



INSPECȚIA MUNCII
INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ
AL MUNICIPIULUI BUCUREȘTI



1/3276/25-06.2018

Nr: 38590/CCM/13.06.2018

CATRE: COMPANIA NATIONALA DE CAI FERATE „CFR”-SA
Bdul Dinicu Golescu nr. 38, sector 1, Bucuresti

Ref : Contractul colectiv de muncă valabil pe o perioada de 12 de luni, care se aplică de la data de 08.06.2018,

Urmare adresei dvs. nr. 2952/08.06.2018, înregistrată la I.T.M. București sub nr. 38590/08.06.2018, cu privire la solicitarea înregistrării Contractului colectiv de muncă, încheiat între COMPANIA NATIONALA DE CAI FERATE „CFR”-SA și angajați, vă facem cunoscut că înregistrarea s-a operat în Registrul unic de evidență al Inspectoratului Teritorial de Muncă București la nr. 221 din data de 08.06.2018 in baza documentelor depuse la inspectorat si asumate de partile semnatare care poarta raspunderea respectarii prevederilor legale.

La negocierea clauzelor si la incheierea contractelor colective de munca sau a modificarilor efectuate, clauzele acestora pot stabili drepturi si obligatii numai in limitele si in conditiile prevazute de lege potrivit art 138 din Legea nr. 62/2011-republicata, modificata si completata.

Facem precizarea ca, datele personale au fost folosite cu respectarea prevederilor Regulamentului (UE) 679/2016 al Parlamentului European si al Consiliului, privind protectia persoanelor fizice in ceea ce priveste prelucrarea datelor cu caracter personal si libera circulatie a acestor date si de abrogare a Directivei nr. 95/46/CE(Regulamentul general privind protectia datelor).

Pentru a ridica contractul colectiv de muncă înregistrat, persoana împuternicită în baza delegației si a actului de identitate urmează să se prezinte la I.T.M. București, Biroul Contracte colective de muncă, Bdul. Octavian Goga, nr. 2, mezanin, sector 3, în fiecare zi de luni până joi, între orele 08.30 - 13.00.

Dr. Ing. Constantin BUCUR
INSPECTOR SEF



Sanda Ion
Sef Serviciu MRMCCM

Birou Legislatie Contencios Administrativ

Sr. Radu Vodă, nr. 26-26A, Sector 4, București

Tel: +4 021 330 16 16

itmbucuresti@itmbucuresti.ro

www.itmbucuresti.ro

Operator de date cu caracter personal, înregistrat la Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal sub nr. 3623

COMPANIA NAȚIONALĂ DE CĂI FERATE

„CFR” – S.A.

Inspekția Muncii

Inspectoratul Teritorial de Muncă București

C.C.M./ACT ADIȚIONAL

221 / 08.06.2018



CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ

2018 – 2019



Contractul colectiv de muncă la nivelul Companiei Naționale de Căi Ferate S.A. pe perioada 2018-2019

C U P R I N S

			Pag.
		Părțile contractante	3
Capitolul	I	Dispoziții generale	4
Capitolul	II	Sistemul de salarizare	6
Capitolul	III	Angajarea personalului	12
Capitolul	IV	Formarea profesională	17
Capitolul	V	Condițiile de muncă	20
Capitolul	VI	Protecția salariatului	27
Capitolul	VII	Delegarea și detașarea	37
Capitolul	VIII	Facilități	40
Capitolul	IX	Dreptul sindical	42
Capitolul	X	Comisiile mixte patronat-sindicate	45
Capitolul	XI	Dispoziții finale	46
Anexa nr.	1	Salariile de bază brute corespunzătoare claselor de salarizare	49
Anexa nr.	2	Clasele de salarizare corespunzătoare meseriilor și funcțiilor din C.N.C.F. „CFR”-S.A.	51
Anexa nr.	3	Lista lucrărilor necalificate	60
Anexa nr.	4	Lista meseriilor salarizate conform Anexei nr. 2 A.2.a.	63
Anexa nr.	5	Sistemul de sporuri	67
Anexa nr.	6	Criteriile care condiționează acordarea salariului suplimentar pentru muncă prestată în cursul anului	80
Anexa nr.	7	Contractul individual de muncă	82
Anexa nr.	8	Act adițional la contractul individual de muncă	86
Anexa nr.	9	Funcții și meserii cu durata timpului de lucru mai mică de 8 ore/zi	90
Anexa nr.	10	Lista cuprinzând locurile de muncă la care concediul de odihnă este diferit față de cel prevăzut la art. 48 (1)	91
Anexa nr.	11	Lista funcțiilor care au dreptul la uniformă de serviciu și obligația de a o purta	98
Anexa nr.	12	Reducerea programului de lucru lunar pentru membrii aleși în organele de conducere ale sindicatelor	102
Anexa nr.	13.a	Regulament de organizare și funcționare a comisiei mixte patronat-sindicate la nivel C.N.C.F. „CFR”-S.A.	103
Anexa nr.	13.b	Regulament de organizare și funcționare a comisiei paritare la nivel C.N.C.F. „CFR”-S.A. de utilizare a fondului rezultat din încasările corespunzătoare cotei de 1 la suta din salariul de baza de la nemembrii de sindicat	105
Anexa nr.	14	Normativ de acordare și utilizare a echipamentului individual de protecție	107
Anexa nr.	15	Materiale igienico-sanitare și precizări privind acordarea acestora	126
Anexa nr.	16	Alimentația de protecție și precizări privind acordarea acesteia	127

PĂRȚILE:

1. **Compania Națională de Căi Ferate „CFR”- S.A. (C.N.C.F. „CFR”-S.A.)** cu sediul in București, B-dul Dinicu Golescu nr. 38, sector 1, înregistrata la Registrul Comerțului sub nr. J40/9774/1998, cod fiscal R11054529, în calitate de angajator, și
2. **Federația Națională „Drum de Fier”, Federația Națională Feroviară „Mișcare Comercial Vagoane”, Alianța Federațiilor Tehnice Feroviare**, organizații sindicale reprezentative la nivel de sector de activitate, la solicitarea și în baza mandatelor sindicatelor afiliate, în calitate de reprezentante ale salariaților,

prin reprezentanții împuterniciți,

C.N.C.F. „CFR”-S.A



Ion GAVRILA

Viorel SCURTU

Sorina BAICU

Macarie Alexandru
MOLDOVAN

Marian COTOFANA

Horia Antonel MARUNTIS

Ovidiu MIHAESCU

Razvan Radu
ALEXANDRESCU

Jeni Aura STANCIU

Ion Claudiu STROE

Alexandrina MIHALACHE

**Federația Națională
„Drum de Fier”**



Florina Dobrescu

Horia Dan Gaiță

Ioan Pricop

Sorin Vasile Demian

Sorin Ioan Voina

Nicolae Manea

Gheorghe Golat

Florin Cezar Nita

Gabriel Branisteanu

**Federația Națională
Feroviară „Mișcare
Comercial Vagoane”**

Cristian Catila

Liviu Marian Stanciu

Dan Constantin Jucan

Gabriel Chiciudean

Marius Muresan

Daniel Marian Simionescu

Siladie Nicolae

Stelian Chitobocsa

Marius Barbat

**Alianța Federațiilor
Tehnice Feroviare**

Georgel Elvis Patrache

Dinu Nicolae

Gheorghe Țirlea

Iulian Burtan

Lucian Tucan

Radu Olimpiu Calin

CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1 (1) Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea contractului colectiv de muncă la Compania Națională de Căi Ferate „CFR”-S.A. și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

(2) Prezentul contract colectiv de muncă (CCM) se aplică tuturor salariaților din C.N.C.F. „CFR”-S.A., semnatori ai contractului individual de muncă, încadrați în funcțiile și meseriile din Anexa nr. 2.

(3) Contractul colectiv de muncă cuprinde clauze referitoare la contractul individual de muncă, angajarea, condițiile de muncă și salarizare ale personalului, timpul de muncă și odihnă, drepturile și obligațiile reciproce ale părților în promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, drepturile sindicatelor și ale reprezentanților salariaților, protecția celor aleși în organele de conducere ale sindicatelor conform legii, calificarea, recalificarea, pregătirea și perfecționarea profesională și sindicală.

(4) În conformitate cu prevederile art. 143 (1) lit. a) din Legea nr. 62/2011, prezentul contract se depune și se înregistrează la Inspectoratul Teritorial de Muncă București.

(5) Contractul colectiv de muncă se pune la dispoziția salariaților pentru consultare. Tipărirea se asigură prin grija administrației, care îl va difuza subunităților din structura C.N.C.F. „CFR”-S.A., semnatarilor prezentului contract colectiv de muncă, precum și liderilor de sindicat din unitate și subunități. În același număr de exemplare se vor difuza și condițiile minime de pregătire și vechime, în cazul modificării acestora.

(6) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul CCM nu pot fi afectate de nici o tranzacție, renunțare sau limitare, indiferent de natura acestora, ele fiind apărute împotriva oricărui încălcări, abuzuri, arbitrar și manifestări de subiectivism.

(7) Administrația recunoaște libera exercitare a dreptului sindical conform convențiilor internaționale și a legilor naționale, precum și libertatea de opinie a fiecărui salariat.

Art. 2 (1) Prezentul contract colectiv de muncă devine aplicabil de la data înregistrării. Fac parte din prezentul contract colectiv de muncă și acordurile dintre părțile semnatare ale acestuia prin care se soluționează eventualele conflicte colective de muncă.

(2) Contractul colectiv de muncă se încheie pe o perioadă de 12 luni de la data înregistrării. Cu 45 de zile înainte de expirarea termenului de valabilitate a contractului, părțile semnatare se vor întâlni pentru negocierea noului CCM. Dacă în acest interval de 45 de zile părțile încheie un nou CCM, actualul contract încetează de drept pe data înregistrării noului CCM la organul competent.

Dacă părțile nu realizează acordul cu privire la negocierea contractului colectiv de muncă, acestea pot hotărî prelungirea aplicării, în condițiile stabilite de Legea nr. 62/2011, o singură dată cu cel mult 12 luni.

(3) Executarea prevederilor contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți. Modul de aplicare a prevederilor contractului va fi analizat în cadrul comisiilor mixte patronat - sindicate. Regulamentul de funcționare al comisiilor mixte patronat - sindicate este prezentat în Anexa nr.13.a la contractul colectiv de muncă.



(4) Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, să nu promoveze și să nu susțină proiecte de reglementări a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din acesta, să nu susțină și să nu promoveze clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă la nivel superior aplicabile la C.N.C.F. „CFR”-S.A. sau prin legislație.

Dacă o prevedere a prezentului contract colectiv de muncă va fi în contradicție cu prevederile unui act normativ apărut ulterior semnării contractului, aceasta se va modifica în conformitate cu legislația, cu acordul părților semnatare.

(5) Clauzele contractului colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori toate părțile îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă convin acest lucru.

Modificările aduse contractului colectiv de muncă se consemnează într-un act adițional semnat de toate părțile care au încheiat contractul.

Actul adițional se transmite în scris organului la care a fost înregistrat contractul colectiv de muncă și tuturor părților semnatare și produce efecte de la data înregistrării acestuia sau de la o dată ulterioară, potrivit convenției părților.

(6) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din contractul colectiv de muncă, intervin reglementări legale favorabile, ele vor face parte de drept din contract, în condițiile prevăzute de acestea.

(7) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivelul C.N.C.F. „CFR”-S.A. se vor adapta contractelor colective de muncă încheiate la nivel superior acolo unde prevederile minimale ale acestora nu au fost atinse sau ale căror clauze nu se regăsesc incluse.

(8) În cazul în care părțile își încalcă obligațiile prevăzute în prezentul contract, neexercitarea de către partea care suferă vreun prejudiciu a dreptului de a cere legal executarea întocmai sau, după caz, prin echivalent bănesc a obligațiilor respective nu înseamnă că ea a renunțat la acest drept al său.

Art. 3 Organizarea și conducerea activității companiei, pe principii de competență profesională și eficiență economică, sunt atribute exclusive ale administrației care poartă răspunderea, potrivit legii, pentru îndeplinirea acestora.

Organizațiile sindicale semnatare ale CCM vor avea reprezentanți, respectiv membri, după caz (desemnați de către acestea sau uniunile teritoriale ale acestora la nivelul sucursalei) în comisiile de angajare, promovare, examinare, reexaminare, verificare sau evaluare profesională periodică, menținerea competențelor profesionale, cercetare administrativă, disponibilizare de personal, restructurare și negocierea contractului individual de muncă, negocierea actelor adiționale la contractul individual de muncă, stabilirea normelor de muncă, consiliul tehnico – economic, comisia patronat – sindicate, comisia de locuințe, ședințele de analiză SC, comisia de recepție a lucrărilor pentru asigurarea condițiilor de muncă și achizițiilor pentru echipamentul de protecție.

În cazul luării unor decizii susceptibile să afecteze drepturile salariaților, administrația consultă sindicatele reprezentative înainte de luarea acestor decizii.

Art. 4 (1) Conform legii, salariaților membri de sindicat li se reține o cotizație în cuantum de 1 % din venitul brut realizat .

(2) În scopul asigurării tratamentului echitabil, salariaților care nu sunt membri de sindicat li se va reține o cota de 1% din venitul brut realizat pentru constituirea unui fond în scopul rezolvării unor probleme sociale și de ordin umanitar ale salariaților C.N.C.F. „CFR”-S.A. și ale membrilor de familie ai acestora. Din acest fond nu se vor acorda compensații cu ocazia pensionării.

Utilizarea fondului menționat se va face de către o comisie paritară instituită în acest scop. Componența, competența, organizarea și funcționarea comisei paritare sunt stabilite prin Regulamentul din Anexa nr. 13.b.

(3) În acest sens salariații își vor exprima opțiunea în cadrul contractului individual de muncă.

Art. 5 Pentru personalul preluat de C.N.C.F. „CFR”-S.A. prin reorganizare precum și prin transfer al întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia și ale cărui funcții sau meserii nu se regăsesc ca sistem de salarizare în prezentul contract colectiv de muncă, funcțiile, meseriile și drepturile salariale se stabilesc prin act adițional. Similar se va proceda și în cazul funcțiilor noi care rezultă din reorganizarea C.N.C.F. „CFR”-S.A.

CAPITOLUL II

SISTEMUL DE SALARIZARE

A. DISPOZIȚII GENERALE

Art. 6 Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani, stabilit pe bază de negociere, cu respectarea prevederilor contractului colectiv de muncă și ale legislației în vigoare.

La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

Art. 7 Salariul personalului din C.N.C.F. „CFR”-S.A. este confidențial și cuprinde:

- a) salariul de bază care se stabilește în raport cu pregătirea, competența, răspunderea și complexitatea sarcinilor funcției ocupate;
- b) sporuri la salariul de bază;
- c) adaosuri;
- d) premii pentru obținerea unor rezultate deosebite în activitatea individuală.

Salariile de bază corespunzătoare fiecărei clase de salarizare sunt prevăzute în Anexa nr.1.

Salariul de bază orar sau zilnic se stabilește având în vedere salariul de bază lunar și durata normală a timpului de lucru.

Durata normală de lucru din luna respectivă se diminuează corespunzător, în situația stabilirii timpului de muncă sub 8 ore zilnic, pentru salariații care au acest drept în conformitate cu prevederile legale.

În scopul promovării intereselor și apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă reprezentanților organizațiilor sindicale reprezentative semnatare ale contractului colectiv de muncă, în strictă legătură cu interesele acestora și în relația lor directă cu angajatorul.

Art. 8 (1) Administrația va ține evidența activității desfășurate în baza contractului individual de muncă și a drepturilor de care salariații au beneficiat și le va elibera dovezi despre acestea ori de câte ori este nevoie.

(2) Salariații beneficiază de protecția drepturilor lor în cazul în care se produce un transfer al unității sau al unei părți din aceasta către un alt angajator potrivit legii.



B. FORME DE SALARIZARE

Art. 9 Formele de salarizare care se pot utiliza în subunitățile din cadrul C.N.C.F. „CFR”-S.A. sunt următoarele:

a) În acord direct, pentru salariații de la locurile de muncă unde cantitatea de produse sau volumul de lucrări ce trebuie executate de către o persoană sau o echipă în unitatea de timp sunt stabilite pe baza normelor de muncă.

Tarifarea lucrărilor executate în acord se face în funcție de sarcinile de muncă pe unitatea de produs sau lucrare și de categoria de încadrare a lucrărilor respective prevăzută în indicatoarele tarifare de calificare, respectiv în listele de lucrări necalificate.

Muncitorii calificați care execută în acord individual lucrări de categorii superioare încadrării lor sunt salariați corespunzător tarifelor lucrărilor efectuate.

Pentru salariații care lucrează în acord colectiv, repartizarea sumelor convenite în acord se face în raport cu salariul de bază corespunzător timpului efectiv lucrat.

b) În regie, când salariul de bază stabilit pe lună se acordă personalului pentru timpul efectiv lucrat la realizarea integrală a sarcinilor de serviciu și a normelor de timp, după caz.

c) În acord indirect.

Art. 10 În cadrul C.N.C.F. „CFR”-S.A., de regulă, se utilizează forma de salarizare în regie. Folosirea altor forme de salarizare prevăzute în prezentul contract este de competența Consiliului de Administrație, cu acordul părților semnatare ale CCM.

C. SALARIUL DE BAZĂ AL MUNCITORILOR

Art. 11 Salariile de bază pentru muncitorii necalificați se stabilesc pe trei categorii de lucrări, conform listelor de lucrări necalificate din Anexa nr. 3.

Art. 12 Salariile de bază pentru muncitorii calificați se stabilesc pe categorii de încadrare sau funcții. Categoriile de încadrare sunt prevăzute în rețele de salarizare.

Categoriile de încadrare și funcțiile se stabilesc în raport de cunoștințe, nivel de calificare și experiență, pe baza indicatoarelor de calificare.

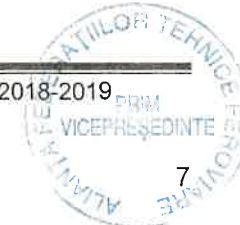
Art. 13 Fiecărei categorii de încadrare sau funcții îi corespund clase de salarizare, conform Anexei nr. 2.

Art. 14 Încadrarea muncitorilor calificați se face conform Anexei nr. 4.

Art. 15 Muncitorii care se recalifică în alte meserii vor fi încadrați, după absolvirea cursurilor de recalificare, până la categoria avută la meseria din care provin, pe bază de examen susținut în fața comisiei de încadrare și promovare din subunitate din care va face parte și reprezentantul sindicatului.

Art. 16 Muncitorii din ultima categorie de calificare sau funcție prevăzută în indicatorul tarifar de calificare pentru meseria exercitată, care execută lucrări deosebit de complexe, vor fi salariați ca muncitori specialiști. În cazul meseriilor la care indicatorul tarifar de calificare nu cuprinde lucrări până la ultima categorie a rețelei, muncitorii specialiști primesc salariul de bază prevăzut pentru categoria imediat superioară celei în care sunt încadrați.

Numărul muncitorilor specialiști din subunitate se stabilește în funcție de complexitatea și volumul lucrărilor, fără a putea depăși 20 la sută din numărul total de muncitori calificați încadrați pe categorii, de montatori și de electromecanici și se aprobă de directorul subunității.



Acest număr se poate calcula la nivelul sucursalei pentru toate subunitățile sau la nivelul fiecărei divizii pentru subunitățile pe care le coordonează aceasta. Repartizarea pe fiecare subunitate a numărului de posturi astfel calculat se va face în funcție de nevoile producției, cu consultarea sindicatelor la nivelul fiecărei ramuri.

Art. 17 (1) Încadrarea sau promovarea muncitorilor calificați în categorii se va face numai dacă subunitatea are prevăzut un volum suficient de lucrări corespunzător categoriei, la care muncitorii solicită să fie încadrați, pe bază de examen susținut în fața comisiei de încadrare și promovare din subunitate la care va participa reprezentantul sindicatului.

Examenul de promovare într-o categorie superioară se va ține ori de câte ori va fi nevoie în cursul unui an.

(2) Clasa de salarizare în cadrul noii categorii se stabilește prin negociere individuală, în funcție de rezultatul favorabil obținut la examinare.

D. SALARIUL DE BAZĂ AL PERSONALULUI DE SPECIALITATE ȘI ADMINISTRATIV

Art. 18 Salariile de bază pentru personalul de specialitate și administrativ sunt diferențiate pe funcții și, în unele cazuri, pe grade profesionale, conform Anexei nr. 2.

Indemnizația de conducere face parte din salariul de bază.

Art. 19 Încadrarea și promovarea personalului de specialitate și administrativ, în funcții sau grade profesionale se face prin concurs, examen și/sau alte forme de selecție, iar în funcții de conducere prin numire, cu respectarea condițiilor de pregătire și vechime și a prevederilor legale.

Se consideră promovare trecerea personalului într-o funcție al cărei nivel maxim de salarizare este superior nivelului maxim al funcției avute. Stabilirea salariului de bază se face prin negociere individuală între conducătorul unității sau subunității cu competență de angajare și salariat, având în vedere propunerea conducătorului locului de muncă, asigurându-se cel puțin o clasă de salarizare în plus.

E. SISTEMUL DE SPORURI

Art. 20 (1) Personalul din C.N.C.F. „CFR”-S.A. beneficiază, în afara salariului de bază, de sporurile prevăzute în Anexa nr. 5.

(2) Sporurile pentru condiții vătămătoare (nocive), periculoase și de șantier se acordă proporțional cu timpul cât personalul a lucrat în condițiile respective.

(3) Existența condițiilor vătămătoare (nocive) la locurile de muncă se stabilește conform legii, de inspectoratele teritoriale de muncă, pe baza determinărilor efectuate de personalul încadrat în unitățile specializate ale Ministerului Transporturilor sau ale altor ministere în cazul în care la Ministerul Transporturilor nu există dotarea corespunzătoare, din care rezultă depășirea limitelor prevăzute de normele de medicina muncii, respectiv a normelor generale de protecție a muncii.

(4) Până la normalizarea condițiilor de muncă, pe toată durata luării măsurilor tehnico-organizatorice corespunzătoare, sporurile pentru condiții deosebite prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă la C.N.C.F. „CFR”-S.A., (condiții vătămătoare-nocive, condiții periculoase și de șantier) au caracter permanent.

Caracterul permanent al sporului nu este determinat de timpul lucrat în aceste condiții (zilnic sau lunar), ci de acordarea acestuia pe toată perioada anului.

Dacă prin decizia organelor abilitate aceste sporuri nu se mai pot acorda, ele se pierd numai din momentul comunicării deciziei.

(5) În afara sporului pentru lucrul sistematic peste programul normal de lucru și sporului pentru ore suplimentare, celelalte sporuri și indemnizații nu condiționează și nu compensează orele efectuate peste programul normal, inclusiv ore efectuate în zilele festive.

F. ALTE PREVEDERI

Art. 21 (1) Absolvenții unei unități de învățământ, în primul an de activitate, la încadrarea în muncă, vor fi salariați la nivelul minim al funcției sau meseriei respective.

(2) Pentru salariații societății, absolvenți ai învățământului superior de lungă și scurtă durată, la încadrarea pe o funcție corespunzătoare studiilor absolvite, salariul de bază se stabilește prin negociere, asigurându-se, dacă limitele funcției permit, o creștere de cel puțin o clasă de salarizare față de salariul de bază avut.

Art. 22 Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională inițiate de angajator, salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute.

Art. 23 (1) În mod excepțional, conducătorul care are competență de angajare poate aproba nominal reducerea cu până la jumătate a vechimii minime necesare în vederea prezentării la concurs sau examen pentru promovarea într-o funcție, grad profesional, categorie .

(2) Pentru absolvenții învățământului superior de lungă și scurtă durată sau de subingineri care au ocupat funcții în specialitatea studiilor absolvite pentru care se prevede pregătire liceală sau postliceală, la stabilirea vechimii minime necesare promovării se poate lua în calcul și cel mult jumătate din timpul cât au lucrat în funcțiile respective.

(3) Pentru absolvenții învățământului superior de lungă durată care au ocupat, în aceeași specialitate, funcții ce necesită pregătire superioară de scurtă durată sau de subinginer, la stabilirea vechimii minime necesare promovării se pot lua în calcul și cel mult două treimi din timpul cât au lucrat în funcțiile respective.

Art. 24 Prin vechime în specialitate se înțelege perioada de timp lucrată de persoana respectivă în activități corespunzătoare specialității funcției sau meseriei în care urmează să fie încadrat sau promovat (inclusiv perioadele de suspendare a contractului individual de muncă stabilite conform prevederilor legale referitoare la concediul pentru creșterea copilului).

Art. 25 În situații excepționale, Directorul general al C.N.C.F. „CFR”-S.A. poate aproba, nominal, derogare de studii și/sau de specialitate pentru promovarea în funcții.

Salariații încadrați fără îndeplinirea condițiilor de studii, anterior datei de 1 iulie 1991, sunt considerați cu condiții îndeplinite.

Art. 26 Se admite îndeplinirea, pe o durată limitată, a unei funcții superioare de către un salariat, ca urmare a faptului că postul a devenit vacant sau a imposibilității titularului de a-și exercita funcția, pentru perioade de înlocuire ce depășesc 30 de zile calendaristice.

Pentru perioada înlocuirii, se va emite o decizie, de către persoana cu competență de angajare pentru funcția respectivă, unui salariat care îndeplinește condițiile cerute de post, acesta primind salariul și sporurile corespunzătoare postului.

Decizia se poate emite și salariaților prevăzuți în instrucțiunile de serviciu ca înlocuitori de drept, cu îndeplinirea condițiilor de studii și stagiu.

Pentru funcțiile de șef secție, șef district, șef laborator, șef echipă, șef atelier, șef regulator, șef stație se admite îndeplinirea acestora pe o durată limitată de către un salariat cu acordul acestuia, numai dacă perioada de înlocuire depășește 15 zile calendaristice.



Art. 27 La trecerea personalului într-o funcție cu nivel de salarizare mai mic, salariul de bază se va stabili până la cel mult clasa de salarizare avută.

Art. 28 (1) Munca prestată în zilele de sâmbătă, duminică, Ziua feroviarilor și sărbători legale (zile festive) se plătește cu spor de 100 la sută din salariul de bază, cu justificarea orelor efectuate în afara programului normal de lucru. Aceste ore nu se compensează cu timp liber corespunzător.

Se consideră sărbători legale la C.N.C.F. „CFR”-S.A. următoarele:

- 1 și 2 Ianuarie („Anul Nou”);
- 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 Mai;
- 1 iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie – Sfântul Apostol Andrei cel Intâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 Decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun
- 2 zile pentru fiecare dintre cele trei sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(2) Zilele libere stabilite potrivit alin. (1) pentru persoanele aparținând cultelor religioase legale, altele decât cele creștine, se acordă de către angajator în alte zile decât zilele de sărbătoare legală stabilite potrivit legii sau de concediu de odihnă anual.

Art. 29 (1) Timpul cât personalul din activitatea de întreținere și reparații a liniilor de cale ferată, instalațiilor, precum și personalul de deservire a mijloacelor de intervenție (plug zăpadă, vagon ajutor) este obligat, pe bază de dispoziție scrisă, să stea încazarmat pentru intervenții se plătește cu 70 la sută din salariul de bază aferent timpului de muncă respectiv.

Încazarmarea se va realiza pe baza regulamentului aprobat de conducerea C.N.C.F. „CFR”-S.A. Regulamentul va cuprinde și condițiile minime de confort ale spațiului de încazarmare.

(2) Pe secțiile de circulație secundare cu activitate suspendată, personalul rămas în post peste norma lunară va fi plătit cu 70 la sută din salariul de bază, cu sporurile aferente (spor pentru condiții grele de muncă feroviară, spor de noapte, spor de 100 la sută pentru zile festive).

Serviciul nu poate fi suspendat pe o perioadă mai mică de 4 ore consecutive, în cursul unei ture de serviciu.

Timpul de lucru lunar nu poate depăși 200 ore. În situații deosebite, cu acordul sindicatelor, pentru continuitatea activității, timpul de lucru lunar poate depăși 200 ore.

(3) Numărul de ore corespunzătoare timpului de la predarea până la luarea în primire a serviciului, precum și cel de încazarmare pentru intervenții nu intră în programul normal de lucru lunar.

(4) Pentru asigurarea continuității serviciului la revizoratul general și la revizoratele regionale de siguranța circulației feroviare, denumite în continuare RGSCF, respectiv RRSCF, se poate executa serviciul pe baza unui regulament de încazarmare, aprobat de conducerea CNCF „CFR”-SA. Timpul cât revizorii de serviciu (revizor central SC și de sinteză, revizor central SC, revizor regional SC sau revizor de sector SC) sunt încazarmați,

aceștia sunt plătiți cu 70% din salariul de bază aferent timpului de muncă. Numărul de ore rezultat din timpul de încalzire nu intră în programul normal de lucru lunar.

(5) Personalul de locomotivă și de tren care stă la dispoziția C.N.C.F. „CFR”-S.A., de la predarea, până la preluarea serviciului se plătește cu 70 % din salariul de bază, aferent timpului respectiv.

Art. 30 Stabilirea clasei de salarizare în cadrul aceleiași funcții sau alteia echivalente, cu ocazia aplicării noului contract colectiv de muncă sau a unui act adițional de prelungire a valabilității acestuia, se va face prin negociere individuală între conducătorul unității sau subunității cu competență de angajare și salariat, având în vedere propunerea conducătorului locului de muncă, în prezența reprezentantului sindicatului, în limitele bugetului aprobat.

În situația înregistrării unui act adițional la CCM prin care se modifică limitele de salarizare ale unor funcții, se va proceda la negocieri individuale pentru personalul încadrat în aceste funcții.

Art. 31 Pentru evitarea evenimentelor de cale ferată, preîntâmpinarea producerii pagubelor etc., din fondul de salarii realizat lunar, o cota de până la 0,5 la sută poate fi utilizată pentru acordarea de salarii suplimentare în sumă de cel mult zece salarii de bază lunare corespunzătoare clasei 1 de salarizare. Aceste salarii suplimentare se acordă la propunerea subunității, cu aprobarea Consiliului de Administrație al C.N.C.F. „CFR”-S.A.

Art. 32 (1) Plata salariilor se face chenzinal.

Plata chenzinei I se face până la data de 5 a lunii următoare celei pentru care se datorează drepturile.

Plata chenzinei a II-a se face până la data de 20 a lunii următoare celei pentru care se datorează drepturile.

(2) Drepturile bănești cuvenite angajatului se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale unității.

Plata salariului se poate efectua prin virament într-un cont bancar.

Întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea companiei la plata de daune - interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului.

(3) Salariul nu poate fi urmărit sau reținut decât în cazurile și condițiile prevăzute de lege.

(4) Drepturile bănești care se stabilesc în funcție de salariul de bază (de exemplu sporurile), în cazul aplicării unei sancțiuni de diminuare a acestuia, se determină corespunzător salariului de bază diminuat.

(5) În cazul decesului salariatului, drepturile bănești care i se cuvin până la data la care s-a produs decesul se plătesc soțului supraviețuitor, copiilor sau părinților, iar în lipsa acestora se plătesc celorlalți moștenitori legali, în condițiile dreptului comun.

(6) Salariații aflați în grevă care, pe durata acesteia, au desfășurat activitate conform programului stabilit de administrație cu organizatorii grevei, astfel încât să asigure serviciile esențiale, dar nu mai puțin de o treime din activitate, sunt plătiți corespunzător prestației și timpului efectiv lucrat.

Art. 33 Personalul care, datorită specificului activității, se deplasează temporar în stații de frontieră ale căilor ferate vecine, pe o durată care nu însumează 24 ore/zi, beneficiază de diurnă în valută în conformitate cu prevederile legale.

Personalul formației de efectuare măsurători cu vagon de măsurat calea care se deplasează în afara frontierelor beneficiază de diurnă în valută, al cărei quantum va fi stabilit de Consiliul de Administrație, conform prevederilor legale.



Pentru funcțiile în care este încadrat personal de specialitate care are și îndeplinește efectiv atribuții în gestionarea asistenței financiare comunitare acordate României prin fondurile structurale, de coeziune sau orice alte instrumente financiare nerambursabile se prevede acordarea de stimulente financiare/bonusuri în condițiile stabilite prin reglementările specifice în vigoare (Contracte/Acorduri de Finanțare/Ghiduri/Instrucțiuni ale Autorității de Management sau orice legislație aplicabilă) pe baza evaluării și îndeplinirii criteriilor de acordare aprobate la nivelul companiei prin strategii/proceduri specifice.

Strategia și procedura de acordare a stimulentei financiare/bonusurilor se aprobă de către conducerea companiei cu respectarea condițiilor legale în vigoare și a celor impuse de finanțatori. Evaluarea personalului se va realiza cu respectarea cerințelor/criteriilor definite în Strategia de Evaluare, iar metodologia de acordare va fi procedurată.

Resursele financiare pentru acordarea stimulentei/bonusurilor vor fi asigurate prin Contracte/Acorduri de finanțare, în limitele prevăzute de acestea, sursa de finanțare fiind programele POIM 2014-2020/CEF 2014-2020.

Art. 34 (1) Statele de funcții ale subunităților, întocmite pentru personalul de specialitate și administrativ, în conformitate cu organigrama, vor cuprinde denumirea compartimentelor și a funcțiilor, numărul de posturi pe compartimente și funcții, nivelul studiilor necesare încadrării în funcție, limitele minime și maxime de salarizare, vor avea viza compartimentelor de salarizare și vor fi aprobate de organele ierarhic superioare.

(2) În baza statului de funcții se întocmește situația nominală a personalului, care cuprinde denumirea compartimentului și a funcției, nivelul studiilor necesare încadrării în funcție, limitele minime și maxime de salarizare ale funcțiilor, numele și prenumele, clasa, salariul de baza, sporurile în procente și în valori absolute și total salariu.

CAPITOLUL III ANGAJAREA PERSONALULUI

Art. 35 (1) Angajarea personalului la C.N.C.F. „CFR”-S.A. se face prin concurs, examen și/sau alte forme de selecție, cu respectarea condițiilor de pregătire și vechime. Prin alte forme de selecție se înțelege: interviu, chestionar-test, test-grilă și altele asemenea.

(2) Cu cel puțin 15 zile înainte de data ținerii concursului sau examenului, vor fi făcute publice locurile vacante scoase la concurs, data și locul de desfășurare, condițiile de înscriere, tematica și bibliografia necesare.

(3) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se stabilește o perioadă de probă de:

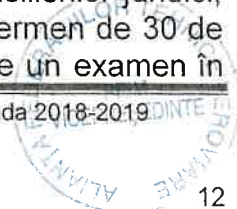
- 90 de zile calendaristice pentru funcții de execuție;
- 120 de zile calendaristice pentru funcții de conducere.

Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice.

Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.

Pe durata perioadei de probă, salariatul beneficiază de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern precum și în contractul individual de muncă.

Pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior, cu excepția consilierilor juridici, primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu. În termen de 30 de zile calendaristice de la expirarea perioadei de stagiu, absolvenții vor susține un examen în



vederea definitivării în meserie sau funcție. Cei care nu vor reuși la examenul respectiv au dreptul să se prezinte la reexaminare, o singură dată, după o perioadă de cel mult 15 zile, perioadă în care sunt salarizați.

Absolvenților care nu promovează examenul de definitivare în meserie sau funcție li se va desface contractul individual de muncă, în temeiul art. 61 lit. d) din Codul Muncii republicat, pentru necorespondere profesională.

Consilierii juridici, la debutul exercitării profesiei, efectuează obligatoriu un stagiu de pregătire profesională cu durata de 2 ani, perioadă în care au calitatea de consilieri juridici stagiați. Examenul de definitivare se susține în conformitate cu prevederile legale care reglementează statutul profesiei de consilier juridic.

(4) Condițiile de angajare sunt următoarele:

- a) să cunoască limba română, inclusiv termenii de specialitate;
- b) să aibă vârsta de cel puțin 16 ani împliniți, excepție făcând funcțiile legate direct de siguranța circulației și cele cu gestiune, pentru care vârsta nu poate fi mai mică de 18 ani, respectiv 21 de ani împliniți;
Categoriile de gestiuni la care funcția de gestionar poate fi ocupată și de persoane care au împlinit vârsta de 18 ani se aprobă de Consiliul de Administrație al C.N.C.F. „CFR”-S.A.
- c) să fie apt pentru serviciu din punct de vedere al sănătății, în baza certificatului medical;
- d) să aibă studiile, pregătirea și vechimea minimă necesare funcției;
- e) să nu aibă antecedente penale de natură să-l facă incompatibil angajării în funcția respectivă;
- f) să aibă avizul de aptitudine medical, psihologic sau medical-psihologic „apt” pentru funcțiile legate de siguranța circulației.

Art. 36 (1) Sunt atribuții de competență exclusivă a administrației următoarele: organizarea activității prin stabilirea unei structuri organizatorice raționale, repartizarea salariilor pe locuri de muncă cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor, fundamentarea din punct de vedere tehnic a normelor de muncă, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați.

Normele de muncă se elaborează de către C.N.C.F. „CFR”-S.A. cu acordul sindicatelor și se fac cunoscute salariaților cu cel puțin 5 zile înainte de aplicare.

Elaborarea normelor de muncă este un proces continuu, în concordanță cu schimbările care au loc în organizarea și nivelul dotării tehnice a muncii.

Reexaminarea normelor de muncă este impusă de situațiile în care acestea nu asigură un grad complet de ocupare, conduc la o solicitare excesivă sau nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate. Aceasta poate fi cerută atât de administrație, cât și de sindicate.

Reexaminarea normelor de muncă nu va putea conduce la diminuarea salariului de bază negociat.

Normativele de personal rezultate din aplicarea normelor de muncă, a instrucțiilor de serviciu și a reglementărilor privind siguranța circulației vor fi conforme condițiilor specifice fiecărei subunități.

Sindicatelor reprezentative semnatare ale contractului colectiv de muncă pot contesta pe bază de expertiză legală fundamentată și neutră, decizia administrației privind gradul de încărcare a unui post sau funcții.

(2) Angajarea se face numai pe posturi vacante stabilite pe baza normării, a normativelor de personal sau a statului de funcții.

(3) Concursul sau examenul se desfășoară în limba română numai din bibliografia și tematica publicate și constă din probe teoretice, practice, după caz.

Examenul pentru personalul necalificat va consta, de regulă, dintr-o probă practică.

Contractul colectiv de muncă la nivelul Companiei Naționale de Căi Ferate „CFR”-S.A. pe perioada 2018-2019



(4) Concursul, examenul și /sau alte forme de selecție se vor desfășura în prezența unei comisii aprobate de organul care are competența de angajare. La examen sau concurs va asista și un reprezentant al sindicatului.

(5) Angajarea se face în ordinea clasificării. În cazul în care se obțin rezultate egale, membrii de familie (soț, soție, copii) ai salariaților C.N.C.F. „CFR”-S.A. sau, după caz, ai celorlalte societăți feroviare rezultate din reorganizarea SNCFR au prioritate la ocuparea postului. Rezultatul concursului sau al examenului este valabil numai pentru posturile vacante pentru care s-a organizat.

(6) La angajare se vor întocmi dosare personale cuprinzând, în principal, următoarele:

- a) curriculum vitae;
- b) certificat medical, care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci;
- c) acte de studii și calificare;
- d) avizul de aptitudine medical, psihologic sau medical-psihologic din care să rezulte că este apt pentru funcțiile legate de siguranța circulației;
- e) cazier judiciar, după caz;
- f) documentația întocmită la susținerea concursului sau a examenului;
- g) contractul individual de muncă;
- h) orice act necesar angajării, prevăzut de legislația în vigoare.

Dosarul personal al salariatului se completează cu toate actele adiționale și celelalte acte referitoare la modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă.

(7) În vederea asigurării necesarului de personal cu studii superioare pentru posturi în cadrul companiei pentru care solicitările de angajare sunt reduse, C.N.C.F. „CFR”-S.A. poate:

- a) recruta, pentru angajare după absolvirea facultății, studenți din ultimii doi ani ai învățământului acreditat, cu prioritate din rândul membrilor de familie (soț, soție, copii) ai salariaților C.N.C.F. „CFR”-S.A. ;
- b) încheia contracte cu salariații proprii care urmează cursuri la facultățile de stat sau particulare acreditate.

În ambele situații se vor încheia între C.N.C.F. „CFR”-S.A. și beneficiar contracte de finanțare angajament. În cazul prevăzut la lit. a) se vor putea acorda burse conform criteriilor și în quantum aprobate de Consiliul de Administrație, iar în cazul prevăzut la lit. b) C.N.C.F. „CFR”-S.A. va suporta taxele de școlarizare.

Contractele încheiate vor conține prevederi privind obligația persoanelor în cauză de a lucra la C.N.C.F. „CFR”-S.A. o perioadă de cel puțin cinci ani după încadrarea pe postul corespunzător studiilor absolvite, precum și obligația ca, în cazul în care le va înceta contractul de muncă pentru motive imputabile lor, să despăgubească C.N.C.F. „CFR”-S.A. proporțional cu timpul rămas nelucrat din cei cinci ani prevăzuți în contract.

De asemenea, C.N.C.F. „CFR”-S.A. va fi despăgubită și în situația în care cei în cauză vor întrerupe studiile din culpa lor înainte de a fi încadrați.

Art. 37 (1) La angajare se vor negocia și încheia contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată.

(2) Contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată în cazurile și în condițiile prevăzute de lege.

Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 luni.

(3) Contractul individual de muncă va cuprinde cel puțin clauzele prevăzute în Anexa nr. 7 la contractul colectiv de muncă.

(4) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către salariat. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă, în formă scrisă revine

angajatorului.

Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă cel târziu în ziua anterioară începerii activității.

(5) În caz de modificare a contractului individual de muncă se vor încheia prin negociere acte adiționale conform Anexei nr. 8.

La încadrarea în funcția "coordonator programe și „șef proiect” se va întocmi act adițional la contractul individual de muncă în care se vor menționa obiectivele concrete de execuție cu termene de realizare, precum și măsurile ce se vor lua în cazul nerespectării termenelor sau a nerealizării parametrilor impuși.

(6) Contractul individual de muncă nu poate să conțină clauze contrare contractului colectiv de muncă și legilor în vigoare.

(7) Contractul individual de muncă se poate modifica prin acordul părților sau din inițiativa uneia dintre părți, în cazurile prevăzute de lege.

(8) Refuzul salariatului de a accepta o modificare a clauzelor din contractul individual de muncă nu dă dreptul celui care angajează de a proceda la desfacerea unilaterală a contractului individual de muncă din acest motiv, cu excepția cazurilor prevăzute de lege.

(9) Suspendarea contractului individual de muncă are loc potrivit legii.

(10) Încetarea contractului individual de muncă poate avea loc în condițiile prevăzute de lege, prin următoarele moduri :

a) de drept;

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

c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

(11) În cazurile în care unitatea este obligată, potrivit legii, să acorde un preaviz la desfacerea contractului individual de muncă, durata acestuia va fi de 20 de zile lucratoare.

În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

(12) În cazul demisiei salariatului termenul de preaviz va fi de 20 de zile lucratoare pentru funcțiile de execuție, respectiv de 45 zile lucratoare pentru funcțiile de conducere.

(13) Desfășurarea de activități sindicale nu poate constitui motiv pentru desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa unității.

(14) În cazul în care clauzele actului adițional respectă contractul colectiv de muncă, dar salariatul nu este de acord cu acestea, ele rămân valabile și se aplică atâta timp cât salariatul acceptă să presteze serviciu.

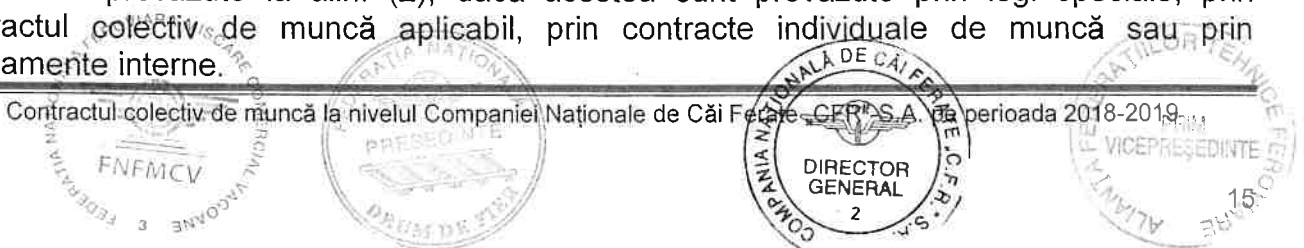
(15) În cazul întreruperii activității la C.N.C.F. „CFR”-S.A. ca urmare a pensionării de invaliditate, persoanele care au redevenit capabile de muncă, în funcție de posibilitățile companiei, vor fi repuse în munca deținută anterior sau într-o muncă corespunzătoare cu pregătirea lor, dacă, până la reîncadrare, nu au mai desfășurat activitate pe baza unui contract individual de muncă.

(16) În vederea punerii de acord cu prevederile prezentului contract colectiv de muncă, în termen de cel mult 20 de zile lucratoare de la intrarea în vigoare a acestuia, se vor încheia acte adiționale la contractele individuale de muncă.

Art. 38 (1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.

(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.

(3) Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților decât cele prevăzute la alin. (2), dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau prin regulamente interne.



(4) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

(5) De fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului va interveni o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, cauza de încetare de drept va prevala.

(6) În cazul suspendării contractului individual de muncă se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept.

(7) Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantină;
- d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;
- e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- f) forță majoră;
- g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
- h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept.
- i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

(8) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

- a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
- f) participarea la grevă;
- g) concediu de acomodare, conform legislației privind procedura adopției.

(9) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

- a) în cazul în care salariatul a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;
- b) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- c) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;
- d) pe durata detașării;

e) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

(10) În cazurile prevăzute la alin. (9) lit. a), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea anterioară și i se plătește, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

(11) În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, 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 cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ semnatar al contractului colectiv de muncă sau a reprezentanților salariaților, după caz.

(12) a) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 38 (11).

b) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare prevăzute la lit. a), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

(13) Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale.

Art. 39 (1) Salariaților care absentează nemotivat de la serviciu mai mult de trei zile consecutiv sau cinci zile pe an, li se desface disciplinar contractul individual de muncă în baza art. 248 (1) lit. e) din Codul Muncii, republicat.

(2) Sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă.

Art. 40 (1) Se pot face și angajări din motive umanitare, în limita posibilităților unității și cu acordul sindicatului.

(2) C.N.C.F. „CFR”-S.A. va angaja în condițiile legii unul din membrii familiei (soț, soție sau copil) decedaților ca urmare a accidentelor de muncă, dacă la data accidentului nu este angajat un alt membru al familiei.

CAPITOLUL IV FORMAREA PROFESIONALĂ

Art. 41 (1) Formarea profesională a salariaților se va realiza prin:

- a) grupuri școlare cf, prin învățământul profesional, liceal, postliceal și tehnic de maștri;
- b) centre de instruire feroviară, prin școala personalului;
- c) Centrul Național de Calificare și Instruire Feroviară – CENAFER, prin cursuri de calificare, recalificare și perfecționare;
- d) instituții de învățământ superior, prin cursuri postuniversitare;
- e) alți furnizori autorizați de formare profesională.

Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

- a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;
- b) obținerea unei calificări profesionale;

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

Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza standardelor ocupaționale.

Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate;
- b) stagiile de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) stagiile de practică și specializare în țară și în străinătate;
- d) ucenicie organizată la locul de muncă;
- e) formare individualizată;
- f) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

C.N.C.F. „CFR”-S.A. are obligația de a asigura salariaților acces periodic la formarea profesională în condițiile legii.

Părțile înțeleg prin termenul de „formare profesională”, orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare atestată printr-un certificat sau o diplomă eliberată în condițiile prevăzute de lege.

(2) Admiterea candidaților înscriși la formele de pregătire profesională organizate prin centrele de calificare și grupurile școlare cf se face prin concurs sau examen, conform reglementărilor.

Candidații trebuie să fie apti medical și psihologic, după caz, pentru meseria sau funcția în care urmează să fie pregătiți.

(3) Perfecționarea pregătirii profesionale a salariaților este obligatorie și are ca obiectiv principal însușirea cunoștințelor, formarea și dezvoltarea deprinderilor și a aptitudinilor necesare menținerii competenței profesionale la nivelul cerințelor postului.

(4) Activitatea de formare profesională cuprinde și perfecționarea în domeniul relațiilor sociale și de muncă. Nevoile de formare profesională vor fi stabilite de către administrație, ținând cont și de propunerile sindicatelor.

Administrația va asigura, în limita fondurilor prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli, efectuarea de către salariați a unor deplasări în țară sau străinătate pentru schimburi de experiență, documentare, cunoșterea legislației muncii și a legislației privind problemele sociale.

(5) Consiliul de Administrație, în funcție de cerințele și specificul activității, poate aproba organizarea unor programe de formare profesională a personalului în țară sau străinătate, inclusiv acordarea de burse.

Salariații care au participat la cursuri sau stagii de formare profesională inițiate de angajator, cu o durată mai mare de 60 de zile, nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă o perioadă de 3 ani de la data absolvirii cursului sau stagiului de formare profesională.

(6) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de companie, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către aceasta.

(7) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională, în condițiile alin. (6), nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adițional.

(8) Durata obligației salariatului de a presta muncă în favoarea companiei care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, precum și orice alte aspecte în

legătură cu obligațiile salariatului, ulterioare formării profesionale, se stabilesc prin act adițional la contractul individual de muncă.

(9) Nerespectarea de către salariat a dispoziției prevăzute la alin. (7) determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de muncă.

(10) Obligația prevăzută la alin. (9) revine și salariaților care au fost concediați în perioada stabilită prin actul adițional, pentru motive disciplinare, sau al căror contract individual de muncă a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, a condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune în legătură cu munca lor, precum și în cazul în care instanța penală a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

(11) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, conducerea companiei va analiza solicitarea salariatului, împreună cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților.

Directorul general al companiei va decide cu privire la cererea formulată de salariat, în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată conducerea companiei va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

Art. 42 Personalul care a absolvit un curs de calificare sau recalificare va fi încadrat în noua meserie sau funcție în condițiile prevederilor prezentului contract colectiv de muncă.

În situația în care, la absolvire, nu se poate asigura post pentru noua meserie sau funcție obținută, absolventul va continua activitatea la vechiul loc de muncă, iar trecerea în noua meserie sau funcție se va face atunci când va fi posibil.

În funcțiile de conducere în legătură cu siguranța circulației nu se admit salariați care nu au promovat examenul de stagiu la calea ferată.

Art. 43 Salariații companiei, absolvenți ai învățământului superior de scurtă sau lungă durată, la încadrarea într-o funcție corespunzătoare studiilor absolvite trebuie să efectueze o perioadă de stagiu de cel mult 6 luni.

În cazul în care, în activitatea anterioară, au lucrat în funcții sau meserii în cadrul cărora au desfășurat activități prevăzute în programul stabilit pentru această perioadă, pot fi scutiți, la cerere, de efectuarea activităților respective, durata perioadei de stagiu reducându-se corespunzător, dar nu la mai puțin de 3 luni. Aprobarea de reducere va fi dată de direcția care coordonează desfășurarea activității absolvenților în această perioadă.

După expirarea perioadei de stagiu, aceștia vor susține un examen în vederea definitivării în funcție. Cei care nu vor reuși la examenul respectiv au dreptul să se prezinte la reexaminare după o perioadă de cel mult 30 de zile și, în caz de nereușită, vor reveni în funcțiile deținute anterior sau în altele similare, pe posturi vacante la data respectivă.

Salariații companiei, angajați în funcții de consilier juridic, la debutul exercitării profesiei, efectuează obligatoriu un stagiu de pregătire profesională cu durata de 2 ani. Directorul general al companiei, în mod excepțional și numai după prezentarea raportului directorului DJ, poate aproba reducerea perioadei de stagiu cu cel mult 6 luni pentru consilierii juridici care se remarcă în activitatea profesională. După efectuarea stagiului, consilierul juridic stagiar va susține examenul de definitivare.

Art. 44 C.N.C.F. „CFR”-S.A. va elabora și va aplica anual planuri de formare profesională cu consultarea sindicatelor semnatare ale prezentului CCM.

Planul de formare profesională astfel elaborat devine anexă la CCM.



CAPITOLUL V

CONDIȚIILE DE MUNCĂ

Art. 45 (1) Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 ore pe săptămână. Acestea pot fi mai mici în cazurile prevăzute de reglementările legale aplicabile la C.N.C.F. „CFR”-S.A., conform Anexei nr. 9.

(2) Regimul de muncă este zilnic, zilnic pe bază de grafic de serviciu, în schimburi, în tură și exploatare cf.

Regimul zilnic pe bază de grafic de serviciu se utilizează pentru funcțiile de revizor cale sau revizor puncte periculoase. Acest regim se poate utiliza și pentru alte funcții, cu aprobarea Directorului general, în baza propunerilor conducerii subunităților.

(3) Regimul de muncă de exploatare cf este impus de necesitatea prezenței la serviciu a salariatului în anumite perioade ale zilei, în funcție de cerințele activității. El constă dintr-un program zilnic de 8 ore, în fracțiuni stabilite de șeful direct (maximum două fracțiuni).

Angajatorul are obligația de a asigura transportul salariaților la și de la locul de muncă acolo unde acesta nu corespunde cu localitatea de domiciliu.

(4) În activitatea de intervenții (tren ajutor, tren macara, tren All etc.), unde sunt asigurate condiții de odihnă, tura de serviciu poate fi de 24 ore.

(5) Durata normală a timpului de muncă poate fi depășită pentru:

a) preîntâmpinarea sau înlăturarea efectelor calamităților naturale sau a altor cazuri de forță majoră, precum și în situații care periclitizează sănătatea sau viața unor persoane;

b) înlăturarea efectelor unor situații neprevăzute care ar dăuna continuării sau bunei funcționări a transporturilor feroviare;

c) efectuarea reparațiilor la linii, lucrări de artă, instalații și dispozitive din dotare, dacă defecțiunea provoacă întreruperea sau împiedică desfășurarea normală a activității feroviare.

(6) Munca peste durata normală a programului de lucru poate fi prestată și în alte situații deosebite impuse de necesitățile serviciului, la solicitarea scrisă a conducătorului unității sau subunității, cu consimțământul salariatului.

Consimțământul scris devine obligație de serviciu.

(7) Orele în care salariatul prestează muncă peste durata normală a programului de lucru sunt ore suplimentare.

Pentru persoanele care lucrează zilnic pe bază de grafic de serviciu, în tură sau program de exploatare cf, se consideră muncă suplimentară toate orele efectiv lucrate peste numărul de ore normale din luna respectivă.

Orele suplimentare se compensează cu timp liber corespunzător în următoarele 60 de zile, egal ca durată cu timpul efectiv prestat suplimentar, fără a se perturba activitatea și ținându-se o evidență strictă a acestora.

Dacă această compensare nu este posibilă, orele în cauză se vor plăti obligatoriu cu sporul prevăzut în prezentul contract colectiv de muncă în următoarele 30 de zile de la data expirării termenului de compensare.

Munca prestată peste timpul normal de muncă de către persoanele care beneficiază de spor pentru lucru sistematic peste programul normal nu se plătește.

Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 12 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

Plafonul maxim de ore suplimentare ce se efectuează anual de o persoană este de 120 de ore. Depășirea plafonului de 120 de ore se poate face numai cu acordul scris al

salariatului și cu acordul sindicatului, cu excepția orelor suplimentare efectuate în condițiile menționate la art. 45 (5).

(8) Femeile gravide beneficiază, la cerere, de adaptări ale programului de muncă ce se vor stabili de conducătorul unității sau subunității.

(9) Femeile care au în îngrijire copii de până la 6 ani pot lucra cu 1/2 normă, dacă nu beneficiază de creșă sau cămin, fără să li se afecteze drepturile ce decurg din calitatea de salariat. Timpul în care au fost încadrate în aceste condiții se consideră, la calculul vechimii în muncă, timp lucrat cu o normă întreagă.

De aceste drepturi beneficiază și salariații care au în îngrijire - prin hotărâre judecătorească, divorț, deces - copii în vârstă de până la 6 ani.

Art. 46 În cazuri deosebite se poate utiliza consemnul. Acesta constă în obligația salariatului de a fi la dispoziția unității sau a subunității, în interesul serviciului, în afara programului său normal de lucru.

Funcțiile și meseriile supuse consemnului, precum și condițiile sale de aplicare se stabilesc prin regulament, elaborat împreună cu sindicatele.

Art. 47 (1) Salariații au dreptul la repaus săptămânal de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica. Zilele nelucrătoare în cursul anului sunt cele stabilite prin prezentul contract și alte reglementări legale.

În situații de excepție, zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulat, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților.

(2) În regimul de muncă zilnic pe bază de grafic de serviciu, în schimburi, tură, exploatare cf, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile ale săptămânii, cu condiția asigurării, în cursul unei luni, a două repausuri în zilele de sâmbătă sau duminică.

(3) Timpul liber între două ture de lucru este de cel puțin 24 ore consecutive, cuprinse între sfârșitul programului de lucru al unei ture și începutul programului de lucru al turei următoare.

(4) Orele efectuate pentru școala personalului, analiza de siguranță a circulației, examinarea medicală și psihologică periodică și ordonată, medicina muncii, examinarea profesională și instructajul SSM și AII, când depășesc durata normală a programului de lucru, nu sunt considerate ore suplimentare și se vor plăti ca timp normal de lucru.

Similar se va proceda și în cazul orelor efectuate pentru revizia stației, a instalațiilor și efectuarea situațiilor de casă zilnice – o oră pe tura de serviciu, pentru situațiile de casă lunare și la schimbarea tarifelor – opt ore pe lună, conform prevederilor din instrucții și PTE, de către agenții de trafic (IDM responsabil haltă, IDM, agenți autorizați de pe secțiile cu conducere centralizată).

(5) Salariatul chemat la anchetă din ordinul conducerii unității sau al subunității va fi salariat corespunzător timpului cât a fost reținut la anchetă, cu asigurarea prin grija organelor de anchetă, a cel puțin 8 ore de odihnă din 24 de ore.

(6) Salariatul chemat ca martor în interesul unității de către organele judecătorești sau, după caz, penale va fi salariat corespunzător timpului cât a fost chemat în anchetă.

Art. 48 (1) Salariații C.N.C.F. „CFR”-S.A. au dreptul în fiecare an calendaristic, în condițiile legii, la un concediu de odihnă plătit de minimum 24 de zile lucrătoare, indiferent de vechimea în muncă.

Durata concediului de odihnă este corespunzătoare activității desfășurate timp de un an.

În primul an de activitate la C.N.C.F. „CFR”-S.A. durata concediului de odihnă va fi proporțională cu timpul efectiv lucrat în cadrul societății.

La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.

În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.

În cazul în care salariații sunt în concediu plătit pentru creșterea copiilor în vârstă de până la doi ani, pe o perioadă ce nu cuprinde întregul an calendaristic, durata concediului de odihnă nu este afectată.

Durata concediului de odihnă pentru personalul care beneficiază de concediu fără plată mai mare de 30 de zile calendaristice va fi proporțională cu timpul efectiv lucrat. În cazul în care salariatul a uzat în plus concediu de odihnă, acesta va restitui unității contravaloarea concediului de odihnă necuvenit perioadei aferente. Această prevedere nu se aplică pentru perioadele de concedii de studii fără plată prevăzute la art.56 din prezentul contract.

(2) Funcțiile, meseriile, activitățile și locurile de muncă pentru care numărul zilelor de concediu de odihnă este diferit de cel menționat la alin. (1) sunt prevăzute în Anexa nr. 10.

(3) Salariații încadrați în grade de invaliditate și handicap au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă suplimentar de 3 zile lucrătoare.

(4) Durata concediului de odihnă pentru personalul care beneficiază de concediu fără plată mai mare de 30 de zile calendaristice va fi proporțională cu timpul efectiv lucrat. În cazul în care salariatul a uzat în plus zile concediu de odihnă, acesta va restitui contravaloarea zilelor de concediu de odihnă necuvenite aferentei perioadei nelucrate. Această prevedere nu se aplică pentru perioadele de concedii de studii fără plată prevăzute la art. 56 (3) din prezentul contract.

(5) Concediul de odihnă cuvenit salariaților detașați se acordă de angajatorul la care aceștia își desfășoară activitatea.

Salariații detașați în altă localitate au dreptul la rambursarea cheltuielilor de transport dus - întors din localitatea unde sunt detașați în localitatea unde se află unitatea sau subunitatea la care sunt angajați, pentru cazul în care concediul de odihnă se efectuează în timpul detașării.

(6) Salariații care sunt încadrați cu fracțiuni de normă au dreptul la concediu de odihnă cu durata integrală în condițiile prezentului articol.

Art. 49 Concediul de odihnă poate fi acordat și fracționat dacă interesele serviciului o cer sau la solicitarea celui în cauză, atunci când interesele serviciului permit, cu condiția ca una dintre fracțiuni să fie de cel puțin 10 zile lucrătoare.

Administrația nu va abuza de posibilitatea fracționării concediului de odihnă.

Art. 50 (1) Programarea efectuării concediilor de odihnă se stabilește anual de conducerea unității sau subunității, împreună cu reprezentanții sindicatelor, având în vedere și opțiunea salariaților.

(2) Programarea concediilor de odihnă va fi modificată, la cererea salariatului, în următoarele cazuri:

a) salariatul se află în concediu medical;

- b) salariați care cer concediu de odihnă înainte sau în continuarea concediului de maternitate;
- c) salariații sunt chemați să îndeplinească îndatoriri publice;
- d) salariații sunt chemați să satisfacă obligații militare;
- e) salariații urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, perfecționare sau specializare;
- f) salariații au recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneoclimaterică;
- g) salariații se află în concediu plătit pentru creșterea copilului în vârstă de până la doi ani.

(3) Programarea concediului de odihnă poate fi modificată de conducerea unității sau a subunității, dacă salariații solicită acest lucru.

(4) Dacă în timpul concediului de odihnă intervine una dintre situațiile menționate la alineatul (2) lit. a), c), d) și e), efectuarea acestuia se întrerupe.

(5) Efectuarea concediului de odihnă se întrerupe și în cazul în care salariații intră în concediu pentru maternitate, precum și în cazul în care salariații sunt rechemat, prin dispoziția scrisă a conducerii unității sau a subunității, numai pentru nevoi de serviciu neprevăzute, care fac necesară prezența salariaților în unitate sau subunitate.

În situația rechemării, cel în cauză are dreptul la rambursarea cheltuielilor de transport și a celor legate de efectuarea concediului în altă localitate, egale cu sumele cheltuite pentru prestația de care nu a mai putut beneficia datorită rechemării.

(6) Pentru cazurile de întrerupere a concediului, menționate la alineatele anterioare, salariații au dreptul să efectueze restul zilelor de concediu după ce situațiile respective au încetat sau, când aceasta nu este posibilă, la data stabilită printr-o nouă programare în cursul aceluiași an calendaristic.

Art. 51 Pentru personalul care beneficiază de bilete de tratament (minimum 12 zile), se va acorda concediul de odihnă pe perioada valabilității acestor bilete indiferent de programarea inițială.

Art. 52 (1) Pentru durata concediului de odihnă, salariații vor primi o indemnizație de concediu, formată din salariul de bază, care include și indemnizația de conducere, la data plecării în concediu, corespunzător numărului de zile de concediu, majorată cu procentul mediu al veniturilor salariale realizate sub formă de sporuri care sunt expres prevăzute în contractul individual de muncă, precum și sporul pentru ore festive în cadrul normei de lucru și ore de noapte pe o perioadă de trei luni anterior plecării în concediu de odihnă.

Indemnizația de concediu nu poate fi mai mică decât salariul de bază (care include și indemnizația de conducere) și sporul de vechime luate împreună, corespunzător numărului de zile de concediu de odihnă.

(2) Indemnizația zilnică de concediu de odihnă prevăzută la alineatul (1) se stabilește în raport cu numărul zilelor lucrătoare din fiecare lună în care se efectuează zilele de concediu de odihnă (norma de zile lucrătoare ale lunii în care se efectuează concediul de odihnă)."

(3) Pentru cei încadrați cu fracțiuni de normă, indemnizația de concediu se calculează avându-se în vedere veniturile prevăzute la alineatul (1) convenite pentru fracțiunea sau fracțiunile de normă care se iau în calcul.

(4) La solicitarea salariaților, indemnizația de concediu de odihnă se plătește cu minimum 5 zile și maximum 15 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

Art. 53 (1) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

(2) În cazurile în care, după ce salariații au efectuat concediul de odihnă, contractul său de muncă a încetat din motivele prevăzute la art. 55 lit. b), art. 61 lit. b) și d), art. 81 și art. 248 (1) lit. e) din Codul Muncii republicat, acesta este obligat să restituie unității partea

din indemnizația de concediu corespunzătoare perioadei nelucrate din anul pentru care i s-a acordat acest concediu.

(3) Prevederile alineatului (2) nu se aplică:

a) salariaților cărora li s-a desfăcut contractul de muncă în baza art. 55 lit. c) coroborat cu art. 61 lit. c) din Codul Muncii republicat din cauza stării de sănătate, constatate prin certificat medical, iar unitatea nu i-a putut oferi o altă muncă corespunzătoare stării sănătății și calificării profesionale;

b) salariatelor care au contractul de muncă desfăcut în baza art. 55 lit. b) din Codul Muncii republicat pentru creșterea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 7 ani;

c) salariaților pentru care, după desfacerea contractului de muncă în temeiul art. 61 lit. b) din Codul Muncii republicat, au intervenit achitarea, suspendarea urmăririi penale sau încetarea procesului penal ori a urmăririi penale ;

d) salariaților al căror contract de muncă a fost desfăcut în urma unor concedieri colective.

(4) Salariatul care se pensionează după ce a efectuat concediul de odihnă conform programării nu este obligat să restituie unității partea din indemnizația de concediu de odihnă corespunzătoare perioadei nelucrate.

Concediul de odihnă neefectuat de salariatul căruia îi încetează activitatea ca urmare a pensionării înainte de perioada programată pentru efectuarea acestuia se compensează în bani proporțional cu timpul efectiv lucrat în anul respectiv.

(5) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

Art. 54 (1)

a) În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile libere plătite în cazul următoarelor evenimente:

23 Aprilie („Ziua Feroviarilor”)	
căsătoria salariatului, căsătoria unui copil	5 zile
căsătoria frate sau soră	4 zile
decesul soțului, soției, copiilor, părinților, socrilor, ginerilor, nurorilor, fraților, surorilor, cumnaților	5 zile
decesul bunicilor salariatului și ai soțului/soției acestuia	4 zile
adoapțiunea unui copil	5 zile
mutarea în altă localitate în interes C.N.C.F. „CFR”-S.A.	5 zile
donatorilor de sânge	conform legislației
pentru îngrijirea sănătății copilului	conform legislației

Prin „copii ai salariaților” se înțelege:

- copiii salariaților C.N.C.F. „CFR”-S.A.
- copiii aflați sub tutela sau în plasamentul familial al salariaților C.N.C.F. „CFR”-S.A.
- copiii soților salariaților C.N.C.F. „CFR”-S.A. proveniți dintr-o căsătorie anterioară și încredințați acestora (soților salariaților) printr-o hotărâre judecătorească;
- copiii soților salariaților C.N.C.F. „CFR”-S.A. proveniți din afara căsătoriei aflați în grija acestora spre creștere și educare. În acest caz se vor prezenta ca documente justificative certificatul de naștere al copilului, certificatul de casatorie, dovada domiciliului comun părinți-copii etc.;
- copiii salariaților C.N.C.F. „CFR”-S.A. divorțați încredințați printr-o hotărâre judecătorească celuilalt soț;

b) Evenimentele produse în perioada de aplicare a contractului colectiv de muncă, care dau dreptul salariaților la zile libere plătite vor fi dovedite cu documente: certificate de naștere, certificate de deces, certificate de căsătorie, buletine/cărți de identitate, orice alte documente care atestă relația de rudenie, etc.

c) Acestea se vor înscrie în pontaj cu ZLP. Plata ZLP se realizează în condițiile art. 52(1);

d) Momentul acordării acestora nu este strict condiționat de data producerii evenimentului, cu excepția „Zilei feroviarilor”, care este considerată zi festivă.

Tatăl copilului nou-născut are dreptul la un concediu paternal de cinci zile, iar în cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal se majorează cu zece zile. Concediul paternal se acordă la cerere în primele opt săptămâni de la nașterea copilului, justificat cu certificatul de naștere al acestuia din care rezultă calitatea de tată a petiționarului.

(2) Zilele libere plătite prevăzute la alineatul (1) se acordă consecutiv, la cererea solicitantului, de conducerea unității sau a subunității, dar nu mai târziu de 90 de zile de la producerea evenimentului, cu excepția concediului paternal care se acordă la cerere în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului.

Art. 55 (1) Pentru rezolvarea unor probleme deosebite care nu pot fi amânate, dacă interesele serviciului permit, salariații pot beneficia de un concediu fără plată de până la 5 zile calendaristice pe an, ce se aprobă de conducerea unității sau subunității.

(2) Dacă interesele serviciului permit, concediul fără plată se poate acorda până la 60 de zile calendaristice, cu aprobarea conducerii direcțiilor din aparatul central al C.N.C.F. „CFR”-S.A., sucursalelor și unităților direct subordonate C.N.C.F. „CFR”-S.A.

(3) În cazuri excepționale, cu aprobarea Directorului general al C.N.C.F. „CFR”-S.A., se pot acorda mai mult de 60 de zile concediu fără plată, dar nu mai mult de un an.

Art. 56 (1) Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională.

(2) Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.

(3) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.

(4) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

(5) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

(6) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior, cu respectarea condițiilor stabilite la alin. (5).

(7) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiela sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.

(8) În situația prevăzută la alin. (7) indemnizația de concediu va fi stabilită conform art. 52 (1).

(9) Perioada în care salariatul beneficiază de concediul plătit prevăzut la alin. (7) se stabilește de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată angajatorului în condițiile prevăzute la alin. (5).

(10) Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile cuvenite salariatului, altele decât salariul.

Art. 57 (1) C.N.C.F. „CFR”-S.A. va aplica în mod obligatoriu prevederile legale în legătură cu munca femeilor.

(2) Conducerea C.N.C.F. „CFR”-S.A. va adopta măsuri pentru evitarea practicării funcțiilor sau meseriilor în condiții nocive ori periculoase de către femeile gravide prin schimbarea, la cerere, a locului de muncă într-un post corespunzător pregătirii, cu menținerea aceluiași salariu.

Femeile gravide vor beneficia zilnic de o pauză cu durata maximă de 30 de minute, ce poate fi divizată în două părți a câte 15 minute, fără diminuarea salariului.

Art. 58 Tinerii în vârstă de până la 18 ani nu pot fi folosiți la munci în condiții vătămătoare (nocive), condiții grele de muncă feroviară sau periculoase, precum și în timpul nopții. De asemenea, aceștia nu pot fi folosiți în muncă peste durata normală a timpului de lucru decât în situațiile prevăzute expres de lege.

Art. 59 (1) Regulamentul intern se întocmește de administrație și se aprobă de către Consiliul de Administrație al C.N.C.F. „CFR”-S.A. cu participarea delegaților aleși ai sindicatelor. Pentru subunități, regulamentul intern se poate adapta la specificul acestora de către conducerea subunităților respective cu participarea delegaților aleși ai sindicatelor.

(2) Regulamentul intern cuprinde în principal:

- a) obligațiile specifice companiei și subunităților componente cu privire la organizarea muncii;
 - b) regulile privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității și subunității;
 - c) regulile privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;
 - d) criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților;
 - e) drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților;
 - f) obligațiile specifice ale salariaților în legătură cu disciplina muncii;
 - g) abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile pentru abaterile de la regulamentul intern;
 - h) reguli referitoare la procedura disciplinară;
 - i) procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților;
 - j) organizarea timpului de lucru;
- Salariații pot solicita în mod justificat decalarea programului de lucru. Conducerea unității sau subunității va analiza cererea și, în funcție de posibilități, o va aproba;
- k) modul de organizare a serviciului pe unitate sau subunitate;
 - l) modul în care se ține evidența prezenței personalului (pontaj, condică de prezență sau alte asemenea), precum și evidența orelor efectuate peste program;
 - m) modul în care se ține evidența concediilor de odihnă, a concediilor de boală, a învoierilor, a concediilor fără plată și a concediilor de studii;
 - n) regulile privind accesul în unitate sau subunitate, circulația personalului și a persoanelor străine în cadrul acesteia, determinarea locului de muncă unde accesul sau circulația sunt permise numai în condiții anume stabilite, asigurarea exercitării controlului asupra respectării acestor reguli;
 - o) modalitatea de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice;
 - p) interzicerea faptelor sau manifestărilor care pot avea ca efecte accidente umane, defectări sau avarii ale instalațiilor, utilajelor, mașinilor etc.

(3) Regulamentul intern intră în vigoare în termen de zece zile de la aprobare și poate fi modificat potrivit procedurii prevăzute pentru întocmirea lui.

(4) După aprobarea regulamentului intern conducerea companiei sau a subunității va lua măsuri pentru a le aduce la cunoștință tuturor salariaților sub semnătură.

CAPITOLUL VI PROTECȚIA SALARIAȚULUI

Art. 60 C.N.C.F. „CFR”-S.A. acționează în vederea protecției salariatului în procesul muncii prin organizarea ergonomică a muncii, asigurarea condițiilor de mediu în limitele prevăzute în normele generale de protecție a muncii, prin traducerea în fapt a măsurilor de prevenire a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, precum și a măsurilor recomandate de specialiștii în igiena și medicina muncii.

(1) Protecția socială și a stării de sănătate este asigurată prin sistemul de salarizare, indemnizații și sisteme de învățământ și medico-sanitare specifice căii ferate.

(2) Salariații definitivati se bucură de stabilitate în muncă.

Este interzisă desfacerea contractului individual de muncă al salariaților, din motive neimputabile lor, care mai au trei ani până la îndeplinirea condițiilor legale de pensionare.

Elaborarea programelor de restructurare și reorganizare a C.N.C.F. „CFR”-S.A., precum și aplicarea acestora, se vor face cu consultarea reprezentanților sindicatelor.

(3) În cazul în care unitatea este pusă în situația de a efectua concedieri colective, părțile convin asupra respectării următoarelor principii:

a) angajatorul va pune la dispoziția sindicatului justificarea tehnico-economică în legătură cu măsurile privind posibilitățile de redistribuire a personalului, modificarea programului de lucru, organizarea de cursuri de calificare, recalificare sau reorientare profesională etc.;

b) justificarea tehnico - economică, împreună cu obiecțiile și propunerile sindicatului, va fi supusă spre analiză și avizare Consiliului de Administrație sau, după caz, Adunării Generale;

c) în cazul în care angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective, acesta are obligația de a iniția, cu cel puțin 20 de zile calendaristice înainte de a notifica în scris inspectoratul teritorial de muncă și agenția teritorială de ocupare a forței de muncă și în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu organizațiile sindicale reprezentative sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, cu privire, cel puțin, la:

- metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care vor fi concediați;

- atenuarea consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaților concediați.

În perioada în care au loc consultări, potrivit alineatului precedent, pentru a permite sindicatului sau reprezentanților salariaților să formuleze propuneri în timp util, angajatorul are obligația să le furnizeze toate informațiile relevante și să le notifice, în scris, următoarele:

a) numărul total și categoriile de salariați;

b) motivele care determină concedierea preconizată;

c) numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere;

d) criteriile avute în vedere, potrivit legii și/sau contractelor colective de muncă, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;

e) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;

f) măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate salariaților concediați, conform dispozițiilor legale și contractului colectiv de muncă aplicabil;

g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;

h) termenul înăuntrul căruia sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaților concediați.

În situația în care disponibilizările de personal nu pot fi evitate, conducerea unității va comunica în scris fiecărui salariat al cărui post urmează a fi desființat dacă i se oferă sau nu un alt loc de muncă ori cuprinderea într-o formă de recalificare profesională în vederea ocupării unui post în aceeași unitate.

În cazurile în care salariaților nu li se pot oferi alte locuri de muncă ori aceștia refuză locul de muncă oferit sau cuprinderea într-o formă de recalificare, conducerea unității le va comunica în scris termenul de preaviz, în condițiile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă.

La stabilirea numărului efectiv de salariați concediați colectiv vor fi luați în calcul și acei salariați cărora le-au încetat contractele individuale de muncă din inițiativa angajatorului, din motive ce nu au legătură cu persoana salariatului, cu condiția existenței a cel puțin 5 concedieri de această natură, cu cel puțin 30 de zile înaintea expirării perioadei de notificare în scris a inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă.

Criteriile prevăzute la lit. d) se aplică pentru departajarea salariaților după evaluarea activității profesionale a salariaților.

(4) Angajatorul are obligația să comunice o copie a notificării prevăzute la alineatul precedent inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă la aceeași dată la care a comunicat-o sindicatului sau, după caz, reprezentanților salariaților.

(5) Sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot propune angajatorului măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaților concediați, într-un termen de 10 zile calendaristice de la data primirii notificării.

Angajatorul are obligația de a răspunde în scris și motivat la propunerile formulate potrivit prevederilor primului paragraf, în termen de 5 zile calendaristice de la primirea acestora.

În situația în care, ulterior consultărilor cu sindicatul sau reprezentanții salariaților, potrivit prevederilor art. 60 (3) și art. 60 (5) primele două paragrafe, angajatorul decide aplicarea măsurii de concediere colectivă, acesta are obligația de a notifica în scris inspectoratul teritorial de muncă și agenția teritorială de ocupare a forței de muncă, cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare datei emiterii deciziilor de concediere.

Notificarea prevăzută la paragraful precedent trebuie să cuprindă toate informațiile relevante cu privire la intenția de concediere colectivă, precum și rezultatele consultărilor cu sindicatul sau reprezentanții salariaților, prevăzute la art. 60 (3) și primele două paragrafe ale prezentului articol, în special motivele concedierilor, numărul total al salariaților, numărul salariaților afectați de concediere și data de la care sau perioada în care vor avea loc aceste concedieri.

Angajatorul are obligația să comunice o copie a notificării sindicatului sau reprezentanților salariaților, la aceeași dată la care a comunicat-o inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă.

Sindicatul sau reprezentanții salariaților pot transmite eventuale puncte de vedere inspectoratului teritorial de muncă.

La solicitarea motivată a oricăreia dintre părți, inspectoratul teritorial de muncă, cu avizul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, poate dispune reducerea perioadei de comunicare a notificării fără a aduce atingere drepturilor individuale cu privire la perioada de preaviz.

Inspectoratul teritorial de muncă are obligația de a informa în timp util angajatorul și sindicatul sau reprezentanții salariaților, după caz, asupra reducerii perioadei de notificare, precum și despre motivele care au stat la baza acestei decizii.

În această perioadă, agenția teritorială de ocupare a forței de muncă trebuie să caute soluții la problemele ridicate de concedierile colective preconizate și să le comunice în timp util angajatorului și sindicatului ori, după caz, reprezentanților salariaților.

La solicitarea motivată a oricăreia dintre părți, inspectoratul teritorial de muncă, cu consultarea agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, poate dispune amânarea momentului emiterii deciziilor de concediere cu maximum 10 zile calendaristice, în cazul în care aspectele legate de concedierea colectivă avută în vedere nu pot fi soluționate până la data stabilită în notificarea de concediere colectivă prevăzută la paragraful anterior ca fiind data emiterii deciziilor de concediere.

Inspectoratul teritorial de muncă are obligația de a informa în scris angajatorul și sindicatul sau reprezentanții salariaților, după caz, asupra amânării momentului emiterii deciziilor de concediere, precum și despre motivele care au stat la baza acestei decizii, înainte de expirarea perioadei inițiale.

(6) În termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectivă are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reînființat în aceeași activitate, fără examen, concurs sau perioadă de probă.

În situația în care în perioada prevăzută la alineatul precedent se reiau aceleași activități, angajatorul va transmite salariaților care au fost concediați de pe posturile a căror activitate este reluată în aceleași condiții de competență profesională o comunicare scrisă, prin care sunt informați asupra reluării activității.

Salariații au la dispoziție un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicării angajatorului pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.

În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit paragrafului al doilea nu își manifestă în scris consimțământul în termenul prevăzut la paragraful al treilea sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi încadrări pe locurile de muncă rămase vacante.

(7) Administrația va stabili criteriile de apreciere a competenței profesionale și a disciplinei, pentru ierarhizarea în funcție de acestea a salariaților din formațiile de lucru care își vor reduce activitatea.

(8) La aplicarea efectivă a măsurilor de reducere a numărului de personal, după anularea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor ține seama, în funcție de condiții de competență egale, de următoarea ordine:

- a) salariații care cumulează pensia cu salariul sau mai au un alt loc de muncă;
- b) salariații care sunt asociați la alte societăți comerciale;
- c) salariații care îndeplinesc condițiile de pensionare, la cererea lor;
- d) calificativele obținute în urma evaluării activității profesionale a salariaților;
- e) salariații care au fost sancționați pentru abateri de la regulile de disciplina muncii;
- f) salariații care au absențe nemotivate;
- g) salariații care au obținut rezultate slabe la verificarea profesională periodică;
- h) salariații care au cauzat prejudicii societății.

(9) La luarea măsurii de desfacere a contractelor individuale de muncă pentru motive ce nu țin de persoana salariatului vor fi avute în vedere următoarele criterii minimale:

- a) dacă măsura ar putea afecta doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul de muncă al unuia dintre soți, fără ca prin aceasta să se poată desface contractul de muncă al unei persoane care ocupă un post nevizat de reducere;
- b) măsura să afecteze, mai întâi, persoanele care nu au copii în întreținere;
- c) măsura să afecteze numai în ultimul rând pe femeile care au în îngrijire copii, bărbații văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, pe întreținătorii unici de familie, precum și pe salariații, bărbați sau femei, care mai au cel mult 3 ani până la pensionare la cererea lor.

(10) În cazul în care măsura desfacerii contractului individual de muncă ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare sau de perfecționare a pregătirii profesionale și a încheiat cu unitatea un act adițional la contractul de muncă prin care s-a obligat să presteze o activitate într-o anumită perioadă de timp, administrația nu-i va putea pretinde acestuia despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului, dacă măsura desfacerii contractului de muncă nu-i este imputabilă.

(11) În ipoteza în care doua sau mai multe persoane salariate sunt în aceeași situație, disponibilizarea se va face cu consultarea sindicatelor.

(12) Unitatea care își extinde sau își reia activitatea într-o perioadă de 45 de zile de la luarea măsurilor de desfacere a contractului individual de muncă pentru motivele ce nu țin de persoana salariatului are obligația să încunoștiințeze în scris despre aceasta organizațiile sindicale și să facă publică măsura.

(13) Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de nulitate absolută.

(14) În caz de conflict de muncă angajatorul nu poate invoca în fața instanței alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.

(15) Unitatea este obligată să reangajeze salariații cărora li s-a desfăcut contractul de muncă pentru motivele prevăzute la alineatele (9), (10), (11) care au pregătirea necesară pentru ocuparea posturilor vacante și care s-au prezentat în termen de 15 zile de la data apariției anunțului.

(16) Salariații C.N.C.F. „CFR”-S.A. care lucrează la siguranța circulației și care, din motive neimputabile lor, nu mai sunt apti medical, psihologic sau ca urmare a producerii unui eveniment de cale ferată, pentru serviciu la instalații de siguranța circulației vor fi trecuți într-o funcție corespunzătoare.

Nivelul de salarizare va fi stabilit conform funcției raportată la CCM.

(17) În cazul pensionării pentru invaliditate de gradul III și dacă salariatul nu mai poate fi menținut în funcția avută, C.N.C.F. „CFR”-S.A. îi va asigura loc de muncă în condițiile legii și prezentului contract colectiv de muncă, în măsura posibilităților companiei.

(18) Femeile au dreptul la concediu pentru sarcină, lehozie și creșterea copilului, la reducerea programului zilnic de lucru, în conformitate cu prevederile legale.

Salariatele gravide au dreptul la dispensă pentru controale medicale în limita a 16 ore/lunar, în cazul în care investigațiile se pot efectua numai în timpul programului de lucru, fără diminuarea drepturilor salariale. Salariatele în cauză sunt obligate să prezinte adeverința de la medic privind efectuarea controalelor respective.

În afara concediului legal plătit pentru sarcină, lehozie, creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, iar în cazul copilului cu handicap până la împlinirea vârstei de 3 ani, salariața mamă poate beneficia de încă un an concediu fără plată, până la împlinirea vârstei de 3 ani a copilului, respectiv până la împlinirea vârstei de 4 ani pentru copilul cu handicap, care se aprobă de conducătorul unității sau subunității cu competență de angajare.

Salariatele gravide, lăuzele, precum și cele care alăptează nu vor fi repartizate la munca de noapte.

Conform legii, salariatul tată poate beneficia opțional de un concediu plătit pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani, iar în cazul copilului cu handicap până la împlinirea vârstei de 3 ani și de încă un an concediu fără plată, până la împlinirea vârstei de 3 ani a copilului, respectiv până la împlinirea vârstei de 4 ani pentru copilul cu handicap, care se aprobă de conducătorul unității sau subunității cu competență de angajare.

Pe perioada în care salariații se află în concediile prevăzute la acest punct, nu vor putea fi concediați, iar pe postul lor vor putea fi angajate persoane numai cu contract de muncă pe durată determinată.

De concediul pentru creșterea copilului poate beneficia opțional unul dintre părinți.

(19) Asistența medico-sanitară se asigură salariaților C.N.C.F. „CFR”-S.A., membrilor de familie, precum și elevilor și ucenicilor cuprinși în formele proprii de învățământ, conform prevederilor legale în vigoare.

Asistații beneficiază de următoarele servicii gratuite, conform legii:

- asistență medicală;
- medicamente și întreținere pe timpul internării;
- concediu medical plătit conform legislației în vigoare.

(20) C.N.C.F. „CFR”-S.A. va organiza, potrivit legii, la angajare și ulterior, conform legislației în vigoare, examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității, în posturile pe care ar urma să le ocupe sau pe care le ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale. Examinarea medicală se asigură gratuit.

(21) Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale în condițiile organizării potrivit prevederilor alin. (20). Refuzul salariatului de a se supune examinărilor medicale constituie abatere disciplinară.

(22) C.N.C.F. „CFR”-S.A. se obligă să asigure egalitatea de șanse și tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, potrivit legii.

(23) C.N.C.F. „CFR”-S.A. se obligă să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați în condițiile legii.

(24) Măsurile privind securitatea, sănătatea și igiena în muncă nu trebuie să comporte în nicio situație obligații financiare pentru salariat.

(25) C.N.C.F. „CFR”-S.A. are obligația să asigure supravegherea sănătății salariaților prin medicii de medicina muncii.

Art. 61 Salariații C.N.C.F. „CFR”-S.A. vor beneficia de:

a) suportarea de către C.N.C.F. „CFR”-S.A. a contravalorii serviciilor de tratament, inclusiv transportul, pentru tratarea unor boli profesionale, în limitele prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli anual – capitolul „cheltuieli sociale”, cu aprobarea Consiliului de Administrație;

b) suportarea de către C.N.C.F. „CFR”-S.A. a contravalorii protezelor și dispozitivelor medicale pentru salariații care au suferit accidente de muncă, în limitele prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli anual – capitolul „cheltuieli sociale”, cu aprobarea Consiliului de Administrație la care participă și delegații aleși ai sindicatelor;

c) Consiliul de Administrație și delegații aleși ai sindicatelor invitați la ședințele acestuia vor analiza și stabili posibilitatea de a asigura fondurile necesare tratamentului în străinătate pentru cazurile de boală deosebite ce nu se pot trata în țară sau pentru procurarea din străinătate a unor medicamente foarte costisitoare;

d) locuințe de serviciu.

Locuințele de serviciu devenite libere vor fi distribuite de o comisie paritară.

În situația în care, pentru eficientizarea unor obiective cu caracter social, cultural, sportiv, este necesară asocierea cu terțe persoane juridice, administrația va avea în vedere și organizațiile sindicale din calea ferată, care vor avea prioritate de asociere.

Art. 62 Quantumul indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă provocată de accident de muncă, de accident survenit în timpul deplasării la și de la locul de muncă în perioada și pe traseul normal al deplasării, de boală profesională, de tuberculoză sau de celelalte boli infecto-contagioase din grupa A este de 100 la sută din salariul de bază și sporurile prevăzute de lege, indiferent de natura contractului individual de muncă și vechimea în muncă.



Art. 63 În afara ajutoarelor la care au dreptul potrivit legii, salariații vor mai beneficia de următoarele:

- a) nu se percep comisioane de la salariați pentru operațiunile de reținere a ratelor și virarea acestora în contul C.A.R. și societăților comerciale de la care aceștia cumpără mărfuri cu plata în rate; de asemenea, C.N.C.F. „CFR”-S.A. nu percepe comisioane de la salariați pentru virarea, la solicitarea acestora, a drepturilor bănești în conturi personale;
- b) în cazul decesului salariatului, un ajutor de șase salarii de bază lunare corespunzătoare clasei 5 de salarizare acordat unei singure persoane care face dovada că a suportat cheltuielile ocazionate de deces și care poate fi, după caz, soțul supraviețuitor, copilul, părintele, tutorele, curatorul, moștenitorul, în condițiile dreptului comun, sau, în lipsa acesteia, oricare persoană care face această dovadă.
- c) dacă salariatul a decedat la serviciu în altă localitate decât cea de domiciliu, unitatea va asigura transportul acestuia;
- d) în cazul decesului membrilor de familie (soț, soție sau copii), un ajutor bănesc în valoare de trei salarii de bază lunare corespunzătoare clasei 5 de salarizare;
- e) în caz de deces al salariatului, precum și al soțului, al soției sau al copilului acestuia, C.N.C.F. „CFR”-S.A. se va îngriji de confecționarea sicriului și a crucii; în cazul în care nu există posibilitatea confecționării acestora, se va acorda o sumă echivalentă cu un salariu de bază lunar corespunzător clasei 5 de salarizare;
- f) pentru nașterea fiecărui copil sau înfierea unui copil minor, un ajutor acordat mamei sau tatălui salariați la C.N.C.F. „CFR”-S.A. de trei salarii de bază lunare corespunzător clasei 5 de salarizare. În cazul în care ambii părinți sunt salariați ai C.N.C.F. „CFR”-S.A., ajutorul va fi acordat mamei.
- g) la prima căsătorie ca salariat al C.N.C.F. „CFR”-S.A. se acordă acestuia un ajutor echivalent cu 3 salarii de bază lunare corespunzătoare clasei 5 de salarizare;
- h) C.N.C.F. „CFR”-S.A. are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale în condițiile legii;
- i) acordarea a unui tichet de masă/salariat/zi lucrătoare, în valoare de 15 lei, pe suport electronic sau pe suport de hârtie, conform legislației în vigoare;
- j) cu ocazia sărbătorilor de Craciun 2016 salariații vor beneficia de un ajutor material în cuantum de 785 lei brut. De acest ajutor material nu beneficiază salariații care la data acordării acestuia au contractul individual de muncă suspendat intrucât se află în concediu fără plată pe o perioadă de un an.

Art. 64 Salariații cu o vechime de cel puțin 10 ani în unitățile sau subunitățile de cale ferată ori în unitățile sau subunitățile preluate de SNCFR în baza Hotărârii Guvernului nr. 235/1991, modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 570/1991, cărora le încetează contractul individual de muncă urmare:

-îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare;

-comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare;

-comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II,

vor primi o indemnizație egală cu un salariu de bază lunar corespunzător clasei 5 de salarizare. Salariații care au o vechime de cel puțin 25 de ani în condițiile menționate primesc o indemnizație egală cu ultimul salariu de bază lunar de încadrare, dar nu mai puțin de salariul de bază corespunzător clasei 5 de salarizare.

Art. 65 Personalul care se pensionează, cel cărui i se diminuează salariul de bază ca urmare a redistribuirii precum și cel disponibilizat își păstrează, până la sfârșitul anului, dreptul de utilizare a autorizației de călătorie la clasa avută.

Similar se procedează și în cazul membrilor de familie ai acestora, posesori de permise.

Personalul disponibilizat și membrii săi de familie își păstrează până la sfârșitul anului dreptul de utilizare a permiselor de călătorie în interes personal.

Art. 66 La încadrarea într-o subunitate din altă localitate decât cea de domiciliu, în primul an de activitate, la prima angajare după absolvirea studiilor, personalul C.N.C.F. „CFR”-S.A. beneficiază de o indemnizație de instalare echivalentă cu un salariu de bază lunar de încadrare al acestuia. Această indemnizație se plătește numai în cazul mutării efective în localitatea în care lucrează.

Art. 67 (1) Conducerea unității sau a subunității poate dispune, în interesul serviciului, cu consultarea liderului de sindicat, schimbarea locului de muncă al salariatului în altă localitate, în condițiile legii.

În acest caz, administrația are obligația să asigure cazare sau condiții de navetă.

(2) În cazul în care măsura prevăzută la alineatul precedent implică schimbarea domiciliului sau a reședinței, este necesar acordul salariatului, iar acesta beneficiază de o indemnizație egală cu un salariu de bază din luna precedentă, iar membrii de familie și cei întreținuți beneficiază fiecare de 1/4 din salariul de bază al celui mutat. Cheltuielile de transport pentru efectele gospodărești se decontează pentru fiecare membru de familie.

Membrii de familie, în înțelesul prezentului articol, sunt soțul (soția) și copiii aflați în întreținere.

Art. 68 La procurarea combustibilului destinat încălzirii locuințelor pe timp de iarnă, salariații C.N.C.F. „CFR”-S.A., pe baza propriei declarații scrise, beneficiază de o reducere a tarifului de transport pe calea ferată cu 75 la sută, o singură dată pe an calendaristic, pentru maximum 10.000 kg.

Salariații C.N.C.F. „CFR”-S.A. pot transporta în vagoane de bagaje, ca expediție de mesagerie, având ca destinație stația cf care deservește localitatea de domiciliu, 1000 kg produse agro-alimentare, fără țigări și alcool, o singură dată pe an calendaristic, cu suportarea de către administrație a 75 la sută din cheltuielile de transport. În vederea ocupării unui vagon salariații se pot asocia, cu îndeplinirea condițiilor solicitate de articol.

Art. 69 Administrația va asigura uniforme de serviciu.

Funcțiile care au obligația să poarte uniformă de serviciu și cotele de participare la costurile acesteia sunt prevăzute în Anexa nr. 11.

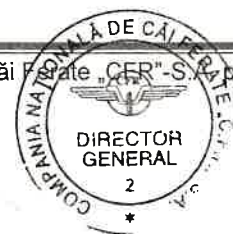
Salariații încadrați definitiv la C.N.C.F. „CFR”-S.A., ale căror funcții nu sunt prevăzute în Anexa nr. 11, vor beneficia, la cerere, de uniformă de serviciu tip A sau B, cu plata în 5 rate lunare, cu suportarea de către administrație a 50 la sută din costul acesteia.

Uniforma de serviciu pentru funcțiile care nu sunt prevăzute în Anexa nr. 11 se compune din: costum de vară, costum de iarnă, scurtă îmblănită, bluză și cravată.

Durata de uzură normată pentru aceste componente de uniformă de serviciu se majorează cu 50 la sută față de durata de uzură normată prevăzută pentru aceleași componente ale uniformei de serviciu ale funcțiilor prevăzute în Anexa nr. 11.

Asigurarea uniformelor de serviciu se va face cu prioritate pentru funcțiile din Anexa nr. 11.

În cazul promovării, disponibilizării, pensionării sau decesului salariatului, nu se va mai recupera contravaloarea ratelor neachitate pentru uniforme.



Art. 70 (1) La nivelul C.N.C.F. „CFR”-S.A. se constituie un fond de maxim 5 la sută aplicat asupra valorii cheltuielilor cu salariile în vederea efectuării unor cheltuieli sociale.

(2) Intră sub incidența limitei prevăzute la alin. (1), cheltuieli efectuate, pentru:

a) ajutoarele pentru naștere, ajutoarele pentru înmormântare, ajutoarele pentru boli grave și incurabile, ajutoare pentru dispozitive medicale și proteze, ajutoare pentru pierderi produse în gospodăriile proprii ca urmare a calamităților naturale;

b) cheltuielile pentru funcționarea corespunzătoare a unor activități ori unități aflate în administrare: grădinițe, creșe, muzee, biblioteci, cantine, baze sportive, cluburi, cămine de nefamiliști, pentru școlile aflate sub patronaj, servicii de sănătate acordate în cazul bolilor profesionale și al accidentelor de muncă până la internarea într-o unitate sanitară;

c) cheltuieli reprezentând cadouri în bani și/sau natură, inclusiv tichete cadou, oferite salariaților cât și cele oferite copiilor minori ai acestora, cu ocazia Paștelui, zilei de 1 iunie, Crăciunului și a sărbătorilor similare ale altor culte religioase, precum și cadourile, inclusiv tichetele cadou, oferite salariatelor cu ocazia zilei de 8 martie;

De cadouri în bani și/sau natură beneficiază copiii minori ai salariaților C.N.C.F. „CFR”-S.A. care au până la 18 ani împliniți în cursul anului calendaristic respectiv.

Prin „copii minori ai salariaților” se înțelege:

- copiii salariaților C.N.C.F. „CFR”-S.A.;
- copiii aflați sub tutela sau în plasamentul familial al salariaților CNCF „CFR”-S.A.;
- copiii soților salariaților C.N.C.F. „CFR”-S.A. proveniți dintr-o căsătorie anterioară și încredințați acestora (soților salariaților) printr-o hotărâre judecătorească;
- copiii soților salariaților C.N.C.F. „CFR”-S.A. proveniți din afara casatoriei aflați în grija acestora spre creștere și educare, documentele justificative fiind certificatul de naștere al copilului, certificatul de casatorie, dovada domiciliului comun părinți-copii etc.;
- copiii salariaților C.N.C.F. „CFR”-S.A. divorțați încredințați printr-o hotărâre judecătorească celui alt soț care nu este salariat C.N.C.F. „CFR”-S.A.

d) cheltuieli reprezentând tichete de creșă acordate în conformitate cu legislația în vigoare;

e) cheltuieli reprezentând contravaloarea serviciilor turistice și/sau de tratament, inclusiv transportul pe perioada concediului, acordate pentru salariații proprii și membrii lor de familie;

f) cheltuieli reprezentând contravaloarea transportului la și de la locul de muncă al salariatului, cu mijloace de transport auto ale operatorilor de transport persoane și cu mijloace de transport feroviare, altele decât cele aparținând S.N.T.F.C. „CFR Călători”- SA, între localitatea în care aceștia își au domiciliul/ reședința și localitatea în care se află locul de muncă/ locul desfășurării activității, pentru situațiile în care nu se asigură locuință de serviciu și nu se suportă contravaloarea chiriei;

g) cheltuieli reprezentând vouchere de vacanță acordate salariaților, potrivit legii;

h) alte cheltuieli sociale efectuate în baza contractului colectiv de muncă sau a unui regulament intern.

(3) Acordarea ajutoarelor sociale pentru boli grave și incurabile, ajutoare pentru dispozitive medicale și proteze, ajutoare pentru pierderi produse în gospodăriile proprii ca urmare a calamităților naturale, cadouri în bani și/sau natură acordate salariaților și copiilor acestora, se aprobă de Consiliul de Administrație, iar documentația pentru aprobare va cuprinde documentele din Anexa nr. 13b punctul 10.

(4) Modul de utilizare a acestui fond va fi stabilit în baza unui acord încheiat între administrație și sindicatele reprezentative semnatare ale contractului colectiv de muncă, care va fi supus aprobării Consiliului de Administrație al C.N.C.F. „CFR”-S.A., în termen de 60 de zile de la încheierea și înregistrarea CCM.

Art. 71 (1) Pentru a asigura participarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziei în domeniul securității și sănătății în muncă se vor înființa și organiza Comitete de Securitate și Sănătate în Muncă (CSSM).

(2) Comitetele de Securitate și Sănătate în Muncă se constituie la următoarele nivele organizatorice :

- C.N.C.F. „CFR”-S.A.;
- sucursale cf;
- alte subunități.

(3) Activitatea Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă se va desfășura pe baza unui regulament de organizare și funcționare propriu.

Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă este constituit din reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul SSM, pe de o parte, și reprezentanții angajatorului în număr egal cu cel al reprezentanților lucrătorilor și medicul de medicina muncii, pe de altă parte.

Președintele Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă este Directorul General, Directorul sucursalei sau șeful de unitate în funcție de nivelul organizatoric. Lucrătorul desemnat cu securitatea și sănătatea în muncă este secretarul Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă.

Membrii Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă se nominalizează prin decizie scrisă a președintelui acestuia, iar componența comitetului va fi adusă la cunoștința tuturor lucrătorilor.

Atribuțiile Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă sunt:

- a) analizează și face propuneri privind politica de securitate și sănătate în muncă și planul de prevenire și protecție, conform Regulamentului de Organizare și Funcționare;
- b) urmărește realizarea planului de prevenire și protecție, inclusiv alocarea mijloacelor necesare realizării lui și eficiența din punct de vedere al îmbunătățirii condițiilor de muncă;
- c) analizează introducerea de noi tehnologii, alegerea echipamentelor, luând în considerare consecințele asupra securității și sănătății lucrătorilor și face propuneri în situația constatării anumitor deficiențe;
- d) analizează alegerea, cumpărarea, întreținerea și utilizarea echipamentelor de muncă, a echipamentelor de protecție colectivă și individuală;
- e) propune măsuri de amenajare a locurilor de muncă, ținând cont de grupurile sensibile la riscuri specifice;
- f) analizează cererile formulate de lucrători privind condițiile de muncă și modul în care își îndeplinesc atribuțiile persoanele desemnate;
- g) urmărește modul în care se aplică și se respectă reglementările legale privind securitatea și sănătatea în muncă, măsurile dispuse de inspectorul de muncă și inspectorii sanitari;
- h) analizează propunerile salariaților privind prevenirea accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale, precum și pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă și propune introducerea acestora în planul de prevenire și protecție;
- i) analizează cauzele producerii accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale și poate propune măsuri tehnice în completarea măsurilor dispuse în urma cercetării;
- j) efectuează verificări proprii privind aplicarea instrucțiunilor proprii și a celor de lucru și face un raport scris;
- k) dezbate raportul scris, prezentat CSSM de către conducătorul unității cel puțin o dată pe an, cu privire la situația securității și sănătății în muncă, la acțiunile care au fost întreprinse și la eficiența acestora în anul încheiat, precum și propunerile pentru planul de prevenire și protecție ce se va realiza în anul următor.

Art. 72 (1) La C.N.C.F. „CFR”-S.A. măsurile de securitatea și sănătatea muncii devin obligatorii în ansamblul lucrărilor și acțiunilor tehnice și organizatorice, de prevenire a accidentelor de munca și a bolilor profesionale.

Cheltuielile realizării măsurilor de sănătate și securitate în muncă vor fi suportate de C.N.C.F. „CFR”-S.A. de la capitolul „Alte cheltuieli de exploatare” din bugetul de venituri și cheltuieli, conform unui program aprobat stabilit împreună cu reprezentanții sindicatelor reprezentative.

Obligațiile administrației sunt considerate îndeplinite dacă aceasta a realizat:

- a) asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații sau trepidații, temperatură, aerisire, umiditate etc.) în limitele admise de legislația în domeniu;
- b) amenajarea anexelor sociale (vestiare, băi, grupuri sanitare) și a spațiilor de încălzire;
- c) diminuarea, până la eliminarea treptată, a emisiunilor poluante;
- d) asigurarea igienizării zilnice a spațiilor prin personal propriu sau firme specializate;
- e) asigurarea și acordarea echipamentului individual de protecție (conform Anexei nr. 14). Instrucțiunile privind normativul de acordare și utilizare a echipamentului individual de protecție sunt cuprinse în aceeași anexă;
- f) asigurarea și acordarea materialelor igienico-sanitare (conform Anexei nr. 15);
- g) asigurarea și acordarea alimentației de întărire a rezistenței organismului (conform Anexei nr. 16). Precizări privind acordarea alimentației de întărire a organismului sunt prevăzute în Anexa nr. 16;
- h) să realizeze și să fie în posesia unei evaluări a riscurilor pentru securitatea și sănătatea în muncă, inclusiv pentru acele grupuri sensibile la riscuri specifice;
- i) să decidă asupra măsurilor de protecție care trebuie luate și, după caz, asupra echipamentului de protecție care trebuie utilizat;
- j) să asigure informarea fiecărei persoane, anterior angajării în muncă, asupra riscurilor la care aceasta este expusă la locul de muncă, precum și asupra măsurilor de prevenire și de protecție necesare;
- k) să ia măsuri pentru autorizarea exercitării meseriilor și a profesiilor prevăzute de legislația specifică;
- l) să angajeze numai persoane care, în urma examenului medical și, după caz, a testării psihologice a aptitudinilor, corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute și să asigure controlul medical periodic și, după caz, psihologic, ulterior angajării;
- m) să țină evidența zonelor cu risc ridicat și specific;
- n) să asigure echipamente de muncă fără pericol pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor;
- o) să asigure echipamente individuale de protecție;
- p) să acorde obligatoriu echipament individual de protecție nou, în cazul degradării sau al pierderii calităților de protecție ;
- q) alimentația de protecție se acordă în mod obligatoriu și gratuit de către angajator persoanelor care lucrează în condiții de muncă ce impun acest lucru și se stabilește prin contractul colectiv de muncă și/sau contractul individual de muncă;
- r) materialele igienico-sanitare se acordă în mod obligatoriu și gratuit de către angajator;
- s) supravegherea sănătății lucrătorilor este asigurată prin medicii de medicină a muncii.

(2) Realizarea efectivă a obligațiilor asumate de administrația C.N.C.F. „CFR”-S.A. revine persoanelor cu atribuții în organizarea și conducerea procesului de muncă.

(3) Reprezentanții salariaților desemnați în Comitetele de Securitate și Sănătate în Muncă, vor fi consultați, la nivelurile organizatorice unde se aprovizionează cu echipamente

de lucru și protecție, asupra îndeplinirii calităților de securitate specifice ale acestora (atât la contractarea, cât și la recepționarea acestora).

(4) În cazul personalului C.N.C.F. „CFR”-S.A. pensionat, concediat sau care a decedat, contravaloarea echipamentului de protecție și de lucru nu se va recupera.

(5) Salariații au următoarele obligații:

a) să cunoască și să respecte regulile și instrucțiunile de sănătate și securitate în muncă specifice activității prestate;

b) să se prezinte la serviciu în deplină capacitate de muncă, astfel încât să nu se expună la pericole de accidente sau să deranjeze activitatea colegilor;

c) să utilizeze mijloacele de sănătate și securitate în muncă individuale din dotare corespunzătoare scopului pentru care au fost acordate și să le întrețină într-o perfectă stare de utilizare;

d) să anunțe în cel mai scurt timp organele competente când observă o defecțiune la instalația electrică, de gaze sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;

e) să fumeze numai în locurile desemnate cu această destinație.

Art. 73 Pentru menținerea stării de sănătate a angajaților în perioadele în care se vor înregistra temperaturi ridicate ce depășesc +37°C sau corelat cu condiții de umiditate mare, administrația va asigura câte 2 - 4 litri/persoană apă minerală pe zi sau tură de serviciu, după caz.

În cazul în care temperatura scade sub -20°C sau corelată cu vânt intens poate fi echivalată cu acest nivel, administrația asigură distribuirea de ceai fierbinte 0,5 – 1 litru/persoană, acordarea de pauze pentru refacerea capacității de termoreglare, scop în care se asigură spații fixe sau mobile cu microclimat corespunzător.

În situația în care administrația nu poate asigura condițiile de mai sus, de comun acord cu reprezentanții sindicatelor va lua măsuri de reducere a zilei de lucru, eșalonarea în două perioade a zilei de lucru (până la ora 11,00 și după ora 17,00), întreruperea colectivă a lucrului cu asigurarea continuității activității la locurile de muncă în care aceasta nu poate fi întreruptă, conform prevederilor legale.

Pe perioada întreruperii colective a lucrului, contractele individuale de muncă ale salariaților se mențin, iar perioada de întrerupere constituie vechime în muncă.

Măsurile prevăzute se vor stabili dacă temperaturile extreme se mențin pe o perioadă de cel puțin două zile consecutive.

În unitățile și subunitățile unde sursa de apă nu există sau nu este potabilă, administrația va asigura 2 litri de apă potabilă (sau apă plată ori apă minerală) pentru o persoană pe zi.

Stabilirea nepotabilității apei va fi efectuată prin buletine de analiză de către instituțiile abilitate, plata acestor servicii fiind asigurată de către C.N.C.F. „CFR”-S.A.

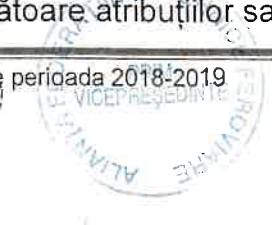
Art. 74 Încălcarea dispozițiilor legale privitoare la sănătate și securitate în muncă atrage răspunderea disciplinară, administrativă, materială, civilă sau penală după caz, potrivit legii.

CAPITOLUL VII

DELEGAREA ȘI DETAȘAREA

Art. 75 (1) Delegarea sau detașarea salariaților se face în condițiile prevăzute de reglementările legale, cu drepturile ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Delegarea constituie executarea temporară de către salariat, din dispoziția conducerii unității sau a subunității, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor sale



de serviciu, în afara locului său permanent de muncă, așa cum este prevăzut în contractul individual de muncă, fișa postului și celelalte reglementări aplicabile postului respectiv.

(3) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia.

(4) Sunt considerați în delegație și salariații trimiși în interesul serviciului la cursuri de calificare, recalificare și perfecționare în alte localități decât cea de domiciliu.

Art. 76 Pentru delegări sau deplasări în străinătate, indemnizația se va acorda conform legislației în vigoare.

Art. 77 (1) Detașarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia.

În mod excepțional, prin detașare se poate modifica și felul muncii, dar numai cu consimțământul scris al salariatului.

(2) Detașarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an.

În mod excepțional, perioada detașării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezența salariatului la angajatorul la care s-a dispus detașarea, cu acordul ambelor părți, din 6 în 6 luni.

Salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice.

(3) Salariații detașați răspund disciplinar față de angajatorul unde lucrează efectiv.

Sancțiunile disciplinare se aplică de angajatorul unde lucrează persoana detașată, cu acordul unității sau al subunității de care aparține, cu excepția desfacerii disciplinare a contractului de muncă, măsură care se aplică numai de către conducerea unității sau subunității care a dispus detașarea.

Art. 78 La expirarea termenului de detașare, angajatul revine pe același post sau funcție avute anterior detașării, cu toate drepturile ce i se cuvin.

Art. 79 În situații deosebite, determinate de necesitatea bunei funcționări a unității sau subunității, conducerea acesteia poate dispune, cu acordul salariatului și al sindicatului, trecerea temporară în altă muncă a salariatului, pe o perioadă de cel mult un an.

Art. 80 Pe durata delegării, detașării sau trecerii temporare într-o altă muncă decât cea prevăzută în contractul individual de muncă, cel în cauză își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă.

Pe durata detașării salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detașarea, fie de drepturile de la angajatorul la care este detașat.

Dacă angajatorul la care s-a dispus detașarea nu își îndeplinește integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat, acestea vor fi îndeplinite de C.N.C.F. „CFR”-S.A.

În cazul în care există divergență între cei doi angajatori sau niciunul dintre ei nu își îndeplinește obligațiile, salariatul detașat are dreptul de a reveni la locul său de muncă de la C.N.C.F. „CFR”-S.A., de a se îndrepta împotriva oricăruia dintre cei doi angajatori și de a cere executarea silită a obligațiilor neîndeplinite.

Art. 81 Pe durata delegării sau a detașării, în afara drepturilor salariale, salariații beneficiază de următoarele:

a) decontarea indemnizației de delegare, dacă durata delegării depășește 12 ore, în cuantumul prevăzut pentru autoritățile și instituțiile publice, majorat cu un coeficient de 2,5;

Cuquantumul zilnic determinat în condițiile delegării pentru o perioadă sub 30 de zile se utilizează și pentru situațiile în care perioada menționată este depășită.

b) decontarea cheltuielilor de transport dus - întors între domiciliu și sediul unității sau al subunității la care efectuează delegarea sau detașarea;

c) salariații încadrați pe funcții pentru care, prin fișele posturilor, sunt stabilite sarcini care necesită deplasări frecvente cu mijloace de transport în comun, inclusiv cu metroul, au dreptul la decontarea cheltuielilor de transport efectuate pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu în cadrul localității în care își desfășoară activitatea;

Decontarea cheltuielilor de transport menționate mai sus se efectuează pe baza unui raport de necesitate/unei note justificative aprobat(ă) de conducătorul companiei sau de o altă persoană desemnată de către acesta, în care trebuie să se specifice mijloacele de transport utilizate și cheltuielile aferente.

Cheltuielile efectuate vor fi justificate cu documente/acte doveditoare în original (abonamente de călătorie, bilete de călătorie, chitanță alimentare CARD de călătorie, factura etc.).

d) decontarea cheltuielilor de cazare în limita tarifelor practicate în unitățile hoteliere de 3 stele pentru un pat în cameră cu baie și televizor sau, în cazul în care unitatea nu dispune de o astfel de cameră, pentru o cameră cu două paturi;

În situații deosebite, rezultate din declarații pe proprie răspundere, în care ca urmare a imposibilității cazării în structurile de primire turistice de 3 stele, persoana trimisă în delegare a fost cazată în structurile de primire turistice de confort superior decontarea cheltuielilor de cazare se face în limita tarifelor practicate în structurile turistice de 4 - 5 stele pentru o cameră cu pat individual sau, în cazul în care unitatea nu dispune de o astfel de cameră, pentru o cameră cu două paturi.

În cazul în care pe nota de plată a cazării nu se face mențiunea tarifelor practicate de o unitate hotelieră de 3 stele din aceeași localitate, se va deconta numai 50 la sută din tariful perceput.

În cazul în care personalul aflat în delegare nu se cazează în hoteluri sau în alte spații de cazare autorizate care pot emite facturi și chitanțe fiscale privind tarifele percepute, decontarea cheltuielilor de cazare se face în limita sumei prevăzute în situații similare pentru personalul autorităților și instituțiilor publice, majorată cu un coeficient de 2,5. Aceasta situație nu se aplică în cazul în care unitatea la care se efectuează delegarea are posibilitatea de cazare optima în spațiile proprii libere.

Drepturile de delegare și detașare se vor actualiza în funcție de prevederile legale.

Decontarea cheltuielilor de deplasare se face pe baza ordinului de delegare vizat de unitatea sau subunitatea la care s-a efectuat deplasarea.

Salariații C.N.C.F. „CFR”-S.A. care călătoresc în interes de serviciu au dreptul la călătoria cu vagon de dormit pentru distanțe mai mari de 300 km.

În situația în care contravaloarea călătoriei cu vagonul de dormit este mai mare decât contravaloarea călătoriei cu avionul pe aceeași distanță/rută, salariații C.N.C.F. „CFR”-S.A. care călătoresc în interes de serviciu au dreptul la decontarea călătoriei cu avionul pentru distanțe mai mari de 300 Km.

Art. 82 În cazul în care localitatea de domiciliu este alta decât locul permanent de muncă durata deplasării se consideră de la data și ora plecării/sosirii mijlocului de transport din/în localitatea de domiciliu sau a locului permanent de muncă, după caz, cu aprobarea emitentului delegației.

CAPITOLUL VIII

FACILITĂȚI

I. FACILITĂȚI DE CĂLĂTORIE ȘI TRANSPORT PENTRU SALARIAȚII PROPRI

Art. 83 Pentru deplasarea pe calea ferată cu mijloacele de transport ale S.N.T.F.C. „CFR Călători” – S.A. personalul încadrat cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată la C.N.C.F. „CFR”-S.A. beneficiază gratuit de autorizație de călătorie.

Pentru salariații cu contract de muncă pe durată determinată sau cu convenții civile de prestări servicii se eliberează gratuit bilete de călătorie în interes de serviciu sau abonamente cu număr nelimitat de călătorii pe zone kilometrice. Condițiile concrete de eliberare se stabilesc prin convenții încheiate de unitățile angajatoare cu S.N.T.F.C. „CFR Călători” – S.A.

Art. 84 Pensionarii și membrii lor de familie beneficiază de facilități de călătorie pe calea ferată, conform prevederilor legale.

Art. 85 Membrii de familie ai salariaților C.N.C.F. „CFR”-S.A. beneficiază de 12 călătorii gratuite pe calea ferată dus-întors, anual.

Membrii de familie, în înțelesul prezentului capitol, sunt soția, soțul și copiii minori.

Art. 86 Beneficiază de călătorii gratuite potrivit art. 87 următorii:

a) copiii salariaților C.N.C.F. „CFR”-S.A. aflați în întreținerea acestora, a tutorilor sau aflați în plasament familial și care nu realizează venituri, în cazul în care continuă, după majorat, fără a depăși vârsta de 25 ani, respectiv 26 de ani în cazul în care urmează studii superioare cu o durată mai mare de 5 ani, studiile universitare, tehnice, profesionale sau de altă natură organizate în cadrul formelor de învățământ de stat sau particular, din țară sau străinătate; pentru anul calendaristic în care aceștia împlinesc vârsta de 25 ani, respectiv 26 ani primesc permise de călătorie gratuită pe calea ferată cu număr de file corespunzător întregului an calendaristic;

b) copiii minori, înfiați sau aflați sub tutelă, în plasament familial sau încredințați în condițiile legii unor persoane care beneficiază de călătorii gratuite, precum și cei ai beneficiarilor de călătorii gratuite aflați în aceleași situații la alte persoane care nu beneficiază de acest drept;

c) copiii majori inapți de muncă ai beneficiarilor de călătorii gratuite, inclusiv în cazul când sunt înfiați, sub tutelă, plasament familial sau încredințați în condițiile legii unor persoane care nu beneficiază de călătorii gratuite. De asemenea, și copiii majori inapți de muncă ai unor persoane care nu beneficiază de călătorii gratuite, aflați, în aceleași situații, la persoane care beneficiază de călătorie gratuită;

d) copiii minori ai soților beneficiarilor de călătorii gratuite proveniți dintr-o căsătorie anterioară și încredințați acestora printr-o hotărâre judecătorească;

e) copiii minori ai beneficiarilor de călătorie gratuită, divorțați, chiar atunci când au fost încredințați, prin hotărâre judecătorească, părintelui care nu are dreptul la călătorie gratuită;

f) membrii de familie ai beneficiarilor de călătorii gratuite care au decedat, în cazul în care primesc pensie de urmaș.

Art. 87 Legitimațiile de călătorie pe calea ferată nu sunt transmisibile.

Art. 88 Studenții și elevii, până la vârsta de 25 de ani, respectiv 26 de ani împliniți, în cazul în care urmează studii superioare cu o durată mai mare de 5 ani, copii ai salariaților C.N.C.F. „CFR”-S.A. aflați în întreținerea acestora, a tutorilor sau aflați în plasament familial și care

urmează cursuri și practică în altă localitate decât cea de domiciliu, au dreptul la abonamente de călătorie gratuită până la distanța de 100 km inclusiv, iar pentru distanța cuprinsă între 101 - 300 Km abonamentele se acordă pentru zilele de vineri, sâmbătă și duminică (VSD), pentru trenurile Regio și InterRegio nominalizate de S.N.T.F.C. „CFR Călători” – S.A., cu viza corespunzătoare.

Art. 89 Salariaților C.N.C.F. „CFR”-S.A. ce călătoresc în interes de serviciu cu legitimație de călătorie gratuită și ordin de deplasare cu mențiunea "Circulă cu Intercity" cu aprobarea conducerii unității sau subunității, li se va deconta plata diferențelor pentru călătoria cu trenul Intercity.

Art. 90 Salariații și membrii lor de familie beneficiază de facilități de călătorie în trafic internațional, conform convențiilor încheiate.

Art. 91 Salariații companiei beneficiază de autorizații și permise de călătorie de clasa a 2-a.

Art. 92(1) La numire, mutare sau pensionare, salariații au dreptul la transport gratuit pe calea ferată atât pentru ei și membrii de familie cu care conlocuiesc, cât și pentru efectele casnice, până la localitatea unde au fost numiți sau mutați ori până la reședința pe care și-o aleg după pensionare.

(2) Salariații C.N.C.F. „CFR”-S.A. beneficiază de decontarea cheltuielilor cu transportul la și de la locul de muncă al salariatului, cu mijloace de transport auto ale operatorilor de transport persoane și cu mijloace de transport feroviare, altele decât cele aparținând S.N.T.F.C. „CFR Călători”- S.A., între localitatea în care aceștia își au domiciliul/ reședința și localitatea în care se află locul de muncă/ locul desfășurării activității, pentru situațiile în care nu se asigură locuință de serviciu și nu se suportă contravaloarea chiriei.

Decontarea cheltuielilor de transport se face în condițiile art.70 (2) litera f.

Art. 93 (1) Personalul cu funcții de conducere și administrativ din cadrul C.N.C.F. „CFR”-S.A. – Central și sucursale CF 1-8 poate beneficia de un singur autoturism/ vehicul în limita parcului auto disponibil;

(2) Funcțiile de conducere și administrativ care pot beneficia de autoturism /vehicul potrivit alineatului (1) se stabilesc prin dispoziție a directorului general al C.N.C.F. „CFR”-S.A.;

(3) Utilizarea autoturismului/ vehiculului atribuit personalului cu funcții de conducere și administrativ potrivit alin (1) și (2), pentru deplasarea pe distanță dus-întors de la domiciliu sau reședință la locul de muncă sau locul desfășurării activității reprezintă deplasare în scopul exercitării atribuțiilor de serviciu;

(4) Cheltuielile aferente întreținerii și exploatării autoturismelor/ vehiculelor atribuite personalului cu funcții de conducere și administrativ, inclusiv cheltuielile cu carburantul, sunt asigurate de C.N.C.F. „CFR”-S.A.

Art. 94 (1) Salariații C.N.C.F. „CFR”-S.A. încadrați pe funcții pentru care, prin fișele posturilor, sunt stabilite sarcini de serviciu care necesită deplasarea frecventă cu mijloace de transport în comun, inclusiv cu metroul, au dreptul la decontarea cheltuielilor de transport efectuate pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu în interiorul localității unde au locul de muncă/ locul de desfășurare a activității;

(2) Decontarea cheltuielilor de transport potrivit alineatului (1) se efectuează lunar, în baza unei rapoarte de necesitate/ note justificative, aprobat(ă) de conducătorul companiei sau de o altă persoană desemnată de către acesta, în care se vor specifica mijloacele de transport utilizate și cheltuielile aferente deplasării;

(3) Cheltuielile efectuate vor fi justificate cu documente/ acte doveditoare în original (factură, chitanță, etc).

II. FACILITĂȚI DE COMUNICARE PENTRU SALARIAȚII PROPRI

Art. 95 (1) În vederea îndeplinirii sarcinilor/ atribuțiilor de serviciu salariații C.N.C.F. „CFR”-S.A. pot beneficia de aparate de telefonie mobilă cu suportarea de companie a cheltuielilor pentru abonamentele telefonice și pentru convorbirile telefonice, inclusiv cheltuielile cu cartelele telefonice;

(2) Funcțiile care beneficiază de aparate de telefonie mobile potrivit aliniatului (1) se stabilesc prin dispoziție a directorului general al C.N.C.F. „CFR”-S.A.

III. FACILITĂȚI DE CAZARE PENTRU SALARIAȚII PROPRI

Art. 96 (1) Salariații care îndeplinesc activități sau au funcții care necesită prezența permanentă sau în caz de urgență în cadrul companiei pot beneficia de locuințe de intervenție aflate în patrimoniul companiei, în limita fondului locativ disponibil cu această destinație, în baza unui contract încheiat între companie și salariat, accesoriu la contractul individual de muncă;

(2) Funcțiile care beneficiază de locuințe de intervenție și condițiile de acordare se stabilesc prin dispoziție a directorului general al C.N.C.F. „CFR”-S.A.

CAPITOLUL IX DREPTUL SINDICAL

Art. 97 Părțile contractante recunosc libertatea salariaților de a se asocia în sindicate în vederea apărării și promovării intereselor profesionale, economice, sociale, culturale și sportive ale membrilor lor și a drepturilor acestora prevăzute în legislația în vigoare și în prezentul contract colectiv de muncă.

Art. 98 (1) Administrația va asigura pentru activitățile sindicale ale organizațiilor sindicale reprezentative semnatare ale prezentului CCM la nivel de unitate, următoarele:

A. autoturisme fără conducător auto, astfel:

Federația Națională “Drum de Fier”	13
Federația Națională Feroviară Mișcare Comercial Vagoane	13
Alianța Federațiilor Tehnice Feroviare	5

Cheltuielile cu carburantul aferente unei cote lunare de maxim 150 litri/autoturism sunt suportate de C.N.C.F. „CFR”-S.A.

Cheltuielile aferente întreținerii și exploatării autoturismelor/ vehiculelor atribuite pentru activitățile sindicale ale organizațiilor sindicale reprezentative semnatare ale CCM la nivel de unitate sunt asigurate de C.N.C.F. „CFR”-S.A.

Punerea la dispoziție a altor autoturisme se realizează fără suportarea cheltuielilor aferente de către C.N.C.F. „CFR”-S.A.

B. în București:

a) Spațiile necesare, dotate cu mobilier, telefon CFR, telefon PTT, fax și copiator (reparația, întreținerea și consumabilele aferente), calculator cu acces la rețea.

Contractul colectiv de muncă la nivelul Companiei Naționale de Căi Ferate „CFR”-S.A. pe perioada 2018-2019



Abonamentele telefoanelor PTT vor include gratuit convorbiri in valoare de maximum 200 lei/luna.

b) telefoane mobile (câte unul la 2000 de membri de sindicat ai sindicatelor afiliate) cu plata abonamentelor pentru funcția de specialist relații sociale. Abonamentele telefoanelor mobile vor include gratuit convorbiri și date în valoare de maximum 20 euro/lună.

Se asigură spații corespunzătoare funcționării, astfel :

Federația Națională "Drum de Fier"	7
Federația Națională Feroviară Mișcare Comercial Vagoane	5
Alianța Federațiilor Tehnice Feroviare	4

C. la nivel de sucursală:

a) Spațiile necesare, dotate cu mobilier, telefon CFR, telefon PTT, fax și copiator (reparația, întreținerea și consumabilele aferente), calculator cu acces la rețea. Abonamentele telefoanelor PTT vor include gratuit convorbiri in valoare de maximum 150 lei/luna.

b) telefoane mobile cu plata abonamentelor pentru funcția de specialist relații sociale. Abonamentele telefoanelor mobile vor include gratuit convorbiri și date în valoare de maximum 20 euro/lună.

D. în subunități: - Spațiile necesare, dotate cu mobilier, telefon CFR cu plata abonamentului.

(2) Spațiile necesare vor fi folosite de organizațiile sindicale semnatare ale prezentului CCM după aprobarea C.N.C.F. „CFR”-S.A., cu suportarea de către administrație a tuturor cheltuielilor cu folosirea și întreținerea spațiilor primite și fără posibilitatea subînchirierii acestor spații.

Art. 99 (1) Părțile contractante recunosc pentru fiecare dintre ele și pentru salariați libertatea de opinie.

(2) Conform contractului individual de muncă sau actului adițional la acesta, administrația va dispune măsuri pentru reținerea pe statul de plată a cotizației de sindicat în contul și în condițiile menționate.

(3) Din suma reținută pe statul de plată drept cotizație de sindicat, compartimentele financiare vor vira în contul organizațiilor sindicale reprezentative o cotă stabilită în consiliul de conducere al acestora. Organizațiile sindicale reprezentative, semnatare ale CCM în vigoare, vor face cunoscut în scris compartimentelor financiare cota parte ce urmează să se vireze acestora, conturile de virament, precum și orice altă modificare pe parcursul derulării CCM, în condițiile stabilite prin anexele nr. 7 și 8.

Art. 100 (1) În scopul apărării intereselor sociale ale membrilor lor, sindicatele vor primi informațiile necesare pentru negocierea contractului colectiv de muncă, precum și cele privind constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, protecției muncii și utilităților sociale, asigurărilor și protecției sociale.

Administrația recunoaște dreptul reprezentanților organizațiilor sindicale de a verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractul colectiv de muncă.

(2) Baza materială cu destinație socială, culturală, sportivă, în cazul în care nu există solicitare de închiriere, va fi folosită de către organizațiile sindicale semnatare ale prezentului CCM pe baza contractului de comodat, după aprobarea CNCF"CFR"-SA pentru acțiuni din aceste domenii de activitate organizate în interesul salariaților C.N.C.F. „CFR” S.A., cu suportarea de către organizațiile sindicale a tuturor cheltuielilor cu folosirea și întreținerea spațiilor primite în comodat și fără posibilitatea subînchirierii acestor spații.

Art. 101 (1) În timpul mandatului și în termen de 2 ani de la încetarea mandatului, reprezentanților aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, nu li se poate modifica sau desface contractul individual de muncă pentru motive neimputabile lor, pe care legea le lasă la aprecierea celui care angajează, decât cu acordul scris al organului colectiv de conducere ales al organizației sindicale.

Sunt interzise modificarea sau desfacerea contractelor individuale de muncă, atât ale reprezentanților aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, cât și ale membrilor acestora, din inițiativa angajatorului, pentru motive care privesc activitatea sindicală.

(2) Sunt exceptați de la aplicarea prevederilor alineatului (1) cei care au fost revocați din funcțiile sindicale deținute pentru încălcarea prevederilor statutare sau legale.

(3) Pe perioada în care persoana din organul de conducere este salarizată de sindicate, aceasta își păstrează funcția și locul de muncă avute anterior, precum și vechimea în muncă. Pe postul acesteia poate fi încadrată o altă persoană numai cu contract de muncă pe durată determinată.

(4) La revenirea în postul avut a celor aflați în situația prevăzută la alineatul (3), li se va asigura un salariu care nu poate fi mai mic decât cel ce putea fi obținut în condiții de continuitate la acest loc de muncă.

Art. 102 Administrația C.N.C.F. „CFR”-S.A. se va abține de la orice formă de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor membrilor organelor de conducere ale sindicatelor.

Organizațiile sindicale reprezentative, semnatare ale CCM în vigoare, la cererea organizațiilor sindicale din componența lor, pot delega reprezentanți care să trateze cu conducerile administrative ale unităților la care C.N.C.F. „CFR”-S.A. este acționar majoritar, să le asiste sau să le reprezinte interesele acestora în toate situațiile.

Art. 103 Cercetarea și/sau investigarea accidentelor și incidentelor de cale ferată se face în modul și de către organele prevăzute în reglementările legale și instrucțiile specifice.

Reprezentantul sindicatului are dreptul să asiste la cercetarea și/sau investigarea accidentelor și incidentelor de cale ferată, însă lipsa acestuia nu va împiedica începerea și, respectiv, continuarea acestor cercetări.

Pentru aplicarea sancțiunilor disciplinare se va face o cercetare administrativă de către conducătorul subunității, conducătorii ierarhici superiori acestuia, organele de control în exercitarea atribuțiilor lor sau organele împuternicite în acest scop, după caz.

La solicitarea salariatului, acesta poate fi asistat de către un reprezentant al federației sindicale semnatare a C.C.M. al cărui membru este.

După finalizarea cercetării, înainte de aplicarea măsurilor administrative, la solicitarea salariatului, reprezentantul sindicatului are dreptul la consultarea dosarului de cercetare. Această prevedere este valabilă până la data intrării în vigoare a Statutului personalului căilor ferate române.

Art. 104 Angajatorul poate invita delegații aleși ai organizațiilor sindicale reprezentative, semnatare ale CCM în vigoare (*câte un reprezentant de la fiecare federație*), să participe la ședințele Consiliului de Administrație pentru discutarea problemelor de interes profesional, economic, social, cultural și sportiv.

Participarea delegaților aleși ai sindicatelor la ședințele Consiliului de Administrație, salariați de C.N.C.F. „CFR”-S.A., constituie prezență la serviciu.

Hotărârile Consiliului de Administrație, privitoare la probleme de interes profesional, economic, social, cultural și sportiv vor fi comunicate în scris organizațiilor sindicale reprezentative, în termen de 2 zile lucrătoare de la data desfășurării ședinței.

Art. 105 Deplasările efectuate de salariați pentru tratarea unor probleme sociale, în baza convocărilor cu aprobarea conducerii C.N.C.F. „CFR”-S.A. sau a sucursalelor cf, se consideră deplasări în interesul serviciului.

Durata convocărilor al cărui cost este suportat de C.N.C.F. „CFR”-S.A. nu poate fi mai mare de două zile consecutive, cu excepția cazului când sunt convocați la negocierea contractului colectiv de muncă sau a actului adițional la contractul colectiv de muncă.

Decontarea cheltuielilor respective se va face numai pe baza ordinelor de deplasare vizate de Direcția Resurse Umane pentru convocările în București, de serviciile resurse umane pentru convocările în orașele sedii de sucursală cf sau de persoana împuternicită prin convocare de conducerea C.N.C.F. „CFR”-S.A. sau a sucursalelor cf.

Art. 106 (1) Administrația împreună cu organizațiile sindicale reprezentative semnatare ale contractului colectiv de muncă stabilesc salariații din cadrul C.N.C.F. „CFR”-S.A. care dețin funcții eligibile în organizațiile sindicale, în măsură a ocupa funcția de specialist relații sociale (cu gradele profesionale II și I), astfel: Federația Națională „Drum de Fier” – 15 salariați, Federația Națională Feroviară Mișcare Comercial Vagoane – 15 salariați și Alianța Federațiilor Tehnice Feroviare – 6 salariați. Aceștia vor desfășura numai activități în interesul salariaților subunității sau al C.N.C.F. „CFR”-S.A., atât la locul de muncă cât și la sediul federației, fiind considerate activități în interesul serviciului.

(2) Aceștia vor urmări în principal realizarea următoarelor obiective:

- a) informarea salariaților asupra implicațiilor tehnice, economice, juridice și sociale ale programului de restructurare și reformă al CFR;
- b) participarea, în cadrul CFR, la dezbateri cu privire la probleme de drept al muncii și drept sindical;
- c) informarea salariaților asupra cazurilor de sustrageri din patrimoniul CFR în scopul eliminării acestora;
- d) identificarea acelor clauze din contractul colectiv de muncă ce au creat dificultăți în interpretare și aplicare și propuneri în sensul clarificării și îmbunătățirii conținutului acestora;
- e) propuneri concrete în scopul optimizării organizării muncii, îmbunătățirii condițiilor de muncă și respectării normelor de protecție a muncii.

(3) Reprezentanții vor ocupa funcția respectivă cu condiția menținerii funcției eligibile deținute la data nominalizării.

Pe această perioadă aceștia își păstrează funcția și locul de muncă avute anterior.

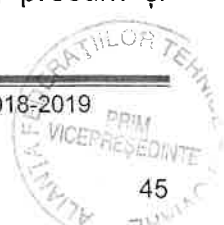
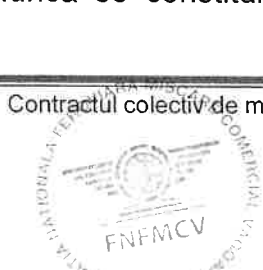
La expirarea termenului pentru care ocupă funcția respectivă, salariatul va reveni pe postul deținut anterior, iar în cazul în care postul nu mai există acesta va fi încadrat pe un post corespunzător pregătirii profesionale a cărui salarizare nu poate fi mai mică decât cea a postului din care a fost nominalizat.

(4) Membrii comitetelor directoare ale organizațiilor sindicale constituite la nivel regional, componente ale federațiilor reprezentative semnatare ale CCM, care lucrează în unitate sau subunitate în calitate de salariați, au dreptul la reducerea programului lunar cu până la 2 zile pentru activități sindicale, cu plata drepturilor salariale.

Cei care pot beneficia de prevederile paragrafului anterior sunt stabiliți în Anexa nr. 12.

CAPITOLUL X COMISIILE MIXTE PATRONAT-SINDICATE

Art. 107(1) În termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentului contract colectiv de muncă se constituie comisia mixtă patronat-sindicate la nivelul companiei, precum și



comisii mixte patronat-sindicate la nivelul organizatoric al sucursalelor cf și al unităților direct subordonate C.N.C.F. „CFR”-S.A.

(2) Comisiile constituite la nivelul C.N.C.F. „CFR”-S.A. și al sucursalelor cf vor fi compuse din câte 5 reprezentanți pentru fiecare parte, iar pentru celelalte niveluri de organizare din câte 3 reprezentanți pentru fiecare parte.

(3) Reprezentanții patronatului vor fi desemnați prin dispoziții ale directorului general al C.N.C.F. „CFR”-S.A. sau ale conducerii subunităților nominalizate, iar cei ai sindicatelor, de federațiile reprezentative semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(4) Comisiile se reunesc în prima decadă din prima lună a trimestrului iar, în situații deosebite, la cererea uneia dintre părți, în termen de maximum 10 zile calendaristice de la primirea cererii, însă cel mult o dată pe lună.

(5) Comisiile au atribuții de a analiza sesizările sindicatelor în legătură cu executarea contractului colectiv de muncă.

Încălcarea prevederilor sau neîndeplinirea obligațiilor stabilite prin contractul colectiv de muncă se constată de comisii mixte patronat-sindicate, care vor propune cercetarea celor vinovați, iar rezultatele cercetării vor fi prezentate la termenul convenit.

(6) Comisia constituită la nivel C.N.C.F. „CFR”-S.A. își va exercita atribuțiile pentru rezolvarea problemelor ridicate la nivelul întregii companii, precum și al aparatului central C.N.C.F. „CFR”-S.A., iar celelalte comisii pentru problemele ridicate la nivelul lor de organizare.

(7) Sesizarea comisiei, precum și hotărârile acesteia nu aduc atingere competenței instanțelor de drept comun.

(8) Pe perioada desfășurării lucrărilor, reprezentanții părților în comisie sunt considerați prezenți la serviciu.

CAPITOLUL XI DISPOZIȚII FINALE

Art. 108 Părțile contractante stabilesc ca la următoarele discuții privind un nou contract colectiv de muncă să se negocieze atât clauzele stabilite în articolele anterioare cât și următoarele prevederi:

(1) Pentru munca desfășurată în cursul unui an calendaristic, după expirarea acestuia, personalul companiei va primi un salariu suplimentar echivalent cu salariul de bază de încadrare din luna decembrie a anului respectiv.

Salariul suplimentar se poate acorda și trimestrial, în baza hotărârii Consiliului de Administrație, luată cu acordul delegaților aleși ai sindicatelor. În acest caz, quantumul anual al salariului suplimentar va fi echivalent cu un salariu de bază mediu lunar realizat.

Din veniturile realizate, fondul necesar pentru acordarea acestui salariu se constituie lunar în cadrul fondului de salarii, în procent de până la 10 la sută din fondul de salarii realizat lunar.

Criteriile care condiționează acordarea salariului suplimentar sunt cele din Anexa nr. 6.

În cazul în care salariul suplimentar se acordă fracționat, criteriile și modul de calcul prevăzute în Anexa nr. 6 se aplică pentru trimestrul respectiv.

Sumele constituite și neconsumate pentru plata salariilor suplimentare vor fi repartizate salariaților proporțional cu salariul de bază al fiecăruia.

Sumele se vor plăti odată cu acordarea salariului suplimentar aferente trimestrului I al anului următor.

(2) Salariații vor beneficia și de un ajutor material pentru recuperarea forței de muncă egal cu un salariu de bază corespunzător clasei 5 de salarizare, valabil la data începerii

concediului de odihnă. În cazul în care concediul de odihnă se acordă fracționat, ajutorul material respectiv se plătește pentru o fracțiune de cel puțin 10 zile, la solicitarea salariatului.

Dreptul de a beneficia de ajutor material pentru recuperarea forței de muncă se menține și în cazul în care concediul de odihnă sau fracțiunea de concediu de cel puțin 10 zile au fost întrerupte datorită situațiilor prevăzute la art. 50 alin. (2) lit. a) - e) și alin. (5), dacă zilele rămase se efectuează imediat după încetarea cauzei care a determinat întreruperea.

Pentru salariații încadrați cu fracțiune de normă, ajutorul material pentru recuperarea forței de muncă se acordă similar cu modul de acordare a indemnizației de concediu potrivit prevederilor art. 52.

La solicitarea salariatului ajutorul material pentru recuperarea forței de muncă se plătește cu cel puțin 5 zile lucrătoare înaintea plecării în concediu.

(3) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

În acest caz se acordă și ajutorul material pentru recuperarea forței de muncă personalului care are dreptul la cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu de odihnă dacă, în anul respectiv, nu a mai beneficiat de acesta.

În cazurile în care, după ce salariatul a efectuat concediul de odihnă, contractul său de muncă a încetat din motivele prevăzute la art. 55 lit. b), art. 61 lit. b) și d), art. 81 și art. 248 lit. e) din Codul Muncii republicat, acesta este obligat să restituie unității contravaloarea ajutorului material pentru recuperarea forței de muncă în situația în care nu are dreptul la cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu de odihnă pentru perioada lucrată.

Prevederile paragrafului precedent nu se aplică:

- salariaților cărora li s-a desfășurat contractul de muncă în baza art. 55 lit. b) coroborat cu art. 61 lit. c) din Codul Muncii republicat din cauza stării de sănătate, constatate prin certificat medical, iar unitatea nu i-a putut oferi o altă muncă corespunzătoare stării de sănătății și calificării profesionale;
- salariaților care au contractul de muncă desfășurat în baza art. 55 lit. b) din Codul Muncii republicat pentru creșterea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 7 ani;
- salariaților pentru care, după desfacerea contractului de muncă în temeiul art. 61 lit. b) din Codul Muncii republicat, au intervenit achitarea, suspendarea urmăririi penale sau încetarea procesului penal ori a urmăririi penale;
- salariaților al căror contract de muncă a fost desfășurat în urma unor concedieri colective.

(4) Pentru personalul obligat prin instrucții sau dispoziții ale conducerii să locuiască în locuințe de intervenție, cheltuielile cu chiria și utilitățile vor fi suportate de C.N.C.F. „CFR”-S.A. în limita următoarelor cote maxime:

- consum apă rece potabilă – 5 mc/pers/lună;
- consum apă caldă menajeră – 3,4 mc/pers/lună;
- consum de gaze pentru centrale (încălzire) – 300mc/100mp/lună de iarnă sau 200 mc/lună/apartament cu 2-3 camere timp de 6 luni pe an;
- consum de gaze pentru prepararea hranei – 10 mc/pers/lună (aragaz);
- consum de energie electrică -120 kwh/lună de vară și 180 kwh/lună de iarnă;
- consum lemne pentru încălzire 2,5 t/iarnă.

Pentru consumurile care depășesc limitele de mai sus, cheltuielile vor fi suportate de către salariat.

(5) În afara ajutoarelor la care au dreptul potrivit legii, salariații vor mai beneficia:

- cu ocazia sărbătorilor de Paște, de Crăciun și de Ziua feroviarilor se va acorda salariaților un ajutor material al cărui quantum va fi de cel puțin un salariu de bază la nivelul clasei unu de salarizare; de ajutorul respectiv nu vor beneficia salariații care, în cursul anului respectiv, au absentat nemotivat de la serviciu mai mult de o zi, au fost sancționați pentru consum de băuturi alcoolice sau, la data acordării ajutorului, se aflau în concediu fără plată pentru o perioadă de 1 an;

(6) Autorizațiile de călătorie de clasa I se acordă începând cu clasa de salarizare 23 inclusiv.

(7) Spor pentru lucru sistematic peste programul normal (în locul sporului pentru ore suplimentare)

1. Personalul de execuție care, prin specificul muncii, lucrează sistematic peste programul normal de lucru poate primi în locul sporului pentru ore suplimentare un spor de până la 25 la sută din salariul de bază.

2. Procentele cu care se majorează salariul de bază, stabilite în raport cu timpul prestat lunar peste programul normal de lucru, sunt următoarele:

- cel puțin 50 de ore..... 25%
- cel puțin 40 de ore..... 20%
- cel puțin 30 de ore..... 15%
- cel puțin 20 de ore..... 10%
- cel puțin 10 ore..... 5%

(8) Spor pentru utilizarea cel puțin a unei limbi străine.

Se acordă în cuantum de 10 la sută din salariul de bază, acolo unde atribuțiile postului o impun, cu condiția atestării de către organele autorizate a nivelului corespunzător de cunoștințe. Sporul se aprobă de conducerea unității sau subunității cu competență de angajare.

Sporul nu se acordă pentru posturile care au menționată, la condițiile minime de pregătire și vechime pentru ocuparea lor, cunoașterea unei limbi străine (traducător etc.).

(9) Spor pentru titlu științific.

Salariații C.N.C.F. „CFR”-S.A. care au obținut titlu științific de „doctor” în domeniu beneficiază de un spor pentru titlul științific de 15% din salariul de bază, corespunzător timpului efectiv lucrat în program normal de lucru.

Prevederile alineatelor 1-10 nu se vor aplica pe perioada de derulare a prezentului contract.

**SALARIILE DE BAZĂ BRUTE
CORESPUNZĂTOARE CLASELOR DE SALARIZARE**

Anexa nr. 1 valabilă de la data înregistrării prezentului CCM

Clasa de salarizare	Valoarea (lei)
1	1.900
2	1.900
3	1.900
4	1.900
5	1.935
6	2.056
7	2.269
8	2.388
9	2.443
10	2.519
11	2.594
12	2.670
13	2.748
14	2.835
15	2.922
16	3.007
17	3.101
18	3.192
19	3.297
20	3.398
21	4.154
22	4.352
23	4.833
24	5.793
25	6.508



**SALARIIILE DE BAZĂ BRUTE
CORESPUNZĂTOARE CLASELOR DE SALARIZARE**

Anexa nr. 1 valabilă de la data de 01.10.2018

Clasa de salarizare	Valoarea (lei)
1	1.915
2	1.970
3	2.060
4	2.135
5	2.170
6	2.291
7	2.504
8	2.623
9	2.678
10	2.754
11	2.829
12	2.905
13	2.983
14	3.070
15	3.157
16	3.242
17	3.336
18	3.427
19	3.532
20	3.633
21	4.389
22	4.587
23	5.068
24	6.028
25	6.743



**CLASELE DE SALARIZARE CORESPUNZĂTOARE
MESERIILOR SI FUNCȚIILOR
DIN C.N.C.F. „CFR”-SA**

A. MUNCITORI

1. Muncitori necalificați

Clase de salarizare			
Categorii de lucrări			
	Obișnuite	Grele	Foarte grele
rețea bază	1	1,2	2

NOTĂ

Muncitorii necalificați din activitatea de linii, curățirea macazelor de cale ferată și a frânelor de cale, sudura căii, precum și cei de la echiparea cu acumulatori a materialului rulant, vor fi salarizați cu o clasă de salarizare în plus față de nivelul prevăzut la rețeaua pentru categoriile de lucrări la care sunt încadrați.

2. Muncitori calificați

a) Încadrați pe categorii

Clase de salarizare							
Categorii							
1	2	3	4	5	6	7	Sp.
3	3,4	4,5	5,6	6,7	6,7,8	7,8,9	8,9,10

b) Din activitatea de exploatare

Nr. crt.	Funcția	Clasa de salarizare
0	1	2
1.	Însoțitor vagoane	2,3
2.	Păzitor barieră	2
3.	Cantonier	2
4.	Acar	4,5
5.	Conducător tren	4
6.	Meseriaș întreținere cale sau lucrări artă	5
7.	Revizor ace	4,5
8.	Mașinist lucrări cale	4,5
9.	Manevrant vagoane	4,5
10.	Telegrafist (teleimprimatorist)	5
11.	Montator SCB 2	4
	1	5
12.	Revizor puncte periculoase	6
13.	Revizor cale	6
14.	Șef manevră	5
15.	Șef tren	5,6
16.	Șef echipă întreținere lucrări artă	7,8
17.	Șef echipă întreținere cale	7,8
18.	Mecanic ajutor locomotivă-automotor	6
19.	Mecanic drezină pantograf	7
20.	IDM D	7,8,9
	C	9,10,11,12
	B	13,14
	A	15,16
	responsabil haltă ⁽³⁾	8,9
21.	Operator infrastructură II	5,6
	I	6,7
22.	Conducător tren ajutor ⁽¹⁾	10,11
23.	Conducător tren macara	10,11
24.	Mecanic mașini grele de cale II	6,7
	I	8,9,10,11 ⁵⁾
	specialist	9,10,11,12,13 ⁵⁾
25.	Picher	9,11 ⁵⁾
26.	Mecanic locomotivă-automotor	9,10,11,12
27.	Electromecanic SCB 4	7,8
	3	9,10
	2	11,12
	1	14,15,16
28.	Revizor tehnic vagoane	7,8
29.	Șef tură M ⁽⁴⁾⁽⁶⁾ , T	13,14
30.	Șef tură remiză	11,12
31.	Operator II	15,16
	I	16,17

0	1	2
32.	Instructor M, L, mașini grele cale, I, T	16,17
33.	Mecanic instructor remiză	15
34.	Șef tură regulator ⁽⁴⁾	16,17

(1)	Se utilizează numai la trenurile de ajutor specializate dotate cu instalații de vinciuri hidraulice.
(2)	Cei ce coordonează activitatea operatorilor (1 post pe fiecare regulator de circulație) vor fi salariați cu o clasă în plus. Cei care coordonează activitatea operatorilor (1 post pentru fiecare regulator regional de circulație) vor fi salariați cu două clase în plus.
(3)	IDM responsabil haltă va fi salariat cu o clasă în plus față de IDM din subordine cu clasa cea mai mare
(4)	Beneficiază de un spor de conducere a formației de lucru de 10% din salariul de bază
(5)	Clasa maximă de salarizare se utilizează numai pentru personalul care lucrează pe mașini grele de cale tip PLASSER, DESEC, ROBEL, MULTIFUNCTIONALE RUTIER-CF
(6)	În stațiile CF, șeful de tură M va fi salariat cu o clasă în plus față de IDM din subordine cu clasa cea mai mare

Din activitatea de informatică

Nr. crt.	Funcția	Grad profesional	Clase de salarizare
1.	Operator introducere date ¹⁾	II I	3,4 4,5
2.	Controlor date		5
3.	Operator calculator electronic ¹⁾	II I	5 5,6

c) Din activitatea de transporturi auto

Nr. Crt.	Funcția	Clase de salarizare
1.	Șofer	5,6,7
2.	Tractorist	5,6
3.	Impiegat auto	4,5
4.	Revizor tehnic auto	4,5
5.	Șef coloană auto	5,6

B. FUNCȚII DE SPECIALITATE ȘI ADMINISTRATIV

1. Funcții de execuție

Nr. crt.	Funcția	Grad profesional	Clase de salarizare		
			Nivel		
			Subunități de bază	Sucursală CF	CNCF "CFR"
0	1	2	3	4	5
1	Paznic, îngrijitor, curier		1,2	1,2	1,2
2	Controlor poartă, arhivar, cameristă		1,2	1,2	1,2
3	Magaziner		2,3	2,3	2,3
4	Șef formație pază		2,3		
5	Funcționar, dactilograf, casier, secretar-dactilograf, desenator tehnic		3,4	3,4	3,4
6	Stenodactilograf			3,4	3,4
7	Casier central		4,5	4,5	4,5
8	Bibliotecar	II I	3,4 6,7	3,4 6,7,8	
9	Șef depozit, gospodar, recepționar unitate turistică		4,5	4,5	4,5
10	Recepționar materiale		4,5	4,5	
11	Secretar redacție		4,5		
12	Corector		5,6		
13	Șef cabinet		6,7	6,7	6,7,8
14	Tehnoredactor		7,8		
15	Merceolog		6,7	6,7	6,7
16	Operator juridic			7,8	7,8,9
17	Revizor gestiune, șef formație All	II I	5,6,7 7,8	6,7 7,8,9	6,7 7,8,9,10
18	Tehnician, tehnician proiectant, contabil, statistician, planificator, inspector resurse umane	II I sp. 2)	7,8 8,9,10 9,10,11,12	7,8 8,9,10,11 10,11,12,13	8,9 9,10,11,12 11,12,13,14
19	Analist (programator) ajutor	II I	5,6,7 6,7,8,9	5,6,7 7,8,9	5,6,7 7,8,9,10
20	Grafician mers tren			14	
21	Dispecer circulație	II I			18,19 19,20
22	Inspector de specialitate 4)	II I	10,11,12,13,14 13,14,15,16,17	11,12,13,14,15 14,15,16,17,18	12,13,14,15,16 15,16,17,18,19
23	Inspector de protecție civilă		9,10,11,12	10,11,12,13	11,12,13,14
24	Subinginer, subinginer proiectant, conductor architect, inginer colegiu, economist colegiu		13,14	14,15	15,16

0	1	2	3	4	5
25	Subinginer specialist ⁵⁾		16		
26	Diriginte de șantier ⁵⁾		14,15,16,17	15,16,17,18	
27	Diriginte de șantier lucrări reabilitare ⁶⁾		14,15,16,17,18	15,16,17,18,19	
28	Redactor		12,13		
29	Redactor rubrică		14,15		
30	Asistent junior				6,7
31	Asistent				10,11
32	Asistent senior				14,15
33	Analist de piață junior, promotor de imagine junior, specialist în relații publice junior				8,9,10,11
34	Analist de piață, promotor de imagine, specialist în relații publice				12,13,14,15,16
35	Analist de piață senior, promotor de imagine senior, specialist în relații publice senior				17,18,19,20,21
36	Inginer ¹²⁾ , economist, chimist, fizician, inspector învățământ, geolog, matematician, psiholog, sociolog, traducător, inginer proiectant, arhitect, analist, programator, inginer sistem	III	15,16	16,17	17,18
37	Inginer ¹²⁾ , economist, inspector învățământ, sociolog ⁷⁾ , traducător, inginer proiectant, arhitect, analist, programator, inginer sistem	II ³⁾ I ³⁾ sp ³⁾	17,18	19,20 20,21	20,21 21,22 23
38	Consilier juridic	III II I sp. ³⁾	15,16 17,18	16,17 19,20 20,21	17,18 20,21 21,22 23
39	Expert achiziții publice			21	23
40	Auditor intern	II I			17,18 21,22
41	Coordonator tehnic, coordonator financiar ⁶⁾		15,16,17,18		
42	Revizor contabil	II I	7,8,9 11,12,13,14	7,8,9,10 12,13,14,15	8,9,10,11 13,14,15,16
43	Inspector de gestiune CFG	II I		8,9,10,11,12 14,15,16,17,18	9,10,11,12,13 15,16,17,18,19
44	Administrator de sistem informatic de siguranța circulației (*)			23,24	24,25

0	1	2	3	4	5
45	Inginer de sistem informatic de siguranța circulației (*)		21,22	22,23	23,24
46	Manager energetic			20,21	22
47	Specialist relații sociale	II I	22 24	22 24	

(*) Funcțiile se prevăd în structurile organizatorice din activitatea de instalații.

2. Alte funcții de execuție

Nr crt.	Funcția	Salariul de baza
1	Revizor central SC si de sinteza	25
2	Revizor central CFG si de sinteza (*)	24,25
3	Revizor central SC, instructor central	24,25
4	Revizor central CFG (*)	23,24
5	Revizor regional SC, instructor regional	23,24
6	Revizor sector SC	21,22

(*) Se utilizează numai pentru activitatea de control financiar de gestiune din aparatul central al companiei

3. Funcții de conducere

Nr. crt.	Funcția	Grad profesional	Salariile de baza					
			Nivel					
			Subunități de baza		Sucursală CF		CNCF „CFR”-SA	
			Salariul de baza		Salariul de baza		Salariul de baza	
			clasa	I.C.	clasa	I.C.	clasa	I.C.
0	1	2	3	4	5	6	7	8
1	Maistru	II I ⁸⁾	9,10 11,12	VIII VIII				
2	Șef laborator		15,16	IV	15,16	IV		
3	Șef atelier		17,18	IV				
4	Șef district	II I	13,14 15,16,18 ¹¹⁾	V IV				
5	Șef district rezervă		15,16	V				
6	Contabil șef secție L, contabil șef secție I, contabil șef trafic	II I	16,17 18,19	IV III				
7	Șef secție adjunct	II I	16,17 18,19	IV III				
8	Șef secție	II I	18,19 21,22	III III				
9	Șef stație rezervă		13,14	IV				
10	Sef stație	IV III II I	11,12,13 13,14 18,19 19,20	V IV IV III				
11	Șef regulator circulație adjunct		19,20	IV	19,20	III	21,22	III
12	Șef regulator circulație		21,22	III	21,22	III		
13	Sef proiect						21,22	VI
14	Șef remiză (Remiza Mogoșoaia)		16,17	IV				
15	Sef birou	II ⁹⁾ I	7 15	VIII V	8 20,21	VIII III	9 21,22	VIII III
16	Redactor șef editura		21,22	V				
17	Șef compartiment ¹⁰⁾		21,22	V				
18	Șef UMP		22,23	III	22,23	III	22,23	II
19	Sef serviciu		20	IV	21,22	III	22,23	II
20	Șef serviciu SC				23	II		
21	Șef divizie				23	II		
22	Șef oficiu					V		



0	1	2	3	4	5	6	7	8
23	Director adj., Revizor general adj.				23	II	24	II
24	Consilier				23,24	II	24	II
25	Director				25	II	25	I
26	Revizor general						25	I
27	Director general adjunct	de la data înregistrării - 9.256 lei de la data de 01.10.2018 - 9.491 lei						I

Procentele maxime prevăzute pentru indemnizații de conducere:

I – 55%	V – 25%
II – 45%	VI – 20%
III – 35%	VII – 15%
IV – 30%	VIII – 10%

C. MESERII SI FUNCTII DIN ACTIVITATEA DE TRANSPORTURI MARITIME SI FLUVIALE

Nr. crt.	Functia	Grad profesional	Clase de salarizare
1	Marinar	II(*) I	1,2 3
2	Pontonier		1,2
3	Cârmaci		2,3
4	Timonier		5,6
5	Şef timonier		5,6
6	Motorist		6,7
7	Şef echipaj		6,7
8	Ajutor ofiţer mecanic		6,7
9	Şef staţie radio		6,7

(*) Gradul profesional II se utilizează numai pentru transporturile fluviale, iar gradul profesional I numai pentru cele maritime.



NOTĂ

1. Se poate folosi în subunități care utilizează echipament de informatică.
2. Numărul posturilor de *tehnician (tehnician proiectant, contabil, statistician, merceolog, planificator, inspector resurse umane) specialist* poate fi de cel mult 20% din numărul total de astfel de posturi aprobate în subunitățile de bază sau în aparatul sucursalelor cf și, respectiv, în aparatul C.N.C.F. „CFR”-S.A..
3. - Numărul posturilor cu grad profesional I, precum și numărul posturilor cu grad profesional II pot fi de cel mult 40% din numărul total de posturi cu studii superioare aprobate pentru aparatul sucursalelor cf, fără ca numărul posturilor cu grad profesional I să îl depășească pe cel cu grad profesional II.
 - Numărul posturilor cu grad profesional II din unitățile de bază se stabilește numai pentru funcțiile de inginer și economist și poate fi de cel mult 35% din numărul total de posturi cu studii superioare aprobate pentru unitățile respective.
 - Numărul posturilor cu grad profesional I, precum și numărul posturilor cu grad profesional II pot fi, fiecare, de cel mult 35% din numărul total de posturi cu studii superioare aprobate pentru aparatul C.N.C.F. „CFR”-S.A.
 - Numărul posturilor cu grad profesional specialist poate fi de cel mult 20% din numărul total de posturi cu studii superioare aprobate pentru aparatul C.N.C.F. „CFR”-S.A.
4. Funcția inspector de specialitate se utilizează după cum urmează:

gradul profesional II

- absolvenți ai învățământului liceal cu vechime de minim 6 ani în funcții prevăzute la poz.18, sau în funcția de IDM, electromecanic SCB, operator I, II, în activitățile de control, protecția mediului, All, organizare, tehnic și resurse umane din cadrul revizoratelor SC, compartimentelor organizare, și resurse umane ale aparatului sucursalelor cf, respectiv din cadrul RGSCF, Direcția Comercială, Direcția Resurse Umane și Direcția Tehnică din aparatul C.N.C.F. „CFR”-S.A.
- absolvenți ai învățământului liceal cu vechime de minim 2 ani în funcții prevăzute la poz.18, sau în funcția de IDM, electromecanic SCB, operator I,II pentru activitățile de SSM din cadrul revizoratelor SC, ale aparatului sucursalelor cf și unitățile de baza.

La divizii, unitățile de bază, regulatoarele de circulație funcția se normează numai pentru activitățile de SSM, All și protecția mediului.

gradul profesional I

- absolvenți ai învățământului superior de specialitate și 4 ani vechime minimă în specialitate pentru personalul care are atribuții în activitățile de control, organizare, tehnic, SSM, All, protecția mediului și resurse umane din cadrul revizoratelor SC, compartimentelor organizare și resurse umane ale aparatului sucursalelor cf, respectiv din cadrul RGSCF, Direcția Comercială, Direcția Resurse Umane și Direcția Tehnică din aparatul C.N.C.F. „CFR”-S.A.

La divizii, unitățile de bază, regulatoarele de circulație funcția se normează numai pentru activitățile de SSM, All și protecția mediului.

5. Se utilizează în activitatea de dirigenție de șantier.
6. Se utilizează în cadrul Unităților de Management de Proiect.
7. Se utilizează numai în centralul C.N.C.F. „CFR”-S.A.
8. Numărul posturilor de maistru I poate fi de cel mult un post la trei posturi de maistru.
9. Se utilizează numai în cadrul compartimentelor administrative.
10. Se utilizează numai la UMP- uri.
11. Clasa maximă de salarizare se utilizează numai pentru șefii de district din ramura instalații care au în întreținere instalații CE (centralizare electronica).
12. Inginerii din activitatea de reparații linii și utilaje care lucrează în echipajele mașinilor grele de cale tip PLASSER, DESEC, ROBEL, MULTIFUNCTIONALE RUTIER-CF Automotor de măsurat geometria căii și liniei de contact se salarizează cu două clase în plus.

LISTA LUCRĂRILOR NECALIFICATE

I. LUCRĂRI OBISNUITE

1. Manipularea (încărcarea, transportul prin purtare directă, descărcarea, aranjarea sau stivuirea) obiectelor în greutate de până la 20 kg, de fiecare încărcătură, precum și legarea acestora în sarcini la mijloace mecanizate.

2. Curățirea locurilor de muncă, a drumurilor de acces, platformelor de parcare, rigolelor, a peroanelor stațiilor; curățirea interioară a clădirilor și altor spații aferente unității sau subunității.

3. Curățirea dormitoarelor de la trenurile de lucru și din barăci și executarea micilor reparații la lenjeria de pat, respectiv gestionarea bunurilor din inventar.

4. Colectarea și depozitarea deșeurilor în locuri special amenajate; arderea acestora la crematoriu.

5. Curățirea și gresarea cu vaselină a pieselor și materialelor pentru stocaj sau stocate.

6. Lucrări necalificate în cadrul laboratoarelor de determinări fizico-chimice; amestecarea substanțelor chimice dezincrustante și brichetarea lor prin presare.

7. Verificarea accesului călătorilor în stații și alte incinte unde se percepe taxă

8. Participarea la operațiile de primire-distribuire a corespondenței, a produselor petroliere, a materialelor și sculelor.

9. Lucrări necalificate în complexele turistice, hoteliere, de agrement și de alimentație publică.

10. Lucrări necalificate în serele de flori și arbuști ornamentali.

II. LUCRĂRI GRELE

1. Manipularea (încărcarea, transportul prin purtare directă, descărcarea, aranjarea sau stivuirea) obiectelor în greutate de 20-50 kg de fiecare încărcătură, precum și legarea acestora în sarcini la mijloace mecanizate, ghidarea în vederea poziționării și asigurarea încărcăturii pe mijloacele de transport.

2. Manipularea (încărcarea, transportul prin purtare directă, descărcarea, aranjarea și stivuirea) obiectelor în greutate de până la 20 kg fiecare încărcătură dacă acestea sunt fragile, în stare de incandescență sau sunt manipulate pe teren accidentat sau pe scări.

3. Manipularea cu ajutorul mijloacelor manuale sau manual-mecanice simple (pârghii, role, scripeți, trolii, planuri înclinate etc.) sau vehicule acționate manual (roabe, lize, cărucioare) a încărcăturilor care nu pot fi purtate direct, în greutate de până la 150 kg fiecare transport.

4. Manipularea prin rostogolire a butoaielor cu capacitate de peste 100 litri.

5. Transportul cu ajutorul atelajelor, participarea la primirea și distribuirea produselor ce se transportă cu acestea, inclusiv îngrijirea și hrănirea animalelor.

6. Încărcarea prin lopătare a sacilor, vagonetilor, benzilor, cărucioarelor cu materiale (greutatea unei încărcături fiind de peste 5 kg), precum și lopătarea diferitelor produse în scopul aerării, amestecării sau alimentării unor instalații sau agregate.

7. Trasul la rame, scoaterea la mal și darea la apă a bărcilor și ambarcațiunilor ușoare de pescuit și agrement.

8. Spălarea și călcarea lenjeriei, hainelor și echipamentului de protecție, huselor, perdelelor și altor materiale textile.

9. Curățirea grupurilor sanitare, încărcarea și descărcarea gunoaielor.

10. Curățirea și dezinfectarea cu ajutorul substanțelor chimice nocive (și văruirea după caz) a clădirilor, spațiilor de depozitare, utilajelor de transport și condiționare etc.

11. Curățirea prin rașchetare, răzuire, periere, spălare cu substanțe chimice a utilajelor, filtrelor, pieselor, agregatelor, subansamblelor, sculelor etc.

12. Curățirea cu perii, pensule, aspiratoare a echipamentelor din stațiile CED, substații de tracțiune electrică.

13. Curățirea locomotivelor și automotoarelor, a autovehiculelor de orice fel.

14. Curățirea depunerilor de nisip, a nămolului, scoaterea pietrei și a altor corpuri străine din rezervoarele de apă și fântâni; curățirea mecanismelor de pe baraje și de la sifonării; repararea malurilor, canalelor și digurilor de pământ; curățirea stăvilarelor și a grătarelor.

15. Demontarea, recuperarea și recondiționarea ambalajelor din lemn (înlocuirea de șipci, lamele, doage etc.).

16. Tăierea cu dalta, toporișca, foarfeca, ștanța manuală, fierăstrăul de mână a materialelor ca: tablă subțire, bitum compact, scândură, lemn de foc sau ajutorul la tăierea cu fierăstrăul mecanic.

17. Doborârea arborilor izolați, scoaterea rădăcinilor acestora, tăierea lor în bucăți, defrișarea pâlcurilor, arboretelor tinere.

18. Erbicidarea prisme de piatră spartă de la liniile cf.

19. Desfacerea capacelor de la domele de încărcare și executarea legăturii cu conducta de abur pentru încălzirea păcurei din vagoanele cisternă, precum și racordarea tuburilor flexibile la robinetele de descărcare a vagoanelor cisternă la stațiile de pompare a păcurei.

20. Săparea șanțurilor pentru pozarea cablurilor după trasaj, săparea gropilor pentru plantarea de semnale, stâlpi, balize etc. pentru instalațiile SCB, IFTE-ELF.

21. Protejarea prin brăzduire și însămânțare a taluzelor, executarea de săpături, gropi pentru plantarea arbuștilor, plantarea, strângerea și depozitarea parazităpezilor.

22. Lucrări necalificate în cadrul echipelor complexe din subunitățile cf pentru activități de:

- întreținere și reparații clădiri de orice fel;
- întreținerea și repararea materialului rulant, a utilajelor, instalațiilor și mijloacelor de transport de orice fel;
- recondiționări de piese, agregate, subansamble și scule de orice fel;
- pregătirea tehnică a trenurilor;

III. LUCRĂRI FOARTE GRELE

1. Manipularea (încărcarea, transportul prin purtare directă, descărcarea, aranjarea sau stivuirea) obiectelor în greutate de peste 50 kg de fiecare încărcătură, precum și legarea acestora în sarcini la mijloacele mecanizate, ghidarea în vederea poziționării și asigurarea încărcăturii pe mijloacele de transport.

2. Manipularea (încărcarea, transportul prin purtare directă, descărcarea, aranjarea sau stivuirea) obiectelor în greutate de peste 20 kg de fiecare încărcătură, dacă acestea sunt fragile, în stare incandescentă sau sunt manipulate pe teren accidentat ori pe scări.

3. Manipularea cu ajutorul mijloacelor manuale sau manual-mecanice (pârghii, trolii, vinciuri etc.) sau vehicule acționate manual (roabe, lize, cărucioare) a încărcăturilor de peste 150 kg fiecare transport.

4. Lucrări necalificate de la trenul de ajutor, trenul macara și de intervenții.

5. Manipularea obiectelor care necesită în timpul manevrării lor măsuri deosebite de precauție (praf de zinc, butoaie cu sodă caustică, damigene cu acizi, materiale explozive, acumulate etc.).

6. Curățirea canalelor, căminelor, camerelor de vizitare, decantoarelor, separatoarelor de grăsimi, neutralizatoarelor, conductelor de canalizare, țevilor și camerelor de fum, cenușarelor de la locomotive, gropilor de zgură, colectarea reziduurilor, nămolurilor și transportul acestora la locuri special amenajate.

7. Curățirea și ungerea macazelor, a frânelor de cale, a pedalelor electromagnetice, precum și a cuvelor frânelor de cale și a distribuitorilor grupurilor de compresie.

8. Curățirea ședurilor, cupolelor, firmelor luminoase, lanternourilor și copertinelor (de la silozuri) etc., la mare înălțime, în condiții speciale de asigurare.

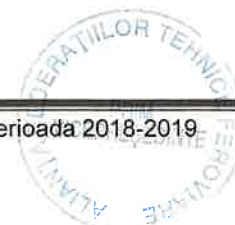
9. Transportul prin împingere cu ajutorul cărucioarelor, vagoanelor, a încărcăturilor de peste 500 kg; transportul prin împingere a boghiurilor cu ocazia transpunerii și retranspunerii vagoanelor.

10. Manipularea cu lopata, uscarea, ciuruirea nisipului prin instalații speciale.

11. Spargerea manuală cu barosul, șpițul, pene etc. a materialelor de mare rezistență și demolarea zidurilor, planșeelor, fundațiilor.

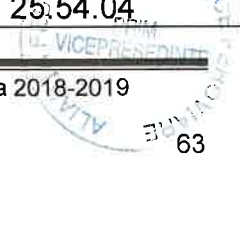
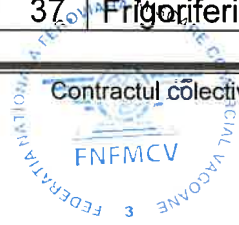
12. Lucrări necalificate în cadrul echipelor din subunitățile cf pentru activități de:

- întreținerea și repararea liniilor cf;
- întreținerea și repararea lucrărilor de artă cf (poduri, viaducte, tuneluri).



**LISTA MESERIILOR
SALARIZATE CONFORM ANEXEI NR. 2 A. 2. a**

Nr. crt.	Meseria	Indicator tarifar de calificare
0	1	2
1.	Ambalator manual	25.00.01
2.	Artificier la lucrări de suprafață	02.01.02
3.	Ascutitor scule, instrumente medicale și obiecte de uz casnic	05.19.04
4.	Asfaltator	20.00.02
5.	Betonist	20.12.07
6.	Bobinator mașini electrice rotative	05.04.01
7.	Bobinator transformatoare	05.04.02
8.	Cantaragiu	25.00.02
9.	Cartonagist	16.02.02
10.	Cazangiu recipiente	05.02.01
11.	Ceasornicar	05.03.00
12.	Coșar	19.01.00
13.	Compresorist	25.54.03
14.	Conducător auto pentru autospeciale de stins incendii	00.01.15
15.	Confectioner la mașină	12.03.01
16.	Confectioner protecții și obiecte anticorozive	06.52.07
17.	Controlor calitate (operator cărucior măsurat calea)	31 52 01
18.	Controlor de calitate la confecționarea periiilor mașinilor electrice	05.64.90
19.	Copist forme tipar plan	16.00.01
20.	Croitor	12.04.00
21.	Croitor uzinal	25.00.04
22.	Culegător manual (zețar)	16.01.01
23.	Debitator șlefuitor perii de mașini electrice	05.64.03
24.	Dulgher pentru construcții	20.02.01
25.	Electrician de întreținere și reparații	05.04.08
26.	Electrician montator de instalații electrice la mijloace de transport	05.04.04
27.	Electromecanic pentru deservire instalații și utilaje de prevenire și stins incendii	00.01.13
28.	Fascinar	20.00.05
29.	Fierar beton	20.03.00
30.	Fochist la căldări pentru încălzire centrală	25.51.03
31.	Fochist la căldări pentru abur industrial	25.51.02
32.	Forjor arcurar	05.07.03
33.	Forjor manual și mecanic	05.07.01
34.	Fotograf	18.05.00
35.	Fotoreproducător	16.04.01
36.	Frezor universal	05.08.01
37.	Frigoriferist	25.54.04



0	1	2
38.	Frizer	18.04.00
39.	Galvanizator	05.17.01
40.	Geamgiu	20.00.08
41.	Găuritor filetar	05.09.00
42.	Gravor manual	05.10.01
43.	Heliografist	25.00.05
44.	Încărcător aparate de stins incendii	18.00.06
45.	Instalator de încălzire centrală și gaze	20.05.02
46.	Instalator de alimentări cu apă la rețele exterioare apă	20.05.05
47.	Instalator de apă și canal	20.05.01
48.	Instalator electrician în construcții	20.04.00
49.	Instalator frigorist	20.05.03
50.	Izolator hidrofug	20.07.01
51.	Izolator termic, frigorific și fonic	20.07.02
52.	Laborant încercări de rezistențe fizico-mecanice	06.01.03
53.	Laborant determinări fizico-chimice	06.01.02
54.	Laborant structură macroscopică și internă	06.01.04
55.	Legător manual	16.02.01
56.	Lenjer	12.06.00
57.	Liftier	25.00.10
58.	Lăcătuș construcții metalice și navale	05.11.01
59.	Lăcătuș mecanic de întreținere și reparații universale	05.11.05
60.	Lăcătuș montator agregate energetice și de transport	05.11.03
61.	Lăcătuș montator utilaje industriale de construcții și agricole	05.11.02
62.	Mașinist instalații alimentări cu apă și de canalizare	19.02.00
63.	Mașinist instalații impregnare lemn	22.00.03
64.	Mașinist la alte mașini fixe de transport pe orizontală și verticală	25.52.06
65.	Mașinist la centrale electrice diesel	01.05.03
66.	Mașinist la mașini mobile pentru transporturi interioare	25.52.05
67.	Mașinist pod rulant	25.52.02
68.	Macaragiu	25.52.01
69.	Mecanic pentru deservire instalații și utilaje de stins incendii	00.01.14
70.	Metrolog	05.30.00
71.	Modelier	05.13.00
72.	Montator acumulatori	05.67.05
73.	Montator de placaje interioare și exterioare (faianțar)	20.09.02
74.	Montator filme	16.04.04
75.	Montator perii cărbune	05.64.04
76.	Montator reglor și depanator de aparate radio, televizoare, redresoare și amplificatoare (electronist)	05.05.02
77.	Montator reglor și testor de aparatură telecomunicații și de instalații de semnalizare, centralizare și blocare (electronist)	05.05.01
78.	Motorist	25.54.01
79.	Mozaicar	20.09.01
80.	Operator chimist la diverse produse anorganice	06.02.04
81.	Operator (defectoscopist) control nedistructiv	31 52 04
82.	Operator hidraulic în alimentările cu apă	19.00.09
83.	Operator la mașina de multiplicat	25.00.06

0	1	2
84.	Operator la mașinile de fotoculegere	16.00.10
85.	Operator la prelucrarea maselor plastice	06.52.03
86.	Operator la tratarea apei tehnologice	01.04.04
87.	Parchetar-linolist	20.10.00
88.	Pavator	20.00.11
89.	Peisagist floricultor	19.03.00
90.	Pictor executant	17.17.00
91.	Pompagiu	25.54.02
92.	Pompier pentru supravegherea locurilor de muncă cu pericol ridicat de incendiu și explozie (post fix)	00.01.11
93.	Pregătitor completator	05.00.19
94.	Presator metale la rece	05.16.00
95.	Primitor-distribuitor materiale și scule	25.00.07
96.	Primitor-predător produse fluide	03.51.01
97.	Probator hidraulic	05.51.04
98.	Proiecționist	24.52.08
99.	Rabotor mortezor universal	05.18.01
100.	Rectificator universal	05.19.01
101.	Reglor mașini în industria construcțiilor de mașini	05.00.80
102.	Retușor clișee	16.04.03
103.	Sculer SDV	05.20.00
104.	Sef grupă (All)	00.01.16
105.	Servant pompier pentru deservire utilaje și mașini de stins incendiu, salvator	00.01.12
106.	Șlefuitor metale	05.17.04
107.	Sobar	20.12.06
108.	Sondor la forajul manual	03.04.01
109.	Sortator produse	25.00.08
110.	Sortator, stivuitor și recepționar la industrializarea lemnului	09.00.13
111.	Spălător textile	11.00.12
112.	Strungar la mașini de alezat	05.21.05
113.	Strungar la mașini de prelucrat în coordonate	05.21.06
114.	Strungar la mașini orizontale	05.21.04
115.	Strungar la strung paralel și de detalonat	05.21.01
116.	Strungar la strung revolver	05.21.02
117.	Sudor cu gaze	05.22.02
118.	Sudor electric	05.22.01
119.	Tâmplar la șlefuit	09.06.05
120.	Tâmplar la frezat și găurit	09.06.03
121.	Tapiter	09.05.00
122.	Termist tratamentist de piese semifabricate sau finite	05.23.02
123.	Termist tratamentist de produse brute forjate, turnate sau laminate	05.23.01
124.	Tinichigiu învelitor	20.11.00
125.	Tinichigiu carosier	05.24.02
126.	Tinichigiu industrial	05.24.01
127.	Tipograf turnător la mașinile de turnat litere, linii și materiale de albitură	16.05.02
128.	Tiparitor la tipar plan	16.03.02

0	1	2
129.	Topograf	20.00.12
130.	Tăietor-șlefuitor-lustruitor de piatră	08.51.02
131.	Turnător-formator metale feroase și neferoase	05.27.02
132.	Tâmplar carosier	09.09.00
133.	Tâmplar la croit și dimensionat	09.06.01
134.	Tâmplar la rindeluit	09.06.02
135.	Tâmplar la strunjit	09.06.04
136.	Tâmplar manual universal	09.08.00
137.	Ungător-gresor	25.00.09
138.	Uscător-aburitor material lemnos	09.00.14
139.	Vopsitor în lemn	09.00.16
140.	Vopsitor industrial	05.29.00
141.	Vulcanizator	06.54.04
142.	Zidar șamotor	20.12.05
143.	Zidar-pietrar	20.12.02
144.	Zidar-rosar tencuitor	20.12.01
145.	Zugrav-vopsitor	20.13.00



SISTEMUL DE SPORURI

I. SPOR DE VECHIME ÎN MUNCĂ

1. Pentru vechimea în muncă personalul C.N.C.F. „CFR”-S.A. beneficiază de un spor de vechime de până la 25% din salariul de bază calculat corespunzător timpului efectiv lucrat în program normal de lucru, astfel:

Tranșe de vechime în muncă	Cotele din salariul de bază
de la 3 la 5 ani	12%
de la 5 la 10 ani	15%
de la 10 la 15 ani	18%
de la 15 la 20 ani	21%
peste 20 ani	25%

2. La stabilirea vechimii în muncă se iau în calcul toate perioadele de activitate înscrise în cartelele de muncă care constituie vechime în muncă în conformitate cu legislația în vigoare.

3. Sporul de vechime în muncă se plătește cu începere de la 1 ale lunii următoare aceleia în care s-a împlinit vechimea în muncă prevăzută la tranșa respectivă.

În situația în care vechimea în muncă la tranșa privind acordarea sporului se împlinește la data de 1 a lunii, acesta se acordă din luna respectivă.



II. SPOR PENTRU CONDIȚII GRELE DE MUNCĂ FERROVIARĂ

1. Se acordă persoanelor care lucrează în condiții de efort fizic sau psihic ridicat, la temperaturi foarte ridicate sau scăzute, în mediu umed, cu viituri de apă, condiții de izolare, alte condiții de mediu deosebite sau nedorite, unde atragerea forței de muncă se face cu dificultate.

2. Sporul pentru condiții grele de muncă feroviară se acordă în procent de 10 - 15 la sută din salariul de bază, diferențiat pe categorii de personal și locuri de muncă.

LISTA FUNCȚIILOR ȘI MESERIILOR CU CONDIȚII GRELE DE MUNCĂ FERROVIARĂ

Denumirea funcției sau meseriei	Procent din sal. de baza
0	1
<i>TRAFIC</i>	
acar în stații de gradul IV și halte de mișcare; IDM din stații de gradul IV, halte de mișcare, PR și Pajm; IDM responsabil haltă; instructor M; telegrafist teleimprimatorist; șef stație rezervă; șef stație; șef regulator circulație; șef regulator circulație adj.	10
acar în stații de gradul I, II și III; revizor ace; IDM în stații de gradul I, II și III; șef tură M; operator I,II, șef tura regulator; dispecer circulație;	15
<i>LINII</i>	
însoțitor vagon de măsurat calea; instructor L; instructor mașini grele cale; mașinist la mașini pentru terasamente; mecanic mașini terasamente ; mașinist instalații impregnare lemn; peisagist-floricultor; șef secție adjunct; șef secție.	10
meseriaș întreținere cale sau lucrări artă; mașinist lucrări cale; revizor cale sau puncte periculoase; șef echipă întreținere cale sau lucrări artă; mecanic mașini grele de cale; picher; maistru la atelierul de mașini grele de cale; constructor de căi ferate; controlor de calitate la sudură; electrician și electronist de întreținere și reparații în activitatea de service mașini grele de cale; fierar beton în activitatea de întreținere și reparații linii; lăcătuș mecanic de întreținere și reparații universale în activitatea de service mașini grele de cale și în activitatea de întreținere și reparații linii; macaragiu în activitatea de service mașini grele de cale; lăcătuș din activitatea de tablriere metalice; inginer din echipajul mașinilor grele de cale tip PLASSER : șef district; șef district rezervă; șef atelier.	15
<i>INSTALAȚII</i>	
instructor I; găuritor filetar; modelier; operator la prelucrarea maselor plastice; șef atelier; șef laborator; șef secție adjunct; șef secție.	10

0	1
montator SCB, electromecanic SCB, electronist, lăcătuș, macaragiu, motorist în activitatea de producție, întreținere și reparații instalații automatizate, confecționer cablaje imprimate; maistru în activitatea de întreținere și reparații instalații ATC; șef district; șef district rezervă .	15
<i>TIPOGRAFIE</i>	
corector revizor; desenator cromotipograf; retușor clișee; turnător văluri; șef atelier; șef secție.	10
dactilomotorizat; fotoreproducător; mașinist în legătoria mecanică; legător manual	12
copist forme tipar plan; culegător la mașina de perforat programe pentru mașina de turnat text; culegător manual; culegător la mașina de cules și turnat rânduri; frezor montator clișee; operator la mașinile de fotoculegere; stereotipar; tipăritor la tipar înalt; tipograf turnător la mașinile de turnat litere, linii și material de albitură; tipograf turnător la mașinile de turnat text după program; topitor aliaj tipografic	15

NOTĂ: Personalul de întreținere și controlorii CTC primesc sporul acordat locului de muncă la care își desfășoară activitatea.

<i>FUNCȚII ȘI MESERII COMUNE</i>	
<p>conducător tren ajutor; conducător tren macara; conducător tren; manevrant vagoane; veghetor incarcare-descarcare; șef manevră; mecanic ajutor locomotivă-automotor; revizor tehnic vagoane; șef tren; operator introducere date; operator calculator electronic; controlor date; inspector șantier (*), inginer (*); tehnician (*); subinginer (*); inspector de specialitate (*); revizor sector SC; instructor regional; revizor regional SC; dactilograf; secretar-dactilograf; stenodactilograf;</p> <p>ascuțitor scule, instrumente medicale și obiecte de uz casnic; betonist; bobinator mașini electrice rotative; bobinator transformatoare; cartonagist; cazangiu recipient; coșar; croitor uzinal; dulgher pentru construcții; electrician de întreținere și reparații; electrician montator de instalații electrice la mijloace de transport; electromecanic pentru deservire instalații și utilaje de prevenire și stins incendii; fierar beton la reparații clădiri; fochist la căldări pentru abur industrial; fochist la căldări pentru încălzire centrală; frezor universal; frigoriferist; geamgiu; gravor manual; instalator de apă și canal; instalator electrician în construcții; instalator frigorist; instalator de încălzire centrală și gaze; izolator termic frigorific și fonic; încărcător aparate de stins incendii; laborant determinări fizico-chimice; lăcătuș construcții metalice și navale; lăcătuș mecanic de întreținere și reparații universale; lăcătuș montator agregate energetice și de transport; lăcătuș montator utilaje industriale de construcții și agricole; legător manual; macaragiu; mașinist la alte mașini fixe de transport pe orizontală și verticală; mașinist la mașini mobile pentru transporturi interioare; montator filme; mecanic masinisi utilaje; mecanic pentru deservire instalații și utilaje de stins incendii; montator reglor și depanator de aparate radio, televizoare, redresoare și amplificatoare, tehnică de calcul; electronist, montator reglor și depanator de instalații de electronică și curenți purtători (electronist); montator reglor și testor de aparatură și de instalații de</p>	10

0	1
semnalizare, centralizare și blocare (electronist); mozaicar; operator chimist produse anorganice; operator tratare apa tehnologica; operator la mașina de multiplicat; pavator; pompagiu; rabotor mortezor universal; rectificator universal; reglor mașini în industria construcțiilor de mașini; sculer SDV; sobar; sondor la forajul manual; spălător textile; strungar la masini de alezat; strungar la masini de prelucrat în coordonate; strungar la mașini orizontale; strungar la strung paralel și de detalonat; strungar la strung revolver; șlefuitor metale; tapițer; tinichigiu industrial; tinichigiu învelitor; tâmplar carosier; tâmplar la croit și dimensionat; tâmplar la frezat și găurit; tâmplar la rindeluit; tâmplar la strunjit; tâmplar la șlefuit; tâmplar manual universal; topograf; ungător-gresor; vulcanizator; zidar-roșar tencuitor; zugrav vopsitor, muncitor necalificat lucrări grele; maistru; șef laborator.	10

(*) Lucrează direct în activitatea de exploatare, întreținere, mediu, protecția muncii, reparații și tipografie din subunități de bază.

conducător autodrezină, conductor tren remiză, conducător drezină pantograf; compresorist; electrician tren macara, electrician montator instalații electrice la mijloacele de transport remiză, forjor arcurar; forjor manual și mecanic; galvanizator; heliografist; lacatus tren macara; lăcătuș montator agregate energetice și de transport remiză, manevrant vagoane remiză, mașinist la centrale electrice diesel (mecanic grup electrogen); mecanic instructor remiză, mecanic (ajutor) locomotivă-automotor remiză, mecanic locomotivă-automotor, montator acumulatori; motorist; presator metale la rece; revizor tehnic vagoane remiză, sudor cu gaze; sudor electric; șef tren remiză, șef tură remiză, termist tratamentist de piese semifabricate sau finite; termist tratamentist de produse brute, forjate, turnate sau laminate; tinichigiu carosier; tipăritor la tipar plan; turnător formator metale feroase și neferoase (inclusiv miezuitor); vopsitor industrial; zidar șamotor; strungar la mașini de strunjit roți cf; muncitor necalificat lucrări foarte grele	15
TRANSPORTURI MARITIME	
șef stație radio	10
marinar, timonier maritim, șef timonier maritim, motorist, șef echipaj maritim, ajutor ofițer mecanic, ofițer maritim punte, ofițer mecanic (electrician) maritim;	15

NOTĂ: Funcțiile și meseriile nominalizate pe activități specifice beneficiază de procentul prevăzut la activitatea respectivă numai dacă execută lucrări în această activitate.

Controlorii CTC primesc sporul acordat locului de muncă la care își desfășoară activitatea.

Maiștrii primesc sporul acordat locului de muncă la care își desfășoară activitatea.

III. SPOR PENTRU CONDIȚII DE MUNCĂ FERROVIARĂ

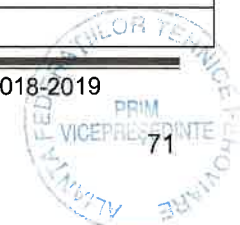
Se acordă în cuantum de 7 la sută din salariul de bază calculat corespunzător timpului efectiv lucrat în program normal de lucru, personalului C.N.C.F. „CFR”-S.A. care nu beneficiază de spor pentru condiții grele de muncă feroviară.

IV. SPOR PENTRU CONDIȚII VĂTĂMĂTOARE (NOCIVE)

- Se acordă personalului care lucrează în următoarele condiții:
 - locuri de muncă în perimetrul cărora se dezvoltă în procesul de producție diferite pulberi nocive sau un complex de noxe care cumulate pot fi nocive;
 - locuri de muncă la care în procesul de producție se elaborează sau se folosesc diferite substanțe toxice;
 - locuri de muncă la care condițiile vătămătoare (nocive) sunt determinate de acțiunea zgomotelor și trepidațiilor;
 - locuri de muncă cu condiții vătămătoare (nocive) determinate de acțiunea radiațiilor ionizante, infraroșii, luminoase și ultraviolete;
 - locuri de muncă la care acționează curenți de înaltă frecvență.
- Sporul pentru condiții vătămătoare (nocive) se acordă în procent de 10 la sută din clasa 1 de salarizare.

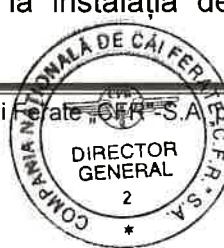
LISTA LOCURILOR DE MUNCĂ (ACTIVITĂȚILOR) CU CONDIȚII VĂTĂMĂTOARE (NOCIVE)

Nr. crt.	Categoriile de locuri de muncă cu condiții nocive, funcții și meserii la care se poate acorda spor pentru condiții vătămătoare (nocive)
0	1
	<i>1. Locuri de muncă în perimetrul cărora se dezvoltă în procesul de producție diferite pulberi nocive (de azbest, siliciu, talc, mică, etc.)</i>
1	Turnătoriile de fontă și neferoase cu producție industrială continuă în care: a) nu se execută și operațiile de dezbatere sau de curățire a pieselor în hala de turnare b) se execută și operațiile de dezbatere sau de curățire a pieselor în hala de turnare
2	Curățatoriile de piese turnate
3	Sablaj uscat cu alicie sau nisip cu excepția instalațiilor ermetizate
4	Prelucrarea mecanică a pieselor cu abrazive pe cale uscată fără instalație de absorbție sau umezire inclusiv șlefuirea lor precum și rectificarea pieselor
5	Prelucrarea mecanică a pieselor din fontă (strunjire, frezare, rectificare)
6	a) Izolări cu vată de sticlă, lână minerală, ampora, azbest, inclusiv operațiunile de debitare și împachetare, precum și tapițarea cu vată sau pânză de sticlă b) Lucrări de izolații și cu alte substanțe sau materiale înlocuitoare
7	Șlefuirea și lustruirea pieselor metalice cu perii de pâslă, fetru, țesături textile, fibre vegetale sau păr animal, folosind diverse paste
8	Curățirea în spații închise a nisipului pentru alimentarea locomotivelor



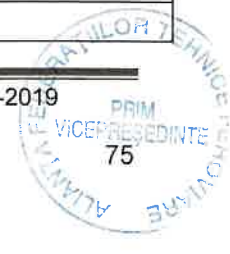
0	1
9	a) Descărcătorii și alimentatorii de cărbune din centralele pe combustibil solid b) Personalul de reparații instalații de alimentare cu combustibil solid din centralele termo-electrice care lucrează în aceleași condiții cu muncitorii descărcători alimentatori combustibil solid
10	Activitatea continuă privind nivelarea pietrei în mijlocul de transport în timpul funcționării silozului sau buncherului (roci cu conținut cu bioxid de siliciu) în exploatarea miniere la zi
11	Lucrări de construcții, reparații și întreținere a galeriilor aferente drenurilor de adâncime
12	Curățirea, suflarea și spălarea filtrelor de la locomotive, vagoane
13	Debitarea garniturilor de clingherit, prelucrarea mecanică a pieselor din bronz și alamă, confecționarea periilor de cărbune ale mașinilor electrice
14	Manipularea substanțelor pulverulente în vrac (ciment, minereuri, apatită, negru de fum, fosfați), precum și manevrarea sau asistența tehnică la încărcarea-descărcarea cu aceste substanțe pulverulente în vrac a vagoanelor de cale ferată
15	Balotarea deșeurilor de hârtie și carton
16	Croirea cartonului pentru bilete de tren (kreischere)
17	Ascuțirea cuțitelor pentru mașini poligrafice de tăiat
<p><i>II. Locuri de muncă la care în procesul de producție se elaborează sau se folosesc diferite substanțe toxice, metale sau metaloizi și compușii lor, hidrocarburi, acizi etc. care pot fi nocive</i></p>	
18	Sudura în plumb (activitate continuă)
19	Prelucrarea plumbului și a aliajelor cu conținut de plumb
20	Rodajul de banc și probele de control efectuate la ștandul de probe și rodaj al motoarelor, reductoarelor, transmisiilor, agregatelor de încălzire, a compresorului LDE, a generatorului LDE precum și spălarea motoarelor și blocurilor în spații închise
21	Activitatea de reparare, verificare și rodaj a pompelor de injecție și a injectoarelor
22	Activitatea de tâmplărie: a) șlefuirea și lustruirea mobilierului sau a părților lemnoase cu nitrolac sau serlac în spații închise b) prelucrarea mecanică a lemnului în spații închise
23	Decapări în băi cu acizi, clorură ferică sau cu pastă decapantă pe bază de sodă caustică și var, degresări cu alcool tehnic, diluant, percloretilenă sau tricloretilenă
24	Acoperiri metalice pe cale galvanică, metalizare chimică sau pulverizare, zincare, cositorire precum și oxidare anodică a aluminiului
25	Vopsirea cu vopsele în a căror compoziții intră substanțe toxice
26	Vopsirea cu vopsele din minium de plumb
27	Impregnarea materialului lemnos cu creuzot, manipularea acestuia în incinta unității în care se execută impregnarea
28	Activitatea de fabricare (impregnare, polimerizare și prelucrare) a ferodourilor
29	Confecționarea articolelor tehnice din cauciuc, precum și repararea prelatelor; vulcanizarea la cald și reșaparea
30	Activitatea: a) fabricare și reparare a acumulatelelor electrice pe bază de plumb sau nichel-cadmium b) întreținere, încărcare și control tehnic al acumulatelelor electrice pe bază de plumb sau nichel-cadmium c) electricienilor acumulatoriști d) montatorilor de precizie aparatăj termotehnic

0	1
31	Repararea: a) redresoarelor cu mercur b) și revizuirea reguletoarelor cu mercur (DIK) de la vagoanele de călători
32	Degresarea pieselor de la locomotive, automotoare, vagoane, autovehicule și alte utilaje: a) în băi deschise b) în băi închise (tuneluri)
33	Activitatea cu macarale în hale sau zone de demontare sau spălare
34	Curățirea reziduurilor petroliere din interiorul bazinelor de păcură, a rezervoarelor, a tenderelor și altor recipiente, precum și curățirea cutiilor de foc a camerelor și țevilor de fum de la locomotive; curățirea și repararea canalelor pentru scurgerea reziduurilor; încărcarea, descărcarea și manipularea produselor petroliere, a produselor toxice, caustice-corozive, pulverulente sau granulare, cât și a celor electroizolante
35	Lipirea cu aliaje de plumb a instalațiilor de depozitare a apei și a combustibilului la material rulant și auto, a elementelor de radiatoare auto precum și a mufelor de joncțiune a cablurilor, SCB, ELF
36	Prepararea și brichetarea materialelor dezincrustante
37	Prepararea, manipularea și așternerea emulsiei bituminoase cationice a îmbrăcăminților asfaltice
38	Dezinsecția, deratizarea și deparatizarea în stații, magazii, cămine, etc.
39	Gudronarea tuburilor de fontă și a accesoriilor acestora; gudronarea cablurilor
40	Topirea aliajului tipografic
41	Activitatea în turnătoriile de linii, litere și material de albitură
42	Turnarea textelor după program (monoturnat)
43	Culegerea și turnarea rândurilor la mașină (linotip)
44	Calandrarea și formarea stereotipiilor de plumb și plastic pentru imprimare (stereotipie)
45	Prelucrarea plăcilor de plumb prin frezare și lipirea acestora pe suporti de plastic
46	Culegerea manuală a literelor și formarea rândurilor, precum și a paginilor pentru imprimare (zețarie)
47	Manipularea plumbului în stare solidă (pagini, spații, forme pentru imprimare, tipar înalt, bilete de tren, tighele); manipularea banilor
48	Imprimare tipar plan
49	Lăcuirea lucrărilor tipografice
50	Copierea-corodarea plăcilor offset
51	Activitatea în laboratorul chimic uzinal
52	Activitatea de ierbicidare a liniilor cf curențe și din stațiile cf
<i>III. Locuri de muncă la care condițiile nocive sunt determinate de acțiunea zgomotelor și trepidațiilor</i>	
53	Crăițuirea, încălzirea-distribuirea niturilor și nituirea, stemuirea și căpuirea cu scule pneumatice
54	Confecționarea la mașinile automate prin bătaie la rece a danturării pilelor
55	Mașiniști pod rulant din halele de cazangerie, construcții metalice și ateliere de tratamente termice și impregnare; macaragiu pe macaralele cu motoare termice
56	Activitatea la: a) mașini grele de cale care execută operații complexe de burare, ciuruire, profilare și transport a balastului în cadrul lucrărilor de întreținere și reparare a liniilor de cale ferată b) vibrofinisoare de beton și la cilindri compactori-vibratori c) Activitatea de măsurare în regim dinamic la instalația de autostop din cale cu automotoare



0	1
57	Activitatea cu instalațiile fixe de aer comprimat din halele de execuție a traverselor de linii de cale ferată din beton armat, din stațiile de compresoare și din halele de producere a aerului comprimat pentru frânele de cale
58	Activitatea: a) personalul de întreținere și reparații care lucrează în centralele telefonice automate mari cu comutații mecanice, precum și din sălile de rele SCB ale stațiilor cu peste 30 macazuri centralizate b) la teleimprimatoare (telex) și la centralele telefonice cu fișe c) telefoniștilor cu activitate continuă de recepție (în cască, microreceptor, difuzor) d) de confecționare a pieselor prin ștanțare sau presare
59	Culegerea la mașinile de perforat programe pentru mașinile de turnat texte (monotaster)
60	Personalul de locomotivă-automotor
<i>IV. Locuri de muncă cu condiții nocive determinate de acțiunea radiațiilor ionizante, infraroșii, luminoase și ultraviolete</i>	
61	a) Locuri în care se lucrează la întreținerea și repararea detectoarelor de fum ale instalațiilor pentru sesizarea și avertizarea incendiilor b) Lucrul cu video-display funcționând cu tub cu fascicul catodic în program de lucru permanent c) Activitatea de proiecție film executată cu aparate dotate cu lămpi cu xenon
<i>V. Locuri de muncă unde activitatea se desfășoară în condiții de microclimat nefavorabil (temperatură, umiditate, curenți de aer)</i>	
62	Curățirea manuală cu peria de sârmă, rașcheta, prin sablare, înlăturarea prafului cu măturica la podurile și viaductele cu suprastructura metalică
63	Activitatea: a) la secțiile (atelierelor) de forjă special amenajate cu producție industrială continuă (forjare, matrițare la cald, îndoirea țevelor la cald) b) de forjare manuală continuă c) personalului care execută reparații la cazane la temperaturi peste 40 grade Celsius
64	Centralele termice pe combustibil solid cu activitate continuă: a) exploatarea, întreținerea și repararea instalațiilor de alimentare cu cărbune b) activitatea fochiștilor
65	Montarea și demontarea la cald a bandajelor pe/de pe roțile materialului rulant
66	Strunjirea bandajelor vechi pe strunguri de profilat, montarea prin încălzire oxigaz a bușelor de pe fusurile osiilor
67	Cuptoare de cimentare, călire, recoacere, revenire, detensionare și instalații de călire prin curenți de înaltă frecvență
68	Activitatea continuă de întreținere și reparații la temperaturi de peste 40 grade Celsius a cuptoarelor industriale, utilajelor de turnare precum și a altor asemenea utilaje
69	Calandre cu aburi și mașini de spălat din spălătoriile mecanice cu temperatura de peste 40 grade Celsius, cu activitate continuă
70	Lucrări de montare și demontare a instalațiilor de încălzire a ventilelor și serpentinelor din interiorul cisternelor, bazinelor, tenderelor și WIT-urilor
71	Întreținerea și repararea podurilor peste căile navigabile, precum și a podurilor și viaductelor cu înălțimi cuprinse între 7 și 80 m

0	1
<i>VI. Locuri de muncă în perimetrul cărora se dezvoltă în procesul de producție un complex de noxe care cumulate pot fi nocive</i>	
72	Activitatea de sudură electrică și autogenă (inclusiv tăierea metalelor cu oxigen sau arc electric): a) în spații închise: interiorul cazanelor, conductelor, cilindrilor de locomotivă, stâlpilor metalici închiși, rezervoarelor, bazinelor și altora asemănătoare b) la locomotive, vagoane, autovehicule sau la subansamblele acestora (activitate continuă) c) continuă, în afara celor care lucrează în aer liber d) a tinichigiilor auto cu activitate de sudură de cel puțin 50 la sută din timpul normal de muncă
73	Sudură electrică sub strat de flux (automată, semiautomată, în baie de zgură sau alte procedee și pe mașini specializate) și sudură cu aluminiu
74	Tapițarea materialului rulant și auto; activitatea celor care lucrează la dărăcirea și scărmanarea părului de cămilă sau de cal, a ierburilor de mare etc.
75	Pregătirea vopsirii instalațiilor sanitare, timoneriei de frână, aparatelor de rulare, a șasiului de la locomotive și vagoane prin curățirea cu peria de sârmă, rașcheta și măturica, a murdăriei și a prafului
76	Activitatea lăcătușilor montatori la operații de dezmembrare pentru casare a locomotivelor și vagoanelor
77	Activitatea continuă de multiplicat la heliograf sau xerox
78	Stațiile generatoare de acetilenă, oxigen sau alte gaze comprimate
79	Activitatea de reparații și întreținere a tunelurilor sub circulație, în lungime cuprinsă între 100 și 2000 m
80	Activitatea de reparații și întreținere a locomotivelor
81	Activitatea de exploatare, întreținere și revizie a materialului rulant, a instalațiilor și construcțiilor efectuată în tunele
82	Analize chimice de laborator cu substanțe toxice (activitate continuă)
83	Prelucrarea maselor plastice, termoplaste și termorigide: dozare, pregătire rețete, malaxare, granulare, calandrare, vâlțuire, presare, extrudare, imprimare, sudare și finisare
84	Curățarea canalelor de zgură, a interiorului vagoanelor cisternă, de marfă și a părții sanitare a vagoanelor clasă sau a vagoanelor de dormit și restaurant, a stațiilor de decantare și neutralizare a apelor reziduale, a decantoarelor de WC, vidanajarea manuală sau mecanică a WC-urilor, a cazanelor de locomotive sau a celor stabile, cu grad mare de contaminare, precum și vidanajarea, încărcarea-descărcarea și arderea gunoiului
85	Personalul care concură la proba de parcurs și rulaj a motoarelor diesel ale locomotivelor precum și la proba locomotivelor electrice
86	Impiegați de mișcare (localist sau blochist), operatori I, II, șef tură M și șef tură regulator de la regulatoare și sucursale cf
87	Activitatea de combatere a dăunătorilor agricoli cu substanțe insectofungicide
88	Unități de cale ferată amplasate în vecinătatea unor combinate sau complexe industriale și în Port-Constanța unde, ca urmare a proceselor de producție din acestea, se dezvoltă un complex de noxe care, cumulate, pot fi nocive
89	Activitatea de demontare a materialului rulant
90	Activitatea de reparare și montare a materialului rulant



0	1
91	Activitatea de cale ferată în incinta unor combinate sau complexe industriale unde se dezvoltă un complex de noxe care, cumulate, pot fi nocive
92	Fotoreproducerea imaginilor fotografice pentru copiat
93	Retușarea-montarea filmelor fotografice pentru copiat
94	Sudarea electrică și autogenă (inclusiv tăierea metalelor cu oxigen sau arc electric)
95	Personalul tehnic de specialitate cu activitate în sectoarele cu noxe din poligrafie

NOTĂ: *Instructorii din toate ramurile de activitate beneficiază, pentru timpul efectiv lucrat în activitatea de instruire practică, de același spor pentru condiții vătămătoare (nocive) ca personalul instruit.*

V. SPOR PENTRU CONDIȚII PERICULOASE

1. Se acordă acolo unde, cu toate măsurile privind protecția muncii, se menține un anumit grad de pericol, persoanelor care lucrează în următoarele condiții:

(1) locuri de muncă unde se fabrică sau se utilizează substanțe explozive precum și transportul acestora;

(2) locuri de muncă cu condiții periculoase determinate de desfășurarea activității la înălțime sau alte cauze;

(3) locuri de muncă în care activitatea se desfășoară în și sub circulația trenurilor precum și la manevră;

(4) locuri de muncă cu activitate de predare-primire, revizie, întreținere și manevră a vagoanelor încărcate cu produse explozive, radioactive, petroliere și chimice pe platforme industriale producătoare sau utilizatoare a acestor produse.

2. Sporul pentru muncă în condiții periculoase se acordă în procent de până la 15 la sută din salariul de bază, diferențiat pe categorii de personal și locuri de muncă.

LISTA PERSONALULUI CARE LUCREAZĂ LA LOCURI DE MUNCĂ (ACTIVITĂȚI) CU CONDIȚII PERICULOASE

Nr. crt	Categoriile de personal care lucrează la locuri de muncă la care se poate acorda spor pentru condiții periculoase	Procent din sal. de bază
0	1	2
<i>1. Locuri de muncă unde se fabrică sau se utilizează substanțe explozive, precum și transportul acestora</i>		
1	Personal care prepară, transportă, manipulează și utilizează materiale explozive sau radioactive, inclusiv personalul care confecționează și repară inductoarele de autostop în SPIACT și atelierile CT	15

0	1	2
<i>II. Locuri de muncă cu condiții periculoase determinate de desfășurarea activității la înălțime sau de alte cauze</i>		
2	Personalul care lucrează la montarea turnurilor, pilonilor, antenelor radio, viaductelor și podurilor de cale ferată, luminatoarelor, sistemului de iluminat artificial, sistemelor de ventilație, hidroizolația halelor, precum și la montarea și exploatarea unor utilaje ca macarale sau poduri rulante la înălțimi: a) de până la 20 m sau tensiuni peste 6 kV pentru electricieni b) peste 20 m	10 15
3	Personalul care lucrează la înălțime, la revizuirea, repararea și întreținerea pilonilor și antenelor de radio, macaralelor, podurilor rulante, sistemelor de ventilație, sistemelor de iluminat artificial, luminatoarelor și hidroizolația halelor la înălțimi	10
4	Personalul din subunitățile de întreținere a clădirilor care lucrează la înălțimi de peste 7 m	10
5	Personalul care lucrează la întreținerea și repararea instalațiilor de automatizări, în condiții meteorologice deosebite	15
6	Personalul care lucrează sub circulația și manevra trenurilor în activitatea de întreținere și reparare a vagoanelor, instalațiilor SCB, personalul de deservire a schimbătoarelor de cale cu încuietori cu chei sau fără instalații de asigurare (acar, revizor ace și IDM în stațiile în care deservirea posturilor de macazuri se face de aceștia)	15
7	Personalul care lucrează sub circulația și manevra trenurilor în activitatea de întreținere și reparare a căii în unitățile de linii, care execută, întreținerea și repararea lucrărilor de artă, tunelelor și peroanelor, precum și cei care execută întreținerea și repararea mecanizată a căii, inclusiv cei care execută măsurători topometrice	15
8	Personalul de cale ferată cu activitate de predare-primire, manevră, întreținere, etanșare, pregătire tehnică și supraveghere a vagoanelor cisternă, a vagoanelor încărcate cu produse explozibile, radioactive, petroliere și chimice pe platforme industriale producătoare sau utilizatoare ale acestor produse	15
9	Personalul de locomotiva și de tren din activitatea de circulație a trenurilor, precum și personalul de locomotiva și manevra din activitatea de manevra, personalul din activitatea de trafic (IDM), revizor locomotiva-automotor (pentru timpul cât, în conformitate cu fișa postului, execută manevra sau circulație), șef tură M, șef stație, șef stație rezervă, instructor pentru timpul cât lucrează la posturile exterioare de macaz.	15
10	Activitatea de conducere a autovehiculelor pe drumurile publice în cadrul atribuțiilor de serviciu (șoferi și tractoriști rutieriști), precum și manevrarea manuală a remorcilor auto de către șofer la locurile de încărcare-descărcare acolo unde nu este posibilă manevrarea, încărcarea sau descărcarea simultană a autotrenului (autovehicul+remorcă)	15
11	Personalul care lucrează la rețele cabluri și SCB (în canalizații, săpături, subsoluri, corturi aeriene și subterane)	15
12	Personalul formațiilor de întreținere, revizie și intervenție la stațiile de radiocomunicații (radiații determinate de curenții de înaltă frecvență)	10

0	1	2
13	Personalul care execută operații de precomprimări la elemente de beton armat (grinzi, decantoare, silozuri, rezervoare, etc.)	10
14	Personalul de exploatare, întreținere și reparații din centralele electrice și termice cu puteri mai mici de 50 MW	10
15	Personalul care execută lucrări de montare, întreținere, revizii și reparații ale liniilor electrice și de aeriene pe stâlpi la înălțime de peste 7m	10
16	Personalul de exploatare, întreținere, revizii și reparații care execută lucrări în imediata apropiere a instalațiilor sub tensiune (electromecanici PRAM-AMC, electromecanici stații și posturi de transformare, LEM-LES traversări și subtraversări de linii electrice sub tensiune, lucrări în tuneluri sau galerii de cabluri, căi ferate electrificate)	10
17	Personalul care execută lucrări de întreținere și reparații la instalații aflate sub tensiune	10

NOTĂ: Instructorii din toate sectoarele de activitate, inginerii, inspectorii de specialitate, subinginerii, tehnicienii beneficiază, pentru timpul efectiv lucrat în activitatea de instruire practică și control, de același spor pentru condiții periculoase ca personalul instruit și controlat.

Echipajul mașinii grele de cale beneficiază de sporul prevăzut la pct. 9 pe perioada cât vehiculul condus de aceștia circulă în regim de tren, coroborat cu sporul de la pct. 7.

Personalul care execută însoțiri în cabina locomotivelor și automotoarelor conform atribuțiilor de serviciu și a programelor aprobate, beneficiază de sporul prevăzut la pct.9.

VI. SPOR PENTRU TIMPUL LUCRAT ÎN CURSUL NOPTII

Munca prestată în timpul nopții între orele 22 și 6 se plătește cu un spor de 25 la sută din salariul de bază aferent timpului efectiv lucrat în această perioadă.

VII. SPOR DE ȘANTIER

1. Se acordă personalului nelocalnic pentru atragerea acestuia la realizarea unor lucrări de construcții-montaj sau lucrări executate în continuă mișcare.

2. Quantumul zilnic al sporului de șantier este de 4 la sută din clasa 3 de salarizare.

3. Prin personal "nelocalnic" se înțelege personalul care are domiciliul la o distanță de peste 10 km de localitatea în care lucrează și care, neavând posibilitatea să se înapoieze zilnic la domiciliu după orele de program, este cazat prin grija unității sau a subunității.

4. Sporul de șantier se calculează în raport cu numărul de zile calendaristice în care personalul a fost prezent la locul de muncă respectiv.

Salariații care beneficiază de acest spor nu pot beneficia concomitent și de diurnă sau indemnizație de deplasare.

VIII. SPOR PENTRU ORE SUPPLEMENTARE

Orele suplimentare necompensate cu timp liber corespunzător se vor plăti cu un spor de 95 la sută din salariul de bază.

În situații excepționale, care generează efectuarea de ore suplimentare de către personalul de conducere în baza unei dispoziții scrise a conducătorului unității, acestea se compensează cu timp liber corespunzător în următoarele 60 de zile, egal ca durată cu timpul efectiv prestat suplimentar, fără a se perturba activitatea și ținându-se o evidență strictă a acestora. Dacă această compensare nu este posibilă, orele în cauză se vor plăti obligatoriu cu un spor de 95 la sută din salariul de bază.

Persoanele cu funcții de conducere care, din motive imputabile lor, au dispus în mod nejustificat efectuarea de ore suplimentare, nu au asigurat compensarea cu timp liber corespunzător a orelor suplimentare efectuate, răspund material sau disciplinar conform reglementărilor în vigoare.

IX. SPOR PENTRU LUCRU SISTEMATIC PESTE PROGRAMUL NORMAL (în locul sporului pentru ore suplimentare)

1. Personalul de execuție care, prin specificul muncii, lucrează sistematic peste programul normal de lucru poate primi în locul sporului pentru ore suplimentare un spor de până la 15 la sută din salariul de bază.
2. Procentele cu care se majorează salariul de bază, stabilite în raport cu timpul prestat lunar peste programul normal de lucru, sunt următoarele:
 - cel puțin 50 de ore..... 15%
 - cel puțin 35 de ore..... 10%
 - cel puțin 20 de ore..... 5%
3. Sporul pentru lucru sistematic peste programul normal se acordă și pe timpul delegării sau detașării, dacă sarcinile de serviciu la locul de muncă unde a fost delegat (detașat) impun menținerea unui astfel de program.
4. Personalul căruia i se suspendă exercitarea dreptului de a conduce autovehicule nu beneficiază pe perioada suspendării de acest spor.

X. SPOR PENTRU CONDUCEREA FORMATIEI DE LUCRU

Pentru conducerea formației de lucru, șeful de formație poate primi un spor de până la 10 la sută din salariul de bază corespunzător timpului efectiv lucrat. Sporul se aprobă de conducerea subunității, dacă în indicatoarele tarifare de calificare nu s-a prevăzut sarcina de conducere a formației.

XI. SPOR PENTRU CONDUCERE SIMPLIFICATĂ

Mecanicii locomotivă–automotor care deserveșc, fără mecanic ajutor locomotivele în circulație și la manevră, cu excepția manevrei din depou sau remiză, beneficiază de un adaos de 50 la sută din salariul de bază aferent primei clase de salarizare a funcției mecanic ajutor, corespunzător locului de muncă și timpului efectiv lucrat în astfel de condiții.

CRITERIILE

care condiționează acordarea salariului suplimentar
pentru munca prestată în cursul anului

1) Salariul suplimentar se acordă pentru munca prestată în cursul anului calendaristic.

Cuquantumul salariului suplimentar acordat o singură dată, integral, este echivalent cu salariul de bază de încadrare din luna decembrie a anului respectiv.

În cazul acordării fracționate a salariului suplimentar, cuquantumul acestuia este echivalent cu salariul de bază mediu lunar realizat în anul calendaristic respectiv în cadrul programului normal de lucru. Din calcul se exclud atât perioadele, cât și sumele aferente concediului legal de odihnă, conform următorului mod de calcul:

SBR in cursul trimestrului

$$\frac{\text{-----}}{\text{NTZL} - \text{NZCO}} \times 21,25 = \text{salariul suplimentar pentru trimestrele I, II sau III}$$

SBR in cursul anului

$$\frac{\text{-----}}{\text{NTZL} - \text{NZCO}} \times 21,25 - \text{suma sal. suplim. primite în tr. I, II și III} = \text{salariul suplim. pt tr.IV}$$

unde:

SBR în cursul
trimestrului:

suma salariilor de bază realizate la C.N.C.F. „CFR”-S.A. în cadrul programului normal de lucru în cursul trimestrului pentru care se acordă salariul suplimentar

SBR în cursul anului:

suma salariilor de bază realizate la C.N.C.F. „CFR”-S.A. în anul calendaristic respectiv în cadrul programului normal de lucru, mai puțin cele realizate în trimestrele pentru care persoana respectivă nu a beneficiat de salariu suplimentar în condițiile prezentei anexe

NTZL:

numărul total de zile lucrătoare din anul calendaristic respectiv

NZCO:

numărul de zile de concediu legal de odihnă efectuate în perioada respectivă

21,25:

numărul mediu de zile lucrătoare pe lună



2) De salariul suplimentar nu beneficiază salariații cărora, în perioada aferentă acordării acestuia, au fost în una din următoarele situații:

a) salariații cărora li s-a aplicat una dintre următoarele sancțiuni:

- retrogradarea din funcție sau categorie, în cadrul aceleiași profesii, pe o perioadă de 60 de zile *conf. art. 248 alin. (1) lit. b) din Codul Muncii republicat*)

- desfacerea disciplinară a contractului de muncă (*art. 248 alin. (1) lit. e) din Codul Muncii republicat*)

- retragerea disciplinară, pe o perioadă de 1 - 6 luni din funcții care concură la siguranța circulației trenurilor și trecerea într-o funcție inferioară, corespunzătoare pregătirii profesionale, în aceeași sau în altă localitate (*art. 42 pct. 1 lit. a din Statutul disciplinar al personalului din unitățile de transporturi*);

- înlocuirea disciplinară din funcții care concură la siguranța circulației trenurilor și trecerea în altă muncă corespunzătoare pregătirii profesionale în aceeași sau în altă localitate (*art. 42 pct. 1 lit. b din Statutul disciplinar al personalului din unitățile de transporturi*);

b) salariații cărora în cursul anului calendaristic respectiv li s-au aplicat repetat sau cumulat sancțiunea de retragere a uneia sau a mai multor clase de salarizare pe o perioadă de 1-3 luni sau celor încadrați cu salariul la nivelul minim al funcției sau meseriei, diminuarea acestuia cu 5-10% pe aceeași perioadă (*art. 35 lit. c din Statutul disciplinar al personalului din unitățile de transporturi, respectiv art. art. 248 alin. (1) lit. c) din Codul Muncii republicat*).

c) salariații cărora li s-a desfăcut contractul de munca în conformitate cu art. 61 lit. b), 61 lit. d), 56 lit. *alin. (1) f)*, 56 *alin. (1) lit. g)* din Codul Muncii republicat.

d) salariaților care, în cursul anului calendaristic respectiv, au absentat nemotivat de la serviciu mai mult de o zi, respectiv o tură.



COMPANIA NAȚIONALĂ DE CĂI FERATE „CFR”-S.A.
 Subunitatea _____
 Sediul _____

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

încheiat și înregistrat sub nr. _____ / _____ în registrul general de evidență a salariaților

A. Părțile contractului

Angajator – persoana juridică Compania Națională de Căi Ferate "CFR"-SA, subunitatea _____ cu sediul în _____, înregistrată la registrul comerțului din _____ sub nr. _____ din _____, cod fiscal _____, telefon _____, reprezentată legal prin (directorul general al companiei sau prin delegare de competență) _____, în calitate de _____, și

salariatul/salariața - domnul/doamna _____, domiciliat/domiciliată în localitatea _____, str. _____ nr. _____, județul _____, posesor/posesoare al/a buletinului/cărții de identitate/pașaportului seria _____ nr. _____, eliberat/eliberată de _____ la data de _____, CNP _____, autorizație de muncă/permis de ședere în scop de muncă seria _____ nr. _____ din data _____

am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora am convenit:

B. Obiectul contractului: _____

C. Durata contractului:

a) nedeterminată, salariatul/salariața _____ urmând să înceapă activitatea la data de _____;
b) determinată, de _____ luni, pe perioada cuprinsă între data de _____ și data de _____/pe perioada suspendării contractului individual de muncă al titularului de post.

D. Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la Compania Națională de Căi Ferate "CFR"-SA, Sucursala _____, Subunitatea _____ (direcția, serviciul, biroul, compartimentul etc.) _____ din sediul social/punct de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului _____
 2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel: _____

E. Felul muncii

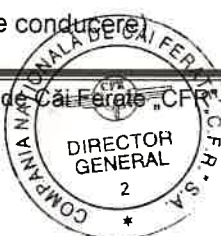
Funcția/meseria _____ cod COR _____ conform Clasificării ocupațiilor din România

F. Atribuțiile postului

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

F1. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului sunt:

- a) pentru personalul din centralul companiei și centralul sucursalelor regionale CF:
1. cunoștințe tehnice
 2. productivitate
 3. calitate
 4. abilități utilizare computer
 5. siguranța
 6. satisfacția colaboratorilor
 7. atitudine
 8. lucrul în echipă
 9. comunicare
 10. factor de organizare
 11. capacitate de conducere (doar pentru personalul de conducere)



b) pentru personalul din cadrul unităților de bază ale CFR-SA (secții, stații, regatoare, etc.):

1. cunoștințe tehnice
2. productivitate
3. calitate
4. siguranța
5. atitudine
6. lucrul în echipă
7. comunicare
8. loialitate față de companie
9. punctualitate
10. asumarea răspunderii
11. capacitate de conducere (doar pentru personalul de conducere)

G. Condiții de muncă

1. Activitatea se desfășoară în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1991 privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi pentru salariații care lucrează în condiții deosebite - vătămătoare, grele sau periculoase.
2. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale de muncă, potrivit Legii nr.263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

H. Durata muncii

1. O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de _____ ore/zi, _____ ore/săptămână.
 - a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: _____ (ore zi/ore noapte/inegal)
 - b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.
2. O fracțiune de normă de _____ ore/zi, _____, ore/săptămână
 - a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: _____ (ore zi/ore noapte).
 - b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.
 - c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

I. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de _____ zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (normă întreagă, fracțiune de normă)
De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de _____

J. Salarizare:

1. Salariul de bază lunar brut stabilit prin negociere, corespunzător clasei _____ este de _____ lei și o indemnizație de conducere tip _____ de _____ %.
2. Alte elemente constitutive:
 - a) Sporuri :
 1. spor de vechime în muncă: _____ % din salariul de baza calculat corespunzător timpului efectiv lucrat în program normal de lucru;
 2. spor pentru condiții de muncă feroviară: _____ % din salariul de baza calculat corespunzător timpului efectiv lucrat în program normal de lucru;
 3. spor pentru condiții grele de muncă feroviară: _____ % din salariul de baza calculat corespunzător timpului efectiv lucrat;
 4. spor pentru condiții vătămătoare (nocive): _____ proporțional cu timpul efectiv lucrat în condițiile respective;
 5. spor pentru condiții periculoase: _____ % proporțional cu timpul efectiv lucrat în condițiile respective;
 6. alte sporuri: _____
 - b) indemnizații: _____;
 - b1) prestații suplimentare în bani _____;
 - b2) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură _____;
 - c) alte adaosuri _____;
3. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil.
4. Data/datele la care se plătește salariul este/sunt 5 și 20 ale lunii.

K. Drepturi și obligații ale părților privind securitatea și sănătatea în muncă:

- a) echipament individual de protecție _____;
- b) echipament individual de lucru _____;
- c) materiale igienico-sanitare _____;
- d) alimentație de protecție _____;
- e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă _____.

L. Alte clauze:

- a) perioada de probă este de _____ zile calendaristice.
- b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de _____ zile lucrătoare conform Contractului Colectiv de Muncă aplicabil;
- c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de _____ zile lucrătoare conform Legii nr. 53/2003-Codul Muncii, republicat sau Contractului Colectiv de Muncă aplicabil;
- d) în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr.53/2003- Codul muncii republicat, se vor regăsi și în contractul individual de muncă;
- e) alte clauze:

1. Sunt membru al organizației sindicale _____

și consimt să mi se rețină lunar pe statul de plată cotizația sindicală în cuantum de% din venitul brut realizat precum și o sumă care să constituie fonduri proprii pentru ajutorarea membrilor organizației sindicale, în cuantum de..... Suma reținută va fi virată în contul nr. _____, deschis la _____, al sindicatului _____.

Din cotizația lunară consimt ca lunar să fie virată în contul federației profesionale reprezentative, semnată de prezentul CCM la care sunt afiliat, respectiv Federația _____, o cotă stabilită de aceasta, precum și în contul Uniunii Teritoriale Regionale recunoscută de federație o cotă stabilită de respectiva uniune. Nu sunt afiliat la nici o federație reprezentativă semnată, dar consimt ca lunar să fie virată în contul federației profesionale, semnată de CCM și care reprezintă ramura din care fac parte, cota stabilită de aceasta.

2. Nu sunt membru de sindicat și consimt să mi se rețină lunar pe statul de plată 1% din venitul brut realizat. Suma reținută va fi virată în contul nr. _____, deschis la _____.

M. Drepturi și obligații generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- f) dreptul la acces la formare profesională.

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

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- e) obligația de a respecta secretul de serviciu.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- c) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- d) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului.

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

- a) să înmăneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
- b) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
- c) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- d) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- e) să elibereze, la cerere, un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate;
- f) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

N. Dispoziții finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicat și ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului, înregistrat sub nr. _____ / _____ la Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București.

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

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

O. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă sunt soluționate de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

ANGAJATOR

Reprezentantul legal cu competență de angajare

Numele și prenumele _____

Funcția _____

Semnătura _____

Salariat

Semnătura _____

Data _____

Pe data de prezentul contract încetează în temeiul art. din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii republicat, în urma îndeplinirii procedurii legale.

ANGAJATOR

Reprezentantul legal cu competență de angajare

Numele și prenumele _____

Funcția _____

Semnătura _____



COMPANIA NAȚIONALĂ DE CĂI FERATE „CFR”-S.A.

Subunitatea _____

Sediul _____

ACT ADIȚIONAL LA CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

În baza prevederilor Contractului colectiv de muncă înregistrat sub nr. _____ din _____ la Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București, întocmit conform prevederilor Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicat și Legii nr. 62/2011 a dialogului social,

intervine prezentul act adițional la contractul individual de muncă înregistrat sub nr. _____ din _____

A. Părțile contractului

Angajator – persoana juridică Compania Națională de Căi Ferate „CFR”-SA, subunitatea _____ reprezentată legal prin (directorul general al companiei sau prin delegare de competență) _____ în calitate de _____

și
salariatul/salariata - domnul/doamna _____, domiciliat/domiciliată în localitatea _____, str. _____ nr. _____, județul _____, posesor/posesoare al/a buletinului/cărții de identitate/pașaportului seria _____ nr. _____, eliberat/eliberată de _____ la data de _____, CNP _____, autorizație de muncă/permis de ședere în scop de muncă seria _____ nr. _____ din data _____, funcția (meseria) _____ la _____

am încheiat prezentul act adițional la contractul individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora am convenit:

B. Obiectul contractului: prestarea de către salariat/salariată a activităților specifice funcției/meseriei conform prezentului act adițional.

C. Durata contractului:

a) nedeterminată, salariatul/salariata _____ urmând să înceapă activitatea în condițiile prezentului act adițional la data de _____;

b) determinată, de _____ luni, pe perioada cuprinsă între data de _____ și data de _____/pe perioada suspendării contractului individual de muncă al titularului de post.

D. Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la _____
2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel: _____

E. Felul muncii

Funcția/meseria _____ cod COR _____ conform Clasificării ocupațiilor din România.

F. Atribuțiile postului

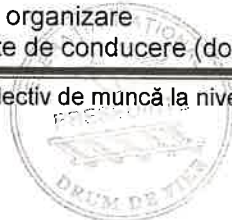
Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexă la contractul individual de muncă.

F1. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului sunt:

a) pentru personalul din centralul companiei și centralul sucursalelor regionale CF:

1. cunoștințe tehnice
2. productivitate
3. calitate
4. abilități utilizare computer
5. siguranța
6. satisfacția colaboratorilor
7. atitudine
8. lucrul în echipă
9. comunicare
10. factor de organizare
11. capacitate de conducere (doar pentru personalul de conducere)

Contractul colectiv de muncă la nivelul Companiei Naționale de Căi Ferate „CFR”-S.A. pe perioada 2018-2019



b) pentru personalul din cadrul unităților de bază ale CFR-SA (secții, stații, regulatoare, etc.):

1. cunoștințe tehnice
2. productivitate
3. calitate
4. siguranța
5. atitudine
6. lucrul în echipă
7. comunicare
8. loialitate față de companie
9. punctualitate
10. asumarea răspunderii
11. capacitate de conducere (doar pentru personalul de conducere)

G. Condiții de muncă: _____

H. Durata muncii

1. O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de _____ ore/zi, _____ ore/săptămână.
 - a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: _____ (ore zi/ore noapte/inegal)
 - b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.
2. O fracțiune de normă de _____ ore/zi _____ ore/săptămână.
 - a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: _____ (ore zi/ore noapte).
 - b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.
 - c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

I. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de _____ zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (normă întreagă, fracțiune de normă)

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de _____ zile lucrătoare.

J. Salarizare

1. Salariul de baza lunar brut stabilit prin negociere, corespunzător clasei _____ este de _____ lei și o indemnizație de conducere tip _____ de _____ %.
2. Alte elemente constitutive:
 - a) Sporuri:
 1. spor de vechime în muncă: _____ % din salariul de baza calculat corespunzător timpului efectiv lucrat în program normal de lucru;
 2. spor pentru condiții de muncă feroviară: _____ % din salariul de baza calculat corespunzător timpului efectiv lucrat în program normal de lucru;
 3. spor pentru condiții grele de muncă feroviară: _____ % din salariul de baza calculat corespunzător timpului efectiv lucrat;
 4. spor pentru condiții vătămătoare (nocive): _____ proporțional cu timpul efectiv lucrat în condițiile respective;
 5. spor pentru condiții periculoase: _____ % proporțional cu timpul efectiv lucrat în condițiile respective;
 - b) indemnizații _____;
 - b1) prestații suplimentare în bani _____;
 - b2) modalitatea prestațiilor suplimentare în natura _____;
 - c) alte adaosuri _____;
3. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003- Codul Muncii, republicat.
4. Data/datele la care se plătește salariul este/sunt 5 și 20 ale lunii.

K. Drepturi și obligații ale părților privind securitatea și sănătatea în muncă:

- a) echipament individual de protecție _____;
- b) echipament individual de lucru _____;
- c) materiale igienico-sanitare _____;
- d) alimentație de protecție _____;
- e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă _____

L. Alte clauze:

- a) **perioada de probă** este de _____ zile calendaristice
b) **perioada de preaviz în cazul concedierii** este de _____ zile lucrătoare conform Contractului Colectiv de Muncă aplicabil;
c) **perioada de preaviz în cazul demisiei** este de _____ zile lucrătoare conform Legii nr. 53/2003-Codul Muncii, republicat sau Contractului Colectiv de Muncă aplicabil;
d) în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art.18 alin.(1) din Legea nr. 53/2003- Codul muncii republicat, se vor regăsi și în contractul individual de muncă;
e) **alte clauze:**

1. Sunt membru al organizației sindicale _____ și consimt să mi se rețină lunar pe statul de plată cotizația sindicală în cuantum de% din venitul brut realizat precum și o sumă care să constituie fonduri proprii pentru ajutorarea membrilor organizației sindicale, în cuantum de..... Suma reținută va fi virată în contul nr. _____, deschis la _____, al sindicatului _____.

Din cotizația lunară consimt ca lunar să fie virată în contul federației profesionale reprezentative, semnatare a prezentului CCM la care sunt afiliat, respectiv Federația _____, o cotă stabilită de aceasta, precum și în contul Uniunii Teritoriale Regionale recunoscută de federație o cotă stabilită de respectiva uniune.

Nu sunt afiliat la nici o federație reprezentativă semnatară, dar consimt ca lunar să fie virată în contul federației profesionale, semnatare a CCM și care reprezintă ramura din care fac parte, cota stabilită de aceasta.

2. Nu sunt membru de sindicat și consimt să mi se rețină lunar pe statul de plată 1% din venitul brut realizat. Suma reținută va fi virată în contul nr. _____, deschis la _____.

M. Drepturile și obligațiile generale ale părților sunt cele prevăzute în contractul individual de muncă:

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- f) dreptul la acces la formare profesională.

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

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- e) obligația de a respecta secretul de serviciu.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- c) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- d) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului.

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

- a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
- b) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
- c) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- d) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- e) să elibereze, la cerere, un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate;
- f) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

N. Dispoziții finale:

Prevederile prezentului act adițional la contractul individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicat și ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului, înregistrat sub nr. _____/_____ la Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București.

Prezentul act adițional la contractul individual de muncă s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

Contractul colectiv de muncă la nivelul Companiei Naționale de Căi Ferate „CFR” S.A. pe perioada 2018-2019



O. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă sunt soluționate de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

ANGAJATOR

Reprezentantul legal cu competență de angajare

Numele și prenumele _____

Funcția _____

Semnătura _____

Salariat

Semnătura _____

Data



**FUNCȚII ȘI MESERII
CU DURATA TIMPULUI DE LUCRU MAI MICĂ DE 8 ORE/ZI**

Nr. crt.	Funcția sau meseria	Condiții minime ce trebuie îndeplinite cumulativ pentru a se acorda timp de lucru mai mic de 8 ore/zi
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Culegător la mașini de cules și turnat rânduri (linotip) Tipograf turnător la mașinile de turnat text după program (monoturnat) Tipograf turnător la mașinile de turnat litere, linii și material de albitură Topitor aliaj tipografic Stereotipar Frezor montator (zinco) clișee Mașinist legătorie mecanică (lăcuit) Copist forme tipar plan Fotoreproducător Laborant determinări fizico-chimice	a) buletin de determinare prin expertizare a locului de muncă eliberat de unitățile specializate ale Ministerului Sănătății Publice pentru fiecare loc de muncă în parte, care să certifice existența condițiilor deosebite ce recomandă program de muncă sub 8 ore/zi; b) pentru meseriile de la poz. 2-11 utilizate în cadrul Tipografiei "Filaret", programul de lucru este de 7 ore/zi
11	Operator introducere date, operator calculator electronic	a) buletin de determinare prin expertizare a locului de muncă eliberat de unitățile specializate ale Ministerului Sănătății Publice pentru fiecare loc de muncă în parte, care să certifice existența condițiilor deosebite ce recomandă program de muncă sub 8 ore/zi; b) programul de lucru este de 7 ore/zi
12	Personalul care lucrează în atelierele de reparat inductoare din C.N.C.F. „CFR”-S.A.	a) buletin de determinare prin expertizare a locului de muncă eliberat de unitățile specializate ale Ministerului Sănătății Publice pentru fiecare loc de muncă în parte, care să certifice existența condițiilor deosebite ce recomandă program de muncă sub 8 ore/zi; b) pentru meseriile utilizate în aceste ateliere, programul de lucru este de 6 ore/zi.



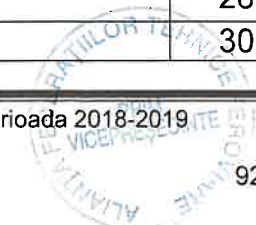
L I S T A

cuprinzând locurile de muncă

la care concediul de odihnă este diferit față de cel prevăzut la art. 48 (1)

Nr. crt.	Activitatea, locul de muncă, operația sau profesia	Nr.zile CO
1	Lăcuirea și vopsirea modelelor de lemn în spații închise	27
2	Acoperiri metalice pe cale chimică și electro-chimică, precum și activitatea permanentă de șlefuire și lustruire a pieselor metalice cu perii de pâslă, țesături textile, fibre vegetale, folosind diverse paste-galvanizator	30
3	Decaparea cu acizi în băi cu suprafața totală de peste 20 mp sau în cazul în care suprafața totală a produselor decapate depășește 40 mp pe oră; degresări cu percloretlenă și tricloretilenă, degresare chimică cu solvenți organici și clorurați sau cu alte substanțe toxice	29
4	Acoperiri metalice pe cale galvanică (galvanostegie și galvanoplastie), ameliorarea suprafețelor metalice pe cale chimică (bromare, fosfatare, oxidare, patentare, patinare)	30
5	Vopsirea industrială prin pulverizare în spații închise, precum și vopsirea cu vopsele pe bază de plumb și nitrolac; prepararea și aplicarea cu pensula sau cu șpaclul a chiturilor și emailurilor transparente pe bază de plumb	31
6	Vopsirea cu vopsele cu miniu de plumb a grinzilor casetate închise la podurile metalice și viaducte; prepararea la locul de muncă a lacurilor și vopselelor, emailurilor și grundurilor pe bază de nitroceluloză, ulei și rășini sintetice, precum și utilizarea acestora în vopsirea prin cufundare, pensulare sau pulverizare	36
7	Creuzotarea sau gudronarea traverselor, stâlpilor din lemn, precum și a diblurilor din lemn	30
8	Muncitori manevră la minereu și steril; încărcare-descărcare minereuri toxice silicioase	30
9	Acid sulfuric, acid sulfuric oleum, acid clorsulfonic, acid fosforic, acid clorhidric depozitare. Neutralizarea apelor industriale reziduale; îngrășăminte fosfatice complexe, superfosfat din acid sulfuric rezidual, nitrați, toate operațiile	30
10	Lacuri și vopsele, emailuri, grunduri (chituri) pe bază de nitroceluloză, grunduri (chituri) poliesterice, rășini sintetice, mase de turnare pe bază de substanțe toxice sau pulverulente, utilizare; protecția anticorozivă a utilajelor și a instalațiilor industriale utilizând în diverse combinații substanțele toxice: poliamine, paratoluensulfoclorurat, benzen, toluen, rășini sintetice	30
11	Lucrări cu vată de sticlă, scame, manipularea și folosirea unor substanțe toxice	30
12	Silozuri și depozite de ciment în vrac; încărcare-descărcare, manipulare ciment vrac; stație de impulsare ciment, inclusiv stație de preparare a betoanelor; compactare betoane cu vibratoare manuale, mase vibrante; personalul care lucrează în tunele de agregate cu benzi transportoare la stații de betoane	29
13	Montarea, revizia, întreținerea și reparația pilonilor pentru antenele de emisie radio și televiziune, radiorelee, precum și piloni pentru susținerea liniilor de transport al energiei electrice de peste 60 kW; muncitori instalații electrice, automatizări	30

0	1	2
14	Executarea lucrărilor de construcții, întreținere și reparații tunele CF	33
15	Nituirea, crăițuirea, stemuirea cu scule pneumatice, fasonarea sau bombarea manuală cu ciocane la rece a tablei de peste 5 mm grosime sau a profilelor: - curățarea cu lampa de benzină, rașchetarea, curățarea cu peria de sârmă a vopselelor cu miniu de plumb aplicate pe construcții metalice, rezervoare, cazane, material rulant, stâlpi și piloni pentru susținerea rețelei electrice - lucrări de cazangerie și construcții metalice; operația de polizare, șlefuire materiale metalice în mediu uscat	31 30
16	Impregnarea bobinelor și mașinilor electrice	30
17	Activitatea de realizare a circuitelor și cablajelor imprimate	30
18	Fabricarea elementelor galvanice - repararea acumulatorilor electrice din plumb și manipularea lor	27 30
19	Fabricarea acumulatorilor electrice din plumb, precum și repararea capitală a acumulatorilor electrice din plumb; încărcarea elementelor și bateriilor - sudarea în plumb	33 34
20	Verificator în activitatea de metrologie, PRAM și AMC, mașiniști transporturi interioare (tractoare, motostivuitoare, electrocare), macaragii poduri rulante, electricieni transtainere	29
21	Exploatarea, întreținerea și repararea rețelelor de termoficare	30
22	Electricieni ateliere CT	30
23	Activitatea de forjare manuală, forjare mecanică și matrițare la cald de piese și scule în ateliere special amenajate din subunitățile industriale și apretarea materialului mărunț de cale; ambutisarea manuală la cald; îndoirea țevelor la cald, trasul bandajelor pe roți pentru materialul rulant; curățarea și debavurarea pieselor forjate	34
24	Curățarea și repararea de canale subterane, curățarea coșurilor (inclusiv cele industriale și canale de fum); curățarea canalelor industriale de ventilație cicloane, tubulatură, camere de colectare a prafului; vidanjanje, inclusiv conductorii autovidanje, autocurățători și autospeciale din domeniul canalizării, încărcători și descărcători gunoi de la stațiile de neutralizare și incinerare a gunoaielor; curățători spații verzi și căi publice; decolmatare stație de epurare-decantare	27
25	Întreținerea, exploatarea și repararea stațiilor de pompare ape uzate și de epurare în centralele termice și a instalațiilor de tratare chimică a apei	28
26	Personalul muncitor care lucrează la rețelele de transport ale energiei termice, în canale de distanță, instalații interioare și cămine de vizitare; curățitori-verificatori și drenori canale ape reziduale; izolarea și îmbrăcarea țevelor cu vată de sticlă	28
27	Personalul de întreținere și reparație vehicule din cadrul autobazelor	29
28	Laboratoare de analize chimice	30
29	Tâmplari mecanici	27
30	Grunduirea și băițuirea suprafețelor ce urmează a fi lăcuite sau acoperite cu alte materiale	28
31	Șlefuirea mecanică a produselor lemnoase; debitarea și rindeluirea mecanică a produselor lemnoase	30
32	Fabricarea obiectelor de cauciuc	29
33	Presare, extrudare, pretratare, imprimare, sudare, finisare, precum și recuperare mase plastice	28
34	Confecționare piese de cauciuc, vulcanizare cauciuc	30



0	1	2
73	Executarea de prelucrări mecanice și ajustarea manuală în grafit și rășini epoxidice; întreținere și reparații poduri rulante - activitatea desfășurată în turnătorii, forjă, galvanizare; mașinist pod rulant în halele industriale; manipularea, transportul, depozitarea, montarea și exploatarea condensatoarelor impregnate cu uleiuri sintetice clorurate și roți material rulant	31
74	Activitatea de control nedistructiv cu ultrasunete; activitatea de întreținere și reparații electrocare și electrostivuitoare	30
75	Culegere mecanică, culegere manuală, imprimare tipar înalt, imprimare tipar plan, lăcuire lucrări tipografice	33
76	Pregătire forme offset	30
77	Balotare deșeuri de hârtie și carton în poligrafie	32
78	Sudură electrică sau cu gaze în poligrafie	27
79	Croirea cartonului pentru bilete tren (kreischer), legătorie manuală, cartonaje în poligrafie	27
80	<i>Aparatul succursalelor cf, aparatul C.N.C.F. „CFR”-S.A. și cel al subunităților subordonate acestora:</i>	
	1. director general, director general adj., director coordonator proiecte europene, director (inclusiv adjunctii acestora), revizor general, redactor șef	31
	2. șef divizie	29
	3. șef serviciu, consilier, coordonator programe, șef proiect, coordonator marketing, contracte, achiziții, șef UMP, expert achiziții publice	29
	4. șef (adjunct) regulator circulație, șef stație (rezervă), șef (adjunct) secție, șef atelier, șef laborator, șef oficiu, contabil șef	29
	5. șef birou, șef compartiment, contabil șef secție L, I, trafic	28
	6. șef district, șef district rezervă	30
	7. revizor regional SC, revizor sector SC, revizor central SC, instructor regional, revizor central SC și de sinteză, reprezentant C.N.C.F. „CFR”-S.A. în străinătate,	29
	8. inginer, inginer proiectant, economist, auditor intern, revizor central CFG și de sinteză, revizor central CFG, arhitect, asistent, analist de piață, negociator, promotor de imagine, specialist în relații publice, inginer-economist colegiu, subinginer(proiectant), chimist, fizician, matematician, sociolog, psiholog, inspector învățământ, revizor contabil I, instructor central, inspector de specialitate, inspector de gestiune CFG I, inspector de protecție civilă, inspector general, coordonator financiar, coordonator tehnic, diriginte șantier I, diriginte de șantier lucrări reabilitare, conductor arhitect, redactor rubrica, manager energetic	28
	9. diriginte șantier II, tehnician, tehnician proiectant, inspector resurse umane, tehnolog alimentație publică, tehnoredactor, traducător, redactor, corector-revizor	27
	10. dispecer circulație I	30
	11. grafician mers tren	28
	12. revizor gestiune, planificator, contabil, inspector de gestiune CFG II, merceolog, statistician, revizor contabil II, funcționar, casier central, executor debite II, desenator tehnic, calculator devize, contabil verificator venituri, operator juridic	27
	13. consilier juridic, executor debite I	28
	14. dactilograf	27
	- care lucrează individual în servicii sau compartimente funcționale	27
	- care lucrează în colectiv în încăperi special organizate pentru astfel de lucrări	29

Contractul colectiv de muncă la nivelul Companiei Naționale de Căi Ferate CFR-S.A. pe perioada 2018-2019



0	1	2
	15. șef cabinet, stenodactilograf, secretar-dactilograf,	28
	16. șef depozit, magaziner, gestionar materiale, recepționar materiale, bucătar, paznic, secretar redacție, documentarist, bibliotecar, gospodar	27
	17. dispecer circulație II, operator I, II	31
	18. instructor	30
	19. primitor distribuitor, topograf, sondor	27
	20. muncitor necalificat lucrări grele sau foarte grele, îngrijitor	29
	21. casier	25
	22. maestru (*)	
	23. specialist relații sociale	30
81	<i>Unitati exterioare din structura C.N.C.F. „CFR”-S.A.- meseriile și funcțiile a căror activitate este legată de siguranța circulației:</i>	
	mecanic locomotivă-automotor, mecanic instructor remiză, șef tură T	31
	mecanic ajutor locomotivă-automotor, instructor T	30
	conducător tren macara și personalul trenului macara, conducător tren ajutor (conducător vagon ajutor) și personalul acestuia	29
	personalul de la revizia, repararea, recondiționarea și pregătirea tehnică a materialului rulant, parc auxiliar și din sectorul întreținere, reparare utilaje și instalații	29
	strungar la strunjirea bandajelor și fusurilor de osie	29
	manevrant vagoane, șef manevră, șef tren	29
	încărcător aparate de stins incendii	28
	motorist	27
	tâmplar, tapițer, croitor	27
	frigotehnist, frigoriferist	27
	revizor tehnic vagoane	31
	meseriaș și maestru la echipele complexe de pregătire a trenurilor (lăcătuș montator agregate energetice și de transport, electrician vagoane, electronist, ungător, tâmplar, tapițer), șef tură remiză, conductor tren	31
	sondor la forajul manual	30
	muncitor la salubritatea, vidanjarea și dezinfecția vagoanelor	31
	operator I, II, șef tură regulator, impiegat de mișcare, impiegat de mișcare responsabil haltă, șef tură M, acar, revizor ace	31
	păzitor barieră	27
	muncitor necalificat curățenie generală și peroane	27
	personalul din activitatea de linii și instalații care confecționează și repară instalații și echipamente legate de siguranța circulație	29
	revizor cale sau puncte periculoase	31
	cantonier	27
	picher	29
	mașinist lucrări cale, mecanic mașini grele de cale	31
	constructor căi ferate la lucrări RK linii, lucrări de artă	29
	sudor, fierar, forjor din formațiile lucrări cale sub circulație	30
	lucrător întreținere cale și lucrător întreținere lucrări artă din cadrul secțiilor L	31
	electrician instalații sudură cale, deservirea, întreținerea și repararea mașinilor grele de cale	29
	lăcătuș mecanic și lăcătuș mecanic șlefuit șină, motorist, șlefuitor șină (activitate de bază)	29

0	1	2
	pontonier	27
	lăcătuș mecanic vagon de măsurat calea	27
	mecanic și mecanic ajutor locomotivă-automotor la vagonul de măsurat calea	30
	mecanic grup electrogen la întreținere și reparații linii	29
	macaragiu și motorist macara din activitatea întreținere și reparații linii	30
	meseriaș întreținere cale sau lucrări artă	31
	șef echipă întreținere cale sau lucrări artă	31
	operator (defectoscopist) control nedistructiv	31
	controlor calitate (operator cărucior măsurat calea)	31
	electromecanic SCB de la vagonul de măsurat calea	30
	conducător cărucior de măsurat calea	28
	controlor calitate sudură (defectoscopie)	28
	operator infrastructură	27
	mașinist instalații sudură	31
	electromecanic SCB	31
	montator SCB	30
	sudor, fierar, forjor, care lucrează la instalațiile din cale	30
	curățător macazuri și frână cale	30
	montator-reglor relee electrice	29
	mașinist centrale electrice diesel	28
	mecanic grup electrogen, mecanic compresoare din triaje mecanizate și automatizate	29
	electronist, tehnician instalații	29
	mecanic drezină pantograf	29
	lăcătuș din activitatea auxiliară	28
	ceasornicar	28
	muncitor necalificat	28
	macaragiu și motorist macara de pe trenurile de intervenții	29
82	<i>Personalul din activitatea de transporturi maritime și fluviale</i>	
	ofițer mecanic (electrician) maritim și fluvial I	31
	ofițer maritim și fluvial punte I, ofițer mecanic (electrician) maritim și fluvial II, III, șef stație radio	28
	ofițer maritim și fluvial punte II, III, ajutor ofițer mecanic, șef echipaj maritim și fluvial, motorist, șef timonier maritim și fluvial, timonier maritim și fluvial, marinar	27
83	Personalul din sectorul întreținere și reparare utilaje, instalații și clădiri care nu a fost trecut la funcțiile (activitățile) comune sau la activitățile menționate la celelalte puncte din prezenta	28
84	Personalul din activitatea PAZ	27

(*) Numărul zilelor de concediu de odihnă se va acorda corespunzător activității majorității personalului subordonat.

**LISTA FUNCȚIILOR CARE AU DREPTUL LA UNIFORMĂ DE SERVICIU
ȘI OBLIGAȚIA DE A O PURTA**

NR. CRT.	DENUMIREA FUNCȚIEI	TIP UNIFORMĂ	COTA PROCENTUALĂ SUPTATĂ DE BENEFICIAR
0	1	2	3
I. T R A F I C			
1.	Șef stație	A	25
2.	Instructor	A	25
3.	Impiegat de mișcare, impiegat de mișcare responsabil halta, șef tura M	A*	25
4.	Șef manevra, manevrant	A	25
5.	Revizor ace	B	G
6.	Acar	B	G
7.	Păzitor barieră	B	G
8.	Muncitor necalificat curățitor macazuri	B	G
9.	Paznic	B	G
II. L I N I I			
1.	Șef district	A	25
2.	Șef secție	A	50
3.	Șef secție adjunct	A	50
4.	Însoțitor vagoane la vagoanele de măsurat calea	A	25
5.	Picher	A	25
6.	Șef echipa întreținere cale sau lucrări arta	A	25
7.	Pontonier	A	25
8.	Revizor de cale sau puncte periculoase	A	25
9.	Cantonier	A	25
10.	Instructor	A	25
11.	Paznic	A	25
12.	Meseriaș cale și lucrări artă	A	25
III. I N S T A L A T I I			
1.	Șef secție	A	50
2.	Șef secție adj.	A	50
3.	Șef district	A	25
4.	Muncitor necalificat (lucrător, curățitor macazuri)	B	G
5.	Electromecanic 1 SCB	A	25
6.	Electromecanic SCB	A	25
7.	Montator SCB	A	25
8.	Instructor	A	25
9.	Paznic	B	G

**LISTA OBIECTELOR DIN CARE SE COMPUNE UNIFORMA,
CANTITATEA SI DURATA DE UZURĂ NORMATĂ**

Tipul de uniformă	Denumirea obiectelor	Cantitatea (buc.)	Durata de uzură normată (luni)
0	1	2	3
A Bărbați	Costum de vară din tergal, compus din sacou și două perechi de pantaloni	1	24
	Costum de iarnă din stofă compus din sacou și pantaloni	1	24
	Scurtă impermeabilă	1	48
	Bluză	2	12
	Cravată	1	24
	Șapcă de vară din tergal	1	24
	Șapcă din stofă	1	24
	Căciulă	1	48
Femei	Costum de vară din tergal compus din sacou, două fuste și pantaloni	1	24
	Costum de iarnă din stofă compus din sacou și fustă sau pantaloni	1	24
	Scurtă impermeabilă	1	48
	Bluză	2	12
	Cravată	1	24
	Bască sau pălăriuță din stofă	1	24
	Bască sau șapcă din tergal	1	24
	Căciulă	1	48
B Bărbați	Costum de vară din doc diagonal, compus din sacou și două perechi de pantaloni	1	24
	Costum de iarnă din stofă (tergal), compus din sacou și pantaloni	1	24
	Manta	1	36
	Bluză	2	12
	Cravată	1	24
	Șapcă din doc diagonal	1	24
	Șapcă din stofă	1	24
	Căciulă	1	36
Femei	Costum de vară din doc diagonal, compus din sacou, două fuste și pantaloni	1	24
	Costum de iarnă din stofă (tergal), compus din sacou și fustă sau pantaloni	1	24
	Bluză	2	12
	Cravată	1	24
	Manta	1	36
	Bască sau șapcă din doc diagonal	1	24
	Bască sau șapcă din stofă	1	24
	Căciulă	1	36

Notă: Pentru impiegații de mișcare, bărbați și femei, șapca are calotă roșie.

NOTĂ

Prezentarea la serviciu sau efectuarea acestuia fără a purta uniforma primită constituie abatere disciplinara și se sancționează conform prevederilor art. 35 lit. a-f din Statutul disciplinar.

Salariatii care au dreptul la uniforma de serviciu vor beneficia de scurta impermeabila sau manta si in situatia in care beneficiaza, la echipamentul individual de protectie, de scurta impermeabila termoizolanta cu gluga.

După expirarea duratei de uzura normate a uniformei de tip B, cu gratuitate, beneficiarii acestora pot renunța și opta pentru uniforma de tip A, cu suportarea a 25 la suta din cost.



**REDUCEREA PROGRAMULUI DE LUCRU LUNAR
PENTRU MEMBRII ALEȘI ÎN ORGANELE DE CONDUCERE ALE SINDICATELOR**

Părțile contractante convin să reducă programul de lucru lunar pentru membrii aleși în organele de conducere ale sindicatelor astfel:

Funcția	Nr. zile
Membrii comitetelor directoare ale organizațiilor sindicale constituite la nivel regional, componente ale federațiilor reprezentative semnatare ale CCM, care lucrează în unitate sau subunitate în calitate de salariați	2



REGULAMENT DE ORGANIZARE ȘI FUNCȚIONARE

AL COMISIEI MIXTE PATRONAT-SINDICATE LA NIVELUL COMPANIEI NAȚIONALE DE CĂI FERATE „CFR”-SA

1. Comisia mixtă patronat-sindicate se constituie în baza prevederilor art. 2(3) din Contractul colectiv de muncă, în scopul analizării sesizărilor, reclamațiilor și cererilor salariaților în legătură cu executarea contractului colectiv de muncă.

2. Comisia mixtă patronat-sindicate la nivel C.N.C.F. „CFR”-S.A. se constituie din câte 5 membri de fiecare parte.

Reprezentanții patronatului sunt desemnați prin dispoziția directorului general al C.N.C.F. „CFR”-S.A.

Reprezentanții sindicatelor sunt desemnați de organizațiile sindicale reprezentative semnatare ale prezentului Contract Colectiv de Muncă.

La propunerea uneia dintre părți pot să asiste și alți invitați a căror prezență, în cadrul ședinței se poate aproba de către membrii celeilalte părți a comisiei.

3. Comisia se consideră valabil întrunită numai în prezența cel puțin a majorității simple a membrilor fiecărei părți.

Comisia se reunește în prima decadă din prima lună a trimestrului, dacă sunt sesizări, iar în situații deosebite la cererea uneia din părți, în termen de 10 zile calendaristice de la primirea cererii, însă cel mult o dată pe lună.

Data întâlnirii trimestriale va fi stabilită de membrii comisiei în ședința precedentă.

4. Comisia ia hotărâri după următoarea procedură:

– fiecare parte își stabilește punctul de vedere cu majoritatea simplă a membrilor săi prezenți;

– hotărârile comisiei se consideră adoptate dacă punctele de vedere ale ambelor părți sunt identice.

Sesizarea comisiei, precum și hotărârile acesteia nu aduc atingere competenței instanțelor de drept comun.

Hotărârile comisiei nu constituie încercări de conciliere sau concilieri la eventualele conflicte de muncă.

5. Procesul-verbal conținând și hotărârile comisiei se prezintă conducerii companiei în termen de 5 zile lucrătoare de la data încheierii, pentru a dispune măsuri de punere în aplicare la nivel corespunzător.

Modul de realizare a hotărârilor va fi comunicat de către conducerea unității sau subunităților din subordine, la secretariatul comisiei în termenul ce va fi dispus de conducerea C.N.C.F. „CFR”-S.A.

6. Comisia constituită își exercită atribuțiile pentru rezolvarea problemelor ridicate la nivelul companiei, precum și pentru cele nesoluționate de comisiile de la celelalte niveluri.

Vor fi analizate de comisie problemele care nu pot fi soluționate de comisiile mixte patronat-sindicate la nivel teritorial.

7. Pentru rezolvarea rapidă și legală a problemelor, reprezentanții sindicatelor vor putea consulta specialiști ai administrației pentru a putea lămuri aspectele diferitelor probleme prezentate.

8. Procesul-verbal al ședințelor cu hotărârile comisiei se întocmește în câte 2 exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

9. Sesizarea în scris a comisiei se face la secretariatul acesteia care este asigurat de Direcția Resurse Umane - Serviciul Personal, Salarizare, Social, cu cel puțin 10 zile calendaristice înainte de data desfășurării ședinței.

Cu cel puțin 5 zile înainte de data ședinței, secretariatul va pune la dispoziția membrilor comisiei materialele ce vor fi discutate.

10. La începutul fiecărei ședințe ordinare, secretariatul va informa comisia asupra modului de realizare a hotărârilor luate în ședința anterioară.

11. Regulamentul comisiei mixte patronat - sindicate constituită la nivelul sucursalei cf și la celelalte subunități direct subordonate C.N.C.F. „CFR”-S.A. va fi adaptat prezentului regulament în termen de 30 de zile de la înregistrarea contractului colectiv de muncă.

REGULAMENT DE ORGANIZARE ȘI FUNCȚIONARE

AL COMISIEI PARITARE LA NIVEL C.N.C.F. „CFR”-S.A. DE UTILIZARE A FONDULUI REZULTAT DIN INCASARILE CORESPUNZATOARE COTEI DE 1 LA SUTA DIN SALARIUL DE BAZA DE LA NEMEMBRII DE SINDICAT

ORGANIZAREA ȘI FUNCȚIONAREA COMISIEI PARITARE

1. Conform prevederilor art. 4 din CCM, se constituie comisia paritară la nivelul C.N.C.F. „CFR”-S.A. formată din câte 4 reprezentanți ai administrației și 4 reprezentanți ai sindicatelor.

2. Reprezentanții administrației sunt desemnați prin împuternicirea conducerii C.N.C.F. „CFR”-S.A.

Reprezentanții sindicatelor sunt desemnați de federațiile reprezentative semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă prin împuterniciri ce se depun la Direcția Resurse Umane.

Membrii comisiei pot fi înlocuiți pe baza împuternicirii emise de titular.

3. Comisia se consideră valabil întrunită numai în prezența a cel puțin 3 membri ai fiecărei părți, iar hotărârile se iau cu cel puțin 6 voturi pentru.

4. Comisia se întrunește de regulă în a treia decadă a lunii, cu condiția să existe cel puțin o solicitare de ajutor social. Convocarea comisiei se face în scris de către Direcția Resurse Umane, cu cinci zile lucrătoare înainte de data stabilită în ședința anterioară.

5. Fiecare întrunire a comisiei se va finaliza printr-un proces-verbal semnat de toți membrii prezenți, care va fi difuzat acestora și unităților de la care provin solicitările.

6. Secretariatul comisiei va fi asigurat de către Direcția Resurse Umane.

UTILIZAREA FONDULUI

7. Fondul social se constituie centralizat la nivel C.N.C.F. „CFR”-S.A. din sumele încasate de către sucursalele cf și subunitățile care au cont în bancă și sunt virate prin ordine de plată în cont. Dobânzile aferente sumelor depuse în cont au aceeași utilizare ca și fondul de bază.

8. Din fondul social astfel constituit, pot solicita ajutoare sociale toți salariații C.N.C.F. „CFR”-S.A. și membrii de familie ai acestora (soț, soție, copii).

9. Fondul va fi utilizat pentru:

- tratamente medicale în situații deosebite (intervenții chirurgicale, tratamente medicale în țară, medicație costisitoare pe termen îndelungat, tratament recuperator etc.);
- alte situații deosebite dovedite cu documente justificative.

10. Cererile de ajutoare sociale vor fi primite la secretariatul comisiei, însoțite de documentele care vor justifica necesitatea acordării ajutorului social, astfel:

a) recomandarea conducătorului sucursalei cf sau, după caz, a celorlalte subunități CF, care au drept de angajare;

b) cererea solicitantului, în care se va preciza care sunt actele depuse în original, în susținerea cererii. În cazul în care actele doveditoare sunt depuse în copie, acestea vor fi certificate pentru conformitate de către compartimentele resurse umane al unității sau subunității;

d) ancheta socială efectuată asupra solicitantului, semnată de conducătorul unității și liderul de sindicat;

e) adeverința medicală care specifică diagnosticul, tratamentul și durata acestuia, în original;

f) certificatul medical;

g) documente ce justifică suma solicitată (recomandare medicală, rețete ce conțin prețul medicamentelor, facturi etc.);

h) certificatul de căsătorie;

i) certificatul de naștere;

j) copia actului adițional la contractul individual de muncă, conform anexei nr. 8.

Dosarele prin care se solicită acordarea ajutoarelor sociale vor fi transmise secretariatului comisiei numai prin compartimentele de resurse umane din teritoriu, care răspund de întocmirea corectă a acestora.

Hotărârea comisiei privind modul de soluționare a cererii de ajutor social, va fi comunicată solicitantului de către compartimentul de resurse umane al unității sau subunității de care aparține.

Cuantumul ajutorului social, care se poate acorda în cursul unui an calendaristic unei persoane, poate fi de până la 1000 lei.

11. Comisia va analiza fiecare cerere în parte și va stabili priorități în funcție de gravitatea cazurilor sau va respinge cererile neîntemeiate și dosarele incomplete.

12. În termenul stabilit de comisie, solicitantul este obligat să prezinte la Direcția Resurse Umane, prin compartimentele de resurse umane din teritoriu, acte doveditoare din care să rezulte că sumele acordate au fost cheltuite în scopul pentru care au fost solicitate.

La încheierea perioadei pentru care a fost acordat ajutorul social, beneficiarul de ajutor social are obligația de a trimite documentele justificative la compartimentul de resurse umane care a întocmit dosarul. Pentru partea din sumă, ce nu o justifică, beneficiarul are obligația restituirii acesteia.

13. Comisia va elabora și distribui modele de acte tip: pentru cerere ajutor social (care va cuprinde și angajamentul de plată) și anchetă socială.

14. În cadrul fiecărei ședințe se va prezenta o informare asupra modului de utilizare a fondului.

15. Controlul asupra constituirii și gestionării fondului se efectuează de către organele financiare abilitate să îndeplinească aceste sarcini.

NORMATIV DE ACORDARE ȘI UTILIZARE A ECHIPAMENTULUI INDIVIDUAL DE PROTECȚIE

I. INSTRUCȚIUNI PRIVIND NORMATIVUL DE ACORDARE ȘI UTILIZARE A EIP

1. TERMINOLOGIE

- 1.1 **Conducător loc de muncă:** conducătorul unei structuri organizatorice, respectiv al unei unități cf care are responsabilități în organizarea și conducerea procesului de muncă și aplicarea măsurilor de prevenire și protecție în domeniul SSM
- 1.2 **Echipament individual de protecție (EIP)** – orice echipament destinat a fi purtat sau mânuit de un lucrător pentru a-l proteja împotriva unuia ori mai multor riscuri care ar putea să îi pună în pericol securitatea și sănătatea la locul de muncă, precum și orice supliment sau accesoriu proiectat pentru a îndeplini acest obiectiv.
- 1.3 **Factor de risc** – Însușiri, stări, fenomene, comportamente proprii elementelor implicate în procesul de muncă și care pot provoca accidente de muncă sau îmbolnăviri profesionale.
- 1.4 **Loc de muncă (LM):** locul destinat să cuprindă posturi de lucru, situat în clădirile C.N.C.F „CFR”S.A., inclusiv orice alt loc din aria întreprinderii și/sau unității la care lucrătorul are acces în cadrul desfășurării activității;
- 1.5 **Noxă (factor nociv)** – agent fizic, chimic sau biologic cu acțiune în mediul de muncă asupra organismului uman, dăunător sănătății; factor de risc de îmbolnăvire profesională.
- 1.6 **Protecție colectivă** - protecție constând în utilizarea unor mijloace tehnice de protecție destinate să asigure protecția simultană a doi sau mai mulți excutanți.
- 1.7 **Protecție individuală** - protecție care constă în utilizarea de mijloace individuale de protecție destinate să asigure protecția unui singur executant.
- 1.8 **Risc** - combinație între probabilitatea și gravitatea unei posibile leziuni sau afectări a sănătății într-o situație periculoasă. Risc înseamnă pericol potențial. Pericol nu înseamnă risc.
- 1.9 **Sarcina de muncă** - totalitatea acțiunilor ce trebuie efectuate de executant, prin intermediul mijloacelor de producție și în anumite condiții de mediu, pentru realizarea scopului sistemului de muncă.
- 1.10 **Sortiment** - grup specific de echipamente individuale de protecție care asigură protecția aceleiași părți anatomice, caracterizată prin aceeași formă generală și caracteristici funcționale.
- 1.11 **Tip** - grup specific de echipamente individuale de protecție din cadrul aceluiași sortiment, caracterizat prin faptul că realizează protecția împotriva aceluiași factor de risc.

2. INSTRUCȚIUNI DE APLICARE

- 2.1 Echipamentul individual de protecție se distribuie gratuit de angajator pentru toți lucrătorii proprii, funcție de activitățile desfășurate, diferențiat pe sexe și mărimi.
- 2.2 Pentru lucrătorii agenților economici care desfășoară activități pe infrastructura feroviară pe bază de contract de lucrări sau prestări servicii, precum și pentru elevii și participanții

- la cursuri de formare profesională, aflați în practica profesională în unități cf, echipamentul individual de protecție specific riscurilor feroviare se asigură de angajatorul acestora.
- 2.3 Vizitatorii în grup și organele din exterior cu atribuții de control, care prin natura activității ajung în zona căii ferate, se dotează cu cască de protecție și vestă reflectorizantă pe durata prezenței în gabarit.
 - 2.4 Modul de acordare se detaliază în Lista internă de dotare pentru activitățile (funcțiile) desfășurate la locurile de muncă în funcție de factorii de risc identificați. Lista internă de dotare cu EIP este întocmită pentru unitățile cf subordonate, la nivelul secțiilor L/CT, respectiv Divizia Trafic de către o comisie din care face parte conducătorul structurii organizatorice respective, lucrătorul desemnat și reprezentantul lucrătorilor din cadrul acesteia și se aprobă de șeful diviziei de specialitate. Lista internă de dotare cu EIP este revizuită ori de câte ori apar modificări ale condițiilor inițiale de întocmire.
 - 2.5 Dotarea, caracteristicile și modul de utilizare a echipamentului individual de protecție se aduc la cunoștința fiecărui lucrător de către conducătorul locului de muncă, prin instruire și demonstrație practică.
 - 2.6 Normativul cuprinde dotarea maximală de sortimente/tipuri de echipamente individuale de protecție pentru fiecare funcție, asupra căreia acționează un maxim de factori de risc.
 - 2.7 La expirarea perioadei de utilizare a fiecărui sortiment/tip de EIP, acordarea echipamentului nou pe inventar personal nu este condiționată de returnarea celui expirat, iar casarea efectivă se operează în contabilitate la ridicarea noului echipament. Excepție fac sortimentele centură și cordițe de siguranță, cască de protecție, mască de protecție, ochelari de protecție, antifon extern, șort și ghetre din piele, sortimente care se acordă pe inventar unitate cf.
 - 2.8 Lunar, compartimentele de aprovizionare de la fiecare structură organizatorică, respectiv unitate cf, întocmesc tabele nominale cu lucrătorii și echipamentul care se înlocuiește, precizându-se data ultimei acordări; tabelele se vizează de lucrătorul cu atribuții SSM din fiecare structură organizatorică, respectiv șeful de stație în cazul personalului de trafic.
 - 2.9 Evidența acordării echipamentului individual de protecție se ține la nivelul fiecărei secții sau stații cf. Stocurile fără mișcare sau cu mișcare lentă, precum și situația acordării acestuia se analizează trimestrial.
 - 2.10 În cazul în care un sortiment/tip de echipament individual de protecție își pierde calitățile de protecție înaintea termenului de utilizare normat, acesta se înlocuiește imediat.
 - 2.11 Competența înlocuirii înainte de termen, precum și de analizare a cauzelor pierderii calităților de protecție revine comisiei care întocmește Lista internă de dotare cu EIP care formulează un proces verbal în care se consemnează concluziile.
 - 2.12 În cazul în care pierderea calităților de protecție se datorează utilizatorului, contravaloarea echipamentului înlocuit se impută acestuia.
 - 2.13 Pentru toate categoriile de lucrători care își desfășoară activitatea în aer liber, în perioada de vară, se acordă sortimentul de echipament șapcă de protecție cu cozoroc, cu periodicitate de acordare de 1 buc/12 luni.
 - 2.14 Sortimentul de echipament bocanci rezistenți la uzură se va achiziționa numai de tipul prevăzut cu bombeu întărit și talpă antiperforație.
 - 2.15 În cazul în care lucrătorii desfășoară și alte activități dispuse, diferite de cele de bază, se completează dotarea acestora cu echipament individual de protecție specific noii activități, dar numai pe durata executării acesteia. Echipamentul suplimentar acordat pe inventar personal nu se retrage. Excepție fac sortimentele centură și cordițe de siguranță, cască de protecție, mască de protecție, ochelari de protecție, antifon extern, șort și ghetre din piele, sortimente care se acordă pe inventar unitate.

3. RESPONSABILITĂȚI

3.1 Obligațiile C.N.C.F. „CFR”-S.A.:

- a) Să achiziționeze numai echipamentul individual de protecție care respectă prevederile Hotărârii Guvernului nr. 115/2004 privind stabilirea cerințelor esențiale de securitate ale echipamentelor individuale de protecție și a condițiilor pentru introducerea lor pe piață, cu modificările ulterioare.
- b) Direcția Comercial din cadrul C.N.C.F. „CFR”-S.A. achiziționează și repartizează prin structurile din sucursale, sortimentele/tipurile de EIP conform Listei cu EIP care se aprovizionează centralizat; pentru sortimentele/tipurile de EIP pentru care nu există restricții sau limitări legale aflate în competența Direcției Comerciale, responsabilitatea achiziționării revine compartimentelor de aprovizionare din fiecare structură organizatorică, cu respectarea procedurilor de achiziție.
- c) La achiziționarea echipamentului individual de protecție solicită în mod obligatoriu furnizorilor instrucțiuni de utilizare, întreținere și verificare, după caz.
- d) Să creeze condiții pentru depozitarea, întreținerea și verificarea EIP în vederea conservării calităților de protecție.
- e) Să sancționeze disciplinar neutilizarea EIP atunci când este corect acordat și în bună stare sau când este utilizat în alte condiții decât cele prevăzute în instrucțiunile de utilizare.

3.2 Obligațiile lucrătorilor care beneficiază de echipament individual de protecție:

- a) Să cunoască caracteristicile și să își însușească modul corect de utilizare a EIP conform instrucțiunilor producătorului și/sau standardelor de produs.
- b) Să utilizeze corect echipamentul individual de protecție acordat și, după utilizare, să îl înapoieze sau să îl pună la locul destinat pentru păstrare.
- c) Să utilizeze EIP numai în scopul în care acesta a fost atribuit și să se preocupe de conservarea calităților de protecție ale acestuia.
- d) Să prezinte EIP la verificările periodice, după caz.
- e) Să solicite înlocuirea EIP, atunci când echipamentul din dotare și-a pierdut calitățile de protecție, indiferent de motiv.

4. DISPOZIȚII FINALE

4.1 În cazul în care se constată apariția unor noi riscuri în activitate lucrătorilor pentru care nu a fost prevăzut niciun sortiment/tip de echipament individual de protecție sau dacă în depozite au rămas sortimente/tipuri de EIP care nu se mai regăsesc în lista de dotare cu EIP se informează CSSM constituit la nivel de sucursala, care analizează și stabilește modul de acordare a sortimentului/tipului de EIP.

4.2 Necesarul anual de EIP pe sortimente/tipuri este întocmit de responsabilul cu aprovizionarea și este avizat de lucrătorul cu atribuții SSM din structura organizatorică.

**II. LISTA DE DOTARE
CU ECHIPAMENT INDIVIDUAL DE PROTECȚIE ADECVAT SARCINILOR DE MUNCĂ, PE MESERII / FUNCȚII**

Nr. crt.	Funcția / Meseria	Factorii de risc ce apar în îndeplinirea sarcinii de muncă Pozitia din normativul cadru	Echipamentul individual de protecție				
			Sortiment și tip de M.I.P. definit prin calitatea de protecție	Felul dotării	Periodicitatea de acordare buc./luni		
1.		2.	3.	4.	5.		

1 Electromecanic SCB, Montator SCB, Lacatus întreținere și reparații frână de cale, Metrolog.

Organe de mașini în mișcare

inv. pers.
1 / 12
conform verif. PRAM

Electrocutare

Mănuși electroizolante J.T.

inv. pers.
conform verif. PRAM

Încălțăminte electroizolantă J.T.

inv. pers.
conform verif. PRAM

Lucru la înălțime

Cască de protecție.

inv. unitate

Centură de siguranță

inv. unitate

Lucru pe căi de circulație feroviară, teren accidentat

Vestă reflectorizantă

inv. pers. 1 / 12

Bocanci rez. la uzură

inv. pers. 1 / 12

Pantofi rez. la uzură

inv. pers. 1 / 12

Manipulare de obiecte:

- tăioase, intepătoare, alunecoase

- toxice, corozive

Manusi de protecție rez. la uzură și sfișiere.

inv. pers. 1 / 3

Mănuși de protecție

inv. unitate

Costum de protecție

inv. unitate

Ochelari de protecție

inv. unitate

Cizme de protecție

inv. unitate

Mănuși termoizolante

inv. pers. 1 / 12

Contact cu obiecte cu temperaturi scăzute

si intemperii

Căciulă fără apărători si capison.

inv. pers. 1 / 36

Temperatură scăzută a aerului (frig, intemperii)

Scurtă imperm. termoizolantă cu glugă

inv. pers. 1 / 36

Pulberi netoxice in atmosfera

inv. pers. 1 / 12

Deplasări pe supraf. umede

inv. pers. 1 / 36



2 Meseriaș cale, lucrări de artă

Lucru la înaltime



Lucru pe căi de circulație feroviară, teren accidentat

Centura de siguranță
Casacă rezistentă la șoc

inv. unitate
inv. unitate

Vestă reflectorizantă

inv. pers. 1 / 12

Bocanci rez. la uzură

inv. pers. 1 / 12

Pantofi rez. la uzură

inv. pers. 1 / 12

Manipulare de obiecte:

- tăioase, întepătoare, alunecoase

Mănuși de protecție rez. la uzură și sfâșiere
Ochelari cu lentile transparente și rezistente la șoc

inv. pers. 1 / 3
inv. unitate

Proiectare de corpuri / particule

Costum salopetă

inv. pers. 1 / 12

Mănuși termoizolante

inv. pers. 1 / 12

Contact cu obiecte cu temperaturi scăzute și interperii

Temperatură scăzută a aerului (frig, interperii)

Căciulă fără apărători și capison.

inv. pers. 1 / 36

Pulberi netoxice în atmosfera
Deplasări pe supraf. umede

Scurtă imperm. termoizolantă cu glugă

inv. pers. 1 / 36

Poziție "în genuंची"

Masca contra prafului

inv. pers. 1 / 12

Cizme imperm. la apă / cizme șold

inv. pers. 1 / 24

Genunchiere

inv. pers. 1 / 60

3 Revizor de cale și puncte periculoase:

Lucru pe căi de circulație feroviară, teren accidentat



Contact cu obiecte cu temperaturi scăzute și interperii

Mănuși termoizolante

inv. pers. 1 / 12

Manipulare de obiecte:

- tăioase, întepătoare, alunecoase

Mănuși de protecție rez. la uzură și sfâșiere.
Ochelari cu lentile transparente și rezistente transparente și rez. la șoc

inv. pers. 1 / 3
inv. unitate

Proiectare de corpuri / particule

Costum salopetă

inv. pers. 1 / 12

Temperatură scăzută a aerului (frig, interperii)

Cască de protecție.

inv. unitate

Căciulă fără apărători și capison.

inv. pers. 1 / 36

Scurtă imperm. termoizolantă cu glugă

inv. pers. 1 / 36



Deplasări pe supraf. umede
4 Sef echipă întreținere cale sau lucrări de artă

Electrocutare	pantaloni vățuit Cizme impermeabile la apă	inv. pers. inv. pers.	1 / 48 1 / 24
Lucru la înălțime	Mănuși electroizolante J.T.	inv. pers.	conform verif. PRAM
Lucru pe căi de circulație feroviară, teren accidentat	Încălțăminte electroizolantă J.T.	inv. pers.	conform verif. PRAM
Contact cu obiecte cu temperaturi scăzute și intemperii	Cască de protecție. Centură de siguranță Vestă reflectorizantă Bocanci rez. la uzură Pantofi rez. la uzură Mănuși termoizolante	inv. unitate inv. unitate inv. pers. inv. pers. inv. pers. inv. pers.	1 / 12 1 / 12 1 / 12 1 / 12
Proiectare de corpuri / particule	Ochelari cu lentile transparente și rezistente la șoc Costum salopetă Cască de protecție. Căciulă fără apărători și capison. Scurtă impermeabilă termoizolantă cu glugă Cizme impermeabile la apă / cizme șold	inv. unitate inv. pers. inv. unitate inv. pers. inv. pers. inv. pers.	1 / 12 1 / 12 1 / 36 1 / 36 1 / 24
Deplasări pe supraf. umede	Vestă reflectorizantă Bocanci rez. la uzură Pantofi rez. la uzură	inv. pers. inv. pers. inv. pers.	1 / 12 1 / 12 1 / 12
Lucru pe căi de circulație feroviară, teren accidentat	Mănuși de protecție rez. la uzură și sfișiere. Ochelari cu lentile transparente și rezistente la șoc Costum salopetă Cască de protecție.	inv. pers. inv. unitate inv. pers. inv. unitate	1 / 3
Manipulare de obiecte: - tăioase, înțepătoare, alunecoase Proiectare de corpuri / particule		inv. pers. inv. unitate	1 / 12 1 / 12



Temperatură scăzută a aerului (frig, intemperii)	Căciulă fără apărători și capișon.	inv. pers.	1 / 36
Deplasări pe supraf. umede	Scurtă imperm. termoizolantă cu glugă	inv. pers.	1 / 36
Zgomot	Cizme imperm. la apă	inv. pers.	1 / 24
Contact cu obiecte cu temperaturi scăzute și intemperii	Antifoane externe	inv. unitate	
	Mănuși termoizolante	inv. pers.	1 / 12
6 Mecanic MGC, Mecanic drezină			
Organe de mașini în mișcare	Costum salopetă/combinezon	inv. pers.	1 / 12
Electrocutare	Mănuși electroizolante J.T.	inv. pers.	conform verif. PRAM
	Încălțăminte electroizolantă J.T.	inv. pers.	conform verif. PRAM
Lucru pe căi de circulație feroviară, teren accidentat	Vestă reflectorizantă	inv. pers.	1 / 12
	Bocanci rez. la uzură	inv. pers.	1 / 12
	Pantofi rez. la uzură	inv. pers.	1 / 12
Manipulare de obiecte:			
- tăioase, înțepătoare, alunecoase	Mănuși de protecție rez. la uzură și sfișiere.	inv. pers.	1 / 3
Temperatură scăzută a aerului (frig, intemperii)	Căciulă fără apărători și capișon.	inv. pers.	1 / 36
	Scurtă imperm. termoizolantă cu glugă	inv. pers.	1 / 36
	Mănuși termoizolante	inv. pers.	1 / 12
Contact cu obiecte cu temperaturi scăzute și intemperii	Antifoane externe	inv. unitate	
Zgomot	Cizme imperm. la apă	inv. pers.	1 / 24
Deplasări pe supraf. umede	Vestă reflectorizantă	inv. pers.	1 / 12
7 Însotitor vagon măsurat calea			
Lucru pe căi de circulație feroviară, teren accidentat	Bocanci rez. la uzură	inv. pers.	1 / 12
	Pantofi rez. la uzură	inv. pers.	1 / 12
Manipulare de obiecte:			
- tăioase, înțepătoare, alunecoase	Mănuși de protecție rez. la uzură și sfișiere.	inv. pers.	1 / 3
	Costum salopetă/combinezon/halat	inv. pers.	1 / 12
Contact cu obiecte cu temperaturi scăzute	Mănuși termoizolante	inv. pers.	1 / 12



și intemperii			
Temperatură scăzută a aerului (frig, intemperii)		Căciulă fără apărători și capison.	inv. pers. 1 / 36
		Scurtă imperm. termoizolantă cu glugă	inv. pers. 1 / 48
		Cizme impermeabile la apă	inv. pers. 1 / 24
Deplasări pe supraf. umede			
8 Acar., Acar MM, Acar CAM, Revizor de ace, Păzitor de barieră			
Lucru pe căi de circulație feroviară, teren accidentat		Vestă reflectorizantă	inv. pers. 1 / 6
		Bocanci rez. la uzură	inv. pers. 1 / 12
		Pantofi rez. la uzură	inv. pers. 1 / 12
		Mănuși termoizolante	inv. pers. 1 / 12
Contact cu obiecte cu temperaturi scăzute și intemperii			
Manipulare de obiecte:			
- tăioase, înțepătoare, alunecoase		Mănuși de protecție rez. la uzură și sfișiere.	inv. pers. 1 / 3
Temperatură scăzută a aerului (frig, intemperii)		Căciulă fără apărători și capison.	inv. pers. 1 / 36
		Scurtă imperm. termoizolantă cu glugă	inv. pers. 1 / 36
		Cizme imperm. la apă	inv. pers. 1 / 24
Deplasări pe supraf. umede			
9 IDM de orice fel, IDM responsabil halta, Șef tura M			
Lucru pe căi de circulație feroviară, teren accidentat		Vestă reflectorizantă	inv. pers. 1 / 6
		Bocanci rez. la uzură	inv. pers. 1 / 12
		Pantofi rez. la uzură	inv. pers. 1 / 12
Temperatură scăzută a aerului (frig, intemperii)		Căciulă fără apărători și capison.	inv. pers. 1 / 36
		Scurtă imperm. termoizolantă cu glugă	inv. pers. 1 / 36
		Cizme imperm. la apă	inv. pers. 1 / 36
Deplasări pe supraf. umede			
10 Mecanic, Mecanic ajutor locomotivă, Mecanic instructor			
Organe de mașini în mișcare		Costum salopetă / combinezon	inv. pers. 1 / 12
Electrocutare		Mănuși electroizolante J.T.	conform verific. PRAM
		Încălțăminte electroizolantă J.T.	conform verific. PRAM
Lucru la înălțime			
Manipulare de obiecte:		Cască de protecție.	inv. unitate
		Centură de siguranță	inv. unitate



- tăioase, înțepătoare, alunecoase	Mănuși de protecție rez.la uzură și sfîșiere.	inv. pers.	1 / 3
Lucru pe căi de circulație feroviară, teren accidentat	Vestă reflectorizantă	inv.pers.	1 / 12
	Bocanci rez.la uzură	inv.pers.	1 / 12
	Pantofi rez. la uzură	inv.pers.	1 / 12
Temperatură scăzută a aerului (frig, intemperii)	Căciuliă fără apărători si capison.	inv. pers.	1 / 36
	Scurtă imperm. termoizolantă cu glugă	inv. pers.	1 / 48
Zgomot	Antifon extern	inv. unitate	
Deplasări pe supraf. umede	Cizme imperm. la apă	inv. pers.	1 / 36
11 Șef tură remiză, Revizor tehnic vagoane, Manevrant vagoane, Conductor tren, Șef tren.			
Lucru pe căi de circulație feroviară, teren accidentat	Vestă reflectorizantă	inv.pers.	1 / 12
	Bocanci rez.la uzură	inv.pers.	1 / 12
	Pantofi rez. la uzură	inv.pers.	1 / 12
Proiectare de corpuri / particule	Ochelari cu lentile transparente si rezistente la șoc	inv. unitate	
	Costum salopetă/combinezon/halat	inv.pers.	1 / 12
	Cască de protecție.	inv. unitate	
Contact cu obiecte cu temperaturi scăzute și intemperii	Mănuși termoizolante	inv. pers.	1 / 12
Temperatură scăzută a aerului (frig, intemperii)	Căciuliă fără apărători si capison.	inv. pers.	1 / 36
	Scurtă imperm. termoizolantă cu glugă	inv. pers.	1 / 48
Deplasări pe supraf. umede	Cizme imperm. la apă	inv. pers.	1 / 36
12 Șef laborator, Laborant determinări fizico - chimice, Operator chimist.			
Lucru pe căi de circulație feroviară, teren accidentat	Vestă reflectorizantă	inv.pers.	1 / 12
	Bocanci rez.la uzură	inv.pers.	1 / 12
	Pantofi rez. la uzură	inv.pers.	1 / 12
Lucru cu substante toxice, corozive	Ochelari de protecție	inv. unitate	
	Mănuși de protecție	inv. unitate	
	Costum de protecție/șorț protecție	inv. unitate	
	Cizme de protecție	inv. unitate	
Pulberi netoxice in atmosfera	Masca contra prafului	inv. pers.	1 / 12
	Halat	inv. pers.	1 / 12



13 Lăcătuș mecanic de întreținere și reparații universale,

Proiectare de corpuri / particule	Ochelari cu lentile transparente si rezistente la șoc/vizieră de protecție transparentă și rezistentă la șoc	inv. unitate
	Costum salopetă	inv.pers. 1 / 12
	Cască de protecție.	inv. unitate
	Bocanci rez.la uzură	inv.pers. 1 / 12
Lucru pe căi de circulație feroviară, teren accidentat	Pantofi rez. la uzură	inv.pers. 1 / 12
	Căciulă fără apărători si capison.	inv. pers. 1 / 36
Temperatură scăzută a aerului (frig, intemperii)	Scurtă imperm. termoizolantă cu glugă	inv. pers. 1 / 36
	Mănuși termoizolante	inv. pers. 1 / 12
Contact cu obiecte cu temperaturi scăzute si intemperii	Cizme imperm. la apă	inv. pers. 1 / 24
Deplasări pe supraf. umede	Mănuși de protecție rez.la uzură și sfișiere.	inv. pers. 1 / 3
Manipulare de obiecte: - tăioase, intepatoare, alunecoase		



14 Electrician

Electrocutare	Mănuși electroizolante J.T.	inv. pers.	conform verif. PRAM
	Încălțăminte electroizolantă J.T.	inv. pers.	conform verif. PRAM
Lucru la înălțime	Cască de protecție.	inv. unitate	
	Centură de siguranță	inv. unitate	
	Vestă reflectorizantă	inv.pers.	1 / 12
Lucru pe căi de circulație feroviară, teren accidentat	Bocanci rez.la uzură	inv.pers.	1 / 12
	Pantofi rez. la uzură	inv.pers.	1 / 12
Proiectare de corpuri / particule	Ochelari cu lentile transparente si rezistente la șoc	inv. unitate	
	Costum salopetă	inv.pers.	1 / 12
Manipulare de obiecte:			
- tăioase, intepătoare, alunecoase	Mănuși de protecție rez.la uzură și sfișiere.	inv. pers.	1 / 3
Temperatură scăzută a aerului (frig, intemperii)	Căciulă fără apărători si capison.	inv. pers.	1 / 36





Deplasări pe supraf. umede
Contact cu obiecte cu temperaturi scăzute și intemperii

Sudor electric sau autogen

Proiectare de corpuri / particule

Lucru la înălțime

Lucru pe căi de circulație feroviară, teren accidentat

Manipulare de obiecte:

- tăioase, intepătoare, alunecoase

Contact cu flacăra deschisă și / sau particule incandesc.

Temperatură scăzută a aerului (frig, intemperii)

Radiatii termice / ultraviolete

Deplasări pe supraf. umede

Contact cu obiecte cu temperaturi scăzute și intemperii

Prelucrător prin aşchiere

Proiectare de corpuri / particule

Manipulare de obiecte:

- tăioase, intepătoare, alunecoase

Lucru pe căi de circulație feroviară, teren accidentat

Scurtă imperm. termoizolantă cu glugă
Cizme imperm. la apă
Mănuși termoizolante

inv. pers. 1 / 36
inv. pers. 1 / 24
inv. pers. 1 / 12

Ochelari cu lentile transparente și rezistente la șoc

inv. unitate

Cască de protecție.

inv. unitate

Centură de siguranță

inv. unitate

Vestă reflectorizantă

inv.pers. 1 / 12

Bocanci rez.la uzură

inv.pers. 1 / 12

Pantofi rez. la uzură

Inv.pers. 1 / 12

Mănuși de protecție rez.la uzură și sfișiere.

inv. pers. 1 / 3

Manusi termoizolante ignifugate

inv.pers. 1 / 12

Sort rezist. la flacără și part. Incand.

inv. unitate

Ochelari sudura

inv. unitate

Costum sau salopeta ignif.

inv.pers. 1 / 12

Căciulă fără apărători și capison.

inv. pers. 1 / 36

Scurtă imperm. termoizolantă cu glugă

inv. pers. 1 / 36

Jambiere sau ghetre

inv. unitate

Masca sudura

inv. unitate

Cizme imperm. la apă

inv. pers. 1 / 24

Mănuși termoizolante

inv. pers. 1 / 12

Ochelari cu lentile transparente și rezistente la șoc

inv. unitate

Costum salopetă

inv.pers. 1 / 12

Cască de protecție.

inv. unitate

Mănuși de protecție rez.la uzură și sfișiere.

inv. pers. 1 / 3

Vestă reflectorizantă

inv.pers. 1 / 12

Bocanci rez. la uzură
 Pantofi rez. la uzură
 Căciulă fără apărători și capison.
 Scurtă imperm. termoizolantă cu glugă
 Cizme imperm. la apă
 Mănuși termoizolante

Vestă reflectorizantă
 Bocanci rez. la uzură
 Pantofi rez. la uzură
 Ochelari cu lentile transparente și rezistente la șoc
 Costum salopetă
 Cască de protecție.

Mănuși de protecție rez. la uzură și sfișiere.
 Căciulă fără apărători și capison.
 Scurtă imperm. termoizolantă cu glugă
 Masca contra prafului
 Cizme imperm. la apă

Mănuși de protecție rez. la uzură și sfișiere.
 Halat
 Cizme imperm. la apă
 Ochelari de protecție
 Mănuși de protecție
 Costum de protecție/șorț protecție
 Cizme de protecție
 Vestă reflectorizantă
 Bocanci rez. la uzură

Temperatură scăzută a aerului (frig, intemperii)
 Deplasări pe supraf. umede
 Contact cu obiecte cu temperaturi scăzute și intemperii

Timplar, Dulgher, Geamgiu,
 Lucru pe căi de circulație feroviară, teren accidentat

Proiectare de corpuri / particule

Manipulare de obiecte:
 - tăioase, înțepătoare, alunecoase
 Temperatură scăzută a aerului (frig, intemperii)

Pulberi netoxice în atmosfera
 Deplasări pe supraf. umede

Manipulare de obiecte:
 - tăioase, înțepătoare, alunecoase
 Deplasări pe supraf. umede
 Lucru cu substanțe toxice, corozive

Lucru pe căi de circulație feroviară, teren accidentat

inv. pers. 1 / 12
 inv. pers. 1 / 12
 inv. pers. 1 / 36
 inv. pers. 1 / 48
 inv. pers. 1 / 24
 inv. pers. 1 / 12

inv. pers. 1 / 12
 inv. pers. 1 / 12
 inv. pers. 1 / 12
 inv. unitate
 inv. pers. 1 / 12
 inv. unitate

inv. pers. 1 / 3
 inv. pers. 1 / 36
 inv. pers. 1 / 48
 inv. pers. 1 / 12
 inv. pers. 1 / 24

inv. pers. 1 / 3
 inv. pers. 1 / 12
 inv. pers. 1 / 36
 inv. unitate
 inv. unitate
 inv. unitate
 inv. unitate
 inv. pers. 1 / 12
 inv. pers. 1 / 12



<p>Contact cu obiecte cu temperaturi scăzute și intemperii</p> <p>Temperatură scăzută a aerului (frig, intemperii)</p>	<p>Pantofi rez. la uzură</p> <p>Mănuși termoizolante</p>	<p>inv.pers. 1 / 12</p> <p>inv. pers. 1 / 12</p>
<p>Temperatură scăzută a aerului (frig, intemperii)</p>	<p>Căciuliă fără apărători și capișon.</p> <p>Scurtă imperm. termoizolantă cu glugă</p>	<p>inv. pers. 1 / 36</p> <p>inv. pers. 1 / 48</p>
<p>19 Forjor, Turnător, Tinichigiu, Fierar</p> <p>Contact cu obiecte cu temperaturi scăzute și intemperii</p> <p>Lucru pe căi de circulație feroviară, teren accidentat</p>	<p>Mănuși termoizolante</p> <p>Vestă reflectorizantă</p> <p>Bocanci rez. la uzură</p> <p>Pantofi rez. la uzură</p> <p>Costum salopetă</p> <p>Cască de protecție.</p>	<p>inv. pers. 1 / 12</p> <p>inv.pers. 1 / 12</p> <p>inv.pers. 1 / 12</p> <p>inv.pers. 1 / 12</p> <p>inv. unitate</p>
<p>Proiectare de corpuri / particule</p> <p>Manipulare de obiecte: - tăioase, intepătoare, alunecoase</p>	<p>Mănuși de protecție rez.la uzură și sfîșiere.</p> <p>Sort rezist uzura și penetratie</p> <p>Ochelari cu lentile pentru radiații termice sau vizieră</p>	<p>inv. pers. 1 / 3</p> <p>inv. unitate</p> <p>inv. unitate</p>
<p>Contact cu flacără deschisă, particule incandesc.</p>	<p>Jambiere, ghete rezist. la flacără</p> <p>Cizme imperm. la apă</p> <p>Căciuliă fără apărători și capișon.</p> <p>Scurtă imperm. termoizolantă cu glugă</p> <p>Antifon extern</p>	<p>inv. unitate</p> <p>inv. pers. 1 / 24</p> <p>inv. pers. 1 / 36</p> <p>inv. pers. 1 / 48</p>
<p>Deplasări pe supraf. umede</p> <p>Temperatură scăzută a aerului (frig, intemperii)</p> <p>Zgomot</p> <p>Pulberi netoxice în atmosfera</p> <p>Pozitia lucru "în genunchi "</p>	<p>Mască contra prafului</p> <p>Genunchere</p>	<p>inv. pers. 1 / 36</p> <p>inv. pers. 1 / 12</p>
<p>Lucru pe căi de circulație feroviară, teren accidentat</p> <p>Organe de mașini în mișcare</p> <p>Manipulare de obiecte:</p>	<p>20 Mecanic compresoare, Compressorist, Motorist mașini și utilaje (alte decât mașini grele de cale)</p> <p>Vestă reflectorizantă</p> <p>Bocanci rez.la uzură</p> <p>Pantofi rez. la uzură</p> <p>Costum salopetă</p> <p>Casca de protecție</p>	<p>inv.pers. 1 / 12</p> <p>inv.pers. 1 / 12</p> <p>inv.pers. 1 / 12</p> <p>inv. pers. 1 / 12</p> <p>inv. unitate</p>



- tăioase, întepătoare, alunecoase	Mănuși de protecție rez. la uzură și sfișiere.	inv. pers.	1 / 3
Contact cu obiecte cu temperaturi scăzute și intemperii	Mănuși termoizolante	inv. pers.	1 / 12
Temperatură scăzută a aerului (frig, intemperii)	Căciulă fără apărători și capison.	inv. pers.	1 / 36
Zgomot	Scurtă imperm. termoizolantă cu glugă	inv. pers.	1 / 36
Deplasări pe supraf. umede	Antifon extern	inv. unitate	
	Cizme imperm. la apă	inv. pers.	1 / 24
Proiectare de corpuri / particule	Costum salopetă/combinezon/halat	inv. pers.	1 / 12
21 <u>Electronist.</u>			
22 <u>Muncitor necalificat</u>			
Se va dota cu echipament corespunzător locului de muncă similar cu ceilalți participanți la procesul de muncă (linii, instalații etc)	Costum salopetă	inv. pers.	1 / 12
23 <u>Sofer, Tractorist.</u>	Vestă reflectorizantă	inv. pers.	1 / 12
Organe de mașini în mișcare	Bocanci rez. la uzură	inv. pers.	1 / 12
Lucru pe căi de circulație feroviară, teren accidentat	Pantofi rez. la uzură	inv. pers.	1 / 36
Temperatură scăzută a aerului (frig, intemperii)	Căciulă fără apărători și capison.	inv. pers.	1 / 36
Contact cu obiecte cu temperaturi scăzute și intemperii	Scurtă imperm. termoizolantă cu glugă	inv. pers.	1 / 36
Deplasări pe supraf. umede	Mănuși termoizolante	inv. pers.	1 / 12
Manipulare de obiecte:	Cizme imperm. la apă	inv. pers.	1 / 24
- tăioase, întepătoare, alunecoase	Mănuși de protecție rez. la uzură și sfișiere.	inv. pers.	1 / 3
24 <u>Topometrist, Inginer topo, Inspector șantier, Diriginte șantier</u>			
Lucru pe căi de circulație feroviară, teren accidentat	Vestă reflectorizantă	inv. pers.	1 / 12
Căderi de obiecte de la înălțime	Bocanci rez. la uzură	inv. pers.	1 / 12
Temperatură scăzută a aerului (frig, intemperii)	Pantofi rez. la uzură	inv. pers.	1 / 12
Deplasări pe supraf. umede	Cască de protecție.	inv. unitate	
	Căciulă fără apărători și capison.	inv. pers.	1 / 36
	Scurtă imperm. termoizolantă cu glugă	inv. pers.	1 / 36
	Cizme imperm. la apă	inv. pers.	1 / 36
25 <u>Personal în activitatea de control ultrasonic, Defectoscopist, Controlor calitate</u>			



Lucru pe căi de circulație feroviară, teren accidentat	Vestă reflectorizantă	inv.pers.	1 / 12
	Bocanci rez.la uzură	inv.pers.	1 / 12
	Pantofi rez. la uzură	inv. unitate	1 / 12
Proiectare de corpuri / particule	Ochelari cu lentile transparente si rezistente la șoc	inv.pers.	1 / 36
	Costum salopetă/combinezon/halat	inv.pers.	1 / 36
	Cască de protecție.	inv.pers.	1 / 24
	Mănuși termoizolante	inv.pers.	1 / 12
Contact cu obiecte cu temperaturi scăzute și intemperii	Căciulă fără apărători si capison.	inv.pers.	1 / 12
Temperatură scăzută a aerului (frig, intemperii)	Scurtă imperm. termoizolantă cu glugă	inv.pers.	1 / 12
	Cizme imperm. la apă	inv.pers.	1 / 12
Deplasări pe supraf. umede	Vestă reflectorizantă	inv.pers.	1 / 12
26 Șef District, Șef laborator SCB, Maistru, Picher	Bocanci rez.la uzură	inv.pers.	1 / 12
Lucru pe căi de circulație feroviară, teren accidentat	Pantofi rez. la uzură	inv.pers.	1 / 12
	Ochelari cu lentile transparente si rezistente la șoc	inv. unitate	1 / 12
Proiectare de corpuri / particule	Costum salopetă	inv.pers.	1 / 12
	Cască de protecție.	inv. unitate	1 / 12
Temperatură scăzută a aerului (frig, intemperii)	Căciulă fără apărători si capison.	inv.pers.	1 / 36
	Scurtă imperm. termoizolantă cu glugă	inv.pers.	1 / 36
	Mănuși termoizolante	inv.pers.	1 / 12
Contact cu obiecte cu temperaturi scăzute și intemperii	Cizme imperm. la apă	inv.pers.	1 / 24
Deplasări pe supraf. umede	Vestă reflectorizantă	inv.pers.	1 / 6
27 Personalul de conducere, de control (inclusiv CFG), de instruire si tehnic: din centrul structurile organizatorice si unitățile CF	Bocanci rez.la uzură	inv.pers.	1 / 12
Lucru pe căi de circulație feroviară, teren accidentat	Pantofi rez. la uzură	inv.pers.	1 / 12
	Căciulă fără apărători si capison.	inv.pers.	1 / 36
Temperatură scăzută a aerului (frig, intemperii)			



Deplasări pe supraf. umede	Scurtă imperm. termoizolantă cu glugă	inv. pers.	1 / 36
28 Bibliotecar, Arhivar, Curier, Funcionar, Casier, Dactilograf	Cizme imperm. la apă	inv. pers.	1 / 36
Pulberi netoxice in atmosfera	Masca contra prafului	inv. pers.	1 / 12
	Halat din doc	inv. pers.	1 / 24
29 Personal receptii CFR din subunitati.	Vestă reflectorizantă	inv. pers.	1 / 12
Lucru pe căi de circulație feroviară, teren accidentat	Bocanci rez. la uzură	inv. pers.	1 / 12
	Pantofi rez. la uzură	inv. pers.	1 / 12
Temperatură scăzută a aerului (frig, intemperii)	Căciulă fără apărători și capison.	inv. pers.	1 / 36
	Scurtă imperm. termoizolantă cu glugă	inv. pers.	1 / 48
Deplasări pe supraf. umede	Cizme imperm. la apă	inv. pers.	1 / 36
30 Conducător tren macara, Ajutor tren macara, Maistru, Șef atelier	Mănuși electroizolante J.T.	inv. pers.	Conf. verif. PRAM
Electrocutare	Încălțăminte electroizolantă J.T.	inv. pers.	Conf. verif. PRAM
Lucru la înălțime	Cască de protecție.	inv. unitate	
Lucru pe căi de circulație feroviară, teren accidentat	Centură de siguranță	inv. unitate	
	Vestă reflectorizantă	inv. pers.	1 / 12
Temperatură scăzută a aerului (frig, intemperii)	Bocanci rez. la uzură	inv. pers.	1 / 12
	Pantofi rez. la uzură	inv. pers.	1 / 12
Proiectare de corpuri / particule	Căciulă fără apărători și capison.	inv. pers.	1 / 36
	Scurtă imperm. termoizolantă cu glugă	inv. pers.	1 / 48
Deplasări pe supraf. umede	Ochelari cu lentile transparente și rezistente la șoc	inv. unitate	
Contact cu obiecte cu temperaturi scăzute și intemperii	Costum salopetă	inv. pers.	1 / 12
31 Electromecanic montator IEMT.	Cizme imperm. la apă	inv. pers.	1 / 24
Electrocutare	Mănuși termoizolante	inv. pers.	1 / 12
	Mănuși electroizolante J.T.	inv. pers.	conform verif.





Lucru la înălțime

Lucru pe căi de circulație feroviară, teren accidentat

Proiectare de corpuri / particule

Manipulare de obiecte:

- tăioase, înțepătoare, alunecoase

Lucru cu substanțe toxice, corozive

Contact cu obiecte cu temperaturi scăzute și interperii

Temperatură scăzută a aerului (frig, intemperii)

Deplasări pe supraf. umede

Lăcătuș montator AET

Lucru la înălțime

Lucru pe căi de circulație feroviară, teren accidentat

Proiectare de corpuri / particule

PRAM
conform
verif.
PRAM

Încălțăminte electroizolantă J.T.

Cască de protecție.

Centură de siguranță

Vestă reflectorizantă

Bocanci rez.la uzură

Pantofi rez. la uzură

Ochelari cu lentile transparente si rezistente

transparente și rez. la șoc

Costum salopetă/combinezon/halat

Mănuși de protecție rez.la uzură și sfîșiere.

Mănuși de protecție

Ochelari de protecție

Costum de protecție / șorț protecție

Cizme de protecție

Mănuși termoizolante

Căciulă fără apărători si capison.

Scurtă imperm. termoizolantă cu glugă

Cizme imperm. la apă

Cască de protecție.

Centură de siguranță

Vestă reflectorizantă

Bocanci rez.la uzură

Pantofi rez. la uzură

Ochelari cu lentile transparente si rezistente

la șoc

Costum salopetă/combinezon/halat

inv. pers.

inv. unitate

inv. unitate

inv.pers.

inv.pers.

inv.pers.

inv. unitate

inv.pers.

inv. pers.

inv. unitate

inv. unitate

inv. unitate

inv. unitate

inv. pers.

inv. pers.

inv. pers.

inv. pers.

inv. unitate

inv. unitate

inv.pers.

inv.pers.

inv.pers.

inv. unitate

inv.pers.

Manipulare de obiecte:			
- tăioase, înțepătoare, alunecoase	Mănuși de protecție rez. la uzură și sfișiere.	inv. pers.	1 / 3
Contact cu obiecte cu temperaturi scăzute și interperii	Mănuși termoizolante	inv. pers.	1 / 12
Temperatură scăzută a aerului (frig, intemperii)	Căciulă fără apărători si capison. Scurtă imperm. termoizolantă cu glugă Cizme imperm. la apă	inv. pers. inv. pers. inv. pers.	1 / 36 1 / 48 1 / 36
Deplasări pe supraf. umede	Cască de protecție. Centură de siguranță	inv. unitate inv. unitate	
Lucru la înălțime	Mănuși electroizolante J.T.	inv. pers.	conform verif. PRAM
Electrocutare	Încălțăminte electroizolantă J.T.	inv. pers.	conform verif. PRAM
Lucru pe căi de circulație feroviară, teren accidentat	Vestă reflectorizantă Bocanci rez. la uzură Pantofi rez. la uzură	inv. pers. inv. pers. inv. pers.	1 / 12 1 / 12 1 / 12
Manipulare de obiecte:			
- tăioase, înțepătoare, alunecoase	Mănuși de protecție rez. la uzură și sfișiere.	inv. pers.	1 / 3
Proiectare de corpuri / particule	Ochelari cu lentile transparente si rezistente la șoc Costum salopetă	inv. unitate	
Temperatură scăzută a aerului (frig, intemperii)	Căciulă fără apărători si capison. Scurtă imperm. termoizolantă cu glugă Antifon extern	inv. pers. inv. pers. inv. pers. inv. unitate	1 / 12 1 / 36 1 / 36
Zgomot	Mănuși termoizolante	inv. pers.	1 / 12
Contact cu obiecte cu temperaturi scăzute și interperii	Cizme imperm. la apă	inv. pers.	1 / 24



Lucru la înălțime

Lucru pe căi de circulație feroviară, teren accidentat

Contact cu obiecte cu temperaturi scăzute
și intemperii

Proiectare de corpuri / particule

Manipulare de obiecte:

- tăioase, intepătoare, alunecoase

Temperatură scăzută a aerului (frig, intemperii)

Deplasări pe supraf. umede

35. Zidar, Tencuitor, Zugrav

Lucru la înălțime

Proiectare de corpuri / particule

Lucru pe căi de circulație feroviară, teren accidentat

Temperatură scăzută a aerului (frig, intemperii)

Deplasări pe supraf. umede

Contact cu obiecte cu temperaturi scăzute și intemperii
Pulberi netoxice în atmosferă

Manipulare de obiecte:

- tăioase, intepătoare, alunecoase

Cască de protecție. inv. unitate
Centură de siguranță inv. unitate
Vestă reflectorizantă inv.pers. 1 / 12
Bocanci rez.la uzură inv.pers. 1 / 12
Pantofi rez. la uzură inv.pers. 1 / 12
Mănuși termoizolante inv. pers. 1 / 12

Ochelari cu lentile transparente și rezistente la soc inv. unitate
Costum salopetă inv.pers. 1 / 12

Mănuși de protecție rez.la uzură și sfișiere. inv. pers. 1 / 3
Căciulă fără apărători și capișon. inv. pers. 1 / 36
Scurtă imperm. termoizolantă cu glugă inv. pers. 1 / 36
Cizme imperm. la apă inv. pers. 1 / 24

Cască de protecție. inv. unitate
Centură de siguranță inv. unitate
Ochelari cu lentile transparente și rezistente la soc inv. unitate
Costum salopetă inv.pers. 1 / 12

Vestă reflectorizantă inv.pers. 1 / 12
Bocanci rez.la uzură inv.pers. 1 / 12
Pantofi rez. la uzură inv.pers. 1 / 12
Căciulă fără apărători și capișon. inv. pers. 1 / 36
Scurtă imperm. termoizolantă cu glugă inv. pers. 1 / 48
Cizme imperm. la apă inv. pers. 1 / 24
Mănuși termoizolante inv. pers. 1 / 12
Masca contra prafului inv. pers. 1 / 12

Mănuși de protecție rez.la uzură și sfișiere. inv. pers. 1 / 3



PRECIZĂRI PRIVIND MODUL DE ACORDARE A MATERIALELOR IGIENICO-SANITARE

1. Materialele igienico-sanitare constituie mijloace de igienă individuală utilizate pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.
2. Materialele igienico-sanitare se acordă gratuit salariaților expuși proceselor de murdărire, în completarea măsurilor generale luate pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.
3. În funcție de caracteristicile locului de muncă, pe baza Listei interne de acordare a materialelor igienico-sanitare, se acordă următoarele:
 - Sapun – 100 g/persoană/lună;
 - Perie unghii – 1 buc/persoană/an;
 - Laveta – 1 buc./persoană/trimestru.
4. În cazul lucrătorilor din secțiile de întreținere care intră în contact cu unele substanțe cu efecte iritante asupra pielii cantitatea de săpun se dublează și suplimentar se acordă o cremă de protecție a pielii – 100 g/persoană/lună.
5. La recomandarea medicului de medicina muncii și pe baza caracteristicilor locurilor de muncă, se pot acorda și alte tipuri de materiale igienico-sanitare, față de cele prevăzute în prezentul acord.
6. Lista internă pentru acordarea materialelor igienico-sanitare se întocmește de comisia care a stabilit și Lista internă de dotare cu EIP.
7. Lucrătorii sunt obligați să utilizeze materialele igienico-sanitare primite. Pentru neutilizarea acestora se fac responsabili conducătorii locurilor de muncă și lucrătorii implicați.



Alimentația de protecție și precizări privind acordarea acesteia

- Alimentația de protecție reprezintă o alimentație suplimentară care, în unele cazuri, poate completa măsurile de creștere a rezistenței nespecifice a organismului, cu condiția ca noxele să nu depășească limitele maxime admise. Dacă noxele depășesc aceste limite, alimentația respectivă nu poate ajuta la prevenirea unor îmbolnăviri.
- Alimentația de protecție se acordă obligatoriu și gratuit, persoanelor care lucrează în locuri de muncă cu condiții grele și vătămătoare unde noxele nu depășesc limitele maxime admise, avându-se în vedere recomandările făcute de către medicul de medicina a muncii.
- Pentru persoanele care au dreptul la alimentație de protecție dar care lucrează în locuri izolate sau sunt în număr mic, conducerea unității de bază poate aproba distribuirea de lapte praf, pentru cantitățile echivalente în condițiile respectării prevederilor punctului 4.
- Alimentația de protecție se distribuie zilnic în condiții igienice corespunzătoare. Sunt interzise: compensarea în bani, distribuirea pe mai multe zile sau acordarea personalului care lipsește sau care-și desfășoară activitatea mai puțin de 75% din timpul normal de lucru.
- Lista cu locurile de muncă și numărul de persoane care beneficiază de alimentație de protecție, se va întocmi pe baza criteriilor de acordare și a buletinelor de analiză emise de organele de specialitate medicale.
- Criteriile de acordare a alimentației de protecție, tipul alimentelor și cantitățile acordate pe grupe de persoane, sunt prezentate în următorul tabel.
-

Nr. crt.	Criteriul de acordare. Tipul alimentelor și variante de acordare.	Cantitatea/ persoana/zi (schimb)
1.	2.	3.
Criteriul nr.1 Expunere la metale toxice (plumb, mercur, crom, cadmiu, nichel), pulberi agresive.		
1.	Lapte dulce	0,5 l.
Criteriul nr.2 Expunere la solvenți hepatotoxici.		
2.	Lapte dulce	0,5 l.
Criteriul nr.3 Expunere la gaze iritante pulmonare.		
3.	Lapte dulce	0,5 l
Criteriul nr.4 Expunere la microclimat nefavorabil		
4.	Apa minerala (la temperaturi extrem pozitive)	2,0 l
5.	Ceai (la temperaturi extrem negative)	0,5 l



L I S T A

locurilor de muncă vătămătoare existente, încadrate pe criteriile de acordare a alimentației de protecție (cu condiția ca noxele să nu depășească limitele maxime admise)

Nr. crt.	Denumirea locului de muncă sau activității
1.	2.
Criteriul de acordare nr.1 Expunere la metale toxice (plumb, mercur, cadmiu, nichel), pulberi agresive.	
1.	Vopsirea cu vopsele de minim de plumb
2.	Unități de cale ferată sau activitatea de cale ferată din vecinătatea sau din incinta unor Combinate poluante
Criteriul de acordare nr.2 Expunere la solvenți hepatotoxici.	
3.	Vopsirea cu vopsele pe bază de solvenți organici
Criteriul de acordare nr.3 Expunere la gaze iritante pulmonare	
4.	Întreținere, încărcare acumulate electrice pe bază de plumb sau nichel - cadmiu
5.	Degresarea pieselor de la locomotive, vagoane, automotoare, autovehicule și alte utilaje (în băi închise, deschise)
6.	Activitatea de sudură electrică și autogenă
7.	Analize chimice de laborator chimic (activitate continuă)
8.	Unități de cale ferată sau activitatea de cale ferată din vecinătatea sau din incinta unor Combinate poluante
Criteriul de acordare nr.4 Expunere la microclimat nefavorabil	
9.	Centrale termice pe combustibil solid cu activitate continuă.
10.	Activitate in aer liber pe timp cu temperaturi extreme ridicate
11.	Activitati in aer liber pe timp cu temperaturi extreme scazute.

