

SOCIETATEA DE TRANSPORT
BUCUREȘTI STB S.A.

REGISTRUL COMERCIAL

Nr. Reg. 57009/27.03.2022
B-dul Dinicu Goiescu nr. 1, Sector 1, București

SOCIETATEA DE TRANSPORT BUCUREȘTI STB S.A.

Inspectia Muncii

Inspectoratul Teritorial de Muncă București

C.C.M./ACT ADIȚIONAL

Nr. 310 / 28.09.2023

Nr. / cu. 01.10.2023

CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ

PENTRU PERIOADA 2023 – 2024

(01.10.2023 – 30.09.2024)

AL SOCIETĂȚII DE TRANSPORT BUCUREȘTI STB S.A.



PAGINĂ ALBĂ



C U P R I N S

CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ AL STB S.A. PENTRU PERIOADA 2023 - 2024	PAGINA
CAPITOLUL I – Dispoziții generale	6
CAPITOLUL II – Contractul Individual de Muncă	10
CAPITOLUL III – Relații de Muncă, Condiții de Muncă, Securitatea și Sănătatea în Muncă, Situații de Urgență	15
CAPITOLUL IV – Timpul de Muncă și de Odihnă	20
CAPITOLUL V – Protecția Socială	28
CAPITOLUL VI – Formare Profesională	35
CAPITOLUL VII – Relațiile STB S.A. – Sindicate	39
CAPITOLUL VIII – Alte prevederi	44
SISTEMUL DE SALARIZARE CE SE APLICĂ ÎN CADRUL STB S.A.	45
CAPITOLUL I – Dispoziții generale	45
ANEXA 1 – Coeficienți minimi de ierarhizare	46
CAPITOLUL II – Modul de stabilire a salariului de încadrare	47
CAPITOLUL III – Sporuri și indemnizații ce pot fi acordate la salariul de încadrare	48
CAPITOLUL IV – Dispoziții tranzitorii și finale	51
ANEXA 1A – Grila de salarizare	52
ANEXA 1B – Corespondența dintre categoria lucrărilor și nivelul de salarizare + salarii orare	53
ANEXA 2 – Categoriile de personal pe niveluri de salarizare	55
ANEXA 3 – Regulamentul pentru aplicarea Sistemului de Salarizare aprobat	68
CAPITOLUL I – Aplicarea Sistemului de Salarizare	68
CAPITOLUL II - Salarizarea la angajare	
CAPITOLUL III – Salarizarea în perioada executării Contractului Individual de Muncă	



CAPITOLUL IV – Salarizarea în caz de întrerupere a activității în unele sectoare din STB S.A.	70
CAPITOLUL V – Salarizarea în caz de contestație la negocierea individuală	70
ANEXA 4 – Norme tehnice cu caracter metodologic privind formele de salarizare ce se aplică în cadrul STB S.A.	72
CAPITOLUL I – Niveluri de producție și/sau prestări de servicii	72
CAPITOLUL II – Forme de salarizare	74
CAPITOLUL III – Tarife de plată și tarife speciale ce se aplică în cadrul STB S.A.	74
CAPITOLUL IV – Măsurile tehnico-organizatorice necesare pentru aplicarea formelor de salarizare	77
CAPITOLUL V – Norme privind constituirea formațiilor de lucru conduse de șefii de echipă	78
CAPITOLUL VI – Norme metodologice privind determinarea gradelor unităților de exploatare (depouri /autobaze)	80
ANEXA 5 – Forme de salarizare și criterii de calcul ale salariului pentru categoriile de personal din ANEXA 2	82
ANEXA 6 – Planul de formare profesională	83
ANEXA 7 – Contractul Individual de Muncă	97
ANEXA 8A – Lista nominală cu membrii comitetelor de conducere ale Sindicatului reprezentativ din STB S.A. beneficiari ai prevederilor Art. 88 din CCM-STB S.A.	102
ANEXA 8B – Lista nominală cu membrii comitetelor de conducere ale organizațiilor sindicale nereprezentative din STB S.A. beneficiari ai prevederilor Art. 88 din CCM-STB S.A.	108
ANEXA 9 – Reprezentanții angajatorului din STB S.A. la negocierea CCM	111
ANEXA 10 – Reprezentanții sindicatului reprezentativ din STB S.A. la negocierea CCM	112
ANEXA 11 – Regulament de Organizare și Funcționare a Comisiei de Negociere la nivel de STB S.A.	113
ANEXA 12 – Plan social	114
ANEXA 13 – Concediul suplimentar de odihnă	
PROTOCOL	



PĂRȚILE CONTRACTANTE:

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României și Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, se încheie prezentul Contract Colectiv de Muncă pentru perioada (01.10.2023 – 30.09.2024) între Societatea de Transport București STB S.A., denumită în continuare STB S.A., reprezentată prin Director General mandatat de Consiliul de Administrație al STB S.A., pe de o parte și Sindicatul Transportatorilor din București în calitate de Sindicat reprezentativ, pe de altă parte.



CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1. (1) Presentul Contract Colectiv de Muncă este o convenție încheiată în formă scrisă între angajator, pe de o parte, și angajați reprezentați prin organizația sindicală reprezentativă, de cealaltă parte, prin care se stabilesc, în limitele prevăzute de lege, clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă. La negocierea clauzelor și la încheierea contractelor colective de muncă părțile sunt egale și libere. Contractul Colectiv de Muncă, încheiat cu respectarea dispozițiilor legale, constituie legea părților.

Prin încheierea prezentului contract se urmărește apărarea și promovarea intereselor părților semnatare, prevenirea și limitarea conflictelor colective de muncă, în vederea asigurării păcii sociale.

(2) Prin prezentul Contract Colectiv de Muncă se stabilesc clauze cu privire la:

- a) stabilirea coeficienților minimi de ierarhizare pe categorii de angajați, ținând cont de standardele ocupaționale corespunzătoare;
- b) măsurile adoptate pentru consilierea și evaluarea profesională a angajaților;
- c) măsurile privind armonizarea vieții de familie cu obiectivele profesionale; reglementări privind condițiile de muncă, timpul de lucru și timpul de odihnă, protecția socială;
- d) securitatea și sănătatea în muncă a angajaților, alte drepturi ce decurg din raporturile de muncă;
- e) modalitățile de informare și consultare a angajaților, ce exced Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare;
- f) salarizarea;

(3) În sensul prezentului Contract Colectiv de Muncă următorii termeni se definesc astfel:

- *acord* - orice formă de înțelegere încheiată în formă scrisă între partenerii sociali și care produce efecte numai între părțile semnatare;
- *angajat* - persoana fizică, parte a unui contract individual de muncă ori raport de serviciu, care prestează muncă pentru și sub autoritatea unui angajator și beneficiază de drepturile prevăzute de lege, precum și de prevederile contractelor sau acordurilor colective de muncă aplicabile;
- *angajator* - persoană juridică care angajează forță de muncă, potrivit legii, pe bază de contract individual de muncă;
- *conflict colectiv de muncă* - conflictul de muncă ce intervine între angajați, reprezentați de organizații sindicale, și angajatori, care are ca obiect începerea, desfășurarea sau încheierea negocierilor privind Contractul Colectiv de Muncă; neacordarea, în mod colectiv, a unor drepturi individuale prevăzute de Contractul Colectiv de Muncă aplicabil, în condițiile în care a fost început un litigiu în acest sens în instanță și nu s-a finalizat în termen de maximum 45 de zile, pentru cel puțin 30 de angajați;
- *conflict de muncă* - conflictul dintre angajați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă. Conflictele de muncă pot fi colective sau individuale;
- *consultare* - schimbul de opinii și informații și stabilirea unui dialog între partenerii sociali;
- *dialog social bipartit* - dialogul desfășurat între organizațiile sindicale și angajatori;
- *entitate organizațională* - orice locație, sediu, filială, sucursală, punct de lucru, etc., prezente sau viitoare, care aparțin structurii organizatorice a persoanei juridice S.R.L. unde se prestează muncă de către salariați.



- *informare* - transmiterea de date de către reprezentanți ai angajatorului, către organizațiile sindicale precum și transmiterea de date de către organizațiile sindicale către angajator pentru a le permite să se familiarizeze cu problematica dezbaterii și să o examineze în cunoștință de cauză;

- *loc de muncă* - locul în care salariatul își desfășoară activitatea, situat în perimetrul asigurat de angajator, la sediul principal sau în punctele de lucru care aparțin acestuia;

- *negociere colectivă* - toate formele de negociere care au loc între angajator, pe de o parte, și organizațiile sindicale de cealaltă parte, care urmăresc reglementarea relațiilor de muncă dintre părți, stabilirea condițiilor de muncă, precum și orice alte acorduri în probleme de interes comun;

- *organizație sindicală* - denumire generică pentru sindicat, federație, confederație sindicală și uniune sindicală teritorială;

- *parteneri sociali* - organizațiile sindicale și angajatori, care interacționează în procesul de dialog social;

- *personal cu funcții de conducere* - administratorii, directorul general și directorii, șefii compartimentelor de muncă - divizii, departamente, secții, ateliere, servicii, birouri - precum și asimilații lor, stabiliți potrivit legii;

- *punct de lucru* - sediile secundare ale angajatorului (entități organizaționale) unde salariații își desfășoară activitatea;

- *recunoaștere reciprocă* - acordul voluntar prin care partenerii sociali își recunosc unul altuia legitimitatea în vederea stabilirii unui demers comun;

- *sindicat* - formă de organizare voluntară a angajaților, în scopul apărării, susținerii drepturilor și promovării intereselor lor profesionale, economice, cultural-artistice, sportive sau sociale în relația cu angajatorul;

- *Sindicat reprezentativ* - organizația sindicală care îndeplinește conform, prevederilor Legii nr. 367/2022 privind dialogul social cu modificările și completările ulterioare, statutul de partener social abilitat să își reprezinte membrii în cadrul dialogului social instituționalizat, respectiv: are statut legal de sindicat, are independență organizatorică și patrimonială, iar numărul de membri ai sindicatului reprezintă 35% din numărul angajaților unității;

- *Sistem de Salarizare* - ansamblul normelor prin care sunt stabilite principiile, obiectivele, elementele și formele salarizării muncii, reglementând totodată și mijloacele, metodele și instrumentele de îndeplinire ale acestora, prin determinarea condițiilor de stabilire și de acordare a salariilor (salariul de încadrare, adaosurile și sporurile la acest salariu);

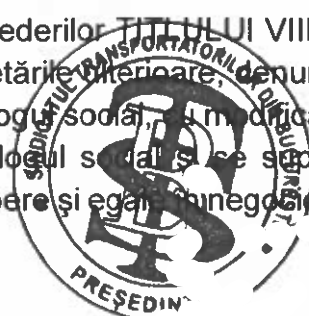
- *tarif special* - tariful stabilit pentru anumite activități, indiferent de nivelul salariului angajatului și forma de salarizare în care lucrează, nominalizate prin prezentul Contract Colectiv de Muncă;

- *TESA* - personal tehnic, economic și socio-administrativ;

- *uniformă* - vestimentația impusă de angajator anumitor categorii de salariați;

- *unitate* - formă de organizare a angajatorului, care funcționează ca societate, potrivit legii, cu personalitate juridică, și în care angajații prestează muncă în domeniul de activitate: transport public de călători.

Art. 2. (1) Contractul Colectiv de Muncă se încheie conform prevederilor ~~TITULUI VIII din~~ ~~Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii republicat, cu modificările și completările ulterioare,~~ denumită în continuare Codul Muncii republicat și Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare, denumită în continuare Legea privind dialogul social și se supune acestora. Părțile semnatare ale Contractului Colectiv de Muncă sunt libere și egale în negocierea clauzelor și răspund egal în fața legii pentru încălcarea acestora.



(2) Întregul Contract Colectiv de Muncă se supune prevederilor legale aplicabile: Codul Muncii republicat și Legea privind dialogul social;

Art. 3. (1) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical conform legislației naționale, precum și libertatea de opinie a fiecărui salariat.

(2) Sindicatele din STB S.A. sunt recunoscute ca persoane juridice și reprezentante unice ale salariaților ce sunt membri de sindicat și își desfășoară activitatea conform Legii privind dialogul social.

Art. 4. Dispozițiile prezentului Contract Colectiv de Muncă se aplică tuturor salariaților.

Art. 5. Orice acord încheiat cu privire la conciliere, precum și hotărârile prin care s-au soluționat conflictele colective de muncă, sunt obligatorii pentru părțile implicate și vor fi aduse la cunoștința angajaților de către cei care au făcut sesizarea pentru efectuarea concilierii, din momentul semnării și depunerii lor la Inspectoratul Teritorial de Muncă București.

Art. 6. (1) Reprezentanții angajatorului care participă la negocierea Contractului Colectiv de Muncă sunt cei nominalizați în Anexa 9 și sunt mandatați de Consiliul de Administrație al Societății de Transport București STB S.A.

(2) Reprezentanții Sindicatului reprezentativ care participă la negocierea Contractului Colectiv de Muncă sunt cei nominalizați în Anexa 10 și fac dovada reprezentativității la nivel de STB S.A., conform Legii privind dialogul social.

Art. 7. La negociere poate participa câte un reprezentant din partea sindicatelor care nu au reprezentativitate, în calitate de observator, cu acordul părților.

Art. 8. (1) Prevederile din prezentul Contract Colectiv de Muncă vor fi respectate în Contractele Individuale de Muncă prin clauze specifice, în condițiile legii.

(2) Toate drepturile obținute de salariații STB S.A. până la semnarea prezentului Contract Colectiv de Muncă se mențin, dacă nu contravin reglementărilor legale.

(3) Părțile semnatare, de comun acord, pot hotărî modificarea unor prevederi, cu scopul de a crește productivitatea muncii, de a îmbunătăți utilizarea forței de muncă, ca urmare a modificărilor survenite în dotarea cu utilaje, vehicule etc.

(4) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul Contract Colectiv de Muncă, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din contract, cu informarea prealabilă a părților.

Art. 9. (1) Prezentul Contract Colectiv de Muncă se încheie pe o perioadă de 12 luni și produce efecte începând cu 01.10.2023. Părțile pot hotărî prelungirea aplicării Contractului Colectiv de Muncă cu maxim 12 luni în condițiile stabilite de lege.

(2) Executarea prevederilor Contractului Colectiv de Muncă este obligatorie pentru părți, nerespectarea obligațiilor asumate reprezintă o încălcare a atribuțiilor de serviciu, atrăgând răspunderea disciplinară și materială, după caz.

(3) Contractul Colectiv de Muncă va înceta:

- a) la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat;
- b) prin acordul părților;
- c) în alte cazuri prevăzute de lege.

(4) Contractul Colectiv de Muncă se înregistrează la Inspectoratul Teritorial de Muncă București (ITMB) și se aplică începând cu data de 01.10.2023.



(5) Negocierile pentru noul Contract Colectiv de Muncă se inițiază cu cel puțin 60 de zile calendaristice înainte de expirarea termenului de valabilitate al prezentului contract, iar durata acestora nu poate depăși 45 de zile calendaristice decât prin acordul părților conform Art. 97 (3) și (4) din Legea privind dialogul social.

(6) Contractul Colectiv de Muncă nu poate fi denunțat unilateral. Prevederile prezentului contract continuă să își producă efectele până la înregistrarea unui nou contract.

(7) Litigiile în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea Contractului Colectiv de Muncă se soluționează potrivit legii.

Art. 10. Modificările prezentului Contract Colectiv de Muncă se fac în conformitate cu prevederile Codului Muncii republicat, Legii privind dialogul social și altor reglementări legale, ori de câte ori părțile convin acest lucru.

Art. 11. (1) În conformitate cu Legea privind dialogul social, prezentul Contract Colectiv de Muncă are aplicare continuă în cadrul STB S.A.

(2) În caz de grevă, organizatorii acesteia sunt obligați să asigure serviciul de transport în comun, preponderent cu stabilirea programului orar zilnic de circulație, care să acopere cel puțin o treime din activitatea normală.

(3) În caz de grevă, salariații participanți nu vor utiliza bunurile din dotarea STB S.A.

(4) Toate problemele privind declanșarea, desfășurarea și soluționarea conflictelor de muncă se vor derula în conformitate cu prevederile Legii privind dialogul social și Codului Muncii republicat.

(5) Este interzisă împiedicarea sau obligarea unui salariat sau grup de salariați să participe la grevă sau să muncească în timpul grevei.

(6) Sindicatul reprezentativ se obligă, în situația declanșării unui conflict de muncă/ conflict colectiv de muncă, să colaboreze și, împreună cu conducerea STB S.A., să ia măsuri de protejare a bunurilor entității organizaționale și să asigure funcționarea continuă a utilajelor și instalațiilor a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viața sau sănătatea oamenilor.

Art. 12. În măsura în care, atât conducătorii entităților organizaționale STB S.A., cât și ai Sindicatului reprezentativ, se confruntă cu probleme ce nu se pot rezolva prin aplicarea prezentului Contract Colectiv de Muncă, aceștia sunt obligați să informeze imediat conducerea STB S.A., în mod ierarhic, pentru a se putea lua măsurile necesare și corespunzătoare.

Art. 13. Litigiile și conflictele de muncă din cadrul entităților organizaționale STB S.A. se soluționează pe cale ierarhică, până la nivelul conducerii STB S.A., respectiv Consiliul de Administrație, și numai în cazurile de nerezolvare, soluționarea se va realiza în conformitate cu prevederile legale.

Art. 14. (1) Regulamentul Intern (RI) este întocmit și se aplică în concordanță cu prezentul Contract Colectiv de Muncă.

(2) Regulamentul Intern se întocmește de către angajator cu consultarea Sindicatului reprezentativ, în conformitate cu prevederile Codului Muncii republicat, va fi publicat pe site-ul Societății și va fi adus la cunoștință fiecărui salariat în prima zi de lucru prin prelucrare sub semnătură de luare la cunoștință și afișare la loc vizibil de către reprezentanții STB S.A., la fiecare entitate organizațională. Aducerea la cunoștință salariaților a prevederilor Regulamentului Intern se poate realiza pe suport hârtie sau în format electronic, cu condiția ca, în acest din urmă caz, documentul să fie accesibil salariatului și să poată fi stocat și printat de către acesta. Conducătorii entităților organizaționale se vor asigura ca întregul personal din subordine să-și însușească prevederile Regulamentului Intern.



CAPITOLUL II

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 15. (1) Contractul Individual de Muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea STB S.A., în schimbul unei remunerații denumită salariu.

(2) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor Contracte Individuale de Muncă, fără suprapunerea programului de lucru, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.

(3) Clauzele Contractului Individual de Muncă nu pot conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative sau prin Contractul Colectiv de Muncă.

(4) Contractele Individuale de Muncă se vor adapta prevederilor Contractului Colectiv de Muncă, prin negocierea încadrării în grila de salarizare, în limita fondurilor alocate entităților organizaționale, corespunzătoare procentului de creștere negociat și prevederilor Sistemului de Salarizare.

(5) Contractele Individuale de Muncă și Actele Adiționale la acestea vor fi întocmite și semnate în două exemplare, câte unul pentru fiecare dintre părți și vor cuprinde informații conform Anexei 7 din prezentul Contract Colectiv de Muncă.

(6) Fișa postului este obligatorie pentru toți salariații STB S.A., face parte integrantă din Contractul Individual de Muncă și va cuprinde atribuții, sarcini și responsabilități legate de funcția și meseria pentru care salariatul este angajat.

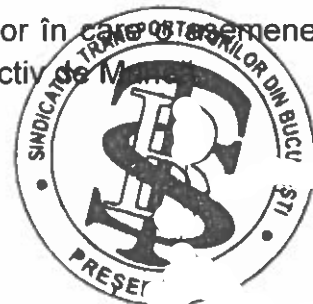
(7) STB S.A. în calitate de deținător al Contractului Individual de Muncă are obligația păstrării confidențialității datelor cu caracter personal și a secretului de serviciu, în condițiile legii.

Art. 16. (1) Încheierea Contractului Individual de Muncă se va face pe durată nedeterminată, în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către salariat, cu asigurarea drepturilor din Contractul Colectiv de Muncă, pe criteriul aptitudinilor și competenței profesionale și în baza fișei de aptitudini. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

(2) Contractele Individuale de Muncă se pot încheia și pe durată determinată, în funcție de necesitățile entităților organizaționale, cu respectarea legislației în vigoare.

(3) Încadrarea definitivă a noilor salariați se face după o perioadă de probă, stabilită prin prezentul Contract Colectiv de Muncă. Dacă se constată că în timpul perioadei de probă salariatul nu corespunde din punct de vedere profesional sarcinilor ce revin postului pe care a fost încadrat, Contractul Individual de Muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.

(4) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la Art. 17 alin. (3) din Codul Muncii republicat, în timpul executării Contractului Individual de Muncă impune încheierea unui Act Adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care modificarea este prevăzută în mod expres de lege sau în Contractul Colectiv de Muncă.



(5) Refuzul salariatului de a accepta o modificare a clauzelor referitoare la felul muncii, locul muncii sau drepturile salariale, nu dă dreptul STB S.A. de a proceda la desfacerea unilaterală a Contractului Individual de Muncă pentru acest motiv, cu excepția situațiilor de la Art. 48, Art. 61 lit.c) și d), Art. 65 și Art. 68 din Codul Muncii republicat.

(6) În afara clauzelor generale prevăzute la Art. 17 din Codul Muncii republicat, Contractul Individual de Muncă poate cuprinde în funcție de sarcinile de serviciu și alte clauze specifice (de formare profesională, de neconcurență, de confidențialitate, de mobilitate). Clauzele specifice vor fi introduse cu respectarea prevederilor Art. 21- 26 din Codul Muncii republicat.

Art. 17. Salariații STB S.A. au obligația să respecte prevederile: Contractului Colectiv de Muncă, Regulamentului Intern, Codului de conduită etică al personalului STB S.A., altor reglementări interne aplicabile (proceduri documentate, decizii ale Directorului General, regulamente de organizare și funcționare, etc.) și fișa postului.

Art. 18. (1) Angajarea se face de către conducerea STB S.A., în limita competențelor acordate prin ROF, cu respectarea reglementărilor prevăzute de legislația muncii aflate în vigoare. Angajarea se face în funcție de necesitate pe categorii de personal, pe baza competențelor profesionale, în limita numărului de posturi aprobat. Verificarea aptitudinilor și cunoștințelor profesionale se va face prin selecție de CV-uri, interviu, probă practică, examen sau concurs, după caz, anterior angajării pe postul respectiv.

(2) La încadrarea în muncă a persoanelor cu dizabilități, verificarea aptitudinilor profesionale se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă.

(3) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă perioada de probă va fi de:

- a) 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție;
- b) 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere;
- c) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu dizabilități se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice.
- d) 60 zile calendaristice pentru conducătorii de tramvai/troleibuz/autobuz;
- e) 6 luni la debutul în profesie pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior, care se consideră perioadă de stagiu.

Fac excepție acele profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale.

(4) Pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior, primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioada de stagiu. Modalitatea de efectuare a stagiului este prevăzută în Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior, cu modificările și completările ulterioare.

5) Este interzisă stabilirea unei noi perioade de probă în cazul în care, în termen de 12 luni, între aceleași părți se încheie un nou contract individual de muncă pentru aceeași funcție și cu aceleași atribuții.

(6) Salariații care și-au încheiat perioada de probă și au o vechime de cel puțin 6 luni în cadrul STB S.A., au dreptul să solicite trecerea pe un post vacant care să le asigure condiții de muncă mai favorabile, iar Angajatorul să răspundă motivat, în scris, în termen de 30 de zile.

(7) Pentru personalul încadrat cu Contract Individual de Muncă pe perioadă determinată perioada de probă va fi cea prevăzută la Art. 85 din Codul Muncii republicat.



(8) La solicitarea în scris a Sindicatului reprezentativ, STB S.A. va comunica acestuia situația angajărilor și a redistribuirilor de personal efectuate.

(9) La cerere, salariații cu Contract Individual de Muncă cu timp parțial sau angajați pe o perioadă determinată pot fi încadrați cu program normal, respectiv perioadă nedeterminată, dacă există posturi vacante și dacă întrunesc condițiile cerute pentru ocuparea acestor posturi.

Art. 19. Vârsta minimă de angajare în cadrul STB S.A. este în conformitate cu legislația aplicabilă.

Art. 20. (1) Anterior încheierii sau modificării Contractului Individual de Muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării, ori după caz salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le scrie în Contractul Individual de Muncă, să le modifice sau să le completeze, conform Art. 17 și Art. 20 din Codul Muncii republicat.

(2) Tot anterior angajării, persoana ce urmează a fi angajată va fi supusă obligatoriu unui examen medical și/sau psihologic, la solicitarea conducerii STB S.A.. În fișa de solicitare a examenului medical se vor preciza riscurile profesionale ale postului din cadrul entității organizaționale unde persoana va fi angajată, în funcție de care medicul de medicina muncii va stabili probele medicale necesare la angajare.

Pentru angajare, concluzia examenului medical și/sau psihologic trebuie să fie „apt” pentru postul respectiv. Aceasta va fi evidențiată în fișa de aptitudini care va fi transmisă Direcției Managementul Resurselor Umane.

Art. 21. În cazul organizării unui concurs pentru ocuparea unui post vacant, în condițiile unor rezultate egale, vor avea prioritate salariații STB S.A.. În situația în care există egalitate între 2 candidați, departajarea se va face prin interviu.

Art. 22. (1) La angajare se va întocmi, pentru fiecare salariat, câte un dosar personal, care va cuprinde Contractul Individual de Muncă, fișa de post, fișa de informarea prealabilă și fișa de identificare a factorilor de risc profesional vizate de către Serviciul Intern de Prevenire și Protecție, certificatul de cazier judiciar, doar pentru care există obligații legale, precum și alte acte sau avize specifice funcției/ meseriei.

(2) STB S.A. are obligația de a înființa un registru general de evidență a salariaților. La solicitarea salariatului sau a unui fost salariat, STB S.A. este obligată să elibereze un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate.

Art. 23. (1) Încadrarea salariatului în limitele de salarizare se face de către Conducerea STB S.A., în limita competențelor acordate, pentru fiecare post sau funcție în parte, salariul fiind confidențial. Încadrarea se face cu respectarea Sistemului de Salarizare aprobat în Contractul Colectiv de Muncă.

(2) Personalul implicat în gestionarea proiectelor finanțate din fonduri nerambursabile, în care STB S.A. este beneficiar, va fi salarizat din bugetele aferente acestor proiecte cu încadrarea în limitele stabilite prin prevederile programelor de finanțare și în concordanță cu legislația specifică la nivel național și european.

(3) Pentru personalul prevăzut la alin. (2) vor fi încheiate Contracte Individuale de Muncă cu respectarea prevederilor legale în vigoare.



Art. 24. (1) Suspendarea Contractului Individual de Muncă poate interveni, conform Codului Muncii republicat Titlul II, Cap. IV în următoarele situații:

- a) de drept, în conformitate cu prevederile Art. 50 din Codul Muncii republicat;
- b) ca act unilateral al uneia dintre părți, în conformitate cu prevederile Art. 51 și Art. 52 din Codul Muncii republicat;
- c) prin acordul părților, în conformitate cu prevederile Art. 54 din Codul Muncii republicat.

(2) În situația suspendării Contractului Individual de Muncă conform Cap. IV - Titlul II din Codul Muncii republicat, zilele pentru incapacitate temporară de muncă (concediu medical), concediu de maternitate, concediu paternal și concediu de îngrijitor, se includ în calculul activității efectiv prestate într-un an calendaristic, în vederea acordării concediului de odihnă.

(3) Drepturile dobândite de salariat anterior momentului acordării concediilor prevăzute la alin. (2) și la art. 152¹ ori absențării de la locul de muncă în condițiile prevăzute la art. 152² din Codul Muncii republicat se mențin pe toată durata concediului, respectiv a perioadei de absență.

(4) Pentru celelalte cazuri de suspendare a Contractului Individual de Muncă salariatul va beneficia de drepturile conferite de legislația în vigoare și Contractul Colectiv de Muncă pentru fiecare situație de suspendare în parte.

Art. 25. (1) Contractul Individual de Muncă poate înceta astfel:

- a) de drept;
- b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
- c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

(2) Concedierea reprezintă încetarea Contractului Individual de Muncă din inițiativa angajatorului și poate fi dispusă în condițiile prevăzute de Codul Muncii republicat Art. 61 - 74 pentru:

- a) motive care țin de persoana salariatului, articolele 61 - 64 din Codul Muncii republicat;
- b) motive care nu țin de persoana salariatului, articolele 65 - 67 din Codul Muncii republicat;
- c) concedieri colective, articolele 68 - 74 din Codul Muncii republicat și articolele 59 - 60 din prezentul Contract Colectiv de Muncă.

(3) Salariații au dreptul la preaviz și demisie în condițiile prevăzute de Art. 75 și Art. 81 din Codul Muncii republicat. Pentru persoanele concediate în temeiul Art. 61 lit. c) și d), Art. 65 și Art. 66 din Codul Muncii republicat, termenul de preaviz este de 20 zile lucrătoare.

În cazul în care unui salariat i se desface Contractul Individual de Muncă fără să i se acorde preavizul de 20 zile lucrătoare, STB S.A. are obligația de a plăti o indemnizație egală cu salariul de încadrare pe o lună, de care beneficia la data desfacerii Contractului Individual de Muncă.

(4) În cazul demisiilor, termenul de preaviz este cel convenit de părți în Contractul Individual de Muncă sau, după caz, cel prevăzut în Contractul Colectiv de Muncă aplicabil și nu poate fi mai mare de 20 zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv de 45 zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de conducere.

(5) În toate cazurile de suspendare a Contractului Individual de Muncă din inițiativa angajatorului, concediere, modificare privind locul și felul muncii (delegare sau detașare)



hotărârea se ia de către Conducerea STB S.A., respectând prevederile legale privind consultarea prealabilă a Sindicatului reprezentativ.

Art. 26. În conformitate cu prevederile Art. 254, Cap.III „Răspunderea patrimonială” din Codul Muncii republicat:

(1) Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.

(2) Salariații nu răspund de pagubele provocate de forța majoră sau de alte cauze neprevăzute care nu puteau fi înlăturate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.

(3) În situația în care angajatorul constată că salariatul său a provocat o pagubă din vina și în legătură cu munca sa, va solicita salariatului, printr-o notă de constatare și evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul părților, într-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

(4) Contravaloarea pagubei recuperate prin acordul părților, conform alin. (3), nu poate fi mai mare decât echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie.

(5) În funcție de situație, acordul de plată al salariatului va cuprinde și forma în care se va efectua plata, respectiv reținerea sumelor pe statul de plată sau plata în numerar la casieria STB S.A. în condițiile legii.

(6) Angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să-l despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit vreun prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul. În cazul în care angajatorul refuză să-l despăgubească pe salariat, acesta se poate adresa cu plângere instanțelor judecătorești competente.



CAPITOLUL III

RELAȚII DE MUNCĂ, CONDIȚII DE MUNCĂ, SECURITATE ȘI SĂNĂTATE ÎN MUNCĂ, SITUAȚII DE URGENȚĂ

A. Relații de muncă

Art. 27. (1) Relațiile de muncă din cadrul STB S.A. se bazează pe principiul bunei credințe respectând prevederile Art. 8 alin.1 din Codul Muncii republicat și cele ale Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Fiecare angajat al STB S.A., indiferent de caracteristicile sale sau apartenență la un grup, este respectat, tratat în mod egal în relațiile de muncă și în relațiile dintre colegi.

(3) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă.

(4) Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (3), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

(5) Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

(6) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare.

(7) Pentru crearea și menținerea unui mediu de lucru care să încurajeze respectarea demnității fiecărei persoane, prin Regulamentul Intern al STB S.A. vor fi stabilite proceduri de soluționare pe cale amiabilă a plângerilor individuale ale salariaților, inclusiv a celor privind cazurile de violență sau hărțuire sexuală, în completarea celor prevăzute de lege.

(8) În cazul în care salariații, reprezentanții salariaților sau membrii de sindicat înaintează angajatorului o plângere sau inițiază proceduri în scopul asigurării respectării drepturilor prevăzute în prezenta lege, beneficiază de protecție împotriva oricărui tratament advers din partea angajatorului.

(9) Definiția discriminării este reglementată prin lege (OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare și Codului Muncii republicat).



B. Asigurarea condițiilor de muncă

Art. 28. (1) În cadrul STB S.A., Securitatea și Sănătatea în Muncă reprezintă o obligație a conducerii acesteia, pentru asigurarea unor condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare, care să permită menținerea integrității fizice și a sănătății angajaților, prevenirea accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale.

(2) Părțile semnatare se angajează să analizeze periodic, la inițiativa uneia dintre părți, activitatea de securitate a muncii, de protecție a sănătății angajaților și de ameliorare a condițiilor de muncă.

(3) Instrucțiunile de Securitatea și Sănătatea în Muncă la STB S.A. sunt diferențiate în cadrul entităților organizaționale pe locuri de muncă și funcții/ meserii.

(4) Pe perioada derulării Contractului Colectiv de Muncă vor fi menținute Instrucțiunile de Securitate și Sănătate în Muncă, elaborate cu respectarea prevederilor legale prevăzute în normativele interne STB S.A. (Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă și HG nr. 1425/2006 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006, cu completările și modificările ulterioare).

(5) În vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă, STB S.A. prin reprezentanții săi la nivel de entități organizaționale, va lua următoarele măsuri:

a) asigurarea condițiilor de mediu specifice;

b) amenajarea anexelor sociale (băi, vestiare, grupuri sanitare, săli de repaus);

c) funcționarea bufetelor de incintă cu aprovizionare de la Cantina STB SA;

d) la capetele de linii se amenajează spații de refacere pentru personal și pentru adăpostirea conducătorilor de vehicule, care să fie prevăzute cu grupuri sanitare dotate cu toalete, chiuvete și dușuri, asigurându-se iluminatul, ventilația și încălzirea conform standardelor în vigoare (Ordinul comun al Ministerului Sănătății Publice și Ministerului Transporturilor nr. 18/443/14.01.2008 privind aprobarea Normelor de igienă pentru transporturile de persoane).

e) refuzul justificat al conducătorilor de vehicule de a lucra în liniile care nu au asigurate condițiile de lucru menționate la pct. d), nu dă dreptul angajatorului să sancționeze salariatul.

(6) Salariații sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările existente, să nu le deterioreze sau să le descompleteze. Salariații vinovați de producerea degradărilor/ descompletărilor vor suporta contravaloarea pagubelor.

(7) Salariatul, conducător auto, este exonerat de răspundere civilă și patrimonială pentru degradările, distrugerile parțiale sau totale ale mijlocului de transport în comun (autobuz, troleibuz, tramvai) produse de călători ori terțe persoane.

(8) În situația în care personalul STB S.A. suferă în timpul serviciului, vătămări corporale și/sau agresiuni verbale din partea călătorilor transportați sau a altor persoane cu care intră în contact, salariații implicați și STB S.A. au obligația să întreprindă măsurile legale ce le revin fiecăruia pentru atragerea răspunderii civile, penale sau patrimoniale, după caz.



Art. 29. (1) Salariații STB S.A., în funcție de condițiile specifice ale locurilor de muncă unde își desfășoară activitatea, au dreptul la echipament de protecție gratuit și obligația de a-l purta, conform Normativelor în vigoare.

(2) În toate cazurile în care STB S.A. cere o anumită vestimentație specială, uniformă, categoriilor de salariați care intră în contact cu publicul călător, contravaloarea acesteia se suportă integral de către STB S.A.

(3) În termen de 45 de zile de la data înregistrării Contractului Colectiv de Muncă la Inspectoratul Teritorial de Muncă București, părțile semnatare vor actualiza Normativul de acordare a echipamentului individual de protecție.

Art. 30. (1) În vederea asigurării condițiilor privind Securitatea și Sănătatea în Muncă, pentru eliminarea factorilor de risc, a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, STB S.A. se obligă să respecte întocmai prevederile Legii nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă se va constitui la nivelul STB S.A. un Comitet de Securitate și Sănătate în Muncă, iar la nivel de entități organizaționale câte un subcomitet cu reprezentanți din toate autobazele, depourile și secțiile din subordine, care își vor desfășura activitatea conform Legii nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, a HG nr. 1425/2006, pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare, Codului Muncii republicat și Regulamentului propriu de Organizare și Funcționare.

(3) Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă este constituit din membrii desemnați de Sindicatul reprezentativ din entitatea organizațională pe de o parte, și angajator sau reprezentanții săi desemnați, în număr egal cu cel al reprezentanților lucrătorilor, pe de altă parte și medicul de Medicina Muncii.

(4) Reprezentanții în Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă desemnați de Sindicatul reprezentativ poartă denumirea de reprezentanți ai lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul Securității și Sănătății în Muncă.

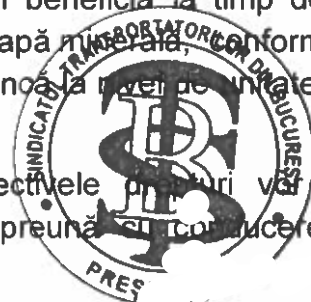
(5) Reprezentanții lucrătorilor prevăzuți la alineatul precedent vor fi aleși pentru un mandat de 2 ani, cu posibilitatea prelungirii. Aceștia pot fi retrași sau înlocuiți în aceleași condiții în care au fost desemnați.

(6) Timpul de muncă alocat activității în Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă se consideră timp de lucru efectiv prestat.

(7) Activitatea Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă se va desfășura în baza reglementărilor legislative în vigoare și a ROF CSSM.

Art. 31. (1) Salariații care lucrează în timpul anului, în condiții de temperatură ridicată (peste 30°C inclusiv) sau scăzută (sub 5°C inclusiv) la locul unde își desfășoară activitatea (postul de conducere tramvai, troleibuz, autobuz, hale, birouri, ateliere, etc.), vor beneficia la timp de echipamentul de protecție și antidotul necesar (lapte, suc mere/citrice), apă minerală, conform legislației în vigoare (Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă la nivel de muncă, HG nr. 1425/2006, precum și OUG nr. 99/2000).

(2) Activitățile/categoriile de personal ce vor beneficia de respectivele produse vor fi nominalizate de Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă, împreună cu conducerea STB S.A. și Sindicatul reprezentativ.



(3) Modul de acordare al acestor drepturi și dimensionarea acestora pe categorii de personal se vor stabili de comun acord cu semnatarii Contractului Colectiv de Muncă, ori de câte ori este nevoie.

Art. 32. (1) Organizarea activității prin stabilirea unei structuri organizatorice raționale, repartizarea tuturor salariaților în cadrul entităților organizaționale și precizarea atribuțiilor și răspunderilor, elaborarea de norme de muncă fundamentate din punct de vedere tehnic, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați, sunt atribute de competență exclusivă a celor ce angajează.

(2) Pe această bază se stabilesc sarcini și răspunderi sub formă de norme de muncă, care se exprimă, în funcție de caracteristicile procesului de producție sau de alte activități ce se normează, sub formă de: norme de timp, norme de producție, norme de personal, însoțite de descrierea sferei de atribuții și a zonei de deservire, sarcini și responsabilități menite să asigure utilizarea integrală și eficientă a timpului de lucru.

(3) Normele de muncă vor fi stabilite astfel încât să asigure un ritm normal de lucru și să nu conducă la o solicitare excesivă a salariaților din punct de vedere fizic sau intelectual.

(4) Normele de muncă se elaborează de către angajator, conform normativelor în vigoare, sau în cazul în care nu există normative, normele de muncă se elaborează de angajator după consultarea Sindicatului reprezentativ și vor fi prezentate spre informare și/sau aprobare, după caz, Conducerii STB S.A., în vederea utilizării informațiilor pentru luarea deciziilor de ordin managerial.

(5) Normele de timp vor fi aprobate de Comisia Tehnico - Economică și vor fi aduse la cunoștința salariaților cu cel puțin 5 zile înainte de aplicare.

Art. 33. (1) Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariați și se desfășoară ca un proces continuu, în permanentă concordanță cu schimbările ce au loc în organizarea și în nivelul de dotare tehnică a muncii.

(2) Norma de muncă exprimă cantitatea de muncă necesară pentru efectuarea operațiunilor sau lucrărilor de către o persoană cu calificare corespunzătoare, care lucrează cu intensitate normală, în condițiile unor procese tehnologice și de muncă determinate. Norma de muncă cuprinde timpul productiv, timpul pentru întreruperi impuse de desfășurarea procesului tehnologic, timpul pentru pauze legale în cadrul programului de muncă.

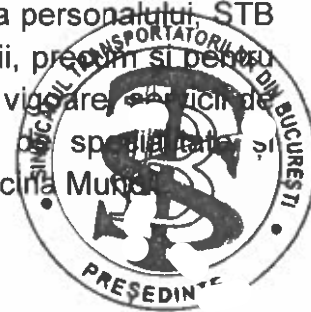
(3) În toate situațiile în care normele de muncă nu asigură un grad complet de ocupare, ori conduc la o solicitare excesivă sau, după caz, nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea lor. Aceasta poate fi cerută atât de Conducerea STB S.A., cât și de Sindicatul reprezentativ, ori de câte ori este nevoie.

(4) În caz de divergență în ceea ce privește dimensionarea normelor de muncă, se va recurge la o expertiză tehnică ce va fi stabilită de comun acord. Concluziile expertizei tehnice sunt obligatorii pentru ambele părți.

(5) Reexaminarea normelor de muncă nu va putea conduce la diminuarea salariului de încadrare.

(6) Cheltuielile ocazionate de soluționarea divergențelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de STB S.A., pentru prima solicitare a Sindicatului reprezentativ.

Art. 34. (1) În scopul asigurării unei stări de sănătate corespunzătoare a personalului, STB S.A. va organiza examinarea medicală periodică anuală pentru toți salariații, precum și pentru unele categorii de personal la termenele prevăzute de actele normative în vigoare, precum și pentru medicina muncii, servicii de siguranță în transporturi, servicii medicale de specialitate, investigații paraclinice în scop de prevenire sau stabilite de medicul de Medicină Muncii.



(2) Cheltuielile cu examinarea medicală privind schimbarea permisului de conducere pentru conducătorii de vehicule, examinarea periodică precum și celelalte servicii medicale prevăzute la alin. (1), vor fi suportate de către STB S.A. prin încheierea unui abonament anual cu Filiala Centrul de Sănătate STB S.A., pentru fiecare salariat.

(3) Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale organizate conform prevederilor alineatului (1).

(4) Refuzul salariatului de a se prezenta la examinarea medicală periodică atrage după sine imposibilitatea acestuia de a putea îndeplini sarcinile de muncă, constituie abatere disciplinară și se va sancționa. Admiterea la lucru a unui salariat care nu s-a prezentat la examinarea medicală periodică și care nu poate prezenta fișa de aptitudine valabilă constituie abatere disciplinară și se va sancționa.

(5) Prin excepție de la alin. (1), în vederea protejării salariatului și a patrimoniului societății, conducerea STB S.A. va dispune examinarea medicală pentru personalul implicat în evenimente deosebite.

Art. 35. La cererea uneia dintre părțile semnatare ale prezentului Contract Colectiv de Muncă, medicii de Medicina Muncii și entitatea organizațională cu atribuții în domeniul securității și sănătății în muncă vor fi consultați la modificarea duratei timpului de lucru.

C. Munca femeilor

Art. 36. În cadrul STB S.A., femeile beneficiază de toate înlesnirile și drepturile prevăzute de legislație.

Art. 37. (1) În baza recomandării medicului de Medicina Muncii, femeile gravide, atât cele care au născut recent (până la 6 luni de la data la care au născut) cât și cele care alăptează, beneficiază de toate prevederile OUG nr. 96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Salariatele gravide precum și cele care alăptează nu vor fi repartizate la muncă de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în deplasare și nu vor putea fi detașate decât cu acordul lor.

(3) Angajatorul are obligația de a acorda salariatelor gravide dispensă pentru consultații prenatale în limita a maximum 16 ore pe lună, fără a le fi afectate drepturile salariale. Salariata în cauză este obligată să prezinte adeverință medicală privind efectuarea consultațiilor prenatale pentru care s-a învoit.

Art. 38. Femeile care au în îngrijire copii în vârstă de până la 6 ani pot lucra cu Contract Individual de Muncă cu timp parțial, beneficiind de toate drepturile ce decurg din acesta, proporțional cu timpul efectiv lucrat.



CAPITOLUL IV

TIMPUL DE MUNCĂ ȘI DE ODIHNĂ

Art. 39. (1) Angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orei de începere și a celei de sfârșit a programului de lucru. Durata normală a timpului de muncă pentru salariații angajați cu normă întreagă este de 8 ore pe zi și de 40 ore pe săptămână și se realizează prin săptămâna de lucru de 5 zile.

(2) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă pentru toți salariații, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea acestora, care pot avea o durată limitată în timp, cu respectarea prevederilor Art. 118 — Codul Muncii republicat.

(3) Zilele de sâmbătă, duminică, sărbători legale, în care potrivit dispozițiilor legale nu se lucrează, sunt zile de repaus pentru toate categoriile de salariați. Fac excepție de la această situație persoanele care lucrează în tură, tură continuă, turnus, sau a căror activitate, datorită specificului muncii, nu se poate încadra în programul normal de lucru.

Pentru aceștia durata timpului de lucru este de regulă de 8 ore pe zi și poate fi prelungită peste 8 ore pe zi și 48 ore pe săptămână, în condițiile prevăzute de Codul Muncii republicat, respectiv: media orelor de muncă calculată pentru o perioadă de referință de 4 luni calendaristice să nu depășească 48 de ore pe săptămână (inclusiv orele suplimentare).

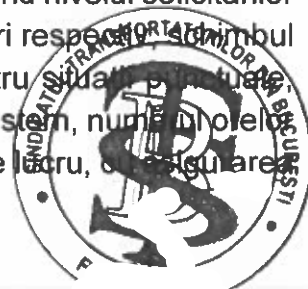
(4) Programul de tură presupune un program de:

- 8 ore ce se succed în schimburi într-o parte a zilei sau după caz, pe întreaga durată a zilei de lucru (asigurându-se salariatului o perioadă de repaus de 16 ore libere până la noua zi de muncă);
- 12 ore (asigurându-se salariatului o perioadă de repaus de 24 ore libere până la următoarea tură).

(5) Tura continuă se aplică acolo unde specificul activității nu permite deloc întreruperea acesteia și, concomitent, nu s-a introdus graficul cu 4 schimburi (așa numitul "schimb pană"). Tura continuă se diferențiază față de tură, deoarece presupune prestarea activității inclusiv sâmbăta, duminica și în sărbătorile legale, perioadă pentru care trebuie să se acorde zile libere (ex. în dispecerate).

(6) Programarea la lucru în zilele de sâmbătă, duminică și sărbători legale dintr-o lună se va face în mod transparent, direct proporțional cu numărul de zile în care salariatul este prezent la muncă, pentru tot personalul din aceeași categorie de calificare

(7) Munca în turnus presupune un program de lucru organizat acolo unde este necesar să se asigure, în anumite perioade, un număr diferit de salariați (majorat sau diminuat față de cel obișnuit) în vederea prestării de servicii pentru populație, în condițiile existenței unor solicitări inegale. Se utilizează în autobaze și depouri urmărindu-se asigurarea numărului necesar de conducători de vehicule în perioadele de vârf și respectiv un număr redus când nivelul solicitărilor scade. Activitatea conducătorilor de vehicule se desfășoară în trei schimburi respectiv: schimbul I (dimineața), schimbul II (după amiaza) și schimbul III (de noapte). Pentru situații speciale, trecerea de la un schimb la altul se face de comun acord. În cazul acestui sistem, numărul orelor efectiv lucrate trebuie să se încadreze în limita duratei normale a timpului de lucru, asigurarea regimului lunii.



(8) Programul de circulație pentru activitatea de transport călători din STB S.A. se realizează prin stabilirea programului de lucru al conducătorilor de vehicule în turnus, printr-o procedură de lucru destinată atelierelor de exploatare, respectiv de către o comisie din componența căreia să facă parte și un reprezentant al sindicatului reprezentativ, cu respectarea prevederilor legale în vigoare și ale prezentului Contract Colectiv de Muncă.

Angajatorul va întocmi și va afișa în timp util repartizarea lunară/zilnică a timpului de lucru pentru toate categoriile de salariați a căror activitate nu se poate încadra în programul normal de lucru.

(9) Programul de lucru din itinerarii pentru transportul în comun nu va depăși 9 ore, asigurându-se o medie de 8 ore/zi.

(10) Pentru anumite activități și categorii de personal durata timpului de muncă poate fi repartizată inegal.

(11) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal (40 ore) este considerată muncă suplimentară și se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 zile calendaristice după efectuarea acesteia, conform prevederilor Codului Muncii republicat. În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă, munca suplimentară va fi plătită conform Contractului Colectiv de Muncă aplicabil la nivel de STB S.A..

(12) Prin excepție de la prevederile alin. (10) în ce privește compensarea prin ore libere plătite, sunt ore suplimentare orele efectuate de conducătorii de vehicul rezultate în urma programului de circulație programat, care vor fi plătite în luna în care sunt realizate, conform Contractului Colectiv de Muncă aplicabil la STB S.A..

(13) Pentru situația în care orele suplimentare vor fi realizate ca urmare a solicitării angajatorului de a lucra din libere, acestea vor fi plătite în luna în care au fost efectuate, cu condiția justificării imposibilității compensării în următoarele 90 de zile prin ore libere plătite, conform prevederilor legale.

(14) Stabilirea și modificarea programului de lucru se va face cu consultarea prealabilă a Sindicatului reprezentativ, medicului de Medicina Muncii și responsabilului cu Securitatea și Sănătatea în Muncă.

(15) În perioadele de reducere a activității angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere plătite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate în următoarele 12 luni.

Art. 40. (1) Munca prestată între orele 22⁰⁰ – 6⁰⁰, cu posibilitatea abaterii cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite, este considerată muncă de noapte.

(2) Durata normală a timpului de muncă pentru salariatul de noapte nu poate depăși o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de maxim 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale privind repausul săptămânal.

(3) Salariatul de noapte beneficiază de un spor la salariu de 25% din salariul de încadrare pentru fiecare oră lucrată de noapte, în cadrul programului zilnic de lucru, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru sau de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru.

(4) Angajatorul care, în mod frecvent, utilizează munca de noapte este obligat să informeze despre aceasta Inspectoratul Teritorial de Muncă București.



(5) Angajatorul are obligația să asigure supravegherea sănătății salariaților, în conformitate cu prevederile Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, cu modificările și completările ulterioare, OUG nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă, HG nr. 355/2007 cu modificările și completările ulterioare privind supravegherea sănătății lucrătorilor și Ordinul comun nr. 18/443/14.01.2008 al Ministerului Transporturilor și Ministerului Sănătății privind aprobarea Normelor de igienă pentru transporturile de persoane. Aceasta se realizează prin servicii medicale profilactice: examenul medical la angajarea în muncă, de adaptare, periodic, la reluarea activității, supraveghere specială și promovarea sănătății.

(6) Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta, vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apți.

Art. 41. (1) Timpul de odihnă destinat refacerii capacității de muncă în cadrul timpului de muncă, se cuprinde în norme.

(2) Timpul de odihnă în cadrul sau în afara duratei de muncă are următoarele forme:

- a) repausul în timpul programului de lucru, cu durată mai mare de 6 ore, nu poate fi mai mare de ½ oră (la stabilirea itinerariilor se va ține cont ca dintr-o oră, 10 minute să reprezinte repausul la capăt de linie, pentru necesitățile fiziologice ale conducătorilor de vehicule);
- b) pauză de 10 minute la predarea/preluarea schimbului, necesară casierului de la schimbul I pentru retragerea gestiunii de la ghișeu și casierului de la schimbul II pentru preluarea numerarului încasat la schimbul I;
- c) repausul zilnic, a cărui durată este de regulă de 12 ore, dar nu mai mic de 8 ore, la schimbarea turelor. Intervalul deplasării către unitate/domiciliu, nu este considerat timp liber în cadrul repausului zilnic (o oră dus și o oră întors, interval de care se va ține cont la întocmirea repartizării zilnice);
- d) durata repausului săptămânal nu poate fi mai mică de 48 ore consecutiv, din totalul repausurilor săptămânale dintr-o lună, din care cel puțin două vor fi în zilele de sâmbătă și duminică (pentru categoriile de salariați care sunt nevoite să vină la lucru în zilele de sâmbătă și duminică, când de regulă se acordă repausul săptămânal). În situații de excepție, repausurile săptămânale sunt acordate cumulat, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea Inspectoratului Teritorial de Muncă București, din cadrul Inspecției Muncii și cu acordul Sindicatului reprezentativ. Conform Codului Muncii republicat, Art.137 alin. (4), în aceste situații repausurile săptămânale cumulate se acordă cu acceptul și/sau la solicitarea în scris a salariatului în cauză (pentru asigurarea repausurilor cuplate în vederea rezolvării unor probleme personale). Salariații al căror repaus săptămânal se acordă în condițiile Art. 137 alin. (4) din Codul Muncii republicat, au dreptul la un spor de 200% din salariul de încadrare acordat corespunzător orelor prestate în perioadele de repaus, cuvenite potrivit Art. 123 alin. (2) din Codul Muncii republicat și Art. 115 alin. (3) pct. c) din Contractul Colectiv de Muncă aplicabil la nivel de STB S.A..



Excepție de la prevederile punctului d) enunțate mai sus sunt salariații care lucrează în regim de 12/24 sau 6/24 pentru care să se acorde minim o dată pe lună repaus de 48 de ore în zilele de sâmbătă și duminică. Pentru aceste tipuri de program liberul se poate acorda neconsecutiv sau cumulativ în funcție de necesitatea continuității procesului de producție;

e) concediul anual de odihnă se acordă în funcție de vechimea în muncă, astfel:

0 - 5 ani	24 zile lucrătoare
5 - 10 ani	26 zile lucrătoare
10 - 15 ani	28 zile lucrătoare
15 - 20 ani	30 zile lucrătoare
peste 20 ani	32 zile lucrătoare

Art. 42. (1) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea Sindicatului reprezentativ, pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările individuale. Programarea se face până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor.

(2) În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

(3) Când, din motive neimputabile salariatului, acesta nu-și poate efectua integral sau parțial concediul de odihnă pe anul în curs, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să-i acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediu de odihnă anual.

(4) La acordarea concediilor de odihnă se vor respecta următoarele:

- pentru perioada concediului de odihnă, salariații beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de încadrare, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă. Prin sporuri cu caracter permanent se înțelege indemnizația de conducere, sporul de vechime, sporul de dificultate, prevăzute în Contractul Individual de Muncă;
- indemnizația de concediu reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alineatul (a) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu;
- indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator la cererea salariatului cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu;
- orice convenție prin care se renunță total sau parțial la dreptul de concediu este interzisă.

(5) Concediul de odihnă stabilit prin Contractul Individual de Muncă se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic. În calculul activității prestate se vor cuprinde și zilele de incapacitate temporară de muncă (concediul medical), concediul de maternitate, concediul paternal, concediul de risc maternal, concediul pentru îngrijirea copilului bolnav, concediul de îngrijitor, concediul de formare profesională, precum și perioada absenței de la locul de muncă în condițiile art. 152^{a2} din Codul Muncii republicat, în aceste cazuri suspendarea Contractului Individual de Muncă nefiind rezultatul unei fapte imputabile salariatului.



(6) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin Contractul Colectiv de Muncă aplicabil, nu se cuprind în durata concediului de odihnă anual, concediul de odihnă prelungindu-se cu zilele respective.

(7) Pentru alte perioade de suspendare decât suspendarea pentru incapacitate temporară de muncă, concediu de maternitate, concediu de risc maternal, concediu paternal, concediu pentru îngrijirea copilului bolnav, concediu de îngrijitor și de formare profesională, intervenite după efectuarea concediului de odihnă, se va proceda la regularizarea financiară la sfârșitul fiecărui an calendaristic.

(8) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective.

(9) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente, care impun prezența salariatului. În acest caz, angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului (dacă acestea există) și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii în activitate, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

Art. 43. (1) Conducătorii de vehicule tramvai/troleibuz/autobuz, precum și conducătorii tramvai instructori/troleibuz instructori/autobuz instructori cărora li se acordă sporul de dificultate, beneficiază de concediu de odihnă suplimentar de 3 zile lucrătoare.

(2) Salariații care lucrează în condiții periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu dizabilități/invaliditate beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 3 zile lucrătoare (Codul Muncii republicat Art. 147 alin. 1).

(3) Categoriile de personal care desfășoară activități cuprinse în Anexa 13 din CCM – STB S.A. aplicabil, beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 3, respectiv 5 zile lucrătoare.

Art. 44. În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile libere plătite și/sau la concedii fără plată, astfel:

(I) Zilele plătite se acordă în următoarele cazuri:

- | | |
|--|--------------------|
| a) căsătoria salariatului (civilă sau religioasă) | 5 zile lucrătoare |
| b) căsătoria unui copil/copilului vitreg (civilă sau religioasă) | 5 zile lucrătoare |
| c) concediu paternal | 10 zile lucrătoare |

Se acordă salariatului la nașterea fiecărui copil, pe baza unei cereri formulate, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului, justificat cu certificatul de naștere al acestuia, din care rezultă calitatea de tată.

Pentru salariatul care deține atestatul de absolvire a cursului de puericultură, indiferent când acesta a fost obținut (suplimentar față de concediu paternal).	5 zile lucrătoare
---	-------------------

d) decesul soțului (soției), copilului, copilului vitreg, părinților/părinților vitregi	5 zile lucrătoare
---	-------------------

e) decesul fraților/surorilor, fraților/surorilor vitregi(e), bunicilor, bunicilor soțului/soției, socrilor, cumnaților, ginerilor/nurorilor	5 zile lucrătoare
--	-------------------



f) donări sânge

conform legii

g) pentru formare profesională

max.10 zile lucrătoare

Se acordă în condițiile Art. 157 din Codul Muncii republicat și numai dacă domeniul de formare profesională solicitat de salariat are legătură cu activitatea STB S.A.)

h) 8 Martie

zi liberă pentru femei

Pentru activitățile care nu pot fi suspendate cu ocazia evenimentului, liberul se acordă la cerere, în cursul lunii martie.

i) prima zi a noului an școlar

zi liberă pentru părinți

Se poate acorda, ca zi liberă, părinților ai căror copii sunt în învățământul preșcolar și învățământul primar clasa pregătitoare și clasele I – IV, dacă aceștia o solicită. Respectiva zi va fi recuperată în următoarele 30 de zile.

j) zi lucrătoare liberă pentru obținerea avizelor medicale necesare începerii noului an școlar

zi liberă pentru părinți

Se acordă, la cerere, unuia dintre părinții/reprezentanții legali ai copiilor minori, justificat ulterior cu acte doveditoare din partea medicului de familie al copilului. Cererea părintelui/reprezentantului legal va fi depusă cu 7 zile lucrătoare înainte de vizita la medic, însoțită de o declarație pe proprie răspundere că în anul respectiv este singurul părinte/reprezentant legal din familie care solicită liberul în acest scop, excepție făcând părintele unic. Pentru familiile sau persoanele cu 1 sau 2 copii se acordă 1 zi liberă, pentru cei cu 3 sau mai mulți copii se acordă 2 zile libere, consecutive sau separate. Sunt considerați copii minori cei cu vârste cuprinse între 0-18 ani.

k) ziua de naștere a salariatului

în data respectivă

Se acordă numai în data respectivă, cu excepția situațiilor când activitatea ar fi afectată sau aceasta este zi nelucrătoare, cazuri în care ziua liberă plătită se va lua de comun acord salariat - conducător EO, în luna în care sărbătorește ziua de naștere.



l) concediu de îngrijitor

5 zile lucrătoare

În termen de cel mult 30 zile lucrătoare de la momentul înaintării solicitării, salariatul are obligația depunerii documentelor prin care face dovada faptului că persoana căreia i-a oferit îngrijire sau sprijin este rudă (fiu/fiică, mama, tatăl sau soțul/soția salariatului) care locuiește la aceeași adresă cu acesta, precum și existența problemei medicale grave, conform Ordinului MMSS nr. 2172/3829/2022 – privind acordarea concediului de îngrijitor.

m) urgențe familiale

**max.10 zile lucrătoare/an
calendaristic**

Salariatul are dreptul de absenta de la locul de muncă maxim 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic, în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului. Comunicarea absenței de la serviciu se va face, de regulă, înainte de producerea acesteia sau în maxim 24 de ore de la data absentării, telefonic, prin intermediul poștei electronice sau mesaje text, șefului ierarhic superior, maestrului/impiegatului mișcare cu atribuții de ghișeu de serviciu sau impiegatului mișcare cu atribuții de repartizor.

Aceste zile vor fi recuperate pe parcursul anului calendaristic, până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru, în următoarele 30 de zile calendaristice de la data absenței efective.

Calculul drepturilor salariale cuvenite pentru aceste zile de absență cu recuperare se va efectua în luna acordării, la salariul orar de încadrare și sporul de vechime al salariatului în cauză.

În prima zi lucrătoare care succede perioada de absență cu recuperare, salariatul va prezenta la locul de muncă, declarația pe propria răspundere din care să rezulte perioada absenței, motivul, acordul și modul de recuperare stabilit de comun acord cu șeful ierarhic superior prin care motivează absența respectivă.

Responsabilul cu întocmirea pontajului lunar va ține evidența zilelor acordate salariaților pentru urgențe familiale în limita a 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.

SIESI va implementa în programele informatice dedicate calculului de salarii, modificările legislative susmenționate, propuse de angajator.



n) zi lucrătoare pentru verificarea sănătății copilului minor

o singură dată pe an

Se acordă în condițiile Legii nr. 91/2014 privind acordarea unei zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătății copilului și normele de aplicare a acesteia - HG nr. 576/2015.

Se acordă la cererea unuia dintre părinți, la alegere, respectiv a reprezentantului legal al copilului, justificat ulterior cu depunerea, la Angajator, a adeverinței eliberată de către medicul de familie, în termen de 5 zile lucrătoare de la data eliberării acesteia. Cererea părintelui, respectiv a reprezentantului legal al copilului va fi depusă cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de vizita la medic și va fi însoțită de o declarație pe propria răspundere că în anul respectiv celălalt părinte sau reprezentant legal nu a solicitat ziua lucrătoare liberă și nici nu o va solicita. Pentru familiile sau persoanele cu 3 sau mai mulți copii se acordă două zile lucrătoare libere pe an, consecutive sau separate.

Aceste zile se acordă cu ocazia evenimentului. Documentele justificative se vor prezenta în termen de 10 zile lucrătoare de la data evenimentului cu excepția situațiilor prevăzute la lit. c), g), h), k), l), m), n) ale alin. (1).

(2) În situațiile în care evenimentele de la pct. 1) cu excepția situației prevăzute la lit. m) a alin. (1) au loc în perioada concediului de odihnă, acesta se prelungește cu numărul corespunzător de zile acordate.

(3) Calculul drepturilor bănești pentru aceste zile se va face la salariul de încadrare la care se adaugă indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent.

(II) (1) Concediile fără plată se acordă de conducerea STB S.A. și a entităților organizaționale subordonate în conformitate cu prevederile legale (Codul Muncii republicat Art. 153 - 158), astfel:

a) pentru rezolvarea unor situații personale deosebite, în funcție de posibilitățile fiecărei entități organizaționale, la solicitarea salariatului se acordă maximum 90 zile calendaristice/an;

b) pentru cazuri excepționale care trebuie motivate, precum și după efectuarea concediului legal pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani se acordă maximum 12 luni, cu respectarea prevederilor legale;

c) pentru susținerea sesiunilor de examene în învățământul superior:

maximum 60 zile calendaristice/an;

d) pentru completarea studiilor liceale și de maiștri:

maximum 30 zile calendaristice/an



e) susținerea examenului de bacalaureat, de diplomă de învățământ superior, a examenului de maiștri, de maximum 30 zile calendaristice/an; absolvire a școlilor tehnice postliceale, master, etc.

f) pentru formare profesională:

cu respectarea prevederilor Codului Muncii republicat.

(2) Cererile de concediu fără plată care depășesc un număr de 5 zile se înaintează conducerii cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de efectuarea acestuia.

(3) În toate cazurile de concediu fără plată se suspendă Contractul Individual de Muncă.

(4) Cererile de concediu fără plată care nu depășesc un număr de 5 zile se înaintează conducerii cu cel puțin 1 zi lucrătoare înainte de efectuarea acestuia.

(5) Ziua donării de sânge se anunță cu cel puțin o zi lucrătoare înainte. Anunțul donării de sânge nu se poate face retroactiv.

Art. 45. Se consideră zile nelucrătoare:

(1) zilele de repaus săptămânal, de regulă sâmbăta și duminica.

(2) zile de sărbători legale și religioase:

(a) 1 și 2 ianuarie (Anul Nou);

(b) 6 ianuarie Botezul Domnului – Boboteaza;

(c) 7 ianuarie – Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;

(d) 24 ianuarie (Ziua Unirii Principatelor Române);

(e) Vinerea Mare (ultima zi de vineri înaintea Paștelui);

(f) Prima și a doua zi de Paște;

(g) 1 Mai (Ziua Muncii);

(h) 1 iunie (Ziua Copilului);

(i) Prima și a doua zi de Rusalii;

(j) 15 august (Adormirea Maicii Domnului);

(k) 30 noiembrie (Sf. Andrei);

(l) 1 Decembrie (Ziua Națională a României);

(m) 25 și 26 Decembrie (Crăciunul);

(n) 2 zile pentru fiecare dintre cele trei sărbători religioase anuale declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.



CAPITOLUL V

PROTECȚIA SOCIALĂ

Art. 46. STB S.A. are o tradiție în activitate, care conferă salariaților unele drepturi recunoscute și aplicate în decursul timpului, acestea rămânând în continuare, ceea ce asigură atașamentul salariaților față de STB S.A., precum și atragerea de personal de valoare, astfel:

(1) salariații STB S.A. beneficiază de carduri de identitate, care le permit accesul în toate entitățile organizaționale sociale și cultural - sportive ale STB S.A. pe durata cât sunt angajați.

(2) în mod similar, pe baza cardurilor de identitate, vor beneficia de facilitățile prevăzute la pct. (1), soțiile (soții) salariaților și copiii acestora aflați în mod legal în întreținere, pe perioada studiilor, dar numai până la împlinirea vârstei de 25 ani.

(3) a) Salariații care ies la pensie de la STB S.A. la limită de vârstă, anticipat sau anticipat parțial, cu o vechime de minimum 15 ani în societate, își păstrează drepturile menționate la alin.(1).

În mod similar beneficiază și soții (soțiile) acestora și copiii lor, elevi sau studenți, aflați în mod legal în întreținerea părinților până la vârsta de 25 de ani.

b) Salariații care ies la pensie de la STB S.A., cu grad de invaliditate și care au lucrat minimum 5 ani la STB S.A., își păstrează drepturile menționate la alin. (1); în mod similar, beneficiază și soții (soțiile) pensionarilor din categoriile prevăzute anterior, ca și copiii acestora, dacă sunt elevi sau studenți în întreținerea părinților, dar numai până la vârsta de 25 ani;

c) De prevederile alin. (1) beneficiază: soții (soțiile) pensionarilor la limită de vârstă; soții (soțiile) pensionarilor cu grad de invaliditate temporară/definitivă, care au decedat, dar au lucrat minimum 15 ani la STB S.A.. În mod similar, beneficiază și copiii acestora dacă sunt elevi sau studenți aflați în mod legal în întreținerea părinților, numai până la vârsta de 25 de ani;

d) Soții (soțiile) salariaților decedați, care au lucrat minimum 5 ani la STB S.A., beneficiază de prevederile alin. (1). În mod similar beneficiază și copiii acestora, dacă sunt elevi sau studenți, indiferent de forma de învățământ, aflați în întreținerea părinților, dar numai până la vârsta de 25 de ani.

(4) Salariații cărora le încetează Contractul Individual de Muncă prin ieșire la pensie de la STB S.A., la limită de vârstă, anticipat, anticipat parțial, sau cu orice tip de invaliditate (conform Legii nr. 448/2006) cu o vechime de peste 15 ani în cadrul societății, beneficiază o singură dată de o primă la nivelul a trei salarii de încadrare negociate; cei cu vechime în societate sub 15 ani, vor fi premiați, astfel:

- vechime între 1 – 7 ani o primă în cuantum de un salariu de încadrare;
- vechime între 7 – 15 ani o primă în cuantum de două salarii de încadrare.

(5) STB S.A. suportă pentru salariați, în limita fondului aprobat, 50% din valoarea biletului de odihnă și tratament, dar nu mai mult de 1.800 lei pentru biletul de odihnă, respectiv 2.000 lei pentru biletul de tratament. Biletele pot fi achiziționate de la orice furnizor de servicii turistice/tratament. În cazurile de boli profesionale, precum și pentru afecțiuni care au la bază accidente de muncă, STB S.A. suportă până la valoarea de 3.800 lei din valoarea tratamentului de tratament, inclusiv cazare și transport (calea ferată, personal cl.a -II- a, mijloc autoturism sau local).



(6) În cazul accidentelor de muncă urmate de invaliditate sau pensionări temporare de până la 1 an, STB S.A. se obligă să suporte potrivit dispozițiilor legale costul achiziționării unor proteze sau altor dispozitive care să ajute salariatul în scopul recuperării, precum și acordarea unui ajutor material în valoare de 10.000 lei.

(7) La împlinirea unei vechimi în STB S.A., de 25 de ani femeile și 30 de ani bărbații, se va acorda ca premie un salariu de încadrare, în luna împlinirii vechimii.

(8) Efectuarea de investigații medicale pentru toți salariații STB S.A., la indicația medicilor specialiști, o dată pe an, în baza abonamentului anual încheiat de către STB S.A., pentru fiecare salariat.

(9) În vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu în mod corespunzător, STB S.A. va asigura salariaților care lucrează după un program atipic (conducători de vehicul, controlori legitimații de călătorie, controlori cap linie și traseu, șef formație de lucru), transportul acestora la și de la locul de muncă, prin modificarea și completarea traseelor de noapte existente, în perimetrul Municipiului București.

(10) Pentru refacerea fizică a salariaților, STB S.A. suportă, o singură dată pe an pentru fiecare salariat, cheltuielile de cazare la Casa de Odihnă Predeal de luni până joi, cu excepția zilelor de sărbători legale, religioase și a vacanțelor școlare, în limita locurilor disponibile. Planificarea seriilor se va derula pe tot parcursul anului de către Administrație.

Art. 47. (1) Vehiculele deținute de STB S.A. beneficiază prin efectul legii de asigurare obligatorie RCA, pentru cazurile de accidente de circulație. Pentru vehiculele care efectuează transport public de persoane și vehiculele de școală se încheie asigurarea călătorilor transportați și a bagajelor acestora/cursanților. Costurile de asigurare se suportă anual de către STB S.A..

(2) Implicarea într-un eveniment de circulație a conducătorilor de vehicule ce se soldează cu pagube materiale se analizează în funcție de gradul de vinovăție, urmând ca, printr-o notă de constatare și evaluare a pagubei produse, să se recupereze contravaloarea acesteia, după ce se cunosc toate elementele privind producerea evenimentului de circulație (Art. 254 alin. 3 - Codul Muncii republicat).

STB S.A. va suporta pe costuri reparația vehiculului, dacă se constată de către o Comisie tehnică numită de conducerea STB S.A. că accidentul se datorează unor cauze tehnice independente de voința conducătorului de vehicul sau a personalului cu atribuții de mentenanță a parcului de vehicule. Din Comisia tehnică va face parte și o persoană desemnată de Sindicatul reprezentativ.

(3) Asigurarea conducătorilor de vehicule STB S.A. (ca persoane fizice) se face respectând prevederile legale.

(4) Salariații STB S.A. pot beneficia de consiliere de specialitate pe probleme litigioase rezultate din activitatea desfășurată în calitate de angajat, în măsura în care acestea nu vin în contradicție cu interesele STB S.A..

Art. 48. Salariații vor primi un ajutor material în valoare de 4.200 lei la nașterea fiecărui copil sau la adopția fiecărui copil.

Art. 49. (1) În caz de deces al unui salariat, STB S.A. acordă un ajutor de înmormântare în valoare de 12.500 lei, precum și sicriu, însemn religios, transport, pentru care trebuie să prezente facturi în vederea decontării în limita sumei de 2.500 lei. Transportul de persoane va fi asigurat de STB S.A. cu mijloc de transport propriu.



(2) Pentru decesul soțului/soției, care nu este salariatul STB S.A. sau copilului aflat în întreținere, precum și pentru copiii incapabili de muncă, indiferent de vârstă (certificat handicap), STB S.A. acordă un ajutor de înmormântare în valoare de 7.200 lei și transport gratuit pentru persoane, asigurat de STB S.A., cu mijloc de transport propriu.

(3) În cazul decesului părintelui/părintelui vitreg al unui salariat, STB S.A. acordă un ajutor de înmormântare în valoare de 3.000 lei. În cazul în care decedatul are mai mulți copii salariați ai STB S.A., ajutorul se acordă fiecăruia dintre ei, la prezentarea certificatului de deces în original.

Art. 50. (1) STB S.A. asigură pentru salariații săi servirea mesei în mod centralizat la Cantina STB S.A. și bufetele din incintă, programul de funcționare fiind stabilit de conducerile entităților organizaționale de comun acord cu Sindicatul reprezentativ.

Costurile generale ale Cantinei și bufetelor de incintă se suportă de STB S.A., conform prevederilor legale aplicabile (Codul Fiscal - Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare, denumit în continuare Codul Fiscal), salariații achitând cheltuielile efective ce revin alimentelor.

(2) STB S.A. va acorda tuturor salariaților alocații individuale pentru hrană, sub forma tichetelor de masă (pe suport de hârtie/electronic), la valoarea nominală prevăzută de actele normative în vigoare, pentru toate zilele lucrate în cadrul lunii anterioare.

Unitatea emitentă a tichetelor de masă se va stabili conform reglementărilor legale în vigoare privind achizițiile publice.

(3) STB S.A. va acorda tichete de masă salariaților care au Contractul Individual de Muncă suspendat pentru formare profesională, cu scoatere integrală din activitate, dacă aceștia nu au primit diurnă sau dacă nu a fost asigurată masa prin actul adițional la CIM privind formarea profesională.

(4) Conducerea STB S.A. și Sindicatul reprezentativ vor stabili modul de acordare a tichetelor cadou cu diferite ocazii.

(5) La solicitarea salariaților se pot acorda și tichete de creșă conform legii.

(6) STB S.A. va dota și va întreține bufetele de incintă, cu încadrarea în normele legale de funcționare.

(7) Salariații au prioritate la Cantina STB S.A., pentru organizarea unor evenimente deosebite.

(8) STB S.A. acordă ajutoare sociale pentru salariații care au suferit accidente de muncă, boli grave sau incurabile, precum și celor care au situații speciale în familie, pierderi în gospodărie, potrivit criteriilor stabilite anual de comun acord între Conducerea Executivă STB S.A. și Sindicatul reprezentativ. Ajutoarele sociale pentru salariații care au suferit accidente de muncă, boli grave sau incurabile, vor avea avizul medicului de specialitate.

(9) STB S.A. și Sindicatul reprezentativ vor stabili împreună, în limita unei cote de până la 5% aplicată asupra cheltuielilor cu salariile personalului, conform Codului Fiscal, Art. 25 pct. (3) lit. b), structura activităților sociale.

Art. 51. Pentru creșterea performanțelor și menținerea capacității de muncă, pentru eliminarea cauzelor care îi pot afecta fizic și psihic (oboseală cronică, stres profesional, etc) STB S.A. asigură la Casa de Odihnă din stațiunea Predeal, conform tarifelor aprobate, spații de cazare pentru odihnă și recreere, salariaților și membrilor de familie ai acestora, salariaților care au reștit la pensie de la STB S.A. cu o vechime de minimum 15 ani în societate, în conformanță cu



prevederile Art. 46 (10) din prezentul Contract Colectiv de Muncă, aceste facilități fiind de natura cheltuielilor sociale.

Cheltuielile pentru funcționarea Casei de Odihnă din stațiune Predeal vor fi susținute de STB S.A. din compensația alocată pentru desfășurarea activității de transport public de persoane, fiind activitate din categoria protecției sociale, compensație diminuată cu veniturile încasate, din activitatea de închiriere a spațiilor de cazare oferită salariaților și membrilor de familie ai acestora.

Art. 52. În cazul în care salariața se află în concediu de maternitate, STB S.A. va compensa pentru perioada concediului de maternitate, diferența dintre salariul de încadrare avut și indemnizația legală la care are dreptul.

Art. 53. (1) După efectuarea concediului legal plătit pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani (acordat opțional unuia dintre părinți), salariața/salariatul poate beneficia și de concediu fără plată, de până la 1 an.

(2) Salariața/salariatul care renunță integral sau parțial la concediul legal pentru creșterea copilului, beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu 2 ore pe zi, fără să-i fie afectate salariul de încadrare și vechimea în muncă și poate beneficia de tichete de creșă acordate pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv de până la 3 ani în cazul copilului cu dizabilități, în baza Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Pe perioada în care salariața/ salariatul se află în concediu pentru creșterea copilului de până la 2 ani și respectiv 3 ani pentru copil cu dizabilități, Contractul Individual de Muncă nu va putea înceta prin concediere, iar pe postul său nu va putea fi angajată altă persoană, decât cu Contract Individual de Muncă pe durată determinată.

(4) La cererea întemeiată a salariatelor gravide, STB S.A. va permite învoirea pentru efectuarea de controale medicale în timpul programului de lucru, conform recomandării medicului care urmărește evoluția sarcinii, fără a le fi afectate drepturile salariale, dacă investigațiile medicale respective se pot efectua numai în timpul programului de lucru. Salariața în cauză este obligată să prezinte adeverința medicală privind efectuarea controalelor pentru care s-a învoit.

Art. 54. În caz de deces al mamei, drepturile ce s-ar fi cuvenit acesteia pentru creșterea copilului de până la 2 ani și respectiv 3 ani pentru copiii cu dizabilități, se vor acorda tatălui, dacă are copilul /copiii în îngrijire.

Art. 55. În cazul decesului mamei, tatăl copilului, angajat al STB S.A., va beneficia la cerere de:

- (a) compensația prevăzută la Art. 52;
- (b) concediul legal plătit pentru îngrijirea copilului până la 2 ani, respectiv 3 ani pentru copilul cu dizabilități, neutilizat de mamă până la data decesului;
- (c) concediul fără plată conform Art. 53.

Art. 56. Prevederile Art. 52 și Art. 53 sunt aplicabile la nașterea fiecărui copil.

Art. 57 (1) Cheltuielile pentru funcționarea Complexului Sportiv vor fi suportate de STB S.A. prin punerea la dispoziție a fondurilor necesare desfășurării activității, conform prevederilor legale aplicabile (Codul Fiscal).

(2) Pentru susținerea activităților sportive desfășurate în cadrul Complexului Sportiv, Sindicatul Transportatorilor din București va vira în numele membrilor săi o cotizație pe membru al Complexului Sportiv, în cuantum de 2,5% din cotizația Sindicatului Transportatorilor din București. Activitățile în cadrul Complexului Sportiv se vor desfășura cu consultarea și acordul Sindicatului Transportatorilor din București.



(3) Activitățile sportive desfășurate cu ocazia Zilei Transportatorului vor fi organizate de STB S.A. împreună cu Sindicatul Transportatorilor din București.

(4) STB S.A. va reține lunar pe statul de plată 0,25% din salariul de încadrare, reprezentând cotizația de membru al Complexului Sportiv, pentru salariații ce nu sunt membri ai Sindicatului Transportatorilor din București și care doresc să sprijine activitatea sportivă, în baza cererilor formulate de către aceștia.

(5) Membrii Complexului Sportiv vor beneficia de gratuitate pentru activitățile sportive desfășurate în cadrul acesteia, în baza legitimației de membru și a unui program stabilit de comun acord STB S.A. - Sindicatul Transportatorilor din București.

Art. 58. (1) În cazul în care STB S.A. este pusă în situația de a efectua concedieri individuale sau colective, ce nu țin de persoana salariatului, aceasta are obligația de a aplica prevederile Art. 65 – Art. 77 din Codul Muncii republicat.

(2) În perioada preavizului care este de cel puțin 20 zile lucrătoare (conform Art. 75 Codul Muncii republicat), salariații au dreptul să absenteze 4 ore pe zi de la programul unității, pentru a-și căuta un loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze salariul și celelalte drepturi. Orele absente se pot acorda prin cumul în condițiile stabilite de STB S.A.. Pentru persoanele cu dizabilități, preavizul este de minimum 30 zile lucrătoare (conform Art. 82 alin. 1 lit. e) din Legea nr. 448/2006 republicată, cu modificările și completările ulterioare).

Art. 59. În aplicarea prevederilor Art. 58, la desfacerea Contractului Individual de Muncă se va proceda în următoarea ordine:

- a) rezultatele obținute și competența profesională;
- b) persoanele care cumulează pensia cu salariul;
- c) persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;
- d) persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare anticipat;
- e) persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare anticipată parțială;
- f) se va înceta cumulul de funcții, funcțiile cumulate devenind disponibile și după caz, anulate. Se au în vedere și persoanele care realizează venituri din alte activități;
- g) persoanele care nu au copii sau părinți în întreținere.

Art. 60. Nu pot fi desfăcute Contractele Individuale de Muncă în condițiile Art. 58 din prezentul Contract Colectiv de Muncă în următoarele cazuri:

- a) cele prevăzute la Art. 60 alin. 1 din Codul Muncii republicat;
- b) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în cadrul STB S.A., se va desface de regulă Contractul Individual de Muncă al soțului cu venitul cel mai mic;
- c) persoanelor care sunt unice susținătoare de familie sau au în îngrijire mai mult de doi copii, cu excepția situației în care persoanei în cauză i s-a pus la dispoziție ocuparea unui post vacant corespunzător pregătirii și experienței profesionale pe care l-a refuzat.

Art. 61. Persoanele care în urma unui curs de perfecționare au încheiat un act adițional la CIM privind formarea profesională prin care se obligă să lucreze o perioadă în unitatea care a suportat cheltuielile de școlarizare nu pot fi obligate la plata despăgubirilor ca urmare a școlarizării, pentru perioada rămasă nelucrată, dacă raporturile de muncă nu încetează din culpa lor (Art. 198, alin. 3 și 4 din Codul Muncii republicat).



Art. 62. În situația în care concedierea intervine ca urmare a deciziei organelor competente de expertiză medicală, care constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, STB S.A. va acorda o compensație echivalentă cu un salariu de încadrare.

Art. 63. (1) În cazul reducerii de personal ca urmare a restructurării activității, reorganizării, re tehnologizării, automatizării proceselor de producție, în condițiile Art. 58 din prezentul Contract Colectiv de Muncă, concedierilor colective conform Art. 67 din Codul Muncii republicat, STB S.A. se obligă să asigure:

- 14 salarii medii brute la nivel de STB S.A., pentru salariații care au între 1-10 ani vechime în muncă;
- 16 salarii medii brute la nivel de STB S.A., pentru salariații care au între 10-15 ani vechime în muncă;
- 18 salarii medii brute la nivel de STB S.A., pentru salariații care au peste 15 ani vechime în muncă.

(2) Salariul mediu brut la nivel de STB S.A. cuprinde salariul de încadrare, indemnizațiile, sporurile precum și alte adaosuri, conform Art. 105 alin. (1), (2), din prezentul CCM, calculat în luna în care salariatul beneficiază de prevederile Art. 63 alin. (1) din CCM aplicabil.

(3) În situația transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora către un alt angajator, externalizării, concesiunii sau privatizării unor activități, părțile vor proceda la întocmirea și negocierea unui Plan social adaptat situației intervenite, care va fi anexă la Contractul Colectiv de Muncă. Planul social va cuprinde măsuri de protecție socială adaptate situației respective, de comun acord Sindicat reprezentativ – Administrație, în vederea prevenirii sau limitării, pe cât posibil, a efectelor adverse asupra salariaților.

(4) Nicio procedură privitoare la disponibilizări de personal, transferul întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora către un alt angajator, externalizări de activități, concesiuni sau privatizări de activități, nu va putea fi începută înainte de întocmirea, negocierea și stabilirea unui Plan social, în conformitate cu alineatul precedent.

(5) Drepturile și obligațiile prevăzute prin CCM aplicabil se transmit noilor subiecte de drept rezultate din aceste operațiuni juridice, cu obligativitatea noilor subiecte de drept de a menține aceste drepturi în conformitate cu prevederile Legii nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora, cu modificările și completările ulterioare și al Planului Social convenit.



CAPITOLUL VI

FORMAREA PROFESIONALĂ

Art. 64. Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

- a) adaptarea salariatului la cerințele postului;
- b) obținerea unei calificări profesionale;
- c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
- d) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;
- e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
- f) prevenirea riscului șomajului;
- g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.

Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza standardelor ocupaționale (conform Art. 192, alin. 1, 2 din Codul Muncii republicat).

Art. 65. Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin:

- a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională;
- b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului;
- c) stagii de practică și specializare;
- d) ucenicie organizată la locul de muncă;
- e) formare individuală;
- f) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

Art. 66. (1) STB S.A., prin Serviciul Formare Profesională sau prin formatori autorizați în condițiile legii, va asigura calificarea, recalificarea, perfecționarea, specializarea personalului STB S.A. în funcție de necesitățile de personal existente și de perspectivă. Tipurile de cursuri, pragurile valorice aferente acestora și perioada în care salariatul va presta obligatoriu activitate în STB S.A. conform actului adițional la CIM privind formarea profesională, sunt prevăzute în Anexa 6 – Planul de formare profesională, care face parte integrantă din prezentul Contract Colectiv de Muncă.

(2) Prin termenul de „*formare profesională*” se înțelege orice procedură prin care o persoană dobândește o calificare atestată printr-un certificat sau o diplomă, eliberate conform legii.

(3) Prin termenul de „*formare profesională continuă*” se înțelege procedura prin care o persoană având deja o calificare ori o profesie, dobândește noi competențe cognitive și funcționale (deprinderi).

(4) Pentru a efectua operațiuni de transport rutier, conducătorii auto titulari ai permiselor de conducere corespunzătoare pentru categoriile C1, C1E, C și CE respectiv D1, D1E, D și DE trebuie să dețină un nivel minim de cunoștințe necesare desfășurării profesiei, conform normativelor legislative, cunoștințe ce trebuie actualizate periodic prin strategii de pregătire adecvate.



(5) Certificatul de calificare profesională inițială, denumit CPI și Certificatul de calificare profesională continuă, denumit CPC, obținut conform prevederilor legale, reprezintă dovada pregătirii profesionale periodice a conducătorului auto.

(6) CPI și CPC sunt valabile pentru tipul de transport rutier efectuat de conducătorul auto, respectiv transport rutier de mărfuri sau transport rutier de persoane.

(7) Conducătorii auto pot opta pentru o pregătire profesională inițială în cadrul unor cursuri, în urma cărora vor obține un certificat de calificare profesională inițială denumit CPIA.

(8) Formarea profesională și formarea profesională continuă cuprind și teme din domeniul relațiilor de muncă convenite între sindicate și angajatori.

(9) Părțile semnatare de contract convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați, inclusiv a liderilor sindicali scoși din producție, la expirarea mandatului.

(10) Formarea profesională a lucrătorilor se organizează pentru ocupații, meserii, specialități și profesii, numite la modul general „ocupații”, cuprinse în „Clasificarea Ocupațiilor din România” (COR).

(11) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta. Pe întreaga perioadă a participării la cursurile sau stagiile de formare profesională, salariatul va beneficia de toate drepturile salariale deținute, precum și de vechime, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

Art. 67. Serviciul Formare Profesională, în colaborare cu entitățile organizaționale, va organiza cu mijloace proprii (intern) sau prin furnizori de servicii formare profesională autorizați, cursuri de calificare / recalificare / perfecționare / specializare / autorizare / reautorizare / atestare / reatestare a pregătirii profesionale specifice activității STB S.A..

Art. 68. (1) Salariații care participă la cursurile de formare profesională și formare profesională continuă, organizate și plătite de STB S.A., sunt obligați să nu absenteze de la cursuri și să obțină atestatul corespunzător cursului respectiv.

(2) După absolvirea cursului, salariatul va lucra obligatoriu în cadrul STB S.A. o perioadă specificată în Planul de Formare Profesională (Anexa 6 la Contractul Colectiv de Muncă) și în Actul Adițional la Contractul Individual de Muncă.

(3) În situația în care salariatul a urmat forme de calificare / recalificare / perfecționare / specializare / autorizare / reautorizare / atestare / reatestare profesională, ale cărui raporturi de muncă încetează înainte de împlinirea termenului prevăzut în contractul de școlarizare, acesta este obligat să restituie contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru cursurile menționate, calculate proporțional cu perioada rămasă până la împlinirea termenului, cu excepția situațiilor:

- a) nu mai deține funcția din motive neimputabile acestuia;
- b) încetarea CIM nu este din vina acestuia;
- c) încetarea CIM prin acordul părților.

(4) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului împreună cu Sindicatul reprezentativ.



(5) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit alin.(1), în termen de 15 zile de la primirea solicitării.

Totodată, în funcție de posibilitățile financiare ale STB S.A., angajatorul va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta (conform Art. 199 din Codul Muncii republicat).

(6) Salariații care au încheiat un Act Adițional la Contractul Individual de Muncă cu privire la formarea profesională pot primi, în afara salariului corespunzător postului, și alte avantaje în natură, pentru formarea profesională.

Art. 69. (1) Angajații din cadrul STB S.A. pentru care este necesară obținerea unei calificări, recalificări sau policalificări, care solicită acest lucru, vor beneficia în perioada desfășurării cursurilor de drepturile salariale corespunzătoare nivelului 1 din grila de salarizare, plus sporul de vechime.

(2) Personalul STB S.A. care se califică/recalifică ca urmare a unor măsuri organizatorice sau pentru utilizarea eficientă a forței de muncă, va beneficia pe perioada școlarizării de drepturile salariale corespunzătoare nivelului de salarizare avut la data includerii la curs, plus sporul de vechime.

(3) Pentru celelalte cazuri de perfecționare, specializare se vor acorda drepturile salariale corespunzătoare nivelului de salarizare avut la data includerii în curs, plus sporul de vechime, pentru cei care au reușit la prima testare.

(4) Pentru cei care urmează a fi reexaminați, drepturile salariale pentru toată perioada de pregătire profesională vor fi corespunzătoare nivelului 1 din grila de salarizare plus sporul de vechime.

(5) Consilierii juridici din cadrul STB S.A. beneficiază de decontarea contravalorii taxei anuale privind înregistrarea pe tabloul profesional al consilierilor juridici definitivi sau stagiați ținut de către Colegiile consilierilor juridici din România înființate potrivit legii.

Art. 70. (1) Conducătorii de vehicule STB S.A. au obligația să participe la cursurile pentru obținerea CPI, CPC, conform normelor legale, să obțină autorizarea / reautorizarea corespunzătoare pentru tipul de transport pe care-l efectuează.

(2) Conducătorii de vehicule STB S.A. au obligația să participe o dată la 2 ani la cursurile de perfecționare organizate centralizat și cu scoatere din producție, pe durată stabilită.

(3) La propunerea conducătorilor entităților organizaționale din cadrul STB S.A., salariații, indiferent de categoria profesională, vor fi obligați să participe la cursurile de perfecționare a căror periodicitate este în funcție de activitatea specifică, în conformitate cu prevederile Art. 194 din Codul Muncii republicat.

Art. 71. (1) Conducerea STB S.A. și a entităților organizaționale, împreună cu Sindicatul reprezentativ, vor acorda sprijin tuturor salariaților care urmează cursuri liceale, precum și celor care urmează studii postliceale sau universitare în limita condițiilor impuse de programul de lucru și a posibilităților, în măsura în care pregătirea și meseriile se găsesc în activitatea și în necesarul de personal al STB S.A. în această etapă sau în perspectivă.



(2) În asemenea cazuri, salariații respectivi vor fi repartizați în schimburi, astfel încât să le permită frecventarea cursurilor, acordându-li-se concedii conform prevederilor Art. 44, Capitolul IV Timpul de Muncă și de Odihnă din prezentul Contract Colectiv de Muncă în sesiunile de examen sau la cerere, și posibilitatea modificării Contractului Individual în Contract Individual cu timp parțial de lucru, dar nu mai mic de 4 ore pe zi, cu remunerarea corespunzătoare a orelor lucrate.

Art. 72. (1) În vederea asigurării cu personal de bord, pentru toate tipurile de vehicule, pentru a prelua orice modificare în concepția de dezvoltare a sistemelor de transport (tramvai, troleibuz, autobuz) și a reducerii eventualelor concedieri, se organizează perfecționarea conducătorilor de vehicule de transport în comun, etapizat în funcție de posibilitățile STB S.A..

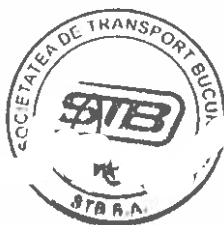
(2) STB S.A. recunoaște cursurile de specializare sau perfecționare absolvite de salariați, cursuri care nu au fost organizate de STB S.A., dacă absolvenții dețin certificate eliberate de instituțiile acreditate.

(3) De asemenea, pentru rezolvarea operativă a necesităților de producție, se vor iniția cursuri de reconversie profesională în meserii înrudite.

(4) Conducătorii de vehicule cărora li s-a retras dreptul de conducere pe drumurile publice ca urmare a suspendării exercitării dreptului de a conduce pe timp limitat de la 30 la 90 zile, vor fi încadrați într-o altă activitate, până la dobândirea dreptului de exercitare a profesiei. Fac excepție cazurile pentru care Regulamentul Intern prevede concedierea.

(5) Conducătorii de vehicule care au fost declarați inapți la examenul medical periodic pe o perioadă determinată de până la 6 luni, vor fi încadrați într-o altă activitate până la dobândirea dreptului de exercitare a profesiei.

(6) În situația în care această perioadă este mai mare de 6 luni, aceștia vor participa la cursuri de reconversie profesională în meserii înrudite, în funcție de necesitățile STB S.A.. Fiecare caz va fi tratat astfel încât să se găsească soluția favorabilă salariatului în ceea ce privește desfășurarea activității, până la dobândirea dreptului de exercitare a profesiei de bază.



CAPITOLUL VII

RELAȚIILE STB S.A. – SINDICATE

Art. 73. Relațiile STB S.A. cu organizațiile sindicale, decurg în conformitate cu Legea privind dialogul social și urmăresc reglementarea relațiilor de muncă ori de serviciu dintre părți, din obligația comună de a efectua prestația de transport public de persoane, în cele mai bune condiții și la standarde conforme cu legislația în vigoare.

Art. 74. (1) Conducerea STB S.A. și a entităților organizaționale componente nu pot fi contestate de organizațiile sindicale.

(2) În mod similar, conducerile organizațiilor sindicale nu pot fi contestate de către Conducerea STB S.A..

(3) Organizațiile sindicale au libertatea să sesizeze Conducerea STB S.A. disfuncționalități sau neconformități apărute în activitatea STB S.A.. Conducerea STB S.A. va dispune analizarea și, după caz, remedierea situațiilor apărute, informând pe cei care au făcut sesizarea, în termenul legal de până la 30 de zile calendaristice (OG nr. 27/2002 privind reglementarea activității de soluționare a petițiilor, cu modificările și completările ulterioare).

(4) Consiliul de Administrație STB S.A. invită reprezentantul Sindicatului reprezentativ la ședințele sale, în conformitate cu prevederile Art. 30 (1) din Legea privind dialogul social.

(5) Conducerea STB S.A. poate invita Sindicatul reprezentativ la ședințele sale.

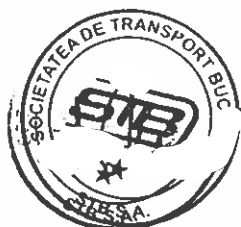
Art. 75. (1) Relațiile de bază privind raporturile de muncă în STB S.A. sunt stipulate în prezentul Contract Colectiv de Muncă, fiecare din părți urmărind aplicarea prevederilor acestuia în bune condiții.

Conducerea STB S.A. va informa, la solicitare, Sindicatul reprezentativ, despre modul în care sunt consumate sumele din fondul social, în limita unei cote de până la 5% aplicată asupra cheltuielilor cu salariile personalului, destinat cheltuielilor sociale, conform Codului Fiscal, Art. 25 pct. (3) lit. b), mod convenit cu Sindicatul reprezentativ.

(2) Orice măsură privind interpretarea unilaterală a Contractului Colectiv de Muncă este nulă de drept.

Art. 76. În cazurile în care apar situații economico-financiare deosebite, modificări în programul de organizare și/sau restructurare al STB S.A. sau alte probleme de natură a influența situația actuală a salariilor, Directorul General va informa Sindicatul reprezentativ. Înștiințarea Sindicatului reprezentativ se va face cu cel puțin 48 ore înaintea întâlnirilor, cu informarea asupra ordinii de zi. Inițiativa întâlnirilor poate aparține deopotrivă și Sindicatului reprezentativ.

Art. 77. În vederea pregătirii negocierii Contractului Colectiv de Muncă, Conducerea STB S.A. va asigura membrilor aleși ai organelor de conducere ale Sindicatului reprezentativ accesul la informațiile prevăzute în Legea privind dialogul social, precum și accesul în punctele de lucru unde acesta are membri, cu respectarea legislației în vigoare și a Regulamentului Intern.



Art. 78. (1) În perioada de valabilitate a prezentului Contract Colectiv de Muncă, Sindicatul reprezentativ va asigura pregătirea pentru activități sindicale și relații de muncă, a unui număr 1,5 % din numărul membrilor, pe o durată de până la 12 zile lucrătoare/an calendaristic.

(2) STB S.A. va permite salariaților desemnați să urmeze cursurile de pregătire prevăzute la alin.(1), și va asigura pentru perioada respectivă plata unei indemnizații corespunzătoare salariului de încadrare și sporului de vechime.

Art. 79. Ori de câte ori situația o impune, Conducerea STB S.A. și a entităților organizaționale împreună cu Sindicatul reprezentativ vor analiza modul de aplicare a Contractului Colectiv de Muncă. Cu această ocazie părțile se vor informa reciproc asupra programelor curente, de perspectivă, precum și asupra problemelor ce apar în derularea Contractului Colectiv de Muncă.

Art. 80. Pentru problemele salariaților STB S.A. care nu sunt în competența de rezolvare a Conducerii STB S.A. și nici a conducerii Sindicatului reprezentativ, la inițiativa uneia din părți, acestea vor acționa unitar, pentru rezolvarea favorabilă a problemelor respective.

Art. 81. Schimbările în programele operative și de perspectivă ale STB S.A. care provin de la Asociația de Dezvoltare Intercomunitară pentru Transport Public București Ilfov (ADITPBI), din prevederile noi ale legislației, din situații economice precare sau alte situații similare, care pot avea repercusiuni majore asupra activității salariaților, vor fi analizate cu Sindicatul reprezentativ în vederea stabilirii unor măsuri de comun acord care să conducă la situații optime.

Art. 82. Aplicarea prevederilor Regulamentului de Organizare și Funcționare (ROF) și a Regulamentului Intern (RI) este în exclusivitate în competența și atribuțiile Conducerii STB S.A. și a conducerilor entităților organizaționale subordonate cu sprijinul Comisiilor de disciplină, la care poate participa un reprezentant al organizației sindicale din care salariatul face parte, la solicitarea acestuia.

Art. 83. Pentru cazurile excepționale în care apar calamități naturale (cutremure, înzăpeziri sau inundații de mari proporții) sau situații cu totul neprevăzute în asigurarea principalelor elemente de bază materială, combustibili și energie electrică, conducerea STB S.A. și Sindicatul reprezentativ vor colabora în luarea celor mai judicioase măsuri pentru traversarea cu cât mai puține pierderi și cu afectarea minimă a problemelor vitale ale salariaților, respectând măsurile legale ce se dispun în asemenea situații. În aceste cazuri, sindicatele au obligația de a participa efectiv la aplicarea măsurilor stabilite.

Art. 84. STB S.A. și Sindicatul reprezentativ din entitățile organizaționale STB S.A. pot întreprinde în comun, funcție de posibilitățile financiare ale STB S.A., acțiuni și programe de activitate, astfel încât salariații și familiile lor să participe în mod gratuit sau cu cote foarte mici, atât la manifestările culturale – educative, cât și la formele de instruire în domeniul artistic.

Art. 85. STB S.A. va acorda un cadou sub formă de bani sau „tichete cadou”, în valoare de minim 150 lei, cu ocazia Crăciunului pentru fiecare copil minor al fiecărui salariat, precum și salariaților cu ocazia zilei de 8 Martie. În situația în care resursele financiare permit, valoarea va fi majorată prin negociere cu Sindicatul reprezentativ.

Art. 86. STB S.A. va asigura Sindicatului reprezentativ condițiile necesare desfășurării activității sindicale.



Art. 87. (1) Directorul General, împreună cu personalul de conducere și execuție, se obligă să nu facă nicio discriminare, să nu desfășoare acțiuni de intimidare de orice fel, împotriva niciunui salariat care participă la activitatea sindicală, revendică drepturile ce decurg din prezentul Contract Colectiv de Muncă, Contract Individual de Muncă sau legislația în vigoare, precum și împotriva celui care sesizează diferite abuzuri la orice nivel.

(2) În mod reciproc, Sindicatul reprezentativ își asumă obligația de a nu face presiuni asupra membrilor de sindicat în scopul declanșării unor acțiuni revendicative, înainte de concilierea lor cu Conducerea STB S.A., pentru a obține unele drepturi ce ar afecta interesele STB S.A. și ale publicului călător, cu excepția celor stipulate în prezentul Contract Colectiv de Muncă.

(3) Declanșarea/desfășurarea conflictului colectiv de muncă, cu încălcarea dispozițiilor legale, atrage răspunderea juridică a persoanelor vinovate.

Art. 88. (1) Pentru buna desfășurare a activității, organizațiile sindicale vor beneficia de un număr de 0,3 ore/ membru sindicat/ lună, plătite conform tarifelor din Anexa 4 - Cap. III – Tarife de plată și tarife speciale ce se aplică în cadrul STB S.A. indiferent de forma de salarizare, pct. 7.

(2) Membrii comitetelor de conducere ale organizațiilor sindicale din autobaze, depouri, secții, servicii, departamente, etc. au dreptul să presteze ore de activitate sindicală conform alin. (1), cu condiția ca orele cumulate să nu depășească 40 de ore pe lună. Prin excepție, acest număr se poate depăși cu condiția să se încadreze în numărul de ore alocate.

(3) Membrii aleși în organele executive de conducere ale organizațiilor sindicale, care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de angajați, au dreptul la reducerea programului de lucru, cu condiția ca orele cumulate să nu depășească regimul de lună și să se încadreze în numărul de ore alocate și negociate prin Contractul Colectiv de Muncă aplicabil, de Sindicatul reprezentativ. Lista nominală cu membri de sindicat care beneficiază de prevederile acestui articol va fi comunicată către structura specializată din cadrul STB S.A..

(4) Pentru prestarea orelor de activitate sindicală, membrii aleși în organele executive precum și cei ai comitetelor de conducere ale organizațiilor sindicale sunt obligați să anunțe în prealabil, cu minim 24 ore înainte, conducătorul entității organizaționale, în scris (inclusiv e-mail), pentru o evidență cât mai exactă a acestor ore, cât și pentru organizarea activității, astfel încât să nu existe sincope în activitatea EO respective.

(5) Evidența și repartizarea orelor de activitate sindicală este atributul organizațiilor sindicale, care au obligația de a ține evidența și de a prezenta la sfârșitul fiecărei luni situația centralizată a acestor ore pe nuclee și persoane Serviciului Guvernanță Corporativă și CCM, în vederea confirmării că se respectă prevederile Art. 88 din prezentul Contract Colectiv de Muncă.

(6) Orele neutilizate pentru activitatea sindicală într-o lună pot fi reportate pentru luna următoare, dacă nu impactează buna desfășurare a activității Societății.

(7) STB S.A. va reține lunar și va vira la solicitarea organizațiilor sindicale cotizația de sindicat. Concomitent se va efectua și deducerea fiscală a cotizației din venitul lunar al membrului de sindicat conform prevederilor legale. Reținerea cotizației se realizează pe baza cererii organizației sindicale transmisă Conducerii STB S.A. în cursul lunii ianuarie pentru următorul curs.



(8) Lista nominală actualizată (Anexa 8 A – Sindicatul reprezentativ și Anexa 8 B - organizații sindicale nereprezentative din cadrul STB S.A.) cu salariații - membri de sindicat care beneficiază potrivit legii de aceste drepturi conform Art. 88 din prezentul Contract Colectiv de Muncă, se comunică angajatorului de către organizațiile sindicale.

Această listă va fi actualizată ori de câte ori este necesar, având aplicabilitate de la data înregistrării documentului la Registratura Generală STB S.A.

(9) Adunările generale/ședințele/întâlnirile cu membri de sindicat se vor desfășura în incinta punctelor de lucru, fără a afecta activitatea. La aceste adunări generale/ședințe/întâlniri, au dreptul să participe și membri aleși în organele de conducere ale organizației sindicale.

Art. 89. (1) Reprezentanții Sindicatului reprezentativ convocați sau delegați la diferite acțiuni sindicale la nivel superior, până la 5 zile, care presupune lipsa lor de la program, pot beneficia de suportarea de către STB S.A. a taxelor de participare la cursuri, seminarii, conferințe și congrese naționale. Numărul de participanți, condițiile de participare și costurile respective vor fi stabilite de comun acord. În toate cazurile, cei convocați au obligația să anunțe conducerea unității și să motiveze, de regulă, deplasarea cu minimum 5 zile lucrătoare înainte.

(2) Pe această perioadă, persoanele în cauză vor beneficia de plata salariului de încadrare negociat și a sporului de vechime.

(3) Pentru rezolvarea problemelor ce apar în aplicarea prevederilor prezentului contract, se va elabora un Regulament de Organizare și Funcționare al Comisiei de Negociere la nivelul STB S.A., care va constitui Anexa 11 la Contractul Colectiv de Muncă.

(4) Procedura de soluționare a divergențelor de către Comisia de Negociere nu exclude sesizarea instanțelor de judecată competente.

(5) Din cadrul Comisiei de Negociere nu vor putea face parte persoane care anterior au încălcat, interpretat și aplicat unilateral ori au facilitat încălcarea unor clauze din Contractul Colectiv de Muncă al STB S.A..

Art. 90. Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor, nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate. Sancționarea administrativă și desfacerea Contractului Individual de Muncă nu se va putea face decât în cazuri de abateri grave sau repetate de la Regulamentul Intern al STB S.A..

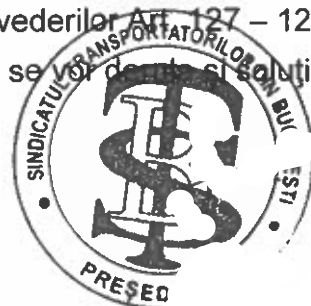
Art. 91. Liderii sindicali nominalizați în Anexa 8 A la prezentul Contract Colectiv de Muncă, pot participa la ședințele organizate de colectivele de conducere ale entităților organizaționale.

Art. 92. Timpul consumat în ședințele colectivelor de conducere ale entităților organizaționale se consideră timp justificat, se plătește de acestea și nu se include în timpul afectat activității sindicale prevăzută la Art. 88.

Același procedeu se va aplica în cazul negocierilor, concilierilor sau altor forme de tratative cu Conducerea STB S.A..

Art. 93. Conflictele colective de muncă pot fi declanșate în condițiile Legii privind dialogul social, respectiv în situațiile prevăzute de Art. 126, cu respectarea prevederilor Art. 127 – 128.

(1) Conflictele colective de muncă declanșate la nivel de STB S.A. se vor decide și soluționa potrivit prevederilor Legii privind dialogul social (Titlul VII, Cap. 5).



(2) Procedurile de conciliere, mediere și arbitraj sunt stabilite prin prevederile Legii privind dialogul social.

(3) În situația declanșării unui conflict colectiv de muncă, reprezentanții părților la negocieri sunt:

- din partea STB S.A. – comisia numită de Directorul General;
- din partea Sindicatului reprezentativ care a declanșat conflictul - o comisie pentru negocieri desemnată de sindicatul în cauză.

La solicitarea Sindicatului reprezentativ care a declanșat conflictul, pot participa și delegați din partea forurilor superioare la care sunt afiliați, conform prevederilor Art. 134 din Legea privind dialogul social.

(4) Greva poate fi declarată cu respectarea prevederilor Art. 146 din Legea privind dialogul social.



CAPITOLUL VIII ALTE PREVEDERI

Art. 94. Prezentul Contract Colectiv de Muncă se înscrie la Inspectoratul Teritorial de Muncă București, prin grija STB S.A. care va îndeplini toate formele în caz de modificări în textul Contractului Colectiv de Muncă.

Art. 95. În termen de 10 zile de la înregistrare la Inspectoratul Teritorial de Muncă București, Contractul Colectiv de Muncă - STB S.A. va fi pus la dispoziția conducătorilor entităților organizaționale și Sindicatului reprezentativ din cadrul STB S.A. în format electronic. Responsabilitatea informării salariaților aflați în subordine, aparține fiecărui conducător de entitate organizațională din cadrul STB S.A..

Art. 96. (1) Executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului Contract Colectiv de Muncă, se va face în conformitate cu prevederile Legii privind dialogul social.

(2) Prevederile Contractului Colectiv de Muncă cu toate anexele sale, precum și prevederile Regulamentului Intern, vor fi respectate și aplicate fără interpretări, orice încercare de interpretare personală fiind interzisă.

ANGAJATORUL STB S.A.

- 
1. DANIEL ISTRATE
 2. GABRIEL PAUN
 3. ROXANA – ELENA BERCAN
 4. BOGDAN CATRICICA
 5. MĂDĂLINA ELENA STRATECIUC
 6. MIHAELA SIMION
 7. CRISTIAN ILAȘ
 8. SORIN ANDREI
 9. TEODORA GABRIELA DINICĂ

SINDICATUL TRANSPORTATORILOR
DIN BUCUREȘTI

- 
1. VASILE PETRARIU
 2. CONSTANTIN BĂLTĂREȚU
 3. ȘTEFAN MĂNEASA
 4. GEORGE TĂNASE
 5. GHEORGHE BĂLAN
 6. EMERIC SZABO
 7. VIOREL VASILE
 8. CONSTANTIN TOBESCUL
 9. ADRIAN IONIȚĂ



SISTEMUL DE SALARIZARE

CE SE APLICĂ ÎN CADRUL STB S.A.

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

Art. 97. (1) Sistemul de Salarizare din STB S.A. este elaborat și aprobat în formă finală după negocierea acestuia cu Sindicatul reprezentativ și se aplică în conformitate cu prevederile Codului Muncii, a Hotărârilor Guvernului și a altor acte normative și reglementări în acest domeniu, privind stabilirea salariilor și sporurilor.

(2) Întregul sistem are la bază normele de muncă existente, încadrarea medie a lucrărilor în categoriile de muncă corespunzătoare indicatoarelor tarifare de calificare existente și respectiv transpunerea acestora în Sistemul de Salarizare elaborat și aprobat de STB S.A..

Art. 98. Aplicarea Sistemului de Salarizare al STB S.A. în entitățile organizaționale se face prin conducerile acestora, în conformitate cu prevederile Contractului Colectiv de Muncă.

Art. 99. Salariul este confidențial, conform prevederilor Codului Muncii republicat și se negociază individual. În scopul promovării intereselor și apărării drepturilor salariatului, confidențialitatea salariului nu poate fi opusă sindicatului al cărui membru este, în strictă legătură cu interesele acestuia și în relație directă cu angajatorul.

Art. 100. Sistemul de Salarizare convenit rămâne neschimbat pe toată durata Contractului Colectiv de Muncă, dacă prin prevederile legale sau acordul părților nu se impune modificarea acestuia.

Art. 101. (1) În perioadele de întrerupere sau reducere temporară a activității de prestații-producție, ca urmare a unor cauze obiective, salarizarea personalului se va face conform prevederilor din Sistemul de Salarizare.

(2) Angajatorul va asigura condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin, în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

(3) În situația în care angajatorul nu poate asigura pe durata zilei de lucru, parțial sau total, condițiile necesare realizării sarcinilor de serviciu, el este obligat să plătească salariaților salariul de încadrare pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.

Art. 102. (1) Pentru munca prestată în condițiile stabilite prin Contractul Individual de Muncă, fiecare persoană are dreptul la un salariu stabilit în raport cu complexitatea postului pentru care este încadrat și a competențelor profesionale reflectate în modul de realizare a sarcinilor de muncă stabilite.

(2) După consultarea prealabilă a Sindicatului reprezentativ în cadrul Comisiei de Negociere, Conducerea STB S.A. aprobă înființarea sau desființarea de meserii și/sau funcții și/sau funcție de necesități.



Art. 103. Salariile se stabilesc prin negocieri individuale, în limitele Sistemului de Salarizare din prezentul Contract Colectiv de Muncă pentru categoriile de personal prevăzute în Anexa 2 și prin negociere directă cu Directorul General pentru funcțiile nou înființate ce nu se regăsesc în Anexa 2, cu consultarea Sindicatului reprezentativ.

Art. 104. Quantumul salariilor de încadrare, sporurilor și adaosurilor precum și modificarea acestora se stabilește în conformitate cu prevederile Contractului Colectiv de Muncă.

Art. 105. (1) Salariul de încadrare constituie elementul principal al salariului și se determină în raport de complexitatea atribuțiilor postului, nivelul studiilor, calificarea și pregătirea profesională.

(2) Salariul brut lunar cuprinde salariul de încadrare, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.

(3) Salariul are caracter confidențial, STB S.A. având obligația de a lua măsurile necesare de asigurare a confidențialității.

Art. 106. La stabilirea salariului și a primelor nu pot fi făcute discriminări pe criterii de apartenență națională, vârstă, sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, dizabilități, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

Art. 107. Formele de salarizare ce se aplică în STB S.A. sunt prezentate în Anexa 4 (norme tehnice), respectiv Anexa 5.

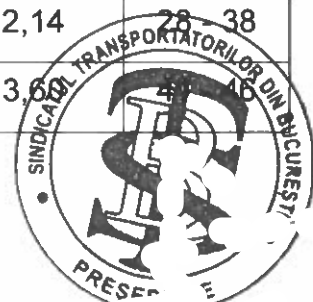
Art. 108. (1) Prezentul sistem conține modul de stabilire a salariului de încadrare, limitele acestuia, precum și sporurile și adaosurile ce se pot acorda funcție de rezultatul negocierilor între conducerea STB S.A. și Sindicatul reprezentativ.

2) Limitele minime de salarizare din Anexa 2 sunt stabilite pentru următoarele categorii de personal, conform Anexei 1.

ANEXA 1

Valabilă de la 01.10.2023

Grupă	Categorii de personal	Coef. minim de ierarhizare	Nivel de încadrare
I.	Muncitori	1,00	1 - 8
II.	Muncitori calificați	1,23	9 - 21
III.	Funcții pentru personalul administrativ-studii medii	1,29	11 - 18
IV.	Funcții pentru personalul tehnic, tehnic, economic, de specialitate - studii medii	1,47	16 - 24
V.	Funcții pentru personalul tehnic, economic, de specialitate și administrativ - studii superioare și asimilate	1,69	21 - 32
VI.	Funcții pentru personalul de conducere	2,14	28 - 38
VII.	Funcții management superior	3,60	41 - 46



Valabilă de la 01.01.2024

Grupă	Categorii de personal	Coef. minim de ierarhizare	Nivel de încadrare
I.	Muncitori	1,00	1 - 11
II.	Muncitori calificați	1,29	11 - 23
III.	Funcții pentru personalul administrativ-studii medii	1,36	13 - 20
IV.	Funcții pentru personalul tehnic, tehnic, economic, de specialitate - studii medii	1,55	18 - 26
V.	Funcții pentru personalul tehnic, economic, de specialitate și administrativ - studii superioare și asimilate	1,80	23 - 32
VI.	Funcții pentru personalul de conducere	2,29	30 - 41
VII.	Funcții management superior	3,60	41 - 46

(3) Coeficienții minimi de ierarhizare se stabilesc pentru categoriile de salariați menționate în Anexa 2 și se aplică la salariul minim negociat la nivel de STB S.A., conform Anexei 1A.

(4) Grila de salarizare, Anexa 1A, se indexează în funcție de creșterea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, conform Anexei 1 și se stabilește de comun acord de către semnarii prezentului CCM prin Act Adițional.

CAPITOLUL II

MODUL DE STABILIRE A SALARIULUI DE ÎNCADRARE

Art. 109. (1) Stabilirea salariului de încadrare individual se face în limitele stabilite în urma negocierii, cuprinse în prezentul Sistem de Salarizare, ținând seama de prevederile Art. 102 (1), precum și de criteriile de performanță specifice.

(2) La calculul drepturilor salariale cuvenite, se va folosi valoarea „lei/oră”, funcție de regimul mediu lunar al anului.

Art. 110. Limitele de salarizare pe funcții și meserii stabilite conform coeficienților minimi de ierarhizare la nivel de STB S.A. sunt cuprinse în Anexa 2.

Art. 111. Încadrarea, menținerea și promovarea salariaților în cadrul sistemului adoptat se face conform prevederilor „Regulamentului pentru aplicarea Sistemului de încadrare aprobat” (Anexa 3).

Art. 112. (1) Absolvenții unităților de învățământ gimnazial, liceal, superior, precum și ai școlilor postliceale profesionale și cursurilor de calificare-policalificare vor fi încadrați în perioada



de probă, la debutul în profesie, cu nivelul minim de salarizare al funcției sau meseriei pentru care sunt calificați.

(2) Persoanele încadrate cu perioadă de probă, vor fi salarizate astfel până la expirarea perioadei de probă.

Art. 113. (1) La negocierea Contractului Individual de Muncă, salariații cu competență și rezultate de excepție (a se înțelege salariat, nu o întreagă categorie de salariați) al căror aport în desfășurarea activității unității este elocvent, pot fi încadrați cu unul - două niveluri superioare, maximului de salarizare aprobat al funcțiilor sau meseriilor respective, la propunerea șefilor ierarhici și cu aprobarea Directorului General.

(2) În cazul trecerii pe un post ce prevede niveluri mai scăzute sau mai ridicate de salarizare, se va revedea încadrarea, plata făcându-se potrivit activității prestate, conform prevederilor Contractului Colectiv de Muncă și ale Codului Muncii republicat.

Art. 114. Salariile directorilor se stabilesc prin negociere directă cu directorul general în limitele prevăzute în Anexa 2.

CAPITOLUL III

SPORURI ȘI INDEMNIZAȚII

CE POT FI ACORDATE LA SALARIUL DE ÎNCADRARE

Art. 115. Sporurile ce se acordă în STB S.A. sunt următoarele:

(1) spor pentru orele lucrate în timpul nopții:

25% din salariul de încadrare negociat pentru fiecare oră lucrată de noapte în cadrul programului zilnic de lucru, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru sau de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru;

(2) spor pentru orele lucrate în zilele de sâmbătă, duminică, sărbători legale, în celelalte zile în care potrivit dispozițiilor legale nu se lucrează:

100% din salariul de încadrare negociat, cu excepția situațiilor prevăzute la Cap. III - Tarife speciale, pentru care sporul de 100% se aplică la tariful aprobat, funcție de activitatea prestată;

La solicitarea salariatului, modificarea programului de lucru (schimbarea zilei libere), impune plata normală, cu excepția cazului când schimbarea zilei libere se face dintr-o zi de sărbătoare în altă zi de sărbătoare. În acest caz plata se face cu spor de 100% din salariul de încadrare negociat.

(3) (a) Spor pentru orele lucrate suplimentar peste programul normal de lucru (regimul de lucru al lunii), în

100% din salariul de încadrare negociat, cu excepția



situația în care nu au fost compensate prin ore libere plătite în următoarele 90 zile calendaristice:

(b) În situația în care orele suplimentare sunt efectuate în zilele de sâmbătă, duminică, sărbători legale, în celelalte zile în care potrivit dispozițiilor legale nu se lucrează:

(c) În situația în care repausul săptămânal se acordă în condițiile Art. 137, alin. 4 din Codul Muncii republicat:

prevăzute la Cap. III – Tarife speciale, pentru care sporul de 100% se aplică la tariful aprobat, funcție de activitatea prestată;

150% din salariul de încadrare negociat, cu excepția situațiilor prevăzute la Cap. III – Tarife speciale, pentru care sporul de 150% se aplică la tariful aprobat, funcție de activitatea prestată;

200% din salariul de încadrare negociat, acordat corespunzător orelor prestate în perioadele de repaus.

La solicitarea salariatului, modificarea programului de lucru de schimbare a zilei libere cu o altă zi prin care se crează o serie de lucru continuu mai mare de cinci zile, impune plata normală.

La solicitarea angajatorului, modificarea programului de lucru de schimbare a zilei libere cu o altă zi prin care se crează o serie de lucru continuu mai mare de cinci zile, impune plata cu 200%.

(4) spor pentru exercitarea și a unei alte funcții suplimentare.

până la 50% din salariul minim de încadrare al funcției înlocuite;

(5) spor de vechime în muncă

maxim 32 % din salariul de încadrare negociat

În afara timpului efectiv lucrat, constituie vechime în muncă și perioadele de suspendare a Contractului Individual de Muncă prevăzute la Art. 50, 51 și 52 din Codul Muncii republicat, cu excepția suspendărilor pentru absențe nemotivate, concediu fără plată.

Vechime în muncă

0 – 1 an
1 - 3 ani
3 - 5 ani
5 - 10 ani
10 - 15 ani
15 - 20 ani
peste 20 ani

Spor acordat

-
7%
12%
17%
22%
27%
32%



(6) spor de dificultate acordat conducătorilor autobuz/ troleibuz/ tramvai, precum și conducătorilor autobuz instructori/ conducătorilor troleibuz instructori/ conducătorilor tramvai instructori, din transportul public de persoane, care prestează activitate de traseu și respectiv pregătire practică, astfel:

35% din salariul de încadrare negociat;

(7) spor de șef de echipă

3 - 10% din salariul de încadrare negociat

Reglementările privind acordarea sporului de șef echipă sunt cuprinse în Cap.V, Anexa 4 – Norme Tehnice cu caracter metodologic privind formele de salarizare ce se aplică în cadrul STB S.A.

(8) spor pt. lucrările efectuate de către conducătorii vehicul tramvai / troleibuz/ autobuz și conducătorii vehicul tramvai/ troleibuz/ autobuz instructori aferente proceselor de pregătire și încheiere a activității (LPI).

10% din salariul de încadrare, în condițiile efectuării în integralitate a lucrărilor specifice de pregătire și încheiere a activității, conform instrucțiunilor de serviciu, proporțional cu numărul de zile lucrate în traseu;

(9) spor ce se acordă conducătorului vehiculului implicat în activitatea de dezapezire (tramvai, troleibuz, plug) și întreținere rețea/fir.

19 % din salariul de încadrare negociat;

(10) spor pentru exercitarea activității de control financiar preventiv

10% din salariul de încadrare negociat, pe perioada de exercitare a acestuia.

Art. 116. Sporurile prevăzute la Art. 115, precum și concediul suplimentar de odihnă, se acordă în funcție de timpul efectiv lucrat.

Art. 117. Concediul suplimentar de odihnă pentru anumite categorii de salariați este cel prevăzut în Anexa 13.

Art. 118. (1) Pentru activitatea de conducere, complexitatea și răspunderea funcției exercitate, salariații care îndeplinesc funcții de conducere beneficiază lunar de indemnizații de conducere, în procent aplicat la salariul de încadrare al funcției pe care o îndeplinește, după cum urmează:

- 16%: șef birou financiar contabil autobază/depou (grad1), șef atelier, șef atelier exploatare autobază/depou (grad1), șef atelier întreținere și reparații autobază/depou (grad1), șef sector linii, șef birou; șef complex sportiv, șef laborator;

- 18%: șef serviciu, șef secție, șef birou financiar contabil autobază/depou (grad 2), șef autobază/depou (grad 1), șef atelier exploatare autobază/depou (grad 2), șef atelier întreținere și reparații autobază/depou (grad 2);



- 20%: șef departament, inginer șef, contabil șef, șef autobază/depou (grad 2), șef birou financiar contabil autobază/depou (grad 3), șef atelier exploatare autobază/depou (grad 3), șef atelier întreținere și reparații autobază/depou (grad 3);

- 22%: șef autobază/depou (grad 3);

- 35%: director;

- 40%: director general adjunct.

Indemnizația de conducere se acordă de la data numirii în funcția de conducere.

(2) Salariații care preiau atribuțiile unei funcții de conducere pentru o perioadă mai mare de 30 de zile beneficiază de drepturile aferente funcției preluate (salarizare, indemnizație de conducere) de la data preluării atribuțiilor prin decizie de Director General. Încadrarea în limitele de salarizare ale noii funcții se stabilește de către șeful ierarhic al funcției preluate.

La vacantarea postului, după o perioadă mai mare de 60 de zile de la preluarea atribuțiilor, salariatul poate fi titularizat fără aplicarea prevederilor Art. 18 alin. 3 lit. b.

(3) Salariații care preiau atribuțiile specifice funcției de director vor fi remunerați conform Anexei 2, la care se adaugă indemnizația de conducere și sporul de vechime aferente.

Art. 119. (1) Premierea personalului se face de către conducerea STB S.A., la propunerea conducătorilor entităților organizaționale pentru activități sau acțiuni deosebite.

(2) Premierea nefiind un drept, ci o recompensă pentru rezultatele deosebite în activitate, nu se negociază.

(3) În funcție de situația economico-financiară a STB S.A., se acordă o primă anuală până la nivelul unui salariu, prime cu ocazia sărbătorilor de Paște și Crăciun la nivel de 500 lei, prime cu ocazia Zilei Transportatorului.

(4) Ziua Transportatorului se instituie în prima sâmbătă din luna iunie.

CAPITOLUL IV

DISPOZIȚII TRANZITORII ȘI FINALE

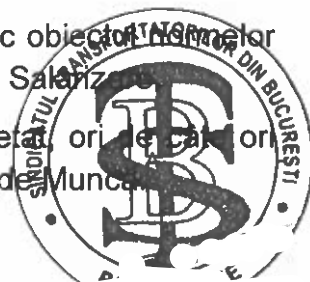
Art. 120. Plata drepturilor salariale se efectuează de două ori pe lună, nu mai târziu de data de 14 ale lunii (lichidare), respectiv 28 ale lunii (avans), prin virament în cont bancar (card), cu respectarea reglementărilor legale în vigoare.

Art. 121. Drepturile bănești cuvenite angajatului se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale unității.

Art. 122. Regulamentul cu privire la salarizarea personalului la angajare și promovarea în muncă (Anexa 3), face parte integrantă din prezentul Sistem de Salarizare.

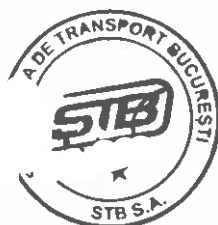
Art. 123. Detaliile privind formele de salarizare prevăzute la Art. 107 fac obiectul Normelor tehnice cu caracter metodologic, ca parte integrantă din prezentul Sistem de Salarizare.

Art. 124. Prezentul Sistem de Salarizare poate fi modificat sau completat, ori de câte ori necesitățile o impun, cu acordul părților semnatare ale Contractului Colectiv de Muncă.



GRILA DE SALARIZARE
cu valabilitate de la 01.10.2023

Nivel	Salariul de încadrare	Nivel	Salariul de încadrare
1	3.302	24	6.161
2	3.394	25	6.382
3	3.472	26	6.604
4	3.563	27	6.826
5	3.655	28	7.061
6	3.745	29	7.309
7	3.838	30	7.570
8	3.942	31	7.831
9	4.046	32	8.092
10	4.151	33	8.354
11	4.255	34	8.627
12	4.373	35	8.914
13	4.476	36	9.201
14	4.595	37	9.502
15	4.725	38	9.828
16	4.841	39	10.162
17	4.973	40	10.507
18	5.103	41	11.877
19	5.247	42	12.629
20	5.391	43	13.430
21	5.573	44	14.283
22	5.756	45	15.192
23	5.952	46	16.160



T A B E L
cuprinzând corespondența dintre categoria
lucrărilor și nivelul de salarizare
cu valabilitate de la 01.10.2023

Categorია lucrării	Pentru muncitorii din activitățile de întreținere reparații, construcții de mașini, construcții montaj etc.			Pentru muncitorii necalificați direct productivi		
	Nivel de salarizare	Salariul corespunzător	Lei/oră	Nivel de salarizare	Salariul corespunzător	Lei/oră
1	12	4.373	26,45	4	3.563	21,55
2	13	4.476	27,07	5	3.655	22,11
3	14	4.595	27,79	6	3.745	22,65
4	15	4.725	28,58	7	3.838	23,21
5	16	4.841	29,28	8	3.942	23,84
6	17	4.973	30,08			

SALARII ORARE
pe niveluri de salarizare
cu valabilitate de la 01.10.2023

Nivel	Lei/oră	Nivel	Lei/oră	Nivel	Lei/oră
1	19,97	8	23,84	15	28,58
2	20,53	9	24,47	16	29,28
3	21,00	10	25,11	17	30,08
4	21,55	11	25,74	18	30,87
5	22,11	12	26,45	19	31,74
6	22,65	13	27,07	20	32,61
7	23,21	14	27,79	21	33,71

Notă: Salariile orare au fost calculate la un regim mediu lunar al anului 2023 de 165,33 ore/lună.



T A B E L
cuprinzând corespondența dintre categoria
lucrărilor și nivelul de salarizare
cu valabilitate de la 01.01.2024

Categorია lucrării	Pentru muncitorii din activitățile de întreținere reparații, construcții de mașini, construcții montaj etc.			Pentru muncitorii necalificați direct productivi		
	Nivel de salarizare	Salariul corespunzător	Lei/oră	Nivel de salarizare	Salariul corespunzător	Lei/oră
1	12	4.373	26,03	4	3.563	21,21
2	13	4.476	26,64	5	3.655	21,76
3	14	4.595	27,35	6	3.745	22,29
4	15	4.725	28,13	7	3.838	22,85
5	16	4.841	28,82	8	3.942	23,46
6	17	4.973	29,60			

SALARII ORARE
pe niveluri de salarizare
cu valabilitate de la 01.01.2024

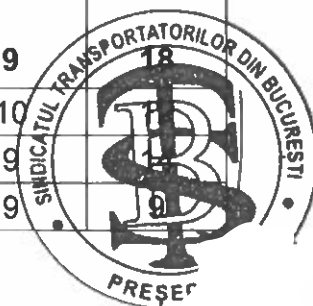
Nivel	Lei/oră	Nivel	Lei/oră	Nivel	Lei/oră
1	19,65	8	23,46	15	28,13
2	20,20	9	24,08	16	28,82
3	20,67	10	24,71	17	29,60
4	21,21	11	25,33	18	30,38
5	21,76	12	26,03	19	31,23
6	22,29	13	26,64	20	32,09
7	22,85	14	27,35	21	33,17

Notă: Salariile orare au fost calculate la un regim mediu lunar al anului 2024 de 168 ore/lună.



**CATEGORIILE DE PERSONAL PE NIVELURI
DE SALARIZARE
cu valabilitate de la 01.10.2023**

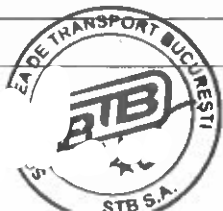
Meseria / Funcția	Nivel minim	Nivel maxim
I. MUNCITORI	1	8
- administrator imobile	3	6
- agent de securitate	2	4
- agent transport valori	5	7
- armurier	4	5
- bucătar	6	8
- bufetier	2	4
- curier	2	2
- fochist la cazane de apă caldă	5	7
- heliografist	3	5
- încărcător – descărcător	3	4
- legător mașinist	4	6
- legător manual	4	6
- lenjereasă (spălătoreasă lenjerie)	1	3
- lucrător bucătărie	1	1
- lucrător gestionar	4	6
- muncitor pentru calificare	1	1
- muncitor remorchere	1	3
- muncitor reparat linii și refugii	4	8
- operator multiplicator	4	6
- ospătar	5	7
- personal de serviciu	1	1
- primitor vehicule	2	3
- săpător manual	3	6
- servant pompier	5	6
- spălător vehicule	3	6
- telefonist	1	5
II. MUNCITORI CALIFICAȚI	9	21
1.Muncitori din activități de mișcare, dirijare, exploatare substații, încălzire, control, deservire și personal administrativ	9	18
- administrator cantina	10	
- agent servicii client	9	
- arhivar	9	



- bucătar – șef	10	14
- casier central	10	12
- casier cu atribuții de:		
• colectare valori	9	11
• ghișeu	9	11
• casier centru de emisie și reîncărcare carduri	9	11
• casier centru reîncărcare carduri	9	10
• șef formație de lucru	12	15
- controlor legitimații de călătorie	9	12
- controlor circulație cu atribuții de:		
• controlor cap linie și traseu	9	11
- croitor	9	9
- dispecer energetic central	15	18
- dispecer energetic central secund	13	15
- dispecer energetic zonal	13	17
- colector creanțe/debite	9	9
- impiegat mișcare cu atribuții de:		
• dispecerat central/ dispecerat conducere	12	14
• ghișeu	10	13
• repartizor	11	14
- instructor sportiv	11	14
- magaziner	9	12
- operator circulație mișcare	12	14
- operator introducere/validare/prelucrare date (OIVPD)	10	13
- pregătitor completator	9	10
- primitor - distribuitor, materiale și scule	9	10
- șef depozit	12	15
- șef tură dispecerat central	15	16
- șef formație control	12	15
- șef formație pază/șef formație PSI	9	11
- șef zonă cu atribuții de coordonare și control trafic	13	16
2. Conducători de vehicule	9	21
2.1. Grupa I de vehicule	9	12
a. conducător autoturism/ conducător autoutilitară/ conducător autospecială/ conducător autodepanare/ conducător automobil mixt/ conducător autofurgon/ conducător autocamion pentru vehicule cu masă maximă autorizată până la 3,5 tone.	9	11
b. conducător vehicule transport valori (automobil mixt sau autovehicul special) cu masa maximă autorizată </> 3,5 tone (nu depășește 3,5 tone)		



2.2. Grupa II de vehicule	10	12
a. conducător autosalvare (ambulanță)/ conducător autocamion/ conducător autobasculantă/ conducător autotractor cu șa/ conducător autotren/ conducător autovehicul special/ conducător autoutilitară/ conducător automobil mixt/ conducător autovehicul special intervenții (autodepanare) pentru vehicule cu masa maximă autorizată 3,5 – 12 tone/ conducător microbuz/ conducător autobuz pentru vehicule cu până la 22 de locuri.	10	12
2.3. Grupa III de vehicule	10	16
a. conducător autocamion/ conducător autobasculantă/ conducător autotractor cu șa/ conducător autovehicul special/ conducător autoutilitară/ conducător automobil mixt/ conducător autofurgon/ conducător autodepanare intervenții pentru vehicule cu masa maximă autorizată ce depășește 12 tone	10	13
b. conducător autoremorcher intervenții (autodepanare)/conducător autoremorcher trailer/ trailer/ conducător autoturism conducere	11	16
2.4. Grupa IV de vehicule	10	11
a. conducător automacara (autospecială)	10	11
b. mașinist utilaje construcții	10	11
2.5. Grupa V de vehicule	9	10
- tractorist	9	10
2.6. Grupa VI de vehicule	12	21
- conducător tramvai instructor/ conducător troleibuz instructor / conducător autobuz instructor / conducător autoturism instructor	20	21
- conducător tramvai, troleibuz, autobuz	17	19
- conducător tramvai, troleibuz, autobuz manevră	12	15
3. Muncitori din activități de întreținere reparații, construcții de mașini – în baza proceselor tehnologice	12	17
- ascuțitor scule	12	17
- bobinator	12	17
- electrician de întreținere și reparații	12	17
- electrician auto	12	17
- electrician întreținere-reparații rețele/ electrician întreținere - reparații cabluri/ electrician întreținere-reparații substații și instalații de automatizări	12	17
- electronist	12	17
- electromecanic	12	17
- frezor universal	12	17
- lăcătuș mecanic	12	17
- mecanic utilaj	12	17
- mecanic auto	12	17
- rectificator	12	17
- strungar	12	17



4. Muncitori din activități de construcții montaj, diverse – în baza indicatoarelor tarifare de calificare	9	17
- asfaltator	9	10
- betonist	9	10
- controlor calitate	14	15
- constructor linii tramvai	10	16
- compresorist	9	10
- culegător la mașina de perforat programe pentru mașinile de turnat text (monotastator)	9	10
- culegător manual (zețar)	9	13
- curățător sablator	9	10
- electrician de întreținere în construcții	9	12
- electrician exploatare centrale și stații electrice (șef tură)	12	17
- electrician exploatare centrale și stații electrice (secund)	10	10
- electrician de exploatare punct alimentare	11	15
- fierar betonist	9	10
- forjor	11	13
- galvanizator	11	13
- geamgiu	9	10
- impregnator	11	12
- instalator sanitar/ instalator încălzire centrală	11	14
- izolator termic	9	11
- laborant chimist	9	11
- lăcătuș mecanic de întreținere și reparații universale	9	14
- macaragiu	11	13
- mașinist la mașini pentru terasamente	9	11
- mașinist pod rulant	9	11
- metalizator prin pulverizare	9	12
- motopompist	9	10
- operator la masini-unelte cu comanda numerică	16	17
- pavator	9	10
- presator cauciuc	9	10
- presator materiale stratificate	9	10
- revizor tehnic	15	17
- revizor tehnic siguranța circulației	15	17
- sculer matrițer	11	15
- stivuatorist	9	15
- sudor	11	15
- șlefuitor materiale	10	15
- tâmplar universal	9	15



- tâmplar carosier	11	14
- tapițer	11	13
- termist tratamentist	10	14
- tipograf tipăritor	9	13
- tipograf turnător la mașinile de turnat text	9	10
- tinichigiu	11	16
- turnător (fontă)	11	15
- topitor (fontă și neferoase)	9	14
- vopsitor industrial	12	15
- vopsitor întreținere	9	11
- vulcanizator	9	10
- zidar	11	11
- zugrav	11	11
- ungător – gresor	10	10
III. FUNCȚII PENTRU PERSONALUL ADMINISTRATIV - STUDII MEDII	11	18
- funcționar	11	11
- intendent	11	14
- referent	11	13
- responsabil cazare	11	12
- secretar dactilograf	11	11
- șef de formație pază și ordine (detașament pază)	15	15
- bibliotecar	10	14
- șef cantina	18	18
IV. FUNCȚII PENTRU PERSONALUL TEHNIC, ECONOMIC, DE SPECIALITATE – STUDII MEDII	16	24
- tehnician echipamente calcul si retele	16	17
- contabil	16	18
- inspector resurse umane	16	18
- maistru	18	21
- merceolog	16	17
- analist ajutor	17	20
- proiectant	16	17
- referent secretariat manager	16	16
- statistician	16	17
- tehnician	16	
- videojurnalist		



V. FUNCȚII PENTRU PERSONALUL TEHNIC, ECONOMIC, DE SPECIALITATE ȘI ADMINISTRATIV – STUDII SUPERIOARE ȘI ASIMILATE	21	32
- administrator rețea calculatoare	27	30
- arhitect	23	28
- asistent manager	22	26
- auditor intern	27	30
- cercetător științific (sociologie)	23	25
- coordonator programe culturale	22	23
- chimist	22	22
- consilier juridic	22	28
- curator	22	22
- designer industrial	22	23
- diriginte de șantier	28	32
- economist	24	29
- evaluator de risc la securitatea fizică	23	26
- expert achiziții publice	22	28
- expert ecolog	22	27
- coordonator presă	27	28
- coordonator compartiment	27	28
- inginer	24	29
- inginer de sistem în informatică	27	30
- inginer proiectant	25	30
- inspector învățământ	22	23
- inspector protecție civilă	22	26
- inspector de etică și integritate	25	27
- programator	27	30
- psiholog (principal)	25	27
- psiholog (specialist)	24	26
- psiholog (practicant)	23	25
- psiholog (debutant)	21	23
- purtător de cuvânt	27	27
- referent de specialitate	22	23
- responsabil pentru protecția datelor cu caracter personal	29	30
- revizor contabil	27	32
- sociolog	22	24
- specialist în domeniul securității și sănătății în muncă	23	26
- specialist în domeniul resurselor umane și de personal	23	26
- specialist în publicitate și marketing	23	26
- specialist vânzare	23	26
- specialist în relații de muncă	23	26



- specialist în relații publice	23	26
- subinginer	23	26
VI. FUNCȚII PENTRU PERSONALUL DE CONDUCERE ȘI FUNCȚIA - CONSILIER AL DIRECTORULUI GENERAL	28	38
- șef sector linii	28	30
- șef atelier	28	32
- șef atelier exploatare depou/autobază	28	32
- șef atelier întreținere și reparații depou/autobază	28	32
- șef birou	28	32
- șef birou financiar contabil autobază/depou	28	32
- șef complex sportiv	28	32
- șef laborator	28	32
- șef secție	31	36
- șef serviciu	31	36
- șef depou/autobază	33	36
- contabil șef	36	37
- inginer șef	37	38
- șef departament	37	38
- consilier al directorului general	37	38
VII. FUNCȚII MANAGEMENT SUPERIOR	41	46
- director	41	43
- director general adjunct	43	46



**CATEGORIILE DE PERSONAL PE NIVELURI
DE SALARIZARE
cu valabilitate de la 01.01.2024**

Meseria / Funcția	Nivel minim	Nivel maxim
I. MUNCITORI	1	11
- administrator imobile	5	6
- agent de securitate	4	11
- bucătar	8	11
- bufetier	4	8
- curier	4	4
- fochist la cazane de apă caldă	7	11
- heliografist	5	8
- încărcător – descărcător	5	8
- legător mașinist	6	9
- lucrător bucătărie	3	3
- lucrător gestionar	6	9
- muncitor pentru calificare	1	1
- muncitor remorchere	3	6
- muncitor reparat linii și refugii	6	11
- ospătar	7	11
- personal de serviciu	3	6
- servant pompier	7	10
- spălător vehicule	5	9
- telefonist	3	8
II. MUNCITORI CALIFICAȚI	11	23
1.Muncitori din activități de mișcare, dirijare, exploatare substații, încălzire, control, deservire și personal administrativ	11	18
- administrator cantina	12	14
- agent servicii client	11	17
- arhivar	11	11
- casier central	12	14
- casier cu atribuții de:		
• colectare valori	11	
• ghișeu	11	
• casier centru de emisie și reîncărcare carduri	11	
• casier centru reîncărcare carduri	11	



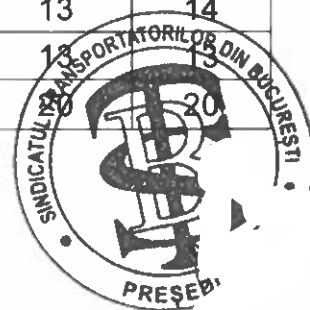
• șef formație de lucru	14	17
- controlor legitimații de călătorie	11	14
- controlor circulație cu atribuții de:		
• controlor cap linie și traseu	11	14
- dispecer energetic central	17	20
- dispecer energetic central secund	15	18
- dispecer energetic zonal	15	18
- colector creanțe/debite	11	11
- impiegat mișcare cu atribuții de:		
• dispecerat central/ dispecerat conducere	14	15
• ghișeu	12	14
• repartizor	13	16
- instructor sportiv	13	15
- magaziner	11	15
- operator circulație mișcare	14	16
- operator introducere/validare/prelucrare date (OIVPD)	12	15
- pregătitor completator	11	13
- primitor - distribuitor, materiale și scule	11	13
- șef depozit	14	17
- șef tură dispecerat central	17	17
- șef formație control	14	17
- șef formație pază/șef formație PSI	11	14
- șef zonă cu atribuții de coordonare și control trafic	15	18
2. Conducători de vehicule	11	23
2.1. Grupa I de vehicule	11	15
a. conducător autoturism/ conducător autoutilitară/ conducător autospecială/ conducător autodepanare/ conducător automobil mixt/ conducător autofurgon/ conducător autocamion pentru vehicule cu masă maximă autorizată până la 3,5 tone.	11	14
b. conducător vehicule transport valori (automobil mixt sau autovehicul special) cu masa maximă autorizată </> 3,5 tone (nu depășește 3,5 tone)	11	15
2.2. Grupa II de vehicule	12	14
a. conducător autosalvare (ambulanță)/ conducător autocamion/ conducător autobasculantă/ conducător autotractor cu șa/ conducător autotren/ conducător autovehicul special/ conducător autoutilitară/ conducător automobil mixt/ conducător autovehicul special intervenții (autodepanare) pentru vehicule cu masa maximă autorizată 3,5–12 tone/ conducător microbuz/ conducător autobuz pentru vehicule cu până la 22 de locuri.	12	14



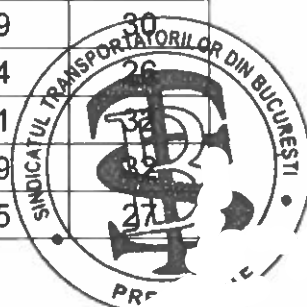
2.3. Grupa III de vehicule	12	18
a. conducător autocamion/ conducător autobasculantă/ conducător autotractor cu șa/ conducător autovehicul special/ conducător autoutilitară/ conducător automobil mixt/ conducător autofurgon/ conducător autodepanare intervenții pentru vehicule cu masa maximă autorizată ce depășește 12 tone	12	15
b. conducător autoremorcher intervenții (autodepanare)/conducător autoremorcher trailer/ trailer/ conducător autoturism conducere	13	18
2.4. Grupa IV de vehicule	12	13
a. conducător automacara (autospecială)	12	13
b. mașinist utilaje construcții	12	13
2.5. Grupa V de vehicule	11	13
- tractorist	11	13
2.6. Grupa VI de vehicule	14	23
- conducător tramvai instructor/ conducător troleibuz instructor / conducător autobuz instructor / conducător autoturism instructor	22	23
- conducător tramvai, troleibuz, autobuz	19	21
- conducător tramvai, troleibuz, autobuz manevră	14	17
3. Muncitori din activități de întreținere reparații, construcții de mașini – în baza proceselor tehnologice	14	19
- bobinator	14	19
- electrician de întreținere și reparații	14	19
- electrician auto	14	19
- electrician întreținere-reparații rețele/ electrician întreținere - reparații cabluri/ electrician întreținere-reparații substații și instalații de automatizări	14	19
- electronist	14	19
- electromecanic	14	19
- frezor universal	14	19
- lăcătuș mecanic	14	19
- mecanic utilaj	14	19
- mecanic auto	14	19
- rectificator	14	19
- strungar	14	19
4. Muncitori din activități de construcții montaj, diverse – în baza indicatoarelor tarifare de calificare	11	20
- controlor calitate		
- constructor		



- electrician de întreținere în construcții	11	14
- electrician exploatare centrale și stații electrice (șef tură)	14	18
- electrician exploatare centrale și stații electrice (secund)	12	14
- electrician de exploatare punct alimentare	13	18
- forjor	13	16
- galvanizator	13	16
- instalator sanitar/ instalator încălzire centrală	13	17
- izolator termic	11	12
- laborant chimist	11	13
- lăcătuș mecanic de întreținere și reparații universale	11	14
- macaragiu	13	16
- mașinist la mașini pentru terasamente	11	12
- motopompist	11	12
- pavator	11	12
- revizor tehnic	17	20
- revizor tehnic siguranța circulației	17	20
- sculer matrișer	13	19
- stivuatorist	11	12
- sudor	13	19
- șlefuitor materiale	12	14
- tâmplar universal	11	12
- tâmplar carosier	13	17
- tapițer	13	15
- tipograf tipăritor	11	15
- tinichigiu	13	19
- turnător (fontă)	13	18
- vopsitor industrial	14	19
- vopsitor întreținere	11	14
- vulcanizator	11	13
- zidar	13	14
- zugrav	13	14
- ungător – gresor	12	12
III. FUNCȚII PENTRU PERSONALUL ADMINISTRATIV - STUDII MEDII	13	20
- intendent	13	14
- referent	13	14
- responsabil cazare	13	14
- șef cantina	13	14



IV. FUNCȚII PENTRU PERSONALUL TEHNIC, ECONOMIC, DE SPECIALITATE – STUDII MEDII	18	26
- analist ajutor	19	21
- contabil	18	20
- inspector resurse umane	18	20
- maistru	20	26
- merceolog	18	18
- proiectant	18	19
- statistician	18	20
- tehnician	18	21
- tehnician echipamente calcul si retele	18	19
V. FUNCȚII PENTRU PERSONALUL TEHNIC, ECONOMIC, DE SPECIALITATE ȘI ADMINISTRATIV – STUDII SUPERIOARE ȘI ASIMILATE	23	32
- administrator rețea calculatoare	29	31
- arhitect	25	30
- asistent manager	24	28
- auditor intern	29	31
- chimist	24	26
- consilier juridic	24	28
- diriginte de șantier	30	32
- economist	26	31
- evaluator de risc la securitatea fizică	25	27
- expert achiziții publice	24	30
- expert ecolog	24	28
- coordonator presă	29	30
- coordonator compartiment	29	30
- inginer	26	31
- inginer de sistem in informatică	29	31
- inginer proiectant	27	31
- inspector de etică și integritate	27	28
- programator	29	31
- psiholog (principal)	27	31
- psiholog (specialist)	26	29
- psiholog (practicant)	25	28
- psiholog (debutant)	23	26
- purtător de cuvânt	29	30
- referent de specialitate	24	26
- responsabil pentru protecția datelor cu caracter personal	31	32
- revizor contabil	29	29
- specialist în domeniul securității și sănătății în muncă	25	27



- specialist în domeniul resurselor umane și de personal	25	27
- specialist în publicitate și marketing	25	27
- specialist vânzare	25	27
- specialist în relații de muncă	25	27
- specialist în relații publice	25	27
- subinginer	25	28
VI. FUNCȚII PENTRU PERSONALUL DE CONDUCERE ȘI FUNCȚIA - CONSILIER AL DIRECTORULUI GENERAL	30	41
- șef atelier	30	33
- șef atelier exploatare depou/autobază	30	33
- șef atelier întreținere și reparații depou/autobază	30	33
- șef birou	30	33
- șef birou financiar contabil autobază/depou	30	33
- șef complex sportiv	30	32
- șef laborator	30	32
- șef sector linii	30	32
- șef secție	33	38
- șef serviciu	33	38
- șef depou/autobază	35	41
- contabil șef	38	39
- inginer șef	39	40
- șef departament	39	40
- consilier al directorului general	39	39
VII. FUNCȚII MANAGEMENT SUPERIOR	41	46
- director	41	43
- director general adjunct	43	46



REGULAMENTUL

pentru aplicarea Sistemului de Salarizare aprobat

Art. 125. Stabilirea salariului de încadrare și a sporurilor aferente este de competența conducerii STB S.A. și a entităților organizaționale subordonate, în conformitate cu Sistemul de Salarizare aprobat.

Art. 126. Prezentul regulament cuprinde modalitățile de aplicare a propriului Sistem de Salarizare pentru personalul existent, la angajare, la promovarea în muncă și la schimbarea meseriei, respectiv funcției.

CAPITOLUL I

APLICAREA SISTEMULUI DE SALARIZARE

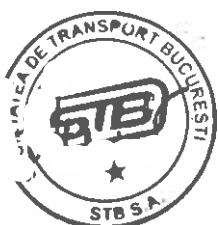
Art. 127. Șefii de ateliere, birouri, secții, servicii, departamente fac propuneri de salarizare individuală în limitele stabilite în Anexa 2 și a fondului de salarii repartizat pe baza analizei și evaluării activității și aptitudinilor profesionale ale salariaților din subordine.

Art. 128. Directorul General și Directorii STB S.A. cu competență în promovarea personalului, vor analiza și aviza împreună cu Sindicatul reprezentativ, rezultatele negocierii și respectiv ale nivelurilor salariale ce vor fi înscrise în Contractele Individuale de Muncă.

Art. 129. Stabilirea salariului de încadrare individual în limitele prevăzute în Anexa 2 pentru personalul de execuție, maiștri și muncitori se face conform criteriilor de apreciere și nivelului de performanță rezultate și consemnate în fișa individuală de evaluare profesională din ultimul an de activitate, prevăzută în Regulamentul Intern.

Art. 130. Stabilirea salariului de încadrare și indemnizației pentru personalul de conducere se face în funcție de complexitatea și importanța activității coordonate și a rezultatelor obținute consemnate în fișa de evaluare a performanțelor profesionale individuale din ultimul an de activitate.

Pentru personalul de conducere din cadrul autobazelor și depourilor, procentul indemnizației de conducere aplicat la salariul de încadrare se acordă coroborat cu nivelul gradelor autobazelor și depourilor, în limitele stabilite la art. 118 (1).



CAPITOLUL II

SALARIZAREA LA ANGAJARE

Art. 131. (1) Angajarea personalului de execuție se face pe bază de selecție CV - uri, interviu, examinare sau concurs, care presupune susținerea unei probe teoretice, după caz, scrise și/sau orale, în vederea verificării cunoștințelor profesionale și aptitudinilor fiecărui candidat.

(2) Angajarea muncitorilor se va face pe baza unei probe practice sau teoretice acolo unde condițiile o impun.

Art. 132. (1) Încadrarea personalului într-unul din nivelurile de salarizare prevăzute în Anexa 2 se face astfel:

- pe perioada de probă va fi plătit cu nivelul minim al funcției/meseriei ocupate;
- după expirarea perioadei de probă, dacă este apt pentru funcția respectivă, va fi stabilit salariul conform prevederilor Art. 129 și Art. 130.

(2) În situația în care nu corespunde funcției, STB S.A. procedează astfel:

- în cadrul funcției de conducere se analizează posibilitatea încadrării pe o funcție de execuție vacantă, corespunzătoare pregătirii. Dacă persoana în cauză nu acceptă funcția oferită, se procedează la concediere;

- în cazul funcțiilor de execuție se analizează posibilitatea trecerii pe posturi vacante. Dacă persoana în cauză nu acceptă, se procedează la concediere.

Art. 133. În cazuri de excepție pentru anumite funcții cu deficit de personal, cu aprobarea Conducerii STB S.A., perioada de probă poate fi plătită peste nivelul prevăzut la Art. 132.

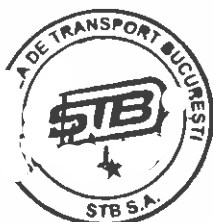
CAPITOLUL III

SALARIZAREA ÎN PERIOADA EXECUTĂRII CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 134. (1) În cursul anului, conducătorii entităților organizaționale au obligația să analizeze activitatea personalului din subordine și să facă propuneri în vederea promovării în niveluri superioare de salarizare, cu luarea în considerare, pe lângă realizarea integrală a sarcinilor, atribuțiilor și responsabilităților specifice postului, experiența, potențialul angajatului (deprinderi, aptitudini, competențe) și volumul de lucrări de categorii mai mari.

(2) Promovările și retrogradările făcute în cursul anului vor fi aduse la cunoștința Sindicatului reprezentativ din entitatea organizațională.

Art. 135. Stabilirea salariului în cazul promovării se face cu respectarea prevederilor Art. 129, Art. 130 și Art. 134 din Contractul Colectiv de Muncă STB S.A. aplicabil, după caz.



CAPITOLUL IV

SALARIZAREA ÎN CAZ DE ÎNTRERUPERE A ACTIVITĂȚII ÎN UNELE SECTOARE DIN STB S.A.

Art. 136. (1) În cazuri deosebite când activitatea se întrerupe temporar în anumite sectoare de activitate, pentru perioade scurte de timp, de până la o lună, urmare unor cauze obiective, Conducerea STB S.A., a entităților organizaționale și Sindicatul reprezentativ, vor lua măsuri de redistribuire a personalului în alte activități, în limita posibilităților, salarizarea făcându-se în concordanță cu munca prestată și a Sistemului de Salarizare, cu acordul salariatului.

(2) În cazul afectării regimului lunar de lucru datorită reducerii parcului circulant ca urmare a unor lucrări sau evenimente de natură să împiedice desfășurarea normală a activității în trafic și alte situații asimilate acestora, conducătorii de vehicule afectați vor fi pontajați 8 ore pentru fiecare zi, dacă conducerea entității organizaționale nu le poate asigura redistribuirea pe altă linie sau în altă activitate (șofer manevră vehicule în cadrul autobazei/depoului), activități specifice de exploatare (sondaje, verificări diferite aspecte în linii și pe trasee), comandament de iarnă, situații de urgență, transport tehnologic, rodaje, probe.

(3) În situația în care nu există posibilitatea redistribuirii întregului personal afectat de această întrerupere se va proceda la acordarea de concedii de odihnă pe anul în curs.

(4) În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, după consultarea prealabilă a Sindicatului reprezentativ, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a condus la reducerea programului de lucru.

Art. 137. (1) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității conform Art. 136 (4) din CCM STB S.A. aplicabil, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de încadrare corespunzător postului ocupat, plus sporul de vechime corespunzător, cu excepția situațiilor prevăzute la Art. 136 alin. (1) și (2) din CCM STB S.A. aplicabil. În situația Art. 136 (4) și Art. 137 (1), din CCM STB S.A. aplicabil, concediul de odihnă nu este afectat.

(2) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare prevăzute la alin. (1), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității (Codul Muncii republicat, Art. 53).



CAPITOLUL V

SALARIZAREA ÎN CAZ DE CONTESTAȚIE LA NEGOCIEREA INDIVIDUALĂ

Art. 138. Perioada privind negocierile individuale nu va depăși 15 zile lucrătoare de la data înregistrării Contractului Colectiv de Muncă la Inspectoratul Teritorial de Muncă București.

Art. 139. Salariații nemulțumiți de nivelul de salarizare stabilit de conducătorii entităților organizaționale din cadrul STB S.A., cu ocazia negocierilor individuale, pot depune contestații scrise în termen de 5 zile lucrătoare de la aducerea la cunoștință înaintea semnării actului adițional la Contractul Individual de Muncă, la nivelul ierarhic imediat superior.

Art. 140. În situația în care contestațiile nu pot fi soluționate la nivel ierarhic superior, conform Art. 139, acestea vor fi preluate și soluționate în termen de 15 zile lucrătoare de la data înregistrării, de către Comisia de Soluționare a contestațiilor constituită la nivel de STB S.A., membrii Administrației STB S.A. fiind desemnați prin Decizie a Directorului General, iar cei ai Sindicatului reprezentativ de către președintele acestuia.

Art. 141. Hotărârea Comisiei de Soluționare a contestațiilor va fi adusă la cunoștință contestatarului în scris și este definitivă.

Art. 142. Pe perioada soluționării contestațiilor, salariații vor fi plătiți la nivelul de încadrare anterior desfășurării procesului de negociere individuală.

Art. 143. În situația în care salariatul este nemulțumit de hotărârea Comisiei de Soluționare a contestațiilor și refuză să accepte salariul propus, acesta va fi plătit în continuare la ultimul nivel de salarizare la care era încadrat, dar la valoarea prevăzută în noua grilă de salarizare stabilită prin CCM.



NORME TEHNICE

cu caracter metodologic privind formele de salarizare ce se aplică în cadrul STB S.A.

CAPITOLUL I

Niveluri de producție și/sau prestări de servicii

(1) Aceste niveluri vor fi exprimate în unități fizice în structură sortimentală sau prin încasările din prestările de servicii, pentru perioadele de referință (decadă, lună, trimestru, an) și vor fi aprobate de Conducerea STB S.A.

(2) Sarcinile cantitative de producție, lucrări sau prestații ce se realizează de entitățile organizaționale, vor fi aprobate de conducerile operative ale acestora.

A. În activitatea de exploatare

(1) Nivelul de producție lunar pentru depouri și autobaze îl reprezintă programul de circulație întocmit de către Direcția Exploatare și transmis acestora în vederea realizării.

(2) Unitatea de măsură în care se exprimă sarcina cantitativă de producție a conducătorilor de vehicule este „cursa”. Prin „cursă” în sensul prezentelor norme tehnice, se înțelege deplasarea vehiculelor în vederea efectuării transportului de călători de la locul prevăzut pentru plecarea în cursă, la punctul terminus al traseului și retur.

(3) Cursele efectuate de unitățile operative de exploatare pot fi:

- curse regulate;
- curse neregulate;
- curse speciale;
- curse ocazionale;

(4) Cursele regulate efectuate cu autobuze, tramvaie și troleibuze sunt curse programate conform graficelor de circulație stabilite prin Programul de Transport al STB S.A., concretizate în itinerarii pe linii și schimburi de lucru.

(5) Curse neregulate sunt acele curse efectuate în situația nerespectării orarului aprobat și/sau încălcării orarului planificat (impedimente trafic, stare meteo, mitinguri/manifestări, accidente rutiere, acte de vandalism, etc.)

(6) Cursele speciale sunt curse efectuate pe rute și cu programe de transport prestabilite de către beneficiarul serviciului de transport sau de către cel care a angajat serviciul privind transportul unor persoane sau al unor grupuri de persoane, și anume:

- transportul copiilor, elevilor și studenților la și de la instituțiile de învățământ;
- transportul salariaților la și de la instituțiile la care sunt angajați;
- transportul angajaților în operator economic la și de la locul de muncă;



- transportul unor persoane pe baza comenzii unei persoane juridice, respectiv al Primăriei Municipiului București (organizare evenimente-manifestări cultural-artistice, transport clienți centre comerciale, linii sezoniere, etc) pe teritoriul municipiului București/ pe teritoriul zonei metropolitane București. Cursele speciale sunt considerate curse neprogramate.

(7) Cursele ocazionale sunt curse efectuate la solicitarea unei persoane fizice în baza unui contract sau în conformitate cu prevederile CCM. Cursele ocazionale sunt considerate curse neprogramate.

B. În activitatea de întreținere și reparații

(1) În autobaze și depouri, nivelul de producție pentru activitatea de întreținere și reparații se stabilește în funcție de programul de circulație și se exprimă cantitativ și valoric corespunzător normelor de muncă (de timp și de personal).

(2) La Secția Linii și Secția RES, nivelul de producție pentru lucrările de întreținere și reparații a instalațiilor electrice de automatizare, linii, cale, refugii pietonale și mobilier stradal, zone verzi adiacente, construcții, instalații, a parcului propriu de vehicule și utilaje de construcții, precum și la lucrările complexe de construcții montaj se exprimă valoric și cantitativ, după caz.

La Secția Întreținere și Reparații, nivelul de producție pentru lucrările de întreținere și reparații a parcului propriu de vehicule și utilaje de construcții se exprimă valoric și cantitativ.

Pentru activitatea de transport intern și exploatare utilaje de construcții de la Secția de Întreținere și Reparații nivelul de producție se exprimă în ore-km și ore efectuate, după caz, la beneficiar.

(3) La Direcția URAC, nivelul de producție este exprimat valoric la nivel total de activitate și fizic în bucăți la lucrările ce se execută pentru STB S.A.

C. Alte activități

(1) La Departamentul Comercial, nivelul de activitate se exprimă valoric prin venituri realizate din vânzarea titlurilor de călătorie, încasarea contravalorii suprataxei și comercializarea produselor complementare, pentru care STB S.A. a încheiat contracte de prestație.

(2) La Tipografie (Biroul Oferte Devize Prețuri), nivelul producției se exprimă fizic, respectiv numărul de imprimate ce se execută pentru STB S.A. sau terți.

(3) La Serviciul Managementul Calității, nivelul producției este exprimat fizic în bucăți reparații sau verificări cu corespondent în ore, conform normelor de muncă.

(4) La Serviciul Proiectare, nivelul de producție este reprezentat valoric de realizarea planului de cercetare-proiectare infrastructură.

(5) La Serviciul Comunicare Marketing Relații cu Publicul nivelul de activitate se exprimă valoric prin venituri realizate din publicitate.



CAPITOLUL II

FORME DE SALARIZARE

(1) În vederea stimulării creșterii volumului producției și a prestației, a productivității muncii, îmbunătățirea calității serviciilor și produselor, se pot aplica următoarele forme de salarizare:

- a) în acord direct pentru personalul din activitățile unde pentru cantitatea de produse, lucrări, servicii, ce trebuie executate de către o persoană sau o echipă, se stabilește o normă de timp, de producție sau de deviz;
- b) tarife sau cote procentuale din suma încasată;
- c) în regie sau după timpul lucrat, când salariul se calculează și se plătește în raport cu timpul efectiv lucrat în care s-a prestat munca (oră, zi, săptămână, lună), pentru realizarea integrală a atribuțiilor, sarcinilor, responsabilităților de serviciu, cuprinse în fișa postului, a lucrărilor, zonei de deservire, sferei de atribuții repartizate.

(2) Stabilirea formelor de salarizare ce se aplică în fiecare entitate organizațională este de competența conducerii STB S.A..

(3) Formele de salarizare ce se aplică în entitățile organizaționale STB S.A. sunt prezentate în Anexa 5.

CAPITOLUL III

TARIFE DE PLATĂ ȘI TARIFE SPECIALE CE SE APLICĂ ÎN CADRUL STB S.A. INDIFERENT DE FORMA DE SALARIZARE

(1) Tariful pe oră/cursă sau oră/beneficiar (producția fizică) este salariul tarifar orar al fiecărui conducător de vehicul, mașinist sau rutierist.

(2) Timpul de odihnă și necesități firești sunt incluse în tariful pe oră/cursă sau oră/beneficiar.

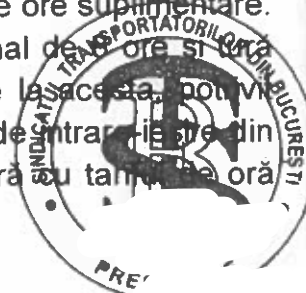
(3) Lucrările specifice de pregătire și încheiere la conducătorii tramvai/troleibuz/autobuz și conducătorii tramvai/troleibuz/autobuz instructori nu sunt incluse în tariful pe oră/cursă și se acordă distinct la nivel de 10% din salariul de încadrare, în condițiile efectuării complete a lucrărilor specifice de pregătire și încheiere a activității, conform instrucțiunilor de serviciu, proporțional cu numărul de zile lucrate în traseu.

(4) Neexecutarea integrală a tuturor lucrărilor de pregătire, respectiv a celor de încheiere nu se consideră activitate realizată, conducând la neplată.

(5) Timpul de acces și retragere este considerat timp operativ și va fi plătit cu același tarif ca și oră/cursă sau oră/beneficiar.

Acest paragraf se aplică și la Atelierul Intervenții și Transport Intern dacă se consumă în cadrul programului normal de lucru.

În caz contrar, plata timpului de acces și retragere se va face în regim de ore suplimentare. Pentru autovehiculele care deservește echipele de lucrări cu program normal de lucru (12/24), care nu parchează la beneficiar și care se prezintă și pleacă de la sediul STB S.A. potrivit programului stabilit (confirmat în foaia de parcurs, confruntat cu registrele de intrare-ieșire din garaj și cu diagrama din anexa 5), pentru acces-retragere se va plăti o oră cu tariful de oră suplimentară.



Tarife speciale:

1. Tariful pentru cursele speciale este similar cu tariful pe oră/cursă de la transportul în comun. Pentru cursele speciale efectuate cu autocarele de către conducătorii de autovehicule de la Atelier Intervenții și Transport Intern tariful pe oră/cursă va fi la nivelul 12 de salarizare.

2. Conducător vehicul rezervă Atelier de Exploatare (0 - 8 ore/zi, în limita de 5%, din conducătorii de vehicule din transportul public de persoane programați) tariful orar de încadrare. Se admite depășirea limitei de 5% doar pentru situații ce impun reorganizarea rețelei de transport și/sau la solicitarea direcțiilor de specialitate ale Primăriei Municipiului București.

3. Defecte tehnice neimputabile conducătorilor de vehicule de la transportul în comun și Atelierul Intervenții și Transport Intern – tariful orar de încadrare, care se plătește pe toată perioada în care conducătorul de vehicul este prezent la efectuarea reparației, fără a depăși programul de lucru prevăzut în itinerar în ziua respectivă, dacă nu i s-a oferit alt vehicul pentru a ieși în circulație.

Și în această situație se aplică prevederile Art. 115 alin. (2).

4. Salariul de încadrare orar negociat pentru testări psihologice, examinări medicale periodice impuse de Medicina Muncii (max. 2 zile), instructaje de Securitate în Muncă, Situații de Urgență, specializare, perfecționare, comisariat, tribunal, poliție, societăți de asigurare, în cazuri legale sau legate de STB S.A..

În situația în care conducătorul de vehicule trebuie să meargă la poliție ca urmare a unui eveniment de circulație, acesta va fi plătit cu tariful orar de încadrare din grila de salarizare, dar nu mai mult decât programul de lucru, conform turației din ziua respectivă, în baza unui document justificativ.

În situația în care conducătorul de vehicule trebuie să meargă la poliție ca urmare a unui eveniment de circulație după programul de lucru, acesta va fi plătit cu tariful orar corespunzător. Repartizarea din ziua următoare va fi modificată doar dacă prin repartizarea avută nu se respectă timpul de odihnă prevăzut la art. 41 alin. 2 lit c).

La Atelier Intervenții și Transport Intern conducătorul auto va fi plătit cu salariul de încadrare orar.

Pentru reverificările medicale periodice, impuse de Medicina Muncii, 4 ore la salariul de încadrare orar, pentru fiecare zi în care salariatul este chemat la control.

Pentru invitații la Comisariat, se va prezenta confirmarea numărului de zile.

Pentru cei care urmează a fi reexaminați, plata pentru toată perioada de reciclare se va face la nivelul 1.

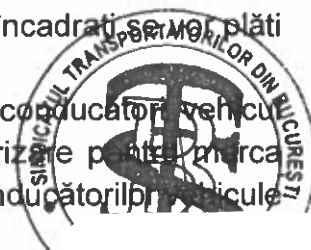
5. Pentru consultații prenatale acordate conform Art. 37 - se vor plăti maximum 16 ore/lună la salariul de încadrare orar, conform legislației aplicabile.

6. Donări sânge – se vor plăti 8 ore la salariul de încadrare orar plus sporul de vechime, conform legislației aplicabile, donatorii având dreptul la o singură zi liberă, în ziua donării, dacă este în programul de lucru.

7. Orele efectuate pentru activități sindicale în condițiile Art. 88 din Contractul Colectiv de Muncă, se plătesc cu salariul de încadrare orar plus sporul de vechime.

8. (1) Orele de instructaj și acomodarea conducătorilor de vehicule noi încadrați se vor plăti la nivelul salariului de încadrare orar.

8. (2) Orele de instructaj efectuate de către salariații din categoria conducători vehicule destinat transportului public sunt certificate pentru activitatea de instruire/scolarizare pe o nouă marcă nouă de vehicul, conducătorul de vehicul titular în perioada de instruire a conducătorilor de vehicule



debutanți (începători), se vor plăti la nivelul salariului de încadrare orar corespunzător nivelului 20 din grila de salarizare.

9. Orele de transport tehnologic, precum și orele de staționare vor fi plătite conform salariul de încadrare orar corespunzător nivelului 16 din grila de salarizare, iar orele de transport tehnologic efectuate sâmbăta și duminica cu sporul aferent.

10. Blocări tramvaie, troleibuze și autobuze în traseu, blocări vehicule în depouri și autobaze, datorită condițiilor meteorologice nefavorabile sau calamităților naturale, staționări la capete de linie – tariful orar de încadrare.

11. Orele afectate reviziilor tehnice de gradul II, la depouri, pe perioada de timp cât durează reparația, se vor plăti cu tariful orar de încadrare dacă nu au părăsit autovehiculul sau nu li s-a oferit alt autovehicul pentru a ieși în traseu.

Pentru Atelier Intervenții și Transport Intern, orele afectate reviziilor tehnice, ITP, RAR, revizii planificate sau remedieri accidentale la firme specializate, inclusiv deplasările respective, se vor plăti cu tariful orar de încadrare.

12. La revizii tehnice, executate în cadrul Direcției URAC și Atelierului Intervenții și Transport Intern, șoferii, mașiniștii și rutieriștii, când participă efectiv la executarea acestor lucrări (lipsă personal de întreținere), vor fi plătiți în regie.

13. Pentru salariații rezervă la domiciliu, de la Secția Rețele Electrice și Substații, Secția Linii, Secția Întreținere și Reparații, Atelierul Intervenții și Transport Intern, depouri, Direcția URAC (intervenții pluguri), tariful pe oră va fi de 25% din salariul de încadrare orar negociat, aferent timpului programat ca rezervă.

14. Orele efectuate în ajunul zilelor de Paște, Crăciun, Anul Nou, începând cu ora 20⁰⁰, precum și cele executate în aceste zile de sărbătoare de către toate categoriile de personal din STB S.A., se plătesc cu triplul salariului de încadrare.

Neexecutarea integrală a acestor ore conduce la plata celor efectuate cu tarif normal.

15. Conducătorii auto care efectuează curse speciale în afara orașului, vor fi plătiți cu salariul tarifar de încadrare, dar nu mai mult de 8 ore/zi, iar kilometrii din foaia de parcurs vor fi în conformitate cu kilometri înregistrați la bord de către tahograf, aceștia fiind verificați și confirmați de către șeful de Atelier Exploatare.

16. Orele efectuate de întregul personal solicitat pentru realizarea acțiunilor specifice activității de dezăpezire desfășurate în perioada derulării Comandamentului de iarnă, în conformitate cu dispoziția Primarului General al Capitalei, inclusiv orele prestate pentru menținerea în circulație a unor vehicule prin prelungirea programului de circulație inițial aprobat - dublul salariului de încadrare orar.

Personalul care conduce vehiculele implicate în activități de dezăpezire (tramvai, troleibuz, plug) și întreținere rețea/fir trebuie să posede permis de conducere și reciclarea făcută la zi și va beneficia de sporul prevăzut la Art. 115 (9).

17. Ore probe – plata se va realiza la nivelul salariului de încadrare.



CAPITOLUL IV

Măsurile tehnico-organizatorice necesare pentru aplicarea formelor de salarizare

(1) Formularea propunerilor privind întocmirea programelor de circulație lunare de către Departamentul Exploatare Programe de Transport, autobaze și depouri, până la 10 ale lunii pentru luna următoare.

(2) Transmiterea programului normal de circulație către autobaze și depouri - cu 10 zile înainte de începerea lunii, iar cel pentru zilele de Paște, Crăciun, Anul Nou și ajunul acestor zile, cu cel puțin 2 săptămâni înainte.

(3) Programul de circulație trebuie să fie cel puțin la nivelul dotării tehnice și umane a secțiilor de producție, căutându-se să se asigure pentru fiecare salariat regimul de lucru al lunii, inclusiv în cadrul fiecărei săptămâni.

(4) Transmiterea programului de circulație și a mentenanței parcului circulant pentru autobaze și depouri, respectiv a sarcinilor de producție programate pentru Direcția URAC, cu 5 zile înainte de începerea fiecărei luni și afișarea acestora cu 2 zile înainte.

(5) Se va urmări menținerea programului de circulație stabilit inițial pentru a nu crea perturbări asupra nivelurilor stabilite pentru forța de muncă, fondului de salarii și a celorlalte categorii de costuri de producție și de exploatare.

(6) Încadrarea în normele de muncă și normativele de personal de către entitățile organizaționale din cadrul STB S.A., revizuirea și îmbunătățirea periodică a acestora, în vederea reducerii forței de muncă sau creșterii producției.



CAPITOLUL V

Norme privind constituirea formațiilor de lucru conduse de șefi de echipă

(1) Maistrul este conducătorul unic al formației de lucru încredințate și răspunde pentru îndeplinirea sarcinilor de producție. În unele cazuri, maistrul poate fi ajutat de șefii de echipă, recrutați dintre muncitorii calificați, care concomitent cu sarcinile proprii de muncă, răspund de realizarea sarcinilor unui colectiv de muncă (echipă).

(2) Se pot constitui echipe în următoarele cazuri:

a) formația de lucru nu are la conducere maistru (post vacant) sau specificul activității permite ca unele formații să funcționeze fără maiștri, fiind subordonate direct șefului de secție sau atelier.

b) numărul de muncitori existenți nu justifică organizarea unei formații de maistru.

c) complexitatea procesului de producție și gradul de dispersare a posturilor nu asigură buna desfășurare a activității maistrului.

d) maistrul are în subordine un număr de muncitori egal cu cel puțin o dată și jumătate numărul minim de muncitori prevăzut în normativul de maiștri pentru entitatea organizațională respectivă.

(3) Echipele se constituie din muncitori care au aceeași meserie sau meserii diferite, dar realizează o sarcină comună de muncă, aplicându-se Normativul activității cu volum (număr muncitori) cel mai mare.

(4) Șefii de echipă se recrutează dintre muncitorii care se bucură de prestigiu și care au demonstrat inițiativă și aptitudini în organizarea activității.

(5) Nu pot fi constituite echipe în cazul activităților la care se aplică normative de maistru, cu limita minimă de 12 muncitori.

(6) Activitățile auxiliare și de deservire, precum și muncitorii necalificați, nu vor fi cuprinși în calculul constituirii acestor echipe.

(7) La Secția Linii și Secția RES, muncitorii necalificați care lucrează după norme, vor fi cuprinși în calculul constituirii echipelor.

(8) 8.1 Șefii de echipe, șefii de zonă cu atribuții de coordonare și control trafic, șefii de tură dispecerat central din cadrul Direcției Exploatare, în afara salariului cuvenit pentru munca prestată ca executant, beneficiază de o indemnizație (spor) lunară, stabilită în raport de dimensiunile formației de lucru din subordine, astfel:

a) 3% pentru echipa constituită din minim 50% din numărul de muncitori prevăzuți în normativul de maiștri, pentru entitatea organizațională respectivă;

b) 6% pentru echipa constituită din minim 75% din numărul de muncitori prevăzuți în normativul de maiștri, pentru entitatea organizațională respectivă;

c) 10% pentru echipa constituită din minim 90% din numărul de muncitori prevăzuți în normativul de maiștri, pentru entitatea organizațională respectivă.

8.2 Șefii formațiilor control și șefii formației de lucru, în afara salariului cuvenit pentru munca prestată ca executant, beneficiază de o indemnizație (spor) lunară, stabilită în raport de dimensiunile formației de lucru din subordine, astfel:



- a) 4% pentru echipa constituită de până la 50 de controlori legitimații de călătorie/schimb;
- b) 7% pentru echipa constituită de peste 51 de controlori legitimații de călătorie/schimb;
- c) 3% pentru echipa constituită de până la 30 de casieri/schimb;
- d) 6% pentru echipa constituită de peste 31 de casieri/schimb.

(9) Sporul de 3%, 6% și 10% menționat, se va aplica asupra salariului de încadrare corespunzător timpului lucrat, condiționat ca șeful de echipă să lucreze în același schimb cu ceilalți componenți ai echipei.

(10) În cazul în care șeful de echipă nu-și realizează sarcinile ce-i revin, pentru activitatea desfășurată ca șef de echipă, sporul se poate reduce până la diminuarea completă, la propunerea maistrului, cu avizul șefului de secție.

(11) La constituirea și aprobarea formațiilor, de ale căror sarcini răspund șefii de echipă, trebuie să se prevadă:

- entitatea organizațională în care echipa își desfășoară activitatea;
- genul activității;
- motivele care justifică constituirea echipei;
- perioada pentru care se constituie echipa;
- numele și sarcinile ce revin șefului de echipă;
- componența echipei.

(12) Echipele constituite se evidențiază corespunzător la nivel de secție, în schema organizatorică fiind cuprins și șeful de echipă.

(13) Conducerea entității organizaționale aprobă, la propunerea secțiilor constituirea, componența și șeful de echipă.

(14) Excepție de la regulile mai sus menționate fac formațiile constituite la nivelul Secției Linii, Secției RES și Secției Întreținere și Reparații, care execută următoarele lucrări:

- întreținere și reparații piese cale (lucrări specifice, intervenții, etc.);
- întreținere și reparații la rețeaua de contact aeriană și subterană, substații electrice de alimentare (lucrări specifice, intervenții);
- întreținere și reparații la instalațiile de automatizare și semaforizare (lucrări specifice, intervenții);
- întreținere, reparații refugii pietonale și mobilier stradal;
- lucrări de întreținere la zonele verzi adiacente căii de rulare;
- lucrări de construcții-instalații;
- lucrări de reparații la parcul propriu de vehicule și utilaje de construcții;
- lucrări de confecții-reparații piese și subansambluri, în atelier;
- lucrări pentru remedierea defecțiunilor tehnice apărute în traseu la tramvaie executate de formațiile de intervenții de la Secția Întreținere și Reparații. Șefii de echipă, ce coordonează aceste activități, beneficiază de o indemnizație (spor) lunară de 4%, aplicat salariului de încadrare corespunzător timpului lucrat, în perioada în care coordonează aceste formații. Sarcinile și responsabilitățile ce le revin vor fi stabilite prin decizie a conducătorului unei entități organizaționale.



CAPITOLUL VI

NORME METODOLOGICE

privind determinarea gradelor unităților de exploatare (depouri /autobaze)

Ca urmare a modificării structurii organizatorice din depouri /autobaze s-au stabilit prezentele norme metodologice privind criteriile de departajare pentru categoria de personal: "funcții de conducere", în funcție gradul de complexitate a activității la nivel de depouri și autobaze.

Au fost luați în considerare următorii indicatori statistici care definesc determinarea clasificării în grade a unităților de exploatare.

1. Parcul programat în zi de lucru – reprezintă indicatorul generat de numărul de vehicule aflate în circulație și se definește prin totalitatea mijloacelor de transport destinate serviciului de transport public local de persoane utilizate pentru realizarea programului de circulație aprobat.
2. Parcul programat în zi de lucru trasee de noapte (specific autobaze) - reprezintă numărul aprobat de autobuze destinate serviciului de transport public local de persoane pe timp de noapte.
3. Total personal necesar – reprezintă totalitatea personalului necesar conform Statului de funcții aprobat în vederea asigurării desfășurării activității de bază a Societății (transport public de călători).

Acești indicatori sunt în directă corelare. Parcul programat reprezintă vectorul generator al celui alt indicator și este principalul criteriu în funcție de care se clasifică pe grade unitățile de exploatare.

Analizând indicatorii enumerați s-a stabilit încadrarea în grad a fiecărei unități de exploatare (depou /autobază) în conformitate cu normele metodologice aprobate de către conducerea Societății de Transport București S.A., respectiv:

Depouri/Autobaze:

- | | |
|---|--------------------------------|
| • Gradul 1 – unitate de exploatare mică | – până la 350 puncte |
| • Gradul 2 – unitate de exploatare mijlocie | – de la 351 până la 500 puncte |
| • Gradul 3 – unitate de exploatare mare | – peste 500 puncte |

Punctajul reprezintă suma dintre necesarul de personal aprobat prin Stat de Funcții, parcul programat în zi de lucru și parcul programat în zi de lucru trasee de noapte (specific autobaze), indicatori aprobați de conducerea Societății.

Unitățile de exploatare pot trece la grad inferior/superior de clasificare în funcție de modificarea indicatorilor, după cum urmează:

- În situația în care punctajul calculat depășește minima gradului superior timp de 3 luni consecutiv, unitatea trece la grad superior.
- În situația în care punctajul calculat scade sub minima gradului timp de 3 luni consecutiv, unitatea trece la grad inferior.

Reactualizarea clasificării se va opera doar în cazul modificării valorilor indicatorilor statistici prin comunicarea acestora de către reprezentanții Direcției Exploatare și aprobate de conducerea Societății



PAGINĂ ALBĂ



**FORME DE SALARIZARE ȘI CRITERII DE CALCUL AL SALARIULUI
PENTRU CATEGORIILE DE PERSONAL DIN ANEXA 2**

Categoria / grupa de personal 1	Forma de salarizare 2	Criteriul de calcul al salariului 3
A. MUNCITORI, cu excepția: - Conducător tramvai, troleibuz și autobuz	regie acord direct individual	Realizarea integrală a sarcinilor repartizate în conformitate cu fișa de post. Număr ore-cursă realizate și confirmate.
B. FUNCȚII DE EXECUȚIE ȘI MAIȘTRI	regie	Realizarea integrală a atribuțiilor, sarcinilor și responsabilităților cuprinse în fișa postului.
C. FUNCȚII DE CONDUCERE ȘI FUNCȚIA DE CONSILIER AL DIRECTORULUI GENERAL	regie	Realizarea integrală a sarcinilor repartizate în conformitate cu fișa de post.

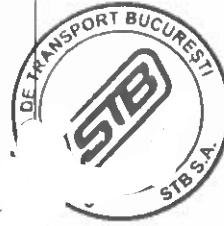
Pentru toate categoriile de personal care sunt salarizate în regie, nerealizarea sarcinilor proprii de muncă atrage după sine diminuarea corespunzătoare a salariului tarifar de încadrare sau alte sancțiuni potrivit Regulamentului Intern aprobat.



PLAN FORMARE PROFESIONALĂ ANUAL – 2023

CAP. I Cursuri autorizare/atestare – Obligații Legale

Nr. crt.	Curs solicitat	Unitatea solicitantă	Nr. pers.	Fundamentare	Perioadă 2023	Executant
1.	Operator chimist centrală termică Grupa A Cod COR: 313113	SMC - BMLCTC	1	ISCIR - PT CR 8 - 2009.	Marie	Terți
2.	Electrician autorizare ANRE Gradul II B Cod COR 714307	SMC - BMLCTC	2	Regulament aprobat prin ordinul ANRE nr. 116/2016	Trimestrul I	Terți
3.	Operator RSVTI modul A Cod COR 311941	SMC	7	Ordinul nr. 130/2011, Ordinul nr. 147/2006, Legea nr. 64/2008, Ordinul nr. 333/2006	Ianuarie - Decembrie	Terți
		DI - DITT - BITP	1			
		Subtotal	8			
4.	Stivuitoar Cod COR 834403	Depourile Victoria, București Noi, Giurgiu, Berceni	6	ISCIR - PT CR 8 - 2009 Cap. III – Secțiunea 7	ianuarie – Decembrie	Terți
5.	Servant Pompier Cod COR 541104	Depourile Berceni, Colentina	3	Legea nr. 64/2008, PT CR 8 - 2009, Legea nr. 319/2006 Funcționarea în condiții de legalitate ISU-PSI.	Trimestrul I	Terți
6.	Atestat Transport Mărfuri Generale	DI - DITT - AITI	6	Ordinul nr. 42/2006, Ordinul Ministerului Transporturilor nr. 1548/2008.	Iunie	Terți
7.	Pregătire profesională în vederea obținerii certificatului de calificare profesională de calificare profesională în activitatea de transport persoane, inițială, transport persoane, C.P.I.	Depouri	100	OUG nr. 195/2002 și OMT nr. 1214/2015 cu completările și actualizările ulterioare.	ianuarie - Decembrie	STB S.A.



CAP. I Cursuri autorizare / Reatestare – Obligații Legale



Nr. crt.	Curs solicitat	Unitatea solicitantă	Nr. pers.	Fundamentare	Perioadă 2023	Executant
1.	Operator RSVTI modul B Cod COR 311941	DGCPSS - SPA SMC - EO URAC - S3 Subtotal	1 11 2 14	Ordin nr. 130 /10 mai 2011 din domeniul ISCIR	Trimestru II	Terți
2.	Fochist clasa C Cod COR: 818207	Autobazele Obregia, Nordului URAC - S3 DTI - SEA Depourile Bucureștii Noi, Colentina, Militari, Titan, Berceni, Vatra Luminoasă DE - SDC Subtotal	4 6 1 14 2 27	ISCIR - PT CR 8 - 2009; PT C 9 - 2010	Ianuarie	Terți
3.	Stivuatorist Cod COR: 834403	Autobazele Obregia, Nordului URAC - S3 Depourile Dudești, Vatra Luminoasă, Berceni Subtotal	4 4 6 14	PT CR 8 - 2009 Cap. III Secțiunea a 7 a	Martie	Terți
4.	Personal tehnic de specialitate - RTS	URAC-DP-ST	1	ISCIR PT CR 8 - 2009 Ordinul ISCIR nr. 165/2011	Aprilie - Mai	Terți
5.	Macaragiu Clasa C Cod COR 834301	URAC - DPP S3	4	Ordinul Ministerului Economiei nr. 2154/2009 pentru PT CR 4-2009	Octombrie	Terți
6.	Macaragiu Clasa E Cod COR 834301	URAC - S3	7	OME nr. 2154/2009 pentru PT CR 4-2009	Iunie - Septembrie	Terți



7.	Fochist clasa A Cod COR 818204	URAC – S3	4	ISCIR PT CR 8 - 2009	Ianuarie - Octombrie	Terți
8.	Personal ITP din stațiile ITP	DI – DITT - BITP	4	Condiție legală conform OMT nr. 2133/2005(RNTR-1), Cap. 1 art.11; Cap. IV art.21,23; Cap. V art. 24,26 și contractului de franciză încheiat de STB cu RAR.	19.01.2023 23.02.2023 28.07.2023 10.08.2023	Terți RAR
9.	Atestat Transport Mărfuri Generale	DI – DITT - AITI	14	Ordinul nr. 42/2006, OMT nr. 1548/2008	Iunie	STB S.A.
10.	Pregătire profesională în vederea reînnoirii atestatului de profesor legislație rutieră	DMRU – SFP - BSPCV	1	Expirare atestat și respectarea OMT nr. 733/2013.	Ianuarie – August (expiră la 08.09.2023)	STB S.A.
11.	Pregătire profesională în vederea reînnoirii atestatului de instructor de conducere auto	DMRU – SFP - BSPCV	6	Expirare atestat și respectarea OMT nr. 733/2013.	Expiră la: 21.02.2023 08.03.2023 17.05.2023 17.05.2023 17.05.2023 08.09.2023	STB S.A.
12.	Pregătire profesională în vederea menținerii valabilității atestatului de lector pentru cursurile de pregătire și perfecționare a profesorilor de legislație rutieră și a instructorilor auto	DMRU – SFP - BSPCV	1	Expirare atestat și respectarea OMT nr. 1213/2015 cu privire la menținerea valabilității atestatului de lector.	Trimestrul I (expiră în Mai 2023)	STB S.A.
13.	Pregătire profesională în vederea menținerii valabilității atestatului de lector pentru cursurile de pregătire și perfecționare a conducătorilor auto marfa/persoane/taxi	DMRU – SFP - BSPCV	2	Expirare atestat și respectarea OMT nr. 1213/2015 cu privire la menținerea valabilității atestatului de lector.	Trimestrul I (expiră în Mai 2023 Mai 2023)	STB S.A.



14.	Pregătire profesională în vederea obținerii certificatului de calificare profesională continuă, transport persoane, troleibuze și autobuz CPC	Depouri	34	OUG nr. 195/2002 și OMT nr. 1214/2015 cu completările și actualizările ulterioare. Îndeplinirea cerințelor legale conform OMT nr. 733/2013, OMT nr. 1214/2015.	Ianuarie Decembrie	STB S.A.
-----	---	---------	----	--	-----------------------	----------

CAP. III Cursuri Calificare

Nr. crt.	Curs solicitat	Unitatea solicitantă	Nr. pers.	Fundamentare	Perioadă 2023	Executant
1.	Montator- reglor, depanator aparate electronice, telecomunicații	Depouri	28	Mentenanța, diagnosticarea, efectuarea reparațiilor la tramvaie.	Ianuarie - Decembrie	STB S.A
2.	Electrician auto	Depoul Vatra Luminoasă	8	Creșterea eficienței și calității reparațiilor executate în depou.	Ianuarie - Decembrie	STB S.A
3.	Mecanic auto	Depoul Vatra Luminoasă	1	Creșterea eficienței și calității reparațiilor executate în depou.	Ianuarie - Decembrie	STB S.A.
4.	Pregătire profesională în vederea obținerii permisului de conducere categoria TV	Depouri	20	OMT nr. 733/2013 Reducerea deficitului de personal generat de vacanțarea posturilor prin pensionări.	Ianuarie - Decembrie	STB S.A
5.	Pregătire profesională în vederea obținerii permisului de conducere categoria D pentru actualii conducători de troleibuze	Depouri	100	OMT nr. 733/2013 Conform Proiectului aprobat Specializarea conducătorilor de troleibuz.	Ianuarie - Decembrie	STB S.A



CAP. IV Cursuri Specializare – Recurență/obligații legale

Nr. crt.	Curs solicitat	Unitatea solicitantă	Nr. pers.	Fundamentare	Perioadă 2023	Executant
1.	Evaluator de Risc și Auditor în domeniul sănătății și securității în muncă Cod COR 226307	SIPP	2	Legea nr. 319/2006 privind securitatea și securitatea în muncă HG nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor legii nr. 319/2006.	Octombrie	Terți
2.	Auditor intern pentru Sistem de Management Integrat: calitate-mediu -sănătate și securitate în muncă (ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 și ISO 45001:2018)	SMC	5	ISO 9001:2015 ISO 14001:2015 și ISO 45001:2018	Trimestrul II	Terți
3.	Metrolog, metrologie generală și aplicată în conformitate cu cerințele SN EN ISO/IEC 17025:2018 Cod COR 311114	SMC - BMLCTC	1	OG nr. 20/1992 privind activitatea de metrologie, aprobată și modificată prin Directiva 2004/22/EC pentru modificarea conceptuală a controlului metrologic legal, noul tip de organizare descris în ISO 10012 și ISO 17025, precum și introducerea conceptului de analiză a sistemelor de măsurare (MSA).	Trimestrul II	Terți
4.	Inspector sănătate și securitate în muncă Cod COR 325723	DI - DIR	2	Legea nr. 319/2006.	ianuarie – Decembrie	Terți
5.	Inspector Protecție Civilă Cod COR 121303	DI - DIR	2	Legea nr. 481/2004.	ianuarie – Decembrie	Terți
6.	Inspector în domeniul Prevenirii și Stingerii Incendiilor Cod COR 541902	DI - DIR	2	Legea nr. 307/2006 OMAI nr. 163/2007.	ianuarie – Decembrie	Terți



7.	Conferințe pe teme specifice: Psihologia muncii Psihologia transporturilor Psihologia aplicată în domeniul securității naționale Psihoterapie	DMRU - LTP	11	Dezvoltare și formare profesională, respectarea legislației în vigoare – Legea nr. 213/2004 Hot. nr. 4/2014 a Colegiului Psihologilor din România.	Ianuarie – Decembrie	Terți
8.	Executarea misiunii de audit	SAPI	17	HG nr. 1259/2012 privind coordonarea și desfășurarea proceselor de atestare națională și de pregătire profesională continuă a auditorilor interni.	Trimestrul III IV	Terți
9.	Pregătire profesională periodică a conducătorilor de vehicule (inclusiv cei aflați în alte meserii)	Depouri Autobaze Subtotal	709 800 1509	OMT nr. 733/2013.	Februarie - Noiembrie Ianuarie – Decembrie	STB S.A.
10.	Perfecționare / Specializare conform Deciziilor Directorului General STB nr. 642/15.03.2022 completată cu 1838/05.05.2022	Depouri	150	Creșterea siguranței circulației. Conștientizarea și aprofundarea privind aplicarea noțiunilor de conducere preventivă/defensivă.	Ianuarie - Decembrie	STB S.A.

CAP. V Cursuri Specializare

Nr. crt.	Curs solicitat	Unitatea solicitantă	Nr. pers.	Fundamentare	Perioadă 2023	Executant
1.	Expert achiziții publice Cod COR 214946	DI - SE URAC - SPPO DEC - SBAE DC - BODP DI - DIR Subtotal	5 2 5 40 2 54	Legea nr. 98/2016 priv. achizițiile publice Legea nr. 99/2016 priv. achizițiile sectoriale Legea nr. 100/2016 priv. concesiunile de lucrări și concesiunile de servicii Legea nr. 208/2022 Legea nr. 256/2022 OUG nr. 98/2017	Ianuarie - Decembrie	Terți
	Obținerea de cunoștințe, competențe și abilități necesare pentru realizarea activităților.	DTI - SI	5			Terți



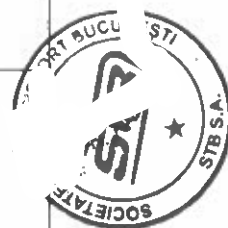
3.	Jonctor fibră optică Cod COR 742215	DI – DIR - RES	6	Specializare pentru lucrările de întreținere și reparații fibră optică.	Ianuarie – Decembrie	Terți
4.	Mediator Cod COR 243202	DMRU - BEI	6	Legea nr. 192/2006 privind medierea și organizarea profesiei de mediator și atribuțiile Consiliului de Mediere.	Ianuarie - Decembrie	Terți
5.	Expert Legislația Muncii Cod COR 242220	SGCCCM - BICCMES	8	Pregătirea personalului privind cunoașterea și aplicarea prevederilor din legislația națională și europeană a muncii în vederea aplicării corecte a acestora.	Ianuarie – Decembrie	Terți
		DEc - SPN	6			
		DMRU - SSRUO	24			
		Subtotal	38			
6.	Tehnician normarea muncii Cod COR 311904	DEc - SPN	12	Optimizarea activității din cadrul Serviciului Plan Normare.	Noiembrie	Terți
7.	Expert în egalitate de șanse Cod COR 242230	SGCCCM – BICCMES	1	Aplicarea corectă a legislației naționale, europene a egalității de șanse și de tratament, combaterea hărțuirii la locul de muncă, acordare de consultanță de specialitate.	Ianuarie- Decembrie	Terți
		DMRU - SFP	1			
		Subtotal	2			
8.	Specialist în planificarea, controlul și raportarea performanței economice Cod COR: 242110	SGCCCM	42	OSGG 600/2018 pentru aprobarea Controlului intern managerial al entităților publice; Legea nr. 111/2016 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice pentru aprobarea OUG nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice.	Trimestrul II	Terți
9.	Manager proiect Cod COR: 242101	SCMRP	3	Exercitarea abilităților necesare în cadrul proiect managementului, cu respectarea etapelor de planificare, implementare și evaluare proiecte.	Ianuarie- Decembrie	Terți
10.	Manager marketing Cod COR: 122107	SCMRP	3	Creșterea performanțelor personalului prin derularea eficientă a activităților de comunicare, marketing și relații publice.	Ianuarie- Decembrie	Terți



11.	PR și comunicare Cod COR: 333906	SCMRP	6	Cunoașterea și aplicarea celor mai noi tehnici și proceduri în domeniul comunicării prin asigurarea permanenței și continuității în instruire	Ianuarie- Decembrie	Terți
-----	-------------------------------------	-------	---	---	------------------------	-------

CAP. VI Cursuri pregătire și perfecționare

Nr. crt.	Curs solicitat	Unitatea solicitantă	Nr. pers.	Fundamentare	Perioadă 2023	Executant
1.	etică și integritate	DMRU - BEI	6	Înțelegerea principiilor generale ale comunicării etice.	Ianuarie Decembrie	Terți
2.	Managementul conflictelor	DMRU - BEI	6	Îmbunătățirea tehnicilor și metodelor de gestionare a conflictelor.	Ianuarie Decembrie	Terți
3.	Procesul de negociere	DMRU - BEI	6	Negocierea nonverbală – detectarea, analiza și gestionarea comportamentului interlocutorului.	Ianuarie Decembrie	Terți
4.	Noutăți legislative privind Codul Muncii	DMRU - SSRUO	10	Însușirea de către participanți a legislației naționale și internaționale a muncii și securității sociale în vigoare.	Ianuarie Decembrie	Terți
5.	Control Financiar Preventiv	DEC - SBAE DEC - SF DEC - SC Subtotal	3 3 3 9	Ordinul nr. 1792/24.12.2002 pentru aprobarea Normelor metodologice privind angajarea, lichidarea, ordonanțarea și plata cheltuielilor instituțiilor publice. Ordinul nr. 923/2014 pentru aprobarea Normelor metodologice a controlului financiar preventiv.	Trimestrul III	Terți
6.	Controlling, managementul costurilor, calculul cotelor de regie, întocmirea, fundamentarea devizelor	DEC - SBAE	6	Ordinul nr. 1792 / 24.12.2002 Ordinul nr. 923 / 2014 OMFP nr. 3818/2019 Metodologia de realizare și rectificare bugetară, fundamentare tarife, devize și cote de regie.	Trimestrul III	Terți



7.	Analiză economico - financiară, previziunea în procesul de bugetare, tipologia costurilor și fundamentare cotelor de regie, fundamentare devize, tarife și sistem de tarife, cash flow management și analiză cost beneficiu.	DEc - SBAE	7	Ordinul nr. 1792 / 24.12.2002 Ordinul nr. 923 / 2014 (republicat) OMFP nr. 3818/2019 Metodologia de realizare și rectificare bugetară, fundamentare tarife, devize și cote de regie financiari).	Trimestrul IV	Terți
8.	Analiză cost - beneficiu	DTI - SI	3	HG nr. 907/2016 privind etapele de elaborare și conținutul-cadru al documentațiilor tehnico - economice.	Ianuarie - Decembrie	Terți
9.	Bugetare și rectificare bugetară	DEc - SBAE	6	Ordinul nr. 1792 / 24.12.2002; Ordinul nr. 923/2014; OMFP nr. 3818/2019 Metodologia de realizare și rectificare bugetară, fundamentare tarife, devize și cote de regie.	Trimestrul III	Terți
10.	Dezvoltare competențe specifice utilizare Microsoft Office și SAP HANA	DC - BODP DI-DITT-AITI DE - SDT DE-DEPT-SPBT DMRU - SFP Subtotal	10 9 3 6 106 134	Dobândirea abilităților de utilizare avansată a programelor specifice de editare texte, prelucrare date, tabele, grafice, funcții complexe incluse în programul Excel, SAP HANA, modul HR. Cunoașterea acestora determină creșterea eficienței și calității muncii personalului angajat.	Ianuarie - Decembrie	STB S.A.
11.	Codul Fiscal și Codul de Procedură Fiscală	DEc - SF	5	Aprofundarea cunoștințelor în contextul modificărilor Codului Fiscal.	Trimestrul I	Terți
12.	Codul Muncii - Legislația muncii - Salarizarea și plata contribuțiilor sociale	DEc - SF	10	Aprofundarea cunoștințelor în concordanță cu modificările legislative privind calculul salariilor și contribuțiilor sociale.	Trimestrul I	Terți
13.	Managementul cash flow-lui în contextul actual, riscuri și oportunități sustenabile	DEc - SF	4	Aprofundarea cunoștințelor în concordanță cu modalitățile de îmbunătățire a cash flow-lui prin analiza componentelor.	Trimestrul II	Terți



14.	Noutăți financiar - contabile	DEc - SC	7	Aprofundarea cunoștințelor în vederea maximizării profitabilității. Analiza pe bază de bilanț și calculul indicatorilor financiari.	Trimestrul I	Terți
15.	Contabilitatea mijloacelor fixe și investițiilor	DEc - SC	3	Evaluarea și contabilitatea mijloacelor fixe și investițiilor. Contabilitatea de gestiune.	Trimestrul II	Terți
16.	Noutăți legislative privind întocmirea și depunerea situațiilor financiare anuale și a raportărilor contabile anuale	DEc - SC	3	Prezentarea noutăților legislative privind închiderea exercițiului financiar 2022.	Trimestrul II	Terți
17.	Remorcarea vehiculelor STB	DI - DITT - AITI	110	Informarea conducătorilor de remorcare despre modalitățile de acționare în caz de solicitare de remorcare.	Ianuarie - Decembrie	STB S.A.
18.	Intervenții în traseu la tramvaie în cazul deraierilor sau boghiurilor blocate	DI - DITT - AITI	60	Îmbunătățirea activității de intervenție în traseu prin pregătirea temeinică a personalului privind procedurile și modalitățile de intervenție în cazul unui eveniment tehnic în traseu la fiecare tip de vehicul.	Ianuarie - Decembrie	STB S.A.
19.	Comunicarea mijloc de îmbunătățire a performanțelor profesionale	DI - DITT - SIR DI - DITT - AITI DE - SAETA Depouri DM-DTA-SCSTA DMRU - SFP Subtotal	2 323 7 3 2 32 369	Sistematizarea și aprofundarea noțiunilor privind abilitățile de comunicare, conduită și etică profesională, utilizarea corectă a echipamentelor de lucru și respectarea normelor legislative specifice activității de către angajații STB S.A.	Ianuarie - Decembrie	STB S.A.
20.	Comunicare, etică, Managementul conflictelor și Îmbunătățirea relațiilor interne	DI - DITT - AITI Depouri și Autobaze DM-DTA-SCSTA	13 6 3	Sistematizarea și aprofundarea noțiunilor privind abilitățile de comunicare, conduită și etică profesională, utilizarea corectă a echipamentelor de lucru și respectarea normelor legislative specifice activității de către angajații STB S.A.	Ianuarie - Decembrie	STB S.A.



		Subtotal	22		
21.	Dezvoltarea abilităților salariaților corpului de control	DC – DEPC - SCLC	20	Participanții vor dezvolta competențe în vederea însușirii, sistematizării și aprofundării noțiunilor privind abilitățile de comunicare, conduită și etică profesională.	Ianuarie Martie Octombrie Decembrie STB S.A.
22.	Limba Engleza începători	DC – DEPC - SCLC	20	Dobândirea abilității de a susține o conversație în limba engleză, în vederea relaționării eficiente cu cetățenii străini.	Aprilie Iunie August Octombrie STB S.A.
23.	Foi de parcurs și rapoarte de activitate	DI – DITT - AITI	13	Informarea conducătorilor auto despre modalitățile tehnice și de calcul al consumului de combustibil și de împărțire legală a contribuției fiecărui conducător de vehicul la supraconsumul generat.	Aprilie STB S.A.
24.	Elaborare fișă post	DI-DITT-SÎR DI - SE URAC - SPPO DC-DEPC-SCLC DI-DITT-AITI DI-DIR-SL DMRU - SFP Subtotal	2 1 2 1 3 1 6 16	Elaborarea și modificarea fișelor de post conform noilor proceduri operaționale în conformitate cu legislația în vigoare.	Ianuarie - Decembrie STB S.A.
25.	Managementul Riscurilor	DI-DITT - SIR URAC - SPPO DC - SCLC DI-DITT - AITI Autobaze DE - SP DM-DTA-SCSTA Depoul Vatra Luminoasă	2 2 2 3 1 2 1 1	Identificarea riscurilor generale și introducerea acestora în Registrul de Riscuri. Modalitatea de gestionare a Registrului de Risc. Elaborarea Registrului de Riscuri. Măsuri pentru eliminarea factorilor de risc.	Ianuarie - Decembrie STB S.A.



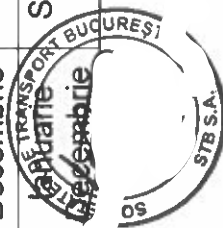
		DI-DIR - SL	2				
		DMRU - SFP	7				
		Subtotal	23				
26.	Elaborare PAAS	DI - DITT	5	Elaborarea anuală a unui plan de aprovizionare cu necesități pentru desfășurarea activității în bune condiții și cu respectarea noilor proceduri de elaborare PAAS.	Ianuarie - Decembrie	STB S.A.	
		DI - SE	1				
		URAC - SPPO	8				
		DC-DEPC-SCLC	2				
		Autobaze	3				
		DM-DTA-SCSTA	3				
		Depoul Vatra Luminoasă	2				
		DI - DIR	1				
		DMRU - SFP	5				
		Subtotal	30				
27.	Elaborare pontaj	DI - DITT	10	Instruirea personalului care elaborează pontajul în urma implementării noului sistem de pontaj.	Ianuarie - Decembrie	STB S.A.	
		URAC - SPPO	2				
		DC-DEPC-SCLC	2				
		DE	1				
		Autobaze	6				
		DM-DTA-SCSTA	1				
		Depoul Vatra Luminoasă	2				
		DI - DIR - SL	9				
		DMRU - SFP	4				
		DI - SE	1				
		Subtotal	38				
	Sănătate și securitate în muncă	DMRU - SFP - BISD	1	Legea nr. 319/2006 HG nr. 1425/2006	Ianuarie - Decembrie	STB S.A.	



29.	Leadership	EO STB S.A	25	Asigurarea unei echipe manageriale de înaltă performanță.	Ianuarie - Decembrie	Terți
30.	Responsabil cu protecția datelor cu caracter personal	DMRU-SSRUO	6	Necesitatea adaptării la noile cerințe legislative și implementării noilor măsuri tehnice și organizatorice menite să asigure o protecție adecvată a datelor cu caracter personal.	Ianuarie - Decembrie	STB S.A.
31.	Electrician auto	DI - DITT - SIR	3	Creșterea nivelului de pregătire a electricienilor auto din atelier prin perfecționarea personalului existent.	Martie - Aprilie - Mai	STB S.A.
32.	Mecanic auto	DI - DITT - SIR	10	Creșterea nivelului de pregătire a mecanicilor auto din atelier prin perfecționarea personalului existent.	Martie - Aprilie - Mai	STB S.A.

CAP. VII Examinări anuale – Recurențe Legale

Nr. crt.	EXAMINĂRI	Unitatea solicitantă	Nr. pers	Fundamentare	Perioadă 2023	Executant
1.	Electrician întreținere, Electrician Forță, Maiștri	URAC	13	Legea nr. 319/2006 HG nr. 1425/2006 (este necesara examinarea anuala la nivelul societății) conform Procedurilor operaționale STB S.A.	Ianuarie - Decembrie	STB S.A.
		DE - SDC	2			
		DI – DIR - SL	7			
		Subtotal	22			
2.	Fochist	URAC	14	ISCIR - PT CR 8-2009 (este necesara examinarea anuala)	Ianuarie - Decembrie	STB S.A.
		DI – DIR - SL	4			
		Subtotal	18			
3.	Legător de sarcină	URAC	92	ISCIR - PT CR 8-2009 (este necesara examinarea anuala)	Ianuarie - Decembrie	STB S.A.
4.	Macaragiu	URAC	13	ISCIR - PT CR 8-2009 (este necesara examinarea anuala)	Ianuarie - Decembrie	STB S.A.
5.	Știvuitorist	URAC	14	Conform prescripției tehnice PT CR 8-2009 este necesara examinarea anuala.	Ianuarie - Decembrie	STB S.A.



DURATA ȘI VALOAREA CURSURILOR

Plan formare profesională 2023			
Nr. crt.	Tipul cursului	Valoarea cursului de la ... până la ... (lei/curs)	Perioada obligatorie de activitate în STB S.A. conform Act Adițional la CIM
1.	Curs de calificare/ perfecționare/ specializare	0 - 200 lei	1 an
2.	Curs de calificare/ perfecționare/ specializare	201 lei – 500 lei	2 ani
3.	Curs de calificare/ perfecționare/specializare	501 lei – 1.000 lei	2 ani și 6 luni
4.	Curs de calificare/ perfecționare/specializare	1.001 lei – 1.500 lei	3 ani
5.	Curs de calificare/ perfecționare/specializare	1.501 lei - 2.000 lei	3 ani și 6 luni
6.	Curs de calificare/ perfecționare/specializare	2.001 lei - 2.500 lei	4 ani
7.	Curs de calificare/ perfecționare/specializare	2.501 lei - 3.500 lei	4 ani și 6 luni
8.	Curs de calificare/ perfecționare/specializare	3.501 lei - 5.000 lei	5 ani
9.	Curs de calificare/ perfecționare/specializare	5.001 lei - 10.000 lei	5 ani și 6 luni



CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Încheiat la data de și înregistrat în registrul general de
evidență a salariaților cu nr. din data de

A. Părțile contractului:

Angajator persoană juridică - Societatea de Transport București STB SA cu sediul social în Municipiul București, Bulevardul Dinicu Golescu nr. 1, sector 1, înregistrată la Oficiul Registrului Comerțului sub nr. J40/46/1991 din Municipiul București, C.U.I. 1589886, având cod IBAN RO 63 TREZ7005069XXX000486 D.T.C.P.M.B., cod IBAN RO74RNCB 0074 0036 9856 0001 BCR sector 3, reprezentată de domnul, desemnat prin

și
salariatul domiciliat în, e-mail,
posesor al cărții de identitate seria nr., eliberată de la data
de, CNP: am încheiat prezentul contract individual de muncă
în următoarele condiții asupra cărora am convenit:

B. Obiectul contractului: Prestarea muncii pentru și sub autoritatea angajatorului în schimbul salariului;

C. Durata contractului:

a) nedeterminată, salariatul, urmând să înceapă activitatea la data de

b) determinată, de zile/săptămâni/luni, începând cu data de și până la data de, în conformitate cu art. 83 lit. din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare/acte normative cu caracter special, respectiv

D. Perioada de probă:

a) durata de zile calendaristice/lucrătoare, în cazul contractului individual de muncă pe perioadă determinată, conform Contractului Colectiv de Muncă aplicabil;

b) condițiile perioadei de probă: Angajatorul verifică aptitudinile angajatului și decide dacă este potrivit sau nu postului pe care îl ocupă iar angajatul decide dacă mediul de lucru, condițiile sau orice alte împrejurări se potrivesc aspirațiilor profesionale.

E. Locul de muncă: Societatea de Transport București STB SA

1. Activitatea se desfășoară la **Societatea de Transport București STB SA** - București, bd. Dinicu Golescu, nr. 1, sector 1, sau în orice altă structură organizatorică a societății, stabilită prin decizie a angajatorului.

2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel:

..... În acest caz salariatul va beneficia de:

a) prestații suplimentare (în bani sau în natură);

b) asigurarea/decontarea transportului de către angajator (după ca)



F. Felul muncii:

Funcția:, conform Clasificării ocupațiilor din România cod **COR**.....
nr. serviciu

Conducătorii de vehicul posesori permis de conducere categoria D vor conduce autobuz sau troleibuz, la solicitarea Angajatorului, în funcție de necesitate.

G. Durata timpului de muncă și repartizarea acestuia

1. O normă întreagă, durata normală a timpului de muncă fiind de ore/zi și/sau ore/săptămână.

a) Repartizarea programului de muncă se face: în zilele de, între orele sau (inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), după cum urmează:

b) Programul normal de muncă se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

2. O fracțiune de normă de ore/zi, ore/săptămână, ore/lună.

a) Repartizarea programului normal de muncă se face: în zilele de, între orele sau (inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), după cum urmează:

b) Programul de muncă se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

H. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de zile lucrătoare, în raport cu perioada lucrată, conform Contractului Colectiv de Muncă aplicabil.

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar, cu o durată de zile lucrătoare, conform Contractului Colectiv de Muncă aplicabil.

I. Salariul

1. Salariul de încadrarelei/lună, corespunzător nivelului.....de salarizare

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri: conform Contractului Colectiv de Muncă aplicabil

a¹) spor de vechime în muncă:% din salariul de încadrare negociat, conform Contractului Colectiv de Muncă aplicabil

a²) spor de dificultate acordat pentru activitatea de traseu prestată în transportul public de persoane, respectiv de % din salariul de încadrare negociat, conform Contractului Colectiv de Muncă aplicabil

b) indemnizații de conducere, conform Contractului Colectiv de Muncă aplicabil

c) prestații suplimentare în bani

d) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură

e) alte adaosuri

3. Orele suplimentare prestate de salariații cu normă întreagă în afara programului normal de lucru se compensează cu ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acestora, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare. În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă, orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru vor fi plătite conform Contractului Colectiv de Muncă aplicabil.

4. Munca prestată în zilele de sărbători legale, precum și în zilele libere plătite stabilite prin acte normative/contracte colective de muncă aplicabile se compensează cu timp liber plătit sau cu un spor la salariu, conform contractului Colectiv de Muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.



5. Datele la care se plătește salariul sunt **14 și 28** ale lunii.

6. Metoda de plată: prin virament bancar în contul salariatului, deschis la banca cu care STB SA are încheiată Convenție.

J. Alte clauze:

a) perioada de preaviz în cazul concedierii este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil, după caz;

b) perioada de preaviz în cazul demisiei este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil;

c) în cazul în care salariatul urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se vor regăsi și în contractul individual de muncă;

d) alte clauze:

perioadă de stagiu....., conform

e) recuperarea eventualelor pagube aduse Societății de Transport București STB SA din vina salariatului, se poate face prin acord de plată;

K. Atribuțiile postului:

Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexă la contractul individual de muncă.

L. Riscurile specifice postului

Riscurile de accidentare și îmbolnăvire profesională specifice postului sunt prevăzute în evaluările de risc ale locului de muncă/postului de lucru și în fișa de identificare a factorilor de risc profesional.

M. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului: sunt prevăzute în fișa de evaluare a performanțelor profesionale individuale, anexa nr. din Regulamentul Intern aplicabil;

N. Procedura privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate se realizează după cum urmează:, în conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentul intern/contractul colectiv de muncă aplicabil.

O. Formarea profesională

Formarea profesională se realizează în conformitate cu prevederile contractului colectiv de muncă aplicabil.

P. Condițiile de muncă

Activitatea se desfășoară în condiții normale/vătămătoare/deosebite/speciale de muncă/deosebit de periculoase, în conformitate cu prevederile legale.

Q. Drepturile și obligațiile părților privind securitatea și sănătatea în muncă:

a) echipament individual de protecție

b) echipament individual de lucru

c) materiale igienico-sanitare

d) alimentație de protecție

e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă:

R. Drepturile și obligațiile generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;

b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;

c) dreptul la concediu de odihnă anual;

d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;

e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;

f) dreptul la formare profesională;

g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile, după caz.

2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:



a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;

b) obligația de a respecta disciplina muncii și prevederile Regulamentului Intern, actualizat și disponibil on-line pe www.stbsa.ro;

c) obligația de a respecta prevederile Contractului Colectiv de Muncă aplicabil, afișat la locul de muncă;

d) obligația de a respecta prevederile Codului de Conduită Etică al personalului Societății de Transport București STB SA, actualizat și disponibil on-line pe www.stbsa.ro;

e) obligația de a respecta indicatorii de performanță specifici locului de muncă, astfel cum reies din aplicarea Contractului de delegare a gestiunii serviciului de transport public local de călători înregistrat cu nr. 7/29.07.2021 în cadrul Asociației de Dezvoltare Intercomunitară pentru Transport Public București – Ilfov și în cadrul Societății de Transport București STB SA cu nr. 32954/03.08.2021. Indicatorii de performanță specifici locului de muncă vor fi aduși la cunoștință salariaților prin mijloacele legale;

f) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;

g) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;

h) obligația de a respecta confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;

i) obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în conformitate cu prevederile art. 30 din Legea nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

a) să stabilească atribuțiile de serviciu și norma de muncă pentru fiecare salariat;

b) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;

c) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;

d) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;

e) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;

f) să suporte asigurarea medicală privată, contribuțiile suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, după caz;

g) să acorde orice alte drepturi stabilite ca urmare a activității profesionale a salariatului.

4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;

b) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;

c) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;

d) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;

e) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;

f) să informeze salariatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în condițiile legii;

g) să elibereze un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate sau un extras din registrul general de evidență a salariaților, datat și certificat pentru conformitate;

h) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.



S. Dispoziții finale

1. Nivelul la care contractul colectiv de muncă aplicabil a fost încheiat: la nivelul unității și înregistrat sub nr. **305/23.08.2022**, la Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București, din cadrul Ministerului Muncii și Solidarității Sociale.

2. Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și ale contractului colectiv de muncă aplicabil, prevăzut la pct. 1.

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

T. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă pot fi soluționate atât pe cale amiabilă prin procedura concilierii, cât și de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

Angajator

.....

DIRECTOR GENERAL

Director
Direcția Managementul Resurselor Umane

Control Financiar Preventiv

Salariatul

.....

Am primit 1 exemplar în original

Semnătura.....Data.....

Avizat pentru legalitate
Serviciul Juridic Contencios

Șef Serviciu Strategie
Resurse Umane, Organizare



**Lista nominală cu membrii comitetelor de conducere
ale sindicatului reprezentativ din STB S.A. beneficiari ai prevederilor
Art. 88 din CCM aplicabil**

1. Tănase George – Secretar General
2. Trache Ioana – Departament Financiar – Contabil
3. Marin Andreea – Departamentul Relații Publice

STB – FILIALA DIRECȚIA GENERALĂ

4. Tobescu Constantin
5. Frunzeanu Cristian
6. Stoica Minodora
7. Toma Simona
8. Niță Marius
9. Iordan Lucia Elena
10. Dumitrescu Cristina Daniela
11. Ivan Tudor Florian

STB – FILIALA UR

12. Szabo Emeric
13. Mușat Mircea
14. Paraschiv Florin
15. Nadaban Iulian
16. Ciinaru Valentin
17. Tănase Vasile
18. Șerbănică Ion
19. Calciu Daniel Vasile
20. Barbu Vasile
21. Stoian Petrică
22. Ilie Lucian
23. Ion Bogdan Cristian
24. Spiridon Silviu
25. Ruse Cristian
26. Prigoreanu Dan
27. Călin Ioana
28. Oprea Dumitru Dan

STB- FILIALA ÎNTREȚINERE LINII ȘI REȚELE

29. Dumitru Viorel
30. Blenovici Cristina
31. Găvarnă Dragoș Eugen
32. Tălpeanu Cătălin
33. Moldovan Petru



- 34. Răducanu Petre
- 35. Constantinescu Gheorghe
- 36. Apostu Cătălin
- 37. Anton Ion
- 38. Burcea Vasile
- 39. Marin Mrian

STB – FILIALA SISTEM ENERGETIC

- 40. Stan Octavian
- 41. Călin Roxana
- 42. Bustuc Cătălin
- 43. Gheorghe Florin
- 44. Stroe Nicolae
- 45. Căpățână Viorel
- 46. Nicolici Milorad
- 47. Trocaru Daniel

STB – FILIALA TRAFIC ȘI INTERVENȚII

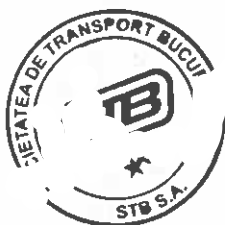
- 48. Ștefan Cristian
- 49. Cioată Niculina
- 50. Popa Gill Valentin
- 51. Nabadan Cristina
- 52. Dragnea Constantin

STB – FILIALA TRANSPORT AUTOBUZE **Autobaza Alexandria:**

- 53. Preda Nicolae
- 54. Toader Mihail Cristian
- 55. Roman Răzvan
- 56. Niculae Gheorghe
- 57. Ciocănaru Bogdan
- 58. Mocanu Adrian
- 59. Jeca Gabriel
- 60. Frunzeanu Daniela

Autobaza Ferentari:

- 61. Tudor Marian
- 62. Păsălan Nicolae
- 63. Gheorghe Marian
- 64. Miricescu Gheorghe
- 65. Zână Ionuț Cristian
- 66. Raiciu Andrei
- 67. Titirișcă Lucian
- 68. Borș Gabriel
- 69. Cristea Florin
- 70. Apetrea Ionuț
- 71. Tabără Vasile
- 72. Remus Dănuț



Autobaza Floreasca:

- 73. Petre Marius
- 74. Dragomir Alexandrina
- 75. Mitu George

Autobaza Nordului:

- 76. Tatu Doralin Alexandru
- 77. Popa Daniel
- 78. Florea Vasile
- 79. Barbu Răzvan
- 80. Dobre Stelian
- 81. Matei Dănuț
- 82. Dranga Constantin

Autobaza Militari:

- 83. Ciurariu Mihai
- 84. Ioniță Marian
- 85. Cocoș Mihaela Adriana
- 86. Dinu Dumitru
- 87. Pascu Marius
- 88. Ștefan Nicolae
- 89. Enache Laurențiu Emil
- 90. Sandu Gabriel
- 91. Crîngasu Adrian
- 92. Ghinea Cristian

Autobaza Obregia:

- 93. Damaschin Costin
- 94. Florea Gheorghică

Autobaza Giurguiului:

- 95. Vasile Viorel
- 96. Băețică Marian
- 97. Mihai Valentin Alinuș
- 98. Dumitru Lucian
- 99. Nanciu Antoanela
- 100. Pascale Nicolae
- 101. Mincu Daniel
- 102. Spânu Cătălin Mihăiță

Autobaza Titan:

- 103. Ioniță Adrian
- 104. Toader Marin
- 105. Neagu Constantin
- 106. Vulpe Dumitru
- 107. Drăgan George
- 108. Pătru Alin
- 109. Herciu Geta



- 110. Chircorian Claudia Simona
- 111. Chircorian Florin
- 112. Chilom Adina
- 113. Dinu Marian
- 114. Costea Ciprian
- 115. Tudor Costel

STB – FILIALA SERVICIUL COMERCIAL

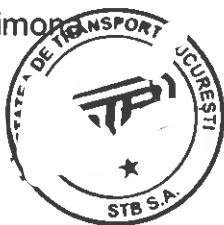
- 116. Smeu Luminița Gabriela
- 117. Belu Emil
- 118. Țicu Elena
- 119. Dumitru Nicoleta
- 120. Șerban Daniela
- 121. Radu Elena Valentina
- 122. Vasile Constanța
- 123. Arbagi Mariana
- 124. Zănogeanu Marilena
- 125. Vișan Corina
- 126. Călin Mihai
- 127. Briceag Cristian
- 128. Ion Marian
- 129. Nicolescu Mihai
- 130. Lupu Costel
- 131. Alexandrescu Relu

STB – FILIALA TRANSPORT ELECTRIC Depoul Victoria

- 132. Moldovanu Ioan
- 133. Vlădescu Valentin Ioan
- 134. Galben Nicoleta
- 135. Mitran Mihăiță
- 136. Scarlat Mihai Daniel

Depoul Alexandria

- 137. Macovei Alin Constantin
- 138. Ion Cătălin Nelu
- 139. Raicu Paul Marian
- 140. Dorobanțu Nicușor
- 141. Bonteanu Daniel
- 142. Bănică Cornelia Ana
- 143. Ispas Gheorghe
- 144. Revnic Ștefan
- 145. Gogonea Nicolae
- 146. Turceac Ionuț
- 147. Iancu Marius
- 148. Matei Florin George
- 149. Mirea Cezar Victor
- 150. Gorgan Maria Simona
- 151. Cocoș Gabriel



Depoul Militari

- 152. Bălan Gheorghe
- 153. Scărișoreanu Georgel
- 154. Nuță Cătălin
- 155. Stănică Sorin Alexandru
- 156. Voinea Constantin
- 157. Borlea Marian
- 158. Cioarek Anghel Antoniu
- 159. Gogonel Marian

Depoul Giurgiu

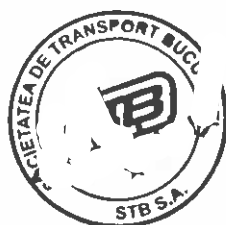
- 160. Pârvu Cristian George
- 161. Velcu George Cătălin
- 162. Jianu Aurica
- 163. Vasile Ștefan
- 164. Arvinte Claudius Florin
- 165. Gheorghe Marian
- 166. Golea Sorin
- 167. Răducanu Bebe George
- 168. Macovei Doru
- 169. Zare Petrică
- 170. Ghinea Maxim Daniel

Depoul Dudești

- 171. Tiba Florin
- 172. Obrijanu Adrian
- 173. Slavu Cristina
- 174. Palade Grigoraș
- 175. Popa Gabriela
- 176. Viciu Cătălin

Depoul Vatra Luminoasă

- 177. Badea Valentin
- 178. Stan Robert Ștefan
- 179. Pascu Adrian
- 180. Irimia Marius
- 181. Duță Ion Marius
- 182. Tane Vasilică
- 183. Enache Constantin
- 184. Dumitrescu Daniel
- 185. Feraru Florian
- 186. Ionescu Mirel
- 187. Țiplea Marian
- 188. Bocea Paul



Depoul Bucureștii Noi

- 189. Oprea Ionel
- 190. Cuciureanu Cristina
- 191. Mocofan Tudor
- 192. Lupu Mihai
- 193. Neculai Ionel

Depoul Colentina

- 194. Vasile Octavian
- 195. Andrei Vasile
- 196. Teodorescu Simona
- 197. Matei Marian
- 198. Măciuca Valentin
- 199. Buianu Costel
- 200. Ilie Mihail

Depoul Berceni

- 201. Predescu Liviu
- 202. Vergulescu Adrian

Depoul Bujoreni

- 203. Băltărețu Constantin
- 204. Andrei Dumitru
- 205. Perianu Nicușor
- 206. Butnaru Dan

Depoul Titan

- 207. Găinaru Laurențiu
- 208. Pîrvan Dănuț
- 209. Lican Maria
- 210. Totâlcă Elias
- 211. Bălașa Traian
- 212. Lazăr Ion
- 213. Iordan Gheorghe
- 214. Dereșoiu Nicoleta

Regulamentul de acordare a acestor ore, precum și modelul tipizat care se va prezenta pentru fiecare lider sindical în vederea perfectării pontajului, este anexat la prezenta.



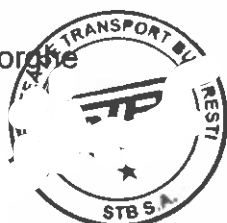
**Lista nominală cu membrii comitetelor de conducere ale organizațiilor sindicale
nereprezentative din STB S.A. beneficiari ai prevederilor Art. 88
din CCM – STB S.A.**

SINDICATUL TRANSPUBLIC DIN S.T.B. – S.A.

- 1 Ciobănescu Valer - Președinte
- 2 Surugiu Victor
- 3 Ioniță Laurențiu
- 4 Vișinescu Florin
- 5 Constantin Vasile
- 6 Gheorghe Toni
- 7 Nicolae Valentina Steluța
- 8 Dorobanțu Constantin
- 9 Petrache Valentin
- 10 Buzalin Florian
- 11 Haiu Radu
- 12 Hutanu Mirela Gabriela
- 13 Tunsianu Bogdan
- 14 Matinca Gheorghe
- 15 Dinu Mihai

SINDICATUL CONDUCĂTORILOR DE BORD ȘI LUCRĂTORILOR DIN RATB

1. Tudoran Marian – Președinte
2. Puțaru Alexandru- Prim vicepreședinte
3. Pârcălabu Iulia – Vicepreședinte
4. Cucu Olimpia Simona - Secretar
5. Crăciun George
6. Ghiurcă Titel
7. Drăghici Valentin
8. Gherasim Petre
9. Muscalu Ion Sorin
10. Cârstea Georgică
11. Marin Ion
12. Stancu Robert
13. Nedelea Adrian Gheorghe



14. Gușă Florin
15. Căpraru Florin
16. Puțaru Florica
17. Șerban Remus
18. Rațiu Iulian
19. Dumitrașcu Nicolae Cătălin
20. Ursache Traian Marian
21. Niacșiu Alexandru Florin
22. Gheorghe Dan
23. Ursache Alexandru
24. Bondor Paul
25. Coman Ștefan Sorin
26. Bratu Ștefan Sorin
27. Pârvu Dan
28. Musteață Nicușor

SINDICATUL SALARIAȚILOR PROTECTOR

- 1 Popa Gabriel - Președinte
- 2 Ilie Evelyne
- 3 Dumitrașcu Aurel
- 4 Grigore Constantin
- 5 Petrescu Cristian
- 6 Utoiu Haralambie Florin
- 7 Ariton Dorel
- 8 Ilie Adriana Eugenia

SINDICATUL LIBER DIN STB S.A.

- 1 Trancă Mihai - Președinte
- 2 Bucur Marius - Vicepreședinte
- 3 Oiță Dănuț - Secretar



REGULAMENT DE ACORDARE A ORELOR PENTRU ACTIVITĂȚI SINDICALE

1. Orele plătite pentru activitatea sindicală se acordă numai în acest scop și vor fi consemnate într-un pontaj individual ce va cuprinde, pe lângă datele persoanei beneficiare, viza liderului de filială și a Președintelui de sindicat.

2. Numărul de ore destinate activității sindicale nu va putea depăși totalul orelor aferente organizațiilor sindicale.

3. În limita orelor acordate organizațiilor sindicale, în situația în care, din motive obiective, este necesară schimbarea unor lideri sau angrenarea și a altor lideri față de cei nominalizați în Lista Anexă, se vor putea face aceste înlocuiri sau nominalizări, în baza adresei scrise a organizațiilor sindicale către Administrație, în vederea efectuării unui pontaj corect.

4. Modelul de tipizat pentru pontajul acestor ore este anexat prezentului Regulament și va fi comunicat entităților organizaționale spre cunoștință.

Model de Tipizat

Organizația sindicală

Filiala _____

Vizat președinte sindicat _____

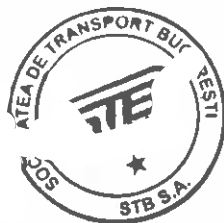
Fișa individuală de pontaj

Anul _____

În ziua/zilele _____ între orele _____
dl./d-na _____ din cadrul _____

cu nr. serv. _____ a avut activitate sindicală urmând a fi pontat(ă) conform prevederilor Art. 88 din CCM al STB S.A.

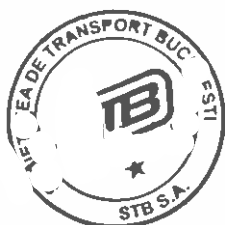
Lider filială _____



**REPREZENTANȚII SOCIETĂȚII DE TRANSPORT BUCUREȘTI STB S.A.
LA NEGOCIEREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ**

PENTRU PERIOADA 2023 – 2024 (01.10.2023 – 30.09.2024)

- | | | |
|----|------------------------------|--|
| 1. | DANIEL ISTRATE | Director General |
| 2. | GABRIEL PĂUN | Director General Adjunct Direcția Generală de
Mentenanță |
| 3. | ROXANA – ELENA BERCAN | Director General Adjunct Direcția Generală de
Control, Patrimoniu și Servicii Sociale |
| 4. | BOGDAN CATRICICA | Director Direcția Comercială |
| 5. | MĂDĂLINA ELENA
STRATECIUC | Director Direcția Economică |
| 6. | MIHAELA SIMION | Director Direcția Managementul Resurselor
Umane |
| 7. | CRISTIAN ILAȘ | Director Direcția Exploatare |
| 8. | SORIN ANDREI | Director Direcția URAC |
| 9. | TEODORA GABRIELA DINICĂ | Șef Serviciul Guvernanță Corporativă și CCM |

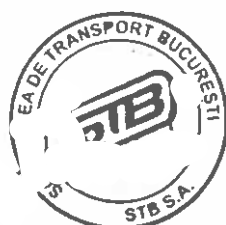


**REPREZENTANȚII SINDICATULUI REPREZENTATIV DIN STB S.A.
LA NEGOCIEREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ**

PENTRU PERIOADA 2023 – 2024 (01.10.2023 – 30.09.2024)

SINDICATUL TRANSPORTATORILOR DIN BUCUREȘTI

1. VASILE PETRARIU
2. GEORGE TĂNASE
3. CONSTANTIN BĂLTĂREȚU
4. EMERIC SZABO
5. ȘTEFAN MĂNEASA
6. VIOREL VASILE
7. CONSTANTIN TOBESCU
8. GHEORGHE BĂLAN
9. ADRIAN IONIȚĂ



REGULAMENT
de Organizare și Funcționare a Comisiei
de Negociere la nivel de STB S.A.

Art. 1. Componenta Comisiei de Negociere la nivel de STB S.A. se stabilește în conformitate cu prevederile legale în vigoare Art. 130, punctul (5), lit. a) al Legii privind dialogul social.

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt cei nominalizați conform Art. 130 punctul (5), lit. b) al Legii privind dialogul social.

Art. 2. Comisia de Negociere va fi convocată de către Directorul General în termen de 10 zile de la data la care unul dintre membrii acesteia a solicitat întrunirea comisiei. Comisia va adopta hotărâri valabile prin consens, în prezența a cel puțin 3/4 din numărul total al membrilor.

Art. 3. Comisia de Negociere va fi prezidată prin rotație de câte un reprezentant al fiecărei părți, ales în ședința respectivă.

Art. 4. Hotărârea adoptată potrivit Art. 2 are putere obligatorie pentru părțile contractante.

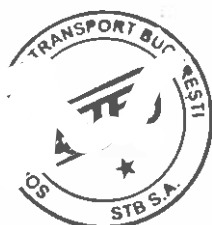
Art. 5. Secretariatul Comisiei de Negociere va fi asigurat de STB S.A.

Art. 6. Comisia de Negociere este împuternicită să interpreteze prevederile Contractului Colectiv de Muncă în aplicare, la solicitarea uneia dintre părți.

Art. 7. La cererea uneia dintre părți, Comisia de Negociere va verifica dacă clauzele Contractului Colectiv de Muncă încheiat se aplică în mod unitar în toate entitățile organizaționale din STB S.A.

Art. 8. Comisia de Negociere va fi informată de către STB S.A., la solicitare, asupra stadiului cheltuielilor privind fondul social.

Art. 9. Comisia de Negociere va soluționa contestațiile cu privire la negocierea individuală anuală conform Art. 139 din prezentul Contract Colectiv de Muncă.



PLAN SOCIAL

I. Prevederi generale:

Art. 1. Procesul de restructurare a activității, reorganizării, re tehnologizării, automatizării proceselor de producție care implică reducere de personal, se desfășoară în mai multe etape stabilite împreună cu Sindicatul reprezentativ.

Art. 2. Externalizarea de activități din cadrul STB S.A. se face prin aplicarea prezentului Plan Social.

Art. 3. Drepturile prevăzute la Art. 63 din Contractul Colectiv de Muncă 2023 - 2024, precum și cele de care beneficiază salariații, în conformitate cu prevederile Legii nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora cu modificările și completările ulterioare, se vor menține.

II. Măsuri pentru atenuarea consecințelor externalizării:

Art. 4. În măsura în care noul angajator oferă salariaților prin Contractul Colectiv de Muncă aplicabil sau prin Contractele Individuale de Muncă condiții de protecție mai bune decât cele cuprinse în acest Plan Social, se vor aplica prevederile cuprinse în Contractul Colectiv de Muncă aplicabil de la noul angajator.

Art. 5. Aceste măsuri vor fi incluse în actele încheiate de STB S.A. cu noii angajatori.

Art. 6. Drepturile și obligațiile cedentului care decurg din Contractul Colectiv de Muncă aplicabil vor fi transferate integral cesionarului.

Art. 7. Drepturile din actualul Contract Colectiv de Muncă vor constitui anexă la documentația de atribuire a contractelor aferente acestor activități.



T A B E L N R. 1
cuprinzând cuantumul sporurilor și concediul suplimentar de odihnă care se acordă în cadrul Depourilor

Activitatea	Meseria	D E P O U L							Conced. de suplim. de odihnă -zile-
		Vic.	B.N. tw.	Dud.	Alex.	Col.	Mil.	Giur.	Tit.
Canal – sub flux și metalizare	Sudor	x	x	x	x	x	x	x	x
									3



TABEL NR. 2

concediul suplimentar de odihnă care se acordă la
în cadrul Departamentului Întreținere și Reparații - Secția Linii - Secția RES

Activitatea	Meseria	Secția		Concediu suplimentar de odihnă - zile -
		LINII	RES	
Lucrări de asfaltare și pavaje, întreținere și reparare linii, piese cale, rețele electrice, cabluri, instalații de automatizare și semaforizare, refugii pietonale și mobilier stradal, echipamente și utilaje de mică mecanizare, spații verzi și salubritate la calea de rulare - SPAȚIU STRADAL -	Asfaltator	X	-	3
	Betonist	X	X	3
	Constructor linii tramvai	X	-	3
	Electrician întreținere - reparații rețele	-	X	3
	Electrician întreținere - reparații cabluri	-	X	3
	Electrician întreținere - reparații substații și instalații de automatizări	X	-	3
	Electrician de întreținere și reparații	X	-	3
	Lăcătuș mecanic	X	X	3
	Pavator	X	-	3
	Sudor	X	X	3
	Tâmplar universal	X	-	3
	Vopsitor întreținere	X	-	3
	Săpător manual	-	X	3
	Muncitor reparat linii și refugii	X	-	3
	Maistru	X	X	3



TABEL NR. 3

concediul suplimentar de odihnă care se acordă în cadrul Direcției URAC

Nr. Crt.	Activitatea	Meseria	SECȚIA						Concediu suplimentar de odihnă -zile-
			I	II	III	IV	V	VI	
1.	Polizare- curățire confecții și schelete metalice	Lăcătuș mecanic	x			x			5
		Tinichigiu	x			x			5
		Impregnator		x					3
2.	Impregnare cu lacuri electroizolante	Electrician de întreținere și reparații		x					3
		Lăcătuș mecanic		x					3
3.	Banc rodaj motoare electrice	Electrician de întreținere și reparații		x					3
		Mecanic auto		x					3
		Lăcătuș mecanic		x					3
4.	Turnare piese din materiale feroase și neferoase; sablare piese turnate; forjare piese și semifabricate	Turnător (fontă)					x		5
		Forjor					x		5
		Lăcătuș mecanic					x		5
5.	Tratament termic piese și semifabricate	Termist-tratamentist					x		3
		Turnător (fontă)					x		3
6.	Sudură sub flux și metalizare	Metalizator prin pulverizare					x		3
		Sudor		x					3
7.	Sudor în boxă Lucrări de vopsire industrial; șlefuire, curățire și galvanizare piese	Sudor					x		3
		Vopsit.ind.						x	3
		Șlef. materiale						x	3
		Galvanizator						x	3



TABEL NR. 4

concediul suplimentar de odihnă care se acordă în cadrul Biroului Oferte, Devize, Prețuri - Tipografie

Activitatea	Meseria	Concediu suplimentar de odihnă -zile-
Tipografie	Tipograf turnător la mașinile de turnat text	3
	Tipograf tipăritor	3
	Culegător manual (zețar)	3
	Legător mașinist	3



P R O T O C O L

Încheiat astăzi **26.09.2023**, ca urmare a finalizării negocierilor Contractului Colectiv de Muncă al STB S.A., la nivel de unitate – Societatea de Transport București STB S.A., între reprezentanții angajatorului pe de o parte, și cei ai Sindicatului Transportatorilor din București, Sindicat reprezentativ la nivel de STB S.A. pe de altă parte, nominalizați în Anexa 9 și Anexa 10 la Contractul Colectiv de Muncă.

S-au convenit de comun acord următoarele:

1) Semnarea Contractului Colectiv de Muncă de către reprezentanții Administrației STB S.A. și cei ai Sindicatului Transportatorilor din București în calitate de Sindicat reprezentativ la nivel de STB S.A.;

2) Valabilitatea Contractului Colectiv de Muncă negociat va fi de 1 an de zile (**01.10.2023 – 30.09.2024**);

3) Modificarea grilei de salarizare (Anexa 1 A) prin majorarea fiecărui nivel de salarizare cu suma de 300 lei, începând cu data de **01.10.2023**, în contextul reglementărilor privind salariul de bază minim brut pe țară, garantat în plată;

4) Majorarea valorii tichetului de masă de la 30 lei la 35 lei, începând cu data de **01.10. 2023**;

5) Începând cu data de **01.01.2024**, Anexa 2 la prezentul CCM se va modifica prin creșterea limitelor minime cu două niveluri de salarizare;

6) În condițiile în care, începând cu data de **01.01.2024**, prin prevederi legale, se va reglementa o altă valoare pentru salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, grila de salarizare se va modifica cu influența salariului minim;

7) Majorarea valorii tichetului de masă de la 35 lei la 40 lei, începând cu luna ianuarie 2024, conform prevederilor legale aplicabile;



8) Modificarea **ANEXEI 1** cu privire la coeficienții minimi de ierarhizare, începând cu data de **01.01.2024**, astfel:

Grupă	Categorii de personal	Coef. minim de ierarhizare	Nivel de încadrare
I.	Muncitori	1,00	1 - 11
II.	Muncitori calificați	1,29	11 -23
III.	Funcții pentru personalul administrativ-studii medii	1,36	13 -20
IV.	Funcții pentru personalul tehnic, tehnic, economic, de specialitate- studii medii	1,55	18-26
V.	Funcții pentru personalul tehnic, economic, de specialitate și administrativ - studii superioare și asimilate	1,80	23-32
VI.	Funcții pentru personalul de conducere	2,29	30-41
VII.	Funcții management superior	3,60	41-46

9) Modificarea **Art.46 (5)** începând cu data de **01.01.2024**, astfel:

Art. 46. (5) STB S.A. suportă pentru angajații proprii și membrii de familie ai acestora, 60% din valoarea biletului de odihnă și tratament, dar nu mai mult de 2.500 lei. Biletele pot fi achiziționate de la orice furnizor de servicii turistice/tratament. În cazurile de boli profesionale, precum și pentru afecțiuni care au la bază accidente de muncă, STB S.A. suportă până la valoarea de 5.000 lei din valoarea biletului de tratament, inclusiv cazare și transport (calea ferată, personal cl.a -II- a, mijloc auto interurban sau local).

10) Alocarea, în baza unui Acord încheiat între semnatarii prezentului contract, a unui fond de reșezare pentru meserii/funcții prevăzute în Anexa 2, în limitele Sistemului de Salarizare, începând cu data de **01.02.2024**, astfel:

- pentru conducători tramvai/ autobuz/troleibuz : 300.000 lei;
- pentru rest personal: 500.000 lei;

11) Un exemplar din Contractul Colectiv de Muncă, cu semnăturile părților, se va depune la Inspectoratul Teritorial de Muncă București;



12) Prezentul Protocol semnat astăzi, **26.09.2023**, s-a încheiat în 3 exemplare.

ANGAJATORUL - STB S.A.



1. DANIEL ISTRATE
2. GABRIEL PĂUN
3. ROXANA – ELENA BERCAN
4. BOGDAN CATRICICA
5. MĂDĂLINA ELENA ȘTRATECIUC
6. MIHAELA SIMION
7. CRISTIAN ILAȘ
8. SORIN ANDREI
9. TEODORA GABRIELA DINICĂ

SINDICATUL TRANSPORTATORILOR
DIN BUCUREȘTI



1. VASILE PETRARIU - Președinte
2. GEORGE TĂNASE
3. CONSTANTIN BĂLTĂREȚU
4. EMERIC SZABO
5. ȘTEFAN MĂNEASA
6. VIOREL VASILE
7. CONSTANTIN TOBESCU
8. GHEORGHE BĂLAN
9. ADRIAN IONIȚĂ

