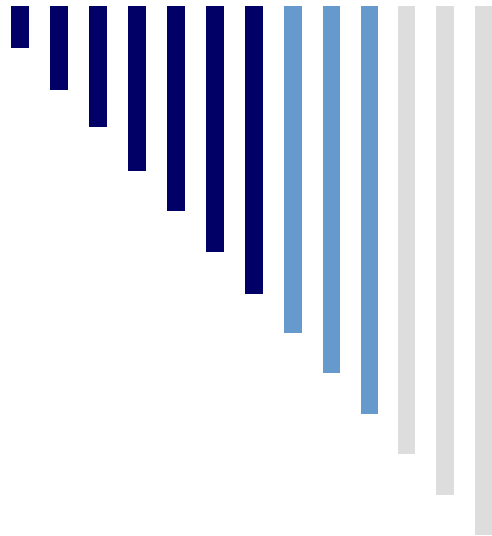


ARC PESTE UN DECENIU 2000 - 2010



MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE DE LA ÎNFIINȚAREA TRANSGAZ ȘI PÂNĂ ÎN PREZENT



A. SCURTĂ DESCRIERE A CADRULUI ORGANIZATORIC

- S.N.T.G.N. "TRANSGAZ" - S.A. Mediaș a fost înființată prin Hotărârea Guvernului nr.334/28 aprilie 2000 prin reorganizarea Societății Naționale de Gaze Naturale "ROMGAZ" S.A. Mediaș și are ca scop îndeplinirea strategiei naționale stabilite pentru :
 - transportul,
 - tranzitul internațional,
 - dispecerizarea gazelor naturale,
 - cercetarea-proiectarea in domeniul transportului de gaze naturale prin efectuarea, cu respectarea legislației romane, de acte de comerț corespunzătoare obiectului de activitate aprobat prin statut.
- S.N.T.G.N. "TRANSGAZ" – S.A. poate desfășura complementar si alte activități conexe pentru susținerea obiectului principal de activitate, in conformitate cu legislația in vigoare si cu prevederile actului constitutiv.
- De asemenea, S.N.T.G.N."TRANSGAZ" – S.A. este operatorul tehnic al sistemului național de transport si răspunde de funcționarea acestuia in condiții de calitate, siguranța, eficiența economică si protecție a mediului înconjurător.



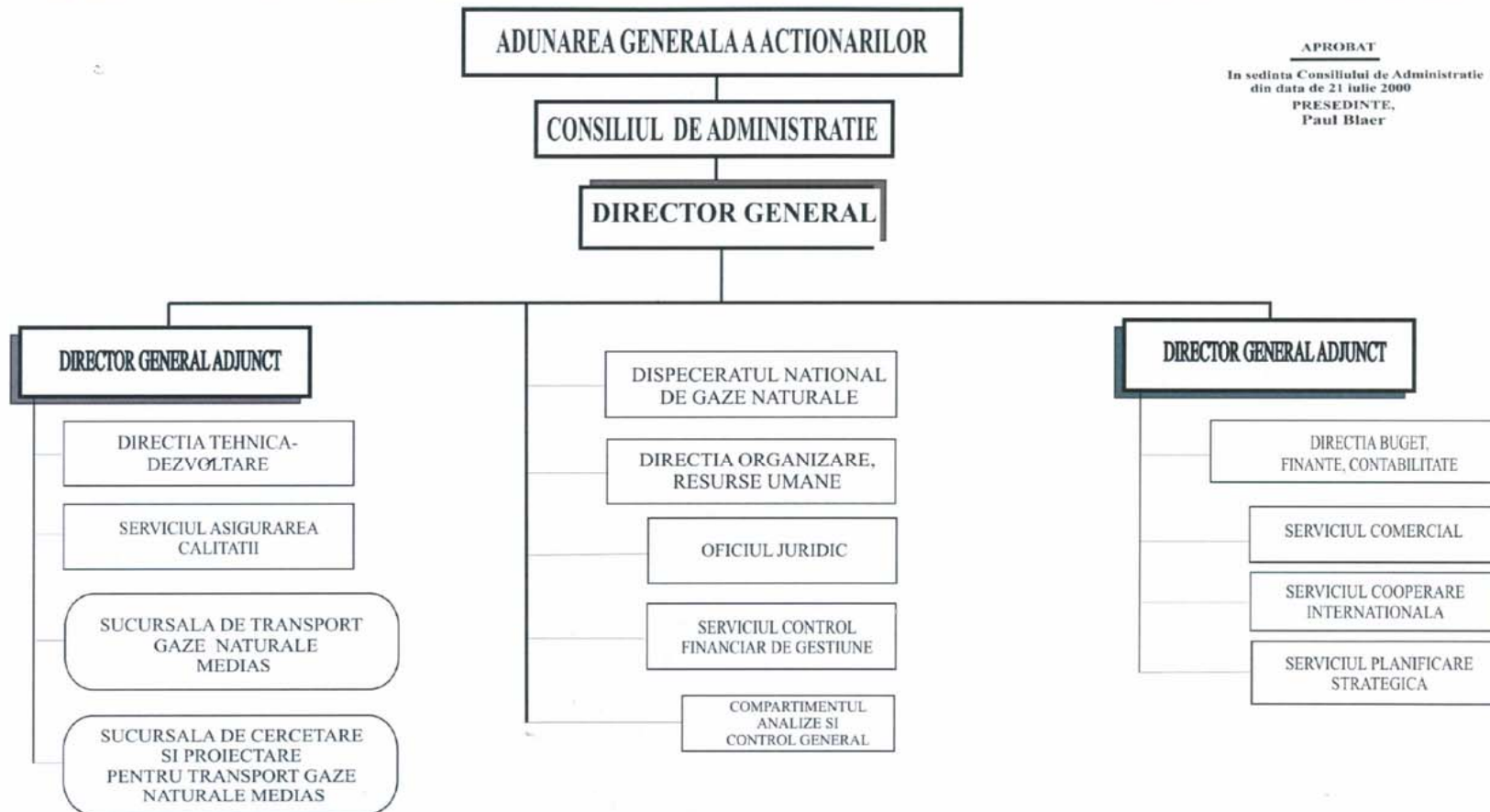
A. SCURTĂ DESCRIERE A CADRULUI ORGANIZATORIC (2)

TRANSGAZ - S.A. avea în componența sa :

- Sucursala de transport gaze naturale**, cu sediul în municipiul Mediaș, organizată teritorial în 9 (nouă) regionale de transport gaze naturale (Arad, Bacău, București, Brăila, Brașov, Cluj, Craiova, Constanța, Mediaș)
- Sucursala de cercetare și proiectare pentru transport gaze naturale**, cu sediul în municipiul Mediaș.
- Dispeceratul național de gaze naturale**, cu sediul în București organizat ca o direcție în cadrul societății naționale, care era și operatorul pieței gazelor naturale din România
- Direcția organizare, resurse umane**
- Direcția buget, finanțe, contabilitate**
- Direcția tehnică dezvoltare**
- Compartimente independente**

(structura organizatorică este prezentată în slide-ul următor)

STRUCTURA DE ORGANIZARE A
SOCIETATII NATIONALE DE TRANSPORT GAZE NATURALE "TRANSGAZ"- S.A. MEDIAS



APROBAT
In sedinta Consiliului de Administratie
din data de 21 iulie 2000
PRESEDINTE,
Paul Blaer



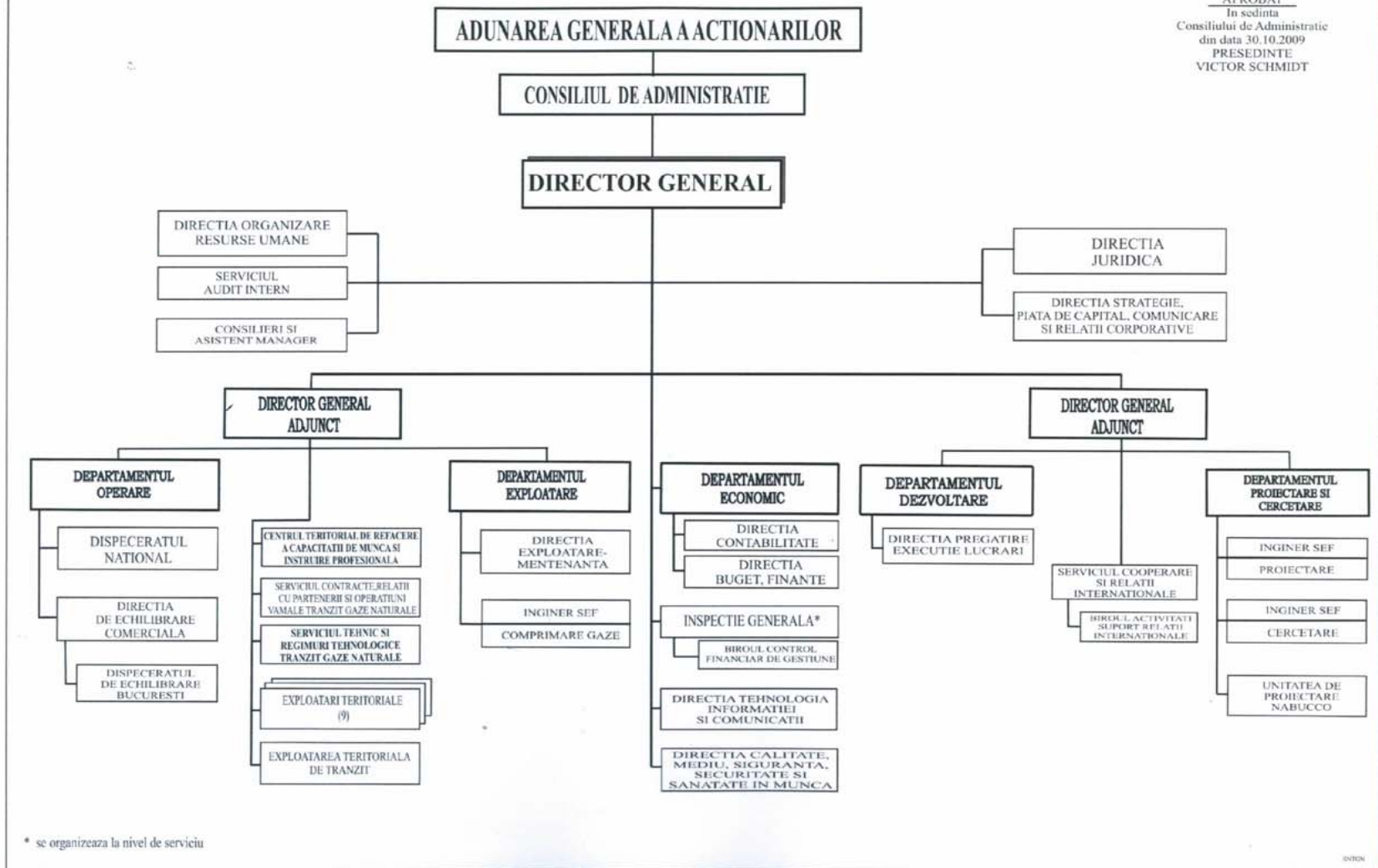
A. SCURTĂ DESCRIERE A CADRULUI ORGANIZATORIC (3)

In luna iulie 2007 s- a reproiectat structura organizatorica a TRANSGAZ S.A. avându-se in vedere **separarea activităților** în conformitate cu Legea Gazelor nr.351/2004 modificată, care transpune în legislația internă Directiva 2003/55/CE privind reglementările comune pentru piața internă în sectorul gazelor naturale și care a fost îmbunătățită la sfârșitul lunii octombrie 2009, având în componența :

- Departamentul operare**
 - Departamentul exploatare**
 - Departamentul economic**
 - Departamentul dezvoltare**
 - Departamentul proiectare si cercetare**
 - Direcția organizare, resurse umane**
 - Direcția juridica**
 - Direcția strategie, piața de capital, comunicare si relații corporative**
 - Direcția calitate, mediu, siguranța, securitate si sănătate in munca**
 - Direcția tehnologia informației si comunicații**
 - 9 (noua) exploatări teritoriale de transport** (Arad, Bacău, București, Brăila, Brașov, Cluj, Craiova, Constanta, Mediaș) si **Exploatarea teritoriala de tranzit Constanta**
-
- (structura organizatorică este prezentată în slide-ul următor)

**STRUCTURA DE ORGANIZARE A
SOCIETATII NATIONALE DE TRANSPORT GAZE NATURALE "TRANSGAZ"- S.A. MEDIAS**

APROBAT
In sedinta
Consiliului de Administratie
din data 30.10.2009
PRESEDINTE
VICTOR SCHMIDT



* se organizeaza la nivel de serviciu

01/2010



B. ACTIVITATEA DE RESURSE UMANE (1)

- Încă de la înființarea S.N.T.G.N. TRANSGAZ S.A. Mediaș prin H.G. nr. 334 din 28 aprilie 2000 privind reorganizarea Societății Naționale de Gaze Naturale "Romgaz" - S.A, Direcția organizare resurse umane a asigurat, cum era și firesc, îndeplinirea sarcinilor rezultate din strategia și programele societății privind:
- administrarea personalului;
 - administrarea drepturilor salariale;
 - gestiunea personalului;
 - calculul costurilor cu personalul;
 - formarea și perfecționarea profesională.
- Prioritățile managementului în domeniul resurselor umane de – a lungul întregului deceniu au fost :
- asigurarea resurselor umane necesare pentru realizarea programelor de activitate ale societății
 - aplicarea într-o manieră unitară pe întreaga societate a legislației în domeniul muncii și protecției sociale
 - adaptarea continuă a structurii de organizare
 - utilizarea mai rațională a personalului, prin:
 - aplicarea unui management performant;
 - redistribuirea și acoperirea cu sarcini a personalului existent;
 - respectarea normelor de personal.
- fundamentarea cheltuielilor cu personalul din BVC-ul societății astfel încât să fie respectate toate prevederile legale în vigoare ;
- încadrarea în fondul de salarii aprobat prin BVC;
- creșterea productivității muncii și urmărirea corelației între indicii de creștere a câștigului salarial mediu și indicii de creștere a productivității muncii, exprimat în unități fizice sau valorice, în sensul că primul nu poate fi mai mare decât al doilea;
- dezvoltarea cunoștințelor teoretice și practice comune pentru majoritatea profesiilor precum și a celor specifice domeniilor de activitate din sistemul de transport și tranzit gaze naturale.



B. ACTIVITATEA DE RESURSE UMANE (2)

Deceniul 2000–2010 a adus numeroase reglementări legale care privesc activitatea în domeniul resurselor umane, cele mai importante fiind :

- Legea nr. 53/2003 Codul Muncii;
- Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale;
- O.U.G. 79/2001 privind întărirea disciplinei economico-financiare și alte dispoziții cu caracter financiar;
- O.U.G. 79/2008 privind întărirea disciplinei economico-financiare și alte dispoziții cu caracter financiar aprobată prin Legea nr. 203/2009;
- H.G. 161/2006 privind întocmirea și completarea registrului general de evidență a salariaților REVISAL.



B. ACTIVITATEA DE RESURSE UMANE (3)

- **Alte acte normative reglementatoare cu o influență majoră în acest domeniu sunt:**
 - Contractul colectiv de muncă unic la nivel național;
 - Contractul colectiv de muncă la nivelul de ramură energie electrică, petrol și gaze până în 2005;
 - Contractul colectiv de muncă la nivelul grupului de unități din industria gazului metan până în 2005;
 - Contractul colectiv de muncă la nivel de ramură transporturi;
 - Contractul colectiv de muncă la nivelul S.N.T.G.N. TRANSGAZ S.A. Mediaș;
 - Normele tehnice de timp și personal pentru exploatarea în siguranță a SNT (norme aprobate prin Decizia ANRGN nr. 891/2002).

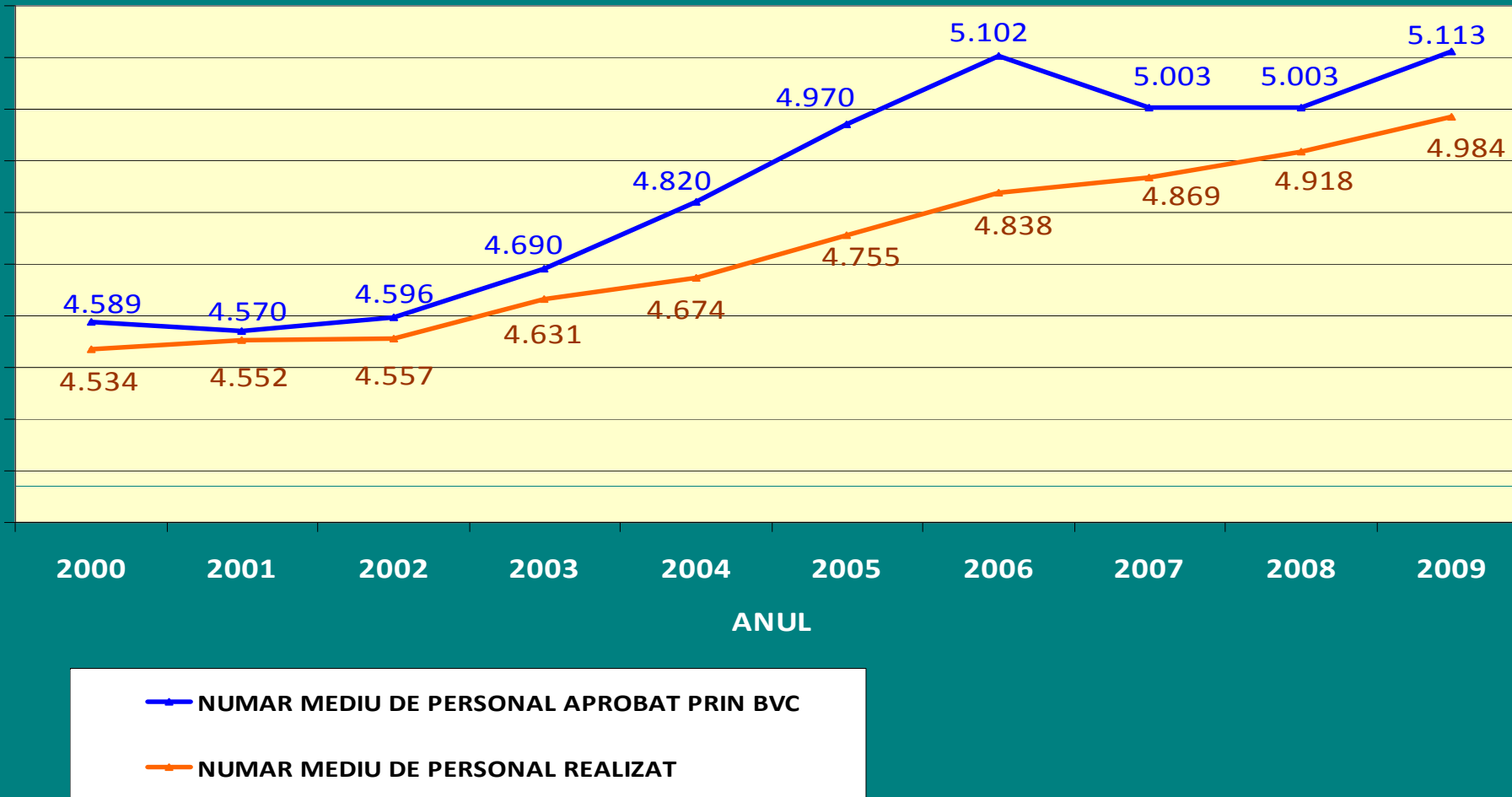


ÎN DOMENIUL ADMINISTRĂRII PERSONALULUI

Principalele activități au fost:

- înregistrarea personalului,
- întocmirea dosarelor individuale, aplicarea dispozițiilor legale și a regulamentelor unității,
- întocmirea statisticilor de personal și înregistrarea mișcărilor de personal.
- Trebuie menționat că numărul mediu de personal realizat a crescut de la 4.534 angajați în anul 2000 la 4.984 angajați în anul 2009, comparativ cu numărul mediu de personal aprobat prin BVC care a crescut de la 4.589 în 2000 la 5.113 angajați în 2009 ([grafic în slide-ul următor](#))
- Până în luna august 2007 administrarea personalului din cadrul regionalelor de transport era coordonată prin intermediul serviciului de resurse umane din cadrul sucursalei de transport, iar după reorganizarea societății și desființarea sucursalelor activitatea celor două compartimente de resort din sucursale a fost preluată în cadrul Direcției resurse umane.
- Activitatea de administrare a personalului a suferit numeroase evoluții în special după 2005 când au fost introduse sistemele informatice MAIS (Sistem de Management Integrat al Aplicațiilor) – în cadrul societății și REVISAL – la nivel național.

EVOLUTIA NUMARULUI MEDIU DE PERSONAL INTRE ANII 2000 - 2010



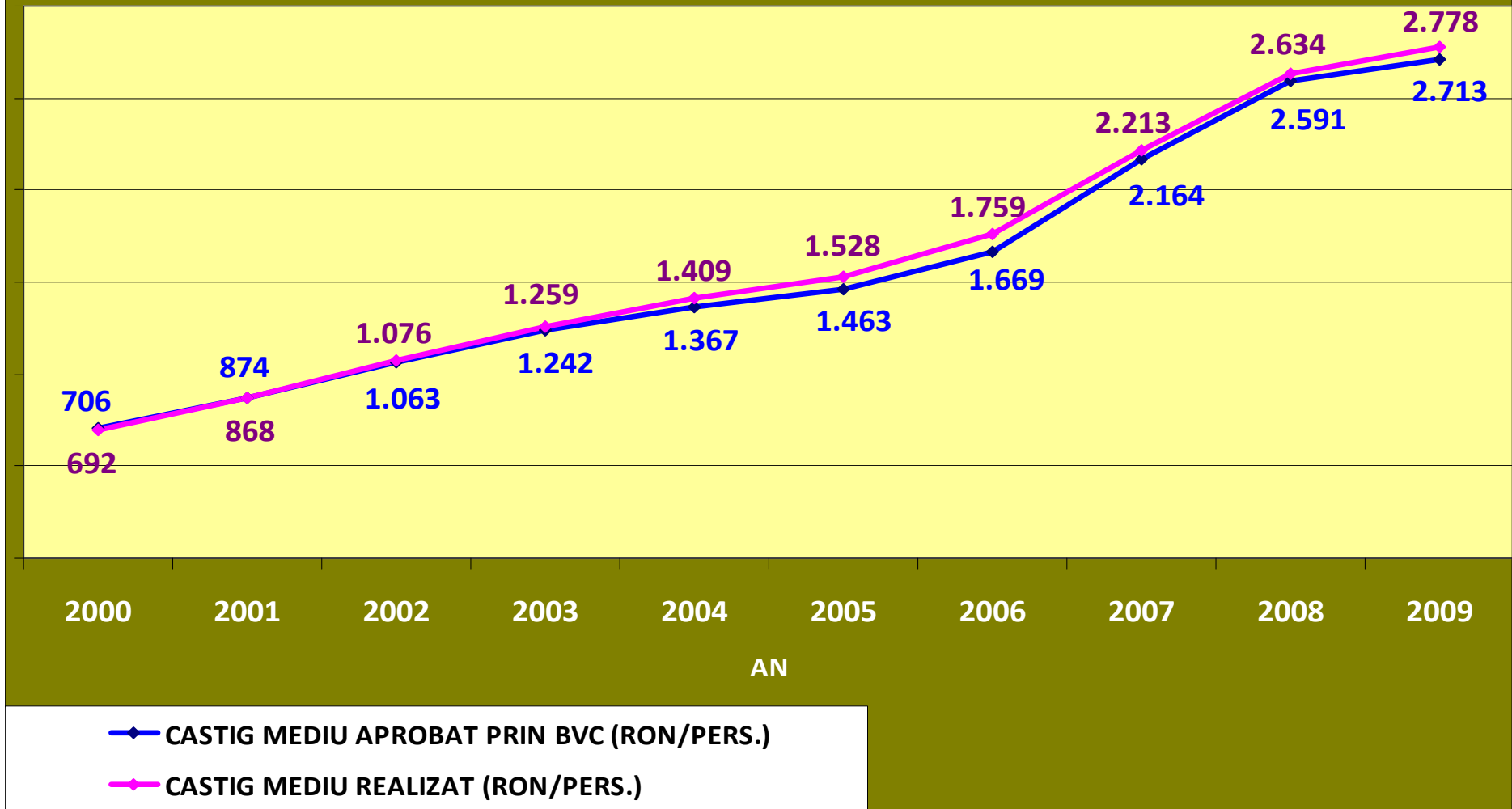


ÎN DOMENIUL ADMINISTRĂRII DREPTURILOR SALARIALE

Activitatea de bază a constat în:

- fixarea și urmărirea salariilor de încadrare individuale, a sporurilor, premiilor și a celorlalte bonusuri prevăzute prin C.C.M;
- stabilirea nivelului ajutoarelor și adaosurilor salariale și a modului de acordare a lor s-a făcut prin negocieri cu salariații reprezentați de sindicate, urmărindu-se respectarea încadrării în cheltuielile cu personalul prevăzute în bugetul aprobat societății.
- anual au fost indexate salariile și negociate creșteri salariale, conform prevederilor legale în vigoare;
- câștigurile salariale medii prezintă o evoluție ascendentă, în special ca urmare a rezultatelor financiare pozitive obținute de societate și a realizării programelor de activitate cu un număr mai mic de salariați, respectiv o creștere de la 692 lei / salariat în anul 2000 la 2.778 lei/salariat în anul 2009 (grafic în slide-ul următor).

EVOLUTIA CASTIGULUI MEDIU PE SALARIAT INTRE ANII 2000 - 2010





ÎN DOMENIUL GESTIUNII PERSONALULUI

S-a urmărit:

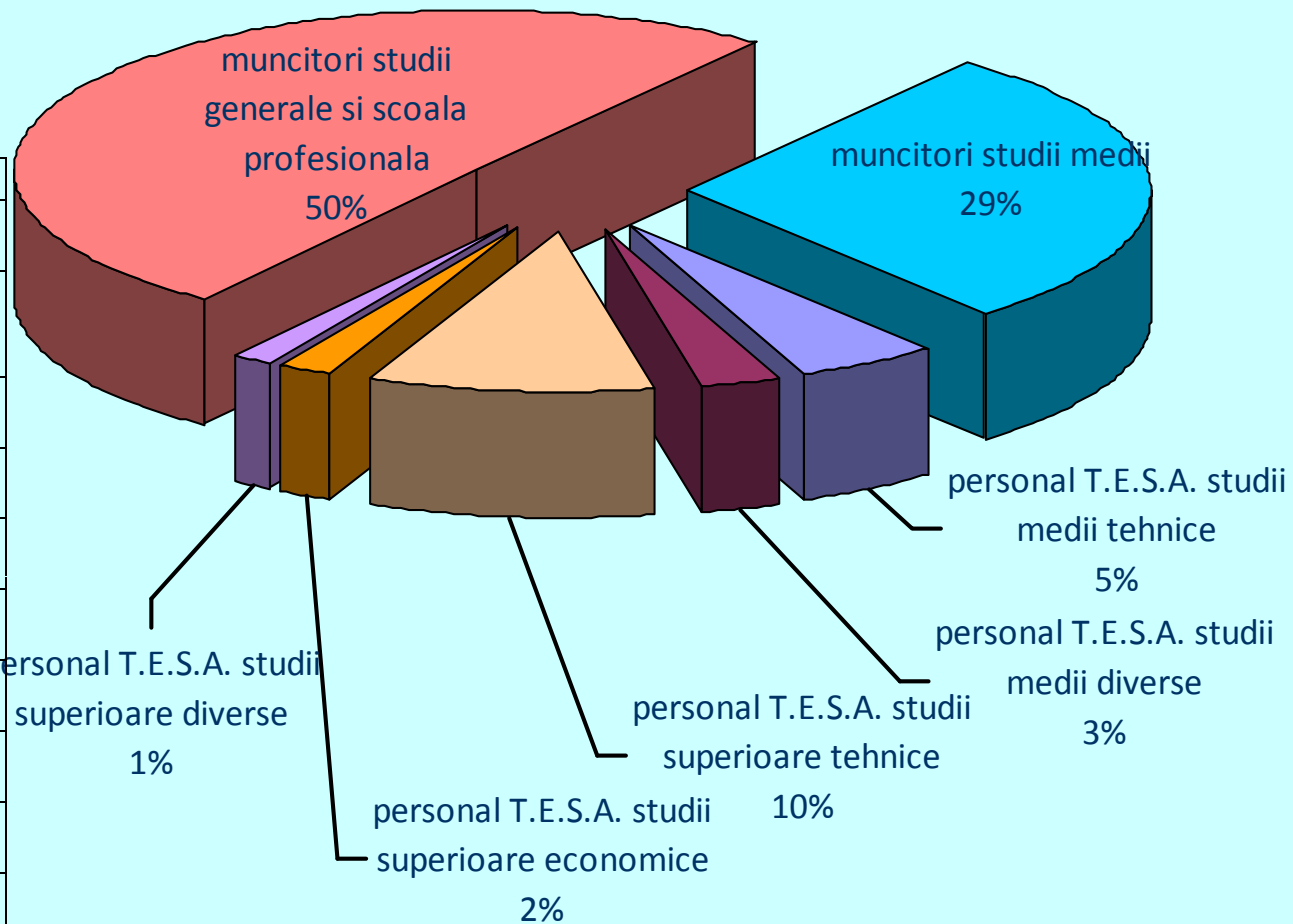
- selectarea și încadrarea personalului;
- evaluarea salariaților din punct de vedere profesional;
- întocmirea previziunilor necesarului de forță de muncă (cantitativ, calitativ și pe specializări);
- evaluarea satisfacției salariaților.

Datorită creșterii numărului de reglementări ce privesc activitatea de bază prin apariția Legii gazelor, a Codului rețelei, precum și datorită listării societății la Bursa de Valori București în 2008 și implicării societății ca partener în proiectul gazoductului Nabucco a crescut ponderea angajaților cu studii superioare în totalul angajaților de la 13% în 2000 la 18% în prezent (situație prezentată în slidurile următoare)

- S-a urmărit stabilirea unor criterii unitare de evaluare a salariaților din punct de vedere profesional, criterii cuprinse în C.C.M. (fișe de evaluare)

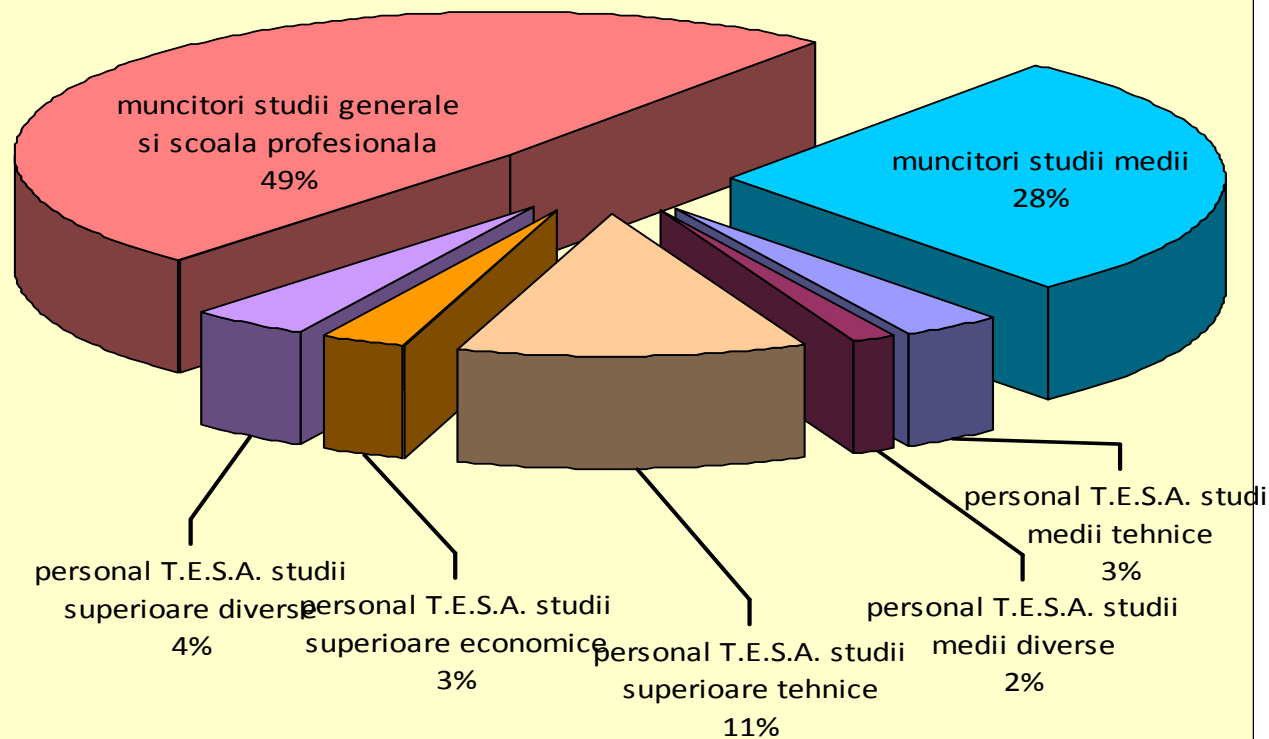
GRUPAREA PERSONALULUI PE STUDII LA INFIINTAREA SOCIETATII - MAI 2000

		%
Total personal existent din care:	4,642	100
1. Total personal T.E.S.A. cu studii superioare din care:	623	13
Personal cu studii superioare tehnice	469	10
Personal cu studii superioare economice	87	2
Personal cu studii superioare diverse	67	1
2. Total personal T.E.S.A. cu studii medii din care:	358	8
Personal cu studii medii tehnice	238	5
Personal cu studii medii diverse	120	3
3. Muncitori cu studii medii	1,331	29
4. Muncitori cu studii generale si școala profesionala	2,330	50



GRUPAREA PERSONALULUI PE STUDII - MARTIE 2010

		%
Total personal existent din care:	4,979	100
1. Total personal T.E.S.A. cu studii superioare din care:	891	18
Personal cu studii superioare tehnice	561	11
Personal cu studii superioare economice	147	3
Personal cu studii superioare diverse	183	4
2. Total personal T.E.S.A. cu studii medii din care:	241	5
Personal cu studii medii tehnice	163	3
Personal cu studii medii diverse	78	2
3. Muncitori cu studii medii	1,417	28
4. Muncitori cu studii generale si școala profesionala	2,442	49





ÎN DOMENIUL CALCULULUI COSTURILOR CU PERSONALUL

Activitățile au cuprins:

- determinarea diferitelor cheltuieli cu personalul,
- elaborarea bugetului costurilor cu personalul și urmărirea încadrării în prevederile bugetului aprobat.
- Costurile cu personalul au fost în strânsă legătură cu rezultatele financiare ale societății fiind urmărită constant creșterea productivității muncii. Această corelare cu productivitatea muncii a fost impusă prin O.U.G. 79/2008**

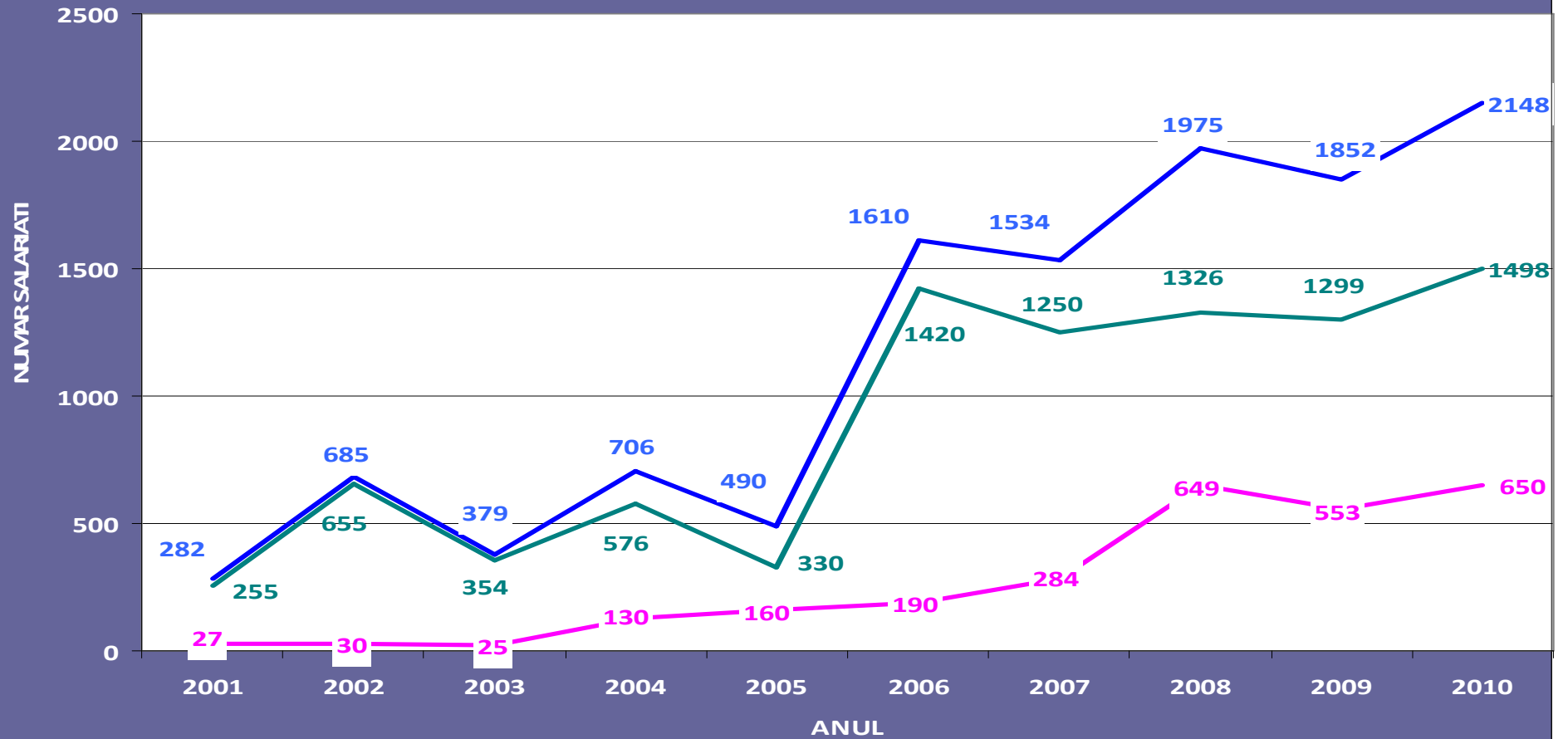


ÎN DOMENIUL FORMĂRII PROFESIONALE

S-a urmărit în principal:

- stabilirea nevoilor pentru formare profesională a salariaților;
- elaborarea programului de formare profesională;
- aplicarea prevederilor din programul aprobat și evaluarea rezultatelor obținute (situație prezentată în slide-ul următor)
- Activitatea în acest domeniu a cunoscut o creștere accentuată cererea fiind influențată de introducerea automatizărilor și noilor tehnologii, a utilizării calculatoarelor și informaticii pe o scară tot mai largă în activitățile curente.
- Dimensionarea programelor de perfecționare și formare profesională a urmărit respectarea prevederilor Codului Muncii (Legea nr. 53/2003);
- Au fost cuprinse în programe un număr tot mai crescut de tematici adaptate nevoilor de dezvoltare profesională a salariaților.
- Realizarea programelor s-a făcut prin formatori interni din cadrul centrului de formare profesională propriu și prin formatori externi.

**EVOLUTIA NUMARULUI DE ANGAJATI
CUPRINSI IN PROGRAMELE ANUALE
DE FORMARE PROFESIONALA INTRE 2000 - 2010**



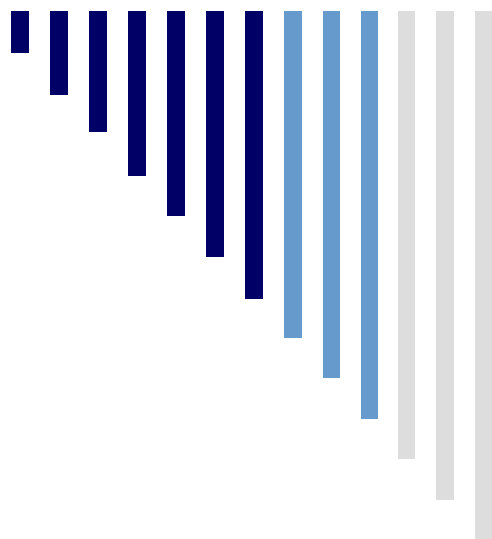
— PROGRAM ANUAL TOTAL din care:
— PROGRAM CURSURI PRIN FORMATORI EXTERNI
— PROGRAM CURSURI PRIN FORMATORI INTERNI



ÎN DOMENIUL RELAȚIILOR CU PARTENERII SOCIALI

- A existat o preocupare continuă pentru menținerea dialogului cu cele 4 organizații sindicale reprezentante ale salariaților;
- Au fost organizate negocieri pentru contractul colectiv de muncă la nivel de unitate precum și în cadrul comisiei paritare, având ca rezultat actualizarea prevederilor contractului și alinierea lor la modificările apărute în legislație și în contractele colective încheiate la nivele superioare;
- De asemenea a fost asigurată reprezentarea patronatului societății în cadrul asociației patronale „Gazrom” constituite la nivelul industriei gaziere.

ARC PESTE UN DECENIU 2000 - 2010



**MULȚUMIM PENTRU ATENȚIA
ACORDATĂ ȘI TOATE GÂNDURILE BUNE
CĂTRE CEI CARE AU SCRIS ISTORIA
TRANSGAZ DIN ACEST DECENIU!**
