

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

Nr. 145 / 26.05.2022

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE  
SNTFC "CFR CĂLĂTORI" – S.A  
PE ANII 2022-2023**

Incheiat în conformitate cu prevederile Legii nr.62/2011 a dialogului  
social



## C U P R I N S

Capitolul I: Dispoziții generale .....	3
Capitolul II: Sistemul de salarizare .....	6
A. Dispoziții generale .....	6
B. Forme de salarizare .....	6
C. Salariul de bază al muncitorilor .....	6
D. Salariul de bază al personalului de specialitate și administrativ.....	7
E. Sistemul de sporuri .....	7
F. Alte prevederi .....	7
Capitolul III : Angajarea personalului .....	11
Capitolul IV : Pregătirea, perfecționarea profesională și promovarea personalului.....	14
Capitolul V : Condițiile de muncă.....	16
Capitolul VI : Protecția salariatului .....	23
Capitolul VII : Delegarea și detașarea .....	30
Capitolul VIII: Facilități de călătorie .....	32
Capitolul IX : Dreptul sindical .....	34
Capitolul X : Comisiile mixte patronat-sindicate .....	37
Capitolul XI : Alte prevederi.....	38

## A N E X E

Anexa nr.1: Salariile de bază brute corespunzătoare claselor de salarizare.....	40
Anexa nr.2: Clasele de salarizare corespunzătoare meseriilor și funcțiilor din SNTFC .....	42
Anexa nr.3: Lista meseriilor auxiliare .....	49
Anexa nr.4: Act adițional la contractul individual de munca privind formarea profesionala.....	50
Anexa nr.5: Sistemul de sporuri .....	52
Anexa nr.6: Criteriile care condiționează acordarea salariului suplimentar pentru muncă prestată în cursul unui an calendaristic.....	59
Anexa nr.7: Contract individual de muncă .....	61
Anexa nr.8: Act adițional la contractul individual de muncă .....	66
Anexa nr.9: Funcții și meserii cu durata timpului de lucru mai mică de 8 ore/zi .....	71
Anexa nr.10: Lista cuprinzând locurile de muncă la care concediul de odihnă este diferit față de cel prevăzut la art.44(1) .....	72
Anexa nr.11: Regulament de organizare și funcționare al comisiei mixte patronat-sindicate la nivelul SNTFC.....	75
Anexa nr.12: Normativ de acordare și utilizare a echipamentului individual de protecție.....	76
Anexa nr.13: Materiale igienico-sanitare .....	93
Anexa nr.14: Alimentația de protecție .....	94
Anexa nr.14.1: Lista locurilor de muncă vătămătoare existente, încadrate pe criteriile de acordare a alimentației de protecție.....	95
Anexa nr.15: Lista funcțiilor care au obligația de a purta uniforma de serviciu.....	96





## CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

**Art.1. (1)** Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în încheierea prezentului contract colectiv de muncă la SNTFC și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

**(2)** Liderii sindicatelor din domeniu ce reprezintă interesele angajaților, semnatori ai acestui Contract colectiv de muncă, să nu fie implicați în relații comerciale cu unitățile din domeniul transporturilor și să nu se găsească în condiții de conflict de interese sau incompatibilitate, așa cum sunt prevăzute în legislația în vigoare, pentru calitatea de lider sindical.

**(3)** Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă nu pot fi afectate de nicio tranzacție, renunțare sau limitare, indiferent de natura acestora, ele fiind apărute împotriva oricăror încălcări, abuzuri, arbitrar și manifestări de subiectivism.

**(4)** Prezentul Contract colectiv de muncă se aplică tuturor salariaților din SNTFC, semnatori ai contractului individual de muncă, încadrați în funcțiile și meseriile din Anexa nr.2.

Salariatului îi revine obligația de a respecta prevederile cuprinse în prezentul contract colectiv de muncă.

**(5)** 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.

**(6)** În conformitate cu prevederile art.143-(1) lit. a) din Legea dialogului social nr.62/2011, prezentul contract se înregistrează prin grija părților, conform legii, la Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București.

**(7)** Contractul colectiv de muncă se pune la dispoziția salariaților prin postarea acestuia pe <ftp://acteinterne/>, pentru consultare. Tipărirea se asigură prin grija administrației, care îl va difuza subunităților din structura SNTFC, 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 pentru angajarea și promovarea personalului la SNTFC "CFR Calatori" - S.A.*

**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 este valabil 12 luni de la data înregistrării. La data înregistrării prezentului Contract Colectiv de Muncă, Contractul Colectiv de Muncă pe anii 2019-2020 încheiat la nivel SNTFC "CFR Calatori" - S.A își încetează valabilitatea. Cu 60 de zile calendaristice înainte de expirarea termenului de valabilitate, părțile semnatare se vor întâlni la sediul SNTFC pentru renegocierea acestuia.

**(3)** Executarea prevederilor contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți. Respectarea prevederilor contractului colectiv de muncă va fi analizată în cadrul comisiilor mixte patronat - sindicate. Regulamentul de funcționare al comisiilor mixte patronat-sindicate este prezentat în Anexa nr. 11 la prezentul contract 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 legislație.

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

**(5)** Pe parcursul executării, cu acordul părților semnatare, clauzele contractului colectiv





de munca pot fi modificate, în conformitate cu legea, urmând ca în termen de 5 zile modificările consemnate în actul adițional să fie comunicate în scris și înregistrate la instituția publică abilitată pentru aceasta.

Cererile de modificare a prezentului contract colectiv de muncă vor face obiectul unor negocieri, care nu vor putea începe mai târziu de 15 zile de la data comunicării și nici mai devreme de 2 zile de la data acestei comunicări, finalizându-se în termen de cel mult 30 de zile. Cererile de modificare se comunică în scris celeilalte părți.

(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 acesta.

(7) În cazul în care părțile își încalcă obligațiile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă, 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. (1)** Organizarea și conducerea activității societății, în scopul realizării obiectului de activitate, pe principii de competență profesională și eficiență economică sunt atribuite ale administrației care poartă răspunderea, potrivit legii, pentru îndeplinirea acestora.

Constituie atribuțiile exclusive ale administrației :

- întocmirea bugetului de venituri și cheltuieli;
- dimensionarea prestației în concordanță cu Contractul de Servicii Publice de Transport Feroviar de Călători și cerințele pieții și stabilirea necesarului de personal în concordanță cu volumul prestației;
- organizarea societății în concordanță cu nevoile pieței;
- aplicarea strategiilor și politicilor de dezvoltare ale CFR Călători;
- stabilirea și adaptarea, în condițiile legii, a tarifelor pentru prestații și servicii auxiliare din domeniul de activitate al societății;
- introducerea/modificarea/anularea de oferte comerciale pe perioade limitate în traficul de călători;
- aprobarea tarifelor și condițiilor particulare de transport internațional pentru serviciile de transport proprii.

(2) Salariații SNTFC „CFR Călători”-SA, împreună cu partenerii sociali (administrație și sindicate), prin activitatea lor vor contribui la eficientizarea serviciului de transport feroviar de călători și reducerea pierderilor societății, care vor avea ca scop creșterea performanțelor economico-financiare și a productivității muncii.

(3) Organizațiile sindicale la nivel SNTFC “CFR Călători”-SA, semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, vor avea reprezentanți (desemnați de către acestea sau de către organizațiile sindicale reprezentative la nivel de sucursale/centre zonale administrative/centre feroviare, recunoscute de către acestea) în comisiile de cercetare administrativă, la solicitarea salariatului, concediere de personal, restructurare și reorganizare a sucursalelor/centrelor zonale administrative/centrelor feroviare, negociere a contractelor individuale de muncă, negociere a actelor adiționale la contractele individuale de muncă, stabilirea normelor de muncă, Consiliul tehnico-economic, pentru punctele de pe ordinea de zi care vizează condiții de muncă, Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă, Comisia Mixtă Patronat-Sindicate, Comisia de locuințe, ședințele de analiza S.C. la nivel de sucursale/centre zonale administrative/centre feroviare și la nivel de subunități.

(4) Orice salariat poate solicita, în derularea contractului individual de muncă ori pe durata concilierii unui conflict individual de muncă, să fie asistat de către un consultant extern specializat în legislația muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este, conform propriei opțiuni, administrația având obligația de a respecta cerințele salariatului.

**Art.4.** De la nemembrii de sindicat se reține, cu consimțământul acestora, o cotă de 1% din venitul brut realizat pentru constituirea unui fond ce va fi utilizat în scopul informării acestora cu privire la negocierea contractului colectiv de muncă, implicațiile economico-financiare ce derivă din procesul de negociere colectivă și individuală, precum și asupra drepturilor și obligațiilor conținute în contractele colective de muncă încheiate la nivelul SNTFC și pentru rezolvarea unor probleme sociale și de ordin umanitar ale salariaților SNTFC și ale membrilor de familie ai acestora, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

Utilizarea fondului menționat se va face pe baza regulamentului întocmit în acest scop de





comisia paritară formată din câte 4 persoane de fiecare parte semnatară a contractului colectiv de munca. Din acest fond nu se vor acorda compensații cu ocazia pensionării.

**Art.5.** Pentru personalul preluat de SNTFC prin reorganizare, pe perioada valabilității contractului colectiv de munca și ale cărui funcții sau meserii nu se regăsesc ca sistem de salarizare în prezentul contract colectiv de munca, funcțiile, meseriile și drepturile salariale se stabilesc prin act aditional. Similar se va proceda și în cazul funcțiilor noi care rezultă din reorganizarea SNTFC.



## CAPITOLUL II SISTEMUL DE SALARIZARE

### A. DISPOZITII 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 prezentului contract colectiv de munca și a legislației în vigoare.

**Art.7. (1)** Salariul personalului din SNTFC cuprinde:

a) salariul de bază care se stabilește în raport cu pregătirea, competența, răspunderea, complexitatea sarcinilor funcției ocupate etc.

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 se stabilesc 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.

(2) Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.

(3) În scopul promovării intereselor și apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatelor sau, după caz, reprezentanților salariaților în strictă legătură cu interesele acestora și în relația lor directă cu angajatorul, numai cu acordul scris al salariatului.

**Art.8.** În caz de faliment și lichidare judiciară a unității, salariații au calitatea de creditori privilegiați și drepturile lor bănești reprezintă creanțe privilegiate, urmând a fi plătite integral înaintea celorlalți creditori. Administrația va ține evidența în registrul general de evidență a salariaților a activității desfășurate în baza contractului individual de muncă și a drepturilor de care salariații au beneficiat și le vor elibera dovezi despre acestea ori de câte ori este nevoie.

### B. FORME DE SALARIZARE

**Art.9.** În cadrul SNTFC, de regulă, se utilizează forma de salarizare în regie. Folosirea altor forme de salarizare este de competența Consiliului de Administrație, la propunerea directorului general al societății, cu acordul părților semnatare ale contractului colectiv de munca. În regie salariul de bază stabilit pe lună se acorda personalului pentru timpul efectiv lucrat la realizarea integrală a sarcinilor de serviciu și a normelor de timp, după caz.

### C. SALARIUL DE BAZĂ AL MUNCITORILOR

**Art.10.** Salariul de bază pentru muncitorii necalificați se stabilește pe clase de salarizare conform Anexei nr. 2.

**Art.11.-** Salariile de bază pentru muncitorii calificați se stabilesc pe grade de încadrare / clase de salarizare conform Anexei nr. 2.

Gradele de încadrare se stabilesc în raport de cunoștințe, nivel de calificare și experiență.

**Art.12.** Fiecărui grad de încadrare îi corespund clase de salarizare, conform Anexei nr. 2.

**Art.13.** Muncitorii care se recalifică în alte meserii vor fi încadrați, după absolvirea cursurilor de recalificare, până la gradul de încadrare avut la meseria din care provin, pe bază de examen susținut în fața comisiei de încadrare și promovare din subunitate.

Examenul de promovare în grad superior se va ține o dată pe an.

Clasa de salarizare în cadrul noului grad se stabilește prin negociere individuală, în funcție de rezultatul favorabil obținut la examinare.





## D. SALARIUL DE BAZĂ AL PERSONALULUI DE SPECIALITATE SI ADMINISTRATIV

**Art.14.** Salariile de bază pentru personalul de specialitate și administrativ, de execuție și de conducere, sunt diferențiate pe funcții și, în unele cazuri, pe grade profesionale, conform Anexei nr. 2.

Indemnizația de conducere face parte din salariul de bază.

Personalul de specialitate și administrativ, de execuție și de conducere, încadrat la compartimentele exterioare (locale și teritoriale) direct subordonate centralului CFR Calatori, este salarizat la nivel de sucursala/centru zonal administrativ/centru feroviar.

**Art.15.** Încadrarea și promovarea personalului în funcții sau grade profesionale se face prin concurs, examen și/sau alte forme de selecție, 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 competența 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. 16. (1)** Personalul din SNTFC beneficiază, în afara salariului de bază, de sporurile prevăzute în Anexa nr.5.

**(2)** Sporurile pentru condiții deosebite (vătămătoare, grele și periculoase) se acorda 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.

Noi determinări se vor face ori de câte ori se aduc modificări tehnologice în procesul de producție sau se aplică unele măsuri care conduc la îmbunătățirea condițiilor de muncă.

În cazul în care condițiile de muncă se normalizează, salariații vor beneficia de alimente antidot încă o lună de zile, fără plata sporului pentru condiții vătămătoare (nocive).

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

Sporul pentru condiții grele, vătămătoare (nocive) și sporul pentru condiții periculoase sunt sporuri cu caracter permanent.

## F. ALTE PREVEDERI

**Art.17.** Profitul net al SNTFC se va utiliza conform prevederilor legale în vigoare.

**Art.18.** Fondul de premiere prevăzut la art. 17 se constituie centralizat la nivelul SNTFC, iar acordarea sumelor individuale se va face la nivelul unității și subunității, în baza repartizării fondurilor de către Consiliul de Administrație al SNTFC.

**Art.19. (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.

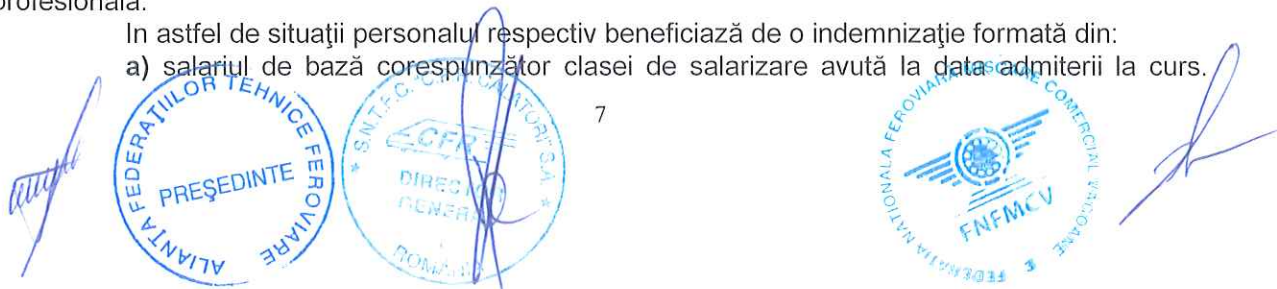
**(3)** După încheierea perioadei de stagiu a absolvenților învățământului superior de lungă și scurtă durată, salariul de bază se stabilește prin negociere.

**(4)** Pe durata cursurilor de formare profesională, personalul societății va fi salariat în regie, având sarcini de serviciu stabilite de unitate sau subunitate în legătură cu pregătirea profesională.

În astfel de situații personalul respectiv beneficiază de o indemnizație formată din:

a) salariul de bază corespunzător clasei de salarizare avută la data admiterii la curs.

7





Dacă pe durata cursurilor de formare profesională se modifică limitele de salarizare ale funcției avută la data admiterii la curs, salariatul va fi încadrat la prima clasă de salarizare potrivit noilor limite sau, după caz, la o clasă de salarizare care să îi mențină clasa de salarizare avută.

Acest personal beneficiază de majorările de salarii acordate personalului societății.

b) sporul de vechime și, după caz, celelalte sporuri la salariu pentru condiții deosebite de muncă, cum ar fi: condiții grele de muncă feroviară, condiții vătămătoare (nocive), condiții periculoase, care se acorda la locurile de muncă unde își desfășoară activitatea pe timpul cursului.

**Art.20. (1)** În mod excepțional, conducătorul care are competența de angajare poate aproba nominal reducerea cu până la jumătate a vechimii minime necesare în vederea încadrării și/sau prezentării la concurs sau examen pentru promovarea într-o funcție, grad profesional, grad de încadrare sau pentru admiterea la cursurile de calificare sau recalificare. Directorul general al societății are competența de angajare în cadrul societății și poate delega aceasta personalului din subordine.

În situații deosebite determinate de necesitățile activității, la propunerea sucursalelor/centrelor zonale administrative/centrelor feroviare sau a subunităților, directorul general poate aproba reducerea cu mai mult de 50 la suta a vechimii minime necesare în vederea admiterii la cursurile de calificare sau recalificare, cu condiția ca încadrarea persoanei respective pe postul pentru care a efectuat pregătirea să se facă numai după îndeplinirea cel puțin a vechimii minime prevăzute la paragraful precedent.

(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.

În mod excepțional, cu aprobarea conducătorului cu competență de angajare, pentru absolvenții învățământului superior de lungă și scurtă durată, profil tehnic, care au ocupat funcții în activitatea de exploatare 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.

(4) 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.

**Art.21.** Salariații încadrați, fără îndeplinirea condițiilor de studii, anterior datei de 1 iulie 1991, sunt considerați cu derogare de studii.

**Art.22.** La trecerea, conform prevederilor legale, a personalului într-o funcție cu nivel de salarizare mai mic, salariul de bază se va stabili până la cel mult clasa de salarizare avută. Salariații SNTFC care lucrează la siguranța circulației și care din motive neimputabile lor, nu mai sunt apti medical pentru serviciu la instalații de siguranța circulației, vor fi tratați potrivit prevederilor art.60(11).

**Art.23.** Salariații de la recepțiile tehnice (locomotive și vagoane) care își desfășoară activitatea la furnizori vor fi salariați la nivelul funcțiilor similare din aparatul central al sucursalelor/centrelor zonale administrative/centrelor feroviare de transport feroviar de călători, iar muncitorii pe grade de încadrare.

**Art.24. (1)** La S.N.T.F.C. "CFR Călători"-SA se consideră sărbători legale (zile festive) în care nu se lucrează următoarele:

- 1 și 2 ianuarie;
- 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 Întâi chemat, Ocrotitorul României;



8





- 1 decembrie;  
- prima și a doua zi de Crăciun;  
- două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(2) Ziua de 23 aprilie "Ziua ceferiștilor" este zi liberă plătită pentru salariații SNTFC.

Salariatii care presteaza muncă de "Ziua Ceferistilor", vor fi plătiți conform alin. (3) și nu vor beneficia de ziua liberă plătită într-o altă zi. Această zi va fi plătită în condițiile stabilite la art. 47(1).

(3) Munca prestată în zilele de sâmbăta, duminica, sărbători legale (zile festive) și "Ziua Ceferistilor" se plateste cu *sporul pentru munca prestata in zilele nelucratoare (S+D) si sarbatori legale*, prevazut în Anexa nr.5. Aceste ore nu se compensează cu timp liber corespunzător.

**Art.25. (1)** Timpul cât personalul S.N.T.F.C. "CFR Călători" stă la cap de secție, este perioadă de repaus (odihnă în afara domiciliului) pentru refacerea capacității de muncă în spațiile puse la dispoziție de angajator și nu este timp de muncă.

(2) Timpul menționat la alin.(1) se plateste astfel:

- cu 75% din salariul de baza aferent timpului respectiv, de la predarea și până la luarea în primire a serviciului, pentru personalul de locomotiva, de tren, de deservire a vagoanelor restaurant și bar și pentru conductor vagon de dormit și cușeta, precum și pentru personalul care efectuează în program ordonat însoțiri de tren;

- cu 85% din salariul de baza aferent timpului respectiv, pentru personalul VD/Bc și de deservire a vagoanelor restaurant și bar, în situația în care acest personal asigură integritatea gestiunii atât în trafic local cât și în trafic internațional.

(3) Timpul cât personalul de tren asigură supravegherea garniturilor la cap de secție, personalul de locomotivă menține locomotiva în stare caldă, conductorul de vagon de dormit și cușetă desfășoară activități de pregătire a voiajului de la semnarea condiției de prezență și până la plecarea trenului din stația de îndrumare cât și timpul de la sosirea trenului în stația de destinație până la predarea documentelor la biroul comandă sosiri, conform timpilor de lucru prestabiliți, se consideră timp normal de lucru și se plătește cu 100 la sută, iar când se depășește durata normală a programului de lucru orele respective nu sunt considerate ore suplimentare.

(4) Pe secțiile de circulație cu activitate suspendată și în subunitățile unde există pauze de circulație mai mari de patru ore, personalul rămas în post peste norma lunară de lucru va fi plătit cu 75 la sută din salariul de bază, cu sporurile aferente: spor pentru condiții grele de muncă feroviară, spor pentru timpul lucrat în cursul nopții, spor de 100 la sută pentru ore festive, spor pentru condiții vătămătoare(nocive).

Orele cât activitatea este suspendată nu fac parte din norma lunară de lucru.

(5) În situații deosebite determinate de necesitatea bunei funcționări a unității, salariatul poate fi folosit pentru a executa atribuțiile unei funcții inferioare, numai cu acordul scris al salariatului, menținându-i-se funcția și salariul de încadrare.

(6) Timpul cât personalul de vagoane asigură supravegherea materialului rulant de la plecarea din subunitatea căreia îi aparține ca stație de domiciliu acesta, până la predarea efectivă către uzina reparatoare, precum și timpul cât asigură supravegherea materialului rulant de la plecarea de la uzina reparatoare până la sosirea în subunitate, se consideră timp normal de lucru, se plătește cu 100 la sută, orele respective nefiind ore suplimentare.

**Art.26. (1)** Stabilirea clasei de salarizare în cadrul aceiași funcții sau alteia echivalente, pe perioada de valabilitate a contractului colectiv de munca, 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 organizației sindicale, cu încadrarea în bugetul de venituri și cheltuieli aprobat.

(2) Pentru absolvenții cursurilor de formare profesională care la data aplicării contractului colectiv de munca aveau calitatea de "cursant", la repartizarea lor în producție stabilirea clasei de salarizare se va face în condițiile alineatului (1).

**Art.27. (1)** Pentru evitarea producerii accidentelor și incidentelor de cale ferată, preîntâmpinarea producerii pagubelor și alte situații deosebite, în care sunt implicați salariații CFR Călători, precum și pentru obținerea unor performanțe profesionale deosebite de către salariatii CFR Călători, din veniturile realizate, se constituie lunar, în cadrul fondului de salarii, un fond, de până la 0,01 la sută, care poate fi utilizat pentru acordarea de salarii suplimentare în sumă de cel mult zece salarii la nivelul salariului minim garantat în plată. Aceste salarii suplimentare se acordă la





propunerea subunității/sucursalei regionale de transport feroviar de călători/centrelor zonale administrative/centrelor feroviare/centralului SNTFC, după caz, cu aprobarea directorului general al SNTFC.

Performanțele profesionale deosebite reprezintă rezultatele obținute de salariați în activitatea pe care o desfășoară care aduc plusvaloare CFR Călători.

(2) Pentru realizarea obiectivelor din programul de activitate, conducerea societății poate efectua premierea personalului angajat.

Metodologia de punere în aplicare va fi elaborată în termen de 10 zile de la înregistrarea contractului colectiv de muncă, de către semnarii acestuia.

**Art.28. (1)** Plata salariilor se face chenzinal. Data plății chenzinei a doua nu va putea depăși data de 15 a lunii următoare.

(2) Drepturile de personal convenite angajatului se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale unității.

(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, 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.

(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.29.** 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 diurna în valută în conformitate cu prevederile legale.

**Art.30. (1)** Statele de funcții se întocmesc, în conformitate cu organigrama și modificările de posturi aprobate și vor cuprinde denumirea compartimentelor și a funcțiilor, numărul de posturi pe compartimente și funcții, nivelul studiilor necesare încadrării pe funcție, limitele minime și maxime de salarizare.

(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 bază, sporurile în procente și în valori absolute și total salariu.

**Art.31.** Salariații SNTFC care predau la cursurile de calificare și recalificare organizate în cadrul SNTFC "CFR Călători" vor beneficia de un spor de 50 la sută din salariul de bază, corespunzător orelor predate.

**Art.32.** Reprezentanții administrației pot elabora instrucțiuni de aplicare a contractului colectiv de muncă, care vor fi propuse spre aprobare directorului general al SNTFC, cu acordul scris al delegaților aleși ai organizațiilor sindicale semnatare ale CCM.

Reprezentanții organizațiilor sindicale, semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, din cadrul sucursalelor/centrelor zonale administrative/centrelor feroviare, vor participa permanent la discutarea problemelor de interes social, profesional, cultural, sportiv etc., în cadrul consiliilor de conducere ale sucursalelor/ centrelor zonale administrative/centrelor feroviare.





### CAPITOLUL III ANGAJAREA PERSONALULUI

**Art.33. (1)** Angajarea personalului la SNTFC se face în conformitate cu prevederile „Condițiilor minime de pregătire și vechime pentru angajarea și promovarea personalului SNTFC CFR Călători -SA” pe bază de concurs, examen și/sau alte forme de selecție. 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 absolvenții instituțiilor de învățământ superior, cu excepția consilierilor juridici, primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu. Organizarea perioadei de stagiu precum și evaluarea cunostintelor stagiarului la sfârșitul perioadei de stagiu, se vor realiza conform prevederilor legale în vigoare. 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 salariați.

După absolvirea examenului de stagiu, angajatorul eliberează obligatoriu o adeverință de finalizare a stagiului, care este vizată de inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială își are sediul angajatorul.

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 debutanți.

Examenul de stagiu se susține în conformitate cu prevederile legale care reglementează statutul profesiei de consilier juridic.

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

Absolvenții cursului de calificare mecanic de locomotivă la încadrarea în funcția mecanic locomotivă-automotor debutant vor efectua obligatoriu o perioadă de stagiu de 6 luni, din care: 3 luni cu atribuții de mecanic ajutor locomotivă-automotor și 3 luni cu atribuții de mecanic locomotivă-automotor asistent.

Absolvenții cursului de calificare mecanic de locomotivă proveniți din mecanic ajutor locomotivă-automotor, vor efectua stagiul de 3 luni cu atribuții de mecanic locomotivă-automotor asistent.

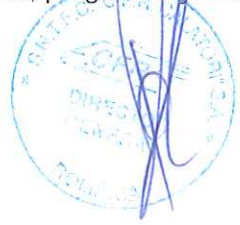
Perioada de stagiu se finalizează prin obținerea cumulativă, în termen de 180 de zile calendaristice a următoarelor documente:

- 1.Fișa de evaluare;
- 2.Permis de mecanic de locomotivă;
- 3.Certificat complementar în care se vor preciza:
  - autorizația pentru categoria de conducere A1;
  - autorizația pentru conducerea unui tip de locomotivă;
  - infrastructura feroviară pe care este autorizat să conducă.

Obținerea la evaluare a calificativului “nesatisfăcător” se încadrează în prevederile art.61 lit. d) coroborat cu cele ale art.64. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicat.

**(4)** Condițiile de angajare sunt următoarele:

- a) să fie cetățean roman, străin sau apatrid;
- b) să cunoască limba română, inclusiv termenii de specialitate;
- c) 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 SNTFC.*
- d) să fie apt pentru serviciu din punct de vedere al sănătății, în baza avizului organelor medicale ce deservesc sistemul SNTFC;
- e) să aibă studiile, pregătirea și vechimea minimă necesare funcției;





- f) să prezinte referințe asupra activității și comportării de la locul de muncă de unde provine;
- g) să depună la dosarul de angajare declarația pe proprie răspundere că nu suferă de epilepsie;
- h) să nu aibă antecedente penale de natură să-l facă incompatibil angajării în funcția respectivă;
- i) să aibă avizul de aptitudine medical, psihologic sau medical-psihologic "apt" pentru funcțiile legate de siguranța circulației.

**Art.34. (1)** Sunt atribuții de competența 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, elaborate cu avizul sindicatelor și aprobate de conducătorul unității, 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.

(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.

(4) Concursul sau examenul se vor desfășura în prezența unei comisii aprobate de organul care are competența de angajare.

(5) Angajarea se face în ordinea clasificării. În cazul în care se obțin rezultate egale, membrii de familie (soț, soție, copii) ai salariaților SNTFC 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) recomandare;
- 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) orice act necesar angajării, prevăzut de legislația în vigoare.

**Art.35. (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 condițiile expres prevăzute de lege.

(3) Salariații pot fi încadrați, în condițiile legii, cu fracțiune de normă pe durată determinată sau nedeterminată, cu contract individual de muncă cu timp parțial.

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

(5) Contractul individual de muncă se încheie în scris, în câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija celui care angajează.

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





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

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

(9) 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.

(10) Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

a) de drept;

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

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

(11) În situația în care contractul individual de muncă încetează prin *demisia* salariatului, acesta este obligat să acorde angajatorului un termen de preaviz, astfel:

a) 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție;

b) 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

În acest caz, contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale sau parțiale de către angajator la termenul respectiv.

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

(13) 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.

(14) În cazul întreruperii activității la SNTFC ca urmare a pensionării de invaliditate, persoanele care au redevenit capabile de muncă 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.

(15) În vederea punerii de acord cu prevederile prezentului contract colectiv de muncă, în termen de cel mult 30 zile de la intrarea în vigoare a acestuia, se vor încheia acte adiționale la contractele individuale de muncă.

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

(17) Contractele individuale de muncă vor cuprinde clauză de confidențialitate și/sau clauză de neconcurență astfel:

a) Clauză de confidențialitate.

Funcțiile pentru care se introduce în contractele individuale de muncă clauză de confidențialitate, sunt funcțiile de decizie în care personalul acționează în numele societății și care sunt implicate în desfășurarea și atribuirea procedurii de achiziție, în procesul de verificare/evaluare a ofertelor/candidaturilor sau care pot influența rezultatul acestora.

În interpretarea noțiunii de persoane cu funcții de decizie se înțelege tot personalul care întocmește, avizează și aprobă/semnează documente emise în legătură cu sau pentru procedura de atribuire, inclusiv persoanele care întocmesc/aprobă bugetul de venituri și cheltuieli.

Lista funcțiilor pentru care se introduce în contractul individual de muncă clauză de confidențialitate este aprobată de Consiliul de Administrație al SNTFC „CFR Călători” - SA;

b) Clauza de neconcurență se introduce în contractul individual de muncă la toți salariații CFR Călători în următoarea formă:

*“Pe durata existenței contractului individual de muncă se interzice salariatului să încheie un contract individual de muncă pe durată determinată sau cu timp parțial cu un alt angajator care prestează transport feroviar de călători.”*

**Art.36. (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.

(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.





## CAPITOLUL IV PREGĂTIREA, PERFECȚIONAREA PROFESIONALĂ ȘI PROMOVAREA PERSONALULUI

**Art.37. (1)** Formele de realizare a formării profesionale sunt:

- a) cursuri organizate de furnizorii de formare profesională;
- b) cursuri organizate de angajatori în cadrul unităților proprii;
- c) stagii de practică și specializare în unități din țară sau din străinătate;
- d) cursuri organizate de Centrul Național de Calificare și Instruire Feroviară – CENAFER;
- e) alte forme de pregătire profesională.

**(2)** Admiterea candidaților la cursurile de calificare și recalificare se face prin concurs, examen și/ sau alte forme de selecție.

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.

**Art.38.** Personalul care a absolvit un curs de calificare, recalificare sau perfecționare, va fi încadrat în noua meserie sau funcție în condițiile prevederilor prezentului contract colectiv de muncă.

În situația în care cheltuielile ocazionate de participarea la formarea profesională au fost suportate de către societate vor fi încheiate cu salariații respectivi acte adiționale la contractele individuale de muncă privind formarea profesională.

Actele adiționale la contractele individuale de muncă privind formarea profesională încheiate, conform modelului din Anexa nr. 4, vor conține prevederi privind obligația persoanelor în cauză de a lucra la SNTFC cel puțin patru ani după promovarea programelor de formare profesională, precum și obligația ca, în cazul în care li se desface contractul individual de muncă pentru motive imputabile lor, să despăgubească SNTFC în ce privește cheltuielile ocazionate de participarea la formarea profesională care includ indemnizația de delegare și/sau costul cazării (dacă este cazul) și cheltuielile de școlarizare, proporțional cu timpul rămas nelucrat din perioada prevăzută în actul adițional la contractul individual 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.

**Art.39** Salariații cu responsabilități în siguranța circulației care se evaluează profesional periodic și care nu au obținut certificarea periodică a competențelor profesionale generale, după reevaluare, dacă solicită o nouă examinare, aceasta se va aproba cu suportarea tuturor costurilor de către salariat.

**Art.40.** Pentru salariații societății, absolvenții ai învățământului superior de lungă și scurtă durată, cu excepția consilierilor juridici, care vor fi încadrați într-o funcție corespunzătoare studiilor absolvite, primele 6 luni după trecerea în funcție vor fi considerate stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă. Cei 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 trei luni. Aprobarea de reducere va fi dată de directorul general.

În termen de 30 de zile de la expirarea acestei perioade de stagiu, salariații vor susține un examen. 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 salariați.



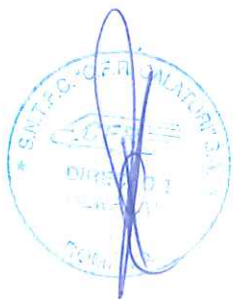


Cei care nu vor reuși la examen, vor reveni în funcțiile deținute anterior sau în altele similare, pe posturi vacante la data respectivă.

**Art.41.** În cazuri excepționale, 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, numai dacă perioada de înlocuire depășește 30 de zile calendaristice. Pe perioada înlocuirii, se va emite o decizie de către persoana cu competență de angajare pentru funcția respectivă, unui salariat care îndeplinește condițiile minime de pregătire și vechime necesare pentru ocuparea postului, în acest sens fiind încheiat act adițional la contractul individual de munca, salariatul primind salariul și sporurile corespunzătoare postului.



A handwritten signature in blue ink is positioned to the left of a circular blue stamp. The stamp contains the text "ALIANȚA FEDERAȚIILOR TEHNICE FEROVIARE" around the perimeter and "PREȘEDINTE" in the center.



A handwritten signature in blue ink is written over a circular blue stamp. The stamp contains the text "SINDICATUL NAȚIONAL AL FEROVIARE" around the perimeter and "DIRECȚIA" in the center.



A handwritten signature in blue ink is written to the right of a circular blue stamp. The stamp contains the text "FEDERAȚIA NAȚIONALĂ FERVIARĂ MIȘCARE CORENTINĂ" around the perimeter and "FNFMCV" in the center.

## CAPITOLUL V CONDIȚIILE DE MUNCĂ

**Art.42. (1)** Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, prezentului contract colectiv de muncă și/sau ale legislației în vigoare.

(2) Durata normală a timpului de muncă este de 40 ore pe săptămâna, iar durata normală a zilei de muncă este de 8 ore. Acestea pot fi mai mici în cazurile prevăzute de reglementările legale aplicabile.

(3) Regimul de muncă în turnus este sistemul de lucru al personalului de drum (de locomotivă și de tren) din exploatarea cf, stabilit pe baza programului de circulație a trenurilor, cu asigurarea normei lunare de lucru.

(4) Regimul de muncă de exploatare cf este munca prestată în condițiile impuse de necesitatea prezenței la serviciu a salariatului în anumite perioade ale zilei, în funcție de cerințele activității și constă într-un program zilnic, în maxim doua fracțiuni, durata acestora fiind stabilită de șeful direct, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă prevăzut în Legea nr.53/2003 - Codul Muncii, republicat, activitatea desfășurându-se în baza unui program de lucru aprobat.

(5) Programul de lucru reprezintă timpul în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale conform prevederilor contractului individual de muncă, prezentului contract colectiv de muncă și/sau ale legislației în vigoare, pe durata normală a timpului de lucru (zilnic, zilnic pe bază de grafic de serviciu, tură, turnus, exploatare cf).

(6) Durata normală a timpului de lucru poate fi depășită pentru:

- a) preîntâmpinarea sau înlăturarea efectelor calamităților naturale sau a altor cazuri de forță majoră, precum și în situații care periclitează 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 instalații și dispozitive din dotare, dacă defecțiunea provoacă întreruperea sau împiedică desfășurarea normală a activității feroviare.

(7) Munca peste durata normală a timpului 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.

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

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

Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia, 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.

Pentru angajații la care compensarea nu a fost posibilă până la încetarea contractului individual de muncă, orele suplimentare se vor plăti cu sporul prevăzut în prezentul contract colectiv de muncă odată cu celelalte drepturi salariale.

Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 8 ore pe zi și peste 48 ore pe săptămână, care include și orele suplimentare, cu condiția ca media orelor de muncă, calculate pe o perioadă de referință de 6 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

La stabilirea perioadei de referință prevăzută anterior nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

Plafonul maxim de ore suplimentare ce se efectuează anual de o persoană este de 120 de ore.

Persoanele cu funcții de conducere și alte persoane 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 sau au dispus depășirea plafonului anual de 120 de ore, răspund material sau disciplinar conform reglementărilor în vigoare.

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

(10) Femeile care au în îngrijire copii în vârstă de până la 6 ani vor fi tratate conform prevederilor legale.

(11) Salariații care renunță la concediul plătit pentru creșterea copilului beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu 2 ore pe zi, fără să le fie afectate salariul de bază și vechimea în muncă cu avizarea conducătorului sucursalei/centrului zonal administrativ/centrului feroviar sau unității.

**Art.43. (1)** Salariații au dreptul la repaus săptămânal care se acorda în zilele de sâmbătă și duminică. Zilele nelucrătoare în cursul anului sunt cele stabilite prin prezentul contract colectiv de munca și alte reglementări legale.

În situații de excepție zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulativ, 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, turnus, exploatare cf, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile ale săptămânii.

(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) În regim de turnus, timpul minim de odihnă la domiciliu este de 16 ore, iar la cap de secție este egal cu jumătate din timpul în serviciu prestat anterior, dar nu mai puțin de 2 ore. În situații deosebite, determinate de necesitatea bunei funcționări a unității sau subunității timpul minim de odihnă la domiciliu poate fi de cel puțin 12 ore.

(5) Orele efectuate pentru școala personalului, analiza de siguranța circulației, recensămintele și scontrările ordonate, încheierea situațiilor de casă, examinarea medicală și psihologică periodică și ordonată, examinarea de medicina a muncii (reexaminare cu durata afectată de 4 ore), examinarea profesională, instruirea periodică conform prevederilor legale, sunt în afara normei lunare, nu se compensează cu timp liber corespunzător și sunt plătite ca timp normal de lucru.

Durata afectată pentru efectuarea examinării medicale și psihologice, periodice și ordonate, este de 8 ore pentru fiecare examinare.

Pentru încheierea situațiilor zilnice de casă durata afectată este de una oră, iar pentru încheierea situațiilor lunare de casă este de 8 ore. La casele electronice și colectoare duratele vor fi la jumătate. În situația în care casierul cf deține pe lângă gestiunea de bază și gestiunea unei sau a mai multor halte afiliate, durata afectată pentru încheierea situațiilor lunare de casă va fi de 8 ore pentru fiecare gestiune afiliată în parte.

Salariatul chemat la cercetare disciplinară din ordinul conducerii unității sau subunității va fi retribuit corespunzător timpului necesar cercetării.

În cazul în care cercetarea disciplinară se realizează în altă localitate decât subunitatea unde salariatul are locul de muncă, acesta va fi retribuit corespunzător timpului necesar deplasării la locul cercetării și după caz, indemnizația de delegare.

**Art.44. (1)** Salariații SNTFC au dreptul, în fiecare an calendaristic, în condițiile legii, la un concediu de odihnă plătit de minim 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 SNTFC, durata concediului de odihnă va fi proporțională cu timpul efectiv lucrat în cadrul societății, acesta urmând a fi efectuat până la sfârșitul anului respectiv.

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

În cazul în care salariații se află în incapacitate temporară de muncă, concediu de maternitate, concediu de risc maternal și concediu pentru îngrijirea copilului bolnav, durata concediului de odihnă se stabilește conform prevederilor legale.

Salariații care prestează munci grele feroviare, periculoase sau vătămătoare (nocive), ori lucrează în locuri de muncă cu condiții speciale, au dreptul, în fiecare an, la un concediu de odihnă suplimentar.

(2) Locurile de muncă pentru care numărul zilelor de concediu de odihnă este diferit de





cel menționat la alineatul (1) sunt prevăzute în Anexa nr.10 care cuprinde, după caz, și concediul suplimentar.

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

(3)<sup>1</sup> Salariatele care urmează o procedură de fertilizare, «in vitro», beneficiază anual de un concediu de odihnă suplimentar, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

(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.

(5) Concediul de odihnă convenit salariaților detașați la alte unități se acordă de unitățile sau subunitățile la care aceștia își desfășoară activitatea.

Salariații detașați la o altă unitate sau subunitate având sediul în altă localitate, au dreptul la rambursarea cheltuielilor de transport dus-întors, cheltuieli suportate de angajatorul la care salariatul este detașat, 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 contract individual de muncă cu timp parțial, la cererea expresă a acestora, au dreptul la concediu de odihnă în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

(7) În cazul în care salariații sunt în incapacitate temporară de muncă, sau contractele individuale de muncă le sunt suspendate în conformitate cu art.52, alin.(1), lit c) din Legea nr.53/2003 - Codul muncii, durata concediului de odihnă nu este afectată.

(8) Zilele de concediu de odihnă se reduc proporțional în cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, prevăzute în lege.

**Art.45.** Concediul de odihnă poate fi acordat și fracționat dacă interesele serviciului o cer sau la solicitarea salariatului, 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.

Se interzice cu desăvârșire completarea normei lunare de lucru cu zile de concediu de odihnă, fără acordul scris al salariatului.

În luna în care se efectuează concediul de odihnă, numărul de ore rezultat din orele lucrate și orele de concediu de odihnă nu va depăși, de regulă, norma de ore lunară.

**Art.46. (1)** Programarea efectuării concediilor de odihnă se stabilește anual de conducerea unității sau subunității, împreună cu reprezentanții sindicatelor, având în vedere și opțiunea salariaților.

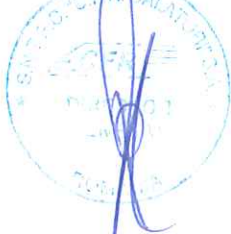
(2) Programarea concediilor de odihnă va fi modificată, la cererea salariatului, în următoarele cazuri:

- a) salariatul se află în concediu medical;
- b) salariața cere concediu de odihnă înainte sau în continuarea concediului de maternitate;
- c) salariatul este chemat să îndeplinească îndatoriri publice;
- d) salariatul este chemat să satisfacă obligații militare;
- e) salariatul urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, perfecționare sau specializare;
- f) salariatul are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneoclimaterică;
- g) salariatul se află în concediu plătit pentru creșterea copilului.

(3) Programarea concediului de odihnă poate fi modificată de conducerea unității sau a subunității, dacă salariatul 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 salariața intră în concediu pentru maternitate, precum și în cazul în care salariatul este rechemat, prin dispoziția scrisă a conducerii unității sau a subunității, numai pentru nevoi de serviciu neprevăzute, care fac necesară prezența salariatului 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.47. (1)** Pe durata concediului de odihnă salariații au dreptul la o indemnizație formată din salariul de bază la data plecării în concediu, corespunzător numărului de zile de concediu, majorată cu procentul mediu al celorlalte venituri salariale realizate pe o perioadă de 3 luni lucrate înaintea plecării în concediu.

La stabilirea acestor venituri salariale nu se iau în calcul următoarele :

- a) venituri realizate din ajutoarele materiale acordate cu ocazia sărbătorilor de Paști, de Crăciun și cel pentru recuperarea forței de muncă;
- b) venituri realizate din premiile efectuate cu ocazia " Zilei Ceferiștilor" ;
- c) venituri realizate din drepturile convenite pentru zilele de concediu de odihnă;
- d) venituri realizate din alte ajutoare materiale acordate conform prezentului contract colectiv de munca;
- e) venituri realizate din acordarea sumelor individuale din fondul de participare a angajaților la profit;
- f) venituri realizate din plata orelor suplimentare și a orelor festive realizate peste normă.

Indemnizația de concediu nu poate fi mai mică decât salariul de bază, sporul de vechime și indemnizația pentru funcția de conducere, luate împreună, corespunzător numărului de zile de concediu.

(2) Media zilnică a veniturilor prevăzute la alineatul (1) se stabilește în raport cu numărul zilelor lucrătoare din fiecare lună în care se efectuează zilele de concediu.

(3) Salariații vor beneficia de un ajutor material pentru recuperarea forței de muncă, sub formă de vouchere de vacanță, în cuantum egal cu contravaloarea unui salariu de bază minim brut pe țară garantat în plată, valabil la data începerii concediului de odihnă. Ajutorul material pentru recuperarea forței de muncă se va acorda în funcție de aprobarea sumelor necesare cu această destinație prin bugetul de venituri și cheltuieli și prin încheierea unui act adițional la contractul colectiv de muncă.

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. 46 alin. (2) lit. a), b), c), d) și e) și alin.(5), dacă zilele rămase se efectuează imediat după încetarea cauzei care a determinat întreruperea.

Dreptul de a beneficia de ajutor material pentru recuperarea forței de muncă se menține și în cazul în care fracțiunea de concediu de cel puțin 10 zile nu mai poate fi efectuată ca efect al suspendării contractului individual de muncă în baza art. 52 alin. (1), lit. c) din Codul Muncii.

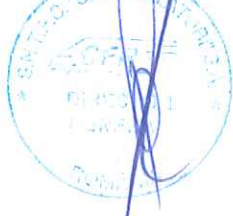
(4) Pentru cei încadrați cu fracțiuni de normă, indemnizația de concediu de odihnă se calculează avându-se în vedere veniturile prevăzute la alineatul (1) convenite pentru fracțiunea sau fracțiunile de normă care se iau în calcul. În aceeași proporție se acordă și ajutorul material pentru recuperarea forței de muncă.

(5) La solicitarea salariatului, indemnizația de concediu se plătește cu cel puțin 5 zile lucrătoare înaintea plecării în concediu. În același mod se va proceda și cu ajutorul material pentru recuperarea forței de muncă.

**Art.48. (1)** Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

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

(2) În cazurile în care, după ce salariatul a efectuat concediul de odihnă, contractul său de muncă a încetat din motivele prevăzute la art. art.55 lit b), 61 lit. b) și d), art.81 și art.248 alin.(1) lit.e) din Codul Muncii, acesta este obligat să restituie unității partea din indemnizația de concediu corespunzătoare perioadei nelucrate din anul pentru care i s-a acordat acest concediu, precum și contravaloarea ajutorului material pentru recuperarea forței de muncă în situația în care nu are dreptul la cel puțin 10 zile de concediu de odihnă pentru perioada lucrată.





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

a) salariaților cărora li s-a desfăcut contractul de muncă în baza art.55 lit. b), art.61 lit.c) din Codul Muncii 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) salariaților care au contractul de muncă desfăcut în baza art.55 lit. b) din Codul Muncii 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, au intervenit achitarea, suspendarea urmăririi penale sau încetarea procesului penal ori a urmăririi penale.

(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) Persoanele care nu au efectuat integral sau parțial concediul de odihnă la care aveau dreptul în anul calendaristic respectiv deoarece în ultimele două luni, salariatul a fost în concediu medical, a fost chemat să îndeplinească îndatoriri publice sau să satisfacă obligații militare, în cazurile și în condițiile prevăzute de lege, a urmat sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, perfecționare sau specializare, are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneo-climaterică, se află în concediu plătit pentru creșterea copilului sau a fost reținut la serviciu pentru interese deosebite ale societății, cu aprobarea scrisă a conducătorului sucursalei de transport feroviar de călători/centrului zonal administrativ/centrului feroviar sau a conducătorului subunității, iar pentru aparatul central SNTFC, cu aprobarea scrisă a directorului general al SNTFC, vor putea efectua diferența zilelor de concediu de odihnă neefectuate până la sfârșitul anului următor.

**Art.49. (1)** În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile libere plătite, în condițiile art. 47(1), în cazurile următoarelor evenimente familiale deosebite, dovedite cu acte:

- |   |                       |
|---|-----------------------|
| a) căsătoria salariatului.....  | 4 zile;               |
| b) căsătoria unui copil, .....  | 4 zile;               |
| c) căsătoria unui frate sau soră.....   | 4 zile;               |
| d) decesul soțului, soției, copiilor, părinților, socrilor, ginerilor, nurorilor, fraților, surorilor, cumnaților, cumnatelor, nepoților..... | 4 zile;               |
| e) decesul bunicilor salariatului, soțului sau soției.....  | 4 zile;               |
| f) nașterea sau adopțiunea unui copil.....  | 4 zile;               |
| g) mutarea în altă localitate în interes SNTFC.....   | 4 zile;               |
| h) concediu paternal.....   | în condițiile legii.  |
| i) în cazul donatorilor de sânge salariați.....   | 1 zi, în ziua donării |

Zilele libere plătite pentru nașterea copilului se acordă tatălui salariat SNTFC.

Momentul acordării acestora nu este strict condiționat de data producerii evenimentului.

Aceste zile se vor nota în pontaj cu codul ZLP (zile libere plătite).

(2) Zilele libere plătite prevăzute la alineatul (1) se acordă, la cererea solicitantului, de conducerea unității sau a subunității, dar nu mai târziu de 60 de zile de la producerea evenimentului.

**Art.50. (1)** Pentru rezolvarea unor probleme deosebite care nu pot fi amânate, dacă interesele serviciului permit, salariații pot beneficia de un concediu fără plată de maximum 12 luni, cumulate, în timpul unui an calendaristic, astfel:

(2) maximum 30 zile calendaristice, cu aprobarea conducerii subunității (stație cf., depou de locomotive, SELC, revizie de vagoane);

(3) maximum 90 zile calendaristice, cu aprobarea conducerii sucursalei/centrului zonal administrativ/centrului feroviar, după caz;

(4) maximum 12 luni, cu aprobarea directorului general al SNTFC.

**Art.51. (1)** Salariații studenți ai învățământului superior au dreptul la concedii de studii fără plată de până la 60 de zile calendaristice într-un an pentru sesiuni de examene, proiecte și lucrări practice.

Cu aprobarea conducătorului care are competența de angajare, salariaților studenți ai învățământului superior seral sau fără frecvență li se poate stabili un program zilnic de lucru între 4





și 8 ore de muncă.

(2) Salariații au dreptul într-un an la 30 de zile calendaristice concediu plătit pentru susținerea, o singură dată, a examenului de diplomă de maiștri, dacă au fost trimiși la școală de SNTFC.

**Art.52 (1)** În conformitate cu prevederile legale, perioada în care salariații se afla în concediu fara plata, nu constituie stagiul de cotizare în sistemul public de pensii

(2) După începerea raporturilor de muncă, salariații beneficiază în conformitate cu prevederile legale, de concedii medicale și de plata indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă, în condițiile în care au un stagiul minim de cotizare de 6 luni, realizat în ultimele 12 luni.

**Art.53. (1)** SNTFC va aplica în mod obligatoriu prevederile legale în legătură cu munca femeilor.

(2) Conducerea SNTFC 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.54.-** Tinerii în vârstă de până la 18 ani nu pot fi folosiți la munci în condiții deosebite (vătămătoare, 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.

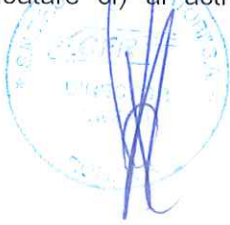
**Art.55. (1)** Regulamentul Intern se întocmește de administrație cu consultarea delegaților aleși ai sindicatelor și va fi aprobat de către Consiliul de Administrație al SNTFC.

(2) Regulamentul Intern cuprinde, în principal:

- a) obligațiile specifice societății și subunităților componente cu privire la organizarea muncii ;
- b) reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității și subunității;
- c) reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;
- d) drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților;
- e) obligațiile specifice ale salariaților în legătură cu disciplina muncii ;
- f) abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile pentru abaterile de la Regulamentul Intern;
- g) reguli referitoare la procedura disciplinară;
- h) procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților;
- i) 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.*
- j) modul de organizare a serviciului pe unitate sau subunitate;
- k) modul în care se ține evidența prezenței personalului (pontaj, condică de prezență sau altele asemenea), precum și evidența orelor efectuate peste program;
- l) modul în care se ține evidența concediilor de odihnă, a concediilor de boală, a învoierilor, a concediilor fără plată și a concediilor de studii;
- m) 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;
- n) modalitatea de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice;
- o) interzicerea faptelor sau manifestărilor care pot avea ca efecte accidente umane, defectări sau avarii ale instalațiilor, utilajelor, mașinilor etc.;
- p) criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților.

(3) Pentru unități/subunități, în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare, Regulamentul Intern se va adapta la specificul acestora de către conducerea unității/subunității respective, cu consultarea reprezentanților sindicatelor, în ceea ce privește:

a) Documentul cu precizarea regimului de muncă (zilnic, zilnic pe bază de grafic de serviciu, tură, turnus, exploatare cf) al activității desfășurate în unitate/subunitate și numărul



condițiilor de prezență cu menționarea compartimentelor în care se găsesc, semnat de director/conducerea sucursalei/centrului zonal administrativ/centrului feroviar/șeful subunității;

b) Capitolul referitor la accesul în unitate/subunitate din Planul de pază al unității/subunității, întocmit conform legii sau, după caz, documentul cu regulile privind accesul în unitate/subunitate semnat de director/conducerea sucursalei/centrului zonal administrativ/centrului feroviar/șeful subunității;

c) Lista faptelor și manifestărilor interzise salariaților, specifice fiecărui loc de muncă din unitate/subunitate care pot avea ca efecte accidente umane, defectări sau avarii ale instalațiilor, utilajelor, mașinilor etc., semnată de director/conducerea sucursalei/centrului zonal administrativ/centrului feroviar sau de șeful subunității, după caz.

(4) Regulamentul intern intră în vigoare în termen de 10 zile de la aprobare și poate fi modificat potrivit procedurii prevăzute pentru întocmirea lui.

(5) După aprobarea Regulamentului Intern, conducerea societății sau a subunității va lua măsuri pentru a-l aduce la cunoștință tuturor salariaților sub semnătură.

**Art.56.** Personalul din activitatea de exploatare care lucrează în echipe de lucru incomplete față de instrucțiile, instrucțiunile și regulamentele în vigoare, și care, datorită acestui fapt, va crea probleme în exploatare (întârzieri de trenuri, depășiri de procese tehnologice, neverificarea legitimațiilor de călătorie) nu poate fi considerat vinovat.

**Art.57 (1)** Locurile de muncă care se încadrează în condiții deosebite se stabilesc conform legii.

(2) Incepând cu data de 1 aprilie 2001 este încadrată în condiții speciale, în conformitate cu prevederile legale, activitatea desfășurată de personalul de siguranța circulației, care îndeplinește funcția de mecanic de locomotivă și automotor, mecanic ajutor și mecanic instructor.

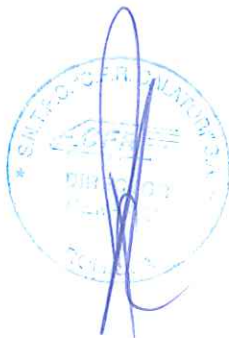
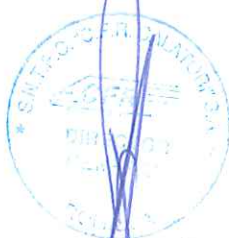
**Art. 58 (1)** Personalul cu funcții de conducere din cadrul S.N.T.F.C. "CFR Calatori"-S.A. poate beneficia de un singur autoturism/ vehicul în limita parcului auto disponibil;

(2) Funcțiile de conducere care pot beneficia de autoturism /vehicul potrivit aliniatului (1) se stabilesc prin decizie a directorului general al S.N.T.F.C. "CFR Calatori"-S.A.;

(3) Utilizarea autoturismului/ vehiculului atribuit personalului cu funcții de conducere potrivit alin. (1) și (2), pentru deplasarea pe distanță dus-întors de la domiciliu la locul de muncă, reprezintă deplasare în interes de serviciu;

(4) Cheltuielile aferente întreținerii și exploatarei autoturismelor/vehiculelor atribuite personalului cu funcții de conducere, inclusiv cheltuielile cu carburantul, sunt asigurate de S.N.T.F.C. "CFR Calatori"-S.A.




## CAPITOLUL VI PROTECTIA SALARIATULUI

**Art.59.** SNTFC 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.

**Art.60. (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.

(3) Elaborarea programelor de restructurare, reorganizare și eficientizare a SNTFC, precum și aplicarea acestora, se vor face cu consultarea reprezentanților sindicatelor.

(4) În cazul în care angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective, acesta are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, cu privire cel puțin la :

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

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

(5) În perioada în care au loc consultări, potrivit alin.(4) 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 angajați;

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 a fi acordate salariaților supuși concedierii, conform dispozițiilor legale și prezentului contract colectiv de munca;

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.

(6) La aplicarea efectivă a reducerii numărului de personal după evaluarea profesională a salariaților, conform prevederilor din Regulamentul Intern al SNTFC și după anularea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta în condiții de competență egale, în ordine:

a) competența profesională rezultată în urma evaluării profesionale a salariaților;

b) salariații care cumulează pensia cu salariul;

c) salariații care au fost sancționați pentru consum de băuturi alcoolice;

d) salariații care au fost sancționați pentru săvârșirea de abateri care au cauzat prejudicii societății;

e) salariații care au fost sancționați pentru abateri de la regulile de siguranța circulației;

f) salariații care îndeplinesc condițiile de pensionare la limită de vârstă;

g) salariații care îndeplinesc condițiile de pensionare la cererea lor;

h) salariații care au obținut rezultate slabe la verificarea profesională periodică.

La desfacerea contractului de muncă datorită reducerii de posturi, simultan vor fi avute în vedere următoarele criterii:

- dacă măsura ar afecta doi soți care lucrează în aceeași unitate, se va desface contractul de muncă al unuia din soți;

- măsura să afecteze numai salariații care nu au copii;

- măsura să afecteze numai salariații care nu au copii sau alte persoane în întreținere;

- măsura să afecteze numai în ultimă instanță salariații care sunt singurii susținători ai familiei, precum și salariații care au mai puțin de 3 ani până la pensionarea la cererea lor.





(7) Persoana concediată beneficiază, de la data încetării contractului individual de muncă, ca urmare a concedierii colective sau individuale, din motive neimputabile salariatului, de o sumă lunară brută egală cu salariul minim brut pe țară valabil la data concedierii, pe timp de șase luni.

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

(9) Unitatea care își extinde sau își reia activitatea are obligația să înștiințeze în scris despre aceasta organizațiile sindicale și să facă publică măsura.

(10) Unitatea este obligată să reangajeze salariații cărora li s-a desfășurat contractul de muncă pentru motivele prevăzute la alineatele (6) și (7), care au pregătirea necesară pentru ocuparea posturilor vacante și care s-au prezentat în termen de 15 zile de la data apariției anunțului.

(11) Salariații SNTFC 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 serviciul de siguranța circulației, vor fi trecuți într-o funcție pentru care îndeplinesc condițiile minime de pregătire și vechime, corespunzătoare nivelului de salarizare avut.

În cazul în care nu este posibilă păstrarea nivelului de salarizare avut, administrația, de comun acord cu sindicatul, va găsi o soluție de încadrare pe o funcție acceptată de ambele părți.

(12) În cazul pensionării pentru invaliditate de gradul III și dacă salariatul nu mai poate fi menținut în funcția avută, SNTFC îi va asigura loc de muncă în condițiile legii și prezentului contract colectiv de muncă.

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

În afara concediului legal plătit pentru sarcină, lehozie și creșterea copilului, salariată mamă poate beneficia de încă un an concediu fără plată, până la împlinirea vârstei de trei ani a copilului, care se aprobă de conducătorul unității sau subunității cu competență de angajare.

Femeile gravide și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze munca de noapte.

Conform legii, salariatul tată poate beneficia opțional de un concediu plătit pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de doi ani și de încă un an concediu fără plată, până la împlinirea vârstei de trei ani a copilului, care se aprobă de conducătorul unității sau subunității cu competență de angajare.

Pe perioada în care salariată se află în concediile prevăzute la acest punct, nu i se va putea desface contractul de muncă, iar pe postul ei vor putea fi angajate persoane numai cu contract de muncă pe durata determinată.

Unitatea este obligată ca în conformitate cu prevederile legale privind protecția maternității să adopte măsurile necesare pentru protecția sănătății și/sau a securității salariatelor gravide și/sau mame, la locurile lor de muncă.

(14) Asistența medico-sanitară se asigură gratuit tuturor salariaților SNTFC.

Asistații beneficiază de următoarele servicii gratuite, conform legii:

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

(15) SNTFC va organiza, potrivit legii, la angajare și, ulterior o dată pe an, examinarea medicală a salariaților, în mod gratuit, 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.

(16) Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale în condițiile organizării potrivit prevederilor alin. (15). Refuzul salariatului de a se supune examenelor medicale constituie abatere disciplinară.

(17) SNTFC se obligă să asigure egalitatea de șanse și tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, potrivit legii.

(18) În cazul întreruperii temporare, totale sau parțiale, inclusiv de reducere temporară a activității societății, în condițiile prevederilor art.52, alin. (1), lit.c) din Legea nr.53/2003 – Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare și a celorlalte prevederi legale, contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului.





(19) Pe durata întreruperii temporare, totale sau parțiale, inclusiv de reducere temporară a activității societății, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, salariații „CFR Călători”-SA ale căror contracte individuale de muncă sunt astfel suspendate, beneficiază, în condițiile legii, 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.

(20) Pe lângă indemnizația de 75% din salariul de bază, salariații „CFR Călători”-SA beneficiază și de drepturile prevăzute de celelalte dispoziții legale ce reglementează suspendarea contractului individual de muncă în cazul întreruperii temporare, totale sau parțiale, inclusiv de reducere temporară a activității societății, în vigoare în momentul aplicării efective a acestor măsuri.

(21) Pe durata întreruperii temporare, totale sau parțiale, inclusiv de reducere temporară a activității societății conform alineatului (19), salariații „CFR Călători”-SA ale căror contracte individuale de muncă au fost suspendate, se vor afla la dispoziția conducerii societății, aceasta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

(22) Examinarea medicala și psihologica, precum și reexaminarea medicală și psihologica prin Comisia Centrală a personalului cu atribuții în siguranța transporturilor, se asigură conform prevederilor legale. Costurile vor fi suportate de către angajator, inclusiv pentru salariații care urmează un program de stagiu ce include funcții pe proprie răspundere care concurează la siguranța circulației.

**Art.61 (1)** Asigurările sociale se realizează prin:

a) indemnizație pentru incapacitatea temporară de muncă cauzată de boli obișnuite, boli profesionale, de accidente de muncă sau de accidente survenite în timpul deplasării la și de la locul de muncă și pe traseul normal al deplasării;

b) ajutor de deces;

c) pensii pentru limită de vârstă conform legislației în vigoare;

d) pensii pentru invaliditate conform legislației în vigoare;

e) pensii de urmaș, care se acordă conform legislației în vigoare;

f) suportarea de către SNTFC a contravalorii integrale a biletelor acordate salariaților trimiși în stațiuni pentru tratarea unor boli profesionale, inclusiv transportul auto în comun; administrația SNTFC va elabora și stabili, împreună cu organele de specialitate, bolile profesionale specifice tuturor locurilor de muncă din SNTFC;

g) suportarea de către SNTFC a contravalorii protezelor și a mijloacelor de locomoție pentru salariații care au suferit accidente, precum și pentru cei pensionați ca urmare a unor accidente, cu aprobarea Consiliului de Administrație la care participă și delegații aleși ai sindicatelor;

h) 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;

i) locuințe de intervenție.

Locuințele de intervenție devenite libere vor fi distribuite de o comisie mixtă patronat-sindicate.

În situația în care, pentru eficientizarea unor obiective cu caracter social, cultural, sportiv, exploatate de sectorul de patrimoniu, este necesară asocierea cu terțe persoane juridice, administrația va avea în vedere și organizațiile sindicale, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, din calea ferată, care vor avea prioritate de asociere.

(2) Salariații SNTFC „CFR Călători”-SA sunt asigurați în caz de accidente de muncă și boli profesionale prin efectul Legii nr. 346/2002.

**Art.62.** Cuantumul 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 se va face potrivit prevederilor legale.

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

a) în cazul decesului salariatului, un ajutor, acordat familiei sau celui care face dovada că a suportat cheltuielile de înmormântare în valoare de 11.200 lei;

b) dacă salariatul a decedat la serviciu în altă localitate decât cea de domiciliu, unitatea va suporta costul transportului până la domiciliu acestuia.

c) în cazul decesului soțului sau soției nesalariați ai CFR Călători sau copilului salariatului





aflat în întreținerea acestuia, minor sau major aflat în continuarea studiilor în vârstă de până la 26 ani, un ajutor în valoare de 6.500 lei;

d) pentru nașterea fiecărui copil sau înfierea unui copil minor, un ajutor acordat mamei sau tatălui salariat SNTFC, în valoare de 4.350 lei.

În caz de deces al mamei la naștere, drepturile ce i s-ar fi cuvenit acesteia pentru creșterea copilului se vor acorda tatălui salariat SNTFC, dacă are copilul în îngrijire;

e) la căsătorie se va acorda salariatului, o singura dată, un ajutor în valoare de 4.350 lei;

f) SNTFC nu percepe comisioane de la salariații pentru virarea, la solicitarea acestora, a drepturilor bănești în conturi personale.

Pentru salariații care își vor petrece concediul de odihnă sau timpul liber, împreună cu familia în unitățile de cazare SNTFC, se va acorda o reducere de 50% din tariful aprobat, în limita locurilor disponibile.

**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 li se desface contractul individual de muncă în urma faptului că sunt pensionați din cadrul societății la cerere, pentru limită de vârstă sau incapacitate de muncă, vor primi o indemnizație egală cu ultimul salariu de bază lunar dar nu mai puțin de un salariu corespunzător clasei 23. Salariații care au o vechime de cel puțin 25 de ani în condițiile menționate primesc o indemnizație egală cu valoarea a două salarii de bază lunare dar nu mai puțin de 2 salarii de bază corespunzătoare clasei 23. De această prevedere nu vor beneficia salariații cărora li se aprobă continuarea activității în cadrul societății prin încheierea de contracte individuale de muncă pe perioadă determinată.

**Art.65.** Personalul care se pensionează, cel căruia i se diminuează salariul de bază ca urmare a redistribuirii, precum și personalul 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.

**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 SNTFC 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.** Administrația va asigura uniforme de serviciu pentru toți salariații SNTFC, în mod gratuit, în funcție de aprobarea sumelor necesare cu această destinație prin bugetul de venituri și cheltuieli.

Lista funcțiilor care au obligația de a purta uniforma de serviciu și Lista obiectelor din care se compune uniforma, cantitatea și durata de uzură normată, sunt prevăzute în Anexa 15.

**Art. 68** La nivelul SNTFC se constituie un fond de până la 5,0 la sută aplicat asupra fondului de salarii realizat anual, aferent salariaților cu contract individual de muncă, din care pot fi efectuate cheltuieli sociale, cu încadrarea în bugetul de venituri și cheltuieli, pentru:

a) acoperirea în proporție de 70% a costului transportului între localitatea unde angajații își au domiciliul și localitatea unde se afla locul de muncă al acestora, ținându-se cont de programul de lucru, atunci când transportul de la domiciliu la locul de muncă și invers se efectuează pe linii cf neinteroperabile care nu sunt deservite de CFR Calatori sau cu mijloace de transport în comun. În cazul secțiilor de circulație cu caracter combinat (interoperabil și neinteroperabil) acoperirea costului transportului cu trenurile private se va face până la destinație (fie locul de muncă, fie domiciliul).

b) ajutoare pentru nașterea fiecărui copil sau înfierea unui copil minor, în condițiile și în cuantumul prevăzut la art. 63 lit. d);

c) ajutoare de deces acordate în condițiile și în cuantumul prevăzut la art.63 lit. a), lit. b), lit. c);

d) suportarea parțială a contravalorii serviciilor turistice și/sau de tratament inclusiv al transportului, pentru salariații proprii și pentru membrii de familie ai acestora (soț, soție, copil aflat în întreținerea acestora, minor sau major aflat în continuarea studiilor în vârstă de până la 26 ani);

e) acordarea de ajutoare unor salariați care au suferit pierderi însemnate în gospodăriile proprii ca urmare a calamităților naturale;

f) pentru acoperirea unei părți din cheltuielile efectuate, dar nu mai mult de 6000 lei, în cazul unor boli grave sau incurabile și proteze (inclusiv tratamentul recomandat de medic ulterior protezării), o dată pe an, pentru salariați sau membrii de familie ai acestora (soț, soție, copil aflat în întreținerea acestora, minor sau major aflat în continuarea studiilor în vârstă de până la 26 ani);





g) servicii de sănătate acordate în cazul bolilor profesionale și ale accidentelor de muncă până la internarea într-o unitate sanitară;

h) cumpărarea cu ocazia Crăciunului de cadouri oferite copiilor salariaților SNTFC, în vârstă de până la 18 ani împliniți în cursul anului calendaristic respectiv. Suma ce se acordă va fi stabilită cu 30 de zile înainte de Crăciun.

i) acoperirea cheltuielilor reprezentând cadouri în bani sau în natură, inclusiv tichete cadou oferite salariaților și copiilor minori ai acestora, cadouri în bani sau în natură oferite salariatelor, tichete de creșă acordate de angajator în conformitate cu legislația în vigoare.

Modul de utilizare a fondului de până la 5 la sută, constituit la nivelul SNTFC, se va stabili printr-un acord încheiat între administrație și reprezentanții organizațiilor sindicale, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, în conformitate cu art.153 din Legea nr.62/2011 a dialogului social.

Din acest fond, SNTFC va suporta o dată pe an, 50% din contravaloarea serviciilor turistice și/sau de tratament, inclusiv al transportului, pentru salariații proprii și pentru membrii de familie ai acestora, dar nu mai mult de 1.000 lei, procurate printr-o agenție de turism sau unitate hotelieră, în limita plafonului stabilit prin acordul încheiat între administrație și reprezentanții organizațiilor sindicale, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

**Art. 69. (1)** Pentru a asigura participarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziei în domeniul protecției muncii, se vor înființa și organiza comitete de securitate și sănătate în muncă.

**(2)** Aceste comitete se constituie la următoarele niveluri organizatorice:

- a) SNTFC și filialele acesteia;
- b) sectoare de activitate cu riscuri mari de accidentare și îmbolnăvire profesională;
- c) sucursale de transport feroviar de călători/centre zonale administrative/centre feroviare;
- d) alte subunități (stații cf, depouri de locomotive, revizii de vagoane, secții și altele asemenea), cu respectarea prevederilor legale.

**(3)** Timpul alocat activității acestor comitete de securitate și sănătate în muncă se stabilește prin regulament, în funcție de numărul de salariați, și va fi conform prevederilor legale.

**(4)** Activitatea Comitetului de securitate și sănătate în muncă se va desfășura în baza unui regulament.

Regulamentul de organizare și funcționare al Comitetului de securitate și sănătate în muncă, la toate nivelurile de organizare, va cuprinde obligatoriu următoarele:

- componența numerică și nominală a comitetului în raport de numărul salariaților pentru care s-a înființat, conform prevederilor legale, care va fi adusă la cunoștința salariaților;
- modul de lucru, periodicitatea întâlnirilor și aplicarea hotărârilor luate la nivelurile corespunzătoare;

- atribuțiile Comitetului de securitate și sănătate în muncă, care vor fi:

a) analizează și face propuneri privind politica de securitate și sănătate în muncă și planul de prevenire și protecție, conform regulamentului intern sau regulamentului de organizare și funcționare;

b) urmărește realizarea planului de prevenire și protecție, inclusiv alocarea mijloacelor necesare realizării prevederilor lui și eficiența acestora 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;

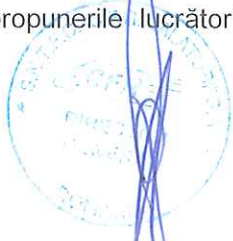
e) analizează modul de îndeplinire a atribuțiilor ce revin serviciului extern de prevenire și protecție, precum și menținerea sau, dacă este cazul, înlocuirea acestuia;

f) propune măsuri de amenajare a locurilor de muncă, ținând seama de prezența grupurilor sensibile la riscuri specifice;

g) analizează cererile formulate de lucrători privind condițiile de muncă și modul în care își îndeplinesc atribuțiile persoanele desemnate și/sau serviciul extern;

h) 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;

i) analizează propunerile lucrătorilor 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;

j) analizează cauzele producerii accidentelor de muncă, îmbolnăvirilor profesionale și evenimentelor produse și poate propune măsuri tehnice în completarea măsurilor dispuse în urma cercetării;

k) efectuează verificări proprii privind aplicarea instrucțiunilor proprii și a celor de lucru și face un raport scris privind constatările făcute;

l) dezbate raportul scris, prezentat comitetului de securitate și sănătate în muncă de către conducătorul unității cel puțin o dată pe an, cu privire la situația securității și sănătate 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.

- activitatea reprezentanților lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă, va fi stabilită conform legislației în vigoare, iar desemnarea acestora se va face de către organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(5) Obligațiile angajatorului referitoare la comitetul de securitate și sănătate în muncă sunt cele conform prevederilor legale.

**Art.70.** La stabilirea măsurilor privind condițiile de muncă, obligațiile administrației sunt considerate îndeplinite dacă aceasta a realizat din fondurile destinate acestui scop, conform programului aprobat, la locul de muncă, precum și la dormitoare, următoarele:

a) condițiile de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații sau trepidații, temperatură, aerisire, umiditate etc.) în limitele admise;

b) amenajarea anexelor sociale din clădiri (vestiare, băi, grupuri sanitare) și de pe materialul rulant;

c) eliminarea sau reducerea poluării rezultate din procesul propriu de producție;

d) igienizarea zilnică a spațiilor;

e) acordarea de antidot conform prevederilor legale (OUG nr.99/2000);

f) acordarea echipamentului de protecție și asigurarea acestuia, conform Anexei nr.12;

*In cazul personalului pensionat la cerere, disponibilizat sau care a decedat, nu se va recupera contravaloarea echipamentului de protecție.*

Fondurile de protecție a muncii sunt destinate realizării tehnicii securității muncii, ventilației de protecție, măsurilor igienico-sanitare și procurării materialelor aferente, echipamentului de protecție, alimentației speciale pentru creșterea rezistenței organismului, cercetării și proiectării în domeniul protecției muncii, propagandei și instructajului de protecție a muncii

**Art. 71. (1)** Materialele igienico-sanitare se acordă, obligatoriu și gratuit, conform Anexei nr.13, persoanelor care își desfășoară activitatea în locuri de muncă al căror specific impune o igienă personală deosebită.

(2) Alimentația de protecție se acordă, obligatoriu și gratuit, conform Anexei nr.14, persoanelor care lucrează în locuri de muncă cu condiții deosebite (grele și vătămătoare).

**Art. 72. (1)** Condițiile de muncă și măsurile de protecție a muncii pentru salariații SNTFC, la toate locurile de muncă sau în spațiile în care își desfășoară activitatea, trebuie să asigure îndeplinirea tuturor sarcinilor și atribuțiilor ce rezultă din fișa postului pentru toți salariații, în condițiile respectării de către aceștia a tuturor normelor și obligațiilor prevăzute în instrucțiunile de serviciu specifice, precum și asigurarea integrității îmbrăcăminții, integrității corporale și psihice a salariatului, recăpătării înfățișării și ținutei civilizate după terminarea lucrului.

(2) Depourile de locomotive vor fi dotate cu mijloace de transport auto care să asigure transportul personalului de locomotivă, de tren și personalului de casă la și de la locurile de muncă pe timpul cât nu circulă mijloacele de transport în comun, precum și pentru transportul la schimb pe secție acolo unde deplasarea în regie cu trenul este foarte greoaie.

**Art. 73. (1)** Pentru menținerea stării de sănătate a angajaților, în perioadele în care se vor înregistra temperaturi ridicate ce depășesc +37 grade Celsius, administrația va asigura câte 2 litri/persoană apă minerală pe zi sau tură de serviciu, după caz.

(2) În situația în care administrația nu poate asigura condițiile de mai sus, de comun acord cu reprezentanții sindicatelor se vor lua următoarele măsuri:

a) reducerea duratei zilei de lucru;

b) eșalonarea pe două perioade a zilei de lucru: până la ora 11,00 și după ora 17,00, în cazurile prevăzute la art.4 din OUG nr.99/2000;

c) întreruperea colectivă a lucrului cu asigurarea continuității activității la locurile în care





aceasta nu poate fi întreruptă, potrivit prevederilor legale.

(3) Măsurile prevăzute la alin. (2) se vor stabili dacă temperaturile extreme se mențin pe o perioadă de cel puțin două zile consecutiv.

În unitățile și subunitățile unde sursa de apă nu există sau nu este potabilă, administrația SNTFC va asigura 2 litri apă potabilă, minerală sau plată pentru fiecare persoană pe tura de serviciu. Stabilirea nepotabilității apei va fi efectuată prin buletin de analiză de către instituțiile abilitate.

În perioada 15 iunie – 15 septembrie personalului de tren și personalului de locomotivă și automotor, li se vor acorda 2 litri apă minerală pe tura de serviciu.





## CAPITOLUL VII DELEGAREA SI DETASAREA

**Art.74. (1)** Delegarea sau detașarea salariaților se fac în condițiile prevăzute de reglementările legale, cu drepturile ce decurg din prezentul contract colectiv de munca.

**(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 de muncă.

**(3)** Delegarea poate fi dispusă pe 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 să urmeze cursuri de formare profesională.

**(5)** Salariații care au locul permanent de muncă în altă localitate decât aceea în care își au domiciliul nu beneficiază, pe timpul cât sunt trimiși în delegare sau detașare în localitatea domiciliului lor, de indemnizație de delegare sau de detașare și de cheltuieli de cazare.

**Art.75.** Pentru delegări sau deplasări în străinătate, indemnizația se va acorda conform legislației în vigoare.

**Art.76. (1)** Detașarea constituie schimbarea temporară a locului de muncă din dispoziția conducătorului unității sau subunității, urmată de încadrarea persoanei la unitatea sau subunitatea la care este trimisă, în scopul desfășurării unor activități necesare acesteia din urmă.

**(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.

**(3)** Salariații detașați răspund disciplinar față de unitatea sau subunitatea unde lucrează efectiv.

Sancțiunile disciplinare se aplică de unitatea sau subunitatea 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.77.** La expirarea termenului de detașare, angajatul revine pe același post sau funcție avute anterior detașării, cu toate drepturile ce i se cuvin.

**Art.78.** În situații deosebite, determinate de necesitatea bunei funcționări a unității sau subunității, conducerea acesteia poate dispune trecerea temporară în altă muncă a salariatului, cu avizul sindicatului, după caz, pe o perioadă de cel mult un an.

**Art.79.** 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 salariul de bază avute anterior.

Când detașarea sau trecerea temporară în altă muncă se fac la o muncă pentru care este stabilit un salariu de bază mai mare, persoana respectivă are dreptul la acest salariu, conform condițiilor noului loc de muncă.

În ambele cazuri, sporurile se vor plăti corespunzător noului loc de muncă.

**Art.80.-** 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 unitățile bugetare, majorat cu un coeficient de 2,5; *Cuantumul 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 se efectuează lunar, pe baza unei note justificative aprobate de directorul general al SNTFC sau de altă persoană desemnată de către acesta, în care trebuie să se specifice mijloacele de transport utilizate și cheltuielile efectuate, însoțite de acte doveditoare, sau în cazul metroului, de o declarație pe propria răspundere;
- d) decontarea cheltuielilor de cazare în limita tarifelor practicate în unitățile hoteliere de 3 stele pentru un pat în cameră cu baie și televizor;
- e) în situații deosebite, în care salariații trimiși în delegație au fost cazați în camere de confort superior (4-5 stele), ca urmare a imposibilității cazării în spații de confort mai redus, li se pot deconta cheltuielile de cazare în limita tarifelor pentru un pat în cameră cu baie și televizor, practicate de unitățile hoteliere de 3 stele, dacă pe nota de plată se menționează acest tarif. 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.

Drepturile de delegare și detașare se vor actualiza în funcție de evoluția prețurilor, tarifelor și prevederilor legale.

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

Salariații SNTFC care călătoresc în interes de serviciu au dreptul la călătoria cu vagon de dormit pentru distanțe mai mari de 300 km.

**Art.81. (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 acest caz, administrația are obligația să asigure locuința de serviciu 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.*





## CAPITOLUL VIII FACILITĂȚI DE CĂLĂTORIE

**Art.82.** Salariații SNTFC și pensionarii proveniți din acest personal, precum și membrii lor de familie beneficiază de legitimații de călătorie gratuită pe calea ferată conform prevederilor Ordonanței Guvernului nr.112/1999 privind călătoriile gratuite în interes de serviciu și în interes personal pe căile ferate române, cu modificările și completările ulterioare.

**Art.83.** Salariații încadrați la SNTFC cu contract de muncă pe durată nedeterminată care au fost pensionați pentru invaliditate de orice grad în urma unor accidente de muncă sau a unor accidente de cale ferată și care, la data accidentării, beneficiau de călătorii gratuite în interes personal potrivit reglementărilor de mai sus, au dreptul în calitate de pensionari la 24 file de permise de călătorie, anual, în mod gratuit, indiferent de vechimea în muncă în cadrul unităților de căi ferate, avută la data accidentării.

**Art.84.** Membrii de familie ai salariaților SNTFC beneficiază de 24 de file de permise de călătorie, anual, în mod gratuit, într-o singură tranșă sau în tranșe de 12 file, respectiv 6 file de permis în funcție de solicitările salariaților. Membrii de familie ai pensionarilor beneficiază de 12 file de permise de călătorie, anual, în mod gratuit.

*Membrii de familie, în intelesul prezentului capitol sunt soția, soțul, copiii minori, precum și copiii prevăzuți la anexa nr.2 din O.G. nr.112/1999, cu modificările și completările ulterioare.*

**Art.85.** Copiii salariaților SNTFC precum și ai pensionarilor proveniți din acest personal beneficiază de permise de călătorie școlare în condițiile stabilite în Ordonanța Guvernului nr.112/1999 privind călătoriile gratuite în interes de serviciu și în interes personal pe căile ferate române, cu modificările și completările ulterioare.

Distanța maximă pentru care se eliberează aceste legitimații de călătorie este de 300 km.

**Art.86.** Cursanții la toate formele de învățământ din rețeaua SNTFC, organizate pentru specializarea în domeniul de activitate al societății, beneficiază de legitimații de călătorie gratuită pe calea ferată astfel:

a) permise de călătorie școlare gratuite la și de la localitatea unde funcționează școala, pentru distanța maximă de 300 km, dacă nu se asigură cazarea în acea localitate;

b) bilete de călătorie gratuită valabile la tren interregio, o dată pe lună, dacă au asigurată cazarea; pe perioada vacanței beneficiază de o singură călătorie dus-întors.

**Art.87.** Salariații SNTFC care calatoresc cu autorizație de călătorie gratuită sunt scutiți de plata tarifului de transport la trenurile Regio și InterRegio, la clasa de călătorie pentru care a fost emisă autorizația respectivă. Pentru călătoria cu loc rezervat la trenurile cu regim de rezervare se achită tariful de rezervare a locului.

(1) Pentru călătoria la clasa superioară, tren de rang superior, vagon de dormit/cușeta se achită diferențele tarifare corespunzătoare.

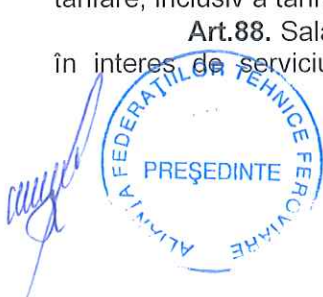
(2) Posesorii de autorizații de călătorie gratuită care calatoresc fără achitarea diferențelor de tarif conform alin.(1) sunt tratați conform prevederilor instrucțiunilor, achitând în tren contravaloarea la tarif de taxare în tren a diferențelor respective sau prin întocmirea procesului verbal de contravenție conform HG nr.203/1994 cu modificările și completările ulterioare.

(3) Posesorii de autorizații de călătorie gratuită care calatoresc "fără loc rezervat" la trenurile cu regim de rezervare, pot ocupa locurile libere din tren, având obligația să elibereze locul la prezentarea unui călător cu legitimație de călătorie cu loc rezervat.

(4) Salariații SNTFC "CFR Calatori"-S.A. și ai filialelor acestora care calatoresc în interes de serviciu cu autorizația de călătorie gratuită și Ordin de Deplasare sunt scutiți de plata diferențelor tarifare aferente mențiunilor înscrise pe ordinul de deplasare (Circula la clasa 1, Circula la VD, etc.).

(5) Membrii de familie ai salariaților posesori de autorizație de călătorie, pensionarii și membrii lor de familie, pe baza carnetului cu file de permis, pot circula gratuit la trenurile Regio și la trenurile InterRegio cu loc rezervat, la clasa de călătorie pentru care a fost emis carnetul cu file de permis respectiv. Călătoria la clasa superioară se efectuează numai cu achitarea diferențelor tarifare, inclusiv a tarifului de rezervare.

**Art.88.** Salariații, pensionarii și membrii lor de familie, posesori de autorizație de călătorie în interes de serviciu și în interes personal sau de permis de călătorie în interes personal,





beneficiază de facilități de călătorie în trafic internațional, conform prescripțiilor de execuție FIP și convențiilor încheiate de către SNTFC cu administrațiile de cale ferată străine.

**Art.89. (1)** Salariații, pensionarii și membrii lor de familie beneficiază de tipurile de legitimații și numărul de călătorii prevăzute în Ordonanța Guvernului nr.112/1999 atât timp cât acestea nu sunt limitate sau modificate prin alte acte normative. În situația în care călătoriile prevăzute în Ordonanța Guvernului nr.112/1999 sunt limitate prin acte normative se vor aplica prevederile acestora.

**(2)** Calatoriile in interes de serviciu si in interes personal pentru salariatii SNTFC si membrii lor de familie se efectueaza la clasa a II-a.

**Art.90.** Pentru salariații SNTFC și copiii acestora, care sunt sportivi la cluburile și asociațiile sportive feroviare sau fac parte din formațiile artistice feroviare, societatea poate aproba, în conformitate cu prevederile legale și cu aprobarea Consiliului de Administrație, eliberarea biletelor de călătorie gratuită pe calea ferată în interesul serviciului pentru deplasări.





## CAPITOLUL IX DREPTUL SINDICAL

**Art.91.** 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 munca.

**Art.92. (1)** Administrația, va asigura cu titlu gratuit organizațiilor sindicale legal constituite, semnatare ale Contractului Colectiv de Munca, în spațiile proprii ale societății, pentru activități sindicale, următoarele:

**a)** în București, spațiu cu plata taxelor, impozitelor, amortismentelor și utilităților (energie electrică, energie termică, apă, canal, gaze) de către locatar.

Spațiul va fi dotat cu mobilier de birou, telefon CFR, telefon PTT și mobil, cu plata abonamentelor inclusiv pentru internet, fax, copiator, calculator cu acces la rețea și autoturisme (fără șofer), în conformitate cu acordul încheiat, în temeiul art.153 din Legea nr.62/2011;

**b)** la nivel regional și zonal, după caz, spațiu cu plata taxelor, impozitelor, amortismentelor și utilităților (energie electrică, energie termică, apă, canal, gaze) de către locatar.

Spațiul va fi dotat cu mobilier de birou, telefon CFR, telefon PTT și mobil, cu plata abonamentelor inclusiv pentru internet, fax, copiator și calculator;

**c)** în subunități, se va asigura o cameră cu plata taxelor, impozitelor, amortismentelor și utilităților (energie electrică, energie termică, apă, canal, gaze) de către locatar. Camera va fi dotată cu mobilier de birou, telefon CFR cu plata abonamentului.

**Art.93. (1)** Părțile contractante recunosc pentru fiecare dintre ele și pentru salariați libertatea de opinie.

**(2)** În conformitate cu prevederile anexelor 7 și 8, administrația va dispune măsuri pentru reținerea pe statul de plată a cotizației de sindicat în baza adeziunii salariatului înregistrată și aprobată de conducerea sindicatului la care acesta aderă. Adeziunea va cuprinde contul în care se virează cotizația de sindicat.

Sindicatul va comunica în scris compartimentelor financiar-contabile cota procentuală din sumele reținute de la salariați care se virează către organizația sindicală feroviară profesională, semnatară a Contractului Colectiv de Muncă și care reprezintă ramura din care face parte.

**(3)** Din suma reținută pe statul de plată drept cotizație de sindicat, compartimentele financiar-contabile vor vira în contul organizațiilor sindicale feroviare profesionale, semnatară a CCM, cota comunicată de sindicate, conform alin.(2).

Cotizația reținută în baza adeziunii se virează în condițiile din anexele nr.7 și nr.8 la prezentul contract colectiv de muncă, în conturile comunicate compartimentelor financiare de către sindicat.

**Art.94. (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 cum sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv de munca.

**(2)** Baza materială cu destinație socială, culturală, sportivă va fi folosită gratuit de sindicate, prin înțelegere cu reprezentanții administrației, pentru acțiuni din aceste domenii de activitate organizate în interesul salariaților SNTFC.

**(3)** Sindicatele care au societăți comerciale și desfășoară activități în scopul ajutorării membrilor de sindicat, vor primi preferențial spațiile disponibile, cu plata chiriei la limita amortismentului și impozitului pe spațiul respectiv.

**Art.95. (1)** Reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor, nu li se poate modifica sau desface contractul individual de muncă pentru motive neimputabile lor, pe care legea le lasă la aprecierea patronatului, decât cu acordul organului colectiv de conducere ales al sindicatului.

Este interzisă desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa administrației pe





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.96.** Patronatul se va abține de la orice formă de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor membrilor organelor de conducere ale sindicatelor.

**Art.97.** Cercetarea evenimentelor de cale ferată se face în modul și de către organele prevăzute de reglementările legale și instrucțiunile specifice.

Reprezentantul sindicatului are dreptul să asiste la cercetarea evenimentelor 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 consultant extern specializat în legislația muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

După finalizarea cercetării, 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.98.** Consiliul de Administrație al SNTFC, va invita delegații aleși ai organizațiilor sindicale reprezentative (*maximum 2 persoane pentru fiecare organizație sindicală reprezentativă*), să participe la discutarea problemelor de interes social.

Participarea delegaților aleși ai sindicatelor, salariați de SNTFC, la ședințele Consiliului de Administrație constituie prezență la serviciu.

**Art.99.** Deplasările efectuate de salariați pentru tratarea unor probleme sociale, în baza convocărilor cu aprobarea conducerii SNTFC sau ale sucursalelor de transport feroviar de călători/centrelor zonale administrative, se consideră deplasări în interesul serviciului.

Durata convocărilor al cărui cost este suportat de societate nu poate fi mai mare de trei zile (doua nopți), cu excepția 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 Serviciul Resurse Umane pentru convocările în București, de compartimentele resurse umane pentru convocările în orașele sedii de sucursale de transport feroviar de călători/centre zonale administrative sau de persoana împuternicită prin convocare de conducerea SNTFC sau a sucursalelor de transport feroviar de călători/centrelor zonale administrative.

**Art.100. (1)** Administrația împreună cu organizațiile sindicale reprezentative, semnatare ale contractului colectiv de muncă, stabilesc salariații din cadrul S.N.T.F.C. "CFR Călători" SA, care dețin funcții eligibile în organizațiile sindicale, care pot ocupa funcția de *expert relații sociale*, în limita numărului de posturi stabilit printr-un acord încheiat în temeiul art. 153 din Legea nr. 62/2011, dar nu mai mult de 15 posturi.

Salariatii cu functii de conducere din cadrul SNTFC aflati în situatia de a îndeplini condițiile de eligibilitate descrise în prezentul articol, nu vor putea ocupa funcția de expert relații sociale.

Salariatii încadrați în funcția de expert relații sociale vor desfășura activități în interesul SNTFC și al salariaților societății, atât la locul de muncă, cât și la sediul organizației sindicale, fiind considerate activități în interesul serviciului, urmărind în principal realizarea următoarelor obiective:

a) informarea salariaților asupra implicațiilor tehnice, economice, juridice și sociale ale programului de restructurare și reformă al SNTFC;

b) participarea, în cadrul SNTFC, la dezbateri cu privire la probleme de drept al muncii și drept sindical;

c) informarea salariaților asupra cazurilor de sustrageri din patrimoniul SNTFC 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;

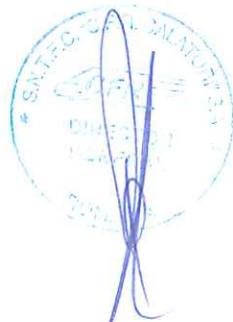
f) soluționarea, împreună cu departamentele specializate ale CFR Călători, a sesizărilor salariaților cu privire la aplicarea clauzelor din Contractul Colectiv de Muncă.

Pentru realizarea obiectivelor enunțate mai sus, administrația va asigura autoturisme de serviciu în baza unui contract de comodat încheiat cu organizațiile sindicale reprezentative, semnatare ale contractului colectiv de muncă.

(2) Membrii Comitetelor directoare și/sau Consiliilor de Coordonare ale organizațiilor sindicale constituite la nivel regional/zonal, componente ale organizațiilor sindicale reprezentative semnatare ale CCM, care lucrează în unitate sau subunitate în calitate de salariați, beneficiază, în baza nominalizării efectuate de către organizațiile sindicale reprezentative semnatare ale CCM, de reducerea programului lunar cu până la 2 zile, pentru activități sindicale, cu plata drepturilor salariale.

**Art.101. (1)** Participarea la grevă sau organizarea acesteia, cu respectarea dispozițiilor Legii nr.62/2011, nu reprezintă o încălcare a obligațiilor de serviciu ale salariaților și nu poate avea consecințe negative pentru greviști sau organizatori.

(2) Pe durata grevei, salariații își mențin toate drepturile ce decurg din raportul de muncă, cu excepția dreptului la salariu și la sporuri de salariu.





## CAPITOLUL X COMISIILE MIXTE PATRONAT-SINDICATE

**Art.102. (1)** În termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentului contract colectiv de munca se constituie comisia mixtă patronat-sindicate la nivelul societății și cel al filialelor acesteia, precum și comisii mixte patronat-sindicate la nivelul sucursalelor de transport feroviar de călători/centrelor zonale administrative/centrelor feroviare (pentru toate subunitățile C,T,V, de pe raza acestora).

(2) Comisiile constituite vor fi compuse din câte 4 reprezentanți pentru fiecare parte.

(3) Reprezentanții patronatului vor fi desemnați prin Decizia directorului general, iar cei ai sindicatelor, de către organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

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

(5) Comisiile au atribuții de a analiza sesizările sindicatelor și salariaților SNTFC în legătură cu executarea prezentului contract colectiv de munca.



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

(6) Comisia constituită la nivel SNTFC își va exercita atribuțiile pentru rezolvarea problemelor ridicate la nivelul "CFR CĂLĂTORI"-SA, precum și al structurii centrale, 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 ALTE PREVEDERI

**Art. 103.** Salariatii SNTFC beneficiază de câte un tichet de masă/salariat pentru fiecare zi lucrată din lună, la valoarea de 15 lei/tichet, conform prevederilor legale.

Începând cu data de 1 iunie 2022 pana la data de 30.11.2022, inclusiv, salariatii SNTFC beneficiază de câte un tichet de masă/salariat pentru fiecare zi lucrată din lună, la valoarea de 20 lei/tichet, conform prevederilor legale.

Incepand cu data de 1 decembrie 2022 , salariatii SNTFC beneficiaza de cate un tichet de masa/salariat pentru fiecare zi lucrata din luna, la valoarea maxima prevazuta de legislatia in vigoare, dar nu mai mult de 30 lei/tichet.

## DISPOZIȚII FINALE

**Art. 104.** Prevederile mai jos menționate se aplică în funcție de aprobarea sumelor necesare cu această destinație prin bugetul de venituri și cheltuieli.

**(1)** Pentru munca desfășurată în cursul unui an calendaristic, după expirarea acestuia, personalul societății 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 Administratie, luată cu acordul părților semnatare ale prezentului contract colectiv de munca. In acest caz, cuantumul anual al salariului suplimentar va fi echivalent cu un salariu de bază mediu lunar realizat.

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

In 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 aferent trimestrului I al anului următor.

**(2)** Din veniturile realizate, fondul necesar pentru acordarea salariului suplimentar se constituie lunar în cadrul fondului de salarii, în procent de până la 10 la sută din fondul de salarii realizat lunar.

**(3)** In afara ajutoarelor la care au dreptul potrivit legii, salariații vor mai beneficia de următoarele:

a) cu ocazia sărbătorilor de Paște și de Crăciun se va acorda salariaților un ajutor material stabilit cel puțin la nivelul salariului minim garantat în plată; de ajutorul respectiv nu vor beneficia salariații care, în cursul anului respectiv, au absentat nemotivat de la serviciu sau la data acordării ajutorului material sunt în CFS cu durata de minim 90 de zile calendaristice;

b) pentru "Ziua ceferiștilor" se va acorda o premiere stabilită de Consiliul de Administratie cu consultarea partilor semnatare ale Contractului colectiv de munca cel puțin la nivelul salariului minim garantat în plată;

**(4)** Sporul 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.).





(5) Salariații SNTFC care au obținut titlul științific de doctor în domeniul în care lucrează beneficiază de un spor de 15 la sută din salariul de bază corespunzător timpului efectiv lucrat în program normal.

**LISTA SEMNATARILOR  
CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCA PE ANII  
2022-2023**

**REPREZENTANTII  
ANGAJATORULUI**

**S.N.T.F.C.  
“CFR CALATORI” – SA**

DIRECTOR GENERAL  
Traian PREOTEASA



**REPREZENTANȚII ORGANIZATIILOR  
SINDICALE**

**FEDERATIA NATIONALA FEROTIARA  
MISCARE COMERCIAL VAGOANE**

Istrate Viorel

Constantin Daniel

Buhac Constantin

Alexe Dan

Istratescu Petronel

Ion Ion

Constantin Viorel

**ALIANȚA FEDERAȚIILOR TEHNICE  
FEROTIARE**

Constantin Eugen

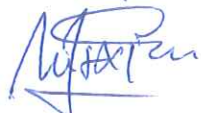
Badica Ionut Gabriel

Huzum Stefan

Nechita Adrian

Onita Ovidiu Sorin

Maxim Mihail Lucian





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

Clasa de salarizare	Salarii de baza brute (lei)
20	2.790
21	2.893
22	2.976
23	3.000
24	3.055
25	3.120
26	3.190
27	3.266
28	3.301
29	3.383
30	3.455
31	3.543
32	3.633
33	3.720
34	3.809
35	3.908
36	4.011
37	4.107
38	4.214
39	4.324
40	4.429
41	4.549
41(1)	4.695
41(1)'	5.023
41(2)	5.203
42	5.422
43	5.653
43(1)	5.713
43(2)	5.864
44	6.169
44(1)	6.270
44(1)'	6.639
44(2)	7.006
45	7.282
45bis	7.543
45(1)	7.875
46	8.110
46(1)	8.462
47	8.864
47 bis	9.073
47(1)	9.282
47(1) bis	9.492



47(2)	9.702
47(2) bis	9.910
48	10.120
48(1)	10.361
49	10.600
50	10.838

**Nota:** Salariatii încadrati în grad de handicap grav sau accentuat beneficiaza de salariile de baza brute corespunzatoare claselor de salarizare din prezenta Anexa, majorate cu un procent de 7%.





**CLASELE DE SALARIZARE CORESPUNZĂTOARE  
MESERIILOR SI FUNCTIILOR DIN SNTF CALATORI**

**A. MUNCITORI**

**1. Muncitori necalificați**

<b>Clase de salarizare</b>
21,22

**2. Muncitori calificați**

**a) Incadrați pe grade**

<b>Clase de salarizare</b>	
<b>Grad de încadrare</b>	
<b>II</b>	<b>I</b>
24,25,26,27,28	29,30,31,32,33

**b) Din activitatea de exploatare**

Nr. crt.	Funcția	Clasa de salarizare
<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
1	Vânzător bilete	24,25
2	Acar	25,26
3	Conducător tren	27,28
4	Informator călători	24,25
5	Magaziner comercial	25,26
6	Manevrant vagoane	27,28
7	Sef tură la comanda personalului de tren	33,34
8	Sef manevră	31,32
9	Casier cf II	25,26
	I	32,33
	sp.	33,34
10	Casier cf verificator	35,36
11	Sef tren	31,32
12	Mecanic ajutor locomotivă-automotor	27,28
13	Mecanic locomotivă-automotor debutant	28,29
14	Mecanic locomotivă-automotor II	33,34
	I	35,36,37
15	Operator manevră în stații	37,38
16	Operator exploatare comercială	32,33
17	Operator-programator în stații	32,33
18	Revizor tehnic vagoane I	34,35
	sp.	36,37
19	Sef tură	38,39
20	Revizor locomotive-automotoare	38,39
21	Operator II	36,37
	I	38,39
	sp.	39,40
22	Operator legitimații calatorie	36,37



0	1	2
23	Instructor I sp.	39,40 41,41(1)
24	Mecanic instructor I sp.	39,40 41,41(1)
25	Conducător vagon de dormit și cușetă	28,29
26	Șef tură la comanda personalului de servire a vagoanelor restaurant și de dormit	33,34

- NOTA:
- casier cf sp., revizor tehnic de vagoane sp., instructor sp. si mecanic instructor sp. se utilizeaza numai in subunitatile de grad special. Casier cf sp.se utilizeaza si la compartimentul de deservire vagoane speciale;
  - personalul care efectueaza reparatii la wc-uri ecologice, dezinfectia si deratizarea materialului rulant si personalul incadrat in meseria de strungar universal care desfasoara activitatea de strunjire roti cf beneficiaza de 2 clase de salarizare in plus;
  - personalul Statiei Bucuresti Grivita, autorizat în functiile acar si manevrant vagoane, care efectueaza atributiile ambelor functii, beneficiaza de 2 clase de salarizare în plus;
  - negocierea individuală la personalul încadrat în funcția de mecanic locomotivă – automotor I pentru acordarea de clase de salarizare superioare (cls. 36 si cls.37) se face în funcție de autorizația pantă si/sau numarul de autorizații pe tip de material rulant motor (minim 2);
  - personalul încadrat în funcțiile de operator manevră în stații și operator-programator în stații din Stația București Grivița vor fi salarizați cu 2 clase de salarizare în plus;
  - personalul încadrat în funcțiile de șef tură și revizor locomotive-automotoare beneficiază de o indemnizație de conducere de 10% din salariul de bază. Indemnizatia de conducere face parte din salariul de baza;
  - personalul încadrat în unitățile de grad special, în funcțiile de șef tură și revizor locomotive-automotoare beneficiază de 1 clasă de salarizare in plus;
  - personalul încadrat în funcția de șef tură la comanda personalului de tren și șef tură la comanda personalului de servire a vagoanelor restaurant și de dormit beneficiază de o indemnizație de conducere de 10% din salariul de bază. Indemnizatia de conducere face parte din salariul de baza;
  - personalul încadrat în funcția de mecanic instructor, desemnat responsabil centru de formare (conform reglementarilor legale specifice activitatii de tractiune), beneficiază pe perioada desemnării de o indemnizație de conducere de 5 la suta din salariul de bază. Indemnizatia de conducere face parte din salariul de bază;
  - în subunitatile de vagoane cu grad de organizare II sau post revizie vagoane unde există post vacant de sef tura sau nu este normat post de sef tura, personalul incadrat in functia de revizor tehnic de vagoane care coordoneaza activitatea turei de serviciu, beneficiaza pe perioada desemnării de o indemnizatie de conducere de 10% din salariul de baza. Indemnizatia de conducere face parte din salariul de baza;
  - personalul încadrat în funcțiile de instructor și mecanic instructor care are în programul de instruire teoretică și practică mai mult de 50 de salariați vor fi salarizați cu o clasă de salarizare în plus;
  - personalul încadrat în funcțiile de operator II,I,sp. care efectuează verificarea mecanicilor de locomotivă si a personalului de la vagoane speciale, la intrarea în serviciu beneficiază de o indemnizație de conducere de 10% din salariul de bază. Indemnizatia de conducere face parte din salariul de baza.
  - personalul incadrat in functia de sef manevra in cadrul Statiei Bucuresti Grivita beneficiaza de 1 clasa de salarizare in plus.





- personalul care lucreaza in activitatea de reparare a vagoanelor si echipamentelor defecte (mecanic si electric) beneficiaza de 2 clase de salarizare in plus

**c) Din activitatea de circulație a mărfurilor și alimentație publică**

Nr. crt.	Funcția	Clase de salarizare
27	Lucrător comercial	21,22
28	Lucrător gestionar cazare	22,23
29	Lucrător gestiune alimentație publică	21,22

**d) Din activitatea de informatică**

Nr. crt.	Funcția	Clase de salarizare
30	Operator calculator electronic	30,31

**e) Din activitatea de transporturi auto**

Nr. crt.	Funcția	Clase de salarizare
31	Sofer	29



## B. FUNCȚII DE SPECIALITATE SI ADMINISTRATIV

### 1. Funcții de execuție

Nr. crt.	Funcția	Grad profesional	Clase de salarizare		
			Nivel		
			Subunități de bază	Sucursală/ Centru zonal administrativ / Centru feroviar	SNTFC
0	1	2	3	4	5
1	Funcționar		22,23	22,23	
2	Sef cabinet <sup>1)</sup>				41(1)'
3	Gestionar materiale		27,28	28,29	
4	Tehnician, statistician, inspector resurse umane	I spec	30,31,32 32,33,34 <sup>7)</sup>	31,32,33 33,34,35	32,33,34 34,35,36
5	Contabil	II I spec	26,27,28 30,31,32 32,33,34	27,28,29 31,32,33 33,34,35	32,33,34 34,35,36
6	Maistru <sup>3)</sup>		37,38,39		
7	Dispecer circulație	II I spec <sup>8)</sup>		39,40 42,43,43(1) 44,44(1),44(1)',44(2)	41(1), 41(1)' 43(2),44,44(1) 46,46(1)
8	Inspector de specialitate	II I	32,33,34 38,39,40	38,39,40 41(1),41(2),42	39,40,41 41(2),43(1),43(2)
9	Subinginer, inginer colegiu, economist colegiu	II I	32,33,34 34,35,36	33,34,35 35,36,37	36,37,38
10	Specialist în relații publice <sup>6)</sup>				44(1)',45,45bis
11	Auditor intern	III II I			41,42,43,43(1) 43(2),44,44(1), 44(1)' 45,45(1),46,46(1)
12	Inginer	III II I spec <sup>8)</sup>	40,41 41,41(1) 41(2),42,43	41,41(1) 41(1), 41(1)' 42,43,43(1) 44,44(1),44(1)',44(2)	41(1),41(1)' 41(1)',41(2) 43(2),44, 44(1) 46,46(1)
13	Analist, programator, inginer sistem, economist, inspector învățământ, psiholog, sociolog	III	39,40	40,41	40,41,41(1)
14	Traducător	III II I			40,41,41(1) 41,41(1), 41(1)' 43(2),44,44(1)
15	Economist, psiholog	II I <sup>11)</sup> spec <sup>8)</sup>	39,40 ,41 41(1),41(2),42,43	40,41,41(1) 41(2),42,43,43(1) 44,44(1),44(1)',44(2)	41,41(1),41(1)' 43(1),43(2),44,44(1) 46,46(1)
16	Specialist resurse umane <sup>13)</sup>			44(1),44(1)',44(2)	45(1),46,46(1)
17	Expert achizitii publice <sup>10)</sup>			44(1),44(1)',44(2)	45(1),46,46(1)
18	Specialist în domeniul calitatii <sup>12)</sup>			44,44(1),44(1)',44(2)	45,45(1),46,46(1)
19	Analist , programator, inginer sistem	II I spec <sup>8)</sup>		39,40,41,41(1) 41,41(1),41(1)',41(2) 44(1),44(1)',44(2)	40,41,41(1), 41(1)' 42,43,43(1),43(2)

<sup>7)</sup> Personalul încadrat în funcția de inspector resurse umane spec. la Revizia de vagoane Bucuresti Grivita va fi salarizat cu o clasă de salarizare în plus.





0	1	2	3	4	5
20	Inspector invatamant, sociolog	II I	39,40,41	39,40,41,41(1) 41,41(1),41(1)',41(2)	40,41,41(1), 41(1)' 42,43,43(1),43(2)
21	Consilier juridic	debutant II I spec. <sup>8)</sup>		39,40,41 39,40,41,41(1) 43,43(1),43(2) 44(1),44(1)',44(2)	40,41,41(1), 41(1)' 43(1),43(2),44,44(1) 46,46(1)
22	Inspector gestiune	II I		32,33,34,35 38,39,40,41	39,40,41,41(1)
23	Administrator de sistem				44(1),44(2),45,45bis
24	Manager energetic				45(1),46
25	Asistent director <sup>1)</sup>				46(1)
26	Revizor regional SC, instructor regional <sup>7)</sup>			44,44(1),44(1)',44(2)	
27	Revizor regional ticketing, instructor regional ticketing			44,44(1),44(1)',44(2)	
28	Expert relații sociale			46	
29	Instructor central <sup>7)</sup> , revizor central SC				46,46(1)
30	Analist sisteme salarizare <sup>2)</sup>				47(1)
31	Expert economist in gestiunea economica <sup>9)</sup>				47(1),47(1) bis
32	Consultant in informatica				47(1),47(1) bis
33	Responsabil cu protectia datelor cu caracter personal				46(1),47

## 2. Functii de conducere

Nr. Crt.	Functia	Grad de organizare	Clase de salarizare / indemnizatia de conducere				
			Nivel				
			Subunități de bază	Sucursală	Centru zonal administrativ/ Centru feroviar	SNTFC	
0	1	2	3	4	5	6	
34	Sef agenție voiaj		38 VII				
35	Sef post revizie vagoane, șef punct lucru tracțiune, șef punct comanda personal		38 IV,39 IV				
36	Sef atelier	II I special	38 IV,39 IV 39 IV,40 IV 39 III, 40 III				
37	Șef secție administrativă <sup>4)</sup>					43 (1) VI, 43(2) VI	
38	Sef birou		40 VII, 41 VII 40 IV <sup>5)</sup> , 41 IV <sup>5)</sup>	42 III, 43 III	42 III, 43 III	44 IV, 44(1) IV	
39	Sef secție exploatare adjunct	I	38 III, 39 III				
40	Sef secție exploatare	II I	39 III, 40 III 40 III, 41 III				
41	Sef depou adjunct	II I Special	40 III, 41 III 41 III, 41(1) III 41(1)' III, 41(2) III				



42	Sef depou	II I special	41(1) III, 41(1)' III 41(1)' III, 42 III 44 II.a, 44(1) II.a			
43	Sef revizie vagoane adjunct	II I special	40 III, 41 III 41 III, 41(1) III 41(1)' III, 41(2) III			
44	Sef revizie vagoane	III II I special	39 III, 40 III 41(1) III, 41(1)' III 41(1)' III, 42 III 44 II.a, 44(1) II.a			
45	Sef stație adjunct	I special	41 III, 41(1) III 41(1)' III, 41(2) III			
46	Sef stație rezerva		39 III, 40 III			
47	Sef stație	III II I special	39 III, 40 III 41(1) III, 41(1)' III 41(1)' III, 42 III 44 II.a, 44(1) II.a			
48	Sef serviciu			44(1)III, 44(1)'III	44(1)III, 44(1)'III	45 bis II
49	Sef divizie			44(2) II.a, 45 II.a		
50	Contabil șef	II I special	40 III, 41 III 41 III, 41(1) III 41(1)' III, 41(2) III	45 II.a, 45 bis II.a		
51	Sef oficiu			44(1) III, 44(1)' III	44(1)'III,44(1)'II.a	45bis II,45(1) II
52	Sef centru <sup>14)</sup>	II I			44(2) II.a 45 II.a	
53	Sef centru adjunct <sup>14)</sup>	II I			44(1) II.a 44(1)' II.a	
54	Manager <sup>15)</sup>				44(2) II.a	
55	Sef serviciu resurse umane					45bis II,45(1) II
56	Consilier			44 II		46(1) II
57	Director adjunct					47(1) II.a
58	Revizor general SC					49 II
59	Șef oficiu juridic					48(1) II,49 II
60	Director			47 II		49 II
61	Director general adjunct					50 I

## PROCENȚELE MAXIME PREVĂZUTE PENTRU INDEMNIZAȚIA DE CONDUCERE

			IV	=	30 % din salariul de bază
I	=	50% din salariul de bază	V	=	25 % din salariul de bază
II	=	45 % din salariul de bază	VI	=	20 % din salariul de bază
II.a	=	40% din salariul de bază	VII	=	15 % din salariul de bază
III	=	35 % din salariul de bază	VIII	=	10 % din salariul de bază
			IX	=	5% din salariul de bază

### NOTĂ

1. Se utilizează la cabinetul directorului general;
2. Se utilizează în activitatea de resurse umane;
3. Personalul încadrat în funcția de maistru beneficiază de o indemnizație de conducere de 10% din salariul de bază.
4. Funcția se utilizează la secția administrativă subordonată structurii centrale a societății.
5. Se utilizează în subunitățile de grad special.
6. Se utilizează numai în compartimentul comunicare(media).
7. a) Se utilizează numai pentru locurile de muncă care au activitate de instruire conform fișei postului.





b) instructorii regionali desemnați responsabili centru de formare (conform reglementărilor legale specifice domeniului feroviar), beneficiază pe perioada desemnării de o indemnizație de conducere de:

- 5 la sută din salariul de bază, când sunt desemnați ca responsabil centru de formare pentru un centru de formare,
- 10 la sută din salariul de bază, când sunt desemnați ca responsabil centru de formare pentru minim două centre de formare.

8. a) Se utilizează după cum urmează:

- pentru funcția de inginer, economist, consilier juridic, psiholog din aparatul central al sucursalelor regionale de transport feroviar de călători/centrului feroviar/centrului zonal administrativ și din structura centrală a CFR Călători;
- funcția analist, programator și inginer sistem din aparatul central al sucursalelor regionale de transport feroviar de călători/centrelor feroviare/centrelor zonale administrative;
- pentru funcția dispecer circulație din cadrul structurilor dispecerat.

b) Numărul posturilor de inginer (economist, consilier juridic, psiholog, analist, programator, inginer sistem și dispecer circulație) spec. poate fi de cel mult 20% din numărul total de posturi cu studii superioare aprobate pentru aparatul central al sucursalelor regionale de transport feroviar de călători/centrelor feroviare/centrelor zonale administrative, inclusiv compartimentele care funcționează la nivel teritorial direct subordonate centralului CFR Călători, aferente zonei acestora;

c) Numărul posturilor de inginer (economist, consilier juridic, psiholog și dispecer circulație) spec. poate fi de cel mult 40% din numărul total de posturi cu studii superioare aprobate pentru structura centrală a CFR Călători, inclusiv compartimentele exterioare direct subordonate acesteia.

9. Se utilizează în compartimentele cu specific economic.

10. Se utilizează în compartimentele specializate în achiziții sectoriale/publice.

11. La nivel de subunitate de bază, se normează doar la subunitățile de bază de grad special.

12. Se utilizează în compartimentele specializate SMQ.

13. Se utilizează în compartimentele specializate de resurse umane.

14. Funcțiile șef centru și șef centru adjunct se utilizează doar la centrele feroviare

15. Funcția de manager se utilizează doar la centru zonal administrativ



## LISTA MESERIILOR AUXILIARE

Nr. crt.	Meseria	CLASIFICAREA OCUPATIILOR DIN ROMANIA
0	1	2
1.	Bobinator masini electrice rotative	741204
2.	Compresorist	818907
3.	Electrician de întreținere si reparatii	741307
4.	Electrician montator de instalații electrice la mijloace de transport	741309
5.	Electronist	742207
6.	Forjor manual	722106
7.	Frezor universal	722408
8.	Frigoriferist (frigotehnist)	712701
9.	Instalator de apa si canal	712602
10.	Laborant chimist	311101
11.	Laborant determinari fizico-chimice	311103
12.	Lăcătuș mecanic întreținere reparatii universale	721424
13.	Lăcătuș montator agregate energetice și de transport	723301
14.	Mașinist la mașini mobile pentru transporturi interioare	834401
15.	Mașinist pod rulant	834302
16.	Masinist la alte masini fixe de transport pe orizontala si verticala	834402
17.	Montator acumulatori	821207
18.	Primitor-distribuitor materiale și scule	432104
19.	Primitor-distribuitor benzina si motorina	432110
20.	Rectificator universal	722412
21.	Strungar la masini de strunjit roti căi ferate	722425
22.	Strungar universal	722422
23.	Sudor	721208
24.	Tapiter	753401
25.	Tâmplar carosier	752202
26.	Tâmplar universal	752201
27.	Tinichigiu industrial	721304
28.	Turnător-formator	721112
29.	Vopsitor industrial	713202





## SOCIETATEA NATIONALĂ DE TRANSPORT FERROVIAR DE CĂLĂTORI

Subunitatea \_\_\_\_\_

Sediul \_\_\_\_\_

ACT ADITIONAL LA CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCA  
PRIVIND FORMAREA PROFESIONALĂ

## 1. PĂRȚILE

**SOCIETATEA NATIONALA DE TRANSPORT FERROVIAR DE CALATORI "CFR CALATORI" S.A** – persoană juridică cu sediul în BUCUREȘTI, B-dul Dinicu Golescu, nr.38, sector 1, înregistrată la Registrul Comerțului sub nr.J/40/9764/1998, C.U.I. RO11054545, Cod IBAN RO24 BACX 0000 0000 7023 0310, deschis la Sucursala UniCredit Bank Grigore Mora București, reprezentată prin **DIRECTOR GENERAL**, (sau prin delegare de competență) \_\_\_\_\_, în calitate de **ANGAJATOR**

și

domnul/doamna \_\_\_\_\_, salariatul/salariata \_\_\_\_\_ în funcția/meseria \_\_\_\_\_, în calitate de **CURSANT**,

am încheiat prezentul **act aditional la contractul individual de munca privind formarea profesională** în următoarele condiții asupra cărora am convenit:

## 2. OBIECTUL

**Art.2.1.** Efectuarea de către **CURSANT** a cursului de formare profesională (calificare, recalificare, formare profesională continuă, **perfectionare, specializare**, după caz), \_\_\_\_\_ organizat de \_\_\_\_\_.

## 3. DURATA

**Art.3.1.** Prezentul **act aditional la contractul individual de muncă privind formarea profesionala** intră în vigoare la data de \_\_\_\_\_, data de începere a cursurilor.

## 4. PERIOADA DE DESFĂȘURARE A PROGRAMULUI DE FORMARE PROFESIONALĂ

**Art.4.1** Programul de formare profesională se desfășoară de la data de \_\_\_\_\_ până la data de \_\_\_\_\_.

## 5. CHELTUIELI PRIVIND FORMAREA PROFESIONALA

**Art.5.1.** Costul aferent programului de formare profesională este în valoare totală de \_\_\_\_\_ lei, compus din:

- costul cazării, dacă este cazul;
- indemnizația de delegare zilnică, dacă este cazul;
- costul cursului de formare profesională, dacă acesta a fost suportat de către societate;
- costul transportului, dacă este cazul.

## 6. OBLIGATII

**Art.6.1. ANGAJATORUL S.N.T.F.C. "CFR CĂLĂTORI"-SA** se obligă :

**Art.6.1.1.** Pe perioada desfășurării programului de formare profesională să asigure costul aferent programului de formare profesională prevăzut la **Art.5.1.**

**Art.6.1.2.** Să plătească contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, respectiv să rețină și să vireze cele datorate de **CURSANT**, în condițiile legii.

**Art.6.1.3.** Să asigure condițiile de finalizare integrală a programului de formare profesională care constituie obiect al prezentului **act aditional**.

**Art.6.2. CURSANTUL:** Dl./dna \_\_\_\_\_ se obligă :

**Art.6.2.1.** Să participe la toate activitățile pe durata desfășurării programului de formare profesională, dispunând fiind acceptate în conformitate cu prevederile legale.



**Art.6.2.2.** Să se comporte disciplinat pe toată durata desfășurării programului de formare profesională.

**Art.6.2.3.** Să își însușească cunoștințele necesare absolvirii programului de formare profesională, să susțină și să promoveze examenul de absolvire.

**Art.6.2.4.** În cazul în care este declarat "nereușit" la examenul de absolvire, să suporte integral cheltuielile de reexaminare.

**Art.6.2.5.** Să nu aibă inițiativa încetării raporturilor de muncă cu SOCIETATEA NAȚIONALĂ DE TRANSPORT FERROVIAR DE CĂLĂTORI "CFR Călători"-SA pe o durată de..... ani după promovarea examenului de absolvire;

**Art.6.2.6.** Să suporte toate cheltuielile ocazionate de formarea profesională aferente timpului rămas nelucrat din cei ..... ani în situația în care, în interiorul termenului de ..... ani de la data promovării examenului de absolvire, i se desface contractul individual de muncă din următoarele motive :

- a).- este concediat pe motive disciplinare;
- b).- este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;
- c).- este condamnat la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;
- d).-ca urmare interzicerii exercitării profesiei sau a funcției ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;
- e).-ca urmare retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei.
- f).- la cererea salariatului.

**Art.6.2.7.** Să anunțe SOCIETATEA NAȚIONALĂ DE TRANSPORT FERROVIAR DE CĂLĂTORI "CFR Călători"-SA de intenția sa de a întrerupe formarea profesională din motive personale și să suporte în acest caz costurile aferente.

## 7. RASPUNDEREA PĂRȚILOR

**Art.7.1.** Încălcarea obligațiilor prevăzute în prezentul **act adițional** atrage după sine suportarea despăgubirilor de către partea în culpă.

**Art.7.2.** Forța majoră, așa cum este definită prin lege, exonerează de răspundere partea care o invocă, dar numai la nivelul și pe durata pentru care îndeplinirea obligațiilor a fost afectată de acea situație.

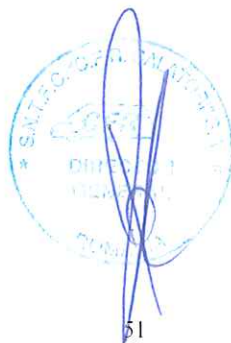
**Art.7.3.** În situația în care, la absolvire, nu se poate asigura post pentru noua meserie sau funcție, absolventul va continua activitatea la vechiul loc de muncă, iar trecerea în noua meserie sau funcție se va face conform prevederilor legale.

## 8. DISPOZIȚII FINALE

Orice neînțelegeri apărute pe durata prezentului **act adițional** vor fi soluționate pe cale amiabilă, iar dacă acest lucru nu este posibil, părțile se vor adresa instanței de judecată competente, potrivit legii.

Prezentul **act adițional** a fost încheiat astăzi \_\_\_\_\_, în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

Angajator,  
S.N.T.F.C. "CFR Călători"-SA  
DIRECTOR GENERAL



Salariat,





## SISTEMUL DE SPORURI

## I. SPOR DE VECHIME ÎN MUNCĂ

1. Pentru vechimea în muncă personalul SNTFC 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 carnetele de muncă până la data de 31.12.2010, respectiv perioadele de activitate din înregistrările în Revisal/adeverințele de la data de 01.01.2011, 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 CONDITII 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.

Sporul se acordă doar pentru perioada lucrată în astfel de condiții.

2. Sporul pentru condiții grele de muncă feroviară se acordă în procent de 3 - 8 la sută din salariul de bază, diferențiat pe categorii de personal și locuri de muncă.

## LISTA FUNCȚIILOR SI MESERIILOR CU CONDITII GRELE DE MUNCĂ FERROVIARĂ

Denumirea funcției sau meseriei	Procent din sal.de baza
<i>COMERCIAL</i>	
informator călători; casier cf; casier cf verificator; șef tură la comanda personalului de tren; șef tură (stații cf și agenții de voiaj cfr), operator programator în stații; instructor; șef stație adjunct; șef stație rezervă; șef stație; șef agentie voiaj; șef punct comandă personal; șef tură la comanda personalului de servire a vagoanelor restaurant și de dormit.	3
conductor tren; manevrant vagoane; magaziner comercial, șef manevră; șef tren; inspector de specialitate II și I (control trenuri); operator exploatare comercială; operator II, I sp.; operator legitimații de calatorie; dispecer circulație II, I, sp.; operator manevră în stații de grad special și I; conductor vagon de dormit și cușetă; lucrător gestionar cazare, lucrător gestiune alimentație publică.	8
<i>TRACTIUNE</i>	
șef depou adjunct, șef depou, șef secție exploatare adjunct, șef secție exploatare, șef punct lucru tracțiune, șef atelier, șef birou (***)	3
mecanic ajutor locomotivă-automotor; mecanic locomotivă-automotor debutant; mecanic locomotivă-automotor; șef tură; revizor locomotivă-automotor; mecanic instructor; lăcătuș montator agregate energetice și de transport; electrician montator de instalații electrice la mijloacele de transport; electronist; masinist la alte mașini fixe de transport pe orizontală și vertical; maistru	8



Denumirea functiei sau meseriei	Procent din sal.de baza
<b>VAGOANE</b>	
Instructor; șef revizie vagoane adjunct ( II, I); șef revizie vagoane (III, II, I); șef post revizie vagoane; șef atelier ( II)	3
șef revizie vagoane adjunct (special); șef revizie vagoane (special); revizor tehnic vagoane; șef tură; maistru; lăcătuș montator agregate energetice și de transport pentru activitatea de revizii și reparații vagoane; electrician montator de instalații electrice la mijloace de transport; electronist; șef atelier (I, sp.);	8
<b>FUNCTII SI MESERII COMUNE</b>	
operator calculator electronic; inginer (*); inginer colegiu (*); subinginer (*); tehnician (*); instructor regional; instructor regional ticketing; revizor regional SC; revizor regional ticketing; lacatus montator agregate energetice si de transport de intretinere si reparatii universale; lucrător comercial"); tapițer; tâmplar carosier; personalul de la recepțiile tehnice (locomotive și vagoane); laborant chimist; bobinator masini electrice rotative; electrician de intretinere si reparatii; frezor universal; instalator de apa si canal; laborant determinari fizico-chimice; lacatus mecanic intretinere si reparatii universale; rectificator universal; tamplar universal.	3
acar; dispecer; primitor-distribuitor materiale si scule de la vagoane speciale; compresorist; montator acumulatori; sudor; turnător formator; vopsitor industrial; strungar universal; frigotehnist(frigoriferist); mașinist la mașini mobile pentru transporturi interioare; forjor manual; strungar la masini de strunjit roti cai ferate	8

(\*) Lucrează direct în activitatea de exploatare, programe, prestații, întreținere, reparații din subunități de bază.

(\*\*) Lucrează direct în condițiile de mediu exterioare unei încăperi închise.

- sporul de condiții grele de muncă feroviară se acordă pentru orele lucrate efectiv în astfel de condiții. Nu se încadrează în această categorie orele: așteptare, regie, pază cap secție și rezervă fără locomotivă.

(\*\*\*) Lucrează direct în activitatea de exploatare, programe, prestații, întreținere, reparații și aprovizionare din subunități de bază.

### III. SPOR PENTRU CONDITII VĂTĂMĂTOARE (NOCIVE)

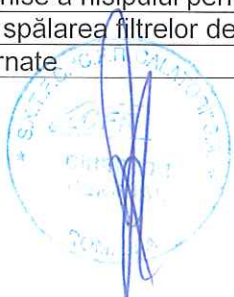
1. Se acordă personalului care lucrează în următoarele condiții:

- (1) 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;
- (2) locuri de muncă la care în procesul de producție se elaborează sau se folosesc diferite substanțe toxice;
- (3) locuri de muncă la care condițiile vătămătoare (nocive) sunt determinate de acțiunea zgomotelor și trepidațiilor;
- (4) locuri de muncă cu condiții vătămătoare (nocive) determinate de acțiunea radiațiilor ionizante, infraroșii, luminoase și ultraviolete;
- (5) locuri de muncă la care acționează curenți de înaltă frecvență.

2. Sporul pentru condiții vătămătoare (nocive) se acordă în procent de 10 la sută din salariul minim garantat în plată.

#### LISTA LOCURILOR DE MUNCĂ (ACTIVITĂȚILOR) CU CONDITII VĂTĂMĂTOARE (NOCIVE)

Nr. crt.	Categoriile de locuri de muncă cu conditii nocive, functii si meserii la care se poate acorda spor pentru conditii 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	Ciuruirea în spații închise a nisipului pentru alimentarea locomotivelor
2	Curățirea, suflarea și spălarea filtrelor de la locomotive, vagoane
3	Curățitorii de pise turnate





4	Prelucrarea mecanica a pieselor cu abrazive pe cale uscata fara instalatie de absortie sau umezire inclusiv slefuirea lor precum si rectificarea pieselor
5	Prelucrarea mecanica a pieselor din fonta (strunjire, frezare, rectificare)
6	a) Izolari cu vata de sticla, lana minerala, ampora, inclusiv operatiunile de debitare si impachetare, precum si tapitarea cu vata sau panza de sticla b) Lucrari de izolatii si cu alte substante sau materiale inlocuitoare
7	Debitarea garniturilor de clingherit, prelucrarea mecanica a pieselor din bronz si alama, confectionarea periilor de carbune ale masinilor electrice
<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>	
8	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
9	Activitatea de reparare, verificare și rodaj a pompelor de injecție și a injectoarelor
10	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
11	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
12	Vopsirea cu vopsele în a căror compoziții intră substanțe toxice
13	Vopsirea cu vopsele din minium de plumb
14	Activitatea: a) reparare a acumulatelelor electrice pe bază de plumb sau nichel-cadmiu b) întreținere, încărcare și control tehnic al acumulatelelor electrice pe bază de plumb sau nichel-cadmiu c) electricienilor acumulatoriști d) montatorilor de precizie aparataj termotehnic
15	Degresarea pieselor de la locomotive, automotoare, vagoane, autovehicule și alte utilaje: a) în băi deschise b) în băi închise (tuneluri)
16	Încărcare, descărcarea și manipularea produselor petroliere, a produselor toxice,
17	Dezinsecția, deratizarea și deparatizarea în stații, magazii, cămine, material rulant.
18	Manipularea banilor
19	Activitatea în laboratorul chimic uzinal
20	Activitatea cu macarale in hale sau zone de demontare sau spalare
21	Curatirea reziduurilor petroliere din interiorul bazinelor de pacura, a rezervoarelor, a tenderelor si altor recipienti, precum si curatirea cutiilor de foc a camerelor si tevilor de fum de la locomotive; curatirea si repararea canalelor pentru scurgerea reziduurilor; incarcarea, descarcarea si manipularea produselor petroliere, a produselor toxice, caustice-corozive, pulverulente sau granulare, cat si a celor electroizolante
22	Lipirea cu aliaje de plumb a instalatiilor de depozitare a apei si a combustibilului la material rulant si auto a elementelor de radiatoare auto
<i>III. Locuri de muncă la care condițiile nocive sunt determinate de acțiunea zgomotelor și trepidațiilor</i>	
23	Mașiniști pod rulant din halele de cazangerie, construcții metalice și ateliere de tratamente termice și impregnare; macaragiu pe macaralele cu motoare termice
24	Activitatea cu instalațiile fixe de aer comprimat din stațiile de compresoare
25	Personalul de locomotivă-automotor, personalul de tren (autorizat la manipularea instalatiilor de siguranta circulatiei cu care sunt echipate locomotivele pentru mentinerea pe loc a acestora) cât circulă în cabina locomotivei

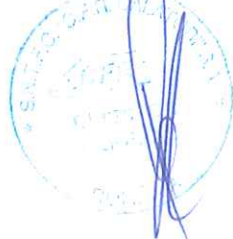




IV. Locuri de muncă cu condiții nocive determinate de acțiunea radiațiilor ionizante, infraroșii, luminoase și ultraviolete	
26	Lucrul cu video-display funcționând cu tub cu fascicul catodic în program de lucru permanent
V. Locuri de muncă unde activitatea se desfășoară în condiții de microclimat nefavorabil (temperatură, umiditate, curenți de aer)	
27	Montarea și demontarea la cald a bandajelor pe/de pe roțile materialului rulant
28	Strunjirea bandajelor vechi pe strunguri de profilat, montarea prin încălzire oxigaz a bușelor de pe fusurile osiilor (strungar roți cf.)
29	Activitatea continuă de intretinere și reparatii la temperaturi de peste 40 grade Celsius a cuptoarelor industrial, utilajelor de turnare precum și a altor asemenea utilaje
VI. Locuri de muncă în perimetrul cărora se dezvoltă în procesul de producție un complex de noxe care cumulate pot fi nocive	
30	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
31	Tapițarea materialului rulant;
32	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
33	Activitatea personalului la operații de dezmembrare pentru casare a locomotivelor și vagoanelor
34	Activitatea de reparații și întreținere a locomotivelor
35	Activitatea de exploatare, întreținere și revizie a materialului rulant
36	Analize chimice de laborator cu substanțe toxice (activitate continuă)
37	Curățarea părții sanitare a vagoanelor clasă sau a vagoanelor de dormit și restaurant, automotoare și rame electrice, a stațiilor de decantare și neutralizare a apelor reziduale, a decantoarelor de WC, vidanșarea manuală sau mecanică a WC-urilor
38	Activitatea electricienilor și a LMAET de reparare și întreținere a instalațiilor sanitare ecologice
39	Personalul care concură la proba de parcurs și rulaj a motoarelor diesel ale locomotivelor precum și la proba locomotivelor electrice
40	Operatori manevră din stații, operatori I, II, sp. de la regulatoare;
41	Operatori manevră din stații
42	Unități de cale ferată amplasate în vecinătatea unor combinate sau complexe industriale unde, ca urmare a proceselor de producție din acestea, se dezvoltă un complex de noxe care, cumulate, pot fi nocive
43	Activitatea de demontare a materialului rulant
44	Activitatea de reparare și montare a materialului rulant
45	Sudarea electrică și autogenă (inclusiv tăierea metalelor cu oxigen sau arc electric)

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;

- sporul pentru condiții vătămătoare (nocive) se acordă pentru orele lucrate efectiv în condiții vătămătoare. Nu se încadrează în această categorie orele: așteptare, regie, pază cap secție și rezervă fără locomotivă. Acest spor se acordă și personalului tehnico – ingineresc care are program însoțire locomotive.





#### IV. SPOR PENTRU CONDITII 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 cu condiții periculoase determinate de desfășurarea activității la înălțime;

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

(3) 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.

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
<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<i>1. Locuri de muncă cu condiții periculoase determinate de desfășurarea activității la înălțime sau de alte cauze</i>		
1	Personalul care lucrează la montarea 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
2	Personalul care lucrează la înălțime, la revizuirea, repararea și întreținerea podurilor rulante și sistemelor de iluminat artificial,	10
3	Personalul care lucrează sub circulația și manevra trenurilor în activitatea de întreținere și reparare a vagoanelor locomotivelor, AM-urilor și personalul din echipele complexe din ramurile C,V,T, șef tură și personalul din compartimentele de echipare a VD/BC	15
4	Personalul de locomotivă și de tren din activitatea de circulație a trenurilor, precum și personalul de locomotivă și manevră din activitatea de manevră, revizor locomotivă-automotor și șef tură (pentru timpul cât, în conformitate cu fișa postului, execută manevră).	15
5	Activitatea de conducere a autovehiculelor pe drumurile publice în cadrul atribuțiilor de serviciu (șoferi)	15
6	Personalul de exploatare, întreținere și reparații din centralele electrice și termice cu puteri mai mici de 50 MW.	10
7	Personalul care execută lucrări de întreținere și reparații la instalații aflate sub tensiune (electrician montator de instalații electrice la mijloace de transport).	10
8	Personalul care lucrează la înălțime, la revizuirea, repararea și întreținerea materialului rulant, antenelor de radio, macaralelor, podurilor rulante, sistemelor de ventilație, sistemelor de iluminat artificial, luminatoarelor și hidroizolația halelor la înălțimi	10
9	Personalul formațiilor de întreținere, revizie și intervenție la stațiile de radiocomunicații (radiații determinate de curenții de înaltă frecvență)	10
<i>II. Locuri de muncă unde se fabrică sau se utilizează substanțe explozive, precum și transportul acestora</i>		
10	Personal care prepară, transportă, manipulează și utilizează materiale explozive sau radioactive	15



- NOTĂ:** - Instructorii din toate sectoarele de activitate beneficiază, pentru timpul efectiv lucrat în activitatea de instruire practică, de același spor pentru condiții periculoase ca personalul instruit;
- sporul de condiții periculoase se acordă pentru orele lucrate efectiv în condiții periculoase. Nu se încadrează în această categorie orele: așteptare, regie, pază cap secție și rezervă fără locomotivă. Acest spor se acordă și personalului tehnico – ingineresc care are program însoțire locomotive.

#### V. SPOR PENTRU TIMPUL LUCRAT IN 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.

#### VI. SPOR PENTRU ORE SUPLIMENTARE

Orele suplimentare necompensate cu timp liber corespunzător se vor plăti cu un spor de 100 la sută din salariul de bază.

#### VII. SPOR PENTRU LUCRU SISTEMATIC PESTE PROGRAMUL NORMAL (in 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%

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.

#### VIII. SPOR PENTRU CONDUCEREA FORMATIEI DE LUCRU

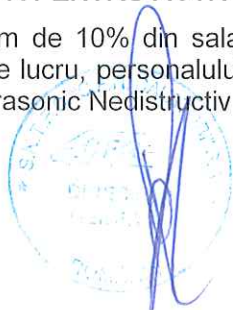
Pentru conducerea formației de lucru, șeful de formație poate primi un spor de 10 la sută din salariul de bază corespunzător timpului efectiv lucrat. Sporul se aprobă de conducerea sucursalei regionale de transport feroviar de calatori/centrului zonal administrativ/centrului feroviar, la propunerea șefului de subunitate.

#### IX. SPOR PENTRU CONDUCERE SIMPLIFICATĂ

Mecanicii locomotivă-automotor care lucrează, fără mecanic ajutor beneficiază de un adaos de 50 la sută din salariul de bază aferent primei clase de salarizare a funcției mecanic ajutor. Nu se acordă pentru orele așteptare, regie, pază cap secție, rezervă fără locomotiva și serviciul de dus/adus locomotive la și de la uzinele reparatoare (când locomotiva este în stare rece).

#### X. SPOR PENTRU ACTIVITATEA DE CONTROL ULTRASONIC

Se acordă în cuantum de 10% din salariul de bază calculat corespunzător timpului efectiv lucrat în program normal de lucru, personalului care a absolvit cursul de instruire și a fost autorizat în specialitatea Control Ultrasonic Nedestructiv și lucrează efectiv în activitatea de control ultrasonic.





## XI. SPOR PENTRU ACTIVITATEA DE FORMARE TEORETICA

Pentru desfășurarea activității de formare teoretică a mecanicilor de locomotivă-automotor, personalul beneficiază de un spor de 25 la sută din salariul de bază pentru timpul efectiv lucrat în activitatea de formare teoretică.

## XII. SPOR PENTRU ACTIVITATEA DE FORMARE PRACTICA

1. Pentru desfășurarea activității de formare practică a mecanicilor de locomotivă-automotor, personalul încadrat în funcția de mecanic locomotivă-automotor (cu competențe de formator), comandat ca mecanic locomotivă-automotor titular în conducerea trenurilor, beneficiază de un spor de 25 la sută din salariul de bază pentru timpul efectiv lucrat în activitatea de formare practică.

2. a) Pentru desfășurarea activității de formare practică a mecanicilor de locomotivă-automotor, personalul încadrat în funcția de mecanic locomotivă-automotor I (cu competențe de formator), comandat ca mecanic locomotivă-automotor titular în activitatea de manevră, beneficiază de un spor de 30 la sută din salariul de bază pentru timpul efectiv lucrat în activitatea de formare practică.

b) Pentru desfășurarea activității de formare practică a mecanicilor de locomotivă-automotor, personalul încadrat în funcția de mecanic locomotivă-automotor II (cu competențe de formator), comandat ca mecanic locomotivă-automotor titular în activitatea de manevră, beneficiază de un spor de 25 la sută din salariul de bază pentru timpul efectiv lucrat în activitatea de formare practică.

## XIII. SPOR PENTRU ACTIVITATEA DE EVALUARE

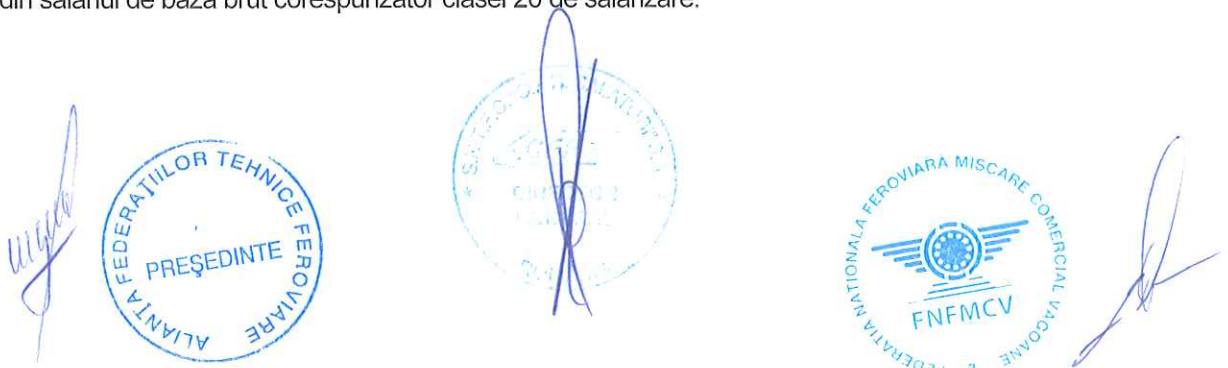
Pentru desfășurarea activității de evaluare a mecanicilor de locomotivă – automotor, personalul încadrat în funcția de mecanic locomotivă – automotor și care face parte din comisia de evaluare beneficiază de un spor de 10 la sută din salariul de bază pentru timpul efectiv lucrat în activitatea de evaluare.

## XIV. SPOR PENTRU MUNCA PRESTATĂ ÎN ZILELE NELUCRĂTOARE(S+D) ȘI SARBĂTORI LEGALE

Munca prestată în zilele de sâmbătă, duminică, sărbători legale și "Ziua ceferistilor", se plătește cu spor de 100 la sută din salariul de bază. Aceste ore nu se compensează cu timp liber corespunzător.

## XV. SPOR PENTRU ACTIVITATEA CU SIGURANȚA CIRCULAȚIEI PE LINII FERATE INDUSTRIALE (LFI)

Personalul care este desemnat responsabil cu siguranța circulației pe LFI beneficiază de un spor de 7% din salariul de bază brut corespunzător clasei 20 de salarizare.



**CRITERIILE**  
**care conditionează acordarea salariului suplimentar**  
**pentru munca desfășurată în cursul unui an calendaristic**

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

Quantumul 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, cuantumul 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 în cursul trimestrului**

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

**SBR în 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 SNTFC 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 SNTFC 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, li s-a aplicat una dintre următoarele sancțiuni:

- retrogradarea în funcție cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile (*art. 248, alin. (1) lit.b) din Legea nr.53/2003 / Codul muncii*);

- desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă (*art. 248, alin. (1) lit. e) din Legea nr.53/2003- Codul muncii*);

- 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*);

- salariaților care, în cursul anului calendaristic respectiv, au absentat nemotivat de la serviciu mai mult de o zi, respectiv o tură;

- salariații cărora în cursul anului calendaristic respectiv li s-au aplicat repetat sau cumulat sancțiunile:

a) retragerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10% (*art. 248, alin.(1) lit.c) din Legea nr.53/2003 – Codul muncii*);

b) reducerea salariului de bază și/sau, după caz a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10% (*art. 248, alin. (1) lit.d) din Legea nr.53/2003 - Codul muncii*).



**SOCIETATEA NATIONALĂ DE TRANSPORT FERROVIAR DE CĂLĂTORI**

Subunitatea \_\_\_\_\_

Sediul \_\_\_\_\_

**CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCA**

Încheiat și înregistrat sub nr. \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ în registrul general de evidență a salariaților

**A. Părțile contractului**

Angajator – persoană juridică **SOCIETATEA NATIONALA DE TRANSPORT FERROVIAR DE CALATORI "CFR CALATORI" S.A.**, \_\_\_\_\_ cu sediul în \_\_\_\_\_ înregistrată la registrul comerțului/autoritățile administrației publice din \_\_\_\_\_ sub nr. \_\_\_\_\_, cod fiscal \_\_\_\_\_, telefon \_\_\_\_\_, reprezentată legal prin (directorul general al societății sau, prin delegare de competență) \_\_\_\_\_, în calitate de \_\_\_\_\_,

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

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

**B. Obiectul contractului:** prestarea de către salariat/salariață a activităților specifice funcției/meseriei de : \_\_\_\_\_ conform prezentului contract.

**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 (secție/atelier/birou/serviciu/compartiment etc). \_\_\_\_\_ din sediul social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului

2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul(a) va desfășura activitatea astfel : \_\_\_\_\_

**E. Felul muncii**

Funcția/meseria \_\_\_\_\_ conform Clasificării ocupațiilor din România

**F. Atribuțiile postului**

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

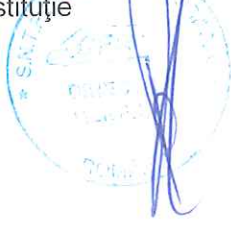
**F1. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului :**

a) Rezultate obținute – pondere 40%

- Capacitate de implementare
- Capacitatea de a rezolva eficient problemele
- Gradul de realizare a atribuțiilor prevăzute în fișa postului

b) Asumarea răspunderii – pondere 30%

1. pentru funcții de execuție
  - Capacitatea de asumare a responsabilității
  - Loialitate față de instituție





2. pentru funcții de conducere

- Capacitate de analiză și sinteză
- Creativitate și spirit de inițiativă
- Capacitatea de asumare a responsabilității
- Loialitate față de instituție

c) Adaptarea la complexitatea muncii, inițiativă și creativitate – pondere 20%

- Nivelul cunoștințelor și abilităților
- Capacitatea de a se perfecționa și a valorifica experiența dobândită

d) Capacitatea relațională și disciplina muncii – pondere 10%

- Capacitatea de a lucra în echipă
- Competența în gestionarea resurselor alocate

#### G. Condiții de muncă

1. Activitatea se/nu se desfășoară în conformitate cu prevederile Legii nr.31/1991.

2. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale / deosebite / speciale 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/Contractul Colectiv de Muncă al S.N.T.F.C „CFR Călători” S.A.

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/Contractul Colectiv de Muncă al S.N.T.F.C „CFR Călători” S.A.

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 este de \_\_\_\_\_ lei, corespunzător clasei de salarizare \_\_\_\_, la care se adaugă:

2. Alte elemente constitutive:

a) Sporuri

- spor de vechime în muncă : \_\_\_\_\_ % din salariul de bază calculat corespunzător timpului efectiv lucrat în program normal de lucru

- spor pentru condiții grele de muncă feroviară : \_\_\_\_\_ % din salariul de bază calculat corespunzător timpului efectiv lucrat

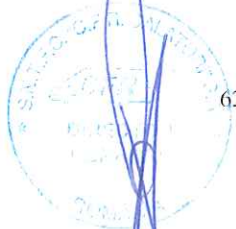
-spor pentru condiții vătămătoare (nocive) : 10% din salariul minim garantat în plată calculat corespunzător timpului efectiv lucrat în aceste condiții;

- spor pentru condiții periculoase : \_\_\_\_\_;

- alte sporuri : \_\_\_\_\_;

- spor pentru timpul lucrat în timpul nopții 25% din salariul de baza aferent timpului efectiv lucrat între orele 22:00 – 6:00

- spor pentru orele suplimentare 100% din salariul de baza pentru orele suplimentare necompensate în termen de 90 de zile



- spor pentru lucru sistematic peste programul normal \_\_\_\_\_% din salariul de bază în raport cu timpul prestat lunar peste programul normal de lucru
- spor pentru conducerea formației de lucru \_\_\_\_\_% din salariul de bază corespunzător timpului efectiv lucrat
- spor pentru conducere simplificată 50% din salariul de baza aferent primei clase de salarizare a functiei de mecanic ajutor corespunzator locului de munca si timpului efectiv lucrat in aceste conditii
- spor pentru control ultrasonic 10% din salariul de baza calculat corespunzator timpului efectiv lucrat in program normal de lucru
- spor pentru munca prestată în zilele nelucrătoare(S+D) și sărbători legale 100% din salariul de bază
- spor pentru activitatea de formare teoretică 25 % din salariul de bază pentru timpul efectiv lucrat în activitatea de formare teoretică
- spor pentru activitatea de formare practică 25 % din salariul de bază pentru timpul efectiv lucrat în activitatea de formare practică- titular în conducerea trenului  
\_\_\_\_\_din salariul de bază pentru timpul efectiv lucrat în activitatea de formare practică- titular în activitatea de manevră
- spor pentru activitatea de evaluare 10% din salariul de bază pentru timpul efectiv lucrat în activitatea de evaluare
- spor pentru activitatea cu siguranța circulației pe LFI 7% din salariul de bază brut corespunzător clasei 20 de salarizare.
- b) Indemnizația de conducere : \_\_\_\_\_ %, face parte din salariul de bază
- b1) Prestații suplimentare în bani: \_\_\_\_\_
- b2) Modalitatea prestațiilor suplimentare în natură: \_\_\_\_\_
- c) Alte adaosuri : \_\_\_\_\_
- Ore staționare la cap de secție \_\_\_\_\_% din salariul de bază aferent timpului de staționare la cap de secție

- 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 munca;

- Orele efectuate pentru școala personalului, analiza de siguranța circulației, recensămintele și scontrările ordonate, examinarea de medicina muncii (reexaminare cu durata afectată de 4 ore), încheierea situațiilor de casă, examinarea medicală și psihologică periodică și ordonată, examinarea profesională, instruirea periodică conform prevederilor legale, sunt în afara normei lunare, nu se compensează cu timp liber corespunzator si sunt platite ca timp normal de lucru.

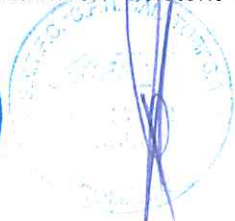
3. Datele la care se plătește salariul sunt 15 și 30 ale lunii.

**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) asigurare pentru risc de accidente de muncă și securitatea în muncă \_\_\_\_\_;
- f) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă \_\_\_\_\_.

**L. Alte clauze:**

- a) perioada de probă/stagiu este de \_\_\_\_\_ zile calendaristice;
- a<sup>1</sup>) perioada de stagiu este de 6 luni din care: 3 luni cu atribuții de mecanic ajutor locomotivă-automotor și 3 luni cu atribuții de mecanic locomotivă-automotor asistent sau de 3 luni cu atribuții de mecanic locomotivă - automotor asistent (pentru cei proveniți din mecanic ajutor locomotivă - automotor)





Perioada de stagiu se finalizează prin obținerea cumulativă, în termen de 180 de zile calendaristice a următoarelor documente:

1. Fișa de evaluare;
2. Permis de mecanic de locomotivă;
3. Certificat complementar în care se vor preciza:
  - autorizația pentru categoria de conducere A1;
  - autorizația pentru conducerea unui tip de locomotivă;
  - infrastructura feroviară pe care este autorizat să conducă.

Obținerea la evaluare a calificativului "nesatisfăcător" se încadrează în prevederile art.61 lit.d) coroborat cu cele ale art.64.-(1) din Legea nr.53/2003 –Codul muncii, republicat.

- b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de \_\_\_\_\_ zile lucrătoare, conform Legii nr.53/2003, republicata;
- c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de \_\_\_\_\_ zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003, republicată;
- d) informații referitoare la activitatea în străinătate \_\_\_\_\_;
- e) alte clauze:

- 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. Suma reținută va fi virată sindicatului \_\_\_\_\_.

Din cotizația sindicală se va vira lunar în contul organizației sindicale profesionale, semnatare a Contractului Colectiv de Muncă al S.N.T.F.C. „CFR Călători” S.A. și care reprezintă ramura din care fac parte, cota stabilită de aceasta, comunicată de sindicat;

- Nu sunt membru de sindicat și consimt/nu consimt să mi se rețină lunar în conformitate cu art. 4 din Contractului Colectiv de Muncă al S.N.T.F.C. „CFR Călători” S.A. pe statul de plată 1 % din venitul brut realizat. Suma reținută va fi virată în contul nr. \_\_\_\_\_, deschis la \_\_\_\_\_;

f) Clauza de neconcurență:

Pe durata existenței contractului individual de muncă se interzice salariatului să încheie un contract individual de muncă pe durată determinată sau cu timp parțial cu un alt angajator care prestează transport feroviar de călători.

g) Clauza de confidențialitate în conformitate cu Legea nr.53/2003 – Codul Muncii, republicată, Regulamentul Intern și Lista funcțiilor aprobată conform competențelor de aprobare.

**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 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;

a1) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă și din lege;

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

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

c<sup>1</sup>) să informeze angajatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat; Aceste prevederi se aplică doar persoanelor prevăzute la art. 30 din Legea nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

d) 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;

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

f) să completeze contractul individual de muncă cu toate drepturile prevăzute în contractul colectiv de muncă, precum și cele prevăzute de lege.

#### N. Dispoziții finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003, republicată și contractului colectiv de muncă, înregistrat sub nr. \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

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,  
S.N.T.F.C. „CFR Călători” S.A.

Salariat,

**DIRECTOR GENERAL**

Pe data de \_\_\_\_\_ prezentul contract încetează în temeiul art. \_\_\_\_\_ din Legea nr. 53/2003, republicată, în urma îndeplinirii procedurii legale.

**Angajator,**

NOTA: - Clauza de la lit.L, a<sup>1</sup>) se va regăsi numai la încadrarea salariatului în funcția de mecanic locomotivă-automotor debutant la finalizarea cursului de calificare mecanic locomotivă-automotor.





**SOCIETATEA NATIONALĂ DE TRANSPORT FERROVIAR DE CĂLĂTORI**Subunitatea \_\_\_\_\_  
Sediul \_\_\_\_\_**ACT ADITIONAL LA CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCA**

În baza prevederilor contractului colectiv de munca înregistrat sub nr. \_\_\_\_\_ din \_\_\_\_\_ la Inspectoratul Teritorial de Munca București, întocmit conform prevederilor Legilor nr.53/2003, republicată și nr.62/2011, intervine prezentul act adițional la contractul individual de muncă înregistrat sub nr. \_\_\_\_\_ din \_\_\_\_\_.

**A. Părțile contractului**

Angajator – persoană juridică **SOCIETATEA NATIONALA DE TRANSPORT FERROVIAR DE CALATORI "CFR CALATORI" S.A.**, reprezentată legal prin (directorul general al societății sau, prin delegare de competență) \_\_\_\_\_, în calitate de \_\_\_\_\_,

și  
domnul/doamna \_\_\_\_\_, salariatul/salariata \_\_\_\_\_ în funcția/meseria \_\_\_\_\_,

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 de : \_\_\_\_\_ conform prezentului act adițional.

**C. Durata contractului :**

a) nedeterminată, salariatul/salariata \_\_\_\_\_ 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 (secție/atelier/birou/serviciu/compartiment etc.) \_\_\_\_\_ din sediul social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului \_\_\_\_\_

2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul(a) va desfășura activitatea astfel : \_\_\_\_\_

**E. Felul muncii**

Funcția/meseria \_\_\_\_\_ 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:**

a) Rezultate obținute – pondere 40%

- Capacitate de implementare

- Capacitatea de a rezolva eficient problemele



- Gradul de realizare a atribuțiilor prevăzute în fișa postului

b) Asumarea răspunderii – pondere 30%

1. pentru funcții de execuție

- Capacitatea de asumare a responsabilității

- Loialitate față de instituție

2. pentru funcții de conducere

- Capacitate de analiză și sinteză

- Creativitate și spirit de inițiativă

- Capacitatea de asumare a responsabilității

- Loialitate față de instituție

c) Adaptarea la complexitatea muncii, inițiativă și creativitate – pondere 20%

- Nivelul cunoștințelor și abilităților

- Capacitatea de a se perfecționa și a valorifica experiența dobândită

d) Capacitatea relațională și disciplina muncii – pondere 10%

- Capacitatea de a lucra în echipă

- Competența în gestionarea resurselor alocate

#### G. Condiții de muncă

1. Activitatea se/nu se desfășoară în conformitate cu prevederile Legii nr.31/1991.

2. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale / deosebite / speciale 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 al S.N.T.F.C „CFR Călători” S.A.

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 al S.N.T.F.C „CFR Călători” S.A.

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 este de \_\_\_\_\_ lei, corespunzător clasei de salarizare \_\_\_\_\_, la care se adaugă:

2. Alte elemente constitutive:

a) Sporuri

- spor de vechime în muncă : \_\_\_\_\_% din salariul de bază calculat corespunzător timpului efectiv lucrat în program normal de lucru

- spor pentru condiții grele de muncă feroviară : \_\_\_\_\_% din salariul de bază calculat corespunzător timpului efectiv lucrat

- spor pentru condiții vătămătoare (nocive) : 10% din salariul minim garantat în plată calculat corespunzător timpului efectiv lucrat în aceste condiții;

- spor pentru condiții





- periculoase : \_\_\_\_\_;
- alte sporuri : \_\_\_\_\_;
- spor pentru timpul lucrat in timpul noptii 25% din salariul de baza aferent timpului efectiv lucrat intre orele 22:00 – 6:00
- spor pentru orele suplimentare 100% din salariul de baza pentru orele suplimentare necompensate in termen de 90 de zile
- spor pentru lucru sistematic peste programul normal \_\_\_\_\_% din salariul de bază în raport cu timpul prestat lunar peste programul normal de lucru
- spor pentru conducerea formației de lucru \_\_\_\_\_% din salariul de bază corespunzător timpului efectiv lucrat
- spor pentru conducere simplificata 50% din salariul de baza aferent primei clase de salarizare a functiei de mecanic ajutor corespunzator locului de munca si timpului efectiv lucrat in aceste conditii
- spor pentru control ultrasonic 10% din salariul de baza calculat corespunzator timpului efectiv lucrat in program normal de lucru
- spor pentru munca prestată în zilele nelucrătoare(S+D) și sărbători legale 100% din salariul de bază
- spor pentru activitatea de formare teoretica 25 % din salariul de bază pentru timpul efectiv lucrat în activitatea de formare teoretică
- spor pentru activitatea de formare practica 25 % din salariul de bază pentru timpul efectiv lucrat în activitatea de formare practică- titular în conducerea trenului  
\_\_\_\_\_din salariul de bază pentru timpul efectiv lucrat în activitatea de formare practică- titular în activitatea de manevră
- spor pentru activitatea de evaluare 10% din salariul de bază pentru timpul efectiv lucrat în activitatea de evaluare
- spor pentru activitatea cu siguranța circulației pe LFI 7% din salariul de bază brut corespunzător clasei 20 de salarizare.
- b) Indemnizația de conducere : \_\_\_\_\_ %, face parte din salariul de bază
- b1) Prestații suplimentare în bani:
- b2) Modalitatea prestațiilor suplimentare în natură:
- c) Alte adaosuri: \_\_\_\_\_% din salariul de bază aferent timpului de  
Ore staționare la cap de secție staționare la cap de secție

- 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 munca.

- Orele efectuate pentru școala personalului, analiza de siguranța circulației, recensămintele și scontrările ordonate, examinarea de medicina muncii (reexaminare cu durata afectata de 4 ore), încheierea situațiilor de casă, examinarea medicală și psihologică periodică și ordonată, examinarea profesională, instruirea periodică conform prevederilor legale, sunt în afara normei lunare, nu se compenseaza cu timp liber corespunzator si sunt platite ca timp normal de lucru.

3. Datele la care se plătește salariul sunt 15 și 30 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) asigurare pentru risc de accidente de muncă și securitatea în muncă \_\_\_\_\_;
- f) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă \_\_\_\_\_.

**L. Alte clauze :**

- a) perioada de probă/stagiu este de \_\_\_\_\_ zile calendaristice ;
- a') perioada de stagiu este de 6 luni din care: 3 luni cu atribuții de mecanic ajutor locomotivă-automotor și 3 luni cu atribuții de mecanic locomotivă-automotor asistent sau de 3 luni cu atribuții de mecanic locomotivă - automotor asistent (pentru cei proveniți din mecanic ajutor locomotivă – automotor).

Perioada de stagiu se finalizează prin obținerea cumulativă, în termen de 180 de zile calendaristice a următoarelor documente :

1. Fișa de evaluare;
2. Permis de mecanic de locomotivă;
3. Certificat complementar în care se vor preciza:
  - autorizația pentru categoria de conducere A1;
  - autorizația pentru conducerea unui tip de locomotivă;
  - infrastructura feroviară pe care este autorizat să conducă.

Obținerea la evaluare a calificativului "nesatisfăcător" se încadrează în prevederile art.61 lit.d) coroborat cu cele ale art.64.-(1) din Legea nr.53/2003 –Codul muncii, republicat.

- b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de \_\_\_\_\_ zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003, republicata. ;
- c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de \_\_\_\_\_ zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003, republicată;
- d) informații referitoare la activitatea în străinătate \_\_\_\_\_;
- e) alte clauze:

- 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. Suma reținută va fi virată sindicatului \_\_\_\_\_.

Din cotizația sindicală se va vira lunar în contul organizației sindicale profesionale, semnată de Contractului Colectiv de Muncă al S.N.T.F.C. „CFR Călători” S.A. și care reprezintă ramura din care fac parte, cota stabilită de aceasta, comunicată de sindicat;

- Nu sunt membru de sindicat și consimt/nu consimt să mi se rețină lunar în conformitate cu art. 4 din Contractului Colectiv de Muncă al S.N.T.F.C. „CFR Călători” S.A. pe statul de plată 1 % din venitul brut realizat. Suma reținută va fi virată în contul nr. \_\_\_\_\_, deschis la \_\_\_\_\_;

**f) Clauza de neconcurență:**

Pe durata existenței contractului individual de muncă se interzice salariatului să încheie un contract individual de muncă pe durată determinată sau cu timp parțial cu un alt angajator care prestează transport feroviar de călători.

g) Clauza de confidențialitate în conformitate cu Legea nr.53/2003 – Codul Muncii, republicată, Regulamentul Intern și Lista funcțiilor aprobată conform competențelor de aprobare.

**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 munca 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;

a1) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de munca și din lege;

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

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

c<sup>1</sup>) să informeze angajatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat; Aceste prevederi se aplică doar persoanelor prevăzute la art. 30 din Legea nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

d) 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;

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

f) să completeze contractul individual de muncă cu toate drepturile prevăzute în contractul colectiv de munca, precum și cele prevăzute de lege.

#### N. Dispoziții finale

Prezentul act adițional la contractul individual de muncă s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte și intră în vigoare cu data de \_\_\_\_\_.

*Angajator,*  
S.N.T.F.C. „CFR Călători” S.A.

*Salariat,*

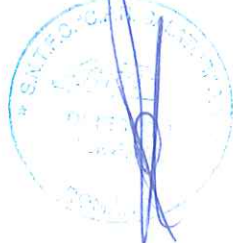
**DIRECTOR GENERAL**

Pe data de \_\_\_\_\_ prezentul contract încetează în temeiul art. \_\_\_\_\_ din Legea nr. 53/2003, republicată, în urma îndeplinirii procedurii legale.

**Angajator,**

NOTA: - Cu excepția elementelor de la lit.A, actul adițional va cuprinde numai acele elemente cuprinse de la literele B la N care se modifică față de contractul individual de muncă al salariatului.

- Clauza de la lit.L, a<sup>1</sup>) se va regăsi numai la încadrarea salariatului în funcția de mecanic locomotivă-automotor debutant la finalizarea cursului de calificare mecanic locomotivă.-automotor.



FUNCTII SI MESERII

CU DURATA TAMPULUI 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






## L I S T A

cuprinzând locurile de muncă la care concediul de odihnă este diferit față de cel prevăzut la art.44(1) (este inclus și concediul de odihnă suplimentar) <sup>x)</sup>

Nr. crt.	Activitatea, locul de muncă, operația sau profesia	Nr.zile CO (*)
0	1	2
1	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
2	Fabricarea elementelor galvanice - repararea acumulatelelor electrice din plumb și manipularea lor	30
3	Verificator în activitatea de metrologie, PRAM și AMC, macaragii poduri rulante,	29
4	Trasul bandajelor pe roți pentru materialul rulant;	34
5	Laboratoare de analize chimice	30
6	Sudura electrică și autogenă; tăiere cu oxigen	30
7	Soferii pe autovehicule de transport persoane: - auto până la 7t, transport persoane sub 8 locuri - auto peste 7t, transport persoane peste 8 locuri	28 30
8	Personalul cu funcții specifice din activitatea de informatică: - analist (programator), inginer sistem - operator calculator electronic -consultant in informatica	27 28 29
9	Salubritizarea vagoanelor de călători și a automotoarelor	31
10	Mașiniști mașini mobile pentru transporturi interioare, Masinist la alte masini fixe de transport pe orizontala si verticala.	30
11	Executarea de prelucrări mecanice; întreținere și reparații poduri rulante - activitatea desfășurată în turnătorii, forjă, mașinist pod rulant în halele industriale; manipularea, transportul, depozitarea, montarea și exploatarea condensatoarelor impregnate cu uleiuri sintetice clorurate și roți material rulant	31
12	Activitatea de control nedistructiv cu ultrasunete; activitatea de întreținere și reparații electrocare și electrostivuitoare	30
	Lucrari cu vata de sticla, scame, manipularea si folosirea unor substante toxice	30
	Impregnarea bobinelor si masinilor electrice	30
	Dezmembrarea acumulatelelor electrice din plumb si recuperarea plumbului din deseuri; activitatea de sinterizare a pieselor din pulberi si carburi metalice, inclusiv elaborarea si turnarea aliajelor neferoase	30
	Slefuirea pieselor cu abrazive pe cale uscata	30
	Curatirea cu polizorul a pieselor turnate in atelierele speciale	31
13	<i>Aparatul succursalelor de transport feroviar de călători, structura centrală SNTFC și cel al subunităților subordonate acestora:</i> 1. director general adjunct, director, contabil șef 2. director adjunct, șef divizie, șef centru, manager 3. revizor general SC, șef serviciu, șef serviciu resurse umane, consilier, administrator sistem, șef oficiu (juridic), expert economist in gestiune economica, șef centru adjunct. 4. revizor regional SC, instructor regional, revizor central SC, instructor central, revizor regional ticketing, instructor regional ticketing, expert relații sociale, specialist in relatii publice, inginer spec., economist spec., consilier juridic spec.; psiholog spec., specialist resurse umane, analist sisteme salarizare, expert achizitii publice, specialist in domeniul calitatii, responsabil cu protectia datelor cu caracter personal	31 30 29 29



	5. șef (adjunct): stație, depou, secție exploatare, revizie vagoane, post revizie vagoane, punct lucru tracțiune, punct comanda personal, contabil șef (subunitate de bază), șef stație rezerva	29
	6. șef atelier, șef birou	29
	7. șef agenție voiaj	28
	8. inginer, economist, subinginer, psiholog, sociolog, inspector învățământ, inspector de specialitate, traducător, auditor intern, inginer colegiu, economist colegiu, inspector gestiune I, manager energetic	28
	9. tehnician, inspector resurse umane	27
	10. dispecer circulație I, spec.	30
	11. contabil, statistician, funcționar, inspector gestiune II	27
	12. consilier juridic	28
	13. șef cabinet, asistent director	28
	14. dispecer circulație II, operator II, I, sp. și operator legitimații de călătorie	31
	15. operator exploatare comercială	29
	16. primitor distribuitor, gestionar material	27
	17. muncitor necalificat	31
	18. maistru (**)	-
14	<i>Stații de cale ferată, agenții de voiaj, halte de cale ferată, regulatoare și alte subunități, meseriile și funcțiile specifice a căror activitate este legată de siguranța circulației:</i> 1.instructor, șef manevră, șef tren, manevrant vagoane, acar, muncitor necalificat; șef tură, 2.operator programator sau manevră 3.operator exploatare comercială 4. șef tură la comanda personalului de tren 5.informator călători, casier cf, casier cf verificator, vânzător bilete 6. electrician 7.conducător tren, magaziner comercial	31 30 29 27 27 28 30
15	<i>Depouri de locomotive și automotoare, secții de exploatare (locomotive), recepții tehnice material rulant, meseriile și funcțiile a căror activitate este legată de siguranța circulației:</i> 1.mecanic locomotivă-automotor, acar; 2.mecanic instructor, șef tură, revizor locomotivă-automotor, muncitor necalificat 3.mecanic ajutor locomotivă-automotor, mecanic locomotivă-automotor debutant 4.personalul de la revizia, repararea, recondiționarea și pregătirea tehnică a materialului rulant, parc auxiliar și din sectorul întreținere și reparare utilaje și instalații 5.strungar la masini de strunjit roti cf 6. manevrant vagoane 7.uscarea, cernerea și alimentarea cu nisip pentru locomotive 8.primitor-distribuitor benzină și motorină; laborant chimist 9.strungar universal, tâmplar universal, tapițer 10.meseriași la reparații material rulant motor (lăcătuș montator agregate energetice și de transport, electrician montator instalații electrice la mijloace de transport, electronist)	31 31 30  29 29 29 29 28 29 30





16	<p><i>Revizii de vagoane, meseriile și funcțiile a căror activitate este legată de siguranța circulației:</i></p> <p>1.șef tură, instructor</p> <p>2.revizor tehnic vagoane</p> <p>3.meseriași la echipele complexe de pregătire a trenurilor (lăcătuș montator agregate energetice și de transport, electrician montator instalații electrice la mijloace de transport, tâmplar carosier, tapițer, muncitor necalificat), frigotehnist(frigoriferist), electronist</p> <p>4.meseriași la repararea vagonelor la linii de reparații, (lăcătuș montator agregate energetice și de transport, electrician montator instalații electrice la mijloace de transport, tâmplar carosier, tapițer)</p> <p>5.meseriaș din activitatea de recondiționat și confecționat piese, subansamble și echipamente necesare la pregătirea tehnică a trenurilor și repararea vagoanelor (lăcătuș montator agregate energetice și de transport, electrician montator instalații electrice la mijloace de transport, tâmplar carosier, tapițer, strungar universal (roți cf.)</p> <p>6.strungar universal</p>	<p>31</p> <p>31</p> <p>31</p> <p>30</p> <p>29</p> <p>29</p>
17	<p>Personalul din sectorul întreținere și reparare utilaje și instalații care nu a fost trecut la funcțiile (activitățile) comune sau la activitățile menționate la celelalte puncte din prezenta</p>	28

(<sup>xx</sup>) Numărul zilelor de concediu de odihnă se va acorda corespunzător activității majorității personalului subordonat

18	<p><i>Activitatea de deservire a vagoanelor de dormit și cușetă, restaurant și catering</i></p> <p>1. șef tură la comanda personalului de servire a vagoanelor restaurant și de dormit</p> <p>2. conductor vagon de dormit și cușetă</p> <p>3. personal de deservire a vagoanelor restaurant, bar, bistro</p>	<p>27</p> <p>28</p> <p>27</p>
19	Personal din recepțiile tehnice	28



## REGULAMENT DE ORGANIZARE SI FUNCTIONARE

AL COMISIEI MIXTE PATRONAT-SINDICATE LA NIVELUL  
SOCIETĂȚII NAȚIONALE DE TRANSPORT FEROVIAR DE CALATORI

1. Comisia mixtă patronat-sindicate se constituie în baza prevederilor art.2(3) din Contractul colectiv de munca, în scopul analizării sesizărilor, reclamațiilor și cererilor salariaților în legătură cu executarea contractului colectiv de muncă.

2. Comisia mixtă patronat-sindicate la nivel SNTFC se constituie din câte 4 membri de fiecare parte.

Reprezentanții patronatului sunt desemnați prin Dispoziția directorului general al SNTFC.

Reprezentanții sindicatelor sunt desemnați de către organizațiile sindicale reprezentative, semnatare ale contractului 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 societății 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 unităților sau subunităților din subordine, la secretariatul comisiei în termenul ce va fi dispus de conducerea societății.

6. Comisia constituită la nivel SNTFC își exercită atribuțiile pentru rezolvarea problemelor ridicate la nivelul societății, 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 Serviciul Resurse Umane 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 puse în discuție.

10. La începutul fiecărei ședințe ordinare, secretariatul va informa comisia asupra modului de realizare a hotărârilor luate în ședința anterioară.





# N O R M A T I V

## DE ACORDARE SI UTILIZARE A ECHIPAMENTULUI INDIVIDUAL DE PROTECTIE

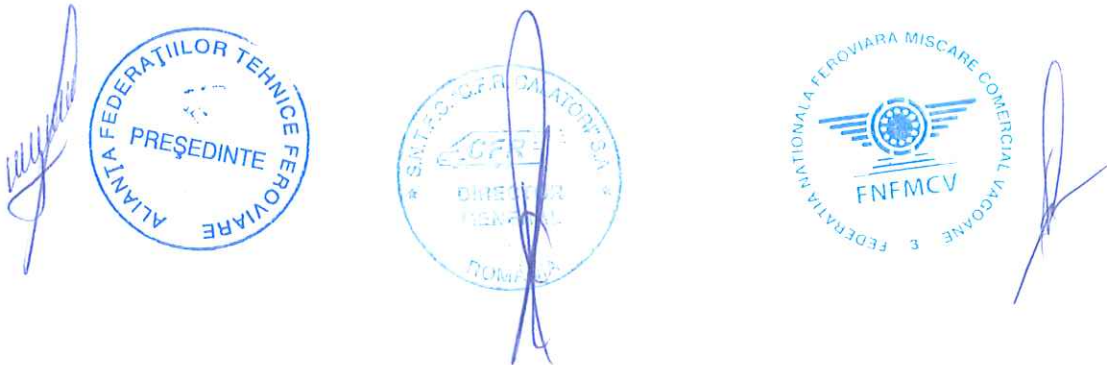


## CUPRINS

**Cap. I** Instrucțiuni privind normativul de acordare și utilizare a echipamentului individual de protecție.

1. Terminologia utilizată
2. Instrucțiuni de aplicare
3. Responsabilități
4. Prevederi finale

**Cap. II** Lista de dotare cu echipament individual de protecție adecvat sarcinilor de muncă, pe meserii / funcții.





# I. INSTRUCȚIUNI

## privind normativul de acordare și utilizare a echipamentului individual de protecție

### 1. TERMINOLOGIE

#### 1.1. Factor de risc.

Factori (însușiri, stări, procese, fenomene, comportamente) proprii elementelor implicate în procesul de muncă și care pot provoca accidente de muncă sau boli profesionale.

Factorii de risc constituie cauze potențiale ale accidentelor de muncă și bolilor profesionale. După producerea unor astfel de evenimente negative, factorii de risc se transformă în cauze ale accidentelor și bolilor profesionale.

#### 1.2. Factor periculos.

Factor de risc a cărei acțiune asupra executantului duce, în anumite condiții, la accidentarea acestuia.

#### 1.3. Factor nociv.

Factor de risc a cărei acțiune asupra executantului duce, în anumite condiții, la îmbolnăvirea acestuia.

#### 1.4. Protecția individuală.

Măsura de protecție a muncii prin care se previne sau se diminuează acțiunea factorilor de risc asupra unei singure persoane.

Protecția individuală reprezintă o modalitate de prevenire a accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale la care se apelează în cazurile când au fost epuizate, atât cât este rezonabil posibil, orice alte mijloace tehnice și organizatorice de protecție a muncii sau când nu pot fi avute în vedere asemenea mijloace.

Protecția individuală se realizează cu ajutorul mijloacelor individuale de protecție (M.I.P.); prin intermediul ei se poate combate un număr limitat de factori de risc.

#### 1.5. Mijloc individual de protecție.

Mijloc individual destinat protecției unui singur lucrător și care este purtat de acesta.

Mijloacele individuale de protecție fac parte din categoria protectorilor a căror particularitate o reprezintă faptul că își îndeplinesc funcția de protecție prin interpunerea între factorul de risc și organismul uman. În unele situații mijloacele individuale de protecție au o funcție de protecție indirectă în sensul că utilizarea lor previne declanșarea unor fenomene care ar putea conduce la accidente de muncă.

#### 1.6. Funcția de protecție.

Funcția realizată de un mijloc de protecție prin care se combate acțiunea unui factor de risc asupra organismului uman sau numai se semnalizează existența unui factor de risc.

#### 1.7. Protector.

Obstacol destinat a fi interpus între un factor de risc și organismul uman pentru a realiza o funcție de protecție prin împiedicarea contactului între aceștia.

#### 1.8. Echipament individual de protecție (E.I.P.).

Totalitatea mijloacelor individuale de protecție cu care este dotat lucrătorul în timpul lucrului. Echipamentul individual de protecție trebuie să asigure protecția muncitorului împotriva tuturor factorilor de risc care acționează asupra sa în timpul îndeplinirii sarcinii de muncă.

#### 1.9. Sortiment (mijloace individuale de protecție).

Grup specific de mijloace individuale de protecție care asigură protecție aceleiași părți anatomice, caracterizată prin aceeași formă generală și caracteristici funcționale.

#### 1.10. Tip (mijloace individuale de protecție).

Grup specific de mijloace individuale de protecție din cadrul unui sortiment, caracterizate prin faptul că realizează protecția împotriva aceluiași factor de risc.

### 2. INSTRUCȚIUNI DE APLICARE

2.1. Echipamentul individual de protecție se acorda gratuit personalului propriu cât și tuturor categoriilor de persoane ce desfășoară activități în incinta unităților S.N.T.F.C. (personal de control,





personal detașat la locul de muncă, elevi sau studenți care efectuează stagii de practică, vizitatori, etc.), funcție de meserie.

2.2. Normativul cuprinde dotarea maximală de sortimente-tipuri de echipament individual de protecție pentru acel loc de muncă unde acționează un maxim de factori de risc specificați în col. 2. Dotarea se va efectua cu sortimentele și tipul din col. 3, diferențiat pe sexe și mărimi, corespunzător existenței și nivelului factorilor de risc, avându-se în vedere și durata reală de expunere la acțiunea acestora.

2.3. La identificarea și stabilirea nivelului factorilor de risc se va stabili o comisie formată din salariați S.N.T.F.C. „CFR Calatori” - SA ce au absolvit cursul de evaluarea riscurilor de accidentare și imbolnavire profesională, pentru efectuarea de măsuratori și expertize.

2.4. Durata normată de folosire a sortimentului și tipului de echipament prevăzut în col. 5 pentru echipamentul de protecție și este minimă.

Durata reală este funcție de nivelul factorilor de risc respectiv și de durata efectivă de expunere la acțiunea acestora. Durata reală de folosire a unui tip de mijloc individual de protecție, este stabilită de comisiile mixte formate din specialiștii unității de bază (din care va face parte și compartimentul protecția muncii și șeful unității de bază), precum și reprezentantul organizației sindicale, care în baza normativului (anexa la contractul colectiv de muncă) și în urma analizei condițiilor concrete și factorilor de risc existenți la locurile de muncă, vor întocmi sub semnătură "Lista internă de dotare cu echipament individual de protecție adecvat executării sarcinilor de muncă în condiții de securitate", pe locuri de muncă. Lista va fi înaintată spre aprobare sucursalei/centrelor zonale administrative/centrelor feroviare.

În cazurile în care unele meserii se execută în condiții care duc la un grad înalt de nocivitate sau de murdărire excesivă și rapidă a echipamentului de protecție, pentru asigurarea unei mai bune întrețineri comisia poate propune acordarea a câte 2 bucăți din tipurile sortimentelor respective, cu dublarea duratei stabilită pentru o singură bucată.

La expirarea termenului legal de folosință al echipamentului de protecție, acordarea echipamentului nou nu se va condiționa de returnarea celui expirat iar casarea efectivă se va opera în contabilitate, la ridicarea noului echipament. Excepție, fac sortimentele: cască de protecție, masca de protecție, viziere, ochelari, antifon extern, sorturi de protecție, palmare, ghetre și colțare.

2.5. Dotarea pe loc de muncă se va aduce la cunoștința fiecărui angajat în cadrul instructajului introductiv general, la semnarea contractului de muncă.

2.6. Instruirea personalului privind modul de utilizare și caracteristicile echipamentului individual de protecție se va efectua de către conducătorul locului de muncă, iar periodic, de către persoanele care efectuează instructajul periodic de protecție a muncii.

2.7. La modificarea condițiilor de muncă, conducătorul locului de muncă, care are și sarcina de a efectua instructajul la schimbarea condițiilor de muncă, are obligația atât de a asigura mijloacele individuale de protecție necesare noii situații cât și instruirea executantului în legătură cu utilizarea corectă a acestora.

2.8. În cazul folosirii de personal pentru executarea unei activități din cadrul altei meserii sau pentru cumulul de funcții (meserii) se va acorda echipamentul de protecție corespunzător acestor meserii, dar numai pe perioada de timp respectivă.

2.9. La întocmirea "Listei interne de dotare cu echipament individual de protecție adecvat executării sarcinilor de muncă în condiții de securitate", pe locuri de muncă, în cazul în care meseria / funcția nu se regăsește la meseriile specificate pentru sectorul de activitate și nici la "Meserii comune", se va identifica meseria corespunzătoare activității de bază, aplicându-se dotarea meseriei respective din partea III - a din normativ.

2.10. Pentru achiziționarea echipamentului de protecție, din partea a III-a din normativ, administrația va informa organizațiile sindicale reprezentative și semnatare a C.C.M., pentru a participa ca membrii în comisiile de licitație (experți cooptanți) și la solicitarea acestora, se vor solicita mostre produs în vederea calificării ofertanților. Mostrele vor fi analizate de reprezentanții organizațiilor sindicale reprezentative care vor decide conformitatea acestora.

Procedurile de atribuire pentru « Echipamente de protecție » vor fi organizate în conformitate cu legislația în vigoare privind achizițiile publice.

### 3. RESPONSABILITĂȚI

3.1. Subunitățile S.N.T.F.C. au următoarele sarcini:





a) să asigure verificarea periodică a calității mijloacelor individuale de protecție, în conformitate cu prevederile instrucțiunilor de utilizare a acestora, convenite prin contractele încheiate între beneficiari și furnizori și a prevederilor STAS-urilor de produs.

Competența de verificare a calității produselor achiziționate revine comisiei de recepție numită prin decizie.

Aprovizionarea cu echipament de protecție se va efectua prin compartimentul de aprovizionare, în cazul în care pentru sortimentele necesare nu există interdicții sau limitări legale ce cad în competența Serviciului Aprovizionare din cadrul S.N.T.F.C.

La încheierea contractelor, se vor solicita furnizorilor, instrucțiunile de utilizare și întreținere pentru sortimentul și tipul de echipament de protecție în scopul realizării obligațiilor de la pct.: 2.4; 2.6; 2.7.

b) să asigure condiții pentru curățarea sau denocvizarea mijloacelor individuale de protecție, în funcție de:

- tipul și modul de utilizare a echipamentului;
- prevederile cuprinse în STAS-ul de produs.

c) să creeze condiții pentru depozitarea, întreținerea, repararea mijloacelor individuale de protecție, astfel încât să se asigure conservarea calităților de protecție ale acestora și implicit mărirea duratei de folosință.

În cazul păstrării calităților de protecție, durata de folosință poate fi prelungită de către aceleași organe care au și competența de înlocuire a mijloacelor individuale de protecție (pct. 3.1 – al. 2 din Instrucțiuni).

d) să întocmească lista internă de dotare cu echipament individual de protecție adecvat executării sarcinilor de muncă în condiții de securitate, pe locuri de muncă.

e) să înlocuiască mijloacele individuale de protecție care nu mai posedă calitățile de protecție pentru care au fost acordate, de fiecare dată când se constată acest lucru, indiferent de motiv.

Competența de înlocuire o au organele de specialitate, după caz (conducătorul locului de muncă, compartimentul protecția muncii și șeful unității de bază).

f) să recupereze paguba pe seama purtătorului, atunci când se constată pierderea calităților de protecție înainte de termenul prevăzut de producător și dovedit de a se fi produs din vina purtătorului.

g) să sancționeze, conform legislației în vigoare, nepurtarea echipamentului de protecție, în cazul când s-a acordat corect și este în stare de funcționare, sau când se utilizează în alte condiții decît cele prevăzute în instrucțiunile de utilizare.

### 3.2. Obligațiile personalului lucrator.

Personalul muncitor precum și celelalte categorii de personal care beneficiază de echipament individual de protecție, au următoarele obligații:

a) să cunoască caracteristicile și modul corect de utilizare a mijloacelor individuale de protecție din dotare, care sunt prevăzute în STAS-urile sau instrucțiunile de utilizare;

b) să poarte echipamentul de protecție pe toată durata îndeplinirii sarcinilor de muncă sau activităților pe care le desfasoară, conform prevederilor prezentului normativ.

Nepurtarea echipamentului individual de protecție (în cazul când acesta este corect acordat și în stare de funcționare), sau utilizarea acestuia în alte condiții decît cele prevăzute de către instrucțiunile de utilizare a STAS-urilor de produs sau prezentului normativ, va fi sancționată conform legislației în vigoare.

În cazul acordării a 2 bucăți din tipul sortimentului echipamentului de protecție în conformitate cu prevederile art. 2.4, personalul lucrator va folosi sau va avea asupra sa, un rând de echipament.

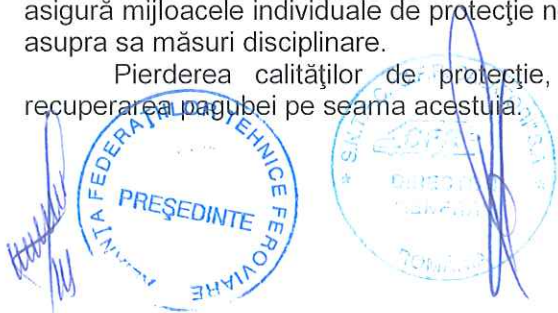
c) să utilizeze echipamentul individual de protecție numai în scopul pentru care acesta a fost atribuit; să se preocupe de conservarea calităților de protecție ale acestuia.

d) să prezinte mijloacele individuale de protecție la verificările periodice.

e) să solicite un nou mijloc individual de protecție atunci când, din diverse motive, cel din dotare nu mai prezintă calitățile de protecție necesare.

Executantul unei sarcini de muncă are dreptul de a refuza executarea acesteia dacă nu i se asigură mijloacele individuale de protecție necesare prevăzute în normativ, fără ca refuzul să atragă asupra sa măsuri disciplinare.

Pierderea calităților de protecție, din vina purtătorului, îndreptățește subunitatea la recuperarea pagubei pe seama acestuia.



#### 4. PREVEDERI FINALE

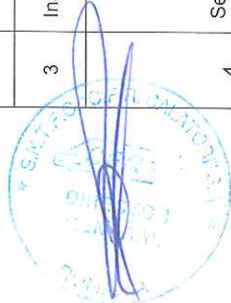
La apariția unui nou factor de risc neinclus în partea a III-a a "Normativului- cadru de acordare și utilizare a echipamentului individual de protecție" subunitatea, prin Serviciul SC al SRTFC, va înainta Serviciului de Siguranța Circulației din S.N.T.F.C. propunerile de completare și dotare cu tipurile de echipament individual pe care le consideră necesare în vederea verificării și stabilirii dotării necesare în conformitate cu normativul elaborat de către Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.





**III. LISTA DE DOTARE  
CU ECHIPAMENT INDIVIDUAL DE PROTECȚIE ȘI DE LUCRU ADECVAT SARCINILOR DE MUNCA, PE MESERII/FUNCTII.**

Nr. crt.	Funcția/meseria	Factori de risc ce apar în îndeplinirea sarcinii de muncă *) Poziția din normativul – cadru	Echipament individual de protecție		Durata minimă de folosire buc./luni
			Sortimentul și tipul de mijace individuale de protecție definit prin calitatea de protecție *)	Felul dotării	
0.	1.	2.	3.	4.	5.
1	Sef tură la comanda personalului de tren. Operator - programator în stații.	5. Lucru pe căi de circulație feroviară teren accidentat 18. Temperatura scăzută a aerului (frig) – sub 0°C. - circulație pe trasee cu diferențe de temp. de peste 15°C. -lucru în ext. (sub 10°C) în perioada octombrie-martie. 27. Deplasări pe suprafețe umede 32. Intemperii	Vestă avertizoare sau înlocuitori Bocanci rezistenți la uzură Scurtă impermeabilă matlasată și căptușeală tip flece cu bandă reflectorizantă Mănuși termozol.	inv. pers. inv. pers. inv. pers. inv. pers.	1/12 1/12 1/60 1/12
2	Sef tren; Conducător tren	7. Manipulare de obiecte tăioase, înțepătoare, alunecoase (legarea și dezlegarea locomotivelor și vagoanelor la și de la garnitura de tren, proba frâneli) 32. Intemperii	Cizme im-permeab. la apă Scurtă impermeabilă cu glugă	inv. pers. inv. pers.	1/24 1/48
3	Instructor (M.C)	5. Lucru pe căi de circulație feroviară, teren accidentat 18. Temperatura scăzută a aerului (frig) – sub 0°C	Mănuși rezistente la uzură, sfâșiere și penetrație Bocanci cu fețe și talpa rezistenți la uzură și penetrație Halat din doc Scurtă impermeabilă cu glugă Bocanci rezistenți la uzura	inv. pers. inv. pers. inv. pers. inv. pers.	1/3 1/12 1/24 1/48
4	Sef manevră, Manevrant vagoane	1. Organe de mașini în mișcare 5. Lucru pe căi de circulație feroviară, teren accidentat 7. Manipulare de obiecte alunecoase 18. Temperatura scăzută a aerului (frig): sub 0°C - lucru în exterior sau spații neîncalzite (sub 10°C) în perioada oct.-martie 27. Deplasări pe suprafețe umede (sol umed) 32. Intemperii	Salopetă ajustată pe corp Vestă avertizare sau înlocuit. Bocanci rezistenți la uzură Mănuși sau palmare rezistente la uzură, sfâșiere, penetrație Caciulă fără apărători pentru urechi	inv. pers. inv. pers. inv. pers. inv. pers. inv. pers.	1/12 1/6 1/9 1/3 1/48
5	Acar, Magaziner comercial	5. Lucru pe căi de circulație feroviară, teren accidentat 7. Manipulare obiecte alunecoase 18. Temperatura scăzută a aerului (frig) - circulație pe trasee cu diferențe de temperatură peste 15°C - lucru în exterior sau spații neîncalzite (sub 10°C) în perioada octombrie-martie 27. Deplasări pe suprafețe umede 32. Intemperii	Scurtă impermeabilă matlasată și căptușeală tip flece cu bandă reflectorizantă Mănuși termozolante Cizme im-permeab. la apă Scurtă impermeabilă cu glugă Vestă avertizoare sau înlocuitori Bocanci rezistenți la uzură și impact Mănuși sau palmare rezistente la uzură, sfâșiere, penetrație Scurtă impermeabilă matlasată și căptușeală tip flece cu bandă reflectorizantă Mănuși termozolante Cizme impermeabile la apă Scurtă impermeabilă cu glugă, sau pelerină	inv. pers. inv. pers. inv. pers. inv. pers. inv. pers. inv. pers. inv. pers. inv. pers. inv. pers. inv. pers. inv. pers.	1/60 1/24 1/24 1/48 1/6 1/12 1/6 1/60 1/24 1/36 1/48



6	<p>Mecanic si mecanic ajutor: locomotivă electrică, locomotivă diesel –electrică, locomotivă diesel – hidraulică, locomotivă diesel mecanică, automotor, ramă</p>	<p>1 + 30. Organe de mașini în mișcare, spații înguste (culoarele din sala mașinilor)</p> <p>3. Curent electric</p> <p>5. Lucru pe căi de circulație feroviară, teren accidentat</p> <p>7. Manipulare de obiecte alunecoase</p> <p>18. Temperatura scazută a aerului (frig): 0 sub 0°C - curenți de aer cu viteză de peste 4 m/s ce apar în timpul manevrei sau când cabina este neetanșă -circulație pe trasee cu diferență de temperatură de peste 15°C (pentru proba de frână în stații fără agent, intervenții la vagoane defecte în parcurs, revizia aparatului de rulare în parcurs, întreținerea curentă), cabina neîncălzită – lipsa sursei de încălzit sau defecțiunea ei, când locomotiva circula remorcată etc.)</p> <p>22. Zgomot</p> <p>32. Intemperii</p> <p>- lucru la exterior pentru proba de frână, intervenții la vagoane defecte în parcurs etc.</p>	<p>Sapcă sau bonetă</p> <p>Salopetă ajustată pe corp cu elastic la mâneci și talie</p> <p>Mănuși electroizolante I.T.</p> <p>Galosi electroizolanți I.T.</p> <p>Bocanci rezistenți la uzură, impact și produse petroliere</p> <p>Mănuși rezistente la uzură, sfășiere, penetrație (pt.mecanic ajutor)</p> <p>Caciulă</p> <p>Pantaloni vătuiți</p> <p>Scurtă impermeabilă matlasată și căptușeală tip flece cu bandă reflectorizantă</p> <p>Antifon</p> <p>Scurtă impermeabilă cu glugă</p> <p>Bocanci rezistenți la uzură, impact și produse petroliere</p> <p>Halat din doc</p> <p>Caciulă</p> <p>Scurtă impermeabilă matlasată și căptușeală tip flece cu bandă reflectorizantă</p> <p>Scurtă impermeabilă cu glugă</p> <p>Casca de protecție</p> <p>Bocanci rezistenți la uzură, impact și produse petroliere</p> <p>Halat doc</p> <p>Centura de siguranță</p> <p>Caciulă</p> <p>Scurtă impermeabilă matlasată și căptușeală tip flece cu bandă reflectorizantă</p> <p>Cizme impermeabile</p> <p>Bocanci rezistenți la uzură</p> <p>Vesta avertizoare</p> <p>Halat din doc</p> <p>Caciulă fără apărători pentru urechi</p> <p>Scurtă impermeabilă matlasată și căptușeală tip flece cu bandă reflectorizantă</p> <p>Mănuși termoizolante</p> <p>Cizme impermeabile la apă</p> <p>Scurtă impermeabilă cu glugă</p>	<p>inv. pers. 1/18</p> <p>inv. pers. 1/12</p> <p>inv. locom. 1/24</p> <p>inv. pers. 1/12</p> <p>inv. pers. 1/48</p> <p>inv. pers. 1/48</p> <p>inv. pers. 1/60</p> <p>inv. locom. 1/60</p> <p>inv. locom. 1/48</p> <p>inv. pers. 1/24</p> <p>inv. pers. 1/24</p> <p>inv. pers. 1/48</p> <p>inv. pers. 1/60</p> <p>inv. pers. 1/48</p> <p>inv. pers. 1/60</p> <p>inv. pers. 1/12</p> <p>inv. pers. 1/12</p> <p>inv. pers. 1/60</p> <p>inv. pers. 1/48</p> <p>inv. pers. 1/60</p> <p>inv. pers. 1/48</p> <p>inv. pers. 1/12</p> <p>inv. pers. 1/12</p> <p>inv. pers. 1/12</p> <p>inv. pers. 1/48</p> <p>inv. pers. 1/60</p> <p>inv. pers. 1/24</p> <p>inv. pers. 1/36</p> <p>inv. pers. 1/48</p>
7	<p>Mecanic instructor</p>	<p>5. Lucru pe căi de circulație feroviară, teren accidentat</p> <p>18. Temperatura scazută a aerului (frig)</p> <p>- sub 0°C</p> <p>- circulație pe trasee cu diferență de temperatură de peste 15°C (îndrumare și control în trîraje, stații CF)</p> <p>32. Intemperii:</p> <p>- lucru în exterior pentru activitatea de îndrumare și control în trîraje și stații de cale ferată</p> <p>2. Cădere de obiecte de la înălțime</p>	<p>Halat din doc</p> <p>Caciulă</p> <p>Scurtă impermeabilă matlasată și căptușeală tip flece cu bandă reflectorizantă</p> <p>Scurtă impermeabilă cu glugă</p> <p>Casca de protecție</p> <p>Bocanci rezistenți la uzură, impact și produse petroliere</p> <p>Halat doc</p> <p>Centura de siguranță</p> <p>Caciulă</p> <p>Scurtă impermeabilă matlasată și căptușeală tip flece cu bandă reflectorizantă</p> <p>Cizme impermeabile</p> <p>Bocanci rezistenți la uzură</p> <p>Vesta avertizoare</p> <p>Halat din doc</p> <p>Caciulă fără apărători pentru urechi</p> <p>Scurtă impermeabilă matlasată și căptușeală tip flece cu bandă reflectorizantă</p> <p>Mănuși termoizolante</p> <p>Cizme impermeabile la apă</p> <p>Scurtă impermeabilă cu glugă</p>	<p>inv. pers. 1/24</p> <p>inv. pers. 1/24</p> <p>inv. pers. 1/48</p> <p>inv. pers. 1/60</p> <p>inv. pers. 1/48</p> <p>inv. pers. 1/60</p> <p>inv. pers. 1/12</p> <p>inv. pers. 1/12</p> <p>inv. pers. 1/60</p> <p>inv. pers. 1/48</p> <p>inv. pers. 1/60</p> <p>inv. pers. 1/12</p> <p>inv. pers. 1/12</p> <p>inv. pers. 1/12</p> <p>inv. pers. 1/48</p> <p>inv. pers. 1/60</p> <p>inv. pers. 1/24</p> <p>inv. pers. 1/36</p> <p>inv. pers. 1/48</p>
8	<p>Sef tură (T)</p>	<p>4. Lucru la înălțime (efectuează revizii și supravezirea locomotivă)</p> <p>18. Temperatura scazută a aerului (frig):</p> <p>- sub 0°C</p> <p>- circulație pe trasee cu diferență de temperatură de peste 15°C (supraveghere)</p> <p>27. Deplasări pe suprafețe umede</p>	<p>Halat din doc</p> <p>Caciulă</p> <p>Scurtă impermeabilă matlasată și căptușeală tip flece cu bandă reflectorizantă</p> <p>Cizme impermeabile</p> <p>Bocanci rezistenți la uzură</p> <p>Vesta avertizoare</p> <p>Halat din doc</p> <p>Caciulă fără apărători pentru urechi</p> <p>Scurtă impermeabilă matlasată și căptușeală tip flece cu bandă reflectorizantă</p> <p>Mănuși termoizolante</p> <p>Cizme impermeabile la apă</p> <p>Scurtă impermeabilă cu glugă</p>	<p>inv. pers. 1/12</p> <p>inv. pers. 1/12</p> <p>inv. pers. 1/60</p> <p>inv. pers. 1/48</p> <p>inv. pers. 1/60</p> <p>inv. pers. 1/12</p> <p>inv. pers. 1/12</p> <p>inv. pers. 1/12</p> <p>inv. pers. 1/48</p> <p>inv. pers. 1/60</p> <p>inv. pers. 1/24</p> <p>inv. pers. 1/36</p> <p>inv. pers. 1/48</p>
9	<p>Sef tură (V)</p>	<p>5. Lucru pe căi de circulație feroviară, teren accidentat</p> <p>18. Temperatura scazută a aerului (frig)</p> <p>- sub 0°C</p> <p>- circulație pe trasee cu diferență de temperatură de peste 15°C (supraveghere)</p> <p>27. Deplasări pe suprafețe umede</p> <p>32. Intemperii</p>	<p>Halat din doc</p> <p>Caciulă</p> <p>Scurtă impermeabilă matlasată și căptușeală tip flece cu bandă reflectorizantă</p> <p>Cizme impermeabile</p> <p>Bocanci rezistenți la uzură</p> <p>Vesta avertizoare</p> <p>Halat din doc</p> <p>Caciulă fără apărători pentru urechi</p> <p>Scurtă impermeabilă matlasată și căptușeală tip flece cu bandă reflectorizantă</p> <p>Mănuși termoizolante</p> <p>Cizme impermeabile la apă</p> <p>Scurtă impermeabilă cu glugă</p>	<p>inv. pers. 1/12</p> <p>inv. pers. 1/12</p> <p>inv. pers. 1/60</p> <p>inv. pers. 1/48</p> <p>inv. pers. 1/60</p> <p>inv. pers. 1/12</p> <p>inv. pers. 1/12</p> <p>inv. pers. 1/12</p> <p>inv. pers. 1/48</p> <p>inv. pers. 1/60</p> <p>inv. pers. 1/24</p> <p>inv. pers. 1/36</p> <p>inv. pers. 1/48</p>





10	Revizor tehnic vagoane	<p>5. Lucru pe căi de circulație feroviară, teren accidentat</p> <p>7. Manipulare de obiecte tăioase, întepătoare, alunecoase</p> <p>18. Temperatura scazută a aerului (frig)</p> <p>- circulație pe trasee cu diferența de temperatură de peste 15°C</p> <p>- curenți de aer cu viteză de peste 4 m/2</p> <p>- lucru în exterior sau spații neîncălzite (sub 10°C) în perioada octombrie-martie</p> <p>27. Deplasări pe suprafețe umede</p> <p>32. Intemperii</p>	<p>Vestă avertizoare sau înlocuitori</p> <p>Bocanci rezistenți la uzură</p> <p>Halat din doc</p> <p>Mănuși rezistente la uzură, sfâșiere și penetrație</p> <p>Caciulă fără apărători pentru urechi</p> <p>Scurtă impermeabilă matlasată și căptușeală tip flece cu bandă reflectorizantă</p> <p>Pantaloni vătuit</p> <p>Mănuși termoizolante</p>	<p>inv. pers. 1/6</p> <p>inv. pers. 1/12</p> <p>inv. pers. 1/12</p> <p>inv. pers. 1/6</p> <p>inv. pers. 1/36</p> <p>inv. pers. 1/60</p> <p>inv. pers. 1/48</p> <p>inv. pers. 1/24</p>
11	Instructor (V)	<p>18. Temperatura scazută a aerului (frig)</p> <p>- sub 0°C</p> <p>- circulație pe trasee cu diferența de temperatură de peste 15°C (îndrumare și control în triaje, stații CF)</p> <p>27. Deplasări pe suprafețe umede</p> <p>32. Intemperii</p> <p>1+30 Organe de mașini în mișcare și spații înguste (culoarele din sala mașinii)</p> <p>3. Curent electric</p> <p>4. Lucru la înălțime</p>	<p>Scurtă impermeabilă matlasată și căptușeală tip flece cu bandă reflectorizantă</p> <p>Cizme impermeabile la apă</p> <p>Scurtă impermeabilă cu glugă</p> <p>Sapcă sau bonetă</p> <p>Salopetă ajustată pe corp cu elastic la mâneci și talie</p> <p>Mănuși electroizolanți I.T.</p> <p>Galoși electroizolanți I.T.</p> <p>Casca de protecție</p> <p>Centura de siguranță</p> <p>Bocanci cu talpa antiderapantă</p> <p>Caciulă</p> <p>Scurtă impermeabilă matlasată și căptușeală tip flece cu bandă reflectorizantă</p> <p>Pantaloni vătuit</p> <p>Mănuși termoizolante</p> <p>Încaltăminte termoizolantă (pășlari)</p> <p>Cizme impermeabile la apă</p> <p>Scurtă impermeabilă cu glugă</p> <p>Cască rezistentă la șoc și penetrație</p> <p>Combinezon/ pantalon cu pieptari/ salopetă ajustată pe corp cu elastic la mâneci și talie sau halat doc</p> <p>Bocanci rezistenți la uzură (activitate în exterior)</p> <p>Caciulă fără apărători pentru urechi sau capişon</p> <p>Scurtă impermeabilă matlasată și căptușeală tip flece cu bandă reflectorizantă</p> <p>Pantaloni vătuit</p> <p>Mănuși termoizolante (maistru Reviz. Vag.)</p> <p>Scurtă impermeabilă cu glugă (maistru Reviz. Vagoane)</p>	<p>inv. pers. 1/60</p> <p>inv. pers. 1/24</p> <p>inv. pers. 1/48</p> <p>inv. pers. 1/12</p> <p>inv. pers. 1/12</p> <p>Conf. Mas. pram</p> <p>inv. tura Conf. Mas. pram</p> <p>inv. tura 1/60</p> <p>inv. tura 1/60</p> <p>inv. pers. 1/9</p> <p>inv. pers. 1/48</p> <p>inv. pers. 1/60</p> <p>inv. pers. 1/48</p> <p>inv. pers. 1/24</p> <p>inv. pers. 1/48</p> <p>inv. pers. 1/48</p> <p>inv. pers. 1/60</p> <p>inv. pers. 1/24</p> <p>inv. pers. 1/12</p> <p>inv. pers. 1/24</p> <p>inv. pers. 1/60</p> <p>inv. pers. 1/48</p> <p>inv. pers. 1/24</p> <p>inv. pers. 1/48</p>
13	Revizor locomotive – automotoare (ramă)	<p>18. Temperatura scazută a aerului (frig) – sub 0°C</p> <p>- circulație pe trasee cu diferența de temperatură de peste 15°C</p> <p>- curenți de aer cu viteză de peste 4 m/s</p> <p>- lucru în exterior sau spații neîncălzite (sub 10°C) în perioada octombrie-martie (activitate de revizie a locomotivei pe procesul tehnologic).</p> <p>27. Deplasare pe suprafețe umede</p> <p>32. Intemperii</p> <p>1. Organe de mașini în mișcare</p> <p>5. Lucru pe CF, rutier, teren accidentat</p> <p>18. Temperatura scazută a aerului (frig) – sub 0°C</p> <p>- circulație pe trasee cu diferența de temperatură de peste 15°C</p> <p>- curenți de aer cu viteză de peste 4 m/s</p> <p>- lucru în exterior sau spații neîncălzite (sub 10°C) în perioada octombrie-martie</p> <p>32. Intemperii</p>	<p>Scurtă impermeabilă matlasată și căptușeală tip flece cu bandă reflectorizantă</p> <p>Cizme impermeabile la apă</p> <p>Scurtă impermeabilă cu glugă</p> <p>Cască rezistentă la șoc și penetrație</p> <p>Combinezon/ pantalon cu pieptari/ salopetă ajustată pe corp cu elastic la mâneci și talie sau halat doc</p> <p>Bocanci rezistenți la uzură (activitate în exterior)</p> <p>Caciulă fără apărători pentru urechi sau capişon</p> <p>Scurtă impermeabilă matlasată și căptușeală tip flece cu bandă reflectorizantă</p> <p>Pantaloni vătuit</p> <p>Mănuși termoizolante (maistru Reviz. Vag.)</p> <p>Scurtă impermeabilă cu glugă (maistru Reviz. Vagoane)</p>	<p>inv. pers. 1/60</p> <p>inv. pers. 1/24</p> <p>inv. pers. 1/48</p> <p>inv. pers. 1/48</p> <p>inv. pers. 1/60</p> <p>inv. pers. 1/24</p> <p>inv. pers. 1/12</p> <p>inv. pers. 1/24</p> <p>inv. pers. 1/60</p> <p>inv. pers. 1/48</p> <p>inv. pers. 1/24</p> <p>inv. pers. 1/48</p> <p>inv. pers. 1/48</p> <p>inv. pers. 1/60</p> <p>inv. pers. 1/24</p> <p>inv. pers. 1/12</p> <p>inv. pers. 1/24</p> <p>inv. pers. 1/60</p> <p>inv. pers. 1/48</p> <p>inv. pers. 1/24</p> <p>inv. pers. 1/48</p>

























## MATERIALE IGIENICO-SANITARE

**Art.1.-** Materialele igienico-sanitare se acordă obligatoriu și gratuit salariaților în scopul asigurării igienei și protecției personale, în completarea măsurilor generale luate pentru prevenirea unor îmbolnăviri profesionale.

**Art.2.-** Caracteristicile locurilor de muncă, sortimentele de materiale igienico-sanitare și cantitățile sunt prezentate în următorul tabel:

Categoria	Caracteristica sanitară a locului de muncă	Sortimente de materiale igienico-sanitare	Cantitate Unitate de măsură Periodicitatea
1	2	3	4
I.	<b>Procese de muncă ce se desfășoară în condiții de contact cu praf, dar fără degajare de substanțe chimice, fără contact cu uleiuri sau produse iritante asupra pielii :</b>		
	a) care produc murdărirea mâinilor	Săpun Perie de unghii	100-250g/om/lună 1buc/om/an
	b) care produc murdărirea mâinilor și a corpului	Săpun Perie de unghii	200-300g/om/lună 1buc/om/an
II.	<b>Procese de muncă ce se desfășoară în condiții de degajare de praf, fără alte substanțe chimice, uleiuri sau produse iritante asupra pielii :</b>		
	a) cu degajare medie de praf	Săpun Perie de unghii	200-400g/om/lună 1buc/om/an
	b) cu degajare mare de praf	Săpun Perie de unghii	400-700g/om/lună 1buc/om/an
	c) degajare și contaminare excesivă de praf	Săpun Perie de unghii	400-1500g/om/lună 1-2 buc/om/an
III.	<b>Procese de muncă ce au loc în condiții de contact direct cu unele substanțe iritante asupra pielii :</b>		
	a) contact cutanat permanent cu acizi reactivi sau cu materii corozive	Săpun Preparate pentru protecția pielii	300-600g/om/lună 100g/om/săptăm.
	b) contact cu produse de distilare petrolului și alte substanțe iritante cutanate.	Săpun Perie de unghii Preparate pentru protecția pielii	300-700g/om/lună 1-2 buc/om/an 150-400g/om/lună
IV.	<b>Procese de muncă care necesită un regim sanitar special:</b>		
	- legate de fabricarea și manipularea produselor alimentare;	Săpun Perie de unghii	200-400g /om/lună 1-2 buc/om/an
<b>Categoria I-IV, mijloace de uscare:</b>			
		Cu aer cald, sau prosop, sau lavetă	1 buc/om/an 2 buc/om/trim.

**Art.3.-** Lista internă pentru acordarea materialelor igienico-sanitare pe cele 4 capitole privind caracteristica sanitară a locurilor de muncă, categorii, funcții și cantități reale (cuprinse între limitele cantităților stabilite în coloana 4 din tabel, ținând seama de condițiile concrete de la locurile de muncă), se întocmește anual de către subunități și se supun spre aprobare Consiliului de conducere al subunității din structura SNTFC sau forului ierarhic superior în cazul subunităților subordonate direct.

**Art.4.-** Salariații sunt obligați să utilizeze materialele igienico-sanitare permise, în conformitate cu indicațiile personalului sanitar.

**Art.5.-** Neutilizarea corectă a materialelor igienico-sanitare constituie abatere de la normele de protecție a muncii, de care se fac vinovați conducătorul locului de muncă și salariații respectivi.

**Art.6.-** În cazul în care, urmare a măsurilor luate, condițiile de muncă s-au îmbunătățit, eliminându-se cauzele care au determinat acordarea materialelor igienico-sanitare, unitățile vor reduce (reactualiza) cantitatea reală sau vor sista, după caz, acordarea materialelor igienico-sanitare, informând în scris forul ierarhic superior, în cazul subunităților subordonate direct.





## ALIMENTATIA DE PROTECTIE

**Art.1.** 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.

**Art.2.** Alimentația de protecție se acordă obligatoriu și gratuit persoanelor care lucrează în locuri de muncă cu condiții grele și vătămătoare.

**Art.3.** Criteriile de acordare, tipul alimentelor și cantitățile sunt prezentate în tabelul următor :

Nr.crt.	Criteriul de acordare. Tipul alimentelor și variante de acordare	Cantitatea/persoană/ schimb
1	2	3
<b>Criteriul nr.1 Personal expus la metale toxice (plumb, mercur, crom, cadmiu, nichel), pulberi agresive</b>		
1.	Lapte dulce	500 ml
<b>Criteriul nr.2 Personal expus la solvenți hepatotoxici</b>		
2.	Lapte dulce	500 ml
<b>Criteriul nr.3 Personal expus la gaze iritante pulmonare</b>		
3.	Lapte dulce	500 ml
<b>Criteriul nr.4 Personal expus la microclimat cald nefavorabil (temperatura aerului depășește constant 30°C)</b>		
4.	Apa carbogazoasă salină sau apă minerală	2-4 litri

**Art.4.** La acțiuni de dezăpezire sau pentru înlăturarea urmărilor evenimentelor, accidentelor sau incidentelor, atunci când temperatura aerului este sub 5°C, se va asigura ceai fierbinte în cantități de 0,5-1 litru/persoană/schimb. Acest tip de aliment se va acorda după posibilități și la alte locuri de muncă atunci când activitatea se desfășoară la o temperatură sub 5°C.

**Art.5.** Pentru asigurarea stării de sănătate a salariaților în perioadele cu temperaturi extreme, în conformitate cu prevederile art.1 din OUG nr.99/2000 și art.2, lit.e din HG nr.580/2000, se vor distribui 4 l de apă minerală/persoană/schimb.

**Art.6.** 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 își desfășoară activitatea mai puțin de 75% din timpul normal de lucru.

**Art.7.** Pentru persoanele care au dreptul la alimentație de protecție, dar care lucrează în locuri izolate sau sunt în număr mic, conducerea subunității poate aproba distribuirea de lapte praf în cantitate echivalentă.

**Art.8.** Lista cuprinzând locurile de muncă și numărul de persoane care beneficiază de alimentație de protecție, pe criterii de acordare, cantitate/persoană/schimb, se supune anual aprobării Consiliului de conducere, respectiv aprobării conducerii forului ierarhic superior pentru unitățile subordonate direct.

**Art.9.** Lista va fi reactualizată ori de câte ori intervin modificări în procesul tehnologic cu implicații asupra condițiilor inițiale de acordare a alimentației de protecție, când se modifică nivelul de noxe sau când se modifică criteriile stabilite inițial pentru alegerea alimentelor.



## LISTA

locurilor de muncă vătămătoare existente, încadrate pe criteriile de acordare a alimentației de protecție

Nr. crt.	Denumirea locului de muncă sau activității
1.	2.
<b>Criteriu de acordare nr. 1 Expunere la metale toxice</b> (plumb, mercur, cadmiu, nichel), pulberi agresive	
1.	Turnătorii de fontă și neferoase
2.	Prelucrarea mecanică a pieselor cu abrazive pe cale uscată
3.	Repararea acumulatorilor pe bază de plumb sau nichel-cadmiu
4.	Unitățile de cale ferată sau activitatea de cale ferată din vecinătatea sau din incinta unor combinate poluante
<b>Criteriul de acordare nr. 2 Expunere la solvenți hepatotoxici</b>	
5.	Vopsirea cu vopsele pe bază de solvenți organici
<b>Criteriul de acordare nr. 3 Expunere la gaze iritante pulmonare</b>	
6.	Întreținere, încărcare acumulatori electrice pe bază de plumb sau nichel – cadmiu
7.	Degresarea pieselor de la locomotive, vagoane, automotoare, autovehicule și alte utilaje (în băi închise, deschise)
8.	Activitatea cu macarale în hale de reparații cu operații poluante (ex.: sudura)
9.	Curățirea bazinelor de păcură, rezervoare etc.
10.	Încărcarea, descărcarea și manipularea de produse petroliere, toxice, caustice-corozive
11.	Activitatea de sudură electrică și autogenă
12.	Analize chimice de laborator chimic (activitate continuă)
13.	Unitățile de cale ferată sau activitatea de cale ferată din vecinătatea sau din incinta unor combinate poluante
<b>Criteriul de acordare nr. 4 Expunere la microclimat cald nefavorabil</b> (temperatura aerului depășește constant 30°C)	
14.	Atelier de forjă special amenajat cu producție industrială
15.	Montarea și demontarea la cald a bandajelor pe/de pe roțile materialului rulant
16.	Alte spații de lucru închise, în vagoane, cabina locomotivei, în actul de manevră și circulația trenurilor, unde temperatura aerului depășește constant 30 °C



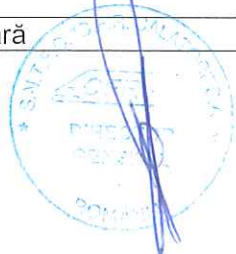


## A. LISTA FUNCTIILOR CARE AU OBLIGATIA DE A PURTA UNIFORMA DE SERVICIU

Nr. Crt.	Denumirea functiei
1	Acar
2	Vânzător bilete
3	Informator călători
4	Conducător tren
5	Şef tren
6	Casier cf; casier cf verficator
7	Inspector de specialitate II și I (din activitatea de control trenuri)
8	Şef agenție voiaj
9	Şef statie, şef statie adjunct, şef statie rezerva
10	Şef tură la comanda personalului de servire a vagoanelor de dormit și restaurant
11	Şef tura la comanda personalului de tren
12	Conducător vagon de dormit și cușetă
13	Lucrător gestiune alimentație publică pe vagoane restaurant și bar
14	Instructor
15	Mecanic instructor
16	Mecanic locomotivă - automotor
17	Revizor tehnic vagoane
18	Şef tură
19	Şef revizie vagoane si şef revizie vagoane adjunct
20	Şef depou si şef depou adjunct
21	Şef sectie exploatare si şef sectie exploatare adjunct
22	Şef atelier
23	Instructor regional
24	Revizor regional SC (din activitatea comerciala, tractiune, vagoane)
25	Director SRTFC

## B. 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) pentru functiile care au obligatia de a purta uniforma de serviciu	Durata de uzură normată (luni) pentru restul functiilor
Bărbați	Costum de vară	Sacou	1	24	36
		Pantaloni	2	24	36
		Cămașă mânecă scurtă	4	24	36
		Cravată	1	24	36
		Șapcă vară	1	24	36



Femei	Costum de iarnă	Sacou	1	24	36
		Pantalón	2	24	36
		Cămașă mânecă lungă	4	24	36
		Șapcă de iarnă	1	24	36
		Vestă	1	24	36
		Cravată	1	24	36
		Haină impermeabilă $\frac{3}{4}$ cu mesada interioara detasabila	1	24	36
		Pantofi	1	24	36
	Costum de vară	Sacou	1	24	36
		Pantalón sau fustă	2	24	36
		Cămașă manecă scurtă	4	24	36
		Eșarfă	1	24	36
		Pălărie de vară	1	24	36
Costum de iarnă	Sacou	1	24	36	
	Pantalón sau fustă	2	24	36	
	Cămașă mânecă lungă	4	24	36	
	Pălărie de iarnă	1	24	36	
	Vestă	1	24	36	
	Eșarfă	1	24	36	
	Haină impermeabilă $\frac{3}{4}$ cu mesada interioara detasabila	1	24	36	
	Pantofi	1	24	36	

**NOTĂ** Prezentarea la serviciu a personalului care are obligatia de a purta uniforma de serviciu sau efectuarea serviciului fără a purta uniforma primită constituie abatere disciplinară și se sancționează conform prevederilor art. 248, alin.(1), lit. a)–e) din Legea nr. 53/2003 Codul Muncii.

