

32

**ROMÂNIA
JUDEȚUL BOTOȘANI
MUNICIPIUL BOTOȘANI
CONSILIUL LOCAL**

PROIECT DE HOTĂRÂRE

pentru avizarea Analizei fundamentate privind exceptarea S.C. MODERN CALOR S.A. Botoșani de la aplicarea prevederilor din cadrul Capitolului III, Secțiunea 2 - Măsuri referitoare la disciplina economico – financiară a operatorilor economici din Legea nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung

CONSILIUL LOCAL AL MUNICIPIULUI BOTOȘANI

analizând propunerea domnului primar Cosmin Ionuț Andrei pentru avizarea Analizei fundamentate privind exceptarea S.C. MODERN CALOR S.A. Botoșani de la aplicarea prevederilor din cadrul Capitolului III, Secțiunea 2 - Măsuri referitoare la disciplina economico – financiară a operatorilor economici din Legea nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung,

văzând solicitarea nr. 8995 din 05.12.2023 transmisă de S.C. MODERN CALOR S.A. Botoșani și înregistrată la Primăria Municipiului Botoșani cu nr. 33536/05.12.2023, raportul de specialitate comun al Unității Locale de Monitorizare și Serviciului Juridic, referatul de aprobare al inițiatorului și raportul de avizare al comisiei de specialitate a Consiliului Local al Municipiului Botoșani,

conform prevederilor din Secțiunea a 2-a – „Măsuri referitoare la disciplina economico-financiară a operatorilor economici” – a Legii nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscal bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung,

în baza dispozițiilor incidente în materie ale Legii serviciilor comunitare de utilități publice nr. 51/2006, cu modificările și completările ulterioare, Legii nr. 325/2006 a serviciului public de alimentare cu energie termică, cu modificările și completările ulterioare și ale Legii societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare,

conform dispozițiilor din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativa a întreprinderilor publice cu modificările și completările ulterioare, Hotărârii Guvernului nr. 639/2023 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice,

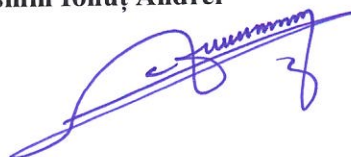
în temeiul art. 28 alin. (3) lit. l) din Regulamentul de organizare și funcționare al Consiliului Local al Municipiului Botoșani, aprobat prin H.C.L. nr. 510/29.12.2021, art. 129 alin. (2) lit. d), alin. (3) lit. d), alin. (7) lit. n), art. 131, art. 139 alin. (3) lit. i), art. 196 alin. (1) lit. a) și art. 240 alin. 2) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 57 din 3 iulie 2019 privind Codul administrativ, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 555 din 5 iulie 2019, cu modificările și completările ulterioare,

HOTĂRĂȘTE :

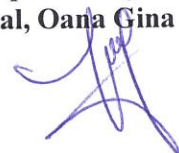
Art. 1 Se aprobă avizarea Analizei fundamentate privind exceptarea S.C. MODERN CALOR S.A. Botoșani de la aplicarea prevederilor din cadrul Capitolului III, Secțiunea 2 - Măsuri referitoare la disciplina economico – financiară a operatorilor economici din Legea nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung, conform anexei care face parte din prezenta hotărâre.

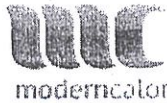
Art. 2 Reprezentanții Consiliului Local al Municipiului Botoșani în Adunarea Generală a Acționarilor S.C. MODERN CALOR S.A. Botoșani vor asigura ducerea la îndeplinire a prevederilor prezentei hotărâri.

**Inițiator,
Primar, Cosmin Ionuț Andrei**



**Avizat pentru legalitate,
Secretar general, Oana Gina Chițanu**





ANEXĂ LA
PHCL

Nr. 8780 / 22.11.2023

Soluția ta pe viitor!

Catre,
Adunarea generala a actionarilor

ANALIZĂ FUNDAMENTATĂ

privind exceptarea S.C. Modern Calor S.A. de la aplicarea prevederilor din cadrul **Capitolului III, Secțiunea 2 - Măsuri referitoare la disciplina economico-financiară a operatorilor economici din Legea nr.296/2023 privind unele măsuri fiscal bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung, art. XXXVII alin.(7) și (8) art.XL și art.XLI**

Având în vedere prevederile Art. XLIII din Legea nr.296/2023 privind unele măsuri fiscal bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung, S.C. MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI solicită exceptarea parțială de la aplicarea prevederilor din cadrul **Capitolului III, Secțiunea 2 - Măsuri referitoare la disciplina economico-financiară a operatorilor economici din Legea nr.296/2023 privind unele măsuri fiscal bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung, respectiv art. XXXVII alin.(7) și (8) art.XL și art.XLI**

Motivațiile acestei solicitări sunt următoarele :

Art. XXXVII alin.(7) și (8) din Legea nr.296/2023 prevede următoarele:

“(7) Structurile organizatorice ale operatorilor economici se pot organiza numai dacă sunt îndeplinite următoarele normative de personal:

a) organizarea de departamente/servicii de specialitate, indiferent de denumirea acestora, numai pentru un număr minim de 10 posturi în subordine.

(8) Numărul funcțiilor de conducere din structurile organizatorice ale operatorilor economici este de maximum 8% din numărul total de posturi aprobate.”

În acest moment, funcționarea sistemului de alimentare centralizată cu energie termică se realizează într-o situație macroeconomică foarte dificilă din punct de vedere al personalului caracterizată de următoarele aspecte negative ce s-au accentuat în ultima perioadă :

- deficit de forță de muncă specializată și calificată pe piața muncii ;
- îmbătrânirea accentuată a personalului ;
- nivel de salarizare semnificativ mai redus față de ceilalți angajatori de pe piață.

Structura organizatorică a S.C. MODERN CALOR S.A. Botoșani, conform organigramei aprobată prin Decizia nr. 83/26.10.2023 a Consiliului de Administrație cuprinde un număr de 2 direcții, 1 departament, 9 secții/ateliere, 8 servicii, 3 birouri și 5 compartimente.

Numărul de posturi aprobate este de 206 (exclusiv managementul operațional – guvernanta corporativă), conform Statului de funcții al companiei, iar la data de 31.10.2023 situația se prezenta astfel :

Specificație personal	Nr. posturi aprobate conform Organigrama	Nr. posturi efectiv ocupate	% ocupare	Nr. posturi neocupate
Conducere operativă, tehnic, economic, administrativ	25	24	96,00	1
Studii superioare	45	33	73,33	12
Muncitori	132	117	88,64	15
Alte categorii	4	4	100,00	0
Total	206	178	86,41	28

Ponderea majoră în totalul personalului este deținută de către muncitori, care reprezintă 66% din totalul personalului. La nivelul companiei, la data de 31.10.2023 sunt vacante un număr 28 de posturi, din care 15 posturi de muncitori și 13 posturi de personal cu studii superioare. Nivelul de calificare a acestei structuri de personal este legat în mod direct de obiectul de activitate al companiei respectiv activitățile de producere a energiei electrice și termice, transport, distribuție și furnizare a energiei termice.

Media de vârstă a personalului este de 50 de ani. Se menționează că 65% din personalul existent are peste 50 ani (10% între 60-64 ani, 34% între 55-59 ani, 21% între 50-54 ani).

La această dată în companie sunt angajați pe perioadă determinată 14 pensionari (foști salariați, personal calificat) cu mențiunea că în anul 2024 pentru un număr de 15 actuali angajați vor fi îndeplinite condițiile de pensionare.

Un aspect foarte important este determinat de faptul că în anul trecut au fost consemnate un număr de aprox. 12000 ore suplimentare, practic echivalentul muncii a cca. 48 angajați cu normă întreagă pe care compania nu îi are acum.

Câștigul salarial mediu brut în companie, conform Bugetului de Venituri și Cheltuieli rectificat pentru anul 2023 și aprobat de acționarul unic, respectiv Consiliul Local prin H.C.L. nr. 397/28.08.2023 este de 6864 lei/luna-angajat (include și tichete de masă, tichete de vacanță, alte adaosuri la salariul de bază). Spre comparație, câștigul salarial mediu brut în luna august a.c. pe ramura "producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat" comunicat de Institutul Național de Statistică a fost de 11757 lei/lună-angajat.

Condițiile generale asociate licenței pentru exploatarea comercială a capacităților de producție emise de A.N.R.E. prin Ordinul nr. 80 / 2013 prevăd la art. 31 că "pentru îndeplinirea în condiții de siguranță a activităților ce fac obiectul licenței și în conformitate cu cerințele acesteia, titularul licenței se va asigura că dispune de personal calificat și autorizat, respectând toate prevederile legale aplicabile. Structura de personal se menține pe toată durata de valabilitate a licenței, cel puțin la nivelul prezentat autorității competente la momentul acordării licenței". La momentul acordării licențelor revizuite, respectiv anul 2015, compania înregistra în activitate un număr de 215 angajați, însă prin plecări voluntare și pensionări s-a ajuns ca acum să mai existe efectiv numai 178 angajați.

Atragerea de personal calificat și autorizat s-a dovedit a fi în ultimii ani o operațiune foarte dificilă datorită salariilor reduse și condițiilor de muncă. Deficitul de personal se acutizează datorită îmbătrânirii forței de muncă și a deficitului de specialiști din domeniu. Astfel există riscul ca, în următorii ani compania să nu mai dispună de personal calificat și cu experiență în domeniu. Se vor genera costuri suplimentare pentru atragerea de forță de muncă și pentru formarea profesională.

În concluzie, 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 mai ales în această perioadă de iarnă când instalațiile sunt utilizate la maxim.

Referitor la structura organizatorică, menționăm că, în concordanță cu obiectul de activitate al societății, anumite compartimente de specialitate au fost înființate conform unor prevederi legale specifice.

Unul dintre acestea este Serviciul Privat pentru Situații de Urgență al S.C. Modern Calor S.A., constituit cu respectarea prevederilor OMAI nr. 75 din 27 iunie 2019 pentru aprobarea Criteriilor de performanță privind constituirea, încadrarea și dotarea serviciilor voluntare și a serviciilor private pentru situații de urgență.

Art. 24 alin.1 și alin.2 din HG 1425/2007 prevăd că serviciul intern de prevenire și protecție se organizează în subordinea directă a angajatorului ca o structură distinctă, iar lucrătorii din cadrul serviciului intern de prevenire și protecție trebuie să desfășoare numai activități de prevenire și protecție și cel mult activități complementare.

Conform art. 36., lit. a) din OMAI 75/2019 – SPSU de tip „ P 1 ” are în componere – șef serviciu, compartiment prevenire, echipă specializate care, conform art. 48, are în componere minim 3 persoane. Încadrarea minimă cu personal care să aibă calificări specifice de șef serviciu, cadru tehnic și servanț pompier pentru un SPSU de tip „ P 1 ”, este de 5 persoane, astfel încât aplicarea Legii 296/2023 care prevede ca un serviciu trebuie să aibă minim 10 angajați, ar duce fie la desființarea SPSU și la pierderea Avizului de funcționare, emis de Inspectoratul Județean pentru Situații de Urgență, fie la angajarea unui număr de persoane mult mai mare decât nevoile societății pentru păstrarea acestui serviciu, ceea ce, pe de o parte, ar genera costuri suplimentare inutile, iar, pe de altă parte, acest lucru nu ar fi posibil din cauza desființării posturilor vacante la data intrării în vigoare a Legii nr. 296/2023.

Pe de altă parte, în conformitate cu art.4 alin.1 lit.b Ordinului ANRE 132/2021, organigrama operatorului economic care desfășoară activități în domeniul gazelor trebuie să cuprindă în mod obligatoriu un compartiment responsabil pentru desfășurarea activităților în domeniul pentru care solicită autorizarea, respectiv în domeniul gazelor naturale în situația S.C. Modern Calor S.A.. Menținerea acestui compartiment nu ar mai fi posibilă în condițiile aplicării prevederilor Legii 296/2023, întrucât nu are numărul minim de angajați prevăzut de acest act normativ, iar angajarea de personal suplimentar nu ar fi posibilă datorită desființării posturilor vacante la data intrării în vigoare a Legii nr. 296/2023. Mai mult, pe piața muncii există un deficit de personal calificat în acest domeniu, iar nivelul de salarizare prevăzut în Contractul Colectiv de Muncă al S.C. Modern Calor S.A. este mult inferior salariului mediu pe ramură, fiind, practic, imposibil să fie angajate persoane calificate în acest domeniu până la data de 1 ianuarie 2024.

În altă ordine de idei, OUG nr. 109/2011 modificată prevede la art. 50 că întreprinderile publice de genul societății MODERN CALOR SA, organizează auditul intern în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 672/2002 privind auditul public intern. Iar compartimentul de audit intern se constituie distinct în subordinea directă a consiliului de administrație.

De asemenea, în susținerea noastră aratăm și prevederile art.2 alin.1 din HG 394/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor referitoare la atribuirea contractului sectorial/acordului - cadru din Legea nr. 99/2016 privind achizițiile sectoriale, conform cărora entitatea contractantă înființează în condițiile legii un compartiment intern specializat în domeniul achizițiilor sectoriale, format, de regulă, din minimum trei persoane, dintre care cel puțin două treimi având studii superioare, precum și specializări în domeniul achizițiilor.

Art. XL din Legea nr.296/2023 prevede următoarele:

"(1) Cheltuielile privind drepturile de hrană/indemnizația de hrană/tichete de masă/norma de hrană, indiferent de denumirea acestora, stabilite conform reglementărilor legale sau conform contractelor colective de muncă, nu pot depăși anual contravaloarea a două salarii minim brute pe țară/an/persoană valabile la data de 1 ianuarie 2019, actualizată cu indicii de prețuri de consum comunicat de Institutul Național de Statistică. Actualizarea acestor drepturi se face începând cu luna ianuarie 2025.

(2) Cheltuielile privind voucherele de vacanță sau alte drepturi acordate conform reglementărilor legale sau contractelor colective de muncă nu pot depăși anual, în perioada 1 ianuarie 2024 – 31 decembrie 2026, contravaloarea a 1.600 lei/an/persoană".

și

Art. XLI din Legea nr.296/2023 prevede următoarele :

"(1) Începând cu data intrării în vigoare a prezentei legi, operatorilor economici, inclusiv filialelor acestora, li se interzice acordarea de premii, prime, bonusuri și alte drepturi de natură salarială similare, în situația în care au înregistrate pierderi contabile din anii precedenți și nerecuperate și/sau înregistrează pierderi contabile în anul curent"

Conform art. 3 lit. c) din 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, bonusurile sunt definite ca fiind "orice alte avantaje acordate salariaților, în scop personal, în bani și/sau în natură, conform prevederilor legale și ale contractului colectiv sau individual de muncă"

În structura și forma bugetului de venituri și cheltuieli, aprobat prin Ordinul MFP nr. 3818/2019, pe care îl utilizează operatorii economici cărora le sunt aplicabile prevederile O.G. nr. 26/2013, în categoria bonusuri sunt incluse următoarele :

- *cheltuieli sociale*, în limita unei cote de până la 5%, aplicată asupra valorii cheltuielilor cu salariile personalului, potrivit Codului muncii

Prin Contractul colectiv de muncă se acordă o serie de ajutoare sociale pentru diverse evenimente (ajutoare de înmormântare, ajutoare de boală/accidente de muncă, ajutor naștere copil, precum și tichete cadou pentru sărbătorile de Crăciun și cele pascale).

Aceste ajutoare sociale sunt prevăzute, aprobate și acordate cu încadrarea în bugetul de venituri și cheltuieli al societății și reprezintă un real ajutor pentru salariații companiei compensând în mică măsură veniturile salariale și așa destul de reduse.

- *cheltuieli reprezentând tichete de masă*

Prin Codul fiscal, art. 76 alin. (3) și art. 157 alin. (1) lit. Ț), tichetele de masă sunt considerate avantaje, în bani sau în natură, primite în legătură cu executarea contractului individual de muncă, pentru care se reține impozitul de 10 % și se plătește contribuția de asigurări sociale de 10%.

Potrivit Legii nr. 165/2018 privind acordarea tichetelor de valoare și normelor metodologice de aplicare a acestora, tichetele de masă sunt acordate dacă și în măsura în care sunt evidențiate distinct cu această destinație în bugetele proprii aprobate potrivit legii și sunt acordate în limitele sumelor prevăzute în bugetul operatorului economic aprobat, potrivit celor convenite cu organizația sindicală legal constituită.

Valoarea și criteriile de acordare a tichetelor de masă sunt prevăzute în Contractul colectiv de muncă aplicabil la nivelul companiei potrivit celor convenite cu sindicatul fiind incluse în bugetul de venituri și cheltuieli aprobat la nivelul societății potrivit legii.

Prin O.U.G. nr. 69/2023 s-a modificat art. 14 din Legea nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, astfel:

"Art. 14.(1) Începând cu data de 1 august 2023, valoarea nominală a unui tichet de masă nu poate depăși suma de 35 lei.

(2) Începând cu data de 1 ianuarie 2024, valoarea nominală a unui tichet de masă nu poate depăși suma de 40 lei."

În conformitate cu Contractul colectiv de muncă pe anii 2023–2024, ca urmare negocierilor derulate între sindicat și angajator se acorda salariilor tichete de masă, în condițiile stabilite de legislația în vigoare.

Negocierea drepturilor angajaților din Contractul colectiv de muncă a avut loc într-o perioadă de creștere accentuată a prețurilor la alimente, utilități, bunuri de consum și în condițiile în care rata inflației a ajuns la aprox. 14%. Puterea de cumpărare a scăzut, iar majorarea salariilor nu a reușit să acopere decât în mica măsură acest fapt.

Creșterea valorii nominale a tichetelor de masă realizată prin O.U.G. nr. 69/2023 pentru modificarea art. 14 din Legea nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare a fost motivată și fundamentată de initiator ca fiind necesară pentru :

- menținerea stabilității macroeconomice, întrucât în lipsa unor măsuri concrete și rapide s-ar vulnerabiliza și mai mult categoriile de persoane vizate de prezenta ordonanță de urgență, prin diminuarea puterii de cumpărare, cu impact semnificativ asupra standardelor de viață ale populației și prin amplificarea riscului de sărăcire extremă ;
- prin creșterea valorii nominale a tichetelor de masă la nivelul corespunzător, statul are posibilitatea de a implementa o facilitate fiscală care asigură o mai bună colectare a taxelor și impozitelor, diminuându-se astfel economia subterană, iar creșterea valorii nominale se va reflecta în mod direct în puterea de cumpărare a angajaților și în consecință, în veniturile bugetului de stat, deoarece acest venit este supus impozitării cu 10 %, precum și mai nou CAS-ului cu 10% ;
- majorarea tichetelor de masă vizează un interes public și constituie o situație extraordinară a cărei reglementare nu poate fi amânată și, prin urmare, se impune adoptarea acestor măsuri urgente pe calea ordonanței de urgență, întrucât creșterea valorii tichetelor de masă este o măsură de sprijin în contextul actual, când inflația duce la creșterea prețurilor și se reflectă inclusiv în costurile alimentelor de bază.

Există de altfel o contradicție evidentă cu scopul O.U.G. nr. 69/2023 prin care s-a motivat că creșterea valorii nominale a tichetelor de masă asigură o mai bună colectare a taxelor și

impozitelor și se reflectă în mod direct în puterea de cumpărare a angajaților și în veniturile bugetului de stat, precum și cu scopul Legii nr. 296/2023, întrucât acestea sunt supuse impozitării cu 10% și, mai nou, plății CAS-ului cu 10%, venituri care ar crește bugetul de stat.

- *cheltuieli reprezentând vouchere de vacanță*

În contextul crizei de personal dintr-o varietate foarte mare de domenii din România și având în vedere inflația accelerată și scumpirile din ultimul an principalul mecanism de fidelizare al angajaților pe termen lung în România constă în beneficii extrasalariale.

În cazul particular al voucherelor de vacanță la bază sunt patru acte normative, respectiv O.U.G. nr. 8/2009, cu normele sale de aplicare aprobate prin H.G.R. nr. 215/2009, precum și Legea 165/2018, cu normele sale de aplicare aprobate prin H.G.R. nr. 1045/2018, toate cu modificările și completările ulterioare. Așadar, statul permite utilizarea unor instrumente specifice pentru sprijinirea salariaților, angajatorilor și chiar a economiei, prin eliminarea obligațiilor privind plata contribuțiilor sociale în anumite condiții.

Voucherele de vacanță sunt acordate conform regulilor negociate în contractele colective.

În mod concret este o soluție prin care statul, pentru aceste vouchere renunță la cea mai mare parte din contribuții, dar nu și la impozit menținând astfel mai mulți bani în circuitul intern prin stimularea turismului în interiorul țării, urmărind inclusiv colectarea unor sume în mod indirect.

Din punct de vedere financiar angajatorii au la îndemână un instrument de fidelizare a salariaților existenți și poate chiar un argument în plus pentru recrutare, salariații pot beneficia de o sumă care le-ar putea acoperi integral sau parțial un sejur intern, cei implicați în turismul intern au noi oportunități de dezvoltare și statul își recuperează indirect banii la care, cel puțin teoretic a renunțat inițial, urmând ca ulterior să suplimenteze, dacă este nevoie, bugetele de asigurări sociale.

Voucherele de vacanță sunt o modalitate foarte eficientă de motivare a angajaților și de creștere a randamentului acestora. De asemenea, sunt și o modalitate foarte avantajoasă atât pentru angajator cât și pentru angajat, în comparație cu facilitățile fiscale existente anterior în cazul primelor de vacanță/concediu. În plus, datorită limitării aplicabilității doar în cazul destinațiilor turistice din România, acestea asigură o infuzie puternică de capital în acest domeniu și o promovare mai bună a turismului românesc. Reprezintă o soluție eficientă în întărirea relației dintre companie și angajații săi. Prin acordarea de astfel de stimulente, compania motivează, recompensează și își susține angajații, și reprezintă un beneficiu salarial evident ce poate fi utilizat și ca stimulent pentru a atrage forță de muncă tânără în companie. Companiile care acordă salariaților vouchere de vacanță, înregistrează economii de aprox. 30% din bugetul alocat acestora, comparativ cu valoarea acordată prin prime-plata cash. Profitul indirect obținut prin acordarea voucherelor de vacanță în locul primelor se concretizează în majorarea bugetului de investiții.

În final precizăm că sumele aferente cheltuielilor mai sus menționate (cheltuieli sociale, tichete de masă, vouchere de vacanță) sunt negociate prin Contractul colectiv de muncă și cuprinse în Bugetul de venituri și cheltuieli al companiei aprobat potrivit legii.

Aplicarea art. XL alin. (1) și (2) în sensul limitării contravalorii tichetelor de masă, voucherelor de vacanță sau altor drepturi și art. XLI. alin. (1) din Legea nr. 296/2023 în sensul neacordării de premii, prime, bonusuri și alte drepturi de natură salarială similare nu respectă conținutul financiar al drepturilor negociate prin Contractul colectiv de muncă, care are putere de lege între părțile care l-au încheiat, iar actul normativ nu și își va atinge scopul principal pentru care

a fost emis în cazul operatorilor economici cu capital integral sau majoritar de stat, respectiv creșterea veniturilor la bugetul public.

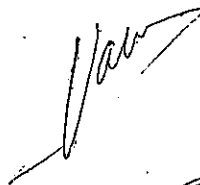
D. Alte aspecte relevante

- S.C. MODERN CALOR S.A. Botoșani funcționează în baza Legii privind societățile comerciale nr. 31/1990, cu modificările și completările ulterioare ;
- Este o întreprindere publică cu autonomie financiară și nu este finanțată de la bugetul de stat;
- Activitatea este legiferată în principal în baza Legii nr. 325/2006 a serviciului public de alimentare cu energie termică, Legii nr. 51/2006 a serviciilor comunitare de utilități publice, Legii nr. 123/2012 a energiei electrice și gazelor naturale, O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, O.G. nr. 26/2013 privind întărirea disciplinei financiare la nivelul unor operatori economici ;
- Serviciul prestat este unul de interes economic general, respectiv de utilitate publică cu o componentă socială importantă și face parte conform reglementărilor din sfera serviciilor comunitare de utilități publice. Datorită acestor caracteristici cu importanță strategică, realizarea obiectivelor serviciului public nu se poate face prin interzicerea unor drepturi sau plafonarea acestora;
- Compania are deja un număr de personal insuficient pentru necesitățile de funcționare. Ponderea majoră în totalul personalului este deținută de către personalul productiv, care reprezintă 66% din total. Pentru a asigura continuitatea furnizării energiei termice și siguranță în funcționare a instalațiilor este necesară asigurarea forței de muncă calificate corespunzător situației reale de funcționare. Condițiile grele, periculoase și nocive de muncă determină personalul calificat și cu experiență, foarte dificil de înlocuit în contextul actual al pieței forței de muncă, să solicite încetarea raporturilor de muncă și să plece voluntar către alte companii care oferă pachete salariale importante și motivante. Există deja un decalaj major al ofertei de salarizare față de ceilalți angajatori din piața energiei electrice și termice. Dat fiind specificul companiei este strict necesară asigurarea stabilității raporturilor de muncă fără a fi afectată structura organizatorică. Această condiție nu se poate realiza la această dată decât prin acordarea drepturilor salariale deja existente, reducerea acestora însemnând accentuarea deficitului de personal ;
- Reducerea veniturilor angajaților va determina și o reducere a bazei de impozitare cu efect negativ asupra bugetului de stat și fondurilor speciale ;
- Restrângerea drepturilor salariale aflate deja în plată ar afecta profund negativ relația angajator-angajați, atașamentul față de misiunea și valorile companiei, dar ar putea determina inclusiv acțiuni în instanță ca urmare a nerespectării Contractului colectiv de muncă existând posibilitatea reală de declanșare a unui conflict de muncă major cu impact imprevizibil în situația în care ne aflăm în perioada de iarnă ;

Având în expunerea de motive din prezentul document și ținând seama de specificul companiei considerăm că aplicarea măsurilor prevăzute în Legea nr.296/2023 privind unele măsuri fiscal bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung va afecta în mod semnificativ, negativ și posibil ireversibil activitatea companiei.

În acest context vă înaintăm spre aprobare prezenta analiza, fundamentata pentru solicitarea societatii MODERN CALOR S.A. de a fi exceptată parțial de la aplicarea prevederilor din cadrul Capitolului III, Sectiunea 2 - Măsuri referitoare la disciplina economico-financiară a operatorilor economici din Legea nr.296/2023 privind unele măsuri fiscal bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung, respectiv *art. XXXVII alin.(7) si (8) art.XL si art.XLI.*

DIRECTOR GENERAL
Bogdan Cătălin Varasciuc





România
Județul Botoșani
Municipiul Botoșani
CF: 3372882

Nr. INT 92034/PME/11.12.2023

Compartiment Agenți economici ULM

Aprobat,
Primar,
Cosmin Ionuț Andrei

Referat de aprobare
a proiectului de hotărâre privind avizarea *Analizei fundamentate privind exceptarea S.C. MODERN CALOR S.A. Botoșani de la aplicarea prevederilor din cadrul Capitolului III, Secțiunea 2 - Măsurile referitoare la disciplina economico – financiară a operatorilor economici din Legea nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung*

Prin HCL nr. 499/17.11.2023 s-a hotărât împuternicirea reprezentanților Municipiului Botoșani în Adunarea Generală a Acționarilor la S.C. MODERN CALOR S.A. Botoșani pentru a lua măsurile legale ce se impun în vederea ducerii la îndeplinire a prevederilor din Secțiunea a 2-a a Legii nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscal bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung, privind operatorii economici.

Prin adresa nr. 8995/05.12.2023 S.C. MODERN CALOR S.A. Botoșani ne transmite „*Analiza fundamentată privind exceptarea S.C. MODERN CALOR S.A. Botoșani de la aplicarea prevederilor din cadrul Capitolului III, Secțiunea 2 - Măsurile referitoare la disciplina economico – financiară a operatorilor economici din Legea nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung.*

Având în vedere proiectul de hotărâre privind *avizarea Analizei fundamentate privind exceptarea S.C. MODERN CALOR S.A. Botoșani de la aplicarea prevederilor din cadrul Capitolului III, Secțiunea 2 - Măsurile referitoare la disciplina economico – financiară a operatorilor economici din Legea nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung* și Raportul de specialitate nr. INT. 9203 din 11.12.2023, vă rugăm să aprobați supunerea spre dezbatere și aprobare în ședința Consiliul Local al Municipiului Botoșani a proiectului de hotărâre în forma prezentată.

Prenume / Nume	Funcția	Structura	Data	Semnătura
Petru Catalin Fetcu	Director executiv	Direcția Dezvoltare		
Mirela Gheorghită	Director executiv	Direcția Economică		
Bogdan Munteanu	Sef Serviciu Juridic contencios	Serviciu Juridic contencios	11.12.2023	
Monica Electra Prispian	Comp Agenți economici ULM	Comp Agenți economici ULM	11.12.2023	



Nr. INT 9203/PME/11.12.2023

Compartiment Agenți economici ULM

România
Județul Botoșani
Municipiul Botoșani

CF: 3372882

Aprobat,
Primar,
Cosmin Ionuț Andrei

Raport de specialitate
pentru avizarea Analizei fundamentate privind exceptarea S.C. MODERN CALOR S.A. Botoșani de la aplicarea prevederilor din cadrul Capitolului III, Secțiunea 2 - Măsurile referitoare la disciplina economico – financiară a operatorilor economici din Legea nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung

Proiectul de hotărâre supus atenției Consiliului Local al Municipiului Botoșani propune avizarea Analizei fundamentate privind exceptarea S.C. MODERN CALOR S.A. Botoșani de la aplicarea prevederilor din cadrul Capitolului III, Secțiunea 2 - Măsurile referitoare la disciplina economico – financiară a operatorilor economici din Legea nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung.

Conform dispozițiilor din Legea nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung, sunt reglementate unele măsuri fiscal-bugetare pentru a consolida sustenabilitatea financiară a României pe termen lung, astfel încât unitățile administrativ-teritoriale să poată susține din fonduri publice finanțarea tuturor categoriilor de servicii publice destinate cetățenilor, la un nivel calitativ și competitiv, impus de standardele europene.

Astfel, în Secțiunea a 2-a din Legea nr. 296/2023 sunt reglementate măsuri referitoare la disciplina economico - financiară a operatorilor economici. Prin expresia operator economic se înțelege compania națională/societatea națională/societatea cu capital deținut majoritar/integral de stat sau de unitățile administrativ-teritoriale, inclusiv regiile autonome de interes național/local, precum și instituțiile de credit/fondurile de garantare și contra garantare la care statul este acționar majoritar/unic.

Având în vedere prevederile art. LXXVI din Legea nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscal bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung, S.C. MODERN CALOR S.A. Botoșani solicită exceptarea parțială de la aplicarea prevederilor din cadrul Capitolului III, Secțiunea 2 – Măsurile referitoare la disciplina economico – financiară a operatorilor economici din cadrul Capitolului III, Secțiunea 2 – Măsurile referitoare la disciplina economico – financiară a operatorilor economici din Legea nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscal bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung.



În baza prevederilor art. LXXVI alin. (1) și alin. (2) din Legea nr. 296/2023 :, (1) Guvernul României poate aproba, prin memorandum, în cazuri temeinic justificate, ca anumite categorii de operatori economici să aplice parțial sau să fie exceptați de la aplicarea prevederilor secțiunilor din cadrul capitolului III - Măsuri pentru disciplina economico-financiară, pe baza unor analize fundamentate, elaborate de aceștia, din care să rezulte modul în care le este afectată activitatea, și avizate de autoritățile publice tutelare, care vor iniția și proiectul de memorandum.

(2) În cazul regiilor autonome înființate de unitățile administrativ-teritoriale și al societăților la care unitățile administrativ-teritoriale sunt acționari unici sau dețin o participație majoritară, după caz, analizele prevăzute la alin. (1) vor fi prezentate Ministerului Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației, care va iniția memorandumul și îl va înainta spre aprobare Guvernului.”

Prin adresa nr. 8995/05.12.2023 S.C. MODERN CALOR S.A. Botoșani ne transmite „ Analizei fundamentate privind exceptarea S.C. MODERN CALOR S.A. Botoșani de la aplicarea prevederilor din cadrul Capitolului III, Secțiunea 2 - Măsuri referitoare la disciplina economico – financiară a operatorilor economici din Legea nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung. , respectiv:

Art. XXXII

(1) Posturile vacante existente la nivelul structurilor organizatorice ale operatorilor economici la data intrării în vigoare a prevederilor prezentei legi, pentru care nu au fost declanșate procedurile pentru ocuparea acestora, se ocupă prin concurs sau potrivit metodologiei existente la nivelul operatorilor economici pe baza hotărârii consiliului de administrație, în limita maximă a 7,5% din posturile vacante existente până la sfârșitul anului 2023.

(2) Restul posturilor vacante existente la data intrării în vigoare a prezentei legi după aplicarea prevederilor alin. (1) la nivelul operatorilor economici se desființează și nu se pot reînființa pe o perioadă de 6 luni de la data intrării în vigoare a prezentei legi.

Art. XXXVII

(7) *Structurile organizatorice ale operatorilor economici se pot organiza numai dacă sunt îndeplinite următoarele normative de personal:*

- a) *organizarea de departamente/servicii de specialitate, indiferent de denumirea acestora, numai pentru un număr minim de 10 posturi în subordine;*
- b) *organizarea de direcții de specialitate/structuri organizatorice superioare departamentelor/serviciilor prevăzute la lit. a) numai pentru un număr de minimum 20 de posturi în subordine;*
- c) *organizarea de direcții generale de specialitate/structuri organizatorice superioare direcțiilor de specialitate prevăzute la lit. b) numai pentru un număr de minimum 35 de posturi în subordine.*

(8) *Numărul funcțiilor de conducere din structurile organizatorice ale operatorilor economici este de maximum 8% din numărul total de posturi aprobate.*

Art. XL

(1) *Cheltuielile privind drepturile de hrană/indemnizația de hrană/tichete de masă/norma de hrană, indiferent de denumirea acestora, stabilite conform reglementărilor legale sau conform contractelor colective de muncă, nu pot depăși anual contravaloarea a două salarii minim brute pe țară/an/persoană valabile la data de 1 ianuarie 2019, actualizată cu indicele prețului de consum comunicat de Institutul Național de Statistică. Actualizarea acestor drepturi se face începând cu luna ianuarie 2025.*

(2) *Cheltuielile privind voucherele de vacanță sau alte drepturi acordate conform reglementărilor legale sau contractelor colective de muncă nu pot depăși anual, în perioada 1 ianuarie 2024 - 31 decembrie 2026, contravaloarea a 1.600 lei/an/persoană.*



România
Județul Botoșani
Municipiul Botoșani

CF: 3372882

Art. XLI

(1) Începând cu data intrării în vigoare a prezentei legi, operatorilor economici, inclusiv filialelor acestora, li se interzice acordarea de premii, prime, bonusuri și alte drepturi de natură salarială similare, în situația în care au înregistrate pierderi contabile din anii precedenți și nerecuperate și/sau înregistrează pierderi contabile în anul curent.

Anexăm prezentului raport de specialitate **Analiza fundamentată privind exceptarea S.C. MODERN CALOR S.A. Botoșani de la aplicarea prevederilor din cadrul Capitolului III, Secțiunea 2 - Măsuri referitoare la disciplina economico – financiară a operatorilor economici din Legea nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung.**

Având în vedere aspectele prezentate, propunem spre dezbateră și aprobare proiectul de hotărâre întocmit în acest sens.

Prenume / Nume	Funcția	Structura	Data	Semnătura
Petru Catalin Fetcu	Director executiv	Direcția Dezvoltare		
Mirela Gheorghită	Director executiv	Direcția Economică		
Bogdan Munteanu	Sef Serviciu Juridic contencios	Serviciu Juridic contencios	11.12.2023	
Monica Electra Prispian	Comp Agenți economici ULM	Comp Agenți economici ULM	11.12.2023	





S.C. Modern Calor S.A., str. Pacea nr. 43, Botoșani
tel.: dispecerat - 0231 535 340, 0231 515 959
secretariat - 0231 537 100, fax: 0231 516 446
e-mail: office@moderncalor.ro, www.moderncalor.ro

Nr. 4780 / 11.11.2023

**Catre,
Adunarea generala a actionarilor**

ANALIZĂ FUNDAMENTATĂ

privind exceptarea S.C. Modern Calor S.A. de la aplicarea prevederilor din cadrul *Capitolului III, Secțiunea 2 - Măsuri referitoare la disciplina economico-financiară a operatorilor economici din Legea nr.296/2023 privind unele măsuri fiscal bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung, art. XXXVII alin.(7) și (8) art.XL și art.XLI*

Având în vedere prevederile Art. XLIII din Legea nr.296/2023 privind unele măsuri fiscal bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung, S.C. MODERN CALOR S.A. BOTOȘANI solicită exceptarea parțială de la aplicarea prevederilor din cadrul *Capitolului III, Secțiunea 2 - Măsuri referitoare la disciplina economico-financiară a operatorilor economici din Legea nr.296/2023 privind unele măsuri fiscal bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung, respectiv art. XXXVII alin.(7) și (8) art.XL și art.XLI*

Motivațiile acestei solicitări sunt următoarele :

Art. XXXVII alin.(7) și (8) din Legea nr.296/2023 prevede următoarele:

“(7) Structurile organizatorice ale operatorilor economici se pot organiza numai dacă sunt îndeplinite următoarele normative de personal:

a) organizarea de departamente/servicii de specialitate, indiferent de denumirea acestora, numai pentru un număr minim de 10 posturi în subordine.

(8) Numărul funcțiilor de conducere din structurile organizatorice ale operatorilor economici este de maximum 8% din numărul total de posturi aprobate.”

În acest moment, funcționarea sistemului de alimentare centralizată cu energie termică se realizează într-o situație macroeconomică foarte dificilă din punct de vedere al personalului caracterizată de următoarele aspecte negative ce s-au accentuat în ultima perioadă :

- deficit de forță de muncă specializată și calificată pe piața muncii ;
- îmbătrânirea accentuată a personalului ;
- nivel de salarizare semnificativ mai redus față de ceilalți angajatori de pe piață.

Structura organizatorică a S.C. MODERN CALOR S.A. Botoșani, conform organigramei aprobată prin Decizia nr. 83/26.10.2023 a Consiliului de Administrație cuprinde un număr de 2 direcții, 1 departament, 9 secții/ateliere, 8 servicii, 3 birouri și 5 compartimente.

Numărul de posturi aprobate este de 206 (exclusiv managementul operațional – guvernanta corporativă), conform Statului de funcții al companiei, iar la data de 31.10.2023 situația se prezenta astfel :

<i>Specificație personal</i>	<i>Nr. posturi aprobate conform Organigrama</i>	<i>Nr. posturi efectiv ocupate</i>	<i>% ocupare</i>	<i>Nr. posturi neocupate</i>
Conducere operativă, tehnic, economic, administrativ	25	24	96,00	1
Studii superioare	45	33	73,33	12
Muncitori	132	117	88,64	15
Alte categorii	4	4	100,00	0
Total	206	178	86,41	28

Ponderea majoră în totalul personalului este deținută de către muncitori, care reprezintă 66% din totalul personalului. La nivelul companiei, la data de 31.10.2023 sunt vacante un număr 28 de posturi, din care 15 posturi de muncitori și 13 posturi de personal cu studii superioare. Nivelul de calificare a acestei structuri de personal este legat în mod direct de obiectul de activitate al companiei respectiv activitățile de producere a energiei electrice și termice, transport, distribuție și furnizare a energiei termice.

Media de vârstă a personalului este de 50 de ani. Se menționează că 65% din personalul existent are peste 50 ani (10% între 60-64 ani, 34% între 55-59 ani, 21% între 50-54 ani).

La această dată în companie sunt angajați pe perioadă determinată 14 pensionari (foști salariați, personal calificat) cu mențiunea că în anul 2024 pentru un număr de 15 actuali angajați vor fi îndeplinite condițiile de pensionare.

Un aspect foarte important este determinat de faptul că în anul trecut au fost consemnate un număr de aprox. 12000 ore suplimentare, practic echivalentul muncii a cca. 48 angajați cu normă întreagă pe care compania nu îi are acum.

Câștigul salarial mediu brut în companie, conform Bugetului de Venituri și Cheltuieli rectificat pentru anul 2023 și aprobat de acționarul unic, respectiv Consiliul Local prin H.C.L. nr. 397/28.08.2023 este de 6864 lei/luna-angajat (include și tichete de masă, tichete de vacanță, alte adaosuri la salariul de bază). Spre comparație, câștigul salarial mediu brut în luna august a.c. pe ramura "producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat" comunicat de Institutul Național de Statistică a fost de 11757 lei/lună-angajat.

Condițiile generale asociate licenței pentru exploatarea comercială a capacităților de producție emise de A.N.R.E. prin Ordinul nr. 80 / 2013 prevăd la art. 31 că "pentru îndeplinirea în condiții de siguranță a activităților ce fac obiectul licenței și în conformitate cu cerințele acesteia, titularul licenței se va asigura că dispune de personal calificat și autorizat, respectând toate prevederile legale aplicabile. Structura de personal se menține pe toată durata de valabilitate a licenței, cel puțin la nivelul prezentat autorității competente la momentul acordării licenței". La momentul acordării licențelor revizuite, respectiv anul 2015, compania înregistra în activitate un număr de 215 angajați, însă prin plecări voluntare și pensionări s-a ajuns ca acum să mai existe efectiv numai 178 angajați.

Atragerea de personal calificat și autorizat s-a dovedit a fi în ultimii ani o operațiune foarte dificilă datorită salariilor reduse și condițiilor de muncă. Deficitul de personal se acutizează datorită îmbătrânirii forței de muncă și a deficitului de specialiști din domeniu. Astfel există riscul ca, în următorii ani compania să nu mai dispună de personal calificat și cu experiență în domeniu. Se vor genera costuri suplimentare pentru atragerea de forță de muncă și pentru formarea profesională.

În concluzie, 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 mai ales în această perioadă de iarnă când instalațiile sunt utilizate la maxim.

Referitor la structura organizatorică, menționăm că, în concordanță cu obiectul de activitate al societății, anumite compartimente de specialitate au fost înființate conform unor prevederi legale specifice.

Unul dintre acestea este Serviciul Privat pentru Situații de Urgență al S.C. Modern Calor S.A., constituit cu respectarea prevederilor OMAI nr. 75 din 27 iunie 2019 pentru aprobarea Criteriilor de performanță privind constituirea, încadrarea și dotarea serviciilor voluntare și a serviciilor private pentru situații de urgență.

Art. 24 alin.1 și alin.2 din HG 1425/2007 prevăd că serviciul intern de prevenire și protecție se organizează în subordinea directă a angajatorului ca o structură distinctă, iar lucrătorii din cadrul serviciului intern de prevenire și protecție trebuie să desfășoare numai activități de prevenire și protecție și cel mult activități complementare.

Conform art. 36., lit. a) din OMAI 75/2019 – SPSU de tip „ P 1 ” are în componere – șef serviciu, compartiment prevenire, echipă specializate care, conform art. 48, are în componere minim 3 persoane. Încadrarea minimă cu personal care să aibă calificări specifice de șef serviciu, cadru tehnic și servant pompier pentru un SPSU de tip „ P 1 ”, este de 5 persoane, astfel încât aplicarea Legii 296/2023 care prevede ca un serviciu trebuie să aibă minim 10 angajați, ar duce fie la desființarea SPSU și la pierderea Avizului de funcționare, emis de Inspectoratul Județean pentru Situații de Urgență, fie la angajarea unui număr de persoane mult mai mare decât nevoile societății pentru păstrarea acestui serviciu, ceea ce, pe de o parte, ar genera costuri suplimentare inutile, iar, pe de altă parte, acest lucru nu ar fi posibil din cauza desființării posturilor vacante la data intrării în vigoare a Legii nr. 296/2023.

Pe de altă parte, în conformitate cu art.4 alin.1 lit.b Ordinului ANRE 132/2021, organigrama operatorului economic care desfășoară activități în domeniul gazelor trebuie să cuprindă în mod obligatoriu un compartiment responsabil pentru desfășurarea activităților în domeniul pentru care solicită autorizarea, respectiv în domeniul gazelor naturale în situația S.C. Modern Calor S.A.. Menținerea acestui compartiment nu ar mai fi posibilă în condițiile aplicării prevederilor Legii 296/2023, întrucât nu are numărul minim de angajați prevăzut de acest act normativ, iar angajarea de personal suplimentar nu ar fi posibilă datorită desființării posturilor vacante la data intrării în vigoare a Legii nr. 296/2023. Mai mult, pe piața muncii există un deficit de personal calificat în acest domeniu, iar nivelul de salarizare prevăzut în Contractul Colectiv de Muncă al S.C. Modern Calor S.A. este mult inferior salariului mediu pe ramură, fiind, practic, imposibil să fie angajate persoane calificate în acest domeniu până la data de 1 ianuarie 2024.

În altă ordine de idei, OUG nr. 109/2011 modificată prevede la art. 50 că întreprinderile publice de genul societății MODERN CALOR SA, organizează auditul intern în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 672/2002 privind auditul public intern. Iar compartimentul de audit intern se constituie distinct în subordinea directă a consiliului de administrație.

De asemenea, în susținerea noastră aratăm și prevederile art.2 alin.1 din HG 394/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor referitoare la atribuirea contractului sectorial/acordului - cadru din Legea nr. 99/2016 privind achizițiile sectoriale, conform cărora entitatea contractantă înființează în condițiile legii un compartiment intern specializat în domeniul achizițiilor sectoriale, format, de regulă, din minimum trei persoane, dintre care cel puțin două treimi având studii superioare, precum și specializări în domeniul achizițiilor.

Art. XL din Legea nr.296/2023 prevede următoarele:

”(1) Cheltuielile privind drepturile de hrană/indemnizația de hrană/tichete de masă/norma de hrană, indiferent de denumirea acestora, stabilite conform reglementărilor legale sau conform contractelor colective de muncă, nu pot depăși anual contravaloarea a două salarii minim brute pe țară/an/persoană valabile la data de 1 ianuarie 2019, actualizată cu indicii prețului de consum comunicat de Institutul Național de Statistică. Actualizarea acestor drepturi se face începând cu luna ianuarie 2025.

(2) Cheltuielile privind voucherele de vacanță sau alte drepturi acordate conform reglementărilor legale sau contractelor colective de muncă nu pot depăși anual, în perioada 1 ianuarie 2024 – 31 decembrie 2026, contravaloarea a 1.600 lei/an/persoană”.

și

Art. XLI din Legea nr.296/2023 prevede următoarele :

”(1) Începând cu data intrării în vigoare a prezentei legi, operatorilor economici, inclusiv filialelor acestora, li se interzice acordarea de premii, prime, bonusuri și alte drepturi de natură salarială similare, în situația în care au înregistrate pierderi contabile din anii precedenți și nerecuperate și/sau înregistrează pierderi contabile în anul curent”

Conform art. 3 lit. c) din 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, bonusurile sunt definite ca fiind "orice alte avantaje acordate salariaților, în scop personal, în bani și/sau în natură, conform prevederilor legale și ale contractului colectiv sau individual de muncă"

În structura și forma bugetului de venituri și cheltuieli, aprobat prin Ordinul MFP nr. 3818/2019, pe care îl utilizează operatorii economici cărora le sunt aplicabile prevederile O.G. nr. 26/2013, în categoria bonusuri sunt incluse următoarele :

- *cheltuieli sociale*, în limita unei cote de până la 5%, aplicată asupra valorii cheltuielilor cu salariile personalului, potrivit Codului muncii

Prin Contractul colectiv de muncă se acordă o serie de ajutoare sociale pentru diverse evenimente (ajutoare de înmormântare, ajutoare de boală/accidente de muncă, ajutor naștere copil, precum și tichete cadou pentru sărbătorile de Crăciun și cele pascale).

Aceste ajutoare sociale sunt prevăzute, aprobate și acordate cu încadrarea în bugetul de venituri și cheltuieli al societății și reprezintă un real ajutor pentru salariații companiei compensând în mică măsură veniturile salariale și așa destul de reduse.

- *cheltuieli reprezentând tichete de masă*

Prin Codul fiscal, art. 76 alin. (3) și art. 157 alin. (1) lit. Ț), tichetele de masă sunt considerate avantaje, în bani sau în natură, primite în legătură cu executarea contractului individual de muncă, pentru care se reține impozitul de 10 % și se plătește contribuția de asigurări sociale de 10%.

Potrivit Legii nr. 165/2018 privind acordarea tichetelor de valoare și normelor metodologice de aplicare a acestora, tichetele de masă sunt acordate dacă și în măsura în care sunt evidențiate distinct cu această destinație în bugetele proprii aprobate potrivit legii și sunt acordate în limitele sumelor prevăzute în bugetul operatorului economic aprobat, potrivit celor convenite cu organizația sindicală legal constituită.

Valoarea și criteriile de acordare a tichetelor de masă sunt prevăzute în Contractul colectiv de muncă aplicabil la nivelul companiei potrivit celor convenite cu sindicatul fiind incluse în bugetul de venituri și cheltuieli aprobat la nivelul societății potrivit legii.

Prin O.U.G. nr. 69/2023 s-a modificat art. 14 din Legea nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, astfel:

"Art. 14.(1) Începând cu data de 1 august 2023, valoarea nominală a unui tichet de masă nu poate depăși suma de 35 lei.

(2) Începând cu data de 1 ianuarie 2024, valoarea nominală a unui tichet de masă nu poate depăși suma de 40 lei."

În conformitate cu Contractul colectiv de muncă pe anii 2023–2024, ca urmare negocierilor derulate între sindicat și angajator se acorda salariaților tichete de masă, în condițiile stabilite de legislația în vigoare.

Negocierea drepturilor angajaților din Contractul colectiv de muncă a avut loc într-o perioadă de creștere accentuată a prețurilor la alimente, utilități, bunuri de consum și în condițiile în care rata inflației a ajuns la aprox. 14%. Puterea de cumpărare a scăzut, iar majorarea salariilor nu a reușit să acopere decât în mica măsură acest fapt.

Creșterea valorii nominale a tichetelor de masă realizată prin O.U.G. nr. 69/2023 pentru modificarea art. 14 din Legea nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare a fost motivată și fundamentată de initiator ca fiind necesară pentru :

- menținerea stabilității macroeconomice, întrucât în lipsa unor măsuri concrete și rapide s-ar vulnerabiliza și mai mult categoriile de persoane vizate de prezenta ordonanță de urgență, prin diminuarea puterii de cumpărare, cu impact semnificativ asupra standardelor de viață ale populației și prin amplificarea riscului de sărăcire extremă ;
- prin creșterea valorii nominale a tichetelor de masă la nivelul corespunzător, statul are posibilitatea de a implementa o facilitate fiscală care asigură o mai bună colectare a taxelor și impozitelor, diminuându-se astfel economia subterană, iar creșterea valorii nominale se va reflecta în mod direct în puterea de cumpărare a angajaților și în consecință, în veniturile bugetului de stat, deoarece acest venit este supus impozitării cu 10 %, precum și mai nou CAS-ului cu 10% ;
- majorarea tichetelor de masă vizează un interes public și constituie o situație extraordinară a cărei reglementare nu poate fi amânată și, prin urmare, se impune adoptarea acestor măsuri urgente pe calea ordonanței de urgență, întrucât creșterea valorii tichetelor de masă este o măsură de sprijin în contextul actual, când inflația duce la creșterea prețurilor și se reflectă inclusiv în costurile alimentelor de bază.

Există de altfel o contradicție evidentă cu scopul O.U.G. nr. 69/2023 prin care s-a motivat că creșterea valorii nominale a tichetelor de masă asigură o mai bună colectare a taxelor și

impozitelor și se reflectă în mod direct în puterea de cumpărare a angajaților și în veniturile bugetului de stat, precum și cu scopul Legii nr. 296/2023, întrucât acestea sunt supuse impozitării cu 10% și, mai nou, plății CAS-ului cu 10%, venituri care ar crește bugetul de stat.

- *cheltuieli reprezentând vouchere de vacanță*

În contextul crizei de personal dintr-o varietate foarte mare de domenii din România și având în vedere inflația accelerată și scumpirile din ultimul an principalul mecanism de fidelizare al angajaților pe termen lung în România constă în beneficii extrasalariale.

În cazul particular al voucherelor de vacanță la bază sunt patru acte normative, respectiv O.U.G. nr. 8/2009, cu normele sale de aplicare aprobate prin H.G.R. nr. 215/2009, precum și Legea 165/2018, cu normele sale de aplicare aprobate prin H.G.R. nr. 1045/2018, toate cu modificările și completările ulterioare. Așadar, statul permite utilizarea unor instrumente specifice pentru sprijinirea salariaților, angajatorilor și chiar a economiei, prin eliminarea obligațiilor privind plata contribuțiilor sociale în anumite condiții.

Voucherele de vacanță sunt acordate conform regulilor negociate în contractele colective.

În mod concret este o soluție prin care statul, pentru aceste vouchere renunță la cea mai mare parte din contribuții, dar nu și la impozit menținând astfel mai mulți bani în circuitul intern prin stimularea turismului în interiorul țării, urmărind inclusiv colectarea unor sume în mod indirect.

Din punct de vedere financiar angajatorii au la îndemână un instrument de fidelizare a salariaților existenți și poate chiar un argument în plus pentru recrutare, salariații pot beneficia de o sumă care le-ar putea acoperi integral sau parțial un sejur intern, cei implicați în turismul intern au noi oportunități de dezvoltare și statul își recuperează indirect banii la care, cel puțin teoretic a renunțat inițial, urmând ca ulterior să suplimenteze, dacă este nevoie, bugetele de asigurări sociale.

Voucherele de vacanță sunt o modalitate foarte eficientă de motivare a angajaților și de creștere a randamentului acestora. De asemenea, sunt și o modalitate foarte avantajoasă atât pentru angajator cât și pentru angajat, în comparație cu facilitățile fiscale existente anterior în cazul primelor de vacanță/concediu. În plus, datorită limitării aplicabilității doar în cazul destinațiilor turistice din România, acestea asigură o infuzie puternică de capital în acest domeniu și o promovare mai bună a turismului românesc. Reprezintă o soluție eficientă în întărirea relației dintre companie și angajații săi. Prin acordarea de astfel de stimulente, compania motivează, recompensează și își susține angajații, și reprezintă un beneficiu salarial evident ce poate fi utilizat și ca stimulent pentru a atrage forță de muncă tânără în companie. Companiile care acordă salariaților vouchere de vacanță, înregistrează economii de aprox. 30% din bugetul alocat acestora, comparativ cu valoarea acordată prin prime-plata cash. Profitul indirect obținut prin acordarea voucherelor de vacanță în locul primelor se concretizează în majorarea bugetului de investiții.

În final precizăm că sumele aferente cheltuielilor mai sus menționate (cheltuieli sociale, tichete de masă, vouchere de vacanță) sunt negociate prin Contractul colectiv de muncă și cuprinse în Bugetul de venituri și cheltuieli al companiei aprobat potrivit legii.

Aplicarea art. XL alin. (1) și (2) în sensul limitării contravalorii tichetelor de masă, voucherelor de vacanță sau altor drepturi și art. XLI. alin. (1) din Legea nr. 296/2023 în sensul neacordării de premii, prime, bonusuri și alte drepturi de natură salarială similare nu respectă conținutul financiar al drepturilor negociate prin Contractul colectiv de muncă, care are putere de lege între părțile care l-au încheiat, iar actul normativ nu și își va atinge scopul principal pentru care

a fost emis în cazul operatorilor economici cu capital integral sau majoritar de stat, respectiv creșterea veniturilor la bugetul public.

D. Alte aspecte relevante

- S.C. MODERN CALOR S.A. Botoșani funcționează în baza Legii privind societățile comerciale nr. 31/1990, cu modificările și completările ulterioare ;
- Este o întreprindere publică cu autonomie financiară și nu este finanțată de la bugetul de stat;
- Activitatea este legiferată în principal în baza Legii nr. 325/2006 a serviciului public de alimentare cu energie termică, Legii nr. 51/2006 a serviciilor comunitare de utilități publice, Legii nr. 123/2012 a energiei electrice și gazelor naturale, O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, O.G. nr. 26/2013 privind întărirea disciplinei financiare la nivelul unor operatori economici ;
- Serviciul prestat este unul de interes economic general, respectiv de utilitate publică cu o componentă socială importantă și face parte conform reglementărilor din sfera serviciilor comunitare de utilități publice. Datorită acestor caracteristici cu importanță strategică, realizarea obiectivelor serviciului public nu se poate face prin interzicerea unor drepturi sau plafonarea acestora;
- Compania are deja un număr de personal insuficient pentru necesitățile de funcționare. Ponderea majoră în totalul personalului este deținută de către personalul productiv, care reprezintă 66% din total. Pentru a asigura continuitatea furnizării energiei termice și siguranță în funcționare a instalațiilor este necesară asigurarea forței de muncă calificate corespunzător situației reale de funcționare. Condițiile grele, periculoase și nocive de muncă determină personalul calificat și cu experiență, foarte dificil de înlocuit în contextul actual al pieței forței de muncă, să solicite încetarea raporturilor de muncă și să plece voluntar către alte companii care oferă pachete salariale importante și motivante. Există deja un decalaj major al ofertei de salarizare față de ceilalți angajatori din piața energiei electrice și termice. Dat fiind specificul companiei este strict necesară asigurarea stabilității raporturilor de muncă fără a fi afectată structura organizatorică. Această condiție nu se poate realiza la această dată decât prin acordarea drepturilor salariale deja existente, reducerea acestora însemnând accentuarea deficitului de personal ;
- Reducerea veniturilor angajaților va determina și o reducere a bazei de impozitare cu efect negativ asupra bugetului de stat și fondurilor speciale ;
- Restrângerea drepturilor salariale aflate deja în plată ar afecta profund negativ relația angajator-angajați, atașamentul față de misiunea și valorile companiei, dar ar putea determina inclusiv acțiuni în instanță ca urmare a nerespectării Contractului colectiv de muncă existând posibilitatea reală de declanșare a unui conflict de muncă major cu impact imprevizibil în situația în care ne aflăm în perioada de iarnă ;

Având în expunerea de motive din prezentul document și ținând seama de specificul companiei considerăm că aplicarea măsurilor prevăzute în Legea nr.296/2023 privind unele măsuri fiscale pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung va afecta în mod semnificativ, negativ și posibil ireversibil activitatea companiei.

În acest context vă înaintăm spre aprobare prezenta analiza, fundamentata pentru solicitarea societatii MODERN CALOR S.A. de a fi exceptată parțial de la aplicarea prevederilor din cadrul Capitolului III, Sectiunea 2 - Măsuri referitoare la disciplina economico-financiară a operatorilor economici din Legea nr.296/2023 privind unele măsuri fiscal bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung, respectiv *art. XXXVII alin.(7) si (8) art.XL si art.XLI.*

DIRECTOR GENERAL
Bogdan Cătălin Varasciuc





S.C. Modern Calor S.A., str. Pacea nr. 43, Botoșani
tel.: dispecerat - 0231 535 340, 0231 515 959
secretariat - 0231 537 100, fax: 0231 516 446
e-mail: office@moderncalor.ro, www.moderncalor.ro

Soluția ta pe viitor!

ADUNAREA GENERALĂ A ACȚIONARILOR

Nr. 8903 / 129 / 11 / 2023

HOTARAREA NR. 6

din 29.11.2023

Adunarea Generală a Acționarilor de la MODERN CALOR S.A. Botoșani, convocată în temeiul prevederilor art. 111(2) lit. „a” și ale art. 121 din Legea nr. 31/1990, republicată, în ședință ordinară, în data de 29.11.2023, având în vedere:

hotărârea Consiliului Local al municipiului Botoșani nr. 332/26.11.2020 privind desemnarea reprezentanților în Adunările Generale ale Acționarilor, conform căreia domnii consilieri Mihail-Gabriel TĂNASĂ și Marius BULIGA au fost desemnați reprezentanți municipiului Botoșani în Adunarea Generală a Acționarilor la MODERN CALOR S.A. Botoșani;

hotărârea Consiliului Local al municipiului Botoșani nr. 501/17.11.2023 prin care se acorda mandat special reprezentanților în Adunările Generale ale Acționarilor, respectiv domnilor consilieri Mihail-Gabriel TĂNASĂ și Marius BULIGA, pentru a lua măsurile legale ce se impun în vederea ducerii la îndeplinire a prevederilor din Secțiunea a 2-a a Legii nr.296/2023 privind unele măsuri fiscal bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung;

analiza fundamentată nr.8780/27.11.2023 privind exceptarea parțială a societății Modern Calor S.A. de la aplicarea prevederilor din cadrul Capitolului III, Secțiunea 2 - Măsuri referitoare la disciplina economico-financiară a operatorilor economici din Legea nr.296/2023 privind unele măsuri fiscal bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung, respectiv art. XXXVII alin.(7) și (8) art.XL și art.XLI, transmisă de către conducerea societății;

analiza fundamentată nr.8681/22.11.2023 privind modul în care este afectată activitatea S.C. Modern Calor S.A. prin aplicarea prevederilor din cadrul Capitolului III, Secțiunea 2 - Măsuri referitoare la disciplina economico-financiară a operatorilor economici din Legea nr.296/2023 privind unele măsuri fiscal bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung, respectiv art. XXXII, art. XXXVII (7), art. XL alin. (1) și (2) și art. XLI alin. (1), transmisă Ministerului dezvoltării, lucrărilor publice și administrației în vederea inițierii proiectului de memorandum privind exceptarea parțială de la aplicarea prevederilor anterior menționate și transmiterii acestuia spre aprobare Guvernului României;

faptul că la ședință participă cei doi reprezentanți ai acționarului în A.G.A. la MODERN CALOR S.A. Botoșani, respectiv dl.Tanasa Gabriel și dl. Buliga Marius, fiind astfel îndeplinite condițiile legale pentru ținerea ei;

ordinea de zi a ședinței;

votul exprimat de reprezentanții acționarului în Adunarea Generală, cu privire la măsurile legale ce se impun în vederea ducerii la îndeplinire a prevederilor din Secțiunea a 2-a a Legii nr.296/2023 privind unele măsuri fiscal bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung;

În temeiul prevederilor din cap.III - Secțiunea a 2-a a Legii nr.296/2023;

În temeiul prevederilor art.XLIII din Legea nr.296/2023 conform caruia „adunarea generală a acționarilor a societăților la care capitalul social este deținut majoritar de operatorii economici, așa cum sunt definiți la art. XXX în prezenta lege, aprobă exceptarea de la aplicarea totală/parțială a prevederilor acestei secțiuni dacă, pe baza unei analize fundamentate, se constată că aplicarea acestora afectează negativ activitatea economică a societăților”

HOTARASTE:

La nivelul societatii MODERN CALOR SA se vor aplica, conform prevederilor Legii nr.296/2023, urmatoarele masuri:

Art. 1. (1) Motivat de prevederile art.XXXII din Legea nr.296/2023 la nivelul societatii MODERN CALOR SA posturile vacante existente la nivelul structurii organizatorice la data intrării în vigoare a legii, pentru care nu au fost declanșate procedurile pentru ocuparea acestor, rezultate in urma aplicarii procentului 7,5% din posturile vacante existente până la sfârșitul anului 2023, se vor ocupa potrivit metodologiei de la nivelul societatii pe baza hotararii consiliului de administratie.

(2) Restul posturilor vacante care nu intra sub incidenta alin.1 se desființează și nu se pot reînființa pe o perioadă de 6 luni de la data intrării în vigoare a Legii nr.296/2023.

Art.2. (1) Motivat de prevederile art.XXXVII alin.6 din Legea nr.296/2023, salariile de bază, plățile de ore suplimentare, inclusiv sporurile personalului încadrat în cadrul societatii, nu pot depăși maximum 80% din nivelul remunerațiilor conducătorilor care nu fac parte din consiliile de administrație.

Art.3. (1) Motivat de prevederile art.XXXVIII alin.1 din Legea nr.296/2023 cheltuielile privind dotarea cu autoturisme și consumul de combustibil pentru societate, cu excepția dotărilor cu autoturisme și consum de combustibil pentru activitățile de producție, mentenanță, transport, intervenție, se stabilesc astfel: la nivelul 1 autoturism/director/200 l combustibil/luna.

(2) Parcul auto existent la data intrarii in vigoare a Legii nr.296/2023 se va mentine, iar achiziția de noi autoturisme nu se poate realiza dacă numărul de autoturisme nu se încadrează în prevederile alin. (1).

Art.4. (1) Motivat de prevederile art.XXXIX alin.1 din Legea nr.296/2023 cheltuielile cu diurna/cazarea pentru deplasarea în altă localitate din țară pentru personalul încadrat la societate se stabilesc astfel:

a) o indemnizație de delegare în cuantum de trei ori indemnizația de delegare pentru sectorul bugetar, indiferent de funcția pe care o îndeplinește;

b) o alocație de cazare potrivit normei de cazare în sectorul public, în limita căreia trebuie să își acopere cheltuielile de cazare, în țară.

Art.5. (1) Motivat de prevederile art.XLII alin.1 din Legea nr.296/2023 începând cu data intrării în vigoare a prezentei legii achiziția de aparate de telefonie mobilă de către societate nu poate depăși cuantumul de maximum 500 lei exclusiv TVA/aparat de telefonie mobil achiziționat.

(2) Motivat de prevederile art.XLII alin.2 din Legea nr.296/2023 cheltuielile lunare cu abonamentul de telefonie mobilă decontat din fondurile societatii sunt de maximum 35 lei exclusiv TVA/lună/aparat de telefonie mobilă.

La nivelul societatii MODERN CALOR SA se vor excepta de la aplicarea prevederilor Legii nr.296/2023, urmatoarele:

Art.6. Aproba solicitarea conducerii societatii, transmisa prin analiza fundamentata nr.8780/27.11.2023, privind exceptarea partiala, conform art.XLIII din Legea nr.296/2023, a societatii Modern Calor S.A. de la aplicarea prevederilor din cadrul Capitolului III, Secțiunea 2 - Măsurile referitoare la disciplina economico-financiară a operatorilor economici din Legea nr.296/2023 privind unele măsuri fiscale bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung, respectiv art. XXXVII alin.(7) și (8) art.XL și art.XLI conform carora:

„Art.XXXVII (7) - Structurile organizatorice ale operatorilor economici se pot organiza numai dacă sunt îndeplinite următoarele normative de personal:

a) organizarea de departamente/servicii de specialitate, indiferent de denumirea acestora, numai pentru un număr minim de 10 posturi în subordine;

b) organizarea de direcții de specialitate/structuri organizatorice superioare

departamentelor/serviciilor prevăzute la lit. a) numai pentru un număr de minimum 20 de posturi în subordine;

Art. XXXVII (8) - Numărul funcțiilor de conducere din structurile organizatorice ale operatorilor economici este de maximum 8% din numărul total de posturi aprobate.

Art. XL – (1) Cheltuielile privind drepturile de hrană/indemnizația de hrană/tichete de masă/norma de hrană, indiferent de denumirea acestora, stabilite conform reglementărilor legale sau conform contractelor colective de muncă, nu pot depăși anual contravaloarea a două salarii minim brute pe țară/an/persoană valabile la data de 1 ianuarie 2019, actualizată cu indicii prețului de consum comunicat de Institutul Național de Statistică. Actualizarea acestor drepturi se face începând cu luna ianuarie 2025.

(2) Cheltuielile privind voucherele de vacanță sau alte drepturi acordate conform reglementărilor legale sau contractelor colective de muncă nu pot depăși anual, în perioada 1 ianuarie 2024 - 31 decembrie 2026, contravaloarea a 1.600 lei/an/persoană.

Art.XLI - Începând cu data intrării în vigoare a prezentei legi, operatorilor economici, inclusiv filialelor acestora, li se interzice acordarea de premii, prime, bonusuri și alte drepturi de natură salarială similare, în situația în care au înregistrate pierderi contabile din anii precedenți și nerecuperate și/sau înregistrează pierderi contabile în anul curent.”

Art.7. In situatia in care, ulterior adoptarii prezentei hotarari, Guvernul Romaniei va aproba prin memorandum, exceptarea aplicarii pariale a prevederilor Legii nr.296/2023 pentru societatea MODERN CALOR SA, se vor aplica prevederile memorandumului.

Art.8. Masurile dispuse prin prezenta hotarare sunt obligatorii pentru membrii consiliului de administrație care le va aduce la indeplinire.

Reprezentanții acționarului,

Mihail-Gabriel TANASA
Marius BULIGA



Secretariat,
Nicoleta AMBRUS