SOCIETATEA DE TRANSPORT BUCUREŞTI STB S.A.
REGISTRATURA GENERALĂ
Nr. Reg. 80561 / 16.09.2024
B-dul Dinicu Golescu nr. 1, Sector 1, Bucureşti

SOCIETATEA DE TRANSPORT BUCUREŞTI STB S.A.

Inspecția Muncii
Inspectoratul Teritorial de Muncă București
C.C.M./ACT ADIȚIONAL
Nr. 333 / 18.09.2024

Nr. ...../.....2024

Nr. ...../.....
C.C.M./ACT ADIȚIONAL
Inspectoratul Teritorial de Muncă București
Inspecția Muncii

CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ

AL SOCIETĂŢII DE TRANSPORT BUCUREŞTI STB S.A.

PENTRU PERIOADA 2024 - 2025

PREȘEDINTE

SOCIETATEA DE TRANSPORT BUCUREŞTI STB S.A.

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

PERIOADĂ VALABILITATE 01.10.2024 – 30.09.2025

C U P R I N S

CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ AL STB S.A. PENTRU PERIOADA 2024 - 2025	PAGINA
CAPITOLUL I – Dispoziţii generale	6
CAPITOLUL II – Contractul Individual de Muncă	10
CAPITOLUL III – Relaţii de Muncă, Condiţii de Muncă, Securitatea şi Sănătatea în Muncă, Situaţii de Urgenţă	15
CAPITOLUL IV – Timpul de Muncă şi de Odihnă	20
CAPITOLUL V – Protecţia Socială	28
CAPITOLUL VI – Formare Profesională	35
CAPITOLUL VII – Relaţiile STB S.A. – Sindicate	39
CAPITOLUL VIII – Alte prevederi	43
SISTEMUL DE SALARIZARE CE SE APLICĂ ÎN CADRUL STB S.A.	44
CAPITOLUL I – Dispoziţii generale	44
ANEXA 1 – Coeficienţi minimi de ierarhizare	45
CAPITOLUL II – Modul de stabilire a salariului de încadrare	46
CAPITOLUL III – Sporuri şi indemnizaţii ce pot fi acordate la salariul de încadrare	47
CAPITOLUL IV – Dispoziţii tranzitorii şi finale	50
ANEXA 1A – Grila de salarizare	51
ANEXA 1B – Corespondenţa dintre categoria lucrărilor şi 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	61
CAPITOLUL I – Aplicarea Sistemului de Salarizare	61
CAPITOLUL II - Salarizarea la angajare	62
CAPITOLUL III – Salarizarea în perioada executării Contractului Individual de Muncă	62

CAPITOLUL IV – Salarizarea în caz de întrerupere a activităţii în unele sectoare din STB S.A.	63
CAPITOLUL V – Salarizarea în caz de contestaţie la negocierea individuală	65
ANEXA 4 – Norme tehnice cu caracter metodologic privind formele de salarizare ce se aplică în cadrul STB S.A.	65
CAPITOLUL I – Niveluri de producţie şi/sau prestări de servicii	65
CAPITOLUL II – Forme de salarizare	67
CAPITOLUL III – Tarife de plată şi tarife speciale ce se aplică în cadrul STB S.A.	67
CAPITOLUL IV – Măsuri tehnico-organizatorice necesare pentru aplicarea formelor de salarizare	70
CAPITOLUL V – Norme privind constituirea formaţiilor de lucru conduse de şefii de echipă	71
ANEXA 5 – Forme de salarizare şi criterii de calcul ale salariului pentru categoriile de personal din ANEXA 2	75
ANEXA 6 – Planul de formare profesională	76
ANEXA 7 – Contractul Individual de Muncă	101
ANEXA 8A – Lista nominală cu membrii comitetelor de conducere ale Sindicatului reprezentativ din STB S.A. beneficiari ai prevederilor Art. 87 din CCM-STB S.A.	106
ANEXA 8B – Lista nominală cu membrii comitetelor de conducere ale organizațiilor sindicale nereprezentative din STB S.A. beneficiari ai prevederilor Art. 87 din CCM-STB S.A.	112
ANEXA 9 – Reprezentanţii angajatorului din STB S.A. la negocierea CCM	115
ANEXA 10 – Reprezentanţii sindicatului reprezentativ din STB S.A. la negocierea CCM	116
ANEXA 11 – Regulament de Organizare şi Funcţionare a Comisiei de Negociere la nivel de STB S.A.	117
ANEXA 12 – Plan social	118
ANEXA 13 – Concediul suplimentar de odihnă	119
PROTOCOL	123

PĂRŢILE CONTRACTANTE:

În temeiul drepturilor garantate de Constituţia României şi Legea nr. 367/2022 privind dialogul social se încheie prezentul Contract Colectiv de Muncă pentru perioada (01.10.2024 – 30.09.2025) între Societatea de Transport Bucureşti STB S.A., denumită în continuare STB S.A., reprezentată prin Director General mandatat de Consiliul de Administraţie al STB S.A., pe de o parte şi Sindicatul Transportatorilor din București în calitate de Sindicat reprezentativ, pe de altă parte.

CAPITOLUL I
DISPOZIŢII GENERALE

Art. 1. (1) Prezentul Contract Colectiv de Muncă este o convenţie 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 condiţiile de muncă, salarizarea, precum şi alte drepturi şi obligaţii ce decurg din raporturile de muncă. La negocierea clauzelor şi la încheierea contractelor colective de muncă părţile sunt egale şi libere. Contractul Colectiv de Muncă, încheiat cu respectarea dispoziţiilor legale, constituie legea părţilor.

Prin încheierea prezentului contract se urmăreşte apărarea şi promovarea intereselor părţilor semnatare, prevenirea şi 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 şi sub autoritatea unui angajator şi beneficiază de drepturile prevăzute de lege, precum şi de prevederile contractelor sau acordurilor colective de muncă aplicabile;
- *angajator* - persoană juridică care angajează forţă 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 angajaţi şi angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfăşurarea 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 STB S.A., 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 îşi desfăşoară activitatea, situat în perimetrul asigurat de angajator, la sediul principal sau în punctele de lucru care aparţin 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;
- *organizaţie sindicală* - denumire generică pentru sindicat, federaţie, confederaţie sindicală și uniune sindicală teritorială;
- *parteneri sociali* - organizațiile sindicale și angajatori, care interacționează în procesul de dialog social;
- *personal cu funcţii de conducere* - administratorii, directorul general şi directorii, şefii compartimentelor de muncă - divizii, departamente, secţii, ateliere, servicii, birouri - precum şi asimilaţii lor, stabiliţi potrivit legii;
- *punct de lucru* - sediile secundare ale angajatorului (entităţi organizaţionale) unde salariaţii îşi desfăşoară 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 angajaţilor, în scopul apărării, susținerii drepturilor şi promovării intereselor lor profesionale, economice, cultural-artistice, sportive sau sociale în relaţia cu angajatorul;
- *Sindicat reprezentativ* - organizaţia sindicală care îndeplineşte, conform prevederilor Legii nr. 367/2022 privind dialogul social cu modificările și completările ulterioare, statutul de partener social abilitat să îşi reprezinte membrii în cadrul dialogului social instituţionalizat, respectiv: are statut legal de sindicat, are independenţă organizatorică şi patrimonială, iar numărul de membri ai sindicatului reprezintă 35% din numărul angajaţilor unităţii;
- *Sistem de Salarizare* - ansamblul normelor prin care sunt stabilite principiile, obiectivele, elementele şi formele salarizării muncii, reglementând totodată şi mijloacele, metodele şi instrumentele de înfăptuire ale acestora, prin determinarea condiţiilor de stabilire şi de acordare a salariilor (salariul de încadrare, adaosurile şi sporurile la acest salariu);
- *tarif special* - tariful stabilit pentru anumite activităţi, indiferent de nivelul salariului angajatului şi forma de salarizare în care lucrează, nominalizate prin prezentul Contract Colectiv de Muncă;
- *TESA* - personal tehnic, economic şi socio-administrativ;
- *uniformă* - vestimentaţia impusă de angajator anumitor categorii de salariaţi;
- *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 TITLULUI VIII din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii republicat, cu modificările și completările ulterioare, denumită în continuare Codul Muncii republicat şi Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările

și completările ulterioare, denumită în continuare Legea privind dialogul social și se supune acestora**.** Părţile semnatare ale Contractului Colectiv de Muncă sunt libere şi egale în negocierea clauzelor şi răspund egal în faţa legii pentru încălcarea acestora.

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

Art. 3. (1) Angajatorul recunoaşte libera exercitare a dreptului sindical conform legislaţiei naţionale, precum şi libertatea de opinie a fiecărui salariat.

(2) Sindicatele din STB S.A. sunt recunoscute ca persoane juridice şi reprezentante unice ale salariaţilor ce sunt membri de sindicat şi îşi desfăşoară activitatea conform Legii privind dialogul social.

Art. 4. Dispoziţiile prezentului Contract Colectiv de Muncă se aplică tuturor salariaţilor.

Art. 5. Orice acord încheiat cu privire la conciliere, precum şi hotărârile prin care s-au soluţionat conflictele colective de muncă, sunt obligatorii pentru părţile implicate şi vor fi aduse la cunoştinţa angajaţilor de către cei care au făcut sesizarea pentru efectuarea concilierii, din momentul semnării şi depunerii lor la Inspectoratul Teritorial de Muncă Bucureşti.

Art. 6. (1) Reprezentanţii angajatorului care participă la negocierea Contractului Colectiv de Muncă sunt cei nominalizaţi în Anexa 9 și sunt mandataţi de Consiliul de Administraţie al Societății de Transport București STB S.A..

(2) Reprezentanţii Sindicatului reprezentativ care participă la negocierea Contractului Colectiv de Muncă sunt cei nominalizaţi în Anexa 10 şi fac dovada reprezentativităţii la nivel de STB S.A., conform Legii privind dialogul social.

Art. 7. (1) Prevederile din prezentul Contract Colectiv de Muncă vor fi respectate în Contractele Individuale de Muncă prin clauze specifice, în condiţiile legii.

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

(3) Părţile semnatare, de comun acord, pot hotărî modificarea unor prevederi, cu scopul de a creşte productivitatea muncii, de a îmbunătăţi utilizarea forţei de muncă, ca urmare a modificărilor survenite în dotarea cu utilaje, vehicule etc.

(4) În situaţiile în care, în privinţa 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 părţilor.

Art. 8. (1) Prezentul Contract Colectiv de Muncă se încheie pe o perioadă de 12 luni şi produce efecte începând cu 01.10.2024. 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 părţi, nerespectarea obligaţiilor asumate reprezintă o încălcare a atribuţiilor de serviciu, atrăgând răspunderea disciplinară şi materială, după caz.

(3) Contractul Colectiv de Muncă va înceta:

a) la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat;

b) prin acordul părţilor;

c) în alte cazuri prevăzute de lege.

(4) Contractul Colectiv de Muncă se înregistrează la Inspectoratul Teritorial de Muncă Bucureşti (ITMB) şi se aplică începând cu data de 01.10.2024.

(5) Negocierile pentru noul Contract Colectiv de Muncă se iniţiază cu cel puţin 60 de zile calendaristice înainte de expirarea termenului de valabilitate al prezentului contract, iar durata

acestora nu poate depăşi 45 de zile calendaristice decât prin acordul părţilor conform Art. 97 (3) și (4) din Legea privind dialogul social.

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

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

Art. 9. Modificările prezentului Contract Colectiv de Muncă se fac în conformitate cu prevederile Codului Muncii republicat, Legii privind dialogul social şi altor reglementări legale, ori de câte ori părţile convin acest lucru.

Art. 10. (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 soluţionarea 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 salariaţi să participe la grevă sau să muncească în timpul grevei.

(6) Sindicatul reprezentativ se obligă, în situaţia declanşării unui conflict de muncă/ conflict colectiv de muncă, să colaboreze şi, împreună cu conducerea STB S.A., să ia măsuri de protejare a bunurilor entităţii organizaţionale şi să asigure funcţionarea continuă a utilajelor şi instalaţiilor a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viaţa sau sănătatea oamenilor.

Art. 11. În măsura în care, atât conducătorii entităţilor organizaţionale STB S.A., cât şi ai Sindicatului reprezentativ, se confruntă cu probleme ce nu se pot rezolva prin aplicarea prezentului Contract Colectiv de Muncă, aceştia sunt obligaţi să informeze imediat conducerea STB S.A., în mod ierarhic, pentru a se putea lua măsurile necesare și corespunzătoare.

Art. 12. Litigiile şi conflictele de muncă din cadrul entităţilor organizaţionale STB S.A. se soluţionează pe cale ierarhică, până la nivelul conducerii STB S.A., respectiv Consiliul de Administraţie, şi numai în cazurile de nerezolvare, soluţionarea se va realiza în conformitate cu prevederile legale.

Art. 13. (1) Regulamentul Intern (RI) este întocmit și se aplică în concordanţă cu prezentul Contract Colectiv de Muncă.

(2) Regulamentul Intern se întocmeşte de către angajator cu consultarea Sindicatului reprezentativ, în conformitate cu prevederile Codului Muncii republicat, va fi publicat pe site-ul Societății şi va fi adus la cunoştinţa fiecărui salariat în prima zi de lucru prin prelucrare sub semnătură de luare la cunoștință și afişare la loc vizibil de către reprezentanţii STB S.A., la fiecare entitate organizaţională. Aducerea la cunoştinţa salariaţilor a prevederilor Regulamentului Intern se poate realiza pe suport hârtie sau în format electronic, cu condiţia ca, în acest din urmă caz, documentul să fie accesibil salariatului şi să poată fi stocat şi 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. 14. (1) Contractul Individual de Muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru şi sub autoritatea STB S.A., în schimbul unei remuneraţii denumită salariu.

(2) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiţi sau la acelaşi 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 conţine 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 entităţilor organizaţionale, corespunzătoare procentului de creştere negociat şi 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 părţi şi vor cuprinde informații conform Anexei 7 din prezentul Contract Colectiv de Muncă.

(6) Fişa postului este obligatorie pentru toţi salariaţii STB S.A., face parte integrantă din Contractul Individual de Muncă şi va cuprinde atribuţii, sarcini şi responsabilităţi legate de funcţia şi meseria pentru care salariatul este angajat.

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

Art. 15. (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 şi competenţei profesionale şi în baza fişei de aptitudini. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

(2) Contractele Individuale de Muncă se pot încheia şi pe durată determinată, în funcţie de necesităţile entităţilor organizaţionale, cu respectarea legislaţiei în vigoare.

(3) Încadrarea definitivă a noilor salariaţi 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 iniţiativa oricăreia dintre părţi, fără a fi necesară motivarea acesteia.

(4) Modificarea oricărei clauze din Contractul Individual de Muncă se va face cu acordul părților, prin încheierea unui act adițional la Contractul Individual de Muncă, anterior producerii modificării, cu excepția următoarelor situații pentru care se vor încheia în termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariției modificării, așa cum prevede Codul Muncii republicat: reorganizarea societății, modificări impuse de legislația în vigoare, modificări ale drepturilor salariale, definitivarea în funcție/meserie.

(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 excepţia situaţiilor de la Art. 48, Art. 61 lit.c) şi d), Art. 65 şi 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 funcţie de sarcinile de serviciu şi alte clauze specifice (de formare profesională, de neconcurenţă, de confidenţialitate, de mobilitate). Clauzele specifice vor fi introduse cu respectarea prevederilor Art. 21- 26 din Codul Muncii republicat.

Art. 16. Salariaţii STB S.A. au obligaţia 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. 17. (1) Angajarea se face de către conducerea STB S.A., în limita competenţelor acordate prin ROF, cu respectarea reglementărilor prevăzute de legislația muncii aflate în vigoare. Angajarea se face în funcţie de necesitate pe categorii de personal, pe baza competenţelor profesionale, în limita numărului de posturi aprobat. Verificarea aptitudinilor şi cunoştinţelor profesionale se va face prin selecţie 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 execuţie;

b) 120 de zile calendaristice pentru funcţiile 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/auto transport rutier persoane;

e) 6 luni la debutul în profesie pentru absolvenţii instituţiilor de învăţământ superior, care se consideră perioadă de stagiu.

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

(4) Salariaților Societății care trec în alte funcții/meserii li se va stabili o perioadă de probă de 60 de zile calendaristice.

(5) Pentru absolvenții instituțiilor de învătământ 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 absolvenţii de învăţământ superior, cu modificările și completările ulterioare.

6) 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.

(7) 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.

(8) 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.

(9) La solicitarea în scris a Sindicatului reprezentativ, STB S.A. va comunica acestuia situaţia angajărilor şi a redistribuirilor de personal efectuate.

(10) La cerere, salariaţii cu Contract Individual de Muncă cu timp parţial sau angajaţi pe o perioadă determinată pot fi încadraţi cu program normal, respectiv perioadă nedeterminată, dacă există posturi vacante şi dacă întrunesc condiţiile cerute pentru ocuparea acestor posturi.

Art. 18. Vârsta minimă de angajare în cadrul STB S.A. este în conformitate cu legislaţia aplicabilă.

Art. 19. (1) Anterior încheierii sau modificării Contractului Individual de Muncă, angajatorul are obligaţia de a informa persoana selectată în vederea angajării, ori după caz salariatul, cu privire la clauzele esenţiale pe care intenţionează să le scrie în Contractul Individual de Muncă, să le modifice sau să le completeze, conform Art. 17 şi 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 fişa de solicitare a examenului medical se vor preciza riscurile profesionale ale postului din cadrul entităţii organizaţionale unde persoana va fi angajată, în funcţie 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 evidenţiată în fişa de aptitudini care va fi transmisă Direcției Managementul Resurselor Umane.

Art. 20. În cazul organizării unui concurs pentru ocuparea unui post vacant, în condiţiile unor rezultate egale, vor avea prioritate salariaţii STB S.A.. În situația în care există egalitate între 2 candidați, departajarea se va face prin interviu.

Art. 21. (1) La angajare se va întocmi, pentru fiecare salariat, câte un dosar personal, care va cuprinde Contractul Individual de Muncă, fişa de post, fișa de informarea prealabilă și fișa de identificare a factorilor de risc profesional vizate de către Serviciul Intern de Prevenire şi Protecţie, certificatul de cazier judiciar, doar pentru care există obligații legale, precum şi alte acte sau avize specifice funcţiei/ meseriei.

(2) STB S.A. are obligaţia de a înfiinţa un registru general de evidenţă a salariaţilor. La solicitarea salariatului sau a unui fost salariat, STB S.A. este obligată să elibereze un document care să ateste activitatea desfăşurată de acesta, durata activităţii, salariul, vechimea în muncă, în meserie şi în specialitate.

Art. 22. (1) Încadrarea salariatului în limitele de salarizare se face de către Conducerea STB S.A., în limita competenţelor acordate, pentru fiecare post sau funcţie în parte, salariul fiind confidenţial. Încadrarea se face cu respectarea Sistemului de Salarizare aprobat în Contractul Colectiv de Muncă.

(2) Personalul implicat în gestionarea proiectelor finanţate 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 finanţare şi în concordanţă cu legislaţia specifică la nivel naţional şi european.

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

Art. 23. (1) Suspendarea Contractului Individual de Muncă poate interveni, conform Codului Muncii republicat Titlul II, Cap. IV în următoarele situaţii:

a) de drept, în conformitate cu prevederile Art. 50 din Codul Muncii republicat;

b) ca act unilateral al uneia dintre părţi, în conformitate cu prevederile Art. 51 şi Art. 52 din Codul Muncii republicat;

c) prin acordul părţilor, în conformitate cu prevederile Art. 54 din Codul Muncii republicat.

(2) În situaţia 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 activităţii 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. 152^1 ori absentării de la locul de muncă în condițiile prevăzute la art. 152^2 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 legislaţia în vigoare şi Contractul Colectiv de Muncă pentru fiecare situaţie de suspendare în parte.

Art. 24. (1) Contractul Individual de Muncă poate înceta astfel:

a) de drept;

b) ca urmare a acordului părţilor, la data convenită de acestea;

c) ca urmare a voinţei unilaterale a uneia dintre părţi, în cazurile şi în condiţiile limitativ prevăzute de lege.

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

a) motive care ţin de persoana salariatului, articolele 61 - 64 din Codul Muncii republicat;

b) motive care nu ţin de persoana salariatului, articolele 65 - 67 din Codul Muncii republicat;

c) concedieri colective, articolele 68 - 74 din Codul Muncii republicat şi articolele 58 – 59 din prezentul Contract Colectiv de Muncă.

(3) Salariaţii au dreptul la preaviz şi demisie în condiţiile prevăzute de Art. 75 şi Art. 81 din Codul Muncii republicat. Pentru persoanele concediate în temeiul Art. 61 lit. c) şi d), Art. 65 şi 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 obligaţia de a plăti o indemnizaţie 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 părţi în Contractul Individual de Muncă sau, după caz, cel prevăzut în Contractul Colectiv de Muncă aplicabil şi nu poate fi mai mare de 20 zile lucrătoare pentru salariaţii cu funcţii de execuţie, respectiv de 45 zile lucrătoare pentru salariaţii cu funcţii de conducere.

(5) În toate cazurile de suspendare a Contractului Individual de Muncă din iniţiativa angajatorului, concediere, modificare privind locul şi felul muncii (delegare sau detaşare), hotărârea se ia de către Conducerea STB S.A., respectând prevederile legale privind consultarea prealabilă a Sindicatului reprezentativ.

Art. 25. În conformitate cu prevederile Art. 254, Cap.III „Răspunderea patrimonială” din Codul Muncii republicat:

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

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

(3) În situaţia în care angajatorul constată că salariatul său a provocat o pagubă din vina şi în legătură cu munca sa, va solicita salariatului, printr-o notă de constatare şi evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul părţilor, 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 părţilor, conform alin. (3), nu poate fi mai mare decât echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie.

(5) În funcţie de situaţie, acordul de plată al salariatului va cuprinde şi forma în care se va efectua plata, respectiv reţinerea sumelor pe statul de plată sau plata în numerar la casieria STB S.A. în condiţiile legii.

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

CAPITOLUL III
RELAŢII DE MUNCĂ, CONDIŢII DE MUNCĂ, SECURITATE ŞI SĂNĂTATE ÎN MUNCĂ, SITUAŢII DE URGENŢĂ

A. Relaţii de muncă

Art. 26. (1) Relaţiile de muncă din cadrul STB S.A. se bazează pe principiul bunei credinţe respectând prevederile Art. 8 alin.1 din Codul Muncii republicat şi cele ale Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

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

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

(4) Constituie discriminare directă actele şi faptele de excludere, deosebire, restricţie sau preferinţă, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (3), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării drepturilor prevăzute în legislaţia 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 condiţii de muncă adecvate activităţii desfăşurate, de protecţie socială, de securitate şi sănătate în muncă, precum şi de respectarea demnităţii şi a conştiinţei sale, fără nicio discriminare.

(7) Pentru crearea şi menţinerea unui mediu de lucru care să încurajeze respectarea demnităţii fiecărei persoane, prin Regulamentul Intern al STB S.A. vor fi stabilite proceduri de soluţionare pe cale amiabilă a plângerilor individuale ale salariaţilor, inclusiv a celor privind cazurile de violenţă sau hărţuire 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 condiţiilor de muncă

Art. 27. (1) În cadrul STB S.A., Securitatea şi Sănătatea în Muncă reprezintă o obligaţie a conducerii acesteia, pentru asigurarea unor condiţii de muncă adecvate activităţii desfăşurate, de protecţie socială, de securitate şi sănătate în muncă, precum şi de respectarea demnităţii şi a conştiinţei sale, fără nicio discriminare, care să permită menţinerea integrităţii fizice şi a sănătăţii angajaţilor, prevenirea accidentelor de muncă şi a îmbolnăvirilor profesionale.

(2) Părţile semnatare se angajează să analizeze periodic, la iniţiativa uneia dintre părţi, activitatea de securitate a muncii, de protecţie a sănătăţii angajaţilor şi de ameliorare a condiţiilor de muncă.

(3) Instrucţiunile de Securitatea şi Sănătatea în Muncă la STB S.A. sunt diferenţiate în cadrul entităţilor organizaţionale pe locuri de muncă și funcții/ meserii.

(4) Pe perioada derulării Contractului Colectiv de Muncă vor fi menţinute Instrucţiunile de Securitate şi Sănătate în Muncă, elaborate cu respectarea prevederilor legale prevăzute în normativele interne STB S.A. (Legea nr. 319/2006 a securităţii şi sănătăţii 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 îmbunătăţirii condiţiilor de muncă, STB S.A. prin reprezentanţii săi la nivel de entităţi organizaţionale, va lua următoarele măsuri:

a) asigurarea condiţiilor de mediu specifice;

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

c) funcţionarea bufetelor de incintă cu aprovizionare de la Cantina STB S.A.;

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) Salariaţii sunt obligaţi să păstreze în bune condiţii amenajările existente, să nu le deterioreze sau să le descompleteze. Salariații vinovaţi de producerea degradărilor/ descompletărilor vor suporta contravaloarea pagubelor.

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

(8) În situaţia în care personalul STB S.A. suferă în timpul serviciului, vătămări corporale şi/sau agresiuni verbale din partea călătorilor transportaţi sau a altor persoane cu care intră în contact, salariaţii implicaţi şi STB S.A. au obligaţia să întreprindă măsurile legale ce le revin fiecăruia pentru atragerea răspunderii civile, penale sau patrimoniale, după caz.

Art. 28. (1) Salariaţii STB S.A., în funcţie de condiţiile specifice ale locurilor de muncă unde îşi desfăşoară activitatea, au dreptul la echipament de protecţie gratuit şi obligaţia de a-l purta, conform Normativelor în vigoare.

(2) În toate cazurile în care STB S.A. cere o anumită vestimentaţie specială, uniformă, categoriilor de salariaţi 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 Bucureşti, părţile semnatare vor actualiza Normativul de acordare a echipamentului individual de protecţie.

Art. 29. (1) În vederea asigurării condiţiilor privind Securitatea şi Sănătatea în Muncă, pentru eliminarea factorilor de risc, a accidentelor de muncă şi 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 îmbunătăţirea condiţiilor de muncă se va constitui la nivelul STB S.A. un Comitet de Securitate şi Sănătate în Muncă, iar la nivel de entităţi organizaţionale câte un subcomitet cu reprezentanţi din toate secțiile transport material rulant, secțiile transport autovehicule rutiere şi secţiile din subordine, care îşi vor desfăşura 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 şi Regulamentului propriu de Organizare şi Funcţionare.

(3) Comitetul de Securitate şi Sănătate în Muncă este constituit din membrii desemnaţi de Sindicatul reprezentativ din entitatea organizaţională pe de o parte, şi angajator sau reprezentanţii săi desemnaţi, în număr egal cu cel al reprezentanţilor lucrătorilor, pe de altă parte şi medicul de Medicina Muncii.

(4) Reprezentanţii în Comitetul de Securitate şi Sănătate în Muncă desemnaţi de Sindicatul reprezentativ poartă denumirea de reprezentanţi ai lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul Securităţii și Sănătăţii în Muncă.

(5) Reprezentanţii lucrătorilor prevăzuţi la alineatul precedent vor fi aleşi pentru un mandat de 2 ani, cu posibilitatea prelungirii. Aceştia pot fi retraşi sau înlocuiţi în aceleaşi condiţii în care au fost desemnaţi.

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

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

Art. 30. (1) STB S.A. acordă lunar tichete sociale tuturor salariaților în valoare de 50 lei pentru achiziționarea proprie de materiale igienico sanitare (săpun, prosop, periuțe de dinți, pastă de dinți, periuțe unghii, unguent pentru protecția pielii).

Pentru salariații care își desfășoară activitatea în locurile de muncă cu degajări de noxe, STB S.A. acordă lunar tichete sociale în valoare de 125 lei pentru achiziționarea proprie de produse cu rol de antidot (lapte, suc mere/citrice), precum și apă minerală și ceai pentru perioadele când se înregistrează temperaturi extreme (peste 30^0C inclusiv sau sub 5^0C inclusiv), la locul unde îşi desfăşoară activitatea (postul de conducere tw, tb, auto transport rutier de persoane, hale, birouri, ateliere, etc.), conform Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, HG nr. 1425/2006, precum și OUG nr. 99/2000. Valoarea tichetelor sociale se indexează la începutul anului în curs cu indicele prețurilor de consum.

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

(3) Modul de acordare al acestor drepturi şi 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. 31. (1) Organizarea activităţii prin stabilirea unei structuri organizatorice raţionale, repartizarea tuturor salariaţilor în cadrul entităţilor organizaţionale şi precizarea atribuţiilor şi răspunderilor, elaborarea de norme de muncă fundamentate din punct de vedere tehnic, precum şi exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligaţiilor de serviciu de către salariaţi, sunt atribute de competenţa exclusivă a celor ce angajează.

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

(3) Normele de muncă vor fi stabilite astfel încât să asigure un ritm normal de lucru şi să nu conducă la o solicitare excesivă a salariaţilor 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 şi vor fi prezentate spre informare şi/sau aprobare, după caz, Conducerii STB S.A., în vederea utilizării informaţiilor pentru luarea deciziilor de ordin managerial.

(5) Normele de timp vor fi aprobate de Comisia Tehnico - Economică şi vor fi aduse la cunoştinţa salariaţilor cu cel puţin 5 zile înainte de aplicare.

Art. 32. (1) Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariaţi şi se desfăşoară ca un proces continuu, în permanentă concordanţă cu schimbările ce au loc în organizarea şi în nivelul de dotare tehnică a muncii.

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

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

(4) În caz de divergenţă în ceea ce priveşte 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 părţi.

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

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

Art. 33. (1) În scopul asigurării unei stări de sănătate corespunzătoare a personalului, STB S.A. va organiza examinarea medicală periodică anuală pentru toţi salariaţii, precum şi pentru unele categorii de personal la termenele prevăzute de actele normative în vigoare, servicii de medicina muncii, servicii de siguranța în transporturi, servicii medicale de specialitate și investigații paraclinice în scop de prevenție sau stabilite de medicul de Medicina Muncii.

(2) În scopul asigurării unei stări de sănătate corespunzătoare a personalului, STB S.A. va organiza examinarea pshihologică anual pentru toţi salariaţii cu funcție de conducere, cu respectarea Codului Muncii și a legislației în vigoare, aplicabilă.

(3) STB S.A. va organiza examinarea pshihologică și pentru toate categorii de personal pentru care este obligatorie, conform legii, examinarea pshihologică, cu respectarea Codului Muncii și a legislației în aplicabile în materie.

(4) 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.

(5) Salariaţii sunt obligaţi să se supună examenelor medicale organizate conform prevederilor alineatului (1).

(6) 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 şi se va sancţiona. Admiterea la lucru a unui salariat care nu s-a prezentat la examinarea medicală periodică şi care nu poate prezenta fişa de aptitudine valabilă constituie abatere disciplinară şi se va sancţiona.

(7) 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. 34. La cererea uneia dintre părţile semnatare ale prezentului Contract Colectiv de Muncă, medicii de Medicina Muncii şi entitatea organizațională cu atribuții în domeniul securității și sănătății în muncă vor fi consultaţi la modificarea duratei timpului de lucru.

C. Munca femeilor

Art. 35. În cadrul STB S.A., femeile beneficiază de toate înlesnirile şi drepturile prevăzute de legislaţie.

Art. 36. (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 şi cele care alăptează, beneficiază de toate prevederile OUG nr. 96/2003 privind protecţia maternităţii la locul de muncă, cu modificările şi completările ulterioare.

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

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

Art. 37. Femeile care au în îngrijire copii în vârstă de până la 6 ani pot lucra cu Contract Individual de Muncă cu timp parţial, beneficiind de toate drepturile ce decurg din acesta, proporţional cu timpul efectiv lucrat.

CAPITOLUL IV
TIMPUL DE MUNCĂ ŞI DE ODIHNĂ

Art. 38. (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 salariaţii angajaţi cu normă întreagă este de 8 ore pe zi şi de 40 ore pe săptămână şi 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 dispoziţiilor legale nu se lucrează, sunt zile de repaus pentru toate categoriile de salariaţi. Fac excepţie de la această situaţie 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 aceştia durata timpului de lucru este de regulă de 8 ore pe zi şi poate fi prelungită peste 8 ore pe zi şi 48 ore pe săptămână, în condiţiile prevăzute de Codul Muncii republicat, respectiv: media orelor de muncă calculată pentru o perioadă de referinţă de 4 luni calendaristice să nu depăşească 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 activităţii nu permite deloc întreruperea acesteia şi, concomitent, nu s-a introdus graficul cu 4 schimburi (aşa numitul “schimb pană”). Tura continuă se diferenţiază faţă de tură, deoarece presupune prestarea activităţii inclusiv sâmbăta, duminica şi în sărbătorile legale, perioadă pentru care trebuie să se acorde zile libere (ex. în dispecerate).

(6) Programarea la lucru în zilele de sâmbătă, duminică şi sărbători legale dintr-o lună se va face în mod transparent, direct proporţional cu numărul de zile în care salariatul este prezent la muncă, pentru tot personalul din aceeaşi 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 secțiile transport autovehicule rutiere și secțiile transport material rulant 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 punctuale, 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, cu 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 şi va afişa în timp util repartizarea lunară/zilnică a timpului de lucru pentru toate categoriile de salariaţi a căror activitate nu se poate încadra în programul normal de lucru.

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

(10) Pentru anumite activităţi şi 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 şi 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 excepţie de la prevederile alin. (10) în ce priveşte compensarea prin ore libere plătite, sunt ore suplimentare orele efectuate de conducătorii de vehicul rezultate în urma programului de circulaţie programat, care vor fi plătite în luna în care sunt realizate, conform Contractului Colectiv de Muncă aplicabil la STB S.A..

(13) Pentru situaţia 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 condiţia justificării imposibilităţii compensării în următoarele 90 de zile prin ore libere plătite, conform prevederilor legale.

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

(15) În perioadele de reducere a activităţii 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. 39. (1) Munca prestată între orele 22^{00} – 6^{00}, cu posibilitatea abaterii cu o oră în plus sau în minus faţă de aceste limite, este considerată muncă de noapte.

(2) Durata normală a timpului de muncă pentru salariatul de noapte nu poate depăşi o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referinţă 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 puţin 3 ore din timpul său zilnic de lucru sau de cel puţin 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 Bucureşti.

(5) Angajatorul are obligaţia să asigure supravegherea sănătăţii salariaţiilor, în conformitate cu prevederile Legii nr. 319/2006 a securităţii şi sănătăţii 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 sănătăţii lucrătorilor şi Ordinul comun nr. 18/443/14.01.2008 al Ministerului Transporturilor şi Ministerului Sănătăţii 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 activităţii, supraveghere specială şi promovarea sănătăţii.

(6) Salariaţii care desfăşoară muncă de noapte şi au probleme de sănătate recunoscute ca având legatură cu aceasta, vor fi trecuţi la o muncă de zi pentru care sunt apţi.

Art. 40. (1) Timpul de odihnă destinat refacerii capacităţii 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 ţine cont ca dintr-o oră, 10 minute să reprezinte repausul la capăt de linie, pentru necesităţile 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 ghişeu şi 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 puţin două vor fi în zilele de sâmbătă şi duminică (pentru categoriile de salariaţi care sunt nevoite să vină la lucru în zilele de sâmbătă şi duminică, când de regulă se acordă repausul săptămânal). În situaţii de excepţie, repausurile săptămânale sunt acordate cumulat, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăşi 14 zile calendaristice, cu autorizarea Inspectoratului Teritorial de Muncă Bucureşti, din cadrul Inspecţiei Muncii şi cu acordul Sindicatului reprezentativ. Conform Codului Muncii republicat, Art.137 alin. (4), în aceste situaţii repausurile săptămânale cumulate se acordă cu acceptul şi/sau la solicitarea în scris a salariatului în cauză (pentru asigurarea repausurilor cuplate în vederea rezolvării unor probleme personale). Salariaţii al căror repaus săptămânal se acordă în condiţiile 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 şi Art. 114 alin. (3) pct. c) din Contractul Colectiv de Muncă aplicabil la nivel de STB S.A..

Excepţie 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 şi duminică. Pentru aceste tipuri de program liberul se poate acorda neconsecutiv sau cumulat în funcție de necesitatea continuității procesului de producție;

e) concediul anual de odihnă se acordă în funcţie 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. 41. (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 sfârşitul anului calendaristic pentru anul următor.

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

(3) Când, din motive neimputabile salariatului, acesta nu-şi poate efectua integral sau parţial 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:

a) pentru perioada concediului de odihnă, salariaţii beneficiază de o indemnizaţie de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de încadrare, indemnizaţiile şi sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă. Prin sporuri cu caracter permanent se înţelege indemnizația de conducere, sporul de vechime, sporul de dificultate, prevăzute în Contractul Individual de Muncă;

b) indemnizaţia 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;

c) indemnizaţia de concediu de odihnă se plăteşte de către angajator la cererea salariatului cu cel puţin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu;

d) orice convenţie prin care se renunţă total sau parţial la dreptul de concediu este interzisă.

(5) Concediul de odihnă stabilit prin Contractul Individual de Muncă se acordă proporţional cu activitatea prestată într-un an calendaristic. În calculul activităţii prestate se vor cuprinde şi 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, efectuarea pregătirii militare voluntare, precum şi perioada absenței de la locul de muncă în condiţiile art. 152^2 din Codul Muncii republicat, în aceste cazuri suspendarea Contractului Individual de Muncă nefiind rezultatul unei fapte imputabile.

(6) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum şi 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 sfârşitul 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 forţă majoră sau pentru interese urgente, care impun prezenţa salariatului. În acest caz, angajatorul are obligaţia de a suporta toate cheltuielile salariatului (dacă acestea există) şi ale familiei sale, necesare în vederea revenirii în activitate, precum şi eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

Art. 42. (1) Conducătorii de vehicule tramvai/troleibuz/ auto transport rutier de persoane, precum și conducătorii tramvai instructori/troleibuz instructori/ auto transport rutier de persoane instructori cărora li se acordă sporul de dificultate, beneficiază de concediu de odihnă suplimentar de 3 zile lucrătoare.

(2) Salariaţii care lucrează în condiţii 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 desfăşoară activităţi cuprinse în Anexa 13 din CCM – STB S.A. aplicabil, beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 3, respectiv 5 zile lucrătoare.

Art. 43. În afara concediului de odihnă, salariaţii au dreptul la zile libere plătite şi/sau la concedii fără plată, astfel:

(I) (1) 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 Se acordă salariatului la naşterea 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.	10 zile lucrătoare
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 soţului (soţiei), copilului, copilului vitreg**,** părinţilor/părinţilor vitregi	5 zile lucrătoare
e) decesul fraţilor/surorilor, fraţilor/surorilor vitregi(e), bunicilor, bunicilor soțului/soției, socrilor, cumnaţilor, ginerilor/nurorilor	5 zile lucrătoare
f) donări sânge	conform legii
g) pentru formare profesională Se acordă în condiţiile Art. 157 din Codul Muncii republicat şi numai dacă domeniul de formare profesională solicitat de salariat are legătură cu activitatea STB S.A.)	max.10 zile lucrătoare

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 şcolar — zi liberă pentru părinţi

Se poate acorda, ca zi liberă, părinţilor ai căror copii sunt în învăţământul preşcolar şi învăţământul primar clasa pregătitoare şi clasele I – IV, dacă aceştia o solicită. Respectiva zi va fi recuperată în următoarele 30 de zile.

j) zi lucrătoare liberă pentru obţinerea avizelor medicale necesare începerii noului an şcolar — zi liberă pentru părinţi

Se acordă, la cerere, unuia dintre părinţii/reprezentanţii 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, însoţită de o declaraţie 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 mulţi copii se acordă 2 zile libere, consecutive sau separate. Sunt consideraţi copii minori cei cu vârste cuprinse între 0-18 ani.

k) ziua de naștere a salariatului în data respectivă — 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/fiica, mama, tatăl sau soțul/soția salariatului) sau care locuiește la aceeași adresa 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 a 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, maistrului/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.
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,

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

(2) În situaţiile în care evenimentele de la pct. (I) (1), cu excepția situației prevăzute la lit. l), au loc în perioada concediului de odihnă, acesta se prelungeşte 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. şi a entităţilor organizaţionale subordonate în conformitate cu prevederile legale (Codul Muncii republicat Art. 153 - 158), astfel:

a) pentru rezolvarea unor situaţii personale deosebite, în funcţie de posibilităţile fiecărei entităţi organizaţionale, la solicitarea salariatului se acordă maximum 90 zile calendaristice/an;

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

c) pentru susţinerea sesiunilor de examene în învăţământul superior: maximum 60 zile calendaristice/an;

d) pentru completarea studiilor liceale şi de maiştri: maximum 30 zile calendaristice/an;

e) susţinerea examenului de bacalaureat, de diplomă de învăţământ superior, a examenului de maiştri, de absolvire a şcolilor tehnice postliceale, master, etc. maximum 30 zile calendaristice/an;

f) pentru formare profesională: cu respectarea prevederilor Codului Muncii republicat.

(2) Cererile de concediu fără plată care depăşesc un număr de 5 zile se înaintează conducerii cu cel puţin 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 depăşesc un număr de 5 zile se înaintează conducerii cu cel puţin 1 zi lucrătoare înainte de efectuarea acestuia.

(5) Ziua donării de sânge se anunţă cu cel puţin o zi lucrătoare înainte. Anunţul donării de sânge nu se poate face retroactiv.

Art. 44. Se consideră zile nelucrătoare:

(1) zilele de repaus saptămânal, de regulă sâmbăta şi duminica.

(2) zile de sărbători legale şi religioase:

(a) 1 şi 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 Paştelui);

(f) Prima şi a doua zi de Paşte;

(g) 1 Mai (Ziua Muncii);

(h) 1 iunie (Ziua Copilului);

(i) Prima şi a doua zi de Rusalii;

(j) 15 august (Adormirea Maicii Domnului);

(k) 30 noiembrie (Sf. Andrei);

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

(m) 25 şi 26 Decembrie (Crăciunul);

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

CAPITOLUL V
PROTECŢIA SOCIALĂ

Art. 45. STB S.A. are o tradiţie în activitate, care conferă salariaţilor unele drepturi recunoscute şi aplicate în decursul timpului, acestea rămânând în continuare, ceea ce asigură ataşamentul salariaţilor faţă de STB S.A., precum şi atragerea de personal de valoare, astfel:

(1) salariaţii STB S.A. și cei ai Filialei Centrul de Sănătate STB SA, beneficiază de carduri de identitate, care le permit accesul în toate entităţile organizaţionale sociale şi cultural - sportive ale STB S.A. pe durata cât sunt angajaţi.

(2) în mod similar, pe baza cardurilor de identitate, vor beneficia de facilităţile prevăzute la pct. (1), soţiile (soţii) salariaţilor şi copiii acestora aflaţi în mod legal în întreţinere, pe perioada studiilor, dar numai până la împlinirea vârstei de 25 ani.

(3) a) Salariaţii care ies la pensie de la STB S.A. la limită de vârstă, anticipat sau anticipat parţial, cu o vechime de minimum 15 ani în societate, îşi păstrează drepturile menţionate la alin.(1).

În mod similar beneficiază şi soţii (soţiile) acestora şi copiii lor, elevi sau studenți, aflaţi în mod legal în întreţinerea părinţilor până la vârsta de 25 de ani.

b) Salariaţii care ies la pensie de la STB S.A., cu grad de invaliditate şi care au lucrat minimum 5 ani la STB S.A., îşi păstrează drepturile menţionate la alin. (1); în mod similar, beneficiază și soţii (soţiile) pensionarilor din categoriile prevăzute anterior, ca şi copiii acestora, dacă sunt elevi sau studenţi în întreţinerea părinţilor, dar numai până la vârsta de 25 ani;

c) De prevederile alin. (1) beneficiază: soţii (soţiile) pensionarilor la limită de vârstă; soţii (soţiile) pensionarilor cu grad de invaliditate temporară/definitivă, care au decedat, dar au lucrat minimum 15 ani la STB S.A.. În mod similar, beneficiază şi copiii acestora dacă sunt elevi sau studenţi aflaţi în mod legal în întreţinerea părinţilor, numai până la vârsta de 25 de ani;

d) Soţii (soţiile) salariaţilor decedaţi, care au lucrat minimum 5 ani la STB S.A., beneficiază de prevederile alin. (1). În mod similar beneficiază şi copiii acestora, dacă sunt elevi sau studenţi, indiferent de forma de învăţământ, aflaţi în întreţinerea părinţilor, dar numai până la vârsta de 25 de ani.

(4) Salariaţii cărora le încetează Contractul Individual de Muncă prin ieșire la pensie de la STB S.A., la limită de vârstă, anticipat, anticipat parţial, 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 medii brute la nivel de STB S.A. realizate pe anul anterior; cei cu vechime în societate sub 15 ani, vor fi premiaţi, astfel:

- vechime între 1 – 7 ani o primă în cuantum de un salariu mediu brut la nivel de STB S.A. realizat pe anul anterior;
- vechime între 7 – 15 ani o primă în cuantum de două salarii medii brute la nivel de STB S.A. realizate pe anul anterior.

(5) STB S.A. suportă pentru angajaţii proprii şi membrii de familie ai acestora, în limita fondului aprobat, 60% din valoarea biletului de odihnă sau 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 şi pentru afecţiuni 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 şi transport (calea ferată, personal cl. a -II- a, mijloc auto interurban sau local).

Decontarea biletelor de odihnă, tratament/boală profesională se va face în minim 2 luni consecutive, în funcție de disponibilitățile financiare ale societății.

(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 dispoziţiilor legale costul achiziţionării unor proteze sau altor dispozitive care să ajute salariatul în scopul recuperării, precum şi acordarea unui ajutor material în valoare de 10.000 lei.

(7) La împlinirea unei vechimi în STB S.A., de 25 de ani femeile şi 30 de ani bărbaţii, se va acorda ca premiere un salariu mediu brut la nivel de STB S.A. realizat pe anul anterior, în luna împlinirii vechimii.

(8) Efectuarea de investigaţii medicale pentru toţi salariaţii STB S.A., la indicaţia medicilor specialişti, 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 salariaţilor 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 şi de la locul de muncă, prin modificarea şi completarea traseelor de noapte existente, în perimetrul Municipiului Bucureşti.

(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. 46. (1) Salariatul, conducător auto, este exonerat de răspundere civilă şi patrimonială pentru degradările, distrugerile parţiale sau totale ale mijlocului de transport în comun (autobuz, troleibuz, tramvai) produse de călători ori terţe persoane. Exonerarea de raspundere opereaza doar in cazul respectării de către conducatorul de vehicul a obligațiilor prevăzute în fișa postului, manualul conducătorului de vehicule, regulamentul intern, în procedurile operaționale sau alte dispoziții interne.

(2) Vehiculele deţinute de STB S.A. beneficiază prin efectul legii de asigurare obligatorie RCA, pentru cazurile de accidente de circulaţie. Pentru vehiculele care efectuează transport public de persoane şi vehiculele de şcoală se încheie asigurarea călătorilor transportaţi şi a bagajelor acestora/cursanţilor. Costurile de asigurare se suportă anual de către STB S.A..

(3) Salariatul, conducător auto, este exonerat de răspundere civilă şi patrimonială pentru degradările, distrugerile parţiale sau totale ale mijlocului de transport în comun (autobuz, troleibuz, tramvai) produse de călători ori terţe persoane. Exonerarea de răspundere operează doar în cazul respectării de către conducătorul de vehicul a obligațiilor prevăzute în fișa postului,

manualul conducătorului de vehicule, regulamentul intern, în procedurile operaționale sau alte dispoziții interne.

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

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

(5) Salariaţii STB S.A. pot beneficia de consiliere de specialitate pe probleme litigioase rezultate din activitatea desfăşurată în calitate de angajat, în măsura în care acestea nu vin în contradicţie cu interesele STB S.A..

Art. 47. Salariaţii vor primi un ajutor material în valoare de 4.600 lei la naşterea fiecărui copil sau la adopția fiecărui copil.

Art. 48. (1) În caz de deces al unui salariat, STB S.A. acordă un ajutor de înmormântare în valoare de 13.500 lei, precum şi sicriu, însemn religios, transport, pentru care trebuie să prezinte facturi în vederea decontării în limita sumei de 2.800 lei. Transportul de persoane va fi asigurat de STB S.A. cu mijloc de transport propriu.

(2) Pentru decesul soţului/soţiei, care nu este salariatul STB S.A. sau copilului aflat în întreţinere, precum şi pentru copiii incapabili de muncă, indiferent de vârstă (certificat handicap), STB S.A. acordă un ajutor de înmormântare în valoare de 8.000 lei şi 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 3.300 lei. În cazul în care decedatul are mai mulţi copii salariaţi ai STB S.A., ajutorul se acordă fiecăruia dintre ei, la prezentarea certificatului de deces în original.

Art. 49. (1) STB S.A. asigură pentru salariaţii săi servirea mesei în mod centralizat la Cantina STB S.A. şi bufetele din incintă, programul de funcţionare fiind stabilit de conducerile entităţilor organizaţionale de comun acord cu Sindicatul reprezentativ.

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

(2) STB S.A. va acorda tuturor salariaţilor alocaţii 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 achiziţiile publice.

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

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

(5) La solicitarea salariaţilor se pot acorda şi tichete de creşă conform legii.

(6) STB S.A. va dota şi va întreţine bufetele de incintă, cu încadrarea în normele legale de funcţionare.

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

(8) STB S.A. acordă ajutoare sociale pentru salariaţii care au suferit accidente de muncă, boli grave sau incurabile, precum şi celor care au situaţii speciale în familie, pierderi în gospodărie, potrivit criteriilor stabilite anual de comun acord între Conducerea Executivă STB S.A. şi Sindicatul reprezentativ. Ajutoarele sociale pentru salariaţii 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. 50. Pentru creşterea performanţelor şi menţinerea capacităţii de muncă, pentru eliminarea cauzelor care îi pot afecta fizic şi psihic (oboseală cronică, stres profesional etc) STB S.A. asigură la Casa de Odihnă din staţiunea Predeal, conform tarifelor aprobate, spaţii de cazare pentru odihnă şi recreere, salariaţilor şi membrilor de familie ai acestora, salariaților care au ieșit la pensie de la STB S.A., cu o vechime de minimum 15 ani în societate, în concordanță cu prevederile Art. 45 (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 şi membrilor de familie ai acestora.

Art. 51. În cazul în care salariata se află în concediu de maternitate, STB S.A. va compensa pentru perioada concediului de maternitate diferenţa dintre salariul de încadrare avut şi indemnizaţia legală la care are dreptul.

Art. 52. (1) După efectuarea concediului legal plătit pentru creşterea copiilor în vârstă de până la 2 ani (acordat opţional unuia dintre părinţi), salariata/salariatul poate beneficia şi de concediu fără plată, de până la 1 an.

(2) Salariata/salariatul care renunţă integral sau parţial la concediul legal pentru creşterea copilului, beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu 2 ore pe zi, fără să-i fie afectate salariul de încadrare şi vechimea în muncă şi poate beneficia de tichete de creşă 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 salariata/ salariatul se află în concediu pentru creşterea copilului de până la 2 ani şi 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 urmăreşte evoluţia sarcinii, fără a le fi afectate drepturile salariale, dacă investigaţiile

medicale respective se pot efectua numai în timpul programului de lucru. Salariata în cauză este obligată să prezinte adeverinţa medicală privind efectuarea controalelor pentru care s-a învoit.

Art. 53. În caz de deces al mamei, drepturile ce s-ar fi cuvenit acesteia pentru creşterea 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. 54. În cazul decesului mamei, tatăl copilului, angajat al STB S.A., va beneficia la cerere de:

(a) compensaţia prevăzută la Art. 51;

(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. 52.

Art. 55. Prevederile Art. 51 şi Art. 52 sunt aplicabile la naşterea fiecărui copil.

Art. 56 (1) Cheltuielile pentru funcţionarea Complexului Sportiv vor fi suportate de STB S.A. prin punerea la dispoziţie a fondurilor necesare desfăşurării activităţii, 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, care sunt membri ai Complexului Sportiv, o cotizație de membru al Complexului Sportiv, în cuantum de 2,5% din cotizația de membru a Sindicatului Transportatorilor din București. Activitățile în cadrul Complexului Sportiv se vor desfășura cu consultarea și acordul Sindicatului Transportatorilor din București.

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

(4) STB S.A. va reţine lunar pe statul de plată 0,25% din salariul de încadrare, reprezentând cotizaţia 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. 57. (1) În cazul în care STB S.A. este pusă în situaţia de a efectua concedieri individuale sau colective, ce nu ţin de persoana salariatului, aceasta are obligaţia de a aplica prevederile Art. 65 – Art. 77 din Codul Muncii republicat.

(2) În perioada preavizului care este de cel puţin 20 zile lucrătoare (conform Art. 75 Codul Muncii republicat), salariaţii au dreptul să absenteze 4 ore pe zi de la programul unităţii, pentru a-şi căuta un loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze salariul şi celelalte drepturi. Orele absentate se pot acorda prin cumul în condiţiile 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. 58. În aplicarea prevederilor Art. 57, la desfacerea Contractului Individual de Muncă se va proceda în următoarea ordine:

a) rezultatele obţinute şi competenţa profesională;

b) persoanele care cumulează pensia cu salariul;

c) persoanele care îndeplinesc condiţiile de pensionare pentru limită de vârstă;

d) persoanele care îndeplinesc condiţiile de pensionare anticipat;

e) persoanele care îndeplinesc condiţiile de pensionare anticipată parţială;

f) se va înceta cumulul de funcţii, funcţiile cumulate devenind disponibile şi după caz, anulate. Se au în vedere şi persoanele care realizează venituri din alte activităţi;

g) persoanele care nu au copii sau părinţi în întreţinere.

Art. 59. Nu pot fi desfăcute Contractele Individuale de Muncă în condiţiile Art. 57 din prezentul Contract Colectiv de Muncă în următoarele cazuri:

a) cele prevăzute la Art. 59 alin. 1 din Codul Muncii republicat;

b) dacă măsura afectează doi soţi care lucrează în cadrul STB S.A., se va desface de regulă Contractul Individual de Muncă al soţului cu venitul cel mai mic;

c) persoanelor care sunt unice susţinătoare 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. 60. Persoanele care în urma unui curs de perfecţionare 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 şcolarizare nu pot fi obligate la plata despăgubirilor ca urmare a şcolarizării, pentru perioada rămasă nelucrată, dacă raporturile de muncă nu încetează din culpa lor (Art. 198, alin. 3 și 4 din Codul Muncii republicat).

Art. 61. În situaţia în care concedierea intervine ca urmare a deciziei organelor competente de expertiză medicală, care constată inaptitudinea fizică şi/sau psihică a salariatului, STB S.A. va acorda o compensaţie echivalentă cu un salariu de încadrare.

Art. 62. (1) În cazul reducerii de personal ca urmare a restructurării activităţii, reorganizării, retehnologizării, automatizării proceselor de producţie, în condiţiile Art. 57 din prezentul Contract Colectiv de Muncă, concedierilor colective conform Art. 67 din Codul Muncii republicat, STB S.A. se obligă să asigure:

- 16 salarii medii brute la nivel de STB S.A. realizate pe anul anterior, pentru salariaţii care au între 1-10 ani vechime în muncă;
- 18 salarii medii brute la nivel de STB S.A. realizate pe anul anterior, pentru salariaţii care au între 10-15 ani vechime în muncă;
- 20 salarii medii brute la nivel de STB S.A. realizate pe anul anterior, pentru salariaţii care au peste 15 ani vechime în muncă.

(2) Salariul mediu brut la nivel de STB S.A. cuprinde salariul de încadrare, indemnizaţiile, sporurile precum şi alte adaosuri, conform Art. 104 alin. (1), (2), din prezentul CCM.

(3) În situaţia transferului întreprinderii, al unităţii sau al unor părţi ale acestora către un alt angajator, externalizării, concesionării sau privatizării unor activităţi, părţile vor proceda la întocmirea şi negocierea unui Plan social adaptat situaţiei intervenite, care va fi anexă la Contractul Colectiv de Muncă. Planul social va cuprinde măsuri de protecţie socială adaptate situaţiei respective, de comun acord Sindicat reprezentativ – Administraţie, în vederea prevenirii sau limitării, pe cât posibil, a efectelor adverse asupra salariaţilor.

(4) Nicio procedură privitoare la disponibilizări de personal, transferul întreprinderii, al unităţii sau al unor părţi ale acestora către un alt angajator, externalizări de activităţi, concesionări sau privatizări de activităţi, nu va putea fi începută înainte de întocmirea, negocierea şi 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 operaţiuni juridice, cu obligativitatea noilor subiecte de drept de a menţine aceste drepturi în conformitate cu prevederile Legii nr. 67/2006 privind protecţia 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. 63. Formarea profesională a salariaţilor are următoarele obiective principale:

a) adaptarea salariatului la cerinţele postului;

b) obţinerea unei calificări profesionale;

c) actualizarea cunoştinţelor şi deprinderilor specifice postului şi perfecţionarea pregătirii profesionale pentru ocupaţia de bază;

d) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;

e) dobândirea unor cunoştinţe avansate, a unor metode şi procedee moderne, necesare pentru realizarea activităţilor profesionale;

f) prevenirea riscului şomajului;

g) promovarea în muncă şi dezvoltarea carierei profesionale.

Formarea profesională şi evaluarea cunoştinţelor se fac pe baza standardelor ocupaţionale (conform Art. 192, alin. 1, 2 din Codul Muncii republicat).

Art. 64. Formarea profesională a salariaţilor 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 cerinţele postului;

c) stagii de practică şi specializare;

d) ucenicie organizată la locul de muncă;

e) formare individuală;

f) alte forme de pregătire convenite între angajator şi salariat.

Art. 65. (1) STB S.A., prin Departamentul Formare Profesională și Dezvoltare Organizațională sau prin formatori autorizaţi în condiţiile legii, va asigura calificarea, recalificarea, perfecţionarea, specializarea personalului STB S.A. în funcţie de necesităţile de personal existente şi de perspectivă. Tipurile de cursuri, pragurile valorice aferente acestora şi 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 înţelege orice procedură prin care o persoană dobândeşte o calificare atestată printr-un certificat sau o diplomă, eliberate conform legii.

(3) Prin termenul de *„formare profesională continuă”* se înţelege procedura prin care o persoană având deja o calificare ori o profesie, dobândeşte noi competenţe cognitive şi funcţionale (deprinderi).

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

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

(6) CPI şi 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 iniţială în cadrul unor cursuri, în urma cărora vor obţine un certificat de calificare profesională iniţială denumit CPIA.

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

(9) Părţile semnatare de contract convin asupra necesităţii şi obligativităţii perfecţionării profesionale a tuturor categoriilor de salariaţi, inclusiv a liderilor sindicali scoşi din producţie, la expirarea mandatului.

(10) Formarea profesională a lucrătorilor se organizează pentru ocupaţii, meserii, specialităţi şi profesii, numite la modul general „ocupaţii”, cuprinse în „Clasificarea Ocupaţiilor din România” (COR).

(11) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este iniţiată 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 deţinute, precum şi de vechime, această perioadă fiind considerată stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

Art. 66. Serviciul Pregătire Profesională, în colaborare cu entităţile organizaţionale, va organiza cu mijloace proprii (intern) sau prin furnizori de servicii formare profesională autorizați, cursuri de calificare / recalificare/ perfecţionare /specializare / autorizare /reautorizare/ atestare / reatestare a pregătirii profesionale specifice activităţii STB S.A..

Art. 67. (1) Salariaţii care participă la cursurile de formare profesională şi formare profesională continuă, organizate şi plătite de STB S.A., sunt obligaţi să nu absenteze de la cursuri și să obţină 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) şi în Actul Adiţional la Contractul Individual de Muncă.

(3) În situaţia în care salariatul a urmat forme de calificare / recalificare / perfecţionare / specializare/ autorizare / reautorizare / atestare / reatestare profesională, ale cărui raporturi de muncă încetează înainte de împlinirea termenului prevăzut în contractul de şcolarizare, acesta este obligat să restituie contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru cursurile menţionate, calculate proporţional cu perioada rămasă până la împlinirea termenului, cu excepţia situaţiilor:

a) nu mai deţine funcţia din motive neimputabile acestuia;

b) încetarea CIM nu este din vina acestuia;

c) încetarea CIM prin acordul părţilor.

(4) În cazul în care salariatul este cel care are iniţiativa 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 funcţie de posibilităţile financiare ale STB S.A., angajatorul va decide cu privire la condiţiile 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) Salariaţii care au încheiat un Act Adiţional la Contractul Individual de Muncă cu privire la formarea profesională pot primi, în afara salariului corespunzător postului, şi alte avantaje în natură, pentru formarea profesională.

Art. 68. (1) Angajaţii din cadrul STB S.A. pentru care este necesară obţinerea unei calificări, recalificări sau policalificări, care solicită acest lucru, vor beneficia în perioada desfăşurării 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 forţei de muncă, va beneficia pe perioada şcolarizării de drepturile salariale corespunzătoare nivelului de salarizare avut la data includerii la curs, plus sporul de vechime.

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

(4) Pentru cei care urmează a fi reexaminaţi, 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 stagiari ţinut de către Colegiile consilierilor juridici din România înfiinţate potrivit legii.

Art. 69. (1) Conducătorii de vehicule STB S.A. au obligaţia să participe la cursurile pentru obţinerea CPI, CPC, conform normelor legale, să obţină autorizarea/reautorizarea corespunzătoare pentru tipul de transport pe care-l efectuează.

(2) Conducătorii de vehicule STB S.A. au obligaţia să participe o dată la 2 ani la cursurile de perfecţionare organizate centralizat şi cu scoatere din producţie, pe durata stabilită.

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

Art. 70. (1) Conducerea STB S.A. şi a entităţilor organizaţionale, împreună cu Sindicatul reprezentativ, vor acorda sprijin tuturor salariaţilor care urmează cursuri liceale, precum şi celor care urmează studii postliceale sau universitare în limita condiţiilor impuse de programul de lucru şi a posibilităţilor, în măsura în care pregătirea şi meseriile se găsesc în activitatea şi în necesarul de personal al STB S.A. în această etapă sau în perspectivă.

(2) În asemenea cazuri, salariaţii respectivi vor fi repartizaţi în schimburi, astfel încât să le permită frecventarea cursurilor, acordându-li-se concedii conform prevederilor Art. 43, Capitolul IV Timpul de Muncă şi de Odihnă din prezentul Contract Colectiv de Muncă în sesiunile de examen sau la cerere, şi posibilitatea modificării Contractului Individual în Contract Individual cu timp parţial de lucru, dar nu mai mic de 4 ore pe zi, cu remunerarea corespunzătoare a orelor lucrate.

Art. 71. (1) În vederea asigurării cu personal de bord, pentru toate tipurile de vehicule, pentru a prelua orice modificare în concepţia de dezvoltare a sistemelor de transport (tramvai, troleibuz, autobuz) şi a reducerii eventualelor concedieri, se organizează perfecţionarea conducătorilor de vehicule de transport în comun, etapizat în funcţie de posibilităţile STB S.A..

(2) STB S.A. recunoaşte cursurile de specializare sau perfecţionare absolvite de salariaţi, cursuri care nu au fost organizate de STB S.A., dacă absolvenţii deţin certificate eliberate de instituţiile acreditate.

(3) De asemenea, pentru rezolvarea operativă a necesităţilor de producţie, se vor iniţia 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 excepţie cazurile pentru care Regulamentul Intern prevede concedierea.

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

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

CAPITOLUL VII
RELAŢIILE STB S.A. – SINDICATE

Art. 72. Relaţiile STB S.A. cu organizațiile sindicale decurg în conformitate cu Legea privind dialogul social şi urmăresc reglementarea relațiilor de muncă ori de serviciu dintre părți, din obligaţia comună de a efectua prestaţia de transport public de persoane, în cele mai bune condiții și la standarde conforme cu legislația în vigoare.

Art. 73. (1) Conducerea STB S.A. şi a entităţilor organizaţionale componente nu pot fi contestate de organizaţiile sindicale.

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

(3) Organizaţiile sindicale au libertatea să sesizeze Conducerii STB S.A. disfuncţionalităţi sau neconformităţi apărute în activitatea STB S.A.. Conducerea STB S.A. va dispune analizarea şi, după caz, remedierea situaţiilor 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 şedinţele sale, în conformitate cu prevederile Art. 30 (1) din Legea privind dialogul social.

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

Art. 74. (1) Relaţiile de bază privind raporturile de muncă în STB S.A. sunt stipulate în prezentul Contract Colectiv de Muncă, fiecare din părţi urmărind aplicarea prevederilor acestuia în bune condiţii.

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. 75. În cazurile în care apar situaţii economico-financiare deosebite, modificări în programul de organizare şi/sau restructurare al STB S.A. sau alte probleme de natură a influenţa situaţia actuală a salariaţilor, Directorul General va informa Sindicatul reprezentativ. Înştiinţarea Sindicatului reprezentativ se va face cu cel puţin 48 ore înaintea întâlnirilor, cu informarea asupra ordinii de zi. Iniţiativa întâlnirilor poate aparţine deopotrivă şi Sindicatului reprezentativ.

Art. 76. Conducerea STB S.A. va asigura Conducerii Sindicatului reprezentativ accesul în unitățile STB S.A. precum și la documentele necesare în vederea negocierii Contractului Colectiv de Muncă şi fundamentării unor acţiuni conform Art. 30, alin. (3) din Legea privind dialogul social.

Art. 77. (1) În perioada de valabilitate a prezentului Contract Colectiv de Muncă, Sindicatul reprezentativ va asigura pregătirea pentru activităţi sindicale şi relaţii 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 salariaţilor desemnaţi să urmeze cursurile de pregătire prevăzute la alin.(1), şi va asigura pentru perioada respectivă plata unei indemnizaţii corespunzătoare salariului de încadrare şi sporului de vechime.

Art. 78. Ori de câte ori situaţia o impune, Conducerea STB S.A. şi a entităţilor organizaţionale împreună cu Sindicatul reprezentativ vor analiza modul de aplicare a Contractului Colectiv de Muncă. Cu această ocazie părţile se vor informa reciproc asupra programelor curente, de perspectivă, precum şi asupra problemelor ce apar în derularea Contractului Colectiv de Muncă.

Art. 79. Pentru problemele salariaţilor STB S.A. care nu sunt în competenţa de rezolvare a Conducerii STB S.A. şi nici a conducerii Sindicatului reprezentativ, la iniţiativa uneia din părţi, acestea vor acţiona unitar, pentru rezolvarea favorabilă a problemelor respective.

Art. 80. Schimbările în programele operative şi de perspectivă ale STB S.A. care provin de la Asociația de Dezvoltare Intercomunitară pentru Transport Public București Ilfov (ADITPBI), din prevederile noi ale legislaţiei, din situaţii economice precare sau alte situaţii similare, care pot avea repercusiuni majore asupra activităţii salariaţilor, vor fi analizate cu Sindicatul reprezentativ în vederea stabilirii unor măsuri de comun acord care să conducă la situaţii optime.

Art. 81. Aplicarea prevederilor Regulamentului de Organizare şi Funcţionare (ROF) şi a Regulamentului Intern (RI) este în exclusivitate în competenţa şi atribuţiile Conducerii STB S.A. şi a conducerilor entităţilor organizaţionale subordonate cu sprijinul Comisiilor de disciplină, la care poate participa un reprezentant al organizației sindicale din care salariatul face parte, la solicitarea acestuia.

Art. 82. Pentru cazurile excepţionale în care apar calamităţi naturale (cutremure, înzăpeziri sau inundaţii de mari proporţii) sau situaţii cu totul neprevăzute în asigurarea principalelor elemente de bază materială, combustibili şi energie electrică, conducerea STB S.A. şi Sindicatul reprezentativ vor colabora în luarea celor mai judicioase măsuri pentru traversarea cu cât mai puţine pierderi şi cu afectarea minimă a problemelor vitale ale salariaţilor, respectând măsurile legale ce se dispun în asemenea situaţii. În aceste cazuri, sindicatele au obligaţia de a participa efectiv la aplicarea măsurilor stabilite.

Art. 83. STB S.A. şi Sindicatul reprezentativ din entităţile organizaţionale STB S.A. pot întreprinde în comun, funcţie de posibilităţile financiare ale STB S.A., acţiuni şi programe de activitate, astfel încât salariaţii şi familiile lor să participe în mod gratuit sau cu cote foarte mici, atât la manifestările cultural – educative, cât şi la formele de instruire în domeniul artistic.

Art. 84. STB S.A. va acorda un cadou sub formă de bani sau „tichete cadou", în valoare de minim 150 lei, cu ocazia Crăciunului și zilei de 1 iunie pentru fiecare copil minor al fiecărui salariat, precum şi salariatelor cu ocazia zilei de 8 Martie. În situaţia în care resursele financiare permit, valoarea va fi majorată prin negociere cu Sindicatul reprezentativ.

Art. 85. STB S.A. va asigura Sindicatului reprezentativ condiţiile necesare desfăşurării activităţii sindicale.

Art. 86. (1) Directorul General, împreună cu personalul de conducere şi execuţie, se obligă să nu facă nicio discriminare, să nu desfăşoare acţiuni 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 legislaţia în vigoare, precum şi împotriva celui care sesizează diferite abuzuri la orice nivel.

(2) În mod reciproc, Sindicatul reprezentativ îşi asumă obligaţia de a nu face presiuni asupra membrilor de sindicat în scopul declanşării unor acţiuni revendicative, înainte de concilierea lor cu Conducerea STB S.A., pentru a obţine unele drepturi ce ar afecta interesele STB S.A. şi ale publicului călător, cu excepţia celor stipulate în prezentul Contract Colectiv de Muncă.

(3) Declanşarea/desfăşurarea conflictului colectiv de muncă, cu încălcarea dispoziţiilor legale, atrage răspunderea juridică a persoanelor vinovate.

Art. 87. (1) Pentru buna desfăşurare a activităţii sindicale, organizațiile sindicale vor beneficia de un număr de 0,3 ore/ membru sindicat/ lună, plătite conform tarifelor de la pct. 7 din Anexa 4 - Cap. III – Tarife de plată și tarife speciale ce se aplică în cadrul STB S.A., indiferent de forma de salarizare.

(2) Membrii comitetelor de conducere ale organizațiilor sindicale din secții transport autovehicule rutiere, secții transport material rulant, secţii, servicii, departamente, etc. au dreptul să presteze ore de activitate sindicală conform alin. (1), cu condiţia ca orele cumulate să se încadreze în numărul de ore alocate.

(3) Membrii aleşi în organele executive de conducere ale organizaţiilor sindicale, care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de angajaţi, au dreptul la reducerea programului de lucru, cu condiţia ca orele cumulate să nu depăşească regimul de lună şi să se încadreze în numărul de ore alocate şi 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 aleşi în organele executive precum și cei ai comitetelor de conducere ale organizațiilor sindicale sunt obligaţi să anunţe în prealabil, conducătorul entităţii organizaţionale, în scris (inclusiv e-mail), pentru o evidenţă cât mai exactă a acestor ore, cât și pentru organizarea activității, astfel încât să nu existe sincope în activitatea EO respective.

(5) Evidenţa şi repartizarea orelor de activitate sindicală este atributul organizaţiilor sindicale, care au obligaţia de a ţine evidenţa şi de a prezenta la sfârşitul fiecărei luni situaţia centralizată a acestor ore pe nuclee şi persoane Compartimentului Îndrumare CCM, în vederea confirmării că se respectă prevederile Art. 87 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 reţine lunar şi va vira la solicitarea organizaţiilor sindicale cotizaţia de sindicat. Concomitent se va efectua şi deducerea fiscală a cotizaţiei din venitul lunar al membrului de sindicat conform prevederilor legale. Reţinerea cotizaţiei se realizează pe baza cererii organizaţiei sindicale transmisă Conducerii STB S.A. în cursul lunii ianuarie pentru anul în curs.

(8) Lista nominală actualizată (Anexa 8 A - Sindicatul reprezentativ şi Anexa 8 B - organizaţii sindicale nereprezentative din cadrul STB S.A.) cu salariaţii - membri de sindicat care beneficiază potrivit legii de aceste drepturi conform Art. 87 din prezentul Contract Colectiv de Muncă, se comunică angajatorului de către organizaţiile 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) Persoanele nominalizate în Anexele 8 A și 8 B, nu vor depăși 4% din numărul total de membri ai organizației sindicale din care provin.

(10) 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. 88. (1) Reprezentanţii Sindicatului reprezentativ convocaţi sau delegaţi la diferite acţiuni 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, conferinţe şi congrese naţionale. Numărul de participanţi, condiţiile de participare şi costurile respective vor fi

stabilite de comun acord. În toate cazurile, cei convocaţi au obligaţia să anunţe conducerea unităţii şi 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 şi a sporului de vechime.

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

(4) Procedura de soluţionare a divergenţelor de către Comisia de Negociere nu exclude sesizarea instanţelor de judecată competente.

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

Art. 89. Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanţii aleşi în organele de conducere ale sindicatelor, nu pot fi concediaţi pentru motive ce ţin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariaţii din unitate. Sancţionarea administrativă şi 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. 90. Liderii sindicali nominalizaţi în Anexa 8 A la prezentul Contract Colectiv de Muncă pot participa la şedinţele organizate de colectivele de conducere ale entităţilor organizaţionale.

Art. 91. Timpul consumat în şedinţele colectivelor de conducere ale entităţilor organizaţionale se consideră timp justificat, se plăteşte de acestea şi nu se include în timpul afectat activităţii sindicale prevăzută la Art. 87.

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

Art. 92. 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 declanşate la nivel de STB S.A. se vor derula și soluţiona potrivit prevederilor Legii privind dialogul social (Titlul VII, Cap. 5).

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

(3) În situaţia declanşării unui conflict colectiv de muncă, reprezentanţii părţilor la negocieri sunt:

- din partea STB S.A. – comisia numită de Directorul General;

- din partea Sindicatului reprezentativ care a declanşat conflictul - o comisie pentru negocieri desemnată de sindicatul în cauză.

La solicitarea Sindicatului reprezentativ care a declanşat conflictul, pot participa şi delegaţi din partea forurilor superioare la care sunt afiliaţi, 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. 93. Prezentul Contract Colectiv de Muncă se înscrie la Inspectoratul Teritorial de Muncă Bucureşti prin grija STB S.A., care va îndeplini toate formele în caz de modificări în textul Contractului Colectiv de Muncă.

Art. 94. În termen de 10 zile de la înregistrare la Inspectoratul Teritorial de Muncă Bucureşti, Contractul Colectiv de Muncă - STB S.A. va fi pus la dispoziţia conducătorilor entităţilor organizaţionale şi Sindicatului reprezentativ din cadrul STB S.A. în format electronic. Responsabilitatea informării salariaţilor aflaţi în subordine aparţine fiecărui conducător de entitate organizaţională din cadrul STB S.A..

Art. 95. (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 şi prevederile Regulamentului Intern, vor fi respectate şi aplicate fără interpretări, orice încercare de interpretare personală fiind interzisă.

ANGAJATORUL - STB S.A.

1. DANIEL ISTRATE
2. MONICA CORNELIA CIOCAN
3. MIHAELA SIMION
4. MIHAELA STOICA
5. BOGDAN CATRICICA
6. ANDREI COSTEL MELCEA
7. LIVIU CĂLIN
8. CRISTINA LIVIA IORDACHE

SINDICATUL TRANSPORTATORILOR DIN BUCUREŞTI

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

SISTEMUL DE SALARIZARE

CE SE APLICĂ ÎN CADRUL STB S.A.

CAPITOLUL I
DISPOZIŢII GENERALE

Art. 96. (1) Sistemul de Salarizare din STB S.A. este elaborat şi aprobat în formă finală după negocierea acestuia cu Sindicatul reprezentativ şi se aplică în conformitate cu prevederile Codului Muncii, a Hotărârilor Guvernului şi a altor acte normative şi reglementări în acest domeniu, privind stabilirea salariilor şi 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 şi respectiv transpunerea acestora în Sistemul de Salarizare elaborat şi aprobat de STB S.A..

Art. 97. Aplicarea Sistemului de Salarizare al STB S.A. în entităţile organizaţionale se face prin conducerile acestora, în conformitate cu prevederile Contractului Colectiv de Muncă.

Art. 98. Salariul este confidenţial, conform prevederilor Codului Muncii republicat şi 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. 99. Sistemul de Salarizare convenit rămâne neschimbat pe toată durata Contractului Colectiv de Muncă, dacă prin prevederile legale sau acordul părţilor nu se impune modificarea acestuia.

Art. 100. (1) În perioadele de întrerupere sau reducere temporară a activităţii de prestaţii-producţie, ca urmare a unor cauze obiective, salarizarea personalului se va face conform prevederilor din Sistemul de Salarizare.

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

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

Art. 101. (1) Pentru munca prestată în condiţiile stabilite prin Contractul Individual de Muncă, fiecare persoană are dreptul la un salariu stabilit în raport cu complexitatea postului pentru care este încadrat şi 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 înfiinţarea sau desființarea de meserii și/sau funcţii noi în funcție de necesităţi.

Art. 102. 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 şi

prin negociere directă cu Directorul General pentru funcţiile nou înfiinţate ce nu se regăsesc în Anexa 2, cu consultarea Sindicatului reprezentativ.

Art. 103. Cuantumul salariilor de încadrare, sporurilor şi adaosurilor precum şi modificarea acestora se stabileşte în conformitate cu prevederile Contractului Colectiv de Muncă.

Art. 104. (1) Salariul de încadrare constituie elementul principal al salariului şi se determină în raport de complexitatea atribuţiilor postului, nivelul studiilor, calificarea şi pregătirea profesională.

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

(3) Salariul are caracter confidenţial, STB S.A. având obligaţia de a lua măsurile necesare de asigurare a confidenţialităţii.

Art. 105. La stabilirea salariului şi a primelor nu pot fi făcute discriminări pe criterii de apartenenţă naţională, vârstă, sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, dizabilități, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală, convingeri sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii în condiții de egalitate a drepturilor recunoscute de lege.

Art. 106. Formele de salarizare ce se aplică în STB S.A. sunt prezentate în Anexa 4 (norme tehnice), respectiv Anexa 5.

Art. 107. (1) Prezentul sistem conţine modul de stabilire a salariului de încadrare, limitele acestuia, precum şi sporurile şi adaosurile ce se pot acorda funcţie de rezultatul negocierilor între conducerea STB S.A. şi 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 01.10.2024

Grupă	Categorii de personal	Coef. minim de ierarhizare	Nivel de încadrare
I.	Muncitori	1,00	1 - 11
II.	Muncitori calificați	1,31	11 - 23
III.	Funcții pentru personalul administrativ-studii medii	1,37	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	2,28	30 - 42
VII.	Funcții management superior	3,77	42 - 44

ANEXA 1

Valabilă de la 01.11.2024

Grupă	Categorii de personal	Coef. minim de ierarhizare	Nivel de încadrare
I.	Muncitori	1,00	1 - 11
II.	Muncitori calificați	1,28	11 - 23
III.	Funcții pentru personalul administrativ-studii medii	1,34	13 - 20
IV.	Funcții pentru personalul tehnic, tehnic, economic, de specialitate - studii medii	1,52	18 - 26
V.	Funcții pentru personalul tehnic, economic, de specialitate și administrativ - studii superioare și asimilate	1,72	23 - 32
VI.	Funcții pentru personalul de conducere	2,17	30 - 42
VII.	Funcții management superior	3,63	42 - 44

(3) Coeficienţii minimi de ierarhizare se stabilesc pentru categoriile de salariaţi menţionate în Anexa 2 şi 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 de comun acord de către semnatarii prezentului CCM prin Act Adiţional, cu respectarea coeficienților minimi de ierarhizare, conform Anexei 1. Semestrial, salariile vor fi completate pana la nivelul inflației realizate.

CAPITOLUL II

MODUL DE STABILIRE A SALARIULUI DE ÎNCADRARE

Art. 108. (1) Stabilirea salariului de încadrare individual se face în limitele stabilite în urma negocierii, cuprinse în prezentul Sistem de Salarizare, ţinând seama de prevederile Art. 101 (1), precum și de criteriile de performanță specifice.

(2) La calculul drepturilor salariale cuvenite, se va folosi valoarea „lei/oră” pentru muncitori, funcție de regimul mediu lunar al anului și „lei/lună” pentru personalul de execuție și conducere.

Art. 109. Limitele de salarizare pe funcţii şi meserii stabilite conform coeficienţilor minimi de ierarhizare la nivel de STB S.A. sunt cuprinse în Anexa 2.

Art. 110. Încadrarea, menţinerea şi promovarea salariaţilor în cadrul sistemului adoptat se face conform prevederilor „Regulamentului pentru aplicarea Sistemului de Salarizare aprobat” (Anexa 3).

Art. 111. (1) Absolvenţii unităţilor de învăţământ gimnazial, liceal, superior, precum şi ai şcolilor postliceale profesionale şi cursurilor de calificare-policalificare vor fi încadraţi în perioada de probă, la debutul în profesie, cu nivelul minim de salarizare al funcţiei sau meseriei pentru care sunt calificaţi.

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

Art. 112. (1) La negocierea Contractului Individual de Muncă, salariaţii cu competenţă şi rezultate de excepţie (a se înțelege salariat, nu o întreagă categorie de salariați) al căror aport în desfăşurarea activităţii unităţii este elocvent, pot fi încadraţi cu unul - două niveluri superioare, maximului de salarizare aprobat al funcţiilor sau meseriilor respective, la propunerea şefilor ierarhici şi 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 activităţii prestate, conform prevederilor Contractului Colectiv de Muncă şi ale Codului Muncii republicat.

Art. 113. Salariile directorilor se stabilesc prin negociere directă cu directorul general în limitele prevăzute în Anexa 2.

CAPITOLUL III
SPORURI ŞI INDEMNIZAŢII
CE POT FI ACORDATE LA SALARIUL DE ÎNCADRARE

Art. 114. Sporurile ce se acordă în STB S.A. sunt următoarele:

(1) spor pentru orele lucrate în timpul nopţii:	25% din salariul de încadrare negociat pentru fiecare oră lucrată de noapte în cadrul programului zilnic de lucru, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puţin 3 ore din timpul său zilnic de lucru sau de cel puţin 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 dispoziţiilor legale nu se lucrează:	100% din salariul de încadrare negociat, cu excepţia situaţiilor prevăzute la Cap. III - Tarife speciale, pentru care sporul de 100% se aplică la tariful aprobat, funcţie de activitatea prestată;

La solicitarea salariatului, modificarea programului de lucru (schimbarea zilei libere), impune plata normală, cu excepţia 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 situaţia în care nu au fost compensate prin ore libere plătite în următoarele 90 zile calendaristice:	100% din salariul de încadrare negociat, cu excepţia situaţiilor prevăzute la Cap. III – Tarife speciale, pentru care sporul de 100% se aplică la tariful aprobat, funcţie de activitatea prestată;
(b) În situaţia în care orele suplimentare sunt efectuate în zilele de sâmbătă, duminică, sărbători legale, în celelalte zile în care potrivit dispoziţiilor legale nu se lucrează:	150% din salariul de încadrare negociat, cu excepţia situaţiilor prevăzute la Cap. III – Tarife speciale, pentru care sporul de 150% se aplică la tariful aprobat, funcţie de activitatea prestată;
(c) În situaţia în care repausul săptămânal se acordă în condiţiile Art. 137, alin. 4 din Codul Muncii republicat:	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 creează 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 alta zi prin care se creează o serie de lucru continuu mai mare de cinci zile, impune plata cu 200%.

(4) spor pentru exercitarea şi a unei alte funcţii suplimentare.	până la 50% din salariul minim de încadrare al funcţiei înlocuite;
(5) spor de vechime în muncă	maxim 32 % din salariul de încadrare negociat

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

Vechime în muncă	Spor acordat
0 – 1 an	-
1 - 3 ani	7%
3 - 5 ani	12%
5 - 10 ani	17%
10 - 15 ani	22%
15 - 20 ani	27%
peste 20 ani	32%

(6) spor de dificultate acordat conducătorilor auto transport rutier de persoane / troleibuz/ tramvai, precum şi conducătorilor auto transport rutier de persoane instructori/conducătorilor troleibuz instructori/ conducătorilor tramvai instructori, din transportul public de persoane, care prestează activitate de traseu şi respectiv pregătire practică, astfel:	35% din salariul de încadrare negociat;
(7) spor de şef de echipă	10 - 15% din salariul de încadrare negociat
(8) Şef formaţie control (controlori legitimații de călătorie) şi șef formație de lucru (casieri ghișeu și CERC)	6%-9% din salariul de încadrare negociat

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

(9) spor pt. lucrările efectuate de către conducătorii vehicul tramvai / troleibuz/ auto transport rutier de persoane și conducătorii vehicul tramvai/ troleibuz/ auto transport rutier de persoane instructori aferente proceselor de pregătire și încheiere a activității (LPI).	10% din salariul de încadrare, în condiţiile efectuării în integralitate a lucrărilor specifice de pregătire și încheiere a activității, conform instrucțiunilor de serviciu, proporțional cu măru de zile lucrate în traseu;
(10) spor ce se acordă conducătorului vehiculului implicat în activitatea de deszăpezire (tramvai, troleibuz, plug) și întreținere rețea/fir.	19 % din salariul de încadrare negociat;
(11) spor pentru exercitarea activității de control financiar preventiv	10% din salariul de încadrare negociat, pe perioada de exercitare a acestuia.
(12) spor pentru condiții periculoase și vătămătoare acordat controlorilor legitimații călătorie și șefilor formație control	10% din salariul de încadrare negociat, pe perioada exercitării controlului în traseu și exercitarea funcției șef formație control.

Art. 115. Sporurile prevăzute la Art. 114, precum și concediul suplimentar de odihnă, se acordă în funcție de timpul efectiv lucrat.

Art. 116. Concediul suplimentar de odihnă pentru anumite categorii de salariați este cel prevăzut în Anexa 13.

Art. 117. (1) Pentru activitatea de conducere, complexitatea şi răspunderea funcţiei exercitate, salariaţii care îndeplinesc funcţii de conducere beneficiază lunar de indemnizaţii de conducere, în procent aplicat la salariul de încadrare al funcţiei pe care o îndeplineşte, după cum urmează:

- 16%: şef sector linii, şef complex sportiv**;**

- 20%: șef compartiment, şef atelier;

- 22%: şef serviciu, şef secţie, inginer șef secție autovehicule rutiere, inginer șef secție material rulant, coordonator tehnic autovehicule rutiere, coordonator tehnic material rulant, coordonator mișcare autovehicule rutiere, coordonator mișcare material rulant, coordonator economic autovehicule rutiere, coordonator economic material rulant;

- 25%: șef secție transport autovehicule rutiere, șef secție transport material rulant, șef departament;

- 30%: inginer șef exploatare/tehnic autovehicule rutiere, inginer șef exploatare/tehnic material rulant, contabil şef, inginer șef URAC material rulant;

- 35%: director, director cabinet.

Indemnizaţia de conducere se acordă de la data numirii în funcţia 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. 118. (1) Premierea personalului se face de către conducerea STB S.A., la propunerea conducătorilor entităţilor organizaţionale pentru activităţi sau acţiuni deosebite.

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

(3) În funcţie de situaţia economico–financiară a STB S.A., se acordă o primă anuală până la nivelul unui salariu, prime cu ocazia sărbătorilor de Paşte şi Crăciun la nivel de 500 lei, prime cu ocazia Zilei Transportatorului.

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

CAPITOLUL IV

DISPOZIŢII TRANZITORII ŞI FINALE

Art. 119. 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. 120. Drepturile băneşti cuvenite angajatului se plătesc înaintea oricăror obligaţii băneşti ale unităţii.

Art. 121. Regulamentul cu privire la salarizarea personalului la angajare şi promovarea în muncă (Anexa 3), face parte integrantă din prezentul Sistem de Salarizare.

Art. 122. Detaliile privind formele de salarizare prevăzute la Art. 106 fac obiectul normelor tehnice cu caracter metodologic, ca parte integrantă din prezentul Sistem de Salarizare.

Art. 123. Prezentul Sistem de Salarizare poate fi modificat sau completat, ori de câte ori necesităţile o impun, cu acordul părţilor semnatare ale Contractului Colectiv de Muncă.

ANEXA 1A

GRILA DE SALARIZARE
cu valabilitate de la 01.10.2024

Nivel	Salariul de încadrare	Nivel	Salariul de încadrare
1	3.402	24	6.361
2	3.735	25	6.582
3	3.785	26	6.804
4	3.815	27	7.026
5	3.855	28	7.261
6	3.945	29	7.509
7	4.038	30	7.770
8	4.142	31	8.031
9	4.246	32	8.292
10	4.351	33	8.554
11	4.455	34	8.827
12	4.573	35	9.114
13	4.676	36	9.401
14	4.795	37	9.702
15	4.925	38	10.028
16	5.041	39	10.362
17	5.173	40	10.707

18	5.303	41	12.077
19	5.447	42	12.829
20	5.591	43	13.630
21	5.773	44	14.483
22	5.956		
23	6.152		

GRILA DE SALARIZARE
cu valabilitate de la 01.11.2024

Nivel	Salariul de încadrare	Nivel	Salariul de încadrare
1	3.735	24	6.591
2	3.828	25	6.821
3	3.924	26	7.060
4	4.022	27	7.307
5	4.123	28	7.563
6	4.226	29	7.828
7	4.331	30	8.102
8	4.440	31	8.385
9	4.551	32	8.679
10	4.665	33	8.983
11	4.781	34	9.297
12	4.901	35	9.622
13	5.023	36	9.959
14	5.149	37	10.308
15	5.277	38	10.669
16	5.409	39	11.042
17	5.545	40	11.428
18	5.683	41	12.800
19	5.825	42	13.568
20	5.971	43	14.382
21	6.120	44	15.245
22	6.273		
23	6.430		

ANEXA 1B

T A B E L
cuprinzând corespondenţa dintre categoria lucrărilor şi nivelul de salarizare cu valabilitate de la 01.10.2024

Categoria lucrării	Pentru muncitorii din activităţile de întreţinere reparaţii, construcţii de maşini, construcţii montaj etc.			Pentru muncitorii necalificaţi direct productivi		
	Nivel de salarizare	Salariul corespunzător	Lei/oră	Nivel de salarizare	Salariul corespunzător	Lei/oră
1	14	4.795	28,54	6	3.945	23,48
2	15	4.925	29,32	7	4.038	24,04
3	16	5.041	30,01	8	4.142	24,65
4	17	5.173	30,79	9	4.246	25,27
5	18	5.303	31,57	10	4.351	25,90
6	19	5.447	32,42	11	4.455	26,52

SALARII ORARE
pe niveluri de salarizare cu valabilitate de la 01.10.2024

Nivel	Lei/oră	Nivel	Lei/oră	Nivel	Lei/oră
1	20.25	8	24,65	15	29,32
2	22,23	9	25,27	16	30,01
3	22,53	10	25,90	17	30,79
4	22,71	11	26,52	18	31,57
5	22,95	12	27,22	19	32,42
6	23,48	13	27,83	20	33,28
7	24,04	14	28,54	21	34,36

ANEXA 1B

T A B E L
cuprinzând corespondenţa dintre categoria lucrărilor şi nivelul de salarizare cu valabilitate de la 01.11.2024

Categoria lucrării	Pentru muncitorii din activităţile de întreţinere reparaţii, construcţii de maşini, construcţii montaj etc.			Pentru muncitorii necalificaţi direct productivi		
	Nivel de salarizare	Salariul corespunzător	Lei/oră	Nivel de salarizare	Salariul corespunzător	Lei/oră
1	14	5.149	30,65	6	4.226	25,15
2	15	5.277	31,41	7	4.331	25,78
3	16	5.409	32,20	8	4.440	26,43
4	17	5.545	33,01	9	4.551	27,09
5	18	5.683	33,83	10	4.665	27,77
6	19	5.825	34,67	11	4.781	28,46

SALARII ORARE
pe niveluri de salarizare cu valabilitate de la 01.11.2024

Nivel	Lei/oră	Nivel	Lei/oră	Nivel	Lei/oră
1	22,23	8	26,43	15	31,41
2	22,79	9	27,09	16	32,20
3	23,36	10	27,77	17	33,01
4	23,94	11	28,46	18	33,83
5	24,54	12	29,17	19	34,67
6	25,15	13	29,90	20	35,54
7	25,78	14	30,65	21	36,43

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

ANEXA 2

CATEGORIILE DE PERSONAL PE NIVELURI DE SALARIZARE cu valabilitate de la 01.10.2024

Meseria / Funcţia	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 manual	6	9
- legător maşinist	6	9
- lucrător bucătărie	3	3
- lucrător gestionar	6	9
- muncitor pentru calificare	1	1
- muncitor remorchere	3	6
- muncitor reparat linii şi refugii	6	11
- ospătar	7	11
- personal de serviciu	3	6
- servant pompier	7	10
- spălător vehicule	5	9
- telefonist	3	8
II. MUNCITORI CALIFICAŢI	**11**	**23**
1.Muncitori din activităţi de mişcare, dirijare, exploatare substaţii, încasare, control, deservire şi personal administrativ	**11**	**18**
- administrator cantina	12	14
- agent servicii client	11	17
- arhivar	11	11
- casier central	12	14
- casier cu atribuţii de:		
• colectare valori	11	12
• ghişeu	11	15

• casier centru de emitere și reîncărcare carduri	11	14
• casier centru reîncărcare carduri	11	14
• șef formație de lucru	14	17
- controlor legitimaţii de călătorie	11	14
- controlor circulaţie cu atribuţii de:		
• controlor cap linie şi 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 mişcare cu atribuţii de:		
• dispecerat central/ dispecerat conducere	14	15
• ghişeu	12	14
• repartizor	13	16
- instructor sportiv	13	15
- magaziner	11	15
- operator circulaţie mişcare	14	16
- operator introducere/validare/prelucrare date (OIVPD)	12	15
- pregătitor completator	11	13
- primitor - distribuitor, materiale şi scule	11	13
- şef depozit	14	17
- şef tură dispecerat central	17	18
- şef formaţie control	14	17
- şef formaţie pază/şef formaţie 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 depăşeşte 3,5 tone)	11	15
2.2. Grupa II de vehicule	**12**	**14**
a. conducător autosalvare (ambulanţă)/ conducător autocamion/ conducător autobasculantă/ conducător autotractor cu şa/ conducător autotren/ conducător autovehicul special/ conducător autoutilitară/ conducător automobil mixt/ conducător autovehicul special intervenţii (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 şa/ conducător autovehicul special/ conducător autoutilitară/ conducător automobil mixt/ conducător autofurgon/ conducător autodepanare intervenţii pentru vehicule cu masa maximă autorizată ce depăşeşte 12 tone	12	15
b. conducător autoremorcher intervenţii (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. maşinist utilaje construcţii	12	13
2.5. Grupa V de vehicule	**11**	**13**
- tractorist	11	13
2.6. Grupa VI de vehicule	**14**	**23**
- conducător auto transport rutier de persoane	19	21
- conducător tramvai instructor/ conducător troleibuz instructor / conducător auto transport rutier de persoane instructor / conducător autoturism instructor	22	23
- conducător tramvai, troleibuz	19	21
- conducător tramvai, troleibuz, auto transport rutier de persoane manevră	14	17
3. Muncitori din activităţi de întreţinere reparaţii, construcţii de maşini – în baza proceselor tehnologice	**14**	**19**
- bobinator	14	19
- electrician de întreţinere şi reparaţii	14	19
- electrician auto	14	19
- electrician întreţinere-reparaţii reţele/ electrician întreţinere - reparaţii cabluri/ electrician întreţinere-reparaţii substaţii şi instalaţii de automatizări	14	19
- electronist	14	19
- electromecanic	14	19
- frezor universal	14	19
- lăcătuş mecanic	14	19
- mecanic utilaj	14	19
- mecanic auto	14	19
- rectificator	14	19
- strungar	14	19
4. Muncitori din activităţi de construcţii montaj, diverse – în baza indicatoarelor tarifare de calificare	**11**	**20**
- controlor calitate	20	20
- constructor linii tramvai	12	19

- electrician de întreţinere în construcţii	11	14
- electrician principal exploatare centrale și staţii electrice	14	18
- electrician secund exploatare centrale și staţii electrice	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
- lăcătuş mecanic de întreţinere şi reparaţii universale	11	14
- macaragiu	13	16
- maşinist la maşini pentru terasamente	11	12
- operator la masini-unelte cu comanda numerică	17	20
- motopompist	11	12
- pavator	11	12
- revizor tehnic	17	20
- revizor tehnic siguranţa circulaţiei	17	20
- sculer matriţer	13	19
- stivuitorist	11	12
- sudor	13	19
- şlefuitor materiale	12	14
- tâmplar universal	11	12
- tâmplar carosier	13	17
- tapiţer	13	15
- tipograf tipăritor	11	15
- tinichigiu	13	19
- turnător (fontă)	13	18
- vopsitor industrial	14	19
- vopsitor întreţinere	11	14
- vulcanizator	11	13
- zidar	13	14
- zugrav	13	14
- ungător – gresor	12	12
III. FUNCŢII PENTRU PERSONALUL ADMINISTRATIV - STUDII MEDII	**13**	**20**
- intendent	13	14
- referent	13	14
- responsabil cazare	13	13
- şef cantina	20	20
IV. FUNCŢII PENTRU PERSONALUL TEHNIC, ECONOMIC, DE SPECIALITATE – STUDII MEDII	**18**	**26**

- analist ajutor	19	21
- contabil	20	22
- maistru	20	26
- merceolog	18	18
- operator RSVTI	16	20
- proiectant	18	19
- referent resurse umane	18	20
- statistician	18	20
- tehnician	18	21
- tehnician chimist de laborator	18	21
- tehnician echipamente calcul si retele	18	19
- videojurnalist	24	24
V. FUNCŢII PENTRU PERSONALUL TEHNIC, ECONOMIC, DE SPECIALITATE ŞI ADMINISTRATIV – STUDII SUPERIOARE ŞI ASIMILATE	**23**	**32**
- administrator reţea calculatoare	29	31
- arhitect	25	31
- asistent manager	24	28
- auditor intern	29	31
- chimist	24	31
- consilier juridic	24	31
- diriginte de şantier	30	32
- economist	26	31
- evaluator de risc la securitatea fizică	25	27
- expert achiziţii publice	24	31
- expert ecolog	24	31
- coordonator presă	29	30
- inginer	26	31
- inginer de sistem in informatică	29	31
- inginer proiectant	27	31
- inspector de etică şi integritate	27	31
- programator	29	31
- psiholog (principal)	27	31
- psiholog (specialist)	26	30
- psiholog (practicant)	25	29
- psiholog (debutant)	23	26
- purtător de cuvânt	29	31
- referent de specialitate	24	30
- responsabil pentru protecţia datelor cu caracter personal	31	33
- responsabil proces	29	31
- revizor contabil	29	32

- specialist în domeniul securității și sănătății în muncă	25	30
- specialist în domeniul resurselor umane şi de personal	25	31
- specialist în publicitate și marketing	25	30
- specialist vânzare	25	30
- specialist în relaţii de muncă	25	30
- specialist în relaţii publice	25	30
- specialist prestații vehicule	29	31
- subinginer	25	30
VI. FUNCŢII PENTRU PERSONALUL DE CONDUCERE ŞI FUNCŢIA - CONSILIER AL DIRECTORULUI GENERAL	**30**	**42**
- coordonator tehnic autovehicule rutiere	37	37
- coordonator tehnic material rulant	37	37
- coordonator mișcare autovehicule rutiere	37	37
- coordonator mișcare material rulant	37	37
- coordonator economic autovehicule rutiere	35	35
- coordonator economic material rulant	35	35
- șef atelier	35	37
- șef compartiment	33	35
- șef secție transport autovehicule rutiere	41	41
- șef secție transport material rulant	41	41
- șef secţie	39	39
- inginer șef secție autovehicule rutiere	39	39
- inginer șef secție material rulant	39	39
- inginer șef URAC material rulant	42	42
- inginer șef exploatare/tehnic autovehicule rutiere	42	42
- inginer șef exploatare/tehnic material rulant	42	42
- contabil șef	42	42
- șef serviciu	37	39
- șef complex sportiv	30	32
- șef sector linii	30	32
- șef departament	39	41
- consilier al directorului general	39	39
- director cabinet	40	40
VII. FUNCŢII MANAGEMENT SUPERIOR	**42**	**44**
- director	42	44

ANEXA 3

R E G U L A M E N T U L
pentru aplicarea Sistemului de Salarizare aprobat

Art. 124. Stabilirea salariului de încadrare şi a sporurilor aferente este de competenţa conducerii STB S.A. şi a entităţilor organizaţionale subordonate, în conformitate cu Sistemul de Salarizare aprobat.

Art. 125. Prezentul regulament cuprinde modalităţile de aplicare a propriului Sistem de Salarizare pentru personalul existent, la angajare, la promovarea în muncă şi la schimbarea meseriei, respectiv funcţiei.

CAPITOLUL I
APLICAREA SISTEMULUI DE SALARIZARE

Art. 126. Şefii de ateliere, compartimente, secţii, servicii, departamente fac propuneri de salarizare individuală în limitele stabilite în Anexa 2 şi a fondului de salarii repartizat pe baza analizei şi evaluării activităţii şi aptitudinilor profesionale ale salariaţilor din subordine.

Art. 127. Directorul General și Directorii STB S.A. cu competenţă în promovarea personalului, vor analiza şi aviza împreună cu Sindicatul reprezentativ, rezultatele negocierii şi respectiv ale nivelurilor salariale ce vor fi înscrise în Contractele Individuale de Muncă.

Art. 128. Stabilirea salariului de încadrare individual în limitele prevăzute în Anexa 2 pentru personalul de execuţie, maiştri şi muncitori se face conform criteriilor de apreciere şi nivelului de performanţă rezultate şi consemnate în fişa individuală de evaluare profesională din ultimul an de activitate, prevăzută în Regulamentul Intern.

Art. 129. Stabilirea salariului de încadrare şi indemnizaţiei pentru personalul de conducere se face în funcţie de complexitatea şi importanţa activităţii coordonate şi a rezultatelor obţinute consemnate în fişa de evaluare a performanţelor profesionale individuale din ultimul an de activitate.

CAPITOLUL II
SALARIZAREA LA ANGAJARE

Art. 130. (1) Angajarea personalului de execuţie se face pe bază de selecţie CV - uri, interviu, examinare sau concurs, care presupune susţinerea unei probe teoretice, după caz, scrise şi/sau orale, în vederea verificării cunoştinţelor profesionale şi aptitudinilor fiecărui candidat.

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

Art. 131. (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 funcţiei/meseriei ocupate;
- după expirarea perioadei de probă, dacă este apt pentru funcţia respectivă, va fi stabilit salariul conform prevederilor Art. 128 şi Art. 129.

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

- în cadrul funcţiei de conducere se analizează posibilitatea încadrării pe o funcţie de execuţie vacantă, corespunzătoare pregătirii. Dacă persoana în cauză nu acceptă funcţia oferită, se procedează la concediere;
- în cazul funcţiilor de execuţie se analizează posibilitatea trecerii pe posturi vacante. Dacă persoana în cauză nu acceptă, se procedează la concediere.

Art. 132. În cazuri de excepţie, pentru anumite funcţii cu deficit de personal, cu aprobarea Conducerii STB S.A., perioada de probă poate fi plătită peste nivelul prevăzut la Art. 131.

CAPITOLUL III
SALARIZAREA ÎN PERIOADA EXECUTĂRII CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 133. (1) La un interval de 2 ani (începând cu anul 2024 ca an de referință), conducătorii entităţilor organizaţionale au obligaţia 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, atribuţiilor şi responsabilităţiilor specifice postului, experienţa, potenţialul angajatului (deprinderi, aptitudini, competenţe) şi volumul de lucrări de categorii mai mari, în baza unei examinări teoretice/practice.

(2) Promovările şi retrogradările efectuate vor fi aduse la cunoştinţa Sindicatului reprezentativ.

Art. 134. Stabilirea salariului în cazul promovării se face cu respectarea prevederilor Art. 128, Art. 129 şi Art. 133 din Contractul Colectiv de Muncă STB S.A. aplicabil, după caz.

CAPITOLUL IV

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

Art. 135. (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 entităţilor organizaţionale şi Sindicatul reprezentativ, vor lua măsuri de redistribuire a personalului în alte activităţi, în limita posibilităţilor, salarizarea făcându-se în concordanţă cu munca prestată şi 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 desfăşurarea normală a activităţii în trafic şi alte situaţii asimilate acestora, conducătorii de vehicule afectaţi vor fi pontaţi 8 ore pentru fiecare zi, dacă conducerea entităţii organizaţionale nu le poate asigura redistribuirea pe altă linie sau în altă activitate (şofer manevră vehicule în cadrul secției transport autovehicule rutiere și secției transport material rulant), activităţi specifice de exploatare (sondaje, verificări diferite aspecte în linii şi pe trasee), comandament de iarnă, situaţii de urgenţă, transport tehnologic, rodaje, probe.

(3) În situaţia 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 activităţii, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depăşesc 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. 136. (1) Pe durata reducerii şi/sau a întreruperii temporare a activităţii conform Art. 135 (4) din CCM STB S.A. aplicabil, salariaţii implicaţi în activitatea redusă sau întreruptă care nu mai desfăşoară activitate, beneficiază de o indemnizaţie, 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 excepţia situaţiilor prevăzute la Art. 135 alin. (1) şi (2) din CCM STB S.A. aplicabil. În situația Art. 135 (4) și Art. 136 (1) din CCM STB S.A. aplicabil, concediul de odihnă nu este afectat.

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

CAPITOLUL V

SALARIZAREA ÎN CAZ DE CONTESTAŢIE LA NEGOCIEREA INDIVIDUALĂ

Art. 137. Perioada privind negocierile individuale nu va depăşi 15 zile lucrătoare de la data înregistrării Contractului Colectiv de Muncă la Inspectoratul Teritorial de Muncă Bucureşti.

Art. 138. Salariaţii nemulţumiţi de nivelul de salarizare stabilit de conducătorii entităţilor organizaţionale din cadrul STB S.A., cu ocazia negocierilor individuale, pot depune contestaţii scrise în termen de 5 zile lucrătoare de la aducerea la cunoştinţă înaintea semnării actului adiţional la Contractul Individual de Muncă, la nivelul ierarhic imediat superior.

Art. 139. În situaţia în care contestaţiile nu pot fi soluţionate la nivel ierharhic superior, conform Art. 138, acestea vor fi preluate şi soluţionate în termen de 15 zile lucrătoare de la data înregistrării, de către Comisia de Soluţionare a contestaţiilor constituită la nivel de STB S.A., membrii Administraţiei STB S.A. fiind desemnaţi prin Decizie a Directorului General, iar cei ai Sindicatului reprezentativ de către preşedintele acestuia.

Art. 140. Hotărârea Comisiei de Soluţionare a contestaţiilor va fi adusă la cunoştinţă contestatarului în scris şi este definitivă.

Art. 141. Pe perioada soluţionării contestaţiilor, salariaţii vor fi plătiţi la nivelul de încadrare anterior desfăşurării procesului de negociere individuală.

Art. 142. În situaţia în care salariatul este nemulţumit de hotărârea Comisiei de Soluționare a contestaţiilor şi 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.

ANEXA 4

N O R M E T E H N I C E
cu caracter metodologic privind formele de salarizare ce se aplică în cadrul STB S.A.

CAPITOLUL I
Niveluri de producţie şi/sau prestări de servicii

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

(2) Sarcinile cantitative de producţie, lucrări sau prestaţii ce se realizează de entităţile organizaţionale, vor fi aprobate de conducerile operative ale acestora.

A. În activitatea de exploatare

(1) Nivelul de producţie lunar pentru secțiile transport autovehicule rutiere și secțiile transport material rulant îl reprezintă programul de circulaţie întocmit de către Direcţia Transport Autovehicule Rutiere și Direcția Transport, Întreținere și Reparații Material Rulant şi transmis acestora în vederea realizării.

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

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

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

(4) Cursele regulate efectuate cu autobuze, tramvaie şi troleibuze sunt curse programate conform graficelor de circulaţie stabilite prin Programul de Transport al STB S.A., concretizate în itinerarii pe linii şi 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 şi 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, şi anume:

- transportul copiilor, elevilor şi studenţilor la şi de la instituţiile de învăţământ;
- transportul salariaţilor la şi de la instituţiile la care sunt angajaţi;

- transportul angajaţilor unui operator economic la şi de la locul de muncă;

- transportul unor persoane pe baza comenzii unei persoane juridice, respectiv al Primăriei Municipiului Bucureşti (organizare evenimente-manifestări cultural-artistice, transport clienţi centre comerciale, linii sezoniere etc) pe teritoriul Municipiului Bucureşti/ pe teritoriul zonei metropolitane Bucureşti. 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 întreţinere şi reparaţii

(1) În secțiile transport autovehicule rutiere și secțiile transport material rulant, nivelul de producţie pentru activitatea de întreţinere şi reparaţii se stabileşte în functie de programul de circulaţie şi se exprimă cantitativ şi valoric corespunzător normelor de muncă (de timp şi de personal).

(2) La Secţia Linii şi Secţia RES, nivelul de producţie pentru lucrările de întreţinere şi reparaţii a instalaţiilor electrice de automatizare, linii, cale, refugii pietonale şi mobilier stradal, zone verzi adiacente, construcţii, instalaţii, a parcului propriu de vehicule şi utilaje de construcţii, precum şi la lucrările complexe de construcţii montaj se exprimă valoric şi cantitativ, după caz.

La Secţia Întreținere și Reparații, nivelul de producţie pentru lucrările de întreţinere şi reparaţii a parcului propriu de vehicule şi utilaje de construcţii se exprimă valoric şi cantitativ.

Pentru activitatea de transport intern şi exploatare utilaje de construcţii de la Secţia de Întreţinere şi Reparaţii nivelul de producţie se exprimă în ore-km şi ore efectuate, după caz, la beneficiar.

(3) La URAC, nivelul de producţie este exprimat valoric la nivel total de activitate şi fizic în bucăţi la lucrările ce se execută pentru STB S.A..

C. Alte activităţi

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

(2) La Tipografie (Compartimentul Promovare Publicitate), nivelul producţiei se exprimă fizic, respectiv numărul de imprimate ce se execută pentru STB S.A. sau terţi.

(3) La Serviciul Managementul Calităţii, nivelul producţiei este exprimat fizic în bucăţi reparaţii sau verificări cu corespondent în ore, conform normelor de muncă.

(4) La Serviciul Proiectare și Avize Edilitare, nivelul de producţie este reprezentat valoric de realizarea planului de cercetare-proiectare infrastructură.

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

CAPITOLUL II
FORME DE SALARIZARE

(1) În vederea stimulării creşterii volumului producţiei şi a prestaţiei, a productivităţii muncii, îmbunătăţirea calităţii serviciilor şi produselor, se pot aplica următoarele forme de salarizare:

a) în acord direct pentru personalul din activităţile unde pentru cantitatea de produse, lucrări, servicii, ce trebuie executate de către o persoană sau o echipă, se stabileşte o normă de timp, de producţie sau de deviz;

b) tarife sau cote procentuale din suma încasată;

c) în regie sau după timpul lucrat, când salariul se calculează şi se plăteşte în raport cu timpul efectiv lucrat în care s-a prestat munca (oră, zi, săptămână, lună), pentru realizarea integrală a atribuţiilor, sarcinilor, responsabilităţilor de serviciu, cuprinse în fişa postului, a lucrărilor, zonei de deservire, sferei de atribuţii repartizate.

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

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

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

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

(2) Timpul de odihnă şi necesităţi fireşti sunt incluse în tariful pe oră/cursă sau oră/beneficiar.

(3) Lucrările specifice de pregătire și încheiere la conducătorii tramvai/troleibuz auto transport rutier de persoane și conducătorii tramvai/troleibuz/ auto transport rutier de persoane instructori nu sunt incluse în tariful pe oră/cursă şi se acordă distinct la nivel de 10% din salariul de încadrare, în condiţiile 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 şi retragere este considerat timp operativ şi va fi plătit cu acelaşi tarif ca şi oră/cursă sau oră/beneficiar.

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

În caz contrar, plata timpului de acces şi retragere se va face în regim de ore suplimentare. Pentru autovehiculele care deservesc echipele de lucrări cu program normal de 8 ore şi tură (12/24), care nu parchează la beneficiar şi care se prezintă şi pleacă de la acesta, potrivit programului stabilit (confirmat în foaia de parcurs, confruntat cu registrele de intrare-ieşire din garaj şi cu diagrama din tahograf), 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 Intervenţii şi 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 programaţi) 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 şi Atelierul Intervenţii şi Transport Intern – tariful orar de încadrare, care se plăteşte pe toată perioada în care conducătorul de vehicul este prezent la efectuarea reparaţiei, fără a depăşi programul de lucru prevăzut în itinerar în ziua respectivă, dacă nu i s-a oferit alt vehicul pentru a ieşi în circulaţie.

Şi în această situaţie se aplică prevederile Art. 114 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, Situaţii de Urgenţă, specializare, perfecţionare, comisariat, tribunal, poliţie, societăţi de asigurare, în cazuri legale sau legate de STB S.A..

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

În situaţia în care conducătorul de vehicule trebuie să meargă la poliţie ca urmare a unui eveniment de circulaţie după programul de lucru, acesta va fi plătit cu tariful orar corespunzător. Repartizarea din ziua următoare va fi modificata doar dacă prin repartizarea avută nu se respectă timpul de odihnă prevăzut la Art. 40 alin. 2 lit c).

La Atelier Intervenţii şi 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 invitaţii la Comisariat, se va prezenta confirmarea numărului de zile.

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

5. Pentru consultaţii prenatale acordate conform Art. 36- se vor plăti maximum 16 ore/lună la salariul de încadrare orar, conform legislaţiei aplicabile.

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

7. Orele efectuate pentru activităţi sindicale în condiţiile Art. 87 din Contractul Colectiv de Muncă, se plătesc cu salariul de încadrare orar plus sporul de vechime.

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

8. (2) Orele de instructaj efectuate de către salariații din categoria conducători vehicul destinat transportului public certificați pentru activitatea de instruire/școlarizare pentru marca nouă de vehicul, conducătorul de vehicul titular în perioada de instruire a conducătorilor 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 secțiile transport autovehicule rutiere și secțiile transport material rulant, datorită condiţiilor meteorologice nefavorabile sau calamităţilor naturale, staţionări la capete de linie – tariful orar de încadrare.

11. Orele afectate reviziilor tehnice de gradul II, secțiile transport material rulant, pe perioada de timp cât durează reparaţia, se vor plăti cu tariful orar de încadrare dacă nu au părăsit autovehiculul sau nu li s-a oferit alt autovehicul pentru a ieşi în traseu.

Pentru Atelier Intervenţii şi 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 URAC şi Atelierului Intervenţii şi Transport Intern, şoferii, maşiniştii şi rutieriştii, când participă efectiv la executarea acestor lucrări (lipsă personal de întreţinere), vor fi plătiţi în regie.

13. Pentru salariaţii rezervă la domiciliu, de la Secţia Reţele Electrice şi Substaţii, Secţia Linii, Secţia Întreţinere şi Reparaţii, Atelierul Intervenţii și Transport Intern, secțiile transport material rulant, URAC (intervenţii 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 Paşte, Crăciun, Anul Nou, începând cu ora 20^{00}, precum şi 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 oraşului, vor fi plătiţi 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 înregistraţi la bord de către tahograf, aceştia fiind verificaţi şi confirmaţi de către şeful de Atelier Exploatare.

16. Orele efectuate de întregul personal solicitat pentru realizarea acţiunilor specifice activităţii de deszăpezire desfăşurate în perioada derulării Comandamentului de iarnă, în conformitate cu dispoziţia Primarului General al Capitalei, inclusiv orele prestate pentru menţinerea în circulaţie a unor vehicule prin prelungirea programului de circulaţie iniţial aprobat - dublul salariului de încadrare orar.

Personalul care conduce vehiculele implicate în activităţi de deszăpezire (tramvai, troleibuz, plug) şi întreţinere reţea/fir trebuie să posede permis de conducere şi reciclarea făcută la zi şi va beneficia de sporul prevăzut la Art. 114 (9).

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

CAPITOLUL IV

Măsuri tehnico-organizatorice necesare pentru aplicarea formelor de salarizare

(1) Formularea propunerilor privind întocmirea programelor de circulaţie lunare de către Departamentul Programare, secții transport autovehicule rutiere și secții transport material rulant, până la 10 ale lunii pentru luna următoare.

(2) Transmiterea programului normal de circulaţie către secțiile transport autovehicule rutiere și secțiile transport material rulant - cu 10 zile înainte de începerea lunii, iar cel pentru zilele de Paşte, Crăciun, Anul Nou şi ajunul acestor zile, cu cel puţin 2 săptămâni înainte.

(3) Programul de circulaţie trebuie să fie cel puţin la nivelul dotării tehnice şi umane a secţiilor de producţie, căutându-se să se asigure pentru fiecare salariat regimul de lucru al lunii, inclusiv în cadrul fiecărei săptămâni.

(4) Transmiterea programului de circulaţie şi a mentenanţei parcului circulant pentru secțiile transport autovehicule rutiere și secțiile transport material rulant, respectiv a sarcinilor de producţie programate pentru URAC, cu 5 zile înainte de începerea fiecărei luni şi afişarea acestora cu 2 zile înainte.

(5) Se va urmări menţinerea programului de circulaţie stabilit iniţial pentru a nu crea perturbări asupra nivelurilor stabilite pentru forţa de muncă, fondului de salarii şi a celorlalte categorii de costuri de producţie şi de exploatare.

(6) Încadrarea în normele de muncă şi normativele de personal de către entităţile organizaţionale din cadrul STB S.A., revizuirea şi îmbunătăţirea periodică a acestora, în vederea reducerii forţei de muncă sau creşterii producţiei.

CAPITOLUL V

Norme privind constituirea formaţiilor de lucru conduse de şefi de echipă

(1) Maistrul este conducătorul unic al formaţiei de lucru încredinţate şi răspunde pentru îndeplinirea sarcinilor de producţie. În unele cazuri, maistrul poate fi ajutat de şefii de echipă, recrutaţi dintre muncitorii calificaţi, 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) formaţia de lucru nu are la conducere maistru (post vacant) sau specificul activităţii permite ca unele formaţii să funcţioneze fără maiştri, fiind subordonate direct şefului de secţie sau atelier.

b) numărul de muncitori existenţi nu justifică organizarea unei formaţii de maistru.

c) complexitatea procesului de producţie şi gradul de dispersare a posturilor nu asigură buna desfăşurare a activităţii maistrului.

d) maistrul are în subordine un număr de muncitori egal cu cel puţin o dată şi jumătate numărul minim de muncitori prevăzut în normativul de maiştri pentru entitatea organizaţională respectivă.

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

(4) Șefii de echipă se recrutează dintre muncitorii care se bucură de prestigiu şi care au demonstrat iniţiativă şi aptitudini în organizarea activităţii.

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

(6) Activităţile auxiliare şi de deservire, precum şi muncitorii necalificaţi, nu vor fi cuprinşi în calculul constituirii acestor echipe.

(7) La Secţia Linii şi Secţia RES, muncitorii necalificaţi care lucrează după norme, vor fi cuprinşi în calculul constituirii echipelor.

(8) 8.1 Şefii de echipe, șefii de zonă cu atribuții de coordonare și control trafic, șefii de tură dispecerat central din cadrul Direcției Contract de Delegare și Programe de Transport, în afara salariului cuvenit pentru munca prestată ca executant, beneficiază de o indemnizaţie (spor) lunară, stabilită în raport de dimensiunile formaţiei de lucru din subordine, astfel:

a) 10% pentru echipa constituită din minim 50% din numărul de muncitori prevăzuţi în normativul de maiştri, pentru entitatea organizaţională respectivă;

b) 13% pentru echipa constituită din minim 75% din numărul de muncitori prevăzuţi în normativul de maiştri, pentru entitatea organizaţională respectivă;

c) 15% pentru echipa constituită din minim 90% din numărul de muncitori prevăzuţi în normativul de maiştri, pentru entitatea organizaţională respectivă.

8.2 Şefii formaţiilor control (ce au în subordine controlori legitimații de călătorie) şi șefii formație de lucru (ce au în subordine casieri ghișeu și casieri CERC), în afara salariului cuvenit pentru munca prestată ca executant, beneficiază de o indemnizaţie (spor) lunară, stabilită în raport de dimensiunile formației de lucru din subordine, astfel:

a) 6% pentru echipa constituită de până la 50 de controlori legitimaţii de călătorie/schimb;

b) 9% pentru echipa constituită de peste 51 de controlori legitimaţii de călătorie/schimb;

c) 6% pentru echipa constituită de până la 30 de casieri/schimb;

d) 9% pentru echipa constituită de peste 31 de casieri/schimb.

(9) Sporurile menționate la alin.8.1 și alin.8.2 se vor aplica la salariului de încadrare corespunzător timpului lucrat, condiţionat ca şeful de echipă să lucreze în acelaşi schimb cu ceilalţi componenţi ai echipei.

(10) În cazul în care şeful de echipă nu-şi realizează sarcinile ce-i revin, pentru activitatea desfăşurată ca şef de echipă, sporul se poate reduce până la diminuarea completă, la propunerea maistrului, cu avizul şefului de secţie.

(11) La constituirea şi aprobarea formaţiilor, de ale căror sarcini răspund şefii de echipă, trebuie să se prevadă:

- entitatea organizaţională în care echipa îşi desfăşoară activitatea;
- genul activităţii;
- motivele care justifică constituirea echipei;
- perioada pentru care se constituie echipa;
- numele şi sarcinile ce revin şefului de echipă;
- componenţa echipei.

(12) Echipele constituite se evidenţiază corespunzător la nivel de secţie, în schema organizatorică fiind cuprins şi şeful de echipă.

(13) Conducerea entităţii organizaţionale aprobă, la propunerea secţiilor constituirea, componenţa şi şeful de echipă.

(14) Excepţie de la regulile mai sus menţionate fac formaţiile constituite la nivelul Secţiei Linii, Secţiei RES şi Departamentul Întreținere și Reparații, care execută următoarele lucrări:

- întreţinere şi reparaţii piese cale (lucrări specifice, intervenţii, etc.);
- întreţinere şi reparaţii la reţeaua de contact aeriană şi subterană, substaţii electrice de alimentare (lucrări specifice, intervenţii);
- întreţinere şi reparaţii la instalaţiile de automatizare şi semaforizare (lucrări specifice, intervenţii);
- întreţinere, reparaţii refugii pietonale şi mobilier stradal;
- lucrări de întreţinere la zonele verzi adiacente căii de rulare;
- lucrări de construcţii-instalaţii;
- lucrări de reparaţii la parcul propriu de vehicule şi utilaje de construcţii;
- lucrări de confecţii-reparaţii piese şi subansambluri, în atelier;
- lucrări pentru remedierea defecţiunilor tehnice apărute în traseu la tramvaie executate de formaţiile de intervenţii de la Secţia Întreținere și Reparații. Șefii de echipă, ce coordonează aceste activități, beneficiază de o indemnizație (spor) lunară de 4%, aplicat salariului de încadrare corespunzator timpului lucrat, în perioada în care coordonează aceste formații. Sarcinile şi responsabilităţile ce le revin vor fi stabilite prin decizie a conducătorului fiecărei entităţi organizaţionale.

ANEXA 5

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

Categoria / grupa de personal	Forma de salarizare	Criteriul de calcul al salariului
1	**2**	**3**
A. MUNCITORI, cu excepţia:	regie	Realizarea integrală a sarcinilor repartizate în conformitate cu fişa de post.
- Conducător tramvai, troleibuz şi auto transport rutier persoane	acord direct individual	Număr ore-cursă realizate şi confirmate.
B. FUNCŢII DE EXECUŢIE ŞI MAIŞTRI	regie	Realizarea integrală a atribuţiilor, sarcinilor şi responsabilităţilor cuprinse în fişa postului.
C. FUNCŢII DE CONDUCERE ȘI FUNCȚIA DE CONSILIER AL DIRECTORULUI GENERAL	regie	Realizarea integrală a sarcinilor repartizate în conformitate cu fişa 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 sancţiuni potrivit Regulamentului Intern aprobat.

ANEXA 6

PLAN FORMARE PROFESIONALĂ ANUAL – 2024

CAP. I Cursuri autorizare/atestare – Obligații Legale

CAP. I Cursuri autorizare/atestare – Obligații legale

Nr. crt.	Denumire curs	Unitatea solicitantă	Nr. Pers.	Fundamentare	Perioadă 2024	Executant
1	Atestat mărfuri generale	DI-DITT-AITI	6	Ordinul nr. 42/2006, Ordinul Ministerului Transporturilor nr.1548/2008	ianuarie - decembrie	Terți
2	Autorizare RSL-IR	URAC - S3	1	Legea 64/2008 reactualizată. Prescripția tehnică RT1-2010	ianuarie - martie	Terți
3	Curs pentru operator RSVTI – Modul A, cod COR 311941	DE-DEPT-SDC	1	Ordinul nr. 130/2011, Ordinul nr. 147/2006, Legea nr. 64/2008, Ordinul nr. 333/2006, Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare (Titlul VI – Formare profesională, Cap.I – Dispoziții Generale), Contractul Colectiv de Muncă al STB S.A. 2023 – 2024, Cap. VI – Formare profesională	ianuarie - martie	Terți
		DI-DITT-BITP	2			
		Autobaza Nordului	1			
		Depoul Giurgiu	1			
		URAC - S3	1			
		Depoul Berceni	2			
		Depoul Colentina	2			
		Depoul Victoria	1			
		SEA	1			
		SPA	1			
		SL	1			
		DMRU-DFPDO	1			
		Subtotal	**15**			
4	Stivuitorist modul A cod COR 834403	Autobaza Alexandria	3	Ordinul nr. 130/2011, Ordinul nr. 147/2006, Legea nr. 64/2008, Ordinul nr. 333/2006, Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare (Titlul VI –	ianuarie - decembrie	Terți
		Autobaza Obregia	2			
		Autobaza Nordului	1			

		Depoul Alexandria	2	Formare profesională, Cap.I – Dispoziții Generale), Contractul Colectiv de muncă al STB S.A. 2023 – 2024, Cap. VI – Formare profesională		
		Depoul Giurgiului	3			
		Subtotal	**11**			
5	Macaragiu cod COR 834301	URAC - S2	3	Prescripția tehnică ISCIR nr. CR8-2009	ianuarie - aprilie	Terți
6	Automacaragiu	URAC - S1	1	Prescripția tehnică ISCIR nr. CR8-2009	ianuarie - aprilie	Terți
7	Fochist cod COR 818207	Autobaza Alexandria	2	Prescripția tehnică ISCIR nr. CR8-2009	ianuarie - decembrie	Terți
		Autobaza Ferentari	3			
		Autobaza Floreasca	2			
		Autobaza Nordului	2			
		Autobaza Titan	2			
		Depoul Alexandria	1			
		Depoul Berceni	3			
		Depoul Bujoreni	3			
		Depoul Giurgiului	4			
		Depoul Titan	3			
		Depoul Victoria	4			
		SPA	3			
		Subtotal	**32**			
8	SUDOR cod COR 721208	Depoul Berceni	1	Prescripția tehnică ISCIR CR8-2009	ianuarie - martie	Terți
		URAC -S4	2			
		Subtotal	**3**			

CAP. II Cursuri reautorizare / reatestare – Obligații legale

Nr. crt.	Denumire curs	Unitatea solicitantă	Nr. pers.	Fundamentare	Perioadă 2024	Executant
1.	Fochist clasa C modul B Cod COR: 818207	Depoul Vatra Luminoasă	1	Prelungirea valabilității talonului conform reglementărilor ISCIR pentru vize anuale - CR8-2009	ianuarie - decembrie	Terți
		Depoul Giurgiului	4		ianuarie - decembrie	
		DE-DEPT-SDC	1		septembrie	
		URAC-S3	2		ianuarie - iunie	
		SPA	5		mai	
		Autobaza Alexandria	2		ianuarie - decembrie	
		Autobaza Ferentari	2		ianuarie - decembrie	
		Autobaza Floreasca	2		ianuarie - decembrie	
		Autobaza Titan	3		ianuarie - decembrie	
		Depoul Militari	2		ianuarie - decembrie	
		Depoul Alexandria	5		ianuarie - decembrie	
		Depoul București Noi	4		ianuarie - decembrie	
		Depoul Bujoreni	2		ianuarie - decembrie	
		Depoul Dudești	3		ianuarie - decembrie	

		SL	2		ianuarie - decembrie	
		Subtotal	**40**			
2	Fochist clasa A modul B Cod COR 818207	URAC-S3	**2**	Prelungirea valabilității talonului conform reglementărilor ISCIR pentru vize anuale - CR8-2009	ianuarie - iunie	Terți
3	Stivuitorist modul B Cod COR: 834403	Depoul Vatra Luminoasă	3	Prelungirea valabilității talonului conform reglementărilor ISCIR pentru vize anuale - CR8-2009	ianuarie - decembrie	Terți
		URAC-S3	4		ianuarie - iunie	
		Autobaza Alexandria	2		ianuarie - septembrie	
		Autobaza Obregia	3		ianuarie - septembrie	
		Autobaza Titan	2		ianuarie - septembrie	
		Autobaza Floreasca	3		ianuarie - septembrie	
		Autobaza Giurgiului	1		ianuarie - septembrie	
		Depoul Alexandria	1		ianuarie - septembrie	
		Depoul Bucureștii Noi	4		ianuarie - septembrie	
		Depoul Bujoreni	2		ianuarie - septembrie	
		Depoul Dudești	1		ianuarie - septembrie	
		Depoul Victoriei	2		ianuarie - septembrie	
		Subtotal	**28**			
4		Depoul Vatra Luminoasă	1		ianuarie - martie	Terți

	Operator RSVTI modul B Cod COR 311941	Autobaza Alexandria	1	Prelungirea valabilității talonului conform reglementărilor ISCIR pentru vize anuale - CR8-2009		
		Autobaza Giurgiului	1			
		Autobaza Obregia	2			
		Autobaza Titan	2			
		Depoul Militari	2			
		Depoul Alexandria	1			
		Depoul Bucureștii Noi	2			
		Depoul Bujoreni	1			
		Depoul Titan	1			
		Secția Linii	1			
		RES	1			
		DTE	1			
		SMC	1			
		Subtotal	**18**			
5	Reatestare personal ITP din stațiile ITP	DI-DITT-BITP	3	Condiție legală conform OMT 2133/2005(RNTR-1), Cap.1 ; Cap. IV ; Cap. V și contractului de franciză încheiat de STB cu RAR	mai octombrie noiembrie	Terți RAR
6	Curs Macaragiu, cod COR 834301 Clasa A	DI-DITT-SIR	1	PT CR-8/2009, Legea nr. 319/2006 și HG nr. 1425/2006 cu modif. și completările ulterioare, Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare (Titlul VI – Formare profesională, Cap.I – Dispoziții Generale), Contractul Colectiv de Muncă al STB S.A. 2023 – 2024, Cap. VI – Formare profesională	octombrie	Terți

7	Curs Macaragiu, cod COR 834301 Clasa C	URAC-S3	6	PT CR-8/2009, Legea nr. 319/2006 și HG nr. 1425/2006 cu modif. și completările ulterioare, Legea 53/2003 – Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare (Titlul VI – Formare profesională, Cap.I – Dispoziții Generale), Contractul Colectiv de Muncă al STB S.A. 2023 – 2024, Cap. VI – Formare profesională	ianuarie - iunie	Terți
8	Curs Macaragiu, cod COR 834301 Clasa E	URAC-S3	7	PT CR-8/2009, Legea nr. 319/2006 și HG nr. 1425/2006 cu modif. și completările ulterioare, Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare (Titlul VI – Formare profesională, Cap.I – Dispoziții Generale), Contractul Colectiv de Muncă al STB S.A. 2023 – 2024, Cap. VI – Formare profesională	ianuarie - iunie	Terți
9	Atestat mărfuri generale	DI-DITT-AITI	78	Ordinul nr. 42/2006, Ordinul Ministerului Transporturilor nr.1548/2008	februarie	STB S.A.
10	Atestat transport agabaritic	DI-DITT-AITI	3	Ordinul nr. 42/2006, Ordinul Ministerului Transporturilor nr.1548/2008	februarie	STB S.A.
11	Pregătire profesională în vederea obținerii certificatului de calificare profesională continuă, transport persoane, troleibuze/autobuze CPC	Depouri	48	Respectarea cerințelor OUG nr. 195/2002 și OMT nr. 1214/2015 cu completările și actualizările ulterioare	ianuarie - decembrie	STB S.A.
		Autobaze	647			
		Subtotal	**695**			

12	Pregătirea și perfecționarea profesională a personalului care deservește vagoanele de deszăpezire a liniilor de tramvai	Depouri	150	Necesitatea pregătirii personalului de deservire a vagoanelor de deszăpezire a liniilor de tramvai pentru activitatea specifică comandamentului de iarnă (cunoașterea vehiculului și a traseului aferent)	octombrie - noiembrie	STB S.A.
13	Pregătire profesională în vederea reînnoirii atestatului de instructor de conducere auto	DMRU – SPP - BSPCV	4	Expirare atestat și respectarea OMT nr. 733/2013	ianuarie - decembrie	STB S.A.
14	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 – SPP - BSPCV	1	Expirare atestat și respectarea OMT nr. 1213/2015 cu privire la menținerea valabilității atestatului de lector	ianuarie - decembrie	STB S.A.
15	Pregătire profesională în vederea menținerii valabilității atestatului de lector pentru cursurile de pregătire și perfecționare a conducătorilor auto marfă/persoane/taxi	DMRU – SPP - BSPCV	1	Expirare atestat și respectarea OMT nr. 1213/2015 cu privire la menținerea valabilității atestatului de lector	ianuarie - decembrie	STB S.A.

CAP. III Cursuri specializare – Recurențe legale

Nr. crt.	Denumire curs	Unitatea solicitantă	Nr. pers.	Fundamentare	Perioadă 2024	Executant
1	Pregătire profesională periodică a conducătorilor de vehicule (inclusiv cei aflați în alte meserii	Depouri	805	Respectarea: Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare (Titlul VI – Formare profesională, Cap.I – Dispoziții Generale), Contractul Colectiv de Muncă al STB S.A. 2023 – 2024, Cap. VI – Formare profesională; OMT nr. 733/2013	februarie - noiembrie	STB S.A.
		Autobaze	830		ianuarie - decembrie	
		Subtotal	**1635**			
2	Perfecționare/ Specializare	Depouri	150	Decizia Directorului General nr. 4910 /04.12.2023 Creșterea siguranței circulației. Conștientizarea și aprofundarea privind aplicarea noțiunilor de conducere preventivă/defensivă	ianuarie - decembrie	STB S.A.
		Autobaze	224			
		Subtotal	**374**			
3	Inspector sănătate și securitate în muncă Cod COR 325723	DIR-SL	2	Legea nr. 319/2006	ianuarie - decembrie	Terți
4	Inspector Protecție Civilă Cod COR 121303	DIR-SL	2	Legea nr. 481/2004	ianuarie - decembrie	Terți
5	Inspector în domeniul Prevenirii și Stingerii Incendiilor Cod COR 541902	DIR-SL	2	Legea nr. 307/2006 Omai nr. 163/2007	ianuarie - decembrie	Terți

6	Conferințe pe teme specifice: - Psihologia muncii - Psihologia transporturilor - Psihologia aplicată în domeniul securității naționale - Psihoterapie	DMRU - LTP	12	Respectarea legislației în vigoare – Legea nr. 213/2004 Hotărârea nr. 4/2014 a Colegiului Psihologilor din România	ianuarie - decembrie	Terți
7	Specialist ISO 9001:2015 - Sistemul de Management al Calității cod COR 214129	SMC	4	Dobândirea cunoștințelor pentru implementarea Sistemului de Management al Calității parte componentă a Sistemului integrat de Management, însușirea metodologiei de organizare și desfășurare a unui audit în cadrul STB S.A. Respectarea cerinței Cap.16 din Contractul de Delegare a gestiunii serviciului public de transport local de călători STB S.A. - TPBI	Trim I	Terți
8	Sistemul de Management Integrat ISO 9001:2015; ISO 14001:2015; ISO 45001:2018	SMC-BACC	6	Dobândirea cunoștințelor pentru implementarea și funcționarea Sistemului Integrat de Management, conf. standardelor ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018. Respectarea cerinței Cap.16, Aert.16.6.1 și Art. 16.6.2 din Contractul de Delegare a gestiunii serviciului public de transport local de călători STB S.A. - TPBI	Trim II	Terți

9	Auditori interni ai sistemelor de management pentru laboratoare în conformitate cu cerintele: SR EN ISO/CEI 17025:2018 Cod COR : 214130	SMC-BMLCTC	1	Efectuarea auditului intern pentru Laboratorul de Metrologie STB S.A., în vederea reatestării şi supravegherii efectuate de către BRML, conform cerinţelor SR EN ISO/CEI 17025:2018; înlocuirea persoanei deja atestate care urmează să se pensioneze; Coordonarea eficienta, menţinerea competenţei activităţii laboratorului de metrologie, crearea unor deprinderi corecte în identificarea, raportarea neconformităților şi evaluarea conformităţilor	TRIM II	Terți

CAP. IV Cursuri specializare

Nr. crt.	Denumire curs	Unitatea solicitantă	Nr. pers.	Fundamentare	Perioadă 2024	Executant
1.	Tehnician în Securitate și Sănătate în Muncă - COD COR 325721(curs 40 ore)	EO	10	Legea nr. 319/2006; HG nr. 1425/2006	septembrie	Terți
2	Curs AutoCAD 2D – Proiectare CAD	DT-SP-BP	6	Instruirea în vederea desenării/proiectarii cu ajutorul AutoCAD-ului	ianuarie - decembrie	Terți
		RES	4			
		Subtotal	**10**			
3	Curs responsabil cu protecția datelor cu caracter personal	DT-SP-BP	1	Instruirea pentru buna desfășurare a activității DPO	ianuarie - decembrie	STB S.A.
4	Elaborarea, aprobarea și aplicarea	DT-SP-BP	1	Instruirea în vederea obținerii competențelor în aplicarea legislației specifice privind amenajarea teritoriului și urbanismul	ianuarie - decembrie	Terți

	documentațiilor de urbanism					
5	Curs Etabs	DT-SP-BP	1	Instruirea în modelare și analiză structurală	ianuarie - decembrie	Terți
6	Curs intensiv de utilizare al programului de calcul devize WindevRO	DT-SP-BP	1	Instruirea unei noi persoane în vederea rulării listelor de cantități în caz de concediu de odihnă, concediu medical și chiar pentru a lucra împreună cu tehnicianul devize (existent) în momentele de încărcare maximă, la proiectele unde sunt implicate mai multe specialități	ianuarie - decembrie	Terți
		RES	1			
		Subtotal	**2**			
7	Curs tehnician proiectant Urbanism și Amenajarea Teritoriului	DT-SP-BP	1	Instruirea privind urbanismul și amenajarea teritoriului	ianuarie - decembrie	Terți
8	Curs SolidWorks	DT-SP-BP	2	Proiectarea asistată de calculator - Permite schițarea de idei și concepte, explorarea dimensiunilor și caracteristicilor, dar și producerea de desene și modele detaliate	ianuarie - decembrie	Terți
9	Rețele de calculatoare Cod COR 352210	DT - SEA	2	Îmbunătățirea calității service-ului la echipamentele de rețea IT îmbarcate pe vehicule, care au o pondere din ce în ce mai mare în activitatea SEA	ianuarie - decembrie	Terți
10	Manager al Sistemelor de mediu Cod COR 325702	DT - SPMMD	5	Aplicarea orientărilor principale conform ISO 14001:2015	februarie - octombrie	Terți
11	Programare ABAP – nivel începător (curs intensiv) Cod COR 251202	SIESI	7	Dezvoltarea aplicaţiilor proprii in sistemul SAP Specificaţii tehnice: curs acreditat ANC, Dezvoltarea de rutine, programe şi metode în ABAP	ianuarie - aprilie	Terți

12	Programare ABAP – nivel mediu Cod COR 251202	SIESI	7	Dezvoltarea aplicaţiilor proprii în sistemul SAP Specificaţii tehnice: curs acreditat ANC, Dezvoltarea de rutine, programe şi metode în ABAP	mai - iulie	Terți
13	Programare ABAP – nivel avansat Cod COR 251202	SIESI	3	Dezvoltarea aplicaţiilor proprii în sistemul SAP Specificaţii tehnice: curs acreditat ANC, Dezvoltarea de rutine, programe şi metode în ABAP	august - octombrie	Terți
14	Programare web utilizând limbajul JavaScript – nivel începător - mediu Cod COR 251202	SIESI	8	Necesitatea dezvoltării şi integrării aplicaţiilor Web din cadrul RATB (site-ul RATB, Programul Anual de Achiziţii Sectoriale, Derulare contracte achiziţii, Pontaj) in noua versiune SAP S4 HANA	februarie - mai	Terți
15	Formator Cod COR 242401	BFP	4	Dobândirea competențelor și abilităților specifice ocupației de formator. Reducerea cheltuielilor aferente achizițiilor de servicii prin organizarea pe plan intern a pregătirii profesionale pentru angajații Societății	ianuarie - decembrie	Terți
16	Agent Vânzări cod COR 3322	SODP	4	Obținerea de venituri din valorificarea produselor/serviciilor ofertate către terți prin prezentare profesionistă a acestora	aprilie	Terți
17	Operator calculator avansat autorizat cod COR 413201	SODP	10	Editarea ofertelor într-un mod cât mai rapid și atractiv pentru client	martie	Terți
18	Expert achiziții publice (acreditat ANC) cod COR 242116	DT - ST	13	Aprofundarea noțiunilor specifice achizițiilor publice; Desfășurarea, participarea la procedurile de achiziție publică	Trim I	Terți
		DA	45			
		SME	5			
		URAC - SPPO	2			
		BCFG	10			
		Subtotal	**75**			
19	Manager de proiect (acreditat ANC), cod COR 242101	DT - ST	3	Dezvoltarea și perfecționarea cunoștințelor profesionale a angajaților în vederea gestionării profitabile a proiectelor, îndeplinirea obiectivelor	Trim I	Terți
		SI	4			
		DT-SP-BP	7			

		Subtotal	**14**	stabilite în perioada planificată cu costurile și calitatea stabilite anterior		
20	Mediator Cod COR 243202	SEI	6	Legea nr. 192/2006 privind medierea și organizarea profesiei de mediator, și atribuțiile Consiliului de Mediere	ianuarie - decembrie	Terți

21	Expert Legislația Muncii Cod COR 242220	DGCCCM - BICCMES	8	Pregătirea personalului privind cunoașterea și aplicarea prevederilor din legislația națională și europeană a muncii în vederea aplicării corecte a acestora	Trim II	Terți
		DMRU - SSRUO	22			
		Subtotal	**30**			
22	Implementare a Strategiei Naționale Anticorupție 2021 - 2025	DGCCCM	18	HG nr. 1269/2021 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție 2021-2025 și a documentelor aferente acesteia; Legea nr. 129/2019 pentru prevenirea şi combaterea spălării banilor şi finanţării terorismului, precum şi pentru modificarea şi completarea unor acte normative	Trim II	Terți
		SAPI	14		Trim III	
		Subtotal	**32**			

23	Curs metrolog, metrologie generală şi aplicată, in conformitate cu cerintele: SR EN ISO/CEI 17025:2018 Cod COR: 311114	SMC - BMLCTC	1	Calificarea noului responsabil metrolog pentru Laboratorul de Metrologie STB S.A., în vederea reatestării şi supravegherii efectuate de către BRML, conform cerinţelor SR EN ISO/CEI 17025:2018. Modificarea conceptuală a controlului metrologic legal (Directiva 2004/22/EC), noul tip de organizare descris în ISO 10012 şi ISO 17025, introducerea conceptului de analiză a sistemelor de măsurare (MSA), asigurarea metrologică în cadrul STB S.A.: stabilirea pe baze fundamentate a periodicităţii de etalonare/ verificare, apariţia conceptului de confirmare metrologică, un management modern al funcţiei metrologice a societăţii	TRIM I	Terți
24	Etalonarea manometrelor cu element elastic, cu afișare analogică sau digitală. Evaluarea incertitudinii de măsurare cod COR 731120	SMC - BMLCTC-Laborator Metrologie	1	Pregătirea personalului în vederea obţinerii şi menţinerii atestatului laboratorului de metrologie STB SA, cu respectarea SR EN ISO/CEI 17025:2018	TRIM II	Terți
25	Etalonarea voltmetrelor si ampermetrelor de curent continuu si alternativ. Evaluarea incertitudinii de măsurare cod COR 731120	SMC - BMLCTC-Laborator Metrologie	1	Pregătirea personalului în vederea obţinerii şi menţinerii atestatului laboratorului de metrologie STB SA, cu respectarea SR EN ISO/CEI 17025:2018	TRIM II	Terți
26	Jonctor fibră optică Cod COR 742215	DI – DIR - RES	5	Specializarea pentru lucrările de întreținere și reparații fibră optică	ianuarie – decembrie	Terți

27	Specialist protocol și ceremonial Cod COR 243204	DPCP-SPCP-SRP	4	Dobândirea de cunoștințe în domeniul etichetei sociale și de business, al protocolului și organizării de ceremonii; dobândirea de exercițiu în practica protocolului în afaceri și a celui instituțional	ianuarie – decembrie	Terți
28	Bazele comunicării în instituțiile publice	DPCP-SPCP-SRP	6	Aprofundarea cunoștințelor în domeniul comunicării prin prisma relației dintre administrația publică și cetățean; învățarea comunicării instituționale, oficiale dar și practicile comunicative ale fiecărui funcționar care interacționează cu cetățenii.	ianuarie – decembrie	Terți
29	Comunicare organizațională	DPCP-SPCP-SRP	6	Aprofundarea tehnicilor de comunicare, negociere și aplanare conflicte, de comunicare eficientă în situații de criză organizațională, asigurarea unui standard profesional ridicat ce trebuie să se regasească atât în calitatea muncii, cât și în rezultatele obținute.	ianuarie – decembrie	Terți
30	Strategie de Marketing și Comunicare în Social Media	DPCP-SPCP -SRP	4	Construirea unei strategii coerente de marketing și comunicare în social media - de la stabilirea obiectivelor și a planului de conținut, definirea bugetelor necesare pentru promovare, construirea de campanii de Facebook	ianuarie – decembrie	Terți
		SMk	4			
		Subtotal	**8**			
31	Planificarea campaniilor marketing	SMk	5	Aprofundarea tehnicilor de planificare a campaniilor, de execuție și implementare, comunicare integrată și evaluare a campaniilor de marketing	ianuarie – decembrie	Terți
32	Designer pagini web cod COR 216610 Designer grafica cod COR 216611	SMk	2	Perfecționarea și creșterea abilităților de a realiza aplicații practice pentru principalele medii de lucru în care sunt utilizate programele Adobe Photoshop și Corel Draw	ianuarie – decembrie	Terți

33	Managementul Resurselor Umane Cod COR 121207	DMRU - SSRUO	27	Necesitatea perfecționării în vederea actualizării cunoștintelor personalului în concordanță cu ultimele modificări legislative în domeniu	ianuarie – decembrie	Terți
34	Protecția datelor cu caracter personal cod COR 242231	DMRU - SSRUO	9	Necesitatea adaptării la noile cerințe legislative și implementării noilor măsuri tehnice și organizatorice menite să asigure o protecție adecvată a datelor cu caracter personal	Trim III	Terți

CAP. V Cursuri pregătire și perfecționare

Nr. crt.	Denumire curs	Unitatea solicitantă	Nr. pers.	Fundamentare	Perioadă 2024	Executant
1.	Analiza costului pe ciclul de viață (lyfe cycle costing – LCC) / costului total de proprietate (total cost of ownership – TCO) în achizițiile de vehicule	DT - ST	5	Aprofundarea cunoștințelor privind analiza costului pe ciclul de viață (lyfe cycle costing - LCC) / costului total de proprietate (total cost of ownership – TCO)	Trim III	Terți
2.	Codul fiscal și codul de procedură fiscală	DEc - SF	10	Dispoziţiile procedurale generale. Stabilirea impozitelor, taxelor, contribuţiilor şi a altor sume datorate bugetului general consolidat	Trim I	Terți

3.	Codul muncii-legislația muncii-salarizare și plata contribuțiilor sociale	DEc - SF	10	Aprofundarea cunoștintelor în domeniul salarizării	Trim II	Terți
4.	Managementul cash-flowului în contextul actual riscuri și soluții sustenabile	DEc - SF	5	Analiza financiară Managementul lichidităţii	Trim II	Terți
5.	Control financiar preventiv propriu	DEc - SF	3	Actualizarea cunoștințelor în domeniul controlului financiar preventiv. Ordinul nr.1792 din 24 decembrie 2002 pentru aprobarea Normelor metodologice privind angajarea, lichidarea, ordonanţarea şi plata cheltuielilor instituţiilor publice, precum şi organizarea, evidenţa şi raportarea angajamentelor bugetare şi legale, cu modificările şi completările ulterioare, şi al Ordinului nr.923/2014 din 11 iulie 2014 (republicat) pentru aprobarea Normelor metodologice generale referitoare la exercitarea controlului financiar preventiv	Trim II - III	Terți
		DEc - SBAE	3			
		DEc - SC	3			
		Subtotal	**9**			

6.	Rectificare bugetară și politică salarială	DEc - SBAE	15	Aprofundarea cunoștințelor în domeniul bugetării conform legislației naționale și normativelor în vigoare (OMFP nr. 3818/2019 Metodologia de realizare și rectificare bugetară, fundamentare tarife, devize și cote de regie. Interpretarea aplicării. Regulamentului CE 1370/2007), în contextul statutului de societate comercială, beneficiară de compensație și de diferența de tarif, prin aplicarea criteriilor de eligibiltate și neeligibilitate. Influențele modului de realizare a înregistrărilor contabile, în contextul realizării unei fiscalizări judicioase, cu evidențierea taxării din domeniul TVA, fără majorarea artificială a taxării către buget a fondurilor cu provenienţă bugetară, cuantificarea veniturilor proprii conform legii finanțelor publice nr. 500/2002, cu evidențierea clară a rezultatului final cu implicații fiscale	Trim III	Terți
7.	Controlling, managementul costurilor, calculul cotelor de regie, întocmirea, fundamentarea devizelor	DEc - SBAE	15	Fundamentarea cotelor de regie, întocmirea devizelor, macheta cadru a devizelor și cotelor de regie. Fundamentarea tarifelor și compararea beneficiilor sistemelor de tarifare, calcularea fluxurilor financiare, analiza Cost-Beneficiu financiară /economica. Analiza de senzitivitate. Analiza de risc. Aplicații practice . Calcularea fluxurilor financiare, indicatorii financiari	Trim III	Terți

8.	Fundamentare cote de regie și devize,tarife, cash flow, management și bugetare analiza cost beneficiu	DEc - SBAE	15	Fundamentare cote de regie, întocmire devize, macheta cadru a devizelor și cotelor de regie. Fundamentare tarife și comparare beneficii ale sistemelor de tarifare, și Calcularea fluxurilor financiare, analiza Cost-Beneficiu financiara (Obiectivele și scopul analizei, analiza tarifelor si a capacitatății de plata a utilizatorilor, Analiza profitabilitatii,Sustenabilitatea financiară). Analiza Cost-Beneficiu economică (Obiectivele și scopul analizei, Corecții fiscale). Analiza de senzitivitate. Analiza de risc. Aplicații practice. Calcularea fluxurilor financiare, Indicatorii financiari	Trim IV	Terți
9.	Perfecționare în asistența topografică	DI-SP-BP	1	Perfecționarea profesională în lucrările de inginerie geodezică	ianuarie - decembrie	Terți
10.	Instruire elaborare fișă post	DTI - SI	1	Elaborarea și modificarea fișelor de post conform noilor proceduri operaționale în conformitate cu legislația în vigoare	ianuarie - decembrie	STB S.A.
		URAC - SPPO	2			
		Subtotal	**3**			
11.	Instruire elaborare PAAS	SI	7	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.
		Depoul Militari, Depoul Berceni	3			
		SME	1			
		SL	2			
		URAC - SPPO	6			
		Autobaza Titan	3			

		Subtotal	**22**			
12.	Instruire elaborare pontaj	DTI - SI	4	Instruirea personalului care elaborează pontajul în urma implementării noului sistem de pontaj	ianuarie - decembrie	STB S.A.
		Depoul Giurgiu	2			
		Depoul Victoria, Depoul Militari, Depoul Berceni	5			
		URAC - SPPO	2			
		URAC - S4 V3A	1			
		Autobaza Titan	5			
		Subtotal	**19**			
13.	Excel Expert	SProgramare	6	Dobândirea unor cunoştinte avansate, a unor metode şi procedee moderne, necesare pentru realizarea activităţilor profesionale; utilizarea eficientă a noţiunilor dobândite; realizarea corespunzătoare a sarcinilor de serviciu	martie – decembrie	Terți
14.	Managementul riscurilor	Depoul Victoria, Depoul Militari, Depoul Berceni	4	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.
		SME	1			
		URAC - SPPO	2			
		Autobaza Titan	1			
		DPCP-SPCP-SRP	2			
		SMk	2			
		Subtotal	**10**			

15.	Instruire responsabil cu protecția datelor cu caracter personal	Depoul Victoria, Depoul Militari, Depoul Berceni	3	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.
		Autobaza Titan	5			
		Subtotal	**8**			
16.	Dezvoltare competențe specifice utilizare Microsoft Office și SAP HANA	Depoul Berceni	2	Dobândirea abilităților de utilizare avansată a programelor specifice de editare texte, prelucrare date, tabele, grafice, funcții complexe incluse în programul Excel, SAP HANA	ianuarie - decembrie	STB S.A.
		DA	5			
		SCLC	3			
		URAC - SPPO	10			
		URAC - S4 V3A	1			
		BCFG	10			
		SMC	4			
		Autobaza Titan	21			
		Depoul Berceni	6			
		DPCP - SPCP - SRP	4			
		SMk	2			
		Subtotal	**68**			
17.	Limba engleză - începători	SCLC	20	Dobândirea abilității de a susține o conversație în limba engleză, în vederea relaționării eficiente cu cetățenii străini	TRIM II și IV	STB S.A.
18.	Dezvoltarea abilităților salariaților corpului de control	SCLC	50	Dezvoltarea de competențe în vederea însușirii, sistematizării și aprofundării noțiunilor privind abilitățile de comunicare, conduită și etică profesională	TRIM I și III	STB S.A.
19.	Comunicarea - mijloc de îmbunătățire a performanțelor profesionale	URAC - BRU	2	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.	TRIM II	STB S.A.
		Autobaza Titan	10		ianuarie - decembrie	
		DPCP - SPCP , SRP	6		ianuarie - decembrie	
		Subtotal	**18**			

20.	Managementul conflictelor	SEI	6	Îmbunătățirea tehnicilor și metodelor de gestionare a conflictelor	ianuarie - decembrie	Terți
21.	Procesul de negociere	SEI	6	Detectarea, analiza și gestionarea comportamentului interlocutorului în negocierea non-verbală	ianuarie - decembrie	Terți
22.	Control intern managerial, guvernanță corporativă și managementul riscului în entitățile publice	SGCCM	38	OSGG nr. 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	TRIM II	Terți
		SC	3			
		SAPI	14			
		Subtotal	**55**			
23.	Contabilitate de gestiune	SC	5	OMFP1802/2014; OMFP2844/2016;Reglementări contabile conforme cu IFRS; OMFP 2861/2009	TRIM II	Terți
24.	Noutăți financiar-contabile 2024	SC	7	Actualizarea cunoștințelor în concordanță cu noutățile legislative privind domeniul financiar-contabil. Analiza economico-financiară, indicatori de performanță	TRIM I - II	
		BCFG	10			
		Subtotal	**17**			
25.	Noutăți legislative privind întocmirea și depunerea situațiilor financiare anuale și a raportărilor contabile anuale	SC	3	Prezentarea noutăților legislative privind închiderea exercițiului financiar 2023	TRIM II	Terți
26.	Management financiar-contabil și bugetar	BCFG	10	Dobândirea de cunoștințe și abilități în managementul financiar-contabil și bugetar. Implementarea eficientă a suportului legal care reglementează asigurarea, administrarea, gestionarea și utilizarea tuturor categoriilor de resurse financiare și bugetare publice	mai - iunie; septembrie - octombrie	Terți
27	Leadership	EO STB S.A	10	Asigurarea unei echipe manageriale de înaltă performanță.(Top management)	ianuarie - decembrie	Terți

28	Trasabilitatea metrologică a rezultatelor măsurării conform SR EN ISO/IEC 17025:2018	SMC - BML CTC	3	Pregătirea personalului în vederea obținerii și menținerii atestatului laboratorului de metrologie STB, cu respectarea SR EN ISO/CEI 17025:2018	martie	Terți
29	Evaluarea incertitudinii de măsurare în laboratoarele de încercări	SMC - BML CTC	3	Pregătirea personalului în vederea obținerii și menținerii atestatului laboratorului de metrologie STB, cu respectarea SR EN ISO/CEI 17025:2018	februarie	Terți
30	Arhivare și gestiune documente	DMRU - SSRUO	9	Necesitatea formării complete (teoretică și practică) în domeniul gestionării și arhivării documentelor	ianuarie - decembrie	Terți

CAP. VI Examinări anuale – Recurențe legale

Nr. crt.	Denumire curs	Unitatea solicitantă	Nr. pers.	Fundamentare	Perioadă 2024	Executant
1.	Testarea anuală a electricienilor de întreţinere şi reparaţii și a maiștrilor, autorizați ANRE	DE-DEPT-SDC	2	Ordinul nr.11 din 13.03.2013 - Pentru autorizare ANRE, Legea nr. 123/2012 – pentru energie electrică și gaze naturale, Legea nr. 319/ 2006 și HG nr. 1425/ 2006, cu modificările și completările ulterioare	ianuarie - decembrie	STB S.A.
		SL	6			
		SMC - BMLCTC	7			
		Subtotal	**15**			
2	Electrician de exploatare punct alimentare/ întreținere	URAC - S3	12	Legea nr. 319/ 2006 și HG nr. 1425/ 2006, cu modificările și completările ulterioare - conform acestora este necesară examinarea anuală	ianuarie - decembrie	STB S.A.
3.	Fochist	SL	5	ISCIR - PT CR 8-2009 (este necesară examinare anuală)	ianuarie - decembrie	STB S.A.
		URAC - S3	20			
		Subtotal	**25**			

4.	Legător de sarcină	URAC - S3	78	ISCIR - PT CR 8-2009 (este necesară examinare anuală)	ianuarie - februarie	STB S.A.
5.	Macaragiu	URAC - S3	13	ISCIR - PT CR 8-2009 (este necesară examinare anuală)	ianuarie - decembrie	STB S.A.
6	Stivuitorist	URAC - S3	4	ISCIR - PT CR 8-2009 (este necesară examinare anuală)	ianuarie - decembrie	STB S.A.
7	Electrocarist	URAC - S3	10	Legea nr. 319/ 2006 și HG nr.1425/ 2006, cu modificările și completările ulterioare - conform acestora este necesară examinarea anuală	ianuarie - decembrie	STB S.A.

DURATA ŞI VALOAREA CURSURILOR

Plan formare profesională 2024			
Nr. crt.	Tipul cursului	Valoarea cursului de la … până la … (lei/curs)	Perioada obligatorie de activitate în STB S.A. conform Act Adiţional la CIM
1.	Curs de calificare/ perfecţionare/ specializare	500 – 3.000 lei	1 an
2.	Curs de calificare/ perfecţionare/ specializare	3.001 lei – 5.000 lei	2 ani
3.	Curs de calificare/ perfecţionare/specializare	5.001 lei – 7.500 lei	3 ani
4.	Curs de calificare/ perfecţionare/specializare	7.501 lei – 10.000 lei	4 ani
5.	Curs de calificare/ perfecţionare/specializare	> 10.001 lei	5 ani

ANEXA 7

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Încheiat la data de ..... şi înregistrat în registrul general de evidenţă a salariaţilor cu nr. .....din data de .....

A. Părţile contractului:

Angajator persoană juridică - Societatea de Transport Bucureşti STB S.A. cu sediul social în Municipiul Bucureşti, Bulevardul Dinicu Golescu nr. 1, sector 1, înregistrată la Oficiul Registrului Comerţului sub nr. J40/46/1991 din Municipiul Bucureşti, 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 ……;

şi

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

B. Obiectul contractului: Prestarea muncii pentru şi 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 ..... şi până la data de ....., în conformitate cu art. 83 lit. .... din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi 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) condiţiile perioadei de probă: Angajatorul verifică aptitudinile angajatului si decide dacă este potrivit sau nu postului pe care îl ocupă iar angajatul decide dacă mediul de lucru, condiţiile sau orice alte împrejurări se potrivesc aspiraţiilor profesionale.

E. Locul de muncă: Societatea de Transport Bucureşti STB S.A.

1. Activitatea se desfăşoară la **Societatea de Transport București STB S.A. – ..... Bucureşti, 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 desfăşura activitatea astfel: .....-
..... În acest caz salariatul va beneficia de:

a) prestaţii suplimentare ..... (în bani sau în natură);

b) asigurarea/decontarea transportului de către angajator ..... (după caz).

F. Felul muncii:

Funcţia**:** ....., conform Clasificării ocupaţiilor din România cod **COR**.....

nr. serviciu .....

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

G. Durata timpului de muncă şi repartizarea acestuia

1. O normă întreagă, durata normală a timpului de muncă fiind de ..... ore/zi şi/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 condiţiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

2. O fracţiune 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 condiţiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepţia cazurilor de forţă majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecinţelor 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 încadrare .....lei/lună, corespunzător nivelului.....de salarizare

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri: conform Contractului Colectiv de Muncă aplicabil

a[1]) spor de vechime în muncă: …….**%** din salariul de încadrare negociat, conform Contractului Colectiv de Muncă aplicabil

a[2]) 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) indemnizaţii de conducere ....., conform Contractului Colectiv de Muncă aplicabil

c) prestaţii suplimentare în bani .....;

d) modalitatea prestaţiilor suplimentare în natură .....;

e) alte adaosuri .....

3. Orele suplimentare prestate de salariaţii 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 şi 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 şi 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 şi completările ulterioare.

5. Datele la care se plăteşte salariul sunt **14** şi **28** ale lunii.

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

J. Alte clauze:

a) perioada de preaviz în cazul concedierii este de **.....** zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi 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 şi completările ulterioare, sau Contractului Colectiv de Muncă aplicabil;

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

d) alte clauze:

perioadă de stagiu....., conform .....;

e) recuperarea eventualelor pagube aduse Societăţii de Transport Bucureşti STB S.A. din vina salariatului, se poate face prin acord de plată;

K. Atribuţiile postului:

Atribuţiile postului sunt prevăzute în fişa postului, anexă la contractul individual de muncă.

L. Riscurile specifice postului

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

M. Criteriile de evaluare a activităţii profesionale a salariatului: sunt prevăzute în fişa de evaluare a performanţelor profesionale individuale, anexa nr. ..... din Regulamentul Intern aplicabil;

N. Procedura privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate şi 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. Condiţiile de muncă

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

Q. Drepturile şi obligaţiile părţilor privind securitatea şi sănătatea în muncă:

a) echipament individual de protecţie .....;

b) echipament individual de lucru .....;

c) materiale igienico-sanitare .....;

d) alimentaţie de protecţie .....;

e) alte drepturi şi obligaţii privind sănătatea şi securitatea în muncă: .....

R. Drepturile şi obligaţiile generale ale părţilor

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;

b) dreptul la repaus zilnic şi săptămânal;

c) dreptul la concediu de odihnă anual;

d) dreptul la egalitate de şanse şi de tratament;

e) dreptul la securitate şi sănătate în muncă;

f) dreptul la formare profesională;

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

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

a) obligaţia de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuţiile ce îi revin conform fişei postului;

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

c) obligaţia de a respecta prevederile Contractului Colectiv de Muncă aplicabil, afişat la locul de muncă;

d) obligaţia de a respecta prevederile Codului de Conduită Etică al personalului Societăţii de Transport Bucureşti STB SA, actualizat şi disponibil on-line pe www.stbsa.ro;

e) obligaţia de a respecta indicatorii de performanţă 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 Asociaţiei de Dezvoltare Intercomunitară pentru Transport Public Bucureşti – Ilfov şi în cadrul Societăţii de Transport Bucureşti STB SA cu nr. 32954/03.08.2021. Indicatorii de performanţă specifici locului de muncă vor fi aduşi la cunoştinţă salariaţilor prin mijloacele legale;

f) obligaţia de fidelitate faţă de angajator în executarea atribuţiilor de serviciu;

g) obligaţia de a respecta măsurile de securitate şi sănătate a muncii în unitate;

h) obligaţia de a respecta confidenţialitatea informaţiilor şi documentelor utilizate în îndeplinirea atribuţiilor de serviciu;

i) obligaţia 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 şi completările ulterioare.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

a) să stabilească atribuţiile de serviciu şi norma de muncă pentru fiecare salariat;

b) să dea dispoziţii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalităţii lor;

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

d) să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile corespunzătoare, potrivit legii, Contractului Colectiv de Muncă aplicabil şi Regulamentului Intern;

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

f) să suporte asigurarea medicală privată, contribuţiile suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupaţională a salariatului, în condiţiile legii, după caz;

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

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

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

b) să înfiinţeze registrul general de evidenţă a salariaţilor şi 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 şi din lege;

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

e) să informeze salariatul asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă;

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

g) să elibereze un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfăşurată de acesta, durata activităţii, salariul, vechimea în muncă, în meserie şi specialitate sau un extras din registrul general de evidenţă a salariaţilor, datat şi certificat pentru conformitate;

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

S. Dispoziţii finale

1. Nivelul la care Contractul Colectiv de Muncă aplicabil a fost încheiat: la nivelul unităţii şi înregistrat sub nr. **.....**, la Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului Bucureşti, din cadrul Ministerului Muncii şi Solidarităţii Sociale.

2. Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispoziţiile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, şi 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 adiţional la contract, conform dispoziţiilor legale, anterior producerii modificării, cu excepţia situaţiilor 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 soluţionate atât pe cale amiabilă prin procedura concilierii, cât şi de instanţa judecătorească competentă material şi teritorial, potrivit legii.

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

Angajator
.....
DIRECTOR GENERAL

Salariatul
.....
Am primit 1 exemplar în original

Semnătura.....Data.....

Avizat pentru legalitate
Serviciul Juridic Contencios

Director
Direcţia Managementul Resurselor Umane

Şef Serviciu Resurse Umane
și Evaluare Psihologică

Control Financiar Preventiv

ANEXA 8 A

Lista nominală cu membrii comitetelor de conducere ale sindicatului reprezentativ din STB S.A. beneficiari ai prevederilor Art. 87 din CCM aplicabil

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

STB – FILIALA DIRECŢIA GENERALĂ

4. Tobescu Constantin
5. Frunzeanu Cristian
6. Stoica Minodora
7. Toma Simona
8. Niță Marius
9. Dumitrescu Cristina Daniela
10. Ivan Tudor Florian
11. Alina Purice
12. Sorin Golea
13. Scarlat Mihai
14. Cioarek Anghel Antonio

STB – FILIALA UR

15. Szabo Emeric
16. Muşat Mircea
17. Paraschiv Florin
18. Nădăban Iulian
19. Cîinaru Valentin
20. Tănase Vasile
21. Şerbănică Ion
22. Barbu Vasile
23. Stoian Petrică
24. Ilie Lucian
25. Ion Bogdan Cristian
26. Spiridon Silviu
27. Ruse Cristian
28. Oprea Dumitru Dan
29. Melcea Andrei

STB- FILIALA ÎNTREŢINERE LINII ŞI REŢELE

30. Dumitru Viorel
31. Găvarnă Dragoş Eugen
32. Blenovici Cristina
33. Epure Valerică
34. Moldovan Petru
35. Toma Ion

36. Răducanu Petre
37. Constantinescu Gheorghe
38. Anton Ion
39. Apostu Cătălin Cristian

STB – FILIALA SISTEM ENERGETIC

40. Stan Octavian
41. Călin Roxana
42. Bustuc Cătălin
43. Ivan Alexandru
44. Ciocârlan Daniel
45. Nicolici Milorad
46. Trocaru Daniel

STB – FILIALA TRAFIC ŞI INTERVENŢII

47. Ștefan Cristian
48. Cioată Niculina
49. Popa Gill Valentin
50. Nădăban Cristina
51. Dragnea Constantin

STB – FILIALA TRANSPORT AUTOBUZE

Secția transport autovehicule rutiere Alexandria:

52. Preda Nicolae
53. Arsene Ionuț Alexandru
54. Roman Răzvan
55. Niculae Gheorghe
56. Ciocănaru Bogdan
57. Florea Dorel
58. Jeca Gabriel
59. Frunzeanu Daniela
60. Barbu Ionel
61. Ionescu Ion Andrei
62. Dobranici Ionuț

Secția transport autovehicule rutiere Ferentari:

63. Tudor Marian
64. Păsălan Nicolae
65. Gheorghe Marian
66. Miricescu Gheorghe
67. Zană Ionuț Cristian
68. Raiciu Andrei
69. Titirişcă Lucian
70. Borş Gabriel
71. Cristea Florin
72. Apetrea Ionuț

73. Tabără Vasile
74. Remus Dănuț
75. Bălan Gabriel
76. Dumitru Gheorghe Cătălin

Secția transport autovehicule rutiere Floreasca:

77. Petre Marius
78. Dragomir Alexandrina
79. Mitu George

Secția transport autovehicule rutiere Nordului:

Tatu Doralin Alexandru
80. Popa Daniel
81. Florea Vasile
82. Dobre Stelian
83. Matei Dănuț
84. Dranga Constantin

Secția transport autovehicule rutiere Militari:

Ciurariu Mihai
85. Ioniță Marian
86. Cocoș Mihaela Adriana
87. Dinu Dumitru
88. Pascu Marius
89. Ștefan Nicolae
90. Enache Laurențiu Emil
91. Sandu Gabriel
92. Crîngasu Adrian
93. Ghinea Cristian
94. Văduva Marian
95. Constantin Vasile

Secția transport autovehicule rutiere Obregia:

96. Damaschin Costin
97. Florea Gheorghiță

Secția transport autovehicule rutiere Giurgiului:

98. Vasile Viorel
99. Băețică Marian
100. Mihai Valentin Alinuș
101. Dumitru Lucian
102. Nanciu Antoanela
103. Pascale Nicolae
104. Mincu Daniel
105. Spânu Cătălin Mihăiță

Secția transport autovehicule rutiere Titan:

106. Ioniţă Adrian
107. Neagu Constantin
108. Vulpe Dumitru
109. Drăgan George
110. Vlădescu Adrian
111. Chircorian Claudia Simona
112. Chircorian Florin
113. Chilom Adina
114. Dinu Marian
115. Costea Ciprian
116. Tudor Costel
117. Tudorache Relu
118. Irod Ionel

STB – FILIALA SERVICIUL COMERCIAL

119. Smeu Luminiţa Gabriela
120. Belu Emil
121. Ţicu Elena
122. Dumitru Nicoleta
123. Şerban Daniela
124. Radu Elena Valentina
125. Vasile Constanţa
126. Arbagi Mariana
127. Zănogeanu Marilena
128. Vişan Corina
129. Călin Mihai
130. Briceag Cristian
131. Ion Marian
132. Nicolescu Mihai
133. Lupu Costel
134. Alexandrescu Relu

STB – FILIALA TRANSPORT ELECTRIC

Secția transport material rulant Alexandria

135. Macovei Alin Constantin
136. Ion Cătălin Nelu
137. Raicu Paul Marian
138. Bonteanu Daniel
139. Bănică Corneia Ana
140. Revnic Ștefan

Secția transport material rulant Berceni

141. Predescu Liviu
142. Vergulescu Adrian

Secția transport material rulant Bucureștii Noi

143. Mocofan Tudor
144. Știrbu Marius
145. Lăutaru Camelia
146. Ionescu Mariana
147. Bordeanu Adrian
148. Mitu Anton Cristian

Secția transport material rulant Bujoreni

149. Băltărețu Constantin
150. Lascăr Nicolae
151. Bilavu Eugenia Camelia
152. Mușat Robert
153. Bolboroș Constantin
154. Pișa Marian
155. Velicu Marian
156. Butnariu Costel Daniel
157. Asimionesei Marian

Secția transport material rulant Colentina

158. Vasile Octavian
159. Andrei Vasile
160. Teodorescu Simona
161. Matei Marian

Secția transport material rulant Dudeşti

162. Budeanu Bogdan
163. Tiba Florin
164. Obrijanu Adrian
165. Palade Grigoraș
166. Viciu Cătălin

Secția transport material rulant Giurgiu

167. Pârvu Cristian George
168. Velcu George Cătălin
169. Arvinte Claudius Florin
170. Macovei Doru
171. Ghinea Maxim Daniel

Secția transport material rulant Militari

172. Gogonel Marian Mușat
173. Cobzaru Mihai Doru
174. Voinea Constantin
175. Bălan Gheorghe
176. Scărișoreanu Georgel

Secția transport material rulant Titan

177. Găinaru Laurenţiu
178. Pîrvan Dănuţ
179. Lican Maria
180. Totâlcă Elias
181. Bălașa Traian
182. Lazăr Ion
183. Iordan Gheorghe

Secția transport material rulant Vatra Luminoasă

184. Badea Valentin
185. Stan Robert Ștefan
186. Pascu Adrian
187. Duță Ion Marius
188. Țane Vasilică
189. Enache Constantin
190. Dumitrescu Daniel
191. Feraru Florian
192. Țiplea Marian

Secția transport material rulant Vatra Luminoasă

193. Moldovanu Ioan
194. Vlădescu Marian
195. Galben Nicoleta
196. Mitran Mihăiță
197. Călin Constantin Marian

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

ANEXA 8B

Lista nominală cu membrii comitetelor de conducere ale organizaţiilor sindicale nereprezentative din STB S.A. beneficiari ai prevederilor Art. 87 din CCM – STB S.A.

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

1. Ciobănescu Valer - Președinte
2. Sterea Marius - Vicepreședinte
3. Surugiu Victor
4. Vișinescu Florin
5. Nicolae Valentina Steluța
6. Dorobanțu Constantin
7. Gherase Lucia
8. Buzalin Florian
9. Hutanu Mirela Gabriela
10. Matinca Gheorghe

SINDICATUL CONDUCĂTORILOR DE BORD ŞI LUCRĂTORILOR DIN RATB

1. Tudoran Marian – Preşedinte
2. Puţaru Alexandru
3. Muscalu Ion Sorin
4. Pârcălabu Iuliana
5. Drăghici Valentin
6. Rațiu Iulian
7. Chelu Mircea
8. Puțaru Florica
9. Gherasim Petre
10. Copoiu Marian
11. Nedelea Adrian Gheorghe
12. Bondor Paul
13. Ciobanu Marius Cezarus
14. Bichir Mihăiță
15. Dumitrașcu Nicolae Cătălin

SINDICATUL SALARIAȚILOR PROTECTOR

1. Popa Gabriel - Președinte
2. Ramon Popovici Ioan
3. Băjescu Lori
4. Rusescu Ioan
5. Boengiu Nicu
6. Mican Marian Sorin

7. Dumitru Vasile
8. Ilie Evelyne

SINDICATUL LIBER DIN STB S.A.

1. Trancă Mihai - Președinte
2. Bucur Marius
3. Oiță Dănuț
4. Radu Daniel

R E G U L A M E N T
DE ACORDARE A ORELOR PENTRU
ACTIVITĂŢI SINDICALE

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

2. Numărul de ore destinate activităţii sindicale nu va putea depăşi totalul orelor aferente organizaţiilor sindicale.

3. În limita orelor acordate organizaţiilor sindicale, în situaţia în care, din motive obiective, este necesară schimbarea unor lideri sau angrenarea şi a altor lideri faţă de cei nominalizaţi în Lista Anexă, se vor putea face aceste înlocuiri sau nominalizări, în baza adresei scrise a organizaţiilor sindicale către Administraţie, în vederea efectuării unui pontaj corect.

4. Modelul de tipizat pentru pontajul acestor ore este anexat prezentului Regulament şi va fi comunicat entităţilor organizaţionale spre cunoştinţă.

Model de Tipizat

Organizaţia sindicală
Filiala _____

Vizat preşedinte sindicat _____

Fişa 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 _____

ANEXA 9

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

PENTRU PERIOADA 2024 – 2025 (01.10.2024 – 30.09.2025)

1.	DANIEL ISTRATE	Director General
2.	MONICA CORNELIA CIOCAN	Director Direcția Economică
3.	MIHAELA SIMION	Director Direcția Managementul Resurselor Umane
4.	MIHAELA STOICA	Director Direcția Comercială
5.	BOGDAN CATRICICA	Director Direcția Infrastructură
6.	ANDREI COSTEL MELCEA	Director Direcția Transport, Întreținere și Reparații Material Rulant
7.	LIVIU CĂLIN	Director Direcția Transport Autovehicule Rutiere
8.	CRISTINA LIVIA IORDACHE	Șef Serviciu Juridic Contencios

ANEXA 10

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

PENTRU PERIOADA 2024 – 2025 (01.10.2024 – 30.09.2025)

SINDICATUL TRANSPORTATORILOR DIN BUCUREŞTI

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

ANEXA 11

REGULAMENT
de Organizare şi Funcţionare a Comisiei de Negociere la nivel de STB S.A.

Art. 1. Componenţa Comisiei de Negociere la nivel de STB S.A. se stabileşte în conformitate cu prevederile legale în vigoare Art. 129, punctul (5), lit. a) al Legii privind dialogul social.

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt cei nominalizaţi conform Art. 129 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 prezenţa a cel puţin 3/4 din numărul total al membrilor.

Art. 3. Comisia de Negociere va fi prezidată prin rotaţie de câte un reprezentant al fiecărei părţi, ales în şedinţa respectivă.

Art. 4. Hotărârea adoptată potrivit Art. 2 are putere obligatorie pentru părţile 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 părţi.

Art. 7. La cererea uneia dintre părţi, Comisia de Negociere va verifica dacă clauzele Contractului Colectiv de Muncă încheiat se aplică în mod unitar în toate entităţile organizaţionale 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 soluţiona contestaţiile cu privire la negocierea individuală anuală conform Art. 138 din prezentul Contract Colectiv de Muncă.

ANEXA 12

PLAN SOCIAL

I. Prevederi generale:

Art. 1. Procesul de restructurare a activităţii, reorganizării, retehnologizării, automatizării proceselor de producţie care implică reducere de personal, se desfăşoară în mai multe etape stabilite împreună cu Sindicatul reprezentativ.

Art. 2. Externalizarea de activităţi din cadrul STB S.A. se face prin aplicarea prezentului Plan Social.

Art. 3. Drepturile prevăzute la Art. 62 din Contractul Colectiv de Muncă 2024 - 2025, precum şi cele de care beneficiază salariaţii, în conformitate cu prevederile Legii nr. 67/2006 privind protecţia drepturilor salariaţilor în cazul transferului întreprinderii, al unităţii sau al unor părţi ale acestora cu modificările și completările ulterioare, se vor menţine.

II. Măsuri pentru atenuarea consecinţelor externalizării:

Art. 4. În măsura în care noul angajator oferă salariaţilor prin Contractul Colectiv de Muncă aplicabil sau prin Contractele Individuale de Muncă condiţii de protecţie 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 şi obligaţiile 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 documentaţia de atribuire a contractelor aferente acestor activităţi.

ANEXA 13

T A B E L NR. 1

cuprinzând cuantumul sporurilor şi concediul suplimentar de odihnă care se acordă în cadrul Secțiilor transport material rulant

Activitatea	Meseria	SECȚIA TRANSPORT MATERIAL RULANT								Conced. suplim. de odihnă -zile-
		Vic.	B.N. tw.	Dud.	Alex.	Col.	Mil.	Giur.	Tit.	
Canal – sub flux şi metalizare	Sudor	x	x	x	x	x	x	x	x	3

T A B E L NR. 2

concediul suplimentar de odihnă care se acordă ~~la~~
în cadrul Departamentului Întreținere și Reparații - Secţia Linii – Secţia RES

Activitatea	Meseria	Secţia		Concediu suplimentar de odihnă - zile -
		LINII	RES	
Lucrări de asfaltare şi pavaje, întreţinere şi reparare linii, piese cale, reţele electrice, cabluri, instalaţii de automatizare şi semaforizare, refugii pietonale şi mobilier stradal, echipamente şi utilaje de mică mecanizare, spaţii verzi şi salubrizare la calea de rulare – SPAŢIU STRADAL -	Constructor linii tramvai	x	-	3
	Electrician întreţinere - reparaţii reţele	-	x	3
	Electrician întreţinere – reparaţii cabluri	-	x	3
	Electrician întreţinere – reparaţii substaţii şi instalaţii de automatizări	x	-	3
	Electrician de întreţinere şi reparaţii	x	-	3
	Lăcătuş mecanic	x	x	3
	Pavator	x	-	3
	Sudor	x	x	3
	Tâmplar universal	x	-	3
	Vopsitor întreţinere	x	-	3
	Muncitor reparat linii şi refugii	x	-	3
	Maistru	x	x	3

T A B E L NR. 3

concediul suplimentar de odihnă care se acordă în cadrul URAC

Nr. Crt.	Activitatea	Meseria	SECŢIA						Concediu suplimentar de odihnă
			I	II	III	IV	V	VI	–zile-
1.	Polizare- curăţire confecţii şi schelete metalice	Lăcătuş mecanic	x			x			5
		Tinichigiu	x			x			5
2.	Impregnare cu lacuri electroizolante	Impregnator		x					3
		Electrician de întreţinere și reparaţii		x					3
		Lăcătuş mecanic		x					3
3.	Banc rodaj motoare electrice	Electrician de întreţinere și reparaţii		x					3
		Mecanic auto		x					3
		Lăcătuş mecanic		x					3
4.	Turnare piese din materiale feroase şi neferoase; sablare piese turnate; forjare piese şi semifabricate	Turnător (fontă)					x		5
		Forjor					x		5
		Lăcătuş mecanic					x		5
5.	Tratament termic piese şi semifabricate	Turnător (fontă)					x		3
6.	Sudură sub flux şi metalizare	Sudor		x					3
7.	Sudor în boxă	Sudor					x		3
8.	Lucrări de vopsire industrial; şlefuire, curăţire şi galvanizare piese	Vopsit.ind.						x	3
		Şlef.materiale						x	3
		Galvanizator						x	3

T A B E L NR. 4

concediul suplimentar de odihnă care se acordă în cadrul Tipografiei (Serviciul Marketing)

Activitatea	Meseria	Concediu suplimentar de odihnă -zile-
Tipografie	Tipograf tipăritor	3
	Legător maşinist	3

SOCIETATEA DE TRANSPORT BUCUREŞTI STB S.A.

SINDICATUL TRANSPORTATORILOR DIN BUCUREŞTI

P R O T O C O L

Încheiat astăzi 16.09.2024, ca urmare a finalizării negocierilor Contractului Colectiv de Muncă al STB S.A., la nivel de unitate – Societatea de Transport Bucureşti STB S.A., între reprezentanţii angajatorului pe de o parte, şi cei ai Sindicatului Transportatorilor din Bucureşti, Sindicat reprezentativ la nivel de STB S.A. pe de altă parte, nominalizaţi în Anexa 9 şi Anexa 10 la Contractul Colectiv de Muncă.

S-au convenit de comun acord următoarele:

1) Semnarea Contractului Colectiv de Muncă de către reprezentanţii Administraţiei STB S.A. şi cei ai Sindicatului Transportatorilor din Bucureşti 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 (01.10.2024 – 30.09.2025);

3) Abrogarea Art. 43 (I) k) începând cu data de 01.01.2025.

4) Modificarea Art. 40 e) începând cu data de 01.01.2025, astfel:

1) 0 - 5 ani 25 zile lucrătoare
2) 5 - 10 ani 27 zile lucrătoare
3) 10 - 15 ani 29 zile lucrătoare
4) 15 - 20 ani 31 zile lucrătoare
5) peste 20 ani 33 zile lucrătoare

5) Completarea prezentului CCM cu Anexa 14 - "Metodologia de aplicare a sporurilor prevăzute în CCM", ulterior, prin încheierea unui Act Adițional.

6) Modificarea ANEXEI 2 **-** CATEGORIILE DE PERSONAL PE NIVELURI DE SALARIZARE, II. MUNCITORI CALIFICAŢI - cu valabilitate de la 01.11.2024, astfel:

Meseria / Funcţia	Nivel minim	Nivel maxim
- conducător auto transport rutier de persoane	20	20
- conducător tramvai, troleibuz	20	20

7) Completarea Art.31(2) din CCM STB SA aplicabil, printr-un Act Adițional în perioada următoare, în sensul introducerii ca Anexă în CCM STB SA, a listei celor care beneficiază de materiale igenico-sanitare și antidot, conform Art.31 (1) și (3). Până la încheierea acestui Act Adițional, vor beneficia de tichetele sociale, categoriile de salariați beneficiare la data de 01.08.2024, ale acestui tichet social;

8) Actualizarea, la începutul anului 2025, a Planului de Formare Profesională pentru anul 2025.

9) Un exemplar din Contractul Colectiv de Muncă, cu semnăturile părţilor, se va depune la Inspectoratul Teritorial de Muncă Bucureşti;

10) Prezentul Protocol semnat astăzi, 16.09.2024, s-a încheiat în 3 exemplare.

ANGAJATORUL - STB S.A.

1. DANIEL ISTRATE
2. MONICA CORNELIA CIOCAN
3. MIHAELA SIMION
4. MIHAELA STOICA
5. BOGDAN CATRICICA
6. ANDREI COSTEL MELCEA
7. LIVIU CĂLIN
8. CRISTINA LIVIA IORDACHE

SINDICATUL TRANSPORTATORILOR DIN BUCUREŞTI

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