

GUVERNUL ROMÂNIEI



APROB,

PRIM-MINISTRU,

ILIE - GAVRIL BOLOJAN

MEMORANDUM

De la: CSEKE ATTILA,
ministrul al dezvoltării, lucrărilor publice și administrației

Avizat: TÁNCZOS BARNA, viceprim-ministru
ALEXANDRU NAZARE, ministrul 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 47 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/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.

(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 pentru societatea APAVIL S.A. Vâlcea, județul Vâlcea

Operatorul economic APAVIL SA, prestează servicii comunitare de utilități publice reglementate de Legea serviciilor comunitare de utilități publice nr 51/2006, republicată. În înțelesul art 1.alin (2) din Legea 51/2006, serviciile comunitare de utilități publice, asigură satisfacerea nevoilor esențiale de utilitate și interes general cu caracter social ale colectivităților locale, cu privire la:

- a) alimentarea cu apă;
- b) canalizarea și epurarea apelor uzate;
- c) procesarea apelor uzate din cadrul unităților administrativ teritoriale printr-un serviciu public inteligent alternativ;
- d) colectarea, canalizarea și evacuarea apelor pluviale.

Serviciile comunitare de utilități publice sunt înființate, organizate și furnizate/prestate la nivelul comunelor, orașelor, municipiilor și județelor și după caz, în condițiile legii, la nivelul subdiviziunilor administrativ teritoriale ale municipiilor sau nivelul asociațiilor de dezvoltare intercomunitară, sub coordonarea, controlul și responsabilitatea administrației publice locale.

Serviciile publice 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-edilitar, permanent și regim de funcționare continuu, răspund unor cerințe și necesități de interes și utilitate publică, etc.

Activitatea operatorului economic APAVIL SA este reglementată de Legea 31/1991 (republicată), de OUG109/2011 (republicată) privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, OG 26/2013 privind întărirea disciplinei financiare la nivelul operatorilor economici, legea 241/2006 și a altor legi speciale care reglementează aceste servicii.

În calitate de autoritate a administrației publice centrale de specialitate, Ministerul Dezvoltării Lucrărilor Publice și Administrației își exercită funcția de analiză, sinteză, decizie, coordonare, monitorizare și planificare la nivel central pentru domeniul serviciilor comunitare de utilități publice.

Operatorii economici sunt obligați să presteze serviciul public în mod continuu, neîntrerupând, furnizarea serviciilor.

Mai mult, operatorii economici care prestează servicii comunitare de utilități publice, nu sunt finanțati de la bugetul de stat, nu pot genera cheltuieli bugetare și nu pot crește deficitul bugetar.

In concluzie, sistemele de utilitati publice au caracter strategic in economia nationala, nefunctionalitatea lor la parametrii stabiliti in contractele cu utilizatorii ar afecta populatia.

Prevederile OUG 89/2025 se aplica tuturor operatorilor economici care aplica OG nr 26/2013, inclusiv celor exceptati de la prevederile cap III din Legea 296/2023.

NR. CRT.	FUNCTIE / MESERIE	Numar Posturi	SALARIU/ SALARLAT (conf. grila salarizare CCM)	Suma / lună	Majorare IPC 6,5% / lună	Prima ziua APAVIL	Tichete de masă / lună	Cheltuieli sociale
0	1	2	3	4	5=4*IPC	6	7	8
1	adj.sef serviciu	1	5500	5500	358	400	630	600
2	inginer	11	5170	56870	3697	4400	6930	6600
3	inginer mecanic	1	5170	5170	336	400	630	600
4	inginer electro mecanic	1	5170	5170	336	400	630	600
5	laborant	3	4180	12540	815	1200	1890	1800
6	inginer mediu	1	5170	5170	336	400	630	600
7	inspector SSM	1	4400	4400	286	400	630	600
8	consilier juridic	3	5170	15510	1008	1200	1890	1800
10	auditor intern	1	5390	5390	350	400	630	600
11	functionar administrativ	1	4180	4180	272	400	630	600
12	operator calculator	3	4180	12540	815	1200	1890	1800
13	operator chimist	2	4180	8360	543	800	1260	1200
14	economist CFG	1	5390	5390	350	400	630	600
15	sef serviciu	3	5500	16500	1073	1200	1890	1800
16	expert achizitii	1	5170	5170	336	400	630	600
17	primitor distribuitor	1	4180	4180	272	400	630	600
18	lacatus mecanic	5	4180	20900	1359	2000	3150	3000
19	analist servicii client	1	5170	5170	336	400	630	600
20	incasator cititor	5	4180	20900	1359	2000	3150	3000
21	instalator	15	4180	62700	4076	6000	9450	9000

22	electrician	6	4180	25080	1630	2400	3780	3600
23	maistru	1	4620	4620	300	400	630	600
24	mecanic utilaj	5	4180	20900	1359	2000	3150	3000
26	sofer	5	4345	21725	1412	2000	3150	3000
27	strungar	1	4180	4180	272	400	630	600
28	sef centru	2	5500	11000	715	800	1260	1200
29	tehnician	1	4620	4620	300	400	630	600
30	sef sector	2	5500	11000	715	800	1260	1200
31	sef tura	1	4510	4510	293	400	630	600
32	sudor	1	4180	4180	272	400	630	600
	Total	86		393525	25579	34400	54180	51600

2. Prevederile legale privind exceptarea operatorului economic Apavil SA

Pentru cresterea cu indicele mediu de crestere a preturilor, analiza prezentata in tabelul de mai jos, reliefeaza valoarea realizata la data de 31.12.2025, la care se aplica majorarea cu 6,5%, pentru un numar de 8 luni.

Cheltuieli cu salariile/sporuri/prime la luna decembrie 2025	Majorare cu IPC 6,5% (suma)	Număr luni (majorare cu luna mai 2026)	Suma totală (cheltuieli cu salariile)
3.602.785 lei	234.181 lei	8	1.873.448 lei

In acelasi timp trebuie facuta specificarea, conform art 2 din OUG 89/2025, ca bugetul de venituri si cheltuieli al operatorului economic va fi insotit de avizul prevazut la art.8, alin(2) si art.37 alin.(2) din OUG nr 109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea 111/2016, cu modificările și completările ulterioare, al AMEPIP in ceea ce priveste indemnizatiile consiliului de administratie si al directoratului, propuse in bugetele de venituri si cheltuieli, stabilite in corelatie cu indicatorii cheie de performanta si de prezentul memorandum, in conditiile avizarii favorabile.

Pentru ocuparea posturilor vacante la sfarsitul anului 2025, analiza reliefeaza in tabelul de mai jos, functiile si posturile solicitate a fi ocupate, salariul aflat in plata pentru functia respectiva la data de 30.11.2025, bonusurile aflate in plata la aceeasi perioada.

Cheltuieli de natură salarială urmare a ocupării posturilor vacante la sfârșitul anului 2025 = 3.398.988 lei, din care:

- Cheltuieli cu salariile: 419.104 lei x 7 luni* + 34.400 lei = 2.968.128 lei
- Bonusuri: 54.180 lei x 7 luni* + 51.600 lei = 430.860 lei

* angajările conform procedurii interne a societății APAVIL SA se pot efectua cel mai devreme cu luna iunie 2026, în condițiile în care memorandumul va fi aprobat în cursul lunii aprilie 2026.

Total cheltuieli de natură salarială (I+II) = 5.272.436 lei compus din:

- Cheltuieli cu salariile: 1.873.448 lei + 2.968.128 lei = 4.841.576 lei
- Bonusuri = 430.860 lei.

Principalii indicatori economico-financiari ai APAVIL SA

INDICATORI	Aprobat bvc 2025	Preliminat / realizat 2025	Program 2026	% Program 2026 / Preliminat (Realizat) 2025
Venituri totale, din care:	120.008	120.009	125.692	1,05
Venituri din subvenții/transferuri	-	-	-	
Cheltuieli totale, din care:	103.891	93.866	104.742	1,12
Cheltuieli de natură salarială	49.950	48.520	48.866	1,01
Cheltuieli cu salariile	44.804	43.903	43.924	1,00
Bonusuri	5.146	4.617	4.942	1,07
Rezultat brut	16.117	26.143	20.950	0,80
Plăți restante	0	0	0	
Creanțe restante	6.363	6.145	7.481	1,22
Număr de personal la finele anului	653	613	613	1,00
Număr mediu de personal	653	629	613	0,97
Câștigul mediu brut lunar pe salariat determinat pe baza cheltuielilor de natură salarială	6.374	6.428	6.643	1,03
Câștigul mediu brut lunar pe salariat determinat conform OG nr.26/2013	6.279	6335	6.541	1,03
Productivitatea muncii	183	188	202	1,08

Indicatori conform OUG 89/2025.

În susținerea prezentului **memorandum** prin care solicitam creșterea cheltuielilor de natură salarială cu indicele de inflație și aprobarea ocupării posturilor vacante la sfârșitul anului 2025, detaliem în continuare principalii indicatori economico-financiari:

INDICATORI	Aprobat bvc 2025	Preliminat / realizat 2025	Program 2026	% Program 2026 / Preliminat (Realizat) 2025
Venituri totale, din care:	120.008	120.009	125.692	1,05
Venituri din subvenții/transferuri	-	-	-	-
Cheltuieli totale, din care:	103.891	93.866	111.429	1,19
Cheltuieli de natură salarială	49.950	48.520	55.553	1,14
Cheltuieli cu salariile	44.804	43.903	50.072	1,14
Bonusuri	5.146	4.617	5.481	1,19
Rezultat brut	16.117	26.143	14.263	0,55
Plăți restante	0	0	0	0
Creanțe restante	6.363	6.145	7.481	1,22
Număr de personal la finele anului	653	613	698	1,14
Număr mediu de personal	653	629	677	1,08
Câștigul mediu brut lunar pe salariat determinat pe baza cheltuielilor de natură salarială	6.374	6.428	6.838	1,06
Câștigul mediu brut lunar pe salariat determinat conform OG nr.26/2013	6.279	6335	6.746	1,06
Productivitatea muncii	183	188	183	0,97

Indicatori cu influența drepturilor de natură salarială solicitate prin Memorandum.

Concluzii:

Față de cele prezentate în cuprinsul memorandumului, rezultă că solicitarea formulată pentru operatorul economic **APAVIL SA**, privește exclusiv:

- aplicarea în anul 2026 a indexării cheltuielilor de natură salarială pentru personalul existent, în condițiile art. XXXVI alin. (2) din O.U.G. nr. 89/2025;
- ocuparea **posturilor vacante existente la data de 31.12.2025**, în condițiile art. XXXVI alin. (3) din O.U.G. nr. 89/2025.

II. Aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială și a ocupării posturilor vacante pentru societatea S.C. Drumuri Municipale Timișoara S.A., Județul Timiș

Societatea Drumuri Municipale Timișoara S.A., cu sediul în Municipiul Timișoara, Str. Eternității, nr. 45, Județul Timiș, este un operator economic căruia i se aplică prevederile

O.U.G. nr. 89/2025, fiind o societate cu capital integral deținut de stat, având acționar unic Consiliul Local al Municipiului Timișoara, după cum rezultă din Hotărârea administrației publice locale nr. 199/18.11.1997 prin care a fost înființată, ce a fost dată în conformitate cu Legea nr. 15 din 1990 privind organizarea unităților economice de stat ca regii autonome și societăți comerciale.

Societatea este constituită, organizată și își desfășoară activitatea în conformitate cu prevederile Legii societăților nr. 31/1990, republicată și modificată, respectiv cu cele ale O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, modificată, dar și cu cele ale altor dispoziții legale incidente în sectorul nostru de activitate.

Obiectul principal de activitate al societății este activitatea prevăzută la cod CAEN Rev. 2: 4211 - lucrări de construcții a drumurilor și autostrăzilor.

În prezent, societatea are în desfășurare pentru anul 2025 următoarele contracte:

a) SC2017-10724/02.05.2017 - Reparații și întreținere a străzilor, aleilor, trotuarelor, podurilor, pasajelor, pasarelelor din Municipiul Timișoara, precum și a infrastructurii intrainstituționale a municipalității;

b) SC2016-12904/26.05.2016 - Activitatea de semnalizare a circulației rutiere, întreținere, funcționare și dirijare a circulației rutiere pe raza Municipiului Timișoara;

c) SC2023-5654/06.03.2023 - Viabilizare zonă de locuințe Ovidiu Balea, Timișoara;

d) SC2024-000125/24.10.2024 - Amenajare străzi zona Blășcovici, Timișoara.

Indicatori economico financiari

		INDICATORI	Aprobat bvc 2025	Preliminat / Realizat 2025	Program 2026	% Program 2026 / Preliminat (realizat) 2025
0		1	2	3	4	5
I.		VENITURI TOTALE	75000	71514	95100	132,98
		Venituri totale din exploatare, din care:	74750	71498	95000	132,87
		Venituri din subventii / transferuri	0	0	0	0,00
II		CHELTUIELI TOTALE	73425	66893	88900	132,90
		Cheltuieli de exploatare, din care:	72775	66839	88400	132,26
		C0 Cheltuieli de natură salarială	26750	26672	33875	127,01
		Cheltuieli cu saliile	26750	26038	32175	123,57
		Bonusuri		634	1700	268,14
III		REZULTATUL BRUT (profit/pierdere)	1575	4621	6200	134,17
		Plăți restante	0	0	0	0,00
		Creanțe restante	0	0	0	0,00

	Nr. de personal la finele anului	302	283	358	126,50
	Nr. mediu de personal	313	305	339	111,15
	Câștigul mediu brut lunar pe salariat determinat pe baza cheltuielilor de natură salarială	7122	7288	8327	114,26
	Câștigul mediu brut lunar pe salariat determinat conform OG nr 26/2013	7122	7114	7909	111,18
	Productivitatea muncii	239	234	280	119,66

Fundamentarea majorării cheltuielilor de natură salarială

Ultima actualizare a salariilor angajaților societății a fost făcută în luna octombrie 2023 pentru a respecta nivelul minim al salariului în construcții, în timp ce rata inflației din perioada noiembrie 2023 - noiembrie 2025 a fost de 15,4%, astfel că puterea de cumpărare a angajaților societății noastre a scăzut semnificativ.

În aceste condiții, îi este tot mai dificil să își păstreze angajații, câtă vreme societățile de construcții din sectorul privat asigură salarii mai atractive, dar și o serie de bonusuri.

În anul 2025, cheltuielile de natură salarială realizate au fost de 26.672 mii lei din care:

- 26.038 mii lei - cheltuieli cu salariile și 634 mii lei - bonusuri. În ceea ce privește bonusurile în valoare totală de 634 mii lei, suma de 126 mii lei reprezintă participarea salariaților la profitul aferent anului 2024, iar suma de 508 mii lei reprezintă cheltuieli sociale acordate conform prevederilor legale.

Respectând condițiile prevăzute la art. XXXVI alin. 2 din O.U.G. nr. 89/2025, cheltuielile cu salariile în valoare de **26.038 mii lei, s-ar majora cu 6,5% pentru o perioadă de 7 luni, ceea ce ar reprezenta o creștere cu 141 mii lei/lună, adică 987.274 lei pentru perioada iunie - decembrie aferentă anului 2026.**

Cheltuieli cu salariile	6,5%	7 luni
26.038 mii lei	141 mii lei/lună	987.274 lei

La aceste cheltuieli cu salariile, societatea adaugă bonusuri în valoare de 1.700 mii lei din care: 400 mii lei participarea salariaților la profit, aferent profitului din anul 2025 și 1.300 mii lei cheltuieli sociale acordate cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

În vederea fundamentării cheltuielilor de personal aferente ocupării posturilor vacante, precizăm următoarele:

1. Funcții vacante și număr de posturi:

- Funcția: Conducător auto – 12 posturi
- Funcția: Mecanic utilaj – 12 posturi
- Funcția: Muncitor calificat în construcții drumuri – 12 posturi
- Funcția: Muncitor necalificat – 17 posturi
- Funcția: Responsabil aprovizionare – 1 post
- Funcția: Electrician – 5 posturi
- Funcția: Muncitor calificat semnalizări rutiere – 5 posturi
- Funcția: Mecanic atelier – 3 posturi
- Funcția: Mecanic utilaj balastieră – 3 posturi
- Funcția: Muncitor calificat stație de betoane – 2 posturi
- Funcția: Muncitor calificat stație de asfalt – 3 posturi

Total posturi vacante = 75 posturi

Tabel pentru creșterea numărului de personal în 2026

Funcția	Numar posturi necesare	Salariu mediu/ angajat aflat în plată la 30.11.2025	Medie drepturi salariale conform CCM aflat în plată la 30.11.2025	Creștere 6,5%/lună/ post col.5x 6,5% col. 3 + col.4	Creștere 6,5%/lună/ total posturi col.2 x col.6	Chelt. sociale+pre mi+alte drepturi/ lună/post	Total salariu+chelt. sociale+premi+alte drepturi salariale/lună/ col.5 + col.6 + col.8	Total salariu+chelt. sociale+premi+alte drepturi salariale/lună col.2 x col.9	Total salariu+chelt. sociale+premi+alte drepturi salariale pentru 7 luni col.10 x 7 luni	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Conducator auto (categoria 1)	5	5.040	785	5.825	379	1.895	504	6.708	33.540	234.780
Conducator auto (categoria 2)	4	5.220	1.192	6.412	417	1.668	517	7.346	205.688	
Conducator auto (categoria 3)	3	5.470	1.184	6.654	433	1.299	579	7.666	22.998	160.986
Mecanic utilaj (categoria 1)	2	5.160	1.444	6.604	429	858	556	7.589	15.178	106.246
Mecanic utilaj (categoria 2)	5	5.230	1.041	6.271	408	2.040	519	7.198	35.990	251.930
Mecanic utilaj (categoria 3)	3	5.350	727	6.077	395	1.185	508	6.980	20.940	146.580
Mecanic utilaj (categoria 4)	2	5.640	1.392	7.032	457	914	704	8.193	16.386	114.702
Muncitori calificați construcții drumuri (categoria 1)	3	5.040	576	5.616	365	1.095	544	6.525	19.575	137.025
Muncitori calificați construcții drumuri (categoria 2)	4	5.160	1.135	6.295	409	1.636	553	7.257	29.028	203.196
Muncitori calificați construcții drumuri (categoria 3)	5	5.370	1.130	6.500	423	2.115	570	7.493	37.465	262.255
Muncitori necalificați (categoria 1)	6	4.582	923	5.505	358	2.148	525	6.388	38.328	268.296
Muncitori necalificați (categoria 2)	6	4.770	500	5.270	343	2.058	542	6.155	36.930	258.510
Muncitori necalificați (categoria 3)	5	4.980	991	5.971	388	1.940	543	6.902	34.510	241.570
Responsabil aprovizionare	1	5.870	158	6.028	392	392	517	6.937	6.937	48.559
Electrician	5	5.740	1.751	7.491	487	2.435	732	8.710	43.550	304.850
Muncitori calificați semnalizări (categoria 1)	2	5.470	670	6.140	399	798	613	7.152	14.304	100.128
Muncitori calificați semnalizări (categoria 2)	3	5.870	1.240	7.110	462	1.386	656	8.228	24.684	172.788
Mecanic atelier	3	5.470	274	5.744	373	1.119	606	6.723	20.169	141.183
Mecanic utilaj balastiera	3	5.350	1.253	6.603	429	1.287	542	7.574	22.722	159.054
Muncitor calificat statia de betoane	2	5.040	1.067	6.107	397	794	500	7.004	14.008	98.056
Muncitor calificat statia de asfalt	3	5.660	1.432	7.092	461	1.383	519	8.072	24.216	169.512
Total	75					30.445			540.842	3.785.894

Estimarea pentru cheltuielile de natură salarială s-a făcut pentru perioada iunie – decembrie 2026 (7 luni).

2. Fundamentarea cheltuielilor:

- Conducător auto (categoria 1):

$(5.825 \text{ lei/post} + 6,5\% \text{ IPC}^{**} + 504 \text{ lei}^{***}) \times 5 \text{ posturi} \times 7 \text{ luni} = 234.780 \text{ lei}$

- Conducător auto (categoria 2):

$(6.412 \text{ lei/post} + 6,5\% \text{ IPC}^{**} + 517 \text{ lei}^{***}) \times 4 \text{ posturi} \times 7 \text{ luni} = 205.688 \text{ lei}$

- Conducător auto (categoria 3):

$(6.654 \text{ lei/post} + 6,5\% \text{ IPC}^{**} + 579 \text{ lei}^{***}) \times 3 \text{ posturi} \times 7 \text{ luni} = 160.986 \text{ lei}$

- Mecanic utilaj (categoria 1):
 $(6.604 \text{ lei/post} + 6,5\% \text{ IPC}^{**} + 556 \text{ lei}^{***}) \times 2 \text{ posturi} \times 7 \text{ luni} = 106.246 \text{ lei}$
- Mecanic utilaj (categoria 2):
 $(6.271 \text{ lei/post} + 6,5\% \text{ IPC}^{**} + 519 \text{ lei}^{***}) \times 5 \text{ posturi} \times 7 \text{ luni} = 251.930 \text{ lei}$
- Mecanic utilaj (categoria 3):
 $(6.077 \text{ lei/post} + 6,5\% \text{ IPC}^{**} + 508 \text{ lei}^{***}) \times 3 \text{ posturi} \times 7 \text{ luni} = 146.580 \text{ lei}$
- Mecanic utilaj (categoria 4):
 $(7.032 \text{ lei/post} + 6,5\% \text{ IPC}^{**} + 704 \text{ lei}^{***}) \times 2 \text{ posturi} \times 7 \text{ luni} = 114.702 \text{ lei}$
- Muncitor calificat în construcții drumuri (categoria 1):
 $(5.616 \text{ lei/post} + 6,5\% \text{ IPC}^{**} + 544 \text{ lei}^{***}) \times 3 \text{ posturi} \times 7 \text{ luni} = 137.025 \text{ lei}$
- Muncitor calificat în construcții drumuri (categoria 2):
 $(6.295 \text{ lei/post} + 6,5\% \text{ IPC}^{**} + 553 \text{ lei}^{***}) \times 4 \text{ posturi} \times 7 \text{ luni} = 203.196 \text{ lei}$
- Muncitor calificat în construcții drumuri (categoria 3):
 $(6.500 \text{ lei/post} + 6,5\% \text{ IPC}^{**} + 570 \text{ lei}^{***}) \times 5 \text{ posturi} \times 7 \text{ luni} = 262.255 \text{ lei}$
- Muncitor necalificat (categoria 1):
 $(5.505 \text{ lei/post} + 6,5\% \text{ IPC}^{**} + 525 \text{ lei}^{***}) \times 6 \text{ posturi} \times 7 \text{ luni} = 268.296 \text{ lei}$
- Muncitor necalificat (categoria 2):
 $(5.270 \text{ lei/post} + 6,5\% \text{ IPC}^{**} + 542 \text{ lei}^{***}) \times 6 \text{ posturi} \times 7 \text{ luni} = 258.510 \text{ lei}$
- Muncitor necalificat (categoria 3):
 $(5.971 \text{ lei/post} + 6,5\% \text{ IPC}^{**} + 543 \text{ lei}^{***}) \times 5 \text{ posturi} \times 7 \text{ luni} = 241.570 \text{ lei}$
- Responsabil aprovizionare:
 $(6.028 \text{ lei/post} + 6,5\% \text{ IPC}^{**} + 517 \text{ lei}^{***}) \times 1 \text{ post} \times 7 \text{ luni} = 48.559 \text{ lei}$
- Electrician:
 $(7.491 \text{ lei/post} + 6,5\% \text{ IPC}^{**} + 732 \text{ lei}^{***}) \times 5 \text{ posturi} \times 7 \text{ luni} = 304.850 \text{ lei}$
- Muncitor calificat semnalizări rutiere (categoria 1):
 $(6.140 \text{ lei/post} + 6,5\% \text{ IPC}^{**} + 613 \text{ lei}^{***}) \times 2 \text{ posturi} \times 7 \text{ luni} = 100.128 \text{ lei}$
- Muncitor calificat semnalizări rutiere (categoria 2):
 $(7.110 \text{ lei/post} + 6,5\% \text{ IPC}^{**} + 656 \text{ lei}^{***}) \times 3 \text{ posturi} \times 7 \text{ luni} = 172.788 \text{ lei}$
- Mecanic atelier:
 $(5.744 \text{ lei/post} + 6,5\% \text{ IPC}^{**} + 606 \text{ lei}^{***}) \times 3 \text{ posturi} \times 7 \text{ luni} = 141.183 \text{ lei}$
- Mecanic utilaj balastieră:
 $(6.603 \text{ lei/post} + 6,5\% \text{ IPC}^{**} + 542 \text{ lei}^{***}) \times 3 \text{ posturi} \times 7 \text{ luni} = 159.054 \text{ lei}$

- Muncitor calificat stație de betoane:

$(6.107 \text{ lei/post} + 6,5\% \text{ IPC}^{**} + 500 \text{ lei}^{***}) \times 2 \text{ posturi} \times 7 \text{ luni} = 98.056 \text{ lei}$

- Muncitor calificat stație de asfalt:

$(7.092 \text{ lei/post} + 6,5\% \text{ IPC}^{**} + 519 \text{ lei}^{***}) \times 3 \text{ posturi} \times 7 \text{ luni} = 169.512 \text{ lei}$

Total cheltuieli pentru 75 persoane pentru 7 luni: 3.785.894 lei

Notă:

**** IPC** = Indicele Prețurilor de Consum – media anuală pentru anul 2026 la care s-a realizat estimarea, conform Prognoza-2024-2029-varianta-de-toamna-2025 publicată de Comisia Națională de Strategie și Prognoză (<https://cnp.ro/wp-content/uploads/2025/12/Prognoza-2024-2029-varianta-de-toamna-2025.pdf>)

*****Media lunară a cheltuielilor sociale, a premiilor și altor drepturi salariale/post,** calculată pentru perioada iunie-decembrie 2026.

La finele anului 2023, ca urmare a aplicării prevederilor Legii nr.296 din 2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung, cu modificările și actualizările ulterioare, societatea a fost nevoită să desființeze din organigramă un număr de 189 de posturi, majoritatea fiind posturi de execuție.

În data de 30 decembrie 2024 s-a adoptat O.U.G. nr.156/2024, ce a fost publicată în M.O. nr.1334 din 31.12.2024.

Prin art. LXIV alin. (7) și (10) s-au adus modificări și completări Legii nr.227/2015 privind Codul fiscal prin care se elimină facilitățile fiscale pentru lucrătorii din construcții.

Prin eliminarea facilităților fiscale acordate lucrătorilor din construcții, angajații societății au avut o scădere a venitului net cu 4,75% diferența la contribuția asigurări sociale și cu 10% impozitul pe venit.

Mai mult, art. XXXIV din aceeași ordonanță, prevede limitarea creșterii cheltuielilor de natură salarială la nivelul celor aprobate în BVC din anul 2024 și interzice orice majorare sau alt mecanism de creștere a salariilor în anul 2025.

Totodată, art. LXIX alin. (1) prevede obligativitatea menținerii salariului minim în construcții la suma de minim 4.582 lei.

În prezent, în județul Timiș se desfășoară lucrări majore de infrastructură rutieră și feroviară, respectiv Centura Vest Timișoara și lucrări de modernizare Lot II Lugoj Timișoara Est al Căii Ferate Caransebeș-Timișoara-Arad.

În aceste condiții, prin prezența unor mari firme de construcții în zonă, presiunea pe forța de muncă în acest domeniu de activitate este mare, iar societatea Drumuri Municipale Timișoara S.A. nu are posibilitatea majorării salariilor angajaților pentru a compensa astfel pierderile cauzate de anularea facilităților în construcții. În aceste condiții, coroborat cu imposibilitatea majorării salariilor, în anul 2025 au pierdut un număr de 77 angajați, începând de la muncitori calificați, necalificați, mecanici utilaj, șoferi și ingineri, care au migrat spre societăți din sectorul privat, acești agenți economici putând compensa lipsa facilităților fiscale, oferind drepturi salariale considerabil mai bune decât societatea Drumuri Municipale Timișoara S.A., care este constrânsă de respectarea actelor normative ce privesc agenții economice de stat.

Situația descrisă mai sus a continuat și la începutul acestui an, astfel că în luna ianuarie 2026 societatea Drumuri Municipale Timișoara S.A., a mai pierdut un număr de 5 angajați.

Aceasta, în ciuda faptului că în luna noiembrie 2025 au primit aprobarea Ministerului Dezvoltării Lucrărilor Publice și Administrației pentru creșterea numărului de personal cu 40 de posturi și a cheltuielilor salariale aferente celor două luni rămase până la sfârșitul anului.

Datorită nivelului scăzut de salarizare pe care îl poate oferi în prezent în condițiile adoptării O.U.G. nr. 156/2024, în cursul anului 2025 s-au făcut doar un număr de 58 de angajări din care, în perioada noiembrie - decembrie doar un număr de 8 angajări. Dintre acești noi angajați, în cadrul societății au mai rămas doar un număr de 27 de angajați, din același motiv și anume, nivelul scăzut al salariului, dar și imposibilitatea creșterii acestuia în perspectivă.

După cum se știe, personalul specializat și competent în acest domeniu de activitate (muncitori calificați în construcții drumuri, mecanici utilaje, șoferi și ingineri) este deficitar, astfel că depunem eforturi considerabile pentru a putea asigura personal calificat/specializat. Apoi, indiferent de capabilitatea acestora, dat fiind specificul activității, acest personal necesită o perioadă de instruire. În aceste condiții, se impune și menținerea lucrătorilor care îndeplinesc condiții de pensie pentru a se putea astfel asigura transferul de experiență în bune condiții. Ori, într-o structură organizatorică inflexibilă și insuficientă acest lucru nu este posibil.

Totodată, la data prezentei, societatea Drumuri Municipale Timișoara S.A. precizează faptul că s-a achiziționat și pus în funcțiune noua stație de producție betoane a societății, urmând începerea activității stației de sortare a materialelor de balastieră, iar procedurile pentru achiziționarea de noi utilaje și a unui număr de 11 autobasculante au fost finalizate.

Având în vedere cele enunțate mai sus, pentru a putea utiliza și deservi echipamentele, utilajele și autoutilitarele achiziționate și a celor în curs de achiziționare, societatea Drumuri Municipale Timișoara S.A. **supune spre aprobare angajarea unui număr de 75 persoane**, după cum urmează: 17 muncitori necalificați, 12 muncitori calificați în construcții de drumuri, 12 mecanici utilaje, 12 conducători auto, 5 electricieni, 1 tehnician, 5 muncitori calificați semnalizări rutiere, 3 mecanici atelier, 3 mecanici utilaje balastiere, 2 muncitori calificați stație de betoane, 3 muncitori calificați stație de asfalt.

În caz contrar, societatea nu va putea utiliza toate aceste echipamente, utilaje și autobasculante, ceea ce va produce doar cheltuieli societății, cu impact negativ asupra indicatorilor economici.

Societatea Drumuri Municipale Timișoara S.A. face precizarea că absența personalului, datorată imposibilității angajării, atât a personalului calificat, cât și necalificat, va avea drept consecință perturbarea întregii activități a societății, prin capacitatea insuficientă de producție și execuție, nerespectarea termenelor prevăzute în contractele de execuție etc., iar toate acestea vor avea un impact negativ major asupra indicatorilor din BVC-ul aferent anului 2026.

În prezent, societatea are prevăzute în organigramă un număr total de 385 de posturi din care la finele anului 2025 au fost ocupate doar un număr de 283 de posturi.

Având în vedere deficitul de personal cu care se confruntă, pentru îndeplinirea obligațiilor asumate prin contractele aflate în derulare, societatea Drumuri Municipale Timișoara S.A. supune aprobării angajarea unui număr de 75 de persoane, din numărul total de 102 posturi vacante la finele anului 2026.

Necesitatea inițierii memorandumului este susținută de următoarele argumente pertinente:

- societatea a încheiat ultimul exercitiu financiar cu un profit brut de 4.621.135 lei;
- societatea nu înregistrează pierderi din anii precedenți;
- societatea nu are datorii restante;
- societatea dorește să se dezvolte și să crească patrimoniul societății;
- societatea nu primește subvenții, ci dimpotrivă veniturile sunt obținute exclusiv din lucrările executate iar acestea sunt în creștere.

În ipoteza aprobării memorandumului:

- veniturile totale ar crește cu 32,98%;
- rezultatul brut ar crește cu 34,17%;

- productivitatea muncii ar crește cu 19,66%, superior indicelui de creștere a câștigului mediu brut lunar.

Surse de finanțare necesare creșterii cheltuielilor de natură salarială

Contractul nr. SC2017-10724/02.05.2017 - Reparații și întreținere a străzilor, aleilor, trotuarelor, podurilor, pasajelor, pasarelelor din Municipiul Timișoara și Contractul nr. SC2016-12904/26.05.2016 - Activitatea de semnalizare a circulației rutiere, sunt preconizate prevederi bugetare în valoare de 98.000.000 lei inclusiv TVA.

Contractul nr. SC2023-5654/06.03.2023 - Viabilizare zona de locuințe Ovidiu Balea, din Municipiul Timișoara, în cursul anului 2026 fiind preconizate prevederi bugetare în valoare de 7.000.000 lei inclusiv TVA.

Contractul nr. SC2016-000125/24.10.2024 - Amenajare străzi zona Blașcovici, din Municipiul Timișoara, în cursul anului 2026 fiind preconizate prevederi bugetare în valoare de 10.000.000 lei inclusiv TVA.

Având în vedere creșterea veniturilor de la 71.514.000 lei realizate în anul 2025, la 95.100.000 lei prevăzute a se realiza în anul 2026, este imperios necesară creșterea numărului de personal pentru activitatea de execuție.

Concluzii:

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

- aplicarea în anul 2026 a indexării cheltuielilor de natură salarială pentru personalul existent, în condițiile art. XXXVI alin. (2) din O.U.G. nr. 89/2025;
- ocuparea **posturilor vacante existente la data de 31.12.2025**, în condițiile art. XXXVI alin. (3) din O.U.G. nr. 89/2025.

III. Aprobarea ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025 cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natura salariala și a creșterii numărului de personal si a cheltuielilor de natura salariala aferente ca urmare a dezvoltării activității, pentru societatea ELTRANS S.A., județul Botoșani

1. Forma juridică a operatorului

SOCIETATEA ELTRANS S.A. cu sediul în Botosani, Calea Nationala nr.2, este un operator economic, având forma juridică de societatea comercială cu capital integral de stat, cu Acționar Unic - Municipiul Botosani, prin Consiliul Local al Municipiului Botosani.

Societatea Eltrans S.A. Botosani este constituită, organizată și își desfășoară activitatea în baza prevederilor Legii nr. 31/1990 privind societățile comerciale, republicată, cu modificările și completările ulterioare, ale O.U.G.109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, în conformitate cu legislația specifică serviciilor comunitare de utilitate publică - Legea 51/2006, cu cea

aplicabilă serviciului de transport public de persoane - Legea serviciilor de transport public local nr. 92/2007, precum și în conformitate cu acte ale administrației publice locale.

2. Descrierea activității

Activitatea principală a Societății Eltrans S.A Botosani este transportul public de călători, cod CAEN 4931 „Transporturi terestre de pasageri, pe baza de grafic (transportul în comun cu tramvaie și autobuze în municipiul Botosani, comunele limitrofe și în afara județului) de călători”, societatea având calitatea de operator al serviciului public de transport local de persoane în Municipiul Botosani încă din anul 1991, fiind desprinsă din fosta Întreprindere Județeană de Transport Public, din perioada comunistă, având o experiență de peste 34 de ani în domeniu.

Serviciul de transport public local se prestează, în prezent, pe raza administrativ-teritorială a Municipiului Botosani, conform contractului de delegare a serviciului nr. 29305/05.12.2019, modificat și completat ulterior (Act adițional nr.1/19.08.2020 și Act adițional nr.2 din 04.12.2024).

Pe lângă activitatea de bază, societatea Eltrans SA Botosani asigură, de peste 8 ani, serviciul gestionare a parcarilor dotate cu parcometre, ridicare, blocare, transport, eliberare, relocare a vehiculelor stationate neregulamentar, abandonate sau fără stăpan, de pe domeniul public sau privat al municipiului Botosani, în temeiul contractului de delegare nr.20919 din 09.08.2018 modificat și completat ulterior, încheiat cu Municipiul Botosani, având ca obiect delegarea gestiunii acestui serviciu către societatea Eltrans SA Botosani.

Serviciile prestate de către Societatea Eltrans SA Botosani fac parte din sfera serviciilor comunitare de utilitate publică de interes economic și social general și sunt desfășurate la nivelul unităților administrativ teritoriale, sub controlul și coordonarea administrației publice locale.

Pentru realizarea celor două servicii delegate societății Eltrans SA Botosani, Organigrama și Statul de funcții ale societății Eltrans SA Botosani au fost structurate pe un număr de 97 posturi, astfel 2 posturi - contract de mandat și 95 posturi – contract individual de muncă. Structura organizatorică existentă asigură astfel obligațiile de serviciu public, cerințele și îndatoriri specifice impuse organismelor prestatoare de servicii publice de către legiuitor sau de către autoritățile administrației publice competente cu reglementarea, autorizarea sau gestiunea serviciului public respectiv.

3. Situația extinderii activității de transport public si a activitatii de administrare a parcarilor dotate cu parcometre, ridicare, blocare, transport, eliberare, relocare a vehiculelor stationate neregulamentar, abandonate sau fara stapan, de pe domeniul public sau privat al municipiului Botosani

Începând cu anul 2024 Municipiul Botoșani, Orașul Bucecea, Comuna Bălușeni, Comuna Curtești, Comuna Mihai Eminescu, Comuna Răchiți și Comuna Stăuceni au hotărât înființarea Asociației de Dezvoltare Intercomunitară de „Transport Metropolitan Botoșani”, în scopul organizării, reglementării, exploatării, monitorizării și gestionării în comun a serviciului de

transport public local pe raza de competență a unităților administrativ teritoriale membre, care va acționa în numele și pe seama unităților administrativ-teritoriale membre.

Componenta U.A.T.-urilor care fac parte din Asociația de Dezvoltare Intercomunitară de „Transport Metropolitan Botoșani”:

- Municipiu Botoșani - Botoșani
- Orașul Bucecea: Bucecea, Călinești, Bohoghina
- Comuna Bălușeni: Bălușeni, Bălușenii Noi, Buzeni, Coșuleni, Draxini, Zăicești
- Comuna Curtești: Curtești, Agafton, Băiceni, Hudum, Mănăstirea Doamnei, Orășeni – Deal, Orășeni -Vale
- Comuna Mihai Eminescu: Ipotești, Baisa, Cătămărești-Vale, Cătămărești -Deal , Cervicești, Cervicești -Deal, Cucorăni, Manolești, Stâncești
- Comuna Răchiți: Răchiți, Cișmea, Costești, Roșiori Stăuceni
- Comuna Stăuceni: Stăuceni, Silistea, Victoria, Tocileni

Asociația de Dezvoltare Intercomunitară de „ Transport Metropolitan Botoșani, va delega societății Eltrans SA Botoșani, operator de transport public autorizat, gestiunea serviciilor de transport public local de persoane, precum și încredințarea spre administrare a bunurilor aparținând patrimoniului public de infrastructura aferentă, conform Studiului de Oportunitate în vederea stabilirii modalității de gestiune a transportului public local de călători în cadrul

Asociației de Dezvoltare Intercomunitară de „Transport Metropolitan Botoșani”, începând cu data de 01.07.2026, ceea ce presupune că societatea Eltrans SA Botoșani își va extinde substanțial activitatea, prin preluare unui număr de 12 trasee pe zona metropolitană, pe lângă cele două trasee acoperite în prezent de societatea Eltrans SA pe raza municipiului Botoșani.

În vederea acoperirii numărului de ore de circulație, precum și a timpilor estimați pentru plecarea și retragerea din traseu (aproximativ 109 ore/zi), conform graficelor de circulație pe fiecare din cele 12 trasee, un parcurs de 6000 km/zi, precum și pentru celelalte activități conexe ce deriva din exploatarea și întreținerea infrastructurii de transport pentru cele 12 trasee din Zona Metropolitană, începând cu data de 01.07.2026, se impune creșterea numărului de personal față de Organigrama și Statul de funcții, aprobate prin Hotărârea AGA nr.08 din 17.12.2024, pentru activitatea de transport public local, cu un număr de 58 posturi, după cum urmează:

- 44 posturi conducător auto transport rutier de persoane (42 posturi conducător

auto transport rutier de persoane pentru activitatea desfasurata in traseu + 2 posturi conducator auto transport rutier de persoane pentru manevre autobuze in garaj, incarcare, gestionare statii de incarcare, depanare, rezerva, etc.):

- 2 posturi inspector trafic/dispecer/sef coloana
- 2 posturi spalator vehicule (igienizare mijloace de transport interior/exterior)
- 1 post electrician (autorizat ANRE)
- 1 post electrician auto
- 2 post mecanic auto
- 1 post lacatus mecanic
- 1 post sudor
- 1 post economist
- 1 post specialist IT
- 1 post specialist marketing
- 1 post casier

Prin HCL nr.496 din 30.10.2025 pentru modificarea si completarea HCL nr.292/2017 privind aprobarea Regulamentului de organizare a circulatiei rutiere in municipiul Botosani si a documentatiei de delegare a gestiunii, prin negociere directa, catre societatea Eltrans SA a activitatii de gestionare a parcarilor dotate cu parcometre si procedurile aplicabile vehiculelor parcate neregulamentar in municipiu si a activitatii de ridicare, blocare, transport, eliberare, relocare a vehiculelor stationate neregulamentar, abandonate sau fara stapan, de pe domeniul public sau privat al municipiului Botosani si Actul Additional nr.8713 din 09.12.2025 la contractul de delegare nr.20918 din 09.08.2018, societatii Eltrans SA Botosani i-au fost delegate spre administrare, pe langa cele 22 de parcuri publice cu plata, un numar de 6 parcuri publice cu plata, iar pentru gestionarea corespunzatoare a acestora numarul de posturi existente in Organigrama si Statul de functii destinate acestei activitati este insuficient, respectiv un numar de 7 (sapte) salariati la un numar total de 28 de parcuri publice cu plata.

Mentionam ca serviciului de administrare parcuri publice cu plata este asigurat la aceasta data cu acelasi numar de salariati de la data preluarii serviciului (din anul 2018), desi numarul de parcuri date in administrarea societatii Eltrans SA Botosani a crescut substantial timp de 8 ani, de la un numar de 12 parcuri initial, la un numar de 28 de parcuri la acest moment.

Pentru ca activitatea serviciului de gestionare a parcarilor publice cu plata sa se poata desfasura in conditii optime si pentru a se putea acoperi integral programul in care parcarile publice din Municipiul Botosani se utilizeaza cu plata este necesară cresterea numarului de personal pentru activitatea de gestionare a parcarilor publice cu plata fata de Organigrama si Statul de functii, aprobate prin Hotararea AGA nr.08 din 17.12.2024, cu un numar de 5 posturi, dupa cum urmeaza:

- 1 post sef serviciu administrare parcuri publice cu plata
- 1 post sofer automacaragiu
- 2 posturi operator auxiliar (legator sarcina)
- 1 post dispecer

Nr. crt.	Denumirea postului	Număr posturi conform organigramei 2025/posturi existente la 31.12.2025	Număr posturi propuse la extindere de activitate	Numar total de posturi organigrama zona metropolitana
1	Director general (Contract Mandat)	1		1
2	Director economic (Contract Mandat)	1		1
3	Sef departament tehnic	1	-	1
4	Sef serviciu transport public local	1	-	1
5	Impeगत auto	1		1
6	Conducator auto transport rutier ane	30/2	44	74
7	Mecanic auto	2	2	4
8	Lacatus mecanic	-	1	1
9	Sudor	-	1	1
10	Electrician auto	-	1	1
11	Electrician (autorizat ANRE)	-	1	1
11	Insp. expl. trafic/dispecer/sef col.	2	2	4
12	Controlor trafic	4/1	-	4
13	Sef serviciu adm. parcare publice cu	-	1	1
14	Sofer automacaragiu	1	1	2
15	Operator auxiliar(legator sarcina)	3	2	5
16	Administrator parcare	2	-	2
17	Dispecer	1	1	2
18	Consilier juridic	1	-	1
19	Tehnician resurse umane - salarizare	1	-	1
20	Secretara	1/1	-	1
21	Inspector SSM, PSI, SV-SU	1	-	1
22	Femeie de serviciu	1	-	1
23	Spalator vehicule	-	2	2
24	Agent control acces (paznic)	5	-	5

Nr. crt.	Denumirea postului	Număr posturi conform organigramei 2025/ posturi existente la 31.12.2025	Număr posturi propuse sau extindere de activitate	Numar total de posturi organigrama zona metropolitana
25	Sef serviciu financiar - contabilitate	1	-	1
26	Economist in gestiune economica	1	1	2
27	Casier colector	2	1	3
28	Magaziner	1	-	1
29	Taxator	30/2	-	30
30	Specialist IT	-	1	1
31	Specialist marketing	-	1	1
32	Expert achizitii publice	1	-	1
33	Auditor intern	1	-	1
	Total	97	63	160

Ca urmare a dezvoltarii si extinderii activitatii prestate de societatea Eltrans SA Botosani, prin preluarea celor 12 trasee din Zona Metropolitana (pe langa traseele detinute in prezent prin contractul de delegare nr.29305/05.12.2019, modificat si completat prin acte aditionale ulterioare (act aditional nr.1/ din Act aditional nr.2 din 04.12.2024), precum si pentru extinderea activitatii serviciului de administrare a parcarilor publice cu plata pe raza municipiului Botosani cheltuielile de natura salariala aferente cresterii numarului de salariati vor fi majorate, in anul 2026, cu suma de 3.110 mii lei, suma aferenta fiecarei categorii de personal , pentru perioada ramasa pana la sfarsitul anului 2026, respectiv 6 luni.

Cheltuielile de natura salariala aferente cresterii numarului de salariati, pentru fiecare post, pentru perioada ramasa pana la sfarsitul anului, este structurata astfel:

Nr. crt.	Denumirea postului	Numar posturi infiintate	Castig mediu lunar/salariat pe baza ch.de natura salariala (30.11.2025) -lei	Cheltuieli de natura salariala pentru perioada ramasa pana la sfarsitul anului (6 luni) - lei
1	Conducator auto transport rutier ane	44	8.134	2.147.376
2	Mecanic auto	2	8.673	104.076
3	Lacatus mecanic	1	8673	52.038
4	Sudor	1	8.673	52.038
5	Electrician auto	1	8.673	52.038
6	Electrician (autorizat ANRE)	1	8.673	52.038
7	Inspector exploatare trafic/revizor c	2	8.433	101.196
8	Spalator vehicule	2	5.842	70.104
9	Economist in gestiune economica	1	9.076	54.456
10	Casier colector	1	8.410	50.460
11	Specialist IT	1	9.076	54.456
12	Specialist marketing	1	9.076	54.456
13	Sef serviciu A.P.P.P	1	11.406	68.436
14	Dispecer	1	8.632	51.792
15	Operator auxiliar	2	6.128	73.536
16	Sofer automacaragiu	1	7.120	42.720
Total cheltuieli de natura salariala				3.110.216

4. Situatia ocuparii posturilor vacante existente la finele anului 2025 cu majorarea corespunzatoare a cheltuielilor de natura salariala

La finele anului 2025 exista un numar de 6 posturi vacate, motivele vacantarii acestora fiind incetarea contractului individual de munca al salariatului pe motiv de pensionare, fie posturile nu au fost ocupate pe parcursul anului 2025 din motive strict de natura organizatorica si/sau financiara.

Avand in vedere ca atributiunile de serviciu aferente posturilor vacante fie au fost atribuite, prin cumul, unui alt salariat din unitate, fie au fost suplinite prin prestare de ore suplimentare de catre alti salariați din cadrul sectorului/serviciului se impune ocuparea acestora.

Solicitam ca aprobarea pentru ocuparea posturilor vacante si a cheltuielilor aferente sa fie de la data de **01.06.2026**.

Urmare ocuparii posturilor vacante la finele anului 2025 cheltuielile de natura salariala aferente vor fi majorate cu suma de **325 mii lei**, suma aferenta fiecarei categorii de personal , pentru perioada ramasa pana la sfarsitul anului 2026, respectiv **7 luni**.

Cheltuielile de natura salariala aferente ocuparii posturilor vacante, pentru perioada ramasa pana la sfarsitul anului, este structurata astfel:

Nr. crt.	Denumirea postului	Numar posturi vacante la 1.12.2025	Castig mediu lunar/ salariat pe baza ch.de natura salariala (30.11.2025) -lei	Cheltuieli de natura salariala pentru perioada ramasa pana la sfarsitul anului (9 luni) - lei
1	Secretara	1	8.281	<u>57967</u>
2	Controlor trafic	1	6.692	<u>46844</u>
3	Cond. auto transp. rutier pers./sofer z	2	8.134	<u>113876</u>
4.	Taxator	2	7.588	<u>106232</u>
Total cheltuieli de natura salariala				<u>324919</u>

Cheltuială de natură salarială va fi echilibrată cu veniturile pe care societatea Eltrans SA Botosani, în calitate de operator, la va obține din prestarea serviciului cu care va fi suplimentat programul de transport, prin preluarea celor 12 trasee, la costurile unitare stabilite în contractul de delegare a gestiunii serviciului de transport public local încheiat cu ADI , Asociatia de Dezvoltare Intercomunitara „Transport Metropolitan Botosani si, de asemenea, prin cresterea veniturilor proprii din activitatea de gestionare a serviciului de administrare a parcarilor publice cu plata.

Societatea Eltrans SA Botosani in calitate de operator este obligata să presteze serviciul public, în mod continuu, și nu putem 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 Eltrans S.A. Botosani în baza contractului de delegare a gestiunii cât și răspunderea contravențională potrivit Legii 51/2006 a serviciilor comunitare de utilități publice, art. 47 al. 3 lit. a) și c).

Mai menționăm faptul că societatea Eltrans SA Botosani, nu au înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31 decembrie 2025, iar în anul 2026 nu va prevedea pierderi și plăți restante.

Precizam ca societatea Eltrans SA Botosani nu este finanțată de la bugetul de stat, astfel creșterea numărului de personal și a cheltuielilor de natura salarială aferente , ca urmare a dezvoltării activității societății, precum și ocuparea posturilor devenite vacante la 31.12.2025 cu cheltuielile de natura salarială aferente ocupării acestora nu poate genera cheltuieli bugetare și nici nu poate afecta deficitul bugetar.

NORMATIVE PRIVIND REALIZAREA SERVICIULUI PUBLIC COMUNITAR PRESTAT

În România, serviciul public de transport persoane 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 republicată, cu modificările și completările ulterioare, care prevede la art. 1 al. (2) faptul că serviciul public de transport persoane ca și serviciu comunitar de utilitate publică, asigură satisfacerea nevoilor esențiale de utilitate și interes public general cu caracter social ale colectivităților locale.

În conformitate cu prevederile Ordonanței de urgență nr. 57 din 3 iulie 2019 privind Codul administrativ: Articolul 582

(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.

Potrivit art. 1 din Legea nr. 92/ 2007 a serviciilor publice de transport persoane în unitățile administrativ-teritoriale:

Statul sprijină prin măsuri legislative și economice dezvoltarea cantitativă și calitativă a serviciilor publice de transport local și județean, precum și a infrastructurii tehnico-edilitare aferente sistemului de transport public local și județean.

EVOLUTIA PRINCIPALILOR INDICATORI ECONOMICO-FINANCIARI

Societatea Eltrans S.A. în ultimii 10 ani nu a avut plăți restante sau esalonări față de bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale, creditori și furnizori.

Indicatorii economici previzionați pentru anul 2026 asigură creșterea productivității muncii,

coraborat cu cresterea viramentelor catre bugetul de stat (TVA, impozit salar, contributii sociale).

Nr. crt.	Indicatori Eltrans S.A.	Realizari 2022	Realizari 2023	Realizari 2024	Previzionat 2025	2025/ 2024
	CIFRA DE AFACERI	11.048.136	14.178.941	15.980.790	15.736.000	98.46
I.	Venituri totale, din care:	11.729.676	14.297.795	16.013.941	15.773.000	98.49
A.	Venituri din exploatare, din care	11.719.060	14.264.092	15.989.132	15.748.000	98.49
	Productia vanduta, din care:	8.657.438	9.590.283	10.216.489	10.401.000	101.81
	-Facilitati	4.710.369	4.838.999	5.178.078	5.258.000	101.54
	Compensatia	2.390.698	4.588.658	5.764.301	5.335.000	92.55
	Alte venituri din exploatare	670.924	85.151	8.342	12.000	150
B.	Venituri financiare	10.617	19.819	24.809	25.000	100
II.	CHELTUIELI TOTALE	11.324.891	13.435.721	14.930.430	14.868.000	99.58
A.	Cheltuieli din exploatare, din care	11.324.667	13.420.172	14.920.769	14.858.000	99.57
	Cheltuieli materiale	1.678.588	1.729.640	1.895.119	2.067.000	109.07
	Cheltuieli cu personalul	6.387.791	8.034.692	9.430.738	10.128.000	107.39
	Cheltuieli cu amortizarile	178.549	404.050	300.101	307.000	102.33
	Alte cheltuieli de exploatare	3.079.739	3.265.674	3.294.811	2.356.000	71.5
B.	Cheltuieli financiare	224	1.665	9.661	10.000	250
III.	Rezultatul din exploatare	394.393	843.920	1.068.363	880.000	82.39
	Rezultatul financiar	10393	18.154	15.148	15.000	100
	Profit / pierdere bruta	404.786	862.074	1.083.511	905.000	83.48

IV	Impozit profit	16.173	106.423	129.757	145.000	111.53
	Profit/ pierdere neta	388.613	755.651	953.754	760.000	79.66
V.	Km efectuatii autobuze	561.301	647.076	636.373	650.000	102.2
	Nr. Mediu angajati	92	94	94	94	100
	Km efectuatii/angajat	6.101	6.884	6.770	6.915	102.14

Concluzii:

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

- **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
- **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

IV. Aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială pentru societatea S.C. URBIS S.A., Baia Mare, județul Maramureș.

Asociația de Dezvoltare Intercomunitară <Zona Metropolitană Baia Mare>, în calitate de autoritate publică tutelară pentru **S.C. URBIS S.A.**, vă solicită inițierea unui memorandum adresat Guvernului României, în vederea aprobării de către Guvern a creșterii cheltuielilor de natură salarială ale operatorului economic S.C. URBIS S.A. în anul 2026, față de nivelul realizat în anul 2025 cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, în baza prevederilor art. XXXVI alin (2) și (7) 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.

Solicitarea este justificată prin documentația de fundamentare nr. 989/19.02.2026 întocmită de operatorul economic S.C. URBIS S.A., respectiv prin cele expuse mai jos.

S.C. URBIS S.A este persoană juridică, avand forma juridică de societate pe acțiuni, fiind înregistrată la Oficiul Registrului Comerțului Maramures cu numărul J1998000120240, având cod de înregistrare fiscală RO10250004. Structura acționariatului este: Municipiul Baia Mare 97.06%, Orașul Tautii Magheraus 0.98%, Comuna Recea 0.49%, Comuna Grosi 0.49%, Comuna Dumbrăvița 0.49% și Comuna Săcălășeni 0.49% din capitalul social.

S.C. URBIS S.A. este un operator regional de transport public de persoane care furnizeaza un serviciu de utilitate publica esențial, cu impact direct asupra mobilității populației, funcționării economiei locale, coeziunii sociale si siguranței cetățenilor.

În calitatea sa de operator regional de transport public de calatori, S.C. URBIS S.A. Baia Mare deservește Zona Metropolitană Baia Mare, respectiv Municipiul Baia Mare, Orașele Baia Sprie (Tăuții de Sus, Chiuzbaia, Satu Nou de Sus), Tăuții Măgherauș (Băița, Nistru, Merișor, Bușag, Bozânta Mare) și Comuna Recea (Mocira, Săsar, Bozânta Mică).

Obiectul principal de activitate este, conform codului CAEN, Transporturi urbane, suburbane și metropolitane de călători – 4931.

Activitatea de transport se desfășoară în baza Contractului de delegare a gestiunii serviciului de transport public local de călători prin curse regulate nr. 2/29.12.2025, încheiat între Asociația de Dezvoltare Intercomunitară Zona Metropolitană Baia Mare și operatorul de transport S.C. Urbis S.A. Baia Mare.

În conformitate cu prevederile art. 27, alin. 3 din Legea nr. 51/2006, republicată, cu modificările și completările ulterioare, Asociația de Dezvoltare Intercomunitară Zona Metropolitană Baia Mare exercită atribuțiile de autoritate tutelară.

Porivit legislației în vigoare, operatorul de transport îi sunt impuse următoarele obligații de serviciu public:

- obligația de exploatare - obligația care impune operatorului de transport autorizat și/sau licențiat să efectueze serviciul respectiv în condiții de continuitate, regularitate și de asigurare a capacităților necesare de transport și să respecte condițiile impuse de autoritățile competente care acordă subvenția. Obligația de exploatare include și obligația operatorului de transport respectiv de a asigura toate serviciile complementare serviciului public de transport, respectiv: transportul bagajelor, spații pentru depozitarea bagajelor, vânzarea de bilete în interiorul vehiculelor, informarea călătorilor în timpul transportului, întreținerea și curățenia mijloacelor de transport, îmbarcarea și debarcarea pasagerilor în locuri special amenajate;
- obligația de transport - obligația care impune oricărui operator de transport să accepte și să efectueze servicii publice subvenționate de transport în condițiile stabilite de autoritățile competente;
- obligația tarifară - obligația care impune operatorilor de transport practicarea tarifelor stabilite de autoritățile competente, contrar interesului comercial al operatorilor, impunere care rezultă fie din stabilirea tarifelor sub costurile reale, fie din respingerea cererii de majorare a anumitor tarife.

S.C.Urbis S.A. este o întreprindere publică care aplica prevederile O.U.G. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice și a O.U.G. 26/2013 privind întărirea disciplinei financiare la nivelul unor operatori economici la care statul sau unitățile administrativ-teritoriale sunt acționari unici sau majoritari sau dețin direct ori indirect o participatie majoritară.

1. Temeiul legal aplicabil operatorului economic S.C. Urbis S.A.

- prevederile Ordonanței de Guvern 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, art. XXXVI, alin 2:

”(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.

(...)

(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.”

2. Justificarea necesității majorării cheltuielilor de natură salarială conform art. XXXVI, alin. 2. din O.U.G. 89/2025

Principala activitate a societății este transportul în comun cu autobuze și troleibuze în Municipiul Baia Mare, Orașul Baia Sprie, orașul Tauții Măgherauș și comuna Recea. Munca în transportul public de persoane presupune program de lucru prelungit și inegal, desfășurat preponderent ”la stradă” între orele 4 - 24, indiferent de condițiile meteorologice, pe timp de noapte sau în weekenduri și sărbători legale. Aceste condiții afectează sănătatea fizică și psihică a angajaților și reduc considerabil timpul dedicat vieții de familie.

De asemenea, meseria de conducător de mijloc de transport în comun este una cu grad ridicat de dificultate și responsabilitate, implicând siguranța pasagerilor, a bagajelor și a participanților la trafic. Orice eroare poate avea consecințe grave, ceea ce presupune un nivel crescut de stres, concentrare continuă și respectarea strictă a legislației rutiere.

Nivelul veniturilor salariale ale angajaților S.C. Urbis S.A. este unul scăzut, care nu mai corespunde realităților și condițiilor reale de muncă. În contextul creșterii continue a costului vieții, salariile actuale nu asigură un trai decent, deși activitatea desfășurată este una esențială pentru funcționarea societății și a economiei locale a Municipiului Baia Mare și a Zonei Metropolitane.

Precizam că în cursul anului 2025 nu a fost acordată nici o majorare salarială, întrucât prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 156/2024 așa cum a fost modificată și completată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr.4/2025 a fost interzisă orice fel de majorare de natură salarială:

"ART. XXXIV

(1) Pentru anul 2025, operatorii economici cărora li se aplică prevederile art. 9 alin. (1) lit. b) și alin. (3) din Ordonanța Guvernului nr. 26/2013, aprobată cu completări prin Legea nr. 47/2014, cu modificările și completările ulterioare, pot prevedea în bugetul de venituri și cheltuieli creșterea cheltuielilor de natură salarială față de nivelul aprobat în anul 2024 sau în realizatul din ultimul buget de venituri și cheltuieli aprobat în condițiile legii, numai ca urmare a menținerii drepturilor de natură salarială aflate în plată la data de 30 noiembrie

2024 pentru numărul de personal realizat la finele acestui an, a creșterii salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată pentru anul 2025 și a celorlalte cheltuieli de natură salarială aferente acestuia, numai pentru personalul care intră sub incidența acestor reglementări, condiționat de îndeplinirea următoarelor cerințe cumulative:

a) să nu majoreze/indexeze sau, după caz, să nu prevadă alte mecanisme de creștere salarială în cursul anului 2025, pentru drepturile reprezentând salarii aflate în plată la data de 30 noiembrie 2024;

b) menținerea în anul 2025 a nivelului drepturilor de hrană/indemnizațiilor de hrană/tichetelor de masă/normelor de hrană și altor drepturi de natură salarială similare aflate în plată la data de 31 decembrie 2024, 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 2024, 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 2025, cu condiția reducerii pierderilor realizate la data de 31 decembrie 2024 cu cel puțin 5% față de nivelul realizat la data de 31 decembrie 2024, după caz, sau menținerea în plată a nivelului premiilor, primelor, bonusurilor, bonificațiilor și a altor drepturi de natură salarială, aflate în plată în anul 2024, acordate conform prevederilor legale în cazul operatorilor economici care nu au pierderi contabile din anii precedenți și nu planifică pierderi în anul 2025, 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;”

În perioada 2024 – 2025 salariul minim garantat în plată a înregistrat următoarele creșteri:

- Iulie 2024 – 3.700 lei de la 3.300 lei (creștere cu 12,12%),
- Ianuarie 2025 – 4.050 lei de la 3.700 lei (creștere cu 8,64%).

Conform proiectului de hotărâre a Guvernului, ”Începând cu data de 1 iulie 2026, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, prevăzut la art.164 alin.(1) din Legea nr.53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se stabilește în bani, fără a include sporuri și alte adaosuri, la suma de **4.325 lei lunar**, pentru un program normal de lucru în medie de 166,667 ore pe lună, reprezentând 25,949 lei/oră. Conform acestei reglementări, salariului minim brut garatat in plată va crește de la 4.050 lei la 4.325 lei, creșterea procentuală fiind de 6,79%.

Astfel, creșterea cumulată a salariului minim brut pe țară garantat în perioada 2024-2026 va fi de 31,06%. Această evoluție a salariului minim brut pe țară garantat în plată, necorelată cu majorarea salariilor de bază, va cauza apariția următoarelor riscuri:

➤ **Aplatizarea grilelor salariale și creșterea discrepanțelor salariale**

Când doar salariul minim pe economie este ajustat, iar grilele salariale specifice rămân neschimbate se produce o aplatizare forțată a acestora, astfel încât:

- apare lipsa diferențierii reale între funcții cu niveluri diferite de responsabilitate, complexitate și calificare;

- se diminuează și, în anumite situații, chiar se anulează indicii de ierarhizare;
- se reduce diferența salarială între pozițiile cu responsabilități și competențe superioare și cele cu responsabilități reduse;
- specialistul cu calificare ridicată ajunge cu salariul de încadrare aproape egal cu cel al pozițiilor necalificate;
- pe termen mediu, se erodează motivația pentru performanță și crește percepția de inechitate internă.

➤ **Deresponsabilizarea personalului**

Când diferențierea în salarii nu reflectă responsabilitatea, complexitatea și riscul postului:

- scade responsabilitatea individuală.
- scade angajamentul față de rezultatele organizației.
- se intensifică mentalitatea de „executare minimă a sarcinilor”.

➤ **Pierderea personalului specializat, indispensabil desfășurării în condiții de siguranță a activității de transport**

Listăm principalele categorii critice afectate:

- electroniști
- electricieni
- mecanici auto
- conducători auto – mijloace de transport în comun - autobuze/troleibuze
- personal TESA (tehnic, economic, administrativ)

În absența unui sistem de salarizare decent și echitabil, acești angajați vor migra spre companii care oferă: salarii mai mari, mai multă stabilitate, planuri de dezvoltare profesională, bonusuri de performanță, etc.

Principalele efecte ale exodului de specialiști vor fi:

- scăderea calității întreținerii echipamentelor;
- creșterea timpilor de nefuncționare;
- riscuri operaționale mai mari;
- crește probabilitatea de accidente, avarii, sancțiuni sau litigii.
- costuri suplimentare cu reparații externe
- impact negativ asupra siguranței traficului.

➤ **Tensiuni și conflicte sociale**

Există riscul iminent de declansare a acțiunilor de proteste, ce pot degenera în conflicte deschise, greve, etc., soldate cu blocarea desfășurării activității de transport public local de călători.

Prin **adresa nr. 750/02.02.2026**, Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi Și Servicii Maramureș atrage atenția asupra următoarelor aspecte:

„În conformitate cu prevederile Contractului Colectiv de Muncă aplicabil la nivel de unitate S.C. Urbis S.A. Baia Mare, pe perioada 01.01.2026 - 31.12.2027, înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Muncă Maramureș sub nr.15566/22.12.2025, art.56. alin.(7):

„Sistemul de salarizare se stabilește astfel încât să asigure o diferență echitabilă în raport cu cerințele de pregătire profesională necesară executării sarcinilor sau operațiunilor ce revin fiecărui loc de muncă. În acest scop, se aplică sistemele de clasificare specifice sub formă de rețele de coeficienți (coeficienți de ierarhizare), sau rețele de salarii (grile de

încadrare)."

În lipsa unor măsuri concrete și rapide privind ajustarea (actualizarea drepturilor de natură salarială) s-ar vulnerabiliza și mai mult categoriile de persoane vizate de prezența ordonanță de urgență prin diminuarea puterii de cumpărare, cu impact semnificativ asupra standardelor de viață ale populației, și prin amplificarea riscului de sărăcire extremă.

Solicităm intervenția celor stabiliți prin lege, dându-li-se posibilitate să fundamenteze solicitarea privind majorarea cheltuielilor de natură salarială, iar unora de a accepta, întrucât O.G. 26/2013 impune așa cum am menționat că putem să negociem, după aprobarea bugetelor de venituri și cheltuieli, în condițiile stabilite prin buget, iar, OUG 89 menționează că, pot crește cheltuielile de natură salarială față de nivelul realizat în 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.

Dat fiind faptul că prin liberalizarea prețurilor la energie, ca măsură impusă la nivel internațional și european, (...), și a creșterii T.V.A-ului, s-a generat o creștere fără precedent a prețului la energie electrică, combustibil, gaz, cât și a prețurilor la bunurile de consum, dar și a altor bunuri necesare populației zi de zi, determinând în principal o scădere a puterii de cumpărare cu impact semnificativ asupra standardelor de viață ale populației.

Întrucât puterea de cumpărare a scăzut începând din anul 2025, iar salariile nu au fost majorate fiind blocate la nivel de 2024, aceste nu au acoperit creșterea prețurilor.

Aplicarea unor măsuri prevăzute în în sensul neacordării bonusurilor, tichete de masă, majorării drepturilor de natură salarială, nu respectă substanța drepturilor negociate prin Contractul Colectiv de Muncă care are putere de lege între părțile care l-au încheiat, nu este necesară și proporțională cu scopul acestei ordonanțe, creșterea veniturilor la bugetul public, în calitate mea de jurist nu voi înțelege în ruptul capului de ce trebuie să se emit ordonanță de urgență care să ducă la slăbirea puterii de cumpărare și la scăderea nivelului de trai a celor mulți cu venituri mici.

În conformitate cu Art.99 din Legea 367/2022 privind Dialogul social publicată în Monitorul Oficial nr. 1238 din 22 decembrie 2022, Titlul VI, Negocierile colective de muncă. Capitolul I. Negocierea contractelor colective de muncă.

(1) La negocierea clauzelor și la încheierea contractelor colective de muncă părțile sunt egale și libere. (2) Este interzisă orice intervenție a autorităților publice, sub orice formă și modalitate, în negocierea, încheierea, executarea, modificarea și încetarea contractelor colective de muncă

Dreptul la negocieri colective în materie de muncă și caracterul obligatoriu al convențiilor colective sunt garantate prin Constituția României, art.41, alin.(5)

Pe de altă parte S.C. URBIS S.A. Baia Mare își desfășoară activitatea în baza Legii societăților Comerciale nr.31/1990, nu este finanțată de la bugetul de stat fiind în subordinea autorității publice locale, este o societate pe acțiuni, desfășoară serviciul de transport public local conform Legii 92/2007 a serviciilor publice de transport persoane în unitățile administrativ teritoriale și cele ale Legii nr.51/2006 a serviciilor de utilități publice, ale OUG nr.109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice. (...)

Avem convingerea că solicitările noastre își vor găsi soluționarea, așteptăm punctul dumneavoastră de vedere."

Prin adresa nr. 754/05.02.2026, înregistrată cu nr. 7249/05.02.2026, Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi si Servicii Maramures a solicitat Autoritatii Tutelare - Asociatiei de Dezvoltare Intercomunitara Zona Metropolitana Baia Mare efectuarea

demersurilor necesare in vederea initierii memorandumului prevazut la art. XXXVI alin. (7) din O.U.G. nr 89/2025.

De asemenea, prin adresa nr. 755/05.02.2026, inregistrata cu numarul 5842/05.02.2026, Sindicatul Lucratorilor din Transporturi si Servicii Maramures a solicitat sprijinul Unitatii Administrativ Teritoriale Municipiul Baia Mare in vederea efectuarii demersurilor necesare pentru initierea memorandumului prevazut la art. XXXVI alin. (7) din O.U.G. nr 89/2025.

Ținând cont de cele de mai sus, **majorarea cheltuielilor de natura salariala cu indicele mediu de creștere a preturilor prognozat pentru anul 2026, așa cum este prezentată la art. nr. XXXVI, alin (2) din Ordonanța de Guvern 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”,*

reprezintă o măsură necesară și justificată, menită să reflecte importanța socială a muncii prestate, dificultatea condițiilor de lucru, să contribuie la stabilitatea si la profesionalismul angajaților, asigurând astfel eficientizarea sistemului de transport public local, care este un serviciu de interes economic general (SIEG), cu impact asupra mobilității locuitorilor de diferite ocupații (elevi, studenți, lucrători din diferite domenii) din Municipiul Baia Mare și din Zona Metropolitană Baia Mare.

Analiza îndeplinirii condițiilor prevăzute de art. XXXVI, alin (2) lit. a și c

- **art. XXXVI, alin (2) lit. a**

La data de 31.12.2025 operatorul economic S.C. Urbis S.A. nu a înregistrat pierderi și/sau plăți restante. De asemenea, pentru anul 2026 nu se prevăd pierderi sau plăți restante.

Situația profitului brut realizat/preliminat/estimat 2023 - 2026

Indicator	Profit brut	2023	2024	2025 preliminar	2026 estimat
		2.599.953 lei	3.290.982 lei	3.246.440 lei	3.586.332 lei

După cum se observă în tabelul de mai sus, operatorul de transport a înregistrat pe parcursul ultimelor exerciții financiare profituri brute semnificative, astfel, condiția de a nu înregistra pierderi este îndeplinită. De asemenea, pentru anul 2026 nu se prevăd pierderi.

Situația datoriilor la data de 31.12.2025

Nr. crt.	Indicator	Sold preliminar la 31.12.2025	Din care restante
1	Datorii comerciale – furnizori	1.967.391 lei	0
2	Datorii în legătură cu personalul	1.517.212 lei	0
3	Impozite, taxe, contribuții sociale, redevențe	6.737.503 lei	0
4	Credite bancare (linie de credit)	2.625.030 lei	0
5	Credite pentru investiții – t. mediu	355.009 lei	0
6	Alte datorii	46.259 lei	0
	Total datorii	13.248.404 lei	0

După cum se observă din tabelul de mai sus, la data de 31.12.2025 S.C. Urbis S.A. nu înregistrează plăți restante. Pentru anul 2026, S.C. Urbis S.A. nu se prevede existența plăților restante.

• **art. XXXVI, alin (2) lit. c – Venituri proprii**

INDICATORI	2023	2024	2025 realizat/ preliminat	2025/ 2024 %	2026 estimat	2026/ 2025 %	2026- 2025
Cifra de afaceri neta din care:	44.274.74 3	47.373.64 8	50.293.24 0	6,16	55.467.33 4	10,29	5.174.09 4
a) Venituri proprii compuse din:	19.920.23 8	23.049.90 9	30.532.47 4	32,46	35.706.56 8	16,95	5.174.09 4
- Bilete, abonamente, diverse	11.307.17 4	11.234.86 5	11.771.40 7	4,78	13.146.03 3	11,68	1.374.62 6
- Contravaloare facilitati	8.613.064	11.815.04 4	18.761.06 7	58,79	22.560.53 5	20,25	3.799.46 8
b) Subvenții de exploatare - compensatie	24.354.50 5	24.323.73 9	19.760.76 6	-18,76	19.760.76 6	0,00	0
Producția de imobilizări	0	0	0	0,00	0	0,00	0
Alte venituri din exploatare	544.833	598.040	569.319	-4,80	643.478	13,03	74.159
Total venituri din exploatare	44.819.57 6	47.971.68 8	50.862.55 9	6,03	56.110.81 3	10,32	5.248.25 4
Venituri financiare	503	121	3.158	2.509,9 2	3.158	0,00	0
Total venituri	44.820.07 9	47.971.80 9	50.865.71 7	6,03	56.113.97 1	10,32	5.248.25 4

Conform art. XXXVI alin (2), lit.c, în cazul operatorilor economici care au beneficiat de subvenții/transferuri în anul 2025, pentru activitatea operațională, sumele reprezentând creșteri salariale trebuie suportate din venituri proprii, cu reflectarea în creșterea acestora în mod corespunzător.

Astfel, majorarea cheltuielilor de natură salarială va fi acoperita prin creșterea veniturilor proprii, creștere generată atât de actualizarea tarifelor la titlurile de calatorie cu rata inflației cât și de creșterea numarului de utilizatori ai serviciului de transport public local/metropolitan.

Dupa cum se observa din estimarile prezentate in tabelul de mai sus, S.C. Urbis S.A. Baia Mare are capacitatea de a acoperi din veniturile proprii creșterea cheltuielilor de natura salariala conform art. XXXVI, alin. (2) din OUG 89/2025.

3. Impactul în cheltuielile S.C. Urbis S.A. 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 pe o perioadă de 8 luni, conform art. XXXVI, alin (2).

Potrivit ”proiecției principalilor indicatori macroeconomici 2025 – 2029” publicată de Comisia Națională de Strategie și Prognoză în luna decembrie 2025, indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 este de **6,5%**.

PROIECȚIA PRINCIPALILOR INDICATORI MACROECONOMICI Decembrie 2025

	2024	2025	2026	2027	2028	2029
PRODUSUL INTERN BRUT - mld. lei	1759,2	1909,0	2045,2	2182,7	2323,8	2462,4
- creștere reală, %	0,9	0,9	1,0	2,2	2,4	2,1
- Industrie	-0,5	-0,1	0,5	1,8	2,4	2,1
- Agricultură, silvicultură, pescuit	-5,7	5,8	2,0	2,4	1,1	1,1
- Construcții	-2,8	7,6	4,1	2,1	3,3	3,1
- Servicii	1,1	-0,1	0,4	2,2	2,2	2,0
- Impozite nete pe produs	8,9	2,3	2,2	2,7	2,8	2,2
Consum final	4,7	-0,1	-0,8	2,1	2,3	2,1
Consum privat	5,7	-0,1	-0,8	2,6	2,7	2,5
Consum guvernamental	1,2	-0,4	-0,7	0,3	1,0	0,5
Formarea brută de capital fix	-2,5	5,0	4,0	1,9	3,2	3,1
Export de bunuri și servicii	-2,5	3,7	2,7	3,3	3,3	3,0
Import de bunuri și servicii	4,0	4,5	1,2	2,9	3,5	3,6
Export de bunuri (FOB) - mld. euro	92,7	96,7	99,8	103,9	108,7	113,5
- %	-0,4	4,4	3,1	4,1	4,7	4,4
Import de bunuri (CIF) - mld. euro	126,1	130,3	132,5	137,5	143,4	149,9
- %	3,3	3,4	1,7	3,8	4,3	4,6
Soldul balanței comerciale - (FOB-CIF) - mld. euro	-33,4	-33,6	-32,7	-33,6	-34,7	-36,4
Soldul contului curent - mld. euro	-28,9	-30,4	-26,6	-26,2	-26,5	-27,1
	-8,2	-8,0	-6,6	-6,2	-5,9	-5,8

- % în PIB						
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

3.1 Modul de calcul a sumelor reprezentând creșteri ale cheltuielilor de natură salarială aferente indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 (8 luni, mai-decembrie):

Valoarea creșterii cheltuielilor cu salariile pentru perioada mai-decembrie 2026, în conformitate cu prevederile art XXXVI, alin. 2 este de **1.283.887 lei**, conform calculului urmator:

29.628.176 lei /12 x 8 luni (mai-decembrie 2026) x 6,5/100 = 1.283.887 lei,

unde suma **29.628.176 lei** este compusa din **29.207.176 lei – nivelul realizat in anul 2025 la cheltuieli cu salariile (salarii/sporuri/prime/alte bonificatii aferente salariului)** + 421.000 lei din concedii medicale/din contracte de munca suspendate in anul 2025 = 29.628.176.

Astfel, modul de calcul al cheltuielilor totale cu salariile aferente anului 2026 este:

Realizat 2025	Sume aferente concediilor medicale (contracte de munca susmpendate in 2025)	Sume reprezentand creșterea cheltuielilor de natură salarială aferenta indicelui mediu de creștere a prețurilor 8 luni (mai-decembrie 2026)	Total cheltuieli cu salariile
1	2	3	4=1+2+3
29.207.176 lei	421.000 lei	1.283.887 lei	30.912.063 lei

Pentru creșterea cu indicele mediu de creștere a prețurilor, analiza a pornit de la suma realizată la data de 31 Decembrie 2025 (cheltuieli cu salariile/sporuri/alte bonificatii sau prime care au legatură cu salariul de bază, după caz) la care sa aplicat majorarea cu 6,5%, raportat la numărul de luni pentru care se aplică majorarea (8 luni), în corelație cu respectarea condițiilor prevăzute la art.XXXVI alin.(2) din O.U.G. nr.89/2025.

Precizam ca S.C. Urbis S.A. Baia Mare a prevazut majorarea cu 6,5% doar asupra cheltuielilor cu salariile, intrucat potrivit comunicatului Ministerului finantelor (cu mentiunea Specimen) , acest indice se poate aplica doar cheltuielilor salariale.

Fundamentarea majorării cheltuielilor de natură salarială:

- Pentru creșterea cu indicele mediu de creștere a prețurilor, analiza pornește de la suma realizată la data de 31 Decembrie 2025 (cheltuieli cu salariile/sporuri/alte bonificatii sau prime care au legatură cu salariul de bază, după caz) la care se aplică majorarea cu 6,5%, fiind necesar a se fundamenta și numărul de luni pentru care se aplică majorarea (luna următoare aprobării Memorandumului), cât înseamnă (suma) majorarea cheltuielilor de natura salariala cu indicele mediu de creștere a prețurilor, în corelație cu respectarea condițiilor prevăzute la art.XXXVI alin.(2) din O.U.G. nr.89/2025.

În ceea ce privește bonusurile, cum ar fi: cheltuieli sociale, tichete de masă, vouchere de vacanță, premii, prime, nonificații și alte drepturi similare, acestea sunt stabilite cu respectarea prevederile legale în vigoare (Legea nr.296/2023, art/25 din Legea nr.227/2015, O.U.G. 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 109.200 lei a cheltuielii prevazute in anul 2026 fata de executia anului 2025 este aferenta persoanelor aflate in cursul anului 2025 in concedii medicale/contracte de munca suspendate, conform urmatorului calcul:

$10,83 \text{ pers} \times 40 \text{ lei} \times 21 \text{ zile lucratoare} \times 12 \text{ luni} = 109.166 \text{ lei} = \text{approx } 109.200 \text{ lei}$

Pentru tichetele cadou nu s-a solicitat aplicarea indexului de 6,5%.

Pentru cheltuielile sociale, (tichete cadou) suma aferenta anului 2026 a fost determinata potrivit prevederilor legale, in quantumul prevazut de art. 25 din legea 227/2015, astfel:

$30.912.064 \text{ lei} \times 5\% = 1.545.603 \text{ lei}$. Raportat la executia fata de anul precedent, cresterea este de 791.276 lei. Astfel cheltuielile cu bonusurile cresc in total cu 900.476 lei conform celor expuse mai sus. Asadar asupra acestor elemente nu s-a aplicat si nu se solicita aplicarea indicelui de cresrtre a pretuloroc de 6,5 %.

Precizam de asemenea ca fundamentarea cheltuielilor sociale (tichete cadou) a fost facuta potrivit aceluiasi comunicat la Ministerului Finantelor (cu mentiunea specimen):

Menționăm că, în ceea ce privește bonusurile, cum ar fi: cheltuieli sociale, tichete de masă, vouchere de vacanță, premii, prime, nonificații și alte drepturi similare, trebuie respectate prevederile legale în vigoare (Legea nr.296/2023, art/25 din Legea nr.227/2015, etc.)

Recapitulatie:

Cheltuielile cu salariile cresc cu 1.704.448 lei astfel:

- Aplicare indice 6.5% la cheltuielile cu salariile (pt 8 luni 2026) = 1.283.887 lei\
- Cheltuieli salariale aferente perosnelor aflate in anul 2025 in concediu medical/suspendati = 421.000 lei.

Bonusurile cresc pe total cu 900.926, astfel:

- Tichete de masa aferente persoanelor aflate in anul 2025 in concediu medical/suspendati = 109.200 lei.
- Cheltuieli sociale estimate (tichete cadou) 791.726 lei (strict din aplicarea procentului de 5 % la fondul de salarii)

Cheltuielile de natura salariala estimate totale cresc cu 2.605.374 lei, din care pentru suma de 1.283.887 lei se solicita aprobarea prin initierea memorandumului, pentru celelalte modificari nefiind incidente prevederile art. XXXVI alin. 2 din O.U.G. nr. 89/2025.

Precizam ca asa cum reiese din tabelul de la pagina nr. 5, veniturile proprii totale – lit a) - (bilete, abonamente, facilitati,) programate pentru anul 2026 sunt in crestere 5.174.094 lei, ceea ce acopera integral cresterea totala a cheltuielilor de natura salariala, de 2.605.374 lei.

Se observa de asemenea ca nivelul subventiilor de exploatare – compensatia pentru anul 2026 este acelasi ca in anul precedent, respectiv 19.760.766. De asemenea se observa in anul 2025 o scadere fata de anul precedent cu suma de 4.562.973 lei.

4. Indicatori economico-financiari pentru anul 2026 modificati cu includerea creșterii cheltuielilor de natură salariala cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 **pentru perioada MAI-DECEMBRIE 2026 (8 luni):**

INDICATORI	Aprobat bvc 2025	Preliminat/ realizat 2025	Program 2026	% Program 2026 /Preliminat (Realizat) 2025
Venituri totale, din care:	53.041.000	50.866.805	56.113.971	110,32
Venituri din subventii/transferuri (compensatie)	23.992.000	19.760.766	19.760.766	100,00
Cheltuieli totale, din care:	49.812.000	47.620.365	52.367.153	109,97
Cheltuieli de natura salariala	33.012.000	32.566.503	35.171.867	108,00
Cheltuieli cu salariile	29.280.000	29.207.176	30.912.064	105,84
Bonusuri , din care:	3.732.000	3.359.327	4.259.803	126,81
Tich. masa	2.950.000	2.605.000	2.714.200	104,19
Cheltuieli sociale (2026=fd sal x 5%, conf preved legale)	782.000	754.327	1.545.603	204,90
Rezultat brut	3.229.000	3.246.440	3.746.818	115,41
Plati restante	0	0	0	0,00
Creanțe restante	6.670.000	16.292.498	10.000.000	61,38

Numar de personal la finele anului	317	310	310	100,00
Numar mediu de personal	316	314	314	100,00
Castigul mediu brut lunar pe salariat determinat pe baza cheltuielilor de natură salarială	8.706	8.643	9.334	108,00
Castigul mediu brut lunar pe salariat determinat conform OG nr.26/2013	8.499	8.443	8.924	105,70
Productivitatea muncii	168.000	161.986	178.707	110,32

Concluzii:

Având în vedere datele economico-financiare prezentate, analiza efectuată și concluziile formulate anterior, se constată că societatea respectă condițiile prevăzute de art. XXXVI alin. (2) din Ordonanța Guvernului nr. 89/2025, astfel:

- lit. a) S.C. Urbis S.A. nu a înregistrat la sfârșitul anului 2025 pierderi sau plăți restante și nu prevede pentru anul 2026 pierderi sau plăți restante.
- lit. c) sumele reprezentând creșteri salariale conform OUG 89/2025 urmează a fi suportate din venituri proprii, cu reflectarea în creșterea acestora în mod corespunzător.

Astfel, creșterea cheltuielilor de natură salarială corelată cu creșterea veniturilor proprii, nu generează dezechilibre financiare.

Măsurile propuse urmăresc, în primul rând, satisfacerea interesului public și asigurarea unui serviciu de transport sigur, eficient și adaptat nevoilor călătorilor din Municipiul Baia Mare și Zona Metropolitană, crearea și menținerea unui cadru optim de desfășurare a activității societății, care să permită atât continuitatea și calitatea serviciilor publice, cât și dezvoltarea sustenabilă a rețelei de transport local prin crearea condițiilor care să încurajeze menținerea personalului calificat în țară și implicarea acestuia în activitățile societății pe termen lung.

Valoarea creșterii cheltuielilor cu salariile pentru perioada mai-decembrie 2026, rezultată prin aplicarea **indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, pe perioada mai-decembrie 2026 (8 luni)**, în conformitate cu prevederile art XXXVI, alin. 2 este de **1.283.887 lei**. Menționăm ca suma de 1.283.887 lei pentru care se solicită aprobarea este aferentă strict cheltuielilor cu salariile, nu se referă la celelalte elemente de cheltuieli de natură salarială.

Precizam ca in conformitate cu prevederile legale in vigoare ale art. XXXVI alin. (2), (3) si (4) din O.U.G. nr. 89/2025, cresterile de natura salariala vor fi acordate incepand cu luna urmatoare aprobarii Memorandumului.

Față de cele prezentate în cuprinsul memorandumului, rezultă că solicitarea formulată pentru operatorul economic **S.C. URBIS 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

V. Aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială pentru societatea Transport Public S.A. – Focșani, Județul Vrancea

Obiectul principal de activitate al societății este reprezentat de transportul public local și metropolitan de persoane prin curse regulate.

SC Transport Public SA efectuează servicii de transport public pentru următoarele UAT membre ale Asociației Metropolitan Trans: Municipiul Focșani, Comuna Golești, Comuna Câmpineanca, Comuna Vârteșcoiu, Comuna Răstoaca, Comuna Milcovul, Comuna Gologanu, Comuna Vânători, Comuna Slobozia Ciorăști.

Pe lângă activitatea principală a societății, SC Transport Public SA desfășoară și următoarele activități secundare:

- transportul ocazional de persoane;
- activități conexe transportului rutier - activități desfășurate de autogări;
- servicii de inspecții tehnice periodice;
- comercializare piese auto prin magazinul propriu și reparații terți;
- închiriere spații comerciale, reclamă și publicitate pe mijloacele de transport.

Activitățile au fost înființate pentru obținerea de venituri suplimentare, dar și pentru eliminarea unor costuri suplimentare pentru activitatea de transport public (realizare inspecție tehnică periodică pentru parcul auto propriu și reparații în regie proprie), obținerea unor prețuri avantajoase la piesele de schimb achiziționate pentru reparația mijloacelor de transport proprii ca urmare a deținerii service-ului auto și derulării unui rulaj mare de piese.

Ultima modificare salarială a fost acordată în luna martie 2024, în limita prevederilor bugetare, ceea ce a condus la o creștere medie a salariilor de bază cu aproximativ 300 lei.

În contextul aplicării prevederilor OUG 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, în cursul anul 2025 nu a fost posibilă acordarea unor creșteri salariale.

Evoluția salariului de bază al conducătorilor auto pentru perioada 2023 - 2025:

An	Salariu minim brut pe economie (lei)	Creștere față de anul precedent (%)	Salariu de bază conducători auto (lei)	Creștere față de salariul precedent (%)
2023	3000 (ian.- sept.2023) 3300 (de la 1.10.2023)	29,41%	4400	10,00%
2024	3300 (ian - iunie 2024) 3700 (de la 1.07.2024)	12,12%	4700	6,82%
2025	4050	9,46%	4700	-

Astfel, nivelul procentual al majorărilor salariale acordate la nivelul societății s-a situat sub dinamica de creștere a salariului minim brut pe economie stabilit prin actele normative în vigoare, ultima majorare salarială fiind aplicată în luna martie 2024, în condițiile constrângerilor bugetare existente.

În cadrul societății, obiectivul strategic prioritar al conducerii a vizat asigurarea desfășurării activității de transport în condiții optime de siguranță, regularitate și calitate în beneficiul utilizatorilor serviciului public. În acest sens, au fost întreprinse măsuri permanente pentru îmbunătățirea calității serviciilor prestate către populație, creșterea gradului de satisfacție a călătorilor. Totodată, societatea a urmărit cu prioritate implementarea unui control riguros asupra structurii și nivelul cheltuielilor, prin adoptarea măsurilor de eficientizare a utilizării resurselor financiare, materiale și umane. Aceste obiective au fost urmărite inclusiv prin realizarea de investiții, în scopul consolidării echilibrului economico-financiar al societății.

Principalele investiții realizate de societate și care au condus la scăderea costurilor au fost:

- montare sistem fotovoltaic 300 kw deservit stațiilor de încărcare autobuze electrice în valoare totală de 1.002.259 lei;

- montare sistem fotovoltaic 10,44 kw la Dispecerat Gară, pentru diminuare costuri cu energia electrică, acesta utilizând în totalitate pentru încălzirea pe timp de iarnă curentul electric, investiție în valoare de 45.973 lei;

- montare sistem fotovoltaic 50,4 kw cu acumulator 215 kw racordat la spații birouri, hală atelier mecanic, în valoare de 405.000 lei.

Dimensionarea personalului a fost realizată în mod fundamentat și analizată permanent, astfel încât cheltuielile de natură salarială să fie corelate în mod direct cu atribuțiile și complexitatea posturilor, volumul de activitate, în concordanță cu structura organizatorică aprobată. Numărul de posturi a fost stabilit la nivelul necesar pentru asigurarea funcționării corespunzătoare a activităților specifice societății, fără a genera supradimensionări sau costuri nejustificate, societatea desfășurându-și activitatea la sfârșitul anului 2025 cu următoarea structură de personal:

Total personal	153	%

- activitatea de transport persoane, din care:	123	80,39%
- <i>șef coloană și personal executiv</i>	2	
- <i>conducători auto</i>	104	
- <i>impiecat mișcare</i>	8	
- <i>controlori</i>	3	
- <i>personal auxiliar (spălători auto, personal de serviciu curățenie spații și autobuze)</i>	6	
- atelier mecanic (reparații parc auto propriu), service auto terți, verificări tahografe, stație ITP	17	11,11%
- personal administrativ (Director tehnic, contabili, gestionari, casieri, audit intern, control financiar de gestiune, compartiment SSM, resurse umane, juridic, IT)	13	8,50%

Rezultatele economico - financiare pe ultimii 3 ani, arată preocuparea privind îmbunătățirea performanțelor societății, acest lucru realizându-se prin optimizarea cheltuielilor, investiții realizate pentru minimizarea cheltuielilor și asigurarea unui serviciu public de calitate (sisteme fotovoltaice - parcul auto fiind majoritar electric, sisteme profesionale de întreținere și curățenie în interiorul mijloacelor de transport).

Evoluția principalilor indicatori economico-financiari

An	Venituri totale	% creștere față de anul precedent	Cheltuieli totale	% creștere față de anul precedent	Rezultat net	Plăți restante
2023	22.548.743	12,67%	22.348.405	11,76%	200.338	0
2024	23.736.549	5,27%	22.502.607	0,69%	1.233.942	0
2025	25.763.124	8,54%	23.308.510	3,58%	2.454.614	0
2026 - estimat cf proiect BVC	26.477.200	2,77%	25.256.200	8,36%	1.221.000	0

- lei

-

În totalul cheltuielilor estimate pentru anul 2026 a fost inclusă suma reprezentând cheltuieli suplimentare prognozate cu salariile ca urmare a majorării acestora cu maxim indicele de inflație, respectiv suma de 455.307 lei.

Creșterea salarială se estimează a se acorda începând cu luna iulie 2026, dar fiind condiționată de data aprobării Memorandumului nu mai devreme de luna următoare aprobării de către Guvern.

La sfârșitul anului 2025, societatea nu înregistrează plăți restante, obligațiile bugetare sunt achitate la termen conform prevederilor legislative în vigoare și nu sunt prevăzute pierderi și plăți restante în anul 2026.

Ca urmare a prevederilor Contractului de delegare a gestiunii serviciului de transport public local prin curse regulate nr. 171/28.08.2019, SC Transport Public SA are dreptul la primirea unei compensații pentru activitatea de transport public.

Compensația este calculată lunar în funcție de numărul de kilometri parcurși și veniturile obținute din activitatea de transport public, costul unitar/kilometru aflat în vigoare la data prezentei fiind de 6,91 lei/km.

- lei -

An	Total Venituri	Compensație	Venituri proprii
2023	22.548.743	9.269.391	13.279.352
2024	23.736.549	8.680.119	15.056.430
2025	25.763.124	7.485.941	18.277.183
2026 - estimat	26.477.200	7.080.000	19.397.200

Valoarea compensației aferente serviciului public este mai redusă în anul 2025 comparativ cu anul precedent, ca urmare a diminuării costului unitar pe kilometru de la 7,12 lei/km la 6,91 lei/km. Această ajustare a rezultat în urma auditului tehnico-economic efectuat în baza veniturilor și cheltuielilor aferente anului 2024.

Pentru anul 2026 se estimează o scădere a valorii compensației determinată de modificarea programului de transport, respectiv de eliminarea a două trasee temporar introduse pentru deservirea unităților de învățământ aflate anterior în proces de reabilitare și care și-au reluat cursurile în locațiile inițiale ca urmare a finalizării lucrărilor, care au fost compensate integral de către Municipiul Focșani, pe aceste trasee circulând doar elevii, fără încasare venituri din vânzare titluri de călătorie. Această modificare are ca efect direct diminuarea numărului de kilometri care stau la baza calculului lunar al valorii compensației.

Începând cu 01 noiembrie 2025 tarifele practicate de Stația ITP din cadrul societății și manopera orară aferentă serviciilor de reparații și întreținere terți au fost majorate, astfel încât veniturile obținute de societate în anul 2026 vor fi mai ridicate față de nivelul realizat în anul precedent.

De asemenea, pentru activitatea de autogară, ca urmare a modificării programului de transport județean prin suplimentarea de curse, dar și ca urmare a majorării tarifelor practicate de societate pentru serviciile de peron și aceste venituri vor înregistra o creștere față de anul 2025. În anul 2025 acestea au înregistrat o creștere de 50,58% față de anul precedent.

Majorarea tarifelor pentru activitatea de transport public a fost realizată în anul 2025, ce a condus la creșterea veniturilor proprii (23,68% față de anul precedent) și reducerea compensației aferente, an în care, datorită restricțiilor legislative, respectiv ale OUG 156/2024, salariile personalului nu au putut fi indexate față de anul precedent.

Pentru anul 2026 se estimează o creștere a acestor venituri ca urmare a reîntregirii pentru tot anul, dar și datorită creșterii numărului de călătorii. Pe fondul îmbunătățirii condițiilor de călătorie și a calității serviciilor oferite în anul 2025 numărul de călătorii a crescut față de anul precedent, tendință care se estimează că se va menține și în perioada următoare:

Estimare indicatori economico-financiar pentru anul 2026, conform Proiect de Buget de venituri și cheltuieli:

- mii lei -

Nr. Crt.	Denumire indicator	Realizat an 2025	Estimat an 2026	% estimat față de realizat
1.	Venituri totale (Rd. 2+Rd.4)	25.763,1	26.477,2	102,77
2.	<i>Venituri totale din exploatare, din care:</i>	25.644,3	26.357,2	102,78
3.	- compensație conform contract delegare	7.485,9	7.080,0	94,58
4.	<i>Venituri financiare</i>	118,8	120,0	101,00
5.	Cheltuieli totale (Rd.6+Rd.21)	23.033,9	25.037,4	108,70
6.	<i>Cheltuieli din exploatare (Rd.7+Rd.8+Rd.9+Rd.20)</i>	23.033,8	25.037,3	108,70
7.	Cheltuieli cu bunuri și servicii	5.324,5	5.876,7	110,37
8.	Cheltuieli cu impozite, taxe și vărsăminte asimilate	336,7	390,6	116,02
9.	Cheltuieli cu personalul (Rd.10+Rd.18+Rd.19), din care:	17.006,1	18.470,0	108,61

Nr. Crt.	Denumire indicator	Realizat an 2025	Estimat an 2026	% estimat față de realizat
10.	Cheltuieli de natură salarială (Rd. 11+Rd.15)	15.641,2	17.070,0	109,14
11.	<i>Cheltuieli cu salariile (Rd.12+Rd.13+Rd.14), din care :</i>	<i>14.003,9</i>	<i>15.370,0</i>	109,75
12.	- salarii de bază	9.063,3	9.400,0	103,71
13.	- sporuri, prime și alte bonificații aferente salariului de bază (conform CCM)	4.562,3	5.500,0	120,55
14.	- alte bonificații (conform CCM)	378,3	470,0	124,25
15.	<i>Bonusuri (Rd 16+Rd.17), din care:</i>	<i>1.637,2</i>	<i>1.700,0</i>	103,83
16.	- cheltuieli sociale prevăzute la art.25 din Legea 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare	663,4	700,0	105,51
17.	- tichete de masă	973,8	1.000,0	102,69
18.	Cheltuieli aferente contractelor de mandat	1.018,5	1.031,0	101,23
19.	Contribuția asiguratorie de muncă	346,5	369,0	106,51
20.	Alte cheltuieli de exploatare	366,5	300,0	81,86
21.	<i>Cheltuieli financiare</i>	<i>0,1</i>	<i>0,1</i>	<i>142,86</i>
22.	Rezultatul brut - profit	2.729,3	1.439,8	52,75

Nr. Crt.	Denumire indicator	Realizat an 2025	Estimat an 2026	% estimat față de realizat
23.	Impozit pe profit	274,7	218,8	79,66
24.	Rezultat net - profit	2.454,6	1.221,0	49,70
25.	Nr. de salariați prognozat la finele anului	153	153	100,00
26.	Nr. mediu de salariați	149	153	102,68
27.	Câștigul mediu lunar pe salariat determinat pe baza cheltuielilor de natură salarială (Rd. 10/Rd26/12*1000)	8.748	9.297	106,28
28.	Câștigul mediu lunar pe salariat determinat pe baza cheltuielilor de natură salarială cf/ OG 26/2013 ((Rd. 10-Rd.16)/Rd26/12*1000)	8.377	8.916	106,43
29.	Productivitatea muncii în unități valorice pe total personal mediu (Rd. 2/Rd.26)	172,1	172,3	100,11

În sumele reprezentând cheltuieli de natură salarială estimate pentru anul 2026 sunt incluse:

- sume reprezentând creșterea cheltuielilor de natură salarială datorată majorării salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată începând cu luna iulie 2026 și alte cheltuieli de natură salarială aferente acestuia, numai pentru personalul care intră sub incidența acestor reglementări;

- reîntregirea cheltuielilor de natură salarială ca urmare a numărului de personal realizat la finele anului 2025 (153 salariați față de numărul mediu de salariați 149 salariați) și creșteri ale cheltuielilor de natură salarială determinate de prevederile Contractului Colectiv de Muncă și a prevederilor legale conform Codului Muncii, cu menținerea în plată a drepturilor de natură salarială acordate la data de 30 noiembrie 2025;

- creșterea cu 6,5%, respectiv cu indicele de inflație prognozat pentru anul 2026, a cărei estimare a avut în calcul perioada iulie 2026 - decembrie 2026, cu precizarea că este condiționată de luna în care se aprobă Memoradumul și a cărui acordare se va face din luna următoare aprobării de către Guvern

Creșterea salariilor de bază pentru anul 2026 este în procent de 3,71%.

O parte din cheltuielile de natură salarială depind de dinamica anumitor indicatori economico-financiar și de modificările din programul de transport.

Astfel, sporul de gestiune se acordă conducătorilor auto și atelierului mecanic și care se calculează în raport cu veniturile obținute din activitatea de transport pe de o parte și din activitatea de service auto; sporul acordat pentru ore suplimentare ca urmare a depășirii normei de lucru de către salariații societății, în principal de către conducătorii auto și impiegați mișcare, în funcție de traseele stabilite; creștere sporuri de vechime și fidelitate ca urmare a încadrării în alte tranșe în funcție de vechimea în muncă și în unitate cu respectarea prevederilor Contractului Colectiv de Muncă aflat în vigoare și cu respectarea art. XXXVI alin. (1), respectiv menținerea în plată a drepturilor de natură salarială acordate la data de 30 noiembrie 2025 pentru numărul de personal realizat la finele anului 2025 și anume 153 salariați.

Cheltuielile de natură salarială sunt influențate de modificările intervenite în programul de transport, costurile cu personalul fiind direct proporționale cu modificările apărute în programul de transport. În cazul în care apar defecțiuni, trebuie asigurate rezerve zilnice pentru asigurarea continuității programului de transport. În cazul concediilor medicale apar ore suplimentare în cazul conducătorilor auto, impiegați de mișcare, traseele trebuind să fie coordonate și efectuate conform planificării zilnice, spre deosebire de alte locuri de muncă (compartiment financiar-contabil, juridic etc.) în care indisponibilitatea unui salariat nu conduce la înlocuirea acestuia cu plata în plus a drepturilor salariale corespunzătoare.

Creșterea salariilor de bază 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.

Estimarea impactului bugetar asupra cheltuielilor de natură salarială față de anul 2025, ca urmare a majorării salariilor cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, respectiv 6,50% prevăzut în Proiecția principalilor indicatori macroeconomici 2025 - 2029 întocmit de Comisia Națională de Strategie și Prognoză, estimat a se realiza începând cu luna iulie 2026, se ridică la suma de 455.307 lei.

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:

Cheltuieli cu salariile realizate în anul 2025 =14.003.930 lei, din care:

- 1. Salarii de bază = 9.063.344 lei**
- 2. Sporuri, prime și alte bonificații aferente salariului de bază (conform prevederilor Contractului colectiv de muncă) = 4.562.321 lei (50,34% din salariul de bază)**

În categoria sporuri, prime și alte bonificații aferente salariului de bază acordate conform C.C.M. sunt cuprinse sporurile de vechime și fidelitate, spor pentru lucrul în zilele de sâmbătă, duminică și sărbători legale, spor pentru munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă - ore suplimentare și alte drepturi acordate conform C.C.M.

3. Alte bonificații (conform CCM) = 378.265 lei (4,17% din salariul de bază)

În categoria alte bonificații sunt cuprinse: spor de gestiune acordat conducătorilor auto și spor acordat pentru atelierul mecanic.

Număr salariați la 31.12.2025 = 153 salariați

Salariu de bază 2025/salariat = 9.063.344 lei : 153 salariați : 12 luni = 4.936 lei/salariat

Creștere salariu de bază/salariat cu rata inflației = 4.936 lei/salariat x 6,5% = 321 lei/salariat

Creșterea cheltuielilor cu salariile în anul 2026 față de realizat an 2025, în condițiile aplicării indicelui de inflație începând cu luna iulie 2026:

Creștere cu indicele de inflație 321 lei/salariat x 153 salariați x 6 luni = 294.678 lei

Creștere sporuri conform CCM pe baza ponderii în salariile de bază realizat în anul 2025: 294.678 lei x 50,34 % = 148.341 lei

Creștere alte bonificații conform CCM pe baza ponderii în salariile de bază realizat în anul 2025: 294.678 lei x 4,17% = 12.288 lei

Creșteri ale cheltuielilor de natură salarială pentru anul 2026 față de anul 2025 = 455.307 lei.

Astfel, valoarea creșterii cheltuielilor de natură salarială față de anul 2025 în condițiile acordării majorării salariale calculate pentru perioada iulie 2026 - decembrie 2026, este estimată la suma de 455.307 lei, respectiv 3,25%.

Creșterea lunară a cheltuielilor de natură salarială cu indicele de inflație este de 75.885 lei/lună.

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.

Motivarea forței de muncă prin factorul salarial este necesară pentru asigurarea pe termen lung a unor performanțe operaționale comparabile, precum și pentru reducerea fluctuației de personal, în special din zonele critice cheie – conducători auto, personal întreținere parc auto, etc.

Lipsa unei majorări salariale în anul 2026, pe fondul creșterii prețurilor în economie, al majorării impozitelor și taxelor, având în vedere și neacordarea unei creșteri salariale în anul 2025, va conduce la nemulțumirea salariaților și imposibilitatea de acordare a unui salariu satisfăcător care să asigure recrutarea de personal necesar în cazul pensionării personalului, demisiei din cazul salariilor scăzute.

De asemenea, trebuie avută în vedere și situația actuală a forței de muncă, în sensul că fidelitatea angajaților depinde de pachetul salarial oferit. Ori în situația în care ceilalți operatori de transport, din mediul privat oferă pachete salariale mai avantajoase, aceștia nefiind restricționați în acordarea de majorări salariale, se poate ajunge la plecări voluntare masive ceea ce poate perturba activitatea societății, în condițiile în care 91,50% din personal este reprezentat de conducători auto de autobuz și personal ce desfășoară activități conexe (impiegați mișcare, dispeceri, personal întreținere, reparații auto etc.). Deja la nivelul societății se remarcă o dificultate majoră în găsirea unor salariați pe partea de atelier mecanic (electricieni, mecanici auto profesioniști în domeniu având în vedere că parcul auto este majoritar electric) și conducători auto având în vedere grila de salarizare existentă la acest moment și salariile oferite în privat.

Rezultatele financiare ale societății obținute în ultimii ani, demonstrează preocuparea permanentă a conducerii și a salariaților societății privind utilizarea eficientă a resurselor, creșterea performanței economice și îmbunătățirea calității serviciilor prestate.

Luând în considerare motivația expusă anterior, vă rugăm să avizați, în temeiul prevederilor art. XXXVI, alin (2) și (7) ale OUG 89/2025, 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.

Suma maximă estimată calculată dacă aceasta s-a acorda din luna iulie 2026 este în valoare de 455.307 lei, cu mențiunea că efectele reale se vor produce din luna următoare aprobării Memorandumului.

Concluzii:

Față de cele prezentate în cuprinsul memorandumului, rezultă că solicitarea formulată pentru operatorul economic **S.C. Transport Public S.A., Focșani** 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

VI. Aprobarea Memorandumului privind aprobarea creșterii numărului de personal și a cheltuielilor de natură salarială aferente în cazul MULTI-TRANS S.A., în temeiul art. XXXVI alin. (2) și alin. (4) din O.U.G. nr. 89/2025.

Multi-Trans S.A. execută transportul public de călători la nivelul ADI „TRANSPORT METROPOLITAN SEPSI”, în baza Contractului de delegare a gestiunii serviciului de transport local de persoane prin curse regulate nr. 51/28.11.2025, respectiv pe

raza mun. Sfântu Gheorghe, comunele: Reci, Ozun, Chichiș, Arcuș, Valea Crișului, Ghidfalău, Micfalău, Bodoc, Malnaș, Bixad, Moacșa, Ilieni.

Multi-Trans S.A. efectuează serviciul de transport public local de persoane cu un parc de 20 autobuze urbane, din care 12 autobuze electrice noi marca Solaris, parcurgând anual aproximativ 492.000 km în acest moment, personalul total al societății este de 48 angajați. Analizând indicatori de bază ca: număr de angajați raportat la număr de kilometri efectuați sau numărul de autobuze urbane active, costul pe kilometru, veniturile proprii din vânzarea titlurilor de călătorie raportat la total venituri aferente serviciului de transport public (peste 28% față de media pe țară care este aproximativ 20%) gradul de satisfacție al clienților (peste 88% mulțumiți) dar și ca indicatori economico-financiar (lichiditate, solvabilitate, EBITDA, profitabilitate, productivitatea muncii), etc, Multi-Trans S.A. este una dintre cele mai eficiente societăți de transport public din Romania. Anul 2024 a fost cel mai bun an din toate punctele de vedere de la înființarea societății. Exercițiul financiar a fost încheiat cu un profit net de 493 mii lei (6,35%) și un profit din exploatare de 636 mii lei (8,2%). Indicatorul EBITDA la sfârșitul anului 2024 este la un nivel foarte bun, adică de peste 680 mii lei. Lichiditatea patrimonială este supraunitară (2,77) ceea ce indică faptul că activele circulante acoperă aproape de trei ori datoriile pe termen scurt. Și lichiditatea imediată se situează la un nivel excelent, de 2,58, astfel activele curente cele mai lichide acoperă fără probleme datoriile pe termen scurt, chiar de 2,5 ori. Solvabilitatea este la un nivel foarte bun -0,89- înseamnă că firma își poate finanța activele în proporție de 89% din fonduri proprii. În anul 2024 au fost realizate cele mai mari venituri proprii din vânzarea de bilete și abonamente de transport public, în sumă de ~1.920 mii lei (mai mari cu 424 mii lei decât în anul anterior-2023). Și profitul net din activitățile adiacente a fost la un nivel record, adică ~111 mii lei din activitatea de alte servicii de transport persoane pe bază de comenzi și contracte și ~90 mii lei din activitățile de autogară, iar din activitatea de bază (transport public) de ~ 292 mii lei. După cum se poate observa și din analiza de mai jos productivitatea muncii a crescut permanent, coroborat cu creșterea viramentelor către bugetul de stat (TVA, impozit salar, contribuții sociale). Societatea nu are datorii restante la bugetul general de stat, bugetele locale nici față de furnizori. Totodată trebuie menționat și faptul că Multi-Trans S.A. în ultimii ani nu a avut plăți restante sau eșalonări față de bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale, creditori și furnizori.

Evoluția veniturilor societății comparative:

AN	Total venituri	Compensatie	Total venituri proprii
2023	7.126.148	3.475.117	3.651.031
2024	7.788.141	3.618.658	4.169.483
2025- PRELIMINAT/REALIZAT	8.212.998	4.294.407	3.918.591
2026-ESTIMAT	10.601.000	6.300.000	4.301.000

În anul 2026 **dezvoltarea și extinderea** activității societății Multi-Trans SA va fi definită de următoarele aspecte:

Veniturile proprii ale societății noastre sunt:

- curse convenționale
- curse ocazionale
- reclame, chirii, etc.

Cursele convenționale similar cu anul 2025 pe care le prestăm, sunt contractate pentru anul 2026. Există o tendință de creștere a curselor ocazionale. În primul trimestru al acestui an se simte o creștere semnificativă a veniturilor proprii față de anul trecut. Nu în ultimul rând menționăm, că în ultima ședință CA a fost aprobată modificarea listei de investiții prin achiziționarea unui nou autocar. Astfel veniturile prevăzute sunt reale și sustenabile. Pentru fundamentare celor sus menționate, vă prezentăm tabelul comparativ a primelor trei luni față de anii precedenți:

CONT DE PROFIT SI PIERDERE	Ianuarie-Martie 2024	Ianuarie-Martie 2025	Ianuarie-Martie 2026
CIFRA DE AFACERI	1.706.652	1.992.119	2.134.078
-Costul bunurilor vandute	412.852	350.414	181.738
REZULTAT BRUT DIN EXPLOATARE	1.293.800	1.641.705	1.952.340
+alte venituri din exploatare	10.483	36.557	4.769
-Cheltuielile cu salariile	1.068.594	1.144.779	1.145.879
-Cheltuieli generale/administrative	266.524	398.003	479.542
-Cheltuieli cu amortizari	15.119	9.513	7.384
REZULTAT NET DIN EXPLOATARE	-45.954	125.967	324.304
+alte venituri(decat cele din exploatare)	-14.709	-14.387	-14.597
REZULTAT BRUT	-60.663	111.580	309.707
-impozit profit	0	18.039	50.133
REZULTAT NET	-60.663	93.541	259.574

1) Proiectul "Reducerea emisiilor de carbon în Municipiul Sfântu Gheorghe prin investiții bazate pe Planul de Mobilitate Urbană Durabilă"

Finanțat în cadrul Programului Operațional Regional (POR) 2014-2020 Axa prioritară 4 – Sprijinirea dezvoltării urbane durabile – pentru municipii reședință de județ, Prioritatea de investiții 4.1. – Promovarea unor strategii cu emisii scăzute de dioxid de carbon pentru toate tipurile de teritorii, în special pentru zonele urbane, inclusiv promovarea mobilității urbane multimodale durabile și a măsurilor de adaptare relevante pentru atenuare, Obiectivul specific 4.1: Reducerea emisiilor de carbon în municipiile reședință de județ prin investiții bazate pe planurile de mobilitate urbană durabilă

Valoare totală: 169.324.412,36 lei, inclusiv TVA

Obiectivul proiectului consta în dezvoltarea unui sistem de transport public modern și eficient, prin dezvoltarea infrastructurii și dotării pentru transport public, implementarea/modernizarea unui sistem de management informatizat, construirea unui depou pentru vehicule de transport public, crearea/ modernizarea/extinderea unei rețele coerente de piste/trasee de biciclete, dar și prin crearea/modernizarea unor trasee/spații pietonale sau predominant pietonale confortabile pentru pietoni. Astfel, se asigura premisele cele mai favorabile pentru realizarea unui transfer sustenabil al unei părți din ponderea modală a utilizării autoturismelor personale, către transportul public, utilizarea bicicletei ca mijloc de deplasare și mersul pe jos. În acest mod, se pot diminua semnificativ traficul rutier și emisiile de echivalent CO₂ în Municipiul Sfântu Gheorghe. Principalele componente în cadrul proiectului "Reducerea emisiilor de carbon în Municipiul Sfântu Gheorghe prin investiții bazate pe Planul de Mobilitate Urbana Durabila" care sunt legate de transportul public sunt :

- Modernizarea transportului în comun prin achiziționare de autobuze electrice și încărcătoare autobuze – este realizat, 12 autobuze noi electrice (inclusiv 17 încărcătoare pentru autobuzele electrice) sunt puse în circulație de aproximativ doi ani;
- Reabilitarea și amenajarea căilor de rulare a infrastructurii rutiere pe care circula transportul public;
- Modernizarea transportului în comun prin construirea unui depou pentru vehicule de transport public – realizat și predat de 3 luni în exploatarea societății Multi-Trans S.A.;
- Realizare stație de capăt și modernizarea stațiilor de autobuz pe traseul de transport public (32 stații noi acoperite inteligente și 29 bucăți stații tip stâlp cu panou afișaj privind sosirea autobuzelor în stație) – este în faza finală și se va da în exploatarea societății de transport public Multi-Trans S.A. în câteva luni;
- Sistem de management al traficului – este în fază finală;
- Realizare terminal de transport public urban/județean/interjudețean din Municipiul Sfântu Gheorghe, județul Covasna este în fază finală și se va da în exploatarea societății de transport public Multi-Trans S.A. în curând;
- Sistem de e-ticketing pentru transportul public (15 automate de bilete și abonamente, toate autobuzele dotate cu validatoare și cititoare de carduri bancare, etc.) este în fază finală și se va da în exploatarea societății de transport public Multi-Trans S.A. în câteva luni.

2) Proiectul „Achiziție de mijloace de transport public - autobuze electrice, 12 m în cadrul parteneriatului: UAT Municipiul Sfântu Gheorghe – UAT Comuna Arcuș”

Finanțat în cadrul Planului Național de Redresare și Reziliență al României, Componenta C10 – Fondul local, Obiectul de investiții I.1.1 – Înnnoirea parcului de vehicule destinate transportului public (achiziția de vehicule nepoluante)

Valoarea totală: 39.026.082,61 lei, TVA inclus

Obiectivul acestui proiect este modernizarea infrastructurii de transport din zona urbană și preurbană a municipiului Sfântu Gheorghe prin achiziționarea a 12 autobuze nepoluante, asigurând îmbunătățirea condițiilor de mobilitate urbană, utilizarea modurilor nemotorizate de transport și reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră generate de transporturi. Intrarea în exploatare a unui număr de **12 buc. autobuze electrice noi și stațiile de încărcare aferente (contractul de furnizare este semnat cu câștigătorul licitației) la mijlocul anului 2026** pentru a căror exploatare va fi

necesar personal suplimentar la sfârșitul anului 2026 și anume șoferi de autobuz, personal tehnic și personal TESA, etc.. Exploatarea autobuzelor electrice, față de exploatarea autobuzelor diesel, implica un necesar mai mare de șoferi (conducători auto) datorita retragerilor mai dese și timpilor de încărcare lentă sau rapidă, dar și personal tehnic specializat.

- 3) **Noul Contract de delegare a gestiunii serviciului de transport public local de călători prin curse regulate în aria teritorială de competență ADI Transport Metropolitan Sepsi nr. 51/ 28.11.2025**, prevede extinderea transportului public în zona metropolitană în două etape și anume: În prima etapă, începând cu anul 2026 se extind liniile și programul de transport pe raza municipiului Sf. Gheorghe și se va opera prima linie metropolitană până la comuna Arcuș și retur. Deși în contractul de delegare prevede că se extind liniile de pe raza mun. Sfântu Gheorghe și Arcuș, începând cu 1 decembrie 2025 din cauza lipsei de personal nu s-a putut pune în practică.
- 4) În faza a doua, cel mai probabil începând cu 1 mai 2026, după recepția și punerea în funcțiune a celor 12 autobuze electrice noi (proiect prezentat la punctul 2 de mai sus) dar și a infrastructurilor de garare și încărcare se va extinde transportul public în toată zona metropolitană.

Astfel în prima etapă, începând cu anul 2026 conform noului contract de delegare a gestiunii serviciului de transport public societatea va parcurge anual aproximativ 743.000 km, fata de anul 2025 când numărul kilometrilor va fi aproximativ 490.000, rezultând o creștere de ~51,6%.

În etapa a doua conform contractului față de 2025 numărul de kilometri va fi de 1077070, incluzând localitățile din zona metropolitană., rezultând o creștere de 119, 81 %

Până acum ticketingul nu a fost digitalizat în municipiul Sfântu Gheorghe, biletele și abonamentele pe suport de hârtie au fost verificate de personalul de bord (șoferi), care este un factor de risc suplimentar (atenția lor este periclitată de aceste activități suplimentare și riscul producerii unor accidente este mai mare) și conduce și la timp pierduți pe trasee necesari pentru activitatea de control (care poate conduce la nerespectarea programelor de circulație). Începând cu februarie-martie anul viitor, când se va pune în funcțiune noul sistem e-ticketing (digitalizat complet) este imperios necesar existența personalului de control pe autobuze, adică controlori de bilete si abonamente.

Si în acest moment (când încă nu se efectuează programul de transport nou cu linii mai multe și frecvențe mai mari) în materie de salariați societatea lucrează cu personal de bord (șoferi) subdimensionat față de necesar care conduce la ore suplimentare multe, imposibilitatea acordării conform legislației în vigoare (Codul muncii) a repausului săptămânal. Totodată efectuarea de multe ore suplimentare și repetate poate duce la afectarea stării de sănătate iar la șoferi poate induce o stare de oboseală de natură să afecteze siguranța rutieră și viața-integritatea călătorilor.

Ca urmare a dezvoltării și extinderii activității prestate de către societate în baza contractului de servicii publice amintit anterior, **se impune angajarea urgentă a unui număr suplimentar de 18 posturi (+37.5 %) : 12 posturi de conducător auto (șofer), 6 posturi controlor bilete și abonamente începând cu luna mai 2026**

Sumele solicitate pentru cele 18 posturi noi incluzand exclusiv cheltuielile salariale generate de aceste posturi, pentru 8 luni (Mai-Decembrie 2026):

- **12 post Conducatori auto** cu salar baza 4.403,78 lei, Cheltuieli cu sporuri, bonificatii și alte chelt.conf CCM 4.045,94 lei, tichete de masa 35 lei/zi, prima de Paste 300 lei, prima de Craciun 300 lei, Tichet de vacanta 800lei /an

- **6 controlori de bilete** cu salar de baza 4.323,90 lei, Cheltuieli cu sporuri, bonificatii și alte chelt.conf CCM 1.472,90 lei, tichete de masa 35 lei/zi, prima de Paste 300 lei, prima de Craciun 300 lei, Tichet de vacanta 800 lei/an

	Funcție	Compartiment/Structura organizatorica	Salariu Brut	Cheltuieli cu sporuri, bonificatii si alte chelt.conf.CCM	Tichete de masa, Vouchere, prime de sarbatori	Total cheltuieli cu personalul
1	Conducator auto 1	Dep.coloana auto	4.403,78	4.045,94	852	9.301,71
2	Conducator auto 2	Dep.coloana auto	4.403,78	4.045,94	852	9.301,71
3	Conducator auto 3	Dep.coloana auto	4.403,78	4.045,94	852	9.301,71
4	Conducator auto 4	Dep.coloana auto	4.403,78	4.045,94	852	9.301,71
5	Conducator auto 5	Dep.coloana auto	4.403,78	4.045,94	852	9.301,71
6	Conducator auto 6	Dep.coloana auto	4.403,78	4.045,94	852	9.301,71
7	Conducator auto 7	Dep.coloana auto	4.403,78	4.045,94	852	9.301,71
8	Conducator auto 8	Dep.coloana auto	4.403,78	4.045,94	852	9.301,71
9	Conducator auto 9	Dep.coloana auto	4.403,78	4.045,94	852	9.301,71
10	Conducator auto 10	Dep.coloana auto	4.403,78	4.045,94	852	9.301,71
11	Conducator auto 11	Dep.coloana auto	4.403,78	4.045,94	852	9.301,71
12	Conducator auto 12	Dep.coloana auto	4.403,78	4.045,94	852	9.301,71
13	Controlor bilete 1	Dep.coloana auto	4.323,90	1.472,90	852	6.648,80
14	Controlor bilete 2	Dep.coloana auto	4.323,90	1.472,90	852	6.648,80
15	Controlor bilete 3	Dep.coloana auto	4.323,90	1.472,90	852	6.648,80
16	Controlor bilete 4	Dep.coloana auto	4.323,90	1.472,90	852	6.648,80
17	Controlor bilete 5	Dep.coloana auto	4.323,90	1.472,90	852	6.648,80
18	Controlor bilete 6	Dep.coloana auto	4.323,90	1.472,90	852	6.648,80
	TOTAL; SALRIU post nou creat o LUNA		78.788,70	57.388,59	15.336	151.513,29
	SALARIU PE 8 LUNI (Mai-Decembrie 2026)		630.309,60	459.108,72	122.688	1.212.106,32

Funcție	Nr.posturi	Salariu baza brut lunar	Sporuri/bonificatii	Tichete de masa/luna	Prima de sarbatoare/Vouchere/an	Nr.luni	Total salariu lunar
Conducator auto	12	4.403,78	4.045,94	735	1.400 / an	8	9.301,70

Controlor bilete	6	4.323,90	1.472,90	735	1.400 / an	8	6.648,80
TOTAL	18						1.212.106,32

Baza de calcul eligibilă pentru art. XXXVI alin. (2):

1	Baza de calcul eligibil la 31.12.2025 personalului existent	Procent IPC	8 luni (Mai- Decembrie)	Salar Brut cu aplicare de 6,5% x 8 luni (Mai Decembrie)
2	4.495.000 lei	6,5%	(8/12)	194.783,33 lei

În consecință, fondul total al cheltuielilor de natură salarială propus pentru anul 2026 pentru personal actual este de:

- **4.689.783,33 LEI**

$$4.495.000 \times 6,5\% \times 8/12 \text{ luni} = 4.689.783,33 \text{ lei}$$

Corelarea tuturor calculelor și indicatorilor din BVC 2026, a celor doua componente, aferent alin. (2) și alin. (4);

- IN LEI-

Componenta art.XXXVI alin (2)	194.783,33
Componenta art.XXXVI alin (4)	1.212.106,32
Total influenta in BVC 2026	1.406.889,65

Cele 18 posturi pentru care se solicita aprobare în temeiul art.XXXVI alin (4) nu reprezintă posturi vacanțe existente la 31.12.2025, ci posturi suplimentare necesare dezvoltării activității, care se regasesc în structura realizata la finele anului 2025.

Analiza cheltuielilor salariale propuse pentru anul 2026, față de 2025 în urma dezvoltării activităților:

INDICATORI	Aprobat BVC	Preliminat /	PROGRAM	% Program

	2025	realizat 2025		2026/Preliminat(realizat)2025
Venituri totale, din care:	8353	8154	10601	1,26
Venituri din subventii/transferuri	4210	4294	6300	1,47
Cheltuieli totale, din care:	7776	7542	9612	1,27
Cheltuieli de natura salariala	4520	4495	5902	1,31
Cheltuieli cu salariile	4100	4090	5462	1,34
Bonusuri	420	405	440	1,09
Rezultat brut	577	612	689	1,13
Plati restante	0	0	0	0
Creante restante	0	277	0	0
Numar de personal la finele anului	49	49	67	1,37
Numar mediu de personal	47	48	55	1,15
Castigul mediu brut salarial determinat pe baza cheltuielilor de natura salariala	8041	7804	8942	1,15
Castigul mediu brut pe salariat determinat conform OG nr.26/2013	7963	7753	8942	1,15
Productivitatea muncii	178,98	171,10	188,36	1,10

Indicatorii evidențiază faptul că:

- societatea nu a înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31.12.2025;
- nu sunt prognozate pierderi și plăți restante în anul 2026;
- creșterea cheltuielilor salariale este susținută de creșterea veniturilor si productivității muncii.

-MII LEI-

INDICATORI	REALIZAT AN 2024	REALIZAT AN 2025	PREVIZIONAT AN 2026
VENITURI TOTALE	7730	8154	10601
Venituri totale din exploatare, din care:	7790	8213	10360
Din productia vanduta	4141	3859	4300
Din servicii prestate	4182	3851	4300
Din redevente si chirii	9	8	0
Din subventii si transferuri	3619	4294	6300
Alte venituri din exploatare	30	60	60

Din amenzi si penalitati	8	30	30
Alte venituri	22	30	30
Venituri financiare	-60	-59	-59
CHELTUIELI TOTALE	7154	7542	9612
Cheltuieli de exploatare	7153	7542	9606
Cheltuieli ch bunuri si servicii	2443	2608	3129
Cheltuieli privind stocurile	1507	1399	1840
Cheltuieli privind serviciile executate	764	881	940
Cheltuieli cu alte servicii executate de terti	172	328	349
Cheltuieli cu impozite, taxe si varsaminte asimilate	55	87	90
Cheltuieli cu personalul	4601	4815	6294
Cheltuieli de natura salariala	4294	4495	5902
Cheltuieli cu salariile	3853	4090	5462
Bonusuri	420	405	440
Cheltuieli aferente contractului de mandat si a altor oranisme de control	215	223	272
Cheltuieli cu contributiile datorate de angajator	92	97	120
Alte cheltuieli de exploatare	54	32	89
Cheltuieli financiare	1	0	10
REZULTAT BRUT	576	612	989
IMPOZIT PE PROFIT	83	88	188
NR.de personap prognozat la finele anului	49	49	67
NR mediu de salariat	47	48	55
Castigul mediu lunar per salariat (lei/persoan) determinat pe baza cheltuielilor de natura salariala	7613	7804	8942
Castigul mediu lunar pe salariat (lei/persoana) determinat pe baza cheltuielilor de natura salariala cf.OG 26/2013	7574	7753	8894
Productivitatea muncii in unitati valorice pe total personal mediu (mii lei/persoana)	165,74	174,10	193,82

Incepând cu anul 2026 conform noului contract de delegare a gestiunii serviciului de transport public societatea va parcurge anual aproximativ 743.000 km, fata de anul 2025 când numărul kilometrilor va fi aproximativ 490.000, rezultând o creștere de ~51,6%.

Noi, Multi-Trans S.A. în calitate de operator suntem obligați să prestăm serviciul public în mod continuu și nu putem întrerupe sub nici un motiv, furnizarea serviciului. Pe de o parte, orice perturbare a curselor de transport public afectează populația iar pe de altă parte, neefectuarea curselor de transport conform graficelor atrage răspunderea contractuală a societății noastre în baza contractului de delegare a gestiunii cât și răspunderea contravențională potrivit Legii 51/2006 a serviciilor comunitare de utilități publice, art. 47 al. 3 lit. a) și c).

Atragem atenția asupra faptului că restricțiile privind angajarea de personal suplimentar afectează în mod negativ activitatea societății Multi-Trans S.A. și o să genereze

disfuncționalități în operarea serviciului de transport public de persoane care va conduce la repercusiuni grave.

Mai menționăm faptul că Multi-Trans S.A. nu este finanțată de la bugetul de stat, astfel că angajarea de personal suplimentar nu poate genera cheltuieli bugetare și nici nu poate crește deficitul bugetar.

NORMATIVE PRIVIND REALIZAREA SERVICIULUI PUBLIC COMUNITAR PRESTAT

În România, serviciul public de transport persoane 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 republicată, cu modificările și completările ulterioare, care prevede la art. 1 al. (2) faptul că serviciul public de transport persoane ca și serviciu comunitar de utilitate publică, asigură satisfacerea nevoilor esențiale de utilitate și interes public general cu caracter social ale colectivităților locale.

În conformitate cu prevederile Ordonanței de urgență nr. 57 din 3 iulie 2019 privind Codul administrativ: Articolul 582

(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.

Potrivit art. 1 din Legea nr. 92/ 2007 a serviciilor publice de transport persoane în unitățile administrativ-teritoriale:

(5) Statul sprijină prin măsuri legislative și economice dezvoltarea cantitativă și calitativă a serviciilor publice de transport local și județean, precum și a infrastructurii tehnico-edilitare aferente sistemului de transport public local și județean.

Concluzii

– **În vederea alinierii cheltuielilor de natură salarială** la prognoza indicelui mediu de creștere a prețurilor pentru anul 2026, în temeiul art. XXXVI alin. (2) din O.U.G. nr. 89/2025, se propune aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială față de nivelul realizat în anul 2025 cu un procent de **6,5%**, reprezentând influența indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, conform analizei justificative prezentate.

– **În baza art. XXXVI alin. (4) din O.U.G. nr. 89/2025, cele 18 posturi pentru care se solicită aprobare nu reprezintă posturi vacante existente la 31.12.2025, ci posturi suplimentare necesare dezvoltării activității, care nu se regăsesc în structura realizată la finele anului 2025:**

- Conducatori auto 12
- Controlori bilete 6

Total personal propus spre angajare: **18 posturi.**

Se solicită, de asemenea, **aprobarea cheltuielilor de natură salarială aferente acestor posturi**, ca urmare a **dezvoltării și extinderii activității societății** Multi-Trans S.A. Sfantu Gheorghe.

Față de cele expuse, rezultă că solicitarea privind aprobarea ocupării celor 18 posturi este temeinic justificată, fiind determinată în mod direct de dezvoltarea activității MULTI-TRANS S.A. și de extinderea obligațiilor sale operaționale ca urmare a activității de interes public local.

În mod concret:

1. osturile solicitate sunt strict necesare pentru funcționarea obiectivelor nou preluate;
2. cheltuielile aferente au fost fundamentate distinct, transparent și complet, prin indicarea funcțiilor, a numărului de posturi, a drepturilor salariale aferente și a numărului de luni pentru care acestea urmează a fi ocupate;
3. valoarea totală a cheltuielilor de natură salarială aferente posturilor noi create perioadei **mai-decembrie 2026** este de **1.212.106 lei**;
4. solicitarea vizează majorarea drepturilor salariale ale personalului existent aferente perioadei **mai-decembrie 2026** cu 6,5% în suma de **194.783 lei**
5. aprobarea ocupării acestor posturi reprezintă o condiție necesară pentru asigurarea continuității, legalității și eficienței serviciului public delegat.

Față de cele prezentate în cuprinsul memorandumului, rezultă că solicitarea formulată pentru operatorul economic **Multi-Trans 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
- **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

VII. Aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială cu indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 și a ocupării posturilor vacante existente la finele anului 2025, pentru Compania de Apă S.A. Buzău

Compania de Apă S.A. Buzău este persoană juridică, având forma juridică de societate pe acțiuni, fiind înregistrată la Oficiul Registrului Comerțului Buzău sub nr. J2007001610102, având cod de înregistrare fiscal RO 22987337. Capitalul social este deținut în întregime de consilii locale/județene ale unităților administrativ-teritoriale. Compania de Apă S.A. Buzău 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.

Compania de Apă S.A. Buzău este operatorul regional al serviciilor publice de alimentare cu apă și canalizare din județul Buzău, întreprindere publică care aplică prevederile O.U.G. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice și 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 sau dețin direct ori indirect o participație majoritară.

Asociația de Dezvoltare Intercomunitară „Buzău 2008” 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 „Buzău 2008” exercită atribuțiile de Autoritate Publică Tutelară.

Compania de Apă S.A. Buzău 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, sunt 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 660;
- Număr de posturi aprobate prin organigramă este de 702;
- La finele anului 2025 numărul de posturi vacante este de 42;
- 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 8 luni (începând cu 01.05.2026), 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% - 2.195.188 lei**

1. Modul de calcul a sumelor reprezentând creșteri ale cheltuielilor de natură salarială aferente indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 este :

Indicatorul	-lei/an
<i>Cheltuieli cu salariile realizate la 31.12.2025-din care:</i>	50.658.200
<i>-cheltuieli cu salariile/sporuri/alte bonificatii sau prime ce au legatura cu salariul de baza</i>	49.881.854
<i>-concediile medicale si salariile din contractele suspendate existente la 31.12.2025.</i>	776.346
<i>Calcul=50.658.200/12*8=33.772.133*6.50%</i>	2.195.188

Nr	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)
➤ Etapa I - 12 posturi pe 8 luni						
1	Operator Contorizare	Zona Metropolitană - Sector Contorizare	5,500	5,860	6,065	7,275
2	Operator Rețele Apă	Zona Metropolitană- Sector Rețele Apă	6,500	6,930	7,967	9,272
3	Operator Rețele Apă	Vernești – Întreținere Expl. Surse/Rețele Apă	6,500	6,930	7,967	9,272
4	Operator Mentenanță	Sector Tratare Apă Uzată - Mentenanta SPAU si STAU	5,700	6,080	6,285	7,506
5	Operator Rețele Apă	Sector Valea Buzaului - Nehoiu Retele Apa	5,000	5,330	6,175	7,390
6	Operator Rețele Canal	Sector Valea Buzaului - Nehoiu Rețele Canal	4,600	4,900	5,693	6,884
7	Operator Sursă Apă	Sector Valea Slanicului - Sursă Apă	5,200	5,540	6,448	7,677
8	Operator Rețele Canal și Epurare	Sector Buzau Sud Movila Banului-Rețele Canal și Epurare	4,400	4,690	5,458	6,637
9	Operator Surse și Rețele Apă	Sector Buzau Sud Merei Surse și Rețele Apă	4,900	5,220	6,051	7,261
10	Operator Lucrări Edilitare	Secția Lucrari Edilitare	6,200	6,610	6,815	8,062
11	Specialist Managementul Activelor	Compartiment Inventar Active	7,200	7,670	7,875	9,175
12	Specialist Mentenanță	Sector Mentenanță și SCADA	7,200	7,670	7,875	9,175
	Total lunar				80.673	95.587
	Total 8 luni *01.05.2026				645.384	764.696
➤ Etapa II - 10 posturi pe 7 luni						
1	Specialist Operațional	Zona Metropolitană Nivel	6,500	6,930	7,135	8,398
2	Specialist Contorizare	Zona Metropolitană - Sector Contorizare	6,500	6,930	7,135	8,398
3	Specialist Relaționare Clienți	Sector Râmnicu Sărat Nivel	5,000	5,330	5,535	6,718
4	Operator Surse Apă	Sector Buzău Sud Apeduct - Stație Tratare Apă	4,400	4,690	4,895	6,046
5	Operator Surse Apă	Sector Buzău Sud Apeduct - Stație Tratare Apă	4,400	4,690	4,895	6,046
6	Inginer – Responsabil sistem SCADA	Dep. Investiții Finanțare Externă (U I P - Fonduri de Coeziune)	11,000	11,720	11,925	13,428
7	Inginer	Dep. Investiții Finanțare Externă (U I P - Fonduri de Coeziune)	9,650	10,280	10,485	11,916
8	Inginer	Dep. Investiții Finanțare Externă (U I P - Fonduri de	9,650	10,280	10,485	11,916

		Coeziune)				
9	Responsabil Avize	Departament Tehnic - Compartiment Avize	8,000	8,520	8,725	10,068
10	Șofer	Sector Parc Auto	7,000	7,460	8,560	9,895
	Total lunar				79.775	92.831
	Total 7 luni 01.06.2026				558.425	649.817
➤ 10 posturi pe 6 luni						
1	Operator Rețele Apă	Zona Metropolitană- Sector Rețele Apă	6,500	6,930	7,967	9,272
2	Șofer	Zona Metropolitană- Sector Rețele Canal	6,800	7,250	7,672	8,963
3	Casier	Sector Valea Buzăului- Nehoiu	4,400	4,690	4,895	6,046
4	Operator Surse și Rețele Apă	Sector Valea Buzăului-Cislău Surse și Rețele Apă	4,900	5,220	5,738	6,932
5	Responsabil Sector	Sector Buzău Sud	10,000	10,650	10,855	12,304
6	Operator Surse Apă	Sector Buzău Sud Apeduct - Stație Tratare Apă	4,400	4,690	4,895	6,046
7	Operator Surse Apă	Sector Buzău Sud Apeduct - Stație Tratare Apă	4,400	4,690	4,895	6,046
8	Manager Resurse Umane	Dep. Managementul Resurselor Umane	11,000	11,720	11,925	13,428
9	Subinginer	Dep. Investiții Finanțare Externă (U I P - Fonduri de Coeziune)	9,650	10,280	10,485	11,916
10	Inginer	Dep. Investiții Finanțare Externă (U I P - Fonduri de Coeziune)	9,650	10,280	10,485	11,916
	Total lunar				79.812	92.870
	Total 6 luni 01.07.2026				478.872	557.220
➤ 10 posturi pe 5 luni						
1	Auditor Intern	Compartiment Audit Public Intern	8,000	8,520	8,725	10,068
2	Specialist Surse Apă	Zona Metropolitană - Surse de Apă	6,500	6,930	8,015	9,322
3	Specialist Relaționare Clienți	Sector Dispecerat Buzău - Call Center	6,000	6,390	6,595	7,831
4	Tehnician Chimist	Statia de Tratare Apă Uzată Rm. Sărat -Laborator Analize Apă Uzată	5,500	5,860	6,065	7,275
5	Specialist Procese Operaționale	Compartiment Procese Operaționale	7,500	7,990	8,195	9,511
6	Operator Surse și Rețele Apă	Sector Valea Buzăului-Cislău Surse și Rețele Apă	4,900	5,220	5,738	6,932
7	Responsabil Sistem	Sector Valea Slănicului-Săpoca	7,000	7,460	7,665	8,955
8	Manager Comercial	Departament Comercial	11,000	11,720	11,925	13,428
9	Specialist Comunicare și PR	Dep. Comercial – Comp. Marketing si Comunicare	6,000	6,390	6,595	7,831

10	Specialist Îmbunătățire Procese	Compartiment Îmbunătățire Procese	6,500	6,930	7,135	8,398
	Total lunar				76.653	89.552
	Total 5 luni 01.08.2026				383.265	447.760
	TOTAL AN 2026					2.419.493

2. Am completat/actualizat si informațiile din care să reiasă fundamentarea cheltuielilor aferente ocupării posturilor vacante, respectiv funcția vacantă, numărul de posturi, drepturile salariale aferente acestora, numărul de luni pentru care se ocupă postul vacant, conform tabelului de mai jos:

Valoarea cheltuielilor de natura salariala pentru posturile vacante ocupate este de 2.419.493 lei.

Mentionam ca:

- SC Compania de Apă S.A. Buzău 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 de exploatare si salariale se face 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 660;
- Număr de posturi aprobate prin organigramă este de 702;
- La finele anului 2025 numărul de posturi vacante este de 42;
- Pentru anul 2026 nu prevede pierderi și plăți restante.
- In anul 2026 nu s-a ocupat nici un post vacant existent la 31.12.2025.

Va transmitem pentru analiza si aprobare suma de 4.614.681 lei reprezentand:

- 1. 2.195.188 lei - aplicarea de către Compania de Apă S.A. Buzău a articolului XXXVI alin. 2 din OUG 89/2025 și acordarea creșterii salariale pentru anul 2026 cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 de 6,50%;**
- 2. 2.419.493 lei -contravaloarea cheltuielilor de natura salariala prin ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025, etapizat, incepand cu luna mai, conform procedurilor existente.**

La data de 31 decembrie 2025, în organigrama societății sunt înregistrate 42 de posturi vacante, dintre care majoritatea, respectiv 32 de posturi, sunt aferente personalului de exploatare, direct implicat în funcționarea serviciilor publice de alimentare cu apă și de canalizare. Toate cele 42 de 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.

Serviciul public de alimentare cu apă și canalizare prestat de Compania de Apă S.A. Buzău 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. Compania de Apă S.A. Buzău are în derulare ample programe de investiții finanțate din fonduri europene nerambursabile, prin Programul Dezvoltare Durabilă și Planul Național de Redresare și Reziliență, cu o valoare cumulată care depășește 350 milioane euro. 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 Companiei de Apă S.A. Buzău.

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 are termen de punere în funcțiune în anul 2026, ceea ce 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 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.

Activitatea Companiei de Apă S.A. Buzău se desfășoară în baza unui plan de afaceri elaborat și avizat de Autoritatea Națională de Reglementare pentru Serviciile Comunitare de Utilități Publice și aprobat de autoritățile publice tutelare. În cadrul acestui plan de afaceri este stabilită politica de resurse umane necesară operării sistemelor, iar strategia de tarifyare este fundamentată inclusiv pe structura și numărul total de personal prevăzut în organigrama societății. Prin urmare, ocuparea posturilor vacante existente la data de 31.12.2025 este deja integrată în echilibrul economic și tarifar al operatorului, fără a genera presiuni suplimentare asupra sustenabilității financiare.

Ocuparea celor 42 de posturi vacante existente la finele anului 2025, conform procedurilor în vigoare la nivelul societății, va fi făcută eșalonat pe parcursul lunilor anului 2026

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

	INDICATORI	Aprobat BVC 2025	Preliminat 2025	Program 2026 cu 6,50% si posturi vacante	% Program 2026/Preliminat 2025
1	Venituri totale, din care:	177,000,000	166,489,000	180,600,000	108,47
2	Venituri din subvenții	0	0	0	0
3	Cheltuieli totale, din care:	168,700,000	148,009,000	170,300,000	115,06

4	Cheltuieli de natură salarială 86	59,870,000	56,663,592	64,950,245	114,62
5	Cheltuieli cu salariile 87	52,527,000	49,881,854	55,510,645	111,28
6	Bonusuri - din care: -5% -sub 5% -tichete masă decembrie 2025 -vouchere conform legii	7,343,000	6,781,738 1.305.018 5.105.070 371.650	9,689.569 2.020.219 7.107.750 561.600	142,88
7	Rezultat brut (realizatul 2025 este mai mare cu 6.171.000 lei economia impozit constructii de la 8.075.000 lei la 1.904.000 lei)	8,300,000	18.480.000	10.300.000	55,73
8	Plăți restante	0	0	0	0
9	Număr de personal la finele anului	702	660	702	106,36
10	Câștigul mediu brut lunar pe salariat 4/9	6.235	6.298	6.589	104,62
11	Productivitatea muncii 1/9	252.136	252.256	257.265	101,99

Concluzii:

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

- **2.195.188 lei** - aplicărea de către Compania de Apă S.A. Buzău a articolului XXXVI alin. 2 din OUG 89/2025 și acordarea creșterii salariale pentru anul 2026 cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 de 6,50%;
- **2.419.493 lei** -contravaloarea cheltuielilor de natura salariala prin ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025, etapizat, incepand cu luna mai, conform procedurilor existente

VIII. Aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială față de nivelul realizat în 2025 și a creșterii numărului de personal față de cel realizat în 2025 în situația dezvoltării activității, pentru operatorul economic HARVIZ S.A. Miercurea Ciuc, Județul Harghita

În conformitate cu prevederile **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, în cazul dezvoltării activității, după aprobarea Guvernului prin memorandum, pe baza unei analize temeinic justificate.

În acest context, **Asociația de Dezvoltare Intercomunitară Hargita Víz**, în numele și pe seama operatorului regional de servicii de alimentare cu apă și de canalizare **HARVIZ S.A.**

Miercurea Ciuc, societate cu capital integral deținut de unitățile administrativ-teritoriale din județul Harghita, solicită aprobarea Guvernului României pentru **creșterea numărului de personal și a cheltuielilor de natură salarială aferente**, ca urmare a dezvoltării activității operatorului regional și a extinderii ariei de operare a serviciilor de alimentare cu apă și canalizare.

Majorarea numărului de personal este necesară în vederea asigurării funcționării corespunzătoare a sistemelor de alimentare cu apă și canalizare operate de societate, precum și pentru gestionarea activităților suplimentare generate de extinderea ariei de operare și creșterea volumului de activități tehnice și administrative.

1. Temeiul legal

În conformitate cu prevederile:

- art. XXXV din **Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 89/2025** privind stabilirea unor măsuri în domeniul politicii salariale;
- art. XXXVI alin. (4) din OUG nr. 89/2025, potrivit căruia operatorii economici pot crește numărul de personal și cheltuielile de natură salarială ca urmare a dezvoltării activității, după aprobarea Guvernului prin memorandum;
- art. XXXVI alin. (5) și (7) din același act normativ, privind procedura de inițiere și aprobare a memorandumurilor pentru operatorii economici aflați sub autoritatea administrației publice locale;
- prevederilor **Ordonanței Guvernului nr. 26/2013** privind întărirea disciplinei financiare la nivelul operatorilor economici la care unitățile administrativ-teritoriale sunt acționari;

Asociația de Dezvoltare Intercomunitară Hargita Víz, în numele și pe seama operatorului regional de servicii de alimentare cu apă și canalizare **HARVIZ S.A. Miercurea Ciuc**, solicită aprobarea Guvernului României pentru creșterea numărului de personal și a cheltuielilor de natură salarială.

Solicitarea este fundamentată de **dezvoltarea activității operatorului regional și extinderea ariei de operare a serviciilor de alimentare cu apă și canalizare**.

2. Date privind societatea

HARVIZ S.A. este operator regional de servicii publice de alimentare cu apă și canalizare, societate cu capital integral deținut de unitățile administrativ-teritoriale din județul Harghita și aflată sub autoritatea **Asociației de Dezvoltare Intercomunitară Hargita Víz**.

Operatorul regional își desfășoară în prezent activitatea în **2 municipii, 1 oraș și 28 de comune din județul Harghita**, deservind aproximativ **151.323 locuitori**.

Sistemul de alimentare cu apă administrat de societate include:

- aproximativ **721 km de rețea de distribuție a apei potabile**;
- **30.051 bransamente** la rețeaua de alimentare cu apă;
- **122.545 consumatori**, ceea ce reprezintă un grad de conectare de aproximativ **80,98%** din populația deservită.

Sistemul de canalizare include:

- **aproximativ 572 km de rețea de canalizare**;

- **19.308 racorduri la rețeaua de canalizare;**
- **96.067 consumatori racordați, reprezentând aproximativ 69,32% din populația deservită.**

Activitatea de canalizare include colectarea apelor uzate menajere și industriale, transportul acestora prin rețelele de canalizare și stațiile de pompare, epurarea în stațiile de epurare prin procese mecanice și biologice și evacuarea apei epurate în emisari naturali, în conformitate cu reglementările privind protecția mediului.

Calitatea apei potabile și a apelor uzate este monitorizată permanent în laboratoarele proprii ale operatorului, unde se efectuează analize microbiologice și fizico-chimice pentru respectarea standardelor de sănătate publică și protecție a mediului.

Societatea **nu a înregistrat pierderi în ultimii ani, nu are plăți restante și își desfășoară activitatea exclusiv din venituri proprii.**

3. Obiectul solicitării

Obiectul prezentului memorandum îl constituie **aprobarea creșterii numărului de personal al HARVIZ S.A. și a cheltuielilor de natură salarială aferente**, ca urmare a dezvoltării activității operatorului regional și a extinderii ariei de operare a serviciilor de alimentare cu apă și canalizare.

Creșterea numărului de personal:

- este determinată de **extinderea activității operatorului regional și de preluarea unor noi sisteme de alimentare cu apă și canalizare;**
- are ca scop **asigurarea funcționării corespunzătoare a infrastructurii operate și menținerea continuității serviciului public;**
- este corelată cu **creșterea volumului activităților tehnice, operaționale și administrative;**
- respectă prevederile **Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 89/2025**, privind posibilitatea creșterii numărului de personal în cazul dezvoltării activității operatorilor economici.

4. Extinderea ariei de operare

În anul **2026, începând cu data de 1 iulie**, operatorul regional urmează să preia operarea sistemelor de alimentare cu apă și canalizare din următoarele unități administrativ-teritoriale:

- comuna Lunca de Jos
- comuna Lunca de Sus

Sistemele care urmează a fi preluate includ captări de apă brută, stații de tratare a apei, rezervoare de apă potabilă, rețele de distribuție, stații de pompare și stații de epurare.

Totodată, **începând cu data de 1 iulie 2026**, în comuna Feliceni operatorul regional urmează să preia activitatea de canalizare, ceea ce implică operarea, monitorizarea și întreținerea infrastructurii existente.

Extinderea ariei de operare determină creșterea volumului activităților tehnice, administrative și de laborator, precum și necesitatea adaptării structurii de personal la noile responsabilități operaționale ale societății.

5. Necesitatea suplimentării personalului

În contextul extinderii ariei de operare și al creșterii volumului activităților tehnice și administrative, este necesară suplimentarea personalului operatorului regional HARVIZ S.A.

Posturile propuse urmează a fi create începând cu data de 1 iulie 2026, concomitent cu preluarea noilor sisteme de alimentare cu apă și canalizare.

Această măsură permite adaptarea structurii organizatorice la noile responsabilități operaționale generate de extinderea ariei de operare.

În ultimii ani operatorul regional a realizat mai multe extinderi ale ariei de operare prin preluarea unor sisteme de alimentare cu apă și canalizare din noi localități. Cu toate acestea, la aceste extinderi **nu a fost realizată o suplimentare corespunzătoare a personalului administrativ**, ceea ce a determinat creșterea semnificativă a gradului de încărcare al personalului existent.

În prezent, structura compartimentelor administrative este următoarea:

- compartimentul **contabilitate** este format din **3 contabili, 1 specialist IT și 1 specialist finanțe**;
- compartimentul **facturare** este format din **5 posturi ocupate**;
- compartimentul **resurse umane** este format dintr-un **singur angajat**.

Această structură a fost dimensionată pentru o arie de operare mai redusă. Ca urmare a extinderilor succesive din ultimii ani, volumul activităților administrative a crescut considerabil, în special în ceea ce privește:

- gestionarea unui număr mai mare de contracte cu utilizatorii;
- activitățile de facturare și evidență a consumurilor;
- activitățile de evidență contabilă și raportările financiare;
- gestionarea personalului și aplicarea legislației muncii;
- coordonarea unui număr mai mare de puncte de lucru și sisteme tehnice.

În prezent, personalul administrativ existent funcționează cu **un grad de încărcare estimat la peste 100%**, ceea ce face necesară suplimentarea personalului pentru menținerea unui nivel adecvat de funcționare a operatorului regional.

Extinderea activității prin preluarea sistemelor din **Lunca de Jos și Lunca de Sus**, precum și preluarea **activității de canalizare în comuna Feliceni**, determină o creștere suplimentară a volumului de activități tehnice și administrative.

În acest context se propune introducerea următoarelor posturi:

Inginer șef operațional (1 post)

În prezent în cadrul societății există un post de inginer șef operațional, responsabil pentru coordonarea activităților tehnice din aria de operare.

Ca urmare a extinderii ariei de operare și a creșterii numărului de sisteme exploatate, se propune **înființarea unui al doilea post de inginer șef operațional**, astfel încât activitatea operațională să fie organizată pe două zone distincte:

- **Zona Ciuc**, coordonată de inginerul șef operațional existent;
- **Zona Odorhei**, coordonată de noul inginer șef operațional.

Cele două zone sunt delimitate geografic de **Munții Harghita**, ceea ce face dificilă coordonarea eficientă a tuturor sistemelor dintr-un singur centru operațional.

Laborant – laborator apă potabilă și apă uzată (1 post cu 0.5 norma)

Laboratorul operatorului regional asigură monitorizarea calității apei potabile furnizate consumatorilor și a apelor uzate evacuate în mediul natural, prin efectuarea analizelor fizico-chimice și microbiologice, prelevarea probelor și întocmirea raportărilor către autoritățile competente. În anul 2025 au fost efectuate peste 24.500 de analize de laborator, activitatea fiind realizată de 13 angajați. Extinderea ariei de operare prin preluarea sistemelor din Lunca de Jos și Lunca de Sus va determina creșterea volumului de activitate al laboratorului, fiind estimată efectuarea suplimentară a aproximativ 1.400–1.500 de analize anual. În aceste condiții, pentru menținerea capacității de monitorizare și pentru respectarea cerințelor legale privind controlul calității apei, este necesară suplimentarea activității laboratorului prin introducerea unui post de laborant (0,5 normă).

Specialist facturare și contabilitate (1 post)

Extinderea ariei de operare a determinat creșterea semnificativă a numărului de contracte cu utilizatorii și a volumului de facturi emise.

Compartimentul de facturare, format în prezent din **5 posturi ocupate**, gestionează activități complexe de colectare și prelucrare a datelor de consum, emiterea facturilor, gestionarea încasărilor și relația cu utilizatorii.

Suplimentarea personalului în acest domeniu este necesară pentru menținerea unui flux operațional eficient și pentru evitarea întârzierilor în procesul de facturare.

Specialist resurse umane (1 post)

Compartimentul de resurse umane este format în prezent dintr-un **singur angajat**, care gestionează toate activitățile specifice domeniului.

Creșterea numărului de angajați și extinderea activității operatorului regional determină o creștere corespunzătoare a volumului activităților de resurse umane, inclusiv:

- administrarea contractelor de muncă;
- evidența personalului;
- raportările către instituțiile publice;
- aplicarea legislației muncii;
- organizarea proceselor de recrutare.

În acest context, suplimentarea personalului în acest compartiment este necesară pentru asigurarea gestionării corespunzătoare a resurselor umane ale societății.

Operatori apă-canal – punct de lucru Ghimeș (3 posturi)

Operarea sistemelor de alimentare cu apă și canalizare presupune activități permanente de exploatare, mentenanță, monitorizare și intervenție în cazul avariilor.

Prin extinderea ariei de operare și integrarea sistemelor din **zona Ghimeș**, este necesară constituirea unei echipe operaționale dedicate pentru exploatarea și întreținerea infrastructurii.

Operator apă-canal – punct de lucru Feliceni (1 post)

Preluarea activității de canalizare în comuna **Feliceni** implică operarea și monitorizarea infrastructurii existente.

Pentru asigurarea funcționării corespunzătoare a sistemului este necesară alocarea unui post de operator apă-canal dedicat acestei activități.

În același timp, extinderea activității operatorului regional se reflectă și în evoluția indicatorilor economico-financiarilor ai societății. Creșterea veniturilor și a volumului activităților desfășurate demonstrează faptul că dezvoltarea ariei de operare este susținută de o creștere corespunzătoare a activității economice și a productivității.

Totodată, operatorul regional HARVIZ S.A. se află în etapa de implementare și pregătire a unor **proiecte majore de investiții finanțate din fonduri europene**, cu o valoare totală estimată de aproximativ **150 milioane de euro**, proiecte care vizează dezvoltarea și modernizarea infrastructurii de alimentare cu apă și canalizare din aria de operare.

Implementarea acestor proiecte implică responsabilități administrative și operaționale suplimentare, precum și necesitatea asigurării unei structuri organizaționale adecvate pentru gestionarea eficientă a infrastructurii existente și a investițiilor viitoare.

În acest context, suplimentarea structurii de personal este justificată atât de extinderea activității curente, cât și de necesitatea consolidării capacității administrative și operaționale a operatorului regional.

6. Necesarul de fond salarial

Introducerea posturilor propuse în structura organizatorică a operatorului regional HARVIZ S.A. determină o creștere a cheltuielilor de natură salarială corespunzătoare posturilor nou create.

Necesarul estimat al fondului salarial aferent acestor posturi este următorul:

- 1 inginer șef operațional × 1 lună = 21.088 lei
- 1 laborant cu 0.5 norma × 1 lună ≈ 3.500 lei
- 1 specialist facturare și contabilitate × 1 lună = 7.200 lei
- 1 specialist resurse umane × 1 lună = 10.231 lei
- 3 operatori apă-canal – punct de lucru Ghimeș × 1 lună ≈ 21.000 lei
- 1 operator apă-canal – punct de lucru Feliceni × 1 lună ≈ 7.000 lei

Total fond salarial lunar estimat: aproximativ 69.019 lei

Având în vedere faptul că **posturile vor fi ocupate începând cu data de 1 iulie 2026**, impactul bugetar estimat pentru anul 2026 este calculat pentru o perioadă de **6 luni**, după cum urmează:

69.019 lei × 6 luni = aproximativ 414.114 lei

Creșterea cheltuielilor salariale este susținută integral din **veniturile proprii ale societății** și nu implică alocări suplimentare din bugetul de stat sau din bugetele unităților administrativ-teritoriale acționare.

7. Fundamentarea economică

Situația economico-financiară a operatorului regional HARVIZ S.A. evidențiază o evoluție pozitivă a indicatorilor financiarilor și capacitatea societății de a susține din venituri proprii creșterea cheltuielilor de natură salarială generate de suplimentarea personalului.

Bugetul de venituri și cheltuieli pentru anul 2026 a fost fundamentat în două etape distincte:

- **Memorandum 1** – majorarea cheltuielilor salariale cu indicii prețurilor de consum, conform prevederilor OUG nr. 89/2025;
- **Memorandum 2** – creșterea numărului de personal ca urmare a dezvoltării activității operatorului regional și a extinderii ariei de operare.

Indicatorii economico-financiarilor relevanți sunt prezentați în tabelul următor:

INDICATORI	Aprobat BVC 2025	Preliminat / Realizat 2025	Program 2026 Memorandum 1	Program 2026 Memorandum 2	Program 2026 / Realizat 2025 %
Venituri totale, din care:	63.075.541	62.514.257	69.547.110	69.675.600	111,46 %
– Venituri din subvenții (de minimis)	239.960	344.600	344.600	344.600	100,00%
Cheltuieli totale, din care:	61.938.276	61.372.962	65.150.739	65.597.053	106,88 %
– Cheltuieli de natură salarială	22.450.099	22.525.853	23.265.991	23.712.299	105,27%
– Cheltuieli cu salariile	19.525.380	19.519.961	20.260.093	20.674.207	105,91%
– Bonusuri	2.924.720	3.005.892	3.005.892	3.038.092	101,07%
Rezultat brut	1.137.265	1.141.295	4.396.371	4.078.547	357,36 %
Plăți restante	0	0	0	0	-
Număr de personal la finele anului	242	242	242	250	103,10%
Câștig mediu brut lunar pe salariat (lei)	7.731	7.757	8.012	8.041	103,66%
Productivitatea muncii (lei)	260.643	258.323	287.385	283.522	109,75%

Notă: Indicatorii „câștig mediu brut lunar pe salariat” și „productivitatea muncii” aferenți Programului pentru anul 2026 – Memorandum 2 au fost determinați pe baza numărului mediu de personal estimat de 245,75 salariați, rezultat din aplicarea ponderată a numărului de personal existent și a posturilor suplimentare prevăzute a fi ocupate începând cu data de 1 iulie 2026.

Indicatorii economico-financiari prezentați în tabel evidențiază evoluția activității operatorului regional și capacitatea societății de a susține din venituri proprii dezvoltarea serviciilor publice de alimentare cu apă și canalizare.

Diferențele dintre Programul pentru anul 2026 fundamentat prin Memorandum 1 și Programul pentru anul 2026 actualizat prin Memorandum 2 sunt generate de creșterea numărului de personal, ca urmare a dezvoltării activității operatorului regional și a extinderii ariei de operare.

Veniturile suplimentare estimate pentru sistemele preluate din comunele Lunca de Jos și Lunca de Sus sunt reflectate în bugetul anului 2026 doar pentru perioada **iulie–decembrie**, având în vedere faptul că operarea acestora va începe începând cu data de **1 iulie 2026**.

Cuquantumul creșterii și perioada de aplicare

a) Majorarea cheltuielilor de natură salarială se fundamentează exclusiv pe aplicarea **indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, de 6,5%**, aplicat asupra cheltuielilor salariale realizate la 31 decembrie 2025.

Creșterea se aplică:

- **începând cu luna iunie 2026**, respectiv din luna următoare aprobării Memorandumului și aprobării BVC pe anul 2026;
- **pentru perioada iunie–decembrie 2026**, respectiv 7 luni;
- fără a depăși lunar nivelul maxim al indicelui mediu de creștere a prețurilor.

În acest sens:

- cheltuiala salarială lunară aferentă anului 2025 este de: cheltuieli cu salariile realizat 2025 (19.519.961) /12 = **1.626.663 lei**

- valoarea indexată cu IPC este de: $1.626.663 \times 1,065 = \mathbf{1.732.397 \text{ lei}}$
- creșterea lunară rezultată este de: $1.732.397 - 1.626.663 = \mathbf{105.734 \text{ lei}}$

Creșterea se aplică pentru perioada iunie-decembrie 2026 (7 luni), rezultând:

$$105.734 \times 7 = \mathbf{740.138 \text{ lei}}$$

b) Majorarea cheltuielilor de natură salarială include costurile aferente noilor posturi propuse, precum și drepturile salariale conexe prevăzute de legislația aplicabilă, inclusiv tichetele de masă.

Pentru posturile suplimentare prevăzute în Memorandum 2 s-a avut în vedere acordarea tichetelor de masă în valoare de **40 lei/zi**, conform reglementărilor aplicabile, costul anual estimat fiind de aproximativ **32.200 lei/ jumătate de an** (cu luarea în considerare a zilelor de concediu).

Total impact financiar pentru 8 posturi suplimentare:

Creșteri Cheltuieli cu salariile: 414.114 lei

Creșteri Bonusuri (Tichete de masă): 32.200 lei

Total creșteri Cheltuieli de natură salarială: 446.314 lei.

Impactul financiar al acestor măsuri este sustenabil la nivelul societății și este acoperit integral din **veniturile proprii ale operatorului regional**, fără a implica alocări suplimentare din bugetul de stat sau din bugetele unităților administrativ-teritoriale acționare.

Având în vedere extinderea ariei de operare a operatorului regional **HARVIZ S.A.**, precum și creșterea volumului activităților tehnice, administrative și operaționale, suplimentarea numărului de personal reprezintă o măsură necesară pentru asigurarea funcționării corespunzătoare a serviciilor publice de alimentare cu apă și canalizare.

Majorarea numărului de personal și a cheltuielilor de natură salarială este justificată de dezvoltarea activității operatorului regional, de preluarea unor noi sisteme de alimentare cu apă și canalizare și de necesitatea consolidării capacității administrative și operaționale a societății.

Impactul financiar al acestor măsuri este sustenabil la nivelul societății și este acoperit integral din **veniturile proprii ale operatorului regional**, fără a implica alocări suplimentare din bugetul de stat sau din bugetele unităților administrativ-teritoriale acționare.

Concluzii:

Față de cele prezentate în cuprinsul memorandumului, rezultă că solicitarea formulată pentru operatorul economic **S.C. HARVIZ 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
- **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, precum și a cheltuielilor salariale aferente

IX. Aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială pentru operatorul economic S.C. Apă Filipeștii de Târg S.R.L., Județul Prahova

S.C. APA FILIPEȘTII DE TÂRG S.R.L. s-a înființat prin reorganizarea Serviciului Public de utilități publice – persoană juridică ca asociat unic comuna Filipeștii de Târg, în baza H.C.L. nr. 30/19.06.2019. La data de 16 decembrie 2019, noua Societate Comercială a fost înregistrată oficial la Oficiul Registrului Comerțului și își continuă activitatea sub numele de S.C. APA FILIPEȘTII DE TÂRG S.R.L. Societatea funcționează în conformitate cu prevederile Legii societăților comerciale nr. 31/1990, Ordonanța 109/2011- privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice și a actului constitutiv actualizat.

SC APA FILIPEȘTII DE TÂRG SRL a devenit operator local prin obținerea Licenței 7472/12.12.2025 clasă 3 pentru serviciul public de alimentare cu apă din comună. În calitate de titular al licenței are dreptul de a furniza/presta serviciul de alimentare cu apă, în aria administrativ-teritorială a comunei Filipeștii de Târg, județul Prahova, în baza contractului de delegare a serviciului public de alimentare cu apă nr. 1146/09.10.2025, încheiat cu UAT Filipeștii de Târg.

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

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/să nu indexeze sau, după caz, să 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 hrană/indemnizațiilor de hrană/tichetelor de masă/normelor de hrană și altor drepturi de natură 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 **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 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. APA FILIPEȘTII DE TÂRG SRL în intervalul 2022-2025, sunt date raportate și în situațiile financiare depuse:

Indicatori	U.M.	31.12.2022	31.12.2023	31.12.2024	31.12.2025
Cifra de afaceri	lei	1.103.648	1.215.204	1.547.337	1.580.722
Venituri totale	lei	1.109.593	1.220.223	1.552.607	1.580.675
Cheltuieli totale	lei	997.251	1.185.779	1.524.772	1.521.169
Profitul sau pierderea brut(a)	lei	112.342	44.428	27.835	59.553
Cheltuieli cu impozitul pe profit	lei	21.793	14.239	15.296	17.071
Profit net	lei	90.549	27.986	12.539	42.482
Pret apa potabila/Tarif canalizare	lei/mc (fara TVA)	4,34	4.95	5,18	5,18/5,61
Cantitatea de apă potabilă/apa epurată facturată:	mii mc	262.284	270.158	296.613	293.262
Capital social	lei	200.200	200.200	200.200	200.200

Pentru perioada 2025-2029 SC APA FILIPEȘTII DE TÂRG S.R.L are aprobată o STRATEGIA TARIFARĂ, după cum urmează:

Strategia de tarificare presupune ajustări tarifare ale prețurilor și tarifelor în fiecare an, cel târziu până la data de 1 decembrie, atât în termeni reali, cât și cu inflația, conform următoarei formule de ajustare tarifară:

$$\text{Preț}_{n+i} = \text{Preț}_n * (1 + a_{n+1}) * (1 + a_{n+2}) * \dots * (1 + a_{n+i}) * I_{n+i}$$

unde:

P_{n+1} - prețul la data „n+i”;

P_n – prețul inițial la data de **1 decembrie 2025**.

$a_{n+1}, a_{n+2}, \dots, a_{n+i}$ - ajustarea în termeni reali a prețului/tarifului la data $n+1, n+2, \dots$ respectiv $n+i$;

I_{n+i} - inflația aferentă ajustării „ $n+i$ ”, care se calculează conform următoarei formule:

$$I_{n+i} = \frac{CPI}{IPI}, \text{ unde:}$$

CPI - indicele prețurilor curent, respectiv cel mai recent indice al prețurilor disponibil, la data

STRATEGIA DE TARIFARE	TARIFE INIȚIALE lei/mc 2025	2026 01/01/2026	2027 01/01/2027	2028 01/01/2028	2029 01/01/2029	2030 01/01/2030
<i>Specificațiile</i>	- <i>prețul</i> <i>INIȚIAL P_n/T_n</i> <i>lei/mc</i>	<i>An n+1</i> (%)	<i>An n+2</i> (%)	<i>An n+3</i> (%)	<i>An n+4</i> (%)	<i>An n+5</i> (%)
<i>Anul</i>	2025	n+1	n+2	n+3	n+4	n+5
<i>Apă</i>	5,18	25,67% %	5,00% %	6,00%	7,00%	8,00%

solicitării;

IPI - indicele prețurilor inițial, la data de **1 decembrie 2025**.

În conformitate cu prevederile art.29 din Legea nr.51/2006 a serviciilor comunitare de utilități publice, Consiliul Local Filipeștii de Târg va emite o hotărâre de completare și modificare a contractului de delegare de gestiune prin includerea Strategiei tarifare și a Planului anual de evoluție a tarifelor pentru implementarea proiectelor de investiții apă și canalizare în perioada 2025-2030 astfel:

- prețurile pentru serviciul public de alimentare cu apă vor fi elaborate în conformitate cu prevederile art.35 alin (2) , (3) si (4)) din Legea nr.241/2006 a serviciului de apă și canalizare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- prețurile unice se vor fundamenta pe baza Strategiei de tarifare și a Planului anual de evoluție a prețului unic pentru perioada 2025-2029;

1.Contextul aprobării anterioare

În cursul anului 2025, prin memorandum aprobat la nivelul Ministerului Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației, **s-a avizat suplimentarea numărului de posturi din structura organizatorică a societății**, cu consecința directă a majorării cheltuielilor de personal.

Această măsură a fost fundamentată la momentul respectiv pe necesitatea asigurării apacității administrative și a îndeplinirii atribuțiilor societății, fiind aprobată în deplină cunoștință de cauză asupra impactului bugetar.

2.Impactul asupra execuției bugetare

Deși aprobarea suplimentării postului a intervenit în 2025, ocuparea efectivă a acestuia s-a realizat la sfârșitul anului , cu respectarea tuturor procedurilor legale aplicabile.

Ca urmare, în anul curent, cheltuielile de natură salarială reflectă atât impactul analizat al postului nou înființat cât și drepturile salariale aferente persoanei încadrate.

Prin urmare, creșterea cheltuielilor salariale față de anul 2025 este detrmnată în mod obiectiv de această evoluție structurală și nu exclusiv de modificări procentuale ale drepturilor salariale.

3. Legalitatea memorandumului privind majorarea de 6,5%

Memorandumul supus analizei, aând ca obiect aplicarea unei majorări de 6,5% a drepturilor salariale, este elaborat și fundamentat **în conformitate cu legislația în vigoare**, respectând:

- limitele și condițiile prevăzute de cadrul normativ aplicabil salarizării personalului din sectorul public, respectiv personalului operatorului SC APA FILIPEȘTII DE TÂRG SRL;
- constrângerile bugetare aprobate;
- principiile de sustenabilitate financiară.

Aplicarea acestui procent reprezintă o măsură generală, cu caracter uniform, care nu introduce elemente suplimentare de natură structurală în dinamica cheltuielilor de personal.

4. Corelarea celor două măsuri

Este esențial de subliniat faptul că **suplimentarea postului (aprobată în 2025) și aplicarea majorării de 6,5% (propusă în prezent)** reprezintă două măsuri distincte, cu impact diferit asupra fondului de salarii.

În consecință, nivelul actual al cheltuielilor de natură salarială reflectă **efectul cumulat al acestora**, respectiv:

- creșterea structurală generată de majorarea numărului de posturi;
- ajustarea procentuală a drepturilor salariale.

Având în vedere cele expuse, rezultă că:

INDICATORI	APROBAT BVC 2025	REALIZAT 2025	PROGRAM 2026	PROGRAM 2026/REALIZAT 2025
Venituri totale, din care	1.620.700	1.580.725	1.927.020	121,90 %
Venituri din subvenții/transferuri	0	0	0	%
Cheltuieli totale, din care	1.618.470	1.521.146	1.841.660	121,04 %
Cheltuieli de natura salariala	592.870	588.212	650.990	119,23 %
Cheltuieli cu salariile	552.010	551.692	609.670	119,63 %
Bonusuri	40.860	36.520	41.320	113,31 %
Rezultatul brut	2.230	59.582	85.360	41,95 %
Plati restante	0	0	0	0 %
Creante restante	44.360	45.028	50.000	111,04 %
Numarul de personal la finele anului	6	7	7	-
Numarul mediu de personal	6	6	7	-
Castigul mediu brut lunar pe salariat determinat pe baza cheltuielilor de natura salariala	8.234	8.170	7749	102,19
Castigul mediu brut lunar pe salariat determinat conform OG nr. 26/2013	7.814	7.662	7.814	102,53
Productivitatea muncii	270.100	263.446	321.150	104,50 %

2. Fundamentarea majorării cheltuielilor de natură salarială

- Prin adresa nr. MDLPA-140.799/168.236/Nr. DPFBL- 2.787/27.10.2025 Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației a aprobat memorandumul înaintat de Primăria comunei Filipeștii de Târg: ***creșterea numărului de personal cu 1 post și a cheltuielilor de natură salarială cu 13.600 lei aferente celor 2 luni rămase până la sfârșitul anului.*** ”

- Total cheltuiala cu salariile 2025 – 551.692
- Total cheltuiala cu salariile 2026 = 610.976 + 41.380 = 652.356 lei

1. Fond salarii în luna MARTIE 2026 = 48.800 LEI – conform ștat de plată atașat

- Primele 4 luni = $48.800 \times 4 = 195.200$ lei
- Aplicare ipc-----Începând cu luna mai $48.800 \times 106,5\% = 51.972$ lei * 8 luni = 415.776 lei

TOTAL SAL DE BAZA AN 2026 = 195.200 + 415.776 = 610.976 lei

2. Bonusuri an 2026 = 41.380 LEI

2.3 Bonusuri 41.380 lei

2.3.1 bonusuri ptr. Existenti **36.520 lei**

2.3.1 bonusuri pentru reintregire – **4.860 lei**

$36.520 + 4.860 = 41.380$ lei

La nivelul anului 2025, societatea ***înregistrează profit și nu are plăți restante și nu a previzionat în begetul de venituri și cheltuieli plăți restante pentru anul 2026.***

Concluzii:

Față de cele prezentate în cuprinsul memorandumului, rezultă că solicitarea formulată pentru operatorul economic **S.C. Apa Filipeștii De Târg S.R.L.**, 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

X. Aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială și a creșterii numărului de personal cu cheltuielile de natură salarială aferente ca urmare a dezvoltării activității, pentru societatea SEPSI ÚT-ÉPÍTŐ S.R.L., Județul Covasna

1. TEMEIUL JURIDIC

Art. XXXVI alin. (2) respectiv alin. (4) din Ordonanță 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 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;

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.

2. PREZENTAREA SOCIETĂȚII SEPSI ÚT-ÉPÍTŐ SRL

Societatea SEPSI ÚT-ÉPÍTŐ SRL, a fost înființată în anul 2018, în baza HCL nr. 420/2017 de către Municipiul Sfântu Gheorghe prin asociere cu Sepsipar SRL.

Municipiul Sfântu Gheorghe din anul 2025 deține 100% din capitalul social, reprezentând un număr de 143.000 părți sociale (în valoare de 1.430.000 lei).

Societatea are ca obiect principal de activitate: Lucrări de construcții a drumurilor și a autostrăzilor, corespunzător codului CAEN **421** - Lucrări de construcții a drumurilor și a căilor ferate, iar activitatea principală va fi corespunzător codului CAEN 4211 - Lucrări de construcții a drumurilor și a autostrăzilor.

Pe lângă activitatea de bază societatea va desfășura și următoarele activități secundare conform codificării (ORDIN 377/2024) Rev. CAEN (3):

CAEN 4100 - Lucrări de construcții a clădirilor rezidențiale și nerezidențiale

CAEN 4212 - Lucrări de construcții a căilor ferate de suprafață și subterane

CAEN 4213 - Construcția de poduri și tuneluri

CAEN 4221 - Lucrări de construcție a proiectelor utilitare pentru fluide

CAEN 4291 - Construcții hidrotehnice

CAEN 4299 - Lucrări de construcții a altor proiecte ingineresti n.c.a.

CAEN 4311 - Lucrări de demolare a construcțiilor

CAEN 4312 - Lucrări de pregătire a terenului

CAEN 4313 - Lucrări de foraj și sondaj pentru construcții

CAEN 4321 - Lucrări de instalații electrice

CAEN 4322 - Lucrări de instalații sanitare, de încălzire și de aer condiționat

CAEN 4323 - Lucrări de izolații

CAEN 4324 - Alte lucrări de instalații pentru construcții

CAEN 4331 - Lucrări de ipsoserie

CAEN 4332 - Lucrări de tâmplărie și dulgherie

CAEN 4333 - Lucrări de pardosire și placare a pereților

CAEN 4334 - Lucrări de vopsitorie, zugrăveli și montări de geamuri

CAEN 4335 - Alte lucrări de finisare

CAEN 4341 - Lucrări de învelitori, șarpante și terase la construcții

CAEN 4342 - Alte lucrări speciale de construcții pentru clădiri

CAEN 4350 - Lucrări speciale de construcții pentru proiecte de geniu civil

CAEN 4360 - Servicii de intermediere pentru lucrări speciale de construcții

CAEN 4391 - Activități de zidărie

CAEN 4399 - Alte lucrări speciale de construcții n.c.a.

CAEN 4611 - Intermedieri în comerțul cu materii prime agricole, animale vii, materii prime textile și cu semifabricate

CAEN 4612 - Intermedieri în comerțul cu combustibili, minereuri, metale și produse chimice pentru industrie

CAEN 4613 - Intermedieri în comerțul cu material lemnos și materiale de construcții

CAEN 4615 - Intermedieri în comerțul cu mobilă, articole de menaj și de fierărie

CAEN 4618 - Intermedieri în comerțul specializat în vânzarea produselor cu caracter specific, n.c.a

CAEN 4619 - Intermedieri în comerțul cu produse diverse

CAEN 4791 - Intermedieri în comerțul cu amănuntul nespecializat

CAEN 4792 - Intermedieri în comerțul cu amănuntul specializat

CAEN 4941 - Transporturi rutiere de mărfuri

CAEN 4942 - Servicii de mutare

CAEN 5221 - Activități de servicii anexe pentru transporturi terestre

CAEN 5224 - Manipulări

CAEN 5225 - Activități de servicii logistice pentru transporturi

CAEN 5226 - Alte activități anexe transporturilor

CAEN 5231 - Activități de intermediere pentru transportul de marfă

CAEN 6811 - Cumpărarea și vânzarea de bunuri imobiliare proprii

CAEN 6820 - Închirierea și subînchirierea bunurilor imobiliare proprii sau închiriate

CAEN 7020 - Activități de consultanță în afaceri și management

CAEN 7111 - Activități de arhitectură

CAEN 7112 - Activități de inginerie și consultanță tehnică legate de acestea

CAEN 7751 - Servicii de intermediere pentru închirierea și leasingul autoturismelor, autorulotelor și remorcilor

CAEN 7752 - Servicii de intermediere pentru închirierea și leasingul altor bunuri corporale și bunuri intangibile (exceptând financiare)

CAEN 8122 - Activități specializate de curățenie

CAEN 8123 - Alte activități de curățenie

CAEN 8130 - Activități de întreținere peisagistică

CAEN 8240 - Activități de intermediere pentru servicii suport pentru întreprinderi n.c.a.

CAEN 8299 - Alte activități de servicii suport pentru întreprinderi n.c.a.

CAEN 9130 - Activități de conservare, restaurare și alte activități suport pentru patrimoniul cultural

CAEN 9540 - Servicii de intermediere pentru repararea și întreținerea calculatoarelor, a articolelor personale și de uz gospodăresc, a autovehiculelor și motocicletelor

Activitatea prestată de societate face parte din categoria serviciilor de administrare a domeniului public și privat.

Serviciile de administrare al domeniului public și privat, reprezintă totalitatea acțiunilor și activităților edilitar-gospodărești prin care se asigură administrarea, gestionarea și exploatarea bunurilor din domeniul public și privat al unităților administrativ-teritoriale, în interesul colectivităților locale.

Obiectivul principal este menținerea societății la un nivel de performanță ridicat pentru a concura cu societățile private în domeniu, fapt ce implică necesitatea ca aceasta să înregistreze la finalul exercițiului financiar, un profit ce oferă posibilitatea tranziției spre mecanizarea activităților, continuării procesului de modernizare și re tehnologizare a societății, cu respectarea principiilor de dezvoltare durabilă, DNSH și cu valorificarea constantă a resursei umane la nivelul și competența adecvată.

Societatea și-a definit obiectivul principal de a crește calitatea serviciilor prestate, în special în privința activității de construcții și reparații de infrastructură rutieră, construcții civile și industriale, lucrări edilitare, gestionarea responsabilă și eficientă a resurselor tehnice, materiale, umane în prestarea activității cu accent pe asigurarea de personal specializat, dedicat și calificat pentru toate domeniile de activitate ale societății.

Strategia pentru atingerea obiectivelor principale a societății este guvernată de următoarele principii:

- Eficiență economică;
- Mecanizare și re tehnologizare continuă;
- Profesionalism;
- Dezvoltarea durabilă și corelarea cerințelor cu resursele;
- Protecția și conservarea mediului natural și construit;
- Asigurarea igienei și sănătății populației în spațiile publice;
- Transparență și liber acces la informațiile privind serviciile prestate.

Obiectivele pentru satisfacerea acestor principii directoare, sunt:

- tranziția la o activitate mecanizată pentru eficientizarea muncii și creșterea capacității și vitezei de prestare a serviciilor;
- creșterea productivității prin re tehnologizare, prin realizarea de investiții în utilaje de construcții, instalații tehnologice, echipamente;
- scăderea fluctuației de personal și stabilizarea pe posturi, prin îmbunătățirea pachetului salarial (tichete de masă, creșteri salariale, promovări în funcție de performanțe, instruire prin cursuri de formare și cursuri profesionale) și organizarea și planificarea riguroasă a activității pe termen scurt mediu și lung;
- a atrage forța de muncă cu experiență de la sectorul privat și menținerea lor
- îmbunătățirea funcționării sistemului informatic integrat prin reabilitarea rețelei de calculatoare (investiții hardware și software);
- îmbunătățirea transparenței și accesibilității printr-un website al societății;
- relația cu acționariatul societății să fie caracterizată de transparență, comunicare și colaborare, să fie fundamentată pe principiul bunei credințe, fapt ce va genera o colaborare și un sprijin reciproc benefic pentru dezvoltarea durabilă a societății.

Activitatea de administrare a societății urmărește în principal următoarele aspecte :

- înlocuirea treptată a forței de muncă manuale, cu cea a utilajelor, mecanismelor, echipamentelor și aparatelor moderne care oferă un raport cost beneficiu mult superior și elimină imprevizibilitatea și variația disponibilului de muncitori raportat la nevoile constante;
- implementarea eficientă a tehnologiilor, materialelor, procedeele și procedurilor de lucru moderne conform standardelor europene;
- continuarea demersurilor de modernizare și re tehnologizare a societății, în vederea furnizării unor servicii de calitate superioară pentru beneficiari;
- menținerea și crearea unor condiții de muncă adecvate pentru angajații societății, dotarea cu echipamente de protecție adecvate, în special în contextul noilor provocări în domeniul sănătății atât pentru riscuri globale și pandemii cât și raportat la bolile și riscurile specifice în construcții;
- evaluarea anuală a personalului pe bază de criterii de performanță stricte și transparente;
- armonizarea practicilor manageriale și de administrare, participarea la cursuri de formare profesională;

- continuarea programului de investiții pe termen mediu 2026-2027, prin finanțarea din surse proprii.
- continuarea relațiilor de colaborare cu forurile implicate în soluționarea problemelor de administrație publică, dialog continuu îmbinat cu abordarea proactivă în găsirea soluțiilor comune de administrare;
- gestionarea societății astfel încât aceasta să înregistreze în continuare profit, alinierea la practicile Europene în domeniul construcțiilor și lucrărilor publice;
- reducerea consumului de energie primară convențională cu energie verde realizată din surse regenerabile, prin achiziționarea și utilizarea de echipamente, mașini și utilaje cu consum redus;
- continuarea demersurilor privind majorarea capitalului social al Societății ce va permite derularea activității în condiții și mai bune;
- prestarea serviciului în condițiile legalității depline și al asumării răspunderii față de toate actele sau faptele care decurg sau au legătură cu activitatea respectivă;
- Identificarea categoriilor tipurilor și cantităților de deșeuri din construcții și implementarea metodelor eficiente de gestionare a acestora, de colectare selectivă a acestora și de eliminare responsabilă către entități în domeniu.

Obiective de performanță a societății

- îndeplinirea obligațiilor de plată a datoriilor și dărilor către bugetul de stat și bugetul asigurărilor sociale de stat și fonduri speciale și către bugetul local al unității administrativ teritoriale a municipiului Sfântu Gheorghe.
- menținerea profitabilității la o rată pozitivă în condițiile unei constant distribuiți/ reinvestiri a profitului.

În primii ani de la înființare, așa cum rezultă din situațiile financiare anuale, din anul 2018 și până 2020 societatea a suferit pierderi majore, din cauza lipsei de utilaje și echipamente performante, lipsă de profesionalism, selectarea forței de muncă și păstrarea numai a oamenilor competitivi și productivi.

Din 2022 până în prezent societatea a reușit să atingă și rezultate pozitive, iar din 2022 până în prezent (31.12.2025) a înregistrat profit în creștere considerabile din cauza dezvoltării societății în:

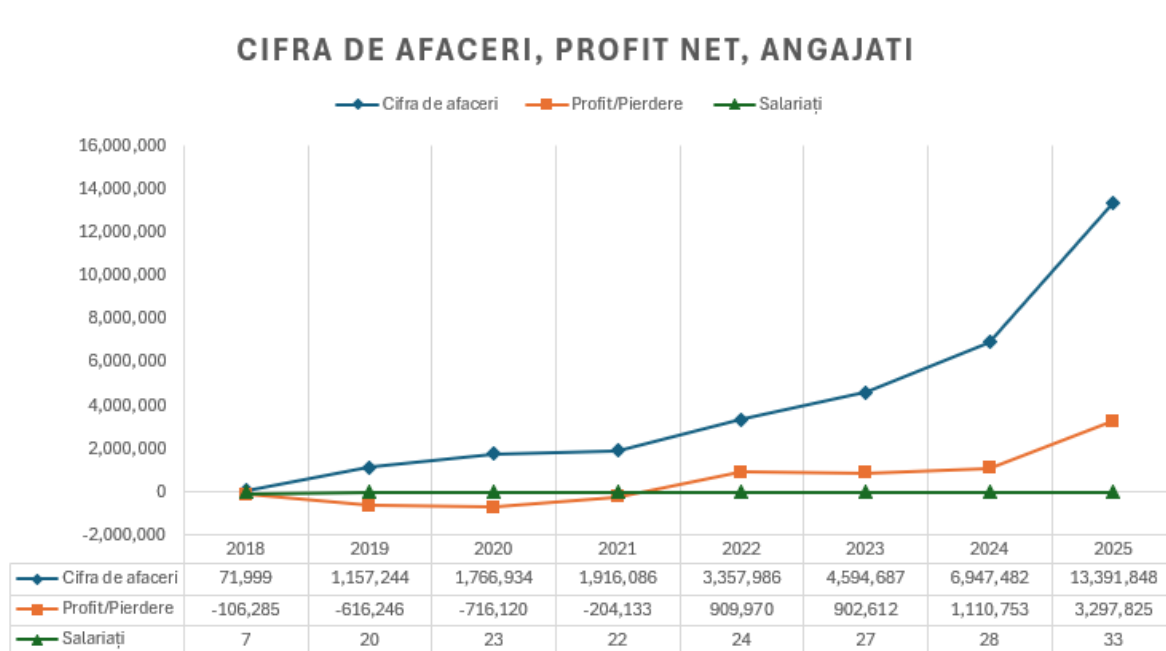
1. resurse umane competitive și cu experiență în domeniul de activitate, (un aspect foarte important și este principalul motor de dezvoltare);
2. productivitate;
3. echipamente performante ;
4. profesionalism;
5. dialog;
6. o bună colaborare cu furnizorii;
7. negocieri;
8. punctualitate și seriozitate;
9. relații cu clienți.

Dorim să continuăm drumul spre dezvoltare, cu încredere, curaj și dorința de a construi, realiza ceva mai bun, mai performant în fiecare zi pentru societate, pentru cetățeni și în folosul comunității.

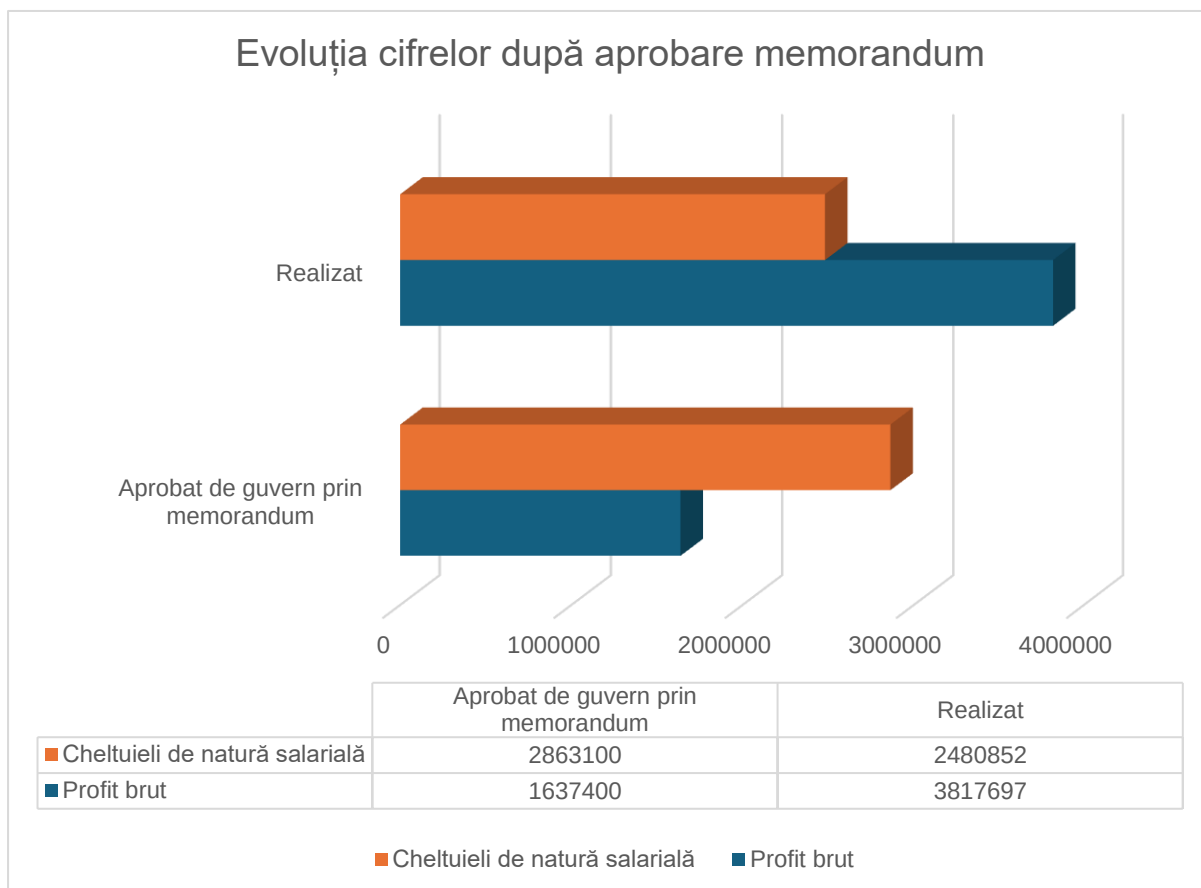
Câteva cifre pentru a demonstra cele descrise mai sus

În anul trecut autoritatea publică tutelară Primăria Municipiul Sfântu Gheorghe a depus un memorandum prin care a solicitat aprobarea „creșterii numărului de personal față de cel realizat în anul 2024 și a cheltuielilor de natură salarială aferente, ca urmare a extinderii activității societății SEPSI ÚT-ÉPÍTŐ SRL” Memorandumul a fost aprobat în ședința de Guvernului din data 20 martie 2025.

În memorandum am cerut Guvernului să aprobe pînă memorandum angajarea unui număr de



maxim 7 persoane față de cel realizat în 2024, am preconizat/programat faptul că vom atinge un profit brut de 1.637.400 lei/an cu cheltuieli de natură salarială în valoare de 2.863.100 lei, în schimb am reușit să atingem un profit de 3.817.697 brut cu cheltuieli de natură salarială mai scăzut, adică 2.480.852 lei.



Din punct de vedere financiar, menirea oricărei societăți comerciale este de a realiza profit și beneficii pentru asociații/acționarii acesteia, fapt ce în ultimii trei ani societatea a realizat, astfel că se poate constata că direcția în care se îndreaptă este una bine gândită și aleasă, fiind de dorit și urmărindu-se realizarea de profit în anii care urmează.

Este de menționat și faptul în ultimii ani de funcționare, societatea a reușit sub egida conducerii existente să depășească toate obsacolele și dificultățile cu care s-a confruntat economia românească.

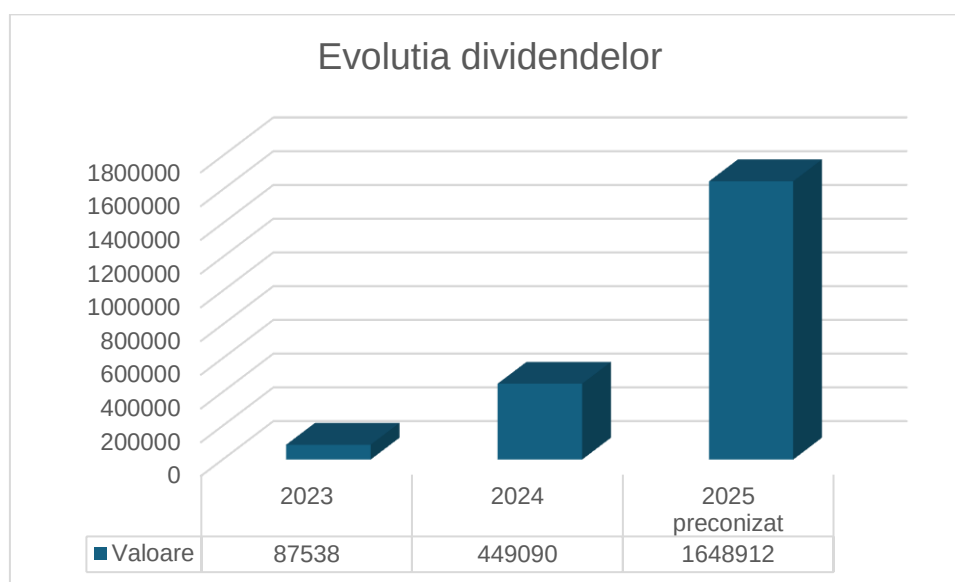
Pentru a contracara lipsa forței de muncă specifice în domeniu, precum și creșterea constantă a costurilor cu aceasta, se are în vedere și se urmărește tranziția către o activitate mecanizată, cu înlocuirea muncii manuale cu cea a mașinilor în procedeele și procesele care o permit, pentru a crește eficiență, viteza de prestare și calitatea serviciilor oferite, toate acestea ducând la o productivitate mult crescută, o eficacitate mult sporită a activității care se va reflecta în creșterea valorilor profiturilor societății. Acest profit net realizat în fiecare an de societate îi permite să reinvestească continuu în scopul modernizării acesteia, fapt ce va implica creșterea nivelului de performanță, precum și oferirea de servicii cu o calitate superioară pentru locuitorii municipiului Sfântu Gheorghe.

Având în vedere acest lucru, conducerea își propune că, pe perioada mandatului să contribuie în mod decisiv la menținerea societății pe profit, să atingă niveluri ridicate de mecanizare a serviciilor și să investească în sisteme inteligente de management pentru serviciile publice, contribuind în același timp la îmbunătățirea activitatilor realizate și a condițiilor de muncă pentru salariați.

Societatea prestează servicii publice de administrare a domeniului public și privat de interes local, nu este finanțat de la bugetul de stat, nu poate genera cheltuieli bugetare și nu poate crește deficitul bugetar, dimpotrivă, contribuie la reducerea deficitului bugetar prin aplicarea art. 1 din Ordonanța 64/2001 privind repartizarea profitului la societățile naționale, companiile naționale și societățile comerciale cu capital integral sau majoritar de stat, precum și la regiile autonome cu modificări și completări ulterioare fiind obligați la repartizarea minim 50% din profitul realizat prin forma de dividende.

”(1) La societățile naționale, companiile naționale și societățile comerciale cu capital integral sau majoritar de stat, precum și la regiile autonome, profitul contabil rămas după deducerea impozitului pe profit se repartizează pe următoarele destinații, dacă prin legi speciale nu se prevede altfel:

f) minimum 50% vărsăminte la bugetul de stat sau local, în cazul regiilor autonome, ori dividende, în cazul societăților naționale, companiilor naționale și societăților comerciale cu capital integral sau majoritar de stat;”



Veniturile societății provin, din facturarea lucrărilor executate nefiind finanțate de la bugetul de stat. Executarea acestora se realizează în baza contractelor de execuție încheiate cu toți beneficiarii acestora. Resursa umană a entității este formată dintr-un număr de salariați de 35 persoane. Analizând anii anteriori se poate observa o creștere a numărului personalului societății, ceea ce indică o creștere constantă a activității de unde și materializarea financiară în cifra de afaceri mărită an de an.

Mai mult decât atât, societatea SEPSI ÚT-ÉPÍTŐ SRL are obligația să presteze serviciul public în mod continuu prin angajamentele sale, contracte de execuție lucrări și servicii, chiar și în situația în care tarifele reglementate nu le acoperă cheltuielile, aceștia neputând stabili, prin voință proprie, tarife care să le permită acoperirea cheltuielilor și asigurarea unui profit în limitele reglementate.

În concluzie, SEPSI ÚT-ÉPÍTŐ SRL face parte din sfera operatorilor economici, care asigură satisfacerea intereselor generale și specifice ale comunității locale, în mod continuu și nediscriminatoriu, prezentând astfel caracter strategic în economia locală, autoritățile administrației publice locale având competența exclusivă, în condițiile legii, în ceea ce privește înființarea, organizarea, gestionarea și functionarea societății SEPSI ÚT-ÉPÍTŐ SRL.

3. MOTIVAREA APLICĂRII PREVEDERILOR ART. XXXVI alin. (2), respectiv alin. (4) din Ordonanță de urgență 89/2025

4.1. La sfârșitul anului 2025 SEPSI ÚT-ÉPÍTŐ SRL a avut un număr de 35 de angajați cu cheltuieli de natură salarială în valoare de 2.480.852 lei, cifra de afaceri 13.391.848 lei și un profit brut 3.817.697 lei.

Începând cu anul 2025, societatea a extins activitatea cu următoarele activități:

1. Lucrări edilitare și de gospodărie comunală (lucrări de canalizare menajeră și lucrări de canalizare pluvială, alimentare cu apă potabilă, execuție stații de pompare ape uzate, stații de pompare ape menajere și lucrări aferente)
2. Lucrări de construcții civile (Execuție de lucrări de construcții grădinițe, lucrări de modernizare și reparații clădiri inclusiv lucrări de instalații aferente, cum ar fi: instalații electrice, instalații sanitare, instalații termice)

La începutul anului 2026, dorim să dezvoltăm societatea SEPSI UT EPITO SRL prin angajarea unui număr de maxim 4 muncitori calificați în domeniul construcțiilor în vederea finalizării lucrărilor deja contractate, pentru a face față noilor provocări și pentru a concura cu societățile din sectorul privat cu același domeniu de activitate.

Astfel dorim să obținem autorizațiile în domeniile:

1. Instalații electrice curent tari - ANRE atestat tip Be - executare de instalații electrice exterioare/interioare pentru incinte/construcții civile și industriale, bransamente aeriene și subterane, la tensiunea nominală de 0,4 kV; include competențele atestatelor de tip Bi și A1,
2. Securitate la incendiu Autorizație IGSU
 - Instalarea și întreținerea sistemelor și instalațiilor de limitare și stingere a incendiilor, cu excepția celor care conțin anumite gaze fluorurate cu efect de seră
 - Instalarea și întreținerea sistemelor și instalațiilor de semnalizare, alarmare și alertare în caz de incendiu
3. Licență de funcționare emisă de Inspectoratul General al Poliției Române – Direcția de ordine publică - Proiectare, instalare modificare sau întreținere a componentelor sau sistemelor de alarmare împotriva efracției

În temeiul art. XXXVI alin. (4) din O.U.G. nr. 89/2025, SEPSI ÚT-ÉPÍTŐ SRL solicită aprobarea creșterii numărului de personal față de cel realizat în anul 2025 cu 4 posturi noi, strict necesare pentru dezvoltarea activității societății.

Necesitatea creșterii numărului de personal rezultă din extinderea activităților societății în domeniul lucrărilor edilitare, construcțiilor civile și instalațiilor aferente, precum și din volumul de lucrări contractate pentru perioada 2026–2027. În lipsa suplimentării personalului de execuție, există riscul întârzierii lucrărilor, al nerespectării graficelor contractuale și al creșterii costurilor prin externalizare.

Posturile propuse sunt posturi noi, necesare pentru desfășurarea simultană a lucrărilor civile, de instalații și de infrastructură, în raport cu contractele aflate în derulare și cu obiectivele de dezvoltare ale societății

Nr crt	Structura compartimentul /	Funcția	Nr. posturi	Salariul brut lunar propus	Tichete de masă lunare	Nr. luni 2026	Luna estimată pentru ocupare	Justificare
1	Execuție lucrări construcții	Dulgher	1	7100	900	8	mai 2026	lucrări civile și finisaje
2	Execuție lucrări construcții	Zidar	1	7100	900	8	mai 2026	lucrări zidărie și structură
3	Execuție lucrări construcții	Zugrav	1	7100	900	8	mai 2026	finisaje și punere în operă
4	Execuție instalații	Instalator curenți slabi	1	6500	900	8	mai 2026	lucrări instalații aferente construcțiilor

Nivelul salarial propus pentru posturile nou-înființate a fost stabilit prin raportare la nivelurile salariale practicate în cadrul societății pentru funcții similare și la necesitatea atragerii de personal calificat într-un sector caracterizat prin deficit de forță de muncă.

Impactul bugetar aferent celor 4 posturi noi, calculat pentru 8 luni ale anului 2026, în ipoteza ocupării acestora începând cu luna mai 2026, este următorul:

- salarii de bază: 222.400 lei;
- tichete de masă: 28.800 lei;
- prime / sporuri: 6.777,14 lei.

Total impact asupra cheltuielilor de natură salarială în anul 2026: 257.977,14 lei.

Această sumă reprezintă o valoare maximă estimată, urmând a fi recalculată în funcție de data efectivă a ocupării posturilor și de luna aprobării memorandumului

FUNDAMENTARE privind cheltuielile aferente creșterii numărului de personal la nivelul societății SEPSI UT EPITO SRL,

1. Context organizațional și operațional

SEPSI UT EPITO SRL desfășoară activități în domeniul construcțiilor de drumuri, construcții civile și lucrări edilitare, având în derulare contracte publice și investiții multianuale.

În prezent, societatea se confruntă cu:

- deficit de personal executie (muncitori calificați);
- presiune operațională determinată de volumul lucrărilor contractate;
- fluctuație de personal specifică sectorului construcțiilor.

Situația actuală a lucrărilor

Societatea are în derulare simultan mai multe proiecte, care includ:

- execuția de construcții civile (clădiri rezidențiale și/sau administrative)
- lucrări de instalații aferente construcțiilor (electrice, sanitare, termice)
- lucrări de drumuri (reabilitări, modernizări, platforme)

Aceste lucrări presupun:

- organizarea activității pe mai multe șantiere în paralel
- respectarea unor grafice de execuție stricte
- utilizarea eficientă a resurselor umane existente

În prezent, personalul este suprasolicitat, iar capacitatea de acoperire a tuturor etapelor de execuție este limitată

2. Fundamentarea necesității creșterii numărului de personal față de cel realizat în anul 2025

Creșterii numărului de personal este esențială pentru:

- asigurarea capacității de execuție simultană a mai multor șantiere;
- respectarea termenelor contractuale;
- evitarea penalităților de întârziere și a riscului de blocaj operațional;
- utilizarea eficientă a utilajelor și echipamentelor societății;
- menținerea eligibilității pentru contracte viitoare.

Corelarea cu piața muncii

În sectorul construcțiilor se constată:

- deficit structural de forță de muncă calificată;
- creșterea continuă a salariilor în sectorul privat;
- migrarea personalului către firme cu ofertă salarială mai competitivă.

3. Structura de personal (organigramă funcțională – sintetic)

Structura funcțională a societății este organizată pe trei niveluri:

A. Conducere și coordonare

- Director general
- Director tehnic
- Șef serviciu financiar-contabil

B. Nivel tehnic și operativ

- Ingineri construcții (drumuri)
- Șefi punct de lucru

C. Execuție

- Muncitori calificați (betoniști, asfaltatori, dulgheri)
- Mecanici utilaje
- Conducători auto
- Deservenți utilaje

Observație: Deficitul actual este concentrat în special pe nivelul de execuție și șefi de echipă, ceea ce generează blocaje directe în fluxul de producție.

5. Impactul creșterii numărului de angajați 4 muncitori, asupra bugetului

5.1. Impact direct

Creșterii numărului de angajați conduce la:

- creșterea controlată a cheltuielilor salariale în limita bugetului aprobat;
- reducerea costurilor indirecte generate de lipsa personalului (întârzieri, etc.).
- îndeplinirea indicatori de performanță

5.2. Impact indirect pozitiv

- reducerea riscului de penalități contractuale;
- creșterea volumului de lucrări finalizate și facturate;
- eficientizarea utilizării utilajelor proprii;

6. Analiza riscurilor în cazul necreșterii sau stagnării numărului de personal

În lipsa creșterii numărului de personal se generează următoarele riscuri:

- întârzieri în execuția lucrărilor;
- penalități contractuale și diminuarea profitabilității;
- pierderea unor contracte viitoare;
- supraîncărcarea personalului existent și risc de fluctuație suplimentară;
- creșterea costurilor prin externalizare.

7. Concluzii

Având în vedere:

- volumul actual de lucrări contractate de SEPSI UT EPITO SRL;
- deficitul de personal calificat în domeniul construcțiilor;

se constată că creșterea numărului de personal este justificată economic, operațional și strategic, fiind o condiție esențială pentru menținerea capacității de execuție a societății.

Fundamentarea privind creșterea cheltuielilor de natură salarială pentru anul 2026

În temeiul art. XXXVI alin. (2) din O.U.G. nr. 89/2025, SEPSI ÚT-ÉPÍTŐ SRL solicită aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială aferente personalului existent la finele anului 2025, prin aplicarea indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, în cuantum de 6,5%, începând cu luna următoare aprobării memorandumului.

Fundamentarea acestei componente se raportează la drepturile salariale aferente personalului existent la finele anului 2025, respectiv la cheltuielile cu salariile în sumă de 2.442.536 lei, conform nivelului realizat în anul 2025. În conformitate cu art. XXXVI alin. (1) lit. b), tichetele de masă și celelalte drepturi salariale similare aflate în plată la data de

31.12.2025 se mențin la același nivel în anul 2026 și nu fac obiectul majorării prevăzute la alin. (2).

Prin urmare, suma solicitată prin prezentul memorandum pentru componenta prevăzută la art. XXXVI alin. (2), calculată pentru 8 luni ale anului 2026, în ipoteza aprobării memorandumului în luna aprilie 2026 și aplicării începând cu luna mai 2026, este de 105.843,23 lei, rezultată astfel:

$$2.442.536 \text{ lei} \times 6,5\% \times 8/12 = 105.843,23 \text{ lei.}$$

În consecință, cheltuielile de natură salarială aferente personalului existent la finele anului 2025 se majorează de la 2.750.536,00 lei la 2.856.379,23 lei, diferența de 105.843,23 lei reprezentând exclusiv impactul aplicării art. XXXVI alin. (2).”

Cadrul macroeconomic în 2026 și pe termen mediu

Indicatori	UM	Estimări 2026
Produsul intern brut, prețuri curente	mld lei	2.045,2
- creșterea reală	%	1,0
Creșterea medie a prețurilor de consum (IPC)	%	6,5
Numărul de șomeri înregistrați la sfârșitul anului	mii pers	265
- rata șomajului înregistrat	%	3,4
Câștigul salarial mediu brut	lei/ luna	9.192
Saldo contului curent	% PIB	-6,6

Sursa: Comisia Națională de Strategie și Prognoză; Prognoza de toamnă 2025

38

Societatea SEPSI UT EPITO SRL se încadrează în următoarele prevederi legislative din **Ordonanță 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**

(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.

*Societatea nu a înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31 decembrie 2025, și nici nu prevadă în anul 2026 pierderi și plăți restante

Extras din formular S1001 la data de 31.12.2025

Anul 2025

Pentru a trage personal calificat, respectiv pentru a păstra personal existent competent,

8. Plati restante (col.2 =anexa 6 rd.3)	58	55			0
9. Creante restante	59	56			

III. REZULTATUL BRUT (profit/ pierdere) (rd.22=rd.01 -rd.07)	20	22	2.228.900	2.228.900	3.817.697
IV. 1. IMPOZIT PE PROFIT CURENT	21	23	356.624	356.624	519.872
2. IMPOZIT PE PROFIT AMANAT	22	23a			

productivi, pentru a putea concura cu firme private cu același domeniu de activitate (Construcții), pentru o dezvoltare mai eficientă considerăm faptul că majorarea salariului, este considerată esențială, având în vedere faptul că, societatea a investit mult în echipamente, utilaje și mijloc de transport.

Utilizarea utilajelor, echipamentelor performante necesită personal înalt calificat, capabil să gestioneze tehnologii avansate pentru a maximiza productivitatea și a asigura întreținerea corectă. Operatori experimentați sunt esențiali pentru a cunoaște specificul fiecărui echipament, prevenind uzura prematură și asigurând siguranța în operare. Calificarea, obținută adesea prin cursuri specializate, este crucială pentru eficiență

Investițiile în utilaje performante stimulează direct creșterea cifrei de afaceri prin creșterea capacității de producție, îmbunătățirea calității produselor și reducerea timpilor de execuție. Achiziția de echipamente noi eficientizează procesele, permițând onorarea mai multor comenzi și atragerea de noi clienți, ceea ce se traduce prin venituri mai mari. Investițiile constante în logistică și tehnologie susțin competitivitatea și extinderea afacerii pe piață.

Cheltuieli cu actual personal aflat la data de 31.12.2025 cu memorandum aprobat in anul 2025		
	A	
	1 luni	12 luni
Cheltuieli cu personal		2,982,158.81
Cheltuieli de natura salariala		2,750,536.00
Cheltuieli cu salariile		2,442,536.00
Salarii de baza	198,603.00	2,383,236.00

Prime, Sporuri		59,300.00
Bonusuri	28,000.00	308,000.00
Tichet de masa	28,000.00	308,000.00
Vouchere de vacanta		

În tabelul de mai sus, sunt evidențiate cheltuielile cu personal pana la finele anului 2025 după aprobarea memorandumul nr. 12.296 din 05.03.2025 prin care a fost aprobat creșterii numărului de personal față de cel realizat în anul 2024

Conform analizelor, indicele mediu de creștere a prețurilor pentru anul 2026 este prognozat să se situeze în jurul a 6.5% în medie, marcând o tendință de scădere față de anii precedenți.

Impactul bugetar al cheltuielilor cu salariile pentru anul 2026 - după aprobare memorandum privind 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, conform articolului XXXVI alin. (2)

Impactul bugetar al cheltuielilor cu salariile pentru anul 2026 - după aprobare memorandum privind 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, conform articolului XXXVI alin. (2)		Suma cu care va fi majorat cheltuielile de natura salariala aplicand cota de 6.5% indicelui mediu de creștere a prețurilor pentru 8 luni după aprobare memorandum	
		A	B
	1 luni	12 luni	8 luni
Cheltuieli cu personal		2,982,158.81	
Cheltuieli de natura salariala		2,750,536.00	105,843.23
Cheltuieli cu salariile		2,442,536.00	105,843.23
Salarii de baza	198,603.00	2,383,236.00	103,273.56
Prime, Sporuri		59,300.00	2,569.67
Bonusuri	28,000.00	308,000.00	
Tichet de masa	28,000.00	308,000.00	

Vouchere de vacanta			

În tabelul de mai sus, sunt evidențiate impactul bugetar al cheltuielilor cu salariile după aprobare memorandum privind 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, conform articolului XXXVI alin. (2)

În coloanal „A” sunt evidențiate Cheltuieli cu actualul personal aflat la data de 31.12.2025 cu memorandum aprobat în anul 2025

În coloanal „B” sunt evidențiate sumele cu care va fi majorat cheltuielile de natura salariala aplicand cota de 6.5% indicelui mediu de creștere a prețurilor pentru 8 luni după aprobare memorandum. (aici am luat in cosiderare aplicare incepand cu data de 1 mai 2026, in cazul in care va fi aprobat in luna aprilie, adica 8 luni, conform reglementarilor in vigoare se pot acorda cu luna următoare aprobarii Memorandumului)

Surse de finantare pentru acordarea cresterii de natură salarială sunt din surse proprii, prin producție vândute, prin execuție lucrarilor de construcții și prin asumarea răspunderii.

Impact bugetar aferent cresterii cheltuieli de natura salariala art. XXXVI alin. (2)

Element	Valoare realizată 2025	Suma solicitată prin memorandum	Valoare 2026 după memorandum
Cheltuieli de natură salarială	2.750.536,00	105.843,23	2.856.379,23
Cheltuieli cu salariile	2.442.536,00	105.843,23	2.548.379,23
Salarii de bază	2.383.236,00	103.273,56	2.486.509,56
Prime / sporuri aferente salariului de bază	59.300,00	2.569,67	61.869,67
Bonusuri	308.000,00	0,00	308.000,00
din care: tichete de masă	308.000,00	0,00	308.000,00

„Suma de 105.843,23 lei reprezintă valoarea maximă ce poate fi acordată în anul 2026 în ipoteza aprobării memorandumului în luna aprilie 2026. În cazul aprobării într-o lună ulterioară, suma se va recalcula corespunzător numărului de luni rămase până la sfârșitul anului.”

Creșterea numărului de personal în medie cu 11,4%, respectiv majorarea cheltuielilor de natură salarială atrage după sine creșterea profitului brut cu aproximativ 23% față de anul 2025.

Indicatori economico-financiari

**mii
lei**

		INDICATORI	Nr. rd.	Realizat 2024	Programat/ aprobat 2025	Realizat 2025	Programat 2026	%	%	
				mii lei	mii lei	mii lei	mii lei	9=7/6	10=8/7	
								Realizat 2025/ Program 2025	Program 2026/ Realizat 2025	
0	1	2	3	5	6	7	8	9	10	
I.		VENITURI TOTALE (Rd.1=Rd.2+Rd.22)	1	6,803.22	13,661.00	13,380.23	15,631.00	0.979	1.168216092	
	1	Venituri totale din exploatare (Rd.2=Rd.3+Rd.8+Rd.9+Rd.12+Rd.13+Rd.14), din care:	2	6,801.90	13,653.00	13,374.08	15,623.00	0.980	1.168155555	
		a)	din producția vândută (Rd.3=Rd.4+Rd.5+Rd.6+Rd.7), din care:	3	6,947.50	13,500.00	13,391.85	15,500.00	0.992	1.157420371
		c)	din subvenții și transferuri de exploatare aferente cifrei de afaceri nete (Rd.9=Rd.10+Rd.11), din care:	9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.000	0
		2	Venituri financiare (Rd.22=Rd.23+Rd.24+Rd.25+Rd.26+Rd.27), din care:	22	1.32	8.00	6.16	8.00	0.770	1.298701299
II	CHELTUIELI TOTALE (Rd.28=Rd.29+Rd.130)		28	5,528.68	11,432.10	9,931.37	11,086.65	0.869	1.116326348	

1	Cheltuieli de exploatare (Rd.29=Rd.30+Rd.78+Rd.85+Rd.113), din care:	29	5,493.83	11,344.10	9,432.65	10,931.65	0.832	1.158916105
	A. Cheltuieli cu bunuri și servicii (Rd.30=Rd.31+Rd.39+Rd.45), din care:	30	3,190.73	7,638.00	5,957.55	6,455.00	0.780	1.083499089
A1	Cheltuieli privind stocurile (Rd.31=Rd.32+Rd.33+Rd.36+Rd.37+Rd.38), din care:	31	1,907.88	3,364.00	4,041.83	4,190.00	1.201	1.036659137
A2	Cheltuieli privind serviciile executate de terți (Rd.39=Rd.40+Rd.41+Rd.44), din care:	39	434.90	645.00	436.42	450.00	0.677	1.031116814
A3	Cheltuieli cu alte servicii executate de terți (Rd.45=Rd.46+Rd.47+Rd.49+Rd.56+Rd.61+Rd.62+Rd.66+Rd.67+Rd.68+Rd.77), din care:	45	847.95	3,629.00	1,479.29	1,815.00	0.408	1.226939951
	B Cheltuieli cu impozite, taxe și vărsăminte asimilate (Rd.78=Rd.79+Rd.80+Rd.81+Rd.82+Rd.83+Rd.84), din care:	78	19.51	57.00	55.30	62.00	0.970	1.121157324
	C. Cheltuieli cu personalul (Rd.85=Rd.86+Rd.99+Rd.103+Rd.112), din care:	85	2,028.02	3,114.10	2,998.51	3,398.31	0.963	1.133333067
C0	Cheltuieli de natură salarială (Rd.86=Rd.87+Rd.91)	86	1,796.53	2,863.10	2,750.54	3,114.36	0.961	1.132272401

	C1	Cheltuieli cu salariile (Rd.87=Rd.88+Rd.89+Rd.90), din care:	87	1,585.22	2,546.30	2,442.54	2,777.56	0.959	1.137160721
	C2	Bonusuri (Rd.91=Rd.92+Rd.95+Rd.96+Rd.97+Rd.98), din care:	91	211.31	316.80	308.00	336.80	0.972	1.093506494
	C3	Alte cheltuieli cu personalul (Rd.99=Rd.100+Rd.101+Rd.102), din care:	99	0.00	0.00	0.00	0.00	0.000	0
	C4	Cheltuieli aferente contractului de mandat și a altor organe de conducere și control, comisii și comitete (Rd.103=Rd.104+Rd.107+Rd.110+Rd.111), din care:	103	192.00	197.00	195.98	223.00	0.995	1.137871211
	C5	Cheltuieli cu contribuțiile datorate de angajator	112	39.49	54.00	51.99	60.95	0.963	1.172340835
		D. Alte cheltuieli de exploatare (Rd.113=Rd.114+Rd.117+Rd.118+Rd.119+Rd.120+Rd.121), din care:	113	255.57	535.00	690.96	1,003.00	1.292	1.451603566
III		REZULTATUL BRUT (profit/pierdere) (rd.138=Rd.1-Rd.28)	138	1,274.54	2,228.90	3,793.36	4,544.35	1.702	1.197973828
	1	Venituri totale din exploatare, din care: (Rd.2)	142	6,801.90	13,653.00	13,374.08	15,623.00	0.980	1.168155555
	2	Cheltuieli totale din exploatare, din care: Rd.29	145	5,493.83	11,344.10	9,432.65	10,931.65	0.832	1.158916105

3		Cheltuieli de natură salarială (Rd.86), din care:**)	147	1,796.53	2,863.10	2,750.54	3,114.36	0.961	1.132272401
4		Nr. de personal prognozat la finele anului	148	29.00	36.00	35.00	39.00	0.972	1.114285714
5		Nr. mediu de salariați	149	28.00	34.00	33.00	37.00	0.971	1.121212121
6	a)	Câștigul mediu lunar pe salariat (lei/persoană) determinat pe baza cheltuielilor de natură salarială [(Rd.147/Rd.149)]/12*1000)	150	5,346.81	7,017.40	6,945.80	7,014.32	0.990	1.009864574
7	a)	Productivitatea muncii în unități valorice pe total pe personal mediu (mii lei/persoană) (Rd.2/Rd.149)	153	242.93	401.56	405.28	422.24	1.009	1.041868468
8		Plăți restante	161	0.00	0	0	0	0.000	0
9		Creanțe restante, din care:	162	0.00	0	0	0	0.000	0
		- de la operatori cu capital integral/majoritar de stat	163					0	0
		- de la operatori cu capital privat	164					0	0
		- de la bugetul de stat	165					0	0
		- de la bugetul local	166					0	0

			- de la alte entități	167					0	0

În anii 2026-2027 urmează să execute următoarele investiții importante:

Nr crt	Denumire lucrare	Autoritate contractantă	Valoare contract lei fara TVA
1	Demolarea clădirilor de la fosta fermă de păsări din str. Jókai Mór nr.32	UAT Sfântu Gheorghe	4.200.000
2	REABILITARE CLADIRE GRADINITA CU PROGRAM NORMAL NR.3 str Oltului	UAT Sfântu Gheorghe	1.950.000,50
3	Lucrări de reparații și întreținere a străzilor, aleilor, trotuarelor, sistemului rutier de pe poduri, de pe raza municipiului Sfântu Gheorghe, și lucrările de reparații la clădirile aflate în domeniul public și privat al municipiului Sfântu Gheorghe și în administrarea Consiliului Local al municipiului Sfântu Gheorghe	UAT Sfântu Gheorghe	5.000.000
4	AMENAJARE SPATII PIETONALE IN INIMA ORASULUI	UAT Sfântu Gheorghe	5.518.983,83
5	Modernizare strada Luceafarului din Mun. Sfântu Gheorghe – inclusiv canalizare menajera si pluviala	UAT Sfântu Gheorghe	6.170.351,25
6	Modernizare strada Zefirului din Mun. Sfântu Gheorghe – inclusiv canalizare menajera si pluviala	UAT Sfântu Gheorghe	2.333.201,31
7	Construirea unei noi clădiri pentru grădinița de pe strada Orbán Balázs” din Municipiului Sfântu Gheorghe, județul Covasna	UAT Sfântu Gheorghe	1.981.293,20
8	Modernizare strada Mica din Mun. Sfântu Gheorghe – inclusiv canalizare menajera si pluviala si executie statii de pompare ape uzate	UAT Sfântu Gheorghe	2.013.460,38
9	CONSTRUIRE GRĂDINIȚĂ ÎN CARTIERUL ORKO DIN SFANTU GHEORGHE	UAT Sfântu Gheorghe	5.639.030,52

Valoarea contractelor de lucrări preconizate atinge suma de 34.806.320,99 lei fără TVA cu termen de finalizare 2026-2027 iar profitul estimat este de 4.445.350,00 lei brut/an cu 39 de angajați până la finalul anului 2026, asta înseamnă faptul că societatea are profitabilitate de 27%.

Concluzii:

În anul 2026, **SEPSI ÚT-ÉPÍTŐ SRL** solicită, în temeiul art. XXXVI alin. (2) din O.U.G. nr. 89/2025, aprobarea majorării cheltuielilor de natură salarială aferente personalului existent la finele anului 2025 cu suma de 105.843,23 lei, reprezentând impactul aplicării indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, calculat pentru 8 luni.

Totodată, în temeiul art. XXXVI alin. (4) din O.U.G. nr. 89/2025, societatea solicită aprobarea creșterii numărului de personal cu 4 posturi noi, necesare dezvoltării activității, cu un impact estimat asupra cheltuielilor de natură salarială de **257.977,14 lei** pentru anul 2026.

Impactul total aferent solicitării formulate prin prezentul memorandum este de **363.820,37 lei** pentru anul 2026, sumă susținută integral din venituri proprii și reflectată în mod corespunzător în proiectul bugetului de venituri și cheltuieli pe anul 2026.

XI. Aprobarea creșterii cheltuielilor salariale față de nivelul realizat în anul 2025, în limita maximului indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025 și creșterea numărului de personal față de cel realizat în anul 2025, precum și a cheltuielilor salariale aferente în situația dezvoltării activității pentru S.C. Compania Regională de Apă Bacău S.A., Județul Bacău

Compania Regională de Apă Bacău S.A. este persoană juridică, având forma juridică de societate pe acțiuni, fiind înregistrată la Oficiul Registrului Comerțului Bacău sub nr. J2010000789045, având cod de înregistrare fiscală RO 27429315. Capitalul social este deținut în întregime de către Consiliul Județean și Consilii Locale ale unităților administrativ-teritoriale. Compania Regională de Apă Bacău 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.

Compania Regională de Apă Bacău S.A este operatorul regional al serviciilor publice de alimentare cu apă și canalizare din județul Bacău, întreprindere publică care aplică O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice și 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 sau dețin direct ori indirect o participare majoritară.

Infrastructura de alimentare cu apă, colectarea și epurarea apelor uzate administrată de Compania Regională de Apă Bacău S.A. constituie fundamentul securității sanitare și funcționale a localităților din întreaga arie de operare. Această rețea nu reprezintă doar un activ patrimonial, ci un sistem tehnologic integrat cu valențe strategice, a cărui continuitate operatională condiționează în mod direct activitatea obiectivelor economice cât și cele de utilitate publică.

SITUAȚIA COMPANIEI REGIONALE DE APĂ BACĂU S.A.

Compania Regională de Apă Bacău 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, se realizează exclusiv din surse proprii.**

- La 31.12.2025, societatea nu a înregistrat pierderi și plăți restante;
- Numărul de posturi ocupate la 31.12.2025 este de 690, din care 29 posturi de conducere (incluzand 3 contracte de mandat), 108 posturi de executie si 553 posturi tehnic productiv.
- Numărul de posturi aprobate prin organigramă este de 710, inclusiv directorii cu contracte de mandat.
- Pentru posturile vacante existente la finele anului 2025 a fost initiat si transmis spre aprobare un memorandum, conform art. XXXVI, alin.3 din O.U.G. 89/2025.
- Pentru anul 2026, societate nu prevede pierderi și nici 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 creșterii ale acestora cu indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026**, respectiv de **6,50%**, aplicabil pe o perioadă de 8 luni (începând cu 01.05.2026), pe baza analizei fundamentate și prezentate mai jos conform art. XXXVI, alin. (2) lit. a) din OUG nr. 89/2025;

- **Valoarea indexării cu indicele de creștere de 6,5% - 2.640 mii lei**

conform calcului următor $60.916.500 / 12 \times 8 \times 6,5\% = 2.639.715$ lei, (nivelul cheltuielilor cu salariile realizate la 31.12.2025 – rd. 87- 60.916.500 lei formate din cheltuieli cu salariile/sporurile/alte bonificatii ce au legatură cu salariul de bază 60.425.495 lei plus 491.005 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 către INS de cca. 8.500 lei și salariul mediu acordat de Compania Regională de Apă Bacău S.A. de 7.330 lei, fapt ce duce la o scădere a puterii de cumpărare a angajaților în contextul presiunilor inflaționiste reflectate de **indicele prețurilor de consum (IPC)**. Alinierea grilei de salarizare la dinamica indicelui de creștere a prețurilor este esențială pentru păstrarea competitivității organizaționale pe piața muncii.

Indexarea cheltuielilor de natură salarială constituie un mecanism de protecție a puterii de cumpărare și are rolul de a asigura stabilitatea climatului social și continuitatea operațională a companiei în condiții de eficiență economică.

Prin aplicarea prevederilor art. XXXVI alin. (2), doar în cazul aprobării unui memorandum se pot acorda creșteri ale cheltuielilor de natura salariala aferente cu maximul indicelui mediu de creștere a preturilor prognozat pentru anul 2026, 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.

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 iar 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.

2. Ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025, cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială, aplicabil pe perioadele menționate mai jos, respectiv 6-5-4-3-1 luni, pe baza analizei fundamentate și prezentate mai jos conform art. XXXVI, alin. (3) lit.a) din OUG nr. 89/2025;

Valoarea salariilor pentru posturile vacante solicitate este de 583.790 lei, cu justificările de mai jos:

La 31 decembrie 2025, sub incidența prevederilor O.U.G. nr. 89/23 decembrie 2025 în cadrul S.C. C.R.A.B. S.A. se înregistrează un număr de **20 de posturi vacante**, ca urmare a:

- ✓ pensionarii unor salariați;
- ✓ încetării sau suspendării unor contracte de muncă;
- ✓ neocupării unor posturi în urma procedurilor repetate de concurs, generate de lipsa forței de muncă calificată;

În contextul restricțiilor privind ocuparea posturilor instituite prin O.U.G. 89/2025, S.C. C.R.A.B. S.A. solicită aprobarea unui număr limitat de **17 posturi vacante necesare în exploatare (din cele 20 existente**, posturi care sunt strict necesare pentru asigurarea continuității activității și funcționării în condiții normale a serviciilor, fără depășirea structurii de personal aprobate și fără impact suplimentar asupra cheltuielilor de personal.

Necesitatea ocupării posturilor vacante este justificată 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;
- ✓ îndeplinirea indicatorilor de performanță stabiliți la nivelul societății.
- ✓ compania are în derulare contracte de finanțare europeană. Neocuparea posturilor de monitorizare și implementare poate duce la corecții financiare sau la decalarea termenelor de implementare, cheltuielile fiind neeligibile, afectând bugetul de stat.

Cele 17 posturi vacante sunt structurate astfel: 4 posturi de operator circuite rețea apă; 1 post de verificator canal; 2 posturi de lacătuș mecanic; 1 post de instalator; 1 post de laborant; 1 post de biolog; 2 posturi de inginer; 1 post de maestru electrician; 1 post de inginer/responsabil contracte lucrări; 1 post de coordonator compartiment contracte/manager contracte; 1 post economist; 1 post șofer, sunt repartizate pe structuri operaționale și funcționale, inclusiv în zonele de exploatare, mentenanță, tehnic și suport, având impact direct asupra desfășurării activității societății.

Salariile pentru posturile solicitate au fost prevăzute în **Bugetul de Venituri și Cheltuieli (BVC)** aprobat pentru anul 2025, dar nu s-a reușit ocuparea lor din motivele

expuse anterior. Ocuparea acestor posturi în anul 2026, **NU** conduce la depășirea cheltuielilor de personal aprobate prin Bugetul de Venituri și Cheltuieli pentru anul 2025, având în vedere că la stabilirea drepturilor salariale pentru posturile propuse a fi ocupate, în anul 2026, se va ține cont de salariile echivalente pe tipuri de posturi aflate în plată la 30 noiembrie 2025, la care se adaugă tichetele de masă și alte cheltuieli sociale. Menționăm că ocuparea posturilor se va face **etapizat, prin demararea concursurilor pentru ocuparea posturilor în funcție de prioritatea stabilită în prezentul memorandum, astfel încât să se elimine orice risc în desfășurarea activității, fara a crea o presiune suplimentara pe bugetul societatii.**

Economia existentă în Bugetul de Venituri și Cheltuieli 2025 reprezentând cheltuielile de natură salarială pentru posturile bugetate și neocupate din motivele expuse anterior este de **1.234.000 lei.**

Impactul financiar total pentru ocuparea celor 17 posturi vacante existente la finele anului 2025, solicitate a fi aprobate prin memorandum, deja transmis, este în total de **675.885 lei, incluzând și indexarea de 6,5%.** Menționăm că ocuparea posturilor **nu depășește** suma totală alocată cheltuielilor de natură salarială prevăzute în Bugetul de Venituri și Cheltuieli aprobat pe anul 2025. Toate drepturile salariale vor fi acordate cu respectarea limitelor legale.

Aceste cheltuieli de personal sunt detaliate astfel:

Nr. crt.	Denumire loc de munca	Funcția	Venit brut aflat in plată la 30 nov 2025	Venit brut aflat in plată la 30 nov 2025 cu majorare 6,5%	Cheltuieli de natura salariala /luna (tichete, chelt sociale)
1	Serviciul Tehnic, GIS, Calitate, Mediu	inginer	7.140	7.605	8.825
2	Compartiment Contracte/Serviciul Fonduri Europene	Coordonator compartiment	11.345	12.085	13.525
3	Compartiment Contracte/Serviciul Fonduri Europene	inginer /responsabil contracte	9.055	9.645	10.965
4	Sistem Valea Seaca/Formatia Apa Rural	operator circuite retea apa	6.960	7.415	8.625
5	Sistem Valea Seaca/Formatia Canalizare rural si Statie Serbanesti	operator circuite retea apa	6.750	7.190	8.390
6	Formatia Canal Sud/Sectia Canal-Epurare	verificator canal	6.150	6.550	7.715
	Total 1 luna		47.400	50.490	58.045
	Total 6 luni		284.400	302.940	348.270
1	Formatia Distributie Sud	instalator apa	6.050	6.445	7.600
2	Sector Statie Epurare Mun. Bacau	lacatus mecanic	7.125	7.590	8.810
3	Laborator Analize Ape Uzate Statia de Epurare Mun. Bacau	laborant	6.260	6.670	7.845
4	Sector Canal-Epurare /Sectia Tg. Ocna	sofer	7.420	7.905	9.140
	Total 1 luna		26.855	28.610	33.395
	Total 5 luni		134.275	143.050	166.975
1	Formatia Cititori Instalatori Zona II/Serv Abonati	lacatus mecanic	6.250	6.660	7.830
2	Laborator Analize Ape Uzate Statia de Epurare Mun. Bacau	biolog	7.160	7.625	8.850
	Total 1 luna		13.410	14.285	16.680

	Total 4 luni		53.640	57.140	66.720
1	Sistem Tamasi-Gioseni/Formatia Apa Rural	operator circuite retea apa	6.515	6.940	8.125
2	Sistem Tamasi-Gioseni/Formatia Canalizare rural si Statie Serbanesti	operator circuite retea apa	6.515	6.940	8.125
3	Sector Statie Epurare Mun. Bacau	maistru electrician	7.430	7.915	9.150
	Total 1 luna		20.460	21.795	25.400
	Total 3 luni		61.380	65.385	76.200
1	Serviciul Contabilitate Salarizare	economist	7.140	7.605	8.825
2	Laborator Analize Fizico-chimice/ Laborator Analize Apa Mun Bacau	inginer	7.200	7.670	8.895
	Total 1 luna		14.340	15.275	17.720
	Total an 2026		548.035	583.790	675.885

-lei-

Subliniem faptul că posturile vacante solicitate sunt **finanțate integral din venituri proprii**, conform bugetului de venituri si cheltuieli aprobat pentru anul 2025. Compania nu beneficiază de subvenții sau transferuri de la bugetul de stat pentru acoperirea cheltuielilor totale, cu atat mai puțin a celor de personal.

Astfel, sumele aferente cheltuielilor de natură salarială respectă rigorile de sustenabilitate fiscală prevăzute de O.U.G. nr. 89/2025, neavând impact asupra deficitului bugetar consolidat al statului.

Certificăm faptul că societatea **nu înregistrează plăți restante sau arierate** către bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale sau către furnizorii de bunuri și servicii. Compania respectă cu strictețe disciplina financiară impusă de O.U.G. nr. 89/2025, menținând un echilibru constant între încasările din veniturile proprii și plățile efectuate. Urmărirea încasărilor creanțelor în perioada de scadență cât și reducerea cheltuielilor conduc la obținerea unor rezultate brute care să aducă o stabilitate în zona de lichidități.

Totalul cheltuielilor sunt acoperite în totalitate din venituri proprii astfel încât societatea nu a fost nevoită să recurgă la împrumuturi bancare pentru a-și susține și desfășura activitatea.

Această stabilitate garantează faptul că ocuparea posturilor solicitate nu va genera blocaje financiare și nu va afecta capacitatea societății de a-și onora obligațiile viitoare.

Este imperativ să subliniem că aceste posturi nu reprezintă o modificare structurală a politicii de personal, ci o continuare a strategiei de resurse umane deja validate. Analiza execuției bugetare pentru exercițiul financiar 2025 demonstrează că, în eventualitatea ocupării acestor posturi vacante, compania ar fi menținut un echilibru bugetar optim încadrându-se riguros în plafoanele cu cheltuielile de personal aprobate.

În susținerea celor menționate anterior, vă prezentăm următorii indicatori:

lei-

Nr. crt	Indicatori	Aprobat BVC 2025	Preliminat / realizat BVC 2025	Propunere BVC 2026 cu 6,5% și posturi vacante	% Program 2026/ Preliminat 2025
1	Venituri totale	181.568.000	180.922.000	209.487.000	115,79
2	Venituri din subventii	0	0	0	0,00
3	Cheltuieli totale, din care	175.994.000	154.457.000	201.133.066	130,22
4	Cheltuieli de natura salariala (86)	69.589.000	68.410.495	75.151.743	109,85
5	Cheltuieli cu salariile (87)	61.256.000	60.424.495	65.867.577	109,01
6	Bonusuri - (tichete de masa, cheltuieli sociale 5%)	8.333.000	7.986.000	9.284.166	116,26
7	Rezultat brut	5.574.000	26.465.000	8.353.934	31,57
8	Plati restante	0	0	0	0,00
9	Numarul de personal la finele anului	707	687	707	102,91
10	Castigul mediu brut lunar pe salariat (5/9)	7.220	7.330	7.764	105,92
11	Productivitatea muncii (1/9)	257	263	296	112,51

DEZVOLTAREA ACTIVITATII COMPANIEI

În conformitate cu prevederile art. XXXVI, alin.4 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: „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 fata de cel realizat in anul 2025 si cheltuielile de natura salariala aferente, numai in cazul dezvoltarii activitatii acestora,**

dupa aprobarea de catre Guvern prin memorandum, pe baza unei analize temeinic justificate”.

Compania Regională de Apă Bacău gestionează o infrastructură critică.

În prezent, gestionarea resurselor umane se realizeaza in conditiile restrictiilor privind ocuparea posturilor instituite prin O.U.G. 89/2025 *privind modificarea și completarea unor acte normative în domeniul cheltuielilor bugetare și al politicilor de personal*, motiv pentru care orice demers privind ocuparea/mentinerea/ajustarea posturilor necesita parcurgerea procedurii de aprobare prin memorandum, cu respectarea cadrului legal in vigoare.

Lipsa personalului tehnic nu este doar o problemă administrativă, ci un risc la adresa sănătății populației și a mediului.

In vederea fundamentarii necesitatii cresterii de personal la nivelul companiei, va prezentam urmatoarele:

Situația actuală:

Compania Regională de Apă Bacău S.A. are în aria de delegare, 27 Unități Administrativ Teritoriale și administrează :

- 1.053,718 km rețea apă ;
- 233,324 km aducțiune ;
- 742,294 km rețea canalizare ;
- 20 stații tratare apă ;
- 14 stații epurare ape uzate ;
- 35 stații pompare apă potabilă ;
- 140 stații pompare apă uzată.

În perioada 2024-2025, au fost preluate infrastructuri de apă și canalizare de pe raza a 6 (sase) Unități Administrativ Teritoriale, precum și Rezerva de Apă a municipiului Bacău, după cum urmează :

- **Sistem apa si canalizare Palanca**
 - retea alimentare cu apa - 22 km
 - retea canalizare - 12 km
 - statie de epurare - 1 buc
 - statie de pompare ape uzate - 1 buc
 - statie de tratare - 1 buc
- **Sistem de apa si extindere canalizare Hemeius**
 - retea alimentare cu apa - 31 km
 - extindere retea de canalizare - 7 km
 - statie de tratare - 1 buc
 - statie de pompare ape uzate - 2 buc
- **Extindere sistem de apa si canalizare Saucesti**
 - retea de alimentare cu apa - 5,5 km
 - retea de canalizare - 7,1 km
 - statie de tratare - 1 buc
 - statie de pompare apa potabila - 1 buc
 - uzate - 1 buc
- **Rezerva de apa a mun. Bacau**
 - retea alimentare cu apa - 5,5 km

- stații de repompare
- **Sistem apă și canalizare Sarata**
 - rețea alimentară cu apă – 11,576 km
 - rețea canalizare – 8,366 km
 - stație tratare apă - 1 buc
 - stație epurare – 1 buc
 - stație de pompare apă potabilă - 1 buc
 - stație de pompare apă uzată - 1 buc
- **Sistem apă și canalizare Tg Trotus**
 - rețea alimentară cu apă – 30,119 km
 - rețea canalizare – 14,447 km
 - stație de pompare apă uzată - 1 buc
- **Sistem apă și canalizare Bogdanesti**
 - rețea alimentară cu apă – 12,420 km
 - rețea canalizare – 10,752 km
 - stație tratare apă - 1 buc
 - stație epurare – 1 buc
 - stație de pompare apă potabilă - 1 buc
 - stație de pompare apă uzată - 5 buc

Prin Programul Operațional Infrastructură Mare, s-au pus în funcțiune 2 stații de epurare, în Târgu Ocna și în Dărmănești, precum și o Stație de Demanganizare, împreună cu 84 puțuri reabilitate și 2 puțuri noi, ce deservește populația municipiului Bacău.

Pentru operarea infrastructurii preluate precizăm că nu a fost angajat personal suplimentar, *crescând astfel volumul de activitate al salariaților existenți (intervenții, reparații, întreținere etc.).*

În prezent, societatea se confruntă cu un deficit de personal de 20% care a apărut ca urmare a:

- pensionărilor naturale din ultimii 2 ani;
- migrației forței de muncă specializate către sectorul privat sau străinătate ca și consecință a plafonării drepturilor de natura salarială, la nivelul lunii noiembrie a anului 2025;
- Preluarea de noi sisteme de apă și canalizare în administrare și exploatare tocmai ca urmare a extinderii rețelelor de apă și canalizare prin **Proiectul regional de dezvoltare a Infrastructurii de apă și apă uzată în județul Bacău, fara a se efectua noi angajari.**
-

Prin actualul program de finanțare (Programul Dezvoltare Durabilă - PDD), în cadrul **Proiectului regional de dezvoltare a infrastructurii de apă și apă uzată în județul Bacău, 2014-2020, etapa II, care la data prezentului memorandum depășește 20% grad de realizare (derularea acestuia fiind conform graficului aprobat)**, compania noastră implementează un număr de **40 de contracte de lucrări, care au ca scop extinderea rețelelor de alimentare cu apă (378,2 km) și de canalizare (533,2 km), pe raza a 20 unități administrativ teritoriale și a 191,9 km de aducțiune** precum și construirea de noi surse de apă, stații de tratare apă, stații de pompare apă și apă uzată, după cum urmează:

APĂ POTABILĂ:

- 3 stații de tratare apă;
- 33 stații de clorinare;
- 31 rezervoare noi de înmagazinare;
- 84 stații de pompare apă;

CANALIZARE:

- 3 stații de epurare ape uzate;
- 1 extindere a unei SEAU;
- 347 stații de pompare apă uzată.

În acest context, aria de delegare a companiei va crește de la **27 Unitati Administrativ Teritoriale (U.A.T.) la 41 Unitati Administrativ Teritoriale (U.A.T.)**, prin preluarea celor în care se realizează investiții în PDD:

Lungimile rețelelor de apă și de canalizare vor crește considerabil, astfel:

1. lungimi rețele de apă potabilă: de la 997,833 km la 1376,033, respectiv cu 37%
2. lungimi rețele de apă uzată: de la 697,385 la 1230,585 respectiv cu 76%

lungimi la care se vor adăuga și cele existente în unitățile administrativ teritoriale ce se vor prelua.

Tot în cadrul acestui Proiect, se va achiziționa, instala și pune în funcțiune un număr de 11 dispecerate SCADA zonale de apă și apă uzată, precum și a unui dispecerat SCADA central care să integreze toate obiectivele netehnologizate/modernizate și în curs de modernizare, aflate în zona de administrare a S.C. C.R.A.B. SA.

Obiectivul general al proiectului îl reprezintă continuarea dezvoltării infrastructurii de apă și apă uzată din județul Bacău prin promovarea de investiții care să asigure conformarea cu prevederile acquis-ului european și realizarea angajamentelor derivate din directivele europene 91/271/EEC și 98/83/CE, respectiv:

- ape uzate urbane colectate și epurate (din perspectiva încărcării organice biodegradabile) pentru aglomerările > 2.000 locuitori echivalenți;
- serviciul public de alimentare cu apă potabilă extins în localitățile cu peste 50 locuitori.

Extinderea semnificativa a infrastructurii administrative generata de noile investiții derulate prin Programului „Proiectul Regional de Dezvoltare a Infrastructurii de Apa si Apa Uzata in județul Bacău pentru perioada 2014-2020, Etapa I si II”, impune suplimentarea personalului de specialitate, pentru a asigura operarea in condiții de siguranță, conform standardelor de calitate si obligațiilor asumate prin contractele de delegare si reglementările in vigoare.

Activitățile suplimentare generate de preluarea in administrare si exploatare de noi sisteme de apa si canalizare au fost asigurate fără suplimentarea numărului de salariați, exclusiv prin redistribuirea sarcinilor către personalul existent, cu impact direct asupra gradului de încărcare a posturilor generând:

- suprasolicitarea personalului existent;
- risc de afectare a continuității serviciilor publice furnizate;
- dificultăți în respectarea termenelor și obligațiilor legale și contractuale;
- limitarea capacității societății de a gestiona eficient noile sisteme preluate.

Prin urmare, deoarece extinderea sistemului de alimentare cu apă și de canalizare determină creșterea gradului de complexitate, precum și a volumului activităților desfășurate de către personalul din cadrul companiei, necesar asigurării funcționării în condiții optime a serviciului de alimentare cu apă și de canalizare, **propunem aprobarea înființării la nivelul companiei a unui Compartiment Modelare Hidraulică/Managementul Activelor, precum și a unui Serviciu Exploatare și implicit suplimentarea structurii actuale a S.C. C.R.A.B. S.A. cu un număr de 40 posturi exclusiv pentru activitatea de exploatare repartizate astfel:**

- I. În cadrul Compartimentului Modelare Hidraulică/Managementul Activelor, nou înființat sunt necesare 5 posturi structurate astfel: 3 posturi de inginer și 2 posturi specialitate IT (analist programator), necesitatea celor 5 posturi fiind raportată la activitățile proiectului în implementare (proiect mai sus menționat) și post implementare.
- II. În cadrul Serviciului Exploatare sunt necesare 5 posturi structurate astfel: 1 post de inginer și 4 posturi de muncitor necalificat, necesitatea celor 5 posturi fiind raportată la activitățile Proiectului (proiect mai sus menționat) în implementare și post implementare.
- III. Pentru Departamentul Captare Distribuție Apă sunt necesare 2 posturi structurate astfel :
In cadrul Stației de Pompare Gherăiești este necesară înființarea:
 - ✓ 2 posturi (1 post de lăcătuș mecanic și 1 post de electrician) pentru a se asigura mentenanța treptei de filtrare din demanganizare respectiv operațiunile specifice de întreținere a filtrelor de nisip și catalice cât și pentru efectuarea manevrelor specifice pe rezerva de apă;
- IV. Pentru Sectorul Auto sunt necesare 2 posturi de mecanic utilaj.
- V. In cadrul Serviciului Achiziții Sectoriale, Aprovizionare este necesar 1 post de inginer/economist.
- VI. Pentru Secția Tg Ocna sunt necesare 5 posturi structurate astfel :

1. In cadrul Sistemului Rural Stefan cel Mare/Sector Distributie Apa este necesar a se infiinta **1 post de muncitor necalificat** pentru buna desfasurare a activităților specifice Sectorului Distribuție Apă pentru satele Stefan cel Mare, Negoiești și Bogdana, Sistem ce are în componență instalația de captare, instalații de tratare, instalații de aducțiune și înmagazinare, instalații de distribuție (rețele distribuție, cismele stradale, hidranți, etc).
2. In cadrul Sectorului Canal Epurare este necesar a se infiinta:
 - ✓ **1 post sofer vidanja** pentru lucrarile specifice de pe rețeaua de canalizare, statia de epurare, comenzi vidanjari la terti.
 - ✓ **1 post operator SCADA** pentru Statia de Epurare nouă.
3. In cadrul Sistemului Bogdănești, sistem ce a fost deja preluat în exploatare și gestionat cu personalul existent (deoarece cadrul legislativ în vigoare la data

preluării, respectiv O.U.G. nr. 156/2024) a restricționat suplimentarea personalului și implicit schimbarea Organigramei societății) este necesar a se înființa **1 post de operator circuite rețea apă** pentru Sectorul Distribuție Apă și **1 post de instalator/lăcătuș mecanic** pentru Sectorul Canal Epurare.

VII. Pentru Secția Canal Epurare Municipiul Bacău sunt necesare 11 posturi structurate astfel:

1. În cadrul Sectorului Stație de Epurare Municipiul Bacău este necesar, a se înființa:

✓ **1 post de muncitor necalificat** pentru activități de curățenie și întreținere spații verzi, alei, clădiri, căi și scări de acces în bazine, pentru lucrări de desfundare și decolmatare conducte și stații de pompare, precum și pentru a sprijini echipa de mentenanță în activități curente și intervenții.

2. Pentru Sectorul Canal Epurare Municipiul Bacău este necesar a se înființa un număr de 10 posturi structurate astfel:

Având în vedere că au fost preluate extinderi la sistemele de canalizare din zona rurală adiacentă municipiului Bacău și că urmează preluarea altor sisteme, este necesar suplimentarea personalului.

✓ **În cadrul Formației Canalizare Rural și Stație Șerbănești sunt necesare a se înființa un număr de 7 posturi structurate astfel:**

- **Sistem Săucești (Săucești, Bogdan Vodă și Schineni) - La Stația de Epurare din Săucești** au fost preluate extinderi de canalizare și 12 Stații de pompare. De asemenea, sunt în perspectivă de preluare, satele Siretu și Șerbești, astfel pentru a acoperi verificarea stațiilor de pompare și a sistemului de canalizare, care se întind pe o distanță foarte mare, este necesar **1 post de instalator /lăcătuș mecanic**).
- **Sistem Mărgineni (Mărgineni, Barați) - este necesar 1 post de instalator.**
- **Sistem Hemeiș (Hemeiș, Fântânele, Lilieci)** este necesar **1 post de operator (instalator)** care să verifice zilnic starea rețelelor și SPAU-urilor din satele Lilieci și Hemeiș, unde, de asemenea, vom prelua extinderi realizate prin PDD.
- **Sistem Traian (Traian, Zăpodia)** este necesar **1 post de instalator** pentru stația de epurare, care necesită supraveghere permanentă.
- **Sistem Tamași (Tamași, Chetriș, Furnicari)** este necesar **1 post de instalator**, întrucât există stație de epurare, care necesită supraveghere permanentă.
- **Comuna Măgura** – în curs de preluare sunt **necesare 2 posturi (1 post de instalator și 1 post de lăcătuș mecanic)**.

✓ **În cadrul Formației de Reparații Canal sunt necesare următoarele posturi: 1 post de electrician, 1 posturi de lăcătuș mecanic și 1 post de instalator**, pentru a

acoperi intervențiile la peste 100 de stații de pompare a apelor uzate și pentru atribuții legate de inspecția video a sistemelor de canalizare.

VIII. Pentru Secția Moinești-Dărmănești sunt necesare 4 posturi structurate astfel:

1. **În cadrul Sectorului Canal-Epurare Moinești** este necesar a se înființa:
 - ✓ **un post șofer** necesar pentru folosirea hidrocurățitorului la intervențiile la sistemul de canalizare cât și pentru transportul echipei de intervenție. De asemenea, acesta va deservi și Sectorul Distribuție Apă, în cadrul echipei de mentenanță. Precizăm că în cadrul Secției Moinești, în prezent, este angajat doar un singur șofer care deservește o autoutilitară, o autobasculantă hidrocurățitor și vidanță.
 - ✓ **un post muncitor necalificat** necesar pentru însoțirea autovidanței și a hidrocurățitorului la intervențiile la sistemul de canalizare cât și la intervențiile privind blocajele survenite pe rețeaua de canalizare.
2. **În cadrul Sectorului Distribuție Apa Darmanesti** este necesar a se înființa **2 posturi operatori circuite rețea apă** având în vedere volumul mare de lucru pentru întreținerea și reparațiile la rețelele de distribuție apă potabilă din Orasul Darmanesti, lungimea rețelei fiind de 82,3 km, în prezent fiind deservită de doar 3 operatori.

IX. Pentru Secția Buhusi sunt necesare 5 posturi structurate astfel:

1. **În cadrul Sectorului Distribuție Apa** este necesar a se înființa **2 posturi instalator** (în cadrul echipei de intervenții, avarii, debransări, întreținere). Rețeaua de canalizare existentă are o lungime de aproximativ 50 de km și, având în vedere prevederile din Normativ NP133 din 2022 -Exploatarea rețelelor de canalizare, vol 2-Sisteme de canalizare Cap. III:
 - a) pentru lucrări de întreținere și reparație -rețea canalizare în mediul urban este necesar o echipă de minim 3 muncitori la 20-30 km rețea
 - b) pentru lucrări de întreținere și reparații -rețea canalizare în mediul rural este necesar o echipă de minim 3 muncitori la 10-20 km rețea canalizare. Rețeaua de canalizare este deservită actual de 2 muncitori necalificați.
2. Începând cu luna septembrie 2025 Secția Buhusi, a fost dotată cu un Hidrocurățitor. Având în vedere situația expusă mai sus **în cadrul Stației de Epurare Buhusi** este necesar a se înființa **1 post electrician/operator SCADA, 1 post șofer, 1 post muncitor necalificat.**

Menționăm că ocuparea celor 40 de posturi necesare pentru dezvoltarea activității societății se va face **etapizat, prin demararea concursurilor pentru ocuparea posturilor în funcție de prioritatea stabilită în prezentul memorandum, astfel încât să se elimine orice risc în desfășurarea activității.**

Cheltuiala salarială pentru cele 40 de posturi solicitate este de 1.405.731 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 6.351.269 lei cu 777,269 lei mai mult față de Bugetul de Venituri și Cheltuieli aprobat pentru anul 2025.

Nr. crt.	Indicatori	Aprobat BVC 2025	Preliminat / realizat BVC 2025	Propunere BVC 2026 cu 6,5% și posturi vacante si posturi pentru dezvoltarea activitatii	% Program 2026/ Preliminat 2025
1	Venituri totale	181.568.000	180.922.000	209.487.000	115,79
2	Venituri din subventii	0	0	0	0,00
3	Cheltuieli totale, din care	175.994.000	154.457.000	202.538.797	131,13
4	Cheltuieli de natura salariala (86)	69.589.000	68.410.495	77.557.474	113,37
5	Cheltuieli cu salariile (87)	61.256.000	60.424.495	68.068.768	112,65
6	Bonusuri - (tichete de masa, cheltuieli sociale 5%)	8.333.000	7.986.000	9.488.706	118,82
7	Rezultat brut	5.574.000	26.465.000	6.948.203	26,25
8	Plati restante	0	0	0	0,00
9	Numarul de personal la finele anului	707	687	707	102,91
10	Castigul mediu brut lunar pe salariat (5/9)	7.220	7.330	8.023	109,46
11	Productivitatea muncii (1/9)	257	263	296	112,51

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 (B.V.C.) 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.

Nr. crt	Denumire loc de munca	Funcția	Venit brut/luna	Venit brut/luna cu majorare de 6.5%	Cheltuieli de natura salariala /luna (tichete, chelt sociale)
1.	Compartiment Modelare Hidraulica/Managementul Activelor	inginer	7.759	8.264	9.517
2.	Compartiment Modelare Hidraulica/Managementul Activelor	inginer	7.759	8.264	9.517
3.	Compartiment Modelare Hidraulica/Managementul Activelor	inginer	8.060	8.584	9.853
4.	Compartiment Modelare Hidraulica/Managementul Activelor	Analist programator	8.702	9.268	10.571
5.	Compartiment Modelare Hidraulica/Managementul Activelor	Analist programator	8.377	8.922	10.208
6.	Serviciul Exploatare	inginer	7.639	8.136	9.382
7.	Serviciul Exploatare	muncitor necalificat	5.882	6.264	7.418
8.	Serviciul Exploatare	muncitor necalificat	5.882	6.264	7.418
9.	Serviciul Exploatare	muncitor necalificat	5.882	6.264	7.418
10.	Serviciul Exploatare	muncitor necalificat	5.882	6.264	7.418
	Total 1 luna		71.825	76.494	88.718
	Total 2 luni		143.650	152.987	177.437
11	Stație Pompare Gheraiesti/CP Gherăiesti/Sector Captare-Pompare Mun Bacau si sisteme rurale	lăcătuș mecanic	7.063	7.522	8.738
12	Stație Pompare Gheraiesti/CP Gherăiesti/Sector Captare-Pompare Mun Bacau si sisteme rurale	electrician	7.316	7.791	9.021
	Total 1 luna		14.378	15.313	17.758
	Total 3 luni		43.134	45.938	53.275
13	Coloana Auto/Sector Auto	mecanic utilaj	7.720	8.222	9.473
14	Coloana Auto/Sector Auto	mecanic utilaj	7.490	7.977	9.215
	Total 1 luna		15.210	16.198	18.688
	Total 3 luni		45.629	48.595	56.064
15	Serviciul Achizitii Sectoriale, Aprovizionare	inginer/economist	7.759	8.264	9.517
	Total 1 luna		7.759	8.264	9.517
	Total 6 luni		46.556	49.582	57.101
16	Sector Distributie Apa/ Secția Tg. Ocna	muncitor necalificat	5.190	5.527	6.644
17	Sector Canal-epurare / Secția Tg.	sofer vidanja	6.725	7.162	8.360

	Ocna				
18	Sector Canal-epurare / Secția Tg. Ocna	operator SCADA	7.131	7.595	8.815
19	Sistem Bogdanesti/Sectia Tg. Ocna	operator circuite retea apa	5.806	6.183	7.332
20	Sistem Bogdanesti/Sectia Tg. Ocna	instalator/lacatus mecanic	6.515	6.939	8.125
	Total 1 luna		31.367	33.406	39.276
	Total 6 luni		188.201	200.435	235.656
21	Sector Statie Epurare Mun Bacau	muncitor necalificat	6.237	6.642	7.815
22	Sistem Saucesti/Formatia Canalizare Rural si Stație Serbanesti	instalator/lacatus mecanic	6.431	6.849	8.032
23	Sistem Margineni/Formatia Canalizare Rural si Stație Serbanesti	instalator	6.431	6.849	8.032
24	Sistem Hemeius/Formatia Canalizare Rural si Stație Serbanesti	operator circuite retea apa/instalator	6.431	6.849	8.032
25	Sistem Traian, Zapodia/Formatia Canalizare Rural si Stație Serbanesti	instalator	6.431	6.849	8.032
26	Sistem Tamasi, Chetris, Furnicari/Formatia Canalizare Rural si Stație Serbanesti	instalator	6.431	6.849	8.032
27	Sistem Magura/Formatia Canalizare Rural si Stație Serbanesti	instalator	6.431	6.849	8.032
28	Sistem Magura/Formatia Canalizare Rural si Stație Serbanesti	lacatus mecanic	6.431	6.849	8.032
29	Reparatii Canal	electrician	6.723	7.160	8.358
30	Reparatii Canal	lacatus mecanic	6.431	6.849	8.032
31	Reparatii Canal	instalator	6.432	6.850	8.033
	Total 1 luna		70.841	75.446	88.458
	Total 5 luni		354.205	377.228	442.290
32	Sector Canal-epurare Moinesti / Secția Moinesti-Darmanesti	sofer vidanja	6.725	7.162	8.360
33	Sector Canal-epurare Moinesti / Secția Moinesti-Darmanesti	muncitor necalificat	6.214	6.618	7.789
34	Sector Distributie Apa Darmanesti/Sectia Moinesti-Darmanesti	operator circuite retea apa	5.806	6.183	7.332
35	Sector Distributie Apa Darmanesti/Sectia Moinesti-Darmanesti	operator circuite retea apa	5.806	6.183	7.332
	Total 1 luna		24.551	26.146	30.814
	Total 6 luni		147.304	156.879	184.883
36	Sector Distributie Apa/ Secția Buhusi	instalator	6.028	6.419	7.580
37	Sector Distributie Apa/ Secția Buhusi	instalator	6.028	6.419	7.580

38	Sector Canal-epurare / Secția Buhusi	electrician/operator SCADA	7.621	8.117	9.362
39	Sector Canal-epurare / Secția Buhusi	sofer	5.806	6.183	7.332
40	Sector Canal-epurare / Secția Buhusi	muncitor necalificat	6.358	6.771	7.950
	Total 1 luna		31.840	33.910	39.805
	Total 5 luni		159.200	169.548	199.025
	Total an 2026		1.127.879	1.201.191	1.405.731

Preluarea sistemelor și punerea în funcțiune a investițiilor nu se poate realiza formal sau pur tehnic, **ci presupune existența resursei umane necesare pentru operare, mentenanță, supraveghere și intervenție.** În lipsa aprobării memorandumului pentru dezvoltarea activității societății, 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.

Concluzii:

Față de cele prezentate în cuprinsul memorandumului, rezultă că solicitarea formulată pentru operatorul economic **Compania Regională de Apă Bacău 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
- **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

XII. Aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială și a ocupării posturilor vacante pentru S.C. APASERV SATU MARE S.A., Județul Satu Mare

Prin aprobarea memorandumului de către Guvernul României, **bugetul de stat și bugetul asigurărilor sociale va încasa suplimentar în 2026 2.458.684 lei și în fiecare din următorii ani va încasa suplimentar 3.309.629 lei anual, fără a afecta cheltuielile bugetare,** Apaserv Satu Mare S.A. nu este finanțat de la bugetul de stat, nu poate genera cheltuieli bugetare pentru funcționare și nici nu poate genera deficit bugetar.

În cele de mai jos, veți regăsi analiza temeinic justificată.

Autoritatea publică tutelară solicită inițierea și aprobarea memorandumului doar pentru alin. (2) și (3), și anume:

- ✓ Creșterea cheltuielilor de natură salarială în anul 2026 pentru salariații APASERV SATU MARE 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, conform procedurilor existente, cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială, conform art. XXXVI alin. (3) din O.U.G. nr. 89/2025.

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, **APASERV SATU MARE S.A. poate crește cheltuielile de natură salarială cu inflația estimată pentru anul 2026 (nedepășind nivelul lunar al indicelui) și 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.**

APASERV SATU MARE S.A. 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 Satu Mare și Consiliul Județean Satu Mare.

APASERV SATU MARE S.A. este operatorul regional al serviciilor publice de alimentare cu apă și canalizare din județul Satu Mare, 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.

APASERV SATU MARE S.A. 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 pentru Servicii în Sectorul de Apă și Apă Uzată din Județul Satu Mare 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 exercită atribuțiile de Autoritate Publică Tutelară.**

APASERV SATU MARE S.A. 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-edilitar, permanent și regim de funcționare continuu, fără a putea întrerupe, sub nici un motiv, furnizarea serviciilor prestate.

APASERV SATU MARE S.A. nu este finanțat de la bugetul de stat, nu poate genera cheltuieli bugetare pentru funcționare și nici nu poate genera deficit bugetar.

Apaserv Satu Mare S.A. prestează servicii de apă potabilă și de canalizare – epurare a apelor uzate pe raza județului Satu Mare, furnizând servicii de apă potabilă și de canalizare – epurare a apelor uzate, în cele două municipii din județul Satu Mare: Satu Mare și Carei, în cele patru orașe: Tășnad, Negrești Oaș, Ardud, Livada, precum și în 36 de comune din județ. APASERV SATU MARE S.A. continuă permanent preluarea serviciilor de la UAT-urile din județ, precum și dezvoltă prin proiecte majore de investiții aceste servicii pe raza județului.

APASERV SATU MARE S.A. deține licență clasa 2, nr. 6188/20.02.2023 pentru serviciul public de alimentare cu apă și canalizare.

APASERV SATU MARE S.A. deservește 228.552 locuitori cu servicii de apă potabilă și 178.480 locuitori cu servicii de canalizare-epurare din județul Satu Mare. Furnizează apă potabilă pentru 104.583 de proprietăți casnice și 5.553 agenți economici și instituții, respectiv servicii de canalizare-epurare pentru 82.033 de proprietăți casnice și 4.213 agenți economici și instituții.

APASERV SATU MARE S.A. are în operare o infrastructura extrem de complexă, astfel:

Sistemul de alimentare cu apă

- ✓ 27 surse de adâncime cu un număr de 120 foraje;
- ✓ 3 surse de suprafață pentru orașul Negrești Oaș;
- ✓ 21 stații de tratare a apei brute:
 - 1 pentru apă de suprafață cu o capacitate de 5.702 m³/zi;
 - 20 pentru apă subterană cu o capacitate totală de 81.074 m³/zi;
- ✓ conducte de aducțiune și distribuție în lungime de 1.808 km;
- ✓ 86 rezervoare de înmagazinare apă cu un volum total de 60.755 mc;
- ✓ 59 stații de pompare apă potabilă cu capacități între 6 mc/h și 2.160 m³/h.

Sistemul de canalizare

- ✓ Rețea de canalizare cu o lungime de 1.262 km, din care 1.116 km rețele menajere și pluviale și 146 km canale colectoare și conducte de refulare;
- ✓ 264 de stații de pompare a apelor uzate cu capacități între 2 m³/h și 2200 m³/h;
- ✓ 19 stații de epurare în funcțiune cu o capacitate totală de 4843,8 m³/h.

După aderarea la Uniunea Europeană a României, operatorul regional APASERV SATU MARE 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.

APASERV SATU MARE S.A. a implementat investiții majore din fonduri europene și Norvegiene, în cadrul programelor POS Mediu, POIM, PDD în valoare de peste 1.539.270.288 lei. Și continuăm să investim prin programul major PDD, Fondul de modernizare, PNRR și din fondurile proprii de dezvoltare.

APASERV SATU MARE 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 privind cheltuielile salariale sunt asigurate exclusiv din surse proprii.

Evoluția situației financiare a APASERV SATU MARE S.A.:

Nr. Crt.	Denumire Indicator	2023	2024	2025 (preliminat)
1	Cifra de afaceri	112.574.571	122.749.866	123.674.754
2	VENITURI DIN EXPLOATARE - TOTAL	116.525.806	125.764.348	129.216.558
3	CHELTUIELI DE EXPLOATARE - TOTAL	94.556.717	106.316.591	109.575.734
4	PROFITUL SAU PIERDEREA DIN EXPLOATARE	21.969.089	19.447.757	19.640.824
5	VENITURI FINANCIARE - TOTAL	2.464.434	1.565.290	5.070.019
6	CHELTUIELI FINANCIARE - TOTAL	1.281.505	3.818.025	507.835
7	PROFITUL SAU PIERDEREA FINANCIAR(Ă)	+1.182.929	-2.252.735	4.562.184
I	VENITURI TOTALE	118.990.240	127.329.638	134.286.577
II	CHELTUIELI TOTALE	95.838.222	110.134.616	110.083.569
III	PROFITUL SAU PIERDEREA BRUT(Ă)	23.152.018	17.195.022	24.203.008
	Impozitul pe profit	3.803.450	2.638.160	2.824.007
IV	PROFIT NET AL EXERCITIULUI FINANCIAR	19.348.568	14.556.862	21.379.001
V	PLĂȚI RESTANTE	0	0	0

Concluzii financiare (2023–2025 preliminar):

- ✓ Creștere a cifrei de afaceri în 2024 (+9,0% față de 2023), urmată de o stabilizare în 2025 (+0,8% față de 2024);
- ✓ Presiune pe cheltuielile de exploatare în 2024 (+12,4% față de 2023), care a condus la scăderea profitului din exploatare (-11,5%). În 2025, profitul din exploatare se stabilizează (+1,0%);
- ✓ Rezultatul financiar este volatil: pozitiv în 2023 (+1,18 mil. lei), negativ în 2024 (-2,25 mil. lei) pe fondul majorării cheltuielilor financiare cu creditele necesare pentru derularea proiectelor majore de investiții, apoi puternic pozitiv în 2025 (+4,56 mil. lei) prin reducerea cheltuielilor financiare și creșterea veniturilor financiare, crescând profitabilitatea finală netă cu toate că profitabilitatea din exploatare s-a stabilizat;
- ✓ **Profitul net rămâne pozitiv în toți anii:** 19,35 mil. lei (2023), 14,56 mil. lei (2024), 21,38 mil. lei (2025). Marja netă estimată revine în 2025 la ~17% (nivel apropiat de 2023);
- ✓ **Plăți restante: 0** în 2023–2025 – indicator de disciplină financiară și bună gestiune a lichidității.

Sustenabilitate – implicații și direcții prioritare (mediu, social, guvernanță-financiar):

- ✓ Mediu: presiunea pe costurile operaționale determină accesarea și implementarea investițiilor de eficiență energetică (pompe cu turație variabilă, optimizare stații de pompare, SCADA), precum și reducerea pierderilor din rețele (NRW) – cu impact direct în

costuri și emisii. APASERV SATU MARE S.A. implementează investiții majore din fonduri europene, Norvegiene și surse proprii;

- ✓ APASERV SATU MARE S.A. a realizat multiple investiții în sisteme de panouri fotovoltaice din fonduri europene (POIM), fondul Norvegian și fonduri proprii. La această dată societatea are o putere instalată de panouri fotovoltaice de 4,25 MWh în 27 de locații din județul Satu Mare, cu precădere la Uzine de Apă, Stații de Epurare și stații de pompare mari;
- ✓ 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 2023, am crescut nivelul redevenței anuale plătite UAT-urilor de la 11,3 milioane lei/an la 26,3 milioane lei. O creștere a redevenței de 232% de la an la an, ceea ce duce 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), APASERV SATU MARE S.A. a menținut un rezultat net pozitiv și nu înregistrează plăți restante, ceea ce confirmă stabilitatea financiară și capacitatea de a susține cofinanțarea proiectelor din fonduri europene și a activității complexe operaționale.

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:	131.770.000	134.286.577	138.385.000	103,05
Venituri din subvenții/transferuri	0	0	0	0
Cheltuieli totale, din care:	131.114.000	110.083.569	136.000.000	123,54
Cheltuieli de natură salarială din care:	47.696.000	46.625.170	52.866.700	113,39
Cheltuieli cu salariile	41.713.000	40.913.940	44.150.200	107,91
Bonusuri	5.983.000	5.711.230	8.716.500	152,62
Rezultat brut	657.000	24.140.000	2.385.000	9,88
Plăți restante	0	0	0	0
Creanțe restante	10.500.000	9.739.146	9.700.000	99,60
Număr de personal la finele anului	448	428	443	103,50
Număr mediu de personal	425	418	419	100,24

Câștigul mediu brut lunar pe salariat determinat pe baza cheltuielilor de natură salarială	9.352	9.292	10.514	113,15
Câștigul mediu brut lunar pe salariat determinat cf. O.G.26/2013	8.975	8.931	9.725	108,89
Productivitatea muncii	306.871	309.131	330.274	106,84

Analiză sintetică BVC 2026

În anul 2026, veniturile totale sunt estimate la 138,39 mil. lei, în creștere cu 3,05% față de preliminarul anului 2025, însă cheltuielile totale cresc cu 23,54%, până la 136,00 mil. lei. Această dinamică determină o reducere a rezultatului brut, dar atât la estimare cât și în execuție APASERV SATU MARE S.A. își propune realizare de profit, fără să fi avut sau programat plăți restante.

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 investiții semnificative către UAT-uri, în valoare de peste **410.607.000 lei**. 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 52,86 mil. lei (+13,39%), ca efect cumulativ al:

- ✓ aplicării O.U.G. 89/2025 art. XXXVI alin. (1);
- ✓ indexării cu IPC 6,5% începând cu 01.05.2026 conform art. XXXVI alin. (2);
- ✓ ocupării posturilor vacante începând cu 01.07.2026 conform art. XXXVI alin. (3).

4. Concluzie

Scăderea profitului în 2026 nu este determinată de o diminuare a veniturilor, ci 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 (B.V.C.) 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.

APASERV SATU MARE S.A. nu a înregistrat plăți restante la 31 decembrie 2025 și nici nu prevede pentru anul 2026 plăți restante.

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 - 2.458.684 lei și în fiecare din următorii ani va încasa suplimentar 3.309.629 lei anual, fără a afecta cheltuielile bugetare**, APASERV SATU MARE S.A. 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 Apaserv Satu Mare S.A., 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:
 - ✓ salarii blocate la nivelul avut la 30 noiembrie 2024;
 - ✓ tichete de masă blocate la nivelul din 31 decembrie 2024;
 - ✓ premii blocate la nivelul anului 2024;
- ✓ au existat mici excepții de la regulile de mai sus, în cazul celor care au bugetat pentru 2025 aceleași cheltuieli de natură salarială ca și pentru anul 2024. Acestea evident au stabilit 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 31 decembrie 2025, pentru anul 2026;
 - ✓ premii 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 premiilor, primelor 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 APASERV SATU MARE S.A., 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 APASERV SATU MARE 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 **3.309.629 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 01.05.2026	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*8	4	5 = 2+3+4
Cheltuieli de natură salarială (C0 - rd.86) din care :	46.625.170	49.911.464	2.020.400	934.817	52.866.681
Cheltuieli cu	40.913.940	41.339.918	2.020.400	789.840	44.150.158

salariile (C1 – rd. 87), din care:					
Salarii de bază (rd.88)	32.910.327	39.922.008	1.959.788	789.840	42.671.636
Sporuri (rd. 89)	8.003.107	1.417.910	60.612	0	1.478.522
Bonusuri (C2 – rd. 91), din care:	5.711.230	8.571.546	0	144.977	8.716.523
Cheltuieli sociale (rd. 92)	378.798	2.066.996	0	39.492	2.106.488
Tichete de masă (rd. 95)	3.622.290	4.315.950	0	98.685	4.414.635
Vouchere de vacanță (rd. 96)	262.570	325.600	0	6.800	332.400
Chelt. cu participarea salariaților la profit (rd. 97)	1.447.572	1.863.000	0	0	1.863.000
Nr. salariați la finalul anului (rd. 148)	428	428	-	17	443
Nr. mediu salariați (rd. 149)	418	418	-	-	419

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 3.344.087 lei/lună, înmulțit cu 12 luni din 2026 rezultă 40.129.044 lei. Însă am bugetat realizatul lunilor ianuarie și februarie (3.238.433+3.242.705) + 10 luni cu 3.344.087 lei;
- lit. b) – menținerea în anul 2026 a nivelului tichetelor de masă aflate în plată la data de 31 decembrie 2025, adică 45 lei/tichet/salariat/zi lucrătoare, s-au bugetat 230 zile lucrătoare din cele 250 zile lucrătoare din anul 2026, pentru cei 417 salariați avuți la sfârșitul anului 2025 (fără a include salariații suspendați), rezultând 4.315.950 lei în anul 2026;
- lit. d) – menținerea în plată a NIVELULUI premiilor, primelor, bonusurilor, bonificațiilor și a altor drepturi de natură salarială, aflate în plată în anul 2025, în condițiile în care APASERV SATU MARE S.A. nu a avut pierderi contabile în anii precedenți și nu planifică pierderi, calculele rezultate sunt:
 - 1.417.910 lei formate din: Ore de Noapte, Ore Suplimentare 100%, Ore Suplimentare 200%, Repaus săptămânal pentru personalul consemnat pentru intervenții și premii acordate la nivelul celui acordat în 2025;
 - 2.066.996 lei cheltuieli sociale calculate ca și 5 % din fondul pentru cheltuieli cu salariile, adică 5% din 41.339.918 lei;
 - 325.600 lei vouchere de vacanță pentru cei 407 salariați care beneficiază de 800 lei/an, conform prevederilor legale;

- 1.863.000 lei cheltuieli cu participarea salariaților la profit, în valoare de 10% din profitul net al anului precedent, adică 2025.
- totalul cheltuielilor salariale prin aplicarea prevederilor art. XXXVI alin. (1), așa cum se poate observa în tabelul anterior este de 49.911.464 lei.

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 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.

Având în vedere că APASERV SATU MARE S.A. nu a înregistrat pierderi și nici plăți restante la data de 31 decembrie 2025 și nici nu prevedem în anul 2026 pierderi și plăți restante, **îndeplinim condițiile necesare, conform art. XXXVI alin (2) lit. a), 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 46.625.170 lei, rezultă o estimată creștere a cheltuielilor de natură salarială de 3.030.636 lei/an 2026, dacă memorandumul s-ar fi aprobat în decembrie 2025, cu aplicare din ianuarie 2026.

Având în vedere estimările APASERV SATU MARE S.A. privind data aprobării memorandumului de către Guvernul României cel târziu în aprilie 2026, am estimat o creștere a cheltuielilor de natură salarială doar pentru 8 luni de zile din 2026, adică doar 4,33% efectiv din 6,5% maxim, adică 2.020.400 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.

Creșterea de natură salarială, în urma negocierilor ce au avut loc și vor urma cu Sindicatul Liber Comuna Satu Mare, preconizăm că această creștere va fi alocată cheltuielilor cu salariile de bază.

CALCULE ÎN CONFORMITATE CU PREVEDERILE ART. XXXVI ALIN. (3) DIN O.U.G. 89/2025

Calculele sunt detaliate în tabelul de mai jos.

La 31 decembrie 2025 din totalul de personal de 448 angajați aprobați prin Organigramă în anul 2024, au fost vacante 22 de posturi.

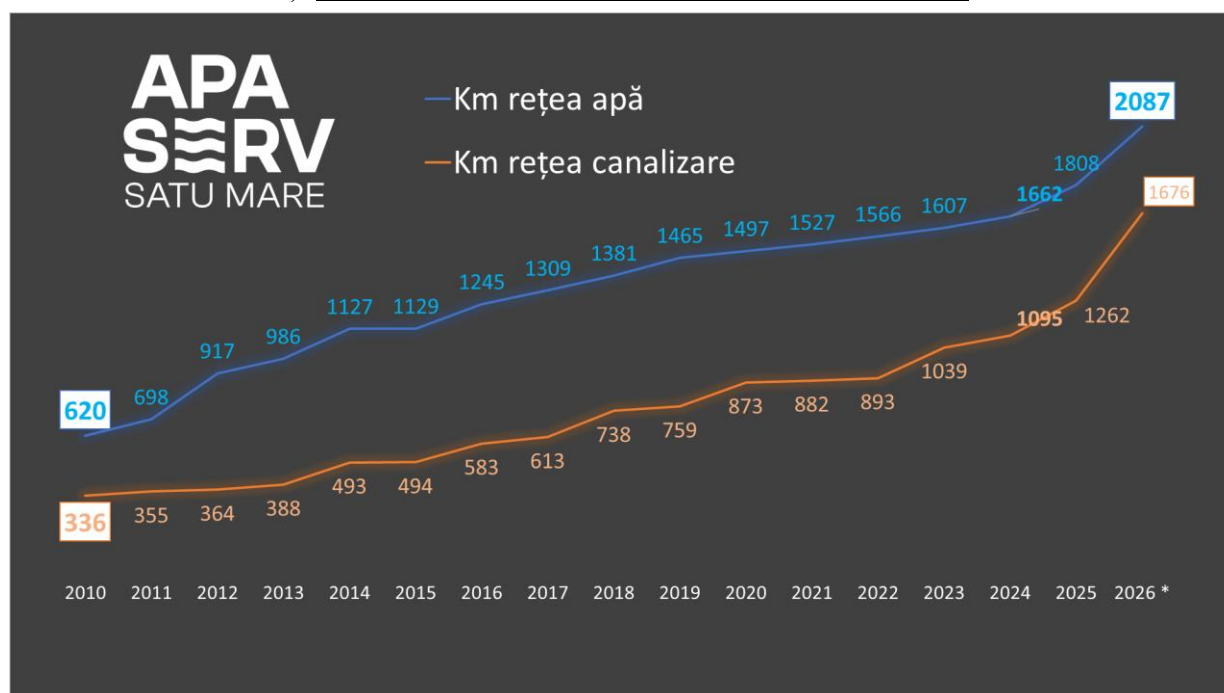
Așa cum se poate observa în tabelul de mai jos, intenționăm să angajăm din data de 1 iulie doar 17 posturi din cele 22 vacante la sfârșitul anului 2025.

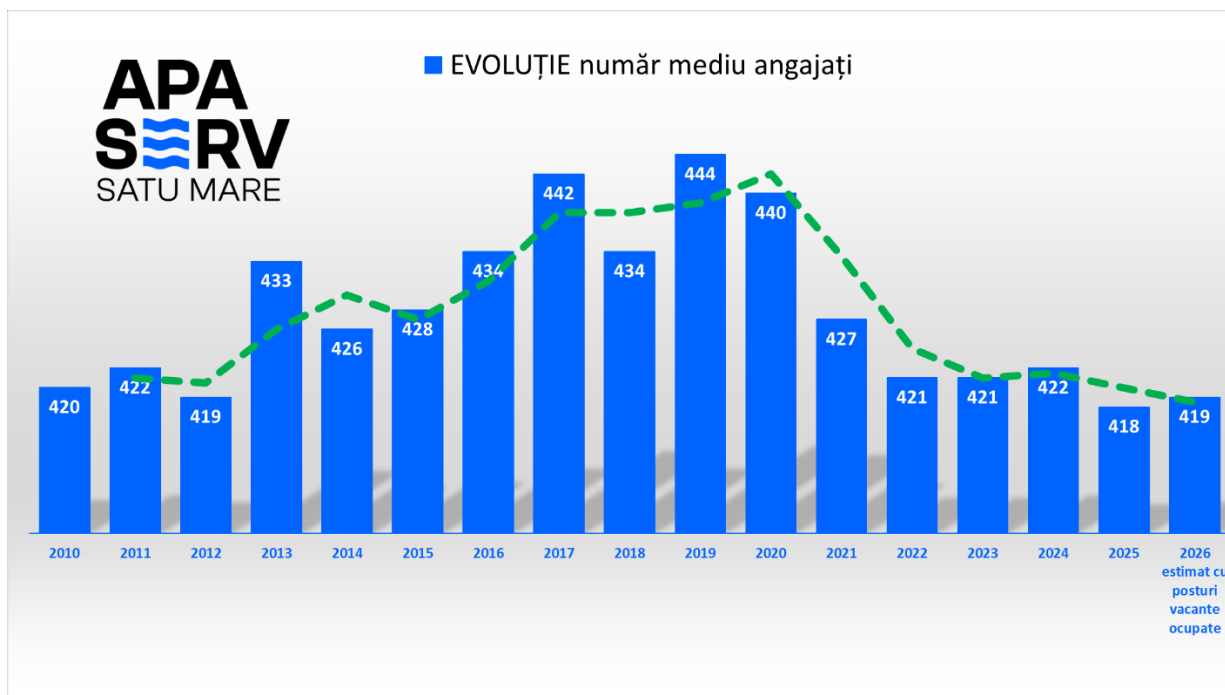
La data de 31 decembrie 2025, în organigrama societății sunt înregistrate 22 de posturi vacante, dintre care majoritatea, respectiv 14 posturi, sunt aferente personalului de exploatare, direct implicat în funcționarea serviciilor publice de alimentare cu apă și de canalizare. Aceste posturi nu reprezintă poziții administrative sau auxiliare, 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 APASERV SATU MARE 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, **APASERV SATU MARE S.A. a redus Organigrama societății de la 502 la 448, adică cu 10,76%.**

În același timp așa cum se poate observa în graficele de mai jos, **chiar dacă rețeaua de apă a crescut cu 337 %, respectiv rețeaua de canalizare cu 449 %, numărul mediu de personal prognozat de 419 angajați se obține doar ÎN CAZUL ÎN CARE SE APROBĂ MEMORANDULUL PENTRU OCUPAREA POSTURILOR VACANTE LA 31 DECEMBRIE 2025 și astfel va ajunge practic tot sub nivelul din 2010.**





Necesitatea ocupării posturilor vacante este amplificată de contextul investițional al societății. APASERV SATU MARE S.A. a derulat și are în derulare ample programe de **investiții finanțate din fonduri europene nerambursabile**, prin POS Mediu, POIM, PDD, PNRR, fonduri Norvegiene, cu o valoare cumulată care depășesc **308 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 are termen de punere în funcțiune în anul 2026, ceea ce 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 financiar-contabile, 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 APASERV SATU MARE S.A. și ca urmare a îndeplinirii tuturor condițiilor prevăzute la art. XXXVI alin (3), și anume: APASERV SATU MARE S.A. nu a înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31 decembrie 2025 și nici nu prevede pierderi și plăți restante pentru anul 2026.

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 17 posturi din 22 vacante, iar din cele 17 posturi, 14 sunt de exploatare.

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.

Bugetare cheltuieli de natură salarială pentru cele 17 posturi vacante din cele 22 vacante existente la 31.12.2025, conform art. XXXVI alin (3)

Nr. Crt.	Denumirea postului	Secția/Serviciu/Sector/Com.	Salariu tarifar la 30.11.2025	Salariu tarifar lunar la 30.11.2025 cu majorare 6,5% cf. art. XXXVI alin (3)	Salar tarifar lunar perioada 01.07-31.12.2026	Tichete de masă 01.07-31.12.2026	Vouchere de vacanță 01.07-31.12.2026	Tichete cadou 01.07-31.12.2026	Alte cheltuieli sociale 01.07-31.12.2026
0	1	2	3	4 = 3 x 1,065	5 = 4 * 6 luni	6	7	8	9 = (5 * 5%) - 8
1	cititor apometre	Compartiment Apometre	6,784	7,225	43,350	5,805	400	300	1,867
2	mecanic-lăcătuș	Sector Apă Carei	5,468	5,823	34,941	5,805	400	300	1,447
3	mecanic-lăcătuș	Sector Canal Carei	6,526	6,950	41,701	5,805	400	300	1,785
4	electrician	Sector Apă Negrești-Oaș	6,742	7,180	43,081	5,805	400	300	1,854
5	responsabil St. Epurare	Sector Canal Negrești-Oaș	8,507	9,060	54,360	5,805	400	300	2,418
6	muncitor necalificat	Sector Canal Tășnad	5,814	6,192	37,151	5,805	400	300	1,558
7	sudor	Sector Apă Tășnad	5,705	6,076	36,455	5,805	400	300	1,523
8	inginer	Serviciu Producție	9,765	10,400	62,398	5,805	400	300	2,820
9	inginer	Serviciu Producție	7,095	7,556	45,337	5,805	400	300	1,967
10	inginer	Serviciu Producție	8,259	8,796	52,775	5,805	400	300	2,339
11	inginer	Serviciu Producție	8,259	8,796	52,775	5,805	400	300	2,339
12	economist	Serviciu Achiziții, Aprovizionare	9,511	10,129	60,775	5,805	400	300	2,739
13	ecolog	Serviciu SCADA. GIS, Dispecerat	6,980	7,434	44,602	5,805	400	300	1,930
14	tehnician	Serviciu Administrativ	6,111	6,508	39,049	5,805	400	300	1,652
15	funcționar	Serviciu Relații Publice, Încasări	6,894	7,342	44,053	5,805	400	300	1,903
16	instalator apă-canal	Serviciu Relații Publice, Încasări	6,521	6,945	41,669	5,805	400	300	1,783
17	consilier rel. publice	Serviciu Relații Publice, Încasări	8,665	9,228	55,369	5,805	400	300	2,468
TOTAL			123,606	131,640	789,840	98,685	6,800	5,100	34,392

*** din cele 22 de posturi vacante la 31.12.2025 se bugetează doar 17 posturi vacante**

**** bugetăm ocuparea celor 17 posturi vacante începând cu 1 iulie 2026, data estimată a angajărilor**

***** se bugetează alte drepturi de natură salarială decât cele salariale, doar pentru cele acordate în perioada angajată după 1 iulie 2026, cf. C.C.M.**

Concluzii:

Față de cele prezentate în cuprinsul memorandumului, rezultă că solicitarea formulată pentru operatorul economic **APASERV SATU MARE 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 salariala.**, în condițiile art. XXXVI alin. (3) din O.U.G. nr. 89/2025

XIII. 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 pentru operatorului regional Apă Canal Sibiu S.A.

1. Obiectul memorandumului

Prezenta analiză fundamentează înaintarea unui memorandum unic către Guvern, în temeiul art. XXXVI alin. (2), (3) și (4) din Ordonanța de urgență nr. 89/23.12.2025, pentru Apă Canal Sibiu S.A., având ca obiect aprobarea următoarelor măsuri, în limitele și condițiile prevăzute de actul normativ: majorarea cheltuielilor de natură salarială aferente creșterii salariilor de bază cu indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026; ocuparea celor 23 de posturi vacante existente la 31.12.2025; creșterea numărului de personal cu 25 de posturi ca urmare a dezvoltării activității. Datele de 01.04.2026, 01.06.2026 și lunile de ocupare înscrise în anexe reprezintă ipoteze de calcul utilizate pentru dimensionarea impactului maxim în anul 2026, corespunzătoare aprobării memorandumului până la sfârșitul lunii martie 2026. În cazul aprobării memorandumului într-o lună ulterioară, aplicarea măsurilor se va realiza începând cu luna următoare aprobării, respectiv pe măsura finalizării procedurilor de recrutare și a punerii în funcțiune/preluării obiectivelor de investiții, cu recalcularea proporțională a impactului pentru perioada rămasă din anul 2026.

2. Încadrarea juridică și eligibilitatea operatorului

Apă Canal Sibiu S.A. este operator economic cu capital deținut de unități administrativ-teritoriale și intră sub incidența OG nr. 26/2013. La finele anului 2025, societatea înregistrează profit și nu are plăți restante. În anul 2026 nu sunt prevăzute pierderi și nu sunt planificate plăți restante, iar societatea nu beneficiază de subvenții operaționale.

Bugetul de venituri și cheltuieli pentru anul 2026, este construit în ipoteza menținerii echilibrului financiar și a disciplinei bugetare.

3. Motivația majorării cheltuielilor de natură salarială

3.1. Necesitatea majorării salariilor de încadrare

Majorarea propusă a cheltuielilor de natură salarială, prin creșterea salariilor de bază cu indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, respectiv 6,5%, are ca scop menținerea competitivității salariale a societății, în contextul unei piețe a muncii tensionate, caracterizate de deficit de personal tehnic calificat și de niveluri salariale ridicate la nivel național și regional. Potrivit art. XXXVI alin. (2) din OUG nr. 89/2025, creșterea se poate acorda după aprobarea de către Guvern prin memorandum, începând cu luna următoare aprobării memorandumului, fără a depăși lunar nivelul indicelui menționat. În prezenta fundamentare, impactul de 2.954.059 lei este determinat ca limită maximă aferentă

ipotezei aprobării memorandumului până la sfârșitul lunii martie 2026, cu aplicare pentru perioada aprilie-decembrie 2026.

Diferența negativă față de câștigul salarial mediu național din luna noiembrie 2025, coroborată cu existența unui număr semnificativ de posturi vacante, evidențiază riscul de diminuare a capacității de retenție și recrutare a personalului necesar desfășurării în condiții de siguranță și continuitate a serviciului public de alimentare cu apă și canalizare.

Aplicarea majorării propuse permite recuperarea parțială a decalajului față de media națională, fără a genera dezechilibre financiare, având în vedere că societatea înregistrează profit, nu are plăți restante și poate susține măsura exclusiv din venituri proprii.

Mentionăm că în cursul anului 2025 nu au fost majorate salariile la nivelul societății ca urmare a aplicării prevederilor legale, ultima majorare de salarii efectuându-se în luna august 2024. Indicele prețurilor de consum pentru perioada 1 august 2024 – 31 decembrie 2025 a crescut cu 11,76%. La aceasta se adaugă creșterea medie a indicelui prețurilor de consum prognozată pentru anul 2026 de 6,5 % care astfel va conduce la o erodare puternică a puterii de cumpărare a salariaților Apă Canal Sibiu.

Baza de calcul pentru componenta prevăzută la art. XXXVI alin. (2) este delimitată distinct față de celelalte componente ale cheltuielilor de natură salarială. Pentru aplicarea indicelui de 6,5% au fost avute în vedere salariile de bază aflate în plată la data de 30.11.2025 pentru personalul existent la 31.12.2025, precum și sporurile, primele și alte bonificații aferente salariului de bază, acordate potrivit contractului colectiv de muncă și drepturilor aflate în plată. Bonusurile și alte drepturi similare evidențiate distinct în Anexa 1- Capitol C2 (inclusiv tichetele de masă și tichetele cadou pentru cheltuieli sociale) nu au constituit bază de aplicare a procentului de 6,5%. Conform Anexei 2, impactul maxim al acestei componente este de 2.954.059 lei, din care 2.433.327 lei aferent salariilor de bază și 520.732 lei aferent sporurilor/bonificațiilor.

3.2. Analiza comparativă a nivelului salarial (societate vs. salarii brute la nivel național și județean)

Pentru fundamentarea oportunității majorării cheltuielilor de natură salarială, a fost realizată o analiză comparativă între câștigul salarial mediu brut înregistrat de Apă Canal Sibiu S.A. și reperele statistice oficiale publicate de Institutul Național de Statistică (INS).

Conform datelor interne, câștigul salarial mediu brut (cheltuiala de natură salarială totală raportată la numărul mediu de salariați) realizat la nivelul Apă Canal Sibiu S.A. în anul 2025 este de 8.974 lei/salariat. Conform ultimei comunicări a Institutului Național de Statistică (INS) câștigul salarial mediu brut lunar la nivel național în luna noiembrie 2025 a fost 9.371 lei/salariat rezultând un nivel al societății cu 397 lei mai mic (- 4,42 % față de reperul național). Aplicarea majorării de 6,5% de la 01.04.2026 conduce la un câștig salarial mediu brut lunar estimat (program 2026 cu memorandum) de 9.338 lei/salariat, adică cu 33 lei sub nivelul național din noiembrie 2025. Pentru o referință pe termen mediu, INS a publicat pentru anul 2024 un câștig salarial mediu brut lunar de 8.061 lei; prin comparație, nivelul național din noiembrie 2025 este cu 1.310 lei (+16,25 %) peste media anuală 2024, indicând o dinamică salarială ridicată a pieței muncii.

Din perspectiva pieței muncii locale, salariile medii în județul Sibiu se situează la nivelul de 9.207 lei/salariat în luna octombrie 2025 (comparativ cu 9.152 lei/salariat), ușor peste media națională. Această diferență raportată la salariul mediu brut din societate stimulează mobilitatea forței de muncă către județe/sectoare mai bine plătite, iar pentru un operator regional cu profil tehnic este esențială menținerea

unei grile salariale competitive față de reperele naționale recente și față de angajatorii din sectorul utilităților.

4. Motivația majorării cheltuielilor de natură salarială ca urmare a ocupării celor 23 de posturi vacante existente la 31.12.2025 la nivelul societății.

La data de 31.12.2025, societatea avea în plată 679 salariați și înregistra 23 posturi vacante (circa 3,4% raportat la efectivul existent), preponderent posturi operaționale/tehnice critice pentru exploatarea rețelelor și instalațiilor. Structura posturilor vacante include: 7 instalatori apă-canal, 3 mașiniști utilaje, 3 ingineri, 4 lăcătuși mecanici, 2 electricieni și alte funcții suport/operare (asfaltator, mecanic auto, vidanșor/curățitor canale, specialist achiziții publice). Lunile de ocupare prezentate în Anexa 3 (aprilie-iunie 2026) reprezintă estimări și ipoteze de calcul, corelate cu aprobarea memorandumului și cu durata procedurilor interne de recrutare. Ocuparea efectivă se va realiza după aprobarea Guvernului prin memorandum, conform procedurilor existente la nivelul societății.

Ocuparea celor 23 posturi vacante este justificată pentru menținerea continuității serviciului public și pentru reducerea riscurilor operaționale asociate subdimensionării echipelor (intervenții, mentenanță preventivă, operare stații, laborator, automatizări/SCADA, activități comerciale și suport tehnic-administrativ necesar exploatării investițiilor). Posturile ingineresti susțin activitățile tehnice de proiectare, urmărire execuție, recepție, mentenanță și integrare a obiectivelor în exploatare, iar postul de specialist achiziții publice este necesar pentru derularea procedurilor de achiziție pentru bunuri, servicii și investiții indispensabile continuității serviciului public. Se asigură astfel premisele pentru:

- ✓ Reducerea riscului de ore suplimentare și a costurilor indirecte (recrutare repetată, fluctuație).
- ✓ Creșterea capacității de reacție la avarii și menținerea calității serviciilor către utilizatori.
- ✓ Asigurarea ocupării cu personal calificat pe posturile critice, conform procedurilor interne de recrutare.

5. Motivația majorării cheltuielilor de natură salarială ca urmare a dezvoltării activității operatorului prin extinderea ariei de operare.

Operatorul regional Apă Canal Sibiu se află într-un amplu proces de dezvoltare și extindere a activității, determinat de implementarea unor proiecte majore de investiții finanțate din fonduri europene (POIM / PDD / PNRR), care conduc la extinderea ariei de operare prin preluarea de noi sisteme de apă și canalizare; punerea în funcțiune a unor noi capacități de producție, tratare, transport și epurare; creșterea complexității tehnice și operaționale a serviciului public prestat.

Extinderea ariei de operare și punerea în funcțiune a investițiilor realizate din fonduri europene generează obligații suplimentare de operare, mentenanță și conformare la standardele europene și presupune realizarea de obiective noi (stații de pompare, gospodării de apă, aducțiuni, rețele de distribuție, stații de epurare și rezervoare de înmagazinare), pe raza mai multor unități administrativ-teritoriale. Aceste

obiective au regim de funcționare continuă și necesită personal dedicat pentru siguranța alimentării cu apă și canalizare.

În prezent Apă Canal Sibiu S.A. are în derulare „Proiectul regional de dezvoltare a infrastructurii de apă și apă uzată din județele Sibiu și Brașov, în perioada 2014 - 2020”, cel mai amplu proiect de investiții derulat de Operator cu finanțare nerambursabilă din partea Uniunii Europene, care continuă procesul investițional început prin programele de finanțare anterioare, continuat în faza a II-a pe Programul Dezvoltare Durabilă.

Scopul acestui proiect este de a dezvolta infrastructura de apă potabilă și apă uzată din 51 de localități aflate pe raza a 24 de UAT-uri din județele Sibiu și Brașov pentru a aduce sistemele de apă potabilă și apă uzată la un grad cât mai mare de conformare cu directivele europene sub două aspecte:

- ✓ Îmbunătățirea accesului populației la apă potabilă de calitate în aglomerări cu peste 50 locuitori
- ✓ Colectarea și tratarea apelor uzate menajere, în aglomerări peste 2.000 locuitori echivalenți

Pentru anul 2026 este prognozată finalizarea mai multor contracte de lucrări, derulate în cadrul POIM/PDD, prin care operatorul Apă Canal Sibiu S.A. va prelua în operare 3 localități noi (Orașul Miercurea Sibiului, Comunele Roșia și Slimnic) și se vor extinde capacitățile de producție în două zone (Orașul Săliste și Municipiul Făgăraș împreună cu zona limitrofă). Calendarul de ocupare a posturilor suplimentare este corelat cu aprobarea memorandumului și cu punerea efectivă în funcțiune/preluarea obiectivelor de investiții.

În tabelul următor sunt prezentate lucrările de extindere operativă și populația deservită suplimentar, beneficiară a acestor extinderi:

Nr crt.	UAT	Localități deservite	Populatia beneficiară	Lucrări extinderi	U.M.	Cantitate
1	ROȘIA	Daia Noua, Daia și Casolt	6074	N - Statie de pompare Daia Noua (noua)	buc	1
				N - Gospodarie de apa in localitatea Daia Noua, UAT Rosia (nou)	buc	1
		Roșia, Nou, Daia Noua, Daia, Casolt		N - Aductiune apa potabila din rețeaua mun. Sibiu catre comuna Rosia (nouă)	m	16.200
				N - Aductiune la Rețeaua Casolt (nouă)	m	2.161
				N - Stație de pompare apa potabila (noua)	buc	1
		Daia Noua		N - Retea noua de distribuție apa potabila in localitatea Daia Noua (nouă)	m	11.385

	Total populație deservită UAT Roșia					
2	MIERCUREA SIBIULUI	Miercurea Sibiului	3619	N - Aductiune la Rețea de distribuție (nouă)	m	2.231
				N - Rețea de distribuție apă potabilă (nouă)	m	15.521
				N- Stație de epurare		
				N - Aductiune la Rețea de distribuție (nouă)	m	698
				N - Rețea de distribuție apă potabilă (nouă)	m	9.817
				N - Gospodarie de apa in localitatea Dobarca (nou)	buc	1
				N - Aductiune apa potabila pentru localitatea Dobarca (nouă)	m	4.065
				N - Stație de pompare (nouă)	buc	1
				N - Aductiune la Rețea de distribuție (nouă)	m	843
				N - Rețea de distribuție apă potabilă (nouă)	m	5.832
	Total populatie deservită UAT Miercurea Sibiului					
3	SLIMNIC	Slimnic	3459	N - Rețea de distribuție apă potabilă (nouă)	m	17.965
		Ruși		N - Rețea de distribuție apă potabilă (nouă)	m	7.549
	Total populație deservită UAT Slimnic					
4	SĂLIȘTE		548	N - Rezervor înmagazinare (nou)	buc	2
				N - Aducțiune (nouă)	m	8.196
				N - Stație de pompare apa potabila (noua)	buc	3
				N - Rețea de distribuție apă potabilă (nouă)	m	2.792
				N - Statie de Clorinare (nouă)	buc	3
	Total suplimentară populație deservită UAT Săliște					
5	MUNICIPIUL FĂGĂRAȘ ȘI ZONA LIMITROFĂ	Făgăraș		N - Rețea de distribuție apă potabilă (nouă)	m	781
		Dridif		N - Aducțiune (nouă)	m	375
		Iași		N - Rezervor înmagazinare GA Iași (nou)	buc	1
		Iași		N - Stație de pompare apa potabila GA Iași (noua)	buc	1

		Dejani	3225	N - Rezervor înmagazinare (nou)	buc	1
		Dejani		N - Aducțiune rez. Iași - rez. Dejani (nouă)	m	7779
		Dejani		N - Rețea de distribuție apă potabilă (nouă)	m	4709
		Dejani, Recea, Berivoi		N - Aducțiune Dejani - Recea - Berivoi (nouă)	m	7640
		Gura Văii		N - Aductiune Gura Vaii	m	3097
		Gura Văii		N - Retea noua de distribuție apa potabila	m	4295
		Recea		N - Retea noua de distribuție apa potabila	m	8019
		Berivoi		N - Retea noua de distribuție apa potabila	m	4960
		Mândra		N - Retea noua de distribuție apa potabila	m	8895
		Mândra		N - Rezervor înmagazinare (nou)	buc	1
		Mândra		N - Aductiune noua Sasciori - rez. Toderita	m	15033
		Mândra		N - Retea noua de distribuție apa potabila	m	3928
		Mândra		N - Aductiune noua Toderita - Mândra	m	4298
		Total populatie deservita Mun Făgăraș și zona limitrofă				
Total poulație deservită suplimentar în urma extinderii de activitate			16.925			

Pentru extinderea de activitate este necesar un număr de 25 de angajați (4 șefi de sector, 15 instalatori, 4 operatori hidraulici și 2 electricieni), care vor fi încadrați etapizat, începând cu luna următoare aprobării memorandumului și pe măsura preluării/operării investițiilor puse în funcțiune. Data de 01.06.2026 și lunile de ocupare din Anexa 4 reprezintă ipoteze de calcul pentru dimensionarea impactului maxim în anul 2026, nu termene certe de aplicare independent de data aprobării memorandumului.

Prin raportarea la populația suplimentară deservită rezultă că un angajat suplimentar va deservii un număr de 677 locuitori. La finele anului 2025 populația din aria de operare deservită de operatorul regional Apă Canal Sibiu S.A. era de 309.345 locuitori rezultând un număr de 459 locuitori deserviți de un angajat. Această diferență se explică prin faptul că personalul suplimentar cerut pentru extinderea de activitate este doar tehnic- operativ nefiind necesar personal suplimentar administrativ sau de regie.

6. Cuantificarea impactului bugetar

Impactul bugetar al măsurilor propuse este detaliat în Anexa 1 și este eșalonat pe trimestre pe baza unor ipoteze de calcul. Aceste ipoteze au fost construite pentru scenariul aprobării memorandumului până la sfârșitul lunii martie 2026, cu aplicare din luna următoare aprobării. În cazul aprobării memorandumului într-o lună ulterioară, perioadele de aplicare și sumele aferente se vor recalcula proporțional cu numărul de luni rămase până la 31.12.2026.

- ✓ majorarea cheltuielilor salariale cu 6,5% este calculată, în scenariul maximal, pentru perioada aprilie-decembrie 2026;
- ✓ ocuparea celor 23 de posturi vacante este estimată etapizat în perioada aprilie-iunie 2026, după aprobarea memorandumului și finalizarea procedurilor de recrutare;
- ✓ creșterea numărului de personal cu 25 de posturi, ca urmare a dezvoltării activității, este estimată etapizat în perioada iunie-octombrie 2026, după aprobarea memorandumului și pe măsura punerii în funcțiune/preluării obiectivelor de investiții.

Cheltuielile sunt calculate în funcție de luna estimată a aplicării/ocupării posturilor și de numărul de luni de impact în anul 2026, fiind dimensionate strict la necesarul operațional. Sumele reprezintă plafon maxim în ipoteza calendarului din anexe, urmând ca impactul efectiv să fie mai mic dacă aprobarea memorandumului sau ocuparea posturilor intervine ulterior.

Impactul total al măsurilor propuse prin memorandum este de 6.139.706 lei. Raportat strict la cheltuielile de natură salarială realizate în anul 2025 (72.471.826 lei), acest impact reprezintă 8,47% și este structurat astfel: 4,08% aferent creșterii salariilor de bază cu 6,5% în ipoteza aplicării pentru perioada aprilie-decembrie 2026, 2,32% aferent ocupării posturilor vacante existente la 31.12.2025 și 2,07% aferent suplimentării de personal necesare dezvoltării activității. Separat, raportarea cheltuielilor totale de natură salarială programate pentru anul 2026 (79.335.000 lei) la cheltuielile realizate în anul 2025 (72.471.826 lei) indică o creștere totală de 9,47%, diferența față de impactul strict al memorandumului fiind determinată de menținerea în plată a drepturilor salariale pentru personalul existent la 31.12.2025 și de influența creșterii salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.

Măsură	Perioadă estimată/ipoteză de calcul în 2026	Unități	Cheltuieli de natură salarială necesare pentru aplicarea măsurii (lei)
Majorare cheltuieli de natură salarială (creștere salarii cu 6,5% față de salariile aflate în plată la 30.11.2025)	Ipoteză maximă: 01.04-31.12.2026 (9 luni), în cazul aprobării până la 31.03.2026	Masa salarială existentă (personal la 31.12. 2025)	2.954.059
Ocupare posturi vacante existente la 31.12.2025	Estimare: apr.-iun. 2026, după aprobarea memorandumului și finalizarea recrutării	23 posturi	1.686.765

Angajare posturi suplimentare (dezvoltare activitate)	Estimare: iun.-oct. 2026, după aprobarea memorandumului și punerea în funcțiune/preluarea obiectivelor	25 posturi	1.498.882
TOTAL CREȘTERE CHELTUIELI DE NATURĂ SALARIALĂ 2026			6.139.706

În bugetul de venituri și cheltuieli al anului 2026, aceste măsuri se reflectă în creșterea cheltuielilor de natură salarială de la 73.195 mii lei (varianta fără memorandum, formată din 73.193 mii lei menținerea drepturilor de natură salarială aflate în plată și 2 mii lei influența creșterii salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată) la 79.335 mii lei (varianta cu memorandum), respectiv cu 6.140 mii lei, echivalentul impactului calculat detaliat de 6.139.706 lei.

În **Anexa 1 - Detalierea cheltuielilor de natură salarială prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli- An 2026** sunt prezentate toate cheltuielile de natură salarială preconizate pentru anul 2026 parte din Bugetul de venituri și Cheltuieli al anului 2026.

Pentru menținerea în plată a drepturilor de natură salarială de la 30.11.2025 pentru personalul existent la 31.12.2025 este necesară suma de 73.193 mii lei. La aceasta se adaugă influența de 2 mii lei aferentă creșterii salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată pentru anul 2026, astfel încât varianta fără memorandum totalizează 73.195 mii lei. Diferența totală de 723 mii lei față de realizatul anului 2025, este explicată de faptul că la 31.12.2025 erau ocupate 679 posturi, comparativ cu numărul mediu de personal din anul 2025 de 673 salariați și cu 674 posturi ocupate la 30.11.2025.

Mai jos reluam Anexa 1 :

Detalierea cheltuielilor de natură salarială prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli- An 2026 - mii lei – Anexa 1											
		INDICATORI	Nr. rd.	An 2025		Propuneri an curent 2026				%	
				Aprobat conform Decizia CA nr.87/ 16.12.2025	Preliminat / Realizat	din care:				7=6/5	
						Trim.I	Trim.II	Trim.III	An		
0	1	2	3	4	5	6a	6b	6c	6	7	
		C1	Cheltuieli cu salariile (Rd.1 = Rd.2+Rd.3+Rd.4), din care:	1	66,124	63,673	15,152	33,108	50,582	69,957	109.87 %
			a1) salarii de bază [Rd.2 = Rd.2 a1).1+Rd.2 a1).2+Rd.2 a1).3+Rd.2 a1).4+Rd.2 a1).5]:	2	51,285	49,470	12,457	26,189	40,455	54,761	110.70 %
			a1).1 salarii de bază - metinere salarii aflate in plata la data de 30 noiembrie 2025 pentru numarul de	2 a1).1			12,457	24,913	37,403	49,892	

			personal realizat la finele anului 2025							
			a1).2 salarii de bază - creștere ca urmare a creșterii salariului de baza minim brut pe tara garantat in plata pentru anul 2026	2 a1).2			0	0	1	1
			a1).3 salarii de bază - creștere aferenta indicelui mediu de creștere a preturilor prognozat pentru anul 2026, de 6,5% (MEMORANDUM)	2 a1).3			0	810	1,622	2,433
			a1).4 salarii de bază - majorare pentru ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025 (MEMORANDUM)	2 a1).4			0	376	830	1,282
			a1).5 salarii de bază - majorare pentru creșterea numărului de personal fata de cel realizat la finele anului 2025, in cazul dezvoltarii activitatii (MEMORANDUM)	2 a1).5			0	90	599	1,153
			b1) sporuri, prime și alte bonificații aferente salariului de bază (conform CCM) [Rd.3 = Rd.3 b1).1+Rd.3 b1).2+Rd.3 b1).3+Rd.3 b1).4+Rd.3 b1).5]:	3	13,139	12,503	2,695	5,919	9,127	13,496 107.94 %
			b1).1 sporuri, prime și alte bonificații aferente salariului de bază (conform CCM) - metinere salarii aflate in plata la data de 30 noiembrie 2025 pentru numarul de personal realizat la finele anului 2025	3 b1).1			2,695	5,672	8,550	12,585
			b1).2 sporuri, prime și alte bonificații aferente salariului de bază (conform CCM) - creștere ca urmare a creșterii salariului de baza minim brut pe tara garantat in plata pentru anul 2026	3 b1).2			0	0	1	1
			b1).3 sporuri, prime și alte bonificații aferente salariului de bază (conform CCM)- creștere aferenta indicelui mediu de creștere a preturilor prognozat pentru anul 2026, de 6,5% (MEMORANDUM)	3 b1).3			0	173	347	521
			b1).4 sporuri, prime și alte bonificații aferente salariului de bază (conform CCM) - majorare pentru ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025 (MEMORANDUM)	3 b1).4			0	60	133	205
			b1).5 sporuri, prime și alte bonificații aferente salariului de bază (conform CCM) - majorare pentru creșterea numărului de personal fata de cel realizat la finele anului 2025, in cazul dezvoltarii activitatii (MEMORANDUM)	3 b1).5			0	14	96	184
			c1) alte bonificații (conform CCM)	4	1,700	1,700	0	1,000	1,000	1,700 100.00 %

C2	Bonusuri (Rd.5 = Rd.6+Rd.9+Rd.10+Rd.11+Rd.12), din care:	5	9,154	8,799	1,708	3,781	5,936	9,378	106.58 %
	a) cheltuieli sociale prevăzute la art. 25, alin.3, lit.b) din Legea nr.227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, din care:	6	3,178	3,126	321	923	1,409	3,266	104.48 %
	- tichete de creșă, cf. Legii nr. 165/2018, cu modificările ulterioare;	7							
	- tichete cadou pentru cheltuieli sociale potrivit Legii nr. 165/2018, cu modificările ulterioare [Rd.8 = Rd.8 a).1+Rd.8 a).2 +Rd.8 a).4+Rd.8 a).5]:	8	2,200	2,101	51	383	599	2,190	104.24 %
	a).1 tichete cadou pentru cheltuieli sociale - angajati permanenti	8 a).1			51	357	560	2,122	
	a).2 tichete cadou pentru cheltuieli sociale - crestere ca urmare a cresterii salariului de baza minim brut pe tara garantat in plata pentru anul 2026	8 a).2			0	0	0	0	
	a).4 tichete cadou pentru cheltuieli sociale - majorare pentru ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025 (MEMORANDUM)	8 a).4			0	15	22	36	
	a).5 tichete cadou pentru cheltuieli sociale - majorare pentru cresterea numarului de personal fata de cel realizat la finele anului 2025, in cazul dezvoltarii activitatii (MEMORANDUM)	8 a).5			0	11	17	32	
	b) tichete de masă [Rd.9 = Rd.9 b).1+Rd.9 b).2 +Rd.9 b).4+Rd. b).5]:	9	5,976	5,673	1,387	2,858	4,527	6,112	107.74 %
	b).1 tichete de masă - mentinerea in anul 2026 a nivelului tichetelor de masa aflate in plata la data de 31 decembrie 2025, acordate conform prevederilor legale	9 b).1			1,387	2,801	4,350	5,818	
	b).2 tichete de masă - crestere ca urmare a cresterii salariului de baza minim brut pe tara garantat in plata pentru anul 2026	9 b).2			0	0	0	0	
	b).4 tichete de masă - majorare pentru ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025 (MEMORANDUM)	9 b).4			0	47	107	164	
	b).5 tichete de masă - majorare pentru cresterea numarului de personal fata de cel realizat la finele anului 2025, in cazul dezvoltarii activitatii (MEMORANDUM)	9 b).5			0	10	70	130	
	c) vouchere de vacanță;	10							

		d) ch. privind participarea salariaților la profitul obținut în anul precedent	11							
		e) alte cheltuieli conform CCM.	12							
DATE DE FUNDAMENTARE										
1	C0	Cheltuieli de natură salarială, din care:	13	75,278	72,472	16,860	36,889	56,518	79,335	109.47 %
	a)	cheltuieli ca urmare a mentinerii drepturilor de natura salariala ale personalului, aflat in plata la data de 30 noiembrie 2025, in baza art.XXXVI, alin.(1)	13 a)			16,860	35,283	52,673	73,193	
	b)	crestere ca urmare a cresterii salariului de baza minim brut pe tara garantat in plata pentru anul 2026, din data de 1 iulie 2026, in baza art.XXXVI, alin.(1)	13 b)			0	0	2	2	
	c)	cresterea cheltuielilor de natura salariala aferente indicelui mediu de crestere a preturilor prognozat pentru anul 2026, dupa aprobarea de catre Guvern prin memorandum, in baza art.XXXVI, alin.(2)	13 c)			0	983	1,969	2,954	
	d)	majorarea corespunzatoare a cheltuielilor de natura salariala pentru ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025, dupa aprobarea de catre Guvern prin memorandum, in baza art.XXXVI, alin.(3)	13 d)			0	498	1,092	1,687	
	e)	majorarea cheltuielilor de natura salariala pentru cresterea numarului de personal fata de cel realizat la finele anului 2025, in cazul dezvoltarii activitatii, dupa aprobarea de catre Guvern prin memorandum, in baza art.XXXVI, alin.(4)	13 e)			0	125	782	1,499	
2		Nr. de personal prognozat la finele anului	14	702	679	679	714	726	727	107.07 %
3		Nr.mediu de salariați	15	695	673	679	690	702	708	105.20 %
4	a)	Castigul mediu lunar pe salariat (lei/persoana) determinat pe baza cheltuielilor de natura salariala (Rd.13/Rd.15) / 12 * 1000	16 a)	9,026	8,974	x	x	x	9,338	104.06 %
	b)	Câștigul mediu lunar pe salariat (lei/persoană) determinat pe baza cheltuielilor de natură salarială, recalculat cf. OG.26/2013 si Legii anuale a bugetului de stat [(Rd.13-Rd.6-Rd.11)/Rd.15)] / 12 * 1000	16 b)	8,645	8,587	x	x	x	8,954	104.27 %
5		Productivitatea muncii în unități valorice pe total personal mediu (mii lei/persoană)	17	296.066	302.421	x	x	x	315.877	104.45 %
6		Plăți restante	18	0	0	0	0	0	0	

În Anexa 2 - Calculul cheltuielilor de natură salarială aferente majorării salariilor în ipoteza aplicării de la 01.04.2026 este prezentat modul de calcul al cheltuielilor de natură salarială rezultate ca urmare a majorării salariilor de bază cu 6,5%, în scenariul aprobării memorandumului până la sfârșitul lunii martie 2026.

Calculul cheltuielilor de natură salarială aferente majorării salariilor în ipoteza aplicării de la 01.04.2026												
Nr. crt.	Luna	Nr. posturi	Salariu baza fără majorare (ipoteza 01.04.)	Sporuri+ alte bonificatii conform CCM aferente salariilor fără majorare	prime conform CCM- cf. plafon_salarii fara majorare	Cheltuiala anuală totală cu salariile în anul 2026 fara majorare	Salariu baza cu majorare de 6,5 % în ipoteza aplicării de la 01.04.2026	sporuri+ alte bonificatii conform CCM cu	Cheltuiala anuală totală cu salariile în anul 2026 dupa majorare cu 6,5 %	Total impact asupra cheltuielilor privind salariile de baza în anul 2026	Total impact asupra sporurilor/prime/bonificatii în anul 2026	Total cheltuieli de natură salarială aferente majorării salariilor cu 6,5% în anul 2026
1	2	3	4	5	6	7=(4+5+6)	8	9	10= (6+8+9)	10= (8-4)	11(9-5)	12= (10+11)
1	Ianuarie	679	4,152,201	939,742		5,091,943	4,152,201	939,742	5,091,943	0	0	0
2	Februarie	679	4,152,201	882,948		5,035,149	4,152,201	882,948	5,035,149	0	0	0
3	Martie	679	4,152,201	871,962		5,024,163	4,152,201	871,962	5,024,163	0	0	0
4	Aprilie	679	4,152,201	895,196		5,047,397	4,422,094	952,953	5,375,047	269,893	57,757	327,650
5	Mai	679	4,152,201	893,538	300,000	5,345,739	4,422,094	951,295	5,673,389	269,893	57,757	327,650
6	Iunie	679	4,152,201	888,571		5,040,772	4,422,094	946,328	5,368,422	269,893	57,757	327,650
7	Iulie	679	4,163,201	890,925		5,054,126	4,433,809	948,835	5,382,644	270,608	57,910	328,518
8	August	679	4,163,201	896,425		5,059,626	4,433,809	954,335	5,388,144	270,608	57,910	328,518
9	Septembrie	679	4,163,201	890,925	200,000	5,254,126	4,433,809	948,835	5,582,644	270,608	57,910	328,518
10	Octombrie	679	4,163,201	890,925		5,054,126	4,433,809	948,835	5,382,644	270,608	57,910	328,518
11	Noiembrie	679	4,163,201	900,380		5,063,581	4,433,809	958,290	5,392,099	270,608	57,910	328,518
12	Decembrie	679	4,163,201	890,925	1,352,895	6,407,021	4,433,809	948,835	6,735,539	270,608	57,910	328,518
13	Total	679	49,892,412	10,732,463	1,852,895	62,477,770	52,325,739	11,253,195	65,431,829	2,433,327	520,732	2,954,059

În **Anexa 3 - Situația posturi vacante la 31.12.2025** , calendarul de ocupare și cheltuiala de natură salarială aferentă este prezentat modul de calcul al cheltuielilor de natură salarială rezultate din implementarea ocupării posturilor vacante la 31.12.2025.

N r . c r t .	Compartiment/Str uctură	Funcție/Post	Cod COR	Nivel studii / cerințe	Nr. post uri	Salariu de bază în plată la 30.11.2025 (lei/lună) majorat cu 6,5 %	Sporuri/p rime/boni ficații afere nte salariului de bază	Total lunar	Luna estimat ă a ocupări i (ipoteză de calcul)	Nr. luni im pact în 2026	Cheltuiala anuală cu salariile de bază	Cheltuiala anuală cu sporuri/pri me/bonifica ții afere nte salariului de bază	Cheltuiala anuală totală cu salariile în anul 2026	Tichete de masa	Tichete cadou	Total Bonus uri & alte dreptu ri în anul 2026	Total impact asupra cheltuiel ilor de natură salarială în anul 2026 (lei)
1	2	3	4	5	6	7	8	9 =(7+8)	10	11	12 = (7*11)	13 = (8*11)	14 = 12+13	15	16	17 = 15+16	18 = 14+17
1	Secția Rețele Apă Sibiu	Instalator apa canal	712602	medii	2	13,260	2,122	15,382	apr.26	9	119,340	19,094	138,434	15,120	3,000	18,120	156,554
2	Sector Marginime Gura Raului	Instalator apa canal	712602	medii	1	6,630	1,061	7,690	apr.26	9	59,667	9,547	69,213	7,560	1,500	9,060	78,273
3	Serv.Administrativ Call-Center	Electrician	741307	medii	1	6,630	1,061	7,690	apr.26	9	59,667	9,547	69,213	7,560	1,500	9,060	78,273
4	Fagaras Sectia apa uzata	Electrician	741307	medii	1	6,630	1,061	7,690	apr.26	9	59,667	9,547	69,213	7,560	1,500	9,060	78,273
5	Sector Marginime Saliste	Masinist la masini pentru terasamente	834201	medii	1	6,018	963	6,981	apr.26	9	54,165	8,666	62,831	7,560	1,500	9,060	71,891
6	Serv.Tehnic-Investitii	Inginer	214203	superioare	1	8,052	1,288	9,341	apr.26	9	72,472	11,596	84,068	7,560	1,500	9,060	93,128
7	Statia de captare Dumbrava	Instalator apa canal	712602	medii	1	6,630	1,061	7,690	apr.26	9	59,667	9,547	69,213	7,560	1,500	9,060	78,273
8	Sector Cisnadia Sadu	Inginer	214203	sup.	1	8,052	1,288	9,341	apr.26	9	72,472	11,596	84,068	7,560	1,500	9,060	93,128
9	SEAU Mohu	Lacatus mecanic	721410	medii	1	6,018	963	6,981	apr.26	9	54,165	8,666	62,831	7,560	1,800	9,360	72,191
10	Sectia Transport	Masinist la masini pentru terasamente	834201	medii	1	6,018	963	6,981	apr.26	9	54,165	8,666	62,831	7,560	1,800	9,360	72,191
11	Sectia Transport	Lacatus mecanic-	721410	medii	1	6,018	963	6,981	apr.26	9	54,165	8,666	62,831	7,560	1,800	9,360	72,191

		Vopsitor															
1 2	Sectia Transport	Masinist la masini pentru terasamente	834201	medii	1	6,018	963	6,981	apr.26	9	54,165	8,666	62,831	7,560	1,800	9,360	72,191
1 3	Secția Rețele Apă Sibiu	Inginer	214203	sup.	1	8,052	1,288	9,341	apr.26	9	72,472	11,596	84,068	7,560	1,800	9,360	93,428
1 4	Sectia retele canal Sibiu	Asfaltator	711904	medii	1	6,358	1,017	7,375	apr.26	9	57,222	9,156	66,378	7,560	1,500	9,060	75,438
1 5	Sectia Transport	Mecanic auto	723103	medii	1	6,018	963	6,981	mai.26	8	48,147	7,703	55,850	6,720	1,500	8,220	64,070
1 6	Sectia apa potabila S.Fagaras	Instalator apa canal	712602	medii	1	6,630	1,061	7,690	mai.26	8	53,037	8,486	61,523	6,720	1,500	8,220	69,743
1 7	Secția Rețele Apă Sibiu	Instalator apa canal	712602	medii	1	6,630	1,061	7,690	mai.26	8	53,037	8,486	61,523	6,720	1,500	8,220	69,743
1 8	Fagaras Sectia apa uzata	Vidanjor, curatitor canale	962401	medii	1	5,432	869	6,301	mai.26	8	43,452	6,952	50,404	6,720	1,500	8,220	58,624
1 9	Sector Marginime - Centru Exploatare Orlat Sibiu	Lacatus mecanic	721410	medii	1	6,018	963	6,981	iun.26	7	42,128	6,741	48,869	5,880	1,500	7,380	56,249
2 0	Sector Exploatare Marginime	Instalator apa canal	712602	medii	1	6,630	1,061	7,690	iun.26	7	46,407	7,425	53,833	5,880	1,500	7,380	61,213
2 1	Sectia apa potabila S.Fagaras	Lacatus mecanic	721410	medii	1	6,018	963	6,981	iun.26	7	42,128	6,741	48,869	5,880	1,500	7,380	56,249
2 2	Serviciul Achizitii publice	Specialist achizitii publice	242116	sup.	1	7,151	1,144	8,296	iun.26	7	50,060	8,010	58,070	5,880	1,500	7,380	65,450
	Total				23	150,912	24,146	175,058		186	1,281,866	205,099	1,486,965	163,800	36,000	199,800	1,686,765

În Anexa 4 - Situația personalului suplimentar necesar pentru dezvoltarea activității, calendarul estimat de ocupare și cheltuiala de natură salarială aferentă în anul 2026 este prezentat modul de calcul al cheltuielilor de natură salarială rezultate din implementarea angajării personalului suplimentar, în ipoteza calendarului de punere în funcțiune/preluare a investițiilor.

N r. cr t.	UAT	Compartiment /Structură	Funcție/ Post nou	Cod COR	Nivel studii / cerințe	Nr. post uri	Justificare dezvoltare activitate (obiectiv/ac tivitate/ari e operare)	Salariu de bază în plată la 30.11.20 25 majorat cu 6,5% (lei/lună)	Sporur i/prime /bonific ații aferent e salariul ui de bază	Total lunar	Luna estima tă a ocupă rii (ipotez ă de calcul)	Nr. luni imp act în 2026	Cheltui ala anuală cu salariil e de bază	Cheltuiala anuală cu sporuri/pr ime/bonifi cații aferente salariului de bază	Chelt uiala anual ă totală cu salarii le în anul 2026	Tichet e de masa	Tichet e cadou	Total Bonusuri & alte drepturi	Total impact asupra cheltuieli or de natură salarială în anul 2026 (lei)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	ROSIA	APA POTABILA	SEF SECTO R	132103	superio are	1	N - Statie de pompare Daia Noua (noua)	10,118	1,619	11,736	iun.26	7	70,823	11,332	82,154	5,880	1,800	7,680	89,834
2		APA POTABILA	INSTAL ATOR	712602	medii	3	N - Gospodarie de apa in localitatea Daia Noua, UAT Rosia (nou)	21,167	3,387	24,554	iun.26	7	148,16 8	23,707	171,87 5	17,640	5,400	23,040	194,915
3		APA POTABILA	ELECT RICIAN	741307	medii	1	N - Aductiune apa potabila din reseaua mun. Sibiu catre comuna Rosia (nouă)	7,056	1,129	8,185	iun.26	7	49,389	7,902	57,292	5,880	1,800	7,680	64,972
4		APA UZATA	OPERA TOR HIDR.	313202	minime	1	N - Aductiune la Rețeaua Casolt (nouă)	6,018	963	6,981	oct.26	3	18,055	2,889	20,944	2,520	600	3,120	24,064
5	MIERC UREA SIBIUL UI	APA POTABILA	SEF SECTO R	132103	superio are	1	N - Aductiune la Rețea de distribuție (nouă)	10,118	1,619	11,736	iul.26	6	60,705	9,713	70,418	5,040	900	5,940	76,358
6		APA POTABILA	INSTAL ATOR	712602	medii	3	N - Rețea de distribuție apă potabilă	21,167	3,387	24,554	iul.26	6	127,00 1	20,320	147,32 1	15,120	2,700	17,820	165,141

							(nouă)												
7		APA UZATA	OPERA TOR HIDR.	313202	minime	1	N- Stație de epurare	6,018	963	6,981	aug.26	5	30,092	4,815	34,906	4,200	600	4,800	39,706
8		APA POTABILA	ELECT RICIAN	741307	medii	1	N - Aducțiune la Rețea de distribuție (nouă)	7,056	1,129	8,185	iul.26	6	42,334	6,773	49,107	5,040	900	5,940	55,047
9	SLIMNI C	APA POTABILA	SEF SECTO R	132103	superio are	1	N - Rețea de distribuție apă potabilă (nouă)	10,118	1,619	11,736	iul.26	6	60,705	9,713	70,418	5,040	900	5,940	76,358
1 0		APA POTABILA	INSTAL ATOR	712602	medii	2	N - Rețea de distribuție apă potabilă (nouă)	14,111	2,258	16,369	iul.26	6	84,668	13,547	98,214	10,080	1,800	11,880	110,094
1 1	SALIST E	APA UZATA	OPERA TOR HIDR.	313202	minime	1		6,018	963	6,981	aug.26	5	30,092	4,815	34,906	4,200	600	4,800	39,706
1 2		APA POTABILA	INSTAL ATOR	712602	medii	2	N - Rezervor înmagazina re (nou)	14,111	2,258	16,369	aug.26	5	70,556	11,289	81,845	8,400	1,200	9,600	91,445
1 3		APA UZATA	OPERA TOR HIDR.	313202	minime	1	N - Aducțiune (nouă)	6,018	963	6,981	iun.26	7	42,128	6,741	48,869	5,880	1,800	7,680	56,549
1 4	FAGAR AS	APA POTABILA	SEF SECTO R	132103	superio are	1	N - Rețea de distribuție apă potabilă (nouă)	10,118	1,619	11,736	iun.26	7	70,823	11,332	82,154	5,880	1,800	7,680	89,834
1 5		APA POTABILA	INSTAL ATOR	712602	medii	5	N - Aducțiune (nouă)	35,278	5,645	40,923	iun.26	7	246,94 7	39,512	286,45 8	29,400	9,000	38,400	324,858
	TOTAL					25		184,489	29,518	214,007			1,152,4 84	184,398	1,336, 882	130,20 0	31,800	162,000	1,498,882

Sumele necesare pentru finanțarea creșterilor de cheltuieli de natură salarială propuse prin memorandum sunt integral asigurate din venituri realizate de operator, în condițiile în care societatea nu beneficiază de subvenții operaționale și nu înregistrează plăți restante (0 lei) la finele anului 2025.

Regimul bonusurilor și al altor drepturi similare incluse în calcule este următorul: tichetele de masă și tichetele cadou pentru cheltuieli sociale sunt evidențiate distinct față de majorarea salariilor de bază și a sporurilor/bonificațiilor aferente salariului de bază. Pentru personalul existent, nivelul tichetelor de masă și al drepturilor similare este menținut în anul 2026 la nivelul aflat în plată la 31.12.2025, conform art. XXXVI alin. (1) lit. b) din OUG nr. 89/2025. Pentru posturile vacante și posturile suplimentare, aceste drepturi au fost incluse proporțional cu perioada estimată de activitate în anul 2026, numai pentru persoanele care vor dobândi calitatea de salariați, în condițiile contractului colectiv de muncă și ale bugetului aprobat. Tichetele de masă se acordă potrivit Legii nr. 165/2018, în limita de 40 lei/tichet/zi, iar tichetele cadou se tratează ca și cheltuieli sociale, cu respectarea Legii nr. 165/2018 și a limitelor prevăzute de art. 25 alin. (3) lit. b) din Codul fiscal pentru cheltuielile sociale.

Mai jos prezentăm o situație sintetică a realizărilor bugetare în anul 2025 (realizat vs. programat) și o estimare a Bugetului de Venituri și Cheltuieli pentru anul 2026.

INDICATORI	Aprobat bvc 2025	Preliminat/ realizat 2025	Program 2026	%
				Program 2026/ Preliminat (Realizat) 2025
Venituri totale, din care:	208.420.000	212.252.841	231.142.000	108,90%
Venituri din subventii pentru activitatea operațională	0	0	0	
Cheltuieli totale, din care:	160.232.000	148.797.963	173.415.000	116,54%
Cheltuieli de natura salarială	75.278.000	72.471.826	79.335.000	109,47%
Cheltuieli cu salariile	66.124.000	63.673.019	69.957.000	109,87%
Bonusuri	9.154.000	8.798.807	9.378.000	106,58%
Rezultat brut	48.188.000	63.454.878	57.727.000	90,97%
Plăți restante	0	0	0	
Număr de personal la finele anului	702	679	727	107,07%
Câștigul mediu brut lunar pe salariat	9.026	8.974	9.338	104,06%
Productivitatea muncii	296.066	302.421	315.877	104,45%
Cheltuieli de natură salarială/ venituri totale	36,12%	34,14%	34,32%	
Cheltuieli de natura salarială/ cheltuieli totale	46,98%	48,70%	45,75%	

După cum se observă în anul 2025, societatea a realizat venituri totale de 212.252.841 lei, peste nivelul aprobat și cheltuieli totale de 148.797.963 lei, sub nivelul aprobat, ceea ce a condus la un rezultat brut (profit) de 63.454.878 lei, semnificativ peste cel bugetat.

Cheltuielile de natură salarială realizate în 2025 au fost de 72.471.826 lei, fără acumulare de ariate. Cele mai însemnate economii au fost realizate la capitolul de cheltuieli cu bunuri si servicii dar au fost realizate economii și în ceea ce privește cheltuiala de natură salarială. Din cauza nivelului redus al salariilor oferite, precum și a ofertei de muncă calificate deficitară în acest domeniu de activitate,

societatea a reușit să reducă numărul de posturi vacante de la 27 de posturi existente la 31.12.2024, la 23 posturi vacante la 31.12.2025, de aici rezultând și economia la cheltuielile de natură salarială.

Pentru anul 2026, proiectul de BVC prevede o creștere a activității și a volumului de investiții intrate în operare, conducând inclusiv la creșterea puternică a redevenței aferente activelor puse în funcțiune din programele finanțate din fonduri europene, ceea ce determină creșterea cheltuielilor totale alături de creșterea cheltuielilor cu bunurile și serviciile, creșterea cheltuielilor cu impozitele și taxele și creșterea cheltuielilor de natură salarială. Chiar și în ipoteza aprobării memorandumului, societatea menține un rezultat brut pozitiv de 57.727.000 lei și o pondere a cheltuielilor de natură salarială în venituri de 34.32% (față de 34.14% în 2025), ceea ce confirmă sustenabilitatea măsurilor. Totodată creșterea câștigului mediu brut pe salariat este programată în linie cu creșterea productivității muncii.

Concluzii

Având în vedere situația economico-financiară solidă a societății (profit ridicat, 0 plăți restante, fără subvenții operaționale), poziționarea câștigului salarial mediu brut sub reperul național recent și necesitatea asigurării continuității și calității serviciului public, apreciem că sunt îndeplinite condițiile pentru aprobarea memorandumului unic, în condițiile prevăzute de art. XXXVI din OUG nr. 89/2025, care include:

- ✓ majorarea salariilor de încadrare cu 6,5%
- ✓ ocuparea etapizată a celor 23 posturi vacante
- ✓ încadrarea personalului suplimentar (25 posturi) necesar extinderii activității începând cu 01.06.2026, cu un impact bugetar total de **6.139.706 lei**.

Măsurile sunt fundamentate în anexele de calcul și pot fi susținute integral din veniturile proprii, menținând indicatorii de eficiență și echilibru financiar prevăzuți de cadrul legal aplicabil.

XIV. Aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială și ocupării posturilor vacante existente la finele anului 2025 ale operatorului economic Compania de Transport Public Iași S.A.

C.T.P. Iași S.A. a fost înființată prin Hotărârea Consiliului Local al Municipiului Iași nr. 152/27.06.2013, având ca acționar unic Municipiul Iași, iar ca obiect principal de activitate - „Transporturi terestre de pasageri, pe bază de grafic”, conform clasei CAEN 4931. Prin H.C.L. nr. 169/31.05.2016, Consiliul Local al Municipiului Iași a aprobat delegarea serviciului de transport public local către Compania de Transport Public Iași S.A. și atribuirea contractului de delegare a gestiunii serviciului public de transport local prin concesiune, societatea prestand această activitate, neîntrerupt, începând cu data de 01.10.2016. De la data de 01.01.2023, societatea și-a extins arealul de acoperire, operând și în Zona Metropolitană a Municipiului Iași.

I. Justificare majorare cheltuieli de natură salarială – pct. 2, art. XXXVI societatea având plăți restante la 31.12.2025

Situația rezultatului înregistrat de societate în anul 2025 (11 luni – la data realizării analizei luna decembrie nu este finalizată din punct de vedere contabil), comparativ cu anii 2024 și 2023, se prezintă astfel:

lei

Denumire	Rezultat net 2023 (conform contractelor de delegare)	Rezultat net 2024 (conform contractelor de delegare)	Rezultat 2025 - 11 luni (conform contractelor de delegare)
UAT Iasi (contract 100018/2018)	5,109,274	5,588,499	6,004,575
Activitati neeligibile UAT Iasi	-3,811,224	-4,119,111	-2,078,648
Total UAT Iasi	1,298,050	1,469,388	3,925,927
UAT Aroneanu (contract 402/2022)	48,583	105,724	210,431
UAT Barnova (contract 402/2022)	27,308	181,555	494,292
UAT Ciurea (contract 402/2022)	299,341	584,869	1,183,112
UAT Holboca (contract 402/2022)	57,350	126,731	658,379
UAT Miroslova (contract 402/2022)	116,678	323,997	1,152,091
UAT Popricani (contract 402/2022)	59,798	99,799	96,008
UAT Rediu (contract 402/2022)	69,106	114,740	389,262
UAT Tomesti (contract 402/2022)	105,722	192,410	636,574
UAT Tutora (contract 402/2022)	64,687	85,609	0
UAT Valea Lupului (contract 402/2022)	0	178,397	1,144,036
Total Zona Metropolitană	848,573	1,993,831	5,964,184
Linii iesire	-695,279	-777,894	-534,372
Activitati conexe CTP	-21,145	200,227	491,125
TOTAL	1,430,199	2,885,552	9,846,864

Situația elementelor de activ și pasiv din Situațiile financiare în anul 2025- 11 luni, comparativ cu anii 2024 și 2023, se prezintă astfel:

Nr. crt.	Elemente de activ, datorii și capitaluri	Realizat an 2023	Realizat an 2024	Realizat 2025 - 11 luni
		lei	lei	lei
I	Total active imobilizate	8,380,852	9,308,178	7,944,511
II.1	Stocuri	2,832,431	3,439,941	3,216,381
II.2.	Total Creanțe	100,144,420	103,006,939	76,979,550
II.3	Casa și conturi la bănci	1,648,755	1,761,961	2,048,371
II.	Total active circulante (1+2+3)	104,625,606	108,208,840	82,244,301
III	Cheltuieli în avans	487,072	725,417	1,327,168
IV	Datorii totale	102,743,466	104,888,134	71,631,677
V	Venituri în avans	631,119	790,409	222,358
VI	Provizioane	2,308,924	2,239,087	868,506
TOTAL ACTIVE MINUS DATORII CURENTE (I+II+III-IV-V-IV)		7,810,021	10,324,807	18,793,440
VI.1	Capital subscris vărsat	2,090,000	2,090,000	2,090,000
VI.2	Rezerve	4,978,492	5,478,343	6,856,575
VI.3	Pierdere reportata	618,828	0	0
VI.4	Profit net	1,430,199	2,885,551	9,846,865
VI.5	Repartizarea profitului	69,842	129,087	0
CAPITALURI TOTAL (VI.1+VI.2+VI.3+VI.4-VI.5)		7,810,021	10,324,807	18,793,440

Analiza situației financiare evidențiază o consolidare semnificativă a poziției patrimoniale a societății, reflectată prin creșterea capitalurilor proprii. Această evoluție favorabilă este determinată atât de majorarea profitului net realizat, cât și de creșterea rezervelor constituite, concomitent cu eliminarea pierderii reportate din exercițiile financiare anterioare, aspect care indică o îmbunătățire sustenabilă a performanței economice și a echilibrului financiar.

Totodată, se remarcă o optimizare a structurii activelor și pasivelor curente, concretizată prin diminuarea creanțelor societății cu 25,27% față de nivelul înregistrat în anul 2024, precum și prin reducerea datoriilor cu 31,71% comparativ cu aceeași perioadă de referință. Aceste evoluții reflectă o îmbunătățire a capacității de încasare a creanțelor, o gestionare mai eficientă a obligațiilor financiare și o consolidare a disciplinei financiar-bugetare.

La 30.11.2025 situația plăților restante și a creanțelor restante se rezintă astfel:

Lei

Denumire	Sold initial	Rulaj cumulat debitor	Rulaj cumulat creditor	Sold final , din care	Curente	Restante
Creanțe la 30.11.2025						
Cienti	72,655,572	228,670,071	249,972,072	51,353,570	20,007,637	31,345,934
Cienti incerti sau in litigiu	65,335	1,571,317	13,735	1,622,917	0	1,622,917
Cienti - facturi de intocmit	27,527,231	-5,174,687		22,352,544	22,352,544	0
Ajustari pentru deprecierea creantelor - clienti	-64,420	12,594	1,284,393	-1,336,219	0	-1,336,219
Furnizori - debitori pentru prestari de servicii	12,498	10,254,783	10,262,821	4,460	4,460	0
Avansuri acordate personalului	0	30,894,687	30,893,187	1,500	1,500	
Alte creante in legatura cu personalul	277,748	240,418	173,289	344,877	344,877	0
Alte creante sociale	2,201,701	1,891,231	1,828,945	2,263,987	719,078	1,544,909
TVA neexigibila furnizori facturi nesosite	36,467	336,912	346,821	26,558	26,558	0
TVA neexigibila deductibila la incasare	123,481	495,243	387,684	231,040	231,040	0
Debitori diversi	171,327	535,782	592,792	114,317	114,317	0
Total creante	103,006,939	269,728,351	295,755,740	76,979,550	43,802,010	33,177,540

Datorii la 30.11.2025

Furnizori	13,072,213	73,751,573	85,519,749	24,840,389	5,819,663	21,495,226
Furnizori de imobilizari	1,741,523	1,077,456	1,810,432	2,474,499		
Furnizori - facturi nesosite	252,680	2,451,580	2,382,812	183,911	183,911	0
Cienti creditori	110	0	5,140	5,250	5,250	0
Personal - salarii datorate	3,379,874	120,425,897	120,182,910	3,136,887	3,136,887	0
Drepturi de personal neridicate	43,187	35,333	44,424	52,278	52,278	0
Retineri din salarii datorate terților	469,873	2,233,618	2,816,083	1,052,338	254,435	797,903
Alte datorii in legatura cu personalul	1,339,260	279,637	96,502	1,156,124	1,156,124	0
Creditori diversi	525,125	365,774	566,524	725,874	725,874	0
Contributia de asigurari sociale	21,340,711	46,149,801	29,947,945	5,138,855	2,488,883	2,649,972

Contributia de asigurari sociale de sanatate	9,216,382	19,763,734	12,749,981	2,202,629	1,073,407	1,129,222
Contributia asiguratorie pentru munca	2,417,768	3,981,824	2,649,405	1,085,349	367,717	717,632
Impozitul pe profit/venit	1,418,179	3,435,389	2,107,585	90,375	0	90,375
TVA de plata	14,988,492	29,168,592	25,654,597	11,474,497	2,809,386	8,665,111
TVA neexigibila livrari ulterioare	1,677,250	0	716,930	2,394,180	2,394,180	0
Impozitul pe venituri de natura salariilor	5,833,655	12,881,659	8,525,526	1,477,522	753,124	724,398
Fonduri speciale - 4 % fond solidaritate	983,752	1,687,085	1,289,035	585,702	129,223	456,479
Contributie A.N.R.S.C.	34,556	173,072	227,744	89,228	21,882	67,346
Impozit pe constructii	0	643,688	643,688	0		0
Alte datorii fata de bugetul statului	4,746,953	5,915,882	2,508,248	1,339,319		1,339,319
Taxa cladiri	-2,049	93,404	95,453	0	0	0
Taxa teren	0	253,271	253,271	0	0	0
Taxa mijl. de transport	0	6,423	6,423	0	0	0
Taxa redeventa	20,019,964	46,677,867	38,565,747	11,907,844	112,842	11,795,002
Alte taxe cu bugetul local 50% venituri	127,677	1,010,315	1,101,264	218,626	218,626	0
Credite pe termen scurt	1,261,000	1,261,000	0			
Total datorii	104,888,133	373,723,874	340,467,418	71,631,676	21,703,692	49,927,985

Prin reducerea creanțelor, diminuarea datoriilor și menținerea unui echilibru între obligațiile curente și capacitatea de plată, societatea demonstrează îndeplinirea criteriilor de sustenabilitate financiară și disciplină economico-bugetară prevăzute de art. XXXVI alin. (2) din O.G. nr. 89/2025, creând premisele necesare pentru aprobarea măsurilor privind majorarea cheltuielilor de natură salarială și ocuparea posturilor vacante, cu încadrarea în limitele legale, fără afectarea stabilității financiare.

În tabelul de mai jos sunt evidențiați cei mai importanți indicatori care prezintă o imagine referitoare la respectarea prevederilor pct 2 din O.G. 89/2025, cu mențiunea că datele pentru luna decembrie 2025 sunt fundamentate doar în baza unei estimări (având în vedere că prin mecanismul contractului de delegare luna se încheie odată cu calcularea și înregistrarea compensației). De asemenea, veniturile și cheltuielile anului 2026 sunt estimate doar prin influența principalelor categorii, influență cunoscută la data prezentului memoriu. Odată cu aprobarea Bugetului de venituri și cheltuieli pentru anul 2026 acești indicatori pot suferi modificări, dar vor respecta prevederile O.G. nr. 89/2025:

INDICATORI	Aprobat BVC 2025	Preliminat / Relizat 2025	Programat 2026	Programat 2026 cu Memorandum	% Programat 2026 / Preliminat / Realizat 2025
	mii lei	mii lei	mii lei	mii lei	%
Venituri totale, din care:	259,125	276,085	248,385	248,385	89.97%
Venituri din exploatare	259,123	276,080	248,380	248,380	89.97%
Venituri din productia vanduta	177,531	207,850	219,350	219,350	105.53%
Venituri din subventii	80,028	62,524	28,000	28,000	44.78%
Cheltuieli totale, din care:	258,109	263,639	225,620	236,697	85.58%
Cheltuieli de natura salariala	138,967	138,120	136,838	147,039	99.07%
Cheltuieli cu salariile	125,726	125,930	122,348	132,112	97.16%
Bonusuri	13,241	12,190	14,490	14,927	118.87%
Rezultatul brut	1,016	12,445	22,765	11,688	182.92%
Plati restante	70,000	24,655	19,724	19,724	80.00%
Creante restante	50,000	29,412	23,530	23,530	80.00%
Numar de personal la sfarsitul anului	1375	1303	1303	1375	100.00%
Numar mediu de personal la sfarsitul anului	1270	1246	1246	1270	100.00%
Castigul mediu brut lunar pe salariat determinat pe baza cheltuielilor de natura salariala	9,118.57	9,237.56	9,151.82	9,648.22	99.07%
Castigul mediu brut lunar pe salariat determinat conform OG nr. 26/2013	9,006.76	9,146.07	8,977.66	9,475.45	98.16%
Productivitatea muncii	204.04	221.58	199.35	195.58	89.97%

Analiza principalilor indicatori economico-financiarî evidențiază faptul că societatea îndeplinește condițiile prevăzute la art. XXXVI alin. (2) din Ordonanța Guvernului nr. 89/2025 pentru aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială în anul 2026, cu respectarea limitelor legale.

Astfel, pentru anul 2026, societatea prognozează obținerea unui rezultat brut pozitiv, în valoare de 22.765 mii lei (respectiv 11.688 mii lei în varianta cu memorandum), comparativ cu rezultatul realizat în anul 2025, ceea ce demonstrează menținerea echilibrului financiar și capacitatea de susținere a cheltuielilor curente din activitatea operațională.

Totodată, societatea estimează o creștere a veniturilor proprii din producția vândută cu 11.500 mii lei, ceea ce reprezintă o majorare cu 5,53% față de nivelul preliminar/realizat în anul 2025. Această evoluție este determinată de continuarea implementării măsurilor de eficientizare a activității și de îmbunătățire a valorificării producției.

Creșterea veniturilor este susținută de aplicarea unor măsuri concrete, precum optimizarea Programului de transport prin reducerea numărului de kilometri suprapuși pe mai multe trasee, restructurarea și scurtarea anumitor linii de transport, eliminarea segmentelor redundante și redistribuirea eficientă a conexiunilor între zonele deservite.

Extinderea și optimizarea rețelei de transport public realizate în anul 2025, precum și cele planificate pentru anul 2026, au un impact direct și semnificativ asupra creșterii veniturilor proprii ale societății, prin majorarea volumului de servicii prestate și atragerea unui număr mai mare de călători din zonele periurbane.

Astfel, în anul 2025, introducerea traseelor 201 – Podu Roș – Bârnova – Todirel și 204 – Pietrărie – Vișan, precum și prelungirea traseului 601 până în satul Tipilești și înființarea traseului 602 – Tg. Cucu – Cârliș – Cuza Vodă, a determinat creșteri semnificative ale numărului de kilometri parcurși în UAT-urile Bârnova (+54%) și Popricani (+18%). Aceste extinderi au contribuit la lărgirea ariei de deservire, la îmbunătățirea accesului populației la serviciile de transport public și, implicit, la creșterea încasărilor din titluri de călătorie.

Pentru anul 2026, introducerea traseelor 504 – Metro – Brătuleni – Vorovești și 508 – Metro – Uricani în UAT Miroslava, respectiv a traseului 402 – Tătărași Sud – Str. Aeroportului – sat Valea Lungă în UAT Holboca, va genera creșteri suplimentare ale volumului de activitate, respectiv de 23% pe UAT Miroslava și 36% pe UAT Holboca. Aceste evoluții creează premisele consolidării veniturilor proprii prin atragerea de noi fluxuri de călători, creșterea gradului de utilizare a capacităților existente și valorificarea potențialului de mobilitate din zonele cu dezvoltare rezidențială accelerată.

În ansamblu, extinderea rețelei de trasee, corelată cu măsurile de eficientizare operațională, vor contribui la creșterea sustenabilă a veniturilor societății, prin diversificarea surselor de încasări și îmbunătățirea raportului cost-venit pe termen mediu și lung.

Creșterea veniturilor, reprezentând o prioritate pentru societate se poate observa și din evoluția lor din perioada 2023-2025, prezentată mai jos.

Evoluția veniturilor societății comparative anul 2025 – 11 luni- comparativ cu anii 2024 și 2023, se prezintă astfel:

Venit realizat	an 2023	An 2024	2025 - 11 luni
	lei		
I. Venituri din exploatare, din care:	220,043,620	261,630,254	255,934,942
Venituri din servicii prestat	139,595,652	153,636,556	189,786,717
Venituri din redevente, locatii de gestiune si chirii	1,002,834	824,708	1,079,802
Venituri din activitati diverse	457,290	534,545	661,319
Venituri din vanzarea marfurilor	29,459	65,978	272,509
Venituri din subventii de exploatare	74,929,516	103,864,412	58,835,078
Venituri aferente costurilor stocurilor de produse	151,994	148,912	93,459
Venituri din productia de imobilizari corporale	128,442	66,049	14,811
Alte venituri din exploatare	3,748,432	2,489,094	5,191,247
II. Venituri financiare	1,984	7,944	4,769
TOTAL = I+II	220,045,604	261,638,198	255,939,711

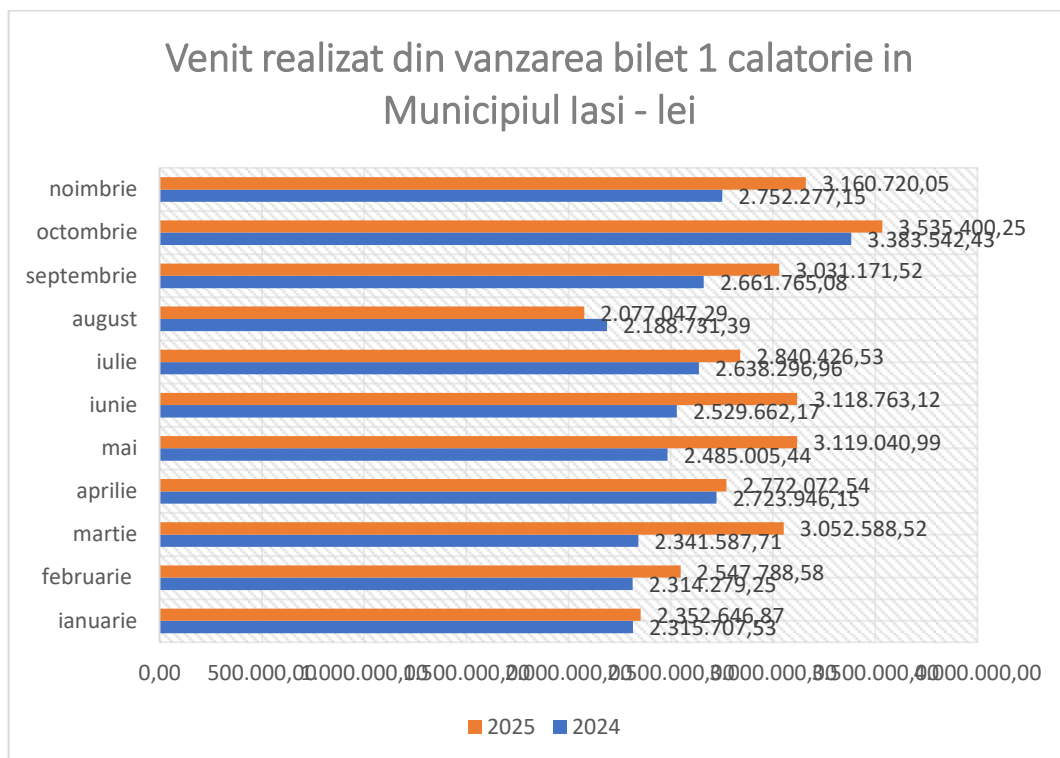
Analiza evoluției veniturilor societății pentru perioada 2023 – 2025 (11 luni) relevă o stabilitate și o creștere sustenabilă a performanței economice, aspecte esențiale pentru îndeplinirea condițiilor de eligibilitate prevăzute de O.G. nr. 89/2025, pct. 2, referitoare la posibilitatea majorării cheltuielilor de natură salarială.

Veniturile totale realizate de societate au înregistrat o creștere de la 220,04 milioane lei în 2023 la 261,63 milioane lei în 2024, urmând ca în primele 11 luni ale anului 2025 acestea să se situeze la 255,94 milioane lei. Această evoluție indică menținerea unui nivel consistent de încasări, precum și capacitatea societății de a susține costurile operaționale și salariale.

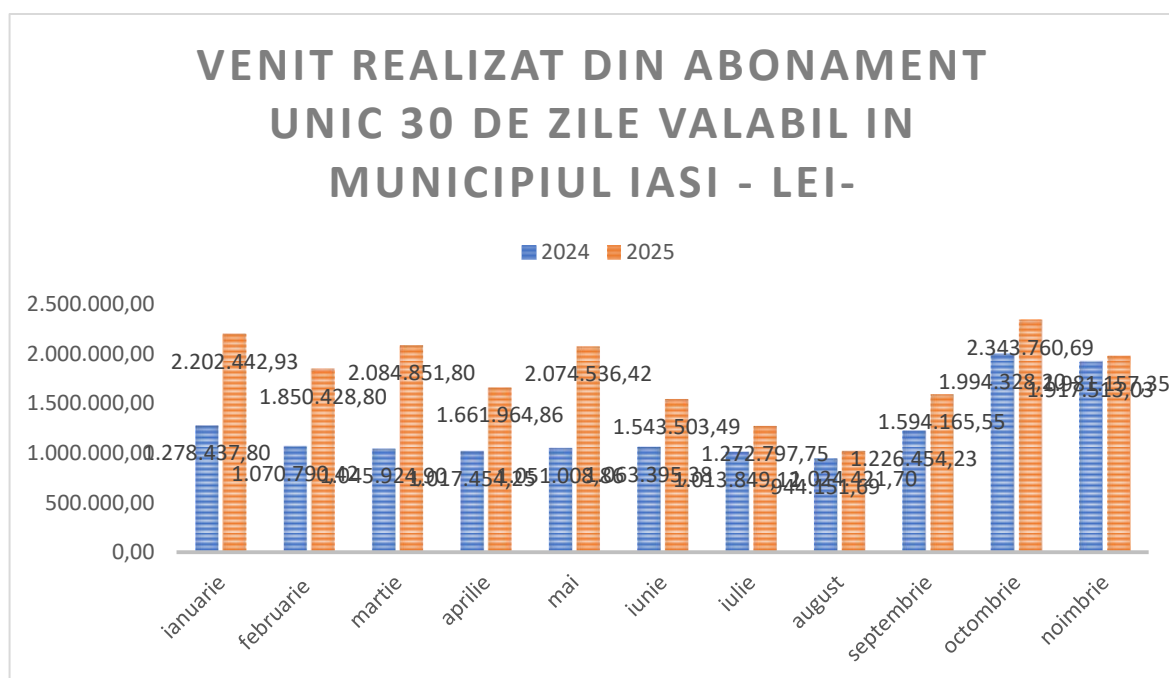
Veniturile activității curente a societății, din servicii prestate, au crescut semnificativ: de la 139,60 milioane lei în 2023 la 153,64 milioane în 2024 și cu 36,15 milioane lei în 2025 (pentru 11 luni) ajungând la 189,79 milioane lei, reflectând creșterea activității operaționale și extinderea serviciilor oferite, astfel putându-se acoperi din veniturile proprii o eventuală majorare a cheltuielilor de natură salarială.

Veniturile din subvenții de exploatare au înregistrat o scădere față de 2023 și fata de 2024, nivelul acesteia reducându-se cu 43,35% în 2025 – 11 luni, față de 2024, preocuparea conducerii societății fiind de reducere a acestor venituri. Strategia societății se concentrează pe creșterea veniturilor proprii, demonstrată prin majorarea consistentă a încasărilor din bilete și abonamente în 2025, constituind un pas fundamental pentru diminuarea dependenței de subvenții și pentru menținerea unui echilibru financiar durabil pe termen mediu și lung.

Evoluția veniturilor din vânzarea biletelor cu 1 călătorie în Municipiul Iași se poate prezenta grafic astfel:



Evoluția vânzărilor de abonament unic 30 de zile, valabil în Municipiul Iași se prezintă grafic astfel:



În anul 2025, societatea a înregistrat o creștere semnificativă a veniturilor realizate din vânzarea biletelor și a abonamentelor pentru serviciul de transport public în Municipiul Iași, după cum urmează:

- Veniturile totale din **bilete 1 călătorie valabil 120 minute** au crescut de la **28.334.801 lei în 2024**, la **31.607.666 lei în 2025**, reprezentând o majorare absolută de **3.272.865 lei** și o creștere procentuală de **11,54%**.

- Veniturile totale din **abonamente unice 30 zile** au crescut de la **13.623.308 lei în 2024**, la **19.634.031 lei în 2025**, adică o creștere absolută de **6.010.723 lei** și o creștere procentuală foarte importantă de **44,12%**.

Această creștere semnificativă, în special pe segmentul abonamentelor, evidențiază o creștere a numărului de utilizatori fideli și o intensificare a utilizării serviciilor de transport public, ceea ce generează un necesar suplimentar de resurse umane pentru a asigura desfășurarea activității în condiții optime.

Concluzii

Obiectul principal de activitate al societății este transportul în comun cu autobuze și tramvaie în Municipiul Iași și în 9 comune ale Zonei Metropolitane a Municipiului Iași. Munca în transportul public presupune program prelungit și inegal desfășurat preponderent ”la stradă” între orele 4 - 24, indiferent de condițiile meteorologice, pe timp de noapte sau în weekenduri și sărbători legale. Aceste condiții afectează sănătatea fizică și psihică a angajaților și reduc considerabil timpul dedicat vieții de familie.

De asemenea, meseria de conducător de mijloc de transport este una cu grad ridicat de dificultate și responsabilitate, implicând siguranța pasagerilor, a mărfurilor și a participanților la trafic. Orice eroare poate avea consecințe grave, ceea ce presupune un nivel crescut de stres, concentrare continuă și respectarea strictă a legislației rutiere.

Nivelul veniturilor salariale ale angajaților Societății Compania de Transport Public SA Iași este unul scăzut, care nu mai corespunde realităților și condițiilor reale de muncă. Astfel: în cadrul personalului de bord salariul de încadrare, la luna noiembrie 2025, este între 4.270 lei – 5.143 lei, iar pentru personalul de mentenanță între 4.060 lei – 5.140 lei. În contextul creșterii continue a costului vieții, salariile actuale nu asigură un trai decent, deși activitatea desfășurată este una esențială pentru funcționarea societății și a economiei locale a Municipiului Iași și a Zonei Metropolitane a Municipiului Iași.

Având în vedere că în anul 2025 nu s-a acordat nici o majorare salarială, cheltuielile de natură salariale fiind cele de la luna noiembrie 2024, ca urmare a prevederilor Ordonanței de Urgență nr. 4/2025 pentru modificarea și completarea unor acte normative, ultima majorare salarială fiind în anul 2024- cu 6% față de realizatul anului 2023, iar în perioada 2024 – 2025 salariul minim garantat în plată a înregistrat următoarele creșteri:

- Octombrie 2023 – 3.300 lei de la 3.000 lei (creștere cu 10%),
- Iulie 2024 – 3.700 lei de la 3.300 lei (creștere cu 12,12%),
- Ianuarie 2025 – 4.050 lei de la 3.700 lei (creștere cu 8,64%).

Această evoluție necorelată cu majorarea salariilor de bază, a condus la:

- comprimarea grilei salariale,
- diminuarea și, în anumite situații, anularea indicilor de ierarhizare,
- lipsa diferențierii reale între funcții cu niveluri diferite de responsabilitate, complexitate și calificare.

În plus, lipsa unei salarizări corespunzătoare conduce la demotivarea personalului, migrarea forței de muncă către alte domenii sau în străinătate și la deficit de personal calificat, afectând astfel calitatea și siguranța serviciilor de transport prestate.

Totodată, calificarea în meserii precum vatmani, șoferi, personal de mentenanță, pentru care nu se mai obțin calificări minime necesare în sistemul de învățământ (aceștia la terminarea studiilor necesitând o perioadă de actualizare și instruire la locul de muncă), determina alocarea de resurse umane

și financiare suplimentare din partea societății. Pentru a evita pe viitor migrarea forței de muncă, societatea trebuie să le poată oferi un pachet salarial motivant atât personalului existent, cât și celui aflat în formare, dar cu respectarea prevederilor Ordonanței de Guvern nr. 89/2025.

În ceea ce privește disciplina financiară, se prevede o diminuare a plăților restante cu minimum 20% în anul 2026 comparativ cu nivelul realizat la 31.12.2025, de la 24.655 mii lei la 19.724 mii lei, în concordanță cu cerințele legale aplicabile operatorilor economici care au înregistrat plăți restante.

În aceste condiții, se constată că sunt îndeplinite condițiile prevăzute de art. XXXVI alin. (2) lit. b) și lit. c), după caz, din OG nr. 89/2025, fiind justificată aprobarea memorandumului privind majorarea cheltuielilor de natură salarială în anul 2026.

Prin urmare , **majorarea salariilor, așa cum este prezentată în Ordonanța de Guvern 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”.*

reprezintă o măsură necesară și justificată, menită să reflecte importanța socială a muncii prestate, dificultatea condițiilor de lucru, să contribuie la stabilitatea și la profesionalismul angajaților, asigurând astfel eficientizarea sistemului de transport public local, care este un serviciu de interes economic general (SIEG), cu impact asupra mobilității locuitorilor de diferite ocupații (elevi, studenți, lucrători din diferite domenii) din Municipiul Iași și din zona metropolitană Iași, cu atât mai mult cu cât veniturile proprii din activitatea operațională permit acoperirea creșterilor salariale fără a afecta echilibrul financiar .

II. Justificare ocupare posturi vacante la 31.12.2025 – pct. 3, art. XXXVI – 72 posturi, societatea având plăți restante la 31.12.2025

Ca urmare a deficitului de forță de muncă calificată la nivel local și a fluctuației ridicate de personal, societatea nu a reușit să asigure ocuparea integrală a posturilor vacante, în special a celor de șoferi de autobuz.

Prin aplicarea prevederilor Legii nr. 296/26.10.2023, structura organizatorică a societății a fost revizuită, reducându-se numărul total de posturi cu 90 de poziții. Astfel, prin organigrama aprobată la 31.12.2023, numărul total de posturi a fost stabilit la 1.377, din care: 545 posturi personal de bord (322 șoferi de autobuz, 223 vatmani)

La aceeași dată erau ocupate 1.309 posturi, diferența de 69 de posturi fiind prevăzută a fi ocupată începând cu anul 2024, pentru care s-a obținut memorandum aprobat de Guvern, conform adresei nr. 84577/28.06.2024 .

În vederea îndeplinirii obligațiilor contractuale ce ne revin, conform planificării curselor aprobate, în calitate de operator de transport public local, societatea a evaluat, propus și aprobat

organigrama și statul de funcții cu un număr total de 1.375 de salariați, conform Hotărârii Consiliului de Administrație nr. 9/21.08.2025, valabilă începând cu data de 01.09.2025, din care 368 de posturi sunt prevăzute pentru conducători auto transport persoane (șoferi de autobuz).

Media de vârstă a personalului depășește 50 de ani, ceea ce determină o frecvență ridicată a ieșirilor la pensie, generând posturi vacante semnificative, inclusiv prin reducerea vârstei de pensionare ca urmare a anilor de activitate în grupe de muncă, ceea ce s-a întâmplat și la sfârșitul anului 2025. Astfel, numai în semestrul II al anului 2025 s-au pensionat 24 angajați.

Dintre posturile vacante în anul 2025 prin pensionarea titularilor sau imposibilitatea societății de a selecta forță de muncă din motiv de neprezentare a candidaților, este necesar a se ocupa în anul 2026:

- **conducători de bord** (conducători auto și vatmani),
- **personal pentru mentenanță mijloace de transport și infrastructură auxiliară**, stații de redresare
- **șef laborator electronică și telecomunicații**, cu rolul de a asigura conducerea, coordonarea și planificarea activității de mentenanță aparatură electronică și de telecomunicații din dotarea mijloacelor de transport achiziționate prin programele de finanțare cu fonduri europene, asigurând totodată colaborarea cu Autoritatea Națională pentru Administrare și Reglementare în Comunicații și responsabilitățile ce rezidă din legislația specifică,
- **revizori trafic Siguranța Circulației** necesari dirijării, verificării mijloacelor de transport conform Programelor de transport aprobate conform contractelor de delegare în Municipiul Iași și Zona Metropolitană.

Calificarea în meserii precum vatmani, șoferi sau personal de mentenanță – pentru care sistemul de învățământ nu mai asigură pregătirea minimă necesară – impune ca absolvenții să parcurgă ulterior perioade de actualizare și instruire direct la locul de muncă. În condițiile în care piața muncii se confruntă cu o lipsă acută de personal calificat pentru aceste domenii, această situație generând o presiune suplimentară asupra societății, necesitând alocarea de resurse semnificative, atât umane, cât și financiare, pentru a pregăti și integra eficient noii angajați.

În concluzie:

Observații	31.12.2025
Posturi aprobate – conform Organigramei societății	1.375
Posturi ocupate	1.303
Posturi vacante	72
Posturi solicitate pentru ocupare	72

Analiza situației societății evidențiază că ocuparea posturilor vacante la 31 decembrie 2025 nu reprezintă doar o opțiune, ci o necesitate imperativă, având în vedere următoarele aspecte:

1. *Asigurarea continuității serviciului public de transport:*
 - o Posturile vacante, în special cele de personal de bord, sunt esențiale pentru desfășurarea activității zilnice în condiții optime;

- Neocuparea acestor posturi ar conduce la întreruperi ale serviciului, reducerea frecvenței traseelor și afectarea siguranței și calității serviciului pentru călători.
- 2. *Respectarea integrală a contractelor de delegare:*
 - Societatea are încheiate contracte de delegare cu Municipiul Iași și Zona Metropolitană a Municipiului Iași, care impun standarde stricte privind frecvența, siguranța și calitatea serviciului;
 - Neocuparea posturilor vacante ar împiedica respectarea acestor obligații contractuale, ceea ce ar putea genera sancțiuni și compromite relația cu autoritățile tutelare.
- 3. *Gestionarea deficitului de personal și a fluctuației ridicate:*
 - La nivel local, există dificultăți semnificative în atragerea și menținerea personalului calificat;
 - Media de vârstă a angajaților depășește 50 de ani, ceea ce generează un număr considerabil de ieșiri la pensie și amplifică deficitul de resurse umane.
- 4. *Necesități operaționale determinate de proiectele de infrastructură:*
 - Pentru anul 2026, demararea lucrărilor de modernizare a infrastructurii liniei de tramvai în zonele Palat, Copou prin fonduri europene din Programul Operational Regional 2021-2027 și tronsonul 5 Drumuri prin fonduri proprii va genera modificări operaționale semnificative și va impune suplimentarea necesarului de conducători auto, pentru a asigura continuitatea serviciului public de transport având în vedere că, o parte din tramvaie vor trebui înlocuite cu autobuze pe perioada lucrărilor astfel încât să fie respectate prevederile contractului de delegare în ceea ce privește programul de transport și a obligațiilor de serviciu public.
- 5. *Fundament legal și economic:*
 - Cheltuielile salariale aferente ocupării posturilor vacante se vor realiza în limitele aprobate, fără afectarea sustenabilității financiare.

La nivel general, veniturile din exploatare prognozate pentru anul 2026 sunt inferioare nivelului preliminar/realizat în anul 2025, această evoluție fiind determinată de **diminuarea veniturilor din subvenții**, în cea mai mare parte, de la 62.524 mii lei în anul 2025 la 28.000 mii lei în anul 2026, respectiv o reducere de 55,22%, ca urmare a modificării contractului de delegare a serviciului prin act adițional în anul 2025 (septembrie). Astfel:

Venit realizat	Preliminat / realizat an 2025	Programat 2026
	mii lei	mii lei
VENITURI TOTALE (1 +2)	276,085	248,385
1. Venituri totale din exploatare, din care:	276,080	248,380
a) din producția vândută	207,850	219,350
b) din vânzarea mărfurilor	273	10
c) din subvenții și transferuri de exploatare aferente cifrei de afaceri nete, din care:	62,524	28,000
<i>Compensația propriu zisă (conform contract delegare)</i>	25,851	28,000

Compensatia din diferenta de redeventa	36,673	0
d) din producția de imobilizări	15	10
e) venituri aferente costului producției în curs de execuție	93	10
f) alte venituri din exploatare, din care:	5,325	1,000
2. Venituri financiare	5	5

Dar, **veniturile proprii din activitatea de bază, respectiv veniturile din producția vândută, înregistrează o creștere semnificativă**, de la 207.850 mii lei în anul 2025 la 219.350 mii lei în anul 2026, ceea ce reprezintă o majorare de 11.500 mii lei, respectiv +5,53%. Această evoluție pozitivă reflectă consolidarea activității operaționale și capacitatea societății de a genera venituri din surse proprii, independente de alocările bugetare.

În acest context, ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025 conduce la creșterea capacității de producție și de valorificare a serviciilor, efect care se regăsește direct în dinamica favorabilă a veniturilor proprii, chiar dacă, la nivelul indicatorului total „venituri din exploatare”, efectul net este diminuat de reducerea subvențiilor.

Se constată că cerința prevăzută la art. XXXVI alin. (3) lit. b) din OG nr. 89/2025 este îndeplinită în substanță, întrucât ocuparea posturilor vacante se reflectă în creșterea veniturilor din activitatea operațională proprie, iar diminuarea veniturilor din exploatare, la nivel agregat, este determinată de factori externi, respectiv reducerea subvențiilor, și nu de o deteriorare a performanței economice a societății.

Prin urmare, luând în considerare cele menționate până acum, ocuparea posturilor vacante la 31 decembrie 2025, așa cum este prezentată în Ordonanța de Guvern 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”,

este absolut necesară și esențială pentru menținerea funcționării normale și continue a serviciului public de transport, care este un serviciu de interes economic general (SIEG), cu impact asupra mobilității locuitorilor de diferite ocupații (elevi, studenți, lucrători din diferite domenii) din Municipiul Iași și zona metropolitană Iași, pentru respectarea integrală a obligațiilor contractuale asumate prin contractul de delegare, pentru asigurarea continuității serviciului în contextul proiectelor de modernizare a infrastructurii și pentru prevenirea impactului negativ, pe care l-ar putea avea deficitul de personal, precum și fluctuația acestuia, asupra calității și siguranței serviciilor oferite călătorilor.

III. Impactul bugetar aferent creșterii cheltuielilor de natură salarială ca urmare a majorării cu indicele mediu de creștere a prețurilor și a ocupării posturilor vacante existente la finele anului 2025

Prezentăm mai jos estimarea impactul bugetar așa cum este menționat în O.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, conform art. XXXVI pct. 2 (majorare cheltuieli de natură salarială), pct. 3 (ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025).

Estimare impact bugetar: + 10.202 mii lei. în baza prevederilor art. XXXVI, alin 2 lit (b)(c) și 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*

I. Creșterea cheltuielilor de natură salarială: + 4.775 mii lei în baza prevederilor art. XXXVI, alin 2 lit (b)(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*

Elemente cheltuieli	Valoare prevazuta BVC 2025	Realizat an 2025	indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026	Creșetere cheltuieli de natura salariala - pentru 12 luni	Creșetere cheltuieli de natura salariala - pentru 7 luni (iunie – decembrie)
1	2 (mii lei)	3 (mii lei)	4 Prognoza de toamna	5=3*4 (mii lei)	6 = 5/12*7 luni (mii lei)
Cheltuieli de natura salariala	138,967	138,120	-		
Cheltuieli cu salariile	125,726	125,930	<u>6.50%</u>	8,185	4,775

Creșterile de natură salarială, în valoare de 4.775 mii lei, reprezintă limite maxime. În documentație se prevede aprobarea Memorandumului în luna mai 2026 și acordarea acestor majorări pentru perioada iunie – decembrie 2026 (7 luni). Dar aceste creșteri vor fi prevăzute în Bugetul de venituri și cheltuieli al societății pentru lunile rămase după aprobarea Memorandumului și se vor acorda începând cu luna următoare aprobării acestuia

II. Creșterea cheltuielilor de natură salarială ca urmare a ocupării posturilor vacante + 5.427 mii lei în baza 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

Meseria	nr persoan l:	Numar de luni estimate : iunie - decembr ie	Salar grila	Valoar e salarii brut	Cheltuie li cu salariile	Tichet e de masa*	Vouche re vacanta *	Alte cheltuie li sociale	Cheltuie li de natura salariala
Bobinator aparataj electric	1	7	5,560	7,121	49,847	5,320	800	400	56,367
Constructor linii tramvai	1	7	5,094	10,248	71,736	5,320	800	400	78,256
Controlor titluri calatorie	1	7	4,060	8,884	62,188	5,320	800	400	68,708
Electrician auto	1	7	4,980	8,466	59,262	5,320	800	400	65,782
Electrician exploatare centrale si statii electrice	1	7	5,485	9,454	66,178	5,320	800	400	72,698
Electrician montator de instalatii electrice la mijloace de transport	5	7	5,712	7,882	275,870	26,600	4,000	2,000	308,470
Electronist telecomunicatii	2	7	5,038	7,349	102,886	10,640	1,600	800	115,926
Impiegat auto	2	7	4,900	9,543	133,602	10,640	1,600	800	146,642
Sofer autobuz	20	7	5,550	13,121	1,836,940	106,400	16,000	8,000	1,967,340
Electrician auto	2	7	4,980	8,466	118,524	10,640	1,600	800	131,564
Electrician exploatare centrale si statii electrice	3	7	5,485	9,454	198,534	15,960	2,400	1,200	218,094
Sudor	1	7	5,656	9,899	69,293	5,320	800	400	75,813

Lacatus mecanic	5	7	5,485	10,263	359,205	26,600	4,000	2,000	391,805
Mecanic auto	1	7	5,432	9,406	65,842	5,320	800	400	72,362
Mecanic utilaj	1	7	5,750	8,832	61,824	5,320	800	400	68,344
Meserias intretinere cale	1	7	4,995	7,165	50,155	5,320	800	400	56,675
Revizor tehnic auto	3	7	5,453	10,327	216,867	15,960	2,400	1,200	236,427
Sef compartiment	1	7	8,794	14,243	99,701	5,320	800	400	106,221
Sef formatie	3	7	7,125	11,927	250,467	15,960	2,400	1,200	270,027
Sofer autocamion, Sofer masina de mare tonaj	1	6	5,109	9,044	54,264	4,560	800	400	60,024
Sofer automacaragiu	1	6	5,355	8,274	49,644	4,560	800	400	55,404
Strungar universal	2	6	6,374	11,823	141,876	9,120	1,600	800	153,396
Subinginer electrotehnic	1	4	6,290	8,034	32,136	3,040	800	400	36,376
Specialist resurse umane	1	4	8,258	10,493	41,972	3,040	800	400	46,212
Vatman	10	4	5,626	12,389	495,560	30,400	8,000	4,000	537,960
Zugrav, vopsitor	1	4	4,440	6,263	25,052	3,040	800	400	29,292
TOTAL	72		146,986	248,370	4,989,425	350,360	57,600	28,800	5,426,585

*Tichetele de masă și voucherele de vacanță sunt acordate conform legislației în vigoare (Legea nr. 296/2023, Memorandum MDLPA 2023, OUG nr. 89/2025)

Creșterile de natură salarială, în valoare de 5.427 mii lei, reprezintă limite maxime. Ocuparea posturilor vacante se va realiza ulterior aprobării Memorandumului, în conformitate cu prevederile art. XXXVI alin. (3) din O.U.G. nr. 89/2025, începând cu luna următoare aprobării acestuia. Impactul asupra cheltuielilor de natură salarială nu se produce integral de la momentul aprobării Memorandumului, ci se va materializa etapizat, ulterior finalizării procedurilor de selecție și angajare, derulate potrivit reglementărilor interne ale societății și legislației aplicabile. Astfel, cheltuiala de

natură salarială aferentă posturilor vacante va fi înregistrată efectiv numai de la data ocupării fiecărui post, în funcție de calendarul de recrutare și încadrare a personalului, dată care va fi ulterioară datei de aprobare a Memorandumului.

Concluzii:

Având în vedere datele economico-financiare prezentate, analiza efectuată și concluziile formulate anterior, se constată că societatea respectă condițiile prevăzute de art. XXXVI alin. (2) și alin. (3) din Ordonanța Guvernului nr. 89/2025, atât sub aspectul disciplinei financiare, cât și al sustenabilității măsurilor propuse.

Pentru anul 2026, societatea estimează o reducere a plăților restante cu minimum 20% față de nivelul realizat la 31.12.2025, de la 24.655 mii lei la 19.724 mii lei, concomitent cu menținerea unui rezultat brut pozitiv, ceea ce confirmă capacitatea de îmbunătățire a echilibrului financiar și de respectare a obligațiilor de plată.

Deși veniturile totale din exploatare înregistrează o diminuare, aceasta este determinată în mare parte ca urmare a dispariției compensației din diferența de redevență înregistrată la veniturile din subvenții, în timp ce veniturile proprii din producția vândută cresc cu 11.500 mii lei, respectiv cu 5,53% față de nivelul preliminar/realizat al anului 2025, reflectând consolidarea activității operaționale și creșterea gradului de autofinanțare. În acest context, impactul economic al măsurilor propuse se regăsește în performanța reală a activității de exploatare, independent de sursele bugetare.

Majorarea cheltuielilor de natură salarială corelată cu creșterea veniturilor proprii, nu generează dezechilibre financiare și nu conduce la majorarea plăților restante, fiind susținută integral din activitatea de exploatare a societății.

Sperând că, în urma analizei dumneavoastră, veți aprecia că măsurile propuse urmăresc, în primul rând, satisfacerea interesului public și asigurarea unui serviciu de transport sigur, eficient și adaptat nevoilor călătorilor din Municipiul Iași și Zona Metropolitană, vă rugăm să ne acordați sprijinul necesar pentru crearea și menținerea unui cadru optim de desfășurare a activității societății, care să permită atât continuitatea și calitatea serviciilor publice, cât și dezvoltarea sustenabilă a rețelei de transport local prin crearea condițiilor care să încurajeze menținerea personalului calificat în țară și implicarea acestuia în activitățile societății pe termen lung.

Având în vedere cele expuse, Compania de Transport Public Iași S.A. solicită inițierea unui memorandum de către M.D.L.P.A. în vederea aprobării de către Guvern a creșterii cheltuielilor de natură salarială în anul 2026, față de nivelul realizat în anul 2025, cu suma de 10.202 mii lei, reprezentând:

- a) **majorarea cu suma de 4.775 mii lei, aferentă aplicării indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026**, în baza prevederilor art. XXXVI, alin 2 lit (b)(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*;
- b) **majorarea cu suma de 5.427 mii lei, aferentă ocupării posturilor vacante existente la finele anului 2025**, în baza 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*.

XV. Aprobarea de către Guvern a creșterii cheltuielilor de natură salarială ale operatorului economic S.C. Servicii Publice Iași SA în anul 2026

SC SERVICII PUBLICE IASI SA, a fost înființată prin HCL nr. 262/28/07/2010 conform prevederilor Ordonanței nr 71/2002, privind organizarea serviciilor publice de administrare a domeniului public și privat de interes local și ale legii 31/1990, privind societățile comerciale, și este înregistrată la Registrul Comerțului sub nr . J/22/1098/2010, avand CUI nr. 27277063, atribut fiscal RO ,desfășoară activități esențiale de gospodărire comunală, întreținere spații verzi, amenajare urbană, administrare cimitire și prestări servicii .

Activitatea societății SC Servicii Publice Iași SA , este reglementată prin legislația aplicabilă societăților comerciale din România, coroborată cu legislația specifică, după cum urmează:

- ✓ Legea nr.31/1990 privind societățile comerciale, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- ✓ O.U.G. nr.109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare;
- ✓ H.G. nr.639/2023 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din O.U.G. nr.109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice;

- ✓ Legea 296/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung
- ✓ O.G. nr.71/2002 privind organizarea și funcționarea serviciilor publice de administrare a domeniului public și privat de interes local, cu modificările și completările ulterioare;
- ✓ Actul constitutiv al societății SC Servicii Publice Iași SA
- ✓ Regulamentul de organizare și funcționare al societății SC Servicii Publice Iași SA;
- ✓ Legea nr.51/2006 privind serviciile comunitare de utilități publice, cu modificările și completările ulterioare
- ✓ Legea nr.24/2007 privind reglementarea și administrarea spațiilor verzi din intravilanul localităților, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- ✓ Legea 82/1991 a contabilității, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- ✓ O.M.F.P. nr.1802/2014 pentru aprobarea Reglementărilor contabile privind situațiile financiare anuale individuale și situațiile financiare anuale consolidate, cu modificările și completările ulterioare;
- ✓ 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 sau dețin direct ori indirect o participație, cu modificările și completările ulterioare;
- ✓ Legea nr.544/2001 privind liberul access la informațiile de interes public, cu modificările și completările ulterioare;
- ✓ H.C.L. nr.262/2010 privind înființarea societății SC Servicii Publice Iași SA;
- ✓ H.C.L. nr.307/2010 privind aprobarea delegării gestiunii serviciilor publice către societatea SC Servicii Publice Iași SA;
- ✓ H.C.L. nr.309/23.08.2010 privind aprobarea Actului Constitutiv al Societății SC Servicii Publice Iași SA
- ✓ O.U.G. nr.57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare

SC SERVICII PUBLICE IASI SA funcționează având la bază Contractul DE DELEGARE A GESTIUNII SERVICIILOR PUBLICE , încheiat între Primăria Municipiului Iași și SC Servicii Publice Iași SA nr.78115/01.09.2010, prin care ne sunt încredințate o serie de activități desfășurate de unitatea noastră:

- ✓ Întreținere și amenajare spații verzi
- ✓ execuție , montare și demontare mobilier stradal ;
- ✓ execuție, montare și demontare semne și indicatoare de circulație ;
- ✓ execuție , montare și demontare împrejmuiri incinte ;
- ✓ întreținere , revizie , montare și reparare aparate și echipamente agrement ;
- ✓ execuție lucrări de semnalizare rutieră și întreținere a acestora;
- ✓ întreținere , lucrări de consolidare versanți alunecători;
- ✓ întreținere , exploatare și reparații fântâni arteziene ;
- ✓ întreținere poduri , podețe și pasaje ;
- ✓ întreținere și reparații monumente ;
- ✓ confecționare materiale electorale și amenajare secții de votare ;
- ✓ întreținere și amenajare locuri de agrement ;
- ✓ amenajări și dotări specifice pentru activități diverse , festivități și sărbători locale (Ziua Copilului , Ziua Familiei , Sărbătorile Iașului , Sărbătorile de Iarnă , Targul Olarilor și Meștesugarilor tec .) ;
- ✓ întreținere baze sportive și zone de agrement ;
- ✓ organizarea , administrarea și funcționarea cimitirelor

Conform Actului Constitutiv, aprobat prin HCL nr 309/23/08/2010: activitatea principală a societății, codificată în conformitate cu Codul CAEN este : 8130 – “Activități de întreținere peisagistică”.

SC Servicii Publice Iași SA este operatorul serviciilor publice comunitare din Municipiul Iași, desfășurând activități de interes general, esențiale pentru buna funcționare a orașului și pentru menținerea unui mediu urban sigur, curat și accesibil cetățenilor, precum și pentru respectarea cerințelor legale naționale și europene în domeniul protecției mediului, infrastructurii urbane și administrării spațiilor publice.

Activitatea societății se desfășoară într-un cadru legal și de reglementare complex, specific operatorilor de servicii comunitare de utilități publice, fiind guvernată atât de legislația generală aplicabilă societăților comerciale, cât și de reglementările speciale privind serviciile publice locale, protecția mediului, siguranța rutieră și guvernanta corporativă a întreprinderilor publice. SC Servicii Publice Iași SA operează în cadrul unui sistem de management integrat certificat conform standardelor SR EN ISO 9001:2015, SR EN ISO 14001:2015 și ISO 45001:2018.

Prin natura sa, activitatea societății presupune îndeplinirea unor obligații continue, cu un grad ridicat de responsabilitate operațională și socială. Serviciile prestate — inclusiv întreținerea infrastructurii urbane, administrarea spațiilor publice și de agrement, lucrările de semnalizare rutieră, funcționarea cimitirelor și organizarea de evenimente comunitare — nu pot fi întrerupte sau amânate, fiind necesară asigurarea permanenței activității indiferent de condițiile meteorologice, de perioadele de vârf sau de apariția unor situații excepționale.

Activitatea societății este preponderent operațională, cu un consum ridicat de resursă umană, în special personal muncitor, șoferi, operatori de utilaje și personal de întreținere și exploatare. Activitatea se desfășoară în teren, în condiții care presupun efort fizic susținut, expunere la factori de mediu, riscuri profesionale și respectarea unor programe de lucru în regim continuu, inclusiv în zile nelucrătoare și în condiții meteorologice severe.

Resursa umană reprezintă, în acest context, un element esențial pentru asigurarea continuității și calității serviciilor publice. Stabilitatea și motivarea personalului, nivelul de competență profesională și menținerea unui echilibru salarial adecvat sunt condiții indispensabile pentru realizarea misiunii societății: furnizarea de servicii publice moderne, sigure și performante, care să contribuie la dezvoltarea durabilă a municipiului Iași și la protecția mediului, în condiții nediscriminatorii de acces pentru toți beneficiarii.

Justificarea creșterii cheltuielilor de natură salarială – art. XXXVI alin. (2) din OUG nr. 89/2025

Prevederile art. XXXVI alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 89/2025 permit, pentru anul 2026, majorarea cheltuielilor de natură salarială ale operatorilor economici care aplică dispozițiile Ordonanței Guvernului nr. 26/2013, în limita maximului indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat, exclusiv pe baza unei analize temeinic justificate și cu aprobarea Guvernului prin memorandum. În acest context, Societatea SC SERVICII PUBLICE IAȘI S.A. a realizat o evaluare detaliată a necesității, oportunității și sustenabilității unei astfel de majorări, raportată atât la evoluțiile macroeconomice, cât și la situația economico-financiară proprie.

Prognozele macroeconomice realizate de către Comisia Nationala de Strategie și Prognoza, indică pentru anul 2026 un indice mediu de creștere a prețurilor estimat la nivelul de 6,5%, evoluție care generează efecte directe asupra costului vieții și, implicit, asupra puterii reale de cumpărare a veniturilor salariale. Creșterea constantă a prețurilor la bunurile și serviciile de bază, corelată cu majorarea semnificativă a costurilor cu energia electrică, gazele naturale și combustibilii, a condus la o diminuare accentuată a nivelului de trai al salariaților. În cazul unui operator de servicii comunitare

de utilități publice, cu activitate permanentă și regim de funcționare continuu, precum SC SERVICII PUBLICE IAȘI S.A., aceste evoluții macroeconomice se reflectă direct asupra stabilității și motivației resursei umane, care reprezintă principalul factor de producție în prestarea serviciului public de salubritate.

Raportat la nivelul cheltuielilor de natură salarială realizate în anul 2025, în cuantum de 38.923.272 lei, aplicarea plafonului maxim permis de art. XXXVI alin. (2) din OUG nr. 89/2025, corespunzător indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, respectiv 6,5% pentru o perioadă maximă de 9 luni, ar conduce la o creștere maximă potențială a cheltuielilor de natură salarială de aproximativ 1.897.510 lei pe o perioadă de 9 luni. Această valoare reprezintă un plafon legal maximal și nu o creștere automată sau garantată, urmând a fi utilizată exclusiv în limita strict necesară pentru menținerea echilibrului salarial intern și pentru compensarea efectelor inflației asupra veniturilor personalului. Venim cu precizarea faptului că suma de 38.923.272 lei la care se calculează indexarea de 6,5% pentru o perioadă de 9 luni reprezintă salariile de bază negociate cu fiecare angajat, fără ca această sumă să conțină sporuri, prime sau alte bonificații, valoarea acestora din urmă fiind plafonată la nivelul lunii noiembrie 2025.

Analiza execuției bugetare aferente ultimilor ani relevă faptul că societatea a gestionat cu prudență și rigoare fondul de salarii, cheltuielile de natură salarială înregistrând un ritm de creștere inferior celui al cheltuielilor totale și menținându-se, ca pondere, la un nivel relativ constant și controlat. De asemenea, în mod constant, cheltuielile de personal realizate au fost inferioare celor aprobate prin bugetele de venituri și cheltuieli, ceea ce demonstrează capacitatea societății de a-și dimensiona realist și responsabil politica salarială, fără a genera derapaje bugetare sau dezechilibre financiare.

Totodată, rezultatele financiare obținute de societate în ultimii ani, concretizate prin încheierea fiecărui exercițiu financiar cu profit și prin absența pierderilor și a plăților restante, confirmă faptul că SC SERVICII PUBLICE IAȘI S.A. dispune de o bază financiară solidă, care permite absorbția unei ajustări moderate a cheltuielilor salariale, în limitele legale, fără a afecta sustenabilitatea financiară. Majorarea propusă nu implică apelarea la subvenții sau transferuri de la bugetul de stat ori de la bugetul local, societatea finanțându-și integral activitatea din venituri proprii obținute din tarifele aferente serviciilor prestate.

În acest context, creșterea cheltuielilor de natură salarială în anul 2026, în limita maximului indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat, se justifică din perspectiva necesității menținerii unui nivel adecvat de motivare și stabilitate a personalului, prevenirii accentuării dezechilibrelor salariale interne și asigurării continuității și calității serviciului public prestat. Măsura propusă reprezintă o ajustare prudentă și echilibrată, corelată cu evoluțiile economice și cu capacitatea financiară reală a societății, fiind pe deplin conformă cu prevederile art. XXXVI alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 89/2025.

Prin urmare, creșterea cheltuielilor de natura salariala, în condițiile și limitele prevăzute de art. XXXVI alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 89/2025 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, precum și pentru reglementarea unor măsuri fiscal-bugetare, potrivit căruia:

”(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”.

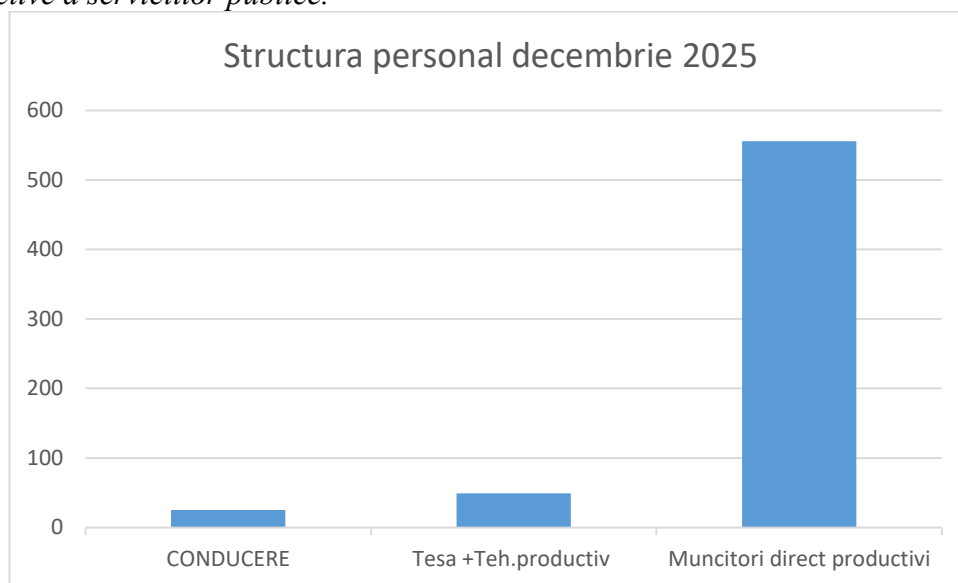
A. Structura de personal la nivelul lunii Decembrie 2025

În luna decembrie 2025, necesarul de personal al Societății SC Servicii Publice Iași S.A., formalizat prin organigramă și stat de funcții aprobate, era de 630 de posturi. Structura organizațională reflecta specificul unei societăți de utilitate publică cu activitate preponderent operațională, după cum urmează:

- ✓ conducere 25 persoane
- ✓ tesa +teh.productiv 49 persoane
- ✓ muncitori direct productivi -556 persoane:
 - cu următoarea structură:
 - ✓ Secția Pază, protecție civilă /blocari - 49
 - ✓ Secția spații verzi - 225
 - ✓ Secția versanți ,poduri, monumente - 74
 - ✓ Secția mobilier urban - 34
 - ✓ Secția semnalizare rutieră și semaforizare - 20
 - ✓ Secția mecanizare - 89
 - ✓ Secția cimitire - 65
- 3,97% personal de conducere;
- 7,78% tesa +teh.productiv
- 88,25% muncitori direct productivi;

Structura personalului pe categorii ierarhice și funcționale (decembrie 2025)

Graficul evidențiază caracterul preponderent operativ al structurii de personal, cu o pondere covârșitoare a personalului de execuție și, în special, a muncitorilor de producție, strict necesari prestării efective a serviciilor publice.



Activitățile desfășurate pe teren includ, fără a se limita la:

- întreținerea și amenajarea spațiilor verzi;
- execuția, montarea și demontarea mobilierului stradal;
- montarea, demontarea și întreținerea semnelor și indicatoarelor de circulație;

- realizarea și întreținerea împrejmuirilor de incinte;
- montarea, întreținerea și repararea aparatelor și echipamentelor de agrement;
- execuția și întreținerea lucrărilor de semnalizare rutieră;
- lucrări de întreținere și consolidare a versanților alunecători;
- exploatarea, întreținerea și repararea fântânilor arteziene;
- întreținerea și reparația podurilor, podetelor și pasajelor;
- întreținerea și reparația monumentelor;
- confecționarea materialelor electorale și amenajarea secțiilor de votare;
- întreținerea și amenajarea locurilor de agrement;
- realizarea amenajărilor și dotărilor pentru evenimente, festivități și sărbători locale;
- întreținerea bazelor sportive și a zonelor de agrement;
- organizarea, administrarea și funcționarea cimitirelor.

B. Sustenabilitatea financiară și capacitatea societății de a susține creșterea propusă

Analiza datelor financiare aferente ultimilor trei ani relevă o evoluție pozitivă și constantă a performanței economico-financiare a Societății SC SERVICII PUBLICE IAȘI S.A., societatea încheind fiecare exercițiu financiar cu profit, în condițiile unui cadru tarifar reglementat și ale inexistenței subvențiilor de la bugetul de stat sau de la bugetul local.

Tabel 1 – Indicatori financiari principali (2023–2025)

AN	VENITURI TOTALE (lei)	CHELTUIELI TOTALE (lei)	PROFIT BRUT (lei)	IMPOZIT PROFIT (lei)	PROFIT NET (lei)	PLĂȚI RESTANTE (lei)
2023	83.651.614	69.053.126	14.598.488	1.744.776	12.853.712	0
2024	92.572.267	80.167.162	12.405.105	1.887.736	10.517.369	0
2025	104.299.409	82.436.185	21.863.224	1.970.796	19.892.428	0

* valori preliminate

Analiza indicatorilor economico-financiarilor relevă o evoluție favorabilă a situației financiare a instituției în perioada 2023–2025. Veniturile totale au înregistrat o creștere constantă, de la 83.651.614 lei în anul 2023 la 92.572.267 lei în anul 2024 (majorare de 10,6%), respectiv la 104.299.409 lei în anul 2025 (majorare de 12,7% față de anul precedent și de aproximativ 24,7% față de anul 2023), ceea ce reflectă extinderea semnificativă a volumului de activitate și creșterea gradului de performanță instituțională.

În același interval, cheltuielile totale au evoluat într-un ritm controlat, de la 69.053.126 lei în anul 2023 la 80.167.162 lei în anul 2024 (creștere de 16,09%), respectiv la 82.436.185 lei în anul 2025 (creștere de numai 2,83% față de anul anterior și de aproximativ 19,38% față de anul 2023), ritm inferior creșterii veniturilor în anul 2025, fapt ce demonstrează consolidarea disciplinei bugetare.

Profitul net a înregistrat o evoluție favorabilă, atingând în anul 2025 valoarea de 19.892.428 lei, reprezentând o creștere de aproximativ 89,14% față de anul 2024 și de circa 54,76% față de anul 2023. Totodată, rata profitului raportată la venituri a crescut de la aproximativ 15,4% în anul 2023 și 11,4% în anul 2024 la circa 19,07% în anul 2025, ceea ce confirmă îmbunătățirea semnificativă a performanței economico-financiare.

Totodată, lipsa plăților restante pe întreaga perioadă analizată demonstrează stabilitatea financiară și respectarea integrală a obligațiilor de plată, fără riscuri de apariție a dezechilibrelor bugetare.

În contextul economic actual, caracterizat prin creșterea generalizată a nivelului prețurilor și diminuarea puterii de cumpărare ca efect al inflației, se impune ajustarea nivelului de salarizare pentru menținerea unui nivel adecvat de trai al personalului și pentru evitarea erodării veniturilor reale ale acestuia.

De asemenea, dinamica pieței muncii și presiunea concurențială exercitată de sectorul privat asupra forței de muncă specializate impun adoptarea unor măsuri de aliniere a nivelului salarial la condițiile actuale, în vederea menținerii atractivității instituției ca angajator.

Nu în ultimul rând, indexarea salariilor contribuie la creșterea gradului de motivare și la retenția personalului calificat, reducând riscul fluctuației de personal și asigurând continuitatea și calitatea activităților desfășurate, în concordanță cu volumul și complexitatea crescute ale sarcinilor instituționale.

În acest context, se apreciază că propunerea de creștere a cheltuielilor de natură salarială este oportună, fundamentată și sustenabilă din punct de vedere financiar

Totodată, se constată faptul că Societatea SERVICII PUBLICE IAȘI S.A. îndeplinește condițiile prevăzute la litera a), alin (2), art. XXXVI din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 89/2025 referitoare la situația financiară a operatorilor economici care pot solicita aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială. Astfel, la data de 31 decembrie 2025, societatea nu a înregistrat pierderi financiare și nu a înregistrat plăți restante, atât față de bugetul de stat și bugetul local, cât și față de furnizori sau alți creditori, aspect confirmat de datele financiare prezentate. De asemenea, proiecțiile economico-financiare aferente anului 2026 indică faptul că societatea nu prevede înregistrarea de pierderi sau plăți restante, activitatea urmând a se desfășura în continuare în condiții de echilibru financiar și disciplină bugetară, exclusiv pe baza veniturilor proprii obținute din tarifele pentru serviciile prestate.

Un indicator relevant pentru evaluarea disciplinei financiare și a sustenabilității politicii de personal îl reprezintă ponderea cheltuielilor de natura salariala în total cheltuieli.

Tabel 2 – Cheltuieli de natura salariala și ponderea acestora în total cheltuieli

AN	CHELTUIELI TOTALE(lei)	CHELTUIELI DE NATURA SALARIALĂ (lei)	PONDERE CHELTUIELI DE NATURĂ SALARIALĂ(%)
2023	69.053.126	38.178.255	55,29
2024	80.167.162	42.457.135	52,96
2025	82.436.185	45.036.750	54,63

* valori preliminate

Analiza comparativă a dinamicii cheltuielilor totale și a cheltuielilor de natură salarială în perioada 2023–2025 evidențiază o evoluție echilibrată și prudentă a structurii de costuri a instituției.

Cheltuielile totale au crescut de la 69.053.126 lei în anul 2023 la 80.167.162 lei în anul 2024, înregistrând o majorare de 16,09%, iar în anul 2025 au atins nivelul de 82.436.185 lei, respectiv o creștere moderată de numai 2,83% față de anul precedent și de aproximativ 19,38% față de anul 2023.

În același interval, cheltuielile de natură salarială au evoluat de la 38.178.255 lei în anul 2023 la 42.457.135 lei în anul 2024, ceea ce reprezintă o creștere de aproximativ 11,2%, respectiv la 45.036.750 lei în anul 2025, corespunzător unei creșteri de circa 6,1% față de anul anterior și de aproximativ 17,9% față de anul 2023.

Se constată astfel că ritmul de creștere al cheltuielilor salariale a fost inferior sau comparabil cu dinamica cheltuielilor totale, fapt ce demonstrează menținerea unui control riguros asupra costurilor cu personalul și evitarea unor presiuni excesive asupra bugetului instituției.

Ponderea cheltuielilor de personal în total cheltuieli a înregistrat variații moderate, de la 55,29% în anul 2023 la 52,96% în anul 2024, respectiv 54,63% în anul 2025, menținându-se la un nivel relativ constant pe întreaga perioadă analizată. Această evoluție confirmă stabilitatea structurii

de cheltuieli și faptul că ajustările salariale nu au generat dezechilibre semnificative în repartizarea resurselor financiare.

În ceea ce privește evoluția cheltuielilor salariale, se menționează că o parte semnificativă a creșterii acestora este determinată de majorările succesive ale salariului minim brut pe țară garantat în plată, stabilite prin actele normative aplicabile în perioada 2023–2025. Aceste ajustări au avut caracter obligatoriu și au impus corelarea nivelului de salarizare al personalului încadrat la niveluri inferioare, precum și menținerea ierarhiilor salariale interne, generând efecte în lanț asupra fondului total de salarii.

În ceea ce privește evoluția salariului minim brut pe țară garantat în plată, care influențează direct cheltuielile de natură salarială, se menționează următoarele modificări legislative și niveluri aplicabile în perioada analizată:

În anul 2023, salariul minim brut pe economie a fost majorat la 3.300 lei, începând cu 1 octombrie 2023, conform Hotărârii Guvernului nr. 900/2023, față de nivelul anterior de 3.000 lei, reprezentând o creștere de aproximativ 10% într-un singur an legislativ de raportare.

În anul 2024, prin Hotărârea Guvernului nr. 598/2024 publicată în Monitorul Oficial, salariul minim brut pe țară garantat în plată a fost stabilit la 3.700 lei, începând cu 1 iulie 2024, ceea ce a reprezentat o creștere de aproximativ 12,1% față de nivelul anterior.

Pentru anul 2025, Hotărârea Guvernului nr. 1.506/2024, publicată în Monitorul Oficial în noiembrie 2024, a stabilit majorarea salariului minim brut pe țară garantat în plată la 4.050 lei, începând cu 1 ianuarie 2025, ceea ce constituie o creștere de aproximativ 9,46% față de nivelul din 2024.

Aceste modificări legislative au fost efectuate în baza art. 164 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, care prevede obligația Guvernului de a stabili anual salariul minim după consultări în cadrul Consiliului Național Tripartit pentru Dialog Social, precum și în baza altor prevederi normative care reglementează mecanismul de actualizare a salariului minim.

Această serie de majorări impuse de lege a determinat o creștere automată a cheltuielilor cu salariile pentru personalul încadrat la nivelurile inferioare de salarizare, fiind obligatorie conform legislației în vigoare, ceea ce a influențat într-o măsură semnificativă evoluția cheltuielilor de natură salarială pe perioada analizată.

În acest context, creșterea cheltuielilor de natură salarială reflectă în principal conformarea instituției la cerințele legislative în vigoare și necesitatea alinierii grilelor de salarizare la nivelul minim reglementat, fără a reprezenta o politică discreționară de majorare, ci o adaptare obligatorie la cadrul normativ și la condițiile economice existente.

În concluzie, dinamica cheltuielilor de personal reflectă o politică salarială prudentă și sustenabilă, corelată cu evoluția generală a cheltuielilor, cu performanța economico-financiară a instituției și cu obligațiile legale privind nivelul minim de salarizare, ceea ce creează premise favorabile pentru continuarea ajustărilor salariale într-un cadru bugetar echilibrat.

Impactul bugetar al măsurilor

Societatea SC SERVICII PUBLICE IAȘI S.A. nu a înregistrat pierderi financiare și plăți restante la data de 31 decembrie 2025 și nu prevede în anul 2026 înregistrarea de pierderi sau plăți restante, îndeplinind condițiile prevăzute de art. XXXVI alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 89/2025 pentru creșterea cheltuielilor de natura salarială .

Impactul bugetar aferent creșterii cheltuielilor de natura salariala, a fost analizat în corelare cu situația economico-financiară a societății și va fi inclus în proiecțiile financiare pentru anul 2026, fiind acoperit integral din venituri proprii.

Valoarea cheltuielilor de natură salarială estimată a crește, în conformitate cu prevederile art. XXXVI alin. (2) lit.(a) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 89/2025, este prezentată în tabelul următor:

Tabel 3 – Estimarea valorii creșterii cheltuielilor de natura salariala ca urmare a majorării cu indicelui mediu de creștere a prețurilor

Elemente cheltuieli	Realizat an 2025 (lei)	Indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 (Proгноza de toamna) aplicat pentru o perioadă de 9 luni	Creștere cheltuieli salarii de baza aferente indice 6,5% (lei)
1	2	3	4=2 x 3
Cheltuieli cu salariile de bază	38.923.272	6.50%	1.897.510

Nr. Personal la data de 30.11.2025	CHELTUIELI CU SALARIILE DE BAZĂ noiembrie 2025 (lei)*12 luni	Nr. Personal angajat decembrie 2025	salarii similare funcției din noiembrie, pentru cei angajați în decem pentru o perioada 12 luni	total cheltuieli salarii de bază	indice 6,5% aplicat pentru 9 luni	Salarii de bază an 2026	suma ore suplimentare plafonata la noiembrie 2025	suma sporuri conform CCM plafonata la noiembrie 2025	contravaloare masa calda 13/lei/zi lucrata	ajutor social 5%
607	37.701.756	23	1.221.516	38.923.272	1.897.510	40.820.782	1.992.612	1.133.700	1.891.890	2.291.949
			6-m nec monum funerare*4050 lei/luna luna	24300						
			8-ingrij sp verzi*4.050 lei/luna	32400						
			3-gropar*4.050 lei/luna	12150						
			1-electrician-semafoare*4.808 lei/luna	4808						
			1- insp spec aproviz*7.321 lei/luna	7321						
			1-inginer productie*7.306 lei/luna	7306						
			1-sofer*4.500 lei/luna	4500						
			1-sudor*4.256 lei/luna	4256						
			1-sudor*4.752 lei/luna	4752						

Se constată, astfel, că impactul bugetar asupra bugetului societății, aferent creșterii cheltuielilor de natură salarială în condițiile prevăzute de art. XXXVI alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 89/2025, este estimat la o valoare totală de 1.897.510 lei.

Din perspectiva impactului asupra bugetelor publice, se subliniază faptul că Societatea SC SERVICII PUBLICE IAȘI S.A. nu beneficiază de subvenții sau transferuri de la bugetul de stat și nu este finanțată prin alocatii bugetare. Societatea se finanțează exclusiv din veniturile proprii obținute din tarifele aferente serviciilor prestate utilizatorilor, în cadrul contractului de delegare a gestiunii serviciului public și a contractelor încheiate cu diverse persoane fizice și juridice. În consecință, creșterea cheltuielilor de natură salarială nu generează cheltuieli bugetare suplimentare și nu produce presiuni asupra bugetului de stat sau asupra bugetului local, neavând potențialul de a influența deficitul bugetar.

Serviciile prestate de SC Servicii Publice Iași SA au caracter permanent și continuu, având obligații legale privind calitatea, siguranța și accesibilitatea, fără posibilitatea întreruperii activității. Activitățile societății acoperă mai multe domenii esențiale pentru comunitate, inclusiv: întreținerea și amenajarea spațiilor verzi de pe raza Municipiului Iași, infrastructură urbană și întreținerea mobilierului stradal, întreținerea și amenajarea de noi locuri de joacă; semnalizare rutieră și siguranța circulației; întreținere și reparare echipamente de agrement, baze sportive și zone de recreere; administrarea monumentelor, cimitirelor și a spațiilor publice; organizarea și suportul logistic pentru evenimente și activități comunitare.

În acest context, menținerea și stabilizarea resursei umane reprezintă un factor esențial pentru asigurarea continuității și calității serviciilor. Un nivel salarial rigid, nesincronizat cu evoluția costurilor de trai și cu ajustările obligatorii determinate de salariul minim, ar putea genera tensiuni sociale, fluctuație de personal și diminuarea performanței operaționale, cu efecte negative asupra capacității societății de a respecta parametrii contractuali, de a controla costurile de recrutare și instruire și de a evita riscul de penalități contractuale.

Prin urmare, măsura propusă este justificată atât din perspectiva menținerii performanței operaționale și a stabilității resursei umane, cât și din perspectiva prevenirii unor disfuncționalități care ar putea afecta stabilitatea financiară a operatorului, fără a implica resurse bugetare publice.

INDICATORI

INDICATORI	Aprobat BVC 2025	Preliminat/Realizat 2025	Program 2026	lei
				% Program 2026/Preliminat (Realizat) 2025
Venituri totale, din care:	79.410.000	104.299.409	106.335.000	101,95
Venituri din subventii	0	0	0	0
Cheltuieli totale, din care:	76.186.000	82.436.185	83.653.951	101,48
C0.Cheltuieli de natura salariala	47.751.000	45.036.750	48.130.933	106,87
C1.Cheltuieli cu salarile	43.585.000	41.375.701	43.947.094	106,21
Salarii de bază	40.065.000	38.506.099	40.820.782	106,01
Sporuri, prime	3.520.000	2.869.602	3.126.312	108,95
C2.Bonusuri	4.166.000	3.661.049	4.183.839	114,28
Chelt sociale 5%	2.274.000	1.995.707	2.291.949	114,84
Tichete de masă	1.892.000	1.665.342	1.891.890	113,60
Rezultatul brut	3.224.000	21.863.224	22.681.049	103,74
Plati restante	0	0	0	0
Nr. efectiv de personal la finele anului	630	630	630	100

Nr. mediu de personal la finele anului	598	589	598	101,53
Castigul mediu brut lunar pe salariat	6.654	6.372	6.707	105,26
Productivitatea muncii	132.692	177.079	177.818	100,42

Justificare indicatori:

Nr. Personal la data de 30.11.2025	CHELTUIELI CU SALARIILE DE BAZĂ noiembrie 2025 (lei)*12 luni	Nr. Personal angajat decembrie 2025	salarii similare funcției din noiembrie, pentru cei angajați în decem pentru o perioada 12 luni	total cheltuieli salarii de bază	indice 6,5% aplicat pentru 9 luni	Salarii de bază an 2026	suma ore suplimentare plafonata la noiembrie 2025	suma sporuri conform CCM plafonata la noiembrie 2025	contravaloare masa calda 13/lei/zi lucrata	ajutor social 5%
607	37.701.756	23	1.221.516	38.923.272	1.897.510	40.820.782	1.992.612	1.133.700	1.891.890	2.291.949
			6-m nec monum funerare=4050 lei/luna luna	24300						
			8-ingrij sp verzi=4.050 lei/luna	32400						
			3-gropar=4.050 lei/luna	12150						
			1-electrician-semafoare=4.808 lei/luna	4808						
			1- insp spec aproviz=7.321 lei/luna	7321						
			1-inginer productie=7.306 lei/luna	7306						
			1-sofer=4.500 lei/luna	4500						
			1-sudor=4.256 lei/luna	4256						
			1-sudor=4.752 lei/luna	4752						

Indexarea salariilor cu indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat de 6,5% este necesară pentru menținerea puterii de cumpărare a personalului și pentru compensarea efectelor inflației asupra veniturilor salariale. Creșterea generalizată a prețurilor la bunuri și servicii determină diminuarea valorii reale a salariilor, afectând nivelul de trai și motivația angajaților.

Aplicarea acestui indice are ca scop:

- protejarea veniturilor reale ale personalului;
- menținerea echilibrului între evoluția costului vieții și nivelul salarial;
- asigurarea stabilității și predictibilității politicii salariale;
- prevenirea scăderii atractivității locurilor de muncă și a fluctuației de personal.

Indexarea cu nivelul prognozat al inflației reprezintă o măsură prudentă și justificată economic, care nu generează creșteri salariale reale, ci doar ajustează salariile nominale în raport cu evoluția prețurilor, contribuind la menținerea echilibrului bugetar și a sustenabilității cheltuielilor de personal.

Cheltuielile de natură salarială cresc de la 45.036.750 lei în anul 2025 la 48.130.933 lei în anul 2026, respectiv un indice de 106,87%, iar cheltuielile cu salariile de la 41.375.701 lei la 43.947.094 lei, reprezentând o creștere de 106,21%. Această evoluție reflectă atât ajustarea salarială determinată de inflație, cât și menținerea nivelului de personal constant (630 posturi).

Creșterea cheltuielilor de natură salarială pentru anul 2026 cu un indice de 106,87%, superior indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat de 6,5%, este determinată de structura acestor cheltuieli și de includerea cheltuielilor sociale, care nu sunt supuse plafonării în anul 2026.

Cheltuielile de natură salarială includ atât cheltuielile cu salariile propriu-zise, care înregistrează un indice de creștere de 106,87%, apropiat de nivelul inflației prognozate, datorită unui număr de 23 posturi vacante ocupate în luna decembrie 2025, cât și cheltuielile sociale, care sunt calculate într-o cotă de 5% din fondul de salarii, conform prevederilor Codului fiscal. Suma necesară celor 23 de posturi ocupate în luna decembrie 2025 pentru întreg an 2026 este de 1.221.516 lei. Cota de cheltuielile sociale este calculată astfel (cheltuieli cu salariile de bază an 2026 de 40.820.782+suma ore suplimentare plafonate la luna noiembrie 2025 de 3.126.312 lei+contravaloare masă caldă plafonată la valoarea de 13 lei/zi de 1.891.890 lei)*5%=2.291.949 lei

În condițiile în care pentru anul 2026 cheltuielile sociale nu vor fi plafonate, creșterea fondului de salarii determină automat majorarea corespunzătoare a cheltuielilor sociale, fără ca aceasta să reprezinte o creștere salarială suplimentară, ci o obligație legală corelată direct cu nivelul salariilor brute.

Prin urmare, diferența dintre indicele de creștere al cheltuielilor de natură salarială (106,87%) și IPC prognozat (106,5%) este explicată de majorarea proporțională a cheltuielilor sociale și de aplicarea cotei legale de 5%, neplafonate în anul 2026, și nu de acordarea unor creșteri salariale reale peste nivelul inflației.

Câștigul mediu brut lunar pe salariat crește de la 6.372 lei la 6.707 lei, respectiv un indice de 105,26%, apropiat de indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat, ceea ce confirmă caracterul compensatoriu al măsurii, fără a genera creșteri salariale reale semnificative.

În același timp, veniturile totale cresc cu 1,95%, iar productivitatea muncii înregistrează o creștere de 0,42%, ceea ce asigură sustenabilitatea cheltuielilor de personal și menținerea echilibrului bugetar. Rezultatul brut prognozat pentru anul 2026 este de 22.681.049 lei, în creștere cu 3,74% față de anul precedent, iar plățile restante rămân zero.

Prin urmare, indexarea salariilor cu indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat de 6,5% pentru o perioadă totală de 9 luni este justificată economic, asigură protecția veniturilor reale ale personalului și se încadrează în limitele resurselor financiare disponibile.

Concluzii

Analiza contextului economic, social și operațional în care își desfășoară activitatea **SC Servicii Publice Iași SA** evidențiază faptul că ajustarea cheltuielilor de natură salarială în anul 2026 nu constituie o măsură discreționară, ci una necesară și proporțională. Aceasta este determinată de evoluțiile macroeconomice, de creșterea costurilor de trai, de ajustările obligatorii impuse prin lege prin majorarea salariului minim, precum și de specificul serviciilor prestate, care implică continuitate operațională, respectarea obligațiilor de serviciu public și menținerea calității, siguranței și accesibilității pentru comunitate.

Rezultatele financiare ale societății în ultimii ani, caracterizate prin încheierea fiecărui exercițiu financiar cu profit net, fără datorii la bugetele de stat sau local și fără obligații restante față de furnizori, demonstrează o gestiune prudentă și responsabilă, cu respectarea disciplinei financiare și a principiilor de bună guvernare.

Aceste rezultate confirmă capacitatea **SC Servicii Publice Iași SA** de a menține un echilibru sustenabil între prestarea serviciilor publice esențiale — întreținere și amenajare spații verzi, infrastructură urbană, semnalizare rutieră, întreținerea spațiilor de agrement și a monumentelor, administrarea cimitirelor și organizarea evenimentelor comunitare — și constrângerile financiare existente, fără a recurge la subvenții sau sprijin bugetar suplimentar.

În acest context, ajustarea cheltuielilor salariale este justificată atât pentru menținerea continuității și calității serviciilor, cât și pentru asigurarea stabilității resursei umane, prevenind fluctuația de personal și eventualele disfuncționalități operaționale care ar putea afecta atât performanța societății, cât și satisfacția beneficiarilor serviciilor comunitare..

În acest context, aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială în anul 2026, în limita maximului indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat, se înscrie strict în prevederile art. XXXVI alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 89/2025 și are ca obiectiv compensarea efectelor inflației, menținerea echilibrului salarial intern și asigurarea stabilității resursei umane, fără a genera presiuni asupra bugetelor publice.

Având în vedere cele expuse, **S.C. Servicii Publice Iași SA** solicită inițierea unui memorandum în vederea aprobării de către Guvern a creșterii cheltuielilor de natură salarială în anul 2026, față de nivelul realizat în anul 2025, cu **suma de 1.897.510 lei**, reprezentând:

- **majorarea cu suma de 1.897.510 lei**, aferentă aplicării indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, în baza prevederilor art. XXXVI, alin 2 lit (a) 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.

XVI. Aprobarea de către Guvern a creșterii cheltuielilor de natură salarială și a ocupării posturilor vacante existente la finele anului 2025 pentru operatorul economic Societatea Salubris SA în anul 2026, Iași

Societatea SALUBRIS S.A. este operatorul serviciului public de salubritate al municipiului Iași, desfășurând activități de interes public general, esențiale pentru funcționarea comunității locale, pentru menținerea unui mediu urban curat și sigur, precum și pentru respectarea cerințelor legale naționale și europene în domeniul gestionării deșeurilor și al protecției mediului.

Societatea a fost înființată în baza Hotărârii Consiliului Local al Municipiului Iași nr. 239/2002, ca urmare a desființării Direcției de Salubritate, începând cu data de 14.08.2002, ca societate comercială cu capital integral public. Ulterior, prin Hotărârea Consiliului Local nr. 27/2003, serviciul public de salubritate al municipiului Iași a fost atribuit în mod direct societății SALUBRIS S.A., iar prin Hotărârea Consiliului Local nr. 491/2007 gestiunea acestuia a fost delegată prin contract de concesiune pentru o perioadă de 10 ani, în conformitate cu prevederile Legii nr. 101/2006 privind serviciul de salubritate a localităților, contract care a fost prelungit ulterior până în anul 2022. Începând cu anul 2022, ca urmare a Hotărârii Consiliului Local nr. 166/30.05.2022, gestiunea serviciului public de salubritate al municipiului Iași a fost delegată din nou, în mod direct, societății SALUBRIS S.A., pentru o perioadă de 10 ani, în baza contractului de delegare a gestiunii serviciului public de salubritate nr. 91176/01.08.2022.

Activitatea societății se desfășoară într-un cadru legal și de reglementare complex, specific operatorilor de servicii comunitare de utilități publice, fiind guvernată atât de legislația generală aplicabilă societăților comerciale, cât și de reglementările speciale din domeniul salubrității, gestionării deșeurilor, protecției mediului și guvernantei corporative a întreprinderilor publice. În acest sens, SALUBRIS S.A. funcționează în baza licenței ANRSC nr. 6190/2023 pentru serviciul

public de salubritate, deține autorizațiile de mediu și de gospodărire a apelor în vigoare și operează în cadrul unui sistem de management integrat certificat conform standardelor SR EN ISO 9001:2015, SR EN ISO 14001:2015 și ISO 45001:2018.

Prin natura sa, activitatea societății presupune îndeplinirea unor obligații continue, cu un grad ridicat de responsabilitate operațională și socială. Serviciile publice de salubritate nu pot fi întrerupte sau amânate, fiind necesară asigurarea permanenței activității indiferent de condițiile meteorologice, de perioadele de vârf sau de apariția unor situații excepționale. Municipiul Iași are o suprafață de aproximativ 9.390,83 ha, iar societatea gestionează anual peste 120.000 tone de deșeurile municipale, ceea ce implică un volum considerabil de activități zilnice desfășurate pe întreg teritoriul municipiului.

Domeniul de activitate al societății este extins și diversificat, incluzând colectarea separată și transportul separat al deșeurilor municipale și al deșeurilor similare provenite din activități comerciale, industriale și instituționale, salubritatea căilor publice, activități de dezapezire și combatere a poleiului, administrarea depozitelor de deșeurile și a instalațiilor de eliminare a acestora, precum și activități conexe precum gestionarea câinilor fără stăpân, întreținerea și repararea utilajelor, confecționarea de containere metalice, activități de vidanjare, transporturi rutiere de mărfuri și efectuarea inspecțiilor tehnice periodice. Pe lângă activitățile operaționale, societatea desfășoară constant acțiuni de informare, educare și conștientizare a populației privind protecția mediului și colectarea selectivă a deșeurilor, prin campanii dedicate, materiale informative, colaborări cu mediul academic și organizarea de vizite tematice la obiectivele de gestionare a deșeurilor.

Caracterul activității este preponderent operațional, cu un consum ridicat de resursă umană, în special personal muncitor, șoferi, operatori de utilaje și personal de exploatare a instalațiilor. Activitatea se desfășoară în mare parte în teren, în condiții care presupun efort fizic susținut, expunere la factori de mediu, riscuri profesionale și respectarea unor programe de lucru în regim continuu, inclusiv în zile nelucrătoare și în condiții meteorologice severe, în special în sezonul rece.

În acest context, resursa umană reprezintă un element esențial pentru asigurarea continuității și calității serviciului public prestat. Misiunea societății SALUBRIS S.A. este aceea de a furniza servicii moderne și performante de salubritate, care să contribuie la dezvoltarea durabilă a municipiului Iași și la protejarea mediului, în condiții nediscriminatorii de acces pentru toți utilizatorii. Atingerea acestei misiuni este condiționată de stabilitatea personalului, de nivelul de competență profesională, de gradul de motivare și de menținerea unui echilibru salarial și organizațional adecvat.

De-a lungul anilor, societatea a implementat proiecte consistente de modernizare a parcului auto și a dotărilor, a investit în soluții inovative de monitorizare și colectare a deșeurilor și a obținut recunoaștere la nivel local și național pentru performanțele sale în domeniul economiei circulare și al managementului deșeurilor. Aceste realizări, materializate inclusiv prin distincții și premii acordate de instituții de profil, au contribuit la creșterea standardelor de calitate ale serviciului public prestat și la consolidarea așteptărilor comunității locale față de nivelul de performanță al operatorului.

Totodată, societatea derulează campanii de responsabilizare socială și de protecție a mediului, precum colectarea gratuită a deșeurilor voluminoase, colectarea brazilor de Crăciun după sărbători, organizarea de campanii de curățenie și dezvoltarea unor programe de colectare selectivă, inclusiv

pentru deșeuri electrice și electronice și textile. SALUBRIS S.A. este implicată și în proiecte curente finanțate din fonduri europene sau derulate în parteneriat interinstituțional, care impun respectarea unor indicatori stricți de performanță și de mediu, nerespectarea acestora putând conduce la sancțiuni sau la pierderea finanțărilor.

Având în vedere reglementările stricte în domeniul mediului și al sănătății publice, precum și obligațiile asumate prin autorizațiile de funcționare, fiecare post vacant reprezintă un risc operațional. Un serviciu de salubritate subdimensionat din punct de vedere al resursei umane poate conduce la afectarea condițiilor de igienă urbană, la creșterea riscurilor epidemiologice și la perturbarea condițiilor de trai ale populației. În acest sens, asigurarea unui nivel adecvat de personal calificat este indispensabilă pentru funcționarea continuă și conformă a serviciului public de salubritate și pentru protejarea sănătății publice și a imaginii municipiului Iași.

Analiza situației economico-financiare și a capacității de susținere a măsurilor propuse

Prezentul capitol analizează situația economico-financiară a Societății SALUBRIS S.A., din perspectiva capacității acesteia de a susține măsurile propuse privind creșterea cheltuielilor de natură salarială și ocuparea posturilor vacante, în condițiile art. XXXVI din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 89/2025.

1. Rezultatul financiar și eligibilitatea societății

Analiza datelor financiare aferente ultimilor trei ani relevă o evoluție pozitivă și constantă a performanței economico-financiare a Societății SALUBRIS S.A., societatea încheind fiecare exercițiu financiar cu profit, în condițiile unui cadru tarifar reglementat și ale inexistenței subvențiilor de la bugetul de stat sau de la bugetul local.

Tabel 1 – Indicatori financiari principali (2023–2025)

An	Venituri totale (mii lei)	Cheltuieli totale (mii lei)	Rezultatul brut (mii lei)	Plati restante (mii lei)
0	1	2	3	4
2023	152.785	131.010	21.775	0
2024	173.559	152.412	21.147	0
2025*	201.270	180.419	20.851	0

* valori preliminate

Creșterea constantă a veniturilor totale, coroborată cu menținerea unui nivel stabil al profitului pe parcursul ultimilor ani, evidențiază capacitatea Societății SALUBRIS S.A. de a funcționa într-un mod eficient și sustenabil din punct de vedere financiar. Această evoluție reflectă atât o gestionare riguroasă a resurselor, cât și adaptarea permanentă a activității la cerințele operaționale și economice specifice prestării unui serviciu public esențial.

Prin acoperirea integrală a cheltuielilor curente din venituri proprii și obținerea unor rezultate financiare pozitive în condițiile unui cadru tarifar reglementat, societatea demonstrează capacitatea

de a-și asigura continuitatea operațională și stabilitatea financiară fără a apela la subvenții sau alte forme de sprijin bugetar din partea statului sau a autorităților administrației publice locale.

2. Structura și predictibilitatea veniturilor

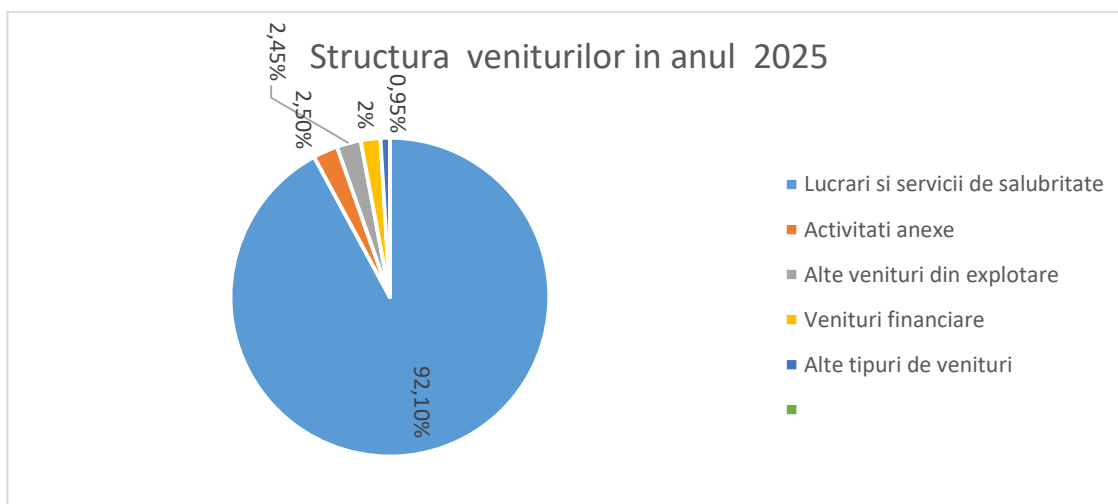
Structura veniturilor înregistrată în anul 2025 se înscrie într-o tendință constantă manifestată și în exercițiile financiare anterioare, fiind caracterizată printr-o pondere predominantă a veniturilor obținute din activitatea de bază – lucrări și servicii de salubritate – și prin ponderi reduse, relativ stabile, ale veniturilor provenite din activități anexe și din alte surse.

Astfel, în anul 2025, veniturile din lucrări și servicii de salubritate au reprezentat 92,10% din totalul veniturilor, înregistrând o creștere de 27.827 mii lei față de anul precedent, evoluție determinată de ajustarea tarifelor, creșterea volumului de activitate și consolidarea serviciilor prestate în cadrul contractului de delegare.

Acestea sunt urmate de veniturile obținute din activități anexe, care au deținut o pondere de 2,50% în totalul veniturilor și provin în principal din prestarea serviciilor de gestionare a câinilor fără stăpân și din efectuarea inspecțiilor tehnice periodice (ITP), venituri care au crescut în anul 2025 cu 412 mii lei comparativ cu anul anterior.

În completarea acestora, structura veniturilor include alte venituri din exploatare, precum și venituri financiare, care dețin ponderi reduse în totalul veniturilor, diferența fiind reprezentată de alte categorii de venituri cu caracter complementar. Această structură confirmă faptul că veniturile societății sunt generate preponderent din activitatea operațională de bază, specifică serviciului public de salubritate, asigurând un grad ridicat de predictibilitate și sustenabilitate financiară.

Structura detaliată a veniturilor aferente anului 2025 este ilustrată în figura următoare.



3. Disciplina bugetară și controlul cheltuielilor salariale

Un indicator relevant pentru evaluarea disciplinei financiare și a sustenabilității politicii de personal îl reprezintă ponderea cheltuielilor de natură salarială în total cheltuieli.

Tabel 2 – Cheltuieli de natura salariala și ponderea acestora în total cheltuieli

Anul	Cheltuieli totale (mii lei)	Cheltuieli de natura salariala (mii lei)	Pondere cheltuieli de natura salariala (%)
0	1	2	3=2/1
2023	131.010	61.725	47,11%
2024	152.412	71.583	46,97%
2025*	180.419	77.730	43,08%

* valori preliminate

Analiza dinamicii cheltuielilor totale comparativ cu evoluția cheltuielilor de natură salarială evidențiază faptul că, pe parcursul perioadei analizate, ritmul de creștere al cheltuielilor salariale a fost inferior sau cel mult corelat cu ritmul de creștere al cheltuielilor totale, confirmând o politică prudentă și controlată de gestionare a resursei umane.

Astfel, în intervalul 2023–2024, cheltuielile totale ale societății au crescut de la 131.010 mii lei la 152.412 mii lei, ceea ce reprezintă o creștere de aproximativ 16,34%. În aceeași perioadă, cheltuielile de natură salarială au crescut de la 61.725 mii lei la 71.583 mii lei, respectiv cu aproximativ 15,97%, evoluție care indică o corelare directă și echilibrată între dinamica costurilor salariale și creșterea generală a activității.

În intervalul 2024–2025, diferența de ritm devine și mai evidentă. Cheltuielile totale au crescut cu aproximativ 18,38%, în timp ce cheltuielile de natură salarială au înregistrat o creștere de doar 8,59%, determinată exclusiv de majorarea salariului minim brut garantat în plată, aplicabilă personalului încadrat la nivelul salariului minim.

Această evoluție demonstrează faptul că, deși volumul activității și presiunea asupra costurilor operaționale au crescut semnificativ, societatea a reușit să mențină sub control cheltuielile salariale.

În ansamblu, aceste evoluții explică scăderea ponderii cheltuielilor de natură salarială în total cheltuieli, de la aproximativ 47,11% în anul 2023, respectiv 46,97% în anul 2024 la 43,08% în anul 2025.

Menținerea unei ponderi stabile a cheltuielilor de natură salarială demonstrează faptul că politica salarială a societății a fost una echilibrată și responsabilă, orientată spre eficiență și sustenabilitate.

4. Fundamentarea programului bugetar 2026

Indicatorii relevanți pentru fundamentarea aplicării prevederilor art. XXXVI alin. (2) lit.(a) și alin. (3) lit.(a) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 89/2025 sunt prezentați în cele ce urmează,

cu precizarea că datele financiare aferente anului 2025 utilizate în cadrul prezentei documentatii au caracter preliminar, fiind extrase din evidențele contabile existente la momentul întocmirii documentului, anterior închiderii definitive a exercițiului financiar.

În consecință, valorile estimate ale veniturilor și cheltuielilor care stau la baza Bugetului de venituri și cheltuieli programat pentru anul 2026 pot face obiectul unor ajustări ulterioare, determinate de definitivarea datelor financiare aferente anului 2025 și de eventuale modificări intervenite la nivelul elementelor bugetare, fără a afecta concluziile analizei și cu respectarea strictă a limitelor și condițiilor prevăzute de OUG nr. 89/2025.

Tabel 3 – Indicatorii relevanți pentru fundamentarea aplicării prevederilor art. XXXVI alin. (2) lit.(a) si alin.(3) lit.(a) din OUG 95/2025

INDICATORI	Aprobat BVC 2025	Preliminat / Realizat 2025	Programat 2026	% Programat 2026 / Preliminat / Realizat 2025
	mii lei	mii lei	mii lei	%
0	1	2	3	4=3/2
Venituri totale, din care:	188.810	201.270	207.120	102,91
Venituri din exploatare	185.560	197.262	203.120	102,97
Venituri din servicii prestate	172.400	185.400	191.000	103,02
Venituri din subventii	0	0	0	0,00
Cheltuieli totale, din care:	178.366	180.419	196.079	108,68
Cheltuieli de natura salariala	81.022	77.730	84.448	108,64
Cheltuieli cu salariile	74.820	71.991	77.135	107,15
Bonusuri	6.202	5.739	7.313	127,43
Rezultatul brut	10.444	20.851	11.041	52,95
Plati restante	0	0	0	0,00
Creante restante	35.400	37.519	35.643	95,00
Numar de personal la sfarsitul	754	725	755	104,14
Numar mediu de personal	720	700	725	103,57
Castig mediu brut lunar pe salariat determinat pe baza cheltuielilor de natura salariala	9,378	9,254	9,707	104,90
Castigul mediu brut lunar pe salariat determinat conform OG nr.26/2013	9.210	9.109	9.430	103,52
Productivitatea muncii	257,72	281,80	280,17	99,42

La fundamentarea majorării cheltuielilor de natură salarială pentru anul 2026, corespunzătoare aplicării indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, în cuantum de 6,5%, au fost avute în vedere prevederile art. XXXVI alin. (2) lit. a) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 89/2025, potrivit cărora aceste creșteri pot fi acordate începând cu luna următoare aprobării memorandumului.

Totodată, fundamentarea indicatorilor de personal a avut în vedere ocuparea etapizată, pe parcursul anului 2026, a celor 30 de posturi vacante existente la finele anului 2025, pe baza unui calendar estimativ de angajare, începând cu luna iunie 2026. În aceste condiții, noile angajări nu generează un impact integral asupra întregii perioade a anului, ci unul progresiv, corespunzător numărului de luni efectiv lucrate.

Astfel, diferența dintre indicatorul „număr mediu de personal” (725 salariați) și indicatorul „număr de personal la sfârșitul anului” (755 salariați) este determinată de acest mod etapizat de ocupare a posturilor vacante. Indicatorul „număr mediu de personal” reflectă media anuală a personalului efectiv încadrat, ajustată în funcție de perioada de ocupare a posturilor, în timp ce indicatorul „număr de personal la sfârșitul anului” reflectă nivelul total al personalului după finalizarea procesului de ocupare.

În acest context, la determinarea valorii aferente majorării cheltuielilor de natură salarială s-a avut în vedere ipoteza aplicării măsurii începând cu luna iunie 2026, calculul fiind realizat pe baza elementelor prezentate în continuare:

Elemente cheltuieli	Cheltuieli de natura salariala 2025 (mii lei)	Bonusurile 2025 (mii lei)	Valoare premii 2025 (mii lei)	Valoare totala la care se aplica majorarea de 6,5% (mii lei)	Indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 (Proгноza de toamna) (%)	Creștere cheltuieli de natura salariala - pentru 12 luni (mii lei)	Creșetere cheltuieli de natura salariala - pentru 7 luni (mii lei)
1	2	3	4	5=2-3-4	6	7=5*6	8= 7/12*7 luni
Valoare	77.730	5.739	6.072	65919	6,50%	4.285	2.499

Deși cadrul legal permite aplicarea acestui indice asupra întregii cheltuieli de natură salarială, respectiv suma de 77.730 mii lei în prezenta analiză s-au avut în vedere, în mod specific, prevederile art. XXXVI alin. (1) lit. b) și lit. d) din O.U.G. nr. 89/2025.

Prin urmare suma aferenta majorării cheltuielilor de natură salarială, generata de indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, a fost realizată în conformitate cu prevederile art. XXXVI alin. (2) lit. a) din O.U.G. nr. 89/2025, având la bază elementele și etapele de calcul prezentate mai jos:

- stabilirea bazei de calcul, reprezentată de cheltuielile de natura salariala înregistrate la data de 31.12.2025, conform evidențelor contabile ale societății;
- excluderea din baza de calcul a elementelor care nu au caracter permanent, respectiv valoarea bonusurilor si premiilor acordate în anul 2025;
- determinarea valorii lunare medii a cheltuielilor de natura salariala, prin raportarea bazei de calcul la 12 luni;
- stabilirea perioadei de aplicare a majorării (Iunie-Decembrie 2026), respectiv un numar de 7 luni ;
- aplicarea indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 (6,5%) asupra valorii aferente perioadei de aplicare.

În consecință, cuantumul total al majorării cheltuielilor de natură salarială este în suma de 2.499 mii lei si reprezintă valoarea maximă estimată, corespunzătoare ipotezei aplicării majorării începând cu luna iunie 2026, urmând ca nivelul efectiv să fie ajustat în funcție de data aprobării memorandumului și de perioada reală de aplicare.

În ceea ce privește fundamentarea cheltuielilor aferente ocupării posturilor vacante, aceasta a fost realizată avându-se în vedere ipoteza începerii ocupării acestora începând cu luna iunie 2026, rezultând valorile prezentate în tabelul următor:

Tabel 4 – Estimarea valorii creșterii cheltuielilor de natura salariala aferente ocupării posturilor vacante

Denumirea funcției vacante	Nr. Post.	Salar grila (lei/post)	Valoare salar brut (lei/post)	Cheltuieli cu salariile (lei/luna)	Numar de luni estimate	Total fond salarii (lei)	Total valoare Tichete masa (lei)	Total valoare chelt. de natura salariala (lei)
0	1	2	3	4=1*3	5	6=4*5	7	8=6+7
Lucrator salubritate căi publice	10	4050	6075	60750	7	425250	44.100	469.350
Incarcator descarcator	9	4050	6075	54675	7	382725	39.690	422.415
Operator com.	1	5122	6146	6146	5	30730	3.150	33.880
Economist	1	5697	6836	6836	4	27344	2.520	29.864
Sef formatie	1	5926	8593	8593	4	34372	2.520	36.892

Sofer	7	4762	7381	51667	6	310002	26.460	336.462
Sef serv Tehnic	1	9698	11638	11638	4	46552	2.520	49.072
TOTAL GENERAL	30					1.256.975	120.960	1.377.935

La fundamentarea acestor cheltuieli au fost avute în vedere următoarele:

- Tichetele de masă sunt acordate în conformitate cu prevederile contractului colectiv de muncă aplicabil la nivelul societății, la aceeași valoare ca în anul 2025, fără a reprezenta o majorare a drepturilor existente. Acestea se acordă tuturor salariaților, inclusiv celor nou-angajați, cu respectarea cadrului legal aplicabil.

- Pentru categoria de salariați „Lucrători salubritate căi publice” a fost avut în vedere un număr de 10 posturi, cu un salariu de încadrare de 4.050,00 lei/lună/angajat. La acesta se adaugă sporurile prevăzute în contractul colectiv de muncă aplicabil la nivelul societății (spor pentru condiții penibile și nocive, în cuantum de 30%), precum și sporul de vechime, calculat la un procent de 20%, rezultând astfel salariul brut. De asemenea, au fost incluse și tichetele de masă, calculate pentru un număr mediu de 21 de zile lucrătoare/lună, la un cuantum de 30 lei/zi lucrătoare. Calculul cheltuielilor salariale a fost realizat pentru o perioadă de 7 luni.

- pentru categoria de salariați „Incarcator descarcator” a fost avut în vedere un număr de 9 posturi, cu un salariu de încadrare de 4.050,00 lei/lună/angajat. La acesta se adaugă sporurile prevăzute în contractul colectiv de muncă aplicabil la nivelul societății (spor pentru condiții penibile și nocive, în cuantum de 30%), precum și sporul de vechime, calculat la un procent de 20%, rezultând astfel salariul brut. De asemenea, au fost incluse și tichetele de masă, calculate pentru un număr mediu de 21 de zile lucrătoare/lună, la un cuantum de 30 lei/zi lucrătoare. Calculul cheltuielilor salariale a fost realizat pentru o perioadă de 7 luni.

- pentru categoria de salariați „Operator com.” s-a luat în considerare un număr de un post necesar, cu un salariu de încadrare de 5122,00 lei/lună/angajat. La acesta se adaugă sporul de vechime calculat la un procent de 20% rezultând astfel salariul brut. De asemenea, au fost incluse și tichetele de masă, calculate pentru un număr mediu de 21 de zile lucrătoare/lună, la un cuantum de 30 lei/zi lucrătoare. Calculul cheltuielilor salariale a fost realizat pentru o perioadă de 5 luni.

- pentru categoria de salariați „Economist” s-a luat în considerare un număr de un post necesar, cu un salariu de încadrare de 5697,00 lei/lună/angajat. La acesta se adaugă sporul de vechime calculat la un procent de 20% rezultând astfel salariul brut. De asemenea, au fost incluse și tichetele de masă, calculate pentru un număr mediu de 21 de zile lucrătoare/lună, la un cuantum de 30 lei/zi lucrătoare. Calculul cheltuielilor salariale a fost realizat pentru o perioadă de 4 luni.

- pentru categoria de salariați „Sef Formatie” s-a luat în considerare un număr de un post necesar, cu un salariu de încadrare de 5926,00 lei/lună/angajat. La acesta se adaugă sporurile prevăzute în contractul colectiv de muncă aplicabil la nivelul societății, în cuantum de 25%, precum și sporul de vechime, calculat la un procent de 20%, rezultând astfel salariul brut. De asemenea, au fost incluse și tichetele de masă, calculate pentru un număr mediu de 21 de zile lucrătoare/lună, la un

cuantum de 30 lei/zi lucrătoare. Calculul cheltuielilor salariale a fost realizat pentru o perioadă de 4 luni.

- pentru categoria de salariați „Sofer” s-au luat în considerare un număr de 7 posturi necesare, cu un salariu de încadrare de 4.762,00 lei/lună/angajat, la care se adaugă sporurile specifice prevăzute în contractul colectiv de muncă aplicabil la nivelul societății, în cuantum de 35%, sporul de vechime calculat la un procent de 20%, rezultând astfel salariul brut. De asemenea, au fost incluse și tichetele de masă, calculate pentru un număr mediu de 21 de zile lucrătoare/lună, la un cuantum de 30 lei/zi lucrătoare. Calculul cheltuielilor salariale a fost realizat pentru o perioadă de 6 luni.

- pentru categoria de salariați „Sef serv. tehnic” s-a luat în considerare un număr de un post necesar, cu un salariu de încadrare de 9698,00 lei/lună/angajat. La acesta se adaugă sporul de vechime calculat la un procent de 20% rezultând astfel salariul brut. De asemenea, au fost incluse și tichetele de masă, calculate pentru un număr mediu de 21 de zile lucrătoare/lună, la un cuantum de 30 lei/zi lucrătoare. Calculul cheltuielilor salariale a fost realizat pentru o perioadă de 4 luni.

Tabelul mai sus menționat prezintă pentru fiecare funcție în parte calculul integral al cheltuielilor aferente perioadei de ocupare estimate, însumând un total de **30 de posturi** și o valoare totală a cheltuielilor de **1.256.975 lei** (1.257 mii lei).

Valoarea totală a cheltuielilor de natură salarială estimate pentru anul 2026 în valoare de 84.448 mii lei, determinate în aplicarea prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 89/2025, a fost fundamentată pe baza următoarelor elemente:

1. Cheltuieli cu salariile – **77.135 mii lei**, compuse din:

- valoarea fondului de salarii aferent lunii noiembrie 2025, în sumă de **5.608.893 lei**, care nu include premiile, extrapolată la nivel anual (12 luni), rezultând o valoare totală de **67.307 mii lei**;
- valoarea premiilor acordate în anul 2025, în sumă de **6.072 mii lei**;
- valoarea majorării cheltuielilor de natură salarială aferente aplicării indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 (6,5%), în sumă de **2.499 mii lei**;
- valoarea cheltuielilor salariale aferente ocupării posturilor vacante, în sumă de **1.257 mii lei**.

2. Bonusuri și alte drepturi de natură salarială – **7.313 mii lei**, compuse din:

- valoarea tichetelor de masă aferente personalului existent, estimată la **4.785 mii lei**, calculată pentru un număr de 725 salariați, pentru o perioadă de 11 luni, la valoarea unui tichet de 30 lei;
- valoarea cheltuielilor sociale estimate pentru anul 2026, în sumă de **1.350 mii lei**;
- valoarea participării salariaților la profit, estimată la **1.057 mii lei** ;

- valoarea cheltuielilor cu tichetele de masă aferente ocupării posturilor vacante, în sumă de **121 mii lei**.

Castig mediu brut lunar pe salariat determinat pe baza cheltuielilor de natura salariala a fost calculat ca raport între cheltuielile de natură salarială și numărul mediu de salariați, raportat la o perioadă de 12 luni. Valorile astfel obținute au fost exprimate în lei/lună. În baza acestei metodologii au rezultat următoarele valori :

- pentru anul 2025 valoarea este de 9.254 lei, determinata astfel:

$$(77.730 \text{ mii lei} \div 700) \div 12 \times 1.000 = 9.254 \text{ lei}$$
- pentru anul 2026 valoarea este de 9.707 lei, determinata astfel:

$$(84.448 \text{ mii lei} \div 725) \div 12 \times 1.000 = 9.707 \text{ lei}$$

Câștigul salarial mediu brut lunar pe salariat determinat conform OG 26/2013 a fost calculat ca raport între cheltuielile de natură salarială, din care au fost excluse cheltuielile sociale și sumele reprezentând participarea salariaților la profit, și numărul mediu de salariați, raportat la o perioadă de 12 luni

În baza acestei metodologii, rezultă următoarele valori ale câștigului salarial mediu brut lunar:

- pentru anul 2025 valoarea este de 9.109 lei, determinata astfel:

$$(77.730 \text{ mii lei} - 817 \text{ mii lei} - 396 \text{ mii lei}) \div 700 \div 12 \times 1.000 = 9.109 \text{ lei}$$
- pentru anul 2026 valoarea este de 9.430 lei, determinata astfel:

$$(84.448 \text{ mii lei} - 1.350 \text{ mii lei} - 1.057 \text{ mii lei}) \div 725 \div 12 \times 1.000 = 9.430 \text{ lei}$$

Evoluția câștigului salarial mediu brut lunar evidențiază o creștere moderată și controlată în anul 2026 față de anul 2025, respectiv de la 9.109 lei la 9.430 lei, ceea ce reprezintă o majorare de aproximativ 3,52%. Această evoluție se situează sub nivelul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 și reflectă o abordare prudentă a politicii salariale, orientată către menținerea echilibrului bugetar și corelarea nivelului de remunerare cu capacitatea reală de finanțare a societății.

Productivitatea muncii a fost determinată ca raport între veniturile totale din exploatare realizate/prelimate ale societății și numărul mediu de personal, conform metodologiei utilizate în mod curent în documentele bugetare (Anexa 1, rd. 54, din ORDIN nr. 3818/2019 privind aprobarea formatului și structurii bugetului de venituri și cheltuieli al operatorilor economici...) și de fundamentare economică ale societății, reflectând capacitatea reală a societății de a genera venituri din activitatea operațională raportat la resursa umană utilizată.

În baza datelor preliminate și a programărilor bugetare, valorile productivității muncii sunt următoarele:

- pentru anul 2025: 281,80 mii lei/salariat;
- pentru anul 2026: 280,17 mii lei/salariat.

Analiza comparativă a acestui indicator evidențiază faptul că productivitatea muncii se menține la un nivel relativ constant în perioada analizată, cu o ușoară ajustare în anul 2026, determinată în principal de creșterea numărului de personal ca urmare a ocupării posturilor vacante existente la finele anului 2025. Această evoluție nu reflectă o scădere a eficienței activității, ci o adaptare necesară a structurii de personal pentru asigurarea continuității și calității serviciului public

prestat, în condițiile extinderii obligațiilor operaționale și ale menținerii unui regim de funcționare permanent.

Menținerea productivității muncii la un nivel apropiat de cel realizat în anul precedent, concomitent cu creșterea moderată a câștigului salarial mediu brut, demonstrează existența unui echilibru între eficiența economică și politica de personal a societății. Acest echilibru confirmă faptul că măsurile propuse privind creșterea cheltuielilor de natură salarială și ocuparea posturilor vacante sunt fundamentate pe o evoluție sustenabilă a activității, fără a genera dezechilibre structurale sau presiuni suplimentare asupra bugetului societății.

Analiza comparativă a indicatorilor economico-financiari aprobați pentru anul 2025, a rezultatelor preliminate realizate în anul 2025 și a programului propus pentru anul 2026 evidențiază faptul că majorările estimate pentru cheltuielile de natură salarială se înscriu într-o evoluție controlată și sustenabilă a bugetului societății, fiind corelate cu dinamica veniturilor și cu capacitatea reală de finanțare din surse proprii.

Astfel, pentru anul 2026, veniturile totale sunt programate la nivelul de 207.120 mii lei, în creștere cu aproximativ 2,91% față de nivelul preliminar al anului 2025, evoluție susținută în principal de veniturile din exploatare, care reflectă continuitatea și stabilitatea activității operaționale de bază. În același timp, cheltuielile totale sunt estimate la 196.079 mii lei, ceea ce reprezintă o creștere de aproximativ 8,68% față de nivelul preliminar al anului 2025, creștere determinată preponderent de majorarea cheltuielilor de natură salarială și de creșterea costurilor operaționale asociate prestării serviciilor practicate.

Cheltuielile de natură salarială sunt programate pentru anul 2026 la nivelul de 84.448 mii lei, valoare care include impactul aplicării prevederilor art. XXXVI alin. (2) lit.(a) din OUG nr. 89/2025, respectiv ajustarea în limita maximului indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, precum și impactul ocupării posturilor vacante existente la finele anului 2025, în conformitate cu alin. (3) lit.(a) al aceluiași articol. Structura acestei creșteri reflectă o abordare prudentă, orientată prioritar către salariile de bază și către componentele salariale direct corelate cu munca efectiv prestată, fără a genera dezechilibre structurale în bugetul societății.

De asemenea, indicatorii privind numărul de personal și câștigul mediu brut lunar pe salariat confirmă faptul că măsurile propuse nu conduc la o expansiune nejustificată a aparatului de personal, ci la readucerea acestuia la un nivel funcțional, necesar desfășurării activității. Numărul de personal programat pentru anul 2026 este de 755 salariați, nivel similar celui aprobat anterior, iar creșterea câștigului mediu brut lunar, estimată la aproximativ 3,52%, este inferioară creșterii cheltuielilor salariale totale, ceea ce indică faptul că majorările sunt distribuite echilibrat și sunt corelate cu cerințele operaționale și cu structura posturilor ocupate.

Totodată, menținerea unui rezultat brut pozitiv, estimat la 11.041 mii lei pentru anul 2026, precum și inexistența plăților restante atât în anul 2025, cât și în proiecția pentru anul 2026, demonstrează că societatea îndeplinește condițiile de eligibilitate prevăzute de art. XXXVI alin. (2) lit.(a) și alin. (3) lit.(a) din OUG nr. 89/2025. În acest context, se confirmă faptul că ajustările propuse pentru cheltuielile de natură salarială sunt sustenabile din punct de vedere financiar, nu afectează echilibrul bugetar al societății și nu generează obligații suplimentare asupra bugetelor publice.

În ansamblu, indicatorii prezentați în tabelul de mai sus susțin concluzia că programul bugetar pentru anul 2026 este fundamentat pe o evoluție realistă a veniturilor și cheltuielilor, iar creșterea cheltuielilor de natură salarială se realizează în limitele legale, cu respectarea principiilor de prudență financiară, eficiență economică și sustenabilitate, în deplină concordanță cu prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 89/2025.

Impactul bugetar al măsurilor

În continuarea analizei privind sustenabilitatea financiară a Societății SALUBRIS S.A., prezentată în Capitolul III, impactul bugetar al măsurilor propuse a fost evaluat în mod integrat, în corelare directă cu evoluția veniturilor și cheltuielilor societății, cu structura bugetului de venituri și cheltuieli pentru anul 2026 și cu capacitatea reală de finanțare din surse proprii.

Societatea SALUBRIS S.A. nu a înregistrat pierderi financiare și plăți restante la data de 31 decembrie 2025 și nu prevede pentru anul 2026 înregistrarea de pierderi sau plăți restante, îndeplinind integral condițiile de eligibilitate prevăzute de art. XXXVI alin. (2) lit.(a) și alin.(3) lit.(a) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 89/2025 pentru aplicarea măsurilor privind creșterea cheltuielilor de natură salarială și ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025.

În ansamblu, sustenabilitatea măsurilor propuse este susținută de:

- creșterea veniturilor totale ale societății;
- menținerea unui rezultat brut pozitiv;
- inexistența subvențiilor;
- inexistența plăților restante.

Aceste elemente demonstrează că atât componenta prevăzută la art. XXXVI alin. (2), cât și cea prevăzută la alin. (3) sunt susținute integral din venituri proprii, fără a afecta echilibrul financiar al societății.

Impactul bugetar aferent creșterii cheltuielilor de natură salarială – art. XXXVI alin. (2), lit.(a)

Ca urmare a aplicării prevederilor art. XXXVI alin. (2) lit.(a) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 89/2025, respectiv ajustarea cheltuielilor de natură salarială în limita maximului indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 (6,5%), impactul bugetar aferent acestei măsuri este estimat la valoarea de **2.499 mii lei**.

Această valoare a fost determinată în mod prudent, având în vedere:

- aplicarea majorării pentru o perioadă de 7 luni, în conformitate cu prevederile legale;
- excluderea premiilor din baza de calcul;
- menținerea disciplinei bugetare demonstrate de societate în anii anteriori.

Impactul astfel determinat se încadrează în capacitatea financiară a societății și este **susținut integral din venituri proprii**, fără a afecta echilibrul bugetar și fără a genera obligații suplimentare asupra bugetelor publice.

Impactul bugetar aferent ocupării posturilor vacante – art. XXXVI alin. (3) lit.(a)

În ceea ce privește ocuparea celor 30 de posturi vacante existente la data de 31 decembrie 2025, în conformitate cu prevederile art. XXXVI alin. (3) lit.(a) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 89/2025, impactul bugetar aferent acestei măsuri este estimat la valoarea totală de **1.378 mii lei**, incluzând:

- cheltuielile salariale aferente posturilor ocupate;
- cheltuielile cu tichetele de masă corespunzătoare.

Determinarea acestui impact a avut în vedere ipoteza ocupării posturilor treptat, și reflectă strict necesarul minim pentru readucerea structurii de personal la un nivel funcțional, fără a reprezenta o extindere a aparatului de personal.

Impactul bugetar total și sustenabilitatea finanțării

Prin agregarea celor două componente, respectiv:

- creșterea cheltuielilor de natură salarială ca urmare a aplicării indicelui mediu de creștere a prețurilor (2.499 mii lei);
- impactul ocupării posturilor vacante (1.378 mii lei),

rezultă un impact bugetar total estimat la 3.877 mii lei asupra bugetului societății, în condițiile prevăzute de art. XXXVI alin. (2) lit.(a) și alin. (3) lit.(a) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 89/2025.

Impactul bugetar aferent măsurilor propuse este estimat la valoarea totală prezentată anterior și este **integral acoperit din veniturile proprii ale societății**, fiind inclus în proiecțiile financiare pentru anul 2026, fără a afecta rezultatul financiar prognozat și fără a conduce la apariția de pierderi sau plăți restante.

Societatea SALUBRIS S.A. dispune de sursele de finanțare necesare pentru acoperirea creșterii cheltuielilor de natură salarială, aceste sume fiind susținute exclusiv din veniturile obținute din activitatea operațională desfășurată în baza contractelor de delegare a gestiunii serviciului public de salubritate.

Impactul asupra bugetelor publice

Din perspectiva impactului asupra bugetelor publice, se subliniază faptul că Societatea SALUBRIS S.A. nu beneficiază de subvenții sau transferuri de la bugetul de stat sau de la bugetul local și nu este finanțată prin alocări bugetare. Activitatea societății este finanțată exclusiv din veniturile proprii obținute din tarifele aferente serviciilor prestate utilizatorilor, în cadrul contractelor de delegare a gestiunii serviciului public de salubritate.

În consecință, măsurile propuse nu generează cheltuieli bugetare suplimentare, nu exercită presiuni asupra bugetului de stat sau asupra bugetului local și nu influențează nivelul deficitului bugetar.

Justificarea creșterii cheltuielilor de natură salarială – art. XXXVI alin. (2) lit.(a) din OUG nr. 89/2025

Prevederile art. XXXVI alin. (2) lit.(a) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 89/2025 permit, pentru anul 2026, majorarea cheltuielilor de natură salarială ale operatorilor economici care aplică dispozițiile Ordonanței Guvernului nr. 26/2013, în limita maximului indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat, exclusiv pe baza unei analize temeinic justificate și cu aprobarea Guvernului prin memorandum. În acest context, Societatea SALUBRIS S.A. a realizat o evaluare detaliată a necesității, oportunității și sustenabilității unei astfel de ajustări, raportată atât la evoluțiile macroeconomice, cât și la situația economico-financiară proprie.

Proгноzele macroeconomice realizate de către Comisia Nationala de Strategie și Prognoza, indică pentru anul 2026 un indice mediu de creștere a prețurilor estimat la nivelul de 6,5%, evoluție care generează efecte directe asupra costului vieții și, implicit, asupra puterii reale de cumpărare a veniturilor salariale. Creșterea constantă a prețurilor la bunurile și serviciile de bază, corelată cu majorarea semnificativă a costurilor cu energia electrică, gazele naturale și combustibilii, a condus la o diminuare accentuată a nivelului de trai al salariaților. În cazul unui operator de servicii comunitare de utilități publice, cu activitate permanentă și regim de funcționare continuu, precum SALUBRIS S.A., aceste evoluții macroeconomice se reflectă direct asupra stabilității și motivației resursei umane, care reprezintă principalul factor de producție în prestarea serviciului public de salubritate.

Raportat la nivelul cheltuielilor cu salariile realizate în anul 2025, în cuantum de 71.991 mii lei, diminuate cu valoarea premiilor acordate în anul 2025, aplicarea plafonului maxim permis de art. XXXVI alin. (2) lit.(a) din OUG nr. 89/2025, corespunzător indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, respectiv 6,5%, ar conduce la o creștere maximă potențială a cheltuielilor de natură salarială de aproximativ 2.499 mii lei. **Această valoare reprezintă un plafon legal maximal și nu o creștere automată sau garantată**, urmând a fi utilizată exclusiv în limita strict necesară pentru menținerea echilibrului salarial intern și pentru compensarea efectelor inflației asupra veniturilor personalului.

Analiza execuției bugetare aferente ultimilor ani relevă faptul că societatea a gestionat cu prudență și rigoare fondul de salarii, cheltuielile de natură salarială înregistrând un ritm de creștere inferior celui al cheltuielilor totale și menținându-se, ca pondere, la un nivel relativ constant și controlat. De asemenea, în mod constant, cheltuielile de personal realizate au fost inferioare celor aprobate prin bugetele de venituri și cheltuieli, ceea ce demonstrează capacitatea societății de a-și dimensiona realist și responsabil politica salarială, fără a genera abateri bugetare sau dezechilibre financiare.

Totodată, rezultatele financiare obținute de societate în ultimii ani, concretizate prin încheierea fiecărui exercițiu financiar cu profit și prin absența pierderilor și a plăților restante, confirmă faptul că SALUBRIS S.A. dispune de o bază financiară solidă, care permite absorbția unei ajustări moderate a cheltuielilor salariale, în limitele legale, fără a afecta sustenabilitatea financiară. Majorarea propusă nu implică apelarea la subvenții sau transferuri de la bugetul de stat ori de la bugetul local, societatea finanțându-și integral activitatea din venituri proprii obținute din tarifele aferente serviciilor prestate.

În acest context, creșterea cheltuielilor de natură salarială în anul 2026, în limita maximului indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat, se justifică din perspectiva necesității menținerii unui nivel adecvat de motivare și stabilitate a personalului, prevenirii accentuării dezechilibrelor salariale interne și asigurării continuității și calității serviciului public de salubritate. Măsura propusă reprezintă o ajustare prudentă și echilibrată, corelată cu evoluțiile economice și cu capacitatea

financiară reală a societății, fiind pe deplin conformă cu prevederile art. XXXVI alin. (2) lit.(a) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 89/2025.

Prin urmare, creșterea cheltuielilor de natura salarială, în condițiile și limitele prevăzute de art. XXXVI alin. (2) lit.(a) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 89/2025 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, precum și pentru reglementarea unor măsuri fiscal-bugetare, potrivit căruia:

”(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”.

reprezintă o măsură necesară și justificată, care reflectă importanța socială a muncii prestate și complexitatea condițiilor de lucru, contribuie la menținerea stabilității și a profesionalismului personalului și susține îmbunătățirea eficienței în prestarea serviciului public de salubritate în Municipiul Iași, în condițiile în care veniturile proprii obținute din activitatea operațională permit acoperirea creșterilor salariale propuse fără afectarea echilibrului financiar al societății.

Justificarea privind ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025 – art. XXXVI alin. (3) lit.(a) din OUG nr. 89/2025

Prezentul capitol are la bază analiza structurii de personal și a evoluțiilor operaționale ale Societății SALUBRIS S.A. Iași și vizează fundamentarea necesității ocupării celor 30 de posturi vacante existente la data de 31 decembrie 2025.

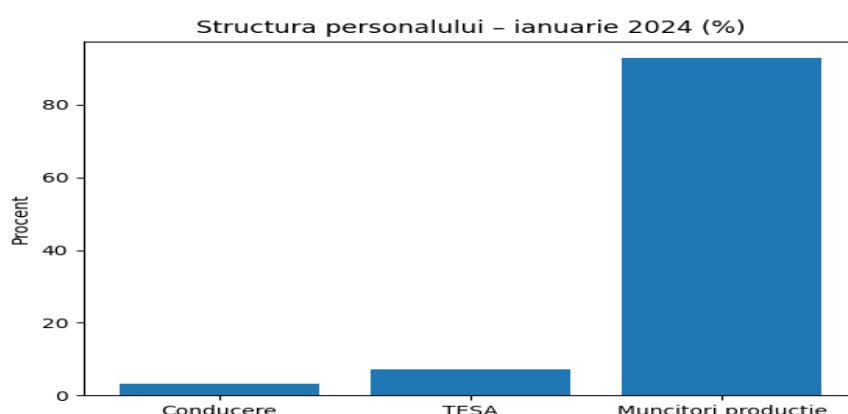
Contextul organizațional și evoluția structurii de personal în perioada 2024–2025

Începând cu anul 2024, Societatea SALUBRIS S.A. a parcurs un proces amplu de analiză și optimizare a structurii organizatorice, în contextul aplicării măsurilor de disciplină fiscal-bugetară și al necesității adaptării activității la cerințele legislative și operaționale în continuă evoluție. Acest proces a avut ca obiectiv principal menținerea sustenabilității financiare a societății, fără afectarea continuității serviciului public de salubritate prestat în municipiul Iași.

La începutul anului 2024, necesarul de personal al Societății Salubris Iași, formalizat prin organigramă și stat de funcții aprobate, era de 795 de posturi. Structura organizațională reflecta specificul unei societăți de utilitate publică cu activitate preponderent operațională, după cum urmează:

- 3,14% personal de conducere și 96,86% personal de execuție;
- 7,16% personal TESA și 92,84% personal muncitori de producție;
- 27,2% personal își desfășura activitatea în birouri și ateliere;
- 72,8% personal își desfășura activitatea pe teren.

Figura nr.1 *Structura personalului pe categorii ierarhice și funcționale (ianuarie 2024)*



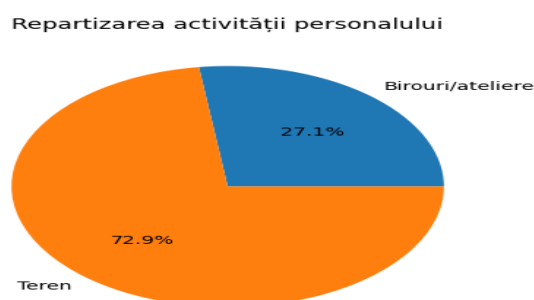
Graficul evidențiază caracterul preponderent operativ al structurii de personal, cu o pondere covârșitoare a personalului de execuție și, în special, a muncitorilor de producție, strict necesari prestării efective a serviciilor publice.

Activitățile desfășurate pe teren includ, fără a se limita la: măturatul și spălatul căilor publice, curățarea și transportul zăpezii, curățarea albiilor de râuri, colectarea separată și transportul deșeurilor municipale, gestionarea câinilor fără stăpân, activități de dezinsecție, deratizare, operarea stației ITP, gestionarea deșeurilor,. Acestea sunt susținute de activități suport esențiale: contractare, facturare și încasare, urmărire debite, executare silită, analiză economico-financiară, monitorizare și control operativ, activitate de pază proprie și procese de eficientizare prin digitalizare.

Din perspectiva locului de desfășurare a activității:

- 27,1% din personal își desfășura activitatea în birouri și ateliere;
- 72,8% își desfășura activitatea pe teren.

Figura nr. 2 *Repartizarea personalului: activitate birouri/ateliere vs. activitate pe teren*



Graficul confirmă faptul că activitatea societății este una eminentă operațională, desfășurată preponderent în teren, unde orice deficit de personal are impact imediat asupra calității serviciilor prestate.

În luna iulie 2024, ca urmare a procesului de reorganizare impus de Legea nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung, Societatea SALUBRIS S.A. a procedat la desființarea unui număr de 41 de posturi vacante, neocupate la acel moment, din care:

- 19,51% reprezentau posturi de conducere;
- 41,5% reprezentau posturi TESA;
- 58,5% reprezentau posturi de muncitori de producție.

Aceste posturi erau prevăzute în organigrama aprobată ca fiind necesare pentru desfășurarea optimă a activității, însă eliminarea lor a avut loc exclusiv din considerente de conformare normativă, fără o corelare cu volumul, complexitatea sau nivelul de responsabilitate al activităților desfășurate de societate.

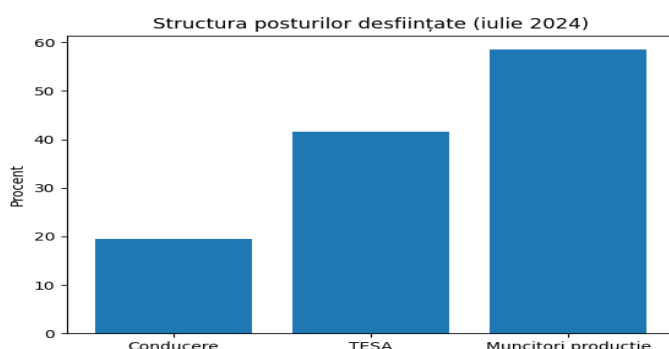
Reducerea structurii de personal nu a fost însoțită de o diminuare a obligațiilor operaționale, ci, dimpotrivă, a intervenit într-un context urban caracterizat printr-o creștere semnificativă a exigențelor operaționale, a standardelor de calitate impuse serviciilor publice de salubritate și a așteptărilor comunității locale. Analiza structurii celor 41 de posturi desființate evidențiază un impact substanțial asupra capacității funcționale a societății, întrucât acestea includeau atât posturi de conducere și posturi de specialitate din categoria TESA, cât și posturi de muncitori de producție, esențiale pentru coordonarea, suportul administrativ și execuția efectivă a activităților operaționale.

Desființarea acestor posturi a generat un impact direct asupra capacității de coordonare, a funcțiilor de suport și a execuției operative, manifestat prin suprasolicitarea personalului existent, cu efecte negative asupra sănătății ocupaționale, asupra stabilității forței de muncă și asupra performanței generale, precum și prin limitarea capacității societății de a implementa proiecte de eficientizare, modernizare și digitalizare, proiecte care, pe termen mediu și lung, sunt menite să conducă la optimizarea activității și la reducerea costurilor operaționale.

În acest context, societatea a întreprins toate demersurile necesare pentru asigurarea continuității și calității serviciului public prestat, cu respectarea criteriilor de performanță stabilite prin contractele de delegare și cadrul de reglementare aplicabil, având ca obiectiv menținerea

capacității operaționale necesare îndeplinirii obligațiilor legale și contractuale asumate, precum și reducerea timpilor de intervenție și îmbunătățirea nivelului de calitate al serviciilor de salubritate furnizate populației municipiului Iași.

Figura nr. 3 *Structura posturilor desființate în anul 2024*



Graficul evidențiază faptul că reorganizarea a afectat inclusiv zona de execuție operativă, reducând capacitatea funcțională a societății, fără corelare cu diminuarea activităților.

Situația posturilor vacante la data de 31 decembrie 2025

La data de 31 decembrie 2025, în structura organizatorică a Societății SALUBRIS S.A. se înregistrează un număr de 30 posturi vacante, reprezentând poziții prevăzute în organigrama aprobată, dar neocupate ca urmare a fluctuației naturale de personal, după cum urmează:

- 1 operator comercial – Serviciul Contractare;
- 1 șef formație – Secție 1 DSU;
- 1 economist- Serviciu Analiza Economica;
- 7 șoferi – Secția 3 ATA;
- 1 șef serviciu Tehnic- Serviciu Tehnic;
- 10 lucrători salubritate- Secția 2 MCP;
- 9 încărcători-descărcători – Secția 1 DSU;

Structura posturilor vacante este următoarea:

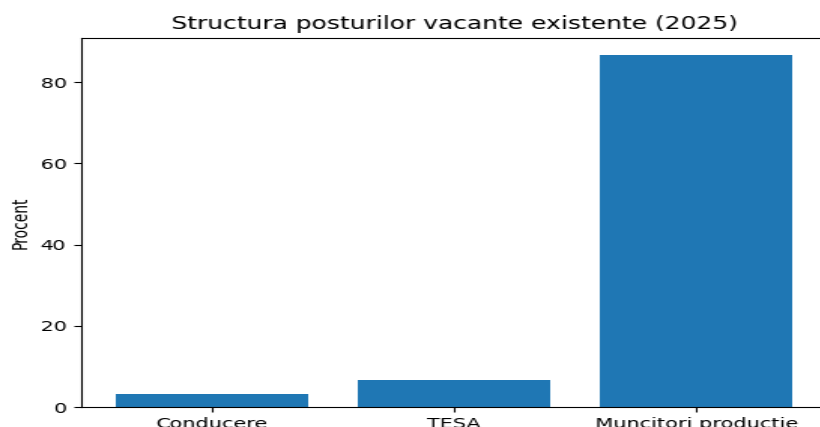
- 3,3% posturi de conducere;
- 6,6% posturi TESA;
- 86,6% posturi de muncitori de producție.

Cauzele principale ale apariției acestor posturi vacante sunt pensionările, demisiile, încetările de contract individual de muncă din motive legale, precum și dificultățile întâmpinate în recrutarea personalului calificat, în contextul pieței muncii actuale.

Distribuția posturilor vacante pe categorii de personal relevă faptul că o pondere semnificativă a acestora se regăsește în zona activităților operaționale desfășurate în teren, respectiv muncitori, șoferi, operatori utilaje și personal de exploatare a instalațiilor. Această distribuție este prezentată

detaliat în Figura nr. 4, care evidențiază structura posturilor vacante în raport cu principalele activități ale societății.

Figura nr. 4 *Structura posturilor vacante existente la finele anului 2025*



Graficul demonstrează că deficitul de personal este concentrat aproape exclusiv în zona de execuție operativă, cu impact direct și imediat asupra continuității și calității serviciilor.

Cauzele neocupării posturilor vacante

Neocuparea posturilor vacante existente la nivelul Societății SALUBRIS S.A. Iași nu este rezultatul unei decizii discreționare sau al unei deficiențe de management, ci consecința cumulativă a unor factori obiectivi, de natură legislativă, economică și structurală, după cum urmează:

1. Reorganizarea structurii de personal din anul 2024, realizată în aplicarea Legii nr. 296/2023, care a condus la desființarea unor posturi vacante, inclusiv din zona operativă, generând un proces de reșezare a structurii organizatorice și o prudență administrativă justificată în inițierea unor noi proceduri de ocupare a posturilor.
2. Plecărilor de personal înregistrate în cursul anului 2025, inclusiv în ultimele luni, ca urmare a migrației către domenii sau meserii mai bine remunerate, într-un context generalizat de presiune pe piața forței de muncă.
3. Dificultăți obiective de recrutare, determinate de:
 - nivelul de salarizare inferior celui practicat în mediul privat pentru funcții similare;
 - condițiile specifice de muncă (activitate preponderent în teren, program variabil, muncă fizică intensă);
 - deficitul general de forță de muncă calificată la nivel regional.
4. Durata și complexitatea procedurilor de recrutare, care presupun parcurgerea unor etape obligatorii (aprobări interne, publicitate, selecție, evaluare), incompatibile cu necesitatea acoperirii imediate a deficitului de personal apărut prin plecări succesive.
5. Necesitatea menținerii continuității activității, care a impus redistribuirea temporară a sarcinilor către personalul existent, ca soluție provizorie, în lipsa posibilității legale și bugetare de ocupare imediată a posturilor vacante

Concluzii privind necesitatea ocupării posturilor vacante

Posturile vacante nu reprezintă un excedent de personal, ci un deficit real, care afectează direct continuitatea și calitatea serviciilor de salubritate. Ocuparea celor 30 de posturi vacante este o măsură strict necesară pentru menținerea unui nivel minim funcțional al societății și pentru respectarea

obligațiilor legale și contractuale față de comunitate. Datele operative privind forța de muncă din Societatea Salubris Iași arată un deficit semnificativ de personal, în special pentru posturile de execuție operativă, ce sunt esențiale pentru prestarea serviciilor publice. Reducerea structurii prin desființarea unor posturi vacante, fără diminuarea volumului și complexității activităților, a condus la o creștere a presiunii asupra resurselor umane existente.

Fără ocuparea posturilor vacante în mod prioritar și într-un termen rezonabil, societatea riscă:

- întârzieri și lacune în serviciile de colectare și curățenie publică;
- creșterea timpilor de răspuns la solicitările cetățenilor;
- suprasolicitarea personalului activ și creșterea riscurilor de securitate și sănătate în muncă.
- limitarea capacității de intervenție și la imposibilitatea menținerii ritmicității și calității serviciilor de salubritate.
- limitarea capacității operaționale și de reacție, în special în situații excepționale sau neprevăzute (condiții meteorologice severe, episoade de dezăpezire, situații de urgență sanitară sau de mediu), când lipsa personalului împiedică intervenția promptă și eficientă
- îngreunarea implementării proiectelor aflate în derulare, care presupun tehnologii, fluxuri de lucru și standarde de calitate superioare, întrucât lipsa resurselor umane adecvate afectează capacitatea de adaptare și conformare la noile cerințe.

Confruntată cu proiecte noi și cu așteptări ridicate din partea comunității, societatea nu poate menține standardele actuale fără completarea posturilor vacante. Această situație subliniază necesitatea imperativă a ocupării locurilor de muncă rămase neacoperite pentru asigurarea continuității, eficienței și calității serviciilor publice de salubritate.

În contextul noilor proiecte aflate în implementare, al creșterii standardelor de calitate și al așteptărilor publice generate inclusiv de rezultatele și vizibilitatea societății în media, deficitul de personal a devenit un factor de risc major. În absența completării resursei umane, există un risc real și iminent de degradare a calității serviciilor publice prestate, cu impact direct asupra mediului urban și asupra satisfacției cetățenilor.

În aceste condiții, ocuparea posturilor vacante existente nu constituie o extindere a aparatului de personal, ci o măsură necesară de readucere a structurii de personal la un nivel minim funcțional, corelat cu obligațiile legale, proiectele aflate în derulare și cerințele reale ale activității de salubritate. Măsura este indispensabilă pentru asigurarea continuității, calității și eficienței serviciului public prestat, precum și pentru respectarea obligațiilor asumate față de autoritățile publice și comunitate. Prin raportare la OUG nr. 89/2025, ocuparea posturilor vacante propusă prin prezentul memoriu:

- se circumscrie activităților esențiale;
- nu reprezintă o extindere a aparatului de personal;
- este justificată de caracterul continuu și obligatoriu al serviciului public;
- respectă condiția încadrării în limitele bugetare aprobate.

Prin urmare, luând în considerare cele menționate până acum, ocuparea posturilor vacante la 31 decembrie 2025, așa cum este prezentată în Ordonanța de Guvern 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”,

este absolut necesară și esențială pentru menținerea funcționării normale și continue a serviciului public de salubritate Iași, pentru respectarea integrală a obligațiilor contractuale asumate prin contractul de delegare, pentru asigurarea continuității serviciului în contextul proiectelor de modernizare a infrastructurii și pentru prevenirea impactului negativ, pe care l-ar putea avea deficitul de personal, precum și fluctuația acestuia, asupra calității și siguranței serviciilor oferite locuitorilor Municipiului Iași.

Concluzii:

Analiza contextului economic, social și operațional în care își desfășoară activitatea Societatea **SALUBRIS S.A.** evidențiază faptul că ajustarea cheltuielilor de natură salarială în anul 2026 nu reprezintă o măsură discreționară, ci una necesară, justificată și proporțională, determinată de evoluțiile macroeconomice, de specificul serviciilor comunitare de utilități publice și de obligațiile legale care incumbă operatorului.

Rezultatele financiare obținute de societate în ultimii ani, concretizate prin încheierea fiecărui exercițiu financiar cu profit, fără datorii la bugetul de stat sau local și fără obligații restante față de furnizori, confirmă faptul că SALUBRIS S.A. a fost administrată într-o manieră prudentă și responsabilă, cu respectarea disciplinei financiare și a principiilor de bună guvernare. Aceste rezultate demonstrează capacitatea societății de a menține un echilibru sustenabil între prestarea unui serviciu public de calitate, constrângerile tarifare reglementate și stabilitatea financiară, fără a apela la subvenții sau sprijin bugetar.

În acest context, aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială în anul 2026, în limita maximului indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat, se înscrie strict în prevederile art. XXXVI alin. (2) lit. (a) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 89/2025 și are ca obiectiv compensarea efectelor inflației, menținerea echilibrului salarial intern și asigurarea stabilității resursei umane, fără a genera presiuni asupra bugetelor publice. Valoarea estimată a acestei majorări, în cuantum de 2.499 mii lei, reprezintă o limită maximă determinată în ipoteza aplicării măsurii începând cu luna iunie 2026, urmând ca nivelul efectiv să fie ajustat corespunzător în bugetul de venituri și cheltuieli, în funcție de data aprobării memorandumului și de perioada efectivă de aplicare.

În mod complementar, analiza privind ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025 relevă faptul că această măsură nu reprezintă o extindere a aparatului de personal, ci o intervenție necesară pentru readucerea structurii de personal la un nivel minim funcțional, corelat cu volumul și complexitatea activităților desfășurate. Deficitul de personal este concentrat preponderent în zona de execuție operativă și afectează capacitatea societății de a asigura continuitatea și calitatea serviciului public de salubritate, în special în condiții de funcționare permanentă și în situații excepționale.

Ocuparea posturilor vacante propusă este justificată din perspectiva obligațiilor legale și contractuale asumate și se încadrează în condițiile prevăzute de art. XXXVI alin. (3) lit. (a) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 89/2025, fiind susținută integral din venituri proprii, fără impact asupra bugetelor publice.

Sustenabilitatea măsurilor propuse este susținută atât individual, cât și cumulat, de evoluția principalilor indicatori economico-financiari ai societății, respectiv: creșterea veniturilor totale, menținerea unui rezultat brut pozitiv, inexistența subvențiilor și lipsa plăților restante. Aceste elemente confirmă capacitatea societății de a absorbi impactul bugetar al măsurilor propuse exclusiv din venituri proprii, fără afectarea echilibrului financiar și fără generarea de obligații suplimentare asupra bugetelor publice.

În considerarea celor prezentate, se apreciază că aprobarea măsurilor propuse este necesară pentru asigurarea funcționării în condiții de normalitate, continuitate și eficiență a serviciului public de salubritate al municipiului Iași și pentru protejarea interesului general al comunității locale.

Având în vedere cele expuse, **Societatea Salubris S.A.** solicită aprobarea de către Guvern a creșterii cheltuielilor de natură salarială în anul 2026, față de nivelul realizat în anul 2025, cu **suma totală de 3.877 mii lei, reprezentând:**

a) majorarea cu suma de **2.499 mii lei**, aferentă aplicării indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, în baza prevederilor art. XXXVI alin. (2) lit. (a) din OUG nr. 89/2025;

b) majorarea cu suma de **1.378 mii lei**, aferentă ocupării posturilor vacante existente la finele anului 2025, în baza prevederilor art. XXXVI alin. (3) lit. (a) din OUG nr. 89/2025.

Mentionam ca, în conformitate cu prevederile legale în vigoare ale art. XXXVI alin. (2) lit. a) din OUG nr. 89/2025 creșterile de natură salarială vor fi acordate începând cu luna următoare aprobării Memorandumului, astfel ca valorile aprobate prin prezentul Memorandum reprezintă limite maxime, urmând ca sumele prevăzute în proiectele de BVC pentru anul 2026 să fie calculate pentru numărul de luni rămase, ulterior lunii în care a fost aprobat memorandumul.

XVII. Aprobarea a creșterii numărului de personal și a cheltuielilor de natură salarială aferente ca urmare a dezvoltării activității societății pentru operatorul economic SC URBANA SA, Odorheiu Secuiesc, jud. Harghita

Societatea **URBANA SA** cu sediul în Municipiul Odorheiu Secuiesc, str. Haáz Rezső, nr. 4, jud. Harghita, este o societate comercială pe acțiuni, toate acțiunile fiind deținute de unitatea administrativ-teritorială Odorheiu Secuiesc, ca persoană juridică de drept public. Este înregistrată la Oficiul Registrului de Comerț de pe lângă Tribunalul Harghita sub numărul J19/300/1998, cod unic de înregistrare RO11086130 și are ca obiect principal de activitate furnizarea serviciului public de alimentare cu energie termică a localității.

Societatea prestează servicii de interese publice, în prezent principala activitate fiind producția, distribuția și furnizarea agentului termic în sistem centralizat pentru populație iar activitatea secundară este serviciul de transport public local de persoane în Municipiul Odorheiu

Secuiesc. Activitățile complementare sunt: activitatea de curățenie profesională în instituții publice, administrarea spațiilor comerciale ale societății respectiv administrarea platformei de depozitare a gunoiului de grajd situat pe Cekend.

După intrarea în vigoare a Legii nr. 296/2023 respectiv al OUG 89/23.12.2025 sau finalizat unele componente din proiectul **“Reducerea emisiilor de carbon în Municipiul Odorheiu Secuiesc prin investiții bazate pe Planul de Mobilitate Urbană Durabilă”** pentru cărei funcționare societatea URBANA SA este responsabil.

Componentele finalizate sunt următoarele:

- a) Achiziționarea de 8 autobuze electrice noi;
- b) Modificarea programului de transport, introducerea de linii noi.

Conform **“CONTRACT DE DELEGARE DIRECTĂ A GESTIUNII SERVICIULUI DE TRANSPORT PUBLIC LOCAL PRIN CONCESIUNE ÎN MUNICIPIUL ODORHEIU SECUIESC”** nr. 78179/26.08.2022 liniile, programul de transport și programul de circulație sunt determinate în **Anexa 2 și Anexa 2.1. – Programul de Transport**, respectiv **Anexa 2.2., Anexa nr. 2.2.1. și Anexa nr. 2.2.2. – Programul de Circulație**.

Necesitatea și oportunitatea memorandumului

În vederea eficientizării și extinderii activității societății URBANA SA este imperios necesar înființarea și ocuparea a unui număr de **11 (unsprezece) posturi** în cadrul societății. Posturile ce urmează a fi înființate sunt necesare datorită dezvoltării serviciului de transport public local și al serviciului de producere și distribuire a agentului termic în sistem centralizat.

Implementarea proiectului de investiții **“Reducerea emisiilor de carbon în Municipiul Odorheiu Secuiesc prin investiții bazate pe Planul de Mobilitate Urbană Durabilă”** este în etapa finală, cea ce implică necesitatea angajării personalului prevăzut în proiect pentru atingerea obiectivelor stabilite respectiv pentru funcționarea serviciului în condiții optime prevăzute de legislațiile în vigoare referitoare la serviciul de transport public local.

Pe de altă parte societatea URBANA SA este și furnizorul local de energie termică în sistem centralizat. Având în vedere costurile ridicate cu materia primă compania dorește punerea în funcțiune a centralei termice pe Biomasa lemnoasă din cartierul Kuvar aflat în momentul de față în conservare.

Centrala termică pe Biomasa va înlocui centrala termică de Gaz din cartierul Insulei, existând deja conectarea celor doua centrale termice.

Centrala termică utilizând ca sursă de energie Biomasa lemnoasă din cartierul Kuvar necesită personal de deservire în plus față de centrala termică actuală pe gaz.

Pentru asigurarea funcționării în parametri corecți și prevăzuți în Contractele de delegare a gestiunii privind producția, distribuția și furnizarea agentului termic în sistem centralizat pentru populație respectiv serviciul de transport public local este necesar ca pentru dezvoltările planificate să fie asigurate necesarul de personal.

Serviciul de transport public local.

În momentul de față efectuarea transportului public local se realizează cu 8 (opt) autobuze electrice, 15 (cincisprezece) șoferi, pe 6 linii de circulație efectuate în zilele de luni-sâmbătă. Acest program actual de transport și circulație s-a realizat prin diferite modificări a Contractului inițial de delegare, după cum urmează:

- Modificarea parcului de autobuze și instalarea stațiilor de reîncărcare prin Act adițional nr. 48151/29.04.2024;
- Modificarea programului de transport și circulație cu o linie suplimentară și introducerea zilei de sâmbătă în program prin Act adițional nr. 27790/31.01.2025.

Dezvoltarea liniilor suplimentare poate fi realizat doar cu mărirea numărului de personal de conducători autobuz.

Doar prin dezvoltarea continuă a serviciului public local poate fi atins scopul proiectului și anume reducerea monoxidului de carbon în Municipiul Odorheiu Secuiesc.

Dezvoltarea de noi linii de transport reprezintă angajamentul autorității locale față de respectarea obiectivelor stabilite în proiectul de investiții.

După aceste modificări, pentru a respecta programul actual de transport și circulație, au crescut numărul orelor de lucru, iar conducătorii de autobuze lucrează cu ore suplimentare ceea ce a condus la unele probleme semnificative:

- Societatea nu poate asigura efectuarea normală a concediilor de odihnă și a repausului săptămânal obligatorie;
- Intervin probleme de înlocuire în cazul concediilor de boală, concediilor pentru creșterea copilului etc.;
- Numărul mare al orelor suplimentare trebuie onorată cu 175%, ceea ce conduce la creșterea cheltuielilor salariale.

Totodată menționăm și faptul că potrivit Planului de Mobilitate Urbană Durabilă este prevăzută asigurarea anumitor activități și posturi complementare a desfășurării normale a serviciului de transport public local, cum ar fi: implementarea sistemului de informare, urmărire și monitorizare a graficului de circulație ITS, angajarea de vânzători de titluri de călătorie, dispeceri, controlori de bilete și abonamente. Numărul personalului direct implicat în serviciul de transport public local, conform **Anexa 16 – Programul privind resursele umane și politica socială** a Contractului de delegare este prevăzut la 28 persoane iar în momentul de față acest serviciu are 19 angajați.

În consecință, creșterea parcului de vehicule noi și modificarea programului anual de transport dispus de autoritatea contractantă sunt condiționate de asigurarea necesarului de personal în cadrul serviciului.

Societatea își asumă prin contractul de delegare respectarea condițiilor și a programelor stabilite în contractul de delegare a gestiunii de prestarea serviciului de transport public local, însă pentru atingerea acestor obiective este necesar angajarea personalului prezentat în prezenta propunere.

Serviciul de termoficare.

Momentan producția, distribuția și furnizarea agentului termic în sistem centralizat pentru populație la nivelul Municipiului Odorheiu Secuiesc este asigurată prin 8 Centrale termice din care 2 funcționează cu biomasă iar 6 cu gaze naturale. Centrala termică Kuvár (cu biomasa) actualmente este conservată. Având în vedere modificarea prețurilor de piață a combustibilului pentru producerea energiei termice este mai avantajoasă punerea în funcțiune a centralei termice cu biomasă aflată în conservare, începând cu sezonul următor de încălzire. Datorită funcționării în mod constant al acestui cazan se impune angajarea de personal în plus pe postul de fochist.

Centrala termică utilizând Biomasă lemnoasă din cartierul Kuvár are o capacitate totală de 2,8 Mwh cea ce poate asigura cantitatea necesară de energie necesară întregului cartier deservit în prezent de centrala termică din cartierul Insulei.

Prin această dezvoltare vom putea asigura populației municipiului Odorheiu Secuiesc un cost al energiei termice mai avantajos și un serviciu mai sigur având la dispoziție în caz de nevoie două surse de energie.

Costurile de producere a energiei termice cu Biomasă față de Gaz sunt prezentate separat ca motivație clară la prezenta propunere. Din calculele prezentate în anexă se poate observa un cost/Gcal pentru Biomasă de 301,00 Ron față de 444,26 Ron pentru Gaz. Această reducere semnificativă poate fi obținut doar prin creșterea numărului de personal fochiști necesari pentru deservirea centralei.

Descrierea posturilor și atribuțiilor structurii organizatorice:

1. Șofer de autobuz - 2 posturi, funcție de execuție, în cadrul societății pentru a asigura executarea noului grafic de circulație. Programul de transport și circulație s-a modificat, s-a introdus o linie nouă, efectuăm curse și sâmbătă.

Atribuții specifice: Transportul de călători în condiții de siguranță, ritmicitate și frecvență, respectarea graficelor de circulație și a programului de lucru planificat, cunoașterea și aplicarea

reglementărilor legale privind circulația pe drumurile publice, precum și a reglementărilor interne din cadrul societății.

2. Vânzător titluri de călătorie - 3 posturi, funcție de execuție, caracter financiar, în cadrul compartimentului financiar-contabil, în birourilor deschise în raza municipiului.

Atribuții specifice: vânzarea biletelor de călătorie, a abonamentelor de călătorie, depunerea banilor la caseria societății, conducerea evindeței abonamentelor, verificarea documentelor pentru acordare de gratuitate.

3. Dispecer – 1 post, funcție de execuție, în cadrul biroului ITS, caracter tehnic și informatic.

Atribuții specifice: urmărirea și monitorizarea graficului de circulație în timp real al autobuzelor, ținerea legăturii și informarea călătorilor, informarea șoferilor privind condițiile de trafic.

4. Operator ITS – 1 post, funcție de execuție, în cadrul biroului ITS, caracter tehnic și informatic

Atribuții specifice: supravegherea funcționării sistemului ITS, setarea și administrarea panourilor electronice de informare, a automatelor de vânzare bilete, setarea și administrarea a validatoarelor de bilete în autobuze, întreținerea softurilor pentru sistemul ITS.

5. Controlor titluri de călătorie - 2 posturi, funcție de execuție, în cadrul societății cu caracter economico-juridic.

Atribuții specifice: verificarea titlurilor de călătorie ale pasagerilor în timpul călătoriei, aplicarea amenzilor prin tariful majorat stabilit, asigurarea ordinii publice în interiorul autobuzelor.

6. Personal administrativ – 1 post, funcție de execuție, în cadrul compartimentului financiar-contabil pentru asigurarea activităților administrative și contabile. Cu extinderea activității în 2024 este necesar și de personal la birou, fiindcă volumul de muncă cu extinderea flotei de autobuze și cu modificarea programului de transport a crescut semnificativ.

Atribuții specifice: Ajută birourile de specialitate (Transport public local/Termoficare) privind circulația documentelor, pregătirea actelor pentru contabilitate.

7. Fochist – 1 post, funcție de execuție, în cadrul sistemului de termoficare, pentru asigurarea producerii energiei termice.

Atribuții specifice: supravegherea funcționării în mod normal a cazanelor și instalațiilor aferent, asigurarea continuității în funcționare, urmărirea dotării cu combustibil necesar, asigurarea întreținerii cazanelor și instalațiilor.

Impact financiar asupra cheltuielilor de natura salariala

	DENUMIRE POST	NR. POSTURI	SALARIU BRUT/ POST/ LUNĂ	SALARIU BRUT TOTAL/ LUNĂ	SALARIU BRUT TOTAL MAI-DEC
1	Șofer de autobuz	2	5.355	10.710	85.680
2	Vânzător titluri de călătorie	3	4.050	12.150	97.200
3	Dispecer	1	4.500	4.500	36.000
4	Operator ITS	1	7.179	7.179	57.432
5	Controlor titluri de călătorie	2	5.000	10.000	80.000
6	Personal administrativ	1	4.797	4.797	38.376
7	Fochist	1	4.050	4.050	32.400
	TOTAL	11		53.386	427.088

Conform tabelului de mai sus cheltuielile salariale lunare cu angajarea de personal nou vor crește cu aproximativ 53.386 lei/ lună, ceea ce înseamnă o creștere totală până la sfârșitul anului de 427.088 lei, pentru o perioadă de 8 luni, mai-decembrie. La această valoare se va adauga valoarea tichetelor de masă de 15lei/zi, în total 11 persoane x 170 zile x 15 = 28.050 lei si CAM 2,25%, adica 9.609 lei.

Astfel creșterea numărului de personal va genera o creștere a cheltuielilor de natura salarială de **464.747** de lei în următoarele opt luni ale anului.

Evoluția principalilor indicatori economico-financiari

Indicatori	Aprobat BVC 2025	Preliminat / Realizat 2025	Program 2026	% Program 2026 /Realizat 2025
Venituri totale, din care:	12.605.495	12.450.447	13.200.000	106,02
Venituri din subventii/transferuri	6.023.190	6.986.049	9.140.000	130,83
Cheltuieli totale, din care:	12.605.495	11.107.190	11.800.000	106,24
Cheltuieli de natura salariala	3.667.781	3.783.318	4.238.456	112,03
Cheltuieli cu salariile	3.470.291	3.596.031	4.023.119	111,88

Bonusuri (tichete de masa, lapte)	197.490	187.287	215.337	114,98
Rezultat brut	0	1.343.257	1.400.000	104,22
Plati restante	1.000.000	0	0	0,00
Creante restante	800.000	114.122	100.000	87,63
Nr. de personal la finele anului	53	52	63	121,15
Numar mediu de personal	53,00	51,50	61,17	118,78
Castigul mediu brut lunar pe salariat determinat pe baza cheltuielilor de natura salariala	5.767	6.122	5.929	96,85
Castigul mediu brut lunar pe salariat determinat conform OG nr. 26/2013	5.767	6.122	5.929	96,85
Productivitatea muncii	237.840	241.756	215.792	89,26

Cu privire la evoluția indicatorilor economico-financiari ai societății, comparând rezultatele realizate/ preliminate din anul 2025 cu programul BVC 2026 în formă consolidată, putem menționa faptul că valoarea veniturilor totale va crește de la 12.450.447 lei în 2025 la 13.200.000 lei în 2026, ceea ce reprezintă o creștere de 6%. Astfel rezultatul brut va crește de la **1.343.257** lei în 2025 la **1.400.000** lei în 2026, care reprezintă o creștere de **4%**, datorită dezvoltării activității societății în ultima perioadă.

Subliniem faptul că pe baza indicatorilor financiari sunt asigurate sursele de finanțare suficiente pentru acoperirea creșterii cheltuielilor de natura salarială, iar creșterea numărului de personal va contribui la desfășurarea normală a activității societății, privind aspectele:

- efectuarea normală a concediilor de odihnă și a repausului săptămânal obligatorie;
- rezolvarea problemelor de înlocuire în cazul concediilor de boală, concediilor pentru creșterea copilului etc.;
- reducerea numărului mare al orelor suplimentare onorate cu 175%, care în anul 2025 reprezintă o valoare anuală de 423.885 de lei.

Prevederile OUG 89/23.12.2025 stabilesc obligații care generează un impact semnificativ asupra sustenabilității financiare și operaționale a operatorului, cu implicații directe asupra calității serviciilor oferite utilizatorilor. Având în vedere caracterul de utilitate publică al serviciului de transport public local respectiv serviciul de termoficare și necesitatea respectării principiului accesibilității, solicităm exceptarea Societății URBANA SA de la aplicarea prevederilor ordonanței, pentru motivele prezentate mai-sus și aprobarea creșterii a cheltuielilor de natură salarială ca urmare a creșterii numărului de personal, începând cu data de 01.05.2026.

Concluzii:

Față de cele prezentate în cuprinsul memorandumului, rezultă că solicitarea formulată pentru operatorul economic **Societatea URBANA SA.**, privește exclusiv:

- **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**

XVIII. Aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială, ocupării posturilor vacante și a creșterii numărului de personal cu cheltuielile de natură salarială aferente ca urmare a dezvoltării activității, pentru operatorul economic AQUATIM S.A., județul Timișoara

I. TEMEIUL JURIDIC PENTRU APROBAREA MEMORANDUMULUI:

A. Creșterea cheltuielilor de natură salarială în anul 2026, cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026:

Temei juridic - 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.”**

B. Ocuparea a 79 posturi vacante – Anexa 1- existente la finele anului 2025, conform procedurilor existente, cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială:

Temei juridic - Articolul XXXVI, alin (3) din OUG nr.89/2025: ”În anul 2026, operatorii economici care aplică prevederile **Error! Hyperlink reference not valid.**, aprobată cu completări prin **Error!**

Hyperlink reference not valid., 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.”*

În ceea ce privește **VALOAREA TICHETELOR DE MASĂ** avută în vedere în fundamentarea cheltuielilor de natură salarială, precizăm că la nivelul AQUATIM S.A. valoarea tichetului de masă aflată în plată este de **40 lei/zi**, potrivit prevederilor contractuale aplicabile la nivelul societății. Această valoare a fost avută în vedere în calculul anexelor de fundamentare și este conformă cadrului aplicabil operatorilor economici care prestează servicii comunitare de utilități publice, în contextul în care **Guvernul României a aprobat memorandumul inițiat de Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației privind exceptarea acestor operatori de la aplicarea prevederilor art. XL și art. XLI din Legea nr. 296/2023.**

Memorandumul aprobat a avut în vedere, în mod expres, situația operatorilor de servicii comunitare de utilități publice reglementați de Legea nr. 51/2006 și necesitatea menținerii drepturilor negociate prin contractele colective de muncă, inclusiv în ceea ce privește tichetele de masă.

Prin urmare, în fundamentarea anexelor nu a fost utilizată valoarea plafonată rezultată din art. XL din Legea nr. 296/2023, ci valoarea tichetului de masă aplicabilă la nivelul societății, respectiv 40 lei/zi, cu respectarea memorandumului inițiat de Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației privind exceptarea acestor operatori de la aplicarea prevederilor art. XL și art. XLI din Legea nr. 296/2023.

AQUATIM SA
TIMISOARA
CIF RO 3041480

CRESTERE NUMAR DE PERSONAL IN ANUL 2026 FATA DE CEL EXISTENT LA 31.12.2025

conform oug 89/2025 art.XXXVI pct.3 , - Ocupare posturi vacante existente la finele anului 2025

lit.a - O.E. care in anul 2025 nu a inregistrat pierderi si plati restante la data de 31.12.2025si nu prevede in anul 2026 pierderi si plati restante

ANEXA 1 MEMORANDUM

PENTRU CONFORMARE LOCALITATI NOI NECESAR PERSONAL SUCURSALA LUGOJ															
STRUCTURA	PERIOADA	angajati noi_st superioare	salar/ persoana	angajati noi_st medii	salar/ persoana estimat	nr.luni de angajare estimate	cheltuieli cu salariile estimate	alte venituri de natura salariala din CIM, si legislatiei in vigoare 12.65% (bonusuri)	valoare tichete de masa pentru o medie de 21 zile lucratoare, 40 lei/zi cf. legislatie	ALTE cheltuieli de natura salariala - VAUCERE VACANTA;sal< de 6000 lei alte ch.sv.medicale 60lei/pers.	TOTAL cheltuieli de natura salariala	postul	Locul de munca	Atributii specifice	motivul solicitarii
								0.1265	40	800					
									21	60					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Sucursala Lugoj															
Compartiment operativ	Trim. II			2	6,500	8	104,000	13156	13,440	2,560	133,156	Functionar administrativ	Sucursala Lugoj	Solutionare sesizari si corespondenta clienti	Cresterea gradului de bransare la retele alimentare cu apa
	Trim. II	1	9,000			8	72,000	9108	6,720	480	88,308				
Compartiment Calitate Mediu	Trim. I	1	8,500			8	68,000	8602	6,720	480	83,802	inginer.	Sucursala Lugoj	Activitati conformare autorizari ape, mediu, sănătate publică	Solicitare si obtinere autorizatii ape si de mediu
Sector exploatare STA/SEAU	Trim I			5	6,500	8	260,000	32890	33,600	6,400	332,890	OCRA	Formația întreținere	Întreținere echipamente , stații tratare si retele	Solutionare avarii si lucrari de intretinere -realizare active noi
				2	6,500	8	104,000	13156	13,440	2,560	133,156	instalator			
Total LUGOJ		2								12,480					

				9			608,000	76,912	73,920		771,312				
Personal necesar ca urmare a recepționari unor investiții majore în infrastructura de alimentare cu apă și de canalizare realizate prin programe cu finanțare din fonduri europene (POIM) precum si din surse proprii, pentru care se impune începerea exploatării .															
Directia Productie	PERIOADA	angajati noi_st superioare	salar/ persoana	angajati noi_st medii	salar/ persoana estimat	nr.luni de angajare estimate	cheltuieli cu personalul estimate					postul	Locul de munca	Atributii specifice	motivul solicitarii
Secția apa Timisoara	Trim I			2	7,500	9	135,000	17,078	15,120	2,680	169,878	Instalator, electrician	Compartiment operativ	Interventii STA Bega	Asigurarea lucrarilor de intretinere curenta in STA-Bega, STA-Urseni, STA-Ronat
Serviciul SCADA Regional Apă și Apă Uzată	Trim. I	5	8,000			9	360,000	45,540	37,800	2,700	446,040	Dispecer SCADA Regional APA SI EPURARE; 1 electrician	Serviciul SCADA Regional Apa si Apa Uzata	Dispecerul supraveghează in timp real prin intermediul sistemului SCADA procesele aferente sistemelor de alimentare cu apa si sistemelor de canalizare	Implementarea sistemului SCADA realizat prin progr. POIM in doua schimburi
	Trim. II	10	8,000			7	560,000	70,840	58,800	4,200	693,840				
	Trim. I	2	9,500			9	171,000	21,632	15,120	1,080	208,832	Inginer automatist	Serviciul SCADA Regional Apa si Apa Uzata	Controlează, evalueaza procesele automatizate din Aria de Operare; suport pt.dispeceri	Asigurarea continuitatii operationale a 192 sisteme de alimentare cu apa
Sector Gestionare Deseuri	Trim. IV			9	7,300	3	197,100	24,933	22,680	1,620	246,333	Electricieni și lăcătuși mecanici	Sectia Epurare Timisoara Gestionare Deseuri(activitate noua)	Activitatea specifica pentru exploatare in gestionarea deseului de la S.E si efectueaza mentenanta curenta a utilajelor	Dezv. Activitate - Finalizarea incineratorului de deseuri realizat prin progr. POIM

	Trim IV	1	13,600			3	40,800	5,161	2,520	180	48,661	Inginer	Sectia Epurare Timisoara Gestionare Deseuri(activitate noua)	Coordonarea activitatii specifice pentru valorificarea deseurilor de la S.E	Finalizare instalatie valorificare energetica namol
Total manager apa	Total	18		11			1,463,900	185,183	152,040	12,460	1,813,583				
Sucursala BUZIAS	trim III			1	7,000	6	42,000	5,313	5,040	1,160	53,513	Electrician	Echipa de intervenții rețele apă-canal	Interventii si mentenanta tablouri electrice	dezvoltarea sistemului de alimentare cu apa si apa uzata
	trim III			2	6,000	6	72,000	9,108	10,080	2,320	93,508	Instalator	Echipa de intervenții rețele canal	Intervenții rețele canal si SPAU-uri	Dezvoltarea sist. de canaliz-epurare, re tehnologizare/modernizare a SE
	trim III	1	7,800			5	39,000	4,934	4,200	1,100	49,234	Inginer	Sucursala Buzias	Exploatare statii tratare si statii pompare apa	dezv oltarea sistemului de apa uzata
	TOTAL	1		3			153,000	19,355	19,320	3,200	194,875				
Sucursala Jimbolia	Trim. III			1	6,000	6	36,000	4,554	5,040	1,160	46,754	Instalator	Comuna Carpinis	Intretinere echipamente, statie tratare si retele apa si canalizare	Dezvoltarea sistemelor de apa-canal, re tehnologizare si modernizare
	Trim. III			1	6,500	6	39,000	4,934	5,040	1,160	50,134	Exploatare Statie de Epurare	Intretinere echipamente statie epurare	Dezvoltarea sistemelor de epurare re tehnologizare si modernizare	
	Trim. III			1	6,000	6	36,000	4,554	5,040	1,160	46,754	Instalator	Sucursala Jimbolia	Echipa de intervenții rețele apă-canal	Întreținere sisteme de alim. cu apa -apa uzată
	Trim. III			1	6,000	6	36,000	4,554	5,040	1,160	46,754	operator circuite retele apa	Comuna Satchinez	inspectia instalatiilor de alim cu apa si canalizare,citirea apom,expl STA si SE	dezv sist de alim cu apa si apa uzata
	Trim. III			1	6,000	6	36,000	4,554	5,040	1,160	46,754	operator circuite retele apa	Comuna Cenei	inspectia instalatiilor de alim cu apa si canalizare,citirea apom,expl STA si SE	dezv sist de alim cu apa si apa uzata
Sucursala	total			5			183,000	23,150	25,200	5,800	237,150				

SANNICOLAU MARE	Trim. III			1	6,000	6	36,000	4,554	5,040	1,160	46,754	operator circuite rețele apa	Comuna Cenad	inspectia instalatiilor de alim cu apa si canalizare,citirea apom, expl SE	dezv sist de alim cu apa si apa uzata
	Trim. III			1	6,000	6	36,000	4,554	5,040	1,160	46,754	operator circuite rețele apa	Comuna Sanpetru Mare	inspectia instalatiilor de alim cu apa si canalizare,citirea apom, expl STA	dezvoltarea a sistemului de alim cu apa -canal obiective POIM
	TR. III			1	6,000	6	36,000	4,554	5,040	1,160	46,754	operator circuite rețele apa	Echip.Înterv./Întreținere sucursala	asigura intretinerea curenta a tuturor echipamentelor ,utilajelor si instalatiilor;repararea avariilor minore si medii	dezvoltarea a sistemului de alim cu apa -canal obiective POIM
	total			3			108,000	13,662	15,120	3,480	140,262				
Serviciul Calitate Mediu	Trim.II	3	9,800	0	0	9	264600	33,472	22,680	1,620	322,372	inginer	Serv. Calitate Mediu	Activitati conformare autorizari ape, mediu, sănătate publică	extindere arie operare - cresterea nr. de localitati
Laborator Calitate Apă	Trim. III			2	7,100	6	85,200	10,778	10,080	2,320	108,378	prelevator	Laborator	monitorizare agenti economici	conformare calitate apa uzată
total sucursale; calitate		4		13	7,100	15	793,800	100,416	92,400	16,420	1,003,036				
total directia productie	Total	24	-	33	7,100	15	2,865,700	362,511	318,360	41,360	3,587,931				

Directia tehnica

Sector Mentenanta Corectiva Rețele Apa	tr II			1	7,500	8	60,000	7,590	6,720	1,280	75,590	instalator	Formatia Corectiva Rețele Apa Nord	activitati spefice meseriei	Completarea celei de a treia echipe mentenanta corectiva apa Nord
				2	7,500	8	120,000	15,180	13,440	2,560	151,180	instalator	Formatia Corectiva Rețele Apa Sud	activitati spefice meseriei	Completarea a doua echipe mentenanta corectiva apa Sud

				1	7,500	8	60,000	7,590	6,720	1,280	75,590	muncitor necalificat	Formatia Lucrari de Investitii	activitati speifice meseriei	Competarea celei de a doua echipe de lucru pentru realizarea graficelor de executie asumate pe lucrarile de investitii din surse proprii.
Sector Mentenanta Preventiva Retele Apa	TR.II			1	7,500	7	52,500	6,641	5,880	1,220	66,241	detector	Detectie Pierderi	detectii pierderi	Este necesară crearea unei a 3-a echipe de detectie si montare loggeri pentru indeplinirea graficelor de detectie asumate in aria de operare conform strategiei de reducere a pierderilor de apa asumate.
				1	7,500	7	52,500	6,641	5,880	1,220	66,241	instalator	Intretinere Exploatare retele Apa	instalator	Este necesară completarea formatiei pentru a forma 3 echipe pentru a acoperi identificarea pierderilor comerciale receptia bransamentelor noi , gestionarea extinderilor de retele , reclamatii si predari amplasamente raportat in aria de operare
Sector mentenanta Localitati Intretinere Exploatare	TR.II			1	7,500	8	60,000	7,590	6,720	1,280	75,590	instalatori	Mentenanta Corectiva Localitati	activitati speifice meseriei	Completarea celei de a doua echipe Mentenanta corectiva localitati,cresterea numarului de interventii si reducerea timpilor de remediere al avariilor
				1	7,500	7	52,500	6,641	5,880	1,220	66,241	instalator/operator circuite	Exploatare Localitati	activitati speifice meseriei	Exploatare Localitati,necesitatea prezentei in teren in functie de situatii,imposibilitatea acordarii concediilor - Giarmata - complectare al II lea om,
Sv apometrie, formatie schimbatori apometre				2	7,500	7	105,000	13,283	11,760	2,440	132,483	instalator/schimbator apometre	Apometrie	activitati speifice meseriei	Cresterea numarului de contoare care trebuie inlocuite
compartiment operativ				1	7,500	7	52,500	6,641	5,880	1,220	66,241	functionar administrativ	compartiment operativ	intocmire documente	personal insuficient

TOTAL directia tehnica				11	67,500	67	615,000	77,798	68,880	13,720	775,398				
DIRECTIA DEZVOLTARE															
Compartiment proiectare	TR.II	1	10,000			7	70,000	8,855	5,880	420	85,155	inginer	Compartiment proiectare	activitate proiectare	nevoia de intocmire proiecte pentru investitii noi
Compartiment investitii	TR.II	2	10,000			7	140,000	17,710	11,760	840	170,310	inginer	Compartiment investitii	activitate urmarire investitii	crestera volumului de investitii
Serviciul tehnic	TR.II	1	10,000			7	70,000	8,855	5,880	420	85,155	inginer	Serviciul tehnic	Elaborare avize tehnice	cresterea nr. De solicitariavize ca urmare a dezvoltari urbana
T		4					280,000	35,420	23,520	1,680	340,620				
DIRECTIA ECONOMICA															
Serviciul relatii clienti	TR.II			3	7,200	7	151,200	19,127	17,640	3,660	191,627	functionar administrativ	Serviciul relatii clienti	activitate urmarire necontractare servicii	Dezvoltarea imobiliara in aria de operare
Departament manager economic	TR.I	1	10,000			10	100,000	12,650	8,400	600	121,650	economist	serviciul financiar	activitati financiar contabile	personal insuficient
sv. Patr.analiza economica	TR.III	1	10,000			4	40,000	5,060	3,360	240	48,660	economist	COMP.ANALIZA ECON.	activitati specifice	personal insuficient
DIRECTIA GENERALA										-	-				
Medicina muncii	TRIM.I	1	8,500			10	85,000	10,753	8,400	600	104,753	asistent	cabinet medicina muncii	activitati medicale	personal insuficient
Control intern managerial	TRIM.I	1	16,400			10	164,000	20,746	8,400	600	193,746	inginer	compartiment c.i.m.	activitate analiza management I.G.,	personal insuficient
TOTAL ADMINISTRATIE		4	44,900	3	7,200	41	540,200	68,335	46,200	5,700	660,435				
TOTAL necesasar		32		47		133	5,008,900	633,626	539,280	75,540	6,257,346				

Notă: Valoarea tichetelor de masă utilizată în calcul este de **40 lei/zi**, aceasta fiind valoarea aflată în plată la nivelul AQUATIM S.A., potrivit prevederilor contractuale aplicabile. Utilizarea acestei valori are în vedere memorandumul aprobat de Guvernul României privind exceptarea operatorilor economici care prestează servicii comunitare de utilități publice reglementate de Legea nr. 51/2006 de la aplicarea prevederilor art. XL și art. XLI din Legea nr. 296/2023, memorandum care a vizat inclusiv menținerea drepturilor negociate prin contractele colective de muncă, respectiv a tichetelor de masă.

C. Creșterea numărului de personal (19 persoane) - Anexa 2 - față de cel realizat în anul 2025, și cheltuielile de natură salarială aferente, necesar pentru dezvoltarea activității operatorului regional:

Temei juridic - Potrivit art. **Articolul XXXVI** , alin (4) din OUG nr.89/2025: ”În anul 2026, operatorii economici care aplică prevederile **Error! Hyperlink reference not valid.**, aprobată cu completări prin **Error! Hyperlink reference not valid.**, 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.

AQUATIM SA

TIMISOARA

CRESTERE NUMAR DE PERSONAL IN ANUL 2026 FATA DE CEL EXISTENT LA 31.12.2025 CA URMARE A CRESTERII ACTIVITATII

CIF RO 3041480

conform oug 89/2025 art.XXXVI pct.4 , - pentru dezvoltarea activitatii in anul 2026

ANEXA 2- MEMORANDUM

Directia productieCRESTERE NR PERSONAL IN LOCALITATI MEMBRE ADI CE SE VOR PRELUA IN ANUL 2026 IN OPERATORUL REGIONAL AQUATIM SA															
STRUCTURA	PERIOADA	angajati noi_st superioare	salar/ persoana	angajati noi_st medii	salar/ persoana estimat	nr.luni de angajare estimate	cheltuieli cu personalul estimate	alte venituri de natura salariala din CIM, si legislatiei in vigoare 12.65%	valoare tichete de masa pentru o medie de 21 zile lucratoare, 40 lei/zi cf. legislatie	ALTE cheltuieli de natura salariala - VAUCERE VACANTA; alte ch.sv.medicale	TOTAL cheltuieli de natura salariala	postul	Locul de munca	Atributii specifice	motivul solicitarii
								0.1265	40	800					
									21	60					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Sucursala Sânnicolau Mare	Trim. II			1	6,000	7	42,000	5313	5,880	1,220	54,413	OCRA	inspectia sist de alim cu apa,citirea apom, intretinerea statiilor	Comuna Beba Veche	Dezvoltare activitate prin preluare localități noi din comuna Beba Veche
	total	0		1			42,000	5,313	5,880	1,220	54,413				

Sucursala DETA	Trim. II			2	6,000	8	96,000	12144	13,440	2,560	124,144	OCRA	inspectia sist de alim cu apa,citirea apom, intretinerea statiilor	Comuna Birda	Dezvoltare activitate prin preluare localități noi din comuna Birda
	Trim. II			1	6,000	8	48,000	6072	6,720	1,280	62,072	OCRA	inspectia sist de alim cu apa,citirea apom, intretinerea statiilor	Comuna Parța	Dezvoltare activitate prin preluare localitate noua, Parța
	Trim. II			2	6,000	8	96,000	12144	13,440	2,560	124,144	OCRA	inspectia instalatiilor de alim cu apa si canalizare,citirea apom	Comuna Moravița	Dezvoltare activitate prin preluare localități noi din comuna Moravița
	total	0		5			240,000	30,360	33,600	6,400	310,360				
Sucursala FAGET	Trim. II			1	6,000	7	42,000	5313	5,880	1,220	54,413	operator circuite retele apa	Intretinerea sistemelor de alimentare cu apa, citirea apometrelor, intretinerea statiilor	Comuna Bîrna	Dezvoltare activitate prin preluare localități noi din comuna Nadrag
	Trim. II			1	6,000	7	42,000	5313	5,880	1,220	54,413	operator circuite retele apa	Intretinerea sistemelor de alimentare cu apa, citirea apometrelor, intretinerea statiilor	Comuna Bara	
	Trim. II			1	6,000	7	42,000	5313	5,880	1,220	54,413	Instalator	functionarea coresp a sist de alim cu apa si SE	com Traian Vuia	Dezvoltare sisteme de alim cu apa - statie tratare - preluare localități noi din comuna Traian Vuia

	Trim. II			2	6,000	8	96,000	12144	13,440	2,560	124,144	OCRA	asigura intretinerea curenta a tuturor echipamentelor ,utilajelor si instalatiilor;repararea avariilor minore si medii	Comuna Mănăștiur	Dezvoltare activitate prin preluare localități noi din comuna Manaștiur
	Trim. II	1	7,800			8	62,400	7894	6,720	1,280	78,294	Inginer	Sucursala Făget	Efectuare mentenanțăca urmare a preluării sistemelor de alimentare cu apă și apă uzată	Exploatare obiective noi
	total	1		5			284,400	35,977	37,800	7,500	365,677				
TOTAL Directia productie		1		11			566,400	71,650	77,280	15,120	730,450				

Directia tehnica	POSTURI SUPLIMENTARE PENTRU DEZVOLTARE ACTIVITATE - EXPLOATARE ACTIVE NOI CE SE VOR PUNE IN FUNCTIUNE , SAU SE PREIAU DE LA UAT-URI														
Sector SPAU si Utilaje	TR.II			5	7500	8	300,000	37950	33,600	6,400	377,950	mecanic	Formatie SPAU	mecanic/ electrician	Intretinere curenta, acoperirea zilei de lucru in doua schimburi, scaderea numarului de ore suplimentare cresterea continua a numarului de SPAU-uri , reducerea timpilor de interventii , reducerea riscului de incapacitatea de asigurare continua a serviciului . 90 SPAU - 12 oameni - 2021 Prezent 150 SPAU - 20 oameni - 2025 Viitor 232 SPAU - 25 oameni - 2026
DIRECTIA DEZVOLTARE															
Compartiment digitalizare	TR.II	2	9500			7	133,000	16825	11,760	840	162,425	INGINER	Compartiment digitalizare	Identificare si implementare solutii digitalizare	Dezvoltare digitalizare in societate

CHELTUIELI SOCIALE 5%															
TOTAL		3		16			999,400	126,424	122,640	22,360	1,270,824				

AQUATIM SA
TIMISOARA
CIF RO 3041480

CRESTERE NUMAR DE PERSONAL IN ANUL 2026 FATA DE CEL EXISTENT LA 31.12.2025

STRUCTURA	PERIOADA	angajati noi_st superioare	salar/ persoana	angajati noi_st medii	salar/ persoana estimat	nr.luni de angajare estimate	cheltuieli cu personalul estimate	alte venituri de natura salariala din CIM, si legislatiei in vigoare 12.65%	valoare tichete de masa pentru o medie de 21 zile lucratoare, 40 lei/zi	ALTE cheltuieli de natura salariala - VAUCERE VACANTA; alte ch.sv.medicale	TOTAL cheltuieli de natura salariala
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

A. conform oug 89/2025 art.XXXVI pct.3 , - Ocupare posturi vacante existente la finele anului 2025

TOTAL		32	-	47			5,008,900	633,626	539,280	75,540	6,257,346

79

B. conform oug 89/2025 art.XXXVI pct.4 , - pentru dezvoltarea activitatii in anul 2026

TOTAL		3	0	16	0	0	999,400	126,424	122,640	22,360	1,270,824

TOTAL GENERAL		35	-	63	-	-	6,008,300	760,050	661,920	97,900	7,528,170

chelt.cu salariile(7+8) 6,768,350

TOTAL POSTURI 98 TOTAL CELTUIELI 7.528.170

Din centralizator se observa crestere a cheltuielilor cu salariile de baza de 6.008.300 lei si sporuri aferente de 760.050 lei – total 6.768.350 lei.
Aceste sume sunt incluse pe coloana 8 a propunerii de cresteri salariale.

II. PREZENTAREA OPERATORULUI REGIONAL AQUATIM SA

AQUATIM SA 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 2007, statutul organizației se schimbă, din regie în societate comercială, iar serviciile sunt extinse în Deta și Jimbolia. Compania devine operator regional pe aria județului Timiș în 2010.

Operatorul regional Aquatim S.A., 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 care sunt și membre ale Asociației de dezvoltare intercomunitară Apă Canal Timiș și 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 unor reglementări speciale respectiv 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.

AQUATIM SA aplică prevederile Error! Hyperlink reference not valid. 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 Error! Hyperlink reference not valid., cu modificările și completările ulterioare.

În baza contractului de delegare a gestiunii serviciului de alimentare cu apă și de canalizare, încheiat între Aquatim SA și Asociația de dezvoltare intercomunitară Apă Canal Timiș, au fost concesionate sistemele de alimentare cu apă și de canalizare din Județul Timiș.

Astfel, la 31.12.2025, un număr de 77 de unități administrativ-teritoriale aveau semnat contractul de delegare. Aquatim S.A. operează în 64 unități administrativ-teritoriale: Județul Timiș prin Consiliul Județean Timiș, 2 municipii (Timișoara și Lugoj), 8 orașe și 66 de comune cu satele aparținătoare.

Aquatim S.A. și-a asumat misiunea de a asigura servicii de înaltă calitate clienților și consumatorilor săi, caracterizate prin obligația de continuitate, regularitate și respectare a standardelor naționale și europene privind calitatea serviciilor, fără a prejudicia resursele naturale limitate, mediul înconjurător, securitatea și sănătatea partenerilor săi de interes. Activitatea societății este coordonată din Timișoara, iar operarea în județ este organizată prin cele 6 sucursale din Lugoj, Buziaș, Deta, Făget, Jimbolia și Sânnicolau Mare.

Aquatim are în operare o infrastructura extrem de complexă, astfel:

Sistemul de alimentare cu apă

- 47 stații de tratare a apei brute, din care:

- a) 44 stații de tratare apă subterană, cu un nr. de 345 surse de adâncime (foraje) și o capacitate totală instalată de 6,009.76 m³/h

Principalele stații de adâncime sunt:

- Uzina de apă nr. 1 Urseni, cu o capacitate totală instalată de 2160 m³/h

- Uzina de apă nr. 5 Ronaț, cu o capacitate totală instalată de 75.6 m³/h
- Uzina de apă nr. 1 Lugoj, cu o capacitate totală instalată de 385.2 m³/h
- Uzina de apă nr. 3 Lugoj, cu o capacitate totală instalată de 108 m³/h

b) 3 stații de tratare apă de suprafață:

- STA BEGA, cu o capacitate de 5400 m³/h
- STA LUGOJ, cu o capacitate de 493 m³/h
- STA COLONIA TOMEȘTI, cu o capacitate de 11.7 m³/h
- conducte de aducțiune și transport în lungime de 415.15 km
- rețea de distribuție apă potabilă în lungime de 2,880.81 km
- 156 rezervoare de înmagazinare apă cu un volum total de 105.449 m³
- 113 stații de pompare apă potabilă cu o capacitate totală de 19,004.15 m³/s

Sistemul de canalizare

- 29 stații de epurare în funcțiune cu o capacitate totală de 13,953.93. m³/h
- Rețea de canalizare cu o lungime de 1788,19 km, din care 1,654.99 km colectoare menajere și pluviale și 133.21 km conducte de refulare.
- 290 de stații de pompare a apelor uzate cu o capacitate totală de 15,871.10 m³/h

În perioada ulterioară aderării României la Uniunea Europeană, operatorul regional AQUATIM S.A. a implementat proiecte de investiții finanțate din fonduri europene, contribuind la modernizarea infrastructurii de alimentare cu apă și de canalizare și la conformarea cu cerințele privind calitatea apei potabile și a apelor epurate evacuate în emisar. Prin aceste investiții, societatea a sprijinit îndeplinirea obligațiilor asumate de România în raport cu directivele europene aplicabile sectorului de apă și apă uzată.

AQUATIM S.A. a beneficiat de finanțare europeană în valoare de aproximativ 69 milioane euro în cadrul Programului Operațional Sectorial Mediu 2007–2013. Ulterior, operatorul a implementat și implementează proiecte finanțate prin Programul Operațional Infrastructură Mare (POIM) 2014–2020, iar în prezent derulează și are în pregătire investiții în cadrul Programului Dezvoltare Durabilă (PDD) 2021–2027 și al Planului Național de Redresare și Reziliență (PNRR) 2021–2026, valoarea cumulată a acestora fiind de aproximativ 310 milioane euro.

Obiectivul major al acestor investiții îl reprezintă modernizarea și extinderea infrastructurii de alimentare cu apă și canalizare, în vederea conformării cu directivele europene aplicabile sectorului de mediu.

În contextul încheierii perioadei de programare 2014–2020 și al finalizării Programului Operațional Infrastructură Mare la data de 31.12.2023, o parte dintre proiectele aflate în implementare au fost etapizate, în conformitate cu prevederile OUG nr. 36/2023 privind stabilirea cadrului general pentru încheierea programelor operaționale finanțate în perioada de programare 2014–2020.

În temeiul acestui cadru legal, proiectele etapizate au fost continuate în perioada de programare 2021–2027, în cadrul Programului Dezvoltare Durabilă, asigurând astfel continuitatea finanțării și finalizarea investițiilor asumate.

SITUAȚIA ECONOMICO-FINANCIARĂ ȘI ÎNCADRAREA AQUATIM S.A.

Managementul operatorului își desfășoară activitatea cu respectarea principiilor de disciplină financiară, eficiență economică și conformare legală, urmărind:

- fundamentarea și aprobarea cheltuielilor de capital strict în corelare cu obiectivele societății și cu respectarea cadrului legal aplicabil în materia investițiilor publice, achizițiilor și protecției mediului;
- asigurarea acoperirii cheltuielilor din veniturile proprii și realizarea unui profit rezonabil, destinat cofinanțării și susținerii proiectelor investiționale;
- achitarea cu prioritate a obligațiilor față de bugetul de stat, bugetele locale și bugetul asigurărilor sociale, precum și prevenirea înregistrării de plăți restante către furnizori;
- aplicarea unor mecanisme eficiente de colectare a creanțelor, în vederea menținerii unui nivel adecvat al fluxului de numerar;
- implementarea măsurilor de optimizare a costurilor, creștere a productivității și îmbunătățire a performanței operaționale;
- administrarea eficientă și durabilă a infrastructurii de alimentare cu apă și canalizare.

AQUATIM S.A. nu beneficiază și nu a beneficiat de subvenții sau alocări financiare de la bugetul de stat ori de la bugetele autorităților administrației publice locale pentru susținerea activității operaționale. Activitatea economică a societății, inclusiv acoperirea cheltuielilor salariale, este asigurată exclusiv din veniturile proprii generate din prestarea serviciului public delegat.

Pe baza datelor economico-financiare din anii 2023,2024 și a celor preliminare disponibile la data de 31 decembrie 2025, prezentate mai jos, se observa ca AQUATIM S.A. nu a înregistrat pierderi și nu a înregistrat plăți, iar pentru anul 2026 nu sunt prevăzute pierderi sau apariția de plăți restante. Mai mult, indicatorii prezentați au o evoluție crescătoare, iar profitul mai mic din proiectul de BVC 2026 se datorează prognozei de creștere a cheltuielilor din prudenta, având în vedere situația actuală de creștere a preturilor.

Majorarea cheltuielilor este sustenabilă din punct de vedere financiar, fiind integral acoperită din veniturile proprii ale societății, fără a conduce la înregistrarea de pierderi, la apariția de plăți restante sau la afectarea echilibrului bugetar al AQUATIM S.A.

Execuția bugetului de venituri și cheltuieli pe anul 2025 confirmă menținerea echilibrului financiar al societății:

Nr. crt.	Denumire indicator	Exercițiul financiar			2026 – proiect BVC
		2023	2024	2025 - rezultat preliminar	
0	1		2	3	4
1	Cifra de afaceri netă	264.230.908	290,173,065	380.180.201	433.481.130
2	VENITURI DIN EXPLOATARE - TOTAL	279.459.681	315.239.734	426.213.618	451.917.083
3	CHELTUIELI DE EXPLOATARE - TOTAL	255.432.488	259.892.390	337.751.064	401.348.211
4	PROFITUL SAU PIERDEREA DIN EXPLOATARE- Profit	24.028.193	55.347.344	88.462.554	50.568.872.

5	VENITURI FINANCIARE - TOTAL	4.754.435	5.071.262	10,085,757	8.240.109
6	CHELTUIELI FINANCIARE - TOTAL	3.516.180	4.991.360	5,548,310	6.991.347
7	PROFITUL SAU PIERDEREA FINANCIAR(Ă) - Pierdere	1.238.165	79.902	4,537,447	1.248.762
I	VENITURI TOTALE	284.214.026	320.310.996	436.299.375	460.157.191
II	CHELTUIELI TOTALE	258.948.668	264.883.750	343.299.374	408.349.211
III	PROFITUL SAU PIERDEREA BRUT(Ă) - Profit:	25.265.358	55.427.246	75.444.058	51.808.980
1	Impozitul pe profit	7.559.334	8.414.059	11.110.349	8.289.437
IV	PROFIT NET AL EXERCITIULUI FINANCIAR -Profit:	17.706.024	47.013.187	64.333.709	43.519.543
V	PLĂȚI RESTANTE	0	0	0	0

Aquatim S.A. a înregistrat performanțe financiare foarte bune în 2023 - 2025, fără plăți restante, iar majorarea cheltuielilor de natură salarială solicitată va fi realizată în condiții de sustenabilitate, fără a afecta stabilitatea financiară.

În aceste condiții, AQUATIM S.A. se încadrează în categoria operatorilor economici prevăzuți la art. XXXVI alin. (2) –(4) lit. a) din OUG nr. 89/2025.

III. FUNDAMENTAREA SOLICITĂRII ÎN TEMEIUL ART. XXXVI ALIN. (2) - Creșterea cheltuielilor de natură salarială în anul 2026, cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026

În ultimii ani, AQUATIM S.A. a înregistrat o evoluție economică stabilă, caracterizată prin menținerea unui echilibru financiar, fără înregistrarea de pierderi sau plăți restante, ca urmare a aplicării unei politici prudente de gestionare a resurselor financiare și a unei discipline financiare riguroase.

Execuția bugetului de venituri și cheltuieli pe anul 2025 confirmă această evoluție, societatea reușind să își îndeplinească obligațiile financiare, să susțină programele de investiții aflate în derulare și să asigure funcționarea corespunzătoare a serviciilor publice delegate.

Începând cu luna octombrie 2024, nivelul salariilor acordate personalului AQUATIM S.A. a rămas nemodificat, ca urmare a aplicării succesive a măsurilor fiscal-bugetare cu caracter de austeritate instituite prin acte normative incidente în perioada 2024–2025, măsuri care au impus restricții privind majorarea cheltuielilor de natură salarială la nivelul operatorilor economici la care autoritățile administrației publice locale dețin participații majoritare.

Pe parcursul acestei perioade, societatea a asigurat, fără întreruperi, funcționarea sistemelor de alimentare cu apă și de canalizare, exploatarea infrastructurii existente, precum și derularea programelor

de investiții aflate în curs, în condițiile unei creșteri semnificative a costurilor generale generate de evoluția inflației și de majorarea prețurilor la bunuri și servicii esențiale.

Menținerea, pe o perioadă extinsă, a unui nivel salarial nemodificat, în condițiile creșterii costului vieții și ale presiunilor existente pe piața forței de muncă, generează dificultăți în asigurarea stabilității personalului, în special pentru categoriile de personal tehnic, operativ și de specialitate, a căror activitate este indispensabilă pentru funcționarea sistemelor de utilități publice și pentru respectarea obligațiilor de serviciu public asumate de operatorul regional.

Solicitarea de majorare a cheltuielilor de natură salarială în anul 2026 nu are caracter discreționar și nu urmărește o creștere reală a veniturilor salariale peste nivelul evoluției generale a prețurilor, ci vizează exclusiv menținerea puterii de cumpărare a salariilor existente, prin aplicarea unei ajustări limitate la maximumul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, astfel cum este permis de cadrul legal în vigoare.

Aplicarea acestei majorări este necesară pentru a preveni accentuarea dezechilibrelor interne generate de decalajul dintre nivelul salariilor și evoluția costurilor de trai, pentru a asigura continuitatea și calitatea serviciilor publice prestate și pentru a evita riscurile asociate fluctuației de personal și pierderii resursei umane calificate.

Majorarea urmează a fi aplicată începând cu luna următoare aprobării memorandumului de către Guvern, cu respectarea strictă a condițiilor și limitelor stabilite de cadrul legal aplicabil.

Îndeplinirea condițiilor prevăzute la art. XXXVI alin. (2) lit. a)

În ceea ce privește creșterea cheltuielilor de natură salarială în anul 2026, cu maximumul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, potrivit alin. (2) al articolului menționat, această măsură este permisă operatorilor economici care, în anul 2025, nu au înregistrat pierderi și nu au avut plăți restante la data de 31 decembrie 2025, cu condiția să nu prevadă pentru anul 2026 pierderi sau plăți restante.

AQUATIM S.A. îndeplinește aceste condiții cumulative. Societatea nu a înregistrat pierderi în anul 2025 și nu a avut plăți restante la data de 31.12.2025, iar proiecția bugetară pentru anul 2026 nu indică înregistrarea de pierderi sau acumularea de plăți restante. Activitatea operatorului regional se desfășoară în condiții de echilibru financiar, pe baza veniturilor proprii generate din exploatarea serviciului public delegat, în conformitate cu cadrul legal aplicabil.

În consecință, sunt îndeplinite condițiile prevăzute de art. XXXVI alin. (2) lit. a) din OUG nr. 89/2025 pentru majorarea cheltuielilor de natură salarială.

IV. FUNDAMENTAREA SOLICITĂRII ÎN TEMEIUL ART. XXXVI ALIN. (3) - Ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025

Potrivit art. XXXVI alin. (3) din OUG nr. 89/2025, ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025 poate fi aprobată prin memorandum, în condițiile îndeplinirii criteriilor prevăzute de lege.

La data de 31.12.2025, în cadrul structurii organizatorice aprobate a societății există un număr de 1.365 de posturi, dintre care 277, sunt posturi vacante care nu au fost ocupate.

Aceste posturi sunt prevăzute în organigrama aprobată și sunt necesare pentru:

- asigurarea continuității serviciului public;
- menținerea indicatorilor de performanță;
- respectarea obligațiilor asumate prin contractul de delegare;
- exploatarea corespunzătoare a infrastructurii existente.

Neocuparea acestor posturi ar conduce la supraîncărcarea personalului existent și la creșterea riscului operațional în exploatarea sistemelor publice de alimentare cu apă și canalizare.

Astfel, se solicită ocuparea în cursul anului 2026 a unui număr de **79 posturi vacante (32 – studii superioare, 47 – studii medii)**, cu impact asupra cheltuielilor de natura salariala estimat pentru anul 2026 de **6.324.756 lei**, conform ANEXEI NR. 1.

Îndeplinirea condițiilor prevăzute la art. XXXVI alin. (3) lit. a)

În ceea ce privește ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025, potrivit alin. (3) al articolului menționat, această măsură este permisă operatorilor economici care, în anul 2025, nu au înregistrat pierderi și nu au avut plăți restante la data de 31 decembrie 2025, cu condiția să nu prevadă pentru anul 2026 pierderi sau plăți restante.

AQUATIM S.A. îndeplinește aceste condiții cumulative. Societatea nu a înregistrat pierderi în anul 2025 și nu a avut plăți restante la data de 31.12.2025, iar proiecția bugetară pentru anul 2026 nu indică înregistrarea de pierderi sau acumularea de plăți restante. Activitatea operatorului regional se desfășoară în condiții de echilibru financiar, pe baza veniturilor proprii generate din exploatarea serviciului public delegat, în conformitate cu cadrul legal aplicabil.

În consecință, sunt îndeplinite condițiile prevăzute de art. XXXVI alin. (3) lit. a) din OUG nr. 89/2025 pentru ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025.

V. FUNDAMENTAREA SOLICITĂRII ÎN TEMEIUL ART. XXXVI ALIN. (4) - Creșterea numărului de personal ca efect al dezvoltării activității

În anul 2026, activitatea AQUATIM S.A. se dezvoltă ca urmare a:

- extinderii ariei de operare prin preluarea unor noi unități administrativ-teritoriale;
- finalizării și recepționării unor investiții majore realizate prin POIM, PDD și din surse proprii;
- punerii în exploatare a infrastructurii nou realizate (stații de tratare, stații de epurare, rețele extinse, sisteme SCADA).

Astfel, în anul 2026 vor fi finalizate și recepționate obiective de investiții realizate în cadrul Programului Operațional Infrastructură Mare (POIM) și al Programului Dezvoltare Durabilă (PDD) 2021–2027, precum și investiții finanțate din surse proprii, a căror punere în exploatare generează

obligății suplimentare de operare, mentenanță și conformare la indicatorii de performanță asumați. Exploatarea infrastructurii nou realizate conduce la creșterea complexității proceselor tehnologice și la extinderea responsabilităților operaționale ale societății, ceea ce impune dimensionarea corespunzătoare a resurselor umane.

Această dezvoltare determină creșterea volumului operațional și a complexității proceselor tehnologice, fiind necesară dimensionarea corespunzătoare a personalului. Exploatarea infrastructurii nou realizate reprezintă o obligație contractuală și operațională a societății, inclusiv pe perioada de durabilitate a proiectelor finanțate din fonduri europene.

Se solicită suplimentarea structurii de personal cu **19 posturi (3 -studii superioare, 16 – studii medii)**, cu impact salarial estimat pentru anul 2026 de **1.286.154 lei**, conform ANEXEI NR. 2.

Îndeplinirea condițiilor prevăzute la art. XXXVI alin. (4) lit. a)

În ceea ce privește creșterea numărului de personal față de nivelul realizat în anul 2025, prin aplicarea art. XXXVI alin. (4) din OUG nr. 89/2025 este permisă numai în cazul dezvoltării activității operatorului economic, cu respectarea aceluiași condiții privind situația financiară. Menționăm ca aceste posturi nu se regăsesc în actuala organigrama a societății. Astfel, după aprobare este necesară includerea lor organigrama societății.

În anul 2026, dezvoltarea activității AQUATIM S.A. este una obiectivă și determinată de factori concreți, respectiv extinderea ariei de operare prin preluarea de noi unități administrativ-teritoriale și punerea în exploatare a unor investiții semnificative realizate din fonduri europene și din surse proprii. Aceste elemente conduc la creșterea volumului de infrastructură exploatată, la extinderea responsabilităților operaționale și la sporirea complexității proceselor tehnologice gestionate de operator.

Creșterea numărului de personal solicitată în temeiul art. XXXVI alin. (4) reprezintă o consecință directă a acestei dezvoltări și este strict corelată cu noile obligații asumate prin contractele de delegare și prin proiectele de investiții recepționate.

Totodată, și în cazul acestei categorii de solicitare sunt îndeplinite condițiile referitoare la situația financiară a societății, așa cum rezultă din punctul anterior, întrucât AQUATIM S.A. nu a înregistrat pierderi și nu a avut plăți restante la data de 31.12.2025 și nu prevede pentru anul 2026 o deteriorare a echilibrului financiar.

În consecință, sunt îndeplinite cumulativ condițiile prevăzute de art. XXXVI alin. (4) din OUG nr. 89/2025, atât din perspectiva situației financiare, cât și din perspectiva dezvoltării obiective a activității.

VI. CONCLUZII:

Având în vedere prevederile art. XXXVI alin. (2), alin. (3) și alin. (4) din OUG nr. 89/2025, precum și analiza economico-financiară prezentată anterior, rezultă că AQUATIM S.A. îndeplinește cumulativ condițiile legale pentru inițierea și promovarea memorandumurilor aferente fiecărui alineat. Societatea nu a înregistrat pierderi și nu a avut plăți restante la data de 31.12.2025 și nu prevede pentru anul 2026 înregistrarea de pierderi sau acumularea de plăți restante, condiție esențială prevăzută de actul normativ.

➤ **Majorarea cheltuielilor de natură salarială, conform art. XXXVI alin. (2),** solicitată pentru anul 2026 este estimată la nivelul de 4.929.632 prin aplicarea IPC prognozat (6.5%) asupra cheltuielilor cu salariile la nivelul lunii noiembrie 2025, începând cu luna mai 2026.

Acțiunea este sustenabilă din punct de vedere financiar, fiind integral acoperită din veniturile proprii ale societății, fără a conduce la înregistrarea de pierderi, la apariția de plăți restante sau la afectarea echilibrului bugetar al AQUATIM S.A. Astfel, nivelul salarial propus pentru anul 2026, este de 113.760 mii lei, fata de 106.448 mii lei realizat 2025. Creșterea salariala se va aplica lunar începând cu luna următoare aprobării memorandumului si este sustenabilă, îmbunătățind performanța fără riscuri financiare.

➤ **Ocuparea parțială a posturilor vacante existente la 31.12.2025, conform art. XXXVI alin. (3),** reprezintă o măsură necesară pentru asigurarea funcționării corespunzătoare a structurilor deja aprobate și pentru menținerea continuității serviciului public delegat. Posturile respective sunt prevăzute în organigrama societății, iar neocuparea lor ar genera presiuni suplimentare asupra personalului existent și riscuri operaționale în exploatarea infrastructurii. În acest context, se solicită aprobarea ocupării unui număr de 79 de posturi vacante, cu un impact estimat asupra cheltuielilor de natură salarială pentru anul 2026 de **6.324.756** lei, conform detaliilor prezentate în Anexa nr. 1.

➤ **Dezvoltarea obiectivă a activității în anul 2026, conform art. XXXVI alin. (4),** determinată de extinderea ariei de operare și de punerea în exploatare a investițiilor recepționate, impune dimensionarea corespunzătoare a personalului pentru a asigura gestionarea noilor responsabilități. Creșterea volumului de infrastructură exploatată și a complexității proceselor tehnologice nu poate fi susținută exclusiv prin redistribuirea sarcinilor existente, fiind necesară suplimentarea structurii de personal. În acest sens, se solicită aprobarea creșterii numărului de personal cu 19 posturi, în temeiul art. XXXVI alin. (4) din OUG nr. 89/2025, cu un impact salarial estimat pentru anul 2026 de **1.286.154** lei, conform Anexei nr. 2.

Impactul financiar aferent măsurilor privind creșterea numărului de personal este estimat la 7.528.170 lei, la care se adaugă cheltuieli sociale de 338.417 lei, fiind integral acoperit din veniturile proprii ale societății.

Pentru o prezentare sintetică a impactului financiar aferent măsurilor propuse, se prezintă situația comparativă a principalelor elemente bugetare pentru anul 2025 (realizat) și anul 2026 (propunere):

PROPUNERE Cheltuieli de natura salariala in anul 2026, PENTRU PERSONAL ANGAJAT LA 31.12.2025 si crestere cu 98 posturi in anul 2026, PENTRU CUPRINDERE IN BVC 2026

Denumire	Cod Rand	Buget Anual - 2025	TOTAL REALIZAT 2025	Propunere BVC 2026	DIN CARE			
					BAZXA DE CALCUL drepturi LUNA NOIEMBRIE pentru 1086 angajati existenti la 31.12.2025	Total an 2026, la nivel drepturi aflate in plata la 30.11.2025 pentru 1086 angajati si tichete masa la nivel 40 lei	Estimare crestere cheltuieli de natura salariala cf.art.XXXVI alin.(2) indexare cu IPC 6.5% incepand cu 01.05.2026 PT.1086 angajati 8 LUNI	Estimare cheltuieli de natura salarialacf.art .XXXVI alin.(3) si (4) - Crestere nr personal- ANEXA 1 si 2
1	2	3	4	5=7+8+9	6	7=6*12	8=7/12*8	9
Cheltuieli de natura salariala (rd. 88 + rd. 92)	87	127,916,432	124,399,499	139,102,531		126,644,729	4,929,632	7,528,170
Cheltuieli cu salariile (rd. 89+rd. 90+rd.91), din care:	88	108,220,867	106,448,069	125,458,711	9,480,061	113,760,729	4,929,632	6,768,350
a)salarii de baza	89	97,305,728	94,491,783	111,370,360	8,415,500	100,986,000	4,376,060	6,008,300
b)sporuri, prime si alte bonific af salari de baza(conf CCM)	90	10,915,139	11,956,286	14,088,351	1,064,561	12,774,729	553,572	760,050
c) alte bonificatii (conform CCM)	91	0	0	0	0	0.00		0
Bonusuri	92	19,695,565	17,951,430	13,643,820		12,884,000		759,820
- tic de cresa, cf. Lg nr.193/2006, cu	94	0	0	0		0		0
- tic cadou pt ch. soc, Legii nr. 193/2006, cu modific ult;	95	2,941,400	2,234,200	2,234,200		2,234,200		
b) tichete de masa conform Legii 201/28.11.2025, OUG 89/12.2025	96	9,466,180	8,823,850	10,336,140		9,674,220		661,920
c) vouchere de vacanta;	97	652,000	282,800	324,400		282,800		41,600
e) alte cheltuieli conform CCM.	99	693,385	692,780	749,080		692,780		56,300
Nr. de personal prognozat la finele anului	148	1,112	1,086	1,185	1,086	1,086		98
Nr.mediu de salariați	149	1,050	1,027	1,145	1,086	1,086		

Pentru creșterea cheltuielilor de natura salariala cu indicele mediu de creștere a preturilor prognozat pentru anul 2026 (6.5%) s-a procedat astfel:

S-a calculat, pentru numărul de personal existent la sfârșitul anului 2025 – 1086 salariați, Fondul de salarii prin înmulțirea lunii noiembrie - col. 6 – 9.480.061 lei (compusa din salarii baza 8.415.500 si sporuri aferente 1.064.581 lei) cu 12 luni, rezultând un fond total de 113.760.729 lei care este baza de calcul pentru aplicarea procentului de 6.5% .

Astfel la acesta s-a aplicat procentul de 6.5% , s-a împărțit la 12 luni aflându-se creșterea pentru o luna si s-a înmulțit cu 8 luni, considerându-se aprobarea memorandumului in luna aprilie, rezultând un total de 4.929.632 lei - coloana 8 – pentru personalul existent la 31.12.2026.

La fondul de salarii pentru personalul angajat la 31.12.2025 s-a adăugat fondul de salarii pentru personalul propus a se angaja în anul 2026 (coloana 9) rd.2, conform memorandum - suma totală fiind de 6.768.350 lei, așa cum reiese din centralizatorul anexelor cu necesarul de personal.

Astfel, **cheltuiala cu salariile pentru anul 2026 este in suma de 125.458.711 lei si se compune din :**

- Salarii la nivelul lunii noiembrie pentru 1086 angajati existenti la 31.12.2025 - 113.760.729 lei
- Crestere 6.5 % pentru 8 luni pentru 1086 angajati (113.760.729/12*8*6.5%) - 4.929.632 lei
- Crestere cu fond salarii pentru 98 angajati noi conform anexe - 6.768.350 lei

TOTAL

-

125.458.711 lei

MENTIONAM CA SUMA PENTRU CRESTEREA DE 6.5% VA FI RECTIFICATA IN FUNCTIE DE LUNA APROBARII MEMORANDUMULUI.

Valoarea tichetelor de masă utilizată în calcul este de **40 lei/zi**, aceasta fiind valoarea aflată în plată la nivelul AQUATIM S.A., potrivit prevederilor contractuale aplicabile. Utilizarea acestei valori are în vedere memorandumul aprobat de Guvernul României privind exceptarea operatorilor economici care prestează servicii comunitare de utilități publice reglementate de Legea nr. 51/2006 de la aplicarea prevederilor art. XL și art. XLI din Legea nr. 296/2023, memorandum care a vizat inclusiv menținerea drepturilor negociate prin contractele colective de muncă, respectiv a tichetelor de masă.

Restul beneficiilor angajaților sunt în concordanță cu legislația și Contractul Colectiv de Munca la nivel de societate.

În considerarea celor expuse precum și a următoarelor:

- **Îndeplinirea condițiilor prevăzute de O.U.G. nr.89 din 2005 – AQUATIM S.A. TIMISOARA 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;
- Prezenta analiză temeinic justificată, care fundamentează în mod temeinic și proporțional, inițierea memorandumului prevăzut de art. XXXVI alin. (2) , alin. (3) și alin. (4) din O.U.G. nr. 89/2025;

În temeiul **art. XXXVI alin. (2), alin (3), alin (4) și alin. (7) din O.U.G. nr.89 din 2025**, vă rugăm să **inițiați și promovați un memorandum** către Guvernul României care să prevadă:

- **aprobarea majorării cheltuielilor de natură salarială în condițiile art. XXXVI alin. (2);**
- **aprobarea ocupării parțiale a posturilor vacante existente la 31.12.2025, în condițiile art. XXXVI alin. (3);**
- **aprobarea creșterii numărului de personal determinată de dezvoltarea activității, în condițiile art. XXXVI alin. (4).**

XIX. Aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială și a ocupării posturilor vacante pentru societatea APA SERV VALEA JIULUI S.A. PETROȘANI, județul Hunedoara

I. CONTEXT ȘI TEMEI JURIDIC

APA SERV VALEA JIULUI S.A. este operator regional al serviciilor publice de alimentare cu apă și canalizare, cu capital social integral deținut de unitățile administrativ-teritoriale din Valea Jiului, membre ale Asociației de Dezvoltare Intercomunitară „Apa Valea Jiului”.

Societatea:

- desfășoară activitate de utilitate publică esențială;
- gestionează infrastructura regională de apă și canalizare;
- implementează proiecte cu finanțare europeană;
- funcționează în regim de autofinanțare.

Societatea își desfășoară activitatea în temeiul unor reglementări speciale, respectiv:

- Legea societăților nr. 31/1990, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea serviciilor comunitare de utilități publice nr. 51/2006, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea serviciului de alimentare cu apă și de canalizare nr. 241/2006, cu modificările și completările ulterioare;
- H.G. nr. 855/2008;
- actele normative emise în concordanță cu Regulamentul (UE) nr. 1303/2013, care stabilesc cadrul general pentru îndeplinirea condițiilor de tip *in-house providing*, necesare accesării fondurilor nerambursabile.

APA SERV VALEA JIULUI S.A. se încadrează în categoria operatorilor economici care aplică prevederile Ordonanței Guvernului nr. 26/2013 privind întărirea disciplinei financiare, aprobată cu completări prin Legea nr. 47/2014, cu modificările și completările ulterioare.

II. CADRUL LEGAL APLICABIL

Potrivit art. XXXVI alin. (1) din Ordonanța de urgență nr. 89/2025 pentru anul 2026, operatorii economici la care statul sau unitățile administrativ-teritoriale sunt acționari unici ori majoritari mențin în plată drepturile salariale la nivelul lunii noiembrie 2025, cu respectarea unor restricții cumulative.

În același timp, **art. XXXVI alin. (2)–(4)** instituie posibilitatea derogării de la aceste restricții, **cu aprobarea Guvernului prin memorandum**, pe baza unei analize temeinic justificate, după cum urmează:

- creșterea cheltuielilor de natură salarială, în limita indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026;
- ocuparea a 20 de posturi vacante din totalul de 62 de posturi vacante existente în organigrama Apa Serv Valea Jiului S.A. la finele anului 2025 și creșterea cheltuielilor de natură salarială aferente acestora.

III. PREVEDERILE PENTRU CARE SE SOLICITĂ APROBAREA

Se solicită aprobarea aplicării prevederilor **art. XXXVI alin. (2)–(4)** din Ordonanța de urgență nr. 89/2025 pentru APA SERV VALEA JIULUI S.A., în vederea:

- ajustării cheltuielilor salariale în limita indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026.
- ocupării a 20 de posturi vacante existente în organigrama aprobată la data de 31.12.2025 și creșterii cheltuielilor de natură salarială aferente acestora;

Majorarea solicitată:

- Are caracter exclusiv compensatoriu ;
- Nu reprezintă o creștere reală a nivelului de salarizare;
- Urmărește conservarea valorii reale a cheltuielilor salariale;
- Respectă plafonul IPC prevăzut de actul normativ.

IV. MOTIVELE SOLICITĂRII

a) APA SERV VALEA JIULUI S.A. se află în implementarea unui Contract de finanțare din fonduri ale Uniunii Europene, în valoare de aproximativ 90.000.000 euro, proiect de importanță strategică ce presupune stabilitate instituțională, continuitate operațională și menținerea personalului calificat.

APA SERV VALEA JIULUI S.A. a mai depus spre finanțare, prin Fondul de Modernizare – Ministerul Energiei și două proiecte pentru producerea energiei electrice din surse regenerabile, destinate autoconsumului. Valoarea totală estimată a investițiilor: 500.000 euro.

În paralel cu implementarea proiectului major aflat în derulare, societatea are în pregătire un nou proiect de investiții ce urmează a fi finanțat în etapa de programare 2028–2034, în valoare estimată de aproximativ 50.000.000 euro, consolidând astfel strategia de dezvoltare și modernizare a infrastructurii de apă și apă uzată din Valea Jiului.

Prin aceste proiecte se urmărește:

- fazarea proiectului de extindere și modernizare a infrastructurii de apă și canalizare;
- continuitatea serviciului de apă și canalizare 24/24;
- creșterea calitatii apei potabile;
- digitalizarea infrastructurii operaționale
- producerea energiei electrice din surse regenerabile

Aplicarea strictă a restricțiilor prevăzute la art. XXXVI alin. (1) din OUG nr. 89/2025 ar afecta în mod direct capacitatea operațională a societății și implementarea proiectelor finanțate din fonduri europene, generând riscuri de:

- suprasolicitare a personalului existent;
- lipsă de competențe specializate necesare implementării proiectelor;
- întâzieri în procesul decizional;
- scădere a eficienței și a calității actului de management;
- posibilă aplicare de corecții financiare și riscul pierderii finanțărilor nerambursabile.

Ca urmare a dezvoltării și extinderii continue a activității desfășurate în baza contractului de delegare a gestiunii serviciului public, necesită ocuparea parțială a posturilor vacante existente, la data de 31.12.2025 la nivelul Operatorului Regional.

În ansamblu, deoarece oamenii reprezintă o componentă crucială în realizarea obiectivelor și în gestionarea eficientă a activităților, lipsa resurselor umane adecvate afectează în mod semnificativ următoarele aspecte:

- implementarea proiectelor, modernizarea și reabilitarea infrastructurii de apă și apă uzată, în beneficiul populației și al mediului din aria de operare în scopul îndeplinirii obligațiilor din Contractul de Delegare

- asigurarea dezvoltării durabile și creșterea flexibilității organizației
- diversificarea ofertei de servicii către client
- îmbunătățirea serviciului din punct de vedere al calității prin dezvoltarea și introducerea de tehnologii noi.

b) Întreaga activitate a APA SERV VALEA JIULUI S.A. se desfășoară cu un număr de:

- 395 salariați cu contract individual de muncă

raportat la data de 31.12.2025.

Resursa umană asigură funcționarea continuă, în regim permanent, a infrastructurii publice regionale de apă și canalizare și implică:

- intervenții operative 24/24 ore;
- lucrări în medii cu grad ridicat de risc (instalații sub presiune, medii umede, spații închise);
- activități tehnice specializate;
- operarea unor echipamente complexe;
- respectarea standardelor ISO și cerințelor ANRSC.

c) SITUAȚIA SALARIALĂ

1) Suma cheltuielilor cu salariile realizate în anul 2025

Cheltuielile salariale realizate de APA SERV VALEA JIULUI SA la data de 31.12.2025 sunt următoarele:

Indicator	Realizat 2025 (lei)
Cheltuieli cu salariile	23.039
Cheltuieli de natură salarială – total	24.622

Aceste valori reprezintă baza de calcul pentru aplicarea indicelui mediu de creștere a prețurilor, în conformitate cu art.36 alin.(2) din OUG 89/2025.

Majorarea cheltuielilor de natură salarială se fundamentează exclusiv pe aplicarea indicelui mediu de creștere a prețurilor pronozată pentru anul 2026, de 6,5%, aplicat asupra cheltuielilor salariale realizată la 31.12.2025.

Creșterea se aplică:

- Începând cu luna mai 2026, respectiv din luna următoare aprobării memorandumului și aprobării BVC pe anul 2026;
- Pentru perioada mai – decembrie 2026, respectiv 8 luni;
- Fără a depăși lunar nivelul maxim al indicelui mediu de creștere a prețurilor.

Nivelul de salarizare al angajaților APA SERV VALEA JIULUI SA este însă foarte scăzut.

Astfel, la nivelul celor 395 de angajați cu contracte individuale de muncă, situația sintetică a câștigului salarial mediu brut/pe salariat, raportat pentru anii 2023 – 2025 se prezintă astfel:

CÂȘTIGUL SALARIAL MEDIU

BRUT		
2023	2024	2025
3.727 lei	4.219 lei	4.948 lei

Conform Institutului Național de Statistică (INS) câștigul salarial mediu brut pentru activitățile economice din secțiunea E (Captarea, tratarea și distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare), în luna martie 2025 a atins o valoare de 8.618 lei.

Comparativ, în anul 2025 câștigul salarial mediu brut, la nivelul APA SERV VALEA JIULUI SA era de 4.948 lei.

Se poate constata astfel o diferență majoră care demonstrează nivelul scăzut al veniturilor salariale din cadrul APA SERV VALEA JIULUI SA

Tot cu titlu de exemplu, în justificarea demersului nostru, conform Institutului Național de Statistică (INS), câștigul salarial mediu brut pe economie a atins 9.371 lei în noiembrie 2025, la nivel de ramură salariul a gravitat în jurul valorii de 8.600 - 9.000 lei brut conform rapoartelor sectoriale, iar salariul mediu brut la nivel de APA SERV SA VALEA JIULUI a fost de 4.948 lei

Comparativ cu:

- câștigul salarial mediu brut din secțiunea E (INS);
- salariul mediu brut pe economie;

nivelul salarial din cadrul APA SERV VALEA JIULUI S.A. este inferior mediei sectoriale.

Această situație generează:

- risc de fluctuație a personalului calificat;
- dificultăți în atragerea de personal specializat;
- presiune asupra continuității serviciilor publice esențiale.

2) Corelarea cu activitatea și responsabilitățile

Resursa umană a societății:

- asigură implementarea proiectelor cu finanțare europeană;
- contribuie la conformarea cu directivele europene privind apa potabilă și epurarea apelor uzate;
- operează infrastructură critică regională;
- gestionează investiții și echipamente de valoare semnificativă.

Menținerea personalului calificat este esențială pentru:

- evitarea blocajelor operaționale;
- evitarea penalităților în proiectele europene;
- asigurarea continuității serviciului public.

3) Quantumul creșterii și perioada de aplicare

În contextul:

- creșterii indicelui prețurilor de consum;

- diminuării puterii reale de cumpărare;
- dificultății în menținerea personalului calificat;
- responsabilităților crescute generate de implementarea proiectelor europene;

se impune indexarea cheltuielilor salariale în limita indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026.

V. OBLIGAȚIA DE ASIGURARE A CONTINUITĂȚII SERVICIULUI PUBLIC

APA SERV VALEA JIULUI S.A., în calitate de operator al serviciului public de alimentare cu apă și de canalizare, are obligația legală de a asigura continuitatea, regularitatea și siguranța serviciului public, fără posibilitatea întreruperii acestuia, potrivit:

- Legii nr. 51/2006;
- Legii nr. 241/2006;
- contractului de delegare a gestiunii.

Nerespectarea acestor obligații poate atrage sancțiuni contravenționale, precum și consecințe contractuale grave.

VI. NORME PRIVIND SERVICIUL PUBLIC COMUNITAR

Potrivit art. 1 alin. (2) din Legea nr. 51/2006, serviciul public de alimentare cu apă și de canalizare reprezintă un serviciu de utilitate publică de interes general.

Conform art. 582 din OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, obligațiile de serviciu public presupun asigurarea serviciului universal, continuitatea și protecția beneficiarilor.

De asemenea, art. 9 alin. (1) din Legea nr. 241/2006 prevede că statul sprijină dezvoltarea durabilă a serviciului de alimentare cu apă și de canalizare.

VII. IMPACT BUGETAR

Aplicarea măsurilor solicitate nu implică alocări de la bugetul de stat, bugetele locale sau bugetul general consolidat și **nu afectează deficitul bugetar**, cheltuielile fiind acoperite integral din veniturile proprii ale APA SERV VALEA JIULUI S.A.

Aprobarea prezentului memorandum, **aduce venituri suplimentare la bugetul general consolidat.**

VIII. EVOLUȚIA PRINCIPALILOR INDICATORI ECONOMICO-FINANCIARI

Principalii indicatori economici

INDICATORI	Aprobat bvc 2025	Preliminat/ realizat 2025	Program 2026	% Program 2026/Preliminat(Realizat) 2025
Venituri totale, din care:	46.522	45.503	54.040	118,76
Venituri din subventii (de minimis)	0	0	0	0
Cheltuieli totale, din care:	46.308	43.730	53.616	122,61
Cheltuieli de natura salariala	23.803	24.622	26.105	106,02
Cheltuieli cu salariile	21.949	23.039	24.111	104,65
Bonusuri	1.854	1.583	1.994	125,96
Rezultat brut	214	1.773	424	23,91
Plati restante	0	0	0	0
Creante restante	14.378	15.031	14.990	99,73
Numar de personal la finele anului	406	395	415	105,06
Numarul mediu de personal la finele anului	396	388	405	104,38
Castigul mediu brut lunar pe salariat determinat pe baza cheltuielilor de natura salariala	5009	5288	5371	101,57
Castigul mediu brut lunar pe salariat determinat conform OG.nr.26/2013	4923	4948	4961	100,26
Productivitatea muncii %	114,59	115,20	130,22	113,04

1. La 31 decembrie 2025 Apa Serv Valea Jiului SA a avut un numar efectiv de 395 salariati cu Contract Individual de Muncă.

Calcul pentru creșterea cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 respectiv 6,5%, începând cu 01 mai 2026.

Salarii de bază realizate la 31 decembrie 2025 sunt în valoare de 1.719.941 lei x 6,5% = 111796 lei/luna

111796 lei/luna x 8 luni (01.05.2026) = 894368 lei

Sporuri realizate la 31 decembrie 2025 sunt în valoare de 80070 lei x 6,5% = 5205 lei/luna

5205 lei/luna x 8 luni (01.05.2026) = 41640 lei

TOTAL CREȘTERE cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 respectiv 6,5% (de la 01.05.2026) 894368 lei+41640 lei = 936008 lei

2. Referitor la fundamentarea cheltuielilor aferente ocupării posturilor vacante vă rugăm să aveți în vedere informațiile de mai jos,

Ocupare posturi vacante existente la finele anului 2025 cu 20 de persoane astfel:Mii lei

Ocupare posturi vacante existente la 31.12.2025	Data de la care crește numărul de posturi	Cheltuieli cu salariile	Cheltuieli cu salariile majorate cu 6,5%	%
5 studii superioare	01.06.2026	218	232	106,50
1 maestru	01.06.2026	35	37	106,50
4 muncitori	01.06.2026	123	131	106,50
4 muncitori	01.07.2026	106	113	106,50
6 studii superioare	01.10.2026	113	119	106,50
TOTAL 20 persoane		593	632	106,50

TOTAL creștere cheltuieli cu salariile aferente ocupării a 20 de posturi vacante este în valoare de 631517 lei din care:

Începând cu 01 iunie 2026: TOTAL creștere cheltuieli cu salariile = 399931 lei din care:

a) 5 studii superioare (3 ingineri si 2 economisti)

Salariul de bază 6214 lei x 5 salariați = 31070 lei/lună

31070 lei/lună x 7 luni = 217490 lei

217490 lei x 6,5% = 14137 lei

TOTAL creștere cheltuieli cu salariile = **231627 lei** (217490+14137)

b) 1 Maistru : Salariul de bază 4976 lei x 7 luni = 34832 lei

34832 lei x 6,5 % = 2264 lei

TOTAL creștere cheltuieli cu salariile = **37096 lei** (34832+2264)

c) 4 Muncitori calificați:

Salariul de bază 4400 lei x 4 salariați = 17600 lei/lună

17600 lei/lună x 7 luni = 123200 lei

123200 lei x 6,5% = 8.008 lei

TOTAL creștere cheltuieli cu salariile = **131208 lei** (123200+8008)

Începând cu 01 iulie 2026: TOTAL creștere cheltuieli cu salariile = 112464 lei din care:

d) 4 Muncitori calificați:

Salariul de bază 4400 lei x 4 salariați = 17600 lei/lună

$17600 \text{ lei/lună} \times 6 \text{ luni} = 105600 \text{ lei}$

$105600 \text{ lei} \times 6,5\% = 6864 \text{ lei}$

TOTAL creștere cheltuieli cu salariile = **112464 lei** (105600+6864)

Începând cu 01 octombrie 2026: TOTAL creștere cheltuieli cu salariile = 119122 lei din care:

e) 6 studii superioare (4 ingineri și 2 economisti)

Salariul de bază 6214 lei x 6 salariați = 37284 lei/lună

$37284 \text{ lei/lună} \times 3 \text{ luni} = 111852 \text{ lei}$

$111852 \text{ lei} \times 6,5\% = 7270 \text{ lei}$

TOTAL creștere cheltuieli cu salariile = **119122 lei** (111852+7270)

TOTAL creștere a cheltuielilor cu salariile după aplicarea maximului indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 respectiv 6,5% și a ocupării a 20 de posturi vacante este în **valoare de 1.567.525 lei (936008 lei + 631517 lei)**.

Menționăm că, în situația în care memorandumul va fi aprobat ulterior lunii aprilie 2026 cheltuielile de natură salarială prognozate pentru anul 2026 vor fi diminuate în mod corespunzător, respectiv creșterea cu indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 va fi aplicată doar pentru numărul de luni rămase până la sfârșitul anului, începând cu luna ulterioară aprobării.

IX. Concluzii:

Având în vedere cele prezentate, se solicită Ministerului Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației inițierea memorandumului în vederea aprobării de către Guvernul României a aplicării prevederilor art. XXXVI alin. (2)–(4) din Ordonanța de urgență nr. 89/2025 pentru **APA SERV VALEA JIULUI S.A.**, respectiv:

- creșterea cheltuielilor de natură salarială față de nivelul realizat în anul 2025, în limita indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, în scopul menținerii productivității și performanței, asigurând totodată că valoarea reală a veniturilor nu scade, în contextual extinderii și dezvoltării continue a serviciului public de alimentare cu apă și de canalizare – 936 mii lei .
- ocuparea celor 20 posturi vacante existente în organigrama aprobată la data de 31.12.2025 și creșterea cheltuielilor de natură salarială, aferentă acestor posturi pentru anul 2026 – 632 mii lei .

TOTAL creștere cheltuieli cu salariile 1.568 mii lei.

XX. Aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială și a ocupării posturilor vacante pentru societatea APA PROD S.A. DEVA, județul Hunedoara

Societatea Apa Prod S.A. este operator regional al serviciului public de alimentare cu apă și de canalizare, organizată ca societate pe acțiuni cu capital integral public, având ca acționari unități administrativ-teritoriale membre ale Asociației de Dezvoltare Intercomunitară Aqua Prest Hunedoara.

Societatea:

- desfășoară activitate de utilitate publică esențială;
- gestionează infrastructura regională de apă și canalizare;
- implementează proiecte cu finanțare europeană;
- funcționează în regim de autofinanțare.

Societatea își desfășoară activitatea în temeiul unor reglementări speciale, respectiv:

- Legea societăților nr. 31/1990, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea serviciilor comunitare de utilități publice nr. 51/2006, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea serviciului de alimentare cu apă și de canalizare nr. 241/2006, cu modificările și completările ulterioare;
- H.G. nr. 855/2008;
- actele normative emise în concordanță cu Regulamentul (UE) nr. 1303/2013, care stabilesc cadrul general pentru îndeplinirea condițiilor de tip *in-house providing*, necesare accesării fondurilor nerambursabile.

Apa Prod S.A. se încadrează în categoria operatorilor economici care aplică prevederile Ordonanței Guvernului nr. 26/2013 privind întărirea disciplinei financiare, aprobată cu completări prin Legea nr. 47/2014, cu modificările și completările ulterioare.

Creșterea cheltuielilor de natură salarială în limita indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 și ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025 reprezintă măsuri necesare pentru a asigura, pe de o parte, implementarea proiectelor finanțate din fonduri europene, iar, pe de altă parte, capacitatea operațională a societății, sens în care arătăm următoarele:

a) APA PROD S.A. are în implementare “Proiectul regional de dezvoltare a infrastructurii de apă și apă uzată în județul Hunedoara în perioada 2014-2020” finanțat din Fondul European de Dezvoltare Regională prin Programul Dezvoltare Durabilă 2021–2027, cu o valoare totală eligibilă 1.135.851.340,95 lei, având ca obiective principale conformarea la directivele europene în domeniul mediului, creșterea conectării populației la alimentarea cu apă potabilă și rețelele de canalizare etc.

Termenul de implementare a proiectului este 31.12.2027, fapt ce necesită în următorii doi ani o activitate și implicare susținută a personalului calificat și înalt calificat din cadrul societății.

Aplicarea strictă a restricțiilor prevăzute la art. XXXVI alin. (1) din OUG nr. 89/2025 ar afecta în mod direct capacitatea operațională a societății și implementarea proiectelor finanțate din fonduri europene, generând riscuri de:

- suprasolicitare a personalului existent;
- lipsă de competențe specializate necesare implementării proiectelor;
- întâzieri în procesul decizional;
- scădere a eficienței și a calității actului de management;
- posibilă aplicare de corecții financiare și riscul pierderii finanțărilor nerambursabile.

Ca urmare a dezvoltării și extinderii continue a activității desfășurate în baza contractului de delegare a gestiunii serviciului public, este necesară ocuparea posturilor vacante existente, la data de 31.12.2025, la nivelul Operatorului Regional.

În ansamblu, deoarece oamenii reprezintă o componentă crucială în realizarea obiectivelor și în gestionarea eficientă a activităților, lipsa resurselor umane adecvate afectează în mod semnificativ următoarele aspecte:

- implementarea proiectelor, modernizarea și reabilitarea infrastructurii de apă și apă uzată, în beneficiul populației și al mediului din aria de operare în scopul îndeplinirii obligațiilor din Contractul de Delegare

- asigurarea dezvoltării durabile și creșterea flexibilității organizației
- diversificarea ofertei de servicii către client
- îmbunătățirea serviciului din punct de vedere al calității prin dezvoltarea și introducerea de tehnologii noi.

b) Conform organigramei întreaga activitate a societății APA PROD S.A. implică o schemă de personal cu 880 de posturi, din care, la data de 31.12.2025, erau ocupate 868.

Societatea Apa Prod SA, în calitate de operator regional, asigură prestarea serviciilor publice de alimentare cu apă și de canalizare în cea mai mare parte a Județului Hunedoara (aria de operare incluzând Municipiile Deva, Hunedoara, Brad, orașele Hateg, Călan, Simeria, Geoagiu și comunele limitrofe acestor zone urbane), având obligația legală de a asigura continuitatea, regularitatea și siguranța serviciului public, fără posibilitatea întreruperii acestuia.

Resursa umană asigură funcționarea continuă, în regim permanent, a infrastructurii publice regionale de apă și canalizare și implică:

- intervenții operative 24/24 ore;
- lucrări în medii cu grad ridicat de risc (instalații sub presiune, medii umede, spații închise);
- activități tehnice specializate;
- operarea unor echipamente complexe;
- respectarea standardelor ISO și cerințelor ANRSC.

c) Limitările și interdicțiile legale privind cheltuielile de natură salarială aduse prin acte normative succesive adoptate începând cu finele anului 2023 au pus societatea în imposibilitatea de a acorda în anul 2025 alte creșteri salariale decât cele generate strict de creșterea salariului minim brut garantat în plată. Acest fapt a condus la uniformizarea salariilor și încălcarea prevederilor din contractul colectiv de muncă privind ierarhizarea salarizării în funcție de calificare sau studii, precum și la creșterea numărului de angajați plățiți cu salariul minim pe economie. Astfel, în prezent, mai bine de jumătate dintre angajați existenți la data de 31.12.2025 beneficiază de salariul minim pe economie indiferent de gradul de calificare, studii etc.

Conform Institutului Național de Statistică (INS) câștigul salarial mediu brut pentru activitățile economice din secțiunea E (Captarea, tratarea și distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare), în luna martie 2025 a atins o valoare de 8.618 lei. De asemenea, conform Institutului Național de Statistică (INS), câștigul salarial mediu brut pe economie a atins 9.371 lei în noiembrie 2025, iar la nivel de ramură salariul a gravitat în jurul valorii de 8.600 - 9.000 lei brut conform rapoartelor sectoriale.

Comparativ, în anul 2025 câștigul salarial mediu brut la nivelul APA PROD S.A. a fost de 5.444 lei.

Se poate constata astfel o diferență majoră care demonstrează nivelul scăzut al veniturilor salariale din cadrul APA PROD S.A. comparativ cu:

- câștigul salarial mediu brut din secțiunea E (INS);
- salariul mediu brut pe economie.

Această situație generează:

- risc de fluctuație a personalului calificat;
- dificultăți în atragerea de personal specializat;
- presiune asupra continuității serviciilor publice esențiale.

d) Aspectele mai sus menționate dovedesc necesitatea ajustării cheltuielilor de natură salarială în limita indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025 întrucât:

Resursa umană a societății:

- asigură implementarea proiectelor cu finanțare europeană;
- contribuie la conformarea cu directivele europene privind apa potabilă și epurarea apelor uzate;

- operează infrastructură critică regională;
- gestionează investiții și echipamente de valoare semnificativă.

Menținerea personalului calificat este esențială pentru:

- evitarea blocajelor operaționale;
- evitarea penalităților în proiectele europene;
- asigurarea continuității serviciului public.

Ajustarea cheltuielilor de natură salarială vine într-un context caracterizat prin:

- creșterea indicelui prețurilor de consum;
- diminuarea puterii reale de cumpărare;
- dificultăți ale societății în menținerea personalului calificat;
- responsabilităților crescute generate de implementarea proiectelor europene

Aplicarea măsurilor solicitate nu implică alocări de la bugetul de stat, bugetele locale sau bugetul general consolidat și **nu afectează deficitul bugetar**, cheltuielile fiind acoperite integral din veniturile proprii ale APA PROD SA.

Principali indicatori economici

INDICATORI	lei			
	Aprobat BVC 2025	Preliminat/ realizat 2025	Programat 2026	% Program 2026/ Preliminat (Realizat) 2025
Venituri totale, din care:	136260000	135644000	139485000	103
Venituri din subvenții/ transferuri	0	0	0	0
Cheltuieli totale, din care:	115992000	113954000	120080000	105
Cheltuieli de natură salarială	57160000	57563000	61076196	106
Cheltuieli cu salariile	47892000	47892000	50872685	106
Bonusuri	9268000	9671000	10203511	106
Rezultat brut	20268000	21690000	19124000	88
Plăți restante	0	0	0	0
Creanțe restante	20406000	16961000	15800000	93
Număr de personal la finele anului	875	868	880	101
Număr mediu de personal	826	817	826	101
Câștig mediu brut lunar pe salariat determinat pe baza cheltuielilor de natură salarială	5767	5871	6162	105
Câștig mediu brut lunar pe salariat determinat conform OG nr.26/2013	5364	5444	5718	105
Productivitatea muncii	165	166	168	101

APA PROD S.A. îndeplinește condițiile prevăzute de dispozițiile art. XXXVI alin. (2)–(3) din Ordonanța de urgență nr. 89/2025, respectiv:

- nu a înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31 decembrie 2025. Așa cum rezultă din situația sintetică de mai sus, APA PROD S.A. a încheiat anul 2025 cu un profit brut de 21.690.000 lei, și 0 lei plăți restante.

- pentru anul 2026 este prognozat un profit brut de 19.124.000 lei și nu sunt prevăzute plăți restante. Rezultat brut prognozat a fost calculat luând în considerare majorarea cheltuielilor salariale cu indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 și ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025, ambele solicitate prin prezentul memorandum.

Cheltuielile salariale realizate de APA PROD SA la data de 31.12.2025 sunt următoarele:

Indicator	Realizat 2025 (lei)
Cheltuieli cu salariile	47.892.000
Cheltuieli de natură salarială – total	57.563.000

Aceste valori reprezintă baza de calcul pentru aplicarea indicelui mediu de creștere a prețurilor, în conformitate cu art.36 alin.(2) din OUG 89/2025.

Majorarea cheltuielilor de natură salarială se fundamentează exclusiv pe aplicarea indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, de 6,5%, aplicat asupra cheltuielilor de natură salarială realizată la 31.12.2025.

În urma aplicării procentului de 6,5% la totalul cheltuielilor de natura salarială din anul 2025 ar rezulta o creștere totală anuală de 3.741.595 lei, respectiv 311.800 lei/ luna.

Având în vedere că potrivit prevederilor legale, creșterea se poate acorda cu luna următoare aprobării memorandumului, pentru anul 2026 a fost prevăzută o creștere de 2.494.400 lei respectiv 311.800 lei * 8 luni.

Menționăm că la fundamentarea bugetului de venituri și cheltuieli pentru anul 2026 și a calculelor prezentate în cadrul memorandumului au fost avute în vedere și următoarele:

- ✓ Creșterea salariului minim brut garantat în plată, începând cu 01.07.2026, fapt ce generează o creștere a cheltuielilor de natura salariala de 279.888 lei
- ✓ Ocuparea celor 12 posturi vacante solicitate prin memorandum începând cu 01.07.2026, fapt ce generează o creștere a cheltuielilor de natura salariala cu 427.108 lei

Prin urmare cheltuielile de natura salariala prognozate pentru anul 2026 sunt în cuantum total de 60.764.396 lei și reprezintă o creștere anuală totală față de 2025 de 3.201.396 lei, respectiv 5,26%.

În concluzie, creșterea se aplică:

- Începând cu luna mai 2026, respectiv din luna următoare aprobării memorandumului și aprobării BVC pe anul 2026;
- Pentru perioada mai – decembrie 2026, respectiv 8 luni;
- Fără a depăși lunar nivelul maxim al indicelui mediu de creștere a prețurilor.

Menționăm că, în situația în care memorandumul va fi aprobat ulterior lunii aprilie 2026, cheltuielile de natură salarială prognozate pentru 2026 vor fi diminuate în mod corespunzător, respectiv creșterea cu indicele mediu al prețurilor de consum va fi aplicată doar pentru numărul de luni rămase până la sfârșitul anului, începând cu luna ulterioară aprobării.

- Pentru creșterea cu indicele mediu de creștere a prețurilor, analiza pornește de la suma realizată la data de 31 Decembrie 2025 (cheltuieli cu salariile/sporuri/alte bonificatii sau prime care au legătură cu salariul de bază, după caz) la care se aplică majorarea cu 6,5%, fiind necesar a se fundamenta și numărul de luni pentru care se aplică majorarea (luna următoare aprobării Memorandumului), majorarea cheltuielilor de natura salariala cu indicele mediu de creștere a

preșurilor, în corelație cu respectarea condițiilor prevăzute la art.XXXVI alin.(2) din O.U.G. nr.89/2025.

- Pentru ocuparea unui număr de **12 de posturi vacante la sfârșitul anului 2025**, analiza este prezentată în tabel de mai jos, pentru funcțiile/posturile solicitate a fi ocupate, respectiv salariul aflat în plată pentru funcția respectivă la data de 30 Noiembrie 2025 (la care se poate aplica majorarea cu 6,5%, după caz), bonusurile aflate în plată în anul 2025 (tichete, vouchere, cheltuieli sociale, premii, prime și alte drepturi) similar cu personalul existent, luna la care se preconizează a fi ocupată funcția/postul, fiind necesar a se fundamenta numărul de luni de la care se vor ocupa posturile (luna următoare aprobării Memorandumului), majorarea cheltuielilor de natură salarială cu ocuparea acestor posturi, în corelație cu respectarea condițiilor prevăzute la art.XXXVI alin.(3) din O.U.G. nr.89/2025.

Ocuparea a 12 posturi vacante existente la finele anului 2025, astfel:

lei

Ocupare posturi vacante existente la 31.12.2025	Data estimată a ocupării posturilor vacante	Cheltuieli de natură salarială	Cheltuieli de natură salarială majorate conform art.XXXVI alin. 2-3	%
4 studii superioare	01.07.2026	166.560	177.386	106.5
8 muncitori	01.07.2026	234.480	249.721	106.5
TOTAL 12 PERSOANE		401.040	427.108	

Fundamentarea cheltuielilor aferente ocupării posturilor vacante are în vedere informațiile din tabelul de mai jos, cu mențiunea că, ocuparea posturilor a fost prevăzută a fi efectuată începând cu luna iulie 2026

lei

Nr. Crt	Denumire postului	Sectie/Serviciu	Număr posturi	Drepturi salariale la 30.11.2025	Nr.luni pentru care se ocupă postul vacant	Drepturi salariale lunare cu majorare 6.5% cf. art. XXXVI alin.(3)	Drepturi salariale în perioada 01.07.2026-31.12.2026
0	1	2	3	4	5	6= 4*1.065	7=6*6 luni
1	Incasator cititor	Sectia Apa Canal Brad	1	4785	6	5096	30576
2	Laborant	Serviciu Laboratoare-Orlea	1	4785	6	5096	30576
3	Economist	Serviciu Comercial	1	6735	6	7175	43050
4	Economist	Serviciu Financiar	1	7235	6	7705	46232

		Contabilitate					
5	Sofer	Sectia Mentenanta	1	5033	6	5360	32162
6	Laborant	Serviciu Laboratoare-Ciuperca	1	4785	6	5096	30576
7	Operator Instalatii apa canal	Secia Apa Canal Simeria	1	5033	6	5360	32162
8	Economist	Serviciu Monitoizari Pierderi	1	7295	6	7770	46620
9	Consilier Juridic	Serviciu Comercial	1	6495	6	6918	41508
10	Laborant	Serviciu Laboratoare-Orlea	1	4785	6	5096	30576
11	Lacatus Mecanic	Sectia Tratare Orlea	1	4935	6	5256	31535
12	Tractorist	Sectia Apa Canal Hateg	1	4935	6	5256	31535
TOTAL				66840		71184	427108

Concluzii:

Față de cele prezentate în cuprinsul memorandumului, rezultă că solicitarea formulată pentru operatorul economic **APA PROD SA**, 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

XXI. Aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială și a creșterii numărului de personal cu cheltuielilor de natură salarială aferente ca urmare a dezvoltării activității pentru societatea Oradea Transport Local S.A., județul Bihor

I. Temeiul juridic aplicabil operatorului economic Oradea Transport Local SA

Oradea Transport Local SA, cod fiscal RO 63483, depune prezentul memorandum în baza Articolul XXXVI alineat (2) literele a) și c) și alineat (7) din Ordonanța de Urgență nr. 89 din 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; - **Oradea Transport Local SA nu a înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31 decembrie 2025 și nu prevede în anul 2026 pierderi și plăți restante. Menționăm că în ultimii 10 ani nu am înregistrat plăți restante sau pierderi la finalul exercițiului financiar.**

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; - **Nu este cazul**

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. – **Oradea Transport Local SA a beneficiat de subvenții/transferuri în anul 2025 pentru activitatea operațională de la bugetul local, dar creșterile salariale reprezentând indexarea cu inflația vor fi suportate din venituri proprii generate de indexarea tarifelor la bilete și abonamente efectuată în 2025 și extinderea bazei de clienți.**

(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; - **Oradea Transport Local SA nu a înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31 decembrie 2025 și nu prevede 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. - **Nu este cazul**

(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.

II. Analiza încadrării în condiționalitățile prevăzute de art. XXXVI alineat (2) literele a) și c), respectiv art. XXXVI alineat (4) litera a).

Oradea Transport Local SA 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 Bihor Nr.14935880, data eliberării 13.01.2026.**

Menționăm că în ultimii 10 ani Oradea Transport Local SA nu a avut plăți restante către bugetul de stat și nu a înregistrat pierderi în bilanțurile anuale.

Sumele reprezentând creșteri salariale conform art. XXXVI alineat (2) vor fi suportate din venituri proprii, cu reflectarea în creșterea acestora în mod corespunzător. Creșterea veniturilor proprii se datorează ajustării tarifelor la bilete și abonamente cu rata inflației în 2025 și creșterea numărului de clienți.

III. Analiză tehnico - economică justificare necesitate privind creșterea limitelor cheltuielilor de natură salarială pentru anul 2026 cu încadrarea în indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat conform art. XXXVI alin. (2) din OUG 89/2025 și creșterea numărul de personal (10 șoferi autobuz) față de cel realizat în anul 2025 și cheltuielile de natură salarială aferente, datorită dezvoltării activității Oradea Transport Local SA

Oradea Transport Local SA (OTL SA) este o societate la care Municipiul Oradea deține capital majoritar. Societatea execută transportul public de călători la nivelul ADI Transregio în baza Contractului de delegare a gestiunii serviciului de transport local de persoane prin curse regulate nr. 92/30.04.2025, respectiv pe raza: Mun. Oradea, comunele: Sânmartin, Borș, Paleu, Cetariu și Hidișelu de Sus.

OTL SA efectuează serviciul de transport public local de persoane cu:

- 60 buc. tramvaie / 115 vatmani parcurs anual tramvaie fiind de 2.000.000 km / an
- 110 buc. autobuze / 180 șoferi parcurs anual autobuze de 4.700.000 km /an,
- Număr total angajați: 506 împărțiți astfel: vatmani 115; exploatare și mentenanță tramvaie 60; infrastructură linii, fir și redresoare 50; șoferi autobuz 180; exploatare și mentenanță autobuze 43; comercial 30, administrativ 28.

Analizând indicatori de bază ca: număr de angajați raportat la număr de kilometri efectuați, costul pe kilometru, etc, Oradea Transport Local SA este una dintre cele mai eficiente societăți de transport public din România.

În calitate de operator de transport suntem obligați să prestăm serviciul public, în mod continuu și nu putem întrerupe sub nici un motiv furnizarea serviciului, activitatea noastră nefiind întreruptă nici pe perioada pandemiei de Covid. Orice perturbare a transportului public afectează populația iar pe de altă parte neefectuarea curselor de transport conform graficelor atrage răspunderea contractuală a societății Oradea Transport Local SA în baza Contractului de delegare a gestiunii cât și răspunderea contravențională potrivit Legii 51/2006 a serviciilor comunitare de utilități publice, art. 47 al. 3 lit. a) și c).

În plus menționăm faptul că Oradea Transport Local SA nu este finanțată de la bugetul de stat, astfel că exceptarea nu poate genera cheltuieli bugetare și nici nu poate crește deficitul bugetar. Indexarea fondului de salarii cu rata inflație din venituri proprii ale societății va aduce încasări suplimentare la bugetul de stat în anul 2026.

Justificare art. XXXVI alin. (2) din OUG 89/2025

Necesitatea indexării fondului de salarii este dată de faptul că trebuie să asigurăm exploatarea și mentenanța mijloacelor de transport respectiv a infrastructurii finanțate din fonduri UE la o calitate superioară pentru a putea funcționa optim o perioadă lungă de timp, adică 25 de ani, acest lucru se poate face doar cu personal specializat. Prin investițiile finanțate din fonduri UE de 80 mil. euro au fost achiziționate: mijloace de transport noi (tramvaie Astra - 29 buc, autobuze electrice BYD– 30 buc), infrastructura linie de tramvai nouă 8 km, transformatoare și redresoare noi, stații de încărcare autobuze.

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. OTL SA dispune de acest personal și datorită lipsei de pe piața muncii a personalului tehnic, acesta este foarte ofertat de către alți agenți economici din mediul privat. Este impetuos necesară motivarea lor pentru a rămâne la OTL SA, înlocuirea cu un angajat nou duce la costuri suplimentare și scăderea drastică a calității mentenanței. Externalizarea mentenanței pentru tramvaie, autobuze electrice, linii, fir contact și redresoare nu este posibilă la costuri rezonabile, fiind activități de nișă și lipsesc agenții economici cu această specializare.

Personalul de bord, vatmani și șoferi, datorită profesionalismului este ofertat de societăți de transport local din vestul Europei. Aceștia conduc mijloace de transport a căror valoare este mare (Tramvai Astra – 1.75 mil euro/ bucata, Autobuz electric – 0.5 mil euro/bucată) și nu ne permitem o fluctuație mare a acestui personal datorită faptului că exploatarea neprofesionistă 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 au stat la baza investițiilor.

Creșterea ‘cheltuielilor de natură salarială’ în 2026 începând cu luna martie 2026 cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 de 6,5% este în sumă de 2.587 mii lei de la 53.160 mii lei la 55.747 mii lei și va fi suportată din venituri proprii, cu reflectarea în creșterea acestora în mod corespunzător. Calculul a fost făcut astfel: primele 2 luni ianuarie si februarie 2026 nu au fost indexate si celelalte 10 luni au fost indexate cu +6.5%. Indicele mediu de indexare pentru cheltuielile cu salariile fiind de 5,4% formula fiind $(2 \text{ luni} \cdot 100 + 10 \text{ luni} \cdot 106,5) / 12 \text{ luni} \cdot 100 = 1.265 / 1.200 = 5,41\%$.

Tabel calcule crestere cu indice mediu de crestere a preturilor (6,5%) (alin (2) art XXXVI)

		INDICATORI	Nr. rd.	Prevederi an precedent 2025		Propuneri 2026	%	
				Aprobat	Preliminat / Realizat	Propuneri 2026	7 = 6/5	
				HG/Ordin comun				
0	1	2	3	4	5	6	7	
	C. Cheltuieli cu personalul (rd. 86 + rd. 99 + rd. 103 + rd. 112), din care:		85	55.563	55.195	58.047	105,2%	
	C0	Cheltuieli de natura salariala (rd. 87 + rd. 91)	86	53.577	53.160	55.747	104,9%	
	C1	Cheltuieli cu salariile (rd. 88 + rd. 89 + rd. 90), din care:	87	47.627	47.753	50.340	105,4%	
		a) salarii de bază	88	30.020	28.933	30.500	105,4%	
		b) sporuri, prime, ore suplimentare și alte bonificații aferente salariului de bază	89	17.307	18.720	19.734	105,4%	
		c) alte bonificații (conform CCM)	90	300	100	105	105,4%	
	C2	Bonusuri (rd. 92 + rd. 95 + rd. 96 + rd. 97 + rd. 98), din care:	91	5.950	5.407	5.407	100,0%	
		a) cheltuieli sociale prevăzute la art. 25 din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, din care:		92	1.150	1.100	1.100	100,0%
			- 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	580	582	582	100,0%
	b) tichete de masă;	95	4.400	4.158	4.158	100,0%
	c) tichete de vacanță;	96	400	149	149	100,0%
	d) ch. privind participarea salariaților la profitul obținut în anul precedent	97	0	0	0	
	e) alte cheltuieli conform CCM.	98	0	0	0	
C3	Alte cheltuieli cu personalul (rd. 101 + rd. 102 + rd. 103), din care:	99	6	0	6	
	a) ch. cu plățile compensatorii aferente disponibilizărilor de personal	100	5	0	5	
	b) ch. cu drepturile salariale cuvenite în baza unor hotărâri judecătorești	101	1	0	1	
	c) cheltuieli de natură salarială aferente restructurării, privatizării, administrator special, alte comisii și comitete	102	0	0	0	
C4	Cheltuieli aferente contractului de mandat și a altor organe de conducere și control, comisii și comitete (rd. 105 + rd. 108 + rd. 111 + rd. 112), din care:	103	930	920	1.107	120,4%
	a) pentru directori/directorat	104	810	804	979	121,8%

			- componenta fixa	105	580	596	922	154,7%
			- componenta variabila	106	230	208	57	27,4%
		b) pentru consiliul de administrație/consiliul de supraveghere		107	120	116	128	110,5%
			- componenta fixa	108	120	116	128	110,5%
			- componenta variabila	109	0	0	0	
		c) pentru AGA și cenzori		110	0	0	0	
		d) pentru alte comisii și comitete constituite potrivit legii		111	0	0	0	
	C5	Cheltuieli cu contribuțiile datorate de angajator		112	1.050	1.115	1.187	106,5%

Justificare art. XXXVI alin. (4) din OUG 89/2025

În anul 2026 dezvoltarea și extinderea activității Oradea Transport Local SA va fi definită de următoarele aspecte:

1) Mărirea frecvenței liniilor de autobuz și înființarea de linii noi care deservesc Parcurile Industriale nr. 1, 2 și 3, coroborat cu extinderea / mărirea frecvenței liniilor de autobuz din cartierele: Tineretului, Episcopia, Grigorescu și Podgoria, datorită modificării Programelor de transport prin deciziile Consiliului Local Oradea din anul 2025.

2) Închiderea pentru 2 ani a circulației tamvaielor pe tronsonul str. General Magheru – str. Republicii – Gara Mare pentru efectuarea de lucrări la noile pasaje rutiere finanțate din fonduri UE, tronson care va fi acoperit cu linii de autobuz suplimentare.

În anul 2025 pentru realizarea Programului de transport de 4,7 mil. km s-au efectuat un număr de 409.463 ore muncă /an din care 56.968 ore suplimentare. Programul de transport aferent anului 2026, datorită extinderii activității descrise mai sus, va impune efectuarea unui număr suplimentar de aprox. 210.000 km care generează un număr de 18.000 ore muncă șoferi, respectiv un număr suplimentar de 10 șoferi autobuz - Anexa 2 Tabel “Ore Muncă 2025 OTL”.

Oradea Transport Local SA are nevoie, pentru anul 2026 datorită dezvoltării activității, de suplimentarea organigramei cu 10 posturi șoferi autobuz, de la 180 posturi la 190 posturi.

	Indicatori	Realizat 2024	Preliminat 2025	Previzionati 2026	2026 / 2025	2026 - 2025
I.	<i>Km efectuati tramvaie</i>	2.127.951	2.192.695	2.150.000	98,1%	-42.695
	<i>Km efectuati autobuze</i>	4.696.809	4.709.341	4.980.000	105,7%	270.659
	Total Km efectuati	6.824.760	6.902.036	7.130.000	103,3%	227.964
	Nr. Angajati final an	506	506	516	101,9%	10
	Nr. mediu angajati	492	495	503	101,6%	8
	Km efectuati / angajat	13.871	13.944	14.175	101,7%	

1. Funcția posturilor nou înființate: **Conducator auto transport rutier de persoane (Șofer Autobuz cat D)**
2. Numărul de posturi noi înființate: **10 posturi**
3. Numarul de luni pentru care se ocupa postul: **8 luni (01.05.2026 – 31.12.2026)**
4. Drepturi salariale: Calculate conform Contractului colectiv de munca si individual.

Nr.	Denumire	zile/ h	Salar actual (lei)	Salar Indexat cu 6,5% (lei)	Fond lunar pt 10 posturi	Fond Necesat pt 8 luni (lei)
	0	1	2	3=2*6,5%	4=3*10 posturi	5=4 * 8 luni
1	Salar Incadrare	21/168	5.260	5.602	56.020	448.160
2	Spor vechime 25%		1.315	1.400	14.000	112.000
3	Ore suplimentare (medie lunara 18 h)	18h	564	600	6.000	48.000
4	Spor ore suplimentare 100% (18 ore)	18h	564	600	6.000	48.000
5	Spor dificultate 6%		316	337	3.370	26.960
6	Ore noapte spor 25% calculat in medie 10 h	10h	78	83	830	6.640
7	Ore sambata 40% duminica 60% spor calculat ca medie 8 h sambata si 8 ore duminica	16h	250	267	2.670	21.360
8	Subtotal I (C1 -Ch. cu salariile) 8=1+...+7		8.347	8.889	88.890	711.120

9	Tichete de masa		900	900	9.000	72.000
10	Tichete cadou (300 lei Ziua Transportatorului + 300 lei Craciun) / 8 luni = 75 lei / luna	600lei / 8 luni	75	75	750	6.000
11	Vaucere de vacanta (800 lei: 12 luni = 67 lei /luna se acorda pentru cele 8 luni lucrate)	(800 lei / 12 luni)	67	67	670	5.360
12	Subtotal II (C2 -Bonusuri) 12= 9+10+11		1.042	1.042	10.420	83.360
13	Total general (I + II)		9.389	9.931	99.310	794.480

5. Concluzie: **Drepturile salariale necesare pentru cele 10 posturi noi functia Conducator auto transport rutier de persoane aferent a 8 luni (01.05.2026 – 31.12.2026) este de 794.480 lei (adica 794,48 mii lei).**
6. Tabel recapitulatie reprezentand sume alin. (4) art. XXXVI reprezentand angajarea unui numar de 10 posturi avand functia de Conducator auto transport rutier de persoane.

		INDICATORI	Nr. rd.	art XXXVI OUG 89/2025 alin (4) 10 Soferi cat D
0	1	2	3	5
		C. Cheltuieli cu personalul (rd. 86 + rd. 99 + rd. 103 + rd. 112), din care:	85	794
	C0	Cheltuieli de natura salariala (rd. 87 + rd. 91)	86	794
	C1	Cheltuieli cu salariile (rd. 88 + rd. 89 + rd. 90), din care:	87	711
		a) salarii de bază	88	496
		b) sporuri, prime, ore suplimentare și alte bonificații aferente salariului de bază	89	215
		c) alte bonificații (conform CCM)	90	0
	C2	Bonusuri (rd. 92 + rd. 95 + rd. 96 + rd. 97 + rd. 98), din care:	91	83
		a) cheltuieli sociale prevăzute la art. 25 din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, din care:	92	6

			- tichete de creșă, cf. Legii nr. 193/2006, cu modificările ulterioare;	93	0
			- tichete cadou pentru cheltuieli sociale potrivit Legii nr. 193/2006, cu modificările ulterioare;	94	6
			b) tichete de masă;	95	72
			c) tichete de vacanță;	96	5
			d) ch. privind participarea salariaților la profitul obținut în anul precedent	97	0
			e) alte cheltuieli conform CCM.	98	0

7. Concluzie: Drepturile salariale necesare pentru cele 10 posturi noi functia de Conducator auto transport rutier de persoane (Sofer autobuz cat. D) aferent a 8 luni (01.05.2026 – 31.12.2026) este de 794,48 mii lei.

Tabel recapitulatie total reprezentand sume alin. (2) art. XXXVI indice 6,5% la care se adună sume alin. (4) art. XXXVI reprezentand angajarea unui numar de 10 soferi.

	INDICATORI	Nr. rd.	art XXXVI OUG 89/2025		Total
			alin (2)	alin (4)	
			6,50%	10 Soferi cat D	
1	2	3	4	5	6 = 4+5
	C. Cheltuieli cu personalul (rd. 86 + rd. 99 + rd. 103 + rd. 112), din care:	85	58.047	794	58.841
C0	Cheltuieli de natura salariala (rd. 87 + rd. 91)	86	55.747	794	56.541
C1	Cheltuieli cu salariile (rd. 88 + rd. 89 + rd. 90), din care:	87	50.340	711	51.051
	a) salarii de bază	88	30.500	496	30.996
	b) sporuri, prime, ore suplimentare și alte bonificații aferente salariului de bază	89	19.734	215	19.949

	c) alte bonificații (conform CCM)	90	105	0	105
C2	Bonusuri (rd. 92 + rd. 95 + rd. 96 + rd. 97 + rd. 98), din care:	91	5.407	83	5.490
	a) cheltuieli sociale prevăzute la art. 25 din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, din care:	92	1.100	6	1.106
	- tichete de creșă, cf. Legii nr. 193/2006, cu modificările ulterioare;	93	0	0	0
	- tichete cadou pentru cheltuieli sociale potrivit Legii nr. 193/2006, cu modificările ulterioare;	94	582	6	588
	b) tichete de masă;	95	4.158	72	4.230
	c) tichete de vacanță;	96	149	5	154
	d) ch. privind participarea salariaților la profitul obținut în anul precedent	97	0	0	0
	e) alte cheltuieli conform CCM.	98	0	0	0

IV. Evoluția Indicatorilor Economico-Financiari si Fundamentare Economica

Oradea Transport Local SA in ultimii 10 ani nu a avut plati restante sau esalonari fata de bugetul de stat, bugetul asigurarilor sociale, creditorii si furnizori.

Cresterea cheltuielilor de natura salariala propusa in 2026 incepand cu luna martie 2026 are urmatoarea structura:

1. aferente indicele mediu de crestere a preturilor (6.5%) – 2.587 mii lei
2. aferente cresterii numarului de persoanal in cazul dezvoltarii activitatii – 1.106 mii lei

,astfel ca suma totala propusa este de 3.693 mii lei de la 53.160 mii lei la 56.612 mii lei si va fi vor fi suportata din venituri proprii care cresc cu 4.117 mii lei (Venituri totale 111.479 mii lei – Venituri din subventii si transferuri 76.000 mii lei) , cu reflectarea în creșterea acestora în mod corespunzător.

			INDICATORI	Prevederi an precedent 2025			Propuneri 2026	%	2026 / 2025
				Nr. rd.	Aprobat	Preliminat / Realizat	Propuneri 2026	7 = 6/5	
					HG/Ordin comun				
0	1	2		3	4	5	6	7	8
I.			VENITURI TOTALE (rd. 2 + rd. 22 + rd. 28)	1	103.619	97.974	111.479	113,8%	13.505
		c)	din subvenții și transferuri de exploatare aferente cifrei de afaceri nete (rd. 10 + rd. 11), din care:	9	71.500	66.612	76.000	114,1%	9.388
II.	CHELTUIELI TOTALE (rd.30+rd.136+rd.144)			28	102.445	95.507	106.502	111,5%	10.995
		C0	Cheltuieli de natura salariala (rd. 87 + rd. 91)	86	53.577	53.160	56.853	106,9%	3.693
		C2	Bonusuri (rd. 92 + rd. 95 + rd. 96 + rd. 97 + rd. 98), din care:	91	5.950	5.407	5.521	102,1%	114
III			REZULTATUL BRUT (profit/pierdere) (rd. 1 - rd. 29)	138	1.174	2.467	4.977	201,7%	2.510
	4		Nr. de personal prognozat la finele anului	152	506	506	516	102,0%	10
	6	a)	Câștigul mediu lunar pe salariat (lei/persoană) determinat pe baza cheltuielilor de natură salarială [(Rd.148/Rd.153)]/12*1000)	154	9.020	8.986	9.457	105,2%	471
		b)	Câștigul mediu lunar pe salariat (lei/persoană) determinat pe baza cheltuielilor de natură salarială, cf. OG 26/2013 [(Rd.147-rd.92*-rd.98)/Rd.153]/12*1000		155	8.573	8.595	9.068	105,5%
	7	a)	Productivitatea muncii în unități valorice pe total personal mediu (mii lei/persoană) (rd. 2 /rd. 153)	157	193,0	185,3	209,5	113,1%	24
	8		Plati restante	165	0	0	0		0
	9		Creante restante, din care:	166	0	0	0		0

V. Concluzii:

Față de cele prezentate în cuprinsul memorandumului, rezultă că solicitarea formulată pentru operatorul economic **Oradea Transport Local SA.**, privește exclusiv:

- în baza art. XXXVI al. (2) din OUG 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 în valoare **de 2.587 mii lei**, pe baza analizei temeinic justificate expuse mai sus;

- în baza art. XXXVI al. (4) din OUG 89/2025 aprobarea creșterii numărului de personal față de cel realizat în anul 2025 cu 10 șoferi autobuz și cheltuielile de natură salarială aferente, datorită dezvoltării activității societății Oradea Transport Local SA. Suplimentarea numărului de șoferi autobuz cu 10 posturi de la 180 la 190 va determina o creștere a cheltuielilor de natură salarială cu suma de **794,48 mii lei** în anul 2026, ca urmare a extinderii activității de transport public local.

XXII. Aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială și a ocupării posturilor vacante pentru societatea APĂ TÂRNAVEI MARI S.A., județul Sibiu

I. TEMEIUL JURIDIC

1. 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;

2. 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.

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;

II. PREZENTAREA OPERATORULUI REGIONAL, SC APA TÂRNAVEI MARI S.A MEDIAS

A. Cadrul în care își desfășoară activitatea

SC APA TÂRNAVEI MARI 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 de dezvoltare intercomunitară de utilități publice pentru

serviciul de alimentare cu apă și de canalizare din cadrul unităților administrativ-teritoriale „Apa Târnavei Mari” (în continuare “ADI”).

SC APA TÂRNAVEI MARI 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 providing*”, necesare accesării fondurilor nerambursabile și implementării proiectelor aferente.

SC APA TÂRNAVEI MARI 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.

B. Situația financiară a SC Apa Târnavei Mari SA.

Intreaga activitate economico-financiară urmărește și aplică cu prioritate următoarele:

- După aderarea la Uniunea Europeană a României, operatorul regional Apa Târnavei Mari, a implementat în **cadrul POS Mediu 2007-2013**, investiții în valoare de **300.443.197 Lei fără TVA** și are în derulare proiecte cu finanțare europeană, **Program Operațional pentru Infrastructura Mare 2014 – 2020** prin Contractul de Finanțare nr. 321 din 15.07.2021 și prin Decizia de Punere în Aplicare a Comisiei C din 29.7.2024 nr.(2024) 5607, valoarea investițiilor fiind de **33.083.399 EURO fără TVA si Programul de Dezvoltare Durabilă** prin Contract de Finanțate nr. 69 din 09.08.2024 Cod SMIS 321281, valoarea investițiilor fiind de **135.806.399 EURO fără TVA**, 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.
- În calitate de Operator Regional, societatea contribuie la dezvoltarea regională prin asigurarea și operarea infrastructurii sistemelor publice de alimentare cu apă și de canalizare, cu impact direct asupra îmbunătățirii nivelului de trai al populației și asupra protecției mediului înconjurător.

- Este un Operator Regional consolidat sub aspect instituțional și operațional, beneficiind de stabilitate din punct de vedere financiar.
- Apa Târnavei Mari **nu primește subvenții pentru activitatea curentă operațională** care să fie asigurate de la bugetul de stat, desfășurarea activității economice, respectiv **asigurarea fondurilor privind cheltuielile de natură salarială sunt asigurate exclusiv din surse proprii.**

SC Apa Târnavei Mari SA prezintă următoarea situație financiară:

Nr Crt	Denumire Indicator	An 2024	An 2025 (rezultat preliminat)
1	Cifra de afaceri netă	46.009.715	56.367.430
2	VENITURI DIN EXPLOATARE - TOTAL	48.512.052	59.100.525
3	CHELTUIELI DE EXPLOATARE - TOTAL	33.562.774	39.184.139
4	PROFITUL SAU PIERDEREA DIN EXPLOATARE	14.949.278	19.916.386
5	VENITURI FINANCIARE - TOTAL	1.067.993	1.518.784
6	CHELTUIELI FINANCIARE - TOTAL	908.916	553.539
7	PROFITUL SAU PIERDEREA FINANCIAR(Ă)	159.077	965.245
I	VENITURI TOTALE	49.580.045	60.619.309
II	CHELTUIELI TOTALE	34.471.690	39.737.678
III	PROFITUL SAU PIERDEREA BRUT(Ă)	15.108.355	20.881.631
	Impozitul pe profit	2.498.896	3.285.868
IV	PROFIT NET AL EXERCITIULUI FINANCIAR	12.609.459	17.595.763

III. Date de context si analiza privind cresterea cheltuielilor de natura salariala si a numarului de personal la SC Apa Târnavei Mari SA.

Indicator	Pe economie Noiembrie 2025 (sursa INSSE)	Conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă – Cod 3600 Noiembrie 2025	Apa Târnavei Mari Noiembrie 2025

		(sursa INSSE)	
Castig Salarial mediu brut	9.371 lei/salariat	8.289 lei/salariat	6.052 lei/salariat
Castig Salarial mediu net	5.615 lei/salariat	4.984 lei/salariat	3.758 lei/salariat

Se poate constata o diferență mare între salariul mediu brut lunar conform obiectului principal de activitate comunicat de INS si salariul mediu brut acordat de Apa Târnavei Mari, respectiv 2.237 lei/salariat, fapt ce poate duce la migrarea crescute a forței de munca calificată spre alte sectoare de activitate.

Specificam faptul ca în municipiul Medias isi desfasoara activitatea doua mari companii de stat, respectiv Romgaz si Transgaz unde, conform datelor publicate de INSEE la obiectul de activitate „Extracția petrolului brut și a gazelor naturale” castigul mediu brut este 17.963 lei/salariat, respectiv, castig salarial mediu net 10.634 lei/salariat.

Datorită diferențelor salariale semnificative, Apa Târnavei Mari s-a confruntat anterior cu migrarea personalului către aceste companii, iar riscul unei noi migrații este în prezent crescut, fapt ce poate produce riscuri operaționale semnificative, afectarea calității serviciilor și a siguranței alimentării cu apă.

Estimarea Bugetului de Venituri și Cheltuieli an 2026

Indicatori	Buget 2025 aprobat	Preliminat/ realizat 2025	BVC 2026	BVC 2026/Preliminat(Realizat) 2025 (%)
Venituri totale, din care:	58.605.041	60.619.309	65.858.808	108%
Subventii cf prevederi legale(AJOFM)	48.937	47.866		
Transferuri cf prevederi legale	2.250.000	2.268.717		
Cheltuieli totale, din care:	47.458.741	39.737.679	47.548.113	119%
Cheltuieli de natură salarială din care:	21.723.257	20.615.464	24.336.922	118%
Cheltuieli cu salariile	18.501.693	17.573.274	19.817.531	112%
Bonusuri	3.221.564	3.042.190	4.519.391	148%
Rezultat brut	11.146.300	20.881.630	18.310.695	88%

Plati restante	0	0	0	
Creante restante	4.000.000	4.562.293	5.000.000	110%
Număr de personal la finele anului	267	261	270	103%
Numar mediu de personal	255	251	257	102%
Castigul mediu brut lunar pe salariat determinat pe baza cheltuielilor de natura salariala	7.099	6.844	7.891	115%
Castigul mediu brut lunar pe salariat determinat OG nr 26/2013	6.797	6.558	7.153	109%
Productivitatea muncii	224.137	235.460	247.622	105%

Analiză sintetică BVC 2026

În anul 2026, veniturile totale sunt estimate la 65.858.808 lei, în creștere cu 8 % față de preliminarul anului 2025, însă cheltuielile totale cresc cu 19 %, până la 47.548.113 lei. Această dinamică determină o reducere a rezultatului brut, dar atât la estimare cât și în execuție Apa Tarnavei Mari își propune realizare de profit, fără să fi avut sau programat plăți restante.

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. Creșterea cheltuielilor de natură salarială

Cheltuielile de natură salarială ajung la nivelul de 24.336.922 lei (+18 %), ca efect cumulativ al:

- ✓ aplicării O.U.G. 89/2025 art. XXXVI alin. (1) = 18.382.712 lei
- ✓ creșterea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată art. XXXVI alin. (1) începând cu 1 Iulie și Codul muncii art.164 alin (8) = 514.327 lei
- ✓ indexării cu IPC 6,5% începând cu 01.06.2026 conform art. XXXVI alin. (2) = 644.105 lei
- ✓ ocupării posturilor vacante începând cu 01.06.2026 conform art. XXXVI alin. (3) = 319.227 lei

- ✓ menținerea în anul 2026 a nivelului tichetelor de masă aflate în plată la data de 31 decembrie 2025, adică 40 lei/tichet/salariat/zi lucrătoare, s-au bugetat 55.000 tichete (aprox 210 zile lucrătoare din cele 250 zile lucrătoare din anul 2026) pentru cei 261 salariați avuți la sfârșitul anului 2025 rezultând 2.200.000 lei
- ✓ cheltuieli sociale 5 % din cheltuieli cu salariile $19.817.531 \times 5 \% = 990.876$ lei
- ✓ participarea salariaților la profitul anului 2025 = 1.285.675 lei

3. Concluzii:

Față de cele prezentate în cuprinsul memorandumului, rezultă că solicitarea formulată pentru operatorul economic **SC APA TÂRNAVEI MARI 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

XXIII. Aprobarea creșterii numărului de personal și a cheltuielilor de natură salarială ca urmare a dezvoltării activității SEPSI REKREATÍV S.A, județul Covasna

1. SEPSI REKREATÍV S.A. este o societate pe acțiuni aflată sub autoritatea Municipiului Sfântu Gheorghe, acesta având calitatea de acționar unic, și funcționează ca operator public local specializat în administrarea, exploatarea și întreținerea infrastructurii sportive și de agrement de interes public local. Activitatea societății se desfășoară în baza contractelor de delegare a gestiunii serviciilor publice, având ca scop asigurarea funcționării continue, sigure și eficiente a unor obiective esențiale pentru comunitatea locală.

În cursul anului 2025, activitatea societății s-a dezvoltat în mod semnificativ, ca urmare a extinderii atribuțiilor și a preluării în administrare și exploatare a unor noi obiective de interes public local. Astfel, prin actele adiționale aprobate la contractul de delegare a gestiunii, au fost incluse în sfera activității societății obiective noi, respectiv Complexul multifuncțional – Stadion mic și Lacul de agrement din zona Gării. Această extindere a activității a generat, în mod inevitabil și obiectiv, obligații suplimentare de operare, întreținere, curățenie, supraveghere, organizare a accesului și gestionare a fluxurilor de utilizatori.

Prin natura lor, aceste obligații nu pot fi asigurate exclusiv prin redistribuirea sarcinilor personalului existent, întrucât societatea are deja în administrare un portofoliu extins de infrastructuri sportive și de agrement, iar funcționarea noilor obiective presupune prezență efectivă, activitate zilnică și asigurarea unui minim operațional de personal la locul desfășurării activității. În lipsa ocupării posturilor nou-înființate, societatea ar fi pusă în imposibilitatea asigurării în condiții corespunzătoare a serviciului public delegat, cu riscul afectării continuității activității, al degradării patrimoniului public și al diminuării standardelor de siguranță și funcționare.

În esență, ocuparea acestor posturi nu exprimă o opțiune de oportunitate administrativă, ci o **necesitate obiectivă, concretă și imediată**, fără de care societatea nu poate asigura, în condiții de continuitate, legalitate și siguranță, serviciile publice delegate aferente obiectivelor nou preluate în administrare.

2. Necesitatea ocupării posturilor nou-înființate

În anul 2026, se solicită aprobarea ocupării unui număr total de 16 posturi nou-înființate, după cum urmează:

- **13 posturi – Îngrijitor clădire**
- **3 posturi – Casier**

Perioada pentru care se prevede ocuparea acestor posturi este de **8 luni**, respectiv **mai–decembrie 2026**.

2.1. Posturile de îngrijitor clădire

Ocuparea celor 13 posturi de îngrijitor clădire este necesară pentru asigurarea întreținerii zilnice, a curățeniei, a igienizării, a menținerii în stare corespunzătoare de funcționare a spațiilor și a infrastructurii, precum și pentru protejarea patrimoniului public aflat în administrarea societății. Aceste posturi sunt indispensabile având în vedere specificul activității desfășurate în obiectivele nou preluate, caracterul continuu ori sezonier al funcționării, precum și necesitatea intervențiilor curente și repetitive în vederea menținerii condițiilor minime de exploatare și siguranță.

2.2. Posturile de casier

Ocuparea celor 3 posturi de casier este necesară pentru organizarea și gestionarea accesului publicului, desfășurarea operațiunilor de casierie, încasarea tarifelor aprobate, evidența sumelor încasate și asigurarea unui circuit operațional și financiar corect, transparent și continuu în cadrul obiectivelor nou administrate. În lipsa acestor posturi, activitatea de exploatare a infrastructurilor respective nu s-ar putea desfășura în mod adecvat, ceea ce ar afecta inclusiv realizarea veniturilor proprii aferente serviciilor prestate.

3. Fundamentarea cheltuielilor aferente ocupării posturilor nou-înființate

Cheltuielile aferente ocupării celor 16 posturi au fost fundamentate pentru perioada mai–decembrie 2026, respectiv pentru 8 luni, și includ următoarele componente:

- salarii de bază;
- sporuri, prime și alte plăți ocazionale;
- tichete de masă;
- contribuția asiguratorie pentru muncă (CAM).

În vederea prezentării complete și transparente a impactului bugetar, drepturile salariale au fost detaliate pe categorii de funcții, cu evidențierea distinctă a salariilor de bază, a sporurilor/primelor și altor plăți ocazionale, a tichetelor de masă și a contribuției asiguratorii pentru muncă. Sporurile, primele și alte plăți ocazionale, precum și contribuția asiguratorie pentru muncă aferentă acestora, au fost repartizate proporțional între categoriile de posturi, în raport cu ponderea salariilor de bază aferente fiecărei funcții, exclusiv în scopul prezentării clare, unitare și complete a impactului

bugetar total. Valorile astfel prezentate au caracter de repartizare bugetară estimativă pe categorii de funcții și nu modifică valoarea totală a cheltuielilor de natură salarială solicitate spre aprobare.

Valoarea totală a cheltuielilor de natură salarială aferente ocupării celor 16 posturi nou-înființate pentru perioada mai–decembrie 2026 este de **830.104 lei**, din care:

- **686.096 lei** – salarii de bază;
- **36.360 lei** – sporuri, prime și alte plăți ocazionale;
- **91.392 lei** – tichete de masă;
- **16.256 lei** – contribuția asiguratorie pentru muncă (CAM).

Tabel nr. 1 – Fundamentarea cheltuielilor aferente ocupării posturilor nou-înființate în perioada mai–decembrie 2026

Nr. crt.	Funcția	Nr. posturi	Salarii de bază aferente / lună (lei)	Sporuri, prime și alte plăți ocazionale / lună (lei)	Tichete de masă / lună (lei)	CAM / lună (lei)	Total lunar / categorie (lei)	Nr. luni ocupare	Total perioadă mai–decembrie 2026 (lei)
1	Îngrijitor clădire	13	70.642	3.744	9.282	1.674	85.342	8	682.736
2	Casier	3	15.120	801	2.142	358	18.421	8	147.368
	TOTAL	16	85.762	4.545	11.424	2.032	103.763	8	830.104

Mențiuni:

1. Salariile de bază însumează valoarea totală de **682.736 lei** pentru perioada mai–decembrie 2026.
2. Sporurile, primele și alte plăți ocazionale însumează valoarea totală de **45.450 lei** pentru aceeași perioadă.
3. Tichetele de masă însumează valoarea totală de **114.240 lei** pentru perioada de 8 luni.
4. Contribuția asiguratorie pentru muncă (CAM) însumează valoarea totală de **20.320 lei**.
5. Totalul cheltuielilor de natură salarială aferente ocupării celor 16 posturi nou-înființate este de **830.104 lei**.

Tabel nr. 2 – Drepturi salariale medii lunare / post

Funcția	Nr. posturi	Salariu de bază brut lunar / post (lei)	Sporuri, prime și alte plăți ocazionale medii / post / lună (lei)	Tichete de masă / post / lună (lei)	CAM mediu / post / lună (lei)	Total mediu lunar / post (lei)	Nr. luni
Îngrijitor clădire	13	5.434	288	714	129	6.565	8
Casier	3	5.040	267	714	119	6.140	8

Mențiune: Valorile reprezentând sporuri, prime, alte plăți ocazionale și CAM sunt valori medii lunare / post, rezultate prin repartizarea proporțională a acestor cheltuieli la nivelul fiecărei categorii de funcții, în scopul evidențierii complete a structurii cheltuielilor salariale. Prezentarea are rol explicativ și de fundamentare bugetară și nu afectează valoarea totală solicitată spre aprobare.

4. Observații suplimentare privind fundamentarea cheltuielilor

Pentru evitarea oricărui echivoc, precizăm că prezenta fundamentare:

- se referă exclusiv la posturile nou-înființate aferente dezvoltării activității societății;
- nu include majorări salariale pentru personalul existent;
- nu are în vedere ocuparea unor posturi fără legătură cu extinderea activității;
- nu reprezintă o solicitare de natură generală privind suplimentarea schemei de personal, ci exclusiv fundamentarea posturilor strict necesare pentru operarea noilor obiective aflate în administrarea societății.

De asemenea, evidențiem că aceste cheltuieli au caracter eminemente operațional și sunt indispensabile pentru:

- asigurarea funcționării efective a obiectivelor nou preluate;
- menținerea condițiilor de igienă, siguranță și utilizare corespunzătoare a infrastructurii;
- organizarea accesului publicului și a circuitului de încasare a veniturilor proprii;
- protejarea patrimoniului public administrat;
- realizarea în condiții legale și eficiente a serviciului public delegat.

În lipsa aprobării ocupării acestor posturi, societatea ar întâmpina dificultăți reale și imediate în asigurarea continuității și calității serviciilor publice prestate, ceea ce ar afecta atât funcționarea obiectivelor nou administrate, cât și capacitatea generală a operatorului de a-și îndeplini obligațiile asumate față de autoritatea publică tutelară și față de comunitatea locală.

Se mai impune menționat că ocuparea acestor posturi creează premisele necesare pentru exploatarea efectivă a noilor obiective și, implicit, pentru realizarea de venituri proprii din activitățile desfășurate în cadrul acestora. Prin urmare, cheltuiala salarială solicitată nu trebuie privită izolat, ci în legătură directă cu posibilitatea operării infrastructurii nou delegate și a valorificării acesteia în interes public și economic local.

Concluzii

Față de cele expuse, rezultă că solicitarea privind aprobarea ocupării celor 16 posturi nou-înființate este temeinic justificată, fiind determinată în mod direct de dezvoltarea activității SEPSI REKREATÍV S.A. și de extinderea obligațiilor sale operaționale ca urmare a preluării în administrare și exploatare a unor noi obiective de interes public local.

În mod concret:

1. posturile solicitate sunt strict necesare pentru funcționarea obiectivelor nou preluate;
2. cheltuielile aferente au fost fundamentate distinct, transparent și complet, prin indicarea funcțiilor, a numărului de posturi, a drepturilor salariale aferente și a numărului de luni pentru care acestea urmează a fi ocupate;
3. valoarea totală a cheltuielilor de natură salarială aferente perioadei **mai–decembrie 2026** este de **830.104 lei**;
4. solicitarea nu vizează majorarea drepturilor salariale ale personalului existent, ci exclusiv ocuparea unor posturi noi, generate de dezvoltarea activității societății;
5. aprobarea ocupării acestor posturi reprezintă o condiție necesară pentru asigurarea continuității, legalității și eficienței serviciului public delegat.

Având în vedere cele prezentate, vă rugăm să aveți în vedere prezenta notă de fundamentare în cadrul analizei Memorandumului privind aprobarea **creșterii numărului de personal și a cheltuielilor de natură salarială aferente în cazul SEPSI REKREATÍV S.A., în temeiul art. XXXVI alin. (4) din O.U.G. nr. 89/2025.**

XXIV. Aprobarea ocupării posturilor vacante pentru SALUBRIZARE TIMIȘOARA S.R.L., județul Timișoara

1. Prezentare generală

Societatea Salubrizare Timișoara SRL, este un operator economic căruia i se aplică prevederile OG nr. 26/2016 și OUG nr. 89/2025, fiind o societate cu capital integral deținut de unitatea administrativ-teritorială Municipiul Timișoara, având ca asociat unic Consiliul Local al Municipiului Timișoara, după cum rezultă din HCL Timișoara nr. 29/28.01.2025 și din extrasul eliberat de ORC Timiș la 27.01.2026.

Societatea este constituită, organizată și își desfășoară activitatea în conformitate cu prevederile Legii societăților nr. 31/1990, republicată și modificată, respectiv cu cele ale OUG nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, modificată, dar și cu cele ale altor dispoziții legale incidente în sectorul nostru de activitate.

2. Descrierea activității

Obiectul principal de activitate al societății este reprezentat de activitatea prevăzută la cod CAEN Rev. 3811 – colectarea deșeurilor nepericuloase, dar și alte obiecte de activitate.

Prin HCL Timișoara nr. 78/04.03.2025 s-a aprobat „gestiunea directă” ca modalitate de organizare și funcționare a activităților serviciului public de salubritate al municipiului Timișoara, constând în:

- a) măturatul, spălatul și stropitul căilor publice din localitate, inclusiv colectarea și transportul deșeurilor de pământ și pietre provenite de pe căile publice la depozitele de deșeuri, precum și a deșeurilor provenite din coșurile stradale la depozitele de deșeuri și/sau la instalațiile de tratare;
- b) curățarea și transportul zăpezii de pe căile publice din localitate și menținerea în funcțiune a acestora pe timp de polei sau de îngheț.

Totodată, prin HCL Timișoara nr. 78/04.03.2025 s-a aprobat atribuirea directă a Contractului de delegare a gestiunii pentru activitățile serviciului public de salubritate către Salubritate Timișoara SRL.

Bugetul de venituri și cheltuieli aferente anului 2025 a fost întocmit cu luarea în considerare a 9 luni de activitate efectivă (aprilie – decembrie 2025), fiind înregistrată o perioadă de creștere de la 0 angajați în martie 2025, la 198 de angajați efectiv la 31.12.2025. Menționăm că organigrama aprobată este pentru 251 de angajați.

Situația bugetară pe anul 2025 este prezentată în tabelul de mai jos:

BUGET DE VENITURI ȘI CHELTUIELI PE ANUL 2025

Propus - Executat

SALUBRITATE TIMISOARA SRL

		INDICATORI	Nr. rd.	Propuneri an 2025	Executie an 2025
0	1	2	3	4	5
I.		VENITURI TOTALE (Rd.1=Rd.2+Rd.5+Rd.6)	1	22820	22271
	1	Venituri totale din exploatare, din care:	2	22750	21119
		a) subvenții, cf. prevederilor legale în vigoare	3	0	0
		b) transferuri, cf. prevederilor legale în vigoare	4	0	0
	2	Venituri financiare	5	70	1152
	3	Venituri extraordinare	6		
II		CHELTUIELI TOTALE (Rd.7=Rd.8+Rd.20+Rd.21)	7	22698	19323
	1	Cheltuieli de exploatare, din care:	8	22698	19323
		A. cheltuieli cu bunuri și servicii	9	9000	6999
		B. cheltuieli cu impozite, taxe și varsăminte asimilate	10	100	40
		C. cheltuieli cu personalul, din care:	11	13198	12028
		C0 Cheltuieli de natură salarială (Rd.13+Rd.14)	12	12800	11702
		C1 ch. cu salariile	13	12800	11702

		C2	bonusuri	14		
		C3	alte cheltuieli cu personalul, din care:	15	0	
			cheltuieli cu plăți compensatorii aferente disponibilizărilor de personal	16		
		C4	Cheltuieli aferente contractului de mandat și a altor organe de conducere și control, comisii și comitete	17	110	93
		C5	Cheltuieli cu contribuțiile datorate de angajator	18	288	232
		D.	Alte cheltuieli de exploatare	19	400	257
	2		Cheltuieli financiare	20	0	0
	3		Cheltuieli extraordinare	21		
	III		REZULTATUL BRUT (profit/pierdere)	22	122	2948
	IV		IMPOZIT PE PROFIT	23	20	472
	V		PROFITUL CONTABIL RĂMAS DUPĂ DEDUCEREA IMPOZITULUI PE PROFIT, din care:	24	102	2476
	1		Rezerve legale	25	6	147
	2		Alte rezerve reprezentând facilități fiscale prevăzute de lege	26		
	3		Acoperirea pierderilor contabile din anii precedenți	27		
	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	28		
	5		Alte repartizări prevăzute de lege	29		
	6		Profitul contabil rămas după deducerea sumelor de la Rd. 25, 26, 27, 28, 29	30	96	2329
	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	31		
	8		Minim 50% vârsăminte la bugetul de stat sau local în cazul regiilor autonome, ori dividende venite acționarilor, în cazul societăților/companiilor naționale și societăților cu capital integral sau majoritar de stat, din care:	32	0	0
		a)	- dividende venite la bugetul de stat	33		
		b)	- dividende venite la bugetul local	33a		
		c)	- dividende venite la acționari	34		
	9		Profitul nerepartizat pe destinațiile prevăzute la Rd. 31 - Rd. 32 se repartizează la alte rezerve și constituie sursă proprie de finanțare	35	96	2329

			INDICATORI	Nr. rd.	Propuneri an curent 2025	% 9=7/5
0	1		2	3	5	9
VI			VENITURI DIN FONDURI EUROPENE	36		
VII			CHELTUIELI ELIGIBILE DIN FONDURI EUROPENE, din care	37		
		a)	cheltuieli materiale	38		
		b)	cheltuieli cu salariile	39		
		c)	cheltuieli privind prestațiile de servicii	40		
		d)	cheltuieli cu reclame și publicitate	41		
		e)	alte cheltuieli	42		
VIII			SURSE DE FINANȚARE A INVESTIȚIILOR, din care:	43	35400	35400
	1		Alocații la buget	44	35400	35400
			alocații bugetare aferente plății angajamentelor din anii anteriori	45		
IX			CHELTUIELI PENTRU INVESTIȚII	46	33000	1772
X			DATE DE FUNDAMENTARE	47		
	1		Nr. de personal prognozat la finele anului	48	170	198
	2		Nr. medii de salariați total	49	150	159
	3		Castigul mediu lunar pe salariat (lei/persoană) determinat pe baza cheltuielilor de natură salarială *	50	7.332	7,963
	4		Castigul mediu lunar pe salariat (lei/persoană) determinat pe baza cheltuielilor de natură salarială , recalculat cf Legii anuale a bugetului de stat **	51		

5	Productivitatea muncii înunități valorice pe total personal mediu (mii lei/persoană) (Rd.2/Rd.49)	52	152	133
6	Productivitatea muncii înunități valorice pe total personal mediu recalculat cf Legii anuale a bugetului de stat (mii lei/persoană) (Rd.2/Rd.49)	53		
7	Productivitatea muncii înunități fizice pe total personal mediu (cantitate produse finite/persoană)	54		
8	Cheltuieli totale la 1000 lei venituri totale (Rd.7/Rd.1)x1000	55	998	915
9	Plăți restante	56	0	0
10	Creanțe restante	57	0	0

Raportat la situația anterior prezentată, se impun a fi efectuate câteva considerații generale asupra execuției bugetare a anului 2025:

- deși societatea a fost nou înființată, deci fără a avea un istoric, bugetul a fost estimat în mod corect;
- dacă în estimare s-a prevăzut realizarea unui profit minimal, luându-se în considerare tocmai perioada de început a funcționării societății, prin ținerea sub control strict a costurilor s-a reușit realizarea unui profit operațional de ~8,5%. Această marjă este apropiată de marja uzual acceptată pentru societăți de acest tip și anume în jurul valorii de 5%;
- dacă se iau în considerare și veniturile financiare (respectiv veniturile din dobânzi) se ajunge la o rată a profitului mai mare de ~ 13% însă trebuie specificat că această situație este conjuncturală și e datorată faptului că societatea nu a apucat să investească în utilaje banii din capitalul social, prevăzuți pentru achiziționarea de utilaje, din cauza contestării procedurii de achiziție. Curtea de Apel Timișoara a stabilit, în mod definitiv, prin Decizia civilă nr. 872/25.11.2025 pronunțată în dosarul nr. 1027/59/2025 că societatea noastră a procedat corect și că nu există vreun viciu al procedurii de achiziție, motiv pentru care în prima parte a anului 2026 se va continua procedura, finalizându-se cu achiziția respectivelor utilaje.

Din analiza situației financiare pe anul 2025 se mai poate observa că societatea a realizat în totalitate indicatorii economico-financiar propuși pe anul 2025. Cum am arătat anterior, societatea a înregistrat profit. De asemenea, nu a înregistrat și nu înregistrează datorii restante, are toate obligațiile curente față de bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale și bugetele locale, plătite la termen.

3. Temei legal

Conform art. XXXVI alin. (2) – (5) și alin. (7) 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:

(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/să nu indexeze sau, după caz, să 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 hrană/indemnizațiilor de hrană/tichetelor de masă/normelor de hrană și altor drepturi de natură 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 maximum **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.

(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.

(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.

(...)

(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.”

4. Fundamentarea necesității ocupării posturilor vacante

În anul 2026, societatea continua etapa de dezvoltare operațională, determinată de cumulul unor factori care cresc volumul de activitate și complexitatea serviciilor, dintre care cele mai relevante sunt extinderea/optimizarea rutelor de colectare și a frecvențelor în anumite zone (inclusiv în urma dezvoltărilor imobiliare și a creșterii fluxurilor de deșeuri), creșterea standardelor de curățenie urbană (măturat mecanizat/manual, spălat carosabil, intervenții rapide în puncte critice), precum și dezvoltarea capacităților interne de mentenanță/operare a flotei și a echipamentelor (măturători, autospeciale, utilaje pentru măturat etc.).

Aceste evoluții au efect direct asupra cerinței de resursă umană. Serviciile de salubritate sunt în mod structural intensive în forță de muncă, iar majorarea volumului și diversificarea activităților nu poate fi acoperită sustenabil prin ore suplimentare sau redistribuiri, fără riscuri majore de neconformare contractuală, incidente de SSM, uzură accelerată a flotei și costuri de mentenanță neplanificate.

Prin urmare, creșterea activității operaționale, măsurabilă și direct legată de obligațiile de serviciu public, se face cu angajare de personal, prin ocuparea anumitor posturi vacante din organigrama aprobată (în sensul art. XXXVI, alin (3) din OUG nr. 89/2025) , și reprezintă condiția de execuție pentru atingerea indicatorilor de calitate și continuitate ai serviciului public. este

Dezvoltarea activității operaționale, prin receptia noilor utilaje moderne și angajarea de personal, va avea ca rezultat o mai bună atingere a obiectivelor prevăzute în caietul de sarcini și implicit înregistrarea mai multor venituri ale societății, care vor constitui sursa finanțării

creșterilor de natură salarială prevăzute în acest memorandum precum și a altor cheltuieli necesare bunei funcționări a firmei.

Așa cum am specificat, în urma hotărârilor judecătorești definitive de respingere a contestației la procedura de achiziție publică, societatea va achiziționa în prima parte a anului utilajele prevăzute încă din bugetul anului 2025, respectiv:

- măturătoare stradală capacitate buncăr 6 mc - **8 buc**;
- măturătoare stradală capacitate buncăr 5 mc - **2 buc**;
- măturătoare stradală multifuncțională, capacitate buncăr 1.5 mc - **6 buc**;
- utilaj multifuncțional - **10 buc** (având accesorii: cisternă cu dispozitive de spălat și stropit - 5 buc; sărăriță - 10 buc; plug zăpadă - 10 buc);
- autoutilitare - **8 buc**.

Pentru a calcula numărul de șoferi necesari pentru asigurarea serviciilor de salubritate mecanică, trebuie pornit de la timpul anual efectiv de muncă al unui șofer într-un an, astfel:

Total zile pe an	Nr. zile weekend/an	Zile concediu odihnă/an	Zile concediu medical (medie-an)	Zile sărbători legale 2026	Zile efective pe an	Ore lucratoare pe an/șofer
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6) = (1) - (2) - (3) - (4) - (5)	(7) = (6) x 8 ore/zi
365	104	21	3.15	12	225	1,799

Pornindu-se de la datele prevăzute în caietul de sarcini aferent contractului de delegare a gestiunii serviciului public de salubritate, societatea are obligația să respecte următorii indicatori:

- total suprafață de măturat mecanizat pe zi în schimbul 1: 576.038 mp;
- total suprafață de măturat mecanizat pe zi în schimbul 3: 1.009.369 mp;
- capacitatea de măturare zilnică a unui utilaj în schimbul 1: 70.000 și 80.000 mp;
- capacitatea de măturare zilnică a unui utilaj în schimbul 3: 120.000 și 130.000 mp;
- colectarea de deșeuri stradale pe cele 7 trasee operaționale aferente celor 7 formații prevăzute în caietul de sarcini
- asigurarea măturatului mecanizat în zonele pietonale și trotuare în cuantum de 622.000 mp/săptămână;
- activitate de stropit/spălat cu autoutilitare cisterne: 5 utilaje.

A) Calculul numărului de șoferi necesari pe posturi vacante

Necesar șoferi activitate - Salubritate stradală mecanizată

	Suprafata zilnica de maturat mecanic	Capacitatea zilnica de maturare a unui utilaj	Numar utilaje necesare/zi	Numar de zile de interventie pe saptamana	Ore utilaj /sapt - efectiv	Numar de saptamani/an	Total ore/an-utilaje	Ore lucrate an 2026 /sofer	Necesar soferi per activitate
	(1)	(2)	(3)=(1)/(2)	(4)	(5)=(3)x(4)x(8)	(6)	(7)=(50x(6)	(8)	(9)
Maturat mecanizat Sch. 1	576,038	70,000	8	5	320	52	16,640	1799	9
Maturat mecanizat Sch. 3	1,009,369	120,000	8	6	384	52	19,968	1799	11
Colectare deseuri stradale	pt 7 trasee		7	6	384	52	19,968	1799	10
Maturat mecanizat pietonal+trotuare - program de noapte 622000 mp/sapt									2
Cisterne - activitate stropit/spalat									3
Total numar necesar de soferi									35

Din calculele de mai sus rezultă un necesar efectiv de șoferi, de 35 de persoane.

Având în vedere că la data de 31.12.2025 numărul total de șoferi era de (doar) 24 de persoane, rezultă că societatea mai are nevoie de încă 11 șoferi pentru a putea acționa cu toate utilajele din dotare.

Impactul bugetar lunar pentru angajarea tuturor acestor 11 șoferi suplimentari este de 11.770 RON/luna x 11 persoane = 129,470 RON/luna. Inducția lor va începe în luna iunie 2026 corespunzător ca pentru 5 persoane urmând ca în august 2026 sa se ajungă la toate cele 11 persoane (când se estimează ca vor fi recepționate toate utilajele ce fac obiectul procedurii de achiziție publică), rezultând un total cheltuielă de 765,050 RON pentru 2026, luând ca date de referință următoarele:

- salariul mediu brut de încadrare al unui șofer este de 7750 RON/lună;
- salariu mediu brut realizat lunar, al unui șofer este de 11.770 RON/luna (incluzând, sporul de condiții degradante - 5%, 10% sau 15% în funcție de vechime, orele suplimentare din zilele de sâmbătoare și weekend plătite cu un spor de 100% și orele de noapte plătite cu un spor de 25%, în concordanță cu cele prevăzute în caietul de sarcini care stipulează desfășurarea anumitor activități în zilele nelucrătoare și respectiv în timpul nopții).

Poziția vacantă din organigramă	Numar de posturi vacante	Numar de posturi necesare	Salariu de incadrare (mediu)	Salariu mediu brut realizat (RON/luna) - include sporurile de conditii degradante, sporurile de noapte, și de sarbători și weekend	Impact bugetar lunar (RON)	Luna din care vor intra in activitate	Număr de luni pentru care se ocupă postul in 2026	Impact bugetar in 2026 (RON)

Sofer		5	7,750	11,770	58,850	Jun-26	7	411,950
Sofer		6	7,750	11,770	70,620	Aug-26	5	353,100
Total	11	11			129,470			765,050

B) Calculul numărului de măturători căi salubrizare pe posturi vacante

Numărul de măturători stradali (măturători căi salubrizare) pentru care schema de personal ar fi completă rezulta din următorul calcul:

- număr total de mp care trebuie măturați manual conform caietului de sarcini:
 - 2.779.762 mp carosabil și parcări/săptămână x 52 săptămâni = 144.547.624 mp carosabil și parcări/an;
 - 1.160.295 mp trotuare/săptămână x 52 săptămâni = 60.335.340 mp trotuare/an
- TOTAL: 204.882.924 mp de măturat manual/an.
- norma zilnică de măturat per om pe zi este de 7.000 mp/zi/om.

Raportat la totalul suprafeței de mătura manual/an (204.882.924 mp) și la norma zilnică de măturat per om pe zi (7.000 mp/zi/om), rezultă ca avem nevoie, în echivalent, de 29.269 zile de muncă/an.

Având în vedere ca un angajat prestează 225 de zile efective de muncă/an, rezultă un necesar de **130 de angajați** măturători stradali. La data de 31.12.2025 societatea avea (doar) 116 de măturători stradali. În consecință, este nevoie de încă 14 persoane, măturători stradali suplimentari.

Pentru activitatea complementară, de colectare în camioane a deșeurilor strânse de pe cele 7 trasee stabilite, societatea are nevoie de 14 persoane, ca muncitori încărcători. La 31.12.2025 societatea avea (doar) 12 muncitori încărcători rezultând astfel un necesar de încă 2 încărcători (pentru completarea celor 14). **Menționăm că titulatura de încadrare a muncitorilor încărcători este tot de „măturători căi salubrizare”.**

Astfel, față de cei 128 generic încadrați ca „măturători căi salubrizare” (116 măturători și 12 încărcători), mai trebuie angajate încă 16 persoane cu titulatura generală de măturători căi salubrizare (adică 14 măturători și 2 încărcători)

Impactul bugetar al angajării a 16 persoane măturători căi salubrizare este de 5.225 RON/lună x 16 = 83,600 RON/lună, începând cu luna mai 2026, adică un total de 585.200 RON in 2026, luând ca date de referință următoarele:

- salariul tarifar de încadrare (minim pe economie): 4.050 RON/lună;
- cheltuieli salariale totale per persoana: 5.225 RON/lună (incluzând sporul pentru condiții degradante, sporul pentru orele de muncă în zilele de repaus legal, sporul pentru ore de muncă de noapte cu un total mediu de +29%).

Poziția vacantă din organigramă	Numar de posturi vacante	Numar de posturi necesare	Salariu de încadrare (mediu)	Salariu mediu brut realizat (RON/lună) - include sporurile de condiții degradante, sporurile de noapte, și de sarbători și weekend	Impact bugetar lunar (RON)	Luna din care vor intra în activitate	Număr de luni pentru care se ocupă postul în 2026	Impact bugetar în 2026 (RON)
Măturator căi salubrizare		14	4,050	5,225	73,150	Jun-26	7	512,050

Măturator căi salubritare-încarcator		2	4,050	5,225	10,450	Jun-26	7	73,150
Total	32	16			83,600			585,200

C) Calculul numărului de personal auxiliar (mecanic auto, electrician auto, paznic) – posturi vacante

Luând în considerare faptul că, estimativ, începând cu luna august 2026, parcul auto propriu va ajunge la nivelul dorit prin prisma primirii autospecialelor/echipamentelor despre care deja am amintit, se impune angajarea unui mecanic auto și a unui electrician auto, poziții deja cuprinse în organigrama societății aprobată în 2025, dar neefective în acest moment tocmai datorită amânării venirii autospecialelor. Motivarea pentru postul de mecanic auto și electrician auto este de a efectua lucrările de întreținere și micile reparații adiacente cu personal propriu și de a evita apelarea la service-uri din următoarele două motive principale:

- Rapiditatea intervenției în caz de necesitate prin folosirea personalului propriu, timpul de indisponibilizare a autospecialelor trebuind să fie minim, mai ales în situații deosebite
- Costurile orare mult mai mici de manopera in-house luând în considerare ca pe piața, tarifarea manoperei de service se face la cel puțin 50 EUR/ora ~ 250 RON/ora

Ținând cont de grila de salarizare, costurile lunare cu un mecanic și electrician auto se estimează la 9.600 RON/lună/persoană. Astfel, pentru 2 persoane vom avea un cost de 19.200 RON/lună, de unde rezultă un cost de 115.200 RON pentru anul 2026, corespunzător ultimelor 6 luni din an.

Așa cum am amintit, societatea, înființată la începutul anului 2025, este în continuă creștere a nivelului activității, având ca țintă atingerea parametrilor propuși și prevăzuți în caietul de sarcini spre sfârșitul anului 2026. În acest context, societatea a primit spre folosință un spațiu industrial format dintr-o clădire cu hale industriale și birouri, cu un total de 1.500 mp, plus terenul aferent, curte și parări. În aceste condiții, **este necesară asigurarea unui serviciu de pază-control acces** și monitorizarea fluxurilor intrări-ieșiri, ținând cont de materialele și echipamentele de valoare existente în incintă și de faptul că locația este situată într-o zonă izolată, la periferia orașului.

Estimând că pentru un paznic costul salarial lunar ar fi de aproximativ 6.500 RON/lună și având în vedere că va fi necesar un paznic începând cu luna mai a anului 2026, va rezulta un cost total de 45.500 RON pentru anul 2026. Această poziție este, de asemenea, cuprinsă în organigrama aprobată în 2025.

Poziția vacanta din organigramă	Numar de posturi vacante	Numar de posturi necesare	Salariu de incadrare (mediu)	Salariu mediu brut realizat (RON/luna) - include sporurile de conditii degradante, sporurile de noapte, și de sarbători și weekend	Impact bugetar lunar (RON)	Luna din care vor intra in activitate	Număr de luni pentru care se ocupă postul in 2026	Impact bugetar in 2026 (RON)
Mecanic auto	1	1	9,600	9,600	9,600	Jul-26	6	57,600
Electrician auto	1	1	9,600	9,600	9,600	Jul-26	6	57,600

Paznic	1	1	5,000	6,500	6,500	Jun-26	7	45,500
Total	3	3			25,700			160,700

Recapitulând, rezultă că **pentru anul 2026 propunem creșterea numărului de personal prin ocuparea posturilor vacante din organigramă, cu un număr total de 30 de salariați** față de numărul înregistrat în anul 2025, **din care 11 șoferi** (începând cu 5 persoane în luna iunie 2026 și ajungând la 11 în august 2026), **16 măturați căi stradale** (din luna iunie 2026) **câte 1 electrician și 1 mecanic auto**, (din luna iulie 2026) **plus 1 paznic** (începând cu luna iunie 2026), cu încadrarea strictă în condițiile aprobării prin memorandum guvernamental, potrivit art. XXXVI din OUG nr. 89/2025.

Impactul

Creșterea personalului este propusă a fi realizată etapizat, începând cu luna următoare aprobării memorandumului (conform logicii aplicate pentru măsurile aprobate prin memorandum în art. XXXVI), astfel încât impactul bugetar să fie predictibil, iar integrarea personalului nou să se facă cu instruire și monitorizare.

Impactul salarial total prin ocuparea posturilor vacante conform alin (3), art. XXXVI din OUG nr. 89/2025 va fi:

IMPACT SALARIAL 2026	Jan-26	Feb-26	Mar-26	Apr-26	May-26	Jun-26	Jul-26	Aug-26	Sep-26	Oct-26	Nov-26	Dec-26	Total 2026
Impact salarii pentru un plus de 11 șoferi (5 în iunie și total 11 din august -luna recepției tuturor utilajelor)	-	-	-	-	-	58,850	58,850	129,470	129,470	129,470	129,470	129,470	765,050
Impact salarii pentru un plus de 16 angajați măturați începând cu iunie 2026	-	-	-	-	-	83,600	83,600	83,600	83,600	83,600	83,600	83,600	585,200
Electrician și mecanic auto (1+1) începând cu luna iulie 2025	-	-	-	-	-	-	19,200	19,200	19,200	19,200	19,200	19,200	115,200
Paznici (1) începând cu luna iunie 2025	-	-	-	-	-	6,500	6,500	6,500	6,500	6,500	6,500	6,500	45,500
Total						148,950	168,150	238,770	238,770	238,770	238,770	238,770	1,510,950

5. Fundamentarea necesității creșterilor salariale în 2026

Pe lângă cele enumerate mai sus, trebuie luată în considerare în dinamica cheltuielilor salariale și aplicarea majorărilor drepturilor salariale existente.

1) Astfel, solicităm creșterea/indexarea salariilor de bază cu 5% întrucât societatea îndeplinește condițiile **Articolului XXXVI alin (2)** din OUG 89/2025 (neînregistrând pierderi și plăți restante) . Procentul cerut de 5% este sub indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 și anume cel de 6,5% și se va aplica tuturor categoriilor de angajați existenți în momentul aprobării memorandumului (lucrători căi salubritare, șoferi, mecanici, personal auxiliar, TESA)

Procentul de 5% a fost aplicat la un fond de salarii de 11.702 mii RON aferenți anului 2025, în cele 9 luni de activitate.

Fond de salarii execuție 2025 (RON)	Procent de indexare	Valoarea totală a indexării pentru 9 luni de activitate	Valoarea indexării lunare pentru 2026
11,702,000	5%	585.100	65.011
Total		585.100	65.011

Impactul estimat cu această indexare de 5% pentru anul 2026, va fi de 455.078 RON (65.011 RON/lună x 7 luni) urmând ca indexarea să se aplice începând cu luna iunie 2026.

IMPACT SALARIAL 2026	Jan-26	Feb-26	Mar-26	Apr-26	May-26	Jun-26	Jul-26	Aug-26	Sep-26	Oct-26	Nov-26	Dec-26	Total 2026
Indexare salarii cu 5% conform Art XXXVI alin (2) din OUG 89/2025	-	-	-	-	-	65,011	65,011	65,011	65,011	65,011	65,011	65,011	455,078
Total						65,011	65,011	65,011	65,011	65,011	65,011	65,011	455,078

2) De asemenea va fi necesară creșterea salariului minim pe economie de la 4.050 RON la 4.325 RON începând cu luna iulie 2026 in conformitate cu alin (1) Art XXXVI din OUG 89/2025 **estimându-se un plus de cheltuieli salariale de 39.600 RON/lună, începând cu luna iulie 2026 și rezultând un total de 237.600 RON in 2026, având la baza următoarele calcule:**

-144 persoane maturatori cu salariu minim x 275 lei brut per salariat (adică creșterea salariului minim de la 4.050 RON la 4.375 RON),

Numar de angajați cu salariul minim pe economie	Creșterea salariului minim pe economie (RON)	Valoarea indexării lunare
144	275	39,600
Total		39,600

IMPACT SALARIAL 2026	Jan-26	Feb-26	Mar-26	Apr-26	May-26	Jun-26	Jul-26	Aug-26	Sep-26	Oct-26	Nov-26	Dec-26	Total 2026
Impact crestere salariu min pe economie (144 maturatori x dif 275 ron/luna)	-	-	-	-	-	-	39,600	39,600	39,600	39,600	39,600	39,600	237,600
Total						-	39,600	39,600	39,600	39,600	39,600	39,600	237,600

Sintetizând, creșterea cheltuielilor de natură salarială rezultă în mod direct și exclusiv din:

- suplimentarea numărului de salariați necesari ocupării posturilor vacante indusă de creșterea activității (Articolului XXXVI alin (3) din OUG 89/2025)
- aplicarea indexării salariilor cu 5% conform Art XXXVI alin (2) din OUG 89/2025 precum si
- obligativitatea creșterii salariului minim brut pe țară garantat în plată conform Art XXXVI alin (1) din OUG 89/2025, începând cu luna iulie 2026 și a cheltuielilor aferente (acolo unde se aplică), cu respectarea limitărilor OUG nr. 89/2025 privind menținerea în plată a drepturilor existente și interdicțiile de majorare/indexare în afara cadrului legal.

Regăsim cele explicate mai sus in tabelul următor unde se poate vedea din ce lună este preconizat a avea impact fiecare tip de cheltuială salarială.

IMPACT SALARIAL 2026	Jan-26	Feb-26	Mar-26	Apr-26	May-26	Jun-26	Jul-26	Aug-26	Sep-26	Oct-26	Nov-26	Dec-26	Total 2026
Impact salarii pentru un plus de 11 soferi (5 in mai si total 11 din august -luna receptiei tuturor utilajelor)	-	-	-	-	-	58,850	58,850	129,470	129,470	129,470	129,470	129,470	765,050
Impact salarii pentru un plus de 16 angajati maturatori incepand cu Mai 2026	-	-	-	-	-	83,600	83,600	83,600	83,600	83,600	83,600	83,600	585,200
Electrician si mecanic auto (1+1)	-	-	-	-	-	-	19,200	19,200	19,200	19,200	19,200	19,200	115,200
Paznici (1)	-	-	-	-	-	6,500	6,500	6,500	6,500	6,500	6,500	6,500	45,500
Total impact ocupare posturi vacante conform OUG 89/2025, art XXXVI alin (3)	-	-	-	-	-	148,950	168,150	238,770	238,770	238,770	238,770	238,770	1,510,950
Indexare salarii cu 5% conform Art XXXVI alin (2) din OUG 89/2025	-	-	-	-	-	65,011	65,011	65,011	65,011	65,011	65,011	65,011	455,078
Total impact indexare salariala conform OUG 89/2025, art XXXVI alin (2)	-	-	-	-	-	65,011	65,011	65,011	65,011	65,011	65,011	65,011	455,078
Impact crestere salariu min pe economie (144 maturatori x dif 275 ron/luna)	-	-	-	-	-	-	39,600	39,600	39,600	39,600	39,600	39,600	237,600
Total impact crestere salariu minim conform OUG 89/2025, art XXXVI alin (1)	-	-	-	-	-	-	39,600	39,600	39,600	39,600	39,600	39,600	237,600
TOTAL impact salarial	-	-	-	-	-	213,961	272,761	343,381	343,381	343,381	343,381	343,381	2,203,628

Aceste cheltuieli se vor reflectă în creșterea veniturilor din exploatare în mod corespunzător. Suplimentarea de personal și cheltuielile salariale aferente vor fi acoperite din venituri aferente prestării serviciilor de salubritate de către societate, corelate cu creșterea volumului de activitate și cu mecanismele contractuale de ajustare/actualizare a tarifelor, astfel încât să nu se genereze arierate și să nu se deterioreze indicatorii economico-financiari.

Astfel:

Cresterea veniturilor din exploatare prin ocuparea posturilor vacante					
Tip activitate	Personal suplimentar angajat pe posturile vacante	Suprafete lunare suplimentare	Tarif per 1000 mp	Total suma lunară	Total suma anuală
MATURAT MANUAL TROTUARE	8	761,460	76.62	58,343	350,058
MATURAT MANUAL CAROSABIL	8	761,460	76.62	58,343	350,058
MATURAT MECANIZAT TROTUARE SCH I	1	621,600	34.27	21,302	127,813
MATURAT MECANIZAT TROTUARE SCH III	1	621,600	34.27	21,302	127,813
MATURAT MECANIZAT STRAZI SCH 3	3	6,393,600	34.27	219,109	1,314,652
MATURAT MECANIZAT STRAZI SCH 1	4	2,486,400	34.27	85,209	511,254
SPALAT STRAZI	2	2,131,200	55.50	118,282	709,690
TOTAL					3,491,339

Menținerea structurii actuale de personal, în condițiile obligațiilor instituite prin caietul de sarcini, generează riscuri previzibile precum nerespectarea graficelor de colectare, degradarea indicatorilor de curățenie urbană, creșterea reclamațiilor și penalităților contractuale, creșterea costurilor cu reparațiile prin exploatarea excesivă a flotei și, în plan social, un risc de accentuare a absenteismului/accidentelor de muncă din suprasolicitare.

Societatea își asumă respectarea obligațiilor de disciplină financiară, inclusiv adoptarea măsurilor interne necesare încadrării în cheltuielile salariale aprobate prin BVC (în sensul disciplinei instituite pentru operatorii economici aflați sub incidența O.G. nr. 26/2013, astfel cum cadrul legal a fost modificat prin OUG nr. 89/2025)

În consecință, BVC-ul estimat pe anul 2026 și situația comparativă cu anul 2025, corelând pe lângă creșterile salariale propuse și celelalte cheltuieli la noile prețuri și tarife de achiziție estimate, va fi:

BUGET DE VENITURI ȘI CHELTUIELI

2025 aprobat-executat si 2026 propus

SALUBRIZARE TIMISOARA S.R.L.

		INDICATORI	Nr. rd.	Aprobat BVC an 2025 (9 luni)	Executie- Realizat an 2025 (9 luni)	Propuneri- Program an 2026 (12 luni) fără memorandum	% Program 2026/Realizat 2025	Propuneri- Program an 2026 (12 luni) CU MEMORANDUM
0	1	2	3	4	5	4	4	4
I.		VENITURI TOTALE (Rd.1=Rd.2+Rd.5+Rd.6)	1	22820	22271	30419	137%	33910
	1	Venituri totale din exploatare, din care:	2	22750	21119	29819	141%	33310
		a) subvenții, cf. prevederilor legale în vigoare	3	0	0	0	0%	0
		b) transferuri, cf. prevederilor legale în vigoare	4	0	0	0	0%	0
	2	Venituri financiare	5	70	1152	600	52%	600
	3	Venituri extraordinare	6					
II		CHELTUIELI TOTALE (Rd.7=Rd.8+Rd.20+Rd.21)	7	22698	19323	29234	151%	32652
	1	Cheltuieli de exploatare, din care:	8	22698	19323	29234	151%	32652
	A.	cheltuieli cu bunuri și servicii	9	9000	6999	11050	158%	12214
	B.	cheltuieli cu impozite, taxe și vărsăminte asimilate	10	100	40	420	1058%	420
	C.	cheltuieli cu personalul, din care:	11	13198	12028	17264	144%	19518
	C0	Cheltuieli de natură salarială (Rd.13+Rd.14)	12	12800	11702	16728	143%	18932
	C1	ch. cu salariile	13	12800	11702	16728	143%	18932
	C2	bonusuri	14					
	C3	alte cheltuieli cu personalul, din care:	15	0	0	0	0%	0
		cheltuieli cu plăți compensatorii aferente disponibilizărilor de personal	16					
	C4	Cheltuieli aferente contractului de mandat și a altor organe de conducere și control, comisii și comitete	17	110	93	160	172%	160
	C5	Cheltuieli cu contribuțiile datorate de angajator	18	288	232	376	162%	426
	D.	Alte cheltuieli de exploatare	19	400	257	500	194%	500
	2	Cheltuieli financiare	20	0	0	0	0%	0
	3	Cheltuieli extraordinare	21					
III		REZULTATUL BRUT (profit/pierdere)	22	122	2948	1185	40%	1259
IV		IMPOZIT PE PROFIT	23	20	472	190	40%	201
V		PROFITUL CONTABIL RĂMAS DUPĂ DEDUCEREA IMPOZITULUI PE PROFIT, din care:	24	102	2476	995	40%	1057
	1	Rezerve legale	25	6	147	59	40%	63
	2	Alte rezerve reprezentând facilități fiscale prevăzute de lege	26					
	3	Acoperirea pierderilor contabile din anii precedenți	27					
	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	28					
	5	Alte repartizări prevăzute de lege	29					
	6	Profitul contabil rămas după deducerea sumelor de la Rd. 25, 26, 27, 28, 29	30	96	2329	936	40%	994
	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	31					
	8	Minimim 50% vărsăminte la bugetul de stat sau local în cazul regiilor autonome, ori dividende venite acționarilor, în cazul societăților/companiilor naționale și societăților cu capital integral sau majoritar de stat, din care:	32	0	0	0	0%	0
	a)	- dividende venite la bugetul de stat	33					
	b)	- dividende venite la bugetul local	33a					
	c)	- dividende venite la acționari	34					

	9	Profitul nerepartizat pe destinațiile prevăzute la Rd.31 - Rd.32 se repartizează la alte rezerve și constituie surse proprii de finanțare	35	96	2329	936	40%	994

		INDICATORI	Nr. rd.	Propuneri an curent 2025	% 9=7/5	Propuneri-Program an 2026 (12 luni)	% Program 2026/Realizat 2025	Propuneri-Program an 2026 (12 luni)
0	1	2	3	5	9	5	6	5
VI		VENITURI DIN FONDURI EUROPENE	36					
VII		CHELTUIELI ELIGIBILE DIN FONDURI EUROPENE, din care	37					
	a)	cheltuieli materiale	38					
	b)	cheltuieli cu salariile	39					
	c)	cheltuieli privind prestațiile de servicii	40					
	d)	cheltuieli cu reclamații publicitate	41					
	e)	alte cheltuieli	42					
VIII		SURSE DE FINANȚARE A INVESTIȚIILOR, din care:	43	35400	35400	33600	95%	33600
	1	Alocații de la buget	44	35400	35400	33600	95%	33600
		alocații bugetare aferente plății angajamentelor din anii anteriori	45					
IX		CHELTUIELI PENTRU INVESTIȚII	46	33000	1772	33600	1896%	33600
X		DATE DE FUNDAMENTARE	47					
	1	Nr. de personal prognozat la finele anului	48	170	198	198	100%	228
	2	Nr. medii de salariați total	49	150	159	195	123%	220
	3	Castigul mediu lunar pe salariat (lei/persoană) determinat pe baza cheltuielilor de natură salarială *	50	7.332	7.963	7.378	93%	7.393
	4	Castigul mediu lunar pe salariat (lei/persoană) determinat pe baza cheltuielilor de natură salarială, recalculat cf. Legii anuale a bugetului de stat **	51					
	5	Productivitatea muncii în unități valorice pe total personal mediu (mii lei/persoană) (Rd.2/Rd.49)	52	152	133	153	115%	151
	6	Productivitatea muncii în unități valorice pe total personal mediu recalculat cf. Legii anuale a bugetului de stat (mii lei/persoană) (Rd.2/Rd.49)	53					
	7	Productivitatea muncii în unități fizice pe total personal mediu (cantitate produse finite/persoană)	54					
	8	Cheltuieli totale la 1000 lei venituri totale (Rd.7/Rd.1)x1000	55	998	915	980	107%	980
	9	Plăți restante	56	0	0	0	0%	0
	10	Creanțe restante	57	0	0	0	0%	0

În analiza datelor de mai sus trebuie ținut cont de faptul că cifrele anului 2025 corespund unei perioade de 9 luni de echivalent activitate plină iar anul 2026 cu și fără impactul memorandumului este configurat pentru 12 luni de activitate.

În considerarea celor expuse, creșterea numărului de salariați Salubrizare Timișoara SRL în anul 2026 reprezintă o măsură strict necesară pentru dezvoltarea activității și pentru asigurarea continuității și calității serviciului public de salubritate, cu impact salarial aferent care trebuie aprobat exclusiv în procedura prevăzută de art. XXXVI din OUG nr. 89/2025.

Concluzii:

Față de cele prezentate în cuprinsul memorandumului, rezultă că solicitarea formulată pentru operatorul economic **Societatea Salubritate Timișoara SRL**, privește exclusiv:

- ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025 cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială, în condițiile art. XXXVI alin. (3) din O.U.G. nr. 89/2025

XXV. Aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială și a ocupării posturilor vacante pentru S.C. TRANSPORT PUBLIC TIMIȘOARA S.A., județul Timișoara.

SOCIETATEA DE TRANSPORT PUBLIC TIMIȘOARA S.A. cu sediul în Timișoara, B-dul Dâmbovița nr. 67 este un operator economic, având forma juridică de societate comercială cu capital integral de stat, cu Acționar Unic - Municipiul Timișoara, prin Consiliul Local al Municipiului Timișoara.

Societatea este constituită, organizată și își desfășoară activitatea în baza prevederilor Legii nr. 31/1990 privind societățile comerciale, republicată, cu modificările și completările ulterioare, ale O.U.G.109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, în conformitate cu legislația specifică serviciilor comunitare de utilitate publică - Legea 51/2006, cu cea aplicabilă serviciului de transport public de persoane - Legea serviciilor de transport public local nr. 92/2007, precum și în conformitate cu acte ale administrației publice locale.

Activitatea principală a SOCIETATEA DE TRANSPORT PUBLIC TIMIȘOARA S.A. este transportul public de călători, cod CAEN 4931 „Transporturi terestre de călători pe bază de grafic”, societatea având calitatea de operator al serviciului public de transport local de persoane în Municipiul Timișoara, de peste 150 de ani.

Serviciul de transport public local se prestează, în prezent, atât pe raza administrativ-teritorială a Municipiului Timișoara precum și pe raza unităților administrativ-teritoriale membre ale Asociației de Dezvoltare Intercomunitară Societatea Metropolitană de Transport Timișoara (SMTT), în temeiul contractului de servicii publice încheiat cu asociația în anul 2020.

Pe lângă această activitate, SOCIETATEA DE TRANSPORT PUBLIC TIMIȘOARA S.A. asigură serviciul de iluminat public și iluminat festiv în Municipiul Timișoara de peste 5 ani, în temeiul contractului încheiat cu Municipiul Timișoara, având ca obiect delegarea gestiunii acestui serviciu către SOCIETATEA DE TRANSPORT PUBLIC TIMIȘOARA.

Serviciile prestate de către SOCIETATEA DE TRANSPORT PUBLIC TIMIȘOARA fac parte din sfera serviciilor comunitare de utilitate publică de interes economic și social general și sunt desfășurate la nivelul unităților administrativ teritoriale, sub controlul și coordonarea administrației publice locale și a asociației de dezvoltare intercomunitară „Societatea Metropolitană de Transport Timișoara (SMTT), mandatară a UAT-urilor membre.

În anul 2025 au fost implementate la nivelul societății măsuri de eficientizare a activității care au condus la îmbunătățirea situației economico-financiare: externalizarea unor activități către firme specializate, restructurarea/reorganizarea activității societății și desființarea unui număr de 61 de posturi ocupate din structura organizatorică a societății din categoria profesională a vânzătorilor de bilete prin chioșcuri, a agenților de curățenie cu atribuții igienizare mijloace de transport, a personalului cu atribuții în activitatea de transport troinete, desființată.

Din analiza indicatorilor calculați pe baza datelor preliminate ale anului 2025, rezultă că veniturile totale au crescut la 189.203.568 lei în anul 2025, față de 187.229.148 lei în 2024 (+1,05%) și nu includ diferența de compensație pe anul 2025. Veniturile din subvenții vor fi influențate pozitiv cu diferența de compensație care va fi înregistrată în urma auditului tehnico-economic prevăzut în contractul de delegare a serviciului de transport și se va reflecta în datele finale privind rezultatul exercițiului financiar.

Elementul esențial care susține această evoluție este creșterea veniturilor proprii din activitatea de transport cu un procent de 24%, înregistrându-se cu aproximativ 1.000.000 bilete vândute mai mult față de anul anterior, determinând o stabilizare a nivelului plăților restante, respectiv o creștere a productivității muncii.

Indicatorii fizici de exploatare - km care reflectă gradul de realizare a Programului de transport asumat prin contractul de delegare nr.1812/22.07.2020 și actele adiționale la acesta, realizați în anul 2025, indică efectuarea unui număr de 10.309.188 km, înregistrându-se o creștere cu 419.000 km a numărului de km față de km realizați în anul 2024 și o îmbunătățire a frecvenței mijloacelor de transport în comun, datorată creșterii numărului de unități scoase în traseu.

În concluzie, reorganizarea și creșterea activității au susținut o consolidare financiară, prin orientarea către venituri proprii mai mari, eficientizarea structurii de personal și îmbunătățirea performanței operaționale.

INDICATORI	REALIZAT 2024	PRELIMINAT/ REALIZAT 2025
VENITURI TOTALE, din care	187,229,148	189,203,568 *
Venituri proprii	27,881,591	32,829,742
venituri din subventii	157,866,791	153,851,302
Alte venituri , inclusiv venituri financiare	1,480,766	2,522,524
CHELTUIELI TOTALE, din care	178,236,619	185,253,831
Rezultat brut	8,992,529	3,949,737
Plati restante	19,074,080	9,014,552
Numar de personal la finele anului	1,157	1,074
Productivitatea muncii	171,438	176,647

*Veniturile din subvenții vor fi influențate pozitiv cu diferența de compensație care va fi înregistrată în urma auditului tehnico-economic prevăzut în contractul de delegare a serviciului de transport.

Capete de cerere

1. Aprobarea majorării cheltuielilor de natură salarială ale STPT cu suma de 4.491.828 lei reprezentând o creștere cu 6,5% în anul 2026, față de nivelul realizat în anul 2025, pentru 7 luni (iunie-decembrie 2026).

Majorarea de 6,5% (egală cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru 2026) se va aplica începând cu luna următoare aprobării prezentului memorandum și se va încadra în limitele de sustenabilitate financiară ale societății, fără a genera pierderi sau plăți restante suplimentare. Implementarea acestei măsuri va respecta toate condițiile legale (finanțare din venituri proprii, reducerea datoriilor restante), contribuind la motivarea personalului și la menținerea continuității și calității serviciului public de transport.

3. Aprobarea ocupării de către STPT, în cursul anului 2026, a posturilor vacante existente la data de 31 decembrie 2025, în număr total de 118, cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială în sumă de 4.083.875 lei. Suma reprezentand cheltuielile de natura salariala, recalculata la valoarea de **4.083.875 lei** pe categorii de personal, determinata pe baza estimarii angajarilor pe posturile vacante, incepand cu luna iunie, redusa de la 4.475.750 lei, solicitata initial prin Memorandum.

Angajările se vor realiza gradual, pe baza analizei de necesitate și eficiență și vor conduce la o majorare a numărului de personal și a cheltuielilor de natură salarială corespunzătoare. Ocuparea acestor posturi este justificată economic, în sensul că personalul suplimentar va permite creșterea veniturilor din exploatare ale STPT, astfel încât bugetul societății să rămână echilibrat. Măsura va fi implementată cu respectarea procedurilor legale de recrutare și a prevederilor contractului de

serviciu public, asigurându-se totodată îndeplinirea indicatorilor de performanță stabiliți pentru transportul public local.

6. Fundamentarea creșterii cheltuielilor de natură salarială cu ICP prognozat pe anul 2026

Justificarea majorării salariale: Majorarea cheltuielilor de natură salarială cu suma de **6.416.897 lei**, reprezentând o creștere cu 6,5% (indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pe anul 2026) față de nivelul realizat în anul 2025 este justificată de necesitatea menținerii personalului calificat, în special a personalului de bord (conducători de tramvai, troleibuz, autobuz), în condițiile înregistrării unui deficit de personal din această categorie profesională pe piața muncii. Ultima creștere salarială la nivelul STPT a avut loc în anul 2023, indicele prețurilor de consum crescând substanțial. Majorarea propusă, limitată la nivelul indicelui de creștere a prețurilor de consum prognozat pe anul 2026, asigură menținerea puterii de cumpărare a angajaților, fără a depăși cadrul legal.

6.1 Calculul sumei reprezentând creșteri ale cheltuielilor de natură salarială solicitate:

- ❖ Cheltuieli de natură salarială realizate în anul 2025: 118.465.789 lei
- ❖ Indicele de creștere a prețurilor de consum prognozat pe anul 2026: 6,5 %
- ❖ Nivel creștere salarială/an : $118.465.789 \text{ lei} \times 6,5\% = 7.700.276 \text{ lei/an}$
- ❖ Nivel creștere salarială/lună: $7.700.276 \text{ lei} : 12 = 641.689,7 \text{ lei}$
- ❖ Creștere salarială solicitată/7 luni: $641.689,7 \text{ lei} \times 7 \text{ luni} = \mathbf{4.491.828 \text{ lei}}$

6.2 Îndeplinirea condițiilor legale

▪ **Finanțare din venituri proprii:** Conform datelor preliminate pe anul 2025, STPT a înregistrat o creștere a veniturilor proprii din activitatea de bază - transport public - cu 24%, procent de creștere a veniturilor proprii pe care îl estimăm a fi realizat și pe anul 2026. În acest sens, Bugetul de Venituri și Cheltuieli programat pe anul 2026 al STPT prevede creșterea veniturilor proprii (încasări din bilete și abonamente, contracte de publicitate, etc.) de la 32.829.742 lei la 40.715.963 lei, sumă care va acoperi creșterea cheltuielilor de natură salarială cu indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pe anul 2026.

▪ **Reducerea plăților restante $\geq 20\%$:** În proiecția Bugetului de Venituri și Cheltuieli (BVC) pe anul 2026, STPT a prevăzut o reducere a plăților restante cu 20 % , de la 9.014.552 lei înregistrate la 31.12.2025 la 7.200.000 lei la 31.12.2026, respectând cerința minimă legală impusă de art. XXVIII alin. (2) lit. b) din OUG 89/2025. Această reducere rezultă din măsuri precum: recuperarea creanțelor, optimizarea costurilor de exploatare și eşalonarea/plata datoriilor restante din excedentul operațional al anului 2026. Evoluția favorabilă a indicatorului plăți restante în anul 2025 față de anul 2024, rezultă din diminuarea acestora de la 19.074.080 lei în 2024 la 9.014.552 lei la finele anului 2025.

7. Fundamentarea creșterii cheltuielilor de natură salarială aferentă ocupării celor 118 posturi vacante

7.1 Necesitatea și justificarea ocupării posturilor vacante: În perioada 2025–2026, transportul public din municipiul Timișoara se află într-o etapă de transformare, determinată de implementarea unor proiecte majore de modernizare a flotei, extindere și reabilitare a infrastructurii, precum și de digitalizarea activităților de exploatare și control. Aceste investiții, realizate în mare parte din fonduri europene și naționale, vizează crearea unui sistem de transport public electric, nepoluant, eficient și adaptat cerințelor actuale de mobilitate urbană.

Succesul acestor proiecte nu este condiționat exclusiv de achiziția de vehicule moderne sau de realizarea infrastructurii aferente, ci depinde în mod direct de capacitatea operatorului de transport public de a asigura exploatarea, mentenanța, monitorizarea și coordonarea acestora prin resursa umană adecvată. Astfel, fiecare categorie profesională implicată constituie o verigă esențială într-un lanț operațional unitar, în care lipsa unei singure componente generează disfuncționalități la nivelul întregului sistem

La data de 31 decembrie 2025, STPT înregistra un număr de **118 posturi vacante** (neocupate) din statul de funcții aprobat, care prevede un număr total de 1192 posturi. Aceste posturi vacante se regăsesc, în principal, în categoriile de personal esențiale pentru funcționarea serviciului public de transport, după cum urmează:

- ❖ **48 posturi conducători de bord** (conducători de tramvai, troleibuz și autobuz) pentru mijloacele de transport în comun - cea mai vizibilă verigă a lanțului operațional.
- ❖ **22 posturi personal de întreținere și reparații** pentru vehicule și infrastructura de transport (linii de tramvai, rețea electrică). Muncitorii calificați constituie veriga tehnică fundamentală a lanțului operațional. Ei asigură mentenanța preventivă și corectivă a vehiculelor electrice moderne, funcționarea infrastructurii de alimentare și intervențiile rapide în caz de avarii
- ❖ **18 posturi personal suport** necesar bunei desfășurări a activității (ingineri, dispeceri, operatori date, personal tehnic-administrativ), reprezentând elementul de legătură dintre exploatare, mentenanță și management. Inginerii, dispecerii și operatorii de date asigură planificarea, monitorizarea și coordonarea în timp real a activităților, precum și conformarea cu cerințele tehnice și legale. Menținerea acestor poziții neocupate pe termen lung ar putea afecta grav calitatea și continuitatea serviciilor de transport public.
- ❖ **30 de posturi cursanți** în cadrul Școlii de Formare Profesională, reprezentând veriga de continuitate a lanțului operațional. Prin calificarea acestora în meserii specifice transportului public, societatea își asigură o rezervă de personal calificat, adaptat noilor tehnologii și cerințelor de exploatare.

Acoperirea posturilor vacante va diminua volumul orelor suplimentare prestate de personalul existent (care în 2025 a fost de 207.892 ore), conducând, astfel, la optimizarea cheltuielilor salariale prin eliminarea sporului de ore suplimentare de 100% reglementat în Contractul Colectiv de Muncă aplicabil la nivel de unitate.

În acest context, angajările solicitate nu reprezintă o extindere nejustificată a personalului, ci o măsură necesară și proporțională pentru valorificarea investițiilor publice, asigurarea continuității și siguranței serviciului public și adaptarea transportului public la cerințele actuale și viitoare ale municipiului Timișoara.

7.2 Calculul sumei reprezentând cheltuieli de natură salarială corespunzătoare celor 118 posturi vacante

Ocuparea celor 118 posturi vacante începând cu luna aprilie 2026, diferențiată pe luni, conform estimării angajării pe categorii profesionale, determină o cheltuială de natură salarială în valoare de **4.475.750 lei**, din care cheltuieli cu salarii 4.079.332 lei și bonusuri 396.418 lei. Suma a fost calculată pe baza câștigului mediu salarial aferent fiecărei categorii profesionale la nivelul lunii noiembrie 2025, majorat cu 6,5% conform tabelului de mai jos:

NR. CRT.	CATEGORIA PROFESIONALĂ	CAȘTIG MEDIU SALARIAL/CATEGORIE PROFESIOANLĂ/L UNĂ	VACANTE(NUMĂR PERSONAL/CATEGORIE PROFESIONALĂ) – PREVIZIONAREA ANGAJĂRIILOR PE LUNĂ		LUNI AFERENTE PERIOADEI DE ANGAJARE	TOTAL CHELTUIELI (SALARII BRUTE)/ CATEGORIE PROFESIONALĂ/ LUNĂ	BONUSURI / TICHETE DE MASĂ
1.	PERSONAL BORD	9801	48	Iunie 2026 - 14	7	960498	79772
				Iulie 2026 - 4	6	235224	19536
				August 2026 - 2	5	98010	8140
				Septembrie 2026 - 5	4	196020	16280
				Octombrie 2026 – 10	3	294030	24420
				Noiembrie 2026 – 7	2	137214	11396
				Decembrie 2026 – 6	1	58806	4884
				total	28	1979802	164428
2.	INGINER, OPERATOR DATE	7068	18	Iunie 2026 - 3	7	148428	17094
				Iulie 2026 - 3	6	127224	14652
				August 2026 - 2	5	70680	8140
				Septembrie 2026 - 2	4	56544	6512
				Octombrie 2026 – 3	3	63612	7326
				Noiembrie 2026 - 3	2	42408	4884
				Decembrie 2026- 2	1	14136	1628
				total	28	523032	60236
3	MUNCITORI CALIFICAȚI – LĂCĂTUȘ MECANIC, STRUNGAR, ELECTRICIAN, SUDOR	9109	22	Iunie 2026 – 4	7	255052	22792
				Iulie 2026 – 6	6	327924	29304
				August 2026 – 4	5	182180	16280
				Septembrie 2026 – 4	4	145744	13024
				Octombrie 2026 – 2	3	54654	4884
				Noiembrie 2026 – 1	2	18218	1628
				Decembrie 2026 – 1	1	9109	814
				total	28	992881	88726
4	CURSANȚI SCOALA DE FORMARE PROFESIONALĂ	5292	30	Iunie 2026-15	3	238140	36630
				Iulie 2026 -			
				Aug-26			
				Septembrie 2026			
				Octombrie 2026 - 5	3	238140	36630
				Noiembrie 2026			
				Decembrie 2026			
				total	3	238,140	36,630
TOTAL CHELTUIELI CU SALARII /BONUSURI			118			3,733,855	350,020
TOTAL CHELTUIELI DE NATURA SALARIALA						4,083,875	

7.3 Îndeplinirea condițiilor legale

Având în vedere situația STPT la finele lui 2025 – cu anumite plăți restante – ocuparea posturilor vacante trebuie evaluată conform condițiilor de la lit. b) ale art. XXXVI alin. (3) din OUG 89/2025.

Aceasta înseamnă că STPT trebuie să demonstreze că noile angajări vor determina eficiență economică, respectiv creșterea veniturilor din exploatare, suficient pentru a acoperi cheltuielile salariale suplimentare.

❖ Creșterea veniturilor din exploatare:

Prin completarea schemei de personal la nivel optim, STPT va putea să pună în circulație toate vehiculele planificate conform programului de transport. În 2025, din cauza lipsei de personal (ex. conducători de vehicule insuficienți), unele curse au fost anulate sau s-a circulat cu frecvență redusă, ceea ce a dus la pierderi potențiale de venit (călători deserviți mai puțin). Angajarea personalului necesar în 2026 va permite creșterea ofertei de transport, atrăgând totodată un număr mai mare de pasageri plători și, implicit, venituri mai mari din bilete și abonamente.

Conform programului anual de transport asumat prin contractul de delegare a serviciului public de transport, numărul total de kilometri planificați pentru anul 2026 este de 10.626.617 km, cu 247.809 km mai mult decât în anul 2025, când au fost realizați un număr de 10.378.807 km, astfel cum rezultă din tabelul prezentat mai jos:

Program anual de transport începând cu data de 01.01.2026					
Tip program /mod de transport	Kilometri planificați				Perioada de aplicare
	Zi de lucru	Zi de sâmbătă	Zi de duminică	Zi de sărbători legale	
PROGRAM NORMAL					
Tramvaie	1,470,041.22	173,397.00	173,397.00	34,679.40	În toate zilele, în afara de vacanța elevi
Troleibuze	998,923.26	112,700.40	108,880.20	21,776.04	
Din care :					
Trasee metropolitan	193,926.18	16,311.90	12,491.70	2,498.34	
Autobuze	3,367,678.52	298,379.40	287,049.60	57,409.92	
Din care :					
Trasee urbane	776,038.38	89,950.20	0,045.00	18,009.00	
Trasee expres	1,163,874.14	144,561.30	144,561.30	28,912.26	
Trasee scolare	167,294.80	0.00	0.00	0.00	
Trasee metropolitan	1,260,471.20	63,867.90	52,443.30	10,488.66	
Transport naval 1	28,933.20	6,711.60	6,514.20	1,184.40	
PROGRAM DE VACANȚĂ					
Tramvaie	601,961.64	109,818.10	115,598.00	57,799.00	În toate zilele de vacanța elevi
Troleibuze	414,230.04	68,957.46	72,586.80	36,293.40	
Din care :					
Trasee metropolitan	98,131.32	7,911.41	8,327.80	4,163.90	
Autobuze	1,525,694.10	188,973.62	191,366.40	95,683.20	
Din care :					
Trasee urbane	369,759.60	56,968.46	60,030.00	30,015.00	
Trasee expres	548,387.70	91,555.49	96,374.20	48,187.10	
Trasee scolare	0.00	0.00	0.00	0.00	
Trasee metropolitan	607,546.80	40,449.67	34,962.20	17,481.10	
Transport naval 2	0.00	0.00	0.00	0.00	
TOTAL KILOMETRI PLANIFICAȚI 01.01.2026 - 31.12.2026					
Tramvaie	2,736,691.36				
Troleibuze	1,834,347.60				
Din care :					
Trasee metropolitan	343,762.55				
Autobuze	6,012,234.76				
Din care :					
Trasee urbane	1,490,815.64				
Trasee expres	2,266,413.49				
Trasee scolare	167,294.80				
Trasee metropolitan	2,087,710.83				
Trasee transport naval	43,343.40				
TOTAL KM TRANSPORT	10,626,617.12				
Din care :					
Total kilometri urban	8,151,800.34				
Total kilometri	2,431,473.38				

metropolitan	
Total kilometri naval	43,343.40

STPT operează în temeiul contractului de servicii publice încheiat cu ADI Societatea Metropolitană de Transport Timișoara. Prin ocuparea posturilor vacante, STPT va îndeplini integral obligațiile de serviciu public, crescând astfel veniturile planificate, atât cele proprii cât și cele din compensație, corespunzător creșterii prestației de transport, cu aproximativ 12.435.000 lei.

8. Indicatori buget

Din datele prezentate mai sus rezultă o îmbunătățire a nivelului indicatorilor programați pentru anul 2026, comparativ cu anii 2025 și 2024, atât a veniturilor suplimentare generate din activitatea de bază care vor acoperi creșterile cheltuielilor salariale, cât și a celorlați indicatori: rezultatul brut, reducerea plăților restante și creșterea productivității muncii.

INDICATORI	REALIZA T 2024	APROBAT BVC 2025	PRELIMINA T/ REALIZAT 2025	PROGRAMA T 2026	% PROGRAM 2026/ PRELIMINA T 2025
VENITURI TOTALE, din care	187,229,148	196,775,597	89,203,568	203,148,764	107
Venituri proprii	27,881,591	32,471,497	32,829,742	40,715,963	124
venituri din subventii	157,866,791	163,475,000	153,851,302	159,948,302	104
Alte venituri , inclusiv venituri financiare	1,480,766	829,100	2,522,524	2,484,499	98
CHELTUIELI TOTALE, din care	178,236,619	194,395,415	185,253,831	198,986,802	107
C.Cheletuieli cu personalul	122,833,836	131,235,308	123,823,815	135,069,068	109
C0. Cheltuieli de natura salariala	118,016,396	124,461,182	118,465,789	129,358,436	109
C1.Cheletuieli cu salariile	108,882,421	112,948,096	107,997,997	118,494,226	110
C2. Bonusuri	9,133,975	11,513,086	10,467,792	10,864,210	104
Rezultat brut	8,992,529	2,380,182	3,949,737	4,161,962	105
Plati restante	19,074,080	18,500,000	9,014,552	7,200,000	80
Numar de personal la finele anului	1,157	1,120	1,074	1,192	111
Numar mediu de personal	1,092	1,164	1,071	1,122	105
Castigul mediu brut lunar pe salariat	8,968	8,863	9,151	9,544	104

Productivitatea muncii	171,438	169,036	176,647	181,047	102
Productivitatea muncii recalculata fara venituri din subventii	26,87 1	28,59 3	32,995	38,490	117

Concluzii

În concluzie, majorările cheltuielilor de natura salariala recalculate pe care le solicitam a fi aprobate pentru perioada **iunie-decembrie 2026 sunt in valoare totala de 8.575.703 lei**, (suma diminuada cu 2.316.944 lei, fata de solicitarea initiala de 10.892.647 lei), dupa cum urmeaza :

- 1. Aprobarea majorării cheltuielilor de natură salarială ale STPT cu suma de 4.491.828 lei, reprezentând o creștere cu 6,5% în anul 2026, față de nivelul realizat în anul 2025, conform art. XXVIII alin. (2) din OUG 89/2025 .**
- 2. Aprobarea ocupării de către STPT, în cursul anului 2026, a posturilor vacante existente la data de 31 decembrie 2025, în număr total de 118, cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială în sumă de 4.083.875 lei, în conformitate cu art. XXVIII alin. (3) din OUG 89/2025 .**

XXVI. Aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială și a ocupării posturilor vacante pentru S.C. RAJA S.A., județul Constanța.

I. TEMEIUL JURIDIC PRIVIND CREȘTEREA 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.

1. 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.

2. 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.

II. PREZENTAREA OPERATORULUI REGIONAL, RAJA S.A.

A. Cadrul în care își desfășoară activitatea.

RAJA S.A. 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 „Apa – Canal Constanta” (în continuare “ADI”).

RAJA 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 providing*”, necesare accesării fondurilor nerambursabile și implementării proiectelor aferente.

RAJA 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.

RAJA S.A. este cel mai mare operator public regional din România în domeniul alimentării populației cu apă potabilă și al epurării apelor uzate și deservește peste trei milioane de beneficiari din județele **Constanța, Ialomița, Călărași, Ilfov, Dâmbovița, Brașov și Bacău pe o rază de acoperire de peste 40.000 km**, furnizând serviciul public în **157 de localități**.

Datorită activităților economice unicat din această zonă a litoralului Mării Negre, societatea are un sistem interconectat de alimentare cu apă care permite furnizarea neîntreruptă a serviciului.

RAJA SA are o particularitate, comparativ cu unitățile similare din țară: mare parte din apa furnizată beneficiarilor este extrasă din subteran, ceea ce implică costuri mari generate de consumul de energie electrică.

RAJA S.A. are în operare o infrastructura extrem de complexă, astfel:

Sistemul de alimentare cu apă

- 125 surse de adâncime cu un număr de 480 puțuri, cu o capacitate totală instalată de 8,8 m³/s
- 3 surse de suprafață:
 - Galeșu, județul Constanța, cu o capacitate de 4.6 m³/s
 - Cernavodă (Dealul Vifor), județul Constanța, cu o capacitate totală instalată de 0,8 m³/s
 - Predeal (Valea Azugii), județul Brașov, cu o capacitate totală instalată de 0,1 m³/s
- 9 stații de tratare a apei brute:
 - 3 pentru apa de suprafață
 - 6 pentru apa subterană
- conducte de aducțiune și distribuție în lungime de 4.258 km
- 210 rezervoare de înmagazinare apă cu un volum total de 338.000 m³
- 97 stații de pompare apă potabilă cu o capacitate totală de 20 m³/s

Sistemul de canalizare

- Rețea de canalizare cu o lungime de 2394 km, din care 2057 km colectoare menajere și pluviale și 337 km conducte de refulare.
- 209 de stații de pompare a apelor uzate cu o capacitate totală de 18 m³/s
- 21 stații de epurare în funcțiune cu o capacitate totală de 7,3 m³/s.

RAJA SA deține Licență de Operare Clasa I, fiind prima societate care a primit această licență pe o perioadă de cinci ani, ca urmare a menținerii condițiilor impuse, licența a fost reînnoită periodic conform reglementărilor legale în domeniu.

După aderarea la Uniunea Europeană a României, operatorul regional RAJA 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.

RAJA S.A. a implementat în cadrul POS Mediu 2007-2013, proiecte în valoare de 234.696.134,79 euro iar în cadrul Programul Operațional Infrastructură Mare în valoare de peste 660 mil euro.

Având în vedere ca fondurile alocate de Uniunea Europeana 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, cele două proiecte au fost etapizate în perioada de programare 2021-2027 în Programul Dezvoltare Durabilă, fiind semnate între RAJA SA și Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene contractul de finanțare nr. 1 / 22.02.2024 și respectiv nr. 2/28.02.2024.

B. Situația financiară a RAJA S.A.

1. Întreaga activitate economico-financiară urmărește și aplică cu prioritate următoarele:

- 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 permanentă a procedurilor de colectare a creanțelor care să se adreseze consumatorilor cu voința redusă de plată.
- Implementarea măsurilor corespunzătoare pentru reducerea costurilor, pentru creșterea productivității muncii și creșterea performanțelor societății.
- Măsuri de administrare optimă a infrastructurii.

2. RAJA 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

Romaniei sau de la bugetul autoritatilor publice locale; Desfasurarea activitatii economice, respectiv asigurarea fondurilor privind cheltuielile salariale sunt asigurate exclusiv din surse proprii.

III. Situația privind nivelul salariului mediu brut lunar acordat la 31.12.2025 la RAJA S.A.

1. Datorită prevederilor din OUG nr.26/2013 și din Legea bugetului de stat, în ultimii ani , RAJA S.A. a acordat creșteri salariale la un nivel foarte scăzut. Din această cauză, câștigul mediu brut la nivelul societății înregistrat la 31.12.2025 era de 6.059 lei/angajat.

2. Comparativ, media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică, în perioada noiembrie 2024- octombrie 2025 este de 8.327 lei/angajat.

3. Se poate constata o diferență mare între salariul mediu brut lunar comunicat de INS și salariul mediu brut acordat de RAJA S.A. fapt ce a dus la migrarea forței de munca calificată spre alte sectoare de activitate.

Situația privind numărul de salariați la RAJA S.A. si posturile vacante la 31.12.2025.

1. Organigrama RAJA S.A., în vigoare prevede un număr de 2.470 de salariați.
2. Se constata un număr vacant de 48 de posturi.
3. In anul 2026 se preconizează o creștere a numărului efectiv de salariați fata de anul 2025, de la un număr de 2.422 de salariați până la un număr de maxim 2.470 de salariați, în vederea ocupării posturilor vacante urmare a punerii în funcțiune a unor noi puncte de lucru urmare a finalizării unor investiții din cadrul PDD și preluarea în exploatare a serviciilor de alimentare cu apă și de canalizare din cadrul unor unități administrativ teritoriale care sunt membre ale asociației de dezvoltare si se afla in aria de operare a societății, cu încadrarea în numărul de 2470 de posturi aprobate prin Organigramă, anexa a Regulamentului de Organizare și Funcționare.

Încadrarea în numărul de posturi aprobat prin Organigramă, respectiv angajarea unor noi salariați pe posturile esențiale vacantate ca urmare a pensionarii și/sau încetării din alte cauze a contractelor individuale de muncă, este imperios necesară în vederea îndeplinirii obligațiilor de asigurare a continuității serviciilor specifice societății (de alimentare cu apa și de canalizare) si eliminării oricăror riscuri de expunere a populației la lipsa acestora.

IV. JUSTIFICAREA SOLICITARII

Având în vedere:

1. **Îndeplinirea condiției prevăzută de OUG nr.89/2005- RAJA 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;**
2. Specificul activității și necesitatea motivării angajaților, astfel încât să nu se înregistreze o migrare a forței de munca și în anul 2026;
3. Contextul economic actual în care costurile vieții au crescut și cresc constant;
4. Preluarea în exploatare a noi sisteme aferente infrastructurii de apă și canalizare.

În temeiul art. XXXVI alin. (1), (2), (3) și alin. (5) din OUG nr.89/2025 este necesară inițierea unui memorandum care prevede:

- A. Aprobarea aplicării de către RAJA S.A. în anul 2026 a articolului XXXVI, alin. (1) și alin. (2) din OUG 89/2025, respectiv menținerea în plată a drepturilor de natură salarială la data de 30 noiembrie 2025 pentru numărul de personal realizat la finele anului 2025 și acordarea de creșteri salariale pentru anul 2026 **cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026.**

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 nr. 1:

Tabel nr. 1

Indicatori	Realizat 2025	Menținerea nivelului aflat în plată la 30.11.2025 și majorare ch. sociale, cf. alin. (1) OUG.89	Total creștere cheltuieli de natură salarială 7 luni, cf. alin (2) OUG.89	Proiect BVC 2026	% Proiect 2026/ Realizat 2025
Venituri totale, din care:	632.803.762			690.800.000	109,2
Venituri din subvenții/transferuri	0			0	-
Cheltuieli totale, din care:	588.001.770			648.315.000	110,3
Cheltuieli de natură salarială	204.238.012			213.347.007	104,5
Cheltuieli cu salariile	175.036.024		6.636.783	181.672.807	103,8
Bonusuri, din care:	29.201.988	2.472.212		31.674.200	108,5
a) cheltuieli sociale prevăzute la art. 25 din Legea 227/2015 privind codul Fiscal, cu modificările și completările ulterioare, din care:	4.483.138	1.516.862		6.000.000	133,8
b) tichete de masa;	20.978.880	820.120		21.799.000	103,9
c) tichete de vacanta	3.739.970	135.230		3.875.200	103,6
Rezultat brut	44.801.992			42.485.000	94,8
Plăți restante	0			0	-
Creanțe restante	17.176.978			33.500.000	195,0

Indicatori	Realizat 2025	Mentținerea nivelului aflat în plată la 30.11.2025 și majorare ch. sociale, cf. alin. (1) OUG.89	Total creștere cheltuieli de natură salarială 7 luni, cf. alin (2) OUG.89	Proiect BVC 2026	% Proiect 2026/ Realizat 2025
Număr de personal la finele anului	2.422			2.470	102,0
Număr mediu de personal	2.410			2.445	101,5
Câștigul mediu brut lunar pe salariat determinat pe baza cheltuielilor de natură salarială	7.062			7.272	103,0
Câștigul mediu brut lunar pe salariat determinat conform OG nr.26/2013	6.907			7.067	102,3
Productivitatea muncii	260.311			280.900	107,9

Nota:

În vederea delimitării clare a componentelor care privesc fundamentarea proiectului de buget de venituri și cheltuieli pe anul 2026, se precizează următoarele:

- suma de **2.472.212 lei** reprezintă influențe aferente aplicării art. XXXVI alin. (1) din O.U.G. nr. 89/2025, respectiv menținerea în plată a unor drepturi salariale și drepturi similare, precum și majorarea cheltuielilor sociale exceptate potrivit legii, și **nu face obiectul aprobării prin memorandum;**
- suma de **6.636.783 lei** reprezintă exclusiv componenta aferentă art. XXXVI alin. (2) din O.U.G. nr. 89/2025, respectiv creșterea cheltuielilor cu salariile pentru personalul existent la finele anului 2025, ca urmare a aplicării indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, pentru perioada de 7 luni ulterioară aprobării memorandumului;

Valoarea de **6.636.783 lei** aferentă art. XXXVI alin. (2) din O.U.G. nr. 89/2025 reprezintă suma maximă estimată pentru anul 2026, calculată pentru perioada de **7 luni** ulterioară aprobării memorandumului, prin aplicarea indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 asupra cheltuielilor cu salariile aferente personalului existent la finele anului 2025.

Această sumă are în vedere exclusiv personalul realizat la finele anului 2025 și drepturile salariale aferente acestuia, fără a include componenta privind ocuparea posturilor vacante existente la 31.12.2025.

Formula generală de calcul utilizată este următoarea:

Cheltuieli cu salariile realizate în anul 2025 × indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 × 7/12 = 6.636.783 lei

Valoarea de mai sus reprezintă o **limită maximă estimată**, urmând a fi recalculată corespunzător în funcție de luna efectivă a aprobării memorandumului și de perioada rămasă până la sfârșitul anului 2026.

Creșterea de **8,5%** a bonusurilor față de nivelul realizat în anul 2025 nu reprezintă creștere salarială solicitată în temeiul art. XXXVI alin. (2), ci reflectă exclusiv efectele aplicării art. XXXVI alin. (1), respectiv menținerea / aducerea la nivelul aflat în plată a unor drepturi similare și majorarea cheltuielilor sociale exceptate.

B. Ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025, conform procedurilor existente, cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială prin creșterea numărului de personal față de cel realizat în anul 2025 și a cheltuielilor de natură salarială aferente, pana la nivelul maxim de 2.470 de posturi astfel cum prevede Organigrama societății, prevazute pentru asigurarea continuității serviciilor de alimentare cu apă și de canalizare, conform tabelului nr. 2.

Se precizează expres că prezenta solicitare privind personalul este formulată **exclusiv în temeiul art. XXXVI alin. (3) din O.U.G. nr. 89/2025** și privește numai **ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025**.

Solicitarea nu vizează înființarea unor posturi noi și nu presupune creșterea structurii organizatorice aprobate a societății, ci numai ocuparea unui număr de **48 posturi vacante** existente în organigrama aprobată la data de 31.12.2025, în limita numărului total de **2.470 posturi** aprobat prin Organigrama societății.

După ocuparea acestor posturi vacante, numărul de personal la finele anului 2026 va putea ajunge la nivelul maxim de **2.470 salariați**, fără depășirea structurii aprobate.

Tabel nr. 2

Luna estimată a ocupării	Compartimentul/ structura	Postul	Nr. Posturi	Salariul de referință pe funcție	Nr. de luni	Cheltuieli cu salariile	Valoare aplicare IPC 6,5% cf. alin. (2) OUG.89	Bonusuri		Total cheltuieli de natură salarială	Justificare operațională
								Tichete de masă	Vouchere de vacanță		
Iunie	Secția Surse Apă	Operator hidraulic în alimentările cu apă	4	6.106	7	170.968	11.113	24.160	3.732	209.973	Deficit de personal ca urmare a neangajării
		Electromecanic stații pompare apă, canal	3	6.106	7	128.226	8.335	18.120	2.799	157.480	
		Electrician de întreținere și reparații	2	6.106	7	85.484	5.556	12.080	1.866	104.986	
	Secția Infrastructură si Perf.Operațională	Instalator apă, canal	2	6.387	7	89.418	5.812	12.080	1.866	109.176	
		Inginer	1	7.950	7	55.650	3.617	6.040	933	66.240	
	Divizia Apa- Canal	Instalator apă, canal	4	6.387	7	178.836	11.624	24.160	3.732	218.352	
		Sudor	2	6.932	7	97.048	6.308	12.080	1.866	117.302	
		Vidanjor - curățător canale	3	5.406	7	113.526	7.379	18.120	2.799	141.824	
		Verificator canale subterane	3	5.682	7	119.322	7.756	18.120	2.799	147.997	
		Electromecanic stații pompare apă, canal	1	6.106	7	42.742	2.778	6.040	933	52.493	
	Divizia	Mecanic utilaj	2	6.932	7	97.048	6.308	12.080	1.866	117.302	

Luna estimată a ocupării	Compartimentul/ structura	Postul	Nr. Posturi	Salariul de referință pe funcție	Nr. de luni	Cheltuieli cu salariile	Valoare aplicare IPC 6,5% cf. alin. (2) OUG.89	Bonusuri		Total cheltuieli de natură salarială	Justificare operațională
								Tichete de masă	Vouchere de vacanță		
	Mecano- Energetica	Electrician de întreținere și reparații	1	6.106	7	42.742	2.778	6.040	933	52.493	
Iulie	Coordonare Stații de Epurare	Operator tratarea și epurarea apelor uzate	4	6.106	6	146.544	9.525	20.800	3.200	180.069	
		Electrician de întreținere și reparații	1	6.106	6	36.636	2.381	5.200	800	45.017	
Iulie	Centrul Zonal Nord	Instalator apă, canal	2	6.387	6	76.644	4.982	10.400	1.600	93.626	Deficit de personal ca urmare a neangajării
		Sudor	1	6.932	6	41.592	2.703	5.200	800	50.295	
		Operator hidraulic în alimentările cu apă	2	6.106	6	73.272	4.763	10.400	1.600	90.035	
		Operator tratarea și epurarea apelor uzate	2	6.106	6	73.272	4.763	10.400	1.600	90.035	
	Centrul Zonal Buftea	Instalator apă, canal	1	6.387	6	38.322	2.491	5.200	800	46.813	
		Sudor	1	6.932	6	41.592	2.703	5.200	800	50.295	
		Vidanjor - curățător canale	1	5.406	6	32.436	2.108	5.200	800	40.544	
		Verificator canale subterane	1	5.682	6	34.092	2.216	5.200	800	42.308	
		Operator hidraulic în alimentările cu apă	2	6.106	6	73.272	4.763	10.400	1.600	90.035	

Luna estimată a ocupării	Compartimentul/structura	Postul	Nr. Posturi	Salariul de referință pe funcție	Nr. de luni	Cheltuieli cu salariile	Valoare aplicare IPC 6,5% cf. alin. (2) OUG.89	Bonusuri		Total cheltuieli de natură salarială	Justificare operațională
								Tichete de masă	Vouchere de vacanță		
		Operator tratarea și epurarea apelor uzate	2	6.106	6	73.272	4.763	10.400	1.600	90.035	
TOTAL			48			1.961.956	127.525	273.120	42.124	2.404.725	

Nota: Valoarea totală de **2.404.725 lei** reprezintă exclusiv impactul bugetar aferent ocupării celor **48 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;
- vouchere de vacanță.

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 nr. 2 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 exploatarei 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.

V. Concluzii:

În sinteză, structura influențelor salariale pentru anul 2026 se prezintă astfel:

- influențe aferente art. XXXVI alin. (1): **2.472.212 lei** – evidențiate distinct în BVC 2026, fără a face obiectul aprobării prin memorandum;
- influențe aferente art. XXXVI alin. (2): **6.636.783 lei** – obiect al aprobării prin memorandum;
- influențe aferente art. XXXVI alin. (3): **2.404.725 lei** – obiect al aprobării prin memorandum.

Prin urmare, suma totală supusă aprobării prin memorandum este de **9.041.508 lei**, reprezentând exclusiv componentele prevăzute la art. XXXVI alin. (2) și alin. (3) din O.U.G. nr. 89/2025.

Având în vedere:

- Îndeplinirea condițiilor prevăzute de OUG nr.89/2025, respectiv respectarea și încadrarea în prevederile alineatelor (2) și (3), cât și faptul că RAJA 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 în anul 2026;
- Asigurării continuității activității de furnizare a serviciilor de apă și canalizare,

se solicită promovarea memorandumului pentru aprobarea următoarelor măsuri:

1. **Aprobarea creșterii cheltuielilor cu salariile în anul 2026**, pentru personalul existent la finele anului 2025, în temeiul art. XXXVI alin. (2) din O.U.G. nr. 89/2025, în suma totală de **6.636.783 lei**, calculată pentru perioada de 7 luni ulterioară aprobării memorandumului;
2. **Aprobarea ocupării a 48 posturi vacante existente la finele anului 2025**, în temeiul art. XXXVI alin. (3) din O.U.G. nr. 89/2025, cu impact bugetar aferent asupra cheltuielilor de natură salarială în suma totală de **2.404.725 lei**;
3. Se precizează că influențele în sumă de **2.472.212 lei**, aferente art. XXXVI alin. (1) din O.U.G. nr. 89/2025, sunt evidențiate distinct în fundamentarea BVC 2026 și **nu fac obiectul aprobării prin memorandum**.

Având în vedere cele sus menționate, vă rugăm să dispuneți reanalizarea informațiilor puse la dispoziție și aprobarea memorandumului conform prevederilor legale în vigoare.

XXVII. Aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială și a ocupării posturilor vacante Vital S.A. Baia Mare, județul Maramureș

Societatea Vital S.A. Baia Mare este persoană juridică română, organizată sub forma societății pe acțiuni, iar capitalul social al societății este deținut integral de unități administrativ-teritoriale, prin consilii locale/județene, în calitate de acționari.

Societatea este constituită în temeiul Legii nr. 31/1990 privind societățile și își desfășoară activitatea în conformitate cu cadrul normativ aplicabil serviciilor comunitare de utilități publice, respectiv Legea nr. 51/2006 a serviciilor comunitare de utilități publice și Legea nr. 241/2006 privind serviciul de alimentare cu apă și de canalizare.

Vital S.A. are calitatea de operator regional al serviciilor publice de alimentare cu apă și de canalizare la nivelul județului Maramureș.

În exercitarea atribuțiilor sale, societatea aplică prevederile OUG nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, precum și dispozițiile OG nr. 26/2013 privind întărirea disciplinei financiare la nivelul operatorilor 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 ADI Maramureș 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 ADI Maramureș, exercită atribuțiile de Autoritate Publică Tutelară.

Societatea Vital S.A. nu a beneficiat și nu beneficiază de subvenții sau alte alocări financiare destinate activității curente sau operaționale din bugetul de stat sau din bugetele autorităților administrației publice locale.

Activitatea economică a societății, inclusiv acoperirea cheltuielilor salariale și a cheltuielilor de exploatare este finanțată integral din surse proprii, în condiții de autonomie financiară.

- **Numărul de posturi ocupate la data de 31.12.2025 este de 657.**
- **Numărul de posturi aprobat prin organigramă este de 677.**
- La finele anului 2025 **numărul de posturi vacante este de 20.**
- Pentru anul 2026 societatea nu prevede pierderi și plăți restante.

Indexarea cheltuielilor de natură salarială față de nivelul realizat în anul 2025, cu sumele reprezentând creșteri ale acestora cu indicele mediu de creștere a prelungirilor prognozate pentru anul 2026, respectiv de 6,5%, aplicabil pe o perioadă de 7 luni, pe baza analizei fundamentate și prezentate mai jos conform art. XXXVI, alin. 2 lit. a) din OUG 89/2025:

Creșterea cheltuielilor de natură salarială pentru anul 2026 s-a determinat prin înmulțirea următoarelor componente :

- media lunară a **cheltuielilor cu salariile aferente anului 2025** (total cheltuieli cu salariile de bază și sporuri permanente aferente anului 2025 împărțit la 12 luni)
- **perioada de 7 luni** corespunzătoare solicitării (iunie - decembrie 2026) și
- **6,5%** reprezentând indicele inflației prognozate pentru anul 2026

Cheltuieli cu salariile realizate la 31.12.2025, rd. 88	49.792.934
Cheltuieli cu sporuri și alte bonificații aferente salariului de bază (ore intervenție, sâmbătă, duminică, sărbători legale, ore de noapte, ore suplimentare) realizate la 31.12.2025 , rd. 89	3.966.030
Total cheltuieli cu salariile realizate la 31.12.2025 (rd.88+rd.89)	53.758.964

Indexarea cu indicele de creștere 6,5% pentru o perioadă de 7 luni (53.758.964 lei /12 luni*7 luni*6,5%)	2.038.361

Menționăm deasemenea că societatea nu a înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31.12.2025 și nu a beneficiat de subvenții sau transferuri în anul 2025 pentru activitatea operațională, de la bugetul de stat sau bugetul local.

În susținerea acestei solicitări societatea menționează și dificultățile cu care se confruntă VITAL SA în menținerea și atragerea personalului calificat, condițiile actuale determinând migrarea forței de muncă specializate către alte sectoare de activitate care oferă condiții de remunerare superioare.

Prin această indexare se dorește asigurarea stabilității resursei umane și prevenirea fluctuației de personal, susținerea capacității de ași indeplini atribuțiile și obiectivele strategice în condiții de eficiență și continuitate, precum și menținerea echilibrului între nivelul de salarizare și evoluția indicatorilor economici (inflație, costul vieții).

Ocuparea a 13 posturi vacante din totalul de 20 posturi vacante existente la 31.12.2025, cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială și a indexării acestora cu indicele mediu de creștere a preturilor prognozat pentru anul 2026, respectiv de 6,5 %, pentru o perioada de 7 luni, pe baza analizei fundamentate și prezentate mai jos conform art. XXXVI, alin. 3 lit. a din OUG 89/2025;

Valoarea salariilor solicitate pentru posturile vacante ocupate este de 1.125.950 lei .

Numărul de posturi ocupate la data de 31.12.2025 este de 657.

Numărul de posturi aprobate prin organigramă este de 677.

La finele anului 2025 numărul de posturi vacante este de 20.

Numărul de posturi vacante solicitate a se ocupa în cursul anului 2026 este de 13.

La data de 31.12.2025, în organigrama societății sunt înregistrate un total de 20 posturi vacante, din care 13 sunt solicitate a fi ocupate în anul 2026 prin prezentul memorandum, astfel:

- 9 posturi sunt pentru Unitatea de Implementare a Proiectului
- 2 posturi pentru Serviciul Transport
- 1 post pentru Agentia Ulmeni
- 1 post la Sectorul Statii de Pompare.

Nr. crt.	Denumirea postului	Locul de munca	Salariu tarifar aflat in plata la 30.11.2025	Salariu tarifar aflat in plata la 30.11.2025 cu majorare 6.5%	Cheltuieli cu salariu, sporuri, prime si altele	Cheltuieli de natura salariala (tichete, cheltuieli sociale)

1	Responsabil contracte lucrari	UIP	11.000	11.715	13.081	14.742

2	Responsabil contracte lucrari	UIP	11.000	11.715	13.081	14.742
3	Jurist/Consilier juridic	UIP	11.000	11.715	13.081	14.742
4	Responsabil contracte lucrari	UIP	11.000	11.715	13.081	14.742
5	Responsabil avize/autorizatii si auditul proiectului	UIP	7.900	8.414	9.515	10.998
6	Responsabil monitorizare raportare	UIP	11.000	11.715	13.081	14.742
7	Inginer electromecanic	Statii de pompare	7.700	8.201	9.285	10.757
8	Responsabil contracte lucrari	UIP	11.000	11.715	13.081	14.742
9	Responsabil Contract AT Management	UIP	7.900	8.414	9.515	10.998
10	Responsabil mediu	UIP	7.900	8.414	9.515	10.998
11	Coducator autospeciala	Serviciu Transport	6.700	7.136	8.135	9.549
12	Coducator autospeciala	Serviciu Transport	6.700	7.136	8.135	9.549
13	Coducator autospeciala	Agentia Ulmeni	6.700	7.136	8.135	9.549
	Total lunar			125.141	140.721	160.850
	Total 7 luni			875.987	985.047	1.125.950
	TOTAL AN 2026			875.987	985.047	1.125.950

Valoarea salariilor solicitate pentru ocuparea celor 13 posturi vacante, pe o perioada de 7 luni, indexate cu indicele inflației în procent de 6,5% este în sumă de 1.125.950 lei.

La 31.12.2025 societatea **nu a înregistrat pierderi și plăți restante.**

Menționam ca operatorul regional **VITAL SA are sursele de finanțare necesare creșterii cheltuielilor de natură salariala** solicitate mai sus.

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

Nr. crt.	INDICATORI	Aprobat BVC 2025	PreliminaV Realizat 2025	Program BVC cu 6,5% inflație si posturi vacante	Program 2026/ Preliminat (Realizat)

					2025
1	Venituri totale din exploatare, din care:	163.873.000	161.731.986	191.586.000	
2	Venituri din subvenții	0		0	
3	Cheltuieli totale, din care:	146.673.000	134.556.795	165.729.000	123,17%
4	Cheltuieli de natura salarială (Rd. 86 BVC)	67.423.000	67.407.608	79.649.938	
5	Cheltuieli cu salariile (Rd. 87 BVC)	59.708.000	59.736.964	69.050.961	
6	Bonusuri, din care:	7.715.000	7.670.644	10.598.977	
6a	Cheltuieli sociale conf.art.2S din Legea 227/2015 (sub)	645.000	649.409	1.872.571	288,35%
6b	tichete de masă ddecembrie 2025	5.047.000	4.998.335	6.426.406	
6c	participarea salariaților la profit	2.023.000	2.022.900	2.300.000	
7	Rezultatul brut	17.200.000	27.175.191	24.035.000	88,44%
8	Plăți restante				
9	Creanțe restante	17.000.000	13.385.652	16.000.000	
10	Numar de personal la finele anului	677	657	670	
11	Numar mediu de personal	629	629	649	
12	Câștigul mediu brut lunar pe salariat (Rd. 4/Rd. 1 1)	8.933	8.931	10.227	

13	Castigul mediu brut lunar pe salariat detenninat conform OG nr. 26/2013 (Rd. 4.(Rd. 6a+Rd. 6c)/Rd. 11)	8.579	8.576	9.691	
14	Productivitatea muncii (Rd. l/Rd. It)	260.529,41	257.125,57	295.201,85	

1. Concluzii:

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

- **Aprobarea aplicării de către Societatea Vital S.A. în anul 2026 a articolului XXXVI alin.2 din OUG 89/2025 privind creșterea cheltuielilor de natură salarială pentru anul 2026 cu maximul indicelui mediu de creștere a prețului porgnozat pentru anul 2026;**
- **Ocuparea a 13 posturi vacante din cele 20 existente la finele anului 2025, etapizat, conform procedurilor existente, cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială conform articolului XXXVI alin.3 din OUG 89/2025.**

XXVIII. Aprobarea ocupării posturilor vacante pentru societatea S.C. Trans Bus S.A., Județul Buzău

S.C. Trans Bus S.A. este operator regional de transport public local de cătători. Aria de operare deservește un număr de 15 unități administrativ•teritoriale din județul Buzău (Buzau, Maracineni, Sapoca, Vadu Pasii, Galbinasi, Tintesti, Smeeni, Merei, Stalpu, Cernatesti, Vernesti, Tisau, Sageata, Robeasca, Berca) cu un număr de aproximativ 100 de localități componente, care însumează circa 200 000 locuitori.

Se operează pe 49 de trasee, din care:

- 10 trasee urbane,
- 7 zone urbane (trasee destinate în special transportului angajaților la/ de la locul de muncă),
- 23 trasee periurbane,
- 9 zone peri urbane (trasee destinate în special transportului angajaților la/ de la locul de muncă).

Trans Bus SA reprezintă un pilon esențial al mobilității urbane în aria de operare, asigurând zilnic deplasarea în condiții de siguranță și continuitate pentru zeci de mii de călători și contribuind direct la funcționarea eficientă a economiei locale. Prin serviciul public prestat,

societatea are un rol strategic în reducerea congestionării traficului, în protejarea mediului și în facilitarea accesului echitabil al cetățenilor la educație, locuri de muncă și servicii publice. Prin rețeaua de transport operată, societatea susține dinamica urbană, conectează zonele rezidențiale cu principalele centre de activitate și contribuie la creșterea calității vieții la nivel local.

Zilnic sunt folosite pentru realizarea programului de transport un număr mediu de 87 de autobuze din care 42 pe trasee urbane și 45 pe traseele periurbane.

Conform programului de transport aprobat pentru anul 2025 am efectuat un număr total de 5.582.135 km pentru un număr de 7.228.293 călătorii.

Societatea a avut la 31 decembrie 2025 un număr de 319 salariați care ocupau 329 posturi (10 posturi cumulate).

S.C. TRANS BUS S.A. este întreprindere publică care aplică prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice și a 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.

Asociația de Dezvoltare Intercomunitară „Buzău - Mărcăneni” s-a constituit în scopul reglementării, organizării, finanțării, exploatării și gestionării în comun a serviciului de transport public local de persoane, pe raza de competență a unităților administrativ-teritoriale membre. În conformitate cu prevederile art. 27, alin. 3 din Legea nr. 51/2006, republicată, cu modificările și completările ulterioare, Asociația de Dezvoltare Intercomunitară „Buzău - Mărcăneni” exercită atribuțiile de Autoritate Publică Tutelară pentru S.C. TRANS BUS S.A.

SITUAȚIA POSTURILOR NEOCUPATE LA DATA DE 31.12.2025

- Număr de posturi ocupate la 31.12.2025: 329;
- Număr de posturi aprobate prin organigramă: 387
- La finele anului 2025 numărul de posturi vacante este de **58 din care 40 posturi de sofer de autobuz.**

Se operează pe **49 de trasee**, din care:

- **10 trasee urbane**,
- **7 zone urbane** (trasee destinate în special transportului angajaților la/ de la locul de muncă),
- **23 trasee periurbane**,
- **9 zone periurbane** (trasee destinate în special transportului angajaților la/ de la locul de muncă).

Prezentăm mai jos analiza numărului de soferi /traseu :

Nr Crt	Numar traseu	Soferi necesari pt schimbul 1 De luni pana vineri	Soferi necesari pt schimbul 2 De luni pana vineri	Total soferi pentru traseu schimbul 1 si 2 De luni pana vineri	Soferi necesari pt schimbul 1 Samabata / duminica	Soferi necesari pt schimbul 2 Samabata / duminica	Total soferi pentru traseu schimbul 1 si 2 sanbata/ duminica
1	1	2	2	4	2	2	4
2	2	5	5	10	2	1	3
3	3	2	1	3	1	1	2
4	4/4B	3	3	6	2	2	4

5	5/5B	6	6	12	5	4	9
6	6	5	4	9	2	2	4
7	7/7B	3	3	6	2	2	4
8	8	4	4	8	4	2	6
9	10	9	8	17	6	4	10
10	11/11B	3	3	6	1	2	3
11	12/13	2	3	5	1	1	2
12	14/14B	3	3	6	2	2	4
13	15	1	1	2	1	1	2
14	16/16B	1	1	2	1	1	2
15	18/19	2	1	3	2	1	3
16	20	1	1	2	0	0	0
17	21/21B/21C	4	3	7	2	1	3
18	22	4	4	8	2	3	5
19	23	4	2	6	1	1	2
20	24/27	2	2	4	2	2	4
21	25/26	3	2	5	1	2	3
22	28	1	2	3	1	0	1
23	Zona 111 *	1	0	1	1	1	2
24	Zona 112 *	1	1	2	1	1	2
25	Zona 114/ 114B*	1	1	2	0	0	0
26	Zona 115/ 115B*	1	1	2	0	0	0
27	Zona 116*	1	0	1	0	0	0
28	Zona 117 /117B*	1	0	1	0	0	0
29	Zona 118*	1	1	2	0	0	0
30	Zona 120/ 120B/ 120M/ 120/S*	1	2	3	0	0	0
31	Zona 121*	1	1	2	1	1	2
32	Zona 122*	1	0	1	0	0	0
33	REZERVE (soferi de serviciu pe garaj)	1	0	1	0	1	1
TOTAL		81	71	152	46	41	87

*soferi care deservesc si alte programe de transport .

Nr autobuze utilizate :

Luni – Vineri = 81 schimbul 1 // 71 schimbul 2 = 152 autobuze / zi

Sambata si Duminica = 46 schimbul 1 // 41 schimbul 2 = 87 autobuze/ zi

La momentul actual avem angajati 185 soferi cu care realizam programul de transport impus prin Contractul de delegare a serviciului public de transport persoane, si ne aflam in situatia in care nu putem acorda toate liberele din luna , concediile de odihna, salariatii fiind nevoiti sa faca ore suplimentare .

Prin memorandumul inaintat MDLPA am solicitat ocuparea doar a unui numar de 27 posturi de soferi vacante, existente la finele anului 2025, si implicit majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială avand in vedere ca, conform organigramei sunt neocupate 40 posturi .

Am previzionat ca ocupam posturile pentru 9 luni.

Analiza de fundamentare

La data de 31.12.2025 in societatea TRANS BUS SA erau angajati 185 de soferi din 225 prevazuti in organigrama in vigoare .

Pentru respectarea si executarea programului de transport impus prin contractul de delegare a serviciului public de transport persoane, este necesar **numar TOTAL de 212** soferi .

- pentru realizarea normei lunei = 185 soferi
- **pentru acordarea zilelor de Concediu de Odihna restant , aferent anilor 2024 si 2025 = 27 soferi** (Nr ore CO neefectuat din anul 2024 si 2025 = 55.048 pentru acordarea zilelor de Concediu de Odihna restant sunt necesari un numar de 27 soferi) *situatie generata tocmai din lipsa de soferi (fluctuatie a personalului incadrat sofer de autobuz).*

In memorandumul inaintat dumneavoastra am solicitat sa ocupam **numarul de 27 soferi , adica cu 13 soferi mai putin fata de prevederea din organigrama (40), este numarul minim de personal pentru a se putea respecta programul de transport impus si reglementarilor codului muncii .**

Din lipsa de personal , soferi de autobuz , se inregistreaza ore suplimentare in medie de 2852 ore/luna , fapt ce a generat imposibilitatea acordarii zilelor de concediu de odihna legale, aferente anilor 2024 si 2025, la care se adauga cele din anul curent 2026 , conform CCM la nivel de unitate si a prevederilor codului muncii .

Din analiza efectuata la nivel de societate a rezultat ca este mai ieftin sa angajam soferi decat sa platim ore suplimentare cu spor de 100%.

Toate **cele 27 posturi** solicitate a fi ocupate reprezintă resursă umană esențială pentru asigurarea programului de transport impus prin contractul de delegare a serviciului, pentru asigurarea continuității serviciului, menținerea în funcțiune a traseelor alocate conform cerintelor legislației în vigoare si a contractului de delegare precum si asigurarea drepturilor legal cuvenite salariatilor.

Ocuparea celor 27 de posturi din posturile vacante existente la finele anului 2025, conform procedurilor în vigoare la nivelul societății, va fi făcută pe parcursul anului 2026, cu urmaroarele costuri astfel:

Nr. crt.	Posturi de sofer de autobuz vacante La 31.12.2025 (functie vacanta)	Nr. Posturi vacante solicitate a fi ocupate	Salariu incadrare/post/ luna la 30.11.2025	Drepturi salariale aferente acesteia (fond salarii functie luna 11/2025) / functie /luna	Numar de luni pentru care se ocupa postul vacant	Cheltuieli salariale pentru intraga perioada (9 luni)
1	40	27	4570	7896	9	1.918.728

Calcul - 7896 lei/luna X 27 posturi X 9 luni = **1.918.728** lei pe toata perioada .

Pentru toate cele mai sus mentionate, ne mentinem **solicitarea de a aproba memorandumul inaintat si pe cale de consecinta aprobarea angajarii a 27 de soferi de autobuz pe posturile vacante**, număr de posturi minim necesare pentru a ne conforma cerintelor Codului Muncii, altfel ne aflam in situatia de a genera conflicte de munca pentru nerespectarea prevederilor si neacordarea drepturilor cuvenite , cu actiuni in instanta care pot prejudicia societatea .

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

	INDICATORI	Aprobat BVC 2025	Preliminat 2025	Program 2026	Program 2026/ Preliminat 2025
1	Venituri totale, din care:	58.851.794	59.195.858	60.763.843	2,65%
2	Venituri din subvenții	23.086.663	25.399.854	25.000.000	98,43%
3	Cheltuieli totale, din care:	58.160.000	58.864.597	60.394.000	2.60%
4	Cheltuieli de natură salariată 86	30.254.000	30.661.812	31.215.680	1,81%
5	Cheltuieli cu salariile 87	28.396.000	28.709.057	29.293.938	2.04%
6	Bonusuri- din care: -tichete masa decembrie 2025 -vouchere conform legii - tichete cadou	1.858.000	1.952.755	1.921.742	98.41%
7	Rezultat brut	691.794	331.261	369.843	11.65%
8	Plăți restante	0	984.567	0	0.00%
9	Creante restante	0	0		
10	Număr de personal la finele anului	340	319	346	8.46%
11	Numar mediu de personal	338	328,56	339,25	

12	Câștigul mediu brut lunar pe salariat 4/10	7.415	8.010	7.518	93,86%
13	Câștigul mediu brut lunar pe salariat determinat conform O.G. nr. 26/2013	7.459	7.777	7.668	98,60%
14	Productivitatea muncii 1/10	173	186	176	

Concluzii:

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

- **ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025 cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială.**, în condițiile art. XXXVI alin. (3) din O.U.G. nr. 89/2025

XXIX. Aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială și a ocupării posturilor vacante pentru S.C. Aquavas S.A. - Vaslui

Prin prezenta, solicităm inițierea și aprobarea memorandumului doar pentru alin. (2), lit a) și alin (3) lit a), și anume:

- ✓ Creșterea cheltuielilor de natură salarială în anul 2026 pentru salariații AQUAVAS S.A. cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, în conformitate cu prevederile art. XXXVI alin (2) lit a) din O.U.G. nr. 89/2025;
- ✓ Ocuparea parțială a posturilor vacante existente la finele anului 2025, conform procedurilor existente, cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială, conform art. XXXVI alin. (3) lit a) din O.U.G. nr. 89/2025.

A. Art. XXXVI, alin (2) lit a) 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:

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;

Art. XXXVI, alin (3) lit a) 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;

AQUAVAS S.A. nu a înregistrat și nici nu înregistrează pierderi sau plăți restante, 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. În acest sens atașăm situația anului 2023, anului 2024 și preliminar 2025.

Evoluția situației financiare:

Nr. Crt.	Denumire Indicator	2023	2024	2025 preliminar
1	Cifra de afaceri	83.401.282	96.818.932	105.303.241
2	VENITURI DIN EXPLOATARE - TOTAL	89.430.228	105.491.664	114.978.389
3	CHELTUIELI DE EXPLOATARE - TOTAL	80.116.198	91.132.109	100.249.703
4	PROFITUL SAU PIERDEREA DIN EXPLOATARE	9.314.030	14.359.555	14.728.686
5	VENITURI FINANCIARE - TOTAL	199.205	184.940	548.305
6	CHELTUIELI FINANCIARE - TOTAL	79.498	88.291	133.109
7	PROFITUL SAU PIERDEREA FINANCIAR(Ă)	119.707	96.649	415.196

I	VENITURI TOTALE	89.629.433	105.676.604	115.526.694
II	CHELTUIELI TOTALE	80.195.696	91.220.400	100.382.812
III	PROFITUL SAU PIERDEREA BRUT(Ă)	9.433.737	14.456.204	15.143.882
	Impozitul pe profit	1.473.917	2.226.676	1.558.258
IV	PROFIT NET AL EXERCITIULUI FINANCIAR	7.959.820	12.229.528	13.585.624
V	PLĂȚI RESTANTE	0	0	0

SITUATIA AQUAVAS S.A.

La 31.12.2025 nu a înregistrat pierderi și plăți restante;

- Număr de posturi ocupate la 31.12.2025 - 606;
- Număr de posturi aprobate prin organigrama - 630;
- Pentru anul 2026 nu prevede pierderi și plăți restante;

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:	112.054.000	115.526.694	137.496.860	119.02
Venituri din subvenții/transferuri	0	0	0	
Cheltuieli totale, din care:	106.882.000	100.382.812	129.626.235	129.13
Cheltuieli de natură salarială din care:	53.506.000	53.108.747	60.037.126	113.00
Cheltuieli cu salariile	47.233.000	46.843.640	51.268.168	109.40
Bonusuri	6.273.000	6.265.107	8.768.958	140.00
Rezultat brut	5.172.000	15.143.882	7.870.625	51.97
Plăți restante	0	0	0	0
Creanțe restante	7.041.000	7.858.405	7.800.000	99.26
Număr de personal la finele anului	608	606	625	103,14
Număr mediu de personal	605	603	622	103,15
Câștigul mediu brut lunar pe salariat determinat pe baza cheltuielilor de natură salarială	7.370	7.340	8.155	111,10

Câștigul mediu brut lunar pe salariat determinat cf. O.G.26/2013	7.215	7.187	7.833	109.00
Productivitatea muncii	184.929	190.677	221.056	119.19

Analiză sintetică B.V.C. 2026

În anul 2026, veniturile totale sunt estimate la 137,5 mil. lei, în creștere cu 19% față de preliminarul anului 2025, însă cheltuielile totale cresc cu 29,13%, până la 129,62 mil. lei. Această dinamică determină o reducere a rezultatului brut, dar atât la estimare cât și în execuție **AQUAVAS S.A. își propune realizare de profit, fără să fi avut sau programat plăți restante.**

Creșterea cheltuielilor de natură salarială

Cheltuielile de natură salarială cresc la 60.037.126 lei (+13%), ca efect cumulativ al:

- ✓ aplicării O.U.G. 89/2025 art. XXXVI alin. (1);
- ✓ indexării cu IPC 6,5% începând cu 01.05.2026 conform **art. XXXVI alin. (2), lit a).**
- ✓ Ocuparea a **19 posturi din totalul de 24** posturi vacante începând cu 01.07.2026 conform **art. XXXVI alin. (3), lit a).**

AQUAVAS S.A. nu a înregistrat plăți restante la 31 decembrie 2025 și nici nu prevede pentru anul 2026 plăți restante.

- ✓ **Inflația prognozată de Comisia Națională de Strategie și Prognoză pentru anul 2026 este de 6,5%;**

Aprobarea memorandumului pentru aplicarea de către AQUAVAS S.A. VASLUI a prevederilor art. XXXVI alin. (2) lit a) și (3) lit a) 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.

Cheltuielile de natură salarială estimate pentru anul 2026, ca urmare a aplicării prevederilor art. XXXVI din O.U.G. 89/2025 alin (2) lit a) și alin (3) lit a) se prezintă astfel:

Indicatori	Preliminat	Estimat	Estimat creștere	Estimat creștere	Estimat

	2025	B.V.C. 2026 cf. art. XXXVI alin. (1)	cheltuieli natură salarială cf. art. XXXVI alin. (2) lit a) - Indexare cu IPC 6.5% începând cu 01.05.2026	cheltuieli natură salarială cf. art. XXXVI alin. (3) lit a) - 19 angajati începând cu 01.07.2026	BVC 2026
0	1	2	3 = 1*6,5%/12*8	4	5
Cheltuieli de natură salarială (C0 - rd.86) din care :	53.108.747	56.590.195	2.301.379	1.145.552	60.037.126
Cheltuieli cu salariile (C1 – rd. 87), din care:	46.843.639	47.947.967	2.029.891	1.018.822	50.996.680
Salarii de bază (rd.88)	42.701.516	43.805.844	1.850.399	1.018.822	46.675.065
Sporuri (rd. 89)	4.142.123	4.142.123	179.492		4.321.615
Bonusuri (C2 – rd. 91), din care:	6.265.108	8.642.228	0	126.730	8.768.958
Cheltuieli sociale (rd. 92)	1.103.776	2.397.398	0	19.000	2.416.398
Tichete de masă (rd. 95)	5.161.332	6.244.830	0	107.730	6.352.560
Nr. salariați la finalul anului (rd. 148)	606	606	-		625
Nr. mediu salariați (rd. 149)	603	605	-		622

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 3.650.487 lei/lună, înmulțit cu 12 luni din 2026 rezultă 43.805.844 lei;

- ✓ lit. b) – menținerea în anul 2026 a nivelului tichetelor de masă aflate în plată la data de 31 decembrie 2025, adică 45 lei/tichet/salariat/zi lucrătoare, s-au bugetat 229 zile lucrătoare din cele 250 zile lucrătoare din anul 2026, pentru cei 606 salariați avuți la sfârșitul anului 2025, rezultând 6.244.830 lei în anul 2026;
- ✓ lit. d) – menținerea în plată a NIVELULUI premiilor, primelor, bonusurilor, bonificațiilor și a altor drepturi de natură salarială, aflate în plată în anul 2025, în condițiile în care AQUAVAS S.A. nu a avut pierderi contabile în anii precedenți și nu planifică pierderi, calculele rezultate sunt:
 - 4.142.123 lei formate din: Ore de Noapte, Ore Suplimentare 100%, Ore Suplimentare 200%, Repaus săptămânal pentru personalul consemnat pentru intervenții și premii acordate la nivelul anului 2025
 - 2.397.398 lei cheltuieli sociale calculate ca și 5 % din fondul pentru cheltuieli cu salariile, adică 5% din 47.947.967 lei;
- ✓ totalul cheltuielilor salariale prin aplicarea prevederilor art. XXXVI alin. (1), așa cum se poate observa în tabelul anterior este de 56.590.195 lei.

CALCULE ÎN CONFORMITATE CU PREVEDERILE ART. XXXVI ALIN. (2) lit a) 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 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.
- ✓ Având în vedere că AQUAVAS S.A. **nu a înregistrat pierderi și nici plăți restante la data de 31 decembrie 2025 și nici nu prevedem în anul 2026 pierderi și plăți restante, îndeplinim condițiile necesare, conform art. XXXVI alin (2) lit. a), 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 53.108.747 lei, rezultă o creștere estimată a cheltuielilor de natură salarială de 3.452.068,56 lei/an 2026, dacă memorandumul s-ar fi aprobat în decembrie 2025, cu aplicare din ianuarie 2026.
- ✓ Având în vedere estimările AQUAVAS S.A. privind data aprobării memorandumului de către Guvernul României cel târziu în APRILIE 2026, am estimat o creștere a cheltuielilor de natură salarială doar pentru 8 luni de zile din 2026, adică doar **4.33%** efectiv din 6,5% maxim, $(53.108.747 * 6.5\% / 12 * 8 = \mathbf{2.301.379}$ 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.
- ✓ Creșterea cheltuielilor cu salariile în valoare de 2.029.891 lei se compune din creșterile salariale de bază în valoare de 1.850.399 lei și sporuri în valoare de 179.492 lei în conformitate cu prevederile art XXVI alin 2) lit a).
- ✓ În conformitate cu ART XXXVI alin (2) creșterea cheltuielilor de natură salarială în coroborare cu art (3) lit a) din OUG 26/2013 privind întărirea disciplinei financiare la nivelul unor operatori economici, creșterea de 2.301.379 lei se alocă așa cum am arătat și în tabelul de mai sus creșterii salariilor de bază respectiv a sporurilor, acestea fiind componente ale cheltuielilor de natură salarială conform OUG 26/2013 amintit.

CALCULE ÎN CONFORMITATE CU PREVEDERILE ART. XXXVI ALIN. (3) lit a) DIN O.U.G. 89/2025

La data de 31 decembrie 2025, în organigrama societății sunt prevăzute 630 de posturi, iar diferența până la 606 angajați o reprezintă personalul 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.

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 are termen de punere în funcțiune în anul 2026, ceea ce 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 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.

Activitatea AQUAVAS S.A. Vaslui se desfășoară în baza unui plan de afaceri elaborat și avizat de Autoritatea Națională de Reglementare pentru Serviciile Comunitare de Utilități Publice și aprobat de autoritățile publice tutelare. În cadrul acestui plan de afaceri este stabilită politica de resurse umane necesară operării sistemelor, iar strategia de tarificare este fundamentată inclusiv pe structura și numărul total de personal prevăzut în organigrama societății. Prin urmare, ocuparea posturilor vacante existente la data de 31.12.2025 este deja integrată în echilibrul economic și tarifar al operatorului, fără a genera presiuni suplimentare asupra sustenabilității financiare.

Serviciul public de alimentare cu apă și canalizare prestat de AQUAVAS 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.

AQUAVAS S.A. are în implementare investiții majore din fonduri europene, finanțate în cadrul programelor POS Mediu, POIM și PDD, în valoare de peste 2.748.549.093 lei, precum și din fonduri proprii de dezvoltare. Aceste investiții vizează extinderea, modernizarea și conformarea sistemelor de alimentare cu apă și canalizare.

Acestea fiind spuse, contractele ce fac obiectului Etapei I a proiectului „Proiectul regional de dezvoltare a infrastructurii de apă și apă uzată din județul Vaslui”, prevăd extinderi și reabilitări majore în:

- Zona Vaslui – Tanacu cu următoarele UAT-uri: Muntenii de Jos, Tanacu, Văleni și Ferești,
- Zona Vaslui - Pungești cu următoarele UAT-uri: Ștefan cel Mare, Zăpodeni, Delești, Cozmești, Oșești, Pungești și Ivănești;
- Zona Huși – Rural cu următoarele UAT-uri: Duda Epureni, Stăniilești, Lunca Banului, Pădureni, Dimitrie Cantemir și Hocieni.

Pentru toate aceste investiții este nevoie de personal specializat pentru punerea în funcțiune a investițiilor de modernizare și extindere în aria de operare, fiind o politică de resursă umană a AQUAVAS S.A. Vaslui.

Bugetare cheltuieli de natură salarială pentru cele 19 posturi vacante la 31.12.2025, conform art. XXXVI alin (3) și alin (2)

Nr. Crt.		Cu Salariu tarifar la	Cu Salariu tarifar lunar la	Salar tarifar lunar perioada 01.07- 31.12.2026	Tichete de masă	Alte cheltuieli sociale 01.07- 31.12.2026
	Denumirea postului	30.11.2025	30.11.2025 cu majorare 6,5% cf. art. XXXVI alin (2) lit a)			
0		3	4 = 3 x 1,065	5 = 4 * 6 luni	6	6
	1		0	0		
1	Sef Zonă VASLUI- TANACU	14,000	14,910	89,460	5,670	1,000
2	Sef Zonă VASLUI-PUNGESȚI	14,000	14,910	89,460	5,670	1,000
3	Șef Zonă HUȘI - RURAL	14,000	14,910	89,460	5,670	1,000
4	Muncitor Zonă VASLUI-TANACU	7,340	7,817	46,903	5,670	1,000
5	Muncitor Zonă VASLUI-TANACU	7,340	7,817	46,903	5,670	1,000
6	Muncitor Zonă VASLUI-TANACU	7,340	7,817	46,903	5,670	1,000
7	Muncitor Zonă VASLUI-PUNGESȚI	7,340	7,817	46,903	5,670	1,000
8	Muncitor Zonă VASLUI-PUNGESȚI	7,340	7,817	46,903	5,670	1,000
9	Muncitor Zonă VASLUI-PUNGESȚI	7,340	7,817	46,903	5,670	1,000
10	Muncitor Zonă VASLUI-PUNGESȚI	7,340	7,817	46,903	5,670	1,000
11	Muncitor Zonă VASLUI-PUNGESȚI	7,340	7,817	46,903	5,670	1,000

12	Muncitor Zonă VASLUI-PUNGESTI	7,340	7,817	46,903	5,670	1,000
13	Muncitor Zonă VASLUI-PUNGESTI	7,340	7,817	46,903	5,670	1,000
14	Muncitor Zonă HUȘI - RURAL	7,340	7,817	46,903	5,670	1,000
15	Muncitor Zonă HUȘI - RURAL	7,340	7,817	46,903	5,670	1,000
16	Muncitor Zonă HUȘI - RURAL	7,340	7,817	46,903	5,670	1,000
17	Muncitor Zonă HUȘI - RURAL	7,340	7,817	46,903	5,670	1,000
18	Muncitor Zonă HUȘI - RURAL	7,340	7,817	46,903	5,670	1,000
19	Muncitor Zonă HUȘI - RURAL	7,340	7,817	46,903	5,670	1,000
TOTAL		159,440	169,804	1.018.822	107.730	19,000

* din cele 24 de posturi vacante la 31.12.2025 se bugetează doar 19 posturi vacante

** bugetăm ocuparea celor 19 posturi vacante începând cu 1 07 2026, data estimată a angajărilor

*** se bugetează alte drepturi de natură salarială decât cele salariale, cf. C.C.M.

Așa cum se poate observa în tabelul de mai sus, intenționăm să angajăm din data de 1 iulie doar 19 posturi din cele 24 vacante la sfârșitul anului 2025. Solicităm aprobarea memorandumului pentru aplicarea prevederilor de către AQUAVAS S.A. și ca urmare a îndeplinirii tuturor condițiilor prevăzute la art. XXXVI alin (3) lit a), și anume: ***AQUAVAS S.A. nu a înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31 decembrie 2025 și nici nu prevede pierderi și plăți restante pentru anul 2026.***

În tabelul de mai sus 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 19 posturi din 24 vacante, toate cele 19 posturi vacante fiind posturi de exploatare.

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, alin 2 lit a), adică creșterea cu inflația, costurile cu tichetele de masă, la nivelul condițiilor legale actuale existente, doar pentru perioada din an pentru care beneficiază de aceste drepturi conform Contractului Colectiv de Muncă și cheltuieli sociale aferente cheltuielilor cu salariile (reprezentând cheltuieli sociale aferente contractului colectiv de muncă). ***Tichetele de masă respectiv alte cheltuieli sociale aferente posturilor vacante se mențin la nivelul legal existent, acestea nereprezentând majorare de drepturi salariale similare.***

Calcululele sunt detaliate pentru fiecare post în parte în tabelul de mai sus.

Sustenabilitatea financiară a societății nu va fi afectată ca urmare a aplicării prevederilor art. XXXVI alin (2) lit a) și (3) lit a), AQUAVAS S.A. prognozând pentru anul 2026 creșterea

veniturilor până la valoarea de 137.496.860 lei, respectiv 19% față de realizatul anului 2025, un profit brut în valoare de 7.870.625 lei și nu prevede plăți restante.

Eficiența personalului, așa cum s-a evidențiat și mai sus, crește în continuare chiar și în condițiile aplicării prevederilor art. XXXVI alin (2) lit a) și alin (3) lit a), deoarece nu solicităm creșterea numărului de personal ca urmare a extinderii activității, care este totuși semnificativă, dorim doar ocuparea a 19 posturi din cele 24 vacante existente la 31 decembrie 2025.

Concluzii:

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

- 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 natură salarială.**, în condițiile art. XXXVI alin. (3) din O.U.G. nr. 89/2025

XXX. Aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială și a ocupării posturilor vacante pentru S.C. Compania de Apă Oradea 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 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, ... 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”.**

Compania de Apă Oradea S.A. a fost înființată în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1990 privind societățile comerciale, este persoană juridică, având forma juridică de societate pe acțiuni, fiind înregistrată la Oficiul Registrului Comerțului de pe lângă Tribunalul Bihor sub nr. J05/14/1991 și cod de înregistrare fiscală RO 54760. Capitalul social este deținut în întregime de Consilii Locale ale unităților administrativ-teritoriale. Compania de Apă Oradea S.A. este operatorul regional al serviciilor publice de alimentare cu apă și canalizare din județul Bihor și își

desfășoară activitatea în conformitate cu prevederile Legii 51/2006 a serviciilor comunitare de utilități publice, și Legii nr. 241/2006 a serviciului de alimentare cu apă și de canalizare.

Compania de Apă Oradea S.A. întreprinde de utilitate publică care aplică prevederile OUG 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 APAREGIO 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 APAREGIO exercită atribuțiile de Autoritate Publică Tutelară.

SITUAȚIA COMPANIEI DE APĂ ORADEA S.A.

Compania de Apă Oradea 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 se realizează exclusiv din surse proprii.

- La 31.12.2025 nu a înregistrat pierderi și plăți restante;
- Număr de posturi ocupate la 31.12.2025: 505;
- Număr de posturi aprobate prin organigramă: 525;
- La finele anului 2025 numărul de posturi vacante este de: 20;
- Pentru anul 2026 nu prevede pierderi și plăți restante.

PROPUNERE PRIVIND ANALIZA ȘI APROBAREA MEMORANDUMULUI

Depunem prezentul memorandum în vederea analizei și aprobării următoarelor:

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 8 luni, (începând cu 01.05.2026), pe baza analizei fundamentate și prezentate mai jos conform art. XXXVI, alin. 2 lit. a) din OUG 89/2025;***

Indexarea cu indicele de creștere de 6,50% - 2.354 mii lei

Indexarea se calculează luând în considerare cheltuielile cu salarii realizate în 2025, indexate pentru 8 luni în 2026 astfel:

- C1- Cheltuieli cu salariile realizate 2025 = 54.312 mii lei
- Indice de inflație 6,5% aplicat la C1 (pt. 8 luni)
- $54.312 \text{ mii lei} / 12 \text{ luni} * 8 \text{ luni} * 6,5\% = 2.354 \text{ mii lei}$

2. ***Ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025 în număr de 20 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 6,50%, aplicabil pe perioadele menționate mai jos, respectiv 8 - 6 luni, pe baza analizei fundamentate și prezentate mai jos conform art. XXXVI, alin. 3 lit. a) din OUG 89/2025;***

Ocuparea celor 20 posturi vacante existente la finele anului 2025, conform procedurilor în vigoare la nivelul societății, determină o creștere a cheltuielilor de natură salarială în sumă de **1.604 mii lei**, reprezentând cheltuieli cu salariile de 1.435 mii lei și cheltuieli de natura salarială aferente (bonusuri) de 169 mii lei. Ocuparea posturilor vacante va fi făcută eșalonat pe parcursul lunilor anului 2026, astfel:

						lei
Nr. crt	Denumirea postului	Locul de munca	Salariu incadrare aflat in plata la 30.11.2025	Salariu incadrare aflat in plata la 30.11.2025 cu majorare 6.5%	Chelt.cu salarii si sporuri	Chelt. de natura salariala (tichete, vouchere si ch.sociale)
Etapa I 17 posturi 8 luni						
1	inginer	Compartiment UIP – FE	7.760	8.264	10.331	2.129
2	inginer	Compartiment UIP – FE	7.760	8.264	10.331	2.129
3	inginer	Compartiment UIP – FE	7.760	8.264	10.331	2.129
4	inginer	Compartiment UIP – FE	7.760	8.264	10.331	2.129
5	consilier juridic	Serviciu Juridic si RU	7.760	8.264	10.331	2.129
6	inginer	Disp. Call center	7.760	8.264	12.523	2.129
7	economist	Compartiment CFG	7.760	8.264	10.331	2.129
8	instalator	Sector Retele apa	5.700	6.071	7.769	2.129
9	instalator	Sector Retele apa	5.700	6.071	7.769	2.129
10	instalator	Sector Retele apa	5.700	6.071	7.769	2.129
11	instalator	Sector Retele apa	5.700	6.071	7.769	2.129
12	electrician	Sector Hidrofoare-SPAU	5.700	6.071	9.299	2.129
13	electrician	Sector Hidrofoare-SPAU	5.700	6.071	9.299	2.129
14	conducator auto	Sector Transport	5.700	6.071	8.009	2.129
15	mecanic utilaj	Sector Transport	5.700	6.071	7.889	2.129
16	ASC	Serviciu Juridic si RU	6.020	6.411	8.014	2.129
17	Verificator canal	Sector Canal	5.700	6.071	8.009	2.129
Total lunar				118,897	156.100	36.193
Total 8 luni					1.248.803	148.648
Etapa II 3 posturi 6 luni						
1	inginer	Compartiment UIP – FE	7.760	8.264	10.331	1.995
2	inginer	Compartiment UIP – FE	7.760	8.264	10.331	1.995
3	inginer	Compartiment UIP – FE	7.760	8.264	10.331	1.995
Total lunar				24.793	30.992	5.985
Total 6 luni					185.949	20.160
Total general 2026					1.434.752	168.808

- Rezultă o cheltuială cu salariile pe anul 2026 de 58.101 mii lei formată din:
 - cheltuieli cu salariile realizate în anul 2025 de 54.312 mii lei, plus
 - creșteri salariale indexate cu 6,50% indiele mediu de creștere a prețurilor de **2.354 mii lei**, plus
 - salariile cu posturilor vacante la 31.12.2025, în valoare de **1.435 mii lei**.

La data de 31 decembrie 2025, în organigrama societății sunt înregistrate 20 posturi vacante dintre care majoritatea sunt aferente personalului de exploatare, direct implicat în funcționarea serviciilor publice de alimentare cu apă și de canalizare. Toate cele 20 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 parmetrilor de calitate impuși de legislația în vigoare.

Serviciul public de alimentare cu apă și canalizare prestat de Compania de Apă Oradea 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 a serviciului.

Necesitatea ocupării posturilor vacante este amplificată de contextul investițional al societății. Compania de Apă Oradea S.A. implementează și are în pregătire proiecte finanțate din fonduri europene în cadrul Programul Dezvoltare Durabilă (PDD) 2021-2027, cu o valoare totală de aproximativ **222 mil euro**, având ca obiectiv principal conformarea la directivele europene în domeniul mediului.

Prin aceste proiecte se urmărește:

- extinderea și modernizarea infrastructurii de apă și apă uzată în județul Bihor;
- creșterea ratei de conectare la serviciile de alimentare cu apă și canalizare în municipiul Oradea și în comunele Nojorid, Sântandrei, Sânmartin, Tinca, Ineu, Tileagd, Beiuș, Drăgești (sat. Tasad), Copacel (sat. Sarand);

Aplicarea strictă a restricțiilor prevăzute la art. XXXVI alin. (1) din OUG nr. 89/2025 ar afecta în mod direct capacitatea operațională a societății și implementarea proiectelor finanțate din fonduri europene, generând riscuri de:

- suprasolicitare a personalului existent;
- lipsă de competențe specializate necesare implementării proiectelor;
- întâzieri în procesul decizional;
- posibilă aplicare de corecții financiare și riscul pierderii finanțărilor nerambursabile;
- remedierea cu întârziere a avariilor survenite pe rețelele de apă și canal;

Ca urmare a dezvoltării și extinderii continue a activității desfășurate în baza contractului de delegare a gestiunii serviciului public, este necesară ocuparea posturilor vacante existente, la data de 31.12.2025.

În ansamblu, deoarece resursa umană reprezintă o componentă crucială în realizarea obiectivelor și în gestionarea eficientă a activităților, lipsa resurselor umane adecvate afectează în mod semnificativ următoarele aspecte:

- implementarea proiectelor, modernizarea și reabilitarea infrastructurii de apă și apă uzată, în beneficiul populației și al mediului din aria de operare în scopul îndeplinirii obligațiilor din Contractul de Delegare
- asigurarea dezvoltării durabile și creșterea flexibilității organizației
- extinderea ariei de operare și diversificarea ofertei de servicii către client
- îmbunătățirea serviciului din punct de vedere al calității prin dezvoltarea și introducerea de tehnologii noi.

În cursul anului 2026-2027, 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 Companiei de Apă Oradea S.A.

Punerea în funcțiune a investițiilor 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 e cazul funcției economist - CFG, iar neocuparea lor expune societatea la riscuri de neconformitate și vulnerabilități instituționale.

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

INDICATORI	mii lei			
	Aprobat BVC 2025	Preliminat 2025	Program 2026	% Program 2026/ Preliminat 2025
Venituri totale, din care:	180.970	188.752	196.475	104,09%
Venituri din subvenții	0	0	0	0,00%
Cheltuieli totale, din care:	160.585	149.003	186.460	125,14%
Cheltuielie de natura salariala, din care	60.993	60.598	66.286	109,39%
• Cheltuieli cu salariile	54.312	54.312	58.551	107,80%
• Bonusuri	6.681	6.286	7.735	123,05%
Rezultat brut	20.385	39.749	10.015	25,20%
Plati restante	0	0	0	0,00%
Numar de personal la finele anului	525	505	525	103,96%
Castigul mediu brut lunar pe salariat	9.756	10.080	10.623	105,39%
Productivitatea muncii	341	364	370	101,65%

Scăderea profitului în 2026 nu este determinată de o diminuare a veniturilor, ci 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 (B.V.C.) 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 din serviciile prestate către populație, agenți economici și instituții.

Concluzii:

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

1. **Aprobarea aplicării de către Compania de Apă Oradea 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;**
2. **Ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025, etapizat, conform procedurilor existente, cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială;**

XXXI. Aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială și a ocupării posturilor vacante pentru operatorul economic Termoficare Oradea SA

Termoficare Oradea SA este societate aflată în subordinea **UAT Municipiul Oradea**, având ca obiect principal de activitate producerea, transportul, distribuția și furnizarea energiei termice către populație și agenți economici, activitate de interes public local esențial.

În vederea asigurării continuității și siguranței serviciului public de alimentare cu energie termică, societatea trebuie să își mențină capacitatea operațională și resursa umană necesară desfășurării activităților curente, cu respectarea strictă a constrângerilor fiscal-bugetare stabilite prin OUG nr. 89/2025.

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 Oradea și Comunei Sânmartin.

Conform art. 582 din *Codul administrativ*:

- 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.

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

Principiile care 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 Oradea 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 Oradea și Comuna Sânmartin (SACET) 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 Oradea și Comuna Sânmartin deservește 73.305 apartamente, 117 instituții publice, școli, spitale și 1.762 agenți economici și asigură 80% din necesarul de energie termică al orașului. Consumatorii de tip casnic

reprezintă 75% dintre consumatorii alimentați din sistemul centralizat, restul fiind de tip social și industrial (instituții publice, creșe, spitale, grădinițe, școli, licee, etc. și agenți economici).

Alimentarea cu energie termică se realizează printr-un sistem centralizat compus din:

- echipamente de producere energie termică și electrică în cogenerare: Turbină cu gaz (TG), model LM6000PF SPRINT, cazan recuperator (CR) de apă fierbinte, blocul energetic 1 și turbina Lang 1
- echipamente de producere energie termică: două cazane de apă fierbinte (CAF), două cazane de abur saturat (CAS)
- rețele de transport, puncte termice și rețele de distribuție, după cum urmează:

SPAET Termoficare Oradea S.A.		Caracteristici	
		U .M.	V alori
Rețea termică de transport (RT)	Lungimea totală a conductelor tur-retur, din care:	k m	2 11.7
	- amplasament suprateran	k m	3 9.6
	- amplasament subteran	k m	1 72.1
Puncte termice (PT)/mini PT	Număr total	U nități	1 19/519
	Putere termică instalată	M Wt	5 00
Rețea termică de distribuție (RD)	Lungimea totală a conductelor tur-retur, din care:	k m	5 00.3
	- amplasament suprateran	k m	1. 5
	- amplasament subteran	k m	4 98.8

De asemenea, societatea asigură livrarea agentului termic și prin intermediul a 972 module termice aflate în proprietatea privată a consumatorilor (PTP-uri).

Echipamentele de producere energie termică și sistemul de transport și distribuție a energiei termice se află în proprietatea publică a UAT Municipiul Oradea și UAT Comuna Sânmartin, și sunt atribuite spre administrare societății Termoficare Oradea S.A., care operează la nivelul acestor unități administrativ-teritoriale, în baza contractului de delegare nr. 11.413/07.08.2023.

Termoficare Oradea SA a fost înființată în baza HCL al Municipiului Oradea nr. 493/2013 și HCL al Comunei Sânmartin nr. 321/2013, având ca acționari Municipiul Oradea și Comuna Sânmartin. Obiectul inițial de activitate a fost transportul, distribuția și furnizarea energiei termice în sistem centralizat în Municipiul Oradea și Comuna Sânmartin, din 2016 acesta fiind suplimentat cu activitatea de producere energie termică și electrică în cogenerare.

Societatea, cu sediul în Oradea, Calea Borșului nr. 23, este deținută în proces de peste 99% de către Municipiul Oradea și își desfășoară activitatea în baza *Legii nr. 31/1990 republicată privind societățile comerciale*, a *O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernarea 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*.

Termoficare Oradea SA deține Licența nr. 1975/2016 pentru exploatarea comercială a capacităților de producere a energiei electrice și termice în cogenerare, potrivit Deciziei nr. 1824/2016 emise de ANRE, valabilă până la data de 25.11.2041.

Termoficare Oradea SA deține Licența nr. 2681/2026 pentru prestarea serviciului public de alimentare cu energie termică respectiv a activităților de producere, transport, distribuție și furnizare a energiei termice din UAT Municipiul Oradea și Comuna Sânmartin potrivit deciziei nr. 2083 emisă la data de 30.09.2025 de către ANRE, valabilă până la data de 06.08.2028.

Deși Termoficare Oradea SA 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 meteorologice.

Serviciul prestat este unul de interes general, respectiv de utilitate publică, un serviciu social. Termoficare Oradea SA, 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.

Termoficare Oradea SA în colaborare cu Municipiul Oradea depun eforturi sustinute deja de peste 13 ani pentru realizarea de investitii in SACET iar in acest scop au reusit atragerea de fonduri de la diversi finantatori: UE, Guvernul Romaniei, etc prin diverse programe de finantare, respectiv POS Mediu, POIM, PNNR, Programul Termoficare, fonduri norvegiene. Astfel, începând cu anul 2013 au fost realizate investitii in sistem de peste 400 mil EUR iar trendul continuă si in următorii ani.

Investitiile in 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 in privinta sustenabilitatii si protectiei mediului.

Situația financiară a societății

Capitalul social

Capitalul social al societății la 31.12.2025 este de 210.201.300 lei cu următoarea structură:

- Municipiul Oradea - 2.335.560 acțiuni cu valoare de 90 lei fiecare reprezentând 99,9996 % din capitalul social al societății Termoficare Oradea.

- Comuna Sânmartin - 10 acțiuni cu o valoare de 90 lei fiecare reprezentând 0,0004 % din capitalul social al societății Termoficare Oradea SA.

Situația elementelor bilanțiere la 31.12.2025

lei

Activ	31.12.2024	31.12.2025	Capitaluri și datorii	31.12.2024	31.12.2025
A. Active imobilizate	156,869,464	148,251,613	A. Capitaluri proprii	117,966,756	58,498,329
I. Imobilizări necorporale	941,845	612,895	capital social	210,201,300	210,201,300
II. Imobilizări	155,927,119	147,638,218	rezerve	6,522,230	6,522,230

corporale					
III. Imobilizări financiare	500	500	pierdere reportata +pierdere curenta	-98,756,774	-158,225,201
			B. Provizioane	62,109,370	70,427,728
B. Active circulante	224,130,216	177,348,383	C. Datorii pe termen lung	0	0
I. Stocuri	29,566,753	38,688,246	D. Datorii pe termen scurt	158,623,212	162,685,546
II. Creanțe	146,519,167	118,656,778	Furnizori	26,024,687	26,402,710
III. Investitii pe ts	0	0	Alte datorii din exploatare	62,598,525	66,282,836
IV. Casa și conturi la bănci	48,044,296	20,003,359	Datorii bancare pe termen scurt	70,000,000	70,000,000
C. Cheltuieli în avans		0	D. Venituri în avans	42,300,342	33,988,393
Total activ	380,999,680	325,599,996	Total capitaluri și datorii	380,999,680	325,599,996

Din totalul datoriilor la 31.12.2025, respectiv 158.623 mii lei, suma restantă o reprezintă suma de 3.134 mii lei, datorii către furnizori.

Executia BVC-ului 2025

Nr. crt.	Denumire indicator	Aprobat HCL 186/ 26.03.2025	Realizat 31.12.2025 (Preliminat)	Grad de realizare
1	Venituri totale	484.682	427.831	88,27%
	Venituri din exploatare, din care:	484.582	427.806	
	- din subvenții	8.852	8.853	
	- transferuri cf prevederilor legale	40.546	43.332	
	Venituri financiare	100	25	
2	Cheltuieli totale	479.860	483.216	100,69%
	Cheltuieli din exploatare, din care:	478.060	481,158	
	- cheltuieli cu bunuri și servicii	362.555	361.320	
	- cheltuieli cu impozite, taxe și vărsăminte asimilate	45.796	41.176	
	- cheltuieli cu personalul	62.795	59.675	
	- cheltuieli cu certificatele CO2	66.299	71.269	
	- alte cheltuieli de exploatare	6.914	18.986	
	Cheltuieli financiare	1.800	2.059	
3	Rezultat Brut (profit/pierdere)	4.822	-55.385	
	Impozit pe profit/impozit pe cifra de afaceri	4.483	3.722	
4	Rezultat net	340	-59.107	

Astfel, la data de 31.12.2025 societatea Termoficare Oradea SA înregistrează:

- o pierdere contabilă netă de 59,10 mil lei ca urmare a particularităților domeniului în care activează și a diverșilor factori externi, independenți de operator. Dintre aceste particularități respectiv factori amintim: volatilitatea piețelor gazelor naturale, energiei electrice și certificatelor de CO2, sezonabilitatea producției de energie termică (vara/iarna), dependența producției de energie termică de factorii climatici, neacoperirii costurilor prin preturile practicate și subvențiile acordate, problemelor de funcționare a echipamentelor de producție în cogenerare, etc.

- datorii restante către furnizori de 3,1 mil lei

Situația cheltuielilor cu salariile în anul 2025

Cheltuielile cu salariile realizate de **Termoficare Oradea** în anul 2025 s-au încadrat în limitele aprobate prin bugetul de venituri și cheltuieli al societății, fără depășiri față de nivelul aprobat de autoritatea publică tutelară.

Nivelul acestor cheltuieli realizate constituie baza de referință pentru fundamentarea cheltuielilor de personal aferente anului 2026.

Mii lei

	BVC 2025	Realizat preliminar 2025
Cheltuieli cu salariile (C1)	53.351	51.159

Propunerea de creștere a cheltuielilor cu salariile pentru anul 2026

În conformitate cu **art. XXXVI alin. (2) din OUG nr. 89/2025**, se propune aprobarea creșterii cheltuielilor cu salariile față de nivelul realizat în anul 2025, **cu sumele reprezentând creșteri aferente maximului indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026**.

Acest indice este de 6,5%, conform *Scrisorii cadru privind contextul macroeconomic metodologia de elaborare a proiectelor de buget pe anul 2026 și a estimărilor pentru anii 2027-2029, precum și limitele de cheltuieli stabilite pe ordonatorii principali de credite* publicată pe site-ul mfinante.ro.

Mii lei

	Realizat preliminar 2025	+6,5%	Diferența lunară
Cheltuieli cu salariile (rd 87)	51.159/12=4.263	54.484/12=4.540	+27 7

OUG 89/2025 precizează următoarele: creșterile se pot acorda începând cu luna următoare aprobării memorandumului și nu pot depăși lunar nivelul acestui indice, fapt pentru care am calculat impactul lunar al creșterii cu indicele de inflație. Estimăm că creșterea se va aplica începând cu luna aprilie 2026, deci pentru 9 luni.

Această creștere are ca scop:

- menținerea nivelului real al veniturilor salariale ale personalului;
- evitarea fluctuației de personal calificat;
- asigurarea stabilității resursei umane necesare funcționării sistemului de termoficare.

Creșterea propusă:

- nu presupune introducerea de sporuri sau beneficii noi;
- nu depășește plafonul prevăzut de actul normativ;
- se încadrează în bugetul de venituri și cheltuieli estimat pentru anul 2026.

Pe larg, argumentele privind necesitatea creșterii cheltuielilor cu salariile sunt prezentate mai jos.

Media de vârstă a personalului societății este de **52 ani**, 68% din angajați având peste 51 de ani, clasificarea acestuia în funcție de categoria de vârstă fiind următoarea:

Categorie de varsta	Tesa	Maistri	Muncitori	total	pondere in total
- între 20-30 ani	6	0	12	18	3%
- între 31-40 ani	21	0	36	57	11%
- între 41-50 ani	35	3	57	95	18%
- între 51-60 ani	62	23	217	302	56%
- între 61-72 ani	15	4	45	64	12%
Total	139	30	367	536	100%

Activitatea de menținere în stare de funcționare a sistemului de termoficare centralizată se derulează într-un context cu un **deficit de forță de muncă specializată și calificată**, în condițiile exploatarei unui sistem aflat într-o continuă transformare datorită multiplelor investiții. Arhitectura sistemului se afla într-o continuă schimbare (extinderi rețele, înlocuire PT-uri cu module) iar sistemul este prea mare pentru a fi complet reabilitat în timp scurt. Astfel, este absolut necesar să se asigure activitatea de mentenanță preventivă și corectivă pentru instalațiile/echipamentele aflate în exploatarea și administrarea Termoficare Oradea cu ajutorul **unui personal de specialitate, dimensionat și remunerat corespunzător**.

Datorită îmbătrânirii forței de muncă (și a deficitului de specialiști din domeniu, **există riscul real ca, în următorii ani, Termoficare Oradea SA să nu mai dispună de personal calificat și cu experiența relevantă în domeniu**, fapt care va genera costuri suplimentare pentru atragerea de forță de muncă și pentru formarea profesională a unei noi generații de specialiști.

Lipsa personalului calificat precum și subdimensionarea pot avea consecințe grave în funcționarea sistemului de alimentare centralizată cu energie termică.

Având în vedere existența pe piața muncii a unei cereri crescute pentru anumite categorii de profesii (ex. electricieni, sudori, etc) **devine din ce în ce mai mult pentru societate o provocare să atragă personal calificat în domeniu și, mai mult, să-l și păstreze**. Politica salarială impusă de Guvernul României, respectiv constrângerile bugetare obligatoriu de aplicat de către societate, chiar în condițiile în care **cheltuielile cu salariile reprezintă un procent mic din total cheltuieli (12-14%)**, influențează pachetele salariale pe care societatea le poate oferi, devenind astfel **necompetitivă în raport cu alți angajatori** iar această situație persistă deja de câțiva ani.

Pentru a asigura continuitatea furnizării energiei termice și siguranță în funcționare a instalațiilor/echipamentelor ce alcatuiesc SACET (atât cele din sursele de producere a energiei termice cât și a celor din dotarea Termoficare Oradea SA) este necesară **asigurarea forței de muncă calificate corespunzător situației reale de funcționare**.

Lucrătorii Termoficare Oradea SA lucrează în condiții grele, periculoase și nocive, în subteran (cămine și canale aferente sistemului centralizat de încălzire) și la temperaturi extreme vara peste + 37°C, iar iarna cu variații de temperatură între - 15°C și 0°C temperatura aerului și între +15°C și + 40°C în subteran, pentru care *Legea 319/2006 a securității și sănătății în muncă* prevede acordarea de alimentație de protecție suplimentară.

Condițiile grele, periculoase și nocive de muncă, instalațiile și utilajele învechite și nivelul scăzut de salarizare oferit de Termoficare Oradea SA, determină personalul calificat și cu

experiență relevantă în muncă, greu de înlocuit, să solicite încetarea raporturilor de muncă și să migreze către alte societăți care oferă un pachet salarial motivant. Astfel situația actuală a forței de muncă **determină plecări voluntare, în special a personalului cu înaltă calificare și grad mare de experiență, foarte dificil de înlocuit în contextul actual al pieței forței de muncă.**

Fluctuațiile de personal din ultimii ani, de peste 10% anual, sunt reflectate în tabelul următor:

	20 21	202 2	2 023	2 024	202 5
Număr de angajați la începutul perioadei	54 7	544	5 41	5 39	546
Număr de persoane nou angajate	30	46	4 7	6 4	67
Număr de persoane care au încetat raporturile de muncă cu societatea	33	49	4 9	5 7	77
Număr de angajați la sfârșitul perioadei	54 4	541	5 39	5 46	536

Astfel, în prezent, **activitatea societății se derulează într-un context cu un decalaj major al ofertei de salarizare fata de alti angajatori din piață.** Pachetele salariale oferite de alte companii din domeniul producerii și furnizării de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat au crescut presiunea în companie, în ceea ce privește retenția personalului calificat și antrenat pentru a opera în condiții de securitate și la parametrii tehnici impuși pentru funcționarea optimă a capacităților de producere, transport, distribuție și furnizare a energiei termice.

Prin comparația cu castigul mediu brut lunar pe codul CAEN 35 Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat rezultă că în ultimii 5 ani nivelul castigului mediu lunar la nivelul societății a reprezentat **în medie 66% din castigul la nivel de cod CAEN**, astfel:

Lei

indicator	2021	2022	2023	2024	2025
castig mediu brut salarial lunar cod CAEN 35 Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat	8,425	9,340	10,655	12,250	14,018
castig mediu brut salarial lunar Termoficare Oradea	5,503	6,289	7,021	8,099	8,877
castig mediu TMFO/castig mediu cod CAEN	65%	67%	66%	66%	63%

De asemenea, **estimăm un număr de 130 de angajați posibil pensionari sau pensionabili în baza Legii 360/2023 privind sistemul public de pensii.** Aceștia au o vechime de 25 ani în unități de producție a energiei electrice în termocentrală pe bază de cărbune.

Astfel, din motivele deja expuse, nu reușim să atragem forță de muncă tânără în sistem și în prezent **avem 27 de pensionari angajați.** Dacă la acest număr îi mai adăugăm pe cei pensionabili **situația se va înrăutăți considerabil** pentru că ne aflăm deja în situația în care înlocuirea pensionarilor prin atragerea de pe piața muncii este o provocare majoră pentru societate.

Ponderea pe **categorii pe personal** din total se prezinta astfel:

Categorie personal	Nr. angajati la 31.12.2025	Pondere in total (%)
Personal tehnic, economic, administrativ și de conducere	139	26%
Maiștri	30	6%
Muncitori	367	68%
TOTAL	536	100%

Această structură a personalului – în funcție de nivelul de calificare – reflectă obiectul de activitate al companiei, respectiv se vede accentul pe procesele de producere, transport si distribuție a energiei termice (74% din personal e implicat direct in productie/exploatare).

Situația posturilor vacante existente la finele anului 2025

La data de 31.12.2025, în cadrul **Termoficare Oradea** se înregistrează un număr **de 19 posturi vacante**, aprobate prin statul de funcții, ca urmare a:

- încetării raporturilor de muncă (pensionări, plecări voluntare);
- imposibilității ocupării imediate a acestora în cursul anului 2025.

La nivelul anului 2025, numărul maxim de posturi ocupate a fost atins în luna aprilie cand au fost 542 de angajati.

Posturile vacante se regăsesc preponderent în structuri cu rol tehnic și operațional, indispensabile desfășurării activității de producere și furnizare a energiei termice, astfel:

Specificație	Nr.posturi	Nr. Posturi ocupate	Nr posturi neocupate
Funcții cu mandat	2	2	0
Funcții de conducere (director, șef serviciu)	16	16	0
Funcții de execuție (personal TESA, maiștri, muncitori)	539	520	19
Total (fără mandat)	555	536	19

Cele 19 de posturi vacante sunt:

Nr. crt	denumire post	Loc de muncă
1	auditor	Comp.Audit Intern
2	inginer	Comp.Tehnologia Informatiei
3	merceolog	Serv.AMAPA
4	inginer	UIP
5	inginer	UIP

6	economist	Comp. Patrimoniu
7	analist programator	Comp.Cont Client
8	operator date calculator	Comp.Contracte
9	rondier	Secția Termomecanică
10	operator chimic	Secția Chimica
11	electrician	Secția Electrică PRAM-AMC
12	electrician	Secția Electrică PRAM-AMC
13	electrician	Secția Electrică PRAM-AMC
14	lacatus	Secția Rețele Secundare
15	lacatus	Secția Rețele Secundare
16	instalator	Secția Rețele Secundare
17	instalator	Secția Rețele Secundare
18	instalator	Secția Rețele Secundare
19	sudor	Secția Reparații

Justificarea ocupării posturilor vacante

În temeiul **art. XXXVI alin. (3) din OUG nr. 89/2025**, se propune aprobarea ocupării posturilor vacante existente la finele anului 2025, având în vedere următoarele considerente:

- neocuparea posturilor afectează capacitatea societății de a asigura funcționarea în condiții de siguranță a sistemului de termoficare;
- activitatea desfășurată are caracter continuu și sezonier, necesitând personal calificat permanent.
- fluctuația de personal anuală este de peste 10% ca urmare a pensionarilor și plecarilor voluntare iar finalul anului 2025 reprezintă doar o poză de moment (numărul maxim de angajați în 2025 a fost de 542 în luna aprilie).
- pe parcursul anilor 2024-2025 au fost puse în funcțiune noi instalații de producere energie termică pe bază de apă geotermală (trei centrale de producere energie termică pe baza de apă geotermală -STG Polivalenta, STG Nufărul 1, STG Iosia Sud și trei stații de reinjecții) care trebuie exploatate în flux continuu.
- ca urmare a înlocuirii PT-urilor cu mini puncte termice crește necesitatea de acoperire cu personal calificat în zona de exploatare și mentenanță echipamente. Personalul specializat și competent în acest domeniu de activitate (producerea și furnizarea energiei termice pe baza de apă geotermală) este deficitar, astfel că se depun eforturi pentru a asigura nevoia de personal calificat/specializat.

Impact bugetar

Impactul bugetar rezultat din:

- creșterea cheltuielilor cu salariile în limita indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 cu estimarea aplicării începând cu luna aprilie 2026, deci pentru 8 luni

• ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025, cu estimarea aplicării începând cu luna iunie 2026.

- se încadrează în bugetul de venituri și cheltuieli estimat pentru anul 2026 și **nu implică solicitarea de fonduri suplimentare de la bugetul local al Municipiului Oradea.**
- Am aplicat creșterea de 6,5% începând cu luna mai 2026 pornind de la ipoteza ca memorandumul se aprobă în luna aprilie 2026, la nivelul cheltuielilor cu salariile
- Pentru primele 4 luni ale anului 2026 am estimat cheltuielile cu salariile la nivelul realizat pe anul 2025 împartit la 12 luni și înmulțit cu 4 (luni): $51.159 \text{ mii lei} / 12 * 4 = 17.053 \text{ mii lei}$
- Pentru restul de 8 luni am estimat cheltuielile cu salariile majorând nivelul realizat pe anul 2025 (împartit la 12) cu 106,5% și înmulțit cu 8 (luni): $51.159 \text{ mii lei} / 12 * 106,5\% * 8 = 36.323 \text{ mii lei}$
- Am prevăzut cheltuieli cu tichetele de masă la nivel de 45 lei/zi, 21 de zile lucrătoare pe luna, timp de 11 luni ($536 * 45 * 21 * 11$) = 5.572 mii lei
- Am estimat cheltuieli cu voucherele în valoare de 800 lei/angajat = $800 * 536 = 429 \text{ mii lei}$
- Am prevăzut acordarea de tichete cadou de Paști, Crăciun și Ziua Energeticianului de 300 lei/pers./eveniment, 200 lei/copil de 1 Iunie și 200 lei/angajată de 8 Martie precum și alte ajutoare prevăzute în contractul colectiv de muncă: ajutor pentru naștere, deces, ochelari

- Tichete cadou: $300 \times 536 \text{ angajati} \times 2 + 513 \text{ lei} \times 536 \text{ angajati} + 200 \text{ lei} \times 180 \text{ copii} + 200 \text{ lei} \times 70 \text{ femei} = 322 \text{ mii lei} + 275 + 36 + 14 = 647 \text{ mii lei}$
- Ajutoare de nastere, deces si ochelari: $10 \text{ copii} \times 8,877 \text{ (castigul mediu lunar pe salariat realizat in 2025)} + 25 \text{ decese} \times 8877 + 500 \text{ lei} \times 110 \text{ angajati} = 311 + 55 = 366 \text{ mii lei}$

			BVC 2025	realizat 2025	BVC 2026 536 angajati 4 luni	BVC 2026 536 angajati 8 luni
C. Cheltuieli cu personalul (Rd85=Rd.86+Rd.99+Rd.103+Rd.112), din care:		85	62,794	59,675	62,551	
C0	Cheltuieli de natură salarială (Rd.86=Rd87+Rd.91)	86	59,987	56,909	60,389	
C1	Cheltuieli cu salariile (Rd.87=Rd.88+Rd.89+Rd.90), din care:	87	53,352	51,159	17,053	36,323
	a) salarii de bază	88	41,341	40,443	13,481	28,714
	b) sporuri, premii sau alte avantaje asimilate salariului de bază (conform CCM)	89	10,690	9,317	3,106	6,615
	c) alte bonificații (conform CCM)	90	1,320	1,400	467	994
C2	Bonusuri (Rd91=Rd.92+Rd.95+Rd.96+Rd.97+ Rd.98), din care:	91	6,635	5,751	7,013	
	a) cheltuieli sociale prevăzute la art. 25, din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal*), cu modificările și completările ulterioare, din care:	92	1,103	880	957 (647+311)	
	- tichete de creșă, cf. Legii nr. 193/2006, cu modificările ulterioare;	93	0	0	0	
	- tichete cadou pentru cheltuieli sociale potrivit Legii nr. 193/2006, cu modificările ulterioare;	94	658	527	647	
	b) tichete de masă;	95	5,045	4,597	5,572	
	c) vouchere de vacanță;	96	437	218	429	
	d) ch. privind participarea salariaților la profitul obținut în anul precedent	97	0	0	0	
	e) alte cheltuieli conform CCM	98	50	55	55	

Fundamentarea cheltuielilor aferente ocupării posturilor vacante, respectiv funcția vacantă, numărul de posturi, drepturile salariale aferente acesteia, numărul de luni pentru care se ocupă postul vacant:

- E vorba de 19 posturi ocupate incepand din luna iunie, pentru 7 luni

- Pentru cele 19 posturi vacante la 31.12.2025 am luat in considerare salariile tarifare aflate in plata la 30.11.2025 si am aplicat indicele de crestere de 6,5%
- Am luat in considerare un spor mediu de vechime de 15%
- Societatea functioneaza in flux continuu, prin urmare am prevazut pentru anumite posturi urmatoarele sporuri: spor de consemn, spor de noapte, spor de weekend, spor de sarbatori legale. In estimarea orelor am luat in considerare media lunara din 2025 pentru posturi similare, respectiv 40 ore consemn, 40 ore de noapte, 40 de ore de weekend, si 8 ore sarbatori legale si am aplicat sporurile negociate cu sindicatul, respectiv 25% spor consemn, spor weekend 100%, spor sarbatori legale 200%.
- Tichete de masa 19 angajati*21 zile*45 lei/zi*7 luni = 125,68 mii lei
- Tichete cadou: 300*19 angajati, de Craciun +513 lei*19 angajati, de ziua Energeticianului = 15 mii lei, Premii Craciun 1026 brut*19 = 19,9, 15+19,9 = 34,9 mii lei
- Vouchere de vacanta: 800/12*7*19 angajati =67*7*19=8,9 mii lei

nr. crt	denumire post	loc de munca	salariu tarifar aflat in plata la 30.11.2025	crestere cu 6.5%	spor vechime 15%	spor consemn, spor noapte, weekend, sarbatori legale	cheltuieli cu salarii, sporuri	tichete masa (21 zile*45lei)	premiu Craciun +ziua Energeticianului	vouchere de vacanta	cheltuieli de natura salariala (tichete, vouchere, cheltuieli sociale)
1	inginer	Comp.Tehnologia Informatiei	7,478	7,964	1,195	0	9,159	945	263	67	10,433
2	merceolog	Serv.AMAPA	6,587	7,015	1,052	0	8,067	945	263	67	9,342
3	inginer	UIP	8,346	8,888	1,333	0	10,221	945	263	67	11,496
4	inginer	UIP	8,346	8,888	1,333	0	10,221	945	263	67	11,496
5	economist	Comp. Patrimoniu	7,478	7,964	1,195	0	9,159	945	263	67	10,433
6	analist programator	Comp.Cont Client	5,323	5,669	850	0	6,519	945	263	67	7,793
7	operator date calculator	Comp.Contracte	4,711	5,017	753	0	5,770	945	263	67	7,045
8	rondier	Secția Termomecanică	4,711	5,017	753	1,972	7,742	945	263	67	9,017
9	operator chimic	Secția Chimica	4,551	4,847	727	2,194	7,768	945	263	67	9,042
10	electrician	Secția Electrică PRAM-AMC	5,050	5,378	807	2,433	8,618	945	263	67	9,893

11	electrician	Secția Electrică PRAM-AMC	5,050	5,378	807	2,433	8,618	945	263	67	9,893
12	electrician	Secția Electrică PRAM-AMC	5,050	5,378	807	2,433	8,618	945	263	67	9,893
13	lacatus	Secția Rețele Secundare	5,050	5,378	807	0	6,185	945	263	67	7,460
14	lacatus	Secția Rețele Secundare	5,050	5,378	807	0	6,185	945	263	67	7,460
15	instalator	Secția Rețele Secundare	5,050	5,378	807	0	6,185	945	263	67	7,460
16	instalator	Secția Rețele Secundare	5,050	5,378	807	0	6,185	945	263	67	7,460
17	instalator	Secția Rețele Secundare	5,050	5,378	807	0	6,185	945	263	67	7,460
18	sudor	Secția Reparații	5,611	5,976	896	0	6,872	945	263	67	8,146
19	auditor	Comp.Audit Intern	6,023	6,414	962	0	7,376	945	263	67	8,651
total lunar (lei)				116,687	17,505	11,465	145,657	17,955	4,992	1,267	169,870
total pe 7 luni (lei)							1,019,597	125,685	34,941	8,867	1,189,090
total pe 7 luni (mii lei)							1,020	126	35	9	1,189
contrib CAM 2.25% (mii lei)										23	
TOTAL cheltuieli de natura salariala cu 19 angajati pentru 7 luni (mii lei)										1,212	

Impact bugetar total asupra cheltuielilor cu personalul in 2026 fata de realizat 2025:

- +2.217 mii lei, majorarea cu indicele de inflatie de 6,5% pentru 8 luni
- + 1.212 mii lei, cheltuieli cu personalul pentru 19 angajati noi, pentru 7 luni
- +1.409 mii lei, altele (tichete masa majorate, vouchere de vacanta, acordare beneficii prevazute in CCM, modificarea contractelor de mandat)

TOTAL 4.838 mii lei

In final, cheltuielile cu personalul pe anul 2026 au fost estimate la un nivel total de 64.513 mii lei, astfel:

			BVC 2025	realizat 2025	BVC 536 angajati 4 luni	BVC 536 angajati 8 luni	BVC 19 angajati, 7 luni	BVC 2026
C. Cheltuieli cu personalul (Rd85=Rd.86+Rd.99+Rd.103+Rd.112), din care:		85	62,794	59,675	62,551+750		1,212	64,513
C0	Cheltuieli de natură salarială (Rd.86=Rd.87+Rd.91)	86	59,987	56,909	60,389		1,189	61,578
C1	Cheltuieli cu salariile (Rd.87=Rd.88+Rd.89+Rd.90), din care:	87	53,352	51,159	17,053	36,323	1,039	54,415
	a) salarii de bază	88	41,341	40,443	13,481	28,714	897	43,092
	b) sporuri, premii sau alte avantaje asimilate salariului de bază (conform CCM)	89	10,690	9,317	3,106	6,615	123	9,843
	c) alte bonificații (conform CCM)	90	1,320	1,400	467	994	19	1,480
C2	Bonusuri (Rd91=Rd.92+Rd.95+Rd.96+Rd.97+ Rd.98), din care:	91	6,635	5,751	7,013		150	7,163
	a) cheltuieli sociale prevăzute la art. 25, din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal*), cu modificările și completările ulterioare, din care:	92	1,103	880	957		15	973
	- tichete de creșă, cf. Legii nr. 193/2006, cu modificările ulterioare;	93	0	0	0		0	0
	- tichete cadou pentru cheltuieli sociale potrivit Legii nr. 193/2006, cu modificările ulterioare;	94	658	527	647		15	662
	b) tichete de masă;	95	5,045	4,597	5,572		126	5,697
	c) vouchere de vacanță;	96	437	218	429		9	438
	d) ch. privind participarea salariaților la profitul obținut în anul precedent	97	0	0	0		0	0

	e) alte cheltuieli conform CCM	98	50	55	55	0	55
C3	Alte cheltuieli cu personalul (Rd 99=Rd.100+Rd.101+Rd.102), din care:	99	0	0	0		0
	a) ch. cu plățile compensatorii aferente disponibilizărilor de personal	100	0	0	0		0
	b) ch. cu drepturile salariale cuvenite în baza unor hotărâri judecătorești	101	0	0	0		0
	c) cheltuieli de natură salarială aferente restructurării, privatizării, administrator special, alte comisii si comitete	102	0	0	0		0
C4	Cheltuieli aferente contractului de mandat si a altor organe de conducere si control, comisii si comitete (Rd103=Rd.104+Rd.107+Rd.110+ Rd.111), din care:	103	694	694	750		750
	a) pentru directori/directorat	104	610	609	626		626
	-componenta fixă	105	366	609	626		626
	-componenta variabilă	106	244	0			0
	b) pentru consiliul de administrație/consiliul de supraveghere, din care:	107	84	84	124		124
	-componenta fixă	108	84	84	124		124
	-componenta variabilă	109	0	0			0
	c) pentru cenzori	110	0	0			

	d) pentru alte comisii și comitete constituite potrivit legii	111	0	0			
C5	Cheltuieli cu contribuțiile datorate de angajator	112	2,114	2,072	2,162	23	2,185

Principalii indicatori prevăzuți pentru anul 2026 se modifică si ei astfel:

mii lei

	indicatori	UM	aprobat BVC 2025	realizat preliminar 2025	previziuni 2026	previziuni 2026/realizat preliminar 2025
	venituri totale, din care:	mii lei	484,682.06	427,831.49	468,244.82	109.45%
	Venituri din subventii/transferuri	mii lei	49,398.10	52,184.37	68,500.00	131.27%
	cheltuieli totale, din care:	mii lei	479,859.59	483,216.82	465,764.19	96.59%
	cheltuieli de natura salariala	mii lei	59,986.58	56,909.43	61,577.65	108.20%
	cheltuieli cu salariile	mii lei	53,351.60	51,158.90	54,414.88	106.36%
	bonusuri	mii lei	6,634.98	5,750.53	7,406.91	128.80%
	rezultat brut	mii lei	4,822.47	-55,385.33	2,480.63	-2.71%
	plati restante	mii lei	0.00	3,134.41	0.00	0.00%
	creante restante	mii lei	3,500.00	3,873.00	3,500.00	90.37%
	numar de personal la finele anului	nr	546.00	536.00	555.00	103.54%
	nr mediu de personal	nr	540.00	526.00	540.00	102.66%
	Castigul mediu brut lunar pe salariat determinat pe baza cheltuielilor de natură salarială	lei/luna	9,257	9,016	9,503	105.40%
	Castigul mediu brut lunar pe salariat determinat conform OG nr.26/2013	lei/luna	9,087	8,877	9,353	105.36%
	productivitatea muncii	mii lei	880.98	796.49	867.00	108.85%

Menționăm faptul că, în conformitate cu *art 9 alin 2³ din OG 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*, societatea va înainta AGA spre aprobare, înainte de aprobarea BVC-ului pe anul 2026, **un plan de reorganizare, restructurare și redresare financiară precum și o analiză privind activele necesare** desfășurării/dezvoltării obiectului de activitate.

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.

Concluzii:

Față de cele prezentate în cuprinsul memorandumului, rezultă că solicitarea formulată pentru operatorul economic **Termoficare Oradea SA.**, 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

XXXII. Aprobarea ocupării posturilor vacante și a creșterii numărului de personal ca urmare a dezvoltării activității pentru Compania Aquaserv S.A.

COMPANIA AQUASERV S.A. este persoană juridică, având forma juridică de societate pe acțiuni. Capitalul social este deținut în întregime de Consilii Locale ale unităților administrativ-teritoriale din județele Mureș și Harghita, precum și Consiliul Județean Mureș.

Compania Aquaserv S.A. este operatorul regional al serviciilor publice de alimentare cu apă și canalizare din județul Mureș și parțial în județele Harghita și Bistrița-Năsăud, 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.

Compania Aquaserv S.A. 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.

Asociația de Dezvoltare Intercomunitară Aqua Invest Mureș s-a constituit în scopul reglementării, înființării, organizării, finanțării, exploatarei, 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 exercită atribuțiile de Autoritate Publică Tutelară.**

Compania Aquaserv S.A. 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.

Compania Aquaserv S.A. nu este finanțat de la bugetul de stat, nu poate genera cheltuieli bugetare pentru funcționare și nici nu poate genera deficit bugetar.

Compania Aquaserv S.A. prestează servicii de apă potabilă și de canalizare – epurare a apelor uzate pe raza județului Mureș și parțial în județele Harghita și Bistrița-Năsăud, furnizând servicii de apă potabilă și de canalizare – epurare a apelor uzate, în municipiile: Târgu Mureș, Sighișoara, Reghin, Târnăveni și în orașele: Luduș, Iernut, Cristuru Secuiesc, Ungheni, Sărmașu, Miercurea Nirajului precum și în 41 de comune din județele amintite. Compania Aquaserv S.A. continuă permanent preluarea serviciilor de la UAT-urile din aria de operare, precum și dezvoltă prin proiecte majore de investiții aceste servicii pe zona de operare.

Compania Aquaserv S.A. deține licență clasa I, nr. 5367 de 28.05.2021 pentru serviciul public de alimentare cu apă și canalizare.

Compania Aquaserv S.A. deservește 318.801 locuitori cu servicii de apă potabilă și 240.052 locuitori cu servicii de canalizare-epurare din județul Mureș și parțial în județele Harghita și Bistrița-Năsăud. Furnizează apă potabilă pentru 142.053 de proprietăți casnice și 7.240 agenți economici și instituții, respectiv servicii de canalizare-epurare pentru 112.029 de proprietăți casnice și 5.559 agenți economici și instituții.

Compania Aquaserv S.A. are în operare o infrastructura extinsă, astfel:

Sistemul de alimentare cu apă

- ✓ 10 stații de tratare a apei potabile având surse de apă de suprafață;
- ✓ conducte de aducțiune și distribuție în lungime de 2250 km;
- ✓ 119 rezervoare de înmagazinare apă;
- ✓ 74 stații de pompare apă potabilă.

Sistemul de canalizare

- ✓ Rețea de canalizare cu o lungime de 1176 km;
- ✓ 171 de stații de pompare a apelor uzate;
- ✓ 15 stații de epurare.

După aderarea la Uniunea Europeană a României, operatorul regional Compania Aquaserv 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.

Compania Aquaserv S.A. a implementat investiții majore din fonduri europene și Norvegiene, în cadrul programelor MUDP I, ISPA, POS Mediu, POIM, PDD în valoare de peste 1,1 miliarde RON. Și continuăm să investim prin programul major PDD în valoare de peste 780 milioane lei și din fondurile proprii de dezvoltare de cca. 50 milioane lei anual.

Compania Aquaserv 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 privind cheltuielile salariale sunt asigurate exclusiv din surse proprii.

Evoluția situației financiare a Compania Aquaserv S.A.:

Nr. Crt.	Denumire Indicator	2023	2024	2025 (preliminat)
1	Cifra de afaceri	173.021.644	212.198.696	222.884.597
2	VENITURI DIN EXPLOATARE	176.891.928	217.200.622	230.421.465
3	CHELTUIELI DE EXPLOATARE	166.247.764	186.828.581	216.772.106
4	PROFITUL DIN EXPLOATARE	10.644.164	30.372.041	13.649.359
5	VENITURI FINANCIARE - TOTAL	3.243.031	3.240.888	1.364.645
6	CHELTUIELI FINANCIARE - TOTAL	2.359.079	2.388.546	228.742
7	PROFITUL FINANCIAR	883.952	852.342	1.135.903
I	VENITURI TOTALE	180.134.959	220.441.510	231.786.110
II	CHELTUIELI TOTALE	168.606.843	189.217.127	217.000.848
III	PROFITUL BRUT	11.528.116	31.224.383	14.785.262
	Impozitul pe profit	183.854	6.018.840	3.360.349
IV	PROFIT NET AL EXERCITIULUI FINANCIAR	11.344.262	25.205.543	11.424.913
V	PLĂȚI RESTANTE	0	0	0

1. Sinteza cheltuielilor de natură salarială estimate pentru anul 2026, ca urmare a aplicării prevederilor art. XXXVI din O.U.G. 89/2025 se prezintă astfel:

- Lei -

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 01.07.2026	Estimat creștere cheltuieli natură salarială cf. art. XXXVI alin. (3) - Ocupare posturi vacante	Estimat creștere cheltuieli natură salarială cf. art. XXXVI alin. (4) - Dezvoltare a activitatii	Estimat BVC 2026 după aprobarea Memorandului
0	1	2	3=1*6,5%/12*6	4	5	6=2+3+4+5
Cheltuieli de natură salarială (C0 - rd.86) din care :	93,528,31 ₁	95,572,32 ₇	2,456,900	5,349,52 ₈	6,168,425	109,547,180
Cheltuieli cu salariile (C1 – rd. 87), din care:	80,735,78 ₂	83,683,86 ₉	2,456,900	4,743,01 ₇	5,452,290	96,336,076
Salarii de bază (rd.88)	72,580,05 ₆	75,502,00 ₀	2,358,852	4,559,27 ₈	5,241,075	87,661,205
Sporuri (rd. 89)	3,016,857	3,043,000	98,048	183,739	211,215	3,536,002
Alte bonificații (conform CCM) (rd.90)	5,138,869	5,138,869	0	0	0	5,138,869
Bonusuri (C2 – rd. 91), din care:	12,792,52 ₉	11,888,45 ₈		606,511	716,135	13,211,104
Cheltuieli sociale (rd. 92)	3,919,320	4,184,193		237,151	272,615	4,693,959
Tichete de masă (rd. 95)	6,354,320	6,561,800		369,360	443,520	7,374,680
Chelt. cu participarea	2,518,889	1,142,465		0	0	1,142,465

salariaților la profit (rd. 97)						
Nr. salariați la finalul anului (rd. 148) (inclusiv suspendații)	771	771		79	121	971
Nr. mediu salariați (rd. 149)	746	763		42.75	51.33	857

Calculare în conformitate cu prevederile art. XXXVI alin. (1) din O.U.G. 89/2025

- lit. a) – cheltuielile salariale aflate în plată la data de 30 noiembrie 2025 pentru numărul de personal realizat la finele anului 2025 (763 pers.), este de 6.545.416,66 lei/lună, înmulțit cu 12 luni din 2026 rezultă 78.545.000 lei (rd. 88 + rd. 89 cf. formatului BVC);
- lit. b) – menținerea în anul 2026 a nivelului tichetelor de masă aflate în plată la data de 31 decembrie 2025, adică 40 lei/tichet/salariat/zi lucrătoare, s-au bugetat 215 zile lucrătoare pe an conform statisticilor concediilor de odihnă și de boală, pentru cei 763 salariați avuți la sfârșitul anului 2025, rezultând 6.561.800 lei în anul 2026;
- lit. d) – menținerea în plată a NIVELULUI premiilor, primelor, bonusurilor, bonificațiilor și a altor drepturi de natură salarială, aflate în plată în anul 2025, cu excepția cheltuielilor sociale și participarea salariaților la profit, în condițiile în care Compania Aquaserv S.A. nu a avut pierderi contabile în anii precedenți și nu planifică pierderi, calculele rezultate sunt:
 - Rândul 90 din formularul BVC – Alte bonificații se mențin la valoarea realizată în 2025, respectiv 5.138.869 lei.
 - 4.184.193 lei cheltuieli sociale calculate ca și 5 % din fondul pentru cheltuieli cu salariile, adică 5% din 83.683.869 lei;
 - 1.142.465 lei cheltuieli cu participarea salariaților la profit, în valoare de până la 10% din profitul net preliminar al anului precedent, adică 2025.

Totalul cheltuielilor de natură salarială prin aplicarea prevederilor art. XXXVI alin. (1), așa cum se poate observa în tabelul anterior este de 95.572.327 lei.

2. Fundamentarea creșterii cheltuielilor de natură salarială aferente indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026

Având în vedere că societatea Compania Aquaserv S.A. nu a înregistrat pierderi și nici plăți restante la data de 31 decembrie 2025 și nici nu se prevăd în anul 2026 pierderi și plăți restante, **sunt îndeplinite condițiile necesare, conform art. XXXVI alin (2) lit. a), 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 cu salariile realizate în anul 2025 (rd. 88 și 89 din formatul BVC) în valoare de 75,596,913 lei, rezultă o estimată creștere a cheltuielilor de natură salarială de 4,913,800 lei/an 2026, dacă memorandumul s-ar fi aprobat în decembrie 2025, cu aplicare din ianuarie 2026.

Având în vedere estimările Compania Aquaserv S.A. privind data aprobării memorandumului de către Guvernul României cel târziu în luna mai 2026, am estimat o creștere a cheltuielilor de natură salarială doar pentru 6 luni de zile din 2026, cu începere din iulie 2026, adică 2,456,900 lei ($75,596,913 \text{ lei/an} \times 6,5\% / 12 \times 6 = 2,456,900 \text{ lei/sem II } 2026$).

3. Fundamentarea cheltuielilor aferente ocupării posturilor vacante

Dezvoltarea continuă a activității companiei, așa cum este prezentat la punctul următor, precum și faptul că se operează de către companie o infrastructură critică națională (cf. anexei nr. 1.1 din OUG nr. 98/2010) duc la necesitatea ocupării posturilor vacante existente la finele anului 2025.

Calculul impactului asupra cheltuielilor de natură salarială pentru anul 2026, în condițiile angajării parțiale a posturilor vacante avute la sfârșitul anului 2025, și anume 79 posturi din 89 vacante, restul urmând a fi ocupate în cursul anilor 2027-2028, se prezintă mai jos.

Salariile aflate în plată sunt cele avute la 30 noiembrie 2025 pentru sem I 2026 și acestea au fost majorate cu inflația prognozată pe 2026 cu începere din luna iulie 2026, adică pentru Sem II al anului. Se estimează angajarea personalului în mod treptat, conform unui grafic estimat, cu precizarea că unele posturi au fost ocupate din lunile ianuarie-februarie 2026, având în vedere că procedurile de recrutare/angajare s-au finalizat în 2025. În listă unele posturi se repetă, având în vedere că sunt aferente diferitelor zone de operare.

Cheltuielile cu salariile în sumă de 4.743.017 lei pentru anul 2026 s-a determinat prin adunarea numărului de angajați din fiecare lună (rezultând un număr de om-lună cu normă întreagă pe sem I și pe sem II) pe fiecare rând și cifra astfel obținută s-a înmulțit cu salariul aflat în plată (pentru sem I salarii în plată la 30 noi 2025 și pentru sem II majorate cu 6,5%). Ex. Instalator lucrări complexe (linia evidențiată în tabelul de mai jos) $0+0+0+1+1+1=3$ om-lună normă întreagă $\times 8500$ lei/lună/angajat = 25.500 lei/sem I la care se adaugă $1+1+1+2+2+2=9$ om-lună normă întreagă $\times 9053$ lei/lună/angajat = 81.477 lei/sem II, însumând 106.977 lei/an (în tabel calculele sunt fără rotunjiri).

Costurile cu tichetele de masă de 369,360 lei pentru anul 2026 au la bază același valori de om-lună normă întreagă înmulțit cu valoarea medie lunară a tichetelor de 40 lei/tichet $\times 18$ zile lucrate = 720 lei/lună (cf. statisticilor numărul mediu de zile lucrate într-o lună este de 18 zile, datorită concediilor de odihnă, boală sau alte asemenea).

Cheltuieli sociale reprezintă 5% din cheltuielile cu salariile.

Fundamentarea cheltuielilor aferente ocupării posturilor vacante

Denumire Post	vacante la 31 dec 2025	plata lei/ luna SEM I	plata lei/ luna SEM II	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	cumulat 2026 + 2027	cumulat 2026 + 2027 + 2028	salariala anuala 2026	tichete masa 2026
Inginer proiectant-instalații pentru construcții	2	10080	10735	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	94,651	6,480
Responsabil Service auto	1	9560	10181	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Analist GIS	1	10080	10735	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	94,651	6,480
Dispecer COR	1	8250	8786	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	77,468	6,480
Tehnician colectare date GIS	1	8890	9468	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	65,697	5,040
Electrician de intretinere si reparatii	3	7820	8328	2*	3*	3*	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	282,849	25,200
Inginer automatist intretinere COR si retele de comunicatii	2	13360	14228	0	0	0	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	168,136	8,640
Lacatus intretinere	1	8320	8861	1*	1*	1*	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	103,085	8,640
Admitent	1	9210	9809	0	1*	1*	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	104,902	7,920
Inginer mentenanta software	1	10070	10725	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	94,557	6,480
Analist programator	2	10580	11268	0	0	0	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	166,952	10,800
Inginer proces tratare apa potabila	2	9420	10032	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	2	2	2	2	80,258	5,760
Operator epurare	2	7420	7902	0	0	0	0	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	85,961	7,920
Operator epurare	1	7420	7902	1*	1*	1*	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	91,934	8,640
Coordonator rețele canal	1	12750	13579	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	94,223	5,040
Mecanic utilaj B3	1	8090	8616	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	75,965	6,480
Muncitor necalificat	2	6760	7199	0	0	0	0	0	1	1	1	2	2	2	2	2	2	78,754	7,920
Referent administrativ	1	9270	9873	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	59,235	4,320
Șef Secție Rețele Apa	1	17260	18382	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
Responsabil Statii de repompare	1	9710	10341	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	20,682	1,440
Muncitor intretinere	1	7380	7860	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	31,439	2,880
Inginer distributie apa potabila	2	10320	10991	0	0	0	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	151,859	10,080
Instalator	2	7550	8041	0	0	0	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	126,689	11,520
Instalator lucrari complexe	2	8500	9053	0	0	0	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	106,973	8,640
Operator distributie	1	7200	7668	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	46,008	4,320
Operator retea apa	5	7530	8019	0	0	0	1	1	1	1	2	2	3	3	3	5	5	134,862	12,240
Șef Secție Rețele Canal	1	18080	19255	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0

Mecanic autospeciala	1	7830	8339	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	50,034	4,320
Muncitor necalificat	2	6760	7199	0	0	0	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	92,274	9,360
Operator statie pompare apa uzata	1	7390	7870	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	62,002	5,760
Tehnician canalizare	1	7540	8030	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	70,801	6,480
Servant autospeciala	1	6770	7210	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	43,260	4,320
Şef Serviciu Contorizare Reparaţii AMC	1	14340	15272	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	120,313	5,760
Operator introducere date	1	7420	7902	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	54,834	5,040
Inspector terminale si contoare	2	7610	8105	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2	2	2	2	64,837	5,760
Operator contorizare	1	7490	7977	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	31,907	2,880
Instalator	2	7550	8041	1*	1*	1*	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	141,789	12,960
Functionar economic contractare	1	7630	8126		1*	1*	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	86,906	7,920
Referent financiar	1	7480	7966	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	7,966	720
Economist - evidenţa mijloace fixe, venituri, salarii	1	8890	9468	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	65,697	5,040
Consilier juridic II	1	11460	12205	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	84,689	5,040
Purtător de cuvânt	1	12300	13100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Manager Operaţiuni Reţele	1	22070	23505	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	141,027	4,320
Consilier tehnic	1	18290	19479	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	116,873	4,320
Muncitor intretinere	1	7380	7860	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	31,439	2,880
Sef Sucursala	1	20250	21566	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	21,566	720
Instalator	1	7550	8041	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	48,245	4,320
Mecanic utilaj B2	1	7520	8009	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	48,053	4,320
Muncitor intretinere	2	7380	7860	0	0	0	0	0	1	1	1	2	2	2	2	2	2	85,977	7,920
Sef Sector Servicii	1	10570	11257	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	45,028	2,880
Operator contorizare	1	7490	7977	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	39,884	3,600
Inginer tehnolog retele	1	10320	10991	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
Electrician	1	7430	7913	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	69,768	6,480
Operator retea apa	1	7530	8019	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	70,707	6,480
Inginer proces apa potabila	1	9280	9883	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	87,139	6,480
Muncitor intretinere	1	7380	7860	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	39,299	3,600
Mecanic utilaj B2	1	7520	8009	1*	1*	1*	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	93,173	8,640

Sef Sector Servicii	1	10570	11257	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	45,028	2,880
Functionar facturare	1	7500	7988	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	39,938	3,600
Functionar administrativ	1	7990	8509	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	42,547	3,600
Operator contorizare	1	7490	7977	0	1*	1*	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	85,311	7,920
Sef Sucursala	1	20250	21566	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	21,566	720
Sef Sector Exploatare	1	10140	10799	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	43,196	2,880
Laborant	1	7500	7988	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	31,950	2,880
Muncitor intretinere	2	7380	7860	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	2	2	31,439	2,880
Specialist relatii clienti	1	8890	9468	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	9,468	720
Muncitor intretinere	3	7380	7860	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	2	3	3	39,299	3,600
89				6	10	10	26	29	37	48	54	68	72	74	79	87	89	4,743,017	369,360

Nr. mediu personal 2026 43

* Pentru posturile marcate cu steluță în lunile ian-mart 2026 procedurile de selectie s-au încheiat în dec 2025

Fond salar anual	4,743,017
Fond social anual	237,151
Valoare anuala tichete	369,360

4. Fundamentarea cheltuielilor aferente creșterii numărului de personal ca urmare a dezvoltării activității

Dezvoltarea activității Compania Aquaserv S.A. este generată de trei tipuri de evenimente:

- A. În conformitate cu strategia națională de regionalizare a serviciilor de alimentare cu apă și de canalizare, care strategie a stat la baza constituirii operatorului regional Compania Aquaserv S.A., a Asociației de Dezvoltare Intercomunitară Aqua Invest Mureș și a colaborării acestora pe baza Contractului unic de Delegare a serviciilor de alimentare cu apă și de canalizare, Compania Aquaserv S.A. a urmat și urmărește dezvoltarea continuă a activității prin **preluarea în operare a serviciilor de la UAT** aflate în aria de operare și care UAT sunt sau devin membrii ai Asociației.

În această categorie intră și multe UAT-uri în care infrastructura a fost construită de către Compania Aquaserv S.A. prin diferite programe de investiții cu finanțare nerambursabilă din partea UE, cum ar fi: POS Mediu, POIM, PDD. Conform Contractului de Finanțare operarea și mentenanța acestora constituie **o obligație** a operatorului regional, în caz contrar existând **riscul restituirii fondurilor nerambursabile**. Compania Aquaserv S.A. se află la data prezentei în curs de recepție a unor astfel de infrastructuri în valoare de peste 200 milioane lei.

- B. Activitatea de investiții este în extindere având în vedere atât accesarea de finanțări nerambursabile prin PDD cât și sporirea investițiilor din surse proprii.

Proiectul PDD în valoare totală de peste 780 milioane lei (mai mult decât toate investițiile din ultimii 10 ani), aflat în derulare la data prezentei, vizează următoarele investiții:

- Extindere/reabilitare/construcție a 3 stații de tratare apă potabilă
- Construcția sistemelor de alimentare cu apă în 21 de UAT-uri
- Construcția sistemelor de canalizare în 2 UAT-uri
- Construcția unei Stații de epurare

Redevența ca sursă de finanțare a investițiilor cf. OUG 198/2005, a crescut de la 10,7 milioane lei în 2023 la 23,1 milioane lei/an în 2025 și continuă să crească și în anii următori. Pe de altă parte, Planul de afaceri al Compania Aquaserv S.A. a fost avizat de ANRSC, prin care societatea și-a asumat anumite ținte de investiții (cca. 50 milioane lei/an), inclusiv pentru reducerea pierderilor de apă.

- C. Dezvoltarea activității a fost generată și de evenimente imprevizibile și anume inundarea minei de la Praid în urma căreia apa brută din râul Târnava Mică a devenit improprie pentru consumul uman datorită salinității crescute, fiind necesară achiziția din fonduri asigurate de la Guvern și punerea în funcțiune a unor stații de desalinizare în trei locații: municipiul Târnăveni, comunele Fânănele și Suplac (afectând o populație de peste 30.000 de locuitori).

Având în vedere restricțiile legale privind angajările de personal din ultimii ani, unele necesități urgente (a se vedea de exemplu stațiile de Desalinizare) au fost acoperite prin realocarea temporară a posturilor existente, fiind necesar a se acoperii lipsa de personal de specialitate.

De asemenea unele activități au fost acoperite doar parțial cu personal direct de exploatare și întreținere de specialitate, fiind nevoie de acoperirea tuturor activităților cu angajați de calificare corespunzătoare.

Dezvoltarea permanentă a ariei de operare generează și necesar de personal indirect, administrativ, care nu a fost suplimentat în ultimii doi ani, dar volumul activității a atins nivele critice care nu mai pot fi acoperite de personalul existent.

Tabelul următor prezintă dezvoltarea activității în ultimii doi ani și extinderile de activitate în orizontul 2026-2028.

Sisteme de alimentare cu apă și canalizare preluate în ultimii 2 ani	Nr.Clienți	Serviciu prestat
Cristești (Vătureni)	287	Apă - Canalizare
Fântânele (Fântânele, Viforoasa, Călimănești)	1320	Apă - Canalizare
Ernei (Dumbrăvioara)	407	Apă - Canalizare
Ceuașu de Câmpie(Herghelia, Culpiu, Bozed)	518	Apă
Sărmașu - extinderi	33	Apă
Mădăraș (Fânațele Mădărașului)	118	Apă - Canalizare
Sângiorgiu de Mureș (Tofalău)	107	Apă
Miercurea Nirajului	650	Apă
Sântana de Mureș	3000	Apă
Corunca - extinderi	70	Apă - Canalizare
	6510	

Sisteme de alimentare cu apă și canalizare aflate în curs de preluare	Nr.Clienți	Serviciu prestat
Sângeorgiu de Pădure	1500	Apă - Canalizare
Chibed	545	Apă - Canalizare
Corunca (Bozeni)	77	Apă - Canalizare
Bălăușeri	2000	Apă
Crăciunești (Nicoleşti, Tirimioara, Budiu Mic, Ciba, Foi, Cornești)	1483	Apă
Acatari (Acățari, Murgești)	812	Apă
Bereni (Eremieni, Maia)	436	Apă
Măgherani (Silea Nirajului, Torba)	912	Apă
Ogra	427	Apă
Șăulia	334	Apă
Gănești	610	Apă - Canalizare
Adămuș	390	Apă - Canalizare
Avrămești (Avrămești, Cechești)	400	Apă
Șimonești	300	Apă
Ațintiș	500	Apă
Chețani	900	Apă
Iernut (Sălcud)	900	Apă
Iclânzul	500	Apă
Idecu de Jos	628	Apă
Batoș	746	Apă
Fărăgău (Onuca)	26	Apă
Voivodeni	956	Apă
Băla	282	Apă
Gornești (Iara, Pădureni)	547	Apă
Lunca	287	Apă
Beica de Jos	595	Apă
Petelea (Petelea, Habic)	146	Apă
Suseni (Suseni, Luieriu)	352	Apă
Vătava	453	Apă

Sânger (Sânger, Cipăieni, Zăpodea)	509	Apă
Gerebenisu de Campie	139	Apă
Mihesu de Campie	413	Apă
Saulia	726	Apă
Taureni	358	Apă
Papiu Ilarian	70	Apă
Sârmașu	840	Canalizare
Ceuașu de Câmpie (Ceuașu de Câmpie, Voiniceni, Câmpenița)	437	Canalizare
Gornești	1100	Canalizare
Silivașu de Câmpie	211	Canalizare
Miercurea Nirajului	650	Canalizare
Sântana de Mureș	2500	Canalizare
Gheorghe Doja (Gheorghe Doja, Ilieni, Leordeni, Satu Nou, Tirimia)	276	Canalizare
	26273	

Având în vedere dezvoltarea activității, s-a realizat o analiză a necesarului de personal pe specialități, rezultând un necesar de 185 de noi angajări, din care prioritar în 2026 ar fi un număr de 121 de poziții, restul urmând a fi ocupate în cursul anilor 2027-2028.

În tabelul următor se prezintă calculul impactului asupra cheltuielilor de natură salarială pentru anul 2026, în condițiile angajării a 121 de persoane de diferite meserii.

Salariile aflate în plată sunt cele avute la 30 noiembrie 2025 pentru sem I 2026 și acestea au fost majorate cu inflația prognozată pe 2026 cu începere din luna iulie 2026, adică pentru Sem II al anului. Se estimează angajarea personalului în mod treptat, conform unui grafic estimat, după aprobarea Memorandumului de către Guvern. În listă unele posturi se repetă, având în vedere că sunt aferente diferitelor zone de operare.

Cheltuielile cu salariile în sumă de 5,452,290 lei pentru anul 2026 s-a determinat prin adunarea numărului de angajați din fiecare lună (rezultând un număr de om-lună cu normă întreagă pe sem I și pe sem II) pe fiecare rând și cifra astfel obținută s-a înmulțit cu salariul aflat în plată (pentru sem I salarii în plată la 30 noi 2025 și pentru sem II majorate cu 6,5%).

Costurile cu tichetele de masă de 443,520 lei pentru anul 2026 au la bază același valori de om-lună normă întreagă înmulțit cu valoarea medie lunară a tichetelor de 40 lei/tichet x 18 zile lucrate = 720 lei/lună (cf. statisticilor numărul mediu de zile lucrate într-o lună este de 18 zile, datorită concediilor de odihnă, boală sau alte asemenea).

Cheltuieli sociale reprezintă 5% din cheltuielile cu salariile.

Fundamentarea cheltuielilor aferente creșterii numărului de personal ca urmare a dezvoltării activității

|

Denumire Post	Nr. Pozitii noi	plata lei/ luna SEM I	plata lei/ luna SEM II	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	cumulat 2026 + 2027	cumulat 2026 + 2027 + 2028	salariala anuala 2026	tichete masa 2026
Analist mijloace fixe/utilaje	2	10130	10788	0	0	0	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	127,486	8,640
Inginer avizari	2	10070	10725	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	94,557	6,480
tehnician proiectant in constructii	2	9710	10341	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	91,177	6,480
Mecanic auto	1	7870	8382	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	16,763	1,440
Tehnician colectare date GIS	4	8890	9468	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	3	4	37,871	2,880
Inginer inspectii retele canal	1	10280	10948	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	32,845	2,160
Locator pierderi retea apa	2	8170	8701	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	2	2	2	60,907	5,040
Mecanic autolaborator video inspectie	1	8220	8754	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	77,186	6,480
Operator colectare date GIS	2	6800	7242	0	0	0	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	107,304	10,800
Operator retea apa	4	7530	8019	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2	2	4	4	64,156	5,760
Inginer Suport GIS	2	10080	10735	0	0	0	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	126,857	8,640
Electrician de intretinere si reparatii	3	7820	8328	0	0	0	0	0	0	1	1	1	2	2	2	3	3	74,955	6,480
Inginer automatist intretinere statii de pompare	2	13360	14228	0	0	0	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	168,136	8,640
Inginer automatist intretinere COR si retele de comunicatii	2	13360	14228	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0
Lacatus intretinere	4	8320	8861	0	0	0	0	0	0	1	1	1	2	2	2	3	4	79,747	6,480
Muncitor intretinere	4	7380	7860	0	0	0	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	140,036	12,960
Strungar intretinere	1	7770	8275	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	72,960	6,480
Sudor	2	9030	9617	0	0	0	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	142,493	10,800
Tehnician automatizari	2	9270	9873	0	0	0	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	146,281	10,800
Inginer mentenanta software	1	10070	10725	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
Analist programator	2	10580	11268	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0
Inginer intretinere IT	1	10610	11300	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	99,628	6,480
Operator tratare apa	5	7430	7913	0	0	0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	348,839	32,400
Operator epurare	24	7420	7902	0	0	0	2	2	4	6	8	8	8	8	10	18	24	438,670	40,320
Inginer proces epurare	1	10100	10757	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	53,783	3,600
Mecanic utilaj B3	3	8090	8616	0	0	0	0	0	1	1	1	1	2	2	2	3	3	85,633	7,200
Muncitor necalificat	6	6760	7199	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	4	6	28,798	2,880

Referent administrativ	1	9270	9873	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
Sudor	1	9030	9617	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	84,792	6,480
Inginer distributie apa potabila	1	10320	10991	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
Instalator	5	7550	8041	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	2	4	5	40,204	3,600
Instalator lucrari complexe	2	8500	9053	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	2	2	27,158	2,160
Operator distributie	3	7200	7668	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	3	7,668	720
Operator retea apa	4	7530	8019	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	0	0
Inginer mentenanta retele	1	11160	11885	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	104,792	6,480
Inginer tehnolog retele canal	1	10080	10735	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	53,676	3,600
Mecanic autospeciala	1	7830	8339	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	50,034	4,320
Muncitor necalificat	2	6760	7199	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	2	14,399	1,440
Operator statie pompare apa uzata	2	7390	7870	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	2	15,741	1,440
Tehnician canalizare	1	7540	8030	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	55,721	5,040
Servant autospeciala	1	6770	7210	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	43,260	4,320
Prelevator-conducator auto	1	7520	8009	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	70,613	6,480
Inspector terminale si contoare	1	7610	8105	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	16,209	1,440
Operator contorizare	2	7490	7977	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2	2	31,907	2,880
Referent contorizare	1	8250	8786	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	60,968	5,040
Responsabil cititori	1	9710	10341	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
Functionar economic contractare	1	7630	8126	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	40,630	3,600
Operator centru de relatii cu clientii	2	7880	8392	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0
Functionar facturare activitati de baza si conexe	1	7520	8009	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	55,573	5,040
Referent facturare incasare	2	9040	9628	0	0	0	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	142,651	10,800
Manager proiect lucrari	1	10310	10980	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	96,811	6,480
Manager proiect servicii	1	10580	11268	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	99,346	6,480
Inginer investitii	2	10070	10725	0	0	0	0	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	127,386	8,640
Laborant analize apa	1	8080	8605	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	67,791	5,760
Asistent Laborator	1	7420	7902	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	47,414	4,320
Microbiolog	1	9490	10107	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	79,621	5,760
Analist financiar	1	10350	11023	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	22,046	1,440

Responsabil integritate	1	9300	9905	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	68,727	5,040
Specialist aprovizionare	1	9270	9873	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	68,505	5,040
Operator contorizare	1	7490	7977	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	23,931	2,160
Muncitor intretinere	2	7380	7860	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	2	15,719	1,440
Mecanic utilaj B2	1	7520	8009	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	32,035	2,880
Muncitor necalificat	2	6760	7199	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2	2	2	2	57,595	5,760
Sudor	1	9030	9617	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	38,468	2,880
Tehnician automatizari	1	9270	9873	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	39,490	2,880
Electrician	1	7430	7913	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	31,652	2,880
Instalator	1	7550	8041	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	16,082	1,440
Mecanic utilaj B2	1	7520	8009	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	16,018	1,440
Muncitor intretinere	2	7380	7860	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	2	2	23,579	2,160
Operator contorizare	2	7490	7977	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	2	15,954	1,440
Agent servicii clienti	2	7450	7934	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	2	2	2	47,606	4,320
Operator retea apa	4	7530	8019	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	2	4	4	48,117	4,320
Electrician	2	7430	7913	0	0	0	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	101,420	9,360
Muncitor necalificat	3	6760	7199	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	2	2	3	3	50,396	5,040
Muncitor intretinere	4	7380	7860	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	3	4	23,579	2,160
Operator contorizare	1	7490	7977	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	39,884	3,600
Muncitor intretinere	1	7380	7860	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Muncitor necalificat	1	6760	7199	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	28,798	2,880
Mecanic utilaj B2	1	7520	8009	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	32,035	2,880
Muncitor intretinere	1	7380	7860	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Mecanic utilaj B2	2	7520	8009	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	2	2	2	40,044	3,600
Mecanic intretinere statii pompare si utilaje	1	7520	8009	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	48,053	4,320
Electrician de intretinere si reparatii	1	7820	8328	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	33,313	2,880
Inginer automatist intretinere statii de pompare	1	13360	14228	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	71,142	3,600
Sudor	1	9030	9617	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	38,468	2,880
Muncitor necalificat	2	6760	7199	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	2	2	28,798	2,880
Referent administrativ	1	9270	9873	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	39,490	2,880

Operator retea apa	2	7530	8019	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2	2	2	2	64,156	5,760
Functionar facturare	1	7500	7988	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	31,950	2,880
Operator contorizare	4	7490	7977	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2	2	4	4	63,815	5,760
185				0	0	0	26	29	37	51	61	84	95	112	121	168	185	5,452,290	443,520

Nr. mediu personal 2026: 51

Fond salar anual	5,452,290
Fond social anual	272,615
Valoare anuala tichete	443,520

5. Indicatori de sinteză BVC 2026

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.

Indicatori	B.V.C. 2025 aprobat -mii lei-	B.V.C. 2025 Preliminat/ Realizat -mii lei-	B.V.C. 2026 estimat la mart 2026 -mii lei-	B.V.C. 2026 / preliminar (realizat) 2025 %
0	1	2	3	4 = 3/2*100
Venituri totale, din care:	230,280	231,786	276,205	119.16%
Venituri din subvenții/ transferuri	0	0	0	0
Cheltuieli totale, din care:	228,597	217,001	258,176	118.97%
Cheltuieli de natură salarială din care:	96,303	93,528	109,547	117.12%
Cheltuieli cu salariile	82,953	80,736	96,336	119.32%
Bonusuri	13,350	12,793	13,211	103.27%
Rezultat brut	1,683	14,785	18,029	121.94%
Plăți restante	0	0	0	0
Creanțe restante	29,879	27,075	29,782	110.00%
Număr de personal la finele anului	802	771	971	125.94%
Număr mediu de personal	773	746	857	114.89%
Câștigul mediu brut lunar pe salariat determinat pe baza cheltuielilor de natură salarială - lei	10,377	10,448	10,652	101.95%
Câștigul mediu brut lunar pe salariat determinat cf. O.G.26/2013	9,642	9,729	10,085	103.66%
Productivitatea muncii	296	309	321	103.80%

Analiză sintetică BVC 2026

În anul 2026, veniturile totale sunt estimate la 276,2 mil. lei, în creștere cu 19,16% față de preliminarul anului 2025, pe când cheltuielile totale cresc cu 18,97%, până la 258,17 mil. lei. Această dinamică determină o creștere a rezultatului brut, astfel atât la estimare cât și în execuție Compania Aquaserv S.A. își propune realizare de profit, fără să fi avut sau programat plăți restante.

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, ca urmare a extinderii bazei impozabile prin preluarea și gestionarea noilor investiții finalizate și preluare în administrare sisteme de la mai multe UAT. De asemenea apar costuri suplimentare de operare și mentenanță pentru infrastructura nou pusă în funcțiune și luată în administrare de la UAT.

Creșterea cheltuielilor de natură salarială

Cheltuielile de natură salarială cresc la 109,55 mil. lei (+17,12%), ca efect cumulativ al:

- ✓ aplicării O.U.G. 89/2025 art. XXXVI alin. (1);
- ✓ indexării cu IPC 6,5% începând cu 01.07.2026 conform art. XXXVI alin. (2);
- ✓ ocupării posturilor vacante conform art. XXXVI alin. (3);
- ✓ creșterea numărului de personal față de cel realizat în anul 2025, ca urmare a dezvoltării activității, conform art. XXXVI alin. (4).

Concluzie

Bugetul de Venituri și Cheltuieli (B.V.C.) este construit și previzionat în condiții de **profitabilitate, prin asigurarea tuturor resurselor operaționale din surse proprii (inclusiv pentru creșterile cheltuielilor de natură salarială)** rezultate ca urmare a încasării veniturilor din serviciile prestate către populație, agenți economici și instituții.

Compania Aquaserv S.A. nu a înregistrat plăți restante la 31 decembrie 2025 și nici nu prevede pentru anul 2026 plăți restante.

Concluzii:

Față de cele prezentate în cuprinsul memorandumului, rezultă că solicitarea formulată pentru operatorul economic **COMPANIA AQUASERV 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. 89/202
- **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
- **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

XXXIII. Aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială și a ocupării posturilor vacante pentru Compania Apa Brașov S.A.

Compania Apa Brașov S.A. a fost constituită în anul 2008 prin transformare, a fostei regii autonome "Compania Apa Brașov" R.A., în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1990 privind societățile comerciale, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sub forma

unei societăți comerciale cu capital social integral al unor unități administrativ teritoriale, membre ale Asociației de Dezvoltare Intercomunitară în Domeniul Apei din Județul Brașov(ADIDAJ).

Compania Apa Brașov S.A. este **operatorul regional** al serviciilor publice de alimentare cu apă și canalizare din județul Brașov, întreprindere publică care 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.

Compania Apa Brașov S.A. își desfășoară activitatea în conformitate cu prevederile Legii nr. 51/2006 a serviciilor comunitare de utilități publice și aleqwl,, Legii nr. 241/2006 a serviciului de alimentare cu apă și de canalizare.

Aceasta are rolul de a asigura **gestiunea propriu zisă a serviciului de alimentare cu apă și de canalizare de pe raza de competență a unităților administrativ teritoriale asociate**, inclusiv administrarea, funcționarea și exploatarea sistemelor de utilități publice aferente acestora, cât și implementarea programelor de investiții publice de interes zonal sau regional, realizate în comun în cadrul Asociației de Dezvoltare Intercomunitară în domeniul apei din județul Brașov, destinate **înființării, modernizării și/sau, după caz, dezvoltării infrastructurii tehnico-edilitare aferente acestui serviciu.**

Obiectul principal de activitate al societății îl reprezintă operarea serviciilor de alimentare cu apă și canalizare în principal în localitățile în care autoritățile administrației publice locale au încheiat contractul de delegare a gestiunii serviciilor publice de alimentare cu apă și de canalizare, în conformitate cu Legea nr.51/2006,

În subsidiar, cu avizul favorabil al Asociației de Dezvoltare Intercomunitară în Domeniul Apei din Județul Brașov, Compania Apa Brașov S.A. poate asigura serviciul de alimentare cu apă și de canalizare și pentru alți beneficiari din afara ariei de delegare.

Domeniul principal de activitate precum și activitatea principală a Companiei Apa Brașov S.A. corespunde cod CAEN 3600: Captarea, tratarea și distribuția apei, care include activități de colectare, tratare și distribuție a apei în scopuri menajere și industriale. Mai mult, compania desfășoară și activitățile din cod CAEN 3700 Colectarea și epurarea apelor uzate, care include:

- exploatarea sistemelor de canalizare sau a instalațiilor de epurare,
- colectarea și transportul apelor uzate menajere sau industriale provenite de la unul sau mai mulți utilizatori, precum și a apei de ploaie, prin rețele de canalizare, canale colectoare, cisterne și alte mijloace de transport (vehicule de vidanjare etc.),
- golirea și curățarea haznalelor și foselor septice, a jgheburilor și puțurilor de canalizare; întreținerea toaletelor chimice,

- epurarea apelor uzate (incluzând apa uzată menajera și industrială, apa din bazinele de înot) prin procese fizice, chimice și biologice, ca: diluarea, separarea, filtrarea, sedimentarea etc,

- întreținerea canalelor colectoare și de drenaj, inclusiv canalele de scurgere.

Pe lângă activitatea principală, dar în conexiune cu aceasta, societatea are și o serie de activități secundare care sunt înscrise în Actul constitutiv al Societății, cum ar fi:

- *execuție racorduri de canalizare;*
- *execuție branșamente de apă;*
- *reparații instalații și utilaje specifice;*
- *înlocuiri, modernizări și extinderi de rețele și instalații de apă și canalizare;*
- *avizare, proiectare;*
- *analize de laborator specifice pentru determinarea calității apei potabile;*
- *analize de laborator ape uzate pentru nevoi proprii și pentru agenți economici;*
- *desfundări canale interioare pe bază de comandă;vidanjări;*
- *montare si verificări apometre pentru terți;*
- *lucrări de construcții (reparații și unele lucrări noi de mică amploare);*
- *detectii rețele de apă;*
- *inspecții video ale rețelelor de canalizare.*

Compania Apa Brașov deține licență clasa 1 pentru serviciul public de alimentare cu apă și canalizare, devenind unitate specializată care poate realiza lucrări și presta servicii, indiferent de amploarea și complexitatea lor tehnică pentru **localități cu peste 300.000 locuitori**. Relicențierea a fost obținută în 2021 conform “Regulamentului privind acordarea licențelor și autorizațiilor în sectorul serviciilor publice de gospodărire comunală” aprobat prin Ordinul Președintelui ANRSC nr. 95 din 24.02.2021

Compania Apa Brașov SA reprezintă Operatorul Regional al serviciilor de alimentare cu apă și canalizare-epurare pentru 16 localități din județul Brașov și una din județul Covasna. Serviciile sunt prestate în regim de monopol natural închis, acestea fiind reglementate specific.

<i>Lista membrilor Asociației de Dezvoltare Intercomunitară în Domeniul Apei din Județul Brașov si a serviciilor operate de catre Compania Apa Brasov</i>				
	Membru ADIDAJBv	Operator	Alimentare cu apă	Activitatea de canalizare
Județul Brașov				

1.	Consiliul Județean Brașov	CABv	Nu e cazul	Nu e cazul
2.	Municipiul Brașov	CABv	x	x
3.	Municipiul Codlea	CABv	x	x
4.	Municipiul Săcele	CABv	x	x
5.	Orașul Rupea	CABv	x	x
6.	Orașul Ghimbav	CABv	x	x
7.	Comuna Apața	CABv	x	-
8.	Comuna Hălchiu	CABv	x	x
9.	Comuna Hărman	CABv	x	x
10.	Comuna Hoghiz	CABv	x	x
11.	Comuna Homorod	CABv	x	x
12.	Comuna Prejmer	CABv	x	x
13.	Comuna Sânpetru	CABv	x	x
14.	Comuna Ungra	CABv	x	-
15.	Comuna Bod	CABv	x	x
16.	Comuna Racoș (Racoș – Mateiaș)	CABv	x	-
17.	Comuna Teliu	CABv	x	-
18.	Comuna Feldioara	CABv	x	x
19.	Comuna Moieciu		în curs	în curs
20.	Comuna Vulcan	serviciu propriu		preluare apă uzată
21.	Comuna Viștea	serviciu propriu		
22.	Comuna Drăguș	serviciu propriu		
23.	Comuna Crizbav	serviciu propriu		
Județul Covasna				
24.	Comuna Hăghig, jud Covasna	CABv	x	x

Proiectele de investiții aflate în derulare la COMPANIA APA BRAȘOV SA

Compania Apa Brasov SA are în implementare „Proiectul regional de Dezvoltare a infrastructurii de apă și apă uzată în județul Brașov / Regiunea Centru – Etapa II” care este finanțat în cadrul Programului Dezvoltare Durabilă (PDD).

În data de 19.06.2024 a fost semnat cu Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene, **Contractul de finanțare numărul 31**, cod SMIS 2021+ 319762.

Valoarea totală a contractului este de **1.306.153.548,27** (un miliard trei sute șase milioane o sută cincizeci și trei de mii cinci sute patruzeci și opt de lei și douăzeci și șapte de bani), după cum urmează:

Finanțarea nerambursabilă este în sumă de 1.026.443.764,88 lei echivalentă cu 94% din valoarea totală eligibilă aprobată, din care 1.005.914.889,60 lei finanțare nerambursabilă acordată de AM PDD, compusă din: **872.477.200,15 lei, co-finanțare nerambursabilă de la Uniunea Europeană din Fondul European de dezvoltare**

regională și 133.437.689,45 lei co-finanțare de la Bugetul de Stat. Contribuția de la Bugetul Local (Consiliul Județean Brașov și Consiliul Local Brașov) este de 20.528.875,28 lei.

Contribuția Companiei Apa Brașov S.A. din fondurile proprii este de 65.517.687,12 lei (adică aproximativ 13,2 milioane de euro), respectiv 6% din bugetul eligibil al proiectului, la care se adaugă 205.731.391,56 lei valoare aferentă TVA pentru întregul proiect.

Valoare eligibilă a proiectului, incl. TVA eligibil	Valoare eligibilă nerambursabilă din partea fondurilor (FEDR)		Valoarea eligibilă nerambursabilă din bugetul național		Valoare cofinanțare eligibilă beneficiar		Valoarea veniturilor nete generate		Valoare totală neeligibilă a proiectului, incl. TVA neeligibil	Valoare totală a proiectului
(lei)	(lei)	%	(lei)	%	(lei)	%	(lei)	%	(lei)	(lei)
1	2	2.1	3	3.1	4	4.1	5	5.1	6	7
1.091.961.452,00	872.477.200,15	85	133.437.689,45	13	20.528.875,28	2	65.517.687,12	6	214.192.096,27	1.306.153.548,27

Proiectele pe care Compania Apa Brașov S.A. le implementează, sunt cofinanțate din

Fondul european de dezvoltare regională, nerambursabil, de la Uniunea Europeană prin PDD, Prioritate P1. Dezvoltarea infrastructurii de apă și apă uzată și tranziția la o economie circulară, Operațiune 1.1 Investiții în sectorul apei și apei uzate pentru a îndeplini cerințele directivelor de mediu, unul dintre obiectivele specifice ale acesteia fiind RSO2.5_Promovarea accesului de apă și a gestionării durabile a apelor

Contractul prezintă, succint, următoarele date financiare:

Beneficiarii acestor investiții vor fi locuitorii din municipiile **Brașov, Săcele, Codlea, orașele Rupea, Ghimbav, comunele Hoghiz, Sânpetru, Bod, Hărman, Prejmer, Hălchiu.**

Perioada de implementare a proiectului este de **84 de luni**, la care se ia în considerare și perioada de desfășurare a activităților proiectului înainte de semnarea Contractului de Finanțare, conform regulilor de eligibilitate a cheltuielilor.

Proiectul cuprinde următoarele investiții:

Pentru infrastructura de apă potabilă

- Lungimea conductelor noi sau optimizate pentru sistemele de distribuție din rețeaua publică de alimentare cu apă – 310,45 km
- Construirea și reabilitarea a 9 rezervoare de apă potabilă
- Construirea a 5 stații de pompare a apei potabile
- 1 reabilitare de captare a izvoarelor de la Saroș (zona Rupea)
- 1 decantor lamelar pentru Uzina de Apă Târlung
- Construirea a 5 stații de tratare apă
- Un sistem SCADA (regional + local)

Pentru infrastructura de apă uzată

- Lungimea conductelor noi sau optimizate pentru rețeaua publică de colectare ape uzate – 213,01 km
- Construirea a 60 de stații de pompare a apei uzate
- Reabilitarea unei stații de pompare ape uzate
- Realizarea unei instalații de uscare termică a nămolului
- Un sistem SCADA regional pentru rețeaua de canalizare

Precizăm că toate bunurile realizare prin acest proiect (rețele, stații, instalații etc.) vor intra în patrimoniul (proprietatea publică) localităților respective, indiferent dacă acestea au participat sau nu la cofinanțarea lor.

Aceste investiții vor contribui la îmbunătățirea calității vieții locuitorilor din localitățile în care va fi implementat proiectul, la protejarea sănătății și a mediului și vor facilita dezvoltarea economică a zonei, prin accesul la servicii de apă potabilă și apă uzată, conform standardelor europene. La aceste investiții se adauga cele din surse proprii în sumă estimată de 80 milioane lei

Propunere privind analiza memorandumului

Facem o precizare: Compania Apa Brașov SA nu a primit și nu primește subvenții sau alocări bugetare pentru activitatea curentă operațională, care să fie asigurate de la bugetul de stat sau de la bugetul autorităților publice locale. Asigurarea fondurilor pentru desfășurarea activității economice **se face exclusiv din surse proprii** (inclusiv fondurile privind cheltuielile de natură salarială).

La 31.12.2025 situația Companiei Apa Brașov SA se prezintă astfel:

- Nu sunt înregistrate pierderi și nici plăți restante
- Numărul de posturi aprobate prin organigrama 846
- Numărul de posturi ocupate efectiv 793
- Numărul de posturi vacante 53
- Pentru anul 2026 nu se prevăd pierderi și nici plăți restante.

Calculul principalilor indicatori conform propunere BVC 2026 sunt detaliați mai jos și au ținut cont de :

- Îndeplinirea condiției prevazute de OUG nr.89/2005 prin care Compania Apa Brașov 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;
- Specificul activității, necesitatea motivării angajaților, retenția personalului, astfel încât să nu se înregistreze o migrare a forței de muncă și în anul 2026;
- Creșterea costului vieții și presiunea inflaționistă acumulată în ultimii ani;
- Riscuri operaționale manifestate prin deficit de personal tehnic specializat;
- Migrația specialiștilor către sectorul privat sau către companii mai competitive în domeniul salarial;

- Riscuri investiționale manifestate prin întârzierea implementării proiectelor majore;
- Creșterea complexității proiectelor finanțate din fonduri europene;
- Preluarea în exploatare a noi sisteme aferente infrastructurii de apă și canalizare.

În cele ce urmează redăm, succinct, principalii indicatori cu privire la BVC 2025-2026:

lei				
INDICATORI	Aprobat BVC 2025	Preliminat/realizat 2025	Program 2026	%Program 2026/ Preliminat (realizat) 2025
Venituri totale, din care:	265.100.000	278.495.203	302.857.000	109%
Venituri totale din exploatare	259,100.000	268.213.387	293.473.000	109%
Venituri din subventii/ transferuri	0	0	0	0
Cheltuieli totale, din care:	242.179.000	200.408.137	236.000.000	117%
Cheltuieli de natura salariala	109.650.000	103.858.003	118.272.986	117%
Cheltuieli cu saliile	80.928.000	78.055.290	85.964.456	110%
Bonusuri	28.722.000	25.802.713	32.308.530	125%
Rezultat brut	22.921.000	78.087.066	66.857.000	85%
Plati restante	0	0	0	0
Creante restante	0	0	0	0
Numar de personal la finele anului	856	793	846	107%
Numar mediu de	856	813	830	102%

personal				
Castigul mediu brut lunar pe salariat determinat pe baza cheltuielilor de natura salariala (C0/rd. 6)	10.148	10.646	11.875	115%
Productivitatea muncii	303.687	329.906	353.582	107%

Fundamentarea majorării cheltuielilor de natură salarială poate fi redată, astfel:

a. Cresterea cu indicele mediu de creștere a prețurilor

Pentru calculul creșterii salariilor de bază s-a avut în vedere o creștere cu 6.5 % aplicata la fondul de salarii existent la 31 decembrie 2025,ce include doar contractele active de muncă.

Pe langa acestea, am luat in calcul si cheltuiala salariala ce se va inregistra in 2026 ca urmare a incetarii suspendarii pentru o parte din contractele de munca suspendate.

Prin umare, suma totala este de 4.240.060 lei, aplicata pentru perioada mai – decembrie 2026 (8 luni). Mai mult, aceasta suma totala include si primele, bonusurile si sporurile ce sunt aplicate la contractul de baza si incluse in Contractul Colectiv de Munca in vigoare.

Suma **de 4.240.060 lei** a rezultat din calculul următor :

- Salarii de bază și sporuri aferente în sumă de **3.382.396 lei**
- Salarii pentru contracte individuale de muncă suspendate în sumă de **857.664 lei**

Fundamentarea creșterii salariilor de bază este următoarea :

Indicator realizat	Fond salarii realizat 31.12.2025	Indice creștere 6.5%	Suma propusă pentru 2026 - 8 luni (mai – dec 2026)
1	2	3=2*6.5%/12*8 luni	4=2+3

Salarii de bază	71.207.264	3.085.648	74.292.912
Sporuri aferente salariilor de bază	6.848.026	296.748	7.144.774
TOTAL CHELTUIALĂ SALARIALĂ CONTACTE ACTIVE	78.055.290	3.382.396	81.437.686

Fundamentarea cheltuielilor salariale aferente posturilor suspendate la 31.12.2025 este următoarea :

Nr. Crt.	Denumire Funcție	Salariu de Încadrare	Data încetării/suspendării	Luni lucrate 2026	Suma bugetată 2026	Creștere 6.5% ptr 8 luni	Suma propusă finală 2026
1	2	3	4	5	6=3*5	7=6*6.5%	8=6+7
A.	Salarii de baza						
1	Director tehnic	25,900	31.05.2026	7	181.300	11.785	193.085
2	Șef serviciu resurse umane	17,920	-	0	-	-	-
3	Consilier tehnic	15,500	-	0	-	-	-
4	UIP -Compartiment Implementare Contracte Servicii si Raportare Economist	17,500	31.05.2026	7	122.500	7.963	130.463
5	Consilier juridic	9,630	30.06.2026	6	57.780	3.756	61.536
6	Inginer ecolog	7,840	31.03.2026	9	70.560	4.077	74.637
7	Inginer economist	7,060	31.08.2026	4	28.240	1.836	30.076
8	Compartiment Implementare Contracte Servicii si Raportare	12,980	28.02.2026	10	129.800	6.750	136.550
9	Inginer in industria alimentara	6,830	30.11.2026	1	6.830	444	7.274
10	Verificator canale	4,170	31.05.2026	7	29.190	271	29.461

	subterane						
11	Inginer instalatii pentru constructii	7,840	31.03.2027	0	-	-	-
12	Functionar administrative	6,720	31.05.2026	7	47.040	437	47.477
13	Laborant apa potabila	5,900	30.06.2026	6	35.400	384	35.784
14	Inginer in industria alimentara	7,320	09.12.2027	0	-	-	-
15	Sapator manual	4,670	16.04.2027	0	-	-	-
		157.780	-	64	708.640	37.700	746.340
B.	Sporuri aferente salariului de baza	104,530				6.794	111.324
	TOTAL CHELTUIALA SALARIALA CONTRACTE SUSPENDATE (A+B)						857.664

b. Ocuparea posturilor vacante la 31.12.2025

La finalul anului 2025 Compania Apa Braşov S.A înregistrează 53 de posturi vacante.

Acest număr este determinat ca diferență între posturile aprobate în organigramă (846 posturi) și numărul posturilor efectiv ocupate la 31.12.2025 (793 posturi).

Cheltuiala salarială estimată de entitate s-a determinat pornind de la inventarul funcțiilor vacante ce a presupus parcurgerea următoarelor etape :

- identificarea funcției vacante pentru fiecare post neocupat
- alocarea drepturilor salariale aferente fiecărei funcții vacante
- numărul de luni pentru care se ocupă postul vacant.

Prin urmare, totalul cheltuielilor salariale pentru ocuparea posturilor vacante este de **3.669.106 lei**.

Fundamentarea cheltuielilor salariale aferente ocupării posturilor vacante la 31.12.2025 este următoarea :

Nr. Crt.	Entitatea Functionala	Funcția vacanta	Drept salarial (lei)	Majorare salariu cu 6.5% (lei)	Sal tarifar cu indexare de 6.5% (lei)	Numarul de luni pentru care se ocupa postul vacant	Cheltuiala salariala aferenta postului vacant (lei)
1	2	3		5=4*6.5%	6=4+5	7	8=6*7

			4				
A.	Salarii de baza aferente functiilor vacante						
1	Sectia Statie de Epurare	sef atelier	15.500	1.008	16.508	6	99.045
2	SECTIA APA	chimist	9.250	601	9.851	6	59.108
3	Compartiment Protectia Mediului	inginer ecolog	11.630	756	12.386	5	61.930
4	Sector Zona Feldioara	inginer mecanic	15.500	1.008	16.508	5	82.538
5	Serviciul Productie, Reduceri Pierderi de Apa	inginer mecanic	15.500	1.008	16.508	6	99.045
6	UIP - Comp. Implementare Contracte Lucrari	inginer mecanic	15.500	1.008	16.508	5	82.538
7	Laborator Apa Potabila	inginer chimist	12.000	780	12.780	5	63.900
8	Laborator Ape Uzate	inginer chimist	12.000	780	12.780	5	63.900
9	Compartiment Audit Public Intern	auditor intern	11.200	728	11.928	5	59.640
10	Compartiment IT	programator	15.000	975	15.975	6	95.850
11	SJPUD - Juridic	consilier juridic	12.000	780	12.780	6	76.680
12	SJPUD - Urmarire Debitori	economist	11.000	715	11.715	5	58.575
13	Laborator Ape Uzate	tehnician chimist	7.000	455	7.455	7	52.185
14	Dispecerat	maistru instalator in constructii	11.000	715	11.715	7	82.005
15	Dispecerat	tehnician energetician	7.000	455	7.455	6	44730
16	Laborator Ape Uzate	laborant apa potabila	7.000	455	7.455	7	52.185
17	Serviciul Resurse Umane si Salarizare	referent resurse umane	12.000	780	12.780	5	63.900
18	Compartiment Proiectare	functionar administrativ	8.400	546	8.946	6	53.676
19	Sector Zona Prejmer	instalator apa, canal	9.030	587	9.617	7	67.319
20	Dispecerat	instalator apa, canal	9.030	587	9.617	7	67.319
21	Dispecerat	instalator apa, canal	9.030	587	9.617	7	67.319
22	SECTIA APA	instalator apa, canal	9.030	587	9.617	7	67.319
23	Sectia Statie de Epurare	lacatus mecanic	7.680	499	8.179	7	57.254

24	SECTIA APA	lacatus mecanic	7.680	499	8.179	7	57.254
25	SECTIA APA	lacatus mecanic	7.680	499	8.179	7	57.254
26	Sectia CANAL	lacatus mecanic	7.680	499	8.179	7	57.254
27	Sector Poiana	lacatus mecanic	7.680	499	8.179	7	57.254
28	Serviciul Mentenanta Mecanica	lacatus mecanic	7.680	499	8.179	7	57.254
29	Serviciul Transport	meccanic auto	9.500	618	10.118	7	70.823
30	Serviciul Mentenanta Mecanica	metrolog verificator	7.500	488	7.988	7	55.913
31	SECTIA APA	electrician echipamente electrice si energetice	8.470	551	9.021	7	63.144
32	Sector Poiana	electrician echipamente electrice si energetice	8.470	551	9.021	7	63.144
33	Sector Poiana	electrician echipamente electrice si energetice	8.470	551	9.021	6	54.123
34	Serviciul Mentenanta Mecanica	electrician echipamente electrice si energetice	8.470	551	9.021	7	63.144
35	Sectia Statie de Epurare	electrician de intretinere si reparatii	7.000	455	7.455	6	44.730
36	Serviciul Transport	sofer de autoturisme si camionete	7.710	501	8.211	7	57.478
37	Serviciul Transport	sofer de autoturisme si camionete	7.710	501	8.211	7	57.478
38	Serviciul Transport	sofer de autoturisme si camionete	7.710	501	8.211	7	57.478
39	Serviciul Transport	sofer de autoturisme si camionete	7.710	501	8.211	7	57.478
40	Serviciul Transport	conducator autospeciala	7.930	515	8.445	7	59.118
41	Serviciul Administrativ	femeie de serviciu	5.040	328	5.368	5	26.838

42	Sector Zona Codlea	incasator si cititor contoare de energie electrica, gaze, apa	6.050	393	6.443	6	38.660
43	Sector Zona Codlea	incasator si cititor contoare de energie electrica, gaze, apa	6.050	393	6.443	5	32.216
44	Serviciul Cititori	incasator si cititor contoare de energie electrica, gaze, apa	6.050	393	6.443	5	32.216
45	Serviciul Tehnic, Investitii	inginer instalatii pentru constructii	7.500	488	7.988	8	63.900
46	Laborator Apa Potabila	laborant apa potabila	7.000	455	7.455	8	59.640
47	Serviciul Contabilitate	contabil	6.000	390	6.390	8	51.120
48	Compartiment Supervizare Contracte-Lucrari	functionar administrativ	7.000	455	7.455	8	59.640
49	Serviciul Clienti	functionar informatii clienti	7.200	468	7.668	8	61.344
50	Serviciul Clienti	facturist	6.500	423	6.923	8	55.380
51	Sectia Statie de Epurare	instalator apa, canal	5.000	325	5.325	8	42.600
52	Sectia Statie de Epurare	instalator apa, canal	5.000	325	5.325	8	42.600
53	Sector Zona Feldioara	instalator apa, canal	4.480	291	4.771	8	38.170
	TOTAL A		466.200	30,303	496.503		3.172603
B.	Sporuri aferente funcțiilor vacante		466.200	30.303	496.503		496.503
	TOTAL A+B						3.669.106

c. Creșterea numărului de personal în 2026 față de cel realizat în 2025

La acest moment, Compania Apa Brașov S.A nu are în vedere creșterea numărului de personal peste cel aprobat în organigrama societății, având în vedere politica eficientă de gestiune a resurselor umane. Cu toate acestea, mediul de afaceri concurențial ne invită la o reșezare anuală a salariilor angajaților existenți, în sensul majorării cu cel puțin rata inflației.

Concluzii:

Față de cele prezentate în cuprinsul memorandumului, rezultă că solicitarea formulată pentru operatorul economic **Compania Apa Brașov 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

XXXIV. Aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială și a ocupării posturilor vacante pentru Compania de Apă Arad S.A.

În conformitate cu prevederile art. XXXVI, alin. (7) din Ordonanța de Urgență nr. 89/2025, memorandumurile menționate la alin. (2)–(4) vor fi inițiate de Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației, ca urmare a unei solicitări justificate din partea autorității publice tutelare, și vor fi supuse aprobării Guvernului României.

Potrivit legislației în vigoare, **Asociația de Dezvoltare Intercomunitară pentru Servicii în Sectorul de Apă și Apă Uzată din Județul Arad reprezintă autoritatea publică tutelară a societății *Compania de Apă Arad S.A.***

Prin urmare, în baza prevederilor OUG nr. 89/2025, vă transmitem prezenta analiză justificată, în vederea inițierii de către **M.D.L.P.A.** a Memorandumului care va fi supus aprobării Guvernului României, referitor la aplicarea prevederilor art. XXXVI, alin. (2) și (3) din OUG nr. 89/2025 de către **Compania de Apă Arad S.A.**, în sumă totală de **4.052.148 lei**

Prin aprobarea memorandumului de către Guvernul României, bugetul de stat și bugetul asigurărilor sociale va încasa suplimentar în 2026 suma de 1.793.715 lei și în fiecare din următorii ani va încasa suplimentar 3.074.940 lei anual, fără a afecta cheltuielile bugetare, Compania de Apă Arad S.A. nu este finanțată de la bugetul de stat, nu poate genera cheltuieli bugetare pentru funcționare și nici nu poate genera deficit bugetar.

În cele de mai jos, veți regăsi analiza temeinic justificată.

ANALIZA

**privind aplicarea prevederile articolului XXXVI, alin. (2) și (3)
din O.U.G. nr. 89/2025 de către Compania de Apă Arad S.A.**

Având în vedere prevederile Art. XXXVI, alin. (2) și (3) din OUG nr. 89/2025 Asociația de Dezvoltare Intercomunitară Apă Canalizare Județul Arad vă solicită să aprobați acest memorandum pentru:

- Creșterea cheltuielilor de natură salarială în anul 2026 pentru salariații Compania de Apă Arad 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, conform procedurilor existente, cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială, conform art. XXXVI alin. (3) din O.U.G. nr. 89/2025.

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, **Compania de Apă Arad S.A.** poate crește cheltuielile de natură salarială cu inflația estimată pentru anul 2026 (nedeășind nivelul lunar al indicelui) și să ocupe posturile vacante existente la finele anului 2025 ca urmare a inițierii Memorandumului de către M.D.L.P.A. și aprobat de către Guvernul României, în baza analizei temeinic justificate înaintate de autoritatea publică tutelară.

II. PREVEDERILE LEGALE APLICABILE

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:

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.”

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:

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.”

III. PREZENTAREA OPERATORULUI REGIONAL, COMPANIA DE APĂ ARAD S.A., PRESTATOR DE SERVICII DE UTILITĂȚI PUBLICE și al Autorității Publice Tutelare

Compania de Apă Arad S.A. este operator regional înființat în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1990 privind societățile comerciale în baza hotărârilor adoptate de autoritățile deliberative ale unităților administrativ-teritoriale asociate în A.D.I.A.C.J.A, așa cum rezultă din prevederile art.1 alin. 3 din Actul constitutiv coroborat cu prevederile art. 2 lit. h) din Legea nr. 51/2006 privind serviciile comunitare de utilități publice și art. 3 lit. x) din Legea nr. 241 din 2006 a serviciului de alimentare cu apă și de canalizare (republicată);

Controlul asupra Companiei de Apă Arad se realizează de către „Asociația de Dezvoltare Intercomunitară de Apă și Canalizare Județul Arad”, aceasta având calitatea de operator regional în conformitate cu prevederile cuprinse în actul constitutiv al societății, în art. 17 alin. 1, lit. a), pct. 4 din Statutul A.D.I.A.C.J.A, în art. 28 alin. (2¹) din Legea nr. 51/2006 privind serviciile comunitare și Contractul de Delegare de Gestione a serviciilor publice de alimentare cu apă și de canalizare nr. 648/2009;

Compania funcționează în conformitate cu prevederile Legii societăților comerciale nr.31/1990 și a prevederilor Actului Constitutiv.

Activitatea companiei se desfășoară în conformitate cu Legea serviciului de alimentare cu apă și de canalizare nr.241/2006 (republicată), Legea serviciului de comunitare de utilități publice nr. 51/2006 (republicată) și cu Contractul de delegare a gestiunii nr. 648/2009 atribuit

direct de către A.D.I.A.C.J.A. în numele și pe seama unităților administrativ-teritoriale membre ale asociației, în baza unui mandat special acordat de acestea, Companiei de Apă Arad S.A., constituit în temeiul prevederilor cuprinse în Legea nr. 31/1990, cu capital social integral al unităților administrativ-teritoriale, membre ale asociației. Principalii acționari sunt Județul Arad, Municipiul Arad și 36 de unități administrativ-teritoriale membre ale ADIAC, Consiliul Județean Arad fiind acționarul majoritar, deținând 93,18% din capitalul social.

Compania de Apă Arad S.A. aplică și respectă de asemenea prevederile O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, precum și ale O.G. nr. 26/2013 privind întărirea disciplinei financiare la nivelul operatorilor economici la care statul sau unitățile administrativ-teritoriale sunt acționari unici ori majoritari sau dețin, direct ori indirect, o participație majoritară.

Compania de Apă Arad S.A. se află sub autoritatea tutelară a Asociației de Dezvoltare Intercomunitară de Apă și Canalizare Județul Arad, și este operator regional în accepțiunea art. 3 lit. x) din Legea nr. 241/2006, ce are delegată gestiunea serviciului public de alimentare cu apă și de canalizare conform dispozițiilor art. 28 alin. (2¹) din Legea nr. 51/2006 coroborat cu dispozițiile art. 22 alin. 91) din Legea nr. 241/2006, fiind operator în Contractul de Delegare de Gestiune a serviciilor publice de alimentare cu apă și de canalizare nr. 648/2009.

În prezent, Compania de Apă Arad beneficiază de dreptul de a exploata sistemele publice de alimentare cu apă și canalizare din aria administrativ-teritorială a localităților membre ale Asociației de Dezvoltare Intercomunitară „Apă Canalizare” din județul Arad, în baza licenței clasa 1 acordată de Autoritatea Națională de Reglementare a Serviciilor Comunitare de Utilități Publice, conform Ordinului nr. 596/16.10.2024. Licența reprezintă o recunoaștere oficială a capacității companiei de a furniza servicii publice de calitate, în condiții de eficiență economică, respectând indicatorii de performanță stabiliți.

Asociația de Dezvoltare Intercomunitară de Apă și Canalizare Județul Arad s-a constituit în scopul reglementării, înființării, organizării, finanțării, exploatarei, 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 aferente serviciului de alimentare cu apă și de canalizare, pe baza strategiei de dezvoltare a acestuia. În conformitate cu prevederile art. 27 alin. (3) din Legea nr. 51/2006 a serviciilor comunitare de utilități publice, republicată, cu modificările și completările ulterioare, Asociația are calitatea de Autoritate Publică Tutelară și exercită atribuțiile legale aferente acestei funcții, în numele și în interesul unităților administrativ-teritoriale membre.

În această calitate, Asociația asigură coordonarea, monitorizarea și controlul activității operatorului, în vederea respectării obligațiilor contractuale, a cadrului legal aplicabil și a obiectivelor de interes public stabilite de autoritățile administrației publice locale asociate.

Potrivit dispozițiilor art. 4.din Statut, Asociația s-a constituit în scopul reglementării, înființării, organizării, finanțării, exploatarei, 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 aferente serviciului, pe baza strategiei de dezvoltare. În conformitate cu prevederile art. 27, alin. 3 din Legea 51/2006, republicată, cu modificările și completările ulterioare, Asociația exercită atribuțiile de Autoritate Publică Tutelară.

În anul 2008 prin Hotărârea nr. 6, Adunarea Generală a Acționarilor a hotărât transformarea companiei în „**Operator Regional**” în conformitate cu prevederile Legii nr. 241/2006 și ale Legii nr. 51/2006.

Obiectul de activitate al societății Compania de Apă Arad S.A. este stabilit în Actul Constitutiv și constă în principal în operarea serviciilor de alimentare cu apă și canalizare a căror gestiune îi este delegată prin Contractului de Delegare a Gestiunii Serviciilor Publice de Alimentare cu Apă și de Canalizare nr. 648/30.12.2009, semnat între Asociația de Dezvoltare Intercomunitară „Apă Canalizare Județul Arad”(ADI) în numele și pe seama autorităților delegante și Compania de Apă Arad S.A.

Compania de Apă Arad S.A. nu beneficiază de subvenții în vederea desfășurării activității curente operaționale, de la bugetul de stat sau de la bugetul local al unităților administrativ – teritoriale - acționarii societății.

Fiind un operator regional, care are delegată gestiunea serviciului de alimentare cu apă în condițiile de excepție reglementate de legiuitor, Compania de Apă Arad S.A., respectă cadrul negociat și convenit cu Comisia Europeană de către Statul Român, și aplică politicile de dezvoltare regională, respectiv implementează proiectele de infrastructură prin atragerea de fonduri europene nerambursabile.

Compania de Apă Arad S.A. asigură servicii de alimentare cu apă potabilă pentru un număr de 290.662 locuitori și servicii de canalizare-epurare pentru 212.140 locuitori din județul Arad. Compania furnizează apă potabilă în 133 de localități și servicii de canalizare menajeră în 32 de localități, deservind astfel 80.862 de proprietăți casnice, 3.799 agenți economici și 2.079 instituții în cadrul serviciului de alimentare cu apă. În ceea ce privește serviciile de canalizare-epurare, acestea sunt asigurate pentru 46.983 de proprietăți casnice, 2.883 agenți economici și 1.031 instituții.

Compania de Apă Arad S.A. are în operare o infrastructura extrem de vastă și complexă, astfel:

Sistemul de alimentare cu apă dispune de:

- 30 de surse de adâncime cu un număr de 194 foraje;
- 3 surse de suprafață în localitățile Chisindia, Căsoaia și Hălmăgel;
- 49 stații de tratare a apei brute cu o capacitate totală de 4.188 l/s
- conducte de aducțiune și distribuție în lungime totală de 2.429,89 km;
- 88 rezervoare de înmagazinare apă cu un volum total de 90.360 mc;
- 60 stații de pompare apă potabilă cu o capacitate totală de 4.319 (l/s).

Sistemul de canalizare

- 17 stații de epurare în funcțiune cu o capacitate totală de 1.298,12 l/s
- 123 de stații de pompare a apelor uzate cu o capacitate totală de 2.540,55 l/s;
- o rețea de canalizare cu o lungime de 1.542,41 km, din care 1.098,86 km colectoare menajere, 443,34 km de canalizare pluvială și 41,46 km de conducte de refulare din SPAU-ri;

Compania de Apă Arad S.A. este furnizorul unui serviciu public esențial, cu caracter strategic pentru economia națională, având un rol de importanță vitală prin natura activităților desfășurate, respectiv furnizarea serviciilor de alimentare cu apă potabilă și de canalizare–epurare a apelor uzate.

Serviciile publice prestate sunt supuse unor obligații specifice de serviciu public, având ca obiectiv asigurarea unui nivel ridicat de calitate, siguranță și accesibilitate, respectarea principiului egalității de tratament, promovarea accesului universal și protejarea drepturilor utilizatorilor. Aceste servicii au un caracter economico-social și tehnico-edilitar, se desfășoară în regim permanent, cu funcționare continuă, iar furnizarea acestora nu poate fi întreruptă sub nicio formă, cu excepția situațiilor expres prevăzute de lege.

Fiind un operator regional, care are delegată gestiunea serviciului de alimentare cu apă în condițiile de excepție reglementate de legiuitor, Compania de Apă Arad S.A., respectă cadrul negociat și convenit cu Comisia Europeană de către Statul Român, și aplică politicile de dezvoltare regională, respectiv implementează proiectelor de infrastructură prin atragerea de fonduri europene nerambursabile.

Compania de Apă Arad S.A. a implementat, în ultimii ani, investiții majore finanțate din fonduri europene, în cadrul programelor POS Mediu, POIM, PDD și INTERREG, cu o valoare totală de peste **508.448.844 lei**.

Procesul de modernizare și dezvoltare continuă prin implementarea **Programului Dezvoltare Durabilă (PDD)**, care prevede investiții în valoare de **322.859.075 euro**, investiții ce sunt completate de contribuții semnificative din surse proprii.

Capacitatea financiară a companiei s-a consolidat constant, iar fondurile proprii destinate dezvoltării au înregistrat o creștere exponențială în ultimii ani, susținând extinderea și modernizarea infrastructurii de alimentare cu apă și canalizare, în beneficiul comunităților deservite.

Compania de Apă Arad S.A. nu a beneficiat și nu beneficiază de subvenții, alocări financiare sau alte forme de sprijin pentru desfășurarea activității curente operaționale, acordate de la bugetul de stat al României sau de la bugetele autorităților publice locale.

Întreaga activitate economică a societății, inclusiv asigurarea fondurilor necesare pentru plata cheltuielilor salariale și a celorlalte costuri operaționale, este susținută exclusiv din venituri proprii, obținute din prestarea serviciilor publice de alimentare cu apă și canalizare, în condiții de eficiență economică și sustenabilitate financiară.

Evoluția situației financiare a Companiei de Apă Arad S.A.:

Nr. Crt.	Denumire Indicator	2021	2022	2023	2024	2025
						(preliminat)
1	CIFRA DE AFACERI	95.013.517	109.200.505	124.869.306	172.684.579	179.878.005

2	VENITURI DIN EXPLOATARE	102.494.819	116.771.973	146.116.831	198.893.175	210.782.502
3	CHELTUIELI DE EXPLOATARE	101.680.005	114.048.717	140.014.702	170.662.485	190.222.684
4	PROFITUL SAU PIERDEREA DIN EXPLOATARE	814.814	2.723.256	6.102.129	28.230.690	20.559.818
5	VENITURI FINANCIARE	414.953	2.513.403	2.894.079	3.624.402	6.199.688
6	CHELTUIELI FINANCIARE	921.943	2.212.412	1.546.431	1.050.037	564.156
7	PROFITUL SAU PIERDEREA FINANCIARĂ	-506.990	300.991	1.347.648	2.574.365	5.635.532
I	VENITURI TOTALE	102.909.772	119.285.376	149.010.910	202.517.577	216.982.191
II	CHELTUIELI TOTALE	102.601.948	116.261.129	141.561.133	171.712.522	190.786.840
III	PROFITUL SAU PIERDEREA BRUTĂ	307.824	3.024.247	7.449.777	30.805.055	26.195.351
	IMPOZITUL PE PROFIT	80.684	1.082.974	1.965.535	4.759.054	4.749.579
IV	PROFIT NET AL EXERCIȚIULUI FINANCIAR	227.140	1.941.273	5.484.242	26.046.001	21.445.772
V	PLĂȚI RESTANTE	0	0	0	0	0

Evoluția financiară (2021–2025 preliminar):

- Evoluția cifrei de afaceri în perioada analizată evidențiază o tendință clară de creștere, concretizată printr-o majorare cumulată de aproximativ 89,32% în anul 2025 comparativ cu anul 2021. Totodată, față de exercițiul financiar precedent, cifra de afaceri înregistrează o creștere de 4,17% în anul 2025 comparativ cu anul 2024, confirmând menținerea unui trend ascendent și stabil al performanței economice.
- Evoluția veniturilor din exploatare a înregistrat un trend constant pozitiv pe întreaga perioadă analizată, valoarea acestora fiind mai mult decât dublă în anul 2025 comparativ cu anul 2021. În același interval, cheltuielile de exploatare au crescut cu aproximativ 87,08%, pe fondul extinderii activității și al creșterii costurilor operaționale. Compania a înregistrat profit în fiecare dintre anii analizați, acesta crescând într-un ritm susținut. Totuși, în anul 2025 se constată o diminuare a profitului față de anul 2024, determinată de evoluția divergentă a veniturilor și cheltuielilor. Astfel, veniturile din exploatare au crescut cu 5,98% în anul 2025 față de anul 2024, în timp ce cheltuielile de exploatare au înregistrat o creștere mai accelerată, de aproximativ 11,46%. Principala componentă care a influențat majorarea cheltuielilor de

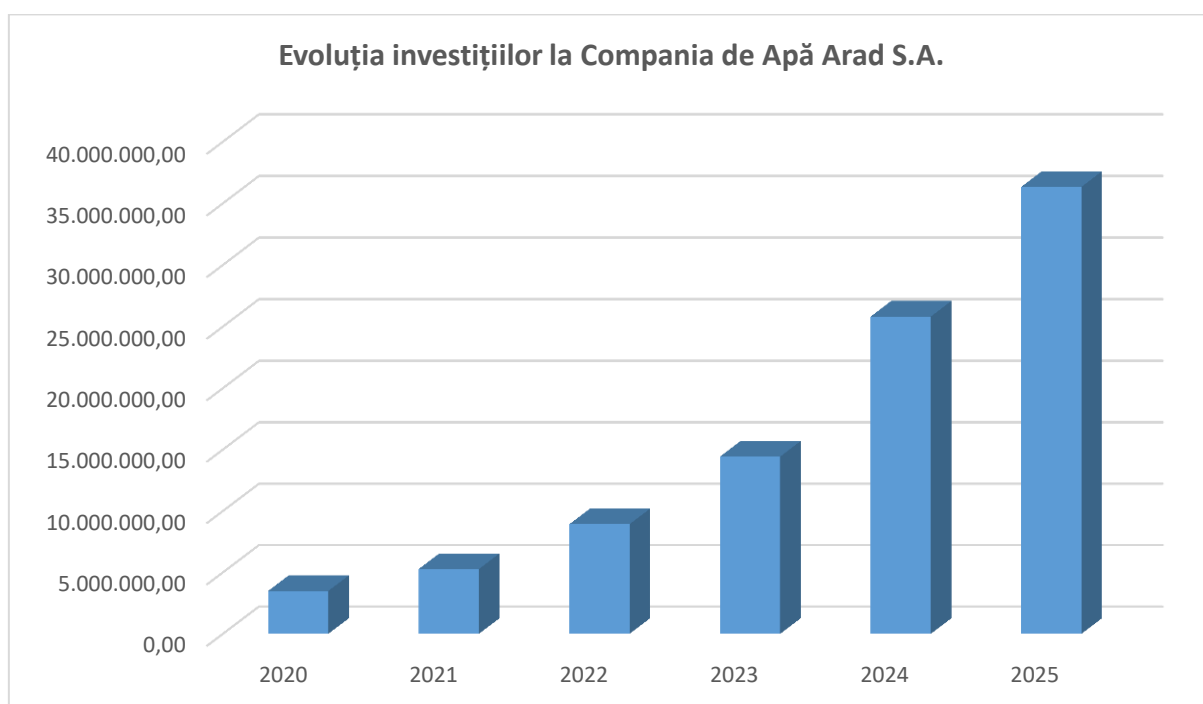
exploatare o reprezintă cheltuielile cu impozitele și taxele, generate în special de majorarea redevenței și apariția impozitului pe construcții speciale, cu impact direct asupra rezultatului financiar al exercițiului.

- Același trend pozitiv evidențiat la nivelul veniturilor și cheltuielilor din exploatare se regăsește și în evoluția veniturilor și cheltuielilor totale. Rezultatul financiar a fost influențat favorabil de dinamica veniturilor și cheltuielilor financiare, care au înregistrat o creștere constantă pe parcursul perioadei analizate.
- Evoluția cumulată a acestor componente a condus la obținerea unui profit net pozitiv în fiecare dintre anii analizați, respectiv în anul 2021 – 0,2 mil. lei, anul 2022 – 1,94 mil. lei, anul 2023 – 5.48 mil. lei, anul 2024 -26,05 mil. lei precum și profit net estimat pentru anul 2025 de 21,45 mil. lei, confirmând stabilitatea și sustenabilitatea performanței financiare a companiei.
- Plăți restante: valoare zero în perioada 2023–2025, fapt ce reflectă un nivel ridicat de disciplină financiară, o gestionare eficientă a fluxurilor de numerar și menținerea unei lichidități solide la nivelul companiei.

Sustenabilitate – implicații strategice și direcții de acțiune în domeniile mediu, social și guvernanță financiară

- **Mediu:** Compania prioritizează eficiența resurselor și reducerea impactului asupra mediului, în contextul creșterii costurilor energetice și al cerințelor de reglementare. Sunt implementate măsuri de modernizare a infrastructurii și automatizare a proceselor, inclusiv echipamente și sisteme care permit monitorizarea și controlul în timp real al consumului de energie și al funcționării instalațiilor.
- Pentru reducerea impactului asupra mediului și creșterea sustenabilității, compania realizează construirea, modernizarea și optimizarea stațiilor de tratare și epurare, asigurând conformarea cu standardele de mediu și creșterea eficienței proceselor. În plus, sunt instalate panouri fotovoltaice finanțate din fonduri europene, se utilizează sisteme digitale de măsurare a consumului de apă (smart metering) pentru limitarea pierderilor din rețele și se valorifică nămolul rezultat în stațiile de epurare în agricultură, contribuind la economia circulară și reutilizarea resurselor.
- Aceste eforturi sunt susținute prin investiții semnificative finanțate din fonduri europene și surse proprii, având un impact direct atât asupra performanței economice, cât și asupra sustenabilității mediului, demonstrând angajamentul companiei pentru dezvoltare durabilă pe termen lung.
- **Reziliență climatică:** Compania dezvoltă și implementează investiții strategice menite să asigure continuitatea serviciilor de alimentare cu apă și canalizare în condiții climatice extreme, cum sunt perioadele de secetă sau inundații. Măsurile includ interconectări și extinderi majore ale rețelelor de aducțiuni de apă și canalizare, pentru a garanta redundanța și securitatea serviciilor, precum și sisteme avansate de monitorizare a calității apei și a rețelelor de canalizare în timp real, care permit reacții rapide în situații critice. Prin aceste investiții, compania crește reziliența infrastructurii de apă și canalizare în fața riscurilor climatice, asigurând atât sustenabilitatea serviciilor, cât și protecția resurselor de apă, contribuind la adaptarea la schimbările climatice și la reducerea impactului acestora asupra comunităților deservite.

- **Social:** Compania își concentrează eforturile asupra asigurării continuității și menținerii unui nivel ridicat de calitate a serviciilor de alimentare cu apă și canalizare, având ca obiectiv principal satisfacerea nevoilor comunităților deservite. O atenție deosebită este acordată menținerii accesibilității tarifare, precum și reducerii numărului de avarii și a duratei întreruperilor, prin investiții constante în infrastructură, mentenanță preventivă și optimizarea proceselor operaționale. Prin aceste măsuri, compania contribuie la creșterea încrederii utilizatorilor, la îmbunătățirea calității vieții și la asigurarea unui serviciu public esențial, sigur și sustenabil.
- **Guvernanță – Financiar:** Ca urmare a adoptării unei strategii orientate către dezvoltare sustenabilă și consolidarea infrastructurii, compania a alocat sume tot mai consistente pentru investiții din surse proprii. Astfel, nivelul investițiilor a crescut semnificativ, de la aproximativ 3,49 mil. lei în anul 2021 la 36,33 mil. lei în anul 2025, reflectând o creștere substanțială a capacității financiare și a disciplinei bugetare. Pentru anul 2026, perspectiva bugetară indică un nivel estimat al investițiilor de aproximativ 44,53 mil. lei, confirmând angajamentul companiei pentru o guvernanță financiară prudentă, orientată către modernizare, eficiență operațională și sustenabilitate pe termen lung.



Conform datelor financiar-contabile aferente perioadei 2023–2025, Compania de Apă Arad S.A. a înregistrat rezultate nete pozitive în fiecare dintre anii analizați și nu înregistrează plăți restante, aspecte care confirmă stabilitatea financiară și o gestionare prudentă a resurselor.

Această situație financiară solidă demonstrează capacitatea companiei de a asigura cofinanțarea proiectelor finanțate din fonduri europene, precum și de a susține desfășurarea

unei activități operaționale complexe, în condiții de eficiență și sustenabilitate pe termen mediu și lung.

Estimarea Bugetului de Venituri și Cheltuieli (B.V.C.) se fundamentează pe informațiile disponibile și cunoscute la data prezentului memorandum. Structura și valorile B.V.C. sunt corelate cu prevederile memorandumului ce urmează a fi supus aprobării.

Indicatori	B.V.C. 2025 aprobat	Executie B.V.C. 2025 preliminat	B.V.C. 2026	% B.V.C. 2026 / preliminat 2025
0	1	2	3	$4 = 3/2 \cdot 100$
Venituri totale, din care:	209.043.906	216.982.191	234.131.606	107,90%
Venituri din subvenții/ transferuri	0	0	0	0
Cheltuieli totale, din care:	207.344.787	190.798.138	216.948.979	113,71%
Cheltuieli de natură salarială din care:	84.620.065	77.631.631	87.748.996	113,03%
Cheltuieli cu salariile	74.015.138	67.799.377	76.612.536	113,00%
Bonusuri	10.604.927	9.832.254	11.136.460	113,26%
Rezultat brut	1.699.119	26.184.053	17.182.627	65,62%
Plăți restante	0	0	0	0
Număr de personal la finele anului	806	786	805	103,21%
Număr mediu de personal	806	757	797	105,28%
Câștigul mediu brut lunar pe salariat determinat pe baza cheltuielilor de natură salarială	8.749	8.546	9.175	107,36%
Câștigul mediu brut lunar pe salariat determinat cf. O.G.26/2013	8.410	8.333	8.774	105,29%
Productivitatea muncii	255.722	278.445	287.353	103,20%

Analiză sintetică BVC 2026

În exercițiul financiar 2026, veniturile totale sunt prognozate la nivelul de 234,13 mil. lei, marcând o creștere de aproximativ 7,90% comparativ cu nivelul preliminar al anului 2025. În paralel, cheltuielile totale sunt estimate la 216,95 mil. lei, înregistrând un ritm de creștere superior, de circa 13,71%. Diferența dintre dinamica veniturilor și cea a cheltuielilor conduce la o diminuare a rezultatului brut față de anul anterior. Cu toate acestea, Compania de Apă Arad S.A. își fundamentează bugetul astfel încât să mențină un rezultat pozitiv și în anul 2026, fără a înregistra sau a anticipa plăți restante.

1. Evoluția cheltuielilor operaționale

Creșterea cheltuielilor de exploatare este influențată de contextul macroeconomic prognozat pentru 2026, potrivit estimărilor publicate de Banca Națională a României și Comisia Națională de Strategie și Prognoză. Nivelul estimat al inflației, menținerea presiunilor asupra prețurilor la energie electrică și gaze naturale, precum și majorarea costurilor cu materialele, serviciile și utilitățile determină o creștere generalizată a costurilor de operare.

Un element suplimentar cu impact semnificativ asupra cheltuielilor îl reprezintă majorarea redevenței, care generează o presiune directă asupra costurilor fixe. Această creștere afectează în mod structural bugetul societății, întrucât redevența este o obligație contractuală recurentă, independentă de variațiile sezoniere ale activității. În consecință, ponderea cheltuielilor fixe în total cheltuieli se majorează, reducând flexibilitatea financiară pe termen scurt.

De asemenea, se înregistrează creșteri ale impozitelor și taxelor locale, precum și ale impozitului pe construcții speciale, în contextul extinderii bazei impozabile și al actualizării valorilor impozabile ale activelor aflate în administrare.

2. Impactul investițiilor și al extinderii patrimoniului

În cursul anului 2025 au fost înregistrate intrări în patrimoniu în valoare de 71.945.766 lei, fapt care a determinat o creștere semnificativă a volumului și complexității infrastructurii aflate în administrarea societății. Această extindere presupune trecerea de la faza investițională la faza de operare efectivă, cu implicații directe asupra structurii costurilor în anul 2026.

Punerea în funcțiune și integrarea noilor active generează o serie de efecte financiare și operaționale, dintre care cele mai relevante sunt:

- majorarea cheltuielilor cu amortizarea, ca urmare a înregistrării în evidența contabilă a noilor active și a începerii calculului amortizării aferente acestora; acest element are impact direct asupra rezultatului contabil, crescând nivelul cheltuielilor fixe;
- creșterea impozitului pe construcții speciale, determinată de majorarea valorii bunurilor aflate în patrimoniu și, implicit, a bazei impozabile;
- intensificarea activităților de mentenanță preventivă și corectivă, necesare pentru asigurarea duratei normale de funcționare și pentru prevenirea riscurilor tehnice asociate infrastructurii nou create;
- creșterea consumurilor operaționale, inclusiv energie electrică, combustibili, piese de schimb, materiale și alte resurse tehnologice, generate de exploatarea noilor capacități;
- suplimentarea resursei umane, în special în zona tehnică și operativă, pentru monitorizarea, exploatarea și intervenția rapidă asupra sistemelor extinse.

Pe lângă impactul direct asupra cheltuielilor, extinderea patrimoniului implică și o creștere a complexității activității operaționale, necesitând optimizarea fluxurilor de lucru, actualizarea procedurilor interne și adaptarea programelor de mentenanță.

Deși aceste investiții contribuie la modernizarea infrastructurii, la creșterea capacității de operare și la îmbunătățirea calității serviciilor furnizate, efectele lor pozitive asupra veniturilor și eficienței economice se vor manifesta gradual. Pe termen scurt, însă, ele determină o creștere a costurilor structurale și a presiunii asupra bugetului, până la atingerea unui nivel optim de utilizare și eficientizare a noilor active.

3. Cheltuielile de natură salarială

Pentru anul 2026, cheltuielile de natură salarială sunt estimate la 87,75 mil. lei, înregistrând o creștere de 13,03% față de nivelul anului precedent. Această majorare reflectă atât aplicarea cadrului legal în vigoare, cât și necesitățile operaționale generate de extinderea activității.

Evoluția fondului de salarii este determinată de implementarea prevederilor O.U.G. nr. 89/2025, care produc un impact financiar etapizat și cumulativ pe parcursul anului 2026, prin:

- aplicarea dispozițiilor art. XXXVI alin. (1), ce implică ajustarea nivelurilor salariale în concordanță cu noile reglementări, asigurând alinierea drepturilor salariale la cadrul normativ actualizat;
- indexarea salariilor cu indicele prețurilor de consum (IPC) de 6,5%, începând cu 01.06.2026, măsură destinată menținerii puterii de cumpărare a angajaților într-un context inflaționist;
- ocuparea posturilor vacante începând cu 01.06.2026, în special în compartimentele tehnice și operaționale, pentru susținerea activităților curente și pentru exploatarea în condiții optime a infrastructurii extinse.

Efectul financiar al acestor măsuri nu se limitează la creșterea salariilor de bază, ci se reflectă asupra întregului pachet salarial, incluzând sporuri, indemnizații și contribuțiile sociale aferente suportate de angajator. Prin urmare, impactul asupra bugetului este unul structural, nu temporar.

Majorarea fondului de salarii este fundamentată pe două direcții esențiale: pe de o parte, necesitatea asigurării personalului calificat pentru operarea și mentenanța noilor investiții integrate în patrimoniu; pe de altă parte, menținerea competitivității salariale într-un mediu caracterizat de deficit de forță de muncă specializată și de presiuni constante asupra nivelului remunerațiilor.

În tabelul de mai jos se poate remarca că nivelul salariilor în cadrul Companiei de Apă Arad S.A. sunt cu **8,10% sub nivelul salariului mediu brut pe economie** conform datelor comunicate pentru anul 2025 de către INSSE și fiind cu doar 1,7% peste nivelul pe ramură având în vedere că la nivelul regiunii de vest a României salariu mediu brut depășește 10.000 lei/salariat.

Indicator	Pe ECONOMIE 2025 (sursa INSSE)	Conform obiectului principal de activitate – Cod 3600, 2025 (sursa INSSE)	Compania de Apă Arad S.A. Anul 2025
Castig salarial mediu brut	9.238 lei/salariat	8.400 lei/salariat	8.546 lei/salariat

În plus, ocuparea posturilor vacante contribuie la echilibrarea sarcinilor de muncă, la reducerea riscurilor asociate suprasolicitării personalului și la îmbunătățirea timpilor de intervenție în activitățile operative. Din această perspectivă, creșterea cheltuielilor salariale reprezintă nu doar o majorare de cost, ci o investiție strategică în continuitatea, siguranța și eficiența serviciilor furnizate, cu efecte pozitive asupra sustenabilității activității pe termen mediu și lung.

4. Concluzii

Diminuarea profitului estimat pentru anul 2026 nu este determinată de o contracție a veniturilor, care se mențin pe un trend pozitiv, ci de creșterea susținută a cheltuielilor cu caracter structural. Principalii factori care influențează această evoluție sunt: majorarea costurilor operaționale (energie, utilități, materiale și servicii), creșterea semnificativă a redevenței, sporirea obligațiilor fiscale, integrarea în exploatare a investițiilor finalizate, precum și majorarea cheltuielilor de natură salarială.

Anul 2026 reprezintă, astfel, o perioadă de consolidare și stabilizare operațională, în care societatea gestionează impactul financiar al extinderii patrimoniului și al modificărilor cadrului macroeconomic și fiscal. Creșterea cheltuielilor reflectă, în mare măsură, asumarea unor costuri necesare pentru modernizarea infrastructurii, menținerea calității serviciilor și asigurarea continuității activității în condiții de eficiență și conformitate legală.

Bugetul de Venituri și Cheltuieli pentru anul 2026 este fundamentat pe principii de prudență, echilibru și sustenabilitate financiară. Majorările de costuri sunt acoperite integral din venituri proprii, generate din serviciile prestate către populație, agenți economici și instituții publice, fără a apela la acumularea de arierate sau la dezechilibre financiare.

Veniturile și cheltuielile estimate pentru fundamentarea BVC 2026 pot suferi modificări în funcție de prevederile legislative și informațiile actualizate primite pentru fundamentarea bugetului.

Compania de Apă Arad S.A. nu a înregistrat plăți restante la data de 31 decembrie 2025 și nu anticipează înregistrarea acestora nici în anul 2026, menținând o poziție financiară solidă, o disciplină bugetară riguroasă și un management responsabil al resurselor.

IV. MOTIVAREA ÎNȚIERII MEMORANDUMULUI DE CĂTRE M.D.L.P.A. PENTRU APROBAREA DE CĂTRE GUVERNUL ROMÂNIEI

Prin aprobarea memorandumului de către Guvernul României, **se generează un impact bugetar pozitiv, constând în creșterea veniturilor încasate la bugetul de stat și la bugetul asigurărilor sociale.**

Concret, pentru anul 2026 se estimează **încasări suplimentare în cuantum de 1.793.715 lei, iar începând cu anii următori, efectul recurent anual este evaluat la 3.074.940 lei.** Aceste sume provin exclusiv din obligațiile fiscale aferente drepturilor salariale (împozit pe venit, contribuții de asigurări sociale – C.A.S., contribuții de asigurări sociale de sănătate – C.A.S.S. și contribuția asiguratorie pentru muncă – C.A.M.).

Este important de subliniat că Compania de Apă Arad S.A. nu beneficiază de finanțare de la bugetul de stat pentru funcționare și nu primește subvenții pentru acoperirea cheltuielilor curente. Activitatea societății este susținută integral din venituri proprii, obținute din serviciile

prestate. În consecință, aplicarea măsurilor prevăzute în memorandum nu generează cheltuieli suplimentare pentru bugetul general consolidat și nu implică alocări financiare din fonduri publice.

Ca efect direct al aprobării memorandumului și al aplicării prevederilor art. XXXVI alin. (2) și (3) de către Compania de Apă Arad S.A., se produce o creștere a veniturilor fiscale ale statului, ceea ce contribuie la diminuarea deficitului bugetar, prin majorarea încasărilor provenite din impozitul pe venit și din contribuțiile sociale obligatorii.

Astfel, măsura propusă nu doar că nu afectează negativ echilibrul bugetar, ci generează un impact net pozitiv asupra veniturilor publice, în condițiile în care cheltuielile aferente sunt suportate integral din surse proprii ale societății.

În vederea fundamentării aprobării memorandumului, vă rugăm să aveți în vedere și următoarele considerente:

- În anul 2025, ca urmare a aplicării prevederilor art. XXXIV din O.U.G. nr. 156/2024, operatorii regionali de apă, alături de alte companii cu capital de stat, au fost supuși unor restricții stricte privind evoluția cheltuielilor salariale. În concret, salariile de bază au fost menținute la nivelul existent la 30 noiembrie 2024, valoarea tichetelor de masă a rămas la nivelul stabilit la 31 decembrie 2024, iar premiile și alte stimulente au fost acordate cel mult la nivelul anului 2024, fără posibilitatea majorării acestora.
- Au existat doar situații limitate în care s-au permis derogări, exclusiv pentru entitățile care au bugetat în anul 2025 cheltuieli salariale la același nivel cu cele din 2024, cazuri în care creșterile au fost marginale și nu au condus la ajustări reale ale veniturilor în raport cu inflația.
- În anul 2026, limitările se mențin prin aplicarea art. XXXVI alin. (1) din O.U.G. nr. 89/2025: salariile de bază sunt înghețate la nivelul existent la 30 noiembrie 2025, tichetele de masă la nivelul stabilit la 31 decembrie 2025, iar premiile se acordă la nivelul anului 2025, fără posibilitatea majorării acestora.
- Prin menținerea succesivă a acestor restricții în 2025 și 2026, efectul cumulat este, în mod practic, înghețarea veniturilor salariale la nivelul lunii noiembrie 2024 (respectiv decembrie 2024 pentru tichete), în condițiile în care evoluțiile macroeconomice au fost semnificative.
- În perioada noiembrie 2024 – ianuarie 2026, rata cumulată a inflației a fost de 10,94%, iar prognoza pentru anul 2026 indică un nivel suplimentar de aproximativ 6,5%. Această evoluție a condus la o erodare semnificativă a puterii de cumpărare a personalului. Impactul nu este doar financiar, ci afectează în mod direct motivația, stabilitatea și retenția angajaților, crescând riscul migrării către sectoare cu oferte salariale mai atractive.
- Conform art. XXXVI alin. (2), recuperarea parțială a pierderilor generate de inflație este posibilă numai prin aprobarea unui memorandum de către Guvernul României, aplicabil pentru lunile ulterioare aprobării, cu condiția aprobării Bugetului de Venituri și Cheltuieli pe anul 2026 de către A.G.A. și a finalizării negocierilor individuale și colective cu organizația sindicală reprezentativă.

- În absența aprobării memorandumului într-un termen rezonabil, fiecare lună de întârziere determină pierderea definitivă a posibilității de recuperare a inflației aferente perioadei respective, afectând în mod direct capacitatea operatorului de a menține personalul calificat și de a asigura continuitatea serviciilor publice esențiale.
- Majorarea salariilor exclusiv cu inflația aferentă lunilor rămase după aprobarea memorandumului nu reprezintă o creștere reală a veniturilor, ci doar o protecție parțială a puterii de cumpărare raportată la nivelul existent în noiembrie 2024.
- Inflația cumulată de 10,94% deja înregistrată a diminuat substanțial nivelul real al veniturilor angajaților comparativ cu anul 2024, în contextul creșterii continue a costurilor de trai.
- În zona de vest a țării, pachetele salariale oferite de companii din sectorul privat, precum și din domeniul energiei electrice și gazelor naturale, sunt considerabil mai competitive decât cele din sectorul apei, generând presiuni constante asupra retenției personalului. De asemenea, sectorul construcțiilor oferă niveluri de remunerare superioare, accentuând competiția pentru forța de muncă calificată.
- Presiunea asupra menținerii personalului este una reală și imediată. Orice pierdere de specialiști poate afecta direct funcționarea serviciilor publice de alimentare cu apă potabilă și canalizare–epurare, care au caracter strategic și sunt esențiale pentru populație și mediul economic.
- Ritmul accelerat al pensionărilor, coroborat cu o medie de vârstă de peste 50 de ani (peste jumătate din personal) și cu un procent de doar 4,3% angajați sub 30 de ani, indică o problemă structurală privind atractivitatea sectorului pentru tineri. În aceste condiții, neaprobarea memorandumului ar îngreuna atât retenția personalului existent, cât și atragerea de noi specialiști.
- Serviciile de apă potabilă și canalizare–epurare sunt servicii publice vitale, care trebuie asigurate continuu, 24/7, indiferent de sezon sau condiții externe. Orice deficit de personal calificat poate genera riscuri operaționale, afectarea calității serviciilor sau chiar întreruperi în furnizarea apei potabile.

În concluzie, aprobarea memorandumului nu reprezintă doar o măsură de ajustare salarială, ci o condiție esențială pentru menținerea stabilității operaționale, protejarea puterii de cumpărare a angajaților și asigurarea continuității unor servicii publice de importanță strategică națională.

Precizăm că aplicarea prevederilor art. XXXVI alin. (2) și (3) din O.U.G. nr. 89/2025 de către **Compania de Apă Arad S.A.** nu produce efecte doar la nivelul ajustării veniturilor salariale ale personalului, ci are și un impact fiscal favorabil asupra bugetului general consolidat.

Majorarea drepturilor salariale determină, în mod direct și proporțional, creșterea sumelor virate către bugetul de stat și bugetele sistemelor de asigurări sociale, prin impozitul pe venit și contribuțiile obligatorii aferente (C.A.S., C.A.S.S., C.A.M.).

Impactul bugetar pozitiv este estimat la aproximativ 3.074.940 lei anual, sumă ce reprezintă venituri suplimentare încasate de stat ca efect al aplicării măsurilor salariale. Aceste

încasări sunt recurente și nu implică alocări suplimentare din fonduri publice, întrucât cheltuielile salariale sunt susținute integral din venituri proprii ale societății.

În acest context, măsura propusă contribuie concomitent la protejarea puterii de cumpărare a angajaților și la consolidarea veniturilor bugetare, fără a genera presiuni asupra cheltuielilor publice sau asupra deficitului bugetar.

Cheltuielile de natură salarială anticipate pentru anul 2026, în contextul aplicării art. XXXVI din O.U.G. 89/2025, se prezintă după cum urmează:

Reiterăm faptul că aprobarea memorandumului necesar pentru aplicarea, de către Compania de Apă Arad S.A., a prevederilor art. XXXVI alin. (2) și (3) din O.U.G. nr. 89/2025 nu produce doar o ajustare limitată a veniturilor salariale ale angajaților, ci generează și un efect macroeconomic favorabil.

În concret, creșterea salarială – chiar și la un nivel minimal, destinat în principal compensării parțiale a inflației – determină majorarea sumelor virate la bugetul de stat și la bugetele asigurărilor sociale, prin impozitul pe venit și contribuțiile obligatorii aferente (C.A.S., C.A.S.S., C.A.M.). Impactul estimat al acestor încasări suplimentare este de aproximativ 3.074.940 lei anual.

Întrucât cheltuielile salariale sunt suportate integral din venituri proprii ale societății, fără finanțare de la bugetul de stat, efectul net asupra bugetului general consolidat este unul pozitiv, contribuind la diminuarea deficitului bugetar al României prin creșterea veniturilor fiscale, fără generarea de cheltuieli publice suplimentare.

Cheltuielile de natură salarială estimate pentru anul 2026, ca urmare a aplicării prevederilor art. XXXVI din O.U.G. nr. 89/2025, se prezintă astfel:

Calcul cheltuieli de natură salarială cf. art. XXXVI alin. (2) și (3) O.U.G. nr. 89/2025

Indicatori	Preliminat 2025	Nr. salariați la finalul anului inclusiv posturi suspendate 2025	Estimat creștere cheltuieli natură salarială cf. art. XXXVI alin. (2) - Indexare cu IPC 6.5% începând cu 01.06.2026	Nr. posturi vacante la finele anului 2025	Estimat creștere cheltuieli natură salarială cf. art. XXXVI alin. (3) - Ocupare posturi vacante si contractele din 01.06.2026	Indexa re 6,5% posturi vacant e	Posturi vacante cu indexarea de 6,5%	Numar posturi totale conform memora ndum	Suma solicitata conform memoran dum
0	1	2	3 = 1*6,5%/12*7	4	5	6	7	9	8= 3+7
Cheltuieli cu salarile / sporuri alte bonificatii sau prime legate de salariul de baza (C1)	67.799.377	786	2.570.726	19	1.121.057	72.869	1.193.926	805	3.764.652
Bonusuri / tichete si celelalte drepturi similare (C2), din care:	9.832.254	786	123.299	19	160.533	3.643	164.196	805	287.496
Cheltuieli	3.251.854	786	123.299	19	56.053	3.643	59.696	805	182.996

sociale									
Tichete de masă	6.580.400	786	0	19	104.500	0	104.500	805	0
TOTAL cheltuieli de natura salariala	77.631.631	786	2.694.026	19	1.281.610	76.512	1.358.122	805	4.052.148

Calcul încadrare bugetară 2026:

Indicatori	Preliminat 2025	Estimat B.V.C. 2026 cf. art. XXXVI alin. (1) (fără Memorandum aprobat)	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 si contractele din 01.06.2026	Estimat BVC 2026
0	1	2	3	4	5 = 2+3+4
Cheltuieli cu salariile (C1)	67.799.377	72.848.084	2.570.726	1.193.926	76.612.536
Nr. salariați la finalul anului	786	786	0	19	805

IV.1 CALCULE ÎN CONFORMITATE CU PREVEDERILE ART. XXXVI ALIN. (1) DIN O.U.G. 89/2025

- lit. a) – cheltuielile salariale tarifare menținute în plată pentru numărul de personal realizat la finele anului 2025 sunt în sumă de 67.799.377 lei la care se adaugă sumele reprezentând creșterea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată pentru anul 2026 și a celorlalte cheltuieli de natură salarială aferente acestora conform prevederilor Alin. (1) din OUG 89/2025;
- lit. b) – menținerea în anul 2026 a nivelului tichetelor de masă aflate în plată la data de 31 decembrie 2025, adică 40 lei/tichet/salariat/zi lucrătoare respectand prevederile prezentului articol, valoarea acestor tichete la finele anului 2025 fiind de 40 lei/zi/salariat.
- lit. 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 condițiile în care Compania de Apă Arad S.A. nu a avut pierderi contabile în anii precedenți și nu planifică pierderi, calculele rezultate sunt:
 - 19.541.301 lei formate din: sporuri fixe și sporuri variabile menținute conform prevederilor din art. XXXVI, alin. (1), din OUG 89/2025,
 - 3.251.854 lei cheltuieli sociale platite care sunt sub limita maxima de 5 % din cheltuielile cu salariile, în sumă de **67.799.377 lei**;
 - 0 lei Compania de Apă Arad S.A. nu a acordat și nu acordă vouchere de vacanță pentru nici unul din salariații săi;
 - 0 participarea salariaților la profit, în valoare de 10% din profitul net al anului precedent, adică 2025. Compania nu acordă cota de 10% ca participare a salariaților la profit, acesta fiind distribuit în proporție de 50% către acționari iar restul profitului net de 50% intră în fondul de investiții al Companiei

IV.2 CALCULE ÎN CONFORMITATE CU PREVEDERILE ART. XXXVI ALIN. (2) DIN O.U.G. 89/2025

În anul 2026, potrivit prevederilor art. XXXVI alin. (2) din O.U.G. nr. 89/2025, cheltuielile de natură salarială pot fi majorate față de nivelul realizat în anul 2025 cu sumele reprezentând creșteri salariale aferente, în limita indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026. Acordarea acestor creșteri este condiționată de existența unei analize temeinic fundamentate și de aprobarea prealabilă a unui memorandum de către Guvernul României.

Majorările pot fi aplicate începând cu luna următoare aprobării memorandumului și nu pot depăși, lunar, nivelul indicelui prognozat.

Având în vedere faptul că Compania de Apă Arad S.A. nu a înregistrat pierderi și nici plăți restante la data de 31 decembrie 2025 și nu estimează pentru anul 2026 pierderi sau ariate, sunt îndeplinite condițiile prevăzute la art. XXXVI alin. (2) lit. a) pentru aprobarea și aplicarea acestor dispoziții, în vederea includerii sumelor aferente în Bugetul de Venituri și Cheltuieli al anului 2026.

Conform Prognozei de Toamnă 2025 publicate de Comisia Națională de Strategie și Prognoză, indicele prețurilor de consum (IPC) estimat pentru anul 2026 este de 6,5%.

Raportat la cheltuielile de natură salarială realizate în anul 2025, în cuantum de 77.631.631 lei – 6.580.400 lei (tichete de masă) = 71.051.231 lei, aplicarea integrală a IPC de 6,5% ar conduce la o creștere anuală estimată de 4.618.330 lei pentru anul 2026, în ipoteza aprobării memorandumului în luna decembrie 2025 și aplicării majorării începând cu ianuarie 2026.

- Întrucât estimarea realistă privind aprobarea memorandumului indică cel târziu luna iunie 2026, societatea a fundamentat bugetul având în vedere aplicarea majorării doar pentru ultimele 7 luni ale anului. În aceste condiții, impactul efectiv este echivalent cu aproximativ 3,79% (proporțional din maximul de 6,5%), rezultând o creștere estimată a cheltuielilor de natură salarială de **2.694.026 lei** pentru anul 2026. Dacă la această creștere se adaugă și valoarea rezultată din ocuparea posturilor vacante (cu indexarea de 6,5%), începând tot cu luna iunie în sumă de **1.358.122 lei**, sumă care reprezintă 1,91% din valoarea cheltuielilor de natură salarială realizate la 31 decembrie 2025, valoarea totală a acestor cheltuieli (**2.694.026 lei + 1.358.122 lei = 4.052.148 lei**) s-ar încadra sub valoarea total aplicată de 6,5% cheltuielilor de natură salarială pentru întreg anul 2026, respectiv 5,70%. Facem precizarea că la calculul indexării cu 6,5% a cheltuielilor de natură salarială nu a fost inclusă valoarea tichetelor de masă.
- Suma de creștere a fondului de salariu cu indicele prețurilor de consum de 6,5% a fost calculată astfel: s-a aplicat 6,5% la cheltuielile de natură salarială menținute în plată la data de 30 noiembrie 2025 pentru întreg numărul de personal de la 31 decembrie 2025, la care s-a adăugat creșterea de 6,5% pentru cele 19 posturi vacante care s-a estimat că se vor ocupa începând cu luna iunie.

JUSTIFICARE CALCUL PENTRU INDEXAREA CU IPC 6.5%

*Cheltuielile de natură salarială menținute în plată la data de 30 noiembrie 2025: (77.631.631 lei – 6.580.400 lei (tichete de masa)) *6,5% / 12 luni * 7 luni = 2.694.026 lei*

Suma de 2.694.026 lei nu cuprinde și valoarea tichetelor de masa care în conformitate cu Alin. 1 pct. b) din OUG 89/2025 valoarea lor ramane la acelasi nivel din anul 2025 .

Total creștere solicitată de către Compania de Apă Arad S.A. pentru indexarea cu indicele prețurilor de consum a fondului de salarii este de 2.694.026 lei

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.

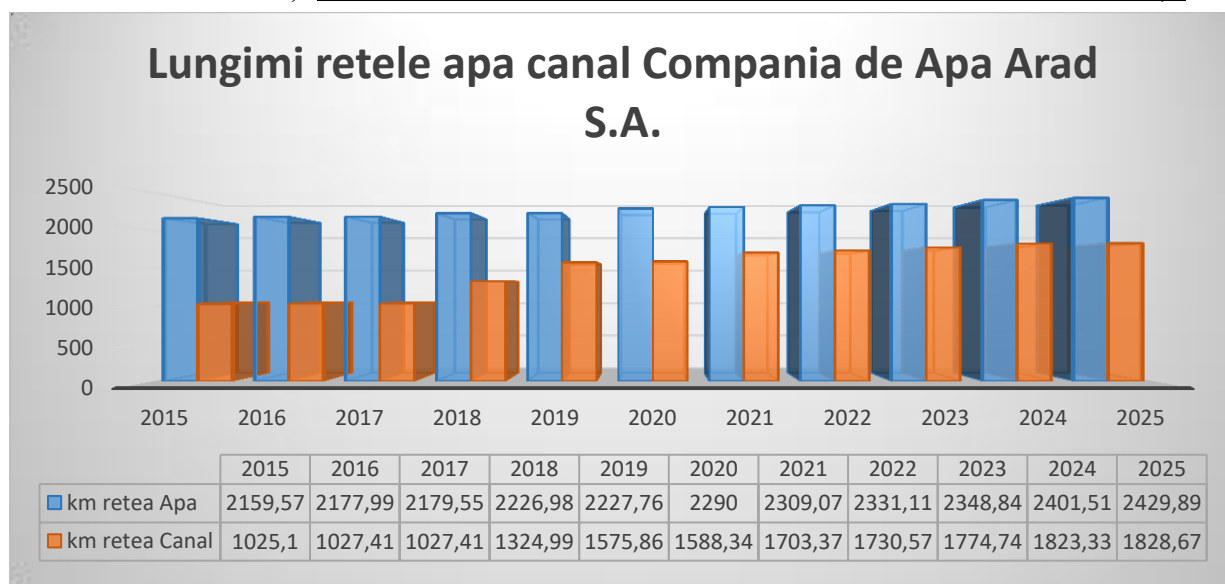
La 31 decembrie 2025 din totalul de 805 posturi aprobate la finalul anului 2025, au fost vacante 19 posturi, rezultând un număr efectiv de salariați de 786.

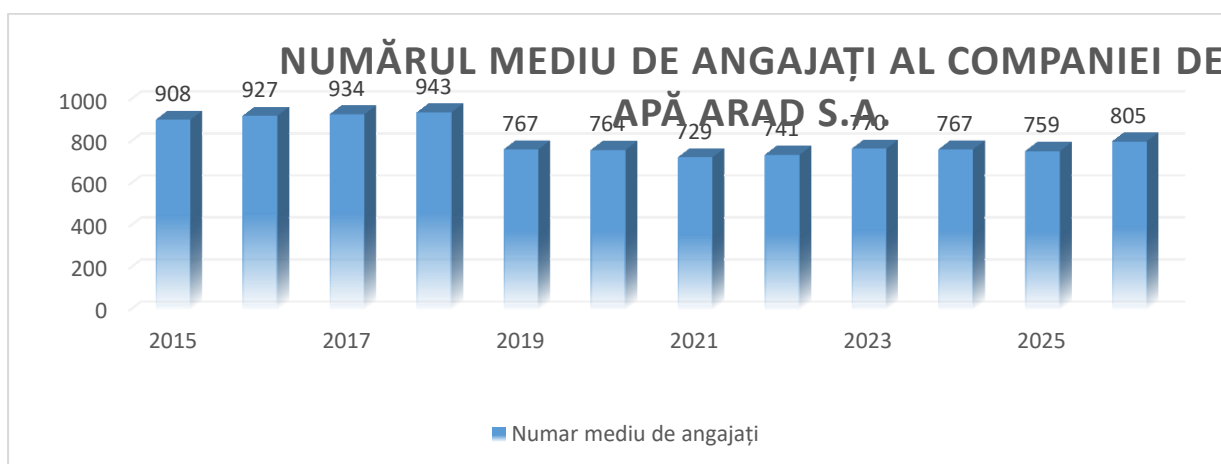
Așa cum se poate observa în tabelul de mai jos, intenționăm să ocupăm începând cu data de 1 iunie cele 19 posturi vacante la sfârșitul anului 2025.

La data de 31 decembrie 2025, în organigrama societății sunt înregistrate 19 de posturi vacante, dintre care majoritatea, respectiv 12 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, 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 Compania de Apă Arad 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 sistемice, incompatibile cu statutul de infrastructură critică al serviciului.

În același timp așa cum se poate observa în graficele de mai jos, **chiar dacă rețeaua de apă a crescut cu 112.52 %, respectiv rețeaua de canalizare cu 178.39 %, numărul mediu de personal prognozat de 805 angajați se obține doar ÎN CAZUL ÎN CARE SE APROBĂ MEMORANDULUL PENTRU OCUPAREA POSTURILOR VACANTE LA 31 DECEMBRIE 2025 și astfel va ajunge practic tot sub nivelul din 2015 cu 110 angajați.**





Necesitatea ocupării posturilor vacante în cadrul Compania de Apă Arad S.A. este strâns legată de intensitatea programului investițional al societății, aceasta derulând și având în derulare proiecte de amploare finanțate prin fonduri europene nerambursabile POIM, PDD și PNRR, cu o valoare cumulată ce depășește 508,48 milioane lei, investițiile vizând extinderea, modernizarea și conformarea sistemelor de alimentare cu apă și canalizare, majoritatea posturilor vacante urmând a fi ocupate odată cu punerea în funcțiune a investițiilor de modernizare și extindere în aria de operare existentă, ca parte a politicii de resursă umană a societății, precum și pentru ocuparea posturilor vacante din cadrul structurii UIP. Posturile vacante au constituit o economie a societății ca urmare a realocării personalului în urma procesului de modernizare și digitalizare, iar punerea în funcțiune a unui număr semnificativ de obiective de investiții programate pentru anul 2026 sau finalizate în 2025 presupune integrarea imediată a noilor instalații în exploatarea curentă, ceea ce nu poate fi realizat formal sau pur tehnic, ci necesită existența resursei umane adecvate pentru operare, mentenanță, supraveghere și intervenție, în lipsa ocupării posturilor vacante existând riscul ca investițiile realizate din fonduri europene sau surse proprii 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, susținând activitatea operațională prin funcții financiar-contabile, achiziții, aprovizionare și personal UIP, unele dintre aceste posturi fiind obligatorii potrivit legislației din România, iar neocuparea lor expunând societatea la riscuri de neconformitate și vulnerabilități instituționale. Solicităm aprobarea memorandumului pentru aplicarea prevederilor de către Compania de Apă Arad S.A. întrucât sunt îndeplinite toate condițiile prevăzute la art. XXXVI alin. (3), respectiv societatea nu a înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31 decembrie 2025 și nu prevede pierderi sau plăți restante pentru anul 2026. Calculul impactului asupra cheltuielilor de natură salarială pentru anul 2026 ia în considerare ocuparea celor 19 de posturi vacante existente la sfârșitul anului 2025, dintre care 12 sunt posturi în activitatea operațională care este responsabilă în mod direct de asigurarea continuității activității societății, specificul activității noastre necesitând un flux continuu. Celelalte 7 posturi vacante se află în compartimente care asigură suportul necesar desfășurării în bune condiții a activității operaționale. Salariile tarifare sunt cele aflate în plată la 30 noiembrie 2025, iar estimarea angajării personalului este începând cu 1 iunie 2026. La aceste salarii se adaugă prevederile art. XXXVI Alin. (2), respectiv creșterea cu indicele inflației

pentru perioada aplicabilă, costurile cu tichetele de masă doar pentru perioada în care salariatul beneficiază de acestea conform Contractului Colectiv de Muncă și cheltuielile sociale aferente salariilor. Această măsură asigură continuitatea serviciilor publice esențiale, valorificarea integrală a investițiilor finanțate din fonduri europene, protejarea stabilității operaționale și conformitatea legală a societății și reprezintă o justificare temeinică pentru aprobarea memorandumului solicitat.

JUSTIFICARE CALCUL PENTRU OCUPAREA POSTURILOR VACANTE

Cheltuielile de natură salarială pentru cele 19 posturi vacante estimate a se ocupa incepand cu luna iunie 2026 sunt in suma de 1.358.122 lei din care :

- cheltuieli de natura salariala in suma de 1.281.610 lei (inclusiv tichetele de masa aferente)

- indexare cheltuieli de natura salariala cu 6.5% în sumă de 76.512 lei

Total cheltuieli posturi vacante = 1.281.610 lei + 76.512 lei = 1.358.122 lei

Total creștere solicitată de către Compania de Apă Arad S.A. conform art.XXXVI alin.(2) plus alin (3):

- 2.694.026 lei + 1.358.122 lei = 4.052.148 lei

Bugetarea cheltuielilor de natură salarială pentru cele 19 posturi vacante existente la 31.12.2025, conform art. XXXVI alin. (3)

	Loc de Munca	Denumir e post vacant	Salarii brute la 30.11.202 5	Salariu brut lunar 30.11.202 5 cu majorare 6,5% cf. art. XXXVI alin (3)	Salar brut lunar perioada 01.06- 31.12.202 6	Tichete de masă 01.06- 31.12.202 6	Alte cheltuieli sociale 01.06- 31.12.202 6	Vouchere de vacanță 01.06- 31.12.202 6	Participar ea salariatilo r la profit 01.06- 31.12.2026
0	1	2	3	4 = 3 x 1,065	5 = 4 * 7 luni	6	7=(5*5%)	8	9
1	Compartiment financiar	economist	9.850	10.490	73.429	5.500	3.671	0	0
2	Unitate de implementare proiecte	economist	9.776	10.411	72.876	5.500	3.644	0	0
3	Comp Supraveghere Lucrari	ing prod dirig santier	9.950	10.597	74.178	5.500	3.709	0	0
4	Sector Utilaje Transport	sofer masina mare tonaj	9.990	10.639	74.472	5.500	3.724	0	0
5	Formatia Mentenanta Apa 1	electrician	8.258	8.795	61.564	5.500	3.078	0	0
6	Formatia lucrari tehnico edilitare	muncitor necalificat	8.030	8.552	59.864	5.500	2.993	0	0
7	Formatia lucrari tehnico edilitare	muncitor necalificat	8.030	8.552	59.863	5.500	2.993	0	0

8	Formatia lucrari tehnico edilitare	muncitor necalificat	8.030	8.552	59.863	5.500	2.993	0	0
9	Formatia citiri contoare	inginer sef formatie	10.200	10.863	76.040	5.500	3.802	0	0
10	Sectia Apa 3 Crisuri	operator instalatii apa si canal	6.735	7.173	50.211	5.500	2.511	0	0
11	Sectia Apa 3 Crisuri	instalator apa canal	7.901	8.415	58.905	5.500	2.945	0	0
12	Sector Retele Apa Uzata Judet	lacatus mecanic	7.117	7.580	53.060	5.500	2.653	0	0
13	Sector Retele Apa Uzata Judet	instalator apa canal	8.538	9.093	63.651	5.500	3.183	0	0
14	Sector Retele Apa Uzata Judet	instalator apa canal	8.538	9.093	63.651	5.500	3.183	0	0
15	Sector Retele Apa Uzata Judet	instalator apa canal	8.538	9.093	63.651	5.500	3.183	0	0
16	Serviciu facturare - monitorizare	operator validare date	4.500	4.793	33.551	5.500	1.678	0	0
17	Serviciu Achizitii	consilier juridic	8.937	9.518	66.626	5.500	3.331	0	0
18	Serviciu Achizitii	consilier juridic	8.937	9.518	66.626	5.500	3.331	0	0
19	Serviciul Aprovizionare	economist	8.296	8.835	61.845	5.500	3.092	0	0
	TOTAL posturi		160.151	170.561	1.193.926	104.500	59.696	0	0

	<i>vacante</i>								

Calcul cheltuieli salariale 19 posturi vacante: 160.151 lei (salarii brute la 30.11.2025) x 6,5% = 170.561 lei

170.561 lei x 7 luni = 1.193.926 lei + 104.500 lei tichete de masa + 59.696 lei cheltuieli sociale = 1.358.122

lei

- **bugetăm ocuparea celor 19 posturi vacante începând cu 1 iunie 2026, data estimată a angajărilor;**
- **bugetăm alte drepturi de natură salarială, altele decât cele salariale, doar pentru perioada iunie – decembrie 2026, conform C.C.M.**

Necesitatea ocupării posturilor vacante rezultă din:

- **deficitul de personal existent la nivelul unor compartimente și structuri organizatorice;**
- **amplarea programului investițional derulat de societate, prin implementarea proiectelor finanțate din fonduri europene nerambursabile, respectiv POIM; Programul Dezvoltare Durabilă (PDD) și Planul Național de Redresare și Reziliență (PNRR), cu o valoare cumulată ce depășește 508,48 milioane lei, precum și ca urmare a creșterii semnificative a cheltuielilor de investiții și întreținere finanțate din surse proprii, care în anul curent au atins valoarea de 52.178.860 lei, înregistrând o creștere de 11,79% față de anul anterior și de 180,70% comparativ cu nivelul înregistrat în urmă cu 3 ani;**
- **extinderea ariei de operare a societății prin preluarea și administrarea unor noi sisteme de alimentare cu apă și canalizare din județ, aflate într-o stare tehnică precară, care necesită investiții semnificative, lucrări permanente de întreținere și intervenții operative pentru aducerea acestora la standardele de exploatare și operare impuse de legislația și reglementările în vigoare;**
- **necesitatea asigurării resursei umane pentru punerea în funcțiune a investițiilor de modernizare și extindere a sistemelor de alimentare cu apă și canalizare din aria de operare existentă;**
- **necesitatea ocupării posturilor vacante din cadrul structurii Unității de Implementare Proiecte (UIP), în vederea asigurării implementării și monitorizării proiectelor aflate în derulare;**
- **creșterea volumului de activitate și a complexității operațiunilor desfășurate;**
- **necesitatea asigurării continuității serviciilor publice furnizate;**
- **respectarea obligațiilor contractuale și a termenelor asumate în cadrul proiectelor aflate în implementare;**
- **necesitatea menținerii funcționării în condiții de siguranță a infrastructurii de alimentare cu apă și canalizare;**
- **evitarea riscurilor operaționale, financiare și juridice generate de lipsa personalului de specialitate.**

Compania derulează în prezent investiții de amploare pentru extinderea, modernizarea și conformarea sistemelor de alimentare cu apă și canalizare, finanțate prin programele POIM, PDD și PNRR, precum și din surse proprii, iar majoritatea posturilor vacante propuse spre ocupare sunt necesare în contextul punerii în funcțiune, exploatării și întreținerii noilor investiții realizate atât în aria de operare existentă, cât și ca urmare a preluării unor noi sisteme de alimentare cu apă și canalizare din județ. Ocuparea acestor posturi face parte din politica de resursă umană a societății și reprezintă o condiție necesară pentru asigurarea exploatării eficiente și sustenabile a infrastructurii dezvoltate prin proiectele de investiții.

II. Justificarea necesității ocupării posturilor vacante

1. Compartiment financiar – economist

Postul vacant de economist este necesar pentru asigurarea desfășurării activităților financiar-contabile în condiții de legalitate și eficiență. Volumul ridicat al operațiunilor financiare, obligațiile de raportare financiară, întocmirea situațiilor financiare, urmărirea execuției bugetare și gestionarea relațiilor cu instituțiile fiscale impun suplimentarea personalului de specialitate. Neocuparea postului poate conduce la întârzieri în procesarea documentelor financiar-contabile și la apariția unor riscuri privind respectarea termenelor legale.

2. Unitate de implementare proiecte – economist

Postul vacant de economist în cadrul Unității de Implementare Proiecte este necesar pentru asigurarea gestionării și monitorizării activităților financiare aferente proiectelor de investiții derulate de societate, finanțate prin POIM, Programul Dezvoltare Durabilă (PDD), Planul Național de Redresare și Reziliență (PNRR), precum și din surse proprii, a căror valoare cumulată depășește 508,48 milioane lei.

Activitatea presupune întocmirea și verificarea documentațiilor financiare, monitorizarea cheltuielilor eligibile și neeligibile, întocmirea cererilor de rambursare/plată, realizarea raportărilor către autoritățile finanțatoare, urmărirea execuției bugetare și financiare a contractelor, precum și asigurarea conformității cu prevederile contractelor de finanțare și legislația aplicabilă.

Complexitatea și amploarea proiectelor aflate în implementare, volumul ridicat al documentațiilor financiare și cerințele stricte de raportare și monitorizare impun existența unui specialist dedicat în cadrul structurii UIP, în vederea evitării riscului de apariție a corecțiilor financiare, a întârzierilor în implementare și a blocajelor în procesul de decontare a cheltuielilor eligibile.

3. Compartiment Supraveghere Lucrări – inginer producție/diriginte șantier

Postul vacant este necesar pentru asigurarea supravegherii și verificării lucrărilor executate în cadrul investițiilor și intervențiilor tehnice desfășurate de societate. Activitatea presupune monitorizarea respectării proiectelor tehnice, a normelor de calitate și securitate, precum și recepția lucrărilor executate. Lipsa personalului specializat poate afecta calitatea lucrărilor și respectarea termenelor contractuale având în vedere creșterea exponențială a volumului lucrărilor de investiții ce urmează a fi implementate în perioada imediat următoare.

4. Sector Utilaje Transport – șofer mașină mare tonaj

Postul vacant este necesar pentru asigurarea activităților de transport al materialelor, utilajelor și echipamentelor utilizate în cadrul intervențiilor operative, lucrărilor de investiții și activităților tehnico-edilitare desfășurate de societate. Necesitatea ocupării acestui post este determinată de creșterea volumului lucrărilor de investiții și întreținere executate de secțiile operative, precum și de extinderea activităților din teren generate de modernizarea și dezvoltarea infrastructurii de apă și canalizare. Asigurarea personalului calificat pentru conducerea autovehiculelor de mare tonaj este esențială pentru desfășurarea în condiții de eficiență și siguranță a activităților operative, reducerea timpilor de intervenție și menținerea continuității lucrărilor și serviciilor furnizate.

5. Formația Mentenanță Apă 1 – electrician

Postul vacant de electrician este necesar pentru realizarea activităților de întreținere, reparații și intervenții operative la instalațiile și echipamentele electrice aferente sistemelor de alimentare cu apă operate de

societate. Activitatea presupune asigurarea funcționării în condiții optime a instalațiilor electrice din cadrul stațiilor de pompare, rezervoarelor, sistemelor de automatizare și altor echipamente tehnologice necesare furnizării serviciului public de alimentare cu apă. Necesitatea ocupării postului este determinată de creșterea volumului de lucrări de întreținere și exploatare generate de investițiile aflate în implementare, de extinderea infrastructurii operate, inclusiv prin preluarea unor noi sisteme de alimentare cu apă din județ, precum și de necesitatea asigurării intervențiilor operative în vederea prevenirii și remedierii avariilor. Asigurarea personalului de specialitate este esențială pentru menținerea continuității serviciului public, funcționarea în condiții de siguranță a instalațiilor și reducerea riscului de apariție a întreruperilor în furnizarea apei către utilizatori.

6-8. Formația lucrări tehnico-edilitare – muncitor necalificat (3 posturi)

Cele trei posturi vacante sunt necesare pentru executarea lucrărilor operative și de sprijin în cadrul intervențiilor tehnico-edilitare, inclusiv săpături, refaceri teren, manipulare materiale și activități conexe. Volumul ridicat al intervențiilor și necesitatea asigurării unor echipe complete de lucru justifică ocuparea acestor posturi pentru reducerea timpilor de intervenție și creșterea eficienței activităților operative.

9. Formația citiri contoare – inginer șef formație

Postul vacant de inginer șef formație este necesar pentru coordonarea și organizarea activităților de citire a contoarelor, gestionarea echipelor de teren, monitorizarea indicatorilor de performanță și asigurarea corectitudinii și integrității datelor colectate în procesul de măsurare a consumurilor. Necesitatea ocupării postului este determinată și de derularea unui program susținut de investiții privind înlocuirea contoarelor mecanice cu contoare inteligente (smart metering), care implică procese tehnologice noi, sisteme de colectare și transmitere automată a datelor și necesitatea operării și monitorizării acestora de către personal cu pregătire de specialitate. În acest context, ocuparea postului contribuie la adaptarea activității formației la noile tehnologii implementate, la eficientizarea procesului de citire și facturare, la reducerea erorilor de evidență și la îmbunătățirea acurateței datelor utilizate în relația cu utilizatorii serviciului public de alimentare cu apă și canalizare.

10. Secția Apă 3 Crișuri – operator instalații apă și canal

Postul este necesar pentru operarea și monitorizarea instalațiilor de alimentare cu apă, asigurând funcționarea continuă a infrastructurii și intervenția rapidă în cazul apariției unor disfuncționalități. Lipsa personalului operativ poate afecta capacitatea de intervenție și continuitatea serviciului public.

11. Secția Apă 3 Crișuri – instalator apă-canal

Postul vacant este necesar pentru executarea lucrărilor de întreținere, reparații și intervenții la rețelele și instalațiile de apă. Activitatea presupune intervenții operative pentru remedierea avariilor și asigurarea continuității serviciilor furnizate.

12. Sector Rețele Apă Uzată Județ – lăcătuș mecanic

Postul este necesar pentru întreținerea și repararea echipamentelor mecanice utilizate în cadrul sistemelor de apă uzată. Funcționarea în condiții optime a echipamentelor mecanice este esențială pentru evitarea blocajelor și avariilor la infrastructura de canalizare.

13-15. Sector Rețele Apă Uzată Județ – instalator apă-canal (3 posturi)

Posturile vacante sunt necesare pentru desfășurarea activităților de întreținere, reparații și intervenții la rețelele de apă uzată din aria de operare. Creșterea numărului de intervenții și extinderea rețelelor administrate impun suplimentarea personalului operativ pentru reducerea timpilor de răspuns și asigurarea continuității serviciilor.

16. Serviciu facturare-monitorizare – operator validare date

Postul vacant este necesar este determinată de volumul crescut de date generat de extinderea ariei de operare în vederea verificării și validării datelor utilizate în procesul de facturare, precum și pentru monitorizarea corectitudinii informațiilor introduse în sistemele informatice. Ocuparea postului contribuie la reducerea erorilor de facturare și la îmbunătățirea relației cu utilizatorii serviciilor.

17-18. Serviciu Achiziții – consilier juridic (2 posturi)

Posturile vacante de consilier juridic sunt necesare pentru asigurarea suportului juridic de specialitate în cadrul Serviciului Achiziții, în toate etapele procedurilor de achiziții publice derulate de societate. Activitatea presupune verificarea conformității documentațiilor de atribuire, elaborarea și avizarea contractelor, participarea la întocmirea documentațiilor aferente procedurilor de achiziție, precum și asigurarea respectării cadrului legal aplicabil. Necesitatea ocupării celor două posturi este determinată de volumul ridicat al procedurilor de achiziții publice generate de programul investițional al societății, finanțat prin fonduri europene nerambursabile (PDD și PNRR), precum și din surse proprii, dar și de complexitatea ridicată a reglementărilor în domeniu. În acest context, este necesară asigurarea unei capacități juridice adecvate pentru gestionarea simultană a unui număr mare de proceduri și proiecte. De asemenea, posturile sunt esențiale pentru gestionarea eventualelor contestații, litigii sau clarificări juridice apărute pe parcursul derulării procedurilor de achiziții, contribuind astfel la reducerea riscurilor juridice, evitarea întârzierilor în implementarea contractelor și asigurarea conformității procedurilor cu legislația în vigoare.

19. Serviciul Aprovizionare – economist

Postul vacant de economist este necesar pentru asigurarea desfășurării în condiții de eficiență și continuitate a activităților de aprovizionare ale societății. Activitatea presupune gestionarea proceselor de achiziție și aprovizionare cu materiale, echipamente și bunuri necesare desfășurării activităților operative și de investiții, urmărirea derulării contractelor de furnizare, evidența și monitorizarea stocurilor, precum și analiza necesarului de resurse materiale în funcție de planurile de lucrări și investiții. Necesitatea ocupării postului este determinată de volumul crescut de activități generat de intensificarea programului investițional finanțat din fonduri europene (PDD și PNRR) și din surse proprii, precum și de extinderea ariei de operare prin preluarea de noi sisteme de alimentare cu apă și canalizare. Ocuparea postului contribuie la optimizarea fluxului de aprovizionare, evitarea discontinuităților în asigurarea materialelor necesare intervențiilor și lucrărilor, precum și la utilizarea eficientă a resurselor materiale ale societății, în vederea susținerii în condiții optime a activităților operative și investiționale.

Având în vedere cele prezentate anterior, ocuparea posturilor vacante menționate este necesară pentru:

- asigurarea continuității serviciilor publice furnizate;
- desfășurarea activităților în condiții de eficiență și legalitate;
- respectarea obligațiilor contractuale și a termenelor asumate;
- menținerea funcționării în condiții optime a infrastructurii de apă și canalizare;
- prevenirea riscurilor operaționale, financiare și juridice generate de deficitul de personal.

În acest context, se solicită aprobarea ocupării posturilor vacante menționate prin memorandum, conform prevederilor art. XXXVI alin. (3) din OUG nr. 89/2025.

V. Concluzii:

Sustenabilitatea financiară a **Compania de Apă Arad S.A.** nu va fi afectată ca urmare a aplicării prevederilor art. XXXVI alin. (2) și (3), societatea înregistrând performanțe financiare solide în anii 2023, 2024 și 2025, fără plăți restante și fără pierderi contabile

- Eficiența personalului rămâne ridicată chiar și în contextul aplicării prevederilor art. XXXVI alin. (2) și (3), deoarece nu se solicită creșterea efectivului de personal ca urmare a extinderii activității, aceasta fiind totuși semnificativă;
- Solicităm ocuparea posturilor vacante la 31 decembrie 2025;
- Numărul de personal este cu mult sub nivelul înregistrat în anul 2015, respectiv cu 110 angajați mai puțini, adică 798 angajați mediu;
- Comparativ cu creșterea rețelei de apă de la 2.159,57 km în 2015 la 2.429,89 km în 2025 și o creștere estimată de încă 39,56 km în 2026;
- Comparativ cu rețeaua de canalizare de la 1.025,1 km în 2015 la 1.828,67 km în 2025 și o estimare de creștere în 2026 de 70,41 km;

Având în vedere:

- Îndeplinirea condițiilor prevăzute de O.U.G. nr. 89/2025 – societatea nu a înregistrat pierderi și plăți restante la 31 decembrie 2025 și nu prevede pierderi sau arierate pentru 2026;
- Specificul activității și necesitatea motivării angajaților pentru a preveni migrarea forței de muncă în 2026;
- Contextul economic caracterizat prin creșteri constante ale costului vieții;
- Prezentă analiză temeinică justificată, care fundamentează proporțional inițierea memorandumului prevăzut de art. XXXVI alin. (2) și alin. (3) din O.U.G. nr. 89/2025;

Solicităm inițierea unui memorandum care să prevadă:

- Aprobarea aplicării de către Compania de Apă Arad S.A. a articolelor XXXVI alin. (2) și alin. (3) din O.U.G. nr. 89/2025, **în sumă totală de 4.052.148 lei.**

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

- Aprobarea aplicării art. XXXVI alin. (2) și alin. (3) din O.U.G. nr. 89/2025, **în sumă totală de 4.052.148 lei.**

XXXV. Aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială și a ocupării posturilor vacante pentru Agenția de Dezvoltare Locală Oradea SA

Agenția de Dezvoltare Locală Oradea SA este o societate la care Municipiul Oradea deține capital majoritar. Obiectul principal al societății este administrarea parcurilor industriale înființate conform Legii 186 din 25.06.2013, după cum urmează: 4 parcuri industriale în Oradea și 3 parcuri industriale în județ: Tileagd, Săcueni și Tămășeu. În anii 2023 și 2024 societatea noastră a mai primit în administrare 2 parcuri de specializare inteligentă în Oradea și 4 parcuri de specializare inteligentă în județul Bihor. În anul 2025 s-a început organizarea licitațiilor pentru terenurile din parcurile de specializare inteligentă primite în administrare. Odată cu popularea acestor 7 noi parcuri industriale este necesar personal suplimentar pentru supravegherea și administrarea acestora.

Pe lângă activitatea principală de administrare a parcurilor industriale, Agenția de Dezvoltare Locală Oradea SA mai are în administrare incubatorul de afaceri din Oradea, precum și delegarea a gestiunii serviciului de iluminat public în municipiul Oradea.

Agenția de Dezvoltare Locală Oradea SA este membru fondator la Asociația Parteneriat pentru Educație, la Asociația pentru Promovarea Turismului din Oradea și Regiune, la Asociația Make It in Oradea și la Asociația Parteneriat pentru Dezvoltare Oradea.

Justificare art. XXXVI alin. (2) din OUG 89/2025

Personalul Agenției de Dezvoltare Locală Oradea SA este format din ingineri, juriști și economiști de specialitate specific administrării parcurilor industriale și a altor proiecte în care este implicat societatea. Datorită faptului că nivelul de salarizare pe care sectorul public îl poate oferi este net superior celui oferit de societatea noastră, am constatat plecarea personalului angajat către sectorul privat. Este absolut necesar motivarea lor pentru a rămâne la Agenția de Dezvoltare Locală Oradea SA. Înlocuirea personalului duce la costuri suplimentare și la scăderea calității muncii. Menționăm că nivelul salariilor la societatea noastră este cel din ianuarie 2024, în 2025 nu au fost majorate (indexate) salariile angajaților.

Valoarea indexării cu indicii de creștere de 6,5% este în sumă de 109.695 lei conform calculului următor: $2.250.165 \text{ lei} \times 9/12 \text{ luni} \times 6,50\% = 109.695 \text{ lei}$, 2.250.165 lei reprezentând nivelul cheltuielilor cu salariile (rândul 87) format din cheltuielile cu salariile, sporurile și indemnizații de ore suplimentare realizate în sumă de 2.146.740 lei plus 103.425 lei salariile din contractele suspendate existente la 31.12.2025. Din luna martie 2025 funcția de director general este ocupat interimar de un economist din cadrul unității, contractul acestuia fiind suspendat.

Justificare art. XXXVI alin. (4) din OUG 89/2025

Așa cum am arătat în anii 2023 și 2024 societatea noastră a primit în administrare 2 parcuri de specializare inteligentă în Oradea și 4 parcuri de specializare inteligentă în județul Bihor, respectiv Aleșd, Beiuș, Marghita și Ștei. Odată cu popularea acestor 7 noi parcuri industriale este necesar personal suplimentar pentru supravegherea și administrarea acestora. Astfel la sfârșitul anului 2025 cu aprobarea consiliului de administrare s-a angajat pe posturile vacante un inginer și un jurist, dar mai este nevoie de o persoană, un specialist în achiziții. Menționăm că posturile vacante au apărut în urma plecării personalului în sectorul privat.

Nr Crt	Denumire post	Studii	2025				2026								
			Nr	Salar tarifar	Cu spor perm	Fond 12 luni	Nr	Salar tarifar	Cu spor perm	Fond 4 luni	Nr	Salar tarifar	Cu spor perm	Fond 8 luni	Total pe an
1	Consilier Juridic	Superioare	1	11.950	13.145	157.740	1	11.950	13.145	52.580	1	12.727	13.999	111.995	164.575
2		Superioare	1	10.065	11.072	132.858	1	10.065	11.072	44.286	1	10.719	11.791	94.329	138.615
3	Economist	Superioare	1	11.950	13.145	157.740	1	11.950	13.145	52.580	1	12.727	13.999	111.995	164.575
4		Superioare	1	10.065	11.072	132.858	1	10.065	11.072	44.286	1	10.719	11.791	94.329	138.615
5	Inginer Compartiment Tehnic	Superioare	1	11.950	13.145	157.740	1	11.950	13.145	52.580	1	12.727	13.999	111.995	164.575
6		Superioare	0	11.050	12.155	0	0	11.050	12.155	0	0	11.768	12.945	0	0
7		Superioare	1	11.050	12.155	145.860	1	11.050	12.155	48.620	1	11.768	12.945	103.561	152.181
8		Superioare	1	10.065	11.072	132.858	1	10.065	11.072	44.286	1	10.719	11.791	94.329	138.615
9		Superioare	1	10.065	11.072	132.858	1	10.065	11.072	44.286	1	10.719	11.791	94.329	138.615
10		Superioare	1	4.144	4.558	54.701	1	4.144	4.558	18.234	1	4.413	4.855	38.838	57.071
11	Personal Comp Administrativ	Superioare	1	10.065	11.072	132.858	1	10.065	11.072	44.286	1	10.719	11.791	94.329	138.615
12		Superioare	2	10.065	11.072	265.716	2	10.065	11.072	88.572	2	10.719	11.791	188.658	277.230
13		Superioare	1	9.055	9.961	119.526	1	9.055	9.961	39.842	1	9.644	10.608	84.863	124.705
14		Superioare	0	9.055	9.961	0	0	9.055	9.961	0	0	9.644	10.608	0	0
15	Coordonator Comp Iluminat	Superioare	1	9.055	11.319	135.825	1	9.055	11.319	45.275	1	9.644	12.054	96.436	141.711
16	Specialist Achiziții Comp Ilum.	Superioare	0	8.065	8.872	0	0	8.065	8.872	0	0	8.589	9.448	0	0
17	Economist Comp Iluminat	Superioare	1	8.065	10.081	120.975	1	8.065	10.081	40.325	1	8.589	10.737	85.892	126.217
18	Electrician Comp Iluminat	Medii	5	6.475	8.094	485.625	5	6.475	8.094	161.875	5	6.896	8.620	344.794	506.669
	Total fond salar lunar		20	172.254	193.019	2.465.738	20	172.254	193.019	821.913	20		205.565	1.750.674	2.572.586

Creșterea cheltuielilor salariale în anul 2026 cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 de 6,5%, este în sumă de 106.849 lei și va fi suportată din venituri proprii, cu reflectarea în creșterea acestora în mod corespunzător.

Creșterea cheltuielilor salariale aferente ocupării unui post vacante:

Nr. crt	Denumire cheltuiela	Salar tarifar Nov 2025	Cheltuieli cu salariu + sporuri (Nov 2025)	Salar tarifar indexat cu 6,5%	Cheltuieli cu salariu, sporuri	Total 8 luni (salar indexat)
1	Specialist achiziții publice	8.065	8.872	8.589	9.448	75.584

Evoluția Principalilor Indicatori Economico-Financiar

Indicatori	Aprobat BVC 2025	Preliminat 2025	Program 2026 cu 6,5% și posturi vacante	% Program 2026 / Preliminat 2025
Venituri totale, din care:	25.938.000	23.002.340	25.785.623	112,1%
Venituri din subvenții/transferuri	-	-	-	-
Cheltuieli totale, din care:	17.919.450	17.820.130	19.762.762	110,9%
Cheltuieli de natură salarială	3.029.970	2.469.680	2.993.351	121,2%
Cheltuieli cu salariile	2.663.270	2.146.740	2.624.451	122,2%
Bonusuri	366.700	322.940	368.900	114,2%
Rezultat brut	8.018.550	5.181.004	6.022.861	93,8%
Plăți restante	0	0	0	100,0%
Creanțe restante	100.000	139.653	100.000	100,3%
Număr de personal la finele anului	23	18	21	116,6%
Număr mediu de personal	22,5	18,4	20,9	111,1%
Câștigul mediu brut lunar pe salariat determinat pe baza cheltuielilor de natură salarială	11.222	11.185	11.912	106,5%
Câștigul mediu brut lunar pe salariat determinat conform OG nr.26/2013	10.557	10.408	11.085	106,5%
Productivitatea muncii	1.139	1.228	1.314	107,0%

Concluzii:

Față de cele prezentate în cuprinsul memorandumului, rezultă că solicitarea formulată pentru operatorul economic **Agenția de Dezvoltare Locală Oradea SA.**, 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 **în sumă de 106.849 lei**
- **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 **în sumă totală de 75.584 lei**

XXXVI. Aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială și a creșterii numărului de personal față de cel realizat în anul 2025 pentru S.C. Csíki Trans S.R.L. Miercurea-Ciuc

I. Temeiul juridic aplicabil operatorului economic Csíki Trans S.R.L.

Csíki Trans S.R.L. depune prezentul memorandum în baza art. XXXVI alin. (2) lit. a) și c) și alin. (7) din Ordonanța de Urgență a Guvernului 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.

Conform 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 maximum indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pe 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) 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.

Csíki Trans S.R.L. Miercurea-Ciuc nu a înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31 decembrie 2025 și nu prevede în anul 2026 pierderi și plăți restante.

Menționăm că, în ultimii **5 ani**, societatea **nu** a înregistrat plăți restante sau pierderi la finalul exercițiului financiar.

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.

Creșterile salariale reprezentând indexarea cu IPC, Indicele prețului de consum, vor fi suportate din venituri proprii, generate de:

-**buna funcționare** a noului program de transport public local;

-**viitorul program de transport public metropolitan**, în cadrul căruia Csíki Trans S.R.L. intenționează să devină operator de transport regional.

- **veniturile obținute din exploatarea și gestionarea parcarilor cu plată** de pe domeniul public și privat al Municipiului Miercurea-Ciuc, la care se adaugă veniturile estimate a fi realizate ca urmare a extinderii programului de parcare, respectiv prin creșterea numărului de locuri de parcare și dezvoltarea sistemului de administrare a acestora;

- **veniturile provenite din administrarea autogării**, precum și veniturile rezultate din prestarea altor servicii conexe, cum ar fi valorificarea spațiilor publicitare sau alte activități generatoare de venit.

Conform art. XXXVI alin. (4):

„În anul 2026, operatorii economici (...) 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 (...)”

- 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.

Csíki Trans S.R.L. Miercurea-Ciuc îndeplinește această condiție, neînregistrând pierderi și plăți restante la data de 31 decembrie 2025 și neprevăzând astfel de situații în anul 2026.

- 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 corespunzătoare a veniturilor din exploatare. **Nu este cazul.**

Conform alin. (7), în cazul 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 autorităților publice tutelare, și supuse aprobării Guvernului.

II. Analiza încadrării în condiționalitățile prevăzute de art. XXXVI alin. (2) lit. a) și c), respectiv art. XXXVI alin. (4) lit. a)

Csíki Trans S.R.L. Miercurea-Ciuc **nu** a înregistrat pierderi și plăți restante (către bugetul de stat, bugetul local și furnizori) la data de 31 decembrie 2025 și nu prevede în anul 2026 pierderi și plăți restante.

Pentru dovedirea faptului că societatea nu înregistrează plăți restante la bugetul de stat, anexăm **Certificatul de atestare fiscală eliberat de Agenția Națională de Administrare Fiscală – A.J.F.P. Harghita, nr. 104358 din data de 27.02. 2026.**

Menționăm că, în ultimii **5 ani**, Csíki Trans S.R.L. nu a înregistrat plăți restante către bugetul de stat și nu a înregistrat pierderi în bilanțurile anuale.

Sumele reprezentând creșterile salariale prevăzute la art. XXXVI alin. (2) **vor fi suportate din venituri proprii**, cu reflectarea acestora în creșterea corespunzătoare a veniturilor societății. Creșterea veniturilor proprii se datorează extinderii și modernizării programului de transport public local, care a condus la creșterea numărului de utilizatori, bunei gestionări și exploatări a sistemului de parcuri cu plată de pe domeniul public și privat al Municipiului Miercurea-Ciuc, sistem care urmează a fi extins/dezvoltat cu încă 500 noi parcuri, precum și implementării viitorului program metropolitan de transport public, în cadrul căruia Csíki Trans S.R.L. intenționează să activeze în calitate de operator de transport public dar și din buna gestionare a autogării Miercurea Ciuc.

III. Analiza și justificarea necesității majorării limitelor cheltuielilor de natură salarială pentru anul 2026 se realizează cu respectarea încadrării în indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat, conform art. XXXVI alin. (2) din O.U.G. nr. 89/2025, precum și prin raportare la nivelul realizat în anul 2025. Creșterea propusă este determinată de dezvoltarea și extinderea activității Csíki Trans S.R.L., în contextul creșterii volumului de activitate și al necesității asigurării continuității și calității serviciului public prestat.

În acest sens, se propune majorarea numărului de personal cu **25** șoferi de autobuz, **2** controlori, **1** șef de coloană, **1** contabil-șef, **3** posturi personal administrativ, **1** responsabil HR/RU, **1** șef de atelier, **1** operator

stație CNG și **1 specialist** în comunicare, față de numărul de personal realizat în anul 2025. Cheltuielile de natură salarială aferente acestor posturi sunt fundamentate proporțional cu perioada efectivă de încadrare în anul 2026.

Din totalul de **36 de posturi propuse spre înființare, 30 de posturi reprezintă personal tehnic și operativ**, implicat direct în desfășurarea serviciului public de transport, respectiv șoferi de autobuz, controlori, șef de coloană, șef de atelier și operator stație CNG., **6 posturi reprezintă personal administrativ și de suport**, respectiv contabil-șef, personal administrativ, responsabil HR/RU și specialist în comunicare. În structură procentuală, aproximativ **83,3% din posturile propuse sunt operative**, direct implicate în furnizarea serviciului public, iar **16,7% reprezintă funcții administrative**, necesare pentru asigurarea suportului organizațional, financiar și managerial al activității societății.

Se precizează că **ocuparea posturilor suplimentare se va realiza din luna iulie 2026.**

Csiki Trans S.R.L. Miercurea-Ciuc este o societate cu capital integral public, al cărei asociat unic este Municipiul Miercurea-Ciuc, prin Consiliul Local. Societatea are calitatea de operator al serviciului de transport public local de persoane, asigurând în prezent mobilitatea urbană la nivelul municipiului Miercurea-Ciuc, în baza contractului de delegare a gestiunii serviciului.

În contextul strategiilor de dezvoltare locală și regională, precum și al necesității creșterii gradului de mobilitate a populației din zona periurbană, aria teritorială situată în proximitatea unui centru urban, societatea își propune **extinderea ariei de operare și a volumului serviciului public prestat, prin preluarea și operarea transportului public la nivelul Asociației de Dezvoltare Intercomunitară, respectiv implementarea sistemului de transport metropolitan în regiune.**

Această extindere presupune **creșterea capacității operaționale**, adaptarea structurii organizatorice și suplimentarea resurselor umane și logistice, în vederea asigurării unui serviciu public integrat, eficient și sustenabil, corespunzător nevoilor actuale și viitoare ale comunității.

În prezent, Csiki Trans S.R.L. Miercurea-Ciuc efectuează serviciul de transport public local de persoane cu **23 autobuze/microbuze și 45 șoferi**, realizând un parcurs anual de aproximativ **1.300.000 km**. După implementarea transportului metropolitan parcursul anual de km va ajunge la 2.100.000 km. De asemenea, societatea are **6 agenți de parcare** care gestionează și supraveghează un număr de **3.000 parcări** cu plată situate pe domeniul public și privat al municipiului.

Analizând indicatorii de performanță, precum numărul de angajați raportat la numărul de kilometri efectuați, costul per kilometru și eficiența utilizării resurselor, **Csiki Trans S.R.L. Miercurea-Ciuc se situează printre societățile de transport public cu un nivel ridicat de eficiență la nivel național.**

De asemenea, societatea **și-a extins recent activitatea prin operaționalizarea unui nou punct de lucru – autobaza/depoul** situat pe strada Salcâm nr. 1, municipiul Miercurea-Ciuc. Acesta dispune de **24 garaje** pentru autobuze și microbuze, **9 ateliere de mentenanță** pentru flota de autobuze, **o spălătorie** destinată autovehiculelor aflate în exploatare, precum și **3 birouri**, sală de ședințe, imobil realizat la standarde europene specifice activității de transport public local de persoane.

Dezvoltarea infrastructurii, extinderea sistemului de parcări cu plată, precum și implementarea viitorului transport public metropolitan care se va executa cu 10 autobuze electrice, care au fost achiziționate prin programul Dezvoltarea Serviciului Transport Public ecologic in zona periurbană a municipiului Miercurea-Ciuc – Etapa I, impun angajarea de personal suplimentar calificat, atât administrativ, cât și tehnic, pentru asigurarea desfășurării în condiții optime a serviciului de transport public local, a activităților de gestionare și exploatare a sistemului de parcări și a funcționării corespunzătoare a Autogării Miercurea-Ciuc, la un nivel ridicat de calitate, conform standardelor europene.

Majorarea cheltuielilor salariale, în limita indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat, este necesară și pentru prevenirea migrării personalului calificat, în special a șoferilor și a personalului tehnic, dar și a personalului administrativ, către alte instituții sau societăți comerciale din mediul privat.

În consecință, **majorarea limitelor cheltuielilor de natură salarială** pentru anul 2026 **nu reprezintă o presiune suplimentară asupra bugetului public**, se va realiza din venituri proprii.

Justificarea art. XXXVI alin. (2) din O.U.G. nr. 89/2025

Prin investițiile finanțate din fonduri europene, în valoare de **aprox. 110 milioane lei/RON**, au fost achiziționate mijloace de transport noi (autobuze/microbuze – **23 buc.**, marca IVECO), precum și modernizate și/sau construite spații destinate desfășurării activității.

Exploatarea și întreținerea autobuzelor și microbuzelor la un nivel calitativ ridicat pot fi realizate numai cu **personal calificat** în domenii precum mecanică și electromecanică, precum și cu personal administrativ capabil să asigure suportul logistic, tehnic și operațional necesar.

În prezent, Csíki Trans S.R.L. Miercurea-Ciuc dispune de un număr adecvat de șoferi pentru desfășurarea activității curente de transport public local. Implementarea programului de **transport public metropolitan**, precum și extinderea serviciilor către localitățile din zona periurbană, determină **însă necesitatea angajării unui număr suplimentar de șoferi de autobuz**, în vederea asigurării capacității operaționale necesare și a respectării programelor de circulație stabilite.

În anul **2025**, la nivelul societății **nu a fost operată nicio creștere salarială**, deși Indicele Prețurilor de Consum (IPC) prognozat pentru anul respectiv 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**.

Pentru anul **2026**, IPC este prognozat la 6,5%, iar nivelul estimat al inflației este de aproximativ 8,5-9 %, ceea ce indică menținerea presiunii inflaționiste asupra veniturilor populației.

În acest context, majorarea limitelor cheltuielilor de natură salarială pentru anul 2026 **nu reprezintă o creștere discreționară a veniturilor**, ci o măsură necesară pentru menținerea echilibrului între costul vieții și nivelul de salarizare, în vederea asigurării stabilității resursei umane și a continuității serviciului public prestat.

În contextul cadrului legal aplicabil, **se solicită exclusiv aplicarea unei majorări de 6,5% aferente anului 2026**, corespunzătoare indicelui prognozat al prețurilor de consum pentru acest an.

În acest context, este necesar să se menționeze că suma efectiv necesară, **reprezentând majorarea salarială a salariilor existente la momentul formulării memorandumului**, este de 167.904 lei pentru 8 luni (mai-decembrie 2026).

Nr. crt.	Baza de calcul eligibila la 31.12.2025 personalului existent	Procent IPC	8 luni (Mai - Decembrie)	Salarii brut cu aplicare de 6,5% X 8 luni (mai-decembrie)
	3.874.702	6,5%	8/12	167.904

$$3.874.702 \times 6,5\% \times 8 \text{ luni} = 4.042.606 \text{ lei}$$

Baza de calcul eligibilă la 31.12.2025 pentru personalul existent este de **3.874.702 lei**. Prin aplicarea IPC prognozat de **6,5%** pentru perioada de **8 luni (mai-decembrie)**, rezultă un impact bugetar al majorării salariale de **167.904 lei**.

Această creștere **se încadrează în procentul de 6,5% majorare solicitată** și este fundamentată cu respectarea dispozițiilor art. XXXVI alin. (2) din O.U.G. nr. 89/2025, fiind corelată cu indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat. Măsura este propusă în limita posibilităților prevăzute de cadrul legal aplicabil și fără afectarea indicatorilor economico-financiari aprobați prin Bugetul de Venituri și Cheltuieli.

În conformitate cu cerințele de fundamentare bugetară, impactul total al măsurilor propuse este structurat pe două componente distincte, respectiv:

(i) majorarea cheltuielilor salariale aferente personalului existent, determinată de aplicarea indicelui IPC de 6,5%, în cuantum de 167.904 lei pentru anul 2026, **calculată proporțional cu perioada de aplicare (mai-decembrie 2026)**.

(ii) cheltuiala aferentă ocupării posturilor nou înființate.

Baza de calcul la 31.12.2025. – personal existent	3.874.702
Baza de calcul – 36 posturi nou create pe 6 luni (iulie-decembrie)	1.307.394
Baza de calcul personal existent X 6,5% IPC pe 8 luni (mai-decembrie)	167.904
TOTAL	5.350.000

Baza de calcul pentru cele 36 de posturi nou create, în valoare de 1.307.394 lei, reflectă impactul salarial estimat pentru aceste poziții, calculat pentru o perioadă de 6 luni (iulie-decembrie 2026), având în vedere ocuparea acestora ulterior aprobării memorandumului și rectificării bugetare.

Majorarea de 167.904 lei aferentă personalului existent reprezintă aplicarea ratei prognozate a inflației (IPC 6,5%) asupra fondului de salarii, pentru o perioadă de 8 luni (mai-decembrie) din anul 2026.

În total, suma de **1.475.298 lei** reprezintă suma cu care se majorează fondul de salariu incluzând cele două componente.

Justificarea art. XXXVI alin. (4) din O.U.G. nr. 89/2025

Prin prezentul memorandum **se propune angajarea următorului personal**, necesar desfășurării activității în condiții optime:

- 25 șoferi autobuz;
- 2 controlori;
- 1 șef coloană;
- 1 contabil șef;
- 3 angajați personal administrativ;
- 1 responsabil Resurse Umane (HR);
- 1 șef de atelier;
- 1 operator stație alimentare CNG;

- 1 angajat specialist în comunicare;

Total personal propus spre angajare: 36 posturi.

Nr. crt.	Funcție	Salariu brut	Salariu brut pe 6 luni (iulie - decembrie)
1	Controlor 1	5.063	30.378
2	Controlor 2	5.063	30.378
3	Șef coloană	11.967	71.802
4	Contabil șef	11.967	71.802
5	Personal administrativ 1	5.975	35.850
6	Personal administrativ 2	5.975	35.850
7	Personal administrativ 3	5.975	35.850
8	Responsabil HR	6.500	39.000
9	Șef atelier	6.500	39.000
10	Operator stație CNG	5.063	30.378
11	Angajat comunicare	9.401	56.406
12	Șofer de autobuz 1	5.538	33.228
13	Șofer de autobuz 2	5.538	33.228
14	Șofer de autobuz 3	5.538	33.228
15	Șofer de autobuz 4	5.538	33.228
16	Șofer de autobuz 5	5.538	33.228
17	Șofer de autobuz 6	5.538	33.228
18	Șofer de autobuz 7	5.538	33.228
19	Șofer de autobuz 8	5.538	33.228
20	Șofer de autobuz 9	5.538	33.228
21	Șofer de autobuz 10	5.538	33.228
22	Șofer de autobuz 11	5.538	33.228
23	Șofer de autobuz 12	5.538	33.228
24	Șofer de autobuz 13	5.538	33.228
25	Șofer de autobuz 14	5.538	33.228
26	Șofer de autobuz 15	5.538	33.228
27	Șofer de autobuz 16	5.538	33.228
28	Șofer de autobuz 17	5.538	33.228
29	Șofer de autobuz 18	5.538	33.228
30	Șofer de autobuz 19	5.538	33.228
31	Șofer de autobuz 20	5.538	33.228
32	Șofer de autobuz 21	5.538	33.228
33	Șofer de autobuz 22	5.538	33.228
34	Șofer de autobuz 23	5.538	33.228
35	Șofer de autobuz 24	5.538	33.228
36	Șofer de autobuz 25	5.538	33.228
	Total	217.899	1.307.394

Majorarea numărului de posturi este determinată exclusiv de **creșterea volumului de activitate și de necesitatea asigurării desfășurării în condiții optime a atribuțiilor instituției**, neconstituind o extindere nejustificată a structurii organizatorice.

Ocuparea posturilor propuse se va realiza numai după aprobarea memorandumului și în corelare cu aprobarea rectificării Bugetului de venituri și cheltuieli, estimativ începând cu luna **iulie 2026**.

Justificarea posturilor propuse

Șofer autobuz/microbuz – funcție de execuție necesară pentru asigurarea executării noului program de transport. Programul de circulație va fi modificat prin introducerea unor linii noi și creșterea frecvenței curselor existente, inclusiv operarea în zilele de duminică și în sărbătorile legale, precum și extinderea transportului metropolitan. Suplimentarea numărului de șoferi este necesară pentru respectarea timpilor legali de muncă și odihnă și pentru asigurarea continuității serviciului public.

Operator stație alimentare CNG – funcție tehnică de execuție în cadrul depoului. În prezent, stația este deservită de 2 operatori, număr insuficient pentru a asigura continuitatea activității în condițiile extinderii flotei. Postul este necesar pentru alimentarea zilnică a autobuzelor, monitorizarea consumului și respectarea normelor de siguranță.

Personal administrativ – funcții de execuție necesare pentru gestionarea activităților administrative curente. Extinderea activității și creșterea numărului de angajați determină un volum sporit de documente, evidențe, raportări și activități suport.

Responsabil Resurse Umane – funcție necesară pentru gestionarea recrutării, evidenței personalului, întocmirii documentației de angajare, salarizare și pentru asigurarea conformității cu legislația muncii, în contextul creșterii numărului de salariați.

Contabil-șef – funcție de execuție necesară pentru organizarea și conducerea evidenței contabile, asigurarea respectării reglementărilor financiar-contabile în vigoare, întocmirea și semnarea situațiilor financiare, elaborarea și monitorizarea execuției Bugetului de venituri și cheltuieli, precum și pentru coordonarea activităților de raportare către autoritățile competente.

Șef atelier reparații – funcție de execuție necesară pentru organizarea, coordonarea și supravegherea activităților de întreținere și reparații ale autobuzelor, asigurarea respectării normelor tehnice și de siguranță, gestionarea resurselor materiale și umane din cadrul atelierului, precum și pentru monitorizarea calității lucrărilor executate și a termenelor de finalizare.

Controlori – funcții de execuție care asigură verificarea titlurilor de călătorie, respectarea regulilor de transport, constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor conform legislației.

Șef coloană – funcție de coordonare operativă în cadrul serviciului public de transport persoane, responsabilă de organizarea, supravegherea și controlul activității zilnice a autobuzelor/microbuzelor aflate în exploatare. Asigură respectarea programelor de circulație, a graficelor de traseu și a normelor de siguranță rutieră, coordonează șoferii în timpul serviciului, gestionează situațiile neprevăzute (defecțiuni tehnice, incidente, condiții meteo dificile, blocaje rutiere), menține legătura operativă cu dispeceratul și atelierul tehnic și contribuie la optimizarea fluxului de transport, responsabilități privind disciplina în trafic, respectarea normelor interne, utilizarea eficientă a parcului auto, monitorizarea consumului de combustibil, precum și asigurarea continuității și calității serviciului public prestat către populație.

Angajat pe comunicare – persoană responsabilă cu gestionarea comunicării instituționale interne și externe a societății, asigurând relația cu publicul, mass-media și partenerii instituționali, precum și administrarea informațiilor publice și a prezenței online a societății.

IV. Evoluția principalilor indicatori economico-financiar

Evoluția veniturilor societății comparative:

AN	Total venituri	Compensație	Total venituri proprii
2023	3.888.798	6.003	345.039
2024	7.581.321	4.793	7.574.641
2025	9.101.328	22.207	9.056.831

2026-ESTIMAT	16.855.084	5.313.600	11.491.484

Analiza evoluției veniturilor societății CSIKI TRANS SRL în perioada 2023–2026 evidențiază o creștere semnificativă a activității economice, în special din perspectiva veniturilor proprii, care reflectă gradul de sustenabilitate financiară al operatorului.

În anul 2023, veniturile totale au fost de 3.888.798 lei, din care veniturile proprii au reprezentat 345.039 lei, iar compensațiile au avut un nivel nesemnificativ, de 6.003 lei. În anul 2024, veniturile totale au crescut la 7.581.321 lei, înregistrând o majorare de aproximativ 94,96%, în timp ce veniturile proprii au cunoscut o creștere exponențială, ajungând la 7.574.641 lei, ceea ce indică o schimbare structurală majoră în modelul de finanțare al societății, bazat preponderent pe venituri generate din exploatare.

În anul 2025, veniturile totale au continuat să crească, atingând valoarea de 9.101.328 lei (+20,05% față de 2024), iar veniturile proprii s-au majorat la 9.056.831 lei, consolidând tendința de autofinanțare. Nivelul compensațiilor s-a menținut redus (22.207 lei), ceea ce confirmă dependența minimă de sprijin public direct.

Pentru anul 2026, se estimează venituri totale de 16.855.084 lei, ceea ce reprezintă o creștere de aproximativ 85,18% față de anul precedent. Din această valoare, veniturile proprii sunt prognozate la 11.491.484 lei, iar compensațiile la 5.313.600 lei, în contextul extinderii activității (inclusiv transport metropolitan), ceea ce justifică o creștere temporară a componentei de finanțare publică.

Per ansamblu, evoluția veniturilor proprii în perioada analizată demonstrează capacitatea societății de a genera resurse financiare suficiente pentru susținerea activității curente și a dezvoltării operaționale. Creșterea semnificativă a veniturilor proprii, corelată cu un nivel redus al compensațiilor în anii anteriori, susține concluzia că majorările salariale propuse pot fi acoperite din surse proprii, fără a fi necesară o creștere structurală a subvențiilor.

Sursa de finanțare și fundamentarea legală a creșterii cheltuielilor de natură salarială

Societatea este finanțată preponderent din venituri proprii realizate din exploatare. Creșterea cheltuielilor de natură salarială solicitată prin prezentul Memorandum este sustenabilă din punct de vedere financiar și **va fi acoperită integral din venituri proprii rezultate din activitatea curentă**, respectiv din:

-veniturile obținute din **prestarea serviciului public de transport persoane**;

- veniturile din **transportul metropolitan**, program ce urmează a fi implementat în perioada următoare, sunt estimate pe baza proiecțiilor privind extinderea activității și creșterea volumului de operare al societății.;

-veniturile din **administrarea parcărilor publice cu plată**;

-alte **venituri operaționale realizate din exploatare**.

Se precizează în mod expres că nu se solicită alocări suplimentare de la bugetul de stat, iar **măsurile propuse nu generează impact negativ asupra bugetului public.**

V. Indicatori comparativi și fundamentarea creșterii salariale

Nr. Crt .	Indicatori	Aprobat BVC 2025	Realizat 2025	Program 2026	Program 2026/ realizat 2025

A.	Venituri totale, din care:	9.612.121	9.101.328	16.855.084	1,85
	Venituri totale din exploatare, din care:	9.612.121	9.100.968	16.855.084	1,85
	Producția vândută, din care				
	a) Servicii prestate	9.513.621	9.056.831	11.491.484	1,27
	b) Facilități		-	-	-
	Venituri din vânzarea mărfurilor		-	-	-
	Reduceri comerciale		-	-	-
	Compensație	70.000	22.207	5.313.600	239,2
	Alte venituri din exploatare	28.500	21.930	50.000	2,28
B	Venituri financiare		360	-	
	-venituri din dobânzi		360	-	
	-venituri din diferențe de curs				
II	Cheltuieli totale, din care:	9.558.111	8.923.117	16.554.337	1,86
A	Cheltuieli din exploatare, din care	9.558.111	8.923.117	16.554.337	1,86
	Cheltuieli bunuri servicii	5.235.819	5.013.983	9.156.000	1,83
	1.Cheltuieli cu personalul	4.288.292	3.874.702	7.314.237	1,88
	1-A. Salariu de baza	3.733.755	3.406.333	6.273.518	1,84
	1-B. Tichete de masa	467.880	395.080	902.400	2,28
	1-C. CAM	86.657	73.289	138.319	1,89
	Cheltuieli cu amortizările	34.000	34.432	84.100	2,44
	Alte cheltuieli de exploatare			-	
	Cheltuieli financiare		-	-	
III	Rezultat exploatare	54.010	177.851	300.747	1,69
	Rezultat financiar		360	-	

	Profit/Pierdere Brută	54.010	178.211	300.747	1,69
IV	Impozit pe profit				
	Profit/Pierdere Netă				
V	Km efectuați autobuze		353.000	2.100.000	5,95
	Total km efectuați autobuze		353.000	2.100.000	5,95
	Nr. angajați la final de an		69	108	1,56
	Km efectuați/angajați la final de an		5.116 km / angajat	12.037 km / angajat	2,35
	T. metropolitan			23.000 km per angajat/2026	3,50

Concluzii:

Cheltuielile aferente ocupării posturilor nou-înființate **sunt justificate de necesitatea asigurării continuității, eficienței și dezvoltării serviciului public de transport, fiind fundamentate pe nevoi operaționale reale și pe creșterea volumului de activitate al societății.** Acestea au un caracter proporțional și sustenabil în raport cu obiectivele și responsabilitățile asumate de operatorul de transport public.

Față de cele prezentate în cuprinsul memorandumului, rezultă că solicitarea formulată pentru operatorul economic **Csiki Trans S.R.L** 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
- 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

XXXVII. Aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială, ocupării posturilor vacante existente la finele anului 2025 și a creșterii numărului de personal față de cel realizat în anul 2025 pentru Aeroportul Internațional Avram Iancu Cluj R.A

Aeroportul reprezintă infrastructură strategică regională, cu responsabilități de conformare a măsurilor de siguranță și securitate privind operarea continuă în conformitate cu legislația comunitară și națională în domeniu.

În conformitate cu Programul Național de Pregătire în Domeniul Securității Aviației Civile, pe linia aplicării și respectării măsurilor de securitate, întreg personalul atât de securitate

cât și cel nonsecuritate, trebuie să atingă standardele profesionale, prin cursuri anuale de pregătire în domeniul conștientizării, cursuri recurente, respectiv cursuri conform modulelor de specialitate. Mai mult, procesul de angajare este îngreunat semnificativ de perioada necesară pentru realizarea verificărilor aprofundate efectuate de MAI/SRI prin AACR, care durează minim 35 de zile.

În aplicarea **art. XXXVI alin. (9)** din OUG nr. 89/2025, **cheltuielile de natură salarială aferente măsurilor aprobate** potrivit alin. (2)–(4), precum și **posturile aferente acestora** (posturi vacante ce urmează a fi ocupate și posturi suplimentare rezultate din dezvoltarea activității), **vor fi evidențiate distinct în anexele de fundamentare ale BVC 2026.**

Având în vedere condițiile de aplicare a măsurilor prevăzute de **art. XXXVI alin. (2)–(4)** din OUG nr. 89/2025, Aeroportul Internațional Avram Iancu Cluj R.A. îndeplinește aceste condiții, întrucât:

- **nu a înregistrat pierderi** în anul precedent și **nu prevede pierderi în anul 2026;**
- funcționează **exclusiv din venituri proprii**, fără finanțare pentru activitatea curentă din bugetul de stat/local;
- dezvoltarea activității și creșterea traficului aerian impun măsuri de personal și cheltuieli salariale **în limitele și condițiile expres prevăzute de lege**, cu aprobarea Guvernului prin memorandum.

Aeroportul reprezintă infrastructură strategică regională, cu responsabilități de conformare a măsurilor de siguranță și securitate privind operarea continuă în conformitate cu legislația comunitară și națională în domeniu.

În conformitate cu Programul Național de Pregătire în Domeniul Securității Aviației Civile, pe linia aplicării și respectării măsurilor de securitate, întreg personalul atât de securitate cât și cel nonsecuritate, trebuie să atingă standardele profesionale, prin cursuri anuale de pregătire în domeniul conștientizării, cursuri recurente, respectiv cursuri conform modulelor de specialitate. Mai mult, procesul de angajare este îngreunat semnificativ de perioada necesară pentru realizarea verificărilor aprofundate efectuate de MAI/SRI prin AACR, care durează minim 35 de zile.

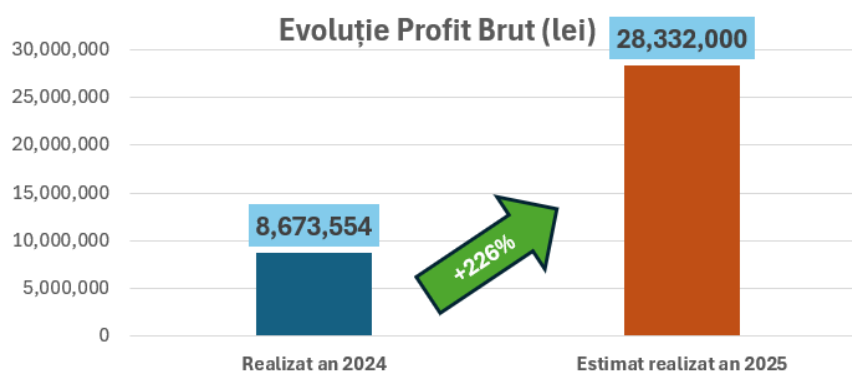
În anul 2025, activitatea a crescut semnificativ, confirmând necesitatea dimensionării resurselor umane. Traficul de pasageri în anul 2025 a înregistrat o **creștere absolută de 315.000 pasageri față de anul 2024**, respectiv **+9,6%**, consolidând pe de-o parte trendul de creștere dar și presiunea operațională atât pentru procesarea fluxurilor de pasageri, cât și respectarea cerințelor de pregătire și certificare a personalului din cadrul aeroportului.

Nu în ultimul rând, în ceea ce privește numărul de mișcări și numărul de pasageri, datele reflectă o constantă creștere a acestora astfel:

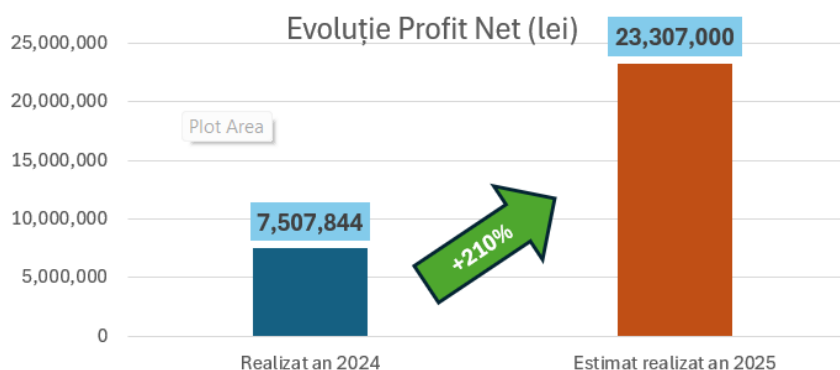
Anul	Total număr pasageri	Total număr mișcări
2024	3.266.447	27.164
2025	3.581.944	30.037
Evoluție numerică	+ 315.497	+ 2.873
Evoluție procentuală	+ 9,6 %	+ 10,5 %

În vederea aplicării prevederilor art. XXXVI alin. (2)–(4) din OUG nr. 89/2025, Aeroportul Internațional Avram Iancu Cluj R.A. prezintă evoluția activității, fundamentată pe indicatori cantitativi de trafic și performanță economico-financiară, care evidențiază o dezvoltare susținută a activității pe parcursul ultimilor ani:

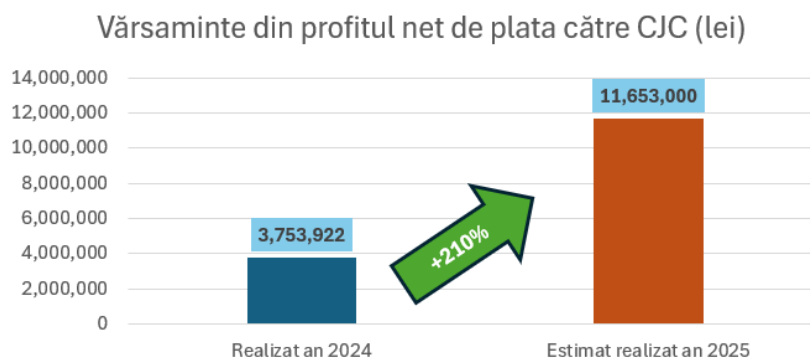
Evoluția profitului brut: Profitul brut evidențiază, pe ansamblul perioadei analizate, o evoluție favorabilă și o capacitate crescută de generare a rezultatelor financiare, în strânsă corelare cu reluarea și extinderea activității aeroportuare, creșterea volumului de trafic și diversificarea veniturilor. Nivelul atins confirmă consolidarea poziției financiare a Aeroportului Internațional Avram Iancu Cluj R.A. și capacitatea acestuia de a susține dezvoltarea operațională din venituri proprii, fără generarea de pierderi.



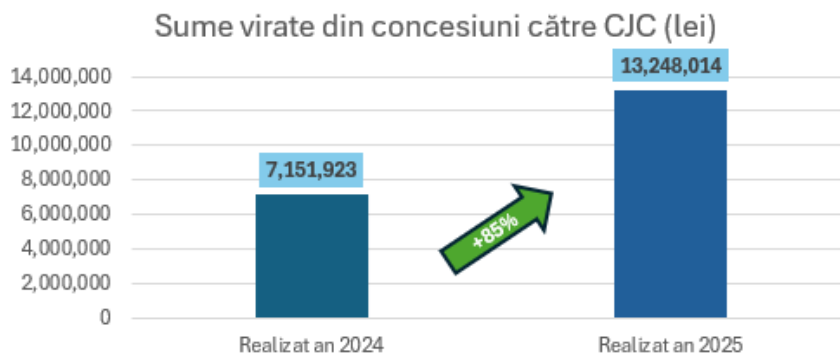
Evoluția Profitului Net: Profitul net prezintă o creștere constantă și cumulativă pe mai mulți ani consecutivi, cu majorări procentuale anuale semnificative, ceea ce reflectă consolidarea performanței economice, eficiența utilizării resurselor și capacitatea aeroportului de a susține dezvoltarea activității exclusiv din venituri proprii, fără pierderi și fără plăți restante.



Contribuția către Consiliul Județean Cluj: Vărsămintele din profitul net către Consiliul Județean Cluj au înregistrat creșteri succesive de la un an la altul, culminând cu o majorare substanțială față de anul precedent, ceea ce demonstrează că dezvoltarea activității aeroportului se reflectă direct în creșterea contribuției sale la bugetul autorității publice tutelare.



Venituri din închirierea bunurilor din domeniul public sau privat - Veniturile din concesiuni au cunoscut o dinamică accelerată pe parcursul ultimilor ani, cu creșteri procentuale anuale consistente, ca efect al extinderii capacităților operaționale și al creșterii traficului de pasageri, confirmând intensificarea activității comerciale și operaționale a aeroportului.



Evoluția cumulată a indicatorilor financiari pe o perioadă multianuală demonstrează că Aeroportul Internațional Avram Iancu Cluj R.A. se află într-un proces continuu și sustenabil de dezvoltare a activității, caracterizat prin creșterea volumului de operațiuni, extinderea capacităților și consolidarea performanței economice. Această evoluție justifică în mod obiectiv necesitatea aplicării măsurilor prevăzute la art. XXXVI alin. (2)–(4) din OUG nr. 89/2025, inclusiv creșterea numărului de personal față de cel realizat în anul 2025.

Totodată, pentru anul 2026, Aeroportul are proiecte și investiții care cresc complexitatea operațională și necesarul de personal autorizat/instruit, dintre care (sinteză):

- Construirea unui parc fotovoltaic de 5 MW cu sisteme de stocare a energiei de 12 MW, contribuind la reducerea emisiilor de CO₂ și a costurilor operaționale;
- **Extindere/modernizare terminal sosiri** (fluxuri Schengen/Non-Schengen, echipamente, operare);
- Terminal Cargo - dezvoltarea transportului cargo este vitală pentru diversificarea veniturilor aeroportului. Realizarea acestui proiect va atrage noi parteneriate comerciale și va genera o nevoie suplimentară de personal calificat.
- Platforma de Staționare Aeronave – 4 Locuri / **parcări / infrastructură** (mentenanță, exploatare, siguranță);
- Sisteme și echipamente specifice **de securitate**: puncte noi de control acces, extindere TVCI/iluminat, modernizare HBS, porți control ABC.

În acest sens, fundamentarea prezentului Memorandum este realizată pe baza indicatorilor economico-financiari relevanți, structurați comparativ pentru anul 2025 (aprobat și preliminar) și pentru anul 2026 (estimat), conform tabelului de mai jos:

Mii lei

INDICATORI	Aprobat BVC 2025	Preliminat/2025	Estimat 2026	% Estimat 2026/Preliminat 2025
Venituri totale, din care:	220.759,20	225.223,03	233.338,00	104
Venituri din subvenții/transferuri	0,00	0,00	0,00	0
Cheltuieli totale, din care:	205.759,20	196.834,57	218.338,00	111
Cheltuieli de natură salarială	43.488,69	43.478,74	46.375,24	107

Cheltuieli cu salariile	39.815,56	39.799,33	41.984,79	105
Bonusuri	3.673,13	3.657,26	4.390,46	120
Rezultat brut	15.000,00	28.388,46	15.000,00	53
Plăți restante	0,00	0,00	0,00	0
Creanțe restante	10.700,00	12.303,85	12.000,00	98
Număr de personal la finele anului	345	341	353	104
Număr mediu de personal	330	326	336	103
Castigul mediu lunar pe salariat determinat pe baza cheltuielilor de natura salariala	10.981,99	11.114,20	11.501,8	103
Castigul mediu lunar pe salariat determinat conform OG nr. 26/2013	10.697,82	10.827,36	11.101,25	103
Productivitatea muncii	666,10	687,86	692,63	101

❖ **În ceea ce privește alin. (2), art. XXXVI din OUG 89/2025: Majorarea cheltuielilor de natură salarială cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026**

În domeniul aeroportuar, resursa umană reprezintă un element de conformare reglementată, nu un factor discreționar. Numărul, calificarea, instruirea și stabilitatea personalului sunt condiții esențiale pentru:

- menținerea certificărilor obligatorii (aerodrom, handling, securitate);
- desfășurarea operațiunilor în condiții de siguranță și securitate;
- funcționarea continuă a aeroportului, inclusiv în regim 24/7;
- capacitatea de reacție la vârfuri de trafic și la situații neprevăzute (situații de urgență, situații de criză, operațiuni de deszăpezire, degivrare/antigivrare aeronave, condiții meteo extreme).
- procesul de angajare în domeniul aeroportuar este condiționat de efectuarea unor verificări specifice obligatorii, având un parcurs îndelungat, personalul fiind obligat să obțină avizele necesare conform reglementărilor legale aplicabile înainte de exercitarea atribuțiilor operaționale.

În acest context, limitarea rigidă a creșterilor salariale, în absența mecanismului legal prevăzut de alin. (2), generează un decalaj între responsabilitățile reale ale personalului și cadrul de remunerare, cu efect direct asupra stabilității resursei umane. În practică, acest decalaj conduce la fluctuație de personal pe funcții critice, întrucât există o așteptare anuală realistă de ajustare salarială, determinată de:

- evoluția inflației și a costului vieții;
- creșterea complexității atribuțiilor și responsabilităților;
- presiunea concurențială de pe piața muncii pentru personal calificat în aviație.

Fluctuația personalului în domeniul aeroportuar are un impact operațional major, întrucât conduce la:

- pierderea competențelor și a personalului autorizat, a cărui formare și certificare necesită timp îndelungat;
- costuri indirecte semnificative (recrutare, instruire inițială și recurentă, obținerea avizelor și autorizărilor);
- lipsă de coeziune și eficiență a forței de muncă din sectoare operaționale critice;
- vulnerabilități în organizarea turelor și în zonele critice ale activității (securitate, siguranță, handling, mentenanță), cu impact direct asupra continuității operaționale.

În acest sens, mecanismul prevăzut de art. XXXVI alin. (2) reprezintă un instrument legal, limitat și controlat, destinat tocmai prevenirii acestor riscuri și asigurării stabilității personalului în funcții esențiale pentru siguranța și securitatea operațiunilor aeroportuare.

Aplicarea mecanismului prevăzut de alin. (2) este fundamentată prin raportare la nivelul cheltuielilor cu salariile realizate la data de 31.12.2025, în valoare de 39.821,48 mii lei, cu determinarea impactului bugetar corespunzător perioadei de aplicare în anul 2026, respectiv 7 luni începând cu luna iunie 2026, în limita indicelui mediu de creștere a prețurilor de 6,5%, prognozat de către Comisia Națională de Prognoză pentru anul 2026, astfel cum este prevăzut de lege.

Majorarea salariilor cu indicele mediu de creștere a prețurilor de consum de 6,5%, estimat de către Comisia Națională de Prognoză, începând cu luna iunie 2026 va conduce la majorarea cheltuielilor de natură salarială în anul 2026 cu valoarea de 1.509,90 mii lei.

Menționăm de asemenea faptul ca unitatea nu a înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31 decembrie 2025 și nu prevede în anul 2026 pierderi și plăți restante și nu a beneficiat în anul 2025 de subvenții/transferuri pentru activitatea operațională de la bugetul de stat/local.

❖ **În ceea ce privește alin. (3), art. XXXVI din OUG 89/2025: Ocuparea posturilor vacante existente la 31.12.2025**

La data de 31.12.2025, Aeroportul înregistrează un număr de 35 posturi vacante. În aplicarea art. XXXVI alin. (3) din O.U.G. nr. 89/2025, prin prezentul Memorandum se solicită aprobarea ocupării unui număr de 3 posturi dintre cele vacante, respectiv a posturilor incluse în fundamentarea Bugetului de Venituri și Cheltuieli pe anul 2026, strict necesare pentru asigurarea continuității operaționale și a respectării standardelor de siguranță și securitate.

În mod concret, neocuparea posturilor vacante conduce la:

- dificultăți în asigurarea acoperirii turelor zi/noapte, inclusiv în regim de continuitate operațională;
- limitarea capacității de operare la vârf de trafic, când sunt necesare resurse umane disponibile simultan pe mai multe fluxuri și poziții operaționale;
- presiune excesivă asupra personalului existent, cu risc de accidente și scădere a performanței;
- afectarea nivelului de siguranță, securitate și calitate a serviciilor, cu impact direct asupra conformării cu cerințele naționale și europene aplicabile.

În plus, procesul de ocupare a posturilor în domeniul aeroportuar este condiționat de verificări și avize specifice, care presupun un parcurs îndelungat, ceea ce face imposibilă acoperirea rapidă a necesarului de personal fără aprobările prealabile prevăzute de lege.

În acest context, aplicarea prevederilor art. XXXVI alin. (3) este esențială pentru:

- reducerea vulnerabilităților operaționale generate de lipsa personalului;
- asigurarea continuității activității în condiții de siguranță și securitate;
- susținerea creșterii activității aeroportului fără compromiterea standardelor de operare.

În vederea aplicării alin. (3), analiza are la bază structura posturilor vacante existente la 31.12.2025, nivelul salarial aferent funcțiilor respective la data de 30.11.2025, la care s-a aplicat majorarea de 6,5%, aferentă indicelui mediu de creștere al prețurilor prognozat pentru anul 2026, perioada estimată de ocupare în anul 2026 și impactul bugetar corespunzător numărului de luni aferente anului 2026, elemente care evidențiază caracterul justificat și proporțional al măsurii. Funcțiile solicitate a fi ocupate:

Nr. Crt.	Departament	Funcții solicitate a fi ocupate	Nr. posturi	Salariul la 30.11.25	Salariul la 30.11.2025 majorat cu 6,5%	Luna la care se preconizează a fi ocupată funcția	Nr luni 2026	Cheltuieli cu salariile aferente nr. luni 2026	Bonusuri (similar cu personalul existent) aferente nr. luni 2026	Majorarea cheltuielilor de natură salarială an 2026
1	Compartiment Mediu Green Airports	Referent de specialitate	1	8.250 lei	8.786 lei	iun.26	7,00	61.502 lei	11.692 lei	73.194 lei
2	Serviciul IT	Consultant în informatică	1	7.000 lei	7.455 lei	iul.26	6,00	44.730 lei	9.528 lei	54.258 lei
3	Contracte si Achizitii	Director	1	27.750 lei	29.554 lei	oct.26	3,00	88.662 lei	10.086 lei	98.748 lei
	Total majorare cheltuieli de natură salarială ocupare 3 posturi vacante							194.894 lei	31.306 lei	226.200 lei

În ceea ce privește solicitarea de aprobare a ocupării posturilor vacante existente la data de 31.12.2025, fundamentarea cheltuielilor aferente acestora se prezintă astfel:

Se propune ocuparea unui număr de 3 posturi vacante, aferente unor funcții pentru desfășurarea activității, respectiv: un post de referent de specialitate în cadrul Compartimentului Mediu Green Airports, un post de consultant în informatică în cadrul Serviciului IT și un post de director în cadrul Departamentului Contracte și Achiziții.

Fundamentarea cheltuielilor de natură salarială aferente celor 3 posturi vacante s-a efectuat pornind de la drepturile salariale aflate în plată la data de 30.11.2025, respectiv de la nivelul salarial aferent fiecărei funcții de la data de 30.11.2025, la care s-a aplicat majorarea de 6,5%, aferentă indicelui mediu de creștere al prețurilor prognozat pentru anul 2026 și menținerea nivelului bonusurilor aflate în plată în anul 2025 (tichete de masă, vouchere de vacanță, cheltuieli sociale, prime, premii și alte drepturi, conform prevederilor Contractului Colectiv de Muncă la nivel de unitate în vigoare), corespunzător numărului de luni de la care se preconizează a fi ocupat fiecare post.

Fundamentarea cheltuielilor de natură salarială pentru postul de referent de specialitate a fost realizată pentru o perioadă de 7 luni în anul 2026, preconizându-se ocuparea postului începând cu luna iunie 2026. Având în vedere un salariu lunar de 8.786 lei (salariul de 8.250 lei aflat în plată la data de 30.11.2025, la care s-a aplicat majorarea de 6,5%) cheltuielile estimate pentru acest post sunt în valoare de 61.502 lei, la care se adaugă bonusurile aferente în sumă de 11.692 lei, rezultând majorarea cheltuielilor de natură salarială cu 73.194 lei pentru anul 2026.

Fundamentarea cheltuielilor de natură salarială pentru postul de consultant în informatică a fost realizată pentru o perioadă de 6 luni în anul 2026, preconizându-se ocuparea postului începând cu luna iulie 2026. Având în vedere un salariu lunar de 7.455 lei (salariul de 7.000 lei aflat în plată la data de 30.11.2025, la care s-a aplicat majorarea de 6,5%), cheltuielile estimate pentru acest post sunt în valoare de 44.730 lei, la care se adaugă bonusurile aferente în sumă de 9.528 lei, rezultând majorarea cheltuielilor de natură salarială cu 54.258 lei pentru anul 2026.

Fundamentarea cheltuielilor de natură salarială pentru postul de director în cadrul Departamentului Contracte și Achiziții a fost realizată pentru o perioadă de 3 luni în anul 2026, preconizându-se ocuparea postului începând cu luna octombrie 2026. Având în vedere un salariu lunar de 29.554 lei (salariul de 27.750 lei aflat în plată la data de 30.11.2025, la care s-a aplicat majorarea de 6,5%), cheltuielile estimate pentru acest post sunt în valoare de 88.662 lei, la care se adaugă bonusuri în sumă de 10.086 lei, rezultând majorarea cheltuielilor de natură salarială cu 98.748 lei pentru anul 2026.

Majorarea cheltuielilor de natură salarială în anul 2026 aferentă ocupării celor 3 posturi vacante propuse spre aprobare este în cuantum de 226.200 lei.

❖ **În ceea ce privește alin. (4), art. XXXVI din OUG 89/2025: Creșterea numărului de personal cu 5 posturi față de cel realizat în 2025**

În anul 2025, Aeroportul Internațional Avram Iancu Cluj a înregistrat un trafic total record de aproximativ 3.580.000 pasageri, cu aproximativ 30.000 mișcări pentru același an, consolidându-și poziția de lider regional.

Creșterea traficului este însoțită de o creștere semnificativă a solicitărilor de asistență pasageri cu mobilitate redusă inclusiv în condițiile introducerii în exploatare a unor echipamente suplimentare dedicate respectiv organizării și desfășurării competițiilor sportive naționale și internaționale dedicate acestor categorii de persoane, evenimente organizate în Cluj – Napoca, ceea ce necesită un număr suplimentar de angajați care să asiste pasagerii cu mobilitate redusă în conformitate cu reglementările europene aplicabile. În concret, datele de mai jos reflectă creșterea permanentă a traficului de pasageri cu mobilitate redusă, conexă anului 2024 și 2025 și preconizarea (estima) asociată anului 2026:

Anul	Nr. pax.	Evoluție procentuală față de anul precedent	Evoluție procentuală față de anul precedent
2026 est.	10.000	+ 11,6 %	+ 1.044
2025	8.956	+ 12,4 %	+ 993
2024	7.963	+ 16,7 %	+ 1.140

Această creștere a cheltuielilor de natură salarială, a ocupării posturilor vacante existente la finele anului 2025 dar și a numărului de personal față de cel realizat în anul 2025 este solicitată exclusiv pentru dezvoltarea activității și pentru asigurarea operării la standardele cerute, ținând cont de faptul că activitatea Aeroportului Internațional Avram Iancu Cluj R.A. este supusă unui cadru de reglementare național și european strict, care condiționează direct dimensionarea și stabilitatea resursei umane, inclusiv prin cerințe obligatorii privind siguranța, securitatea și continuitatea operațională.

Reglementările aplicabile domeniului aeroportuar impun existența unui personal suficient, instruit și autorizat, proporțional cu volumul de trafic și complexitatea operațiunilor.

Creșterea numărului de personal cu 5 posturi este fundamentată pe analiza dezvoltării activității și a necesarului operațional, cu indicarea nivelului salarial aferent funcțiilor propuse, a momentului estimat pentru ocupare și a impactului bugetar calculat pentru perioada de aplicare în anul 2026.

Nr. Crt.	Departament	Funcții solicitate a fi înființate	Număr funcții	Luna la care se preconizează a fi ocupată funcția	Nr. luni	Salariul în plată 30.11.25 majorat cu 6,5%	Bonusuri (similar cu personalul existent)	Majorarea cheltuielilor de natură salarială
1	Compartiment Asistență Pasageri cu Mobilitate Redusă	Agent Transporturi	5	Iunie 2026	7	7.401 lei/lună/angajat 259.000 lei pentru 5 angajați pentru cele 7 luni	17.340 lei/angajat pentru 7 luni, respectiv 86.700 lei pentru 5 angajați pentru 7 luni	345.700 lei

În ceea ce privește solicitarea de aprobare a creșterii numărului de personal ca urmare a dezvoltării activității, fundamentarea cheltuielilor aferente posturilor nou înființate se prezintă astfel:

Pentru Compartimentul Asistență Pasageri cu Mobilitate Redusă se propune suplimentarea numărului de posturi existent cu 5 posturi de Agent Transporturi, necesare pentru asigurarea serviciilor dedicate pasagerilor cu mobilitate redusă, în condiții conforme cu cerințele operaționale și standardele aplicabile.

Fundamentarea cheltuielilor de natură salarială pentru cele 5 posturi de Agent Transporturi a fost realizată pentru o perioadă de 7 luni în anul 2026, preconizându-se ocuparea posturilor începând cu luna iunie 2026. Având în vedere un salariu lunar de 7.401 lei (salariul de 6.949 lei aflat în plată la data de 30.11.2025, la care s-a aplicat majorarea de 6,5%), cheltuielile estimate cu salariile celor 5 posturi sunt în valoare de 259.000 lei, la care se adaugă bonusurile aferente în sumă de 86.700 lei (tichete de masă, vouchere de vacanță, cheltuieli sociale, prime, premii și alte drepturi, conform prevederilor Contractului Colectiv de Muncă la nivel de unitate în vigoare).

Astfel, majorarea cheltuielilor de natură salarială în anul 2026 aferentă acestor 5 posturi propuse spre înființare este de 345.700 lei.

Totodată, subliniem că măsurile propuse sunt susținute integral din venituri proprii, aeroportul dispunând de sursele necesare pentru acoperirea impactului bugetar generat, fără a afecta echilibrul financiar și fără a solicita finanțare pentru activitatea curentă din bugetul public.

În acest sens, invocăm obligațiile legale impuse prin reglementările internaționale și europene aplicabile domeniului aviației civile, astfel:

1. Regulamentul UE nr. 2015/1998 de stabilire a măsurilor detaliate de implementare a standardelor de bază comune în domeniul securității aviației.
2. Regulamentul CE nr. 300/2008: Prevede norme comune pentru protecția aviației civile împotriva actelor de intervenție ilicită, obligând operatorii să elaboreze programe de securitate.
3. Planul European pentru Siguranța Aviației (EPAS): Promovează un cadru legal proporțional cu complexitatea activităților aeroportuare și riscurile asociate.
4. ERPS – Ocuparea forței de muncă în Aviație: Încurajează menținerea unor condiții de muncă de calitate în aviația civilă.
5. PNSA – Programul Național de Securitate Aeronautică.
6. Codul Aerian (Legea nr. 21/2020): Administratorii aerodromurilor civile au obligația de a asigura condițiile pentru siguranța aterizării și decolării aeronavelor, securitatea aviației, servicii necesare la sol și facilități pentru urgențe. De asemenea, trebuie să asigure servicii proporționale cu volumul de trafic, inclusiv facilități pentru pasageri, încărcături comerciale, securitate și control vamal.
7. Regulamentul UE nr. 2018/1139 și 139/2014: Stabilește normele comune privind siguranța aviației civile și cerințele aplicabile aerodromurilor.
8. PNPSAC – Programul Național de Pregătire în Securitatea Aviației Civile: Asigură standarde pentru recrutare și pregătirea personalului, conform reglementărilor UE.
9. OUG nr. 7/2022 – privind stabilirea unor măsuri pentru aplicarea Regulamentului de punere în aplicare (UE) 2015/1.998 din 5 noiembrie 2015 de stabilire a măsurilor detaliate de implementare a standardelor de bază comune în domeniul securității aviației, așa cum a fost modificat prin Regulamentul de punere în aplicare (UE) 2019/103 al Comisiei din 23 ianuarie 2019.

Prezentul Memorandum a fost emis în baza prevederilor alin. (7) al Art. XXXVI din OUG nr. 89/2025. Suma totală cu care va fi majorată cheltuiala de natură salarială, defalcată pe cele trei categorii de cheltuieli de natură salarială, se prezintă astfel:

	Mii lei
Majorare aferentă indicelui mediu de creștere a preturilor	1.509,90
Majorare aferentă ocupării a 3 posturi vacante	226,20
Majorare aferentă creșterii numărului de personal cu 5 angajați	345,70
TOTAL	2.081,80

De asemenea, menționăm faptul că în anul 2026 cheltuielile de natură salarială înregistrează o creștere suplimentară față de suma menționată anterior de 2.081,80 mii lei, aferentă celor 3 categorii de cheltuieli de natură salarială, cu suma de 814,70 mii lei. Această majorare este determinată de creșterea cheltuielilor de natură salarială în valoare de 141,25 mii lei, aferente a 3 angajați cu contract de muncă suspendat la data de 31.12.2025, din inițiativa salariatului, în temeiul art. 51 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii (concediu pentru creșterea copilului), care își reiau activitatea în anul 2026, de creșterea sumelor privind repartizarea salariilor la profitul anului 2025 cu 472,01 mii lei, față de sumele acordate în anul anterior, de creșterea sumelor aferente voucherelor de vacanță cu 63,40 mii lei, ca urmare a modificării prevederilor legislative prin Legea nr. 141/2025, în sensul eliminării condiției privind exprimarea opțiunii salariilor pentru acordarea acestora, fapt ce conduce la creșterea numărului de personal care va beneficia de aceste drepturi în anul 2026 față de anul 2025, de creșterea sumelor privind tichetele de masă cu 115,48 mii lei, determinată de majorarea numărului zilelor lucrătoare (cu 2 zile) și a numărului mediu de personal față de anul anterior, de creșterea cheltuielilor sociale cu 14,26 mii lei prevăzute la art. 25 din Legea nr. 227/2015, ca urmare a majorării ajutoarelor de pensionare

eșalonate, precum și de creșterea cheltuielilor de natură salarială cu suma de 8,3 mii lei, datorită majorării salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, preconizat la nivelul de 4.325 lei începând cu 01 iulie 2026.

Astfel, având în vedere cele menționate mai sus, ținând cont de creșterea activității, necesitatea menținerii standardelor de siguranță/securitate și a capacității operaționale, faptul că Aeroportul **nu a înregistrat pierderi și nu prevede pierderi în 2026**, susținând măsurile din venituri proprii, caracterul **legal, limitat și controlat** al măsurilor (alin. 2–4), cu reflectare distinctă în BVC (alin. 9), apreciem că sunt îndeplinite toate condițiile legale pentru aplicarea măsurilor prevăzute de art. XXXVI alin. (2)–(4) din OUG nr. 89/2025.

Neaprobarea măsurilor de la alin. (2)–(4), art. XXXVI din OUG 89/2025, poate conduce la creșterea fluctuației pe funcții critice și pierdere de personal autorizat, acoperire deficitară a turelor și creșterea riscului operațional, afectarea mentenanței și a securității, risc de neconformare cu standardele și cerințele aplicabile și presiune asupra certificărilor, afectarea calității serviciilor și a capacității de a susține creșterea traficului.

Totodată, precizăm faptul că în anul 2024, Aeroportul a beneficiat de un memorandum aprobat de Guvern (13.06.2024), care a confirmat necesitatea unei abordări diferențiate pentru sectorul aeroportuar, în considerarea specificului de siguranță/securitate și a nevoilor operaționale.

Prin urmare, vă solicităm respectuos să supuneți spre aprobare Memorandumul revizuit Guvernului României, pentru Aeroportul Internațional Avram Iancu Cluj R.A., în anul 2026.

Față de cele prezentate în cuprinsul memorandumului, rezultă că solicitarea formulată pentru operatorul economic **Aeroportul Internațional Avram Iancu Cluj R.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
- **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

XXXVIII. Aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială și ocupării posturilor vacante existente la finele anului 2025 pentru SC Transport Local SA Târgu Mureș

SC Transport Local SA Târgu Mureș este o societate pe acțiuni, înființată în anul 1995, în baza Hotărârii Consiliului Local Târgu Mureș nr. 11.

Societatea este înregistrată la Oficiul Registrului Comerțului sub nr. J26/828/1995, având C.U.I. RO1219301. Capitalul social este deținut în totalitate de Consiliul Local Târgu Mureș.

SC Transport Local SA Târgu Mureș este operatorul de transport pe raza teritorială a ADI Transport Târgu Mureș, prin Contractul de delegare a gestiunii serviciului de transport nr. 119/30.12.2025.

Având în vedere prevederile art. XXXVI, alin. (2) și 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 modificarea și completarea unor acte normative, vă înaintăm prezentul memoriu, în susținerea căruia menționăm următoarele:

Începând cu data de 01.01.2026, SC Transport Local SA Târgu Mureș are delegat serviciul de transport public local pe raza teritorială a ADI Transport Târgu Mureș, în baza Contractului de delegare a gestiunii serviciului de transport public de călători nr. 119/30.12.2025.

Având în vedere că semnarea contractului de delegare nu a avut o dată prestabilită, societatea noastră nu a avut timpul necesar pentru angajarea personalului necesar bunei desfășurări a activității.

Potrivit prevederilor Contractului de delegare:

Capitolul 3, alin. III: Operatorul va presta serviciul public de transport călători în conformitate cu principiile continuității, frecvenței, regularității și capacității prevăzute în Anexa 1 – Programul de transport al operatorului, precum și cu diagramele de circulație aprobate pe fiecare linie de către Entitatea Contractantă, ca detaliere a Programului de transport.

Pe baza politicilor și strategiilor proprii de dezvoltare ale serviciului public și ale sistemului public de transport local, societatea noastră are obligația implementării programului de transport, în condițiile derulării ritmice a serviciului, respectării traseelor prevăzute și a orarelor zilnice, precum și dezvoltării și modernizării serviciului public de transport local, a modului de administrare, exploatare și menținere în funcțiune a acestuia.

Având în vedere Planul de Mobilitate Urbană al Municipiului Târgu Mureș, menit să îmbunătățească condițiile de mobilitate urbană prin dezvoltarea transportului public, la această dată sunt demarate sau în curs de demarare mai multe proiecte cu consecințe pozitive atât asupra calității serviciilor, cât și în ceea ce privește protecția mediului, prin reducerea emisiilor de carbon.

Astfel, pe lângă proiectele deja finalizate, cum ar fi achizițiile de autobuze, sunt în derulare: sistemul de management al transportului public, sistemul e-ticketing, terminalele de îmbarcare/debarcare pentru călători, toate finanțate prin PNRR și fonduri europene nerambursabile.

Prin contractul de delegare au fost predate societății noastre, cu titlu de bunuri de retur:

- 20 autobuze IVECO, în valoare totală de 14.515.200 lei;
- 20 autobuze BMC Procity, în valoare totală de 17.252.620 lei;
- 38 autobuze electrice SOLARIS, în valoare totală de 87.707.760 lei;
- 21 autobuze BMC Procity, în valoare totală de 18.115.251 lei;
- 15 autobuze electrice Granton, în valoare totală de 28.976.494 lei;
- 38 autobuze Mercedes hibrid, în valoare totală de 56.487.557 lei.

Conform caietelor de sarcini, atât autobuzele electrice, cât și autobuzele hibride pot circula doar pe liniile de transport pentru care au fost achiziționate.

Programul de transport pentru anul 2026 prevede 26 de linii de transport urbane și 7 linii periurbane, precum și o majorare a frecvenței autobuzelor, fiind prevăzuți a se efectua un număr de **5.830.106** km pentru primul an de contract.

Totodată, prin proiectul de investiții „Modernizarea transportului public de călători al Municipiului Târgu Mureș” sunt în derulare:

- modernizarea a 137 de stații de autobuz, din cele 158 existente, prin instalarea de construcții moderne, panouri informative și automate pentru titluri de călătorie;
- 3 capete de linii care cuprind construcții cu toate utilitățile pentru dispecerate, toaletă publică, sală de așteptare, panouri electrice pentru informare și spații pentru gararea autobuzelor;
- sistemul e-ticketing, care cuprinde 10 stații de vânzare a titlurilor de călătorie, validate în toate autobuzele și 50 de automate pentru vânzarea titlurilor de călătorie.

Obiectivele prioritare ale societății noastre, pentru a asigura continuitatea activității la parametrii contractuali, în condițiile de siguranță, la un preț cât mai scăzut, cu diminuarea impactului negativ asupra mediului înconjurător sunt:

- creșterea siguranței în exploatare a serviciilor comunitare de utilități publice;
- creșterea ariei de acoperire la nivel local: comune, municipiu;
- administrarea eficientă a patrimoniului public în interes local, în ceea ce privește infrastructura serviciilor comunitare de utilități publice;
- reducerea impactului negativ asupra mediului înconjurător, conform cerințelor legislației în vigoare;
- utilizarea rațională și eficientă a resurselor

Pentru îndeplinirea acestor obiective, societatea noastră a luat o serie de măsuri, printre care se numără și abordarea unei politici de personal, inclusiv în ceea ce privește negocierea prin contractul colectiv de muncă a unor drepturi, în scopul obținerii unor rezultate performante și de atragere a tinerilor specialiști în rândul lucrătorilor noștri, atât pentru suplinirea unor reduceri naturale de personal, cât și pentru a răspunde exigențelor tehnologice.

În ultimii 5 ani, societatea noastră, nu a avut datorii restante iar rezultatele financiare s-au îmbunătățit de la an la an.

Principalii indicatori economico-financiarți în ultimii cinci ani sunt prezentați mai jos:

Denumire indicatori	2021	2022	2023	2024	2025
Cifra de afaceri	32.487.530	39.805.936	47.331.389	63.170.217	66.681.166
Venituri din exploatare, din care:	32.711.586	39.952.664	48.638.842	63.571.295	67.146.710
venituri din subvenții	21.556.433	23.670.656	29.032.261	41.428.441	42.172.581
Venituri financiare	195	1.931	69	2.224	1.543
Venituri totale	32.711.781	39.954.595	48.638.911	63.573.519	67.148.253
Cheltuieli de exploatare	31.734.485	38.938.767	45.285.658	60.839.450	64.483.946
Cheltuieli financiare	676	239	7	3.030	3.718
Cheltuieli totale	31.735.161	38.939.006	45.285.665	60.842.480	64.487.664
Rezultat brut	976.620	1.015.589	3.353.246	2.731.039	2.660.589
Impozit pe profit	160.333	161.765	559.730	454.194	433.079
Rezultat net	816.287	853.824	2.793.516	2.276.845	2.227.510

Ținând cont de media de vârstă ridicată a șoferilor noștri de peste 50 ani, reducerea beneficiilor salariale ar face practic imposibilă atragerea de personal calificat în serviciile pe care le prestăm, deosebit de importante pentru comunitățile locale.

De asemenea, ar conduce la întârzieri în efectuarea întreținerilor zilnice și periodice, a reviziilor și reparațiilor planificate, creșterea timpilor de nefuncționalitate datorată întreruperilor cauzate de incidente și avarii și imposibilitatea menținerii în condiții de siguranță a mijloacelor de producție.

Datorită extinderii programului de transport pe raza A.D.I. Transport, care cuprinde pe lângă municipiul Târgu Mureș încă 5 comune (Corunca, Cristești, Livezeni, Sâncraiu de Mureș, Sg. De Mureș) necesarul șoferilor de autobuz este mult mai mare decât cel actual.

În prezent, societatea Transport Local SA Târgu Mureș funcționează cu un număr de 432 de posturi, din care 230 de posturi sunt de șoferi de autobuze. La data de 31 decembrie 2025, numărul șoferilor angajați era de 199. De asemenea, în organigrama societății sunt prevăzute 12 posturi pentru e-

ticketing. La finalizarea proiectului (care va fi în cursul anului curent) societatea noastră va trebui să angajeze personal pentru vânzarea titlurilor de călătorie și întreținerea automatelor de bilete.

Indicatorii economico-financiari pentru anul 2025, respectiv programatul pentru anul 2026 se prezintă astfel:

Indicatori	Aprobat BVC 2025	Realizat 2025	Programat 2026	% Programat 2026 / Realizat 2025
Venituri totale, din care:	78.510.000	67.148.253	79.593.773	118,5
Venituri din subvenții	58.764.000	42.172.581	60.685.485	143,9
Cheltuieli totale, din care:	75.177.000	64.487.664	74.681.060	115,8
Cheltuieli de natură salarială	41.447.000	40.868.470	42.729.125	104,5
Cheltuieli cu salariile	37.595.000	37.575.910	39.177.125	104,2
Bonusuri	3.852.000	3.292.560	3.552.000	107,8
Rezultat brut	3.333.000	2.660.589	4.912.713	184,6
Plăți restante	-	-	-	-
Creanțe restante	-	-	-	-
Număr personal la finele anului	400	363	363	-
Număr mediu personal	400	353	363	102,8
Câștigul mediu brut lunar pe salariat determinat pe baza cheltuielilor de natură salarială	8.635	9.382	9.809	104,6
Câștigul mediu brut pe salariat determinat conform OG nr.26/2013	8.635	9.382	9.809	104,6
Productivitatea	196.268	200.589	219.267	109,4

muncii				

Proiectul bugetului de venituri și cheltuieli pentru anul 2026

Bugetul de Venituri și Cheltuieli reprezintă instrumentul de programare și analiză pe termen mediu a activității economico-financiare, urmărind asigurarea echilibrului financiar pentru desfășurarea activității în condiții profitabile.

În conformitate cu prevederile O.G. nr.26/2013 privind întărirea disciplinei financiare la nivelul operatorilor economici cu capital integral de stat, cu modificările și completările ulterioare, societatea are obligația întocmirii proiectului bugetului de venituri și cheltuieli pentru anul curent (2026) și estimării pentru următorii 2 ani (2027,2028), însoțit de anexele de fundamentare a acestuia, în formatul și structura aprobate prin O.M.F.P. nr.3818/2019 privind aprobarea formatului și structurii bugetului de venituri și cheltuieli, precum și a anexelor de fundamentare a acestuia.

Fundamentarea indicatorilor și propunerea de Buget de venituri și cheltuieli pe anul 2026 s-a făcut pe baza principiului prudenței și al continuității activității, în condițiile de eficiență economică cu dimensionarea resurselor financiare necesare finanțării activității.

În vederea respectării O.G.nr.26/2013 și al O.M.F.P. nr.3818/2019 privind aprobarea formatului și structurii bugetului de venituri și cheltuieli al operatorilor economici, precum și a anexelor de fundamentare a acestuia, în ceea ce privește furnizarea de date comparabile, datele financiare preliminare ale anului 2025, la care este raportat nivelul bugetat al indicatorilor anului 2026, sunt stabilite în baza bilanței de verificare întocmită pe luna decembrie 2025 și în baza Anexei nr.16 al Contractului de delegare a gestiunii serviciului de transport public local nr. 118/30.12.2025.

Fundamentarea bugetului de venituri și cheltuieli pentru anul 2026 s-a făcut cu respectarea prevederilor legale cuprinse în :

- O.G. nr.26/2013 privind întărirea disciplinei financiare la nivelul unor operatori economici la care statul sau unitățile administrativ teritoriale sunt acționare unici ori majoritari sau dețin direct sau indirect o participație majoritară, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordinul M.F.P. nr. 3818/2019 privind aprobarea formatului și structurii bugetului de venituri și cheltuieli, precum și a anexelor de fundamentare a acestuia;
- Legea nr.227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare;
- O.G. nr.109/2011 privind guvernanta corporativă, cu modificările și completările ulterioare;
- Contractul colectiv de muncă al societății
- Contractul de delegare a gestiunii serviciului public de transport de persoane nr.119/30.12.2025

Proiectul bugetului de venituri și cheltuieli pentru anul 2026 a fost supus controlului financiar de gestiune, conform Hotărârii Guvernului nr.1151/2012 pentru aprobarea Normelor metodologice privind controlul financiar de gestiune.

Fundamentarea bugetului de venituri și cheltuieli s-a făcut având în vedere următoarele:

- Anexa nr.16 la Contractul de delegare, în care sunt prevăzuți pentru anul 2026 :
- nr. total km de efectuat = 5.830.106

- cost /km = 12,50 lei/km

- total compensație planificată = 60.685.485 lei

- Datele din execuția preliminară a Bugetului de venituri și cheltuieli pe anul 2025
- Propunerile departamentelor de specialitate privind necesitățile pentru anul 2026
- Prevederile Contractului colectiv de muncă în vigoare
- Legislația și reglementările legale aplicabile

Propunerea de Buget de venituri și cheltuieli pentru anul 2026

B. VENITURI

Veniturile prognozate aferente anului 2026 la SC Transport Local SA au următoarea componență și structură:

B.I. Venituri din exploatare

B.II. Venituri financiare

B.I. Venituri din exploatare

B.I.1. Venituri din vânzarea produselor reziduale

Produsele reziduale sunt rezultatul casării imobilizărilor corporale care se materializează în fier vechi și alte materiale reciclabile.

Suma prognozată înregistrată la venituri = 25.000 lei.

B.I.2. Venituri din vânzarea titlurilor de călătorie

Veniturile din vânzarea biletelor de călătorie sunt realizate din prestări servicii de transport persoane pe raza A.D.I. transport din care fac parte: U.A.T. Târgu-Mureș, U.A.T. Corunca, U.A.T. Cristești, U.A.T. Livezeni, U.A.T. Sâncraiu de Mureș și U.A.T. Sângeorgiu de Mureș.

Tip titlu de călătorie	Tarif cu TVA	Tarif fără TVA	Nr. buc.	Valoare
Bilet metropolitan	4	3,30	577888	1.907.030
Pachet bilet metropolitan	8	6,60	28084	185.354
Abonament 1 zi metropolitan	12	9,91	1786	17.699
Abonament lunar metropolitan	140	115,70	4332	501.212
Abonament anual metropolitan	1200	991	147	145.677
Bilet suprataxă	200	165,28	211	34.874
Bilet urban	3	2,48	4706855	11.673.000
Pachet bilet urban	6	4,96	6048	29.998
Abonament 1zi urban	10	8,26	12107	100.004

Abonament lunar urban	120	99,17	18305	1.815.307
Abonament anual urban	900	743,80	121	90.000
Bilet periurban	2	1,65	727	1.200
Pachet bilet periurban	4	3,30	158	521
Total				16.501.788

Suma estimată la venituri din vânzarea titlurilor de călătorie fără TVA = 16.501.788 lei

B.I.3. Venituri din prestări servicii eliberare carduri

Pentru persoanele care beneficiază de gratuități aferente transportului în comun, în municipiul Tg.Mureș, se eliberează carduri de călătorie. Prețul unei legitimații de călătorie este de 10 lei inclusiv TVA. Cardurile de călătorie sunt eliberate pentru următoarele categorii de persoane: pensionari peste 55 de ani, elevi și studenți.

Suma estimată la venituri fără TVA = 135.000 lei.

B.I.4. Venituri din curse speciale și convenții Târgu-Mureș

Sunt încheiate contracte de executarea serviciului de transport prin curse regulate speciale.

Total venituri estimate fără TVA = 750.000 lei.

B.I.5. Venituri din curse speciale și convenții Sovata

S-a încheiat un contract de prestări servicii de transport persoane prin curse regulate speciale cu beneficiarul SC „Artemob International” SRL Sovata, pe ruta Sovata -Chiheru de Jos și pe ruta Sovata - Sângeorgiu de Pădure - Fântânele, cu un total de 3.240 km / lună, 9 lei / km +TVA.

➤ $3.240 \text{ km} \times 9 \times 12 = 350.000 \text{ lei}$

Suma estimată la venituri fără TVA = 350.000 lei.

B.I.6. Venituri din prestări servicii I.T.P.

Veniturile inspecțiilor tehnice periodice estimate sunt calculate în baza tipurilor de vehicule, respectiv în baza prețurilor I.T.P. practicate pentru fiecare.

Suma estimată la venituri fără TVA = 400.0000 lei.

B.I.7. Venituri din reclamă și publicitate

Suma estimată la venituri fără TVA = 85.000 lei.

B.I.8. Venituri din reparații auto

Pe baza comenzilor depuse de către terțe persoane sunt efectuate diverse reparații auto la service-ul autorizat. Se întocmesc devize de reparații cu consumul de piese și materiale, manoperă și se facturează beneficiarului.

Suma estimată la venituri fără TVA = 175.000 lei.

B.I.9. Venituri din redevențe, locații de gestiune și chirii

Aceste venituri se realizează pe baza contractelor de închiriere.

Suma estimată la venituri fără TVA = 8.500 lei.

B.I.10. Venituri din compensații și diferențe de tarif

	Total compensații	Subvenții	Diferențe de tarif
Tg.Mureș	58.192.176	43.692.176	14.500.000
Corunca	337.446	285.850	51.596
Cristești	428.877	94.170	334.707
Livezeni	383.461	311.395	72.066
Sâncrai	353.133	55.691	297.442
Sg.de Mureș	990.392	331.718	658.674
Toal venituri 2026	60.685.485	44.771.000	15.914.485

- Prognoza km efectivii estimați pentru anul 2026 este de 5.830.106 km
- Prognoza costului unitar estimat este 12,50 lei/km
- Rata profitului rezonabil estimat conform SWAP - potrivit contractului de delegare 6,70%

Total venituri estimate din compensații = **60.685.485 lei fără TVA**, din care Diferență de tarif de 15.914.485 lei se va factura cu TVA

Valoarea totală a diferențelor de tarif cu TVA = 19.256.527 lei

B.I.11. Alte venituri din exploatare :

Venituri din despăgubiri, amenzi, penalități = 180.000 lei

Venituri din subvenții pentru investiții = 60.000 lei

Venituri din vânzarea activelor = 120.000 lei

Alte venituri din exploatare = 115.000 lei

Total sumă estimată = 475.000 lei

SINTEZA VENITURILOR

B.I. Venituri din exploatare

• Venituri din vânzarea produselor reziduale	=	25.000 lei
• Venituri din vânzarea titlurilor de călătorie	=	16.501.788 lei
• Venituri din prestări servicii eliberare carduri	=	135.000 lei
• Venituri din curse speciale și convenții Târgu-Mureș	=	750.000 lei
• Venituri din curse speciale și convenții Sovata	=	350.000 lei
• Venituri din prestări servicii I.T.P.	=	400.000 lei
• Venituri din reclamă și publicitate	=	85.000 lei
• Venituri din reparații auto	=	175.000 lei
• Venituri din redevențe, locații de gestiune și chirii	=	8.500 lei
• Venituri din compensații și diferențe de tarif	=	60.685.485 lei
• Alte venituri din exploatare	=	475.000 lei

Total = 79.590.773 lei

B.II. Venituri financiare

Veniturile financiare reprezintă dobânzi și diferențe favorabile de curs valutar.

Suma estimată = 3.000 lei.

TOTAL VENITURI = 79.593.773 lei

C. CHELTUIELI

Cheltuielile angajate de SC Transport Local SA Tg.Mureș sunt efectuate pentru realizarea obiectivului principal de activitate, respectiv activității auxiliare, pentru realizarea veniturilor prognozate. Cheltuielile au următoarea structură:

C.I. Cheltuieli de exploatare, din care:

- cheltuieli cu bunuri și servicii
- cheltuieli cu impozite, taxe și vărsăminte asimilate
- cheltuieli cu personalul
- alte cheltuieli de exploatare

C.II. Cheltuieli financiare

C.I. Cheltuieli de exploatare

C.I.1 Cheltuieli privind materialele auxiliare

Cheltuieli cu diverse uleiuri = 193.868 lei

Cheltuieli cu ad blue = 269.560 lei

Cheltuieli cu antigel = 74.000 lei

Cheltuieli cu lichid parbriz = 8.880 lei

Cheltuieli cu lichid de frână = 800 lei

Cheltuieli cu vaselina = 5.200 lei

Total cheltuieli privind materiale auxiliare = 552.308 lei

C.I.2 Cheltuieli privind combustibilul

a) Cheltuielile cu combustibil energie electrică au fost calculate în funcție de nr.de km estimați, consumul de kw/h/km și prețul stabilit, conform contractului de delegare

$$1.415.000 \text{ km} \times 1,867 \text{ kw/h} \times 1,42 = 3.750.000 \text{ lei}$$

b) cheltuielile cu combustibil motorină au fost calculate în funcție de nr. km estimați , consum specific la 100 km și prețul estimat fără TVA

$$4.550.000 \text{ km} \times 42/100 \times 7,78 = 14.880.000 \text{ lei}$$

c) cheltuieli cu combustibil motorină aferente curselor de la Sovata, calculate în funcție de nr.km estimați, consum specific și prețul estimat fără TVA

$$25.700 \text{ km} \times 40/100 \times 7,78 = 80.000 \text{ lei}$$

d) cheltuielile cu combustibilul privind cheltuielile comune: aprovizionare, central, servicii operative, sunt estimate după cum urmează: 115.200 lei

Total cheltuieli cu combustibili = 18.825.200 lei

C.I.3 Cheltuieli cu piese de schimb

Cheltuielile cu piesele de schimb sunt estimate în funcție de referatul de necesitate după cum urmează:

- Piese de schimb = 2.198.883 lei
- Anvelope = 134.800 lei

Total cheltuieli cu piese de schimb = 2.333.683 lei

C.I.4 Cheltuieli cu alte materiale consumabile

Cheltuielile cu alte materiale consumabile sunt estimate după cum urmează:

- Materiale pentru marketing = 10.500 lei
- Imprimare tipizate = 29.004 lei
- Produse de curățenie = 97.500 lei
- Materiale consumabile IT = 27.200 lei
- Gaz tehnic = 5.650 lei
- Diferite sprayuri = 6.700 lei
- Materiale service-reparații auto = 96.353 lei
- Materiale pentru întreținere și reparații = 269.000 lei
- Papetărie, role termice = 51.200 lei
- Apă conform OUG nr.99/2000 = 7.240 lei

Total cheltuieli estimate = 600.347 lei

C.I.5 Cheltuieli cu obiecte de inventar

Cheltuielile estimate privind materialele de natura obiectelor de inventar sunt estimate după cum urmează:

- Telefoane mobile = 10.000 lei
- Scule = 139.950 lei
- Calculatoare = 20.000 lei
- Echipamente de protecția muncii = 199.894 lei

Total cheltuieli estimate = 369.844 lei

C.I.6 Cheltuieli cu materiale nestocate și costul imprimatelor de călătorie

- chelt. cu titurile de călătorie = 202.760 lei

Total cheltuieli prognozate = 202.760 lei

C.I.7 Cheltuieli cu energia și apa

- cheltuieli cu gaz = 275.000 lei
- cheltuieli cu energie electrică = 520.000 lei
- cheltuieli cu apă, canal = 67.200 lei

Total cheltuieli estimate = 862.200 lei

C.I.8 Cheltuieli cu întreținerea și reparații auto la terți

Suma estimată = 139.250 lei

C.I.9 Cheltuieli cu redevențe, chirii și locațiuni de gestiune

- cheltuieli cu chiriile spații = 12.000 lei
- cheltuieli chirie parcare Sovata = 20.400 lei
- cheltuieli cu chiriile toalete ecologice = 14.400 lei
- cheltuieli cu chirii tuburi oxigen = 3.000 lei
- cheltuieli redevență ITP = 75.000 lei
- cheltuieli redevențe bunuri de retur = 650.000 lei
- conf.contract de delegare

Total estimat = 774.800 lei

C.I.10 Cheltuieli cu primele de asigurare

- cheltuieli cu primele de asigurări tip RCA = 496.650 lei
- cheltuieli cu asigurarea călătorilor și bagajelor = 12.627 lei
- cheltuieli cu primele de asigurare tip CASCO = 1.743.414 lei
- cheltuieli asigurări stații de încărcare = 26.949 lei

Total estimat = 2.279.640 lei

C.I.11 Cheltuieli de protocol

Suma estimată = 50.000 lei

C.I.12 Cheltuieli cu deplasări, detașări și transferuri

Suma estimată = 60.000 lei

C.I.13 Cheltuieli poștale și telecomunicații

- cheltuieli cu servicii de telecomunicații = 15.600 lei
- cheltuieli poștale și curierat = 10.000 lei

Total sumă estimată = 25.600 lei

C.I.14 Cheltuieli cu servicii bancare și asimilate

Suma estimată = 72.000 lei

C.I.15 Cheltuieli cu reclamă și publicitate, promovare**Suma estimată = 100.000 lei****C.I. 16 Cheltuieli cu pregătirea profesională****Suma estimată = 26.600 lei****C.I.17 Cheltuieli cu servicii executate de terți**

- cheltuieli transport pers.conf.CCM	=	60.000 lei
- cheltuieli rovine	=	20.250 lei
- cheltuieli internet GPS	=	27.240 lei
- cheltuieli servicii vulcanizare	=	42.000 lei
- cheltuieli servicii salubritare	=	46.200 lei
- cheltuieli servicii pază	=	626.011 lei
- cheltuieli medicina muncii	=	18.000 lei
- cheltuieli servicii medicale	=	67.200 lei
- cheltuieli PSI, pământare	=	33.617 lei
- cheltuieli abonamente legislație	=	2.040 lei
- cheltuieli calculatoare, licențe	=	34.000 lei
- cheltuieli ITP /copii conforme	=	138.595 lei
- cheltuieli cu taxe mediu (motorină uzată)	=	12.725 lei
- cheltuieli cu consultanță achiziții	=	39.000 lei
- cheltuieli mentenanță centrale	=	20.000 lei
- cheltuieli mentenanță stații de încărcare	=	18.000 lei
- cheltuieli mentenanță xerox	=	12.000 lei
- cheltuieli mentenanță stivuitor, elevator	=	1.000 lei
- cheltuieli încărcare freon	=	22.000 lei
- cheltuieli mentenanță karcher	=	20.400 lei
- cheltuieli mentenanță soft ERP	=	120.000 lei
- cheltuieli cotizație federație	=	15.000 lei
- cheltuieli servicii NIS 2	=	10.000 lei
- cheltuieli servicii audit statutar	=	25.000 lei
- cheltuieli licențe UFPRT	=	5.000 lei
- cheltuieli administrare soft Opendev	=	183.000 lei
- cheltuieli încărcare tichete de masă	=	54.000 lei
- cheltuieli comision leasing	=	24.600 lei
- cheltuieli servicii eliberare carduri	=	30.000 lei
- cheltuieli verificare case de marcat	=	126.300 lei
- cheltuieli servicii arhivare	=	60.000 lei
- alte cheltuieli cu servicii	=	160.000 lei

Total estimat = 2.073.178 lei**C.I.18 Cheltuieli cu impozite, taxe și vărsăminte**

- cheltuieli fond de mediu	=	1.500 lei
- cheltuieli fond pers.cu dizabilități	=	410.000 lei
- cheltuieli taxă teren	=	6.000 lei
- cheltuieli impozit clădiri	=	168.000 lei
- cheltuieli impozit auto	=	5.000 lei
- cheltuieli cu taxa specială	=	45.000 lei
- cheltuieli contribuție ANRSC, AMEPIP	=	111.000 lei

- cheltuieli impozit teren = 25.000 lei

Total estimat = 771.500 lei

C.I.19 Cheltuieli cu personalul

Criteriile de fundamentare pentru cheltuielile salariale au la bază Codul muncii, Contractul colectiv de muncă, salariile de bază, sporurile aferente Contractului colectiv de muncă, servicii de muncă efectuate sâmbătă, duminică, sărbători legale, ore suplimentare și alte drepturi sociale realizate în luna noiembrie 2025.

Cheltuieli aferente contractelor de mandat = 486.600 lei

Cheltuieli aferente contractelor individuale de muncă

- personal executiv = 37.653.912 lei
- tichete de masă = 3.552.000 lei
- cheltuieli sociale = 276.000 lei
- cheltuieli conf.CCM = 400.000 lei
- cheltuieli cu contrib.asig.de muncă = 847.213 lei

Total fond de salarii = 43.215.725 lei

C.I.20 Alte cheltuieli de exploatare

-cheltuieli cu amenzi, penalități = 50.000 lei
- cheltuieli cu sponsorizarea = 10.000 lei
- cheltuieli cu active cedate = 20.000 lei
- alte cheltuieli de exploatare
(alimente pt.întărirea sănătății) = 61.425 lei

Total estimat = 141.425 lei

C.I.21 Cheltuieli cu amortizarea imobilizărilor corporale și necorporale

Suma estimată = 1.200.000 lei

SINTEZA CHELTUIELILOR

C.I. Cheltuieli de exploatare

- Cheltuieli privind materialele auxiliare = 552.308 lei
- Cheltuieli privind combustibilii = 18.825.200 lei
- Cheltuieli privind piesele de schimb = 2.333.683 lei
- Cheltuieli cu alte materiale consumabile = 600.347 lei
- Cheltuieli privind materialele de natura obiectelor de inventar = 369.844 lei

• Cheltuieli cu materiale nestocate și costul imprimatelor de călătorie	=	202.760 lei
• Cheltuieli cu energia și apa	=	862.200 lei
• Cheltuieli cu întreținerea și reparațiile auto la terți	=	139.250 lei
• Cheltuieli cu redevențele, chiriile și locațiile de gestiune	=	774.800 lei
• Cheltuieli cu primele de asigurare	=	2.279.640 lei
• Cheltuieli de protocol	=	50.000 lei
• Cheltuieli cu deplasări, detașări, transfer	=	60.000 lei
• Cheltuieli poștale și telecomunicații	=	25.600 lei
• Cheltuieli cu servicii bancare și asimilate	=	72.000 lei
• Cheltuieli cu reclamă și publicitate	=	100.000 lei
• Cheltuieli cu pregătirea profesională	=	26.600 lei
• Cheltuieli cu servicii executate de terți	=	2.073.178 lei
• Cheltuieli cu impozite, taxe și vărsăminte	=	771.500 lei
• Cheltuieli cu personalul	=	43.215.725 lei
• Alte cheltuieli de exploatare	=	141.425 lei
• Cheltuieli privind amortizarea imobilizărilor corporale și necorporale	=	1.200.000 lei

Total = 74.676.060 lei

C.II. Cheltuieli financiare = 5.000 lei

TOTAL CHELTUIELI = 74.681.060 lei

D. INVESTIȚII

Având în vedere programul de modernizare al transportului public local din Municipiul Târgu-Mureș, estimarea planului de investiții și dotări s-a efectuat în funcție de necesități, respectiv în funcție de sursele de finanțare.

D.I. Cheltuieli pentru investiții din surse proprii

a) Investiții la imobilizări corporale existente

- Reabilitare și modernizare spălătorie și atelier de vopsitorie = 3.500.000
- Reabilitare magazie piese auto = 500.000
- Reparații și modernizări funcționale la atelierele mecanice = 450.000
- Montat calculatoare de bord și validatoare autobuze proprii = 500.000

Total = 4.950.000 lei

b) Investiții noi pentru bunurile proprietate privată a SC Transport Local SA

- Achiziție microbuz pentru deservirea societății și terț = 200.000

Total = 200.000 lei

E. CONCLUZII

Nota de fundamentare prevede propuneri pentru aprobarea Bugetului de Venituri și Cheltuieli pentru SC „Transport Local” SA Târgu Mureș aferent anului 2026 cu următoarea sinteză:

VENITURI TOTALE	= 79.593.773 lei
CHELTUIELI TOTALE	= 74.681.060 lei
PROFIT BRUT	= 4.912.713 lei
IMPOZIT PE PROFIT	= 786.034 lei
PROFIT NET	= 4.126.679 lei

Situația personalului la data de 31.12.2025

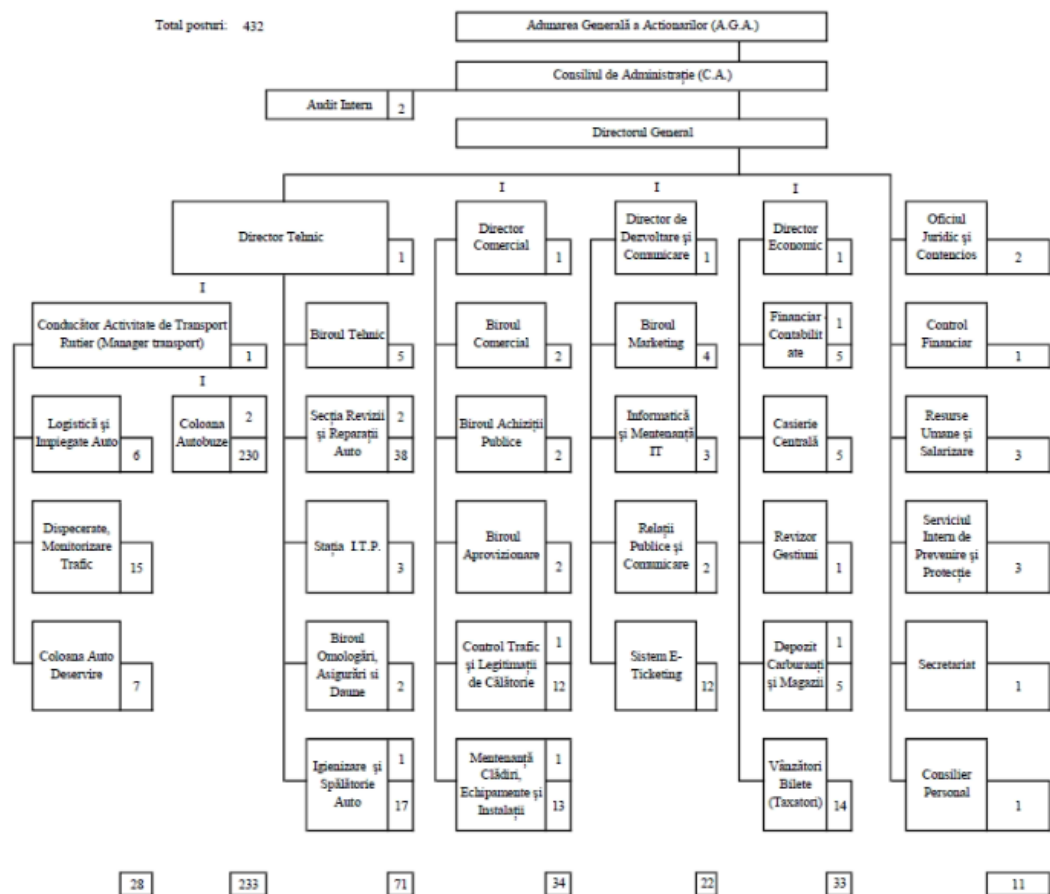
Nr. crt.	Denumire compartiment	Număr posturi	
		total	ocupate
Consiliu de administrație			
1	Compartiment audit intern	2	0
Funcții de conducere			
2	Director general	1	1
3	Director economic	1	1
4	Director tehnic	1	1
5	Director comercial	1	1
6	Director dezvoltare și comunicare	1	1
Compartimente subordonate Directorului			

general			
7	Oficiul juridic	2	2
8	Control financiar	1	1
9	Resurse umane și salarizare	3	2
10	Serviciul de Prevenire și Protecție	3	2
11	Secretariat	1	1
12	Consilier personal	1	0
Direcția tehnică			
7	Manager transport	1	1
8	Coloană autobuze	232	198
9	Logistică și impiegate auto	6	6
10	Dispecerate, monitorizare trafic	15	11
11	Coloana auto deservire	7	7
12	Birou tehnic	5	4
13	Reparații și revizii auto	40	38
14	Stația ITP	3	3
15	Birou omologări, asigurări , daune	2	1
16	Igienizare și spălătorie auto	18	15
Direcția comercială			
17	Birou comercial	2	2
18	Birou achiziții publice	2	2
19	Birou aprovizionare	2	2
20	Control trafic și titluri de călătorie	13	13
21	Mentenanță clădiri, echipamente și instalații	14	13
Direcția de dezvoltare și comunicare			
22	Birou marketing	4	4
23	Informatică și mentenanță IT	3	2
24	Relații publice și comunicare	2	1
25	Sistem e-ticheting	12	1
Direcția economică			

26	Financiar contabilitate	6	6
27	Casierie centrală	5	5
28	Revizor gestiune	1	1
29	Depozit carburanți și magazii	6	5
40	Taxatori	14	13

Total posturi, din care:	432
posturi ocupate	363
posturi vacante	69

Organigrama societății Transport Local S.A. Târgu Mureș



Impactul asupra cheltuielilor salariale al ocupării posturilor vacante

Fundamentare cheltuieli salariale 2026

nr.angajați la 31.12.2025 =	363
cheltuieli salariale la 30 noiembrie 2025 =	3,137,826 lei
3.137.826 x 12 luni =	37,653,912
CAM 2,25% =	847,213
tichete de masă 363 x 40 lei x 245 zile =	3,552,000
chelt.conf.CCM	676,000
	42,729,125

Cheltuieli salariale aferente ocupării posturilor vacante

șoferi	31 x 10.580 salar mediu x 8 luni =	2,623,840
casieri	12 x 6.611 salar mediu x 6 luni =	475,992
dispeceri	6 x 6.053 salar mediu x 6 luni =	217,908
controlori	10 x 7.009 salar mediu x 6 luni =	420,540
mecanici	9 x 6.151 salar mediu x 6 luni =	332,154
	total	4,070,434
	CAM 2,25% =	91,785

tichete de masă 31 x40 x160 zile= 198,400
 37 x 40 x120 zile = 177,600

**Con
cluz
ii:**

impact asupra cheltuielilor prin ocuparea posturilor vacante	4,538,219

Majorare cheltuieli salariale cu indicele mediu de creștere a prețurilor

3.137.826 x 4 luni =	12,551,304	x2,25% =	282,404
3.137.826 x 8 luni =25.102.608 +6,5%			
=	26,734,278	x 2,25% =	601,521
			883,925
	39,285,582		
			847,213
	37,653,912		
	1,631,670		36,712

impact asupra cheltuielilor după majorarea cu indicele mediu de creștere a prețurilor (având la bază cheltuieli salariale la 30 noiembrie 2025)	1,668,382

F
ață
de
cele
prez
enta
te în
cupr
insu
l
me
mor
and
umu
lui,
rezu
ltă
că
soli
citar
ea
for
mul
ată
pent
ru
oper
ator
ul
eco
nom
ic
SC
Tra
nsp
ort
Loc
al
SA

Târgu Mureș privește exclusiv:

1. Aprobarea ocupării unui număr de **68 de posturi vacante** urmare a dezvoltării activității cu un impact bugetar de **4.538.219 lei** , potrivit art.XXXVI alin.(3) din OUG nr.89/2025, astfel:

*	Compartiment	Nr posturi	Salar mediu	Luna estimată	Nr luni calcul

		propuse	estimat (inclusiv sporuri, tichete de masă)	pentru ocupare	impact bugetar
Direcția tehnică					
*	<i>Coloană autobuze</i>				
	soferi	31	2.881.477	mai 2026	8
*	<i>Dispecerate, monitorizare trafic</i>				
	dispeceri	6	251.611	iulie 2026	6
*	<i>Reparații și revizii auto</i>				
	mecanici	9	382.827	iulie 2026	6
Direcția comercială					
*	<i>Control trafic și titluri de călătorie</i>				
	controlori	10	478.002	iulie 2026	6
Direcția de dezvoltare și comunicare					
*	<i>Sistem e-ticheting</i>				
	casieri	12	544.302	iulie 2026	6
	Total:	68	4.538.219		6

Potrivit organigramei la 31.12.2025 Transport Locar S.A. Târgu Mureș are un număr de 363 posturi ocupate și 69 posturi vacante, total 432 posturi.

Din situația expusă rezultă faptul că la fundamentarea cheltuielilor aferente celor 68 de posturi vacante s-au luat în calcul un număr de opt, respectiv șase luni pentru ocuparea acestor posturi – avându-se în vedere că potrivit prevederilor legale creșterile salariale se pot acorda din luna următoare aprobării Memorandumului.

Astfel, s-a luat în calcul faptul că Memorandumul va fi aprobat în luna aprilie 2026, cu aplicare din luna mai 2026.

2. Aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială cu indicele prețurilor de consum prognozat pentru anul 2026, de 6,5% , cu un impact bugetar de **1.668.382 lei**, potrivit art.XXXVI alin.(2) din OUG nr.89/2025 :

Estimare an 2026 pe baza cheltuielilor salariale la 30.11.2025, pentru un număr de 363 angajați = 42.729.125 lei

Estimare an 2026 pe baza cheltuielilor salariale la 30.11.2025, la care se adaugă majorarea datorată IPC de 6,5% , începând cu luna mai 2026 = 44.397.517 lei.

Calcululele privind majorarea cheltuielilor de natură salarială cu indicele prețurilor de consum prognozat pentru anul 2026, au la bază considerentul aprobării Memorandumului în luna aprilie 2026 și aplicarea majorărilor începând cu luna mai 2026.

Astfel, pentru anul 2026 impactul asupra cheltuielilor salariale generate de ocuparea posturilor vacante și majorarea datorată IPC prognozată pentru anul 2026 este în valoare de 6.206.601 lei.

La fundamentarea majorărilor salariale solicitate s-au avut în vedere că potrivit prevederilor legale, acestea se pot acorda din luna următoare aprobării Memorandumului.

Întrucât documentația a fost înaintată în luna martie 2026, s-a luat în calcul aprobarea Memorandumului în luna aprilie 2026, cu aplicare în luna mai 2026, adică un număr de opt luni.

XXXIX. Aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială și ocupării posturilor vacante existente la finele anului 2025 pentru Regia Autonomă Aeroportul Iași

Regia Autonomă Aeroportul Iași este persoană juridică de naționalitate română, cu specific deosebit, de interes local, care **funcționează sub autoritatea Consiliului Județean Iași** conform H.G. nr. 398/1997 privind trecerea unor regii autonome aeroportuare de sub autoritatea Ministerului Transporturilor sub autoritatea consiliilor județene, **pe bază de gestiune economică și autonomie financiară** (art. 3 din Legea nr. 15/1990 privind reorganizarea unităților economice de stat ca regii autonome și societăți comerciale și art. 1 din Anexa 2 a H.G.nr. 398/1997).

Urmare a O.U.G. nr.109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, aprobată, cu modificările și completările ulterioare, **R.A. Aeroportul Iași face parte din categoria întreprinderilor publice** (art. 2, pct. 2 lit. a din O.U.G. nr. 109/2011), **autoritate tutelară fiind Consiliul Județean Iași** (art. 2, pct. 3 lit. a din O.U.G. nr. 109/2011).

Începând cu anul 2015, R.A. Aeroportul Iași și-a acoperit integral cheltuielile din veniturile proprii, înregistrând an de an profit.

În perioada 2022-2023 R.A. Aeroportul Iași a considerat oportun pentru dezvoltarea în continuare a

capacităților aeroportului, accesarea de fonduri prin *Programul Operațional Infrastructură Mare, Axa Prioritară 2 (A.P.) Dezvoltarea unui sistem de transport multimodal, de calitate, durabil și eficient, Prioritatea de investiții 7c – Dezvoltarea și îmbunătățirea sistemelor de transport care respectă mediul, inclusiv a celor cu zgomot redus și care au emisii reduse de carbon, inclusiv a căilor navigabile interioare și a sistemelor de transport maritim, a porturilor, a legăturilor multimodale și infrastructurilor aeroportuare, cu scopul de a promova mobilitatea durabilă la nivel regional și local, Obiectivul Specific 2.3 (OS) Creșterea gradului de utilizare sustenabilă a aeroporturilor.*

Astfel, prin atragerea de fonduri nerambursabile au fost realizate următoarele obiective de investiții:

1.Dezvoltarea Aeroportului International Iasi - Extinderea terminalelor de pasageri si a facilitatilor de parcare la Aeroportul International Iasi Extras din SF- Modulul 1 ;

2.Cresterea gradului de siguranta si securitate pe Aeroportul Iasi;

3.Sistem de protectie perimetrala;

4.Dezvoltarea infrastructurii aeroportuare a Aeroportului Iasi- Extras din Studiul de Fezabilitate- Garaj Echipamente si Platforma in vederea realizarii: Platforma Remiza PSI si drum de handling.

În anul 2024 regia a întreprins eforturi deosebite pentru a asigura operationalizarea acestor investitii, dintre care cea mai importanta fiind un nou terminal T4.

Acesta are o suprafață totală de 31.210 mp dispusă pe trei niveluri, la care se adaugă suprafața exterioară de 39.620 mp (drum, platforme tehnologice, parcare), 14 porți de îmbarcare, 3 aviobridge-uri, puncte de control, centrale termice, parc fotovoltaic etc.

În anul 2025 regia a realizat cu succes întocmirea și depunerea cererii de finanțare pentru proiectul „**Parc fotovoltaic**”, în vederea obținerii finanțării din **Fondul pentru modernizare**.

Activitățile aferente elaborării documentațiilor tehnico-economice, respectării cerințelor de eligibilitate, coordonarea procesului de depunere precum și implementarea proiectelor au fost desfășurate integral cu resurse umane interne, în condiții de volum de muncă suplimentar și termene restrictive. Ca urmare a acestor demersuri, **finanțarea nerambursabilă a fost obținută**, rezultatul confirmând capacitatea instituției de a atrage fonduri externe și de a implementa proiecte strategice. Obținerea acestor finanțări și respectiv realizarea investițiilor are o importanță strategică pentru aeroport, întrucât:

- a permis atragerea de **fonduri suplimentare, nerambursabile** pentru investiții, fără impact negativ asupra bugetului propriu,
- contribuie la creșterea calitatii serviciilor pentru pasageri
- contribuie la creșterea gradului de siguranță și securitate
- contribuie la creșterea sustenabilității financiare a instituției prin reducerea costurilor cu energia electrică, , diminuând expunerea aeroportului la fluctuațiile pieței energetice,
- se aliniază politicilor naționale și europene privind tranziția energetică și reducerea emisiilor de carbon,
- consolidează capacitatea aeroportului de a funcționa ca infrastructură critică, cu un grad sporit de autonomie operațională.

În anul 2025 au mai fost realizate obiective importante, cum ar fi: punerea în funcțiune și certificarea celor trei aviobridge-uri, iscirizarea și operaționalizarea ambuliftului, precum și certificarea Aeroportului Iași, de către AACR, ca **furnizor de servicii de handling**.

Totodată, Aeroportul Iași a înregistrat în anul 2025 peste **2.200.000 de pasageri**, confirmând evoluția ascendentă a traficului. Regia a obținut și certificarea de domeniu de excelență și bună practică din partea Autorității Naționale pentru Protecția Drepturilor Persoanelor cu Dizabilități, în urma evaluării din noiembrie 2025, reflectând angajamentul instituției pentru accesibilitate și servicii de calitate.

R.A. Aeroportul Iași a încheiat anul 2024 cu un profit de 6.813.817 lei, iar anul 2025 cu un profit prezumat în valoare de 14.500.000 lei.

În concluzie, activitatea Aeroportului Iași nu este subvenționată de la bugetul de stat sau local, toate cheltuielile regiei, inclusiv cheltuielile cu obiectivele de investiție (cu excepția celor finanțate din fonduri europene) fiind asigurate din surse proprii.

JUSTIFICAREA NECESITĂȚII

A. Pentru ocuparea posturilor vacante la finele anului 2025

În cursul anului 2025, R.A. Aeroportul Iași 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 costurile de trai, prețurile și volumul de activitate au crescut într-un mod accelerat. Totodată, valoarea tichetelor de masă a rămas la nivelul de 35 lei, conform OUG nr. 156/2024, ceea ce a redus atractivitatea pachetului salarial oferit. Aceste limitări au diminuat competitivitatea regiei pe piața muncii și au făcut dificilă atragerea de noi candidați, contribuind direct la imposibilitatea ocupării posturilor vacante.

Această situație 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).

Manualul de aerodrom, ediția 8.0/2025 – Partea B, detaliază persoanele nominalizate și liniile de responsabilitate, conform organigramei aprobate. Menținerea conformității cu aceste cerințe devine imposibilă în lipsa resurselor umane adecvate.

Deficitul de personal în cadrul Aeroportului Iași a fost constatat în mod repetat de către Autoritatea Aeronautică Civilă Romană (AACR), prin următoarele neconformități și recomandări:

1. **Audit AACR RO-10/S2C3** – Propunerea nr. 10.4: „*Alocarea de resurse suplimentare de personal instruit și competent (operațional, safety, tehnic)*”.
2. **Audit AACR RO-10/S3C3 din 19.06.2025** – Neconformitatea N20 (nivel N2): „*"S-a constatat ca mentenanța echipamentelor aeroportuare este manageriată de o singură persoană, care la momentul actual este depășită de volumul și nivelul atribuțiilor pe care trebuie să le gestioneze"*. Cerințe aplicabile: ADR.OR.D.015; AMC1 ADR.OR.D.015(d).
3. **Audit AACR RO-10/S4C3 din 04.12.2025:**
 - a) Neconformitatea N13 (nivel N2): *"S-a constatat ca operatorul de aerodrom nu are personal suficient și calificat pentru operațiunile pe care le efectuează în conformitate cu cerințele regulamentului (serviciul siguranță operațională, serviciul energetic, compartiment mentenanță zonă aeriană, șef SMS)* . Cerința(le): ADR.OR.D.015(d)";
 - b) Propunerea nr. 10.4: „*Alocarea de resurse suplimentare de personal instruit și competent (operațional, safety, tehnic)*”.

Creșterea constantă a traficului de pasageri și a volumului operațiunilor aeriene generează o presiune semnificativă asupra structurii organizaționale existente. Complexitatea tot mai ridicată a sarcinilor, precum și necesitatea respectării unor termene legislative ferme, impun suplimentarea personalului și adaptarea structurii actuale la un nivel de funcționare adecvat cerințelor operaționale.

În acest context, devine esențială nu doar asigurarea unui număr adecvat de resurse umane și motivarea acestora, ci și ocuparea cât mai rapidă a posturilor vacante. Totodată, se impune inițierea demersurilor necesare pentru aprobarea, prin memorandum, a suplimentării numărului de posturi din organigramă, întrucât presiunea asupra personalului existent este ridicată, iar riscul de apariție a erorilor în realizarea sarcinilor curente crește semnificativ.

La data de 31 decembrie 2025, în structura de personal a Aeroportului Iași erau vacante 9 posturi, după cum urmează:

2 posturi economist,

2 posturi fochist,

1 post șef serviciu Managementul Siguranței (Safety Manager),

1 post medic, 1 post inspector de managementul calitatii,

1 post inspector achiziții publice,

1 post inspector marketing.

O parte dintre aceste posturi au fost scoase la concurs în repetate rânduri, însă nu au putut fi ocupate din cauza pachetului salarial necompetitiv raportat la piața muncii. Alte posturi au devenit vacante în ultimele luni ale anului 2025 ca urmare a pensionării personalului.

Unul dintre posturile vacante ca urmare a pensionării, respectiv cel de **șef serviciu Managementul Siguranței** care include și atribuțiile de **manager de siguranță al aeroportului**, reprezintă o poziție esențială pentru funcționarea legală și operațională a aeroportului.

Conform Regulamentul (UE) nr. 139/2014, operatorii aerieni trebuie să desemneze un manager de siguranță. Vacantarea acestui post generează un risc major de neconformitate și poate conduce la imposibilitatea continuării activității aeroportuare în condiții legale. Prin urmare, ocuparea urgentă a acestui post este absolut necesară pentru menținerea certificării aeroportului și pentru asigurarea continuității operațiunilor aeronautice.

Postul de economist a fost scos la concurs de două ori, pe parcursul anului 2025, însă nu a fost ocupat deoarece că au fost identificați candidați care să corespundă cerințelor postului. În contextul dezvoltării accelerate a regiei, marcată inclusiv de deschiderea noului terminal T4 și de extinderea activităților comerciale prin închirierea de spații suplimentare, volumul de muncă aferent direcției economice s-a dublat în ultimii ani. Cu toate acestea, numărul de angajați din cadrul direcției economice a rămas neschimbat în ultimii cinci ani, ceea ce a generat o presiune semnificativă asupra personalului existent și crește riscul apariției erorilor umane. Totodată, unul dintre economiști îndeplinește atribuțiile specifice **controlului financiar de gestiune (CFG)**.

Prin Planul de măsuri emis de Curtea de Conturi la data de **23.01.2026**, instituția de control a formulat o recomandare expresă privind **organizarea activității de control financiar de gestiune (CFG)** în conformitate cu legislația în vigoare. În vederea implementării acestei recomandări, una dintre măsurile stabilite a fost **transmiterea analizei justificative necesare inițierii memorandumului pentru ocuparea posturilor vacante** și angajarea persoanei cu atribuții de control financiar de gestiune.

Posturile de fochist au fost scoase la concurs de patru ori pe parcursul anului 2025. În conformitate cu prescripțiile tehnice ISCIR aplicabile (NORMATIV I13/2015 pentru proiectarea, executarea și exploatarea instalațiilor de incalzire), Aeroportul Iași are obligația legală de a asigura supravegherea permanentă, 24/24, a cazanelor și instalațiilor termice, prin personal calificat și autorizat. Având în vedere caracterul critic al infrastructurii aeroportuare și riscurile asociate funcționării instalațiilor termice nesupravegheate de personal calificat, neocuparea acestor posturi ar conduce la încălcarea legislației ISCIR și la creșterea riscurilor operaționale și de siguranță. Menținerea și ocupare posturilor de fochiști este, așadar, o obligație legală și operațională, nu o opțiune administrativă.

Angajarea unui medic într-un aeroport este esențială pentru organizarea eficientă a serviciilor medicale și de urgență destinate pasagerilor și personalului, precum și pentru respectarea reglementărilor și standardelor internaționale aplicabile în domeniul aviației.

De asemenea, activitatea din cadrul compartimentului Achiziții se desfășoară în prezent cu un singur angajat, în condițiile în care, pe parcursul anului 2025, la nivelul aeroportului au fost derulate foarte multe proceduri de achiziție, aferente atât proiectelor de investiții, cât și activităților curente ale regiei. Volumul ridicat al procedurilor, complexitatea documentațiilor și obligațiile legale specifice

domeniului depășesc capacitatea unui singur angajat, generând riscuri de neconformitate și întârzieri în derularea activităților. În acest context, se impune în regim de urgență scoaterea la concurs și ocuparea postului vacant de inspector achiziții publice, post rămas vacant în cursul anului 2025, pentru a asigura funcționarea corespunzătoare a compartimentului și respectarea cerințelor legale privind achizițiile publice.

Totodată, ocuparea celor 9 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, medical, achiziții, financiar), evitarea suprasolicitării personalului existent și a riscurilor operaționale asociate.

Neocuparea acestor posturi 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 posturilor vacante 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.

B. Pentru creșterea cheltuielilor de natură salarială față de nivelul realizat în anul 2025

În cursul anului 2025, R.A. Aeroportul Iași 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 costurile de trai, prețurile și volumul de activitate au crescut accelerat. Totodată, valoarea tichetelor de masă a rămas la nivelul de 35 lei, conform OUG nr. 156/2024, ceea ce a redus semnificativ atractivitatea pachetului salarial oferit. Toate aceste limitări au diminuat competitivitatea regiei pe piața muncii și au făcut dificilă atragerea de noi candidați, contribuind direct la imposibilitatea ocupării posturilor vacante.

Astfel, pe parcursul anului 2025, un număr de 14 angajați au părăsit instituția, principalul motiv fiind pachetul de beneficii devenit necompetitiv în raport cu anii precedenți, perioadă în care rata de retenție a personalului a fost considerabil mai ridicată.

Deficitul de personal de la nivelul regiei a fost constatat în mod repetat atât de **Autoritatea Aeronautică Civilă Română (AACR)**, cât și de **Curtea de Conturi**, în cadrul acțiunilor de control desfășurate. Situația este constată prin următoarele acte de control:

1. Audit AACR RO-10/S2C3 – Propunerea nr. 10.4: „Alocarea de resurse suplimentare de personal instruit și competent (operațional, safety, tehnic)”.

2. Audit AACR RO-10/S3C3 din 19.06.2025 – Neconformitatea N20 (nivel N2): „S-a constatat ca mentenanța echipamentelor aeroportuare este manageriată de o singură persoană, care la momentul actual este depășită de volumul și nivelul atribuțiilor pe care trebuie să le gestioneze”. Cerințe aplicabile: ADR.OR.D.015; AMC1 ADR.OR.D.015(d).

3. Audit AACR RO-10/S4C3 din 04.12.2025:

a) Neconformitatea N13 (nivel N2): "S-a constatat ca operatorul de aerodrom nu are personal suficient și calificat pentru operațiunile pe care le efectuează în conformitate cu cerințele regulamentului (serviciul siguranță operațională, serviciul energetic, compartiment mentenanță zonă aeriană, șef SMS) . Cerința(le): ADR.OR.D.015(d)";

b) Propunerea nr. 10.4: „Alocarea de resurse suplimentare de personal instruit și competent (operațional, safety, tehnic)”.

4. Planul de măsuri al Curții de Conturi din 23.01.2026: Recomandarea expresă de organizare a activității de control financiar de gestiune (CFG) și măsura privind transmiterea analizei justificative necesare inițierii memorandumului pentru ocuparea posturilor vacante, inclusiv angajarea persoanei cu atribuții CFG.

Totodată, deși regia a organizat concursuri pentru ocuparea posturilor vacante, în etapa de prezentare a ofertei salariale o parte dintre candidați au refuzat angajarea, întrucât nivelul salarial propus era inferior celui deținut anterior.

Nivelul actual al salarizării nu este competitiv raportat la piața muncii, ceea ce generează un risc real și iminent de pierdere a personalului calificat, cu impact direct asupra funcționării aeroportului.

Pentru anul 2026, necesitatea ajustării salariale este fundamentată de evoluțiile economice și operaționale care influențează direct activitatea aeroportuară.

Piața muncii din domeniul aviatic este puternic competitivă, iar nivelul salarial actual nu mai permite retenția și atragerea personalului specializat. Lipsa ajustărilor salariale poate conduce la o fluctuație crescută de personal, cu efecte negative asupra siguranței operaționale și calității serviciilor oferite pasagerilor.

În plus, creșterea continuă a traficului de pasageri și a numărului de operațiuni aeriene necesită suplimentarea resurselor umane și motivarea adecvată a personalului existent. Complexitatea sarcinilor impune corelarea nivelului salarial cu responsabilitățile și standardele de performanță asumate.

Menținerea unui climat organizațional stabil și a unui nivel corespunzător de satisfacție profesională reprezintă o condiție esențială pentru funcționarea eficientă a infrastructurii aeroportuare. Ajustarea

salariilor contribuie la reducerea presiunii asupra angajaților și la consolidarea capacității instituției de a respecta cerințele de siguranță, securitate și calitate prevăzute de legislația națională și europeană.

Analiza activităților desfășurate în anul 2025, coroborată cu **planurile de activitate pentru anul 2026**, evidențiază o creștere semnificativă a volumului operațional, a complexității sarcinilor și a responsabilităților asumate de regie. În acest context, **analiza economică și financiară aferentă anului 2025 și proiecțiile pentru 2026** confirmă necesitatea ajustării cheltuielilor de natură salarială, pentru a asigura:

- menținerea competitivității pe piața muncii;
- asigurarea continuității activităților specifice regiei;
- creșterea productivității și eficientizarea activității;
- necesitatea acoperirii creșterilor de costuri generate de evoluția indicelui prețurilor.

SITUAȚIA CHELTUIELILOR DE PERSONAL ȘI IMPACTUL BUGETAR

A. Fundamentarea majorării chetuielilor de natură salarială aferente indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, pentru perioada iunie-decembrie 2026

1. Baza de calcul a cheltuielilor salariale realizate în anul 2025, inclusiv structura acestora (salarii, sporuri, bonusuri):

Cheltuieli cu salariile: 17.471.220

- a) Salarii de bază: 14.716.330
- b) Sporuri/prime: 2.754.890

Bonusuri: 2.345.080

- a) Cheltuieli sociale: 352.430
- b) Tichete de masă: 1.209.270
- c) Vouchere de vacanță: 102.000
- d) Participarea salariaților la profit: 681.380

2. Modul de calcul al sumelor reprezentând creșteri ale cheltuielilor de natură salarială aferente indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 (calcul detaliat al impactului majorării salariale cu indicele de creștere a prețurilor pentru lunile iunie-decembrie 2026):

Suma realizată la 31 decembrie 2025= 17.471.220 lei

$17.471.220 : 12 \text{ luni} \times 7 \text{ luni} \times 6,5\% = 662.450 \text{ lei}$

3. Tabelul indicatorilor economico-financiari pentru perioada 2025-2026

INDICATORI	Aprobat Bcv 2025	Preliminat/ Realizat 2025	Program 2026	%Program 2026/Prelimi nat(Realizat) 2025
Venituri totale, din care:	100.600.000	109.978.400	110.000.000	100
Venituri din subvenții/transferuri	-	-	-	-
Cheltuieli totale, din care:	97.110.000	91.617.890	101.600.000	111
Cheltuieli de natură salarială	21.162.000	19.816.300	21.345.900	108
Cheltuieli cu salariile	18.262.000	17.471.220	18.052.020	103
Bonusuri	2.900.000	2.345.080	8400.000	140
Rezultat brut	3.490.000	18.360.510	8400.000	46
Plăți restante	-	-	-	-
Creanțe restante	9.000.000	12.323.570	12.000.000	97
Număr de personal la finele anului	181	168	176	105
Număr mediu de personal	179	169	175	104
Câștiul mediu brut lunar pe salariat determinat pe baza cheltuielilor de natură salarială	9851,96	9771,35	10164,71	104
Câștigul mediu brut lunar pe salariat determinat conform OG nr. 26/2013	9270,02	9261,58	9270,01	100
Productivitatea muncii	562,01	650,76	628,57	97

Concluzie: Majorarea cheltuielilor de natură salarială, începând cu luna iunie 2026, ca urmare a aplicării indicelui mediu de creștere a prețurilor, este de 662.450 lei, aferentă unei perioade de 7 luni. Fondurile necesare pot fi asigurate din bugetul regiei pentru anul 2026 cu respectarea condițiilor prevăzute la art. XXXVI alin.(2) din OUG nr.89/2025.

B. Fundamentarea cheltuielilor aferente ocupării posturilor vacante, pentru perioada iulie-decembrie 2026

1. Situația personalului la data de 31.12.2025

Posturi aprobate: 185 (fara a fi incluse 4 posturi de director)

Posturi ocupate: 176 (incluse contractele individuale de muncă suspendate)

Posturi vacante: 9

2. Tabelul posturilor vacante solicitate a fi ocupate, cu detalierea salariilor și impactul bugetar aferent perioadei de 6 luni (iulie–decembrie 2026)

Nr. crt	Post vacant	Salariu aflat în plată la data de 30 noiembrie 2025, majorat cu 6.5%	Cheltuieli cu salariile pentru perioada iulie - decembrie 2026	Bonusuri aflate în plată în anul 2025(tichete masa, vouchere vacanta, premii, cheltuieli sociale)	Total cheltuieli/post
1	Medic	9969	59814	9520	69334
2	Sef serviciu Managementul sigurantei	11108	66648	9520	76168
3	Inspector de specialitate achizitii publice	9969	59814	9520	69334
4	Economist	9905	59430	9520	68950
5	Economist	9905	59430	9520	68950
6	Fochist	6424	38544	9520	48064
7	Fochist	6424	38544	9520	48064
8	Inspector de specialitate marketing	9969	59814	9520	69334
9	Inspector de spec. manag. alității				69334

		9969	59814	9520	
	Total	-	501.852	85.680	587.527

Concluzie: Ocuparea celor 9 posturi vacante, începând cu luna iulie 2026, determină o majorare a cheltuielilor de natură salarială în sumă de 587.527 lei pentru anul 2026, aferentă unei perioade de 6 luni.

Suma include cheltuielile salariale (salariu de bază, sporuri), precum și bonusuri (tichete de masă, vouchere vacanță). **Fondurile necesare pot fi asigurate din bugetul regiei pentru anul 2026 cu respectarea condițiilor prevăzute la art. XXXVI alin.(3) din OUG nr.89/2025.**

CORELAREA EXPLICITĂ ÎNTRE CREȘTEREA VENITURILOR ȘI IMPACTUL ASUPRA CHELTUIELILOR SALARIALE

R.A. Aeroportul Iași îndeplinește cumulativ condițiile prevăzute la art. XXXVI alin. (2) și alin. (3) din OUG nr. 89/2025, întrucât se încadrează în categoria operatorilor economici care, **la data de 31 decembrie 2025, nu au înregistrat pierderi sau plăți restante, nu prevăd pierderi ori plăți restante pentru anul 2026 și, totodată, nu au beneficiat în anul 2025 de subvenții sau transferuri de la bugetul de stat ori de la bugetele locale pentru activitatea operațională.**

Fondurile necesare pentru ocuparea posturilor vacante existente la data de 31 decembrie 2025, precum și pentru creșterea cheltuielilor de natură salarială față de nivelul realizat în anul 2025, **pot fi asigurate din bugetul regiei pentru anul 2026**, fără a genera pierderi sau plăți restante, conform prevederilor art. XXXVI alin. (2) și (3) din OUG nr. 89/2025.

Evoluția pozitivă a veniturilor permite creșterea corespunzătoare a cheltuielilor salariale și acoperirea impactului generat de ajustarea salariilor, având în vedere că R.A. Aeroportul Iași a încheiat anul 2024 cu un profit de 6.813.817 lei, iar pentru anul 2025 este estimat un profit de 14.500.000 lei, ceea ce confirmă capacitatea regiei de a susține aceste ajustări.

Concluzii:

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

- creșterea cheltuielilor de natură salarială cu indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, de 6,5%.
- ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025, în conformitate cu procedurile interne și cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială, astfel cum este prevăzut la art. XXXVI alin. (3) din actul normativ menționat anterior.

XL. Aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 pentru Societatea Apă Canal 2000 S.A. Pitești

I. Temeiul juridic pentru aprobarea Memorandumului

Potrivit art. XXXVI, alin. (2) și (7) 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, Societatea Apă Canal 2000 S.A. Pitești poate crește cheltuielile de natură salarială cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, fără a depăși lunar nivelul acestui indice ca urmare a inițierii Memorandumului de către M.D.L.P.A. și aprobării de către Guvernul României, în baza unei analize temeinic justificate înaintate de către autoritatea publică tutelară.

II. Prevederile legale aplicabile

- 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.”

- 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.”

- 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:

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.”

III. Prezentarea Operatorului Regional Societatea Apă Canal 2000 S.A. Pitești

Societatea Apă Canal 2000 S.A. cu sediul în municipiul Pitești, Bd. I.C Brătianu nr. 24A, Cod unic de înregistrare 13009001, înregistrată la Registrul Comerțului cu nr. J2000000185033 este Operator Regional pentru serviciile de alimentare cu apă potabilă și de canalizare-epurare apă uzată în județul Argeș, prestand servicii pentru peste 270.000 locuitori, în Municipiul Pitești, Orașele Costești, Ștefănești și Topoloveni și Comunele Albota, Bascov, Bârla, Bradu, Buzoești, Căteasca, Cocu, Lunca Corbului, Mărăcineni, Merișani, Mihăești, Moșoia, Poiana Lacului, Oarja, Râca, Stolnici, Teiu, Uda și Ungheni, conform Contractului de Delegare a Gestiunii Serviciilor Publice de Alimentare cu Apă și de Canalizare nr. 1/26.03.2010 încheiat cu Asociația de Dezvoltare Intercomunitara Argeș.

Societatea deține Licența Clasa 1 nr. 7068/12.02.2025 pentru serviciul public de alimentare cu apă și de canalizare, emisă de A.N.R.S.C.

Societatea Apă Canal 2000 S.A. este o societate comercială pe acțiuni, cu capital al unităților-administrativ teritoriale membre ale Asociației de Dezvoltare Intercomunitară Argeș, astfel încât îi sunt aplicabile prevederile Ordonanței 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 și ale Ordonanței de urgență 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice.

Situația financiară a Societății Apă Canal 2000 S.A. Pitești la data de 31.12.2025 se prezintă astfel:

Nr. crt.	Denumire indicator	2023 (lei)	2024 (lei)	2025 - preliminar (lei)
1	Cifra de afaceri	130.783.272	140.444.273	161.725.998
2	Venituri din exploatare	141.035.799	154.991.502	171.535.199
3	Cheltuieli din exploatare	133.459.408	138.722.502	152.847.499
4	Profit/pierdere din exploatare	7.576.391	16.269.000	18.687.700
5	Venituri financiare	7.194.782	5.547.267	4.371.416
6	Cheltuieli financiare	3.785.033	2.484.026	3.192.177
7	Profit/pierdere financiară	3.409.749	3.063.241	1.179.239
8	Venituri totale	148.230.581	160.538.769	175.906.615
9	Cheltuieli totale	137.244.441	141.206.528	156.039.676
10	Profit/pierdere brută	10.986.140	19.332.241	19.866.939
11	Impozitul pe profit	3.515.715	4.027.799	3.602.950
12	Profitul net	7.470.425	15.304.442	16.263.989

○ Societatea nu a primit și nu primește subvenții sau alocări financiare pentru activitatea curentă operațională de la Bugetul de Stat sau de la Bugetele autorităților publice locale;

○ Desfășurarea activității economice operaționale și asigurarea fondurilor pentru cheltuielile salariale și de operare se realizează exclusiv din surse proprii;

○ Societatea dispune de resursele financiare necesare pentru majorarea fondului de salarii din surse proprii, fără să solicite astfel de surse de la Autoritatea Publică Tutelară sau de la acționarii societății, astfel încât majorarea fondului de salarii nu generează deficit bugetar la nivelul bugetului de stat sau bugetelor autorităților publice locale;

○ La data de 31.12.2025 societatea nu a înregistrat pierderi și plăți restante;

○ Pentru anul 2026 societatea nu prevede pierderi și plăți restante.

Indicatorii de sinteză pentru propunerea de mai sus sunt prezentați în următorul tabel:

Nr. crt.	Indicatori	Aprobat BVC 2025 (lei)	Preliminar/realizat 2025 (lei)	Program 2026 cu menținerea în plată a drepturilor de natură salarială la 30 noiembrie 2025 pentru numărul de personal realizat la 31.12.2025 și a primelor, bonusurilor	Program 2026 cu majorarea cheltuielilor conform propunerii de memorandum (lei)	% Program 2026/ Preliminar (realizat) 2025

				aflate în plată în anul 2025 (lei)		
0	1	2	3	4	5	6=4/3*100
1	Venituri totale, din care:	182.025.000	175.906.615	207.085.000	207.085.000	117,72
2	Venituri din subvenții/ transferuri	0	0	0	0	0
3	Cheltuieli totale, din care:	172.084.000	156.039.676	182.100.000	184.514.000	116,70
4	Cheltuieli de natură salarială	64.980.000	63.676.000	67.577.180	69.991.557	106,13
5	Cheltuieli cu salariile	56.136.000	55.887.000	58.094.143	60.508.520	103,95
6	Bonusuri	8.844.000	7.789.000	9.483.037	9.483.037	121,75
7	Rezultat brut	9.941.000	19.866.939	24.765.000	22.571.000	124,65
8	Plăți restante	0	0	0	0	0
9	Creanțe restante	3.978.000	3.895.000	3.885.000	3.885.000	99,74
10	Număr de personal la finele anului	621	607	607	607	100,00
11	Număr mediu de personal	618	593	607	607	102,36
12	Câștigul mediu brut lunar pe salariat determinat pe baza cheltuielilor de natură salarială	8.762	8.948	9.277	9.608	103,68
13	Câștigul mediu brut lunar pe salariat determinat conform OG nr. 26/2013	8.251	8.488	8.658	8.989	102,00
14	Productivitatea muncii	290.000	289.000	337.000	337.000	116,61

Bugetul de Venituri și Cheltuieli pentru anul 2026 este construit și previzionat în condiții de profitabilitate, prin asigurarea tuturor resurselor operaționale din surse proprii (inclusiv pentru creșterea salarială propusă), ca urmare a încasării veniturilor din serviciile prestate.

Calculul cheltuielilor de natură salarială pentru anul 2026, în conformitate cu prevederile art. XXXVI, alin. (1) din OUG nr. 89/2025, respectiv cu menținerea în plată a salariilor la 30 noiembrie 2025 pentru salariații existenți la 31.12.2025 și menținerea celorlalte beneficii salariale aflate în plată în anul 2025, s-a realizat astfel:

- Lit. a) menținerea în plată a salariilor de la 30 noiembrie 2025:

Nr. crt.	Explicație	Valoare
1	Salarii de bază aflate în plată în luna noiembrie 2025	4.597.349 lei
2	Număr mediu salariați în luna noiembrie 2025	597 salariați
3	Salariul mediu luna noiembrie 2025 (rd.1/rd.2)	7.701 lei
4	Număr salariați 2026	607 salariați
5	Salarii de bază lunare 2026 (rd.3xrd.4)	4.674.507 lei
6	Salarii de bază 2026 (rd.5x12)	56.094.084 lei

- Lit. b) – menținerea tichetelor de masă aflate în plată la 31.12.2025, respectiv 35 lei/zi/salariat:

S-a bugetat pentru un număr mediu de 234 zile lucrătoare, având în vedere media zilelor de concediu de odihnă neefectuate în anul 2025, astfel: $35 \text{ lei} \times 607 \text{ salariați} \times 234 \text{ zile lucrătoare} = 4.971.330 \text{ lei}$;

- Lit. d) – menținerea în plată a nivelului premiilor, primelor, bonusurilor, bonificațiilor și altor drepturi de natură salarială aflate în plată în anul 2025, acordate conform prevederilor legale, cu excepția cheltuielilor sociale și participării salariaților la profit:
 - o Sporuri, prime și alte bonificații aferente salariului de bază: 2.000.059 lei, din care:
 - Prime cu ocazia sărbătorilor de Paște și Crăciun și de Ziua Apei pentru un număr de 607 salariați: 1.973.357 lei
 - Prime pensionare 3.000 lei net, acordat în 5 tranșe anuale: 26.702 lei
 - o Cheltuieli cu acțiuni sociale 5% cheltuielile cu salariile: 2.904.704 lei, din care:
 - Tichete cadou cu ocazia sărbătorilor de Paște și Crăciun și de Ziua Apei pentru un număr de 607 salariați: 1.620.690 lei.

Calculul creșterii cheltuielilor de natură salarială pentru anul 2026, în conformitate cu prevederile art. XXXVI, alin. (2) din OUG nr. 89/2025 s-a realizat pe baza cheltuielilor de natură salarială realizate în anul 2025, astfel:

- o cheltuieli de natură salarială realizate în anul 2025, aferente unui număr mediu de personal de 593 salariați: 63.676.000 lei/an, respectiv $63.676.000 \text{ lei} / 12 \text{ luni} = 5.306.333 \text{ lei}$ medie lunară;
- o indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 în conformitate cu Prognoza de Toamnă 2025 publicată de Comisia Națională de Strategie și Prognoză: 6,5%;
- o creșterea cheltuielilor de natură salarială cu 6,5%: $5.306.333 \text{ lei/lună} \times 6,5\% = 344.911 \text{ lei/lună}$,
- o creșterea cheltuielilor de natură salarială pe perioada iunie – decembrie 2026, estimând că obținerea tuturor aprobărilor necesare se va realiza cel târziu în luna mai 2026, este $344.911 \text{ lei} \times 7 \text{ luni} = 2.414.377 \text{ lei}$;

În cazul în care aprobarea Memorandumului nu se va realiza cel târziu în luna mai 2026, creșterea cheltuielilor de natură salarială mai sus menționată, estimată pentru perioada iunie – decembrie 2026, se diminuează cu 344.911 lei pentru fiecare lună de întârziere.

Calculul final se va prezenta în Bugetul de Venituri și Cheltuieli rectificat care va fi supus spre aprobare Adunării Generale a Acționarilor dacă Guvernul României va aproba Memorandumul solicitat. Preconizăm că creșterea cu 6,5% a cheltuielilor de natură salarială va fi alocată cheltuielilor cu salariile de bază, fără a modifica celelalte drepturi salariale aflate în plată.

Astfel, nivelul cheltuielilor de natură salarială după aplicarea creșterii de 6,5% devine 69.991.557 lei, ca sumă dintre:

- Cheltuielile de natură salarială calculate conform alin (1), cu menținerea în plată a drepturilor de natură salarială la 30 noiembrie 2025 pentru numărul de personal realizat la 31.12.2025 și a primelor, bonusurilor aflate în plată în anul 2025: 67.577.180 lei;
- Creșterea cheltuielilor de natură salarială cu 6,5% față de nivelul realizat în anul 2025: 2.414.377 lei.

Așa cum rezultă și din datele prezentate, în ultimii ani societatea s-a confruntat cu o fluctuație mare de personal, în special de personal calificat, unul din motive fiind imposibilitatea majorării drepturilor salariale, care duce la demotivarea personalului și reorientarea acestuia către alte sectoare de activitate.

Astfel, în perioada 01.01.2024-31.12.2025 la nivelul societății au fost încetate 85 contracte individuale de muncă, din care 60 prin demisie sau acordul părților, pentru categorii de personal calificat (electrician, electromecanic, instalator, operator la tratarea și epurarea apelor uzate, operator circuite rețea apă, inginer, economist, consilier juridic, conducător autospecială, maistru).

Serviciul public de alimentare cu apă și canalizare este considerat sector al infrastructurii critice naționale în conformitate cu prevederile Ordonanței de Urgență 98/2010 și Legii 294/2024, ceea ce 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. De asemenea, societatea are în curs de implementare proiecte cu finanțare europeană nerambursabilă prin Programul de Dezvoltare Durabilă și Planul Național de Redresare și Reziliență, cu o valoare totală de aproximativ 200 milioane de euro, pentru investiții care vizează extindere și reabilitarea infrastructurii de apă și canalizare din localitățile din aria de operare, astfel:

- Proiectul regional de dezvoltare a infrastructurii de apă și apă uzată din județul Argeș în perioada 2021-2027, cod SMIS2021+ 338635, cu finanțare prin Programul Dezvoltare Durabilă;
- Sprijin pentru pregătirea aplicației de finanțare și a documentațiilor de atribuire pentru proiectul regional de dezvoltare a infrastructurii de apă și apă uzată din județul Argeș, în perioada 2014-2020 – etapa II, cod SMIS2021+ 319576, cu finanțare prin Programul Dezvoltare Durabilă;
- Extinderea rețelelor de apă și canalizare menajeră pe străzile Crinului, Parcului, Primăverii, Principală – Sat Mozăceni Vale și strada Principală – Sat Bârla, Comuna Bârla, județul Argeș – etapa a II-a, Cod C11100122000210, finanțat prin Planul Național de Redresare și Reziliență;
- Sprijinirea conectării populației cu venituri mici la rețelele de alimentare cu apă și canalizare existente, din localitățile Ștefănești, Bârla, Bradu, Măracineni, Stolnici și Uda, aflate în aria de operare a S.C. Apă Canal 2000 S.A. Pitești, cod proiect MAPC01202330300001, finanțat prin Planul Național de Redresare și Reziliență;
- Construire centrală fotovoltaică (Prosumator) SEAU Pitești – proiect în analiză pentru finanțare din Fondul de Modernizare;
- Construire centrală fotovoltaică (Prosumator) SEAU Topoloveni – proiect în analiză pentru finanțare din Fondul de Modernizare;
- Construire centrală fotovoltaică (Prosumator) STAP Topoloveni cod SMIS 328044, finanțat din Fondul pentru Modernizare – Ministerul Energiei;
- Construire centrală fotovoltaică (Prosumator) Uzina de Apă Budeasa – proiect în analiză pentru finanțare din Fondul de Modernizare.

Ca urmare, este esențial pentru Societatea Apă Canal 2000 S.A. să mențină la nivelul său forță de muncă de înaltă calificare, ceea ce nu se poate realiza în contextul menținerii neschimbate a nivelului de salarizare, ținând cont de tendințele de pe piața muncii și situația economică generală (rata inflației).

În sprijinul solicitării noastre anexăm Bugetul de Venituri și Cheltuieli al societății pentru anul 2026.

Concluzii:

Față de cele prezentate în cuprinsul memorandumului, rezultă că solicitarea formulată pentru operatorul economic **Societatea Apă Canal 2000 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

XLI. 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 SC CLIP ECOSERV SRL Pașcani

I. Temeiul legal

Prezenta documentație este elaborată cu respectarea prevederilor OG nr.26/2013, privind întărirea disciplinei financiare la nivelul operatorilor economici la care statul sau unitățile administrativ-teritoriale sunt actionari unici ori majoritari, aprobată cu completări prin Legea 47/2014,

cu modificarile si completările ulterioare, precum si in temeiul dispozitiilor art.XXXVI, alin.(2), (5) si (7) din OUG 89/2025, pentru modificarea si completarea Legii nr.227/2015, privind Codul Fiscal, reglementarea unor masuri fiscal-bugetare, precum si pentru modificarea si completarea unor acte normative.

In conformitate cu aceste dispozitii legale, cadrul normativ aplicabil pentru anul 2026 stabileste conditiile, limitele si procedura de aprobare a cresterii cheltuielilor de natura salariala si a ocuparii posturilor vacante pe baza unei analize temeinic justificate si cu aprobarea Guvernului, prin Memorandum. In acest sens, sunt relevante dispozitiile **Art.XXXVI, alin.(2) din OUG 89/2025, pentru modificarea si completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, reglementarea unor măsuri fiscal-bugetare, precum si pentru modificarea si completarea unor acte normative**, dupa cum urmeaza:

« Articolul 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. 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.

(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.

(7)In cazul regiilor autonome si a societatilor din subordinea, coordonarea sau sub autoritatea autoritatilor administratiei publice locale, memorandumurile prevazute la alin.(2)-(4) vor fi initiate, in conditiile legii, de Ministerul Dezvoltarii, Lucrarilor Publice si Administratiei, ca urmare a solicitarii justificate a autoritatii publice tutelare, si supuse aprobarii Guvernului.»

II. Prezentarea societatii si a activitatii desfasurate

Societatea SC CLP ECOSERV SRL este operator al serviciului public de salubritate in Municipiul Pascani, desfasurand activitati de interes public general, esentiale pentru functionarea

comunitatii locale, pentru mentinerea unui mediu urban curat si sigur, precum si pentru respectarea cerintelor legale nationale si europene in domeniul salubritatii si protectiei mediului.

Societatea a fost infiintata in baza Hotararii Consiliului Local al Municipiului Pascani nr.77 / 2011.

Societatea CLP ECOSERV SRL a fost reorganizata ca urmare a schimbarii denumirii si formeii juridice a SC CLP ECO Salubritate S.A. in societate cu raspundere limitata, prin Hotararea Consiliului Local al Municipiului Pascani nr. 42/20.02.2020, schimbandu-si denumirea si forma juridica.

Serviciul public de salubritate are caracter esential, cu functionare permanenta si in regim continuu, avand impact direct asupra sanatatii publice, igienei urbane si protectiei mediului. Prin natura sa, activitatea societatii presupune indeplinirea unor obligatii continue, cu un grad ridicat de responsabilitate operationala si sociala. Serviciile publice prestate nu pot fi intrerupte sau amanate, fiind necesara asigurarea permanentei activitatii, indiferent de conditiile meteorologice, de perioadele de varf sau de aparitia unor situatii exceptionale.

In calitate de autoritate publica locala, Municipiul Pascani are responsabilitatea organizarii, monitorizarii si asigurarii continuitatii serviciului public de salubritate, inclusiv prin masurile administrative necesare sustinerii operatorului delegat, in limitele cadrului legal.

Societatea S.C. CLP ECOSERV S.R.L. opereaza in cadrul unui regim de utilitati publice, cu constrangeri specifice : obligatii de serviciu public, tarife reglementate, imposibilitatea intreruperii activitatii si obligativitatea conformarii la cerinte stricte de mediu, sanatate si securitate in munca.

In acest context, resursa umana reprezinta factorul critic pentru asigurarea prestatiei la standardele impuse prin contractele de delegare atribuite societatii S.C. CLP ECOSERV S.R.L. si actele de reglementare.

Societatea functioneaza in baza licentelor ANRSC nr. 7419/2025, nr.7420/2025 si nr. 7595/26.02.2026, pentru serviciul de salubritate, detine Autorizatie de mediu si opereaza in cadrul unui sistem de management integrat certificat conform standardelor SR EN ISO 9001:2015, SR EN ISO 14001:2015 si ISO 45001:2018.

Serviciul de salubritate a fost atribuit direct societatii, inca din anul 2012. In prezent, societatii i s-a redelegat serviciul de salubritate, pentru o perioada de 5 ani, in baza Contractelor de delegare nr. 17253/16.07.2025 si nr. 29535/12.11.2025. Societatea presteaza si servicii de transport public local conform Contractului de delegare nr.15888/2020.

Domeniul de activitate al societatii este extins si diversificat, incluzand salubritatea cailor publice, activitati de curatarea si transportul zapezii de pe caile publice si mentinere in functiune a acestora pe timp de polei sau de inghet, dezinsectia, dezinfectia si deratizarea si transport public local.

Caracterul activitatii este preponderent operational, cu un consum ridicat de resursa umana, in special salubritori, soferi, operatori de utilaje. Activitatea se desfasoara in mare parte in teren, in conditii care presupun efort fizic sustinut, expunere la factori de mediu, riscuri profesionale si respectarea unor programe de lucru in regim continuu, inclusiv in zile nelucratoare si in conditii meteorologice severe, in special in sezonul rece.

Prin natura sa, activitatea societatii presupune indeplinirea unor obligatii continue, cu un grad ridicat de responsabilitate operationala si sociala. Serviciile publice prestate nu pot fi intrerupte sau amanate, fiind necesara asigurarea permanentei activitatii indiferent de conditiile meteorologice, de perioadele de varf sau de aparitia unor situatii exceptionale. In acest context, resursa umana reprezinta un element esential pentru asigurarea continuitatii si calitatii serviciului public prestat.

Misiunea societatii este aceea de a furniza servicii moderne si performante de salubritate, care sa contribuie la dezvoltarea durabila a Municipiului Pascani, protejarea mediului si conditii nediscriminatorii de acces pentru toti utilizatorii. Atingerea acestei misiuni este conditionata de stabilitatea personalului, de nivelul de competenta profesionala, de gradul de motivare si de mentinerea unui echilibru salarial si organizational adecvat. Totodata, in indeplinirea contractelor de delegare, este

necesara respectarea unor indicatori stricti de performanta si de mediu, nerespectarea acestora putand conduce la sanctiuni.

Avand in vedere reglementarile stricte in domeniul mediului si al sanatatii publice, cat si obligatiile asumate prin autorizatiile de functionare, fiecare post vacant reprezinta un risc operational. Un serviciu public subdimensionat din punct de vedere al resursei umane poate impiedica buna prestare a serviciilor publice delegate.

III. Analiza situatiei economico-financiare a societatii si a capacitatii de sustinere a masurilor propuse

Prezentul capitol analizeaza situatia economico-financiara a societatii din perspectiva capacitatii acesteia de a sustine masurile propuse privind cresterea cheltuielilor de natura salariala si ocuparea posturilor vacante, in conditiile Art.XXXVI din OUG 89/2025.

1. Rezultatul financiar si eligibilitatea societatii

Analiza datelor financiare ale S.C. CLP ECOSERV S.R.L. aferente anilor 2023-2025, evidentiaza o evolutie financiara pozitiva si constanta, caracterizata prin mentinerea echilibrului financiar, respectarea disciplinei bugetare, societatea incheiind fiecare exercitiu financiar cu profit, fara a inregistra pierderi si fara a acumula plati restante fata de bugetul de stat, bugetul local sau fata de furnizori.

De asemenea, pentru anul 2026, nu sunt prevazute pierderi sau plati restante, aspect care confirma capacitatea societatii de a-si sustine activitatea curenta si masurile propuse din venituri proprii, in conditii de sustenabilitate financiara.

Tabel 1 – Indicatori financiari principali(2023 – 2025)

An	Venituri totale (mii lei)	Cheltuieli totale (mii lei)	Rezultatul brut (mii lei)	Plati restante (mii lei)
0	1	2	3	4
2023	5.892	5.624	268	0
2024	6.266	6.017	249	0
2025	6.662	6.235	427	0

Cresterea constanta a veniturilor totale, coroborata cu mentinerea unui nivel stabil al profitului pe parcursul ultimilor ani, evidentiaza capacitatea societatii CLP ECOSERV SRL de a functiona intr-un mod eficient si sustenabil din punct de vedere financiar. Aceasta evolutie reflecta o gestionare riguroasa a resurselor, cat si adaptarea permanenta a activitatii la cerintele operationale si economice specifice prestarii unui serviciu public esential.

Prin acoperirea integrala a cheltuielilor curente din venituri proprii si obtinerea unor rezultate financiare pozitive in conditiile unui cadru tarifar reglementat, societatea demonstreaza capacitatea de a-si asigura continuitatea operationala si stabilitatea financiara fara a apela la subventii sau alte forme de sprijin bugetar din partea statului sau a autoritatilor administratiei publice locale.

2. Structura si predictibilitatea veniturilor

Structura veniturilor inregistrata in anul 2025 se inscrie intr-o tendinta constanta manifestata si in exercitiile financiare anterioare, fiind caracterizata printr-o pondere predominanta a veniturilor obtinute din prestarea activitatilor delegate(*activitati de baza-servicii de salubritate si transport public local*) si, printr-o pondere redusa, a veniturilor din activitati conexe serviciului de salubritare.

Astfel, in anul 2025, veniturile si lucrarile de salubritare au reprezentat circa 64,71 % din totalul veniturilor, inregistrand o crestere de circa 415 mii lei fata de anul precedent, evolutie determinata de cresterea volumului de activitati si consolidarea serviciilor prestate in cadrul contractelor de delegare.

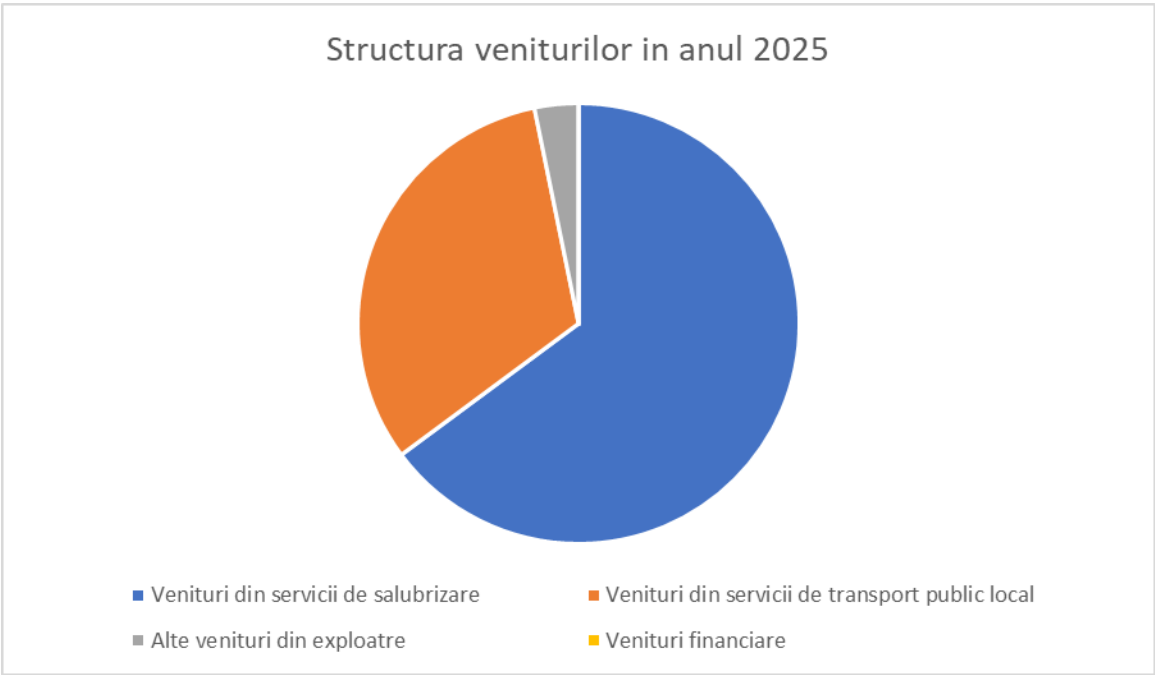
In mod similar, veniturile din activitatea de transport public local au reprezentat circa 31,88 % din totalul veniturilor, inregistrand o crestere de circa 20 mii lei fata de anul 2024.

In completarea acestora, structura veniturilor include alte venituri din exploatare, precum si venituri financiare, care detin ponderi reduse in totalul veniturilor.

Structura detaliata a veniturilor aferente anului 2025 este ilustrata in figura urmatoare:

Structura veniturilor in anul 2025

Venituri din Servicii de salubritare (mii lei)	Venituri din Servicii de transport public local(mii lei)	Alte venituri din exploatare (mii lei)	Venituri financiare (mii lei)
0	1	2	3
4.311	2.124	214	0
64,71%	31,88%	3,21%	0%



3.Disciplina bugetara si controlul cheltuielilor salariale

Un indicator relevant pentru evaluarea disciplinei financiare si a sustenabilitatii politicii de personal il reprezinta ponderea cheltuielilor de natura salariala in total cheltuieli.

Tabel 2 – Cheltuieli de natura salariala si ponderea acestora in total cheltuieli

Anul	Cheltuieli totale	Cheltuieli de natura	Pondere cheltuieli de

	(mii lei)	salariala(mii lei)	natura salariala(%)
0	1	2	3
2023	5.624	3.205	56,98
2024	6.017	3.629	60,31
2025*	6.235	3.979	63,82

**Valori preliminate*

Analiza dinamicii cheltuielilor totale comparativ cu evolutia cheltuielilor de natura salariala evidentiaza faptul ca, pe parcursul perioadei analizate, ritmul de crestere al cheltuielilor salariale a fost inferior sau cel mult corelat cu ritmul de crestere al cheltuielilor totale, confirmand o politica prudenta si controlata de gestionare a resursei umane.

Astfel, in intervalul 2023-2024, cheltuielile totale au crescut cu circa 6,98%. In aceiasi perioada, cheltuielile de natura salariala au crescut cu circa 13%.

In intervalul 2024-2025, cheltuielile totale au crescut cu aproximativ 3,62 %, in timp ce cheltuielile de natura salariala au crescut cu 9,53 %.

Aceasta evolutie, indica faptul ca, desi volumul activitatii si presiunea asupra costurilor operationale au crescut semnificativ, societatea a reusit sa mentina sub control cheltuielile salariale, in conditiile in care salariile personalului nu au fost majorate din ianuarie 2024.

Mentinerea unei ponderi stabile a cheltuielilor de natura salariala demonstreaza faptul ca politica salariala a societatii a fost una echilibrata si responsabila, orientata spre eficienta si sustenabilitate.

4.Fundamentarea programului bugetar 2026

Indicatorii relevanti pentru fundamentarea aplicarii prevederilor Art.XXXVI, alin.(2), lit.a) si alin.(3), lit.a) din OUG nr.89/2025 sunt prezentati in tabelul urmator. Datele financiare aferente anului 2025, utilizate in cadrul prezentei documentatii, au caracter preliminar, fiind cele existente la momentul intocmirii documentului, anterior inchiderii definitive a exercitiului financiar.

In consecinta, valorile estimate ale veniturilor si cheltuielilor, care stau la baza Bugetului de venituri si cheltuieli programat pentru anul 2026, pot face obiectul unor ajustari ulterioare, determinate de definitivarea datelor financiare aferente anului 2025, fara a afecta concluziile analizei si cu respectarea stricta a limitelor si conditiilor prevazute de OUG 89/2025.

Tabel 3 – Indicatori relevanti pentru fundamentarea aplicarii prevederilor Art.XXXVI, alin.(2), lit.a) si alin.(3), lit.a) din OUG 89/2025

INDICATORI	Aprobat BVC 2025, cu modificari prin HCL 172/30.09.2025	Preliminat / Realizat 2025	Programat 2026	%Programat 2026 / Preliminat / Realizat 2025
	Mii lei	Mii lei	Mii lei	%
0	1	2	3	4=3/2
Venituri totale , din care:	6.590	6.662	7.500	112,58
Venituri din exploatare	6.590	6.662	7.500	112,58
Venituri din servicii prestate	6.430	6.435	7.500	116,55
Venituri din subventii pentru investitii	176	176	0	0

Cheltuieli totale, din care:	6.483	6.235	7.125	114,27
Cheltuieli de natura salariala(<i>chelt cu salarii+bonusuri</i>)	3.998	3.979	4.484	112,69
Cheltuieli cu salariile	3.469	3.467	3.952	113,98
Bonusuri	529	513	532	103,70
Rezultatul brut	107	427	375	87,82
Plati restante	0	0	0	0
Numar de personal la sfarsitul anului	63	63	63	100
Numar mediu de personal	61	58,52	63	107,66
Castigul mediu brut lunar pe salariat	5.484	5.666,92	5.931,22	104,66
Productivitatea muncii	108	125	125	100

La fundamentarea majorarii cheltuielilor de natura salariala pentru anul 2026, corespunzatoare aplicarii indicelui mediu de crestere a preturilor prognozat de catre Comisia Nationala de Strategie si Prognoza pentru anul 2026, in cuantum de 6,5%(medie anuala), au fost avute in vedere prevederile Art.XXXVI, alin.(2), lit.a) si alin.(3), lit.a) din OUG nr.89/2025, potrivit carora, cresterile de natura salariala pot fi acordate incepand cu luna urmatoare aprobarii memorandumului. Astfel, sumele calculate reprezinta o limita maxima estimate, valoare ce depinde de luna efectiva de aprobare a memorandumului.

Astfel, la determinarea valorii aferente majorarii cheltuielilor de natura salariala, s-a avut in vedere faptul ca, prima luna de aplicare a masurii este luna iunie 2026. Calculul a fost realizat pe baza urmatoarelor elemente:

- Valoarea cheltuielilor salariale eligibile(*din care se exclud bonusuri-tichete de masa*) inregistrate la data de 31.12.2025, conform datelor contabile existente, in suma de **3.467.000 lei(3.467 mii lei)**;
- In anul 2025, nu s-au acordat premii salariatilor.

Prin urmare, valoarea totala aferenta perioadei iunie-decembrie 2026(7 luni), corespunzatoare majorarii cheltuielilor de natura salariala cu indicele mediu de crestere a preturilor prognozat pentru anul 2026(6,5%) a fost determinata dupa cum urmeaza :

$$3.467.000 \text{ lei}/12 \text{ luni} \times 7 \text{ luni} \times 6,5\% = \mathbf{131.457,08 \text{ lei}(131 \text{ mii lei})}$$

In ceea ce priveste fundamentarea cheltuielilor aferente ocuparii posturilor vacante, aceasta a fost realizata avandu-se in vedere ipoteza ocuparii acestora incepand cu luna iunie 2026, rezultand valorile prezentate in tabelul urmator:

Tabel 4 - Estimarea valorii cresterii cheltuielilor de natura salariala aferente ocuparii posturilor vacante pentru perioada iunie-decembrie 2026(7 luni)

Categorie salariatii // Compartiment	N r sal	Valoare salariu Mai-dec. (lei)	Total valoare salarii incadrare (baza) 2026 (lei)	Total sporuri specifice (lei)	Total fond salar (lei)	Total valoare aferenta majorari i cu 6,5%	Total valoare fond salarii majorat (lei)	Total valoare tichete masa (lei)

						(lei)		
0	1	2	3	4	5=3+4	6=5*6,5 %	7=5+6	8
Auditor intern - norma 4 ore/zi post unic	1	5.100	=5.100*7 = 35.700	-	35.700	2.320,50	38.020,50	-nu se acorda
Economist -norma 4 ore/zi // Compart.Financiar-Contabilitate	1	3.150	= 3.150*7 = 22.050	-	22.050	1.433,25	23.483,25	-nu se acorda
Agenti paza-norma intreaga //Compart. Administrativ	2	4.050	=4.050*1*2= 8.100	-	8.100	526,50	8.626,50	1.680(=40*2*21 zile lucratoare pt.iunie 2026)
	2	4.325	=4.325*6*2= 51.900	-	51.900	3.373,50	55.273,50	9.040(=40*2*113 zile lucratoare pt.iulie-decembrie 2026)
Salubrizori-norma intreaga //Sector Maturat manual+ mecanizat	2	4.060	=4.060*1*2= 8.120	=4.060*10%*2*1=812	=8.120+812=8.932	580,58	9.512,58	1.680(=40*2*21 zile lucratoare pt.iunie 2026)
	2	4.325	=4.325*6*2= 51.900	=4.325*10%*2*6= 5.190	=51.900+5.190= 57.090	3.710,85	60.800,85	9.040(=40*2*113 zile lucratoare pt.iulie-decembrie 2026)
TOTAL	6						195.717,18	21.440

Justificare ocupare posturi vacante :

-postul de auditor intern (1 post) este post unic la nivelul societatii, post prevazut de legislatie – art.65, alin.(7) din Legea 162/2017, privind auditul statutar al situatiilor financiare anuale si al situatiilor financiare anuale consolidate si de modificare a unor acte normative, cu modificari si completari ulterioare, si, pentru care se precizeaza ca : « *entitatile ale caror situatii financiare anuale sunt supuse, potrivit legii auditului statutar sunt obligate sa organizeze si sa asigure exercitarea activitatii de audit intern.* » ;

-postul de economist(1 post) este necesar, avand in vedere modificarile legislative care au impact asupra contabilitatii societatii, inclusiv a solicitarilor din Contractele de delegare a serviciilor publice prestate de societate, modificari care impun o evidenta separata pe activitati, in conformitate cu prevederile Ordinului ANRSC 640/2022, raportari, e-factura, SAF-T, intocmirea unor devize de lucrari, raportat la suprafetele prevazute in Caietele de sarcini; mai mult decat atat, postul este prevazut numai cu o jumatate de norma(4 ore/zi);

-posturile de agent de paza (2 posturi) sunt necesare, fiind la fel prevazute de legislatie; astfel, in conformitate cu prevederile art.2, alin(1) si art.3, alin.(1) din Legea 333/2003, conducatorul SC CLP ECOSERV SRL are obligatia de a asigura paza bunurilor sau valorilor apartinand societatii, respectiv:

«Art. 2

(1)Ministerele și celelalte organe de specialitate ale administrației publice centrale și locale, regiile autonome, companiile și societățile naționale, institutele naționale de cercetare-dezvoltare, societățile reglementate de Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, indiferent de natura capitalului social, precum și alte organizații care dețin bunuri ori valori cu orice titlu, denumite în prezenta lege unități, sunt obligate să asigure paza acestora.

Art. 3

(1)În funcție de importanța, specificul și valoarea bunurilor pe care le dețin, conducătorii unităților prevăzute la art. 2 alin. (1), cu sprijinul de specialitate al poliției, pentru sistemele civile de pază, sau al jandarmeriei, pentru cele militare, stabilesc modalități concrete de organizare și de executare a pazei, după caz, cu efective de jandarmi, pază cu polițiști locali, pază proprie sau pază prin societăți specializate. »;

- ocuparea posturilor de salubrizori (2 posturi) este justificata de necesitatea indeplinirii prevederilor din Contractul de delegare nr. **17253/16.07.2025**, respectiv a realizarii indicatorilor prevazuti ca anexa la Regulamentul serviciului de măturat stradal, spalăt, stropit și întreținere căi publice si curatare si transport a zapezii si mentinere in functiune a cailor publice pe timp de polei sau inghet in Municipiul Pascani, respectiv ca anexa la Caietul de sarcini al activitatilor de maturat, de măturat stradal, spalăt, stropit și întreținere căi publice si curatare si transport a zapezii si mentinere in functiune a cailor publice pe timp de polei sau inghet in Municipiul Pascani(este necesara realizarea activitatilor pe suprafetele prevazute in Caietul de sarcini, normarea activitatilor prestate de societate si confirmata de beneficiar, fiind facuta pe salubrizor);

Valoarea totala a cheltuielilor de natura salariala estimate pentru anul 2026 in valoare de **4.484 mii lei(3.952 mii lei + 532 mii lei)**, determinata in aplicarea prevederilor OUG 89/2025, a fost fundamentata pe baza urmatoarelor elemente :

1.Cheltuieli cu salariile – 3.952 mii lei(3.625+131+196), compuse din :

-valoarea fondului de salarii aferent lunii noiembrie 2025, in suma de **302.064 lei**, care nu include premiile, extrapolate la nivel anual(12 luni), rezultand o valoare totala de **3.624.768 lei(3.625 mii lei)**;
-valoarea majorarii cheltuielilor de natura salariala aferente aplicarii indicelui mediu de crestere a preturilor prognozat pentru anul 2026(6,5%), in suma de **131.457 lei(131 mii lei)**;
-valoarea cheltuielilor salariale aferente ocuparii posturilor vacante, in suma de **195.717 lei(196 mii lei)**. S-a luat in calcul perioada de achitare a drepturilor salariale pentru 7 luni(iunie-decembrie 2026), tinand cont de faptul ca, de la data aprobarii memorandumului, este necesara o perioada, pentru efectuarea procedurilor prevazute de lege privind recrutarea personalului, in timp ce majorarile salariale pot fi acordate de la data aprobarii acestuia.

2.Bonusuri si alte drepturi de natura salariala - 532 mii lei(511+21), compuse din :

-valoarea tichetelor de masa aferente personalului existent, estimate la **510.720 lei(511 mii lei)**, calculate pentru un numar de 57 de salariati, pentru o perioada de 11 luni(224 zile lucratoare), la valoarea unui tichet de 40 lei;
-valoarea cheltuielilor cu tichetele de masa aferente ocuparii posturilor vacante(6 salariati), in suma de **21.440 lei(21 mii lei)**(s-a tinut cont de numarul de zile de concediu aferente celor 7 luni de angajare).Precizam ca valoarea tichetelor de masa pentru salariati a fost stabilita in conformitate cu

prevederile OUG 69/2023 si a Contractului Colectiv de Munca, aprobat la nivelul societatii, incheiat anterior intrarii in vigoare a OUG 69/2023, ale carui prevederi referitoare la drepturile salariale ale angajatilor sunt mentinute si in Contractul Colectiv de Munca in vigoare. Aceasta politica salariala este confirmata si de practica altor operatori din judetul Iasi(ex: SC APAVITAL S.A. Iasi), fiind in deplina concordanta si cu posibilitatile reale ale societatii de a achita aceste tichete. Mai mult decat atat, societatea inregistreaza profit, incepand din anul 2021.

- Pentru anul 2025 : - Castigul salarial mediu brut lunar pe salariat determinat in baza fondului de salarii, pentru **anul 2025**, a fost de **5.666,92 lei, dupa cum urmeaza:**

$$3.979 \text{ mii lei} : 58,52 : 12 * 1.000 = 5.666,92 \text{ lei/luna/salariat}$$

- Pentru anul 2026 :-Castigul salarial mediu brut lunar pe salariat a fost determinat ca raport intre cheltuielile de natura salariala, din care au fost excluse cheltuielile sociale - 0 si sumele reprezentand participarea salariatilor la profit – 0 si numarul mediu de salariati, raportat la o perioada de 12 luni :

$$4.484 \text{ mii lei} : 63 : 12 * 1.000 = 5.931,22 \text{ lei/luna/salariat}$$

Evolutia castigului salarial mediu brut lunar, evidentiaza o crestere moderata si controlata in anul 2026 fata de anul 2025, de la 5.666,92 lei la **5.931,22 lei**, ceea ce reprezinta o majorare de circa 4,66%. Aceasta evolutie se situeaza sub nivelul indicelui mediu de crestere a preturilor prognozat pentru anul 2026 si reflecta o abordare prudenta a politicii salariale, orientate catre mentinerea echilibrului bugetar si corelarea nivelului de remunerare cu capacitatea reala de finantare a societatii. Raportat la numarul mediu de salariati de 58,52 in anul 2025, acesta a rezultat ca urmare a datelor economico-financiare lunare, societatea propunand prin Bugetul de venituri si cheltuieli pe anul 2026, ca numarul mediu de salariati pentru 2026 sa fie de 63, aceasta valoare fiind estimativa. Valoarea finala a numarului mediu de salariati va rezulta la finalul anului 2026 si depinde in mare masura de fluctuatia de personal.

Analiza comparativa a indicatorilor economico-financiari aprobati pentru anul 2025, a rezultatelor preliminate realizate in anul 2025 si a programului propus pentru anul 2026, evidentiaza faptul ca majorarile estimate pentru cheltuielile de natura salariala se inscriu intr-o evolutie controlata si sustenabila a bugetului societatii, fiind corelate cu dinamica veniturilor si cu capacitatea reala de finantare din surse proprii.

Pentru anul 2026, veniturile totale sunt estimate la nivelul de **7.500 mii lei**, in crestere cu aproximativ 12,58%, fata de nivelul preliminar al anului 2025, evolutie sustinuta de veniturile din exploatare, care reflecta continuitatea si stabilitatea activitatii operationale de baza. In acelasi timp, cheltuielile totale sunt estimate la **7.125 mii lei**, ceea ce reprezinta o crestere determinata preponderant de majorarea cheltuielilor de natura salariala si de cresterea costurilor operationale asociate prestarii serviciilor delegate.

Cheltuielile de natura salariala sunt programate pentru anul 2026 la nivelul de **4.484 mii lei**, valoare care include impactul aplicarii prevederilor Art.XXXVI, alin.(2), lit.a) din OUG 89/2025, respectiv ajustarea in limita maximului indicelui mediu de crestere a preturilor prognozat pentru anul 2026, precum si impactul ocuparii posturilor vacante existente la finele anului 2025, in conformitate cu prevederile alin.(3), lit.a) a aceluiasi articol.

Structura acestei cresteri reflecta o abordare prudenta, orientata prioritar catre salariile de baza si catre componentele salariale direct corelate cu munca efectiv prestata, fara a genera dezechilibre structurale in bugetul societatii.

De asemenea, indicatorii privind numarul de personal si castigul mediu brut lunar/castigul mediu net lunar pe salariat, confirma faptul ca masurile propuse nu conduc la o expansiune

nejustificata a aparatului de personal, ci la readucerea acestuia la un nivel functional, impus si de legislatia in vigoare, necesar desfasurarii in bune conditii a activitatilor delegate.

Numarul de personal programat pentru anul 2026 este de 63 salariat, nivel similar celui aprobat anterior, iar cresterea castigului mediu brut lunar/castigului mediu net lunar/salariat, estimata la circa 4,66 %, este inferioara cresterii cheltuielilor salariale totale, ceea ce indica faptul ca majorarile sunt distribuite echilibrat si sunt corelate cu cerintele operationale si cu structura posturilor ocupate.

Totodata, mentinerea unui rezultat brut pozitiv , estimat la **375 mii lei** pentru anul 2026, precum si inexistenta platilor restante atat in anul 2025, cat si in proiectia bugetara pentru anul 2026, demonstreaza ca societatea indeplineste conditiile de eligibilitate prevazute de Art.XXXVI, alin.(2), lit.a) si alin.(3), lit.a) din OUG 89/2025. In acest context, se confirma faptul ca ajustarile propuse pentru cheltuielile de natura salariala sunt sustenabile din punct de vedere financiar, nu afecteaza echilibrul bugetar al societatii si nu genereaza obligatii suplimentare asupra bugetelor publice.

In ansamblu, indicatorii prezentati in tabelul de mai sus indica ca programul bugetar pentru anul 2026 este fundamentat pe o evolutie realista a veniturilor si cheltuielilor, iar cresterea cheltuielilor de natura salariala se realizeaza in limite legale, cu respectarea principiilor de prudenta financiara, eficienta economica si sustenabilitate, in deplina concordanta cu prevederile OUG 89/2025.

IV.Impactul bugetar al masurilor

In continuarea analizei privind sustenabilitatea financiara a S.C. CLP ECOSERV SRL, prezentata in Capitolul III, impactul bugetar al masurilor propuse a fost evaluat in mod integrat, in corelare directa cu evolutia veniturilor si cheltuielilor societatii, cu structura bugetului de venituri si cheltuieli pentru anul 2026 si cu capacitatea reala de finantare din surse proprii.

Societatea SC CLP ECOSERV SRL nu a inregistrat pierderi financiare si plati restante la 31 decembrie 2025 si nu prevede pentru anul 2026, inregistrarea de pierderi sau plati restante, indeplinind integral conditiile de eligibilitate prevazute de art.XXXVI, alin.(2), lit.a) si alin(3), lit.a) din OUG 89/2025, pentru aplicarea masurilor privind cresterea cheltuielilor de natura salariala si ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025.

Ca urmare a aplicarii prevederilor art.XXXVI, alin.(2), lit.a) din OUG 89/2025, respectiv ajustarea cheltuielilor de natura salariala in limita maximului indicelui mediu de crestere a preturilor prognozat pentru anul 2026(6,5%), impactul bugetar aferent acestei masuri fiind estimat la valoarea de **131 mii lei**, impact ce se incadreaza in capacitatea financiara a societatii si este sustinut integral din venituri proprii, fara a afecta echilibrul bugetar si fara a genera obligatii suplimentare asupra bugetelor publice.

In ceea ce priveste ocuparea celor 6 posturi vacante existente la data de 31 decembrie 2025, in conformitate cu prevederile art.XXXVI, alin.(3), lit.a) din OUG 89/2025, impactul bugetar aferent acestei masuri este estimat la valoarea totala de **217 mii lei(196 mii lei+21 mii lei)**, incluzand :

- cheltuielile salariale aferente posturilor ocupate;
- cheltuielile cu tichetele de masa corespunzatoare.

Determinarea acestui impact a avut in vedere ipoteza ocuparii posturilor incepand cu luna iunie 2026 si reflecta strict necesarul minim pentru readucerea structurii de personal la un nivel functional, fara a reprezinta o extindere a numarului de personal.

Prin agregarea celor doua componente, rezulta un impact bugetar total estimat la **348 mii lei** asupra bugetului societatii, in conditiile prevazute de art.XXXVI, alin.(2), lit.a) si alin.(3), lit.a) din OUG 89/2025.

Acest impact este integral acoperit din veniturile proprii ale societatii si este inclus in proiectiile financiare pentru anul 2026, fara a afecta rezultatul financiar prognozat si fara a conduce la aparitia de pierderi sau plati restante. Facem precizarea ca SC CLP ECOSERV SRL nu beneficiaza de subventii sau transferuri de la bugetul de stat sau de la bugetul local si nu este finantata prin alocatii bugetare. Activitatea societatii este finantata exclusiv din veniturile proprii obtinute din tarifele aferente

serviciilor prestate utilizatorilor, in cadrul contractelor de delegare a gestiunii serviciului public de salubritate si de transport public local.

In consecinta, masurile propuse nu genereaza cheltuieli bugetare suplimentare, nu exercita presiuni asupra bugetului de stat sau asupra bugetului local si nu influenteaza nivelul deficitului bugetar.

V. Justificarea cresterii cheltuielilor de natura salariala – art.XXXVI, alin.(2), lit.a) din OUG 89/2025

Prevederile art.XXXVI, alin.(2), lit.a) din OUG 89/2025 permit pentru anul 2026, majorarea cheltuielilor de natura salariala ale operatorilor economici care aplica dispozitiile OG 26/2013, in limita maximului indicelui mediu de crestere a preturilor prognozat, pe baza unei analize temeinic justificate si cu aprobarea Guvernului prin memorandum.

Prognozele macroeconomice realizate, indica pentru anul 2026 un indice mediu de crestere a preturilor prognozat la nivelul de 6,5%, evolutie care genereaza efecte directe asupra costului vietii si, implicit, asupra puterii reale de cumparare a veniturilor salariale. Cresterea constanta a preturilor la bunurile si serviciile de baza, corelata cu majorarea semnificativa a costurilor cu energia electrica, gazele naturale si combustibilii, a condus la o diminuare semnificativa a costurilor cu nivelul de trai al salariatilor. In cazul societatii SC CLP ECOSERV SRL, ca operator de servicii comunitare de utilitati publice, care are activitate permanenta si regim de functionare continuu, aceste evolutii macroeconomice se reflecta direct asupra stabilitatii si motivatiei resursei umane, ce reprezinta principalul factor de productie in prestarea serviciului public de salubritate. In conditiile in care, ultima crestere salariala la nivelul societatii a avut loc in luna ianuarie 2024, solicitarile prezentate in prezenta fundamentare sunt justificate.

Raportat la nivelul cheltuielilor cu salariile realizate in anul 2025, in cuantum de **3.467 mii lei**, aplicarea plafonului permis de art.XXXVI, alin.(2), lit.a) din OUG 89/2025, corespunzator indicelui mediu de crestere a preturilor prognozat pentru anul 2026, ar conduce la o crestere maxima potentiala a cheltuielilor cu salariile de aproximativ **131 mii lei**, a acestora. Aceasta valoare reprezinta un plafon legal maximal si nu o crestere automata sau garantata, urmand a fi utilizata exclusiv in limita strict necesara pentru mentinerea echilibrului salarial intern si pentru compensarea efectelor inflatiei asupra veniturilor personalului. Din analiza datelor societatii, cheltuielile de personal realizate au fost inferioare celor aprobate prin bugetele de venituri si cheltuieli anuale, ceea ce demonstreaza capacitatea societatii de a-si dimensiona realist si responsabil politica salariala, fara a genera abateri bugetare sau dezechilibre financiare. Majorarea propusa nu implica apelarea la subventii sau transferuri de la bugetul de stat ori de la bugetul local, societatea finantandu-si integral activitatea din venituri proprii obtinute din tarifele aferente serviciilor prestate. Majorarea reprezinta o ajustare prudenta si echilibrata, corelata cu evolutiile cu evolutiile economice si cu capacitatea financiara reala a societatii, fiind pe deplin conforma cu prevederile art.XXXVI, alin.(2), lit.a) din OUG 89/2025.

In acest context, cresterea cheltuielilor de natura salariala in anul 2026, in limita maximului indicelui mediu de crestere a pretului prognozat, se justifica din perspectiva necesitatii mentinerii unui nivel adecvat de motivare si stabilitate a personalului, prevenirii dezechilibrelor salariale interne si asigurarii continuitatii si calitatii serviciilor prestate.

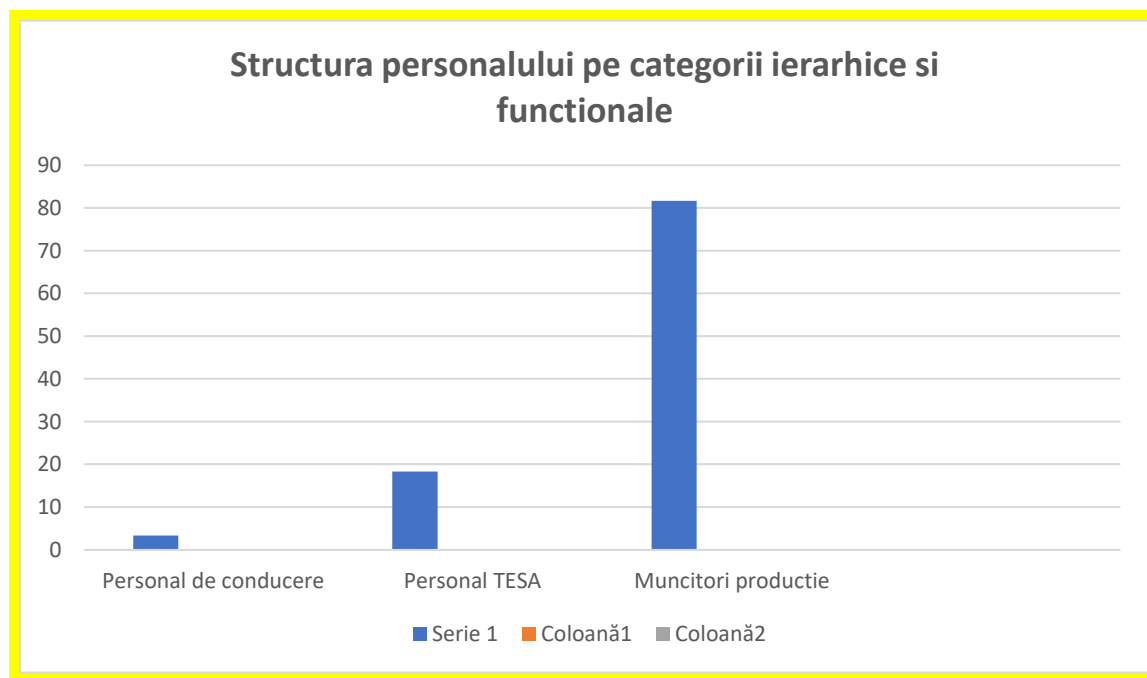
Prin urmare, cresterea cheltuielilor de natura salariala, in conditiile si limitele prevazute de art.XXXVI, alin.(2), lit.a) din OUG 89/2025, reprezinta o masura necesara si justificata, care reflecta importanta muncii prestate si complexitatea conditiilor de lucru, contribuie la mentinerea stabilitatii si profesionalismului personalului si sustine imbunatatirea eficientei in prestarea serviciilor delegate, in conditiile in care veniturile obtinute din activitatea operationala permit acoperirea cresterilor salariale propuse fara afectarea echilibrului financiar al societatii.

VI. Justificarea privind ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025 - art.XXXVI, alin.(3), lit.a) din OUG 89/2025

Prezentul capitol are la baza analiza structurii de personal si a evolutiilor operationale ale SC CLP ECOSERV SRL Pascani si vizeaza fundamentarea necesitatii ocuparii celor 6 posturi vacante, existente la data de 31 decembrie 2025.

La inceputul anului 2025, necesarul de personal al societatii era de 60 de posturi. Structura organizationala reflecta specificul unei societati de utilitate publica cu activitate preponderant operationala, dupa cum urmeaza:

- 3,34% personal de conducere si 96,66% personal de executie;
- 18,33% personal TESA(productiv si neproductiv) si 81,67% personal muncitori de productie;
- 18,33% isi desfasoara activitatea in birouri si ateliere;
- 81,67% din personal isi desfasoara activitatea pe teren.



Activitatile desfasurate pe teren include, fara a se limita la : activitati de salubritate(*maturat, spalare, curatenie cai publice din localitate, inclusiv colectarea si transportul deșeurilor de pământ și pietre provenite de pe căile publice la depozitele de deșuri, precum și a deșeurilor provenite din curățarea și transportul zăpezii de pe căile publice și mentinere în funcțiune a acestora pe timp de polei sau de îngheț, aferente serviciului public de salubritate, dezinsectia, dezinfectia și deratizarea*) si activitati de transport public local.

Acestea sunt sustinute de activitati suport esentiale : contractare, facturare si incasare, urmarire debite, analiza economico-financiara, resurse umane, juridic, activitate de paza proprie).

Din perspectiva locului de desfasurare a activitatii :

- 18,33% isi desfasoara activitatea in birouri si ateliere;
- 81,67% din personal isi desfasoara activitatea pe teren.

Pana in luna octombrie 2025, societatea a mentinut acelasi numar de salariati, aceasta fiind suplimentata la acea data cu 3 posturi, ca urmare a necesitatii respectarii prevederilor Codului Muncii, in ceea ce priveste activitatea de transport public local(angajarea a 3 conducatori auto).

Societatea a intreprins in permanenta toate demersurile necesare pentru asigurarea continuitatii si calitatii serviciilor publice prestate, cu respectarea criteriilor de performanta stabilite prin contractele de delegare si cadrul de reglementare aplicabil, avand ca obiectiv mentinerea capacitatii operationale necesare indeplinirii obligatiilor legale si contractuale asumate si imbunatatirea nivelului de calitate al serviciilor prestate.

La data de 31 decembrie 2025, in structura organizatorica a societatii se inregistreaza un numar de 6 posturi vacante, reprezentand pozitii prevazute in organigrama aprobata, dar neocupate ca urmare a fluctuatiei de personal, dupa cum urmeaza :

Tip post vacant	Nr.posturi
Auditor intern -norma 4 ore/zi, post unic prevazut de legislatie	1
Economist-norma 4 ore/zi	1
Agenti paza-norma intreaga	2
Salubrizori-norma intreaga	2
Total	6

Structura posturilor vacante este urmatoarea :

- 3,17% posturi TESA
- 6,35% posturi personal executie.
- Cauzele principale ale aparitiei acestor posturi vacante sunt pensionarile, demisii, incetare de contracte de munca din motive legale, cat si dificultati intampinate in recrutarea personalului calificat, in contextul pietii muncii actuale.

Din analiza datelor prezentate se observa ca deficitul de personal este concentrat mai mult in zona de executie operativa.

Neocuparea posturilor vacante este consecinta cumulativa a unor factori obiectivi, de natura legislativa, economica si structurala, dupa cum urmeaza :

- plecari de personal ca urmare a migratiei catre domenii sau meserii mai bine remunerate(in strainatate), pensionari;
- dificultati obiective de recrutare, determinate de : nivelul de salarizare inferior celui practicat in mediul privat pentru functii similar, conditii specifice de munca, deficitului general de forta de munca pe domeniul de activitate aplicat, in conditiile in care, anumite posturi sunt imperios reclamate de legislatie(auditor intern);
- necesitatea mentinerii continuitatii activitatii, care a impus redistribuirea temporara a unor sarcini catre personalul existent, ca solutie provizorie, in lipsa posibilitatii legale si bugetare de ocupare imediata a posturilor vacante.

Posturile vacante nu reprezinta un excedent de personal, ci un deficit real, care afecteaza direct continuitatea si calitatea serviciilor publice prestate de societate. Ocuparea posturilor vacante este o masura strict necesara pentru mentinerea unui nivel minim functional al societatii si pentru respectarea obligatiilor legale si contractuale fata de comunitate.

Ocuparea posturilor vacante reprezinta o masura de readucere a structurii de personal la un nivel minim functional, corelat cu obligatiile legale, obligatiile rezultate din avizele/autorizatiile emise de organisme de certificare si cerintele reale ale serviciilor prestate.

Prin raportare la OUG 89/2025, ocuparea posturilor vacante propusa prin prezentul memoriu :

- se circumscrie activitatilor esentiale
- nu reprezinta o extindere a aparatului de personal
- este justificata de caracterul continuu si obligatoriu al serviciilor publice delegate
- respecta conditia incadrarii in limitele bugetare aprobate.

Prin urmare, luand in considerare argumentele prezentate, ocuparea posturilor vacante la 31 decembrie 2025, asa cum este prezentata in OUG 89/2025, este absolut necesara si esentiala pentru mentinerea functionarii normale si continue a serviciilor publice delegate societatii SC CLP ECOSERV SRL Pascani, pentru respectarea integrala a obligatiilor contractuale asumate prin contractele de delegare a serviciilor publice incheiate, pentru asigurarea continuitatii serviciilor prestate si pentru prevenirea impactului negativ pe care l-ar putea avea deficitul de personal, si, fluctuatia acestuia, asupra calitatii si sigurantei serviciilor oferite locuitorilor Municipiului Pascani.

VI. Concluzii :

Analiza contextului economic, social si operational in care isi desfasoara activitatea **SC CLP ECOSERV SRL** evidentiaza faptul ca ajustarea cheltuielilor de natura salariala in anul 2026 nu reprezinta o masura discretionara, ci una necesara, justificata si proportionala, determinata de evolutiile macroeconomice, de specificul serviciilor comunitare de utilitati publice prestate si de obligatiile legale care incumba operatorului.

Rezultatele financiare obtinute de societate in ultimii ani, concretizate prin incheierea fiecarui exercitiu financiar cu profit, fara datorii la bugetul de stat sau local si fara obligatii restante fata de furnizori, confirma faptul ca **SC CLP ECOSERV SRL** a fost administrata intr-o maniera prudenta si responsabila, cu respectarea disciplinei financiare si a principiilor de buna guvernanta. Aceste rezultate demonstreaza capacitatea societatii de a mentine un echilibru sustenabil intre prestarea unui serviciu public de calitate, constrangerile referitoare la tarife reglementate si stabilitatea financiara, fara a apela la subventii sau sprijin bugetar.

In acest context, aprobarea cresterii cheltuielilor de natura salariala in anul 2026, in limita maximului indicelui mediu de crestere a preturilor prognozat, se inscrie strict in prevederile art.XXXVI, alin.(2), lit.a) din OUG 89/2025 si are ca obiectiv compensarea efectelor inflatiei, mentinerea echilibrului salarial intern si asigurarea stabilitatii resursei umane, fara a genera presiuni asupra bugetelor publice. Analiza privind ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025, releva faptul ca aceasta masura nu reprezinta o extindere a aparatului de personal, ci o interventie necesara pentru readucerea structurii de personal, in speta a zonei de executie operative, la un nivel minim functional, corelat cu volumul si complexitatea activitatilor desfasurate.

Ocuparea posturilor vacante propusa este justificata din perspectiva obligatiilor legale si contractuale asumate si se incadreaza in conditiile prevazute de art.XXXVI, alin.(3), lit.a) din OUG 89/2025, fiind sustinuta integral din venituri proprii, fara impact asupra bugetelor publice.

In considerarea celor prezentate, se apreciaza ca aprobarea masurilor propuse este necesara pentru asigurarea functionarii in conditii de normalitate, continuitate si eficienta a serviciilor publice prestate si pentru protejarea interesului general al comunitatii locale.

Avand in vedere cele expuse, **SC CLP ECOSERV SRL solicita initierea unui memorandum**, in conformitate cu prevederile OUG 89/2025, *pentru modificarea si completarea Legii nr.227/2015 privind Codul Fiscal, reglementarea unor masuri fiscal-bugetare, precum si pentru modificarea si completarea unor acte normative, in vederea aprobarii de catre Guvern a cresterii cheltuielilor de natura salariala in anul 2026, fata de nivelul realizat in anul 2025, cu suma de 348 mii lei*, reprezentand :

- a) Suma aferenta **art.XXXVI, alin.(2), lit.a) din OUG 89/2025 : 131 mii lei;**
- b) Suma aferenta **art.XXXVI, alin.(3), lit.a) din OUG 89/2025 : 217 mii lei;**
- c) Total cumulativ : **348 mii lei ;**
- d) Suma totala reprezinta limita maxima pentru perioada ramasa dupa aprobarea memorandumului.

XLII. Aprobarea creşterii cheltuielilor de natură salarială cu maximul indicelui mediu de creştere a preţurilor prognozat pentru anul 2026 pentru Compania de Transport Public Cluj-Napoca SA (CTP)

Operatorii economici care presteaza servicii comunitare de utilitate publica sunt operatori de transport care au competenta si capacitatea recunoscuta de a presta servicii de utilitate publica in

conditiile reglementarilor in vigoare si care asigura nemijlocit administrarea si exploatarea sistemului de utilitati publice aferent acestuia.

CTP isi desfasoara activitatea in temeiul Legii serviciilor comunitare de utilitati publice nr.51/2006 (republicata), a Legii serviciilor de transport public local nr.92/2007, OUG 109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice, OG nr.26/2013 privind intarirea disciplinei financiare la nivelul unor operatori economici, legea bugetului de stat si alte prevederi speciale care reglementeaza serviciul public de transport.

In intelesul art.1 alin. (2) din Legea nr. 51/2006, serviciile comunitare de utilitati publice, sunt definite ca totalitatea activitatilor reglementate prin legi speciale care asigura satisfacerea nevoilor esentiale de utilitate si interes general cu caracter social ale colectivitatilor locale cu privire la : a) alimentarea cu apa, b) canalizarea si epurarea apelor uzate, procesarea apelor uzate, d) colectarea, canalizarea si evacuarea apelor pluviale, e) alimentarea cu energie termica in sistem centralizat, f) salubritatea localitatilor, g) iluminatul public, h) alimentarea cu gaze naturale, j) transportul local de calatori.

Serviciile comunitare de utilitati publice sunt infiintate, organizate si furnizate/prestate la nivelul comunelor, oraselor municipiilor, judetelor, municipiului Bucuresti si, dupa caz, in conditiile legii, la nivelul subdiviziunilor administrativ teritoriale ale municipiilor sau la nivelul asociatiilor de dezvoltare intercomunitara, sub coordonarea, controlul si responsabilitatea administratiei publice locale.

Serviciile publice fac obiectul unor obligatii specifice de serviciu public in scopul asigurarii unui nivel ridicat al calitatii sigurantei si accesibilitatii, egalitatii de tratament, promovarii accesului universal si a drepturilor utilizatorilor, au caracter economico-social, tehnico-edilitar, permanent si regim de functionare continuu, raspund unor cerinte si necesitati de interes si utilitate publica.

Autoritatile administratiei publice locale au competenta exclusiva, in conditiile legii in tot ce priveste infiintarea, organizarea, gestionarea si functionarea serviciilor de utilitate publica, precum si in ce priveste crearea, dezvoltarea, modernizarea, reabilitarea si exploatarea bunurilor proprietate publica sau privata a unitatilor administrativ teritoriale care compun sistemele de utilitati publice.

In calitate de autoritate a administratiei publice centrale de specialitate, Ministerul Dezvoltarii, Lucrarilor Publice si Administratiei isi exercita functia de analiza, sinteza, decizie, coordonare, monitorizare si planificare la nivel central pentru domeniul serviciilor comunitare de utilitati publice.

Operatorul economic este obligat sa presteze serviciul public in mod continuu chiar si atunci cand tarifele reglementate nu le acopera cheltuielile si nu pot intrerupe, sub nici un motiv, furnizarea serviciului. Pe cale de consecinta, operatorii economici din serviciile publice nu pot stabili, prin vointa proprie tarife care sa le acopere cheltuielile si sa asigure obtinerea unui profit, in marja reglementata de lege de 5%.

Mai mult, operatorii economici care presteaza servicii comunitare de utilitati publice nu sunt finantati de la bugetul de stat, nu pot genera cheltuieli bugetare si nu pot creste deficitul bugetar.

In concluzie, sistemele de utilitati publice au caracter strategic in economia nationala, nefunctionalitatea lor la parametrii stabiliti in contractele cu utilizatorii ar afecta populatia.

Compania de Transport Public Cluj-Napoca SA (CTP) este o intreprindere publica de interes public, cu autoritate publică tutelară Consiliul Local Cluj-Napoca. Are sediul social în Municipiul Cluj-Napoca, B-dul 21 Decembrie 1989, Nr. 128-130, Județ Cluj, Cod poștal 3400. CTP Cluj-Napoca SA are ca obiect principal de activitate „Transporturi terestre de pasageri, pe baza de grafic” – cod CAEN 4931, este înregistrată la RC cu nr. J1991000066129, iar la autoritățile fiscale cu C.I.F. RO 201195.

CTP presteaza in baza contractului de delegare atribuit serviciul de transport public local de calatori pe raza teritorial administrativa a unitatilor administrativ-teritoriale membre ale Asociatiei de Dezvoltare Intercomunitara “ASOCIATIA METROPOLITANA DE TRANSPORT PUBLIC CLUJ (AMTPC) : municipiul Cluj-Napoca, și localitățile Florești, Baci, Apahida, Chinteni, Feleacu, Ciurila, Gilău, Aiton și Petrești de Jos, Savadisla.

CTP Cluj-Napoca SA desfășoară activitatea într-unul dintre cele mai dinamice și competitive centre economice, universitare și tehnologice din România. CTP Cluj-Napoca SA este operatorul de

transport public din zona metropolitană Cluj, oferind soluții integrate de mobilitate urbană pentru un areal extins și în continuă expansiune.

Transportul public în Cluj-Napoca are o tradiție de peste 140 de ani, începută în anul 1883 cu tramvaiul tras de cai și continuată cu introducerea tracțiunii cu aburi în anul 1890. CTP Cluj-Napoca SA a investit constant în modernizarea infrastructurii și extinderea rețelei de transport, adaptând capacitățile operaționale și flota la noi provocări ale mobilității urbane sustenabile.

În anul 1991, în urma restructurării fostei Întreprinderi Județene de Transport Local (IJTL), s-a înființat Regia Autonomă de Transport Urban de Călători (RATUC), care, în decembrie 2013, s-a transformat în CTP Cluj-Napoca SA, cu acționar unic Municipiul Cluj-Napoca și fiind subordonată Consiliului Local

CTP Cluj-Napoca SA operează o flotă modernă și diversificată, compusă din:

- 220 autobuze diesel;
- 59 autobuze electrice;
- 90 de troleibuze;
- 28 tramvaie (inclusiv 24 Imperio și 4 PESA);
- 7 microbuze.

Principala activitate a CTP Cluj-Napoca SA este transportul public de persoane, realizat cu mijloace moderne, prietenoase cu mediul, acoperind atât zona urbană, cât și cea metropolitană. În paralel, compania desfășoară și activități auxiliare care contribuie la eficiența operațională și diversificarea surselor de venit, printre care:

- mentenanță și reparații pentru mijloace de transport;
- lucrări de întreținere și construcții;
- producție de piese și subansamble;
- inspecții tehnice auto și bobinări motoare electrice;
- întreținere cale de rulare și rețea electrică;
- activități de publicitate, transport marfă, servicii psihologice și prestări de servicii cu utilaje.

Pentru asigurarea unui nivel ridicat de operativitate și calitate a serviciilor, compania este organizată în structurile funcționale:

- Autobaza Autobuze – 6 coloane urbane, plus ateliere și puncte de întreținere.
- Secția Troleibuze – 4 coloane de troleibuze și 1 coloană de autobuze electrice, cu facilități tehnice și stații de redresare.
- Secția Tramvaie – 2 coloane și un depou complet echipat pentru întreținere.
- Atelierul ARCIM – specializare în confecții metalice, reparații și recondiționări.
- Sediul Central – care găzduiește dispeceratul și departamentul de ticketing.

CTP Cluj-Napoca SA se poziționează ca un operator de mobilitate urbană angajat în tranziția către transportul verde și digital. Compania urmărește în mod constant:

- extinderea rețelei în funcție de nevoile metropolei;
- dezvoltarea unei flote nepoluante;
- creșterea calității serviciilor pentru cetățeni;
- implementarea de soluții inteligente de ticketing și management al traficului;
- conformarea la standardele europene de sustenabilitate și eficiență.

Prin această abordare, CTP contribuie activ la dezvoltarea unui ecosistem urban modern și sustenabil, oferind nu doar transport, ci și mobilitate inteligentă pentru viitorul orașului

Adunarea Generală a Acționarilor este organul de conducere al întreprinderii publice CTP Cluj-Napoca SA este administrată de un Consiliu de Administrație format dintr-un număr de șapte administratori. Mandatul Administratorilor este de 4 (patru) ani. Consiliul de Administrație are puteri depline cu privire la conducerea și administrarea IP, cu respectarea limitelor stabilite prin obiectul de activitate și atribuțiilor expres prevăzute de lege ca fiind de competența Adunărilor Generale.

Prin Hotărârea nr. 908/2023, au fost desemnați membrii Consiliului de Administrație de către Adunarea Generală a Acționarilor CTP Cluj-Napoca SA. Mandatul membrilor Consiliului de

Administrație este de 4 (patru) ani, începând cu data de 22.12.2023. Membrii Consiliului de Administrație au fost selectați în conformitate cu prevederile OUG nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice.

CONTEXTUL PIETEI FORȚEI DE MUNCĂ.DEFICITUL DE PERSONAL

Context european și național

Rapoartele oficiale ale diverselor instituții abilitate (comisii ale Parlamentului European, *Uniunea internațională a transportatorilor rutieri* - IRU) scot în evidență că Europa se confruntă cu un deficit structural la nivel de șoferi profesioniști. Vorbim nu doar despre un deficit de personal accentuat la momentul actual, dar și despre perspective de evoluție îngrijorătoare într-un sector cu aproximativ 2.7 milioane angajați la nivel european:

- există în UE, cel puțin 500.000 de posturi vacante pentru șoferi profesioniști;
- pentru șoferi de autobuze/autocare, estimările arată că există aproximativ 105.000 posturi neocupate (la nivelul anilor 2023-2025);
- se estimează că, până în 2028, în Europa, fără intervenții, deficitul total de șoferi profesioniști ar putea ajunge la ~745.000;
- pentru șoferii de autobuz și autocare, numărul pozițiilor neocupate ar putea să se tripleze sau mai mult în următorii ani, fără măsuri eficiente pentru atragerea tinerilor sau îmbunătățirea condițiilor de muncă.
- În România, la nivelul anului 2025, conform estimărilor ce provin din rapoarte ale UNTRR și ale companiilor de recrutare, se estimează un deficit total de aproximativ 150.000 de șoferi profesioniști, din care o parte semnificativă se referă la șoferii de autobuz, din transportul public sau privat. Există operatori locali (STP Timișoara) care raportează un deficit de aprox. 25% la posturile navigante. Așadar, vorbim de o criză severă a personalului de bord profesionist, generată, în principal, de lipsa calificărilor, migrație, vârstă medie înaintată.

În ceea ce privește personalul specializat în întreținerea și reparația mașinilor (mecanici, electricieni, electroniști), conform *Patronatului Operatorilor de Service Auto Independenți* (POSA), aproximativ 75% dintre service-urile din România au dificultăți majore în recrutarea de mecanici și tehnicieni specializați (inclusiv electricieni și electroniști), iar 60% dintre ateliere întârzie lucrările din cauza lipsei de personal calificat. Deficitul este atât numeric (lipsă de angajați), cât și structural — meseriile nu sunt atractive pentru tineri, iar formarea profesională nu reușește să acopere cererea actuală din piață.

Principalele motive pentru acest deficit includ:

- migrația specialiștilor calificați către alte țări cu salarii și condiții mai bune;
- lipsa de atractivitate a meseriilor auto pentru tineri (salarii percepute ca insuficiente, muncă fizică grea);
- lipsa unui sistem eficient de formare profesională tehnică adaptat cerințelor practice de pe piață.

Contextul CTP Cluj-Napoca

Având în vedere starea de fapt generală descrisă anterior, compania trebuie să facă față unui context în care fiecare angajator recurge la toate mijloacele pentru a atrage către sine personalul calificat care este din ce în ce mai puțin. Ori asta se rezumă la oferte competitive din perspectiva salarială și a condițiilor de muncă, în general.

Concret, analizând cifrele de la finalul anului 2025, compania înregistrează un deficit de personal de aprox. 15%. Acest procent rezultă din comparația generală între schema de personal aprobată (Organigrama pe anul 2025, aprobată în ședința CA din 10.04.2025) și numărul total de angajați existenți. Dacă ne raportăm strict la personalul navigant și cel specializat în operațiunile de întreținere și reparații (personalul din atelierele de întreținere și reparații), procentul se majorează.

Impactul deficitului de personal

Studiile și rapoartele de specialitate subliniază că la un deficit de 10%-15% vorbim de un prag critic operațional, cu scădere a productivității, creștere a absenteismului și fluctuației.

În transportul public, pragul critic este situat chiar la 10-12% ca urmare a calificărilor stricte care sunt solicitate și a faptului că posturile cheie nu pot fi înlocuite rapid. Se apreciază că un deficit de 15% la șoferi sau mecanici poate bloca 30-40% din activitatea unei companii cu domeniu de activitate în transport. Dacă deficitul depășește 15% timp de peste 6-12 luni, este de așteptat să apară lipsa de competitivitate, degradarea calității serviciilor și riscul structural. Studii ale operatorilor europeni (UITP, IRU) arată că 10–15% lipsă de șoferi conduce la reducerea numărului de curse, iar mai mult de 20%, la anulări sistemice.

Dacă raportăm toate acestea la angajamentul/obligățiile/obiectivele asumate de CTP Cluj – Napoca în raport cu autoritatea tutelară și publicul călător, referitor la:

- respectarea strictă a numărului de curse și orarelor,
- asigurarea condițiilor de siguranță, dar și predictibilitate când vine vorba de orare și confort pentru publicul călător,
- obiectivul constant de a încuraja utilizarea transportului în comun într-un oraș cu un trafic rutier supra-aglomerat,

se impune să luăm toate măsurile ce țin de noi pentru limitarea impactului negativ al deficitului de personal, cu focus pe:

- motivarea și retenția angajaților actuali;
- atragerea de noi angajați, în special a celor care au migrat sau activează în transportul internațional, prin oferirea unor condiții de angajare atractive.

Motivarea și retenția angajaților. Atragerea de candidați viabili.

Deficitul de personal are la bază factori pe care nu-i putem influența, în calitate de angajator, dar și factori asupra cărora putem interveni. La modul general, se vorbește despre 3 factori principali, determinanți ai deficitului de personal:

- îmbătrânirea forței de muncă – un procent mare de șoferi profesioniști sunt peste 55 de ani, iar puțini tineri intră în domeniu (sub 3-5 % au sub 25 de ani, în multe țări) → acest aspect este susținut și de datele din interiorul companiei noastre;
- atractivitatea redusă a profesiei – costul ridicat al obținerii licențelor, condiții de muncă grele și salarii care nu compensează pe deplin;
- ponderea mică a femeilor șofer – doar ~16 % dintre șoferii de autobuz și autocare în Europa sunt femei, sub media generală a forței de muncă → compania noastră a făcut demersuri concrete și cu rezultate vizibile în acest sens.

Nu vom putea interveni direct când vine vorba despre îmbătrânirea forței de muncă dar putem să facem tot ce ține de noi pentru a atrage tinerii, oferind locuri de muncă care să le ofere un statut și un venit la nivelul așteptărilor. Nu putem să schimbăm condițiile tipice de desfășurarea a activității:

- transportul de persoane, în general, implică un grad înalt de responsabilitate vizavi de viața și siguranța călătorilor,
- respectarea graficelor de circulație aduce stres și presiune,
- traficul supra-aglomerat din oraș predispune la incidente și aduce un grad ridicat de stres,
- expectanțele publicului călător sunt foarte ridicate și nemulțumirile lor sunt adesea adresate personalului de bord,

Dar se impune să corelăm efortul depus cu o recompensă financiară care să fie percepută ca echitabilă.

În condițiile în care:

- ne desfășurăm activitatea într-un oraș mare, cu oportunități multiple pentru cei aflați în căutarea unui loc de muncă,
- nivelul de responsabilitate pe care ni-l asumăm prin activitatea desfășurată ne impune să angajăm nu doar personal specializat, ci și cu experiență relevantă în domeniu, ceea ce înseamnă expectanțe salariale pe măsură,
- noii angajați sunt tentați de salarii mai bune și pleacă imediat ce au căpătat experiența minimă necesară,

Pentru a ne putea desfășura activitatea fără sincope și în condițiile impuse de autoritatea tutelară, este inevitabilă revizuirea salarială care să ne aducă mai aproape de așteptările angajaților/candidaților.

JUSTIFICARE ECONOMICA

Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 89/2025 prevede la art. XXXVI, alineatul (2):

“În anul 2026, operatorii economici care aplica prevederile Ordonantei Guvernului nr. 26/2013, aprobată cu completări prin Legea nr. 47/2014, cu modificările și completările ulterioare, pot crește cheltuielile de natura salarială față de nivelul realizat în anul 2025 cu sumele reprezentând creșteri ale cheltuielilor de natura salarială aferente cu maximul indicelui mediu de creștere a preturilor 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 natura 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;”

Ca urmare a specificității – “Creșterile se pot acorda începând cu luna următoare aprobării memorandumului ...” vom fundamenta economic acest memorandum ca și medie lunară pentru anul 2026, urmând ca, în situația aprobării lui, creșterea lunară a cheltuielilor de natura salarială să fie inclusă în bugetul de venituri și cheltuieli al companiei pe anul 2026 în funcție de numărul de luni din an, începând cu luna următoare aprobării.

Pentru CTP Cluj-Napoca SA se aplică paragrafele a) și c) – compania nu a înregistrat pierderi și plăți restante la data de 31 decembrie 2025 și nu se prevăd nici în anul 2026 (paragraful a) și a beneficiat de transferuri (compensatie de exploatare) în anul 2025 pentru activitatea operațională de la bugetele locale al celor 11 Unități Administrativ Teritoriale (U.A.T. – uri) membre al AMTPC (Asociația Metropolitană de Transport Public Cluj) pe raza cărora își desfășoară activitatea de transport public (paragraful b)). În cazul paragrafului c) se va arăta ca această creștere lunară a cheltuielilor de natura salarială va fi suportată din venituri proprii.

Calcul creștere cheltuieli de natura salariala

Ch. de natura	Indice inflatie	Creștere cu	Creștere lunară	Creștere din mai	Estimare
salariala 2025	prognozat 2026	inflatie 2026		Aprobare aprilie	ch. de natura
				8 luni	salariala 2026
1	2	$3 = 1 \times 2$	$4 = 3 / 12$ (luni)	$5 = 4 \times 8$ (luni)	$6 = 1 + 5$

162,666,986	6.50%	10,573,354	881,113	7,048,903	169,715,889

Cheltuielile de natura salariala realizate in anul 2025 au fost de 162.666.986 lei. Comisia Nationala de Strategie si Prognostica a publicat in decembrie 2025 documentul “Proiectia Principalilor indicatori Macroeconomici 2025-2029”, document care prevede pentru anul 2026 un indice al preturilor de consum de 6,5% (medie anuala). Prin aplicarea acestui indice cheltuielilor de natura salariala realizate in anul 2025 rezulta o crestere a acestora cu suma de 10.573.354 lei pe an, **ceea ce genereaza o crestere lunara de 881.113 lei (881.112,83 lei),**

Prin Hotararile Consiliului Local Cluj-Napoca nr. 481/07.07.2025 si 482/07.07.2025 au fost ajustate cu rata inflatiei toate tarifele practicate de CTP Cluj-Napoca SA pe raza municipiului Cluj-Napoca, incepand cu 1 august 2025. Conform datelor prezentate in “Memoriul tehnico-economic privind ajustarea tarifulor la transportul public de calatori in municipiul Cluj-Napoca”, memoriu atasat acestui memorandum, se poate observa in tabelul continut de Anexa nr. 1 o crestere prognozata pe 1 an a veniturilor din transport din ajustarea IPC in suma de 25.414.245 lei, informatii prezentate la randul 8.5 din tabel. Acest memoriu tehnic, conceput conform Ordinului ANRSC nr. 272/12.12.2007 pentru aprobarea normelor cadru privind stabilirea, ajustarea si modificarea tarifulor pentru serviciile publice de transport public local de persoane, alaturi de fisele tarifulor pe raza municipiului Cluj-Napoca, au fost aprobate de Comisia de Tarife si Preturi din cadrul primariei Cluj-Napoca si au stat la baza dezbaterii si aprobarii tarifulor ajustate in sedinta Consiliului Local Cluj-Napoca din 7 iulie 2025.

Aceasta crestere a veniturilor din activitatea de transport pe 1 an genereaza o crestere lunara a veniturilor de 2.117.854 lei (25.414.245 lei / 12 luni). In conditiile in care ajustarea tarifulor a intrat in vigoare de la 1 august 2025, este evident ca **la rubrica veniturilor din transport pentru anul 2026 va exista o crestere fata de anul 2025 cu valoarea aferenta primelor 7 luni din anul 2025 (reintregire venituri transport), mai exact cu suma de 14.824.976 lei (2.117.854 lei X 7 luni).** Aceasta suma pe anul 2026 genereaza o crestere lunara a veniturilor din transport fata de anul 2025 cu 1.235.415 lei (14.824.976 lei / 12 luni). **Cresterea lunara a veniturilor directe (venituri din activitatea de transport), de 1.235.415 lei, in anul 2026 fata de realizatul anului 2025, este mai mare ca si cresterea lunara a cheltuielilor de natura salariala, de 881.113 lei, in anul 2026 fata de realizatul anului 2025.**

In concluzie, sumele aferente majorarii cheltuielilor de natura salariala sunt suportate integral din venituri proprii, distinct de subventiile / transferurile (compensatie de exploatare) incasate pentru activitatea operationala.

Pentru cresterea cheltuielilor de natura salariala pentru anul 2026 s-a folosit in simulare aplicarea incepand cu luna mai 2026 (luna urmatoare lunii in care memorandumul a fost aprobat), in varianta in care am considerat data aprobarii in luna aprilie. In aceste conditii **cresterea estimata a cheltuielilor de natura salariala in anul 2026 va consta in suma de 7.048.903 lei (crestere lunara 881.112,83 lei X 8 luni).**

Corelare cu bugetul de venituri si cheltuieli 2026, mii lei

Nr.	Indicatori	Aprobat	Realizat	Program	%	Diferenta
crt.		BVC 2025	2025	2026	Program 2026/ realizat 2025	Program 2026/ realizat 2025
1	Venituri totale, din care:	267,440	272,165	285,607	104.9%	13,442
2	Servicii prestate	218,404	214,215	235,666	110.0%	21,451
	(transport in comun)					
3	Venituri din subventii / transferuri	40,779	49,930	42,410	84.9%	-7,520
4	Cheltuieli totale, din care:	264,590	267,584	280,907	105.0%	13,323
5	Cheltuieli de natura salariala	162,670	162,667	169,716	104.3%	7,049
6	Cheltuieli cu salariile	151,603	149,508	156,557	104.7%	7,049
7	Bonusuri	11,067	13,159	13,159	100.0%	0
8	Rezultat brut	2,850	4,581	4,700	102.6%	119
9	Plati restante	0	0	0	0.0%	0
10	Creante restante	0	75,487	0	0.0%	-75,487
11	Numar de personal la finele anului - angajati	1,190	1,185	1,185	100.0%	0

12	Numar mediu de personal - angajati	1,146	1,142	1,142	100.0%	0
13	Castigul mediu brut lunar pe salariat determinat pe baza cheltuielilor de natura salariala - lei	11,829	11,870	12,384	104.3%	514
14	Castigul mediu brut lunar pe salariat determinat conform OG nr. 26/2013 - lei	11,829	11,870	12,384	104.3%	514
15	Productivitatea muncii - lei	233,282	238,255	250,028	104.9%	11,773

Pentru datele din tabelul de mai sus s-a folosit OMFP nr. 3.818/2019 privind aprobarea formatului si a structurii bugetului de venituri si cheltuieli, precum si anexelor de fundamentare a acestuia. In aceasta structura pentru calculul productivitatii muncii se folosesc veniturile din exploatare. In Anexa 2, conform ordinului mentionat, cifrele sunt prezentate in mii lei, cu exceptia numarului de personal – in angajati, a castigurilor medii brute – in lei si a productivitatii muncii – in lei.

Dupa cum se observa in tabelul de mai sus cresterea estimata a cheltuielilor de natura salariala pentru anul 2026, de 7.048.903 lei, care a fost fundamentata in acest memorandum, se vede la randul 5, Cheltuieli de natura salariala. Cresterea din venituri proprii prezentata in randurile de mai sus, de 14.824.976 lei, este inclusa la randul 2, Servicii prestate (transport in comun).

Concluzii:

Față de cele prezentate în cuprinsul memorandumului, rezultă că solicitarea formulată pentru operatorul economic **Compania de Transport Public Cluj-Napoca SA (CTP)** 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

XLIII. 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 SC GOSCOM VASLUI SA

I. ASPECTE GENERALE

SC GOSCOM VASLUI SA, persoană juridică română, cu capital social deţinut integral de Unitatea Administrativ Teritorială Municipiul Vaslui, prin Consiliul Local Vaslui, cu sediul social în Vaslui, str. Donici, nr. 23, este înmatriculată la Registrul Comerţului sub numărul J1999000117371, cod unic de înregistrare fiscală RO 11711432, *principalul obiect de activitate Alte activităţi de curăţenie, cod CAEN 8123*.

Prin H.C.L. nr. 130/25.08.2022 s-au atribuit, în mod direct, o serie de activităţi de utilitate publică din cadrul serviciului de salubritate pe raza Municipiului Vaslui, după cum urmează:

- măturatul, spălatul, stropirea şi întreţinerea căilor publice;
- curăţarea şi transportul zăpezii de pe caile publice şi menţinerea în funcţiune a acestora pe timp de polei sau de îngheţ;
- colectarea şi transportul deşeurilor provenite din locuinţe, generate de activităţi de reamenajare şi reabilitare interioară şi/sau exterioară a acestora;
- colectarea cadavrelor animalelor de pe domeniul public şi predarea acestora către unităţile de ecarisaj sau către instalaţiile de neutralizare;
- administrarea depozitelor de deşeuri (inert şi vegetal);
- dezinsecţie, dezinsecţie şi deratizare;
- colectare deşeuri echipamente electrice şi electronice (DEEE),.

SC GOSCOM VASLUI SA asigură permanent curăţarea căilor publice pe bază de grafice şi programe zilnice de lucru, această activitate constând în măturarea manuală şi mecanizată. În perioada de iarnă se efectuează curăţarea şi transportul zăpezii de pe căile pietonale şi arterele de circulaţie prin lucrări specifice de îndepărtare a zăpezii, a gheţii şi de combatere a poleiului în scopul asigurării circulaţiei pietonale şi a autoturismelor în condiţii de siguranţă.

În conformitate cu prevederile H.C.L. nr. 64/22.12.2016 SC GOSCOM VASLUI SA prestează şi activităţi de amenajare şi întreţinere spaţii verzi pe domeniul public, administrare platforma Paiu, serviciul de gestionare a câinilor fără stăpân şi administrarea adăpostului public pentru câinii fără stăpân, reparaţii construcţii, instalaţii tâmplăriei.

SC GOSCOM VASLUI SA are delegată, prin atribuire directă, gestiunea serviciului public de alimentare cu energie termică în sistem centralizat pentru un număr de 208 beneficiari, conform H.C.L. nr. 164/31.10.2019, prelungită prin H.C.L.nr. 101/25.07.2024.

Modul de organizare şi funcţionare a acestor activităţi sunt reglementate prin Caietele de sarcini şi Regulamentele aprobate prin Hotărâri ale Consiliului Local Vaslui.

Structura acţionariatului:

Capitalul social al societății comerciale este în valoare de 913.285 lei, integral vărsat, capital aparținând Unității Administrativ Teritoriale Municipiul Vaslui, prin Consiliul Local al Municipiului Vaslui.

Capitalul social este constituit din aportul în natură al Unității Administrativ Teritoriale Municipiul Vaslui, prin Consiliul Local al Municipiului Vaslui, fiind împărțit în 365.314 acțiuni nominative în valoare nominală de 2,5 lei fiecare, aparținând Consiliului Local al Municipiului Vaslui.

Situația financiar – contabilă:

		2022	2023	2024	2025
<i>VENITURI</i>	<i>BVC</i>	<i>18.732.000</i>	<i>21.421.000</i>	<i>23.520.000</i>	<i>26.861.000</i>
<i>TOTALE din care:</i>	<i>REALIZAT</i>	<i>17.392.732</i>	<i>20.321.783</i>	<i>22.524.441</i>	<i>24.448.817</i>
<i>exploatare</i>	<i>BVC</i>	<i>18.714.000</i>	<i>21.400.000</i>	<i>23.512.000</i>	<i>26.853.000</i>
	<i>REALIZAT</i>	<i>17.373.356</i>	<i>20.295.820</i>	<i>22.520.995</i>	<i>24.448.620</i>
<i>financiare</i>	<i>BVC</i>	<i>18.000</i>	<i>21.000</i>	<i>8.000</i>	<i>8.000</i>
	<i>REALIZAT</i>	<i>19.376</i>	<i>25.963</i>	<i>3.446</i>	<i>197</i>
<i>CHELTUIELI</i>	<i>BVC</i>	<i>18.617.000</i>	<i>21.304.000</i>	<i>23.213.000</i>	<i>26.454.000</i>
<i>TOTALE din care:</i>	<i>REALIZAT</i>	<i>17.273.626</i>	<i>20.066.127</i>	<i>22.118.794</i>	<i>24.008.382</i>
<i>exploatare</i>	<i>BVC</i>	<i>18.586.000</i>	<i>21.222.000</i>	<i>23.111.000</i>	<i>26.362.000</i>
	<i>REALIZAT</i>	<i>17.241.491</i>	<i>19.975.967</i>	<i>22.013.965</i>	<i>23.910.229</i>
<i>financiare</i>	<i>BVC</i>	<i>31.000</i>	<i>82.000</i>	<i>102.000</i>	<i>92.000</i>
	<i>REALIZAT</i>	<i>32.135</i>	<i>90.160</i>	<i>104.829</i>	<i>98.153</i>
<i>REZULTAT BRUT</i>	<i>BVC</i>	<i>115.000</i>	<i>117.000</i>	<i>307.000</i>	<i>407.000</i>
	<i>REALIZAT</i>	<i>119.106</i>	<i>255.656</i>	<i>405.647</i>	<i>440.435</i>

REZULTAT BRUT - din punct de vedere financiar societatea a înregistrat o evoluție favorabilă pe parcursul anilor 2022-2025, concretizat prin obținerea la finele fiecarui an a unui profit. Acest rezultat reflectă eficiența activității operaționale, gestionarea prudentă a cheltuielilor și capacitatea societății de a genera fluxuri de numerar pozitive.

La data de 31.12.2025 SC GOSCOM VASLUI SA nu a înregistrat pierderi și plăți restante, toate obligațiile curente față de bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale, furnizori și alți creditori plătindu-se lunar.

II. PROPUNERE PRIVIND ANALIZA ȘI APROBAREA MEMORANDULUI

INDICATORI	Aprobat BVC 2025	Preliminat/ realizat 2025	Program 2026 cu memorandum	% Program 2026/Preliminat (realizat)2025
Venituri totale, din care:	26.861	24.449	27.138	111,00%
Venituri din subvenții – diferență de preț la energia termică livrată către populație	378	360	390	108,33%
Cheltuieli totale, din care:	26.454	24.008	26.651	110,99%
Cheltuieli de natură salarială	15.892	15.370	16.639	108,99%
Cheltuieli cu salariile	14.014	13.712	14.735	108,25%
Bonusuri	1.878	1.658	1.904	115,14%
Rezultat brut	407	438	487	111,19%
Plăți restante	0	0	0	0
Numar personal la finele anului	216	211	216	
Câștig mediu brut lunar pe salariat	7,310	5,685	5,931	104,33%
Productivitatea muncii	126	121	130	107,44%

Analiza principalilor indicatori economico-financiari indică faptul că societatea îndeplinește condițiile prevăzute la art. XXXVI alin. (2) și alin.(3) din Ordonanța Guvernului nr. 89/2025, cu respectarea limitelor legale.

Pentru anul 2026 societatea își propune obținerea unui rezultat brut pozitiv, în valoare de 487 mii lei, ceea ce reprezintă o creștere cu 11,19% față de rezultatul brut preliminar/realizat în anul 2025, fapt ce confirmă stabilitate financiară și performanța operațională.

Deasemenea societatea estimează pentru anul 2026 o creștere a veniturilor totale cu 2.689 mii lei, ceea ce reprezintă o majorare cu 11% față de nivelul preliminar/realizat în anul 2025. Creșterea

veniturilor este fundamentată cu respectarea prevederilor O.U.G.89/2025 Art. XXVIII alin 4 lit (2⁸) *Operatorii economici prevăzuți la art. 1 au obligația, anual, de a analiza și de a actualiza, după caz, tarifele și taxele pe care le obțin din activitatea de bază, cu cel puțin rata anuală a inflației pentru anul curent față de ultima actualizare a acestora. Aceste prevederi nu se aplică în cazul în care creșterile anuale de tarife și taxe au fost superioare ratei anuale a inflației.*

- 1. Majorarea 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 fundamentate și prezentate mai jos conform art.XXXVI, alin.(2) din O.U.G. 89/2025.**

Impactul bugetar estimat conform O.U.G. nr. 89/2025, alin.(2) este în sumă de 582,75 mii lei, pentru numărul de salariați existenți la finele anului 2025(211 salariați) iar analiza a plecat de la suma realizată la data de 31.12.2025 (15.370 mii lei) la care se aplică majorarea cu 6,5% pentru cele 7 luni, pentru care se solicită majorarea, este în sumă de 582,75 mii lei, conform tabelului de mai jos:

Elemente cheltuieli	Valoare prevăzută BVC 2025 -mii lei-	Realizat an 2025 -mii lei-	Indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026	Creșterea cheltuieli de natură salarială - pentru 12 luni -mii lei-	Creșterea cheltuieli de natură salarială - pentru 7 luni -mii lei-
	2	3	4 Prognoza de toamnă- 6,50%	5=3*4	6 = 5/12*7 luni
C0- Cheltuieli de natură salarială(C1+C2)	15.892	15.370	6,50%	999	582,75
C1-Cheltuieli cu salariile	14.014	13.712			
C2-Bonusuri	1.878	1.658			

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

Impactul bugetar estimat conform O.U.G. nr. 89/2025, alin.(3) pentru ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025, cu majorarea corespunzătoare a cheltuielilor de natură salarială, după aprobarea de către Guvern prin memorandum este în **sumă de 204,79 mii lei, calculat conform tabelului de mai jos, și reprezintă o limită maximă estimată, în funcție de luna efectivă a aprobării memorandumului:**

Funcția vacantă	Salariul aflat în plată la data 30.11.2025 -lei-	Salariu cu IPC 6,5% aplicat pentru 7 luni -lei-	Spor de activitate 18% -lei-	Total salariu/luna -lei-	Total cheltuieli salariale bugetate 7 luni - lei-	Alte cheltuieli de natură salarială aflate în plată la 30.11.2025 - lei-	Cheltuieli sociale deductibile în limita a 3% - lei-	Tichete de masă -lei-	Total cheltuieli de natură salarială 7 luni -lei-
Muncitor necalificat salubritate	4.050	4.250	765	5.015	35.105	600	1.053	4.200	40.958
Muncitor necalificat salubritate	4.050	4.250	765	5.015	35.105	600	1.053	4.200	40.958
Muncitor necalificat salubritate	4.050	4.250	765	5.015	35.105	600	1.053	4.200	40.958
Muncitor necalificat salubritate	4.050	4.250	765	5.015	35.105	600	1.053	4.200	40.958
Muncitor necalificat spații verzi	4.050	4.250	765	5.015	35.105	600	1.053	4.200	40.958
Total					175.525	3.000	5.265	21.000	204.790

Necesitatea concretă a fiecărei funcții de muncitor necalificat (post vacant la finele anului 2025) este determinată de atribuirea în mod direct Prin H.C.L. nr. 130/25.08.2022 a activităților de utilitate publică din cadrul serviciului de salubritate pe raza Municipiului Vaslui, după cum urmează:

- măturatul, spălatul, stropirea și întreținerea căilor publice;
- curățarea și transportul zăpezii de pe caile publice și menținerea în funcțiune a acestora pe timp de polei sau de îngheț.

SC GOSCOM VASLUI SA asigură permanent curățarea căilor publice pe bază de grafice și programe zilnice de lucru, această activitate constând în măturarea manuală și mecanizată.

În conformitate cu prevederile H.C.L. nr. 64/22.12.2016 SC GOSCOM VASLUI SA prestează și activități de amenajare și întreținere spații verzi pe domeniul public.

Activitățile planificate conform caietelor de sarcini implică utilizarea unor resurse adecvate, atât din punct de vedere uman, cât și din punct de vedere material, pentru a asigura desfășurarea eficientă și fără întreruperi a serviciilor prestate.

III. Concluzii:

În urma analizei efectuate asupra situației financiare și a necesităților prezentate anterior, se constată că suma solicitată prin Memorandum în valoare totală de 787, 54 mii lei este justificată și proporțională cu serviciile delegate și obiectivele propuse, și se compune din:

- suma solicitată prin alin. (2) în valoare totală de 582,75 mii lei pentru 7 luni(iunie-decembrie 2026) este calculată la cheltuiala de natură salarială - C0- realizată la finele anului 2025, care este în sumă de 15.370 mii lei, la care se aplică valoarea IPC – 6,50%, rezultând suma de 999 mii lei pentru 12 luni, 83,25 mii lei/lună), pentru 7 luni rezultând suma de 582,75 mii lei($83,25 \text{ mii lei} \times 7 \text{ luni} = 582,75 \text{ mii lei}$);
- suma solicitată prin alin. (3) în valoare totală de 204,79 mii lei, este distinctă față de suma precedentă, motivat de faptul că la finele anului 2025 aceste 5 posturi vacante, și este deasemenea influențată de valoare IPC 6,5%, având în vedere că în calcul s-au în considerare salariile aflate în plată pentru posturi similare la data de 30 noiembrie 2025, sumă care se compune din:
 - a) 178,52 mii lei reprezentând cheltuieli cu salariile(C1) pentru cele 5 posturi vacante la finele anului 2025; această sumă este formată din din salariale aflate în plată pentru posturi similare la data de 30 noiembrie 2025,
 - b) 26,27 mii lei reprezentând cheltuieli cu bonusurile(C2) pentru cele 5 posturi vacante la finele anului 2025;

Cheltuielile de natură salarială – program 2026 – în sumă de 16.638,54 mii lei includ cheltuieli cu salariile în suma de 14.734,27 lei și bonusuri în sumă de 1.907,27 mii lei, și au fost fundamentate conform prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 89/2025, respectiv art. XXXVI alin(2) si alin(3), astfel:

- *cheltuieli cu salariile în sumă de 14.734,27 mii lei includ :*

- salariile aflate în plată la 30 noiembrie 2025(211 salariați) -1.154 mii lei*12 luni = **13.848 mii lei;**
- alte cheltuieli de natură salarială aflate în plată la data de 30 noiembrie 2025 = **125 mii lei;**
- **creșterea cheltuielilor de natură salarială maximul indicelui de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 – 7 luni = 582,75 mii lei;**
- **cheltuielile cu salariile pentru posturile vacante/7 luni = 178,52 mii lei.**
- **bonusuri în sumă de 1.904,27 mii lei** includ :
 - tichete de masă aflate în plată la 30 noiembrie 2025(211 salariați) = **1.463 mii lei;**
 - tichete de masă aflate în plată la 30 noiembrie 2025(5 salariați/7 luni) = **21 mii lei;**
 - cheltuieli sociale 3% - 211 salariați = **415 mii lei;**
 - cheltuieli sociale 3% - 5 salariați/7 luni = **5,27 mii lei.**

Creșterea cheltuielilor de natură salarială cu maximul indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 (IPC=6,5%) reprezintă o măsură de menținere a echilibrului și stabilității interne. Această măsură protejează puterea de cumpărare a angajaților, contribuie la păstrarea personalului și menține nivelul de motivație și performanță. Lipsa acestei ajustări conduce la creșterea fluctuației de personal și la apariția presiunilor salariale ulterioare.

Necesitatea ocupării posturilor vacante nu reprezintă doar o necesitate administrativă, ci o condiție fundamentală pentru funcționarea eficientă, stabilitatea și dezvoltarea societății.

Mai mult decât atât subliniem faptul că drepturile de natură salarială la data de 30 noiembrie 2025, cuprind drepturile salariale aflate în plată la data de 30 noiembrie 2024, la care s-au adăugat sumele reprezentând creșterea salariului de baza minim brut pe țară garantat în plată pentru anul 2025, conform H.G. 1506/ noiembrie 2024.

Considerăm că alinierea cheltuielilor salariale la IPC reprezintă o decizie responsabilă, echilibrată și sustenabilă, justificată economic conform indicatorilor prezentați, pentru stabilitatea pe termen mediu și lung a societății.

Prezenta justificare fundamentează în mod temeinic, inițierea memorandumului prevăzut de art. XXXVI, alin(2) și alin.(3) 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.

XLIV. 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 SC TRANSURB SA VASLUI

SC Transurb SA Vaslui este o întreprindere publică care s-a înființat de către Consiliul Local Vaslui în scopul satisfacerii nevoii de transport a locuitorilor municipiului Vaslui în data de 28.04.1999, în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 51 din 8 martie 2006 serviciilor comunitare de utilități publice ,avand numar de inregistrare la Oficiul Registrului Comertului de pe linga Tribunalul Vaslui nr.J37/119/1999, CUI 11711424 , actionar unic : Consiliul Local Vaslui, activitatea principala : transporturi urbane , suburbane si metropolitane de calatori COD CAEN 4931.

Prin Hotararea Consiliului Local al Municipiului Vaslui nr 189/2023 s-a aprobat delegarea serviciului de transport public catre SC TRANSURB SA si s-a atribuit contractul de delegare a serviciului de transport public. Acest contract s-a incheiat intre Municipiul Vaslui si SC TRANSURB SA la data de 19.01.2024, de la aceasta data SC TRANSURB SA prestand activitatea de transport public de persoane conform programului de transport stabilit de catre autoritatea publica locala.

Societatea isi desfasoara activitatea in conformitate cu Legea nr.31/1990 privind societatile comerciale, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, cu O.U.G 109/2011, privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice cu modificarile si completarile ulterioare, cu H.G.722/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din O.U.G nr 109/2011 privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice cu modificarile si completarile ulterioare precum si cu legislatia specifica transportului public de persoane.

Temei legal

- Prevederile 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, art. XXXVI, pct 2, 3 și 7:

*(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.

*(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.

(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.Situatia financiar – contabila:

Situația elementelor de activ și pasiv din Situațiile financiare în anul 2025, comparativ cu anii 2024 și 2023, se prezintă astfel:

Nr. crt.	Elemente de activ, datorii și capitaluri	Realizat an 2023	Realizat an 2024	Realizat an 2025
		lei	lei	lei
I	Total active imobilizate	160,780	117,862	63,249
II.1	Stocuri	220,315	264,439	289,294
II.2.	Total Creanțe	727,440	1,065,815	709,670
II.3	Casa și conturi la bănci	179,016	203,812	668,870
II.	Total active circulante (1+2+3)	1,126,771	1,534,066	1,667,834
III	Cheltuieli în avans	0	0	0
IV	Datorii totale	895,573	968,005	1,202,861
V	Venituri în avans	23,888	31,691	24,151
VI	Provizioane	0	0	
TOTAL ACTIVE MINUS DATORII CURENTE (I+II+III-IV-V-VI)		368,090	652,232	504071
VI.1	Capital subscris vărsat	126,625	126,625	126,625
VI.2	Rezerve	202,151	241,465	384,004
VI.3	Pierdere reportata	165,434	-935	0

VI.4	Profit net	204,748	283,207	256,231
CAPITALURI TOTAL (VI.1+VI.2-VI.3+VI.4)		368,090	652,232	766,860

Analiza situației financiare evidențiază o consolidare semnificativă a poziției patrimoniale a societății, reflectată prin creșterea capitalurilor proprii. Această evoluție favorabilă este determinată atât de majorarea profitului net realizat, cât și de creșterea rezervelor constituite, concomitent cu eliminarea pierderii reportate din exercițiile financiare anterioare, aspect care indică o îmbunătățire sustenabilă a performanței economice și a echilibrului financiar.

Creșterea veniturilor, reprezintă o prioritate pentru societate după cum se poate observa și din evoluția acestora din perioada 2023-2025, prezentată mai jos.

Venit realizat	An 2023	An 2024	An 2025
	lei		
I.Venituri totale:	9,037,830	10,833,789	11,467,158
I.1. Venituri din exploatare, din care:	9,037,818	10,833,773	11,467,140
Venituri din servicii prestate	5,646,284	6,336,658	7,208,952
Venituri din redevente, locatii de gestiune si chirii	36,967	38,153	55,948
Venituri din activitati diverse	54,222	48,915	38,119
Venituri din vanzarea marfurilor	35,229	25,998	25,290
Venituri din subventii de exploatare	3,194,282	3,957,683	3,978,976
Alte venituri din exploatare	70,834	426,366	159,855
I.2. Venituri financiare	12	16	18
II.Cheltuieli totale ,din care:	8,833,083	10,550,582	11,210,928
II.1Cheltuieli de exploatare	8,833,083	10,550,582	11,210,928
II.2Cheltuieli financiare	0	0	0
REZULTAT NET (I-II)	204,748	283,207	256,231

Analiza evoluției veniturilor societății pentru perioada 2023 – 2025 relevă o stabilitate și o creștere sustenabilă a performanței economice, aspecte esențiale pentru îndeplinirea condițiilor de eligibilitate prevăzute de O.U.G. nr. 89/2025, pct. 2, referitoare la posibilitatea majorării cheltuielilor de natură salarială.

Veniturile totale realizate de societate au înregistrat o creștere de la 9.037.830 lei în 2023 la 10.833.789 lei în 2024, urmând ca în anul 2025 acestea să se situeze la 11.467.158 milioane lei.

Această evoluție indică menținerea unui nivel consistent de încasări, precum și capacitatea societății de a susține costurile operaționale și salariale.

Veniturile activității curente a societății, din servicii prestate, au crescut semnificativ: de la 5.646.284 lei în 2023 la 6.336.658 lei în 2024 și în anul 2025 ajungând la 7.208.952 lei, reflectând creșterea activității operaționale și extinderea serviciilor oferite, astfel putându-se acoperi din veniturile proprii o eventuală majorare a cheltuielilor de natură salarială.

Strategia societății se concentrează pe creșterea veniturilor proprii, demonstrată prin majorarea consistentă a încasărilor din bilete și abonamente în 2025, constituind un pas fundamental pentru diminuarea dependenței de subvenții și pentru menținerea unui echilibru financiar durabil pe termen mediu și lung.

În concluzie:

Obiectul principal de activitate al societății este transportul în comun cu autobuze și troleibuze în Municipiul Vaslui .Munca în transportul public presupune program prelungit și inegal desfășurat preponderent ”la stradă” între orele 4 - 24, indiferent de condițiile meteorologice, pe timp de noapte sau în weekenduri și sărbători legale. Aceste condiții afectează sănătatea fizică și psihică a angajaților și reduc considerabil timpul dedicat vieții de familie.

De asemenea, meseria de conducător de mijloc de transport este una cu grad ridicat de dificultate și responsabilitate, implicând siguranța pasagerilor, și a participanților la trafic. Orice eroare poate avea consecințe grave, ceea ce presupune un nivel crescut de stres, concentrare continuă și respectarea strictă a legislației rutiere.

Nivelul veniturilor salariale ale angajaților SC TRANSURB SA Vaslui ,este unul scăzut, care nu mai corespunde realităților și condițiilor reale de muncă. În contextul creșterii continue a costului vieții, salariile actuale nu asigură un trai decent, deși activitatea desfășurată este una esențială pentru funcționarea societății și a economiei locale a Municipiului Vaslui.

Având în vedere că în anul 2025 nu s-a acordat nici o majorare salarială, cheltuielile de natură salariale fiind cele de la luna noiembrie 2024, ca urmare a prevederilor Ordonanței de Urgență nr. 4/2025 pentru modificarea și completarea unor acte normative, ultima majorare salarială fiind în anul 2024- cu 6% față de realizatul anului 2023, iar în perioada 2024 – 2025 salariul minim garantat în plată a înregistrat următoarele creșteri:

- ✓ Octombrie 2023 – 3.300 lei de la 3.000 lei (creștere cu 10%),
- ✓ Iulie 2024 – 3.700 lei de la 3.300 lei (creștere cu 12,12%),
- ✓ Ianuarie 2025 – 4.050 lei de la 3.700 lei (creștere cu 8,64%).

Această evoluție necorelată cu majorarea salariilor de bază, a condus la:

- ✓ comprimarea grilei salariale,
- ✓ diminuarea și, în anumite situații, anularea indicilor de ierarhizare,

- ✓ lipsa diferențierii reale între funcții cu niveluri diferite de responsabilitate, complexitate și calificare.

În plus, lipsa unei salarizări corespunzătoare conduce la demotivarea personalului, migrarea forței de muncă către alte domenii sau în străinătate și la deficit de personal calificat, afectând astfel calitatea și siguranța serviciilor de transport prestate.

Pentru a evita pe viitor migrarea forței de muncă, societatea trebuie să le poată oferi un pachet salarial motivant atât personalului existent, cât și celui aflat în formare, dar cu respectarea prevederilor O.U.G. 89/2025.

În aceste condiții, se constată că sunt îndeplinite condițiile prevăzute de art. XXXVI alin. (2) lit. a) și lit. c), după caz, din OUG nr. 89/2025, fiind justificată aprobarea memorandumului privind majorarea cheltuielilor de natură salarială în anul 2026.

Prin urmare , **majorarea salariilor, așa cum este prezentată în O.u.g nr. 89/2025, 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". reprezintă o măsură necesară și justificată, menită să reflecte importanța socială a muncii prestate, dificultatea condițiilor de lucru, să contribuie la stabilitatea si la profesionalismul angajaților, asigurând astfel eficientizarea sistemului de transport public local, care este un serviciu de interes economic general, cu impact asupra mobilității locuitorilor de diferite ocupații din Municipiul Vaslui cu atât mai mult cu cât veniturile proprii din activitatea operațională permit acoperirea creșterilor salariale fără a afecta echilibrul financiar .**

II.PROPUNERE PRIVIND ANALIZA SI APROBAREA MEMORANDUMULUI PENTRU:

In tabelul de mai jos sunt evidențiați cei mai importanți indicatori care prezintă o imagine referitoare la respectarea prevederilor pct.2 din O.U.G. 89/2025, cu mențiunea că datele pentru luna decembrie 2025 sunt fundamentate doar în baza unei estimări (având în vedere că prin mecanismul contractului de delegare luna se încheie odată cu calcularea și înregistrarea compensației). De asemenea, veniturile și cheltuielile anului 2026 sunt estimate, doar prin influența principalelor categorii, influență cunoscută la data prezentului memoriu. Odată cu aprobarea Bugetului de venituri și cheltuieli pentru anul 2026 acești indicatori pot suferi modificări, dar vor respecta prevederile O.U.G. nr. 89/2025:

INDICATORI	Aprobat BVC	Preliminat / Relizat 2025	Program 2026	Program 2026/ Preliminat /

	2025			Realizat 2025
	mii lei	mii lei	mii lei	%
Venituri totale, din care:	12223	11467	12840	111.97%
Venituri din exploatare	12223	11467	12840	111.97%
Venituri din productia vanduta (venituri proprii)	7509	7303	8004	109.60%
Venituri din subventii	4550	3979	4640	116.61%
Cheltuieli totale, din care:	11897	11161	12473	111.76%
Cheltuieli de natura salariala	7145	7054	7767	110.11%
Cheltuieli cu salariile	6146	6135	6718	109.50%
Bonusuri	999	919	1049	114.15%
Rezultatul brut	327	306	367	119.93%
Plati restante	0	0	0	
Numar de personal la sfarsitul anului	93	90	98	108.89%
Numar mediu de personal la sfarsitul anului	90	87	95	109.20%
Castigul mediu brut lunar pe salariat	6,456	6,737	6,813	101.13%
Productivitatea muncii	136	131	135	103.05%

Veniturile proprii din activitatea de bază, respectiv veniturile din producția vândută, înregistrează o creștere semnificativă, de la 7.303 mii lei în anul 2025 la 8004 mii lei în anul 2026, ceea ce reprezintă o majorare de 701 mii lei, respectiv +9.6% față de nivelul preliminar/realizat în anul 2025 prin majorarea tarifelor practicate de către SC TRANSURB SA începând cu data de 01.04.2026 conform HCL 86/26.03.2026.

Creșterea veniturilor este susținută de aplicarea unor măsuri concrete, precum respectarea OUG 89/2025 Art. XXVIII alin 4 lit (2⁸) *Operatorii economici prevăzuți la art. 1 au obligația, anual, de a analiza și de a actualiza, după caz, tarifele și taxele pe care le obțin din activitatea de bază, cu cel puțin rata anuală a inflației pentru anul curent față de ultima actualizare a acestora. Aceste prevederi nu se aplică în cazul în care creșterile anuale de tarife și taxe au fost superioare ratei anuale a inflației.*

Astfel:

Venit realizat	Preliminat /realizat an	Programat 2026

	2025	
	mii lei	mii lei
VENITURI TOTALE (1 +2)	11.467	12.840
1. Venituri totale din exploatare, din care:	11.467	12.840
a) din producția vândută	7.303	8.004
b) din vânzarea mărfurilor	25	26
c) din subvenții și transferuri de exploatare aferente cifrei de afaceri nete , din care:	3.979	4.650
<i>Compensația propriu zisa (conform contract delegare)</i>	3.979	4.650
d) din producția de imobilizări	0	0
e) venituri aferente costului producției în curs de execuție	0	0
f) alte venituri din exploatare, din care:	160	160
2. Venituri financiare	0	0

Analiza principalilor indicatori economico-financiari evidențiază faptul că societatea îndeplinește condițiile prevăzute la art. XXXVI alin. (2) și (3) din Ordonanța Guvernului nr. 89/2025 pentru aprobarea creșterii cheltuielilor de natură salarială în anul 2026, cu respectarea limitelor maxime legale.

Pentru determinarea cheltuielii de natura salariala pentru anul 2026 s-au respectat prevederile OUG 89/2025 Art. XXXVI. - (1) ,respectiv mentinerea în plată a drepturilor de natură salarială aflate în plata la data de 30 noiembrie 2025 pentru numărul de personal realizat la finele anului 2025,conform datelor prezentate în tabelul de mai jos:

POLITICA SALARII 2026

	Cheltuiala cu salariile realizate noiembrie 2025(90 salariați)(cf.oug 89/2025 art.XXXVI,alin 1)	508500

Art.XXXVI	Cheltuiala cu salariile realizate noiembrie 2025(90 salariați)(cf.ougl 89/2025 art.XXXVI,alin 1)x12 luni	6102000
	Crestere salariu minim 2026	0
-	Cheltuieli cu salariile a 8 posturi vacante bugetate 2026 cf OUG 89/2025 art XXXVI alin 3)-7 luni	348427
-	Crestere IPC cf OUG 89/2025 art XXXVI alin 2)-7 luni	267446
-	Total Rand C1-Cheltuieli cu salariile	6717873
-	Valoare tichete 90 posturi ocupate	824400
-	Valoare tichete 8 posturi vacante	44160
-	Cheltuieli sociale aferente salariilor	170856
-	Cheltuieli sociale aferente posturilor vacante	9756
-	Total Rand C2-Bonusuri	1049172
-	TOTAL CHELTUIALA NATURA SALARIALA RAND C0	7767044

Pentru anul 2026, societatea NU prognozeaza plăți restante și își estimează totodată un rezultat brut pozitiv în suma de 367 mii lei, ceea ce confirmă capacitatea de menținere a echilibrului financiar și de respectare a obligațiilor de plată.

Având în vedere datele economico-financiare prezentate ai analiza efectuată, prin care se constată că societatea respectă condițiile prevăzute de art. XXXVI alin. (2) și alin. (3) din Ordonanța Guvernului nr. 89/2025, atât sub aspectul disciplinei financiare, cât și al sustenabilității măsurilor propuse, solicităm următoarele:

- 1. Indexarea cheltuielilor de natura salariala** în baza prevederilor art. XXXVI, alin 2 lit (a) din O.U.G. nr. 89/2025 , cu indicele mediu de creștere a pretului prognozat pentru anul 2026, respectiv 6.5% fata de nivelul realizat al anului 2025, aplicabil pe o perioada de 7 luni .

Impactul bugetar estimat este în suma **de 267** mii lei ,suma determinată conform OUG 89/2025 respectiv prin aplicarea indicelui mediu de creștere a pretului prognozat pentru anul 2026 la cheltuiala de natura salariala realizata în anul 2025 (7054 mii lei), pe baza analizei fundamentate mai jos:

Elemente cheltuieli	Valoare prevazuta BVC 2025	Realizat an 2025	Indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026	Creșetere cheltuieli de natura salariala - pentru 12 luni	Creșetere cheltuieli de natura salariala - pentru 7 luni
1	2 (mii lei)	3 (mii lei)	4 Prognoza AN 2026	5=3*4 (mii lei)	6 = 5/12*7 luni (mii lei)
C0-Cheltuieli de natura salariala (C1+C2)	7,145	7,054	6.50%	458	267
C1- Cheltuieli cu salariile din care:	6,146	6,135			
a)Salarii de baza	4732	4733			
b)Sporuri,prime si alte bonificatii conform CCM	1414	1402			
C2-Bonusuri	999	919			

Astfel conform prevederilor art. XXXVI, alin 2 lit (a) din *O.U.G. nr. 89/2025* indicele mediu de crestere a preturilor prognozat pentru anul 2026 respectiv 6,5% a fost aplicat la total cheltuiuala de natura salariala realizata an 2025 respectiv 7.054 mii lei formata din cheltuieli cu salariile 6.135 mii lei(salarii de baza - 4733 mii lei si sporuri,prime si alte bonificatii conform CCM - 1402 mii lei) si bonusurile in suma de 919 mii lei (reprezentand tichete de masa si cheltuieli sociale) rezultand suma de 458 mii lei determinata pe o perioada de 12 luni urmand a fi aplicata cu luna urmatoare aprobarii memorandumului,calculata de catre SC TRANSURB SA pentru un numar de 7 luni perioada ramasa din anul 2026,respectiv suma de 267 mii lei **Aceasta suma reprezinta limita maxima ce nu poate fi depasita.**

- Ocuparea unui numar de 8 posturi vacante la data de 31.12.2025 cu majorarea corespunzatoare a cheltuielilor de natura salariala si totodata indexarea acestora** cu indicele mediu de crestere a pretului prognozat pentru anul 2026,respectiv 6.5% ,aplicabil pe o perioada de 7 luni ,în baza prevederilor art. XXXVI, alin 3 lit a) 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.

Impactul bugetar estimat este in suma de 402 mii lei ,suma determinata conform OUG 89/2025 alin(3) lit a) respectiv prin majorarea cheltuielilor de natura salariala corespunzatoare ocuparii posturilor vacante la finele anului 2025,pe baza analizei fundamentate mai jos:

Fundamentare posturi vacante 2026

Valori prognozate 7 luni posturi vacante bugetate an 2026

Denumire functie	Compartiment	Salariu 30.11.2025	Influenta IPC 6.5%	Salariu dupa aplicare IPC	Sporuri si alte bonusuri	Salariu total	Luna estimata pentru ocupare	Numar luni estimate pentru a fi ocupate	Total cheltuiala cu salariile pentru 7 luni	Fond social 2.8%	Tichete de masa	Total cheltuiala de natura salariala pentru 7 luni
		(lei)	(lei)		(lei)	(lei)	7		(lei)	(lei)	(lei)	(mii lei)
INGINER ELECTRONIST	EXPLOATARE	5671	237	5908	1477	7385	Iunie	7	51695	1447	5520	59
AUDITOR	AUDIT	6000	237	6237	1559	7796	Iunie	7	54574	1528	5520	62
SOFER MANEVRA(COND.AUTO)	EXPLOATARE	4200	237	4437	1109	5546	Iunie	7	38824	1087	5520	45
MECANIC	EXPLOATARE	4100	237	4337	1084	5421	Iunie	7	37949	1063	5520	45
ELECTRICIAN	EXPLOATARE	4100	237	4337	1084	5421	Iunie	7	37949	1063	5520	45
DISPECER	EXPLOATARE	4091	237	4328	1502	5830	Iunie	7	37870	1060	5520	44
REVIZOR TEHNIC	EXPLOATARE	4091	237	4328	1082	5410	Iunie	7	37870	1060	5520	44
INSPECTOR RELATII CU PUBLICUL	TESA	5671	237	5908	1477	7385	Iunie	7	51695	1447	5520	59
TOTAL		37924	1896	39820	10375	50195			348425	9756	44160	402

In tabelul de mai sus coloana influenta IPC 6.5% nu reprezinta valoarea rezultata din inmultirea coloanei salariu 30.11.2025 cu un procent de 6.5% intrucat s-a hotarat ca pentru aceste posturi neocupate sa se acorde o suma fixa de 237 lei,indiferent de natura postului ocupat.

JUSTIFICARE INDIVIDUALA PENTRU FIECARE POST SOLICITAT:

1.Inginer electronist-este un post unic care a fost ocupat pana la sfarsitul anului 2022.De la aceasta data postul a fost la concurs in repetate randuri dar nu s-a inscris nimeni.In continuare postul este solicitat de catre Compartimentul Exploatare deoarece flota s-a modernizat iar mijloacele de transport contin foarte mult componente electronice de importanta vitala pentru siguranta calatorilor.

2.Auditor-este un post unic care a fost scos la concurs in permanenta dar nu a fost ocupat.Acest post prevazut in organigrama societatii ca urmare a masurilor stabilite in urma controalelor efectuate cde catre Curtea de Conturi.In conformitate cu dispozitiile art.9 din Legea 672/2002 republicata lit c) conducătorul entităţii publice subordonate, respectiv aflate în coordonarea sau sub autoritatea altei entităţi publice, stabileşte şi menţine un compartiment funcţional de audit public intern, cu acordul entităţii publice superioare; dacă acest acord nu se dă, auditul entităţii respective se efectuează de către compartimentul de audit public intern al entităţii publice care a decis aceasta.

3.Sofer manevra este un post solicitat de catre compartimentul exploatare cu scopul de a menevra parcul auto(32 vehicule transport persoane) pentru deplasarea din pozitia de garare catre atelierul mecanic pentru constatatari,reparatii,revizii,catre sapalatorie pentru spalare-igienizare,catre reprezentanta RAR sau alte unitati autorizate in vederea efectuarii ITP-ului.

4.Mecanic este un post solicitat de catre compartimentul exploatare cu scopul de a completa echipa de interventie pentru defecte de natura mecanica care lucreaza in 2 schimburi,

5.Electrician este un post solicitat de catre compartimentul exploatare avand in vedere ca din anul 2024 au intrat in functiune trasee de troleibuze ,iar reseaua de fir contact necesita interventii constante pentru buna functionare.

6.Dispecer este un post solicitat de catre compartimentul exploatare avand in vedere ca in acest moment sunt angajati 3 dispeceri pe 2 schimburi ,pentru a acoperi concediile acestora.

7.Revizor tehnic este un post unic solicitat de catre compartimentul exploatare ,pentru verificarea tehnica zilnica a autovehiculelor de transport in comun in vederea cresterii sigurantei calatorilor.

8.Inspector relatii cu publicul este un post unic obligatoriu asa cum dipun prevederile art. 6 din OG 27/2002 care prevad:*autoritățile și instituțiile publice prevăzute la art. 2 sunt obligate să organizeze un compartiment distinct pentru relații cu publicul, care să primească, să înregistreze, să se îngrijească de rezolvarea petițiilor și să expedieze răspunsurile către petiționari.*

Precizam ca posturile vacante mai sus mentionate sunt aprobate de catre Consiliul de Administratie in organigrama SC TRANSURB SA.

Cheltuielile de natura salariala aferente ocupării posturilor vacante se vor realiza în limitele aprobate, fără afectarea sustenabilității financiare,in conformitate cu prevederile legale in vigoare ale art.XXXVI alin (2) si (3) din OUG nr.89/2025 si pot fi acordate cu luna urmatoare aprobarii Memorandumului,astfel ca valorile aprobate prin prezentul Memorandum reprezinta limite maxime,urmand ca sumele prevazute in proiectele de BVC pentru anul 2026 sa fie calculate pentru numarul de luni ramase ,ulterior lunii in care a fost aprobat Memorandumul.

În vederea îndeplinirii obligațiilor contractuale ce ne revin, conform planificării curselor aprobate, în calitate de operator de transport public local, societatea a evaluat, propus și aprobat organigrama și statul de funcții cu un număr total de 104 salariați, conform Hotărârii Consiliului de Administrație nr. 17/20.12.2024, valabilă începând cu data de 01.01.2025, din care 42 de posturi sunt prevăzute pentru conducători auto transport persoane (șoferi de autobuz).

În concluzie:

Analiza situației societății evidențiază că ocuparea posturilor vacante la 31 decembrie 2025 nu reprezintă doar o opțiune, ci o necesitate imperativă, având în vedere următoarele aspecte:

6. *Asigurarea continuității serviciului public de transport:*
 - Posturile vacante sunt esențiale pentru desfășurarea activității zilnice în condiții optime;
 - Neocuparea acestor posturi ar conduce la întreruperi ale serviciului, reducerea frecvenței traseelor și afectarea siguranței și calității serviciului pentru călători.
7. *Respectarea integrală a contractului de delegare:*
 - Societatea are încheiat contract de delegare cu Municipiul Vaslui care impune standarde stricte privind frecvența, siguranța și calitatea serviciului;
 - Neocuparea posturilor vacante ar împiedica respectarea acestor obligații contractuale, ceea ce ar putea genera sancțiuni și compromite relația cu autoritățile tutelare.
8. *Gestionarea deficitului de personal și a fluctuației ridicate:*

- La nivel local, există dificultăți semnificative în atragerea și menținerea personalului calificat;

9. *Fundament legal și economic:*

Prin urmare, luând în considerare cele menționate până acum, ocuparea posturilor vacante la 31 decembrie 2025, așa cum este prezentată în Ordonanța de Guvern nr. 89/2025, este absolut necesară și esențială pentru menținerea funcționării normale și continue a serviciului public de transport, care este un serviciu de interes economic general, cu impact asupra mobilității locuitorilor de diferite ocupații din Municipiul Vaslui, pentru respectarea integrală a obligațiilor contractuale asumate prin contractul de delegare, pentru asigurarea continuității serviciului și pentru prevenirea impactului negativ, pe care l-ar putea avea deficitul de personal, precum și fluctuația acestuia, asupra calității și siguranței serviciilor oferite călătorilor.

IV. Necesitatea inițierii memorandumului

EFECTE NEGATIVE :

- Imposibilitatea de a acorda vreo marire de salarii, deoarece cheltuiala de natura salariala aprobata in bugetul de venituri si cheltuieli pe anul 2026 a ramas la nivelul anului 2025.
- Salariile de incadrare ale soferilor, vor ajunge in luna iulie la nivelul minim pe economie **4325 RON**, corespunzator muncii necalificate; conducatorii de autovehicule destinate transportului public de persoane au certificate de calificare supuse unor verificari stricte anuale, si au responsabilitati, atributiuni si obligatii suplimentare fata de alti conducatori auto, prevazute in Contractul de delegare de prestarea serviciului de transport public de calatori, baza functionarii SC TRANSURB SA. Salariile de incadrare ale conducatorilor auto din SC TRANSURB SA sunt la luna ianuarie 2026 de **4200 RON**.
- Contractul colectiv de munca va expira in luna august 2026, negocierile fiind in impas, deoarece societatea nu a putut oferi nici o crestere salariala fata de revendicarile solicitate de sindicatul reprezentativ. Astfel, syndicatele vor avea dreptul la **declansarea unui conflict de munca, prin greva generala**, fapt care ar putea sista transportul public al elevilor si lucratorilor din toate domeniile, afectand negativ toata activitatea social-economica-administrativa din Municipiul Vaslui.
- Un alt aspect negativ il constituie **migrarea fortei de munca calificate**, deasemenea cu consecinte grave in asigurarea programului de transport public, asa cum a fost stabilit prin hotarare de Consiliu Local si stipulate in Contractul de Delegare a Serviciului de Transport public in municipiul Vaslui.

Facem prezizarea ca, in prezent societatea noastra isi desfasoara activitatea cu un numar de 90 salariati, din care 68 de salariati direct productivi, care au un salariu brut de incadrare cuprins intre 4090-4200 RON, iar majorarea salariilor cu un IPC de 6.5% ar reprezenta adaugarea la salariul net a unei sume de aproximativ 240 RON.

EFECTELE POZITIVE ale aplicarii prevederilor 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, 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.*

- **Posibilitatea negocierii unui contract de munca cu aplicarea la salariile de incadrare a unei majorari salariale.**
- **Evitarea declansarii conflictelor de munca datorita faptului ca salariile se stabilesc prin negociere colectiva** iar in anul 2026 SC TRANSURB SA Vaslui se va afla in procedura de negociere a Contractului Colectiv de munca. Prin aplicarea de catre SC TRANSURB SA prevederilor 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, art. XXXVI, alin (2), vom putea majora cheltuiala de natura salariala cu 6,5% , pentru a putea majora salariile de incadrare in cadrul noului contract colectiv de munca la nivel de unitate.

V.Concluzii:

Având în vedere datele economico-financiare prezentate, analiza efectuată și concluziile formulate anterior, se constată că societatea respectă condițiile prevăzute de art. XXXVI alin. (2) și alin. (3) din Ordonanța Guvernului nr. 89/2025, atât sub aspectul disciplinei financiare, cât și al sustenabilității măsurilor propuse.

Majorarea cheltuielilor de natură salarială corelată cu creșterea veniturilor proprii, nu generează dezechilibre financiare și nu conduce înregistrarea de plăți restante, fiind susținută integral din activitatea de exploatare a societății.

Sperând că, în urma analizei dumneavoastră, veți aprecia că măsurile propuse urmăresc în primul rând, satisfacerea interesului public și asigurarea unui serviciu de transport sigur, eficient și adaptat nevoilor călătorilor din Municipiul Vaslui, vă rugăm să ne acordați sprijinul necesar pentru crearea și menținerea unui cadru optim de desfășurare a activității societății, care să permită atât continuitatea și calitatea serviciilor publice, cât și dezvoltarea sustenabilă a rețelei de transport local prin crearea condițiilor care să încurajeze menținerea personalului calificat în țară și implicarea acestuia în activitățile societății pe termen lung.

Având în vedere cele expuse, **SC TRANSURB SA, Vaslui** solicită inițierea unui memorandum de în vedere a aprobării de către Guvern a creșterii *cheltuielilor de natură salarială* în anul 2026, față de nivelul realizat în anul 2025, cu suma de 669 mii lei, reprezentând:

- ✓ **majorarea cu suma de 267 mii lei, aferentă aplicării indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026**, în baza prevederilor art. XXXVI, alin 2 lit (a)(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*;
- ✓ **majorarea cu suma de 402 mii lei, aferentă ocupării posturilor vacante existente la finele anului 2025**, în baza prevederilor art. XXXVI alin 3 lit a) 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*.

Precizam faptul ca suma de 669 mii lei reprezentand cresterea cheltuielilor de natura salariala este sustinuta integral din cresterea veniturilor proprii cum s-a mentionat si mai sus, respectiv cresterea veniturilor din producția vândută, de la 7.303 mii lei în anul 2025 la 8004 mii lei în anul 2026, ceea ce reprezintă o majorare de 701 mii lei, respectiv +9.6% față de nivelul preliminar/realizat în anul 2025 prin majorarea tarifelor practicate de catre SC TRANSSURB SA incepand cu data de 01.04.2026 conform HCL a Municipiului Vaslui nr.86 din 26.03.2026.

Mentionam ca in conformitate cu prevederile legale in vigoare ale art.XXXVI alin (2) si (3) din OUG nr.89/2025 cresterile de natura salariala pot fi acordate cu luna urmatoare aprobarii Memorandumului, astfel ca valorile aprobate prin prezentul Memorandum reprezinta limite maxime ,urmand ca sumele prevazute in proiectele de BVC pentru anul 2026 sa fie calculate pentru numarul de luni ramase ,ulterior lunii in care a fost aprobat Memorandumul.

XLV. 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 BAZA DE TRATAMENT ȘI AGREMENT BĂILE SĂRATE OCNA MUREȘ S.A

Societatea comercială **BAZA DE TRATAMENT ȘI AGREMENT BĂILE SĂRATE OCNA MUREȘ S.A**, este constituită ca societate pe acțiuni din data de 03.08.2022, înregistrată la Oficiul Registrului Comerțului de pe lângă Tribunalul Alba, sub numărul J01/1054/2022, și are codul unic de înregistrare 46589673, atribut fiscal RO.

Capitalul social este deținut 50%/ 50% de UAT Județul Alba, prin autoritatea deliberativă Consiliul Județean Alba și UAT Orașul Ocna Mureș, prin autoritatea deliberativă Consiliul Local Ocna Mureș.

Atribuțiile de autoritate publică tutelară în sensul prevederilor Ordonanței de Urgență a Guvernului nr.109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, se exercită de către UAT Orașul Ocna Mureș.

Activitatea principală a societății , fiind una de agrement, este strâns legată de sezonalitate, de vacanțele școlare și de sărbătorile libere legale, în ceea ce privește numărul de clienți.

1. art.XXXVI, alin. (3) din OUG nr. 89/2025

Cu toate că este întreprindere publică, societatea funcționează într-un mediu concurențial și orice încorsetare legislativă în ceea ce privește libertatea de a lua decizii urgente, inclusiv în materie de resurse umane/asigurarea cu personal, distorsionează capacitatea unității de a se adapta cerințelor pieței și riscă să ducă la pierderea clienților, care se vor orienta spre firme concurente care se vor adapta cerințelor lor.

Din această cauză, pentru a optimiza, în sensul reducerii, cheltuielile de personal, societatea angajează în perioadele aglomerate personal suplimentar, pentru a face față afluxului de clienți și a nu scădea nivelul calității serviciilor. Angajările se făceau pe perioadă determinată, în funcție de duratele vacanțelor și condițiile meteorologice.

Caracterul activității societății este și unul preponderent sezonier, cu vârfuri semnificative de activitate în anumite perioade ale anului, fapt demonstrat de evoluția lunară a numărului de clienți. În acest context, necesarul suplimentar de personal are un caracter temporar și excepțional, strict corelat cu perioadele de vârf, fără a genera obligații bugetare permanente sau creșteri structurale ale schemei de personal.

Prezentăm în continuare evoluția numărului de clienți pentru fiecare lună de funcționare, din luna mai 2023, care a fost prima lună de funcționare:

Luna/ an	Mai 2023	Iunie 2023	Iulie 2023	August 2023	Septembrie 2023	Octombrie 2023	Noiembrie 2023	Decembrie 2023
Nr. clienți	12409	27818	35624	42900	17380	12957	15472	15209

Lun a/ an	Ianua rie 2024	Febru arie 2024	Mar tie 2024	Apri lie 2024	Mai 2024	Iuni e 2024	Iuli e 2024	Aug ust 2024	Septem brie 2024	Octom brie 2024	Noiem brie 2024	Decem brie 2024
Nr. clie nți	2928 4	12999	207 34	1634 5	213 79	355 90	457 87	4975 7	24386	19111	18399	18025

Lun a/ an	Ianua rie 2025	Febru arie 2025	Mar tie 2025	Apri lie 2025	Mai 2025	Iuni e 2025	Iuli e 2025	Aug ust 2025	Septem brie 2025	Octom brie 2025	Noiem brie 2025	Decem brie 2025
Nr. clie nți	3552 9	28468	222 37	1630 8	217 14	331 20	411 52	4854 4	22861	21032	23033	17451

După cum se poate observa în lunile ianuarie, iunie, iulie și august, numărul de clienți se dublează, față de celelalte luni ale anului.

Creșterea temperaturilor în sezonul cald permite desfășurarea activităților de tratament și agrement și în aer liber, în condiții optime de siguranță și confort. În perioada sezonului estival se constată un aflux crescut de turiști, interesați de servicii de tratament și relaxare, inclusiv de utilizarea bazinelor exterioare. Punerea în funcțiune a bazinelor exterioare permite completarea serviciilor existente și adaptarea acestora la cerințele sezoniere ale beneficiarilor. Utilizarea bazinelor exterioare contribuie la consolidarea poziției bazei de tratament ca destinație de tratament balnear și spa. Deschiderea bazinelor exterioare asigură utilizarea optimă a capacităților existente și crește eficiența operațională a unității. De aceea se deschid două puncte de lucru care oferă servicii de fast food și

preparate alcoolice sau non-alcoolice, terasa de la restaurant, terasa de la ambele baruri și se permite utilizarea bazinelor de către clienți, care sunt: 1 bazin olimpic cu apă dulce, 1 bazin cu apă sărată și 1 bazin cu apă dulce pentru copii. Având aceste servicii extra, activitatea angajaților se dublează și nu ajung să ofere la timp servicii de calitate și rapide. Dublându-se cantitatea de clienți și oferindu-se serviciile extra enumerate mai sus, angajații au de realizat mentenanță și curățenie în permanență atât în interior cât și în exterior, zilnic, adică:

- se vor curăța zilnic peste 500 de sezlonguri suplimentar;
- se va curăța zilnic o suprafață suplimentară de 2.322 mp2, în curtea interioară;
- se vor curăța zilnic suplimentar, 240 de dulapuri de depozitare a hainelor pentru clienții din curtea interioară;
- se va curăța zilnic mobilierul de la terase, restaurant, bar, fast-food ș.a.m.d.

Organigrama societății este astfel dimensionată, încât să permită angajările temporare necesare. În prezent dintr-un număr de 139 de posturi aprobate în organigrama societății, care includ 3 membrii CA și directorul erau ocupate de personal, la 31.12.2025, un număr de 75, adică 54%.

Societatea a obținut profit în fiecare an de funcționare și estimează aceeași evoluție și pentru anul 2026. Obținerea de profit a fost favorizată și de flexibilitatea și posibilitatea corelării numărului de personal cu necesitățile de moment. În cazul în care nu vom avea libertatea de a ne dimensiona numărul de personal în funcție de aceste necesități, vom estima o pierdere de profit și o pierdere a numărului de clienți, cărora nu le vom putea asigura servicii de calitate (curățenie, servire, siguranță, confort etc.).

Societatea nu a înregistrat, nu înregistrează plăți restante și nu preconizează să înregistreze plăți restante.

Activitatea societății contribuie direct la dezvoltarea turismului balnear și de agrement în zona Ocna Mureș, la promovarea unui stil de viață sănătos și la creșterea atractivității economice a regiunii. Menținerea unui nivel ridicat al calității serviciilor este esențială atât pentru satisfacția beneficiarilor, cât și pentru consolidarea veniturilor bugetare locale provenite din activitatea societății.

Prezentăm în continuare profiturile obținute, raportate la cifrele de afaceri aferente:

Anul	Cifra de afaceri (lei)	Profit (lei)	Rata profitului (%)
2023	11.315.601	3.589.534	31,72
2024	18.872.111	5.020.691	26,60
2025	20.560.414	3.887.016	18,91

Datele pentru anul 2025, au o acuratețe de 99%, datele certe urmând a fi definitive până la termenul de depunere al Bilanțului pentru anul 2025.

Rata profitului are o tendință de scădere din cauza faptului că imobilul, instalațiile, utilajele, aparatura etc., au o incidență ridicată de degradare/defectare, datorate mediului cu salinitate ridicată în care funcționează. Totodată sunt în creștere cheltuielile cu amortizarea imobilizărilor achiziționate în perioada de funcționare.

Pe lângă posturile pe perioadă determinată, societatea are nevoie să angajeze pe perioadă nedeterminată un Bucătar șef și un Ajutor de bucătar, pe care i-a pierdut în anul 2025, persoanele plecând, fiind nemulțumite de nivelul de salarizare.

Motivarea pentru cele două posturi permanente:

Bucătarul-șef este responsabilul principal al bucătăriei, având un rol decisiv în calitatea preparatelor și în eficiența activității. Bucătarul-șef conduce și organizează activitatea din bucătărie, stabilește sarcinile personalului și asigură respectarea standardelor de calitate, igienă și siguranță alimentară. El coordonează echipa și răspunde de rezultatele finale ale producției culinare, în același timp este responsabil de menținerea standardelor profesionale și satisfacția clienților. Lipsa acestuia poate duce la: dezorganizarea activității din bucătărie, scăderea calității preparatelor, nerespectarea normelor sanitare, conflicte în echipă, pierderi financiare și nemulțumirea clienților.

Ajutorul de bucătar - În acest moment, una dintre echipe funcționează la o capacitate scăzută deoarece lipsește un angajat esențial. Fiecare echipă este constituită din: bucătar, ajutor de bucătar, lucrător bucătărie și muncitor necalificat întreținere și curățenie. În lipsa ajutorului de bucătar, bucătarul este nevoit să realizeze singur preparatele. Ajutorul de bucătar este indispensabil pentru funcționarea eficientă a bucătăriei. Prin sprijinul oferit bucătarilor, acesta contribuie la calitatea serviciilor, la siguranța alimentară și la satisfacția clienților. Lipsa numărului optim de angajați pentru acest post poate duce la: întârzieri în pregătirea comenzilor, scăderea calității preparatelor, creșterea nivelului de stres în bucătărie, probleme de igienă, pierderi financiare și nemulțumirea clienților.

Astfel, pentru buna funcționare a societății și realizarea indicatorilor economico financiari prognozați, este nevoie de aprobare pentru ocupare, a cel puțin 26 de posturi, conform tabelului următor:

Nr.posturi	Denumire funcție	Tip contract	Salariul de încadrare
1 post	Bucătar Șef	permanent	8547 lei brut/post
1 post	Ajutor de bucătar	permanent	5128 lei brut/ post
1 post	Ajutor de bucătar	determinat	5128 lei brut/ post
6 posturi	Ajutor de ospătar	determinat	4444 lei brut/ post
5 posturi	Lucrător bucătărie	determinat	4444 lei brut/ post
1 post	Salvamar	determinat	5299 lei brut/ post
6 posturi	Muncitor necalificat întreținere și curățenie	determinat	4444 lei brut/ post
1 post	Asistent medical generalist	determinat	5983 lei brut/ post
2 posturi	Recepționist	determinat	5983 lei brut/ post
1 post	Maseur	determinat	5128 lei brut/ post
1 post	Economist	determinat	6838 lei brut/ post

Toate pozițiile sunt necesare pentru a păstra un nivel ridicat al calității serviciilor și al siguranței clienților.

Cheltuielile suplimentare generate de ocuparea posturilor solicitate sunt acoperite integral din veniturile proprii ale societății, fără a afecta echilibrul financiar sau a necesita alocări suplimentare de la bugetul de stat ori de la bugetele locale. Dimpotrivă, neocuparea acestor posturi ar conduce la diminuarea calității serviciilor, reducerea numărului de clienți și, implicit, la scăderea veniturilor și a profitului societății.

2. art.XXXVI, alin. (2) din OUG nr. 89/2025

Nivelul actual de salarizare nu a fost modificat din luna aprilie 2024 în cadrul societății Baza de Tratament și Agrement Băile Sărate Ocna Mureș S.A.

Pentru a evita plecarea voluntară a salariaților, din cauza nivelului de salarizare neatractiv, vă rugăm să aprobați majorarea cu indicele prețurilor de consum prognozat, cu 6,5 % pentru anul 2026, a salariilor angajaților societății.

Salariul de bază mediu brut la luna decembrie 2025 a fost de 5.258 lei, un nivel foarte mic raportat la salariul mediu pe ramură, care a fost de 8.012 lei, conform datelor INS.

Menținerea unui nivel de salarizare necorelat cu evoluția inflației generează un risc real de fluctuație a personalului, în special pe pozițiile cheie, cu impact direct asupra continuității activității și a calității serviciilor. Costurile asociate recrutării și formării de personal nou sunt semnificativ mai mari decât ajustarea salariilor de bază în raport cu indicele prețurilor de consum.

-mii lei-

INDICATORI	APROBAT bvc 2025	Preliminat/ realizat 2025	Program 2026	% Program 2026/

				Preliminat (realizat) 2025
Venituri totale, din care:	20430,00	20836,11	21808	104,66
Venituri din subvenții/ transferuri	0	0	0	0
Cheltuieli totale, din care:	17202,00	16462,28	18305,42	111,20
Cheltuieli de natură salarială	7050,00	6814,52	7035,22	103,24
Cheltuieli cu salariile	6430,00	6225,20	6315,82	101,46
Bonusuri	620,00	589,32	719,40	122,07
Rezultat brut	3228,00	4373,83	3502,58	80,08
Plăți restante	-	-	-	-
Creanțe restante	-	-	-	-
Număr de personal la finele anului	82,00	75,00	77,00	102,66
Număr mediu de personal	82,00	79,00	82,00	103,79
Câștigul mediu brut lunar pe salariat determinat pe baza cheltuielilor de natură salarială	5,52	5,58	5,46	97,84
Câștigul mediu brut lunar pe salariat determinat conform OG nr.26/ 2013	5,52	5,58	5,46	97,84
Productivitatea muncii	248,54	262,28	264,55	100,86

Situația personalului existent, în prezent, la nivelul operatorului economic

Denumirea posturilor existente în organigrama aprobată	Număr de posturi prevăzute în organigrama aprobată	Posturi ocupate	Posturi vacante	Posturi solicitate prin prezentul memorandum
Consiliul de administrație	3	3	0	0
Director General	1	1	0	0
Auditor	2	0	2	0
Specialist Resurse Umane	1	1	0	0
Informatician	1	0	1	0
Consilier Juridic	1	1	0	0
Șef Serviciu Administrativ	1	1	0	0
Bucătar Șef	1	0	1	1
Bucătar	3	3	0	0
Ajutor de bucătar	6	2	4	2
Lucrător bucătărie	10	5	5	5
Casier	4	2	2	0
Muncitor necalificat întreținere și curățenie	32	26	6	6
Ajutor de ospătar	6	0	6	6
Chelner/ ospătar	8	4	4	0
Barman	6	5	1	0

Lucrător comercial	2	1	1	0
Salvamar	5	4	1	1
Paznic	5	0	5	0
Instructor fitness	2	0	2	0
Şef Serviciu Financiar Contabilitate	1	0	1	0
Economist	3	2	1	1
Specialist în achiziții	1	1	0	0
Recepționist	8	5	3	2
Şef Serviciu Tehnic	1	1	0	0
Electrician	3	3	0	0
Instalator	3	3	0	0
Mecanic	3	2	1	0
Mozaicar faianțar	1	1	0	0
Director medical	1	0	1	0
Kinetoterapeut	4	0	4	0
Fizioterapeut	4	0	4	0
Asistent generalist/ Asistent medical balneofiziokinetoterapie și recuperare	2	1	1	1
Maseur	4	1	3	1
TOTAL	136	76	60	26

Calculul majorării cheltuielilor de natură salarială:

Pentru posturile ocupate la 31.12.2025

Nr.de posturi ocupate la 31.12.2025	Total cheltuieli salariale/lună (luna decembrie 2025)	Cheltuieli salariale lunare majorate cu 6,5 %	Total cheltuieli salariale majorate cu 6,5% pentru 8 luni (perioada mai-decembrie 2026)
75	498.919 lei	531.348 lei	4.250.784 lei

Efort financiar existent $498.919 \text{ lei} \times 8 \text{ luni} = 3.991.352 \text{ lei}$

Efort financiar după majorarea cu 6,5% $531.348 \text{ lei} \times 8 \text{ luni} = 4.250.784 \text{ lei}$

Efort financiar suplimentar față de situația actuală $4.250.784 \text{ lei} - 3.991.352 \text{ lei} = \mathbf{259.432 \text{ lei}}$

Suma de 259.432 lei, va fi suportată din resurse proprii, respectiv din veniturile din încasări.

Pentru posturile care se doresc a fi ocupate

- Posturi pe perioadă nedeterminată

Nr.de posturi suplimentare	Salariile de bază lunare pentru cele 2 posturi	Salariile de bază lunare pentru cele 2 posturi, majorate cu 6,5%	Cheltuieli salariale lunare pentru cele 2 posturi (inclusiv sporurile cu caracter permanent -spor de weekend)	Total cheltuieli salariale pentru cele 2 posturi pentru 8 luni (perioada mai – decembrie 2026)
2	13.675 lei	14.564 lei	16.748 lei	133.984 lei

- Posturi pe perioadă determinată de 4 luni

Nr.de posturi suplimentare	Salariile de bază lunare pentru cele 24 posturi	Salariile de bază lunare pentru cele 24 posturi, majorate cu 6,5%	Cheltuieli salariale lunare pentru cele 24 posturi (inclusiv sporurile cu caracter permanent -spor de weekend)	Total cheltuieli salariale pentru cele 24 posturi pentru 4 luni (perioada iunie – septembrie 2026)
24	115.890 lei	123.423 lei	141.936 lei	567.744 lei

Efort financiar suplimentar față de situația actuală 133.984 lei + 567.744 lei = **701.728 lei**

Suma de 701.728 lei, va fi suportată din resurse proprii, respectiv din veniturile din încasări.

Prezentarea modului de calcul a sumelor reprezentând creșteri ale cheltuielilor de natură salarială aferente indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026.

- La fundamentarea cheltuielilor salariale, pentru cele 75 posturi existente, s-a avut în vedere nivelul cheltuielilor de natură salarială realizate în luna decembrie 2025, asupra căruia s-a aplicat indicele de creștere de 6,5% și s-a înmulțit cu numărul de luni existente până la finalul anului (perioada mai – decembrie 2026), după cum urmează:
- Creșterea cheltuielilor salariale lunare pentru 75 de posturi = cheltuieli salariale lunare pentru 75 de posturi x 6,5% = 498.919 lei x 6,5% = 32.429 lei
- Creșterea cheltuielilor salariale pentru 75 de posturi pentru perioada mai – decembrie 2026 = Creșterea cheltuielilor salariale lunare pentru 75 de posturi x 8 luni = 32.429 lei x 8 luni = 259.432 lei

Analiză comparativă salarii actuale, versus salarii majorate cu 6,5%

Efort financiar existent 498.919 lei x 8 luni = 3.991.352 lei

Efort financiar după majorarea cu 6,5% 531.348 lei x 8 luni = 4.250.784 lei

Efort financiar suplimentar față de situația actuală 4.250.784 lei – 3.991.352 lei = **259.432 lei**

- La fundamentarea cheltuielilor salariale pentru 26 posturi suplimentare s-a avut în vedere salariul de bază existent aferent fiecărui post, asupra căruia s-a aplicat indicele de creștere de 6,5% și s-au adăugat sporurile cu caracter permanent, după cum urmează:

Pentru 2 posturi pe perioadă nedeterminată,

- Creșterea cheltuielilor salariale lunare pentru 2 posturi = (cheltuieli salariale de bază pentru 2 posturi + sporuri cu caracter permanent) x 6,5% = (13.675 lei + 13.675 lei x 15%) x 6,5% = (13.675 lei + 2.051 lei) x 6,5% = 15.726 lei x 6,5% = 1.022 lei
- Creșterea cheltuielilor salariale pentru 2 de posturi pentru perioada mai – decembrie 2026 = Creșterea cheltuielilor salariale lunare pentru 2 de posturi x 8 luni = 1.022 lei x 8 luni = 8.176 lei
- Total cheltuieli salariale pentru cele 2 posturi pe perioadă nedeterminată = (cheltuieli salariale de bază + sporuri cu caracter permanent + creștere cheltuieli salariale) x 8 luni = (13.675 lei + 2.051 lei + 1.022 lei) x 8 luni = 133.984 lei

Pentru 24 posturi pe perioadă determinată,

- Creșterea cheltuielilor salariale lunare pentru 24 posturi = (cheltuieli salariale de bază pentru 24 posturi + sporuri cu caracter permanent) x 6,5% = (115.890 lei + 115.890 lei x 15%) x 6,5% = (115.890 lei + 17.383 lei) x 6,5% = 8.663 lei
- Creșterea cheltuielilor salariale pentru 24 de posturi pentru perioada iunie – septembrie 2026 = Creșterea cheltuielilor salariale lunare pentru 24 de posturi x 4 luni = 8.663 lei x 4 luni = 34.652 lei
- Total cheltuieli salariale pentru cele 24 posturi pe perioadă determinată = (cheltuieli salariale de bază + sporuri cu caracter permanent + creștere cheltuieli salariale) x 4 luni = (115.890 lei + 17.383 lei + 8.663 lei) x 4 luni = 567.744 lei

Completarea cu informații din care să reiasă fundamentarea cheltuielilor aferente ocupării posturilor vacante, respectiv funcția vacantă, numărul de posturi, drepturile salariale aferente acesteia, numărul de luni pentru care se ocupă postul vacant.

Funcții/ posturi solicitate	Salariul de bază lunar	Salariul de bază lunar majorat cu 6,5 %	Cheltuieli salariale lunare (inclusiv sporurile cu caracter permanent- spor de weekend)	Total cheltuieli salariale pentru 8 luni (perioada mai-decembrie)
Bucătar șef	8.547 lei	9.103 lei	10.468 lei	83.744 lei
Ajutor de bucătar	5.128 lei	5.461 lei	6.280 lei	50.240 lei
Total	13.675 lei	14.564 lei	16.748 lei	133.984 lei

Funcții/ posturi solicitate	Salariul de bază lunar	Salariul de bază lunar majorat cu 6,5 %	Cheltuieli salariale lunare (inclusiv sporurile cu caracter permanent- spor de weekend)	Total cheltuieli salariale pentru 4 luni (perioada iunie-septembrie)
Ajutor de bucătar	5.128 lei	5.461 lei	6.280 lei	25.120 lei
Ajutor de ospătar	4.444 lei	4.733 lei	5.443 lei	21.772 lei
Ajutor de ospătar	4.444 lei	4.733 lei	5.443 lei	21.772 lei
Ajutor de ospătar	4.444 lei	4.733 lei	5.443 lei	21.772 lei
Ajutor de ospătar	4.444 lei	4.733 lei	5.443 lei	21.772 lei
Ajutor de ospătar	4.444 lei	4.733 lei	5.443 lei	21.772 lei
Ajutor de ospătar	4.444 lei	4.733 lei	5.443 lei	21.772 lei
Lucrător bucătărie	4.444 lei	4.733 lei	5.443 lei	21.772 lei
Lucrător bucătărie	4.444 lei	4.733 lei	5.443 lei	21.772 lei
Lucrător bucătărie	4.444 lei	4.733 lei	5.443 lei	21.772 lei
Lucrător bucătărie	4.444 lei	4.733 lei	5.443 lei	21.772 lei
Salvamar	5.299 lei	5.642 lei	6.488 lei	25.952 lei
Muncitor necalificat întreținere și curățenie	4.444 lei	4.733 lei	5.443 lei	21.772 lei
Muncitor necalificat întreținere și curățenie	4.444 lei	4.733 lei	5.443 lei	21.772 lei
Muncitor necalificat întreținere și curățenie	4.444 lei	4.733 lei	5.443 lei	21.772 lei
Muncitor necalificat întreținere și curățenie	4.444 lei	4.733 lei	5.443 lei	21.772 lei
Muncitor necalificat întreținere și curățenie	4.444 lei	4.733 lei	5.443 lei	21.772 lei
Muncitor necalificat întreținere și curățenie	4.444 lei	4.733 lei	5.443 lei	21.772 lei
Asistent medical generalist	5.983 lei	6.372 lei	7.328 lei	29.312 lei
Recepționist	5.983 lei	6.372 lei	7.328 lei	29.312 lei
Recepționist	5.983 lei	6.372 lei	7.328 lei	29.312 lei
Maseur	5.128 lei	5.461 lei	6.280 lei	25.120 lei
Economist	6.838 lei	7.282 lei	8.373 lei	33.492 lei
Total	115.890 lei	123.423 lei	141.936 lei	567.744 lei

Menționăm că aceste creșteri sunt fundamentate exclusiv pe baza indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 și nu includ alte majorări salariale determinate de modificări legislative sau organizaționale.

În concluzie, sumele suplimentare rezultate în urma majorării salariale cu indicele mediu de creștere a prețurilor de 6,5%, vor fi suportate în totalitate de către societate din veniturile din încasări, după cum urmează:

259.432 lei + 133.984 lei + 567.744 lei = 961.160 lei

Operatorul economic asigură acoperirea integrală a cheltuielilor salariale din surse proprii de finanțare, acestea fiind susținute din veniturile realizate din activitatea desfășurată, fără a beneficia de finanțare de la bugetul de stat sau bugetul local.

Concluzii:

Față de cele prezentate în cuprinsul memorandumului, rezultă că solicitarea formulată pentru operatorul economic **BAZA DE TRATAMENT ȘI AGREMENT BĂILE SĂRATE OCNA MUREȘ 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 salariala.**, în condițiile art. XXXVI alin. (3) din O.U.G. nr. 89/2025

XLVI. Aprobarea creșterii de natura salariala aferente indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026 și aprobarea ocupării posturilor vacante pentru Apă-Canal Ilfov S.A (ADIA Ilfov)

Capitolul 1. Prezentarea operatorului economic și obiectul memorandumului

Asociația de Dezvoltare Intercomunitară Apă „ADIA Ilfov”, în calitate de autoritate publică tutelară a operatorului regional **Apă-Canal Ilfov S.A.**, propune inițierea prezentului memorandum în vederea aprobării de către Guvernul României a aplicării prevederilor art. XXXVI alin. (2) și alin. (3) din O.U.G. nr. 89/2025, pentru operatorul regional menționat.

Apă-Canal Ilfov S.A. desfășoară activități specifice serviciului public de alimentare cu apă și de canalizare în aria sa de operare, în condițiile legii, având obligația asigurării continuității, funcționării și exploatarea infrastructurii de utilitate publică din aria de competență. Necesitatea promovării prezentului memorandum este determinată de evoluția infrastructurii de apă și canalizare aflate în exploatarea societății, inclusiv prin punerea în funcțiune a unor investiții realizate prin proiecte cu finanțare din fonduri ale Uniunii Europene, ceea ce impune atât menținerea capacității operaționale pentru personalul

existent, cât și ocuparea unui număr de posturi vacante indispensabile funcționării în condiții normale a serviciului public.

În mod expres, prezentul memorandum **nu are ca obiect aplicarea art. XXXVI alin. (4) din O.U.G. nr. 89/2025 și nu vizează suplimentarea numărului total de posturi aprobate prin organigrama societății**. Solicitarea operatorului regional privește exclusiv:

- aprobarea aplicării, în anul 2026, a indexării cheltuielilor de natură salarială aferente indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, în condițiile art. XXXVI alin. (2);
- aprobarea ocupării unui număr de **182 posturi vacante existente la data de 31.12.2025**, în condițiile art. XXXVI alin. (3).

Pentru claritatea obiectului solicitării, se precizează că utilizarea anterioară a unor formulări precum „suplimentare a personalului” sau „dezvoltarea activității” nu are semnificația juridică a solicitării de înființare de posturi noi ori a creșterii numărului total de posturi aprobate în organigramă. În conținutul prezentului memorandum, aceste expresii sunt înlăturate sau reformulate corespunzător, întrucât solicitarea reală privește exclusiv ocuparea unor posturi vacante deja existente în structura aprobată, necesare pentru operarea infrastructurii și pentru asigurarea continuității activității operatorului.

La data de **31.12.2025**, situația posturilor în cadrul Apă-Canal Ilfov S.A. se prezenta astfel:

- **986 posturi aprobate** prin organigrama societății;
- **627 posturi ocupate**;
- **359 posturi vacante**.

Din totalul celor 359 posturi vacante existente la data de 31.12.2025, prin prezentul memorandum se solicită aprobarea ocupării a **182 posturi vacante**, apreciate ca strict necesare pentru asigurarea continuității activității, operarea infrastructurii și punerea în funcțiune a investițiilor realizate.

În consecință, prezentul memorandum este structurat exclusiv pe următoarele două componente:

1. componenta aferentă **art. XXXVI alin. (2) din O.U.G. nr. 89/2025**, privind creșterea cheltuielilor de natură salarială pentru personalul existent, prin aplicarea indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026;
2. componenta aferentă **art. XXXVI alin. (3) din O.U.G. nr. 89/2025**, privind ocuparea a **182 posturi vacante existente la finele anului 2025**, fără modificarea numărului total de posturi aprobate prin organigramă.

Din punct de vedere economico-financiar, se precizează că Apă-Canal Ilfov S.A. **nu a înregistrat pierderi la data de 31.12.2025**, dar a înregistrat **plăți restante** la aceeași dată, în valoare de **5.643.000 lei**, inclusiv sume prescrise. Din acest motiv, fundamentarea prezentului memorandum se realizează prin raportare la ipoteza prevăzută de art. XXXVI alin. (2) lit. b) și alin. (3) lit. b) din O.U.G. nr. 89/2025, respectiv operator economic care a înregistrat plăți restante la 31.12.2025, dar care prevede reducerea acestora în anul 2026, în corelare cu creșterea veniturilor din exploatare și cu menținerea echilibrului economico-financiar.

Astfel, obiectul memorandumului este clar determinat, fundamentat pe prevederile legale aplicabile și delimitat strict la componentele pentru care se solicită aprobarea Guvernului, respectiv:

- indexarea cheltuielilor de natură salarială pentru personalul existent;
- ocuparea unui număr de 182 posturi vacante existente la 31.12.2025.

Capitolul 2. Situația posturilor la data de 31.12.2025 și delimitarea componentei privind ocuparea posturilor vacante

În vederea fundamentării prezentului memorandum, se prezintă situația structurii de personal a operatorului regional **Apă-Canal Ilfov S.A.** la data de **31.12.2025**, astfel cum rezultă din organigrama aprobată și din documentele de fundamentare transmise de operatorul regional și de autoritatea publică tutelară.

La data de 31.12.2025, situația posturilor în cadrul societății era următoarea:

- **986 posturi aprobate** prin organigramă;
- **627 posturi ocupate**;
- **359 posturi vacante**.

Din totalul celor **359 posturi vacante** existente la data de 31.12.2025, prin prezentul memorandum se solicită aprobarea ocupării a **182 posturi vacante**, considerate strict necesare pentru asigurarea continuității activității operatorului regional, pentru exploatarea în condiții corespunzătoare a infrastructurii de apă și canalizare și pentru punerea în funcțiune a investițiilor realizate. Toate cele **182 posturi** care fac obiectul prezentului memorandum sunt **posturi vacante existente la data de 31.12.2025**.

Situația sintetică a structurii de personal la data de 31.12.2025 se prezintă astfel:

Element	Situație la 31.12.2025
Posturi aprobate prin organigramă	986
Posturi ocupate	627
Posturi vacante	359
Posturi vacante pentru care se solicită ocuparea prin memorandum	182
Posturi nou-înființate solicitate prin memorandum	0

Prezenta solicitare privind personalul are ca obiect exclusiv **ocuparea unor posturi vacante deja existente în structura aprobată** a operatorului regional. Nu se solicită înființarea de posturi noi și nu se solicită majorarea numărului total de posturi aprobate prin organigramă. În consecință, componenta de personal a prezentului memorandum privește exclusiv ocuparea posturilor vacante existente la finele anului 2025.

Necesitatea ocupării celor **182 posturi vacante** rezultă din obligația operatorului regional de a asigura exploatarea, operarea, mentenanța, monitorizarea și intervenția în infrastructura de apă și canalizare aflată în aria sa de competență, inclusiv în contextul investițiilor realizate prin proiecte cu finanțare din fonduri ale Uniunii Europene și al punerii acestora în funcțiune. Posturile pentru care se solicită ocuparea nu reprezintă o extindere administrativă, ci sunt posturi vacante din structura aprobată, necesare desfășurării activităților tehnice și operaționale specifice operatorului regional.

În structura prezentului memorandum, solicitarea se delimitează astfel:

Componenta solicitării	Temei legal	Situație în prezentul memorandum
Indexarea cheltuielilor de natură salarială pentru personalul existent	art. XXXVI alin. (2)	Da

Componenta solicitării	Temei legal	Situație în prezentul memorandum
Ocuparea posturilor vacante existente la 31.12.2025	art. XXXVI alin. (3)	Da
Creșterea numărului de personal prin posturi nou-înființate	art. XXXVI alin. (4)	Nu este cazul

Componenta financiară aferentă ocupării celor **182 posturi vacante** este determinată distinct și privește exclusiv aceste posturi. Valoarea totală aferentă acestei componente este de **6.627.114 lei**, sumă care include cheltuielile salariale aferente posturilor vacante solicitate și componenta de indexare aferentă anului 2026. Nu există cheltuieli aferente unor posturi nou-înființate, întrucât asemenea posturi nu fac obiectul prezentului memorandum.

Structura sintetică a acestei componente este următoarea:

Categoria de cheltuială	Valoare (lei)
Cheltuieli salariale aferente celor 182 posturi vacante, fără IPC 2026	6.434.091
Indexare IPC 2026 aferentă celor 182 posturi vacante	193.023
Total cheltuieli aferente celor 182 posturi vacante	6.627.114
Cheltuieli aferente posturilor nou-înființate	0

În consecință, din analiza structurii de personal și a documentelor de fundamentare rezultă următoarele:

1. la data de **31.12.2025** existau **359 posturi vacante** în cadrul organigramei aprobate a operatorului regional;
2. din totalul acestora, prin prezentul memorandum se solicită aprobarea ocupării a **182 posturi vacante**;
3. solicitarea privind personalul privește exclusiv ocuparea unor posturi vacante existente la finele anului 2025;
4. nu se solicită înființarea de posturi noi și nu se modifică numărul total de posturi aprobat prin organigramă;
5. cheltuielile aferente acestei componente sunt determinate distinct și se raportează exclusiv la cele **182 posturi vacante**.

Capitolul 3. Situația economico-financiară a operatorului și susținerea financiară a măsurilor propuse pentru anul 2026

În vederea fundamentării prezentului memorandum, se prezintă situația economico-financiară a operatorului regional **Apă-Canal Ilfov S.A.** la data de **31.12.2025**, precum și principalele elemente de prognoză pentru anul 2026, relevante pentru susținerea măsurilor solicitate prin prezentul act.

Din documentele de fundamentare rezultă că operatorul regional **nu a înregistrat pierderi la data de 31.12.2025**, conform situațiilor financiare, însă a înregistrat **plăți restante** la aceeași dată, în valoare de **5.643.000 lei**, inclusiv sume prescrise. Totodată, operatorul a arătat că o parte dintre aceste restante a fost achitată până la data depunerii documentației, iar nivelul plăților restante înregistrate la 31.12.2025 este în scădere semnificativă față de anul anterior, reducerea față de anul 2024 fiind de peste **73%**.

Pentru anul 2026, operatorul prevede diminuarea plăților restante cu minimum **20%**, respectiv cu suma de **1.128.600 lei**. Această evoluție este susținută de perspectiva de creștere a veniturilor din exploatare,

ca urmare a punerii în funcțiune a investițiilor realizate și a utilizării în exploatare a infrastructurii dezvoltate în cadrul proiectelor finanțate din fonduri ale Uniunii Europene.

În anul 2026, operatorul estimează o **creștere a veniturilor din exploatare de aproximativ 37.021 mii lei**. Totodată, impactul salarial suplimentar total estimat pentru anul 2026 este de aproximativ **8.657.324 lei**, valoare care include atât componenta aferentă personalului existent, cât și componenta aferentă ocupării celor **182 posturi vacante** solicitate prin prezentul memorandum.

Situația economico-financiară relevantă pentru anul 2026 se prezintă sintetic astfel:

Element de analiză	Situație Apă-Canal Ilfov S.A.
Pierderi la 31.12.2025	Nu
Plăți restante la 31.12.2025	Da
Valoare plăți restante la 31.12.2025	5.643.000 lei
Reducere previzionată a plăților restante în 2026	minimum 20%
Valoare minimă a reducerii previzionate	1.128.600 lei
Creștere venituri din exploatare în 2026	cca. 37.021 mii lei
Impact salarial suplimentar total estimat	cca. 8.657.324 lei

Rezultă că operatorul regional dispune de o perspectivă de evoluție economico-financiară care permite susținerea măsurilor propuse prin prezentul memorandum. Creșterea veniturilor din exploatare este corelată cu:

- asigurarea funcționării infrastructurii existente și a investițiilor puse în funcțiune;
- menținerea capacității operaționale a personalului existent;
- ocuparea posturilor vacante strict necesare pentru desfășurarea activității;
- diminuarea nivelului plăților restante în anul 2026.

Corelarea dintre veniturile suplimentare și impactul salarial suplimentar rezultă din faptul că măsurile propuse prin prezentul memorandum sunt direct legate de exploatarea infrastructurii de apă și canalizare, de operarea investițiilor realizate și de asigurarea funcționării continue a serviciului public. Creșterea veniturilor din exploatare este asociată punerii în funcțiune a infrastructurii, iar impactul salarial suplimentar este asociat necesarului de personal și menținerii capacității operaționale aferente acestei infrastructuri.

În aceste condiții, veniturile suplimentare preconizate permit atât absorbția impactului salarial suplimentar, cât și continuarea reducerii plăților restante în cursul anului 2026. Din această perspectivă, măsurile prevăzute în prezentul memorandum sunt susținute financiar prin evoluția prognozată a activității operatorului regional.

De asemenea, operatorul a precizat că, anterior aprobării bugetului de venituri și cheltuieli pentru anul 2026, va elabora și va supune aprobării documentul justificativ necesar, corelat cu indicatorii economico-financiar ai anului 2026, în raport cu obligațiile prevăzute de cadrul normativ aplicabil.

Prin urmare, din perspectiva situației economico-financiare și a prognozei pentru anul 2026, rezultă că **Apă-Canal Ilfov S.A.:**

- nu a înregistrat pierderi la data de 31.12.2025;
- a înregistrat plăți restante la aceeași dată, în valoare de 5.643.000 lei;

- prevede reducerea acestora cu minimum 20% în anul 2026;
- susține această evoluție prin creșterea veniturilor din exploatare și prin utilizarea în exploatare a investițiilor realizate;
- dispune de capacitatea financiară necesară pentru susținerea măsurilor propuse prin prezentul memorandum.

Situația detaliată a indicatorilor economico-financiari aferenți anilor 2025 și 2026 este prezentată sintetic în tabelul de mai jos:

Nr crt	Indicatori	Aprobat BVC 2025	Preliminat/ realizat 2025	Program 2026	% Program 2026/Prelimnat (Realizat) 2025
1	Venituri totale, din care:	189,687,260	160,957,090	197,978,000	123%
2	Venituri din subventii/transferuri	0	0	0	0%
3	Cheltuieli totale, din care:	187,740,000	152,723,450	176,653,119	116%
4	Cheltuieli de natura salariala*	53,665,460	53,544,000	62,201,324	116%
5	Cheltuieli cu salariile	53,665,460	53,544,000	62,201,324	116%
6	Bonusuri	0	0	0	0%
7	Rezultat brut	1,840,000	9,405,000	21,324,881	227%
8	Plati restante	11,831,000	5,643,000	4,514,610	80%
9	Numar de personal la finele anului	590	621	803	129%
10	Numar mediu de personal	563	574	680	118%
11	Castigul mediu brut lunar pe salariat determinat pe baza cheltuielilor de natură salarială (4/10)	7,943	7,774	7,623	98%
12	Productivitatea muncii (1/11)	337	280	291	104%

* valoarea de 62,201,324 pentru anul 2026 cuprinde: cheltuieli salariale an 2025, indexarea salariilor an 2025 in suma de 2,030.210 lei, respectiv cheltuielilor salariale aferente celor 182 posturi in valoare de 6,434.091 lei, inclusiv indexarea acestora cu suma de 193.023 lei.

Capitolul 4. Fundamentarea solicitării privind aplicarea art. XXXVI alin. (2) din O.U.G. nr. 89/2025

Prezenta componentă a memorandumului are ca obiect aprobarea aplicării, în anul 2026, a indexării cheltuielilor de natură salarială pentru personalul existent al operatorului regional **Apă-Canal Ilfov S.A.**, în limita indicelui mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, în condițiile art. XXXVI alin. (2) din O.U.G. nr. 89/2025. Solicitarea privește exclusiv personalul existent la data de **31.12.2025** și este distinctă de componenta referitoare la ocuparea posturilor vacante. Fundamentarea acestei măsuri se raportează numai la cheltuielile de natură salarială aferente personalului existent, fără a include cheltuieli aferente posturilor vacante pentru care se solicită aprobare separată prin prezentul memorandum.

Baza de calcul a solicitării este reprezentată de cheltuielile salariale aferente personalului existent la **31.12.2025**, în valoare de **53.544.000 lei**. Asupra acestei baze se aplică indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026. În condițiile în care indicele avut în vedere pentru anul 2026 este de **6,5%**, rezultă următorul calcul al sumei solicitate pentru această componentă: **53.544.000 lei × 6,5% / 12 luni × 7 luni = 2.030.210 lei**.

Perioada de 7 luni utilizată în calculul indexării cheltuielilor de natură salarială reflectă aplicarea estimată a măsurii începând cu momentul aprobării memorandumului în anul 2026.

În consecință, valoarea solicitată prin prezentul memorandum pentru componenta prevăzută la art. XXXVI alin. (2), aferentă personalului existent, este de **2.030.210 lei**. Această valoare reprezintă exclusiv impactul indexării cheltuielilor de natură salarială pentru personalul existent și nu include cheltuieli aferente posturilor vacante existente la data de 31.12.2025.

În structura prezentului memorandum, această solicitare este delimitată clar de celelalte componente, după cum urmează:

- nu privește ocuparea posturilor vacante existente la 31.12.2025;
- nu privește înființarea ori aprobarea unor posturi noi;
- nu privește creșterea numărului total de posturi aprobate prin organigramă;
- nu privește alte mecanisme de majorare salarială distincte de cele permise prin art. XXXVI alin. (2).

Situația sintetică a componentei prevăzute la art. XXXVI alin. (2) este următoarea:

Element	Valoare / Situație
Temei legal	art. XXXVI alin. (2) din O.U.G. nr. 89/2025
Categoria de personal vizată	personal existent la 31.12.2025
Baza de calcul	53.544.000 lei
IPC prognozat pentru anul 2026	6,5%
Formula de calcul	53.544.000 lei × 6,5% / 12 luni × 7 luni
Valoarea rezultată	2.030.210 lei
Valoarea solicitată prin rotunjire	2.030.210 lei
Include posturi vacante	Nu
Include posturi nou-înființate	Nu

Perioada de 7 luni utilizată în formula de calcul reflectă aplicarea estimată a măsurii începând cu momentul aprobării memorandumului în anul 2026.

Necesitatea aplicării acestei măsuri rezultă din obligația operatorului regional de a asigura continuitatea și stabilitatea funcționării serviciului public de alimentare cu apă și canalizare, prin menținerea capacității operaționale a personalului existent. În condițiile dezvoltării infrastructurii și ale intensificării cerințelor de exploatare, menținerea unui nivel adecvat al cheltuielilor salariale pentru personalul deja încadrat reprezintă o condiție necesară pentru funcționarea corespunzătoare a operatorului.

Aplicarea acestei măsuri este susținută de evoluția prognozată a indicatorilor economico-financiari ai operatorului în anul 2026, în special de creșterea veniturilor din exploatare, care permite absorbția impactului salarial suplimentar în condiții de sustenabilitate. Astfel, solicitarea privind indexarea cheltuielilor de natură salarială pentru personalul existent este formulată în corelare cu evoluția activității operatorului și cu capacitatea acestuia de a susține din punct de vedere financiar măsura propusă.

În raport cu ansamblul memorandumului, componenta reglementată de art. XXXVI alin. (2) privește exclusiv indexarea cheltuielilor de natură salarială aferente personalului existent, fiind distinctă de componenta reglementată de art. XXXVI alin. (3), referitoare la ocuparea posturilor vacante existente la data de 31.12.2025, și fără legătură cu ipoteza privind creșterea numărului de personal prin posturi noi.

În concluzie, componenta aferentă art. XXXVI alin. (2) este fundamentată distinct și unitar, după cum urmează:

- privește numai personalul existent la 31.12.2025;
- are o bază de calcul determinată distinct, în valoare de 53.544.000 lei;
- se raportează la indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026;
- conduce la o valoare solicitată de **2.030.210 lei**;
- nu se suprapune cu componenta privind ocuparea posturilor vacante;
- este susținută de evoluția prognozată a veniturilor din exploatare și de menținerea echilibrului economico-financiar al operatorului.

Capitolul 5. Fundamentarea solicitării privind ocuparea posturilor vacante existente la data de 31.12.2025

Prezenta componentă a memorandumului are ca obiect aprobarea ocupării unui număr de **182 posturi vacante existente la data de 31.12.2025** în cadrul operatorului regional **Apă-Canal Ilfov S.A.**, în vederea asigurării continuității activității, a exploatării în condiții corespunzătoare a infrastructurii de apă și canalizare și a punerii în funcțiune a investițiilor realizate.

Așa cum rezultă din situația posturilor prezentată în capitolul anterior, la data de 31.12.2025 operatorul regional avea:

- **986 posturi aprobate;**
- **627 posturi ocupate;**
- **359 posturi vacante.**

Din totalul celor 359 posturi vacante, prin prezentul memorandum se solicită aprobarea ocupării a **182 posturi vacante**, toate existente în structura aprobată la data de 31.12.2025.

Tabelul de mai jos fundamentează ocuparea celor 182 posturi vacante, prin detalierea funcției, numărului de posturi, drepturilor salariale aferente fiecărui post și a numărului de luni pentru care este estimată ocuparea acestora în anul 2026.

Nr. crt	Funcția vacantă	Locul de muncă	Nr posturi	Nr luni	Salariu tarifar aflat în plată la 30 Nov 2025	Salariu tarifar aflat în plată la 30 Nov 2025 cu majorare 6.5%	Drepturi salariale aferente fiecărui post	Cheltuieli de natură salarială (tichete, vouchere, cheltuieli sociale)
>> Etapa I - 90 posturi pe 7 luni								
1	Operator Gospodărie Apă	Petrachioaia	2	7	6,500	6,923	7,130	0
2	Muncitor Necalificat	Petrachioaia	2	7	6,500	6,923	7,130	0
3	Operator Stație Epurare	Ciolpani	2	7	6,500	6,923	7,130	0
4	Instalator Rețele Apă și Canal	Ciolpani	1	7	8,500	9,053	9,324	0
5	Muncitor Necalificat	Ciolpani	1	7	6,500	6,923	7,130	0
6	Operator Gospodărie Apă	Moara Văsiei	1	7	6,500	6,923	7,130	0
7	Instalator Rețele Apă și Canal	Moara Văsiei	1	7	8,500	9,053	9,324	0
8	Instalator Rețele Apă și Canal	Gruia	1	7	8,500	9,053	9,324	0
9	Muncitor Necalificat	Gruia	2	7	6,500	6,923	7,130	0
10	Operator Gospodărie Apă	Magurele	1	7	6,500	6,923	7,130	0
11	Muncitor Necalificat	Magurele	1	7	6,500	6,923	7,130	0
12	Operator Gospodărie Apă	Jilava	2	7	6,500	6,923	7,130	0
13	Instalator Rețele Apă și Canal	Jilava	1	7	8,500	9,053	9,324	0
14	Operator Gospodărie Apă	Posta	1	7	6,500	6,923	7,130	0
15	Operator Gospodărie Apă	Cernica	1	7	6,500	6,923	7,130	0
16	Instalator Rețele Apă și Canal	Pantelimon	1	7	8,500	9,053	9,324	0
17	Instalator Rețele Apă și Canal	Mogosoia	1	7	8,500	9,053	9,324	0
18	Muncitor Necalificat	Mogosoia	1	7	6,500	6,923	7,130	0
19	Operator Stație Epurare	Tunari	1	7	6,500	6,923	7,130	0
20	Instalator Rețele Apă și Canal	Balotesti	1	7	8,500	9,053	9,324	0
21	Operator Stație Epurare	Gradistea	2	7	6,500	6,923	7,130	0
22	Muncitor Necalificat	Gradistea	2	7	6,500	6,923	7,130	0
23	Instalator Rețele Apă și Canal	Gradistea	2	7	8,500	9,053	9,324	0
24	Instalator Rețele Apă și Canal	Peris	1	7	8,500	9,053	9,324	0
25	Muncitor Necalificat	Peris	1	7	6,500	6,923	7,130	0

Nr. crt	Funcția vacantă	Locul de muncă	Nr posturi	Nr luni	Salariu tarifar aflat în plată la 30 Nov 2025	Salariu tarifar aflat în plată la 30 Nov 2025 cu majorare 6.5%	Drepturi salariale aferente fiecarui post	Cheltuieli de natură salarială (tichete, vouchere, cheltuieli sociale)
26	Economist	Directia	1	7	13,000	13,845	14,260	0
27	Tehnician mentenanță SCADA	Directia Tehnica	1	7	10,000	10,650	10,970	0
28	Manager Active	Directia Tehnica	1	7	17,000	18,105	18,648	0
29	Sef Serviciu SCADA	Directia Tehnica	1	7	17,000	18,105	18,648	0
30	Operator Detectie Pierderi	Directia Tehnica	4	7	9,000	9,585	9,873	0
31	Asistent Manager	Directia Generala	2	7	9,000	9,585	9,873	0
32	Operator Gospodarie Apa	Petrachioaia	3	7	6,500	6,923	7,130	0
33	Muncitor Necalificat	Petrachioaia	1	7	6,500	6,923	7,130	0
34	Operator Statie Epurare	Ciolpani	2	7	6,500	6,923	7,130	0
35	Instalator Retele Apa si Canal	Ciolpani	1	7	8,500	9,053	9,324	0
36	Muncitor Necalificat	Ciolpani	1	7	6,500	6,923	7,130	0
37	Operator Gospodarie Apa	Moara Vasiei	1	7	6,500	6,923	7,130	0
38	Muncitor Necalificat	Moara Vasiei	2	7	6,500	6,923	7,130	0
39	Instalator Retele Apa si Canal	Gruu	1	7	8,500	9,053	9,324	0
40	Muncitor Necalificat	Gruu	1	7	6,500	6,923	7,130	0
41	Instalator Retele Apa si Canal	Bragadiru	1	7	8,500	9,053	9,324	0
42	Muncitor Necalificat	Magurele	1	7	6,500	6,923	7,130	0
43	Operator Gospodarie Apa	Jilava	2	7	6,500	6,923	7,130	0
44	Operator Gospodarie Apa	Cernica	1	7	6,500	6,923	7,130	0
45	Instalator Retele Apa si Canal	Pantelimon	1	7	8,500	9,053	9,324	0
46	Instalator Retele Apa si Canal	Balotesti	1	7	8,500	9,053	9,324	0
47	Operator Statie Epurare	Gradistea	2	7	6,500	6,923	7,130	0
48	Operator Statie Epurare	Peris	4	7	6,500	6,923	7,130	0
49	Operator Facturare	Directia	1	7	10,000	10,650	10,970	0
50	Operator Contractare	Directia	1	7	9,000	9,585	9,873	0
51	Agent Relatii Clienti	Directia	1	7	7,700	8,201	8,447	0
52	Colector Creante	Directia	1	7	10,000	10,650	10,970	0
53	Cititor Contor	Directia	1	7	6,500	6,923	7,130	0
54	Tehnician Avize	Directia	1	7	10,000	10,650	10,970	0
55	Prelevator	Directia Calitate Mediu	1	7	7,500	7,988	8,227	0
56	Instalator Retele Apa si Canal	Petrachioaia	2	7	8,500	9,053	9,324	0
57	Operator Gospodarie Apa	Moara Vasiei	2	7	6,500	6,923	7,130	0
58	Muncitor Necalificat	Bragadiru	1	7	6,500	6,923	7,130	0
59	Instalator Retele Apa si Canal	Tunari	1	7	8,500	9,053	9,324	0
60	Muncitor Necalificat	Tunari	1	7	6,500	6,923	7,130	0
61	Operator Facturare	Directia	1	7	10,000	10,650	10,970	0
62	Operator Contractare	Directia	1	7	9,000	9,585	9,873	0
63	Casier	Directia	1	7	7,700	8,201	8,447	0
64	Instalator Contor	Directia	1	7	8,500	9,053	9,324	0
65	Cititor Contor	Directia	1	7	6,500	6,923	7,130	0
66	Tehnician Avize	Directia	1	7	10,000	10,650	10,970	0
67	Tehnician mentenanță SCADA	Directia Tehnica	1	7	10,000	10,650	10,970	0
	Total lunar		90			569,669	586,759	0
	Total 7 luni					3,987,680	4,107,310	0

Nr. crt	Funcția vacantă	Locul de muncă	Nr posturi	Nr luni	Salariu tarifar aflat în plată la 30 Nov 2025	Salariu tarifar aflat în plată la 30 Nov 2025 cu majorare 6.5%	Drepturi salariale aferente fiecărui post	Cheltuieli de natură salarială (tichete, vouchere, cheltuieli sociale)
>> Etapa II - 13 posturi pe 6 luni								
1	Inginer	Directia Tehnica	1	6	14,000	14,910	15,357	0
2	Sef UAT	Petrachioaia	1	6	11,000	11,715	12,066	0
3	Operator Gospodarie Apa	Gruia	2	6	6,500	6,923	7,130	0
4	Instalator Retele Apa si Canal	Clinceni	1	6	8,500	9,053	9,324	0
5	Operator Facturare	Directia	1	6	10,000	10,650	10,970	0
6	Operator Contractare	Directia	1	6	9,000	9,585	9,873	0
7	Casier	Directia	1	6	7,700	8,201	8,447	0
8	Instalator Contor	Directia	1	6	8,500	9,053	9,324	0
9	Cititor Contor	Directia	1	6	6,500	6,923	7,130	0
10	Tehnician Avize	Directia	1	6	10,000	10,650	10,970	0
11	Dispecer SCADA	Directia Tehnica	2	6	9,000	9,585	9,873	0
	Total lunar		13			107,246	110,463	0
	Total 6 luni					643,473	662,777	0
>> Etapa III - 15 posturi pe 5 luni								
1	Muncitor Necalificat	Directia Operationala	1	5	6,500	6,923	7,130	0
2	Inspector RU	Directia Generala	2	5	11,000	11,715	12,066	0
3	Tehnician IT	Directia Generala	1	5	10,000	10,650	10,970	0
4	Jurist	Directia Generala	1	5	14,000	14,910	15,357	0
5	Operator Gospodarie Apa	Gruia	2	5	6,500	6,923	7,130	0
6	Instalator Retele Apa si Canal	Clinceni	1	5	8,500	9,053	9,324	0
7	Operator Facturare	Directia	1	5	10,000	10,650	10,970	0
8	Consilier Comercial	Directia	1	5	9,000	9,585	9,873	0
9	Casier	Directia	1	5	7,700	8,201	8,447	0
10	Instalator Contor	Directia	1	5	8,500	9,053	9,324	0
11	Cititor Contor	Directia	1	5	6,500	6,923	7,130	0
12	Tehnician Avize	Directia	1	5	10,000	10,650	10,970	0
13	Inginer Automatist	Directia Tehnica	1	5	14,000	14,910	15,357	0
	Total lunar		15			130,143	134,047	0
	Total 5 luni					650,715	670,236	0

Nr. crt	Funcția vacantă	Locul de muncă	Nr posturi	Nr luni	Salariu tarifar aflat în plată la 30 Nov 2025	Salariu tarifar aflat în plată la 30 Nov 2025 cu majorare 6.5%	Drepturi salariale aferente fiecărui post	Cheltuieli de natură salarială (tichete, vouchere, cheltuieli sociale)
>> Etapa IV - 14 posturi pe 4 luni								
1	Strungar	Directia Operationala	1	4	9,000	9,585	9,873	0
2	Muncitor Necalificat	Directia Operationala	1	4	6,500	6,923	7,130	0
3	Inginer Chimist	Directia Calitate Mediu	2	4	12,000	12,780	13,163	0
4	Operator Facturare	Directia	1	4	10,000	10,650	10,970	0
5	Agent Relatii Clienti	Directia	1	4	7,700	8,201	8,447	0
6	Casier	Directia	1	4	7,700	8,201	8,447	0
7	Instalator Contor	Directia	1	4	8,500	9,053	9,324	0
8	Cititor Contor	Directia	1	4	6,500	6,923	7,130	0
9	Tehnician Avize	Directia	1	4	10,000	10,650	10,970	0
10	Tehnician mentenanta SCADA	Directia Tehnica	1	4	10,000	10,650	10,970	0
11	Dispecer SCADA	Directia Tehnica	2	4	9,000	9,585	9,873	0
12	Inginer Automatist	Directia Tehnica	1	4	14,000	14,910	15,357	0
	Total lunar		14			118,109	121,652	0
	Total 4 luni					472,434	486,607	0
>> Etapa V - 21 posturi pe 3 luni								
1	Economist	Directia	5	3	13,000	13,845	14,260	0
2	Operator Statie Epurare	Moara Masiei	2	3	6,500	6,923	7,130	0
3	Operator Gospodarie Apa	Ciorogarla	1	3	6,500	6,923	7,130	0
4	Instalator Retele Apa si Canal	Domnesti	1	3	8,500	9,053	9,324	0
5	Muncitor Necalificat	Domnesti	1	3	6,500	6,923	7,130	0
6	Operator Gospodarie Apa	Clinceni	2	3	6,500	6,923	7,130	0
7	Muncitor Necalificat	Clinceni	1	3	6,500	6,923	7,130	0
8	Instalator Retele Apa si Canal	Cornetu	1	3	8,500	9,053	9,324	0
9	Muncitor Necalificat	Jilava	1	3	6,500	6,923	7,130	0
10	Operator Facturare	Directia	1	3	10,000	10,650	10,970	0
11	Operator Contractare	Directia	1	3	9,000	9,585	9,873	0
12	Casier	Directia	1	3	7,700	8,201	8,447	0
13	Instalator Contor	Directia	1	3	8,500	9,053	9,324	0
14	Cititor Contor	Directia	1	3	6,500	6,923	7,130	0
15	colector Creante	Directia	1	3	10,000	10,650	10,970	0
	Total lunar		21			128,546	132,402	0
	Total 3 luni					385,637	397,206	0

Nr. crt	Funcția vacantă	Locul de muncă	Nr posturi	Nr luni	Salariu tarifar aflat în plată la 30 Nov 2025	Salariu tarifar aflat în plată la 30 Nov 2025 cu majorare 6.5%	Drepturi salariale aferente fiecărui post	Cheltuieli de natură salarială (tichete, vouchere, cheltuieli sociale)
>> Etapa VI - 19 posturi pe 2 luni								
1	Operator Stație Epurare	Petrachioaia	5	2	6,500	6,923	7,130	0
2	Operator Stație Epurare	Moara Vlasiei	2	2	6,500	6,923	7,130	0
3	Operator Gospodărie Apă	Ciorogarla	1	2	6,500	6,923	7,130	0
4	Instalator Rețele Apă și Canal	Domnești	1	2	8,500	9,053	9,324	0
5	Muncitor Necalificat	Domnești	1	2	6,500	6,923	7,130	0
6	Operator Gospodărie Apă	Climcenii	2	2	6,500	6,923	7,130	0
7	Muncitor Necalificat	Cornetu	1	2	6,500	6,923	7,130	0
8	Operator Facturare	Directia	1	2	10,000	10,650	10,970	0
9	Operator Contractare	Directia	1	2	9,000	9,585	9,873	0
10	Instalator Contor	Directia	1	2	8,500	9,053	9,324	0
11	Instalator Contor	Directia	1	2	8,500	9,053	9,324	0
12	Cititor Contor	Directia	1	2	6,500	6,923	7,130	0
13	Tehnician Avize	Directia	1	2	10,000	10,650	10,970	0
	Total lunar		19			106,500	109,695	0
	Total 2 luni					213,000	219,390	0
>> Etapa VII - 10 posturi pe 1 luna								
1	Inspector SSMPSI	Directia Generala	2	1	10,000	10,650	10,970	0
2	Asistent Comunicare PR	Directia Generala	1	1	9,000	9,585	9,873	0
3	Secretara	Directia Generala	1	1	9,000	9,585	9,873	0
4	Operator Facturare	Directia	1	1	10,000	10,650	10,970	0
5	Operator Contractare	Directia	1	1	9,000	9,585	9,873	0
6	Casier	Directia	1	1	7,700	8,201	8,447	0
7	Instalator Contor	Directia	1	1	8,500	9,053	9,324	0
8	Cititor Contor	Directia	1	1	6,500	6,923	7,130	0
9	Cititor Contor	Directia	1	1	6,500	6,923	7,130	0
	Total lunar		10			81,153	83,588	0
	Total 1 luna					81,153	83,588	0
	TOTAL AN 2026		182			6,434,091	6,627,114	

Suma de 6,434,091 lei reprezintă salariile aferente celor 182 de posturi vacante calculate la nivel de noiembrie 2025, la care s-a adăugat indexarea de 6,5% în valoare de 193,023 lei totalizând suma de 6,627,114 lei reprezentând total cheltuieli salariale aferente celor 182 de posturi.

Solicitarea nu privește înființarea unor posturi noi și nu determină modificarea numărului total de posturi aprobat prin organigramă. Prin urmare, componenta de personal analizată în prezentul capitol privește exclusiv ocuparea unor posturi vacante deja existente în structura operatorului regional.

Necesitatea ocupării celor 182 posturi vacante rezultă din obligațiile operatorului regional de a asigura, în mod continuu și în condiții de siguranță și eficiență, activitățile de exploatare, operare, mentenanță, monitorizare, intervenție, laborator, SCADA, activități comerciale și alte funcțiuni specifice serviciului public de alimentare cu apă și canalizare. Ocuparea acestor posturi este determinată de cerințele reale de funcționare ale operatorului și de punerea în funcțiune a investițiilor realizate prin proiecte cu finanțare din fonduri ale Uniunii Europene, fără a reprezenta o extindere administrativă a structurii aprobate.

În prezentul memorandum este indicată situația sintetică a necesarului de personal pentru anul 2026, aferentă posturilor vacante pentru care se solicită aprobare, din care rezultă că posturile vizate sunt posturi operative și funcționale, strict necesare pentru desfășurarea activității operatorului regional și pentru asigurarea exploatării investițiilor realizate.

Din punct de vedere financiar, valoarea totală aferentă ocupării celor **182 posturi vacante** este de 6.627.114 lei. Această sumă privește exclusiv posturile vacante pentru care se solicită aprobare și este compusă din:

- 6.434.091 – cheltuieli salariale aferente celor 182 posturi vacante, conform grilei salariale aplicabile, fără indexarea pentru anul 2026;
- 193.023 – valoarea aferentă ajustării cu indicele mediu de creștere a prețurilor prognozat pentru anul 2026, aferentă aceluiași 182 posturi vacante.

Structura sintetică a cheltuielilor aferente acestei componente este următoarea:

Categoria de cheltuială	Valoare (lei)
Cheltuieli salariale aferente celor 182 posturi vacante, fără ajustarea IPC 2026	6.434.091
Ajustare IPC 2026 aferentă celor 182 posturi vacante	193.023
Total cheltuieli aferente celor 182 posturi vacante	6.627.114
Cheltuieli aferente posturilor nou-înființate	0

În ceea ce privește susținerea acestei componente din perspectiva activității operatorului, ocuparea celor 182 posturi vacante este corelată direct cu necesitatea punerii în funcțiune a investițiilor realizate și a utilizării eficiente a infrastructurii dezvoltate. Operatorul a precizat expres că aceste posturi sunt necesare cu celeritate pentru asigurarea continuității activității și pentru exploatarea noilor capacități, fără a reprezenta o extindere administrativă nejustificată.

În același timp, ocuparea acestor posturi se înscrie în cadrul general al evoluției activității operatorului în anul 2026, caracterizat prin creșterea veniturilor din exploatare, ceea ce permite susținerea impactului salarial suplimentar generat de ocuparea posturilor vacante. Din acest punct de vedere, această măsură este corelată atât cu nevoile operaționale ale societății, cât și cu perspectivele economico-financiare ale anului 2026.

Situația sintetică a componentei privind ocuparea posturilor vacante se prezintă astfel:

Element	Situație
Posturi vacante existente la 31.12.2025	359
Posturi vacante pentru care se solicită ocuparea	182
Posturi nou-înființate solicitate	0
Cheltuieli totale aferente celor 182 posturi vacante	6.627.114 lei
Destinația posturilor	activități operative și funcționale necesare exploatarea infrastructurii

În consecință, din analiza documentației rezultă că:

1. cele **182 posturi** pentru care se solicită aprobare sunt posturi vacante existente la data de **31.12.2025**;
2. nu se solicită înființarea de posturi noi și nu se modifică numărul total de posturi aprobat prin organigramă;
3. ocuparea acestor posturi este necesară pentru asigurarea continuității activității operatorului regional și pentru exploatarea infrastructurii puse în funcțiune;
4. impactul financiar aferent acestei componente este determinat distinct și este în valoare totală de 6.627.114 lei.

Prin urmare, componenta privind ocuparea posturilor vacante este fundamentată distinct, unitar și în mod corespunzător, prin raportare la situația posturilor existente la data de 31.12.2025, la necesitățile reale ale operatorului regional și la impactul financiar aferent acestei măsuri pentru anul 2026.

Concluzii :

Față de cele prezentate în cuprinsul memorandumului, rezultă că solicitarea formulată pentru operatorul regional **Apă-Canal Ilfov S.A.** privește exclusiv:

- aplicarea în anul 2026 a indexării cheltuielilor de natură salarială pentru personalul existent, în condițiile art. XXXVI alin. (2) din O.U.G. nr. 89/2025;
- ocuparea unui număr de **182 posturi vacante existente la data de 31.12.2025**, în condițiile art. XXXVI alin. (3) din același act normativ.

Din documentele de fundamentare rezultă că operatorul regional avea la data de **31.12.2025** un număr de **986 posturi aprobate**, dintre care **627 posturi ocupate** și **359 posturi vacante**, iar solicitarea prezentă privește exclusiv ocuparea a **182 posturi vacante** din structura deja aprobată, fără majorarea numărului total de posturi prevăzut în organigramă.

Totodată, situația economico-financiară a operatorului relevă faptul că acesta **nu a înregistrat pierderi la 31.12.2025**, dar a înregistrat **plăți restante** în valoare de **5.643.000 lei**, pentru care prevede reducerea cu minimum **20%** în anul 2026, respectiv cu suma de **1.128.600 lei**. Această evoluție este susținută prin creșterea prognozată a veniturilor din exploatare, estimată la aproximativ **37.021 mii lei**, care permite absorbția impactului salarial suplimentar total estimat la aproximativ **8.657.324 lei**.

Prin urmare, măsurile propuse prin prezentul memorandum sunt justificate de:

- necesitatea menținerii capacității operaționale a personalului existent;
- necesitatea ocupării posturilor vacante strict necesare desfășurării activității;
- punerea în funcțiune și exploatarea investițiilor realizate în infrastructura de apă și canalizare;
- susținerea financiară a acestor măsuri prin creșterea veniturilor din exploatare și prin diminuarea plăților restante.

În aceste condiții, se propune aprobarea:

1. aplicării în anul 2026 a indexării cheltuielilor de natură salarială pentru personalul existent al operatorului regional **Apă-Canal Ilfov S.A.**, în condițiile art. XXXVI alin. (2) din O.U.G. nr. 89/2025;
2. ocupării unui număr de **182 posturi vacante existente la data de 31.12.2025**, în condițiile art. XXXVI alin. (3) din O.U.G. nr. 89/2025.

Față de cele de mai sus, se apreciază că prezentul memorandum este fundamentat din punct de vedere operațional, al structurii de personal și al indicatorilor economico-financiar pentru anul 2026 și poate fi înaintat spre aprobare, în condițiile legii.

XLVII. Aprobarea creșterii cheltuielilor salariale și creșterea numărului de personal față de cel realizat în anul 2025, precum și a cheltuielilor salariale aferente în situația dezvoltării activității activității pentru SC APĂ CANAL CORNU S.R.L., comuna Cornu, județul Prahova

1. Context

S.C. APĂ CANAL CORNU SRL s-a înființat în baza H.C.L. nr. 49/25.07.2022 și este o societate cu răspundere limitată, de interes local, în subordinea Consiliului Local al comunei Cornu, pentru prestarea de servicii de utilitate publică la nivelul comunei Cornu.

S.C APĂ CANAL CORNU SRL a devenit operator local prin obținerea licenței nr.6143 din 16.01.2023 clasa 3 pentru serviciul public de alimentare cu apă și canalizare din comună. În calitate de titular al licenței are dreptul de a furniza/presta serviciul de alimentare cu apă și de canalizare, în aria administrativ – teritorială a comunei Cornu, județul Prahova, în baza contractului de delegare de gestiune a serviciului public de alimentare cu apă și de canalizare nr.6762/08.08.2022, încheiat cu UAT comuna Cornu.

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

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 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% **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 urmatoare aprobarii memorandumului** și nu pot depăși lunar nivelul acestui indice.

Pot solicita aprobarea Guvernului urmatorii 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/transfery 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, Lucrarilor Publice și Administrației, ca urmare a solicitării justificate a autorității publice tutelare, și supuse aprobarii Guvernului.**

În susținerea solicitării redăm mai jos o serie de indicatori realizați de S.C. APĂ CANAL CORNU în intervalul 2022-2025, sunt date raportate și în situațiile financiare depuse:

Indicatori	U.M.	31.12.2022	31.12.2023	31.12.2024	31.12.2025 – date preliminare
Cifra de afaceri	lei	628.180	2.160,411	2.270.320	3.045.069

Venituri totale	lei	628.180	2.160.344	2.319.899	3.045.069
Cheltuieli totale	lei	478.971	2,096,250	2.261.019	2.955.857
Profitul sau pierderea brut(a)	lei	149.209	67.515	58.880	89.212
Cheltuieli cu impozitul pe profit	lei	23.396	16.552	0	9.027
Profit net	lei	125.813	50.963	58.880	80.185
Pret apa potabila/Tarif canalizare	lei/mc (fara TVA)	4,96 2,37	4.96/5.38 2.37/2.56	5,38/5,87 2,56/3,57	5,87/7,74 3,57/4,94
Cantitatea de apă potabilă/apa epurată facturată:	mii mc	80.311 47.344	260.269 149.425	296.613 171.490	296.923 310.532
Capital social	lei	100.000	100.000	100.000	100.000

Pentru perioada 2023-2027 SC APĂ CANAL CORNU S.R.L are aprobată o STRATEGIE TARIFARĂ aferentă planului de afaceri a căror obiective sunt :

- 1.furnizarea unor servicii de un înalt nivel calitativ ,la un raport optim calitate /preț ,în condiții de echilibru financiar stabil și cu respectarea tuturor cerințelor legale.
- 2.gestionarea optima a bunurilor primite de la autoritatea tutelară.
3. fundamenatrea prețurilor /tarifelor pe baza noii legislații .

Strategia de tarificare presupune ajustări tarifare ale prețurilor și tarifelor în fiecare an, cel târziu până la data de 1 decembrie, atât în termeni reali, cât și cu inflația, conform următoarei formule de ajustare tarifară:

$$\text{Preț}_{n+i} / \text{Tarif}_{n+i} = \text{Preț}_n / \text{Tarif}_n * (1 + a_{n+1}) * (1 + a_{n+2}) * \dots * (1 + a_{n+i}) * I_{n+i}$$

unde:

P_{n+1}/T_{n+i} - prețul/tariful la data „n+i“;

P_n / T_n – prețul/tariful inițial la data de 1 iunie 2023.

$a_{n+1}, a_{n+2}, \dots, a_{n+i}$ - ajustarea în termeni reali a prețului/tarifului la data $n+1, n+2, \dots$ respectiv $n+i$;

I_{n+i} - inflația aferentă ajustării „ $n+i$ “, care se calculează conform următoarelor formule:

$$I_{n+i} = \frac{CPI * (1 + INF)^{\frac{m}{12}}}{IPI}, \text{ unde:}$$

IPC - indicele prețurilor curent, respectiv cel mai recent indice al prețurilor disponibil, la data solicitării;

IPI - indicele prețurilor inițial, la data de 1 iunie 2023;

INF - rata inflației pentru perioada de 12 luni înainte de cel mai recent indice al prețurilor disponibil;

m - numărul de luni între data celui mai recent indice al prețurilor disponibil și data efectivă de aplicare a noului preț/tarif;

indicele prețurilor - indicele prețurilor de consum total publicat lunar de Institutul National de Statistică.

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

INDICATORI	APROBAT BVC 2025	REALIZAT 2025	PROGRAM 2026	PROGRAM 2026/REALIZAT 2025
Venituri totale, din care	3.464.940	3.044.763	3.832.212	25 %
Venituri din subvenții/transferuri	0	0	0	0%
Cheltuieli totale, din care	3.464.700	3.035.857	3.749.000	23 %
Cheltuieli de natura salariala	727.150	698.439	762.390	109 %
Cheltuieli cu salariile	685.150	657.079	719.280	109 %
Bonusuri	42.000	41.360	43.110	104 %
Rezultatul brut	240	9.212	83.212	25 %
Plati restante	0	0	0	%
Creante restante	50.000	26.505	25000	98 %
Numarul de personal la finele anului	9	9	9	-

Numarul mediu de personal	9	9	9	-
Castigul mediu brut lunar pe salariat determinat pe baza cheltuielilor de natura salariala	6.330	6.084	7.059	116%
Castigul mediu brut lunar pe salariat determinat conform OG nr. 26/2013	6.344	6.084	6.660	109 %
Productivitatea muncii	384.938	338.307	425.801	125%

2.Fundamenatarea majorării cheltuielilor de natură salarială – 724.921 lei, fata de 698.439 lei (C0) cheltuiti la 31.12.2025

2.1 Cheltuieli cu salariile realizate la data de 31 decembrie 2025 – **657.079 +24.914lei (C1)= 681.993 lei**

- **cresterea = 657.079 lei (C1)*6,5 % /12*7 luni = 24.914 lei**

2.3 Bunusuri – realizate la 31 decembrie 2025 **-41.360 lei +1.568 lei = 42.928(C2)**

41.360 lei (C1)*6,5 % /12*7 luni = 1.568 lei

Față de cele prezentate mai sus, cât și în adresa inițială vă solicităm respectuos a reanaliza solictarea 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 seminificativă 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 în anul 2026 cu rata inflației (media anuală pentru anul 2026 = 6,5 %, conform prognozei publicata in luna decembrie 2025 de catre OCDE)**, măsurile privind corelarea veniturilor salariale cu evoluția indicatorilor economici și protejarea puterii de cumpărare a salariaților.

4. Propunere

Propunerea este formulată în temeiul **OG nr. 89/2025** pentru modificarea și completarea Legii nr.227/2015 privind Codul fiscal, precum și al principiilor de sustenabilitate financiară, predictibilitate și echitate salarială aplicabile operatorilor de servicii publice locale. Propunem:

- aprobarea **creșterii salariilor de bază în anul 2026 cu un procent egal cu rata inflației (media anuală pentru anul 2026 = 6,5%, conform prognozei publicată în luna decembrie 2025 de către OCDE)**

- aplicarea măsurii începând cu data de _____;

- includerea sumelor aferente în bugetele aprobate pentru anul 2026.

Concluzii:

Față de cele prezentate în cuprinsul memorandumului, rezultă că solicitarea formulată pentru operatorul economic **S.C. APĂ CANAL CORNU SRL**, 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
- **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

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 47 de operatori economici**, după cum urmează:

Nr. crt.	Județ	Operator economic	Temei solicitat	Majorări salariale (lei)	Nr. posturi vacante	Cheltuieli posturi vacante (lei)	Nr. posturi înființate	Cheltuieli posturi înființate (lei)	Total (lei)
I	Vâlcea	APAVIL S.A.	art. XXXVI alin. (2) și alin. (3)	1.873.448	86	3.398.988	0	0,00	5.272.436
II	Timiș	S.C. Drumuri Municipale Timișoara S.A.	art. XXXVI alin. (2) și alin. (3)	987.274	75	3.785.894	0	0,00	4.773.168
III	Botoșani	ELTRANS S.A.	art. XXXVI alin. (3) și alin. (4)	0,00	6	324.919	63	3.110.216	3.435.135
IV	Maramureș	S.C. URBIS S.A. Baia Mare	art. XXXVI alin. (2)	1.283.887	0	0,00	0	0,00	1.283.887
V	Vrancea	S.C. Transport Public S.A. Focșani	art. XXXVI alin. (2)	455.307	0	0,00	0	0,00	455.307
VI	Covasna	Multi-Trans S.A.	art. XXXVI alin. (2) și alin. (4)	194.783	0	0,00	18	1.212.106	1.406.889
VII	Buzău	Compania de Apă S.A. Buzău	art. XXXVI alin. (2) și alin. (3)	2.195.188	42	2.419.493	0	0,00	4.614.681
VIII	Harghita	HARVIZ S.A. Miercurea Ciuc	art. XXXVI alin. (2) și alin. (4)	740.138	0	0,00	8	446.314	1.186.452

IX	Prahova	S.C. Apă Filipeștii de Târg S.R.L.	art. XXXVI alin. (2)	25.489	0	0	0	0	25.489
X	Covasna	SEPSI ÚT-ÉPÍTŐ S.R.L.	art. XXXVI alin. (2) și alin. (4)	105.843,23	0	0,00	4	257.977,14	363.820,37
XI	Bacău	S.C. Compania Regională de Apă Bacău S.A.	art. XXXVI alin. (2), alin. (3) și alin. (4)	2.640.000	17	675.885	40	1.405.731,00	4.721.616
XII	Satu Mare	S.C. APASERV SATU MARE S.A.	art. XXXVI alin. (2) și alin. (3)	2.020.400	17	934.817	0	0	2.955.217
XIII	Sibiu / Brașov	Apă Canal Sibiu S.A.	art. XXXVI alin. (2), alin. (3) și alin. (4)	2.954.059	23	1.686.765	25	1.498.882,00	6.139.706
XIV	Iași	Compania de Transport Public Iași S.A.	art. XXXVI alin. (2) lit. b), lit. c) și alin. (3) lit. b)	4.775.000	72	5.427.000	0	0	10.202.000
XV	Iași	S.C. Servicii Publice Iași S.A.	art. XXXVI alin. (2) lit. a)	1.897.510	0	0	0	0	1.897.510

XVI	Iași	Societatea Salubris S.A.	art. XXXVI alin. (2) lit. a) și alin. (3) lit. a)	2.499.000	30	1.378.000	0	0	3.877.000
XVII	Harghita	S.C. URBANA S.A. Odorheiu Secuiesc	art. XXXVI alin. (4)	0	0	0	11	464.747	464.747
XVIII	Timiș	AQUATIM S.A.	art. XXXVI alin. (2), alin. (3) și alin. (4)	4.929.632	79	6.257.346	19	1.270.824	12.457.802
XIX	Hunedoara	APA SERV VALEA JIULUI S.A. Petroșani	art. XXXVI alin. (2) și alin. (3)	936.008	20	631.517	0	0	1.567.525
XX	Hunedoara	APA PROD S.A. Deva	art. XXXVI alin. (2) și alin. (3)	2.494.400	12	427.108	0	0	3.201.396
XXI	Bihor	Oradea Transport Local S.A.	art. XXXVI alin. (2) și alin. (4)	2.587.000	0	0	10	794.480	3.381.480
XXII	Sibiu	S.C. Apă Târnavei Mari S.A.	art. XXXVI alin. (2) și alin. (3)	644.105	9	319.227	0	0	963.332
XXIII	Covasna	SEPSI REKREATÍV S.A.	art. XXXVI alin. (4)	0	0	0	16	830.104	830.104
XXIV	Timiș	Salubrizare Timișoara S.R.L.	art. XXXVI alin. (3)	455.078	30	1.510.950	0	0	2.203.628

XXV	Timiș	S.C. Transport Public Timișoara S.A.	art. XXXVI alin. (2) și alin. (3)	4.491.828	118	4.083.875	0	0	8.575.703
XXVI	Constanța	S.C. RAJA S.A.	art. XXXVI alin. (2) și alin. (3)	6.636.783	48	2.404.725	0	0	9.041.508
XXVII	Maramureș	Vital S.A. Baia Mare	art. XXXVI alin. (2) și alin. (3)	2.038.361	13	1.125.950	0	0	3.164.311
XXVIII	Buzău	S.C. Trans Bus S.A.	art. XXXVI alin. (3)	0	27	1.918.728	0	0	1.918.728
XXIX	Vaslui	S.C. Aquavas S.A.	art. XXXVI alin. (2) și alin. (3)	2.301.379	19	1.145.552	0	0	3.446.931
XXX	Bihor	S.C. Compania de Apă Oradea S.A.	art. XXXVI alin. (2) și alin. (3)	2.354.518	20	1.434.752	0	0	3.788.270
XXXI	Bihor	Termoficare Oradea S.A.	art. XXXVI alin. (2) și alin. (3)	2.217.000	19	1.212.000	0	0	3.429.000
XXXII	Mureș	Compania Aquaserv S.A.	art. XXXVI alin. (3) și alin. (4)	2.456.900	79	5.349.528	121	6.168.425	13.974.853

XXXIII	Braşov	Compania Apa Braşov S.A.	art. XXXVI alin. (2) şi alin. (3)	4.240.060	53	3.669.106	0	0	7.909.166
XXXIV	Arad	Compania de Apă Arad S.A.	art. XXXVI alin. (2) şi alin. (3)	2.694.026	19	1.358.122	0	0	4.052.148
XXXV	Bihor	Agenția de Dezvoltare Locală Oradea S.A.	art. XXXVI alin. (2) şi alin. (3)	106.849	1	75.584	0	0	182.433
XXXVI	Harghita	S.C. Csíki Trans S.R.L. Miercurea-Ciuc	art. XXXVI alin. (2) şi alin. (4)	167.904	0	0	36	1.307.394	1.475.298
XXXVII	Cluj	Aeroportul Internațional Avram Iancu Cluj R.A.	art. XXXVI alin. (2), alin. (3) şi alin. (4)	1.509.900	3	226.200	5	345.700	2.081.800
XXXVIII	Mureş	S.C. Transport Local S.A. Târgu Mureş	art. XXXVI alin. (2) şi alin. (3)	1.668.382	68	4.538.219	0	0	6.206.601
XXXIX	Iaşi	Regia Autonomă Aeroportul Iaşi	art. XXXVI alin. (2) şi alin. (3)	662.450	9	587.527	0	0	1.249.977
XL	Argeş	Societatea Apă Canal 2000 S.A. Piteşti	art. XXXVI alin. (2)	2.414.377	0	0	0	0	2.414.377

XL I	Iași	S.C. CLP ECOSERV S.R.L. Pașcani	art. XXXVI alin. (2) și alin. (3)	131.457	6	217.157	0	0	348.614
XLII	Cluj	Compania de Transport Public Cluj- Napoca S.A. (CTP)	art. XXXVI alin. (2)	7.048.903	0	0	0	0	7.048.903
XLIII	Vaslui	S.C. GOSCOM VASLUI S.A.	art. XXXVI alin. (2) și alin. (3)	582.750	5	204.790	0	0	787.540
XLIV	Vaslui	S.C. TRANSURB S.A. Vaslui	art. XXXVI alin. (2) și alin. (3)	267.000	8	402.000	0	0	669.000
XLV	Alba	Baza de Tratament și Agrement Băile Sărate Ocna Mureș S.A.	art. XXXVI alin. (2) și alin. (3)	259.432	26	701.728	0	0	961.160
XLVI	Ilfov	Apă-Canal Ilfov S.A.	art. XXXVI alin. (2) și alin. (3)	2.030.210	182	6.627.114	0	0	8.657.324
XLVII	Prahova	S.C. Apă Canal Cornu S.R.L.	art. XXXVI alin. (2) și alin. (4)	26.482	0	0	0	0	26.482
TOTAL		TOTAL GENERAL		83.171.494,23	1.241	66.460.566,00	376	18.318.420,14	168.743.960,37

