lungime 8.5 km, în curs de finalizare și recepționare;
12. Construire Bază Sportivă – Stoenеști (teren de fotbal, gazon natural, Anexe Sportivi, etc) – suprafață 9500 mp, în curs de finalizare și recepționare.

4. Veniturile societății vor crește cu peste 852.188 lei în anul 2026 față de venitul realizat în anul 2025 (începând cu lunile iulie-decembrie), ca urmare a predării în trimestrul III și IV al anului 2026 către societate, în vederea administrării/gestiunii și întreținerii, a obiectivelor de investiții menționate anterior.

În urma preluării acestora, societatea își va extinde activitatea prin desfășurarea unor **activități și servicii suplimentare față de cele care le prestează până în prezent, respectiv:**

- Curățenie generală parcuri / spații verzi ;
- Curățenie de întreținere parcuri/spații verzi/ clădiri administrative;
- Golire coșuri publice de gunoi ;
- Curățenie de întreținere trotuare / piste de bicicleta și spații verzi ;
- Tuns gazon -parcuri, spații verzi, alei, terenuri de fotbal;
- Dezinsecție, dezinfecție și deratizare pentru aproximativ 25 km de drumuri comunale și străzi ;
- Operaționalizare / Administrare Centru de Colectare Deșeuri cu Aport Voluntar ;
- Reparații cămine culturale, clădiri administrative ;
- Transport școlar copii.

Dacă în bugetul rectificat an 2025 al operatorului SC SERVICII DE GOSPODARIRE COMUNALA ARICESTII RAHTIVANI SRL valoarea aprobată a veniturilor este de 1.981.000 lei, realizată an 2025 - **1.868.692 lei**, urmând să crească la nivelul valorii de **2.720.880 lei în anul programat 2026.**

Informații privind realizarea indicatorilor aferenți măsurilor de creștere a eficienței economice pentru creșterea numărului de personal în anul 2026 față de cel realizat în anul 2025 în cazul dezvoltării activității – pentru 9 posturi pentru dezvoltarea activității, creșterea numărului de personal în anul 2026 față de cel realizat în anul 2025 prin ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025 – pentru 9 posturi vacante și majorarea cheltuielilor de natură salarială cu indicele mediu de creștere a prețurilor - an programat 2026 buget. :

PROPUNERE PRIVIND ANALIZĂ ȘI APROBAREA MEMORANDUMULUI PENTRU:

I. Indexarea cheltuielilor de natură salarială față de nivelul realizat în anul 2025, cu sumele reprezentând creșterii ale acestora cu indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, respectiv de 6,50%, aplicabil pe o perioadă de 6 luni (începând cu 01.07.2026), pe baza analizei fundamentate și prezentate mai jos conform art. XXXVI, alin. (2) lit. a) din OUG nr. 89/2025.

Creșterea cheltuielilor de natura salarială cu indicele de inflație de 6,5% a fost prognozată începând cu luna iulie 2026, cu precizarea că se va aplica conform prevederilor legislative în vigoare și anume cu luna următoare aprobării Memorandumului de către Guvern. Creșterea de 6,5% se va aplica la salariile de bază, sporurile și alte drepturi de natură salarială care se calculează în funcție de salariile de bază ca procent crescând în consecință.

Calcul sumă estimată reprezentând creșterea cheltuielilor de natură salarială față de nivelul realizat în anul 2025 cu sumele reprezentând creșteri ale cheltuielilor de natură salarială aferente cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, dacă această sumă ar fi acordată din luna iulie 2026:

Valoarea indexării cu indicele de creștere de 6,5% - 28.204 LEI

Cheltuieli cu salariile realizate la data de 31 decembrie 2025 – **867.827 + 28.204 lei = 896.945 lei**

- - creșterea = $867.827 \text{ lei} \times 6,5 \% / 12 \times 6 \text{ luni} = 28.204 \text{ lei}$

În temeiul art. XXXVI alin. (2) lit. a) din O.U.G. nr. 89/2025, suma solicitată spre aprobare prin memorandum este de 28.204 lei și reprezintă exclusiv impactul aferent aplicării indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, de 6,5%, asupra bazei eligibile a cheltuielilor cu salariile realizate la data de 31.12.2025, în cuantum de 867.827 lei, pentru perioada rămasă din anul 2026. Bonusurile aflate în plată în anul 2025 se mențin distinct, potrivit prevederilor legale aplicabile, și nu reprezintă suma solicitată prin memorandum în baza alin. (2).

- Cheltuieli de natură salarială previzionat an 2026 pentru personalul existent (13 posturi) **inclus și creșterea de 6,5%** = Cheltuieli salariale previzionat an 2026 + Bonusuri(tichete/vouchere) = **948.127 lei**

- Cheltuieli cu salariile previzionat an 2026 pentru personalul existent (13 posturi) **inclus si creșterea de 6,5%** = salarii de baza + alte bonificații = **896.945 lei**
- Bonusuri (tichete/vouchere) = 51.182 lei

Valoarea tichetelor de masă pentru anul 2026 nu va fi majorată având în vedere prevederile Legii 296/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung, modificată prin OUG 31/2024 privind reglementarea unor măsuri fiscal-bugetare și pentru modificarea și completarea unor acte normative.

Față de cele prezentate mai sus, cât și în adresa inițială vă solicităm respectuos a reanaliza solicitarea noastră. În speranța că răspunsul dumneavoastră va fi favorabil, vă mulțumim anticipat.

Pentru anul 2026, societatea va elabora bugetul de venituri și cheltuieli în care vor fi prevăzute creșteri ale veniturilor nu numai ale cheltuielilor, păstrându-se o creștere semnificativă a productivității muncii în raport cu câștigul mediu brut pe salariat.

La nivelul anului 2025, societatea **înregistrează profit și nu are plăți restante** și nu va previziona în bugetul de venituri și cheltuieli plăți restante pentru anul 2026.

II. Creșterea numărului de personal față de cel realizat în anul 2025, precum și a cheltuielilor salariale aferente **în situația dezvoltării activității**, în condițiile art. XXXVI alin. (4) din O.U.G. nr. 89/2025 – pentru 9 posturi **dezvoltării activității**;

Cele 9 posturi propuse în temeiul art. XXXVI alin. (4) reprezintă posturi noi, necesare exclusiv pentru dezvoltarea activității societății ca urmare a preluării în administrare/gestiune și întreținere a noilor obiective de investiții și servicii publice, cu impact total asupra cheltuielilor de natură salarială aferent anului 2026 de 276.077 lei.

- 9 posturi pentru dezvoltarea activității și extinderii activității în anul 2026, respectiv:
 - 2 posturi instalator
 - 2 posturi administrator
 - 1 post lucrător DDD
 - 3 posturi lucrător deszăpezire
 - 1 post operator/ transport școlar

Cheltuieli de natură salarială previzionat an 2026, în cazul dezvoltării activității - solicitam 9 posturi în cazul dezvoltării activității = Cheltuieli salariale previzionat an 2026 + Bonusuri(tichete/vouchere) = **276.077 lei**

Cheltuieli cu salariile previzionat an 2026 pentru cele 9 posturi în cazul dezvoltării activității = salarii de baza + alte bonificații = **260.359 lei**

- Salarii de baza = 257.659 lei/an

- Bonusuri (Tichete/vouchere) = 15.718 lei/an

- Alte bonificații (Prime) = 2.700 lei/an

COMPARTI-MENT	Nr. crt	Funcția	Nr. posturi	Salariul de baza actualizat/luna	Bonu-suri (Ti-chete/ vou-chere)/a n	Alte boni-ficații (Prime)/ an	Luna esti-mată a ocupării	Nr. luni aferent an 2026
GOSPODĂRIRE COMUNALĂ	1.	Instalator	1	6.372 lei	2.300 lei	300 lei	Iunie	6
			1	6.372 lei	2.300 lei	300 lei	Iunie	6
TOTAL 6 LUNI				76.464lei	4.600lei	600lei		
GOSPODĂRIRE COMUNALĂ	2.	Administrator	1	7100 lei	2.300 lei	300 lei	Iulie	6
TOTAL 6 LUNI				42.600lei	2.300lei	300lei		
SALUBRIZARE	3	Administrator	1	7100 lei	1.534 lei	300 lei	Septem-brie	4
TOTAL 4 LUNI				28.400lei	1.534lei	300lei		
SALUBRIZARE	4.	Lucrător DDD	1	5453 lei	2.300 lei	300 lei	Iulie	6
TOTAL 6 LUNI				32.718lei	2.300lei	300lei		
SALUBRIZARE	5.	Lucrător deszăpe-zire	1	5453 lei	1.150 lei	300 lei	Octombrie	3
SALUBRIZARE	6.	Lucrător deszăpe-zire	1	5453lei	1.150lei	300lei	Octombrie	3
SALUBRIZARE	7.	Lucrător deszăpe-zire	1	5453lei	1.150lei	300 lei	Octombrie	3
TOTAL 3 LUNI				49.077lei	3.450lei	900lei		
TRANSPORT PU-BLIC	9	Operator /Tran-sport școlar	1	7.100 lei	1.534 lei	300 lei	Septem-brie	4
TOTAL 4 LUNI				28.400lei	1.534lei	300lei		
TOTAL AN 2026			9	257.659lei	15.718lei	2.700lei		

Menționăm că ocuparea celor 9 de posturi necesare pentru dezvoltarea activității societății se va face **etapizat**, numai atunci când **obiective de investiții realizate în anul 2025**, care vor fi predate în administrare / gestiune și întreținere către societatea Sc Servicii de Gospodărire Comunală Ariceștii Rah-tivani SRL în Trimestrul 3 și 4 al anului 2026 atunci vom **demararea concursurile pentru ocuparea posturilor în funcție de prioritatea stabilită în prezentul memorandum**, astfel încât să se elimine orice risc în desfășurarea activității.

Cheltuiala de natura salarială pentru cele 9 de posturi solicitate este de 276.077 lei. Aceasta se încadrează în Proiectul de BVC pentru anul 2026 fără a afecta rezultatul brut, pozitiv, al companiei. Aprobarea memorandumului pentru extinderea activității societății ar conduce la obținerea unui rezultat brut de 55.055 lei cu 13.069 lei mai mult față de Bugetul de Venituri și Cheltuieli aprobat pentru anul 2025.

În susținerea celor prezentate, anexăm în tabelul de mai jos următorii indicatori economico-financiari pentru 2026, care reflecta cumulativ impactul aferent art. XXXVI alin. (2) și alin. (4):

INDICATORI	APROBAT BVC 2025 -LEI-	REALIZAT an 2025 -LEI-	PROGRAMAT BVC an 2026 cu 6,5% și pos- turi pentru dez- voltarea activi- tății -LEI-	Diferențe programat an 2026 – realizat an 2025 -LEI-	PROGRAMAT an2026/REALI- ZAT an 2025 %
Venituri totale, din care	1.981.000	1.868.692	2.720.880	-	145,60 %
Venituri din subvenții/trans- feruri	0	0	0	-	0%
Cheltuieli totale, din care	1.961.000	1.855.624	2.665.825	810.201	143,66 %
Cheltuieli de natura salariala	992.500	919.009	1.224.204	919.009	133,20
Cheltuieli cu salariile	938.700	867.827	1.157.304	289.477	133,35%
Bonusuri	53.800	51.182	66.900	15.718	130,71
Rezultatul brut	20.000	13.069	55.055	-	-
Plăți restante	0	0	0	-	-
Creanțe restante	0	0	0	-	-
Numărul de personal la finele anului	15	13	31		238,46
Numărul mediu de personal	13	13	19		146,15
Câștigul mediu brut lunar pe salariat determinat pe baza cheltuielilor de natura salari- ala	6362	5891	5369		91,13
Câștigul mediu brut lunar pe salariat determinat conform OG nr. 26/2013	6362	5891	5369		91,13
Productivitatea muncii	151.770	143.048	143.204		100,10

III. Ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025 cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natura salariala, în condițiile art. XXXVI alin. (3) din O.U.G. nr. 89/2025

Ocuparea celor 9 posturi vacante existente la finele anului 2025 este necesară pentru asigurarea continuității activităților curente ale societății și este susținută integral din venituri proprii, în condițiile menținerii echilibrului economico-financiar și fără generarea de plăți restante sau pierderi suplimentare în anul 2026.

- 9 posturi vacante existente la data de 31.12.2025, prevăzute în statul de funcții, dar neocupate, respectiv:
 - 1 post electrician întreținere
 - 2 posturi femeie de serviciu
 - 1 post muncitor necalificat
 - 5 posturi lucrător salubritare

Cheltuieli de natură salarială previzionat an 2026 pentru ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025 – solicitam pentru 9 posturi vacante = Cheltuieli salariale previzionat an 2026 + Bonusuri(tichete/vouchere) = 252.767

lei

Cheltuieli cu salariile previzionat an 2026 **pentru ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025 – solicitam pentru 9 posturi vacante** = salarii de baza + alte bonificații = 236.667 lei

- Salarii de baza = 233.967 lei/an

- Bonusuri (Tichete/vouchere) = 16.100 lei/an

- Alte bonificații (Prime) = 2.700 lei/an

COMPARTIMENT	Nr. crt	Funcția	Nr. posturi	Salariul de baza actualizat/luna	Bonusuri (Tichete/ vou- chere)/an	Alte boni- ficații (Prime)/ an	Luna esti- mată a ocupării	Nr. luni
GOSPODARIRE COMUNALA	1.	Electrician întreținere	1	7100 lei	1150 lei	300 lei	Octombrie	3
TOTAL 3 LUNI				21.300	1150 lei	300 lei		
GOSPODARIRE COMUNALA	4.	Femeie de serviciu	1	5453 lei	2300 lei	300 lei	Iulie	6
			1	5453 lei	2300 lei	300 lei	Iulie	6
TOTAL 6 LUNI				65.436 lei	4600 lei	600 lei		
GOSPODARIRE COMUNALA	5.	Muncitor necalificat	1	5453 lei	2.300 lei	300 lei	Iulie	6
TOTAL 6 LUNI				32.718 lei	2300 lei	300		
SALUBRIZARE	6.	Lucrător salubrizare	1	5453 lei	2.300 lei	300 lei	Iulie	6
		Lucrător salubrizare	1	5453 lei	2.300 lei	300 lei	Iulie	6
		Lucrător salubrizare	1	5453 lei	1.150 lei	300 lei	Octombrie	3
		Lucrător salubrizare	1	5453 lei	1.150 lei	300 lei	Octombrie	3
		Lucrător salubrizare	1	5453 lei	1.150 lei	300 lei	Octombrie	3
TOTAL 6 LUNI				65.436 lei	4.600lei	600lei		
TOTAL 3 LUNI				49.077 lei	3.450lei	900lei		
TOTAL AN 2026			9	233.967lei	16.100lei	2.700 lei		

Subliniem faptul că posturile vacante pentru care se solicită aprobarea sunt finanțate exclusiv din venituri proprii, în conformitate cu bugetul de venituri și cheltuieli aprobat pentru anul 2025. Societatea nu beneficiază de subvenții sau transferuri de la bugetul de stat pentru susținerea cheltuielilor curente ori a celor de personal.

În aceste condiții, cheltuielile salariale aferente respectă prevederile și criteriile de sustenabilitate fiscală stabilite prin O.U.G. nr. 89/2025, fără a produce impact asupra deficitului bugetar consolidat.

Totodată, certificăm faptul că societatea nu înregistrează obligații restante sau arierate către bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale ori către furnizorii de bunuri și servicii. Activitatea financiară este desfășurată cu respectarea strictă a disciplinei economico-financiare prevăzute de O.U.G. nr. 89/2025, fiind menținut permanent un echilibru între veniturile realizate și obligațiile de plată asumate. Gestionarea eficientă a creanțelor și monitorizarea atentă a cheltuielilor contribuie la menținerea unui nivel stabil al lichidităților și la obținerea unor rezultate financiare favorabile.

De asemenea, toate cheltuielile societății sunt susținute integral din venituri proprii, fără apelarea la credite sau alte forme de finanțare bancară pentru desfășurarea activității curente.

Stabilitatea financiară existentă constituie garanția faptului că ocuparea posturilor solicitate nu va genera dezechilibre economice și nu va afecta capacitatea societății de a-și îndeplini obligațiile financiare viitoare.

Precizăm că aceste posturi nu implică o modificare a structurii organizatorice sau a politicii de personal, ci reprezintă o continuare a strategiei de resurse umane deja implementate și aprobate. Analiza execuției

bugetare aferente exercițiului financiar 2025 confirmă faptul că, inclusiv în situația ocupării acestor posturi vacante, societatea s-ar încadra în limitele aprobate pentru cheltuielile de personal, menținând un echilibru bugetar corespunzător.

În susținerea celor prezentate, anexăm în tabelul final următorii indicatori economico-financiar pentru 2026, care reflectă cumulativ impactul aferent art. XXXVI alin. (2), alin. (3) și alin. (4):

INDICATORI	APRO- BAT BVC 2025 -LEI-	REALI- ZAT an 2025 -LEI-	PROGRAMAT BVC an 2026 cu 6,5%, pos- turi vacante și posturi pentru dezvoltarea ac- tității -LEI-	Diferențe programat an 2026 – realizat an 2025 -LEI-	PROGRAMAT an2026/REALI- ZAT an 2025 %
Venituri totale, din care	1.981.000	1.868.692	2.720.880	-	145,60 %
Venituri din subvenții/transferuri	0	0	0	-	0%
Cheltuieli totale, din care	1.961.000	1.855.624	2.665.825	810.201	143,66 %
Cheltuieli de natura salariala	992.500	919.009	1.476.971	557.962	160,71
Cheltuieli cu salariile	938.700	867.827	1.393.971	526.144	160,62%
Bonusuri	53.800	51.182	83.000	31.818	162,16
Rezultatul brut	20.000	13.069	55.055	-	-
Plăți restante	0	0	0	-	-
Creanțe restante	0	0	0	-	-
Numărul de personal la finele anului	15	13	31		238,46
Numărul mediu de personal	13	13	19		146,15
Câștigul mediu brut lunar pe salariat determinat pe baza cheltuielilor de natura salariala	6362	5891	6477		109,95
Câștigul mediu brut lunar pe salariat determinat conform OG nr. 26/2013	6362	5891	6477		109,95
Productivitatea muncii	151.770	143.048	143.204		100,10

Propunere

Propunerea este formulata in temeiul **OG nr. 89/2025** pentru modificarea și completarea **Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal**, precum și conform principiilor de **sustenabilitate financiară și echitate salarială**

Pentru anul 2026, societatea va elabora bugetul de venituri și cheltuieli în care vor fi prevăzute creșteri ale veniturilor nu numai ale cheltuielilor, păstrându-se o creștere semnificativă a productivității muncii în raport cu câștigul mediu brut pe salariat.

La nivelul anului 2025, societatea **înregistrează profit și nu are plăți restante** și nu va previziona în bugetul de venituri și cheltuieli plăți restante pentru anul 2026.

Având în vedere:

- evoluția ratei inflației comunicată de Comisia Națională de Strategie și Prognoză;
- necesitatea protejării veniturilor salariale reale;
- principiul echității și al predictibilității salariale;
- asigurarea continuității și calității serviciilor publice prestate,

considerăm **necesară și oportună indexarea salariilor brute pentru 6 luni, an 2026, cu rata inflației (media anuală pentru anul 2026 = 6,5 %, conform prognozei publicată în luna decembrie 2025 de către OCDE)** - măsurile privind corelarea veniturilor salariale cu evoluția indicatorilor economici și protejarea puterii de cumpărare a salariaților , **creșterea numărului de personal în anul 2026 față de cel realizat în anul 2025 în cazul dezvoltării activității** - pentru a crește capacitatea operațională a firmei, ceea ce va permite desfășurarea unui volum mai mare de activități și, implicit, generarea unor venituri suplimentare respectiv si **creșterea numărului de personal în anul 2026 față de cel realizat în anul 2025 prin ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025.**

Adoptarea acestei măsuri reprezintă o soluție echilibrată, sustenabilă și necesară pentru:

- menținerea stabilității personalului;
- protejarea nivelului de trai al angajaților;
- asigurarea desfășurării activităților societății în condiții optime.

Sinteză financiară finală a memorandumului

În conformitate cu prevederile art. XXXVI alin. (2), alin. (3) și alin. (4) din O.U.G. nr. 89/2025, impactul financiar aferent cheltuielilor de natură salarială pentru anul 2026 este următorul:

Componentă juridică	Impact financiar 2026
Art. XXXVI alin. (2) – indexarea cheltuielilor salariale cu indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026	28.204 lei
Art. XXXVI alin. (3) – ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025	252.767 lei
Art. XXXVI alin. (4) – creșterea numărului de personal pentru dezvoltarea activității	276.077 lei
Impact total cumulat asupra cheltuielilor de natură salarială aferente anului 2026	557.048 lei

Concluzii:

S.C. Servicii de Gospodărire Comunală Ariceștii Rahtivani S.R.L. se încadrează în ipoteza prevăzută de art. XXXVI alin. (2) lit. a), alin. (3) lit. a) și alin. (4) lit. a) din O.U.G. nr. 89/2025, întrucât la data de 31.12.2025 nu a înregistrat pierderi și plăți restante, iar pentru anul 2026 nu prevede pierderi și plăți restante. În aceste condiții, se solicită aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială aferente personalului existent, ocupării posturilor vacante existente la finele anului 2025 și creșterii numărului de personal necesar dezvoltării activității, cu impactul distinct și cumulat reflectat în bugetul de venituri și cheltuieli al anului 2026.

Față de cele mai sus menționate, vă rugăm să aprobați :

1. creșterea cheltuielilor salariale față de nivelul realizat în anul 2025, **în limita maximului indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 - 6,5%**, în condițiile art. XXXVI alin. (2) din O.U.G. nr. 89/2025 aplicat începând luna aprobării memorandumului;
2. ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025, în temeiul art. XXXVI alin. (3);

3. creșterea numărului de personal și a cheltuielilor de natură salarială aferente, ca urmare a dezvoltării activității, în temeiul art. XXXVI alin. (4), cu indicarea distinctă a sumelor recalculate aferente fiecărei componente.

XXXIV Aprobarea ocupării posturilor vacante existente la finele anului 2025 cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială și creșterea numărului de personal ca urmare a dezvoltării activității cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială pentru Societatea Câmpia Turzii

Societatea Transport Local Campia Turzii SRL, operator economic aflat sub autoritatea administrației publice locale, care asigură serviciu public de transport local de persoane, a fost înființată în vederea asigurării serviciului public de transport local de persoane pe raza administrativ-teritorială a Municipiului Campia Turzii.

Activitatea efectivă a societății a început în luna noiembrie 2025, într-o etapă pilot de organizare și adaptare a serviciului public de transport, fiind necesară aprobarea cadrului organizatoric, a structurii de personal și a măsurilor bugetare aferente

Adaptarea transportului local a avut loc astfel încât să corespundă programului elevilor din învățământul de stat preuniversitar, urmând să perfectăm orarul și rutele și pentru celelalte categorii de călători, din anul 2026 și să punem în funcțiune sistemul de biciclete urbane, pentru a facilita mobilitatea durabilă în mediul urban, reducerea congestiei traficului și promovarea unui mod de transport ecologic și accesibil pentru cetățeni.

În anul 2026 urmează extinderea activității și asigurarea transportului public local, pentru :

- categoriile de persoane care beneficiază de gratuitate /facilitate de transport, din bugetul local. Venitul lunar estimat să se obțină este de $900 \text{ pers} \times 90 \text{ lei (fără TVA)} = 81.000 \text{ lei}$
- categoriile de persoane care călătoresc pe baza de bilet sau abonament suportat din venituri proprii. Venitul lunar să se obțină este de $1.000 \text{ lei/zi} \times 24 \text{ zile} = 24.000 \text{ lei}$
- punere în funcțiune a sistemului de biciclete urbane. Prin implementarea unui sistem modern de închiriere și utilizare a bicicletelor, amplasat în puncte strategice ale orașului, precum zonele cu trafic ridicat. Sistemul va include biciclete urbane echipate corespunzător, stații de andocare și o platformă digitală pentru gestionarea utilizării, monitorizarea flotei și facilitarea accesului utilizatorilor.

Venitul lunar estimat pentru închirierea bicicletelor este de 7.000 lei

Total creștere venit ca urmare a extinderii activității = 112.000 lei/lună

Tarifele de călătorie au fost aprobate prin H.C.L nr 16 din 26.02.2026 iar acordarea gratuităților/facilităților la transportul public local în comun pentru anumite categorii de persoane și cuantumul acestora, prin H.C.L. nr 15 din 26.02.2026

A. Ocuparea posturilor vacante existente la 31.12.2025 cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială

Nr crt	Compartiment	Funcția	Nr posturi vacante	Nr posturi solicitate pt ocupare	Salariu brut de referință/post	Valoarea bonurilor de masă/lună/post	Cost lunar pe total posturi	Nr luni	Cost până la sfârșitul anului pe total posturi
1	Financiar-contabil	Casier încasator	1	1	5.700	800	6.500	8	52.000

2	Transport si siguranta cir- culatiei	Conduca- tori auto	10	3	7.400	800	24.60 0	8	196.800
		Electrician auto	1	1	7.000	800	7.800	7	54.600
		Mecanic auto	1	1	7.000	800	7.800	7	54.600
		Controlor bilete	1	1	6.500	800	7.300	7	51.100
	TOTAL		14	7			54.00 0		409.100

Conform tabelului de mai sus, societatea înregistrează posturi vacante necesare pentru asigurarea funcționării optime a activității curente.

- Total posturi vacante solicitate pentru ocupare: 7 posturi
- Cost estimat până la sfârșitul anului: 409.100 lei

Posturile solicitate pentru ocupare:

- se regăsesc în statul de funcții aprobat prin HCL nr. 149/2025;
- sunt evidențiate ca posturi aprobate, dar neocupate;
- apar în compartimente precum:
 - zona operativă (ex.: conducători auto, controlori);
 - compartimente suport (administrativ/financiar).

Solicitarea nu generează posturi noi, ci vizează exclusiv ocuparea unor posturi deja aprobate.

Societatea nu a avut posturile ocupate la 31.12.2025 deoarece a început activitatea în luna noiembrie 2025 și nu s-a finalizat recrutarea, selecția și angajarea până la data de 31.12.2025.

Descrierea necesității posturilor :

Casier incasator : necesitatea postului este determinată de creșterea volumului de încasări din vânzare bilete și abonamente și necesitatea asigurării unui flux continuu al activităților comerciale.

Conducători auto : posturile sunt esențiale pentru desfășurarea activității de transport public. Deficitul de personal operativ conduce la imposibilitatea asigurării tuturor curselor și afectează continuitatea serviciului public.

Muncitori calificați (mecanic/electrician)- posturile sunt necesare pentru asigurarea mentenanței flotei auto și a parcului de biciclete, în contextul creșterii volumului de activitate. Lipsa acestuia determină creșterea timpilor de indisponibilitate a mijloacelor de transport.

Controlor bilete : postul contribuie direct la creșterea veniturilor prin reducerea fraudei și îmbunătățirea gradului de colectare. Este corelat cu extinderea activității și creșterea fluxului de călători.

B. Creșterea numărului de personal ca urmare a dezvoltării activității cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială

Pentru creșterea numărului de personal necesar în anul 2026 ca urmare a dezvoltării activității, față de cel realizat în anul 2025, vom cuprinde în tabelul următor, funcțiile /posturile solicitate, respectiv salariul aflat în plată la data de 30 Noiembrie 2025, bonusurile aflate în plată în anul 2025, pentru necesarul de personal de suplimentat pentru anul 2026.

Nr crt	Compartimentul	Funcția	Nr pos- turi pro- puse	Salariu brut de referință/ post	Valoare bonuri de masă/ lună/post	Cost lunar total/ posturi	Nr luni / 2026	Cost până la sfârșitul anului pe total pos- turi
1	Administrativ	Asistent manager	1	6.500	800	7.300	8	58.400

		Inginer de sistem in informatica	1	8.500	800	9.300	8	74.400
2	Financiar-contabilitate	Administrator patrimoniu	1	7.000	800	7.800	7	54.600
	TOTAL		3			24.400		187.400

Conform tabelului de mai sus, sunt propuse posturi noi necesare extinderii activității în anul 2026.

- Total posturi propuse: 3 posturi
- Cost estimat până la sfârșitul anului: 187.400 lei

Posturile propuse pentru dezvoltare:

- sunt reflectate în structura organizatorică aprobată pentru anul 2026;
- derivă din adaptarea organigramei aprobate prin HCL nr. 12/2026;
- sunt poziționate în zonele cu impact direct asupra activității de transport.

Cele 3 posturi prevăzute pentru dezvoltarea activității reprezintă posturi nou introduse în structura organizatorică aferentă anului 2026, aprobate pentru susținerea extinderii activității societății, și fac obiectul solicitării formulate în temeiul art. XXXVI alin. (4) din O.U.G. nr. 89/2025

Descrierea necesității posturilor :

Asistent manager – postul este necesar pentru sprijinirea activității de conducere prin asigurarea suportului administrativ, organizatoric și de comunicare. Postul contribuie la gestionarea eficientă a documentelor, corespondenței, programărilor, relației cu instituțiile și partenerii, precum și la urmărirea sarcinilor operative. Totodată, asigură o mai bună coordonare a fluxului informațional și crește eficiența activității manageriale și administrative. Va avea și sarcina organizării și monitorizării sistemului de biciclete urbane, activitate nouă, ce se propune a începe în luna mai 2026 , rezolvarea tuturor problemelor ce apar din utilizarea lor și a relației cu utilizatorii acestora.

Inginer de sistem în informatică – postul este justificat de volumul și complexitatea activităților IT desfășurate în cadrul instituției, respectiv administrarea și mentenanța infrastructurii hardware și software, a serverelor, rețelei și echipamentelor informatice. Postul este necesar pentru asigurarea funcționării continue și în condiții de siguranță a site-ului web și a aplicațiilor utilizate în activitatea curentă, inclusiv a celor destinate monitorizării transportului public. Totodată, creșterea numărului de autobuze și a rutelor impune dezvoltarea, actualizarea și extinderea sistemelor informatice aferente. În același timp, dezvoltarea serviciilor de mobilitate urbană, inclusiv a sistemului de biciclete urbane, necesită implementarea și administrarea unor soluții digitale de monitorizare a locației și disponibilității. Ocuparea acestui post contribuie la reducerea timpilor de intervenție, la diminuarea dependenței de furnizori externi și la susținerea procesului de digitalizare și modernizare a serviciilor publice.

Administrator patrimoniu (gestionar) este necesară pentru evidența, administrarea și gestionarea corespunzătoare a bunurilor aflate în patrimoniul instituției. Postul asigură recepția, înregistrarea, păstrarea, distribuirea și verificarea bunurilor materiale, precum și menținerea unei evidențe clare și actualizate a stocurilor și mijloacelor fixe. Totodată, contribuie la prevenirea pierderilor, la utilizarea eficientă a resurselor și la respectarea obligațiilor legale privind gestiunea patrimoniului public. Va avea și responsabilitatea urmăririi și inventarierii periodice a bicicletelor puse la dispoziția clienților.

Posturile propuse sunt direct corelate cu:

- extinderea serviciilor de transport;
- creșterea frecvenței curselor;
- îmbunătățirea calității serviciului public;
- necesitatea operării în condiții de siguranță și eficiență.

Argumente principale:

- creșterea cererii de transport public la nivel local;
- necesitatea respectării normelor de exploatare și siguranță;

- reducerea timpilor de așteptare pentru utilizatori;
- eficientizarea activităților operaționale și administrative.

Fiecare post este esențial pentru desfășurarea activităților noi planificate în anul 2026 și are impact direct asupra capacității societății de a furniza serviciul public.

Prezenta anexă evidențiază corespondența dintre posturile solicitate și structura organizatorică aprobată, demonstrând că solicitarea vizează atât ocuparea posturilor vacante existente, cât și posturile aprobate pentru dezvoltarea activității, necesare asigurării continuității și eficienței serviciului public de transport.

Fundamentare bugetara privind impactul financiar aferent transformarii unor contracte individuale de munca din timp partial in norma intreaga

Prezenta secțiune are caracter exclusiv bugetar și informativ și nu face obiectul solicitării supuse aprobării prin memorandum în temeiul art. XXXVI alin. (3) și alin. (4) din O.U.G. nr. 89/2025.

La începutul activității de transport local, în noiembrie 2025, primele angajări s-au făcut în regim part-time și nu full-time, așa cum era prevăzut în organigrama, datorită faptului că:

- veniturile operaționale estimate nu erau încă realizate la nivelul necesar sustinerii schemei complete de personal
- activitatea operațională a fost desfășurată inițial într-o etapă pilot de organizare și adaptare a serviciului public de transport
- primele încasări au avut loc în decembrie 2025.

Cresterea cheltuielilor de natura salarială, se datorează măsurii interne de organizare a muncii, și anume transformarea contractelor individuale de munca din timp parțial în norma întreaga (măsura internă cu impact în cheltuielile salariale aferente BVC 2026)

N r c r t	Compartimentul	Funcția	Norm a ac- tuală	Norm a pro- pusă	Nr luni 202 6	Diferen- ț a salariu brut/ post	Valoare bonuri de masă/ lună/po- st	Cost lunar supli- men- tar/ post	Cost total pana la sfarsit ul an- ului
1	Compartiment ju- ridic	Consilier ju- ridic	4	8	8	3.700	800	4.500	36.00 0
2	Directia Exploat- are Operatiuni transport	Conducator activitate de transport	4	8	8	4.900	800	5.700	45.60 0
	TOTAL		8			8.600	1.600	10.20 0	81.60 0

Conform tabelului de mai sus, este prezentat impactul bugetar aferent modificării normei de lucru pentru posturi existente, în vederea reflectării corespunzătoare în Bugetul de Venituri și Cheltuieli al anului 2026

- Total posturi vizate: 2 posturi
- Cost suplimentar estimat: 81.600 lei

Această măsură nu reprezintă ocupare de posturi vacante și nici înființare de posturi noi, ci o ajustare a normei de munca pentru posturi existente, cu impact salarial suplimentar.

Transformarea se realizează:

- fără modificarea numărului total de posturi aprobate;
- exclusiv prin ajustarea normei de lucru;
- în cadrul aceleiași structuri organizatorice aprobate.

Posturile existente în regim part-time pentru care este necesară trecerea la normă întreagă sunt ocupate în prezent în baza contractelor individuale de muncă cu timp parțial.

Necesitatea transformării contractelor în contracte cu normă întreagă se fundamentează pe:

- creșterea volumului de activitate;

- necesitatea asigurării continuității serviciului public;
- eliminarea disfuncționalităților generate de fragmentarea programului de lucru.

Măsura internă privind transformarea contractelor individuale de muncă din timp parțial în normă întreagă se realizează în cadrul numărului total de posturi aprobat, fără crearea unor posturi noi și fără modificarea structurii organizatorice aprobate, fiind reflectată exclusiv din perspectiva impactului financiar în Bugetul de Venituri și Cheltuieli al anului 2026.

Prezenta componentă este evidențiată în cadrul memorandumului exclusiv pentru reflectarea impactului salarial aferent în Bugetul de Venituri și Cheltuieli al anului 2026 și pentru prezentarea completă a impactului financiar generat de dezvoltarea activității societății, fără a constitui obiect distinct al aprobării Guvernului în sensul art. XXXVI alin. (3) și alin. (4) din O.U.G. nr. 89/2025.

Sinteza financiara finala unica

Nr crt	Componente ale solicitarii	Valoare (lei)	Numar posturi vacante propuse pt ocupare	Numar posturi noi propuse pt dezvoltare
1	Ocupare posturi vacante	409.100	7	-
2	Posturi suplimentare solicitate pt dezvoltare	187.400	-	3
3	Cheltuieli necesare transformarii posturilor part-time in posturi full-time	81.600	-	-
4	Contributia asiguratorie de munca	15.300	-	-
	TOTAL	693.400	7	3

Salariile brute utilizate în fundamentare reprezintă salariile aflate în plată la data de 30.11.2025, conform prevederilor Legea nr. 296/2023 și O.U.G. nr. 89/2025, art. XXXVI.

Bonurile de masă sunt calculate la valoarea acordată în decembrie 2025, corespunzător unui număr estimat de 20 zile lucrătoare/lună.

La sumele lunare/ anuale de plată, se adaugă CAM – contribuția asiguratorie pentru muncă (2,25%) , calculată asupra drepturilor salariale brute rezultând suma de 1.900 lei/lună, 22.800 lei/an, respective 15.300 lei pentru perioada ramasa din anul 2026.

Impactul financiar aferent măsurilor care fac obiectul aprobării prin memorandum este de **596.500 lei**, reprezentând suma componentelor prevăzute la art. XXXVI :

- alin. (3) din O.U.G. nr. 89/2025 – ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025 (409.100 lei) si
- alin. (4) – posturi necesare dezvoltării activității (187.400 lei)

Suma de 81.600 lei aferentă măsurii interne privind transformarea contractelor individuale de muncă din timp parțial în normă întreagă este evidențiată exclusiv în scop bugetar

Bugetul de Venituri si Cheltuieli :

Proiectul BVC pentru anul 2026 transmis, este cel actualizat cu propunerile din memorandum.

Se estimează venituri de 3.060.000 lei , cheltuieli de 3.005.000 lei (din care cheltuieli de natura salariala de 2.065.000 lei), Profit brut de 55.000 lei

Atasez BVC si Nota de fundamentare

Costurile estimate reprezintă impactul financiar anual al posturilor propuse, utilizat pentru fundamentarea aprobării în memorandum și pentru estimarea cheltuielilor de personal în bugetul de venituri și cheltuieli. Situația comparativă a numărului de personal și a cheltuielilor de personal înainte și după dezvoltarea activității, pentru justificarea creșterii numărului de posturi și a cheltuielilor de personal, sunt prezentate în tabelul următor :

Nr crt	Indicator	Situația existentă (30.11.2025)	Situația propusă după dezvoltare	Diferența
1	Număr total de posturi	12	24	12
2	Cheltuieli lunare cu salariile brute (lei)	75.800	159.700	83.900

3	Bonuri de masă lunare (lei)	6.800	16.000	9.200
4	CAM – contribuția asiguratorie pentru muncă (lei)	1.700	3.600	1.900
5	Cheltuieli totale lunare de personal (lei)	84.300	179.300	95.000
6	Cheltuieli totale anuale de personal (lei)	1.011.600	2.151.600	1.140.000

Tabelul comparativ privind evoluția numărului total de posturi și a cheltuielilor totale de personal este utilizat exclusiv ca instrument de sinteză managerială și analiză operațională, fără a substitui fundamentarea juridică distinctă a:

- posturilor vacante existente la finele anului 2025;
- posturilor necesare dezvoltării activității;
- măsurii privind ajustarea normei de lucru pentru posturile existente.

Situația existentă reflectă structura de personal la data de 30.11.2025, luna în care societatea a demarat activitatea, înainte de dezvoltarea activității societății.

Situația propusă include posturile suplimentare necesare extinderii activității operatorului de transport public local.

Diferența dintre numărul de posturi ocupate utilizat în tabelul comparativ managerial (12 posturi la data de 30.11.2025) și numărul de personal la finele anului 2025 evidențiat în tabelul indicatorilor economico-financiari (14 persoane) rezultă din faptul că, ulterior datei de 30.11.2025, au fost efectuate angajări necesare asigurării continuității activității operaționale desfășurate în etapa inițială de organizare a serviciului public de transport local și anume 2 conducători auto.

Astfel, valoarea de 12 posturi reflectă structura de personal existentă la momentul începerii activității operaționale și utilizată ca bază de comparație managerială pentru fundamentarea dezvoltării activității în anul 2026, în timp ce valoarea de 14 persoane reprezintă numărul efectiv de personal existent la data de 31.12.2025, raportat în indicatorii economico-financiari ai societății.

Fundamentarea salariilor brute are la bază salariile aflate în plată la data de 30.11.2025, în conformitate cu prevederile Legea nr. 296/2023 și O.U.G. nr. 89/2025, art. XXXVI.

Bonurile de masă sunt estimate la valoarea acordată în decembrie 2025, pentru un număr mediu de 20 zile lucrătoare/lună.

În vederea susținerii solicitării formulate în temeiul art. XXXVI din O.U.G. nr. 89/2025, societatea transmite documentele care reflectă structura organizatorică și situația posturilor, după cum urmează:

- Organigrama și statul de funcții valabile la data de 31.12.2025, aprobate prin Hotărârea Consiliului Local nr. 149/11.08.2025

Organigrama și statul de funcții aprobate pentru anul 2026, aprobate prin Hotărârea Consiliului Local nr. 12/29.01.2026

Din corelarea tuturor documentelor rezultă:

- toate posturile sunt aprobate prin HCL;
- solicitarea respectă art. XXXVI din O.U.G. nr. 89/2025;
- nu se depășește plafonul de personal.
- exista deficit real de personal în zona critică (transport);
- imposibilitatea asigurării serviciului public în condiții optime fără ocupare.
- costurile sunt deja reflectate în BVC 2026;
- nu se generează dezechilibre financiare.
- nu conduce la majorarea nejustificată a numărului de posturi.

Situația economico-financiară la 31.12.2025

Societatea prezintă următoarea situație economico-financiară:

- rezultat financiar: fără pierderi;
- plăți restante: inexistente;
- activitatea este desfășurată în condiții de echilibru financiar.

Documentele justificative anexate includ:

- bilanț contabil;
- cont de profit și pierdere;
- situația obligațiilor restante (zero);

Tabelul indicatorilor economico-financiari :

BVC aprobat 2025, realizat 2025, program 2026 este prezentat mai jos, pentru cele 2 luni cu activitate în 2025 , pentru a avea date comparabile .

INDICATORI	Aprobat BVC 2025	Preliminat realizat 2025 2 luni de funcționare	Program 2026	% Program 2026/ Preliminat (Realizat) 2025
Venituri totale, din care :	3.270.000	438.808	3.060.000	697.34%
Venituri din subvenții/ transferuri	900.000	0.000	0.000	
Cheltuieli totale, din care :	3.042.000	281.815	3.005.000	1066.30%
Cheltuiela de natura salariala	674.000	195.754	2.065.000	1054.90%
Cheltuieli cu salariile	674.000	188.994	1.870.000	989.45%
Bonusuri	0.000	6.760	195.000	2884.62%
Rezultat brut	228.000	156.993	55.000	35.03%
Plati restante	0.000	0.000	0.000	
Creante restante	0.000	0.000	0.000	
Numar de personal la finele anului	12	14	24	185.71%
Numar mediu de personal	11	12	22	183.33%
Castigul mediu brut lunar pe salariat determinat pe baza cheltuielilor de natura salariala	5.106	8.156	7.822	95.90%
Castigul mediu brut lunar pe salariat determinat conform OG nr.26/2013	5.106	8.156	7.822	95.90%
Productivitatea muncii	297.273	36.567	139.091	380.37%

Situația privind pierderile și plățile restante la data de 31.12.2025, este prezentată în Date informative – F30, din Situațiile financiare anuale, transmise prin email, de unde rezultă că societatea nu a înregistrat pierderi și nici plăți restante.

Impactul financiar total reflectat în BVC 2026 este de 693.400 lei, din care suma de 596.500 lei reprezintă impactul aferent măsurilor care fac obiectul aprobării prin memorandum
Aceste cheltuieli vor fi susținute din veniturile suplimentare estimate a fi obținute ca urmare a dezvoltării activității, respectiv:

- extinderea rutelor de transport public local, corelate cu necesitățile celorlalte categorii de persoane care călătoresc pe bază de bilet sau abonament achitat din venituri proprii, precum și ale beneficiarilor de facilități de transport. Menționăm că, la data de 31.12.2025, doar elevii beneficiau de transport local. Veniturile estimate din această activitate sunt de aproximativ 815.000 lei până la sfârșitul anului;
- punerea în funcțiune a sistemului de biciclete urbane, activitate care va genera venituri estimate de aproximativ 39.000 lei până la sfârșitul anului.

Astfel, totalul veniturilor suplimentare estimate pentru perioada rămasă până la sfârșitul anului 2026 este de aproximativ **854.000** lei, valoare care acoperă integral cheltuielile suplimentare de personal aferente posturilor solicitate.

În acest sens, veniturile suplimentare estimate din extinderea activității de transport public local și din punerea în funcțiune a sistemului de biciclete urbane vor asigura acoperirea cheltuielilor suplimentare de personal generate de fiecare dintre componentele menționate anterior, conform fundamentării economico-financiare .

În cadrul analizei sustenabilității financiare se evidențiază distinct modul de acoperire din veniturile suplimentare estimate a impactului aferent:

- ocupării posturilor vacante existente la finele anului 2025;
- posturilor necesare dezvoltării activității;
- măsurii interne privind transformarea contractelor individuale de muncă din timp parțial în normă întreagă.

Veniturile suplimentare estimate pentru anul 2026, rezultate din extinderea activității de transport public local și din punerea în funcțiune a sistemului de biciclete urbane, asigură integral susținerea impactului bugetar aferent măsurilor propuse.

Componentă	Impact estimat (lei)	Sursa de acoperire	Suma (lei)
Posturi vacante	409.100	venituri transport	409.100
Posturi dezvoltare activitate	187.400	venituri transport + biciclete	148.400+39.000 = 187.400
Norme ajustate	81.600	venituri transport	81.600
Contributia asiguratorie de munca	15.300	venituri transport	15.300
Total	693.400		693.400
Venituri suplimentare – Cheltuieli salariale suplimentare			160.600

Din valoarea totală de 693.400 lei, suma de 596.500 lei reprezintă impactul financiar aferent măsurilor care fac obiectul aprobării prin memorandum, respectiv:

- ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025 – 409.100 lei;
- posturi necesare dezvoltării activității – 187.400 lei.

Suma de 81.600 lei aferentă transformării contractelor individuale de muncă din timp parțial în normă întreagă și suma de 15.300 lei reprezentând contribuția asiguratorie pentru muncă sunt evidențiate distinct exclusiv în scopul fundamentării Bugetului de Venituri și Cheltuieli al anului 2026.

Concluzie :

Societatea Transport Local Câmpia Turzii S.R.L. se încadrează în ipoteza prevăzută de art. XXXVI alin. (3) lit. a) și alin. (4) lit. a) din O.U.G. nr. 89/2025, întrucât la data de 31.12.2025 nu a înregistrat pierderi și plăți restante, iar pentru anul 2026 nu prevede pierderi și plăți restante. În aceste condiții, se solicită aprobarea ocupării posturilor vacante existente la finele anului 2025 și a creșterii numărului de personal necesar dezvoltării activității, cu impactul financiar aferent cheltuielilor de natura salarială, în cuantum total de 596.500 lei, susținut din veniturile estimate pentru anul 2026. Măsura privind transformarea contractelor individuale de muncă din timp parțial în normă întreagă este evidențiată distinct exclusiv din perspectiva impactului financiar reflectat în Bugetul de Venituri și Cheltuieli al societății.

Veniturile suplimentare estimate a se obtine prin extinderea activitatii sunt de aproximativ 854.000 lei.

Societatea înregistrează la data prezentei o pierdere reportată aferentă perioadelor anterioare începerii activității operaționale, aflată în curs de recuperare din rezultatele financiare pozitive estimate și realizate în anul 2026.

Mentionam faptul ca la trim I din anul 2026 profitul inregistrat este de 107.210 lei iar pierderea reportata ramasa neacoperita este de 30.162 lei.

XXXV. Aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială cu indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 și aprobarea ocupării posturilor vacante existente la finele anului 2025 pentru Regia Autonomă „Aeroportul Internațional Brașov-Ghimbav”

Județul Brașov este proprietar al Regiei Autonome „Aeroportul Internațional Brașov-Ghimbav” conform art.2 ^1 din OUG nr.109/2011, cu modificările și completările ulterioare, iar Consiliul Județean Brașov are calitatea de autoritate publică tutelară în conformitate cu prevederile art 2 alin. 3 lit. a din același act normativ.

Pentru inițierea prezentului Memorandum, Regia Autonomă „Aeroportul Internațional Brașov-Ghimbav” a întocmit o analiză justificată, conform dispozițiilor art. XXXVI alin.2 și alin.3 din OUG nr.89/2025 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, reglementarea unor măsuri fiscal-bugetare, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, care stă la baza solicitării noastre, formulată potrivit art. XXXVI alin.7 din același act normativ.

I. Considerații generale cu privire la domeniul aeroportuar

În primul rând, trebuie observat că domeniul aeroportuar diferă semnificativ față de alte domenii de activitate, datorită riscurilor asociate activităților conexe, precum și rigorii cerințelor programelor și planurilor naționale emise de Autoritatea Aeronautică Civilă Română, ce derivă din standardele de siguranță și securitate aeronautică impuse la nivel internațional.

RA ”Aeroportul Internațional Brașov-Ghimbav” este o regie autonomă cu risc ridicat și trebuie privit ca un obiectiv strategic la nivelul județului Brașov, motiv pentru care acesta nu poate fi asimilat celorlalți operatori economici care nu desfășoară activități cu riscuri majore, iar analiza în vederea avizării pozitive a propunerii de majorare a cheltuielilor de natură salarială și de aprobare a ocupării posturilor vacante trebuie efectuată distinct și exclusiv prin raportare la domeniul specific de activitate al regiei autonome.

În al doilea rând, activitatea aeroportuară se încadrează în mod evident în categoria serviciilor publice de interes strategic, fiind supusă unor standarde stricte naționale și europene privind siguranța, securitatea și continuitatea operațională, iar neasigurarea resursei umane necesare are impact direct în îndeplinirea acestor obligații legale.

II. Situația actuală a R.A. ”Aeroportul Internațional Brașov-Ghimbav”

R.A.”Aeroportul Internațional Brașov-Ghimbav” este o regie de interes local, cu personalitate juridică, înființată în conformitate cu prevederile art. 173 din O.U.G. 57/2019 privind Codul Administrativ prin Hotărârea Consiliului Județean Brașov nr. 140 din 23.04.2019 și funcționează pe bază de gestiune economică și autonomie financiară și funcționând în condițiile legii potrivit propriului Regulament de Organizare și Funcționare și a Regulamentului de Organizare și Ordine Interioară.

Aeroportul Internațional Brașov-Ghimbav (AIBG) a devenit operațional începând cu 15 iunie 2023, fiind primul aeroport realizat de la zero în ultima jumătate de secol în România și primul aeroport din sud-estul Europei dirijat prin sistemul "remote tower". Astfel, eforturile reunite ale C.J. Brașov, Ministerului Transporturilor, ROMATSA și Autoritatea Aeronautică Civilă Română au făcut posibilă realizarea unei investiții de 140 milioane de euro și operaționalizarea sa într-un ritm alert, în condiții de maximă siguranță pentru pasageri.

Așa fiind, Aeroportul Internațional Brașov-Ghimbav este într-o situație unică în România, devenind operațional de numai 2 ani, aflându-se în plin proces de recrutare a personalului calificat în conformitate cu reglementările în vigoare referitoare la desfășurarea activității în condiții de maximă siguranță.

Așa cum am precizat anterior, este important de reținut că AIBG a devenit operațional începând cu data de 15.06.2023 în condițiile unui program de operare de 12 h. Organigrama, statul de funcții și nivelul salarial au fost stabilite prin raportare la acest program urmând ca acestea să fie optimizate proporțional cu dezvoltarea activității operaționale.

În consecință, subliniem că, de la momentul operaționalizării și până în prezent, aeroportul se află într-un proces accelerat de dezvoltare, caracterizat prin:

- creșterea constantă a traficului de pasageri;
- **extinderea programului de operare de la 16 la 24 ore/zi;**
- demararea unor investiții majore în infrastructura aeroportuară.

Aceste evoluții au determinat o presiune semnificativă asupra resursei umane existente, organigrama inițială fiind concepută pentru un nivel inferior de activitate și un program de operare limitat.

În sensul celor de mai sus, arătăm că **extinderea programului de operare la 24 h**, corelativ cu stabilirea unei baze permanente pe AIBG de către un operator aerian, va genera un **trafic suplimentar de pasageri cu consecința creșterii veniturilor realizate de aeroport**. Astfel, în situația în care o companie aeriană își stabilește baza pe Aeroportul Internațional Brașov-Ghimbav și luând în calcul 3 curse/zi cu o încărcare medie de 150 pasageri/cursă, traficul de pasageri îmbarcați va crește cu 13.500 de pasageri/lună. Media veniturilor estimate a fi realizate în 2026 va fi de 44 lei/pasager îmbarcat. Astfel, în situația prezentată, valoarea suplimentară estimată a veniturilor din activități aeronautice este de 594.000 lei/lunar (13.500 pasageri îmbarcați x 44 lei).

Precizăm că la momentul de față, regia se află în stadiul de primire a ofertelor pentru atribuirea contractului având ca obiect elaborarea proiectului tehnic și execuția de lucrări "*Extindere platformă de îmbarcare/debarcare/staționare – 5 locuri și realizare cale de degajare rapidă*".

Finalizarea acestui proiect de investiții va da posibilitatea operatorilor aerieni să-și deschidă noi baze operaționale pe aeroport, ceea ce va presupune dezvoltarea activității operaționale.

III. Evoluția activității operaționale și economico-financiare a regiei

Trebuie menționat faptul că, R.A. "Aeroportul Internațional Brașov-Ghimbav" a înregistrat o creștere constantă a veniturilor generate din activitățile comerciale, taxe de operare și închirieri de spații. Aceste venituri suplimentare, obținute ca urmare a eficientizării operațiunilor și atragerii unui număr tot mai mare de pasageri și companii aeriene, permit o mai bună susținere financiară pentru activitatea curentă.

Așadar, Aeroportul Internațional Brașov-Ghimbav se află într-o etapă de consolidare operațională, caracterizată de un nivel încă redus, dar în creștere în special în zona zborurilor regulate și neregulate (charter și militar).

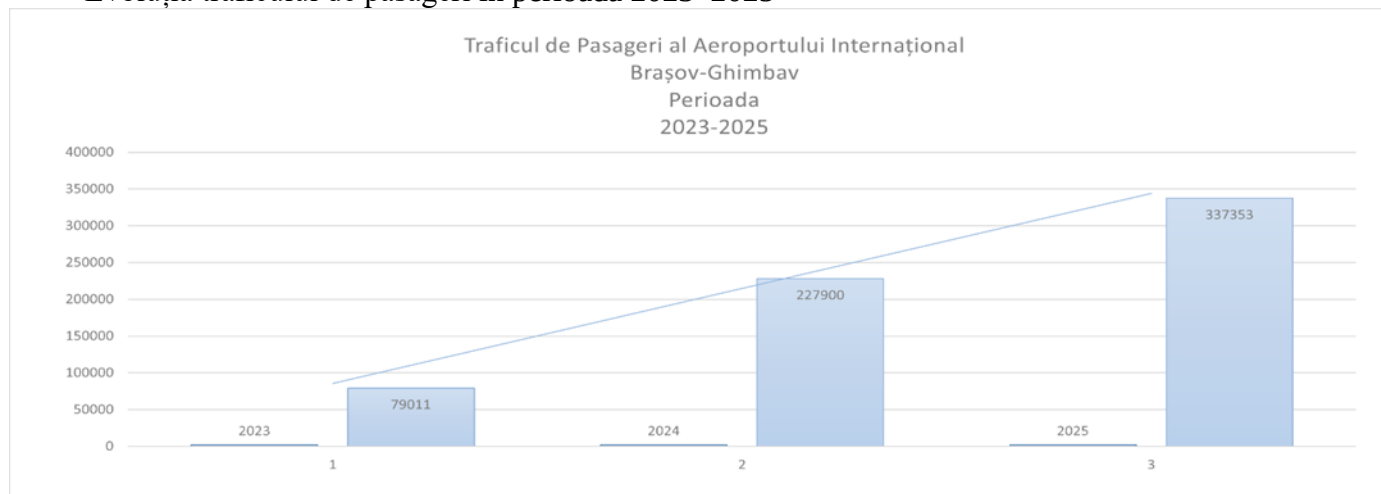
Rețeaua de rute comerciale este în extindere treptată, cu potential ridicat de dezvoltare.

În prezent există un singur operator aerian de zboruri regulate (Wizz Air) care deservește mai multe destinații internaționale recent inaugurate. Pe parcursul anului 2025 și începutul lui 2026 s-au introdus și se vor introduce rute noi (Napoli, Nürnberg, Memmingen, Milano, Roma, Varșovia, Katowice), concomitent cu creșterea frecvențelor pe rutele existente precum Budapesta, Dortmund și Londra.

Aceste evoluții demonstrează interesul comercial în creștere pentru zona deservită de aeroport, dar evidențiază totodată necesitatea unei gestionări riguroase a capacității operaționale, a resurselor umane și a funcțiilor suport, astfel încât dezvoltarea traficului aerian să se realizeze în condiții de siguranță, eficiență operațională, conformitate și predictibilitate financiară.

Datele privind traficul de pasageri și activitatea financiară, pe care le vom prezenta în continuare, demonstrează o creștere susținută a activității aeroportului, care impune adaptarea corespunzătoare a structurii de personal la volumul și complexitatea activităților desfășurate.

Evoluția traficului de pasageri în perioada 2023–2025



Graficul de mai sus evidențiază evoluția traficului de pasageri înregistrat la Aeroportul Internațional Brașov-Ghimbav în perioada 2023–2025, de la momentul începerii operațiunilor comerciale și până la finalul anului 2025.

În anul 2023, primul an de operare, aeroportul a înregistrat un număr de 79.011 de pasageri, nivel corespunzător unei etape de lansare, cu un număr limitat de rute și frecvențe. În anul 2024, traficul a crescut semnificativ, ajungând la 230.888 de pasageri, ca urmare a consolidării rutelor existente și a creșterii gradului de utilizare a infrastructurii.

Pentru anul 2025, traficul de pasageri a atins un număr de 337.353 de pasageri, evoluție determinată de introducerea de noi rute și de creșterea frecvențelor pe destinațiile deja operate, generând veniturile prezentate mai jos.

În anul 2026 se estimează că numărul de pasageri va atinge valoarea de 540.000, sens în care veniturile proprii din activități aeronautice vor atinge valoarea de 9.854.680 lei.

Această tendință confirmă intrarea aeroportului într-o fază de creștere susținută, cu implicații directe asupra volumului de muncă și a responsabilităților personalului existent.

Din punct de vedere financiar, aeroportul operează în prezent sub un regim de sprijin public aprobat, întrucât veniturile proprii obținute din activitatea curentă nu acoperă deocamdată integral cheltuielile de exploatare. Această situație de nesustenabilitate financiară temporară este caracteristică primilor ani de funcționare ai unui aeroport regional nou și a fost anticipată de autoritatea tutelară.

Așadar, se poate remarca faptul că în 2025 s-a înregistrat o creștere substanțială a veniturilor din toate sursele ceea ce indică o expansiune a activității economice.

Este foarte important de subliniat că, inclusiv în aceste condiții, în cursul anului 2025 au fost ocupate ori s-au demarat procedurile de ocupare doar a posturilor care au devenit vacante pe parcursul anului, în condițiile art. XXXIV alin. (10) din OUG nr. 156/2024, urmând ca celelalte posturi vacante să fie ocupate etapizat, în funcție de necesitățile operaționale rezultate din dezvoltarea activității și cu încadrarea într-o politică financiară prudentă.

Pentru anul 2026 se prefigurează o creștere a activității regiei și, implicit, a veniturilor realizate astfel cum am arătat la impactul financiar rezultat din extinderea programului operational la 24 ore/zi, iar în acest context posibilitatea de majorare a cheltuielilor de natură salarială și ocuparea posturilor vacante devine o necesitate stringentă. De altfel, odată cu intrarea în vigoare a OUG nr. 89/2025 majorarea cheltuielilor de natură salarială și ocuparea posturilor este posibilă doar în condițiile art. XXXVI alin. (2) și (3).

Cu privire la aplicarea acestor norme legale vă facem cunoscut că, în anul 2025, RA "Aeroportul Internațional Brașov-Ghimbav" nu a înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31.12.2025 și nu prevede în anul 2026, pierderi și plăți restante.

IV. Ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025 în conformitate cu dispozițiile art.XXXVI alin.(3) din OUG nr.89/2025 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, reglementarea unor masuri fiscal-bugetare, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative

Această solicitare este justificată prin acoperirea posturilor vacante la nivelul regiei, necesare asigurării siguranței și securității aeronautice, activităților operaționale și strategiei de dezvoltare a aeroportului nostru.

De asemenea, este important de menționat faptul că, la nivelul anului 2025, RA "Aeroportul Internațional Brașov-Ghimbav" a beneficiat de Memorandumul privind aprobarea creșterii numărului de personal față de cel realizat în anul 2024 și a cheltuielilor de natură salarială aferente, ca urmare a dezvoltării activității.

Prin adresa MDLPA-124.409/Nr. DPFBL-2447/27.10.2025 ni s-a adus la cunoștință faptul că, în ședința de Guvern din data de 23.10.2025, pentru RA "Aeroportul Internațional Brașov-Ghimbav", a fost aprobată creșterea numărului de personal cu 17 posturi și a cheltuielilor de natură salarială aferente.

În consecință, la nivelul unității noastre a fost demarată procedura internă necesară cuprinderii acestor 17 posturi în organigramă, în acest sens prin Hotărârea Consiliului Județean Brașov nr. 430/17.12.2025 fiind aprobată noua organigramă și statul de funcții.

Această procedură a fost declanșată și finalizată înainte de intrarea în vigoare a OUG nr. 89/2025, iar până la finele anului 2025 nu a fost ocupat niciunul din posturile respective.

Mai mult, trebuie precizat că la nivelul unității noastre, în anul 2025 au fost ocupate sau s-au demarat procedurile de ocupare doar a posturilor care au devenit vacante pe parcursul anului, în condițiile art. XXXIV alin. (10) din OUG nr. 156/2024.

Astfel, deși în cursul anului 2025 regia putea ocupa posturile vacante existente la finele anului 2024 în condițiile art. XXXIV alin. (7) din OUG nr. 156/2024, conducerea administrativă și executivă a apreciat că ocuparea acestora trebuie să se facă etapizat în funcție de necesitățile stringente și de situația economică concretă, asigurându-se o conduită financiară prudentă.

Având în vedere că în anul 2026 este iminentă dezvoltarea activității operaționale a aeroportului, în cele ce urmează, vom detalia caracterul justificat, necesar și oportun al ocupării posturilor vacante, prin raportare la:

- obligațiile legale privind siguranța și securitatea aeronautică;
- necesitatea asigurării continuității serviciului public aeroportuar;
- implementarea investițiilor strategice aprobate;
- evoluția activității operaționale și economico-financiare.

De asemenea, pentru a se identifica configurația reală din punct de vedere al resurselor umane, vă supunem atenției următoarea situație:

	31.12.2024	31.12.2025
Total posturi organigramă	102	118*
Total posturi ocupate	89	85

**Numărul total cuprinde și cele 17 posturi aprobate prin Memorandum în luna octombrie 2025.*

Această situație relevă o presiune suplimentară asupra resurselor umane existente.

Astfel, la finele anului 2024, regia avea 89 de angajați, iar la finele anului 2025 numărul angajaților a scăzut la 85, în condițiile în care volumul și complexitatea activității aeroportuare au cunoscut o creștere semnificativă. Această evoluție a condus la supraîncărcarea personalului existent, cu efecte directe asupra capacității de a asigura desfășurarea activității în parametri optimi.

Situația posturilor vacante existente la 31.12.2025:

- La data de 31.12.2025, în organigrama regiei se înregistrau un total de 33 de posturi vacante.
- Dintre acestea, un număr de 17 posturi au fost aprobate pentru ocupare prin Memorandum¹ în cursul anului 2025, însă nu au fost ocupate până la sfârșitul anului.

¹ Adresa MDLPA-124.409/Nr. DPFBL-2447/27.10.2025

- Diferența de 16 posturi vacante reprezintă poziții care nu au făcut obiectul aprobării prin memorandum în anul 2025 și au rămas neocupate la data de 31.12.2025.
- Mai jos prezentăm sub formă tabelară situația posturilor vacante la 31.12.2025, defalcată pe cele aprobate prin Memorandum în 2025 (suplimentare număr personal față de cel existent, 17 persoane - **tabel nr. 1**) și cele vacante existente anterior aprobării Memorandumului și rămase neocupate la 31.12.2025, 16 persoane – **tabel nr.2**):

Tabel nr.1 Suplimentare număr de personal aprobat prin Memorandum

Nr. crt	Funcție	Salariu brut aflat în plată la data de 30.11.2025	Majorare indice prețuri (6,5%)	Bonusuri similare cu personalul existent*	Luna estimată a fi ocupat postul	Observații
1	Conducător autospecială PSI	7.700	501	848	iul.26	Post aprobat memorandum 2025 ptr program de 24 ore
2	Conducător autospecială PSI	7.700	501	848	iul.26	Post aprobat memorandum 2025 ptr program de 24 ore
3	Conducător autospecială PSI	7.700	501	848	iul.26	Post aprobat memorandum 2025 ptr program de 24 ore
4	Conducător autospecială PSI	7.700	501	848	iul.26	Post aprobat memorandum 2025 ptr program de 24 ore
5	Conducător autospecială PSI	7.700	501	848	iul.26	Post aprobat memorandum 2025 ptr program de 24 ore
6	Conducător autospecială PSI	7.700	501	848	iul.26	Post aprobat memorandum 2025 ptr program de 24 ore
7	Conducător autospecială PSI	7.700	501	848	iul.26	Post aprobat memorandum 2025 ptr program de 24 ore
8	Conducător autospecială PSI	7.700	501	848	iul.26	Post aprobat memorandum 2025 ptr program de 24 ore
9	Inspector siguranță Operațională	9.955	647	961	iul.26	Post aprobat memorandum 2025 ptr program de 24 ore
10	Asistent medical	8.299	539	878	iul.26	Post aprobat memorandum 2025 ptr program de 24 ore
11	Asistent medical	8.299	539	878	iul.26	Post aprobat memorandum 2025 ptr program de 24 ore

12	Agent securitate aeroportuară	7.000	455	813	iul.26	Post aprobat memorandum 2025 ptr program de 24 ore
13	Agent securitate aeroportuară	7.000	455	813	iul.26	Post aprobat memorandum 2025 ptr program de 24 ore
14	Agent securitate aeroportuară	7.000	455	813	iul.26	Post aprobat memorandum 2025 ptr program de 24 ore
15	Agent securitate aeroportuară	7.000	455	813	iul.26	Post aprobat memorandum 2025 ptr program de 24 ore
16	Agent securitate aeroportuară	7.000	455	813	iul.26	Post aprobat memorandum 2025 ptr program de 24 ore
17	Inspector securitate aeroportuară	9.955	647	961	iul.26	Post aprobat memorandum 2025 ptr program de 24 ore
	Total lună	133.108	8.655	14.527		
	Impact 2026 (iulie-dec)	798.648	51.930	87.162		Total impact = 937.740 lei

*Precizăm că bonusurile se raportează la următoarele beneficii: tichete de masa în valoare de 16,57 lei/zi, abonament servicii medicale în valoare de 148,2 lei/lună și cheltuieli sociale în cuantum de max 5% din fondul de salarii;

Tabel nr.2 Posturi vacante existente anterior aprobării Memorandumului și rămase neocupate la 31.12.2025

Nr . crt	Funcție	Salariu brut aflat în plată la data de 30.11.2025	Majorare indice prețuri (6,5%)	Bonusuri similare cu personalul existent*	Luna estimată a fi ocupat postul	Observații
1	Agent securitate aeroportuară	7.000	455	813	iul.26	
2	Agent securitate aeroportuară	6.500	423	788	iul.26	
3	Agent securitate aeroportuară	7.000	455	813	iul.26	
4	Specialis marketing	9.955	647	961	iul.26	
5	Inspector de specialitate	9.955	647	961	iul.26	
6	Inspector de specialitate	7.700	501	848	iul.26	
7	Inspector de specialitate	9.955	647	961	iul.26	

8	Consilier(arhivar)	9.955	647	961	iul.2 6	
9	Tehnician	6.875	447	807	iul.2 6	
10	Tehnician(cu carnet auto)	6.875	447	807	iul.2 6	
11	Auditor intern	9.955	647	961	iul.2 6	
12	Consilier	8.299	539	878	iul.2 6	
13	Inginer	9.955	647	961	iul.2 6	
14	Inginer	9.955	647	961	iul.2 6	
15	Consilier	9.955	647	961	iul.2 6	
16	Inspector, cadru tehnic PSI	9.955	647	961	iul.2 6	
	Total lună	139.844	9.090	14.40 3		
	Impact 2026 (iulie-dec)	839.064	54.540	86.41 8		Total impact = 980.022 lei

**Precizăm că bonusurile se raportează la următoarele beneficii: tichete de masa în valoare de 16,57 lei/zi, abonament servicii medicale în valoare de 148,2 lei/lună și cheltuieli sociale în cuantum de max 5% din fondul de salarii;*

Suma totală cu care se vor majora cheltuielile salariale în cazul ocupării tuturor posturilor vacante este de 1.917.762 lei. Această sumă reprezintă impactul pentru un număr total de 33 salariați (17 posturi conform Tabel 1 + 16 posturi conform tabel 2), calculate pentru perioada iulie-decembrie 2026.

Reiterăm că posturile vacante urmează să fie ocupate etapizat, începând cu luna mai în funcție de necesitățile operaționale rezultate din dezvoltarea activității și cu încadrarea într-o politică financiară prudentă. Totuși, pentru a facilita calculul impactului financiar s-a luat ca reper necesitatea ocupării posturilor vacante din luna Iulie 2026, aceasta fiind ipoteza în care cheltuielile de natură salarială au impact maxim.

În consecință, considerăm că solicitarea de aprobare a ocupării posturilor vacante existente la finele anului 2025 cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială este determinată și de următoarele elemente esențiale:

- **Dezvoltarea activității² și extinderea programului de operare la 24h** – funcționarea continuă a aeroportului impune asigurarea resursei umane necesare acoperirii tuturor turelor, cu respectarea normelor privind timpul de muncă și odihnă.
- **Dezvoltarea infrastructurii aeroportuare** – implementarea proiectului de extindere a platformei de îmbarcare/debarcare și realizarea căii de degajare rapidă va conduce la creșterea numărului de mișcări de aeronave și, implicit, la necesitatea suplimentării personalului operațional, de securitate și de siguranță.
- **Respectarea cerințelor de siguranță și securitate aeronautică** – lipsa personalului calificat poate conduce la neconformități grave în raport cu cerințele Autorității Aeronautice Civile Române și ale Agenției Uniunii Europene pentru Siguranța Aviației.

Este de remarcat că **prevederile OUG 89/2025 generează un impact semnificativ asupra capacității Aeroportului Internațional Brașov-Ghimbav de a opera în condiții optime**, afectând nu doar conformarea cu cerințele legislative naționale și internaționale, ci și siguranța, securitatea și calitatea serviciilor

oferite, precum și dezvoltarea activității aeroportuare într-un context de creștere accelerată a traficului aerian.

Aceste efecte pot fi sintetizate astfel:

a. Activități tehnico-operaționale vulnerabile:

- Lipsa personalului afectează procesele critice precum:
 - Salvare și stingere incendii;
 - Mentenanță a suprafețelor, vehiculelor și sistemelor electrice;
 - Gestionarea mișcărilor de aeronave și coordonarea pe platformă;
 - Operațiuni în condiții meteorologice extreme (Deszăpezirea suprafeței de mișcare) sau vizibilitate redusă.

b. Reducerea standardelor de siguranță și calitate: Timpi mai lungi de operare și deservire, diminuarea satisfacției pasagerilor, perturbări în activitatea operatorilor aerieni și riscul reducerii programului de operare.

c. Afectarea Sistemului de Management al Siguranței (SMS): Modificarea structurii organizatorice afectează performanța și capacitatea sistemului de a răspunde riscurilor și de a asigura conformitatea cu reglementările internaționale.

d. Perturbarea activităților în situații de urgență: Resursele limitate pot întârzia implementarea Planului de Acțiune pentru Situații de Urgență (PASU), afectând coordonarea și intervențiile.

e. Supraîncărcarea personalului: Volumul mare de muncă acumulat reduce eficiența și nivelul acceptat de siguranță, conform Planului European pentru Siguranța Aviației (EPAS).

f. Modificarea responsabilităților personalului: Schimbările organizatorice necesită actualizarea comitetelor interne și instruirea suplimentară a personalului, având impact asupra coordonării activităților esențiale.

g. Limitarea capacității de adaptare: Incapacitatea de a ajusta structura de personal în funcție de fluctuațiile traficului sau nevoile operaționale, afectând dezvoltarea infrastructurii.

h. Întârzierea proceselor de recrutare și instruire: Verificările aprofundate ale antecedentelor durează aproximativ 45 de zile, iar instruirea conform PNPSAC poate fi efectuată doar după finalizarea acestora.

i. Impact asupra siguranței și securității: Limitările privind ocuparea posturilor vacante și reducerea funcțiilor afectează conformitatea cu reglementările naționale și internaționale.

j. Creșterea stresului angajaților: Stresul generat de volumul de muncă ridicat poate crește riscul incidentelor și accidentelor aeronautice.

k. Eficiența redusă în situații de criză: Coordonarea în cadrul Planului de Management pentru Situații de Criză devine dificilă fără personal adecvat.

Aceste puncte subliniază necesitatea recrutării și menținerii unui personal adecvat și a resurselor operaționale esențiale pentru a asigura siguranța, calitatea serviciilor și conformitatea cu cerințele naționale și internaționale. Limitările actuale afectează negativ funcționarea și competitivitatea aeroportului, justificând solicitarea de aprobare a ocupării posturilor vacante.

V. Creșterea chetuielilor de natură salarială aferente cu indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 în conformitate cu dispozițiile art.XXXVI alin.2 din OUG nr.89/2025 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, reglementarea unor măsuri fiscal-bugetare, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative

Potrivit art. XXXVI alin. (2) din OUG nr. 89/2025, operatorii economici pot crește cheltuielile de natură salarială în anul 2026 cu maximum indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, pe baza unei analize temeinic justificate și după aprobarea prin memorandum al Guvernului.

În anul 2025, regia a beneficiat de subvenții/transferuri de la bugetul local al autorității administrativ-teritoriale, situație care atrage aplicabilitatea lit. c) din textul legal.

În aceste condiții, majorarea chetuielilor de natură salarială pentru anul 2026:

- trebuie suportată exclusiv din venituri proprii;
- trebuie corelată cu creșterea corespunzătoare a veniturilor proprii;
- nu trebuie să genereze presiune suplimentară asupra bugetului local;
- nu trebuie să depășească plafonul reprezentat de indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026;
- se acordă începând cu luna următoare aprobării memorandumului.

Potrivit analizei justificate întocmită de regie, în ultimii 2 ani, aeroportul a înregistrat o creștere constantă a traficului de pasageri, situație care necesită mai mult personal pentru a gestiona eficient fluxul. De asemenea, această situație reclamă o forță de muncă nu doar mai mare, dar și mai versatilă și calificată în gestionarea cerințelor specifice zonei aeroportuare, o creștere a responsabilităților, angajații având sarcini cu roluri mai complexe și solicitante.

Ca urmare ajustarea veniturilor salariale devine o necesitate în păstrarea unei forțe de muncă calificate într-o piață de muncă competitivă, cu atât mai mult cu cât de la momentul operaționalizării aeroportului (2023) și până în prezent, cu toate că există o evoluție pozitivă a activității, salariații nu au beneficiat de nicio majorare salarială

Rolurile existente în cadrul aeroportului sunt adesea redefinite în urma creșterii accelerate a activității operaționale. Atribuțiile personalului se extind pentru a include noi responsabilități, necesitând o revizuire și posibil o actualizare a pachetelor lor de compensare. Această evoluție poate duce la o forță de muncă mai dinamică și profesionalizată, dar necesită și o gestionare atentă pentru a asigura o remunerație corectă și adecvată.

Aprobarea creșterii cheltuielilor ar permite aeroportului să aloce nu numai resursele necesare pentru investițiile obligatorii și esențiale în infrastructură ci și cele necesare în ceea ce privește personalul pentru a putea atinge standardele impuse.

În acest context punem la dispoziție **baza completă de calcul aferente cheltuielilor de natură salarială realizate la data de 31.12.2025, cu detalierea distinctă a salariilor, bonusurilor și a celorlalte elemente salariale relevante**

		INDICATORI	Nr rd.	Realizat la 31.12.20 25
C 0		Cheltuieli de natură salarială (Rd.86=Rd.87 + Rd. 91)	86	9.142,68
C 1		Cheltuieli cu salariile (Rd.87= Rd.88 + Rd.89 + Rd. 90), din care:	87	8.560,37
		a) salarii de bază	88	8.308,94
		b) sporuri, prime și alte bonificații aferente salariului de bază (cf CCM)	89	251,43
		c) alte bonificații (conform CCM)	90	
C 2		Bonusuri (Rd.91= Rd.92 + Rd.95 + Rd.96 + Rd.97 + Rd.98), din care:	91	582,31
		a) cheltuieli sociale prevăzute la art. 25 din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, din care:	92	312,02
		- tichete de creșă, cf. Legii nr. Legea 165/2018 și HG 1045/2018, cu modificările ulterioare;	93	0,00
		- tichete cadou pentru cheltuieli sociale potrivit Legii nr. 193/2006, cu modificările ulterioare;	94	0,00
		b) tichete de masă;	95	270,29
		c) vouchere de vacanță;	96	
		d) ch. privind participarea salariaților la profitul obținut în anul precedent	97	
		e) alte cheltuieli conform CCM.	98	
C 3		Alte cheltuieli cu personalul (Rd. 99= Rd.100 + Rd. 101 + Rd. 102), din care:	99	
		a) ch. cu plățile compensatorii aferente disponibilizărilor de personal	100	
		b) ch. cu drepturile salariale cuvenite în baza unor hotărâri judecătorești	101	

c) cheltuieli de natură salarială aferente restructurării, privatizării, administrator special, alte comisii și comitete	10 2	

Menționăm că în anii 2024 și 2025 salariații Aeroportului nu au beneficiat de premii, prime, bonificații sau alte drepturi de natură salarială cu excepția cheltuielilor sociale prevăzute la art. 25 din Legea nr. 227/2015.

De asemenea, vă transmitem Anexa standard cu indicatorii economico-financiari, în format complet:
-mii lei-

INDICATORI	Aprobat BVC 2025	Realizat 2025*	Program 2026	% Program 2026/Realizat 2025
Venituri totale, din care:	33.240,91	25.797,19	37.897,38	1,47
Venituri din subvenții/transferuri	23.685,76	17.155,05	23.318,60	1,36
Cheltuieli totale, din care:	33.240,91	25.797,19	37.897,38	1,47
Cheltuieli de natură salarială	9.845,44	9.142,68	10.715,48	1,17
Cheltuieli cu salariile	9.048,12	8.560,37	9.735,42	1,14
Bonusuri	797,32	582,31	980,06	1,68
Rezultat net	0,00	0,00	0,00	0,00
Plăți restante	0,00	0,00	0,00	0,00
Creanțe restante	0,00	1.758,50	0,00	0,00
Număr de personal la finele anului	91	85	85	1,00
Număr mediu de personal	91	85	85	1,00
Câștigul mediu lunar pe salariat determinat pe baza cheltuielilor de natură salarială	9.015,97	8.963,41	10.505,37	1,17
Câștigul mediu brut lunar pe salariat determinat conform OG nr.26/2013	8.601,50	8.657,51	10.028,15	1,16
Productivitatea muncii	365,12	303,29	445,68	1,47

*date conform situațiilor financiare aprobate la data de 28.05.2026-

Prin aplicarea indicelui mediu de creștere a prețurilor de 6,5% pentru perioada Iulie 2026-decembrie 2026 asupra cheltuielilor de natură salarială, majorarea este în sumă totală de 325,25 mii lei, detalierea fiind prezentată în tabelul de mai jos:

Necesar cheltuieli cu personalul pentru anul 2026

Rd. BVC	Explicații	Necesar cheltuieli fără index- are	Indexare 6,5% iulie- decembrie
88	Salarii de bază 85 persoane	8.699.916	282.747
89	Spor CFPP 2 persoane	23.904	777
89	Spor noapte 25% 44 persoane	391.248	12.716
89	Spor weekend 10% 50 persoane	216.000	7.020
	Baza de calcul pentru cheltuieli sociale 5%	9.331.068	303.260
92	Cheltuieli sociale conform art.25 cod fiscal (5% din fd. de salarii)	466.553	15.163
	Baza de calcul pentru CAM	9.331.068	303.260
112	CAM 2,25%	209.949	6.823
	Total general	10.007.570	325.246

Menționăm faptul că pentru anul 2026 s-a luat ca bază de calcul **valoarea maximă** a salariului de încadrare prevăzută în grila de salarizare și a sporurilor aferente (9.331.068 lei) și nu salariile de încadrare realizate la data de 31.12.2025 pentru un număr de 85 de salariați.

Astfel, numărul de personal programat pentru finele anului 2026 a fost de 85 de persoane, deoarece analiza cheltuielilor de natură salarială se raportează la un număr de 85 salariați (nr. de salariați aflați în plată la momentul actual) **la care se adaugă** (în cazul aprobării ocupării posturilor vacante) cele 33 de posturi vacante (17 aprobate prin Memorandum în 2025 și 16 vacante existente înainte de aprobarea Memorandumului din 2025 conform Tabel 1 *Suplimentare număr de personal aprobat prin Memorandum* și Tabel 2 *Posturi vacante existente anterior aprobării Memorandumului și rămase neocupate la 31.12.2025*).

În situația aprobării memorandumului pentru ocuparea celor 33 de posturi vacante se va proceda la rectificarea bugetului de venituri și cheltuieli aferent anului 2026.

În consecință, se poate observa că **impactul bugetar raportat la creșterea cheltuielilor de natură salarială cu maximum indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru 2026** este de 325,25 mii lei (aferent perioadei iulie-dec 2026), în condițiile în care veniturile proprii în anul 2026 sunt estimate la 14.578.780 lei.

Mai jos regăsiți analiza structurii veniturilor pe anul 2025 și 2026, din această analiză rezultând că creșterea cheltuielilor de natură salarială cu maximum indicelui de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 este suportat din venituri proprii conform prevederilor legale.

			Rd. BV C	Realizat An 2025	Preliminat An 2026
	VENITURI TOTALE (Rd. 1= Rd. 2 + Rd. 22)		1	25.797,19	37.897,38
	Venituri totale din exploatare (Rd.2= Rd.3 + Rd.8 + Rd.9 + Rd. 12 + Rd. 13+Rd.14), din care:		2	25.779,68	37.882,38
a)	din producția vândută (Rd. 3= Rd.4 + Rd.5 + Rd. 6 +Rd.7), din care:		3	8.517,93	14.473,49
	a1)	din vânzarea produselor	4	0,00	0,00
	a2)	din servicii prestate	5	6.573,23	12.528,78
	a3)	din redevențe și chirii	6	1.358,56	1.358,57
	a4)	alte venituri	7	586,14	586,14
b)	din vânzarea mărfurilor		8	0,00	0,00
c)	din subvenții și transferuri de exploatare aferente cifrei de afaceri nete (Rd.9=Rd. 10 + Rd. 11), din care:		9	17.155,05	23.318,60
	c1	subvenții, cf. prevederilor legale în vigoare	10	17.155,05	23.318,60
	c2	transferuri totale, cf. prevederilor legale în vigoare din care:	11	0,00	0,00
d)	din producția de imobilizări		12	0,00	0,00
e)	venituri aferente costului producției în curs de execuție		13	0,00	0,00
f)	alte venituri din exploatare (Rd. 15 + Rd. 16 + Rd. 19 + Rd. 20 + Rd. 21), din care:		14	106,70	90,29
	f1)	din amenzi și penalități	15	0,00	5,00
	f2)	din vânzarea activelor și alte operații de capital (Rd. 16=Rd.17 + Rd. 18), din care:	16	0,00	0,00
		- active corporale	17	0,00	0,00
		- active necorporale	18	0,00	0,00

f3)	din subvenții pentru investiții	19	0,00	0,00
f4)	din valorificarea certificatelor CO2	20	0,00	0,00
f5)	alte venituri	21	106,70	85,29
	Venituri financiare (Rd.22= Rd. 23 + Rd. 24 + Rd. 25 + Rd. 26 + Rd. 27), din care:	22	17,51	15,00
a)	din imobilizări financiare	23	0,00	0,00
b)	din investiții financiare	24	0,00	0,00
c)	din diferențe de curs	25	17,51	15,00
d)	din dobânzi	26	0,00	0,00
e)	alte venituri financiare	27	0,00	0,00

Vă precizăm că, în conformitate cu prevederile art. XXXVI alin. (2) lit.c din OUG nr. 89/2025 *pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, reglementarea unor măsuri fiscal-bugetare, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative*, majorarea cheltuielilor de natură salarială cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 va fi suportată integral din veniturile proprii realizate de către RA ”Aeroportul Internațional Brașov-Ghimbav”.

Totuși, așa cum am arătat anterior *posturile vacante urmează să fie ocupate etapizat, în funcție de necesitățile operaționale rezultate din dezvoltarea activității și cu încadrarea într-o politică financiară prudentă.*

Ca urmare, considerăm că este necesar a se ține cont că impactul deosebit al măsurilor financiar-fiscale asupra **factorului uman** este unul major, care trebuie avut în vedere obligatoriu, luând în considerare că acesta joacă un rol crucial în asigurarea securității și siguranței aviației civile la Aeroportul Internațional Brașov-Ghimbav.

De asemenea, în contextul posibilelor modificări legislative privind **limitarea cumulului pensiei cu salariul în cadrul întreprinderilor publice**, se impune reevaluarea și ajustarea cheltuielilor de natură salarială, având în vedere faptul că, în prezent, un număr de **19 de salariați** (21% din numărul posturilor ocupate) cumulează pensia cu salariul, **majoritatea activând în structuri esențiale** pentru funcționarea aeroportului, precum securitate aeroportuară și serviciul de stingere a incendiilor. Eventuala încetare a raporturilor de muncă ale acestora va genera necesitatea recrutării de personal nou, calificat și autorizat conform cerințelor specifice domeniului, în condițiile în care piața muncii indică **așteptări salariale superioare**, corespunzătoare nivelului de responsabilitate și specializare, cu impact direct asupra bugetului de cheltuieli salariale.

Măsura având ca obiect creșterea cheltuielilor de natură salarială are drept obiectiv reducerea semnificativă a riscului asociat activității aeroportuare și menținerea în limitele tolerabile a pericolelor derivate din activitățile cu impact asupra siguranței și securității aeronautice.

În final, este esențial a se lua în considerare faptul că, regimul de finanțare al Aeroportului Internațional Brașov-Ghimbav diferă față de cel al unei autorități ori instituții publice, întrucât prin activitatea economică pe care o desfășoară, asigură venituri proprii, prin care se realizează parțial finanțarea activității aeroportuare, iar doar în completare sunt primite surse bugetare, iar veniturile proprii pot fi direcționate în sensul asigurării, în condițiile legii, a unor venituri salariale proporționale cu complexitatea și volumul activității.

Analiza Regiei autonome Aeroportul Internațional Brașov Ghimbav justifică necesitatea creșterii cheltuielilor de natură salarială cu maximul indicelui de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 și a ocupării posturilor vacante existente la finele anului 2025, față de specificul activității aeroportuare și obligația respectării permanente a standardelor de siguranță și securitate, în conformitate cu legislația națională și europeană aplicabilă domeniului aviației civile, aprobarea acestora fiind de natură a asigura

și a păstra un nivel superior al condițiilor de desfășurare a activităților specifice de către întreg personalul cu atribuții clar definite în domeniul managementului siguranței și securității aeronautice.

De asemenea, analiza de impact evidențiază riscul ca Aeroportul Internațional Brașov-Ghimbav să fie constrâns să își reducă programele de operare și, implicit, capacitatea de a răspunde creșterii traficului aerian, inclusiv a celui cu caracter medical și militar, cu consecințe directe asupra rolului strategic al aeroportului în plan regional și național.

În acest context, apreciem că susținerea continuității desfășurării operațiunilor aeroportuare la Aeroportul Internațional Brașov-Ghimbav, inclusiv prin asigurarea unor venituri competitive și a necesarului de resurse umane adecvate, reprezintă o prioritate strategică de interes public, atât la nivel local, cât și la nivel național, conducerea administrativă și executivă a regiei urmărind constant să se încadreze într-o disciplină financiară riguroasă care să ducă în cel mai scurt timp la transformarea acesteia într-o unitate profitabilă, iar în situația aprobării ocupării posturilor vacante existente la finele anului 2025, aceasta se va face etapizat, motivat de dezvoltarea activității și fundamentat financiar, conform art. XXXVI alin. (2) și (3) din OUG nr. 89/2025.

Totodată, reiterăm faptul că neasigurarea unor venituri salariale corespunzătoare și limitarea ocupării posturilor vacante în contextul dezvoltării activității operaționale poate conduce la imposibilitatea menținerii condițiilor necesare păstrării certificatelor de operator de aerodrom, emise de Autoritatea Aeronautică Civilă Română în temeiul Regulamentului (UE) nr. 1139/2018 al Parlamentului European și al Consiliului, precum și al Regulamentului (UE) nr. 139/2014 al Comisiei Europene, cu impact direct asupra respectării cerințelor stabilite de Agenția Uniunii Europene pentru Siguranța Aviației.

Concluzii:

Față de cele prezentate în cuprinsul memorandumului, rezultă că solicitarea formulată pentru operatorul economic ***R.A. "Aeroportul Internațional Brașov-Ghimbav"*** privește exclusiv:

- Creșterea cheltuielilor salariale față de nivelul realizat în anul 2025, **în limita maximului indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026.**, în condițiile art. XXXVI alin. (2) din O.U.G. nr. 89/2025
- **ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025 cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natura salarială.**, în condițiile art. XXXVI alin. (3) din O.U.G. nr. 89/2025

XXXVI. Aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială cu indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 pentru SOLCETA SA

I. ASPECTE GENERALE:

În conformitate cu prevederile art. XXXVI, alin.2 din Ordonanța de urgență 89/2025 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, reglementarea unor măsuri fiscal-bugetare, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative: În anul 2026, operatorii economici care aplică prevederile Ordonanței Guvernului nr. 26/2013, aprobată cu completări prin legea nr. 47/2014, cu modificările și completările ulterioare, pot crește cheltuielile de natură salarială față de nivelul realizat în anul 2025 cu sumele reprezentând creșteri ale cheltuielilor de natură salarială aferente cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, pe baza unei analize temeinic justificative, după aprobarea de către guvern prin memorandum. Creșterile se pot acorda începând cu luna următoare aprobării memorandumului, ținând cont și de lit.a) operatorii economici care nu au înregistrat pierderi și plăți restante la 31.12.2025 și nu prevăd pierderi și plăți restante în anul 2026.

SOLCETA SA este o persoană juridică, având forma juridică de societate pe acțiuni, fiind înregistrată la Oficiul Registrului Comerțului Bihor sub nr. J05/880/1995, având cod de înregistrare fiscal RO7401263. Capitalul social este deținut în procent de 98.08% de Consiliul Local al Orașului Ștei și 1.92% de alți acționari persoane fizice. A fost înființată în conformitate cu prevederile legii nr.31/1990 privind societățile comerciale și își desfășoară activitatea în conformitate cu prevederile legii nr.51/2006 a serviciilor comunitare de utilități publice și a legii nr. 241/2006 a serviciului de alimentare cu apă și de

canalizare. având ca obiect principal de activitate ‘‘captarea, tratarea și distribuția apei’’

SOLCETA SA este operator unic al serviciului public de alimentare cu apa și canalizare în Orașul Ștei, întreprindere publică care aplică prevederile OUG 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice și a O.G. 26/2013 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.

II. SITUAȚIA SOCIETĂȚII SOLCETA SA:

Solceta S.A. nu a primit și nu primește subvenții sau alocări financiare pentru activitatea curentă operațională de la bugetul de stat sau de la bugetul autorității publice locale. Desfășurarea activității economice și asigurarea fondurilor privind cheltuielile salariale și de exploatare se realizează exclusiv din surse proprii.

- La 31.12.2025 nu a înregistrat pierderi și plăți restante;
- Numărul de posturi ocupate la 31.12.2025 a fost de 40;
- Numărul de posturi aprobate prin organigramă este de 45;
- Numarul de posturi vacante la 31.12.2025 a fost 5;
- Numarul de posturi ocupate la 31.12.2026 va fi de 40;
- Pentru anul 2026 nu se preved pierderi și plăți restante.

III. SOLICITARE PRIVIND APROBAREA MAJORĂRII CHELTUIELILOR SALARIALE:

Solicităm indexarea cheltuielilor salariale pentru 16 salariați față de nivelul realizat în anul 2025, cu sumele reprezentând creșteri ale acestora cu indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, respectiv de 6.5%, aplicabil pe o perioada de 6 luni (începand cu 01.07.2026), conform art.XXXVI, al(2) lit a) din OUG 89/2025.

***valoarea indexarii cu indicele de creștere de 6,5% -34.035 lei**

Modul de calcul a sumelor reprezentând creșteri ale cheltuielilor de natură salarială pentru 16 salariați, aferente indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 este:

Indicatorul	-lei/an
Cheltuieli cu salariile realizate la 31.12.2025 pentru 16 salariați	1.047.240
Calcul: $1.047.240/12*6 = 523.620*6.5\%$	34.035

Solicitarea privește doar 16 salariați deoarece ceilalți 24 de salariați se încadrează în categoria salariaților cu salariul minim pe economie.

Conform proiectului de Hotărare a Guvernului nr.146/2026, începand cu data de 01 iulie 2026, crește salariul de bază minim brut pe tară garantat la plată, pentru un program normal de lucru la suma de 4325 lei. Astfel, salariul minim brut garantat la plată se va majora de la 4050 lei la 4325 lei, creșterea procentuală fiind de 6,79%.

Majorarea cumulată a salariului minim brut pe tară garantat la plată, necolerată cu majorarea salariilor de bază, va conduce la aplatizarea grilelor salariale si la creșterea discrepanțelor salariale după cum urmează:

-diminuarea diferențierii reale între funcții cu niveluri diferite de responsabilitate, complexitate si calificare;

-reducerea sau, în anumite situații eliminarea indicilor de ierarhizare;

-diminuarea diferențelor salariale între pozițiile cu responsabilități si competențe superioare si cele cu responsabilități reduse.

In temeiul art. XXXVI alin. (2) lit. a) din O.U.G. nr. 89/2025, suma solicitată spre aprobare este de 34.035 lei si reprezintă exclusiv influența aplicării indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 asupra cheltuielilor cu salariile aferente unui număr de 16 salariați aflați în plată la data de 31.12.2025, pentru perioada iulie-decembrie 2026, deoarece aceștia reprezintă personalul eligibil pentru această componentă distinctă de majorare.

Se poate constata o diferență mare între câștigul salarial mediu brut publicat de INS pe județul Bihor in valoare de 8.112 lei pe luna decembrie 2025 și câștigul mediu brut lunar pe salariat de 4.960 lei acordat

de Solceta în anul 2025 și necesitatea majorării salariilor.

Tabelul indicatorilor economico-financiari 2025-2026

INDICATORI	Aprobat bvc 2025	Prelimitat/ reali- zat2025	Program 2026	% pro- gram2026/ pre- lim(real2025)
Venituri totale, din care:	3.974.000	3.797.393	4.049.000	106.62%
Venituri din subvenții/transferuri	0	0	0	0
Cheltuieli totale, din care:	3.922.000	3.459.173	3.891.000	112.48%
Cheltuieli de natura salarială (rd.86)	2.449.000	2.380.947	2.518.341	105.77%
Cheltuieli cu salariile (87)	2.449.000	2.380.947	2.518.341	105.77%
Bonusuri (tichete de masă)	0	0	0	0
Rezultatul brut	52.000	338220	218.000	64.46%
Plati restante	0	0	0	
Creanțe restante	585.000	498.399	560.000	112.35%
Numar de personal la finele anului	42	40	40	100.00%
Numarul mediu de personal	42	40	40	100.00%
Câstigul mediu brut lunar pe salariat det. pe baza chelt de nat. sal.	4859	4960	5246	105.77%
Câstigul mediu brut lunar pe salariat det. cf. OG nr.26/2013	4859	4960	5246	105.77%
Productivitatea mun- cii	94.619	94.934	101.225	106.63%

IV. OBSERVAȚIE:

Precizăm faptul că, suma solicitată prin memorandum privește exclusiv componenta aferentă celor 16 salariați eligibili pentru aplicarea indicelui mediu de creștere a prețurilor, în timp ce indicatorii economico financiari din BVC 2026 reflectă situația globală a societății pentru întregul personal aflat în activitate.

V. CONCLUZIE:

SOLCETA S.A. se încadrează în ipoteza prevăzută de art. XXXVI alin. (2) lit. a) din O.U.G. nr. 89/2025, întrucât la data de 31.12.2025 nu a înregistrat pierderi și plăți restante, nu a beneficiat de subvenții/transferuri pentru activitatea operațională, iar pentru anul 2026 nu prevede pierderi și plăți restante. În aceste condiții, se solicită aprobarea majorării cheltuielilor de natură salarială în cuantum de 34,035 lei, începând cu luna următoare aprobării memorandumului, cu suportarea integrală a impactului din venituri proprii.

B. Concluzii și propuneri

Având în vedere că în data de 5 mai 2026, încrederea acordată de către Parlament Guvernului a fost retrasă, iar mandatul Guvernului a încetat, devinind incidente prevederile art.110 alin.(4) din Constituția României, republicată, respectiv: „Guvernul al cărui mandat a încetat potrivit alineatelor (1) și (2) îndeplinește numai actele necesare pentru administrarea treburilor publice, până la depunerea jurământului de membrii noului Guvern”.

În acest context, prezentul proiect intră în sfera proiectelor ce pot fi aprobate de Guvern la acest moment, în sensul că acesta se încadrează în situațiile prevăzute la art.110 alin.(4) din Constituție, respectiv că soluțiile propuse prin acesta reprezintă acte de administrare a treburilor publice, necesare bunei administrări a Guvernului.

În considerarea celor prezentate mai sus, vă propunem spre aprobare prezentul **Memorandum cu Tema: Aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială, ocupării posturilor vacante și a creșterii numărului de personal și a cheltuielilor de natură salarială ca urmare a dezvoltării activității, în conformitate cu dispozițiile art. XXXVI, alin. (2), (3) și (4) din OUG nr. 89/2025 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, reglementarea unor măsuri fiscal-bugetare, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, după caz, pentru 36 de operatori economici, după cum urmează:**

Nr. crt.	Județ	Operator economic	Autoritate tutelară	Cheltuieli afere nte majorării cu indicele mediu de creștere a prețurilor	Nr. posturi vacante	Cheltuieli afere nte ocupării posturilor vacante	Nr. posturi înființate	Cheltuieli afere nte ocupării posturilor înființate	Total cheltuieli
1	Suceava	SC ACET SA Suceava	Municipiul Suceava	2.659.752	36	2.420.456	0	0	5.080.208
2	Prahova	S.C. SERVICIUL PUBLIC DE ALIMENTARE CU APĂ ARICEȘTII RAHTIVANI S.R.L	Comuna Ariceștii Rahtivani	19.177	0	0	0	0	19.177
3	Covasna	HYDROKOV S.A	ADI AQUACOV	996.000	25	1.135.806	11	524.815	2.656.621
4	Neamț	Compania Județeană APA SERV S.A	ADI AQUA NEAMȚ	0	12	535.489	0	0	535.489
5	Suceava	Transport Public Local S.A. Suceava	Primăria Municipiului Suceava	726.417	65	2.717.600	0	0	3.444.017
6	Galați	Regia Autonomă „Administrația Zonei Libere Galați"	Primăria Municipiului Galați	90.602	0	0	0	0	90.602

Nr. crt.	Județ	Operator economic	Autoritate tutelară	Cheltuieli afere majorării cu indicele mediu de creștere a prețurilor	Nr. posturi vacante	Cheltuieli afere ocupării posturilor vacante	Nr. posturi înființate	Cheltuieli afere ocupării posturilor înființate	Total cheltuieli
7	Bacău	Societatea Thermoenergy Group SA Bacău	Consiliul Local al Municipiului Bacău	-	10	640.415	0	0	640.415
8	Prahova	Hidro Prahova S.A	ADI Parteneriatul pentru Managementul Apei-Prahova	2.065.283	58	4.116.266	0	0	6.181.549
9	Bistrița-Năsăud	Servicii de Alimentare cu Apă și de Canalizare AQUABIS S.A. Bistrița	ADI Apă Canal Bistrița Năsăud	1.421.000	16	714.000	14	377.000	2.512.000
10	Bihor	S.C. Administrația Domeniului Public S.A. Oradea	Consiliul Local Oradea	587.000	36	1.219.000	0	0	1.806.000
11	Timiș	HORTICULTURA S.A.	Consiliul Local Timișoara	431.466	14	489.000	24	876.000	1.796.466
12	Bihor	SC APA CANAL NORD-VEST SA	ADI Zona Nord Vest	175.217	0	0	12	697.025	872.242
13	Arad	ADI de Transport Public Arad	ADI de Transport Public Arad	1.381.000	22	883.724	4	198.497	2.463.221
14	Vrancea	Compania de Utilități Publice Focșani	ADI VRANCEAQUA	1.959.656	31	1.818.371	0	0	3.778.027
15	Cluj	Compania de Apă Someș	Asociația Regională pentru Dezvoltarea Infrastructurii din Bazinul Hidrografic Someș-Tisa	7.011.275	0	0	100	6.164.442	13.175.717
16	Sibiu	Tursib	ADI Transport Metropolitan Sibiu	742.958,34	9	653.953	89	6.994.016	8.390.927,34
17	Dolj	Compania de Apă Oltenia	ADI Oltenia	3.438.238	40	1.782.458	48	1.633.572	6.854.268
18	Mureș	Administrator Imobile și Piețe S.R.L	Consiliul Local Municipal Târgu Mureș	172.478	0	0	0	0	172.478

Nr. crt.	Județ	Operator economic	Autoritate tutelară	Cheltuieli afere nte majorării cu indicele mediu de creștere a prețurilor	Nr. posturi vacante	Cheltuieli afere nte ocupării posturilor vacante	Nr. posturi înființate	Cheltuieli afere nte ocupării posturilor înființate	Total cheltuieli
19	Prahova	AQUACEPTURA	Consiliul Local al comunei Ceptura	0	0	0	8	315.300	315.300
20	Cluj	Compania de Apă Arieș	ADI „Apa Văii Arieșului”	826.297	32	1.928.139	0	0	2.754.436
21	Galați	Societatea GOSPODĂRIRE URBANĂ S.R.L	Consiliul Local Galați	794.240	13	536.506	0	0	1.330.746
22	Argeș	SC PIETE SERVICII COMUNITARE MUSCEL SRL	Consiliul Local al Municipiului Câmpulung	26.433	0	0	0	0	26.433
23	Mureș	S.C. Locativ S.A.	Municipiul Târgu Mureș	58.821	0	0	0	0	58.821
24	Botoșani	NOVA APASERV S.A	CJ Botoșani	1.622.382	10	491.871	0	0	2.114.253
25	Gorj	Edilitara Târgu-Jiu	Consiliul Local Târgu-Jiu	0	11	417.303	0	0	417.303
26	Harghita	Eco-Csik	Primăria Municipiului Miercurea- Ciuc	320.111	0	0	47	925.770	1.245.881
27	Caraș- Severin	S.C. INTERTRANS CARANSEBEȘ SRL	ADI Transport Public Caransebeș	0	0	0	3	113.100	113.100
28	Brăila	Compania de Utilități Publice Dunărea	ADI „DUNĂREA”	2.401.209	117	4.858.696	0	0	7.259.905
29	Mureș	Aeroportul Târgu Mureș	Consiliul Județean Mureș	224.440	32	1.383.180	3	84.680	1.692.300
30	Arad	RECONS SA	Consiliul Local al Municipiului Arad	0	17	363.767	0	0	363.767

Nr. crt.	Județ	Operator economic	Autoritate tutelară	Cheltuieli afere majorării cu indicele mediu de creștere a prețurilor	Nr. posturi vacante	Cheltuieli afere ocupării posturilor vacante	Nr. posturi înființate	Cheltuieli afere ocupării posturilor înființate	Total cheltuieli
31	Galați	S.C. SERVICII COMUNITARE NICOREȘTI S.R.L	UAT Comuna Nicorești	58.263	9	663.958	9	276.077	998.298
32	București	Compania Energetică Servicii	Consiliul General al Municipiului București	765.850	35	2.218.390	0	0	2.984.240
33	Prahova	SC SERVICII DE GOSPODĂRIRE COMUNALĂ ARICEȘTII RAHTIVANI SRL	Consiliul Local al comunei Ariceștii Rahtivani	28.204	9	252.767	9	276.077	557.048
34	Cluj	SC TRANSPORT LOCAL CÂMPIA TURZII SRL	Consiliul Local al Municipiului Câmpia Turzii	0	7	409.100	3	187.400	596.500
35	Brașov	Regia Autonomă „Aeroportul Internațional Brașov-Ghimbav”	Consiliul Județean Brașov	325.246	33	1.917.762	0	0	2.243.008
36	Bihor	SC SOLCETA SA	Orașul Stei	34.035	0	0	0	0	34.035
TOTAL		TOTAL GENERAL		31.363.050,34	699	34.567.977	384	19.643.771	85.574.798,34