

## CAPITOLUL I

### DISPOZIȚII GENERALE

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

**(2)** Liderii sindicatelor din domeniu ce reprezintă interesele angajaților, semnatori ai acestui Acord, 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 acord nu pot fi afectate de nici o tranzacție, renunțare sau limitare, indiferent de natura acestora, ele fiind apărate împotriva oricăror încălcări, abuzuri, arbitrariu și manifestări de subiectivism.

**(4) Prezentul Acord 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 acord.

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

**(6) În conformitate cu prevederile art.153 din Legea dialogului social nr.62/2011 s-a încheiat prezentul acord.**

**(7)** Acordul se pune la dispoziția salariaților pentru consultare. Tipărirea se asigură prin grija administrației, care îl va difuza subunităților din structura SNTFC, semnatarilor prezentului acord, precum și liderilor de sindicat din unitate și subunități. În același număr de exemplare se vor difuza și *Condițiile minime de pregătire și vechime*.

**Art.2.-(1) Prezentul acord devine aplicabil de la data de 1 mai 2014.** Fac parte din prezentul acord și acordurile dintre părțile semnatare ale acestuia prin care se soluționează eventualele conflicte colective de muncă. **Prevederile referitoare la drepturile ce se plătesc din fondul de salarizare se vor acorda integral începând cu data de 1 mai 2014.**

**(2)** Acordul se încheie pentru perioada 1 mai 2014 – 31 august 2014.

**(3)** Executarea prevederilor acordului este obligatorie pentru părți. Respectarea prevederilor acordului 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 acord.

**(4)** Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului acord, să nu promoveze și să nu susțină proiecte de reglementări a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din acesta, să nu susțină și să nu promoveze clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă la nivel superior, aplicabile la SNTFC, sau prin legislație.

Dacă o prevedere a prezentului acord va fi în contradicție cu prevederile unui act normativ apărut ulterior semnării acordului, acesta se va modifica în conformitate cu legislația, cu acordul părților semnatare.

**(5)** Pe parcursul executării, cu acordul părților semnatare, clauzele acordului pot fi modificate, în conformitate cu legea.

**(6)** În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din acord, intervin reglementări legale favorabile, ele vor face parte de drept din acord, în condițiile prevăzute de acesta.

**(7)** În cazul în care părțile își încalcă obligațiile prevăzute în prezentul acord, 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 pe principii de competență profesională și eficiență economică sunt atribute 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;

**(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 acord, vor avea reprezentanți (desemnați de către acestea sau de către organizațiile sindicale reprezentative la nivel de sucursale, recunoscute de către acestea) în comisiile de promovare, examinare, reexaminare, examinare profesională periodică, cercetare administrativă, la solicitarea salariatului, concediere de personal, restructurare și reorganizare a sucursalelor, 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 și la nivel de subunități.

**(4)** Orice salariat, membru de sindicat, poate solicita asistență sindicală în derularea contractului individual de muncă, administrația având obligația de a respecta cerințele salariatului.

**Art.4.-** De la nemembrii de sindicat se reține o cotă de 1 la sută 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 acordului.

Din acest fond nu se vor acorda compensații cu ocazia pensionării.

**Art.5.-** Pentru personalul preluat de SNTFC prin reorganizare, pe perioada valabilității acordului și ale cărui funcții sau meserii nu se regăsesc ca sistem de salarizare în prezentul acord, funcțiile, meseriile și drepturile salariale se stabilesc printr-un acord încheiat ulterior.

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 acord 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, urmînd 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 cîte 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 Supraveghere, la propunerea directoratului societății**, cu acordul părților semnatare ale acordului. În regie salariul de bază stabilit pe lună se acordă personalului pentru timpul efectiv lucrat la realizarea integrală a sarcinilor de serviciu și a normelor de timp, după caz.

### C. SALARIUL DE BAZĂ AL MUNCITORILOR

**Art.10.-** Salariul de bază pentru muncitorii necalificați se stabilește la nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată.

**Art.11.-** Salariile de bază pentru muncitorii calificați se stabilesc pe grade de încadrare.

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, la care va participa obligatoriu reprezentantul sindicatului.

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.

**Art.15.-** Incadrarea 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 acordă proporțional cu timpul cât personalul a lucrat în condițiile respective.

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

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.-(1)** Din profitul net al SNTFC, se constituie până la 10 la sută ca fond de participare a angajaților la profit.

**(2)** Din fondul constituit potrivit alineatului (1), până la 50 la sută se acordă salariaților în cursul anului, următor închiderii exercițiului financiar, iar diferența se acordă la sfârșitul acestuia.

**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 Supraveghere** 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 probă a absolvenților învățământului superior de lungă și scurtă durată, salariul de bază se stabilește prin negociere.

**(4)** Pe durata cursurilor de calificare, recalificare și policalificare, 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. Dacă pe durata cursurilor de calificare, recalificare și policalificare 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, condiții de muncă feroviară, de șantier, care se acordă 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 prezentării la concurs sau examen pentru promovarea într-o funcție, grad profesional, grad de încadrare sau pentru admiterea la cursurile de calificare sau recalificare. **Directoratul** 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 de transport feroviar de călători sau a subunităților, **directoratul** 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.

**(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 de transport feroviar de călători, iar muncitorii pe grade de încadrare.

**Art.24.-(1)** Munca prestată în zilele de sâmbătă, duminică și sărbători legale(zile festive), se plătește cu spor de 100 la sută din salariul de bază. Aceste ore nu se compensează cu timp liber corespunzător.

La SNTFC "CFR Călători"-SA se consideră sărbători legale în care nu se lucrează următoarele:

- 1 și 2 ianuarie;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie – Sfântul Apostol Andrei cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 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.

Munca prestată în ziua de 23 aprilie se plătește cu spor de 100 la sută din salariul de bază și nu se compensează cu timp liber corespunzător.

**Art.25.-(1)** Timpul cât personalul de locomotivă și de tren stă la cap de secție la dispoziția administrației, de la predarea și până la luarea în primire a serviciului, se plătește cu 75 la sută din salariul de bază aferent timpului respectiv.

**(2)**-Timpul cât conductorul de vagon de dormit și cușetă și personalul de deservire a vagoanelor restaurant și bar staționează la cap de secție fără a efectua predarea-primirea serviciului, se plătește cu 85% din salariul de bază aferent timpului respectiv.

**(3)** Timpul de staționare la cap de secție a personalului care efectuează în program ordonat însoțiri de tren se plătește cu 75 la sută din salariul de bază aferent timpului respectiv.

**(4)** Timpul cât personalul stă încazarmat pe bază de dispoziție scrisă pentru înlăturarea efectelor unei situații care ar dăuna bunului mers al activității, se plătește cu 75 la sută din salariul de bază aferent timpului de muncă respectiv;

**(5)** Orele de staționare la cap de secție, de la predarea până la luarea în primire a serviciului, în cazul personalului de tren, al personalului VD/Bc, inclusiv al celui de deservire a vagoanelor restaurant și bar, al personalului de locomotivă, al personalului încazarmat și al personalului de însoțire, nu intră în programul normal de lucru lunar și nu fac obiectul orelor suplimentare și festive;

**(6)** 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 condicii 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.

**(7)** Pe secțiile de circulație cu activitate suspendată și în stațiile cf în care se emit legitimații de călătorie 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.

**(8)** 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.

**(9)** 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, 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 aceleași funcții sau alteia echivalente, cu ocazia aplicării acordului, 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.

**(2)** Pentru absolvenții cursurilor de calificare, recalificare sau policalificare, care la data aplicării acordului 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, 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, cu aprobarea **directoratului SNTFC**.

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

Metodologia de punere în aplicare va fi elaborată în termen de 10 zile de la înregistrarea acordului, de către semnatarii 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 cu ultima zi a lunii în care au intervenit modificări, 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)** Circuitul de aprobare a statelor de funcții se stabilește prin dispoziție a **Directoratului Societății**.

**(3)** În baza statului de funcții se întocmește situația nominală a personalului care cuprinde denumirea compartimentului și a funcției, poziția din statul de funcții, 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 salarior.

**Art.31.-** Salariații SNTFC care predau la cursurile de calificare, recalificare sau perfecționare vor avea salariul de bază, corespunzător orelor predate, mai mare cu 100 la sută.

**Art.32.-** Serviciul Personal poate elabora instrucțiuni de aplicare a acordului, care vor fi propuse spre aprobare **Directoratului SNTFC**, cu acordul scris al delegaților aleși ai sindicatelor.

Reprezentanții organizațiilor sindicale, semnatare a prezentului acord, din cadrul sucursalelor, vor fi invitați să participe la discutarea problemelor de interes social, profesional, cultural, sportiv etc., în cadrul consiliilor de conducere ale sucursalelor sau filialelor SNTFC.

## CAPITOLUL III

# ANGAJAREA PERSONALULUI

**Art.33.-(1)** Angajarea personalului la SNTFC se face în conformitate cu prevederile „Condițiilor minime de angajare și promovare a 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. În termen de 30 de zile de la expirarea perioadei de stagiu, absolvenții 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.

După absolvirea examenului de stagiu, angajatorul eliberează obligatoriu o adeverință, care este vizată de inspectoratul teritorial în a cărei rază teritorială de competență acesta își are sediul.

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 locomotivă la încadrarea în funcția de mecanic locomotivă-automotor II vor efectua obligatoriu o perioadă de stagiu de 12 luni, din care: 6 luni cu atribuții de mecanic ajutor locomotivă-automotor și 6 luni cu atribuții de mecanic locomotivă-automotor asistent.

Perioada de stagiu se finalizează prin obținerea cumulativă, în termen de 30 de zile calendaristice a următoarelor documente :

1. Fișa de evaluare;
2. Permis de conducere pentru un tip de locomotivă;
3. Autorizație pentru efectuarea activității de manevră în echipă completă.

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 Supraveghere** al SNTFC.*
- d) să fie apt pentru serviciu din punct de vedere al sănătății, în baza avizului organelor medicale ce deservește 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 competență exclusivă a administrației următoarele: organizarea activității prin stabilirea unei structuri organizatorice raționale, repartizarea salariaților 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 acord.

**(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 acordului 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 acordul, 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 acord, 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 Supraveghere** 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, PERFECTIONAREA PROFESIONALĂ ȘI  
PROMOVAREA PERSONALULUI**

**Art.37.-(1)** Pregătirea profesională și perfecționarea pregătirii salariaților se va realiza prin:

- a) cursuri de calificare, recalificare și formare profesională continuă;
- b) învățământul profesional, liceal, postliceal și tehnic de maiștri;
- c) subunități, prin centre de instruire proprii;
- d) Centrul Național de Calificare și Instruire Feroviară - CENAFER;
- e) cursuri postuniversitare, masterate, doctorate.

(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 acord.

În situația în care costurile de școlarizare au fost suportate de către societate vor fi încheiate contracte de formare profesională cu salariații respectivi.

Contractele de formare profesională încheiate, conform modelului din Anexa nr.4 vor conține prevederi privind obligația persoanelor în cauză de a lucra la SNTFC cel puțin cinci ani după promovarea cursurilor 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 costurile școlarizării care includ salariul, indemnizația de delegare și/sau costul cazării, dacă este cazul, cheltuielile de școlarizare, proporțional cu timpul rămas nelucrat din cei cinci ani prevăzuți în contract.

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.-(1)** Salariații societății, absolvenți ai învățământului superior de lungă și scurtă durată, cu excepția consilierilor juridici, care vor fi încadrați într-o funcție corespunzătoare studiilor absolvite, și 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 **Directorat**.

Cei care nu vor reuși la examenul de definitivare în funcție, organizat în condițiile art.33(3), vor reveni în funcțiile deținute anterior sau în altele similare, pe posturi vacante la data respectivă.

(2) În situația în care salariatul societății, absolvent al învățământului superior de lungă sau scurtă durată, cu excepția consilierilor juridici, ocupă o funcție cu studii medii și are salariul de bază

superior salariului de bază corespunzător funcției cu studii superioare în care poate fi încadrat, pe perioada de stagiu își păstrează funcția și salariul avute anterior.

**Art.41.-** In 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 delegație, de către persoana cu competență de angajare pentru funcția respectivă, unui salariat care îndeplinește condițiile cerute de post, acesta primind salariul și sporurile corespunzătoare postului; delegația se poate acorda și salariaților prevăzuți în instrucțiunile de serviciu ca înlocuitori de drept.

## CAPITOLUL V CONDITIILE 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 acord 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 impus de necesitatea prezenței la serviciu a salariatului în anumite perioade ale zilei, în funcție de cerințele activității. El constă dintrun program zilnic de 8 ore, în fracțiuni stabilite de șeful direct (maxim două fracțiuni).

**(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 acord 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 60 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 acord în următoarele 30 de zile de la data expirării termenului de compensare.

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 sau unității.

**Art.43.-** In cazuri deosebite se poate utiliza consemnul. Acesta constă în obligația salariatului de a fi la dispoziția unității sau a subunității, în interesul serviciului, în afara programului său normal de lucru.

Funcțiile și meseriile supuse consemnului, precum și condițiile sale de aplicare se stabilesc prin regulament cu acordul sindicatelor.

**Art.44.-(1)** Salariații au dreptul la repaus săptămânal care se acordă în zilele de sâmbătă și duminică. Zilele nelucrătoare în cursul anului sunt cele stabilite prin prezentul acord și alte reglementări legale.

(2) In 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, cu condiția asigurării, în cursul unei luni, a două repausuri în zilele de sâmbătă sau duminică.

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

(4) In 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. In 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 profesională, instruirea periodică conform prevederilor legale, când depășesc durata normală a programului de lucru, nu sunt considerate ore suplimentare și se vor plăti 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 duratele vor fi la jumătate. In situația în care casierul cf deține pe lângă gestiunea de bază și gestiunea uneia 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, fără a se depăși norma lunară de lucru.

Salariatul chemat la anchetă din ordinul conducerii unității sau subunității va fi retribuit corespunzător timpului necesar anchetei.

**Art.45.-(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.

In 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.

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

Salariații care prestează munci grele feroviare, periculoase sau vătămătoare (nocive), ori lucrează în locuri de muncă cu condiții deosebite sau 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.

(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. Această prevedere nu se aplică pentru perioadele de concedii de studii fără plată prevăzute la art. 53 din prezentul contract.

(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 munca 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.46.-** Concediul de odihnă poate fi acordat și fracționat dacă interesele serviciului o cer sau la solicitarea celui în cauză, atunci când interesele serviciului permit, cu condiția ca una dintre fracțiuni să fie de cel puțin 10 zile lucrătoare.

Administrația nu va abuza de posibilitatea fracționării concediului de odihnă.

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 norma de ore lunară.

**Art.47.-(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.48.-** Pentru personalul care beneficiază de bilete de tratament, se va acorda concediul de odihnă pe perioada valabilității acestor bilete. În cazul apariției unor astfel de cereri ulterioare programării concediilor de odihnă, salariații își pot procura bilete de tratament numai după obținerea acordului conducerii unității sau subunității respective.

**Art.49.-(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 premierea efectuată 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 acord;
- e) venituri realizate din acordarea sumelor individuale din fondul de participare a angajaților la profit;

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 egal cu salariului minim 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 aditional 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. 47(2) lit. a), b), c), d) și e) și (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.50.-(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 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 desfășurat 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 de sănătate și calificării profesionale;

b) salariaților care au contractul de muncă desfășurat 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 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 sau a conducătorului subunității, iar pentru aparatul central SNTFC, cu aprobarea scrisă a **Directoratului** SNTFC, vor putea efectua diferența zilelor de concediu de odihnă neefectuate până la sfârșitul anului următor.

**Art.51.-(1)** În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile libere plătite, în condițiile art. 49(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.52.-(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 90 de zile calendaristice, cumulate, în timpul unui an calendaristic, astfel :

(2) maximum 10 zile calendaristice, cu aprobarea conducerii subunității (stație cf., depou de locomotive, SELC, revizie de vagoane);

(3) maximum 30 zile calendaristice, cu aprobarea directorului de sucursală sau, după caz, a directorului direcției căreia îi este subordonată subunitatea;

(4) maximum 90 zile calendaristice, cu aprobarea **Directoratului** SNTFC.

**Art.53.-(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.54.-(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.55.-** 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.56.-(1)** Regulamentul Intern se întocmește de administrație cu consultarea delegaților aleși ai sindicatelor și va fi aprobat de către **Consiliul de Supraveghere** 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 condicilor de prezență cu menționarea compartimentelor în care se găsesc, semnat de director/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/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 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.57.-** Personalul din activitatea de exploatare care lucrează în formații de lucru incomplete față de normativele și instrucțiunile în vigoare, și care, datorită acestui fapt va crea probleme în exploatare (întârzieri de trenuri, depășiri de procese tehnologice), nu poate fi considerat vinovat.

**Art.58.-(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.

## C A P I T O L U L V I

# P R O T E C T I A S A L A R I A T U L U I

**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 acord;

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 sunt asociați la alte societăți comerciale cu capital privat sau mixt;

i). 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 corespunzătoare nivelului de salarizare avut.

În cazul în care nu este posibil, 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 **acord**.

**(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, salariața 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 salariața 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, femeii 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 medicală și psihologică periodică a personalului cu atribuții în siguranța transporturilor se asigură conform prevederilor legale.

Costurile vor fi suportate de către angajator.

**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 билетelor 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 Supraveghere** la care participă și delegații aleși ai sindicatelor;

h) **Consiliul de Supraveghere** 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 acord, 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.-** Quantumul indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă provocată de accident de muncă, de accident survenit în timpul deplasării la și de la locul de muncă în perioada și pe traseul normal al deplasării, de boală profesională, de tuberculoză sau de celelalte boli infecto-contagioase din grupa A se va face potrivit prevederilor legale.

**Art.63.-** In 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, de șase salarii de bază lunare corespunzătoare clasei 20 de salarizare;

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 minor al salariatului, un ajutor de trei salarii de bază lunare corespunzătoare clasei 20 de salarizare;

d) în caz de deces al salariatului, sau după caz, soțului neceferist, soției neceferiste sau copilului minor al salariatului, SNTFC va deconta o sumă echivalentă cu un salariu de bază lunar corespunzător clasei 20 de salarizare;

e) pentru nașterea fiecărui copil sau înfierea unui copil minor, un ajutor acordat mamei sau tatălui salariat SNTFC, de trei salarii de bază lunare corespunzătoare clasei 20 de salarizare.

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

f) la prima căsătorie la SNTFC „CFR Călători”-SA se va acorda salariatului un ajutor echivalent cu trei salarii de bază lunare corespunzătoare clasei 20 de salarizare.

g) SNTFC nu percepe comisioane de la salariați 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 un salariu de bază lunar corespunzător clasei 20 de salarizare. Salariații care au o vechime de cel puțin 25 de ani în condițiile menționate primesc o indemnizație egală cu ultimul salariu de bază lunar de încadrare, dar nu mai puțin de salariul de bază corespunzător clasei 20 de salarizare.

**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.

Lista funcțiilor care au dreptul la uniformă de serviciu și obligația de a o purta, Lista funcțiilor care au dreptul la uniformă de serviciu, Lista obiectelor din care se compune uniforma, cantitatea și durata de uzură normată, precum și cotele de participare la costurile acesteia, **sunt prevăzute în Anexa 15.**

**Art.68.-** La nivelul SNTFC se constituie un fond de până la 2,0 la sută aplicat asupra fondului de salarii realizat anual, aferent salariaților cu contract individual de muncă, în vederea efectuării unor cheltuieli sociale pentru:

- acoperirea parțială a costului transportului la și de la locul de muncă al salariaților;
- ajutoare pentru naștere sau înfierea unui copil minor, în condițiile și în cuantumul prevăzut la art.63 lit.e);
- ajutoare de deces acordate în condițiile și în cuantumul prevăzut la art.63 lit.a),lit.b), lit.c), lit.d) ;

- suportarea parțială a costului aferent serviciilor de tratament și odihnă pentru salariații proprii și pentru membrii de familie ai acestora, inclusiv al transportului;
- acordarea de ajutoare unor salariați care au suferit pierderi însemnate în gospodăriile proprii ca urmare a calamităților naturale;
- pentru acoperirea unei părți din cheltuieli în cazul unor boli grave sau incurabile și proteze, pentru salariați sau membrii de familie ai acestora (soț, soție, copii minori);
- servicii de sănătate acordate în cazul bolilor profesionale și ale accidentelor de muncă până la internarea într-o unitate sanitară;
- 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.

Modul de utilizare a fondului de până la 2 la sută, constituit la nivelul SNTFC, se va stabili printr-un protocol încheiat între administrație și reprezentanții organizațiilor sindicale, semnatare ale prezentului acord, care va fi supus aprobării **Consiliului de Supraveghere** al SNTFC în prima ședință a acestuia.

**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 nivele organizatorice:

- a)** SNTFC și filialele acesteia;
- b)** sectoare de activitate cu riscuri mari de accidentare și îmbolnăvire profesională;
- c)** sucursalele de transport feroviar de călători;
- 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 acord.

**(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, 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.

**Art.74.-** SNTFC va interveni în instanță prin promovarea de cerere de intervenție pentru a sprijini apărările salariaților pentru acțiunile formulate de terți împotriva lor în executarea atribuțiilor de serviciu.

## CAPITOLUL VII

## DELEGAREA SI DETASAREA

**Art.75.-(1)** Delegarea sau detașarea salariaților se fac în condițiile prevăzute de reglementările legale, cu drepturile ce decurg din prezentul acord.

**(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 calificare, recalificare și perfecționare.

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

**Art.77.-(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.

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

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

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

**Art.80.-** Pe durata delegării, detașării sau trecerii temporare într-o altă muncă decât cea prevăzută în contractul individual de muncă, cel în cauză își păstrează funcția și 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.81.-** Pe durata delegării sau a detașării, în afara drepturilor salariale, salariații beneficiază de următoarele:

- a) decontarea indemnizației de delegare, dacă durata delegării depășește 12 ore, în cuantumul prevăzut pentru unitățile bugetare, majorat cu un coeficient de 2,5;  
*Cuquantumul zilnic determinat în condițiile delegării pentru o perioadă sub 30 de zile se utilizează și pentru situațiile în care perioada menționată este depășită.*
- b) decontarea cheltuielilor de transport dus-întors între domiciliu și sediul unității sau al subunității la care efectuează delegarea sau detașarea;
- c) salariații încadrați pe funcții pentru care, prin fișele posturilor, sunt stabilite sarcini care necesită deplasări frecvente cu mijloace de transport în comun, inclusiv cu metroul, au dreptul la decontarea cheltuielilor de transport efectuate pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu în cadrul localității în care își desfășoară activitatea. Decontarea cheltuielilor de transport se efectuează lunar, pe baza unei note justificative aprobate de **Directoratul 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.

În cazul în care cazarea personalului aflat în delegare nu poate fi asigurată în hoteluri sau în alte spații de cazare autorizate care pot emite chitanțe oficiale privind tarifele percepute, decontarea cheltuielilor de cazare se face în limita sumei prevăzute în situații similare pentru unitățile bugetare, majorată cu un coeficient de 1,5.

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.82.-(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 locuință 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.83.-** 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.84.-** 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.85.-** Membrii de familie ai salariaților SNTFC beneficiază de 24 file de permise de călătorie, anual, în mod gratuit, iar cei ai pensionarilor de 12 file de permise de călătorie, anual, în mod gratuit.

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

**Art.86.-** 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.87.-** 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.88.-** Salariații SNTFC care călătoresc cu autorizație de călătorie gratuită sunt scutiți de plata tarifului de transport la toate trenurile de călători, cu excepția trenurilor intercity. Pentru călătoria cu loc rezervat la trenurile cu regim de rezervare se achită tariful de rezervare a locului.

Călătoria la tren IC a posesorilor de autorizații de călătorie și de permise de călătorie gratuită în interes personal, se face astfel :

(1) Călătoria cu tren intercity a posesorilor autorizațiilor de călătorie care nu au pe verso înscrisă mențiunea "Valabil la tren IC" se va efectua :

a) cu achitarea diferenței de tarif dintre tariful de tren IC și tariful de tren IR, pentru posesorii de autorizații de călătorie gratuită valabile la clasa a II-a, care doresc să călătorească cu tren IC, fără plata tichetului de rezervare, având dreptul să călătorească "fără loc rezervat", precum și achitarea tarifului de rezervare tren intercity, când solicită rezervarea locului;

(2) Posesorii de autorizații de călătorie gratuită care călătoresc cu tren intercity fără achitarea diferențelor de tarif conform alin.(1) lit. a) sunt tratați conform prevederilor instrucționale, achitând în tren contravaloarea la tarif de taxare în tren a diferenței de tarif dintre tren IC și tren IR, sau prin întocmirea procesului verbal de contravenție conform H.G. nr.203/1994 cu modificările și completările ulterioare.

(3) Posesorii de autorizații de călătorie gratuită care călătoresc "fără loc rezervat" cu

tren intercity în condițiile prevăzute la alin.(1) lit.a), 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 Călători"-SA și ai filialelor acesteia care călătoresc în interes de serviciu cu autorizație gratuită și Ordin de Deplasare cu mențiunea "Circulă la tren IC" sunt scutiți de plata diferențelor la călătoria cu trenul intercity și a tichetului de rezervare.
- (5) Pentru călătoria cu trenurile intercity a pensionarilor și membrilor de familie ai salariaților și pensionarilor pe baza permiselor de călătorie gratuită, se va achita diferența de tarif dintre tariful de tren IC și tariful de tren IR.

**Art.89.-** 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.90.-(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 există acte normative care modifică Ordonanța Guvernului nr.112/1999 se vor aplica prevederile acestora. Călătoriile în interes de serviciu și în interes personal pentru salariații SNTFC și membrii lor de familie se efectuează la clasa a II-a.

(2) Salariații încadrați cu contract individual de muncă la SNTFC "CFR Călători"-SA vor beneficia de „Cărți de călătorie în interesul serviciului”, la clasa a 2-a, care se eliberează în mod gratuit.

„Cartea de călătorie în interesul serviciului” este valabilă numai însoțită de ordin de deplasare, la trenuri Regio și InterRegio, fără loc rezervat. Pentru călătoria cu loc rezervat, la clasa 1, la tren de rang superior, la vagon de dormit/cuseta se vor achita diferențele tarifare corespunzătoare.

În caz de pierdere sau furt se eliberează altă carte de călătorie în interesul serviciului.

(3) Pentru călătoria în interes personal, salariații SNTFC beneficiază de 6 file de permise de călătorie, în mod gratuit, valabile la clasa a 2-a. Pentru membrii de familie se eliberează permise de călătorie valabile la aceeași clasă de călătorie ca și a titularului dreptului de călătorie.

(4) În situația modificării favorabile a legislației privind facilitățile de călătorie, se va aplica prevederea cea mai favorabilă pentru salariați.

**Art.91.-** 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 Supraveghere**, eliberarea biletelor de călătorie gratuită pe calea ferată în interesul serviciului pentru deplasări.

## C A P I T O L U L I X

## D R E P T U L S I N D I C A L

**Art.92.-** 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 acord.

**Art.93.-(1)** Administrația, va asigura cu titlu gratuit organizațiilor sindicale mandatate, legal constituite la toate nivelele de organizare ale SNTFC, în spațiile proprii ale societății, pentru activități sindicale, următoarele:

**a)** în București, spațiu dotat cu mobilier de birou, telefon CFR, telefon PTT și mobil, cu plata abonamentelor, 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 dotat cu mobilier de birou, telefon CFR, telefon PTT și mobil, cu plata abonamentelor, fax, copiator și calculator;

**c)** în subunități, se va asigura o cameră dotată cu mobilier de birou, telefon CFR cu plata abonamentului și acces la utilități;

**(2)** Cheltuielile de întreținere și reparații ale autoturismelor vor fi suportate de proprietar, în conformitate cu acordul încheiat, în temeiul art.153 din Legea nr.62/2011.

**Art.94.-(1) (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 contul și în condițiile din anexele nr.7 și nr.8 la prezentul acord.

**Art.95.-(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 acord.

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

**Art.98.-** Cercetarea evenimentelor de cale ferată se face în modul și de către organele prevăzute de reglementările legale și instrucțiile 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 reprezentant al sindicatului.

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.99.- Consiliul de Supraveghere** al SNTFC, poate să invite delegații aleși ai organizațiilor sindicale reprezentative (*maximum 2 persoane pentru fiecare organizație sindicală reprezentativă*), să participe la discutarea problemelor de interes profesional, economic și social.

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

**Art.100.-** Deplasările efectuate de salariați pentru tratarea unor probleme sociale, în baza convocărilor cu aprobarea conducerii SNTFC sau ale sucursalelor de transport feroviar de călători, se consideră deplasări în interesul serviciului.

Durata convocărilor al cărui cost este suportat de societate nu poate fi mai mare de două zile, 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 sau de persoana împuternicită prin convocare de conducerea SNTFC sau a sucursalelor de transport feroviar de călători.

**Art.101.-** Organizațiile sindicale reprezentative, semnatare ale contractului colectiv de muncă, desemnează reprezentanți care dețin funcții eligibile în organizațiile sindicale constituite la nivelul SNTFC, pentru a fi încadrați în funcția de *specialist relații sociale (cu gradele profesionale II și I)*.

Numărul celor desemnați pentru a fi încadrați în funcția de *specialist relații sociale* va fi stabilit prin acord încheiat în temeiul art.153 din Legea nr.62/2011, dar nu mai mult de 28 posturi.

Aceștia vor desfășura numai activități în interesul salariaților subunității sau al SNTFC, 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.

**Art.102.-(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.103.-(1)** În termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentului acord 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 (pentru toate subunitățile C,T,V, de pe raza fiecărei sucursale);

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

**(3)** Reprezentanții patronatului vor fi desemnați prin Dispoziția **directoratului**, iar cei ai sindicatelor, de către organizațiile sindicale semnatare ale prezentului acord.

**(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 acord.

Încălcarea prevederilor sau neîndeplinirea obligațiilor stabilite prin acord 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

### 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 Supraveghere**, luată cu acordul părților semnatare ale prezentului acord. În 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

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

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

Sumele se vor plăti odată cu acordarea salariului suplimentar 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)** Din fondul constituit conf.art.68 alin.(1) SNTFC va suporta pentru maxim 50% din personal, o dată pe an, în cuantum de 50 % din contravaloarea unui bilet de tratament și odihnă, familist sau individual, dar nu mai mult de 800 lei, procurat printr-o agenție de turism sau unitate hotelieră.

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

**a)** cu ocazia sărbătorilor de Paști 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 șase luni;

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

**(5)** Acordarea a câte un tichet de masă pe zi pe angajat, conform prevederilor legale.

**(6)** 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.).

**(7)** Salariații SNTFC care au obținut titlul științific de doctor în domeniu beneficiază de un spor

de 15 la sută din salariul de bază corespunzător timpului efectiv lucrat în program normal.

**LISTA SEMNATARILOR  
ACORDULUI**

**REPREZENTANTII  
ANGAJATORULUI**

**S.N.T.F.C.  
“CFR CALATORI” - SA**

**DIRECTORAT**

**REPREZANTAȚII ORGANIZATIILOR  
SINDICALE**

**FEDERATIA NAȚIONALĂ  
FEROVIARA MIȘCARE COMERCIAL  
RAMURA PROFESIONALĂ MIȘCARE  
COMERCIAL**

**FEDERATIA SINDICATELOR RAMURII  
VAGOANE**

**ALIANȚA FEDERAȚIILOR TEHNICE  
FEROVIARE**

**ALIANȚA NAȚIONALĂ SINDICALĂ  
FEROVIARĂ**

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

<b>Clasa de salarizare</b>	<b>Salariile de bază brute (lei)</b>
11	947
12	972
13	997
14	1.023
15	1.053
16	1.081
17	1.110
18	1.143
19	1.173
20	1.205
21	1.238
22	1.273
23	1.281
24	1.312
25	1.348
26	1.386
27	1.428
28	1.470
29	1.515
30	1.554
31	1.604
32	1.653
33	1.701
34	1.750
35	1.805
36	1.860
37	1.915
38	1.974
39	2.034
40	2.099
41	2.165
<b>41(1)</b>	<b>2.247</b>
<b>41(2)</b>	<b>2.526</b>
42	2.647
43	2.775
<b>43(1)</b>	<b>2.809</b>
<b>43(2)</b>	<b>2.914</b>
44	3.082
<b>44(1)</b>	<b>3.138</b>
45	3.696
<b>45(1)</b>	<b>4.023</b>
46	4.152
47	4.568
<b>48</b>	<b>5.262</b>

**Nota :**

**Anexa nr.1 se va renegotia semestrial după aprobarea prin hotărâre de guvern a bugetului anual de venituri și cheltuieli al SNTFC CFR Călători »-SA și în funcție de evoluția productivității muncii și a celorlalți indicatori specifici.**

# CLASELE DE SALARIZARE CORESPUNZĂTOARE MESERIILOR SI FUNCTIILOR DIN SNTF CALATORI

## A. MUNCITORI

### 1. Muncitori necalificați

Muncitorii necalificați se salarizează la nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.

### 2. Muncitori calificați

#### a) Incadrați pe grade

Clase de salarizare		
Grad de încadrare		
III	II	I
19,20,21,22	23,24,25,26,27	28,29

#### b) Din activitatea de exploatare

Nr. crt.	Funcția	Clasa de salarizare
0	1	2
1	Vânzător bilete	11,12
2	Acar	16,17
3	Conducător tren	19,20,21
4	Informator călători	15,16
5	Magaziner comercial	18,19
6	Manevrant vagoane	19,20,21
7	Sef tură la comanda personalului de tren	24
8	Sef manevră	22,23,24
9	Casier cf II I	19,20 24,25
10	Casier cf verificator	25,26
11	Sef tren	22,23,24
12	Mecanic ajutor locomotivă-automotor	24,25
13	Mecanic locomotivă-automotor II I	31,32,33 33,34
14	Operator manevră în stații	34,35
15	Operator exploatare comercială	26,27
16	Operator-programator în stații	29,30

0	1	2
17	Revizor tehnic vagoane	30,31
18	Şef tură	34,35
19	Revizor locomotive-automotoare	34,35
20	Operator III II I	31,32 32,33,34 33,34,35
21	Instructor	35,36
22	Mecanic instructor	35,36
23	Conducător vagon de dormit și cușetă	21,22,23
24	Şef tură la comanda personalului de servire a vagoanelor restaurant și de dormit	24,25

- NOTA** :
- personalul încadrat în funcția de informator călători în Stația București Nord va fi salarizat cu 2 clase de salarizare în plus iar cel din stațiile din localitățile de reședință ale sucursalelor de transport feroviar de călători cu 1 clasă de salarizare în plus;
  - funcția de casier cf II se utilizează în agenții de voiaj, stații cf, halte cf și puncte de oprire unde se emit legitimații de călătorie în sistem electronic sau lucrează cu sisteme electronice;
  - personalul încadrat în funcția de casier cf I care emite legitimații de călătorie în sistem electronic se salarizează cu o clasă de salarizare în plus;
  - casierii cf verificatori care au cel puțin 15 gestiuni în sistem electronic și/sau casierii cf verificatori care au 10 gestiuni în sistem manual, sau cel puțin 20 gestiuni în sistem electronic și manual, vor fi salarizați cu o clasă de salarizare în plus;
  - operatorii manevră în stații și operatorii-programatori în stații din Stația București Grivița vor fi salarizați cu o clasă 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.
  - 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.

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

Nr. crt.	Funcția	Clase de salarizare
25	Lucrător comercial	12,13
26	Lucrător gestionar cazare	17,18
27	Lucrător gestiune alimentație publică <sup>x)</sup>	17,18

<sup>x)</sup> - personalul din funcția șef bufet va fi salarizat la clasa 18

#### d) Din activitatea de informatică

Nr. crt.	Funcția	Clase de salarizare
28	Operator calculator electronic	19,20,21

#### e) Din activitatea de transporturi auto

Nr. crt.	Funcția	Clase de salarizare
29	Sofer	25

**Notă:** șoferii care deserveșc autovehicule de transport ce necesită permis de conducere de categoria D vor beneficia de „Spor pentru lucru sistematic peste programul normal (în locul sporului pentru ore suplimentare).

**B. FUNCTII DE SPECIALITATE SI ADMINISTRATIV****1.a. Functii de executie**

Nr. crt.	Funcția	Grad profesional	Clase de salarizare		
			Nivel		
			Subunități de bază	Sucursală	SNTFC
0	1	2	3	4	5
1	Funcționar		14	15	
2	Gospodar		19		
3	Sef cabinet <sup>1)</sup>				38
4	Merceolog, gestionar materiale	I spec <sup>2)</sup>	23,24 26,27	24,25 27,28	
5	Tehnician, statistician, inspector resurse umane	II I spec <sup>2)</sup>	21,22 27,28 29,30	22,23 28,29 30,31	- 29,30 31,32
6	Contabil	II I spec <sup>2)</sup>	24,25 28,29 30,31	25,26 29,30 31,32	- 30,31 32,33
7	Contabil verificator venituri <sup>5)</sup>			29,30	
8	Analist ajutor				22,23
9	Maistru	II I <sup>3)</sup>	31,32 33,34		
10	Dispecer circulație	II I		39,40	39,40 40,41
11	Inspector de specialitate	II I	30,31 <sup>x)</sup> 36,37	34,35 37,38	35,36 38,39
12	Subinginer, inginer colegiu, economist colegiu	II I	29,30 31,32	30,31 32,33	- 33,34
13	Specialist în relații publice				39,40
14	Auditor intern	III II I			36,37 39,40 41,42
15	Inginer, analist, programator, inginer sistem, economist, inspector învățământ, psiholog, sociolog etc.	IV III	32,33 35,36	33,34 36,37	- 37,38,39
16	Traducător	IV III			35,36 38,39
17	Inginer, economist, psiholog	II <sup>3)</sup> I <sup>3)</sup>	36,37,38	37,38,39 39,40,41	38,39,40 41,42,43
18	Analist, programator, inginer sistem,	II I		37,38,39 39,40,41	38,39,40 40,41,42
19	Analist resurse umane				42
20	Consilier juridic	debutant III II I		32,33,34 35,36,37 37,38,39 41,42	- 36,37,38 38,39,40 42,43
21	Inspector gestiune	II I		30,31,32 36,37,38	- 37,38,39
22	Administrator de sistem				42,43,44

<sup>x)</sup> Inspectorilor de specialitate II proveniți din inspector de protecție civilă li se vor menține clasa de salarizare avută



0	1	2	3	4	5
23	Manager energetic				43,44
24	Şef proiect				43
25	Revizor regional SC, instructor regional			42,43,44	
26	Revizor regional ticketing, instructor regional ticketing			41(1),41(2),43(1)	
27	Specialist relații sociale	II I		44(1) 45(1)	
28	Instructor central, revizor central SC				45

## 2.a. Functii de conducere

Nr. Crt.	Functia	Grad de organizare	Clase de salarizare / indemnizatia de conducere		
			Nivel		
			Subunități de bază	Sucursală	SNTFC
0	1	2	3	4	5
29	Sef agenție voiaj	II I	30 VII 35 VII		
30	Sef post revizie vagoane, șef punct lucru tracțiune		35 VII		
31	Sef atelier	II I special	36 IV 37 IV 37 III		
32	Şef secție administrativă <sup>4)</sup> , şef birou,		38 VIII	41 III	42 VI
33	Sef secție exploatare adjunct	I	36 III		
34	Sef secție exploatare	II I	37 III 38 III		
35	Sef depou adjunct	II I special	38 III 39 III 40 III		
36	Sef depou	II I special	39 III 40 III 42 V		
37	Sef revizie vagoane adjunct	II I special	38 III 39 III 40 III		
38	Sef revizie vagoane	III II I special	36 III 39 III 40 III 42 V		
39	Sef stație adjunct	I special	39 III 40 III		
40	Sef stație	III II I special	36 III 39 III 40 III 42 V		
41	Sef serviciu			43 V	43(2) II.a
42	Sef divizie			43(2) II.a	

0	1	2	3	4	5
43	Contabil șef	II I special	38 III 39 III 40 III	43(2) II.a	
44	Sef oficiu				44 II
45	Consilier			43 II	45 II
46	Director			45 II	47 II

## 2.b. Alte functii de conducere

Nr. Crt.	Functia	Grad de organizare	Salariile de bază brute (lei) / indemnizatia de conducere			
			Nivel			
			Subunități de bază	Sucursală	SNTFC	
0	1	2	3	4	5	
47	Revizor general SC					47 II
48	Șef oficiu juridic					47 II
49	Director general adjunct					48 II

## PROCENLE MAXIME PREVAZUTE PENTRU INDEMNIZATIA DE CONDUCERE

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

## NOTĂ

- Se utilizează la secretariatul conducerii societății (director general);
- Numărul posturilor de *tehnician (tehnician proiectant, contabil, statistician, merceolog, inspector resurse umane) specialist* poate fi de cel mult 35% din numărul total de astfel de posturi aprobate în subunitățile de bază sau în aparatul sucursalelor de transport feroviar de călători și respectiv, în structura centrală.
- Numărul posturilor de *maistru I* poate fi de cel mult un post din trei posturi de maistru.
  - Numărul posturilor de *inginer (economist) I*, precum și numărul posturilor de *inginer (economist) II* pot fi de cel mult 35% din numărul total de posturi cu studii superioare aprobate pentru aparatul central al sucursalelor de transport feroviar de călători și compartimentelor teritoriale aferente zonei acestora.  
Numărul posturilor de *inginer (economist) II* la nivelul subunităților de bază poate fi de cel mult 35% din numărul total de posturi cu studii superioare aprobat pentru acestea.  
Stabilirea subunităților unde se vor norma astfel de posturi se va face pe baza volumului de activitate și a complexității activității acestora.
  - Numărul posturilor de *inginer (economist) I*, precum și numărul posturilor de *inginer (economist) II* pot fi, fiecare, de cel mult 35% din numărul total de posturi cu studii superioare aprobate pentru structura centrală.
  - 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 numai la compartimentele de verificarea veniturilor.
6. Gradul de organizare al stațiilor de călători se va alinia la gradul de organizare al stațiilor cf.din C.N."CFR"-S.A.

## Anexa nr. 3

## LISTA MESERIILOR AUXILIARE

Nr. crt.	Meseria	Indicator tarifar de calificare
0	1	2
1	Compresorist	25.54.03
2	Electrician montator de instalații electrice la mijloace de transport	05.04.04
3	Electronist	05.04
4	Lăcătuș montator agregate energetice și de transport	05.11.03
5	Mașinist la mașini mobile pentru transporturi interioare	25.52.05
6	Mașinist pod rulant	25.52.02
7	Metrolog	05.30.00
8	Montator acumulatori	05.67.05
9	Primitor-distribuitor materiale și scule	25.00.07
10	Primitor-predător produse fluide	03.51.01
11	Strungar universal	05.21.
12	Sudor	05.22
13	Tapiter	09.05.00
14	Tâmplar carosier	09.09.00
15	Turnător-formator	05.27.
16	Vopsitor industrial	05.29.00
17	Frigoriferist(frigotehnist)	25.54.04

**SOCIETATEA NATIONALĂ DE TRANSPORT FERROVIAR DE CĂLĂTORI**

Subunitatea \_\_\_\_\_

Sediul \_\_\_\_\_

**CONTRACT DE FORMARE 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 RO15BPt7040277585ROL01, deschis la Banc Post SA – Sucursala Palat CFR București, reprezentată prin DIRECTORAT, (sau prin delegare de competență) \_\_\_\_\_, în calitate de **ANGAJATOR**

și

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

am încheiat prezentul contractul de formare 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, după caz) , pentru funcția/meseria de \_\_\_\_\_ organizat de \_\_\_\_\_.-

**3. DURATA CONTRACTULUI**

**Art.3.1.** Prezentul contract 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 \_\_\_\_\_.-

**Art. 5. VALOAREA CONTRACTULUI**

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

- a).- salariul de bază încasat pe perioada desfășurării cursului de formare profesională;
- b).- sporurile aferente;
- c).- costul cazării, dacă este cazul;
- d).- indemnizația de delegare zilnică, dacă este cazul;
- e).- costul cursului de formare profesională, dacă acesta a fost suportat de către societate;
- f).- 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 contract.

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

**Art.6.2.1.** Să participe la toate activitățile pe durata desfășurării programului de formare profesională, lipsurile 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.6.2.3.** In cazul că este declarat "nereușit " la examenul de absolvire, să suporte integral cheltuielile de reexaminare.

**Art.6.2.4.** Să nu aibă inițiativa încetării raporturilor de muncă cu SOCIETATEA NAȚIONALĂ DE TRANSPORT FERROVIAR DE CĂLĂTORI "CFR Călători"-SA pe o durată de 5 ani după promovarea examenului de absolvire;

**Art.6.2.5.** Să suporte toate cheltuielile ocazionate de formarea profesională aferente timpului rămas nelucrat din cei 5 ani în situația în care, în interiorul termenului de 5 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.6.2.6.** 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.** Incălcarea obligațiilor prevăzute în prezentul contract 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 contract vor fi soluționate pe cale amiabilă, iar dacă acest lucru nu este posibil, părțile se vor adresa instanței de judecată competente, potrivit legii.

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

*Angajator,*  
S.N.T.F.C. "CFR Călători"-SA  
DIRECTORAT

*Salariat,*

# SISTEMUL DE SPORURI

## I. SPOR DE VECHIME IN 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 cartelele de muncă care constituie vechime în muncă în conformitate cu legislația în vigoare.

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

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

## II. SPOR PENTRU 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 FUNCTIILOR SI MESERIILOR CU CONDITII GRELE DE MUNCĂ FERROVIARĂ

Denumirea functiei sau meseriei	Procent din sal.de baza
<i>COMERCIAL</i>	
informator călători; magaziner comercial; 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 ; șef tură la comanda personalului de servire a vagoanelor restaurant și de dormit.	3
conducător tren; manevrant vagoane; magaziner comercial, șef manevră; șef tren; inspector de specialitate II și I (control trenuri); operator exploatare comercială; operator I, II, III; dispecer circulație; operator manevră în stații de grad special și I; conducător vagon de dormit și cușetă; lucrător gestionar cazare, lucrător gestiune alimentație publică.	8

Denumirea functiei sau meseriei	Procent din sal.de baza
<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; șef tură; revizor locomotivă-automotor; mecanic instructor; lăcătuș montator agregate energetice și de transport; electrician montator de instalații electrice la mijloacele de transport, electronist	8
<i>VAGOANE</i>	
Instructor; șef revizie vagoane adjunct, șef revizie vagoane, șef post revizie vagoane, șef atelier	3
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;	8
<i>FUNCTII SI MESERII COMUNE</i>	
operator calculator electronic; inginer (*); inginer colegiu (*); subinginer (*); tehnician (*); instructor regional; revizor regional SC; lăcătuș montator agregate energetice și de transport de întreținere și reparații universale; lucrător comercial (**); mașinist la mașini mobile pentru transporturi interioare; tapițer; tâmplar carosier; personalul de la recepțiile tehnice (locomotive și vagoane); frigotehnist(frigoriferist)	3
acar; dispecer; compresorist; montator acumulatori; sudor; turnător formator; vopsitor industrial; strungar universal;	8

(\*) Lucrează direct în activitatea de exploatare, plan 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 și pază cap secție.

### 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)
<b>0</b>	<b>1</b>
1. Locuri de muncă în perimetrul cărora se dezvoltă în procesul de producție diferite pulberi nocive (de azbest, siliciu, talc, mică, etc.)	



0	1
1	Ciuruirea în spații închise a nisipului pentru alimentarea locomotivelor
2	Curățirea, suflarea și spălarea filtrelor de la locomotive, vagoane
<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>	
3	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
4	Activitatea de reparare, verificare și rodaj a pompelor de injecție și a injectoarelor
5	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
6	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
7	Vopsirea cu vopsele în a căror compoziții intră substanțe toxice
8	Vopsirea cu vopsele din minium de plumb
9	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
10	Degresarea pieselor de la locomotive, automotoare, vagoane, autovehicule și alte utilaje: a) în băi deschise b) în băi închise (tuneluri)
11	Încărcare, descărcarea și manipularea produselor petroliere, a produselor toxice,
12	Dezinsecția, deratizarea și deparatizarea în stații, magazii, cămine, material rulant.
13	Manipularea banilor
14	Activitatea în laboratorul chimic uzinal
<i>III. Locuri de muncă la care condițiile nocive sunt determinate de acțiunea zgomotelor și trepidațiilor</i>	
15	Mașiniști pod rulant din halele de cazangerie, construcții metalice și ateliere de tratamente termice și impregnare; macaragiu pe macaralele cu motoare termice
16	Activitatea cu instalațiile fixe de aer comprimat din stațiile de compresoare
17	Personalul de locomotivă-automotor
<i>IV. Locuri de muncă cu condiții nocive determinate de acțiunea radiațiilor ionizante, infraroșii, luminoase și ultraviolete</i>	
18	Lucrul cu video-display funcționând cu tub cu fascicul catodic în program de lucru permanent
<i>V. Locuri de muncă unde activitatea se desfășoară în condiții de microclimat nefavorabil (temperatură, umiditate, curenți de aer)</i>	
19	Montarea și demontarea la cald a bandajelor pe/de pe roțile materialului rulant
20	Strunjirea bandajelor vechi pe strunguri de profilat, montarea prin încălzire oxigaz a bușelor de pe fusurile osiilor(strungar roți cf.)
<i>VI. Locuri de muncă în perimetrul cărora se dezvoltă în procesul de producție un complex de noxe care cumulate pot fi nocive</i>	

0	1
21	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
22	Tapițarea materialului rulant ;
23	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
24	Activitatea personalului la operații de dezmembrare pentru casare a locomotivelor și vagoanelor
25	Activitatea de reparații și întreținere a locomotivelor
26	Activitatea de exploatare, întreținere și revizie a materialului rulant
27	Analize chimice de laborator cu substanțe toxice (activitate continuă)
28	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, vidanajarea manuală sau mecanică a WC-urilor
29	Activitatea electricienilor și a LMAET de reparare și întreținere a instalațiilor sanitare ecologice
30	Personalul care concură la proba de parcurs și rulaj a motoarelor diesel ale locomotivelor precum și la proba locomotivelor electrice
31	Operatori manevră din stații, operatori I, II (la mișcare) de la reglatoarele;
32	Operatori manevră din stații
33	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
34	Activitatea de demontare a materialului rulant
35	Activitatea de reparare și montare a materialului rulant
36	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*

#### 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
0	1	2
<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 și personalul din echipele complexe din ramurile C,V , 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

**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 și pază cap secție.

## 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 □ferent 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.

**Notă:** se aplică șoferilor care deserveșc autovehicule de transport ce necesită permis de conducere de categoria D.

### VIII. SPOR PENTRU CONDUCERE SIMPLIFICATĂ

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

### IX. SPOR PENTRU SALARIATII AUTORIZATI PENTRU CONTROL ULTRASONIC

Se acordă în cunștum 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 Nedistructiv.

## CRITERIILE

### care conditonează acordarea salariului suplimentar pentru munca desfășurată în cursul unui an calendaristic

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

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

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

**SBR în cursul trimestrului**

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

**SBR în cursul anului**

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

unde:

<b>SBR în cursul trimestrului:</b>	suma salariilor de bază realizate la SNTFC în cadrul programului normal de lucru în cursul trimestrului pentru care se acordă salariul suplimentar
<b>SBR în cursul anului:</b>	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
<b>NTZL:</b>	numărul total de zile lucrătoare din anul calendaristic respectiv
<b>NZCO:</b>	numărul de zile de concediu legal de odihnă efectuate în perioada respectivă
<b>21,25:</b>	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 cumulativ 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 (directoratul societății sau, prin delegare de competență) \_\_\_\_\_, în calitate de \_\_\_\_\_,

și

salariatul/salariata – 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/salariată a activităților specifice funcției/meseriei de : \_\_\_\_\_ conform prezentului contract.

**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/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) : \_\_\_\_\_;
    - spor pentru condiții periculoase : \_\_\_\_\_;
    - alte sporuri : \_\_\_\_\_;
    - spor pentru timpul lucrat în timpuri nocturne : 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 60 de zile
    - spor pentru conducere simplificată : 50% din salariul de baza aferent primei clase de salarizare a funcției de mecanic ajutor corespunzător locului de munca și timpului efectiv lucrat în aceste condiții



- spor pentru control ultrasonic 10% din salariul de baza calculate corespunzator timpului efectiv lucrat in activitatea de control ultrasonic in program normal de lucru
- b) Indemnizația de conducere : \_\_\_\_\_ %, face parte din salariul de bază
- b1) Prestații suplimentare în bani:
- b2) Modalitatea prestațiilor suplimentare în natură:
- c) Alte adaosuri :

2. 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 acordului.

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 12 luni din care : 6 luni cu atribuții de mecanic ajutor locomotivă-automotor și 6 luni cu atribuții de mecanic locomotivă-automotor asistent.  
Perioada de stagiu se finalizează prin obținerea cumulativă, în termen de 30 de zile calendaristice a următoarelor documente :

1. Fișa de evaluare;
2. Permis de conducere pentru un tip de locomotivă;
3. Autorizație pentru efectuarea activității de manevră în echipă completă.

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 1 % din venitul brut realizat, precum și o sumă care să constituie fonduri proprii pentru ajutorarea membrilor organizației sindicale, în cuantum de \_\_\_\_\_. Suma reținută va fi virată în contul nr. \_\_\_\_\_ deschis la \_\_\_\_\_ al sindicatului \_\_\_\_\_.

Din cotizația 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 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 \_\_\_\_\_;

#### 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, acordului 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 acord 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;
  - d) să elibereze, la cerere, un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respective 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 acord, 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 acordului., 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. Conflicttele 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,*

#### DIRECTORAT

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 II 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 acordului înregistrat sub nr. \_\_\_\_\_ din \_\_\_\_\_, a 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 (directoratul 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/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) : \_\_\_\_\_;
    - 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 60 de zile
    - 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 calculate corespunzător timpului efectiv lucrat în activitatea de control ultrasonic în program normal de lucru

b) Indemnizația de conducere : \_\_\_\_\_ %, face parte din salariul de bază

b1) Prestații suplimentare în bani:

b2) Modalitatea prestațiilor suplimentare în natură:

c) Alte adaosuri :

2. 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 acordului.

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 12 luni din care : 6 luni cu atribuții de mecanic ajutor locomotivă-automotor și 6 luni cu atribuții de mecanic locomotivă-automotor asistent.

Perioada de stagiu se finalizează prin obținerea cumulativă, în termen de 30 de zile calendaristice a următoarelor documente :

1. Fișa de evaluare;
2. Permis de conducere pentru un tip de locomotivă;
3. autorizație pentru efectuarea activității de manevră în echipă completă.

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 1 % din venitul brut realizat, precum și o sumă care să constituie fonduri proprii pentru ajutorarea membrilor organizației sindicale, în cuantum de \_\_\_\_\_. Suma reținută va fi virată în contul nr. \_\_\_\_\_ deschis la \_\_\_\_\_ al sindicatului \_\_\_\_\_.

Din cotizația 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 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 \_\_\_\_\_;

**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, acordului 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 acord 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;
    - d) să elibereze, la cerere, un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respective 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 acord, 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,*

**DIRECTORAT**

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 II 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 cumulat 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.45(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 acumulatorilor 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 ajutor - analist (programator), inginer sistem - operator calculator electronic	27 27 28
9	Salubritatea vagoanelor de călători și a automotoarelor	31
10	Mașiniști mașini mobile pentru transporturi interioare	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
13	<i>Aparatul succursalelor de transport feroviar de călători, structura centrală SNTFC și cel al subunităților subordonate acestora:</i> 1. director general(adj), director, contabil șef 2. șef divizie 3. revizor general SC, șef serviciu, consilier, șef proiect, administrator sistem, șef oficiu (juridic) 4. revizor regional SC, instructor regional, revizor central SC, instructor central, revizor regional ticketing, instructor regional ticketing, specialist relații sociale(II,I) 5. șef (adjunct): stație, depou, secție exploatare, revizie vagoane, post revizie vagoane, punct lucru tracțiune, contabil șef (subunitate de bază) 6. șef atelier 7. șef birou, șef agenție voiaj 8. inginer, economist, subinginer, psiholog, sociolog, inspector învățământ, inspector de specialitate, specialist în relații publice, traducător (IV,III), auditor intern, inginer colegiu, economist colegiu, inspector gestiune I, manager energetic 9. tehnician, inspector resurse umane 10. dispecer circulație I 11. contabil, contabil verificator venituri, merceolog, statistician, funcționar, inspector gestiune II 12. consilier juridic, analist resurse umane	31 30  29  29 29 29 28  28 27 30 27 28

0	1	2
	13. șef cabinet 14 . dispecer circulație II, operator I, II și III 17. operator exploatare comercială 18. primitor distribuitor, gestionar materiale, 21. maistru (**)	28 31 29 27 -
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, magazinier 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 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 universal(la strunjirea bandajelor și fusurilor de osie) 6. manevrant vagoane 7.uscarea, cernerea și alimentarea cu nisip pentru locomotive 8.primitor-predător produse fluide 9.strungar universal	31 31 30 29 29 29 29 28 29
16	<i>Revizii de vagoane, meseriile și funcțiile a căror activitate este legată de siguranța circulației:</i> 1.șef tură, instructor 2.revizor tehnic vagoane 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) 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) 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, electronist, tâmplar carosier, tapițer, strungar universal(roți cf.), frigotehnist(frigoriferist) 6.strungar universal	31 31 31 30 29 29
17	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	28

(\*\*) Numărul zilelor de concediu de odihnă se va acorda corespunzător activității majorității personalului subordonat

18	<i>Activitatea de deservire a vagoanelor de dormit și cușetă, restaurant și catering</i> 1. șef tură la comanda personalului de servire a vagoanelor restaurant și de dormit 2. conductor vagon de dormit și cușetă 3. personal de deservire a vagoanelor restaurant, bar, bistro	27 28 25
19	Personal din recepțiile tehnice	28

## **REGULAMENT DE ORGANIZARE SI FUNCTIONARE**

### **AL COMISIEI MIXTE PATRONAT-SINDICATE LA NIVELUL SOCIETĂȚII NATIONALE DE TRANSPORT FERROVIAR DE CALATORI**

**1.** Comisia mixtă patronat-sindicate se constituie în baza prevederilor art.2(3) din Acord, 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 directoratului 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 regiei 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 conducerile unităților sau subunităților din subordine, la secretariatul comisiei în termenul ce va fi dispus de conducerea regiei.

**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 nivele.

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 Personal 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**

# C U P R I N S

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 îmbolnavirea 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 lucrator 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 lucratorul 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 acordă 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 SNTFC „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.

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 efectiva se va opera în contabilitate, la ridicarea noului echipament. Excepție, fac sortimentele: cască de protecție, mască 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. RESPONSABILITATI**

#### **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 denocivizarea 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 rînd 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 și Control al STFC, va înainta Revizoratului General SC și Control 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.

**II. LISTA DE DOTARE**  
**CU ECHIPAMENT INDIVIDUAL DE PROTECTIE ADECVAT SARCINILOR DE MUNCA, PE MESERII/FUNCTII.**

Nr. crt.	Functia/meseria	Factori de risc ce apar in indeplinirea sarcinii de munca *) Pozitia din normativul – cadru	Echipament individual de protecție		
			Sortimentul și tipul de mijlăce individuale de protecție definit prin calitatea de protecție **)	Felul dotării	Durata minimă de folosire buc./luni
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	Vestă avertizoare sau înlocuitori	inv. pers.	1/12
			Bocanci rezistenți la uzură	inv. pers.	1/12
		18. Temperatura scăzută a aerului (frig) – sub 0°C. - circulație pe trasee cu diferența de temp. de peste 15°C. -lucru în ext. (sub 10°C) în perioada octombrie-martie.	Subă	inv. pers.	1/60
		27. Deplasări pe suprafețe umede	Manuși termoizol.	inv. pers.	1/12
		32. Intemperii	Cizme im-permeab. la apă	inv. pers.	1/24
2	Sef tren; Conducător tren.	7. Manipulare de obiecte tăioase, înțepătoare, alunecoase (legarea și deslegarea locomotivelor și vagoanelor la și de la garnitura de tren, proba frânei)	Scurtă impermeabilă cu glugă	inv. pers.	1/48
			Mănuși rezistente la uzură, sfâșiere și penetrație	inv. pers.	1/6
			Bocanci cu fețe și talpa rezistenți la uzură și penetrație	inv. pers.	1/24
			Halat din doc	inv. pers.	1/24
	32. Intemperii	Scurtă impermeabilă cu glugă	inv. pers.	1/48	
3	Instructor(MC)	5. Lucru pe căi de circulație feroviară, teren accidentat	Bocanci rezistenți la uzura	inv. pers.	1/12
		18. Temperatura scăzută a aerului (frig) – sub 0°C	Subă	inv. pers.	1/60
4	Sef manevră; Manevrant vagoane	1. Organe de mașini în mișcare	Salopetă ajustată pe corp	inv. pers.	1/12
		5. Lucru pe căi de circulație feroviară, teren accidentat	Vestă avertizare sau înlocuit.	inv. pers.	1/3
			Bocanci rezistenți la uzură	inv. pers.	1/9
		7. Manipulare de obiecte alunecoase	Mănuși sau palmare rezistente la uzură, sfâșiere, penetrație	inv. pers.	1/3
		18. Temperatura scăzută a aerului (frig): sub 0°C	Caciulă fără apărători pentru urechi	inv. pers.	1/48
		- circulație pe trasee cu diferențe de temperatură de peste 15°C	Subă	inv. pers.	1/60
		- lucru în exterior sau spații neîncalzite (sub 10°C) în perioada oct.-martie	Mănuși termoizolante	inv. pers.	1/12
		27. Deplasări pe suprafețe umede (sol umed)	Cizme im-permeab. la apă	inv. pers.	1/12
32. Intemperii	Scurtă impermeabilă cu glugă	inv. pers.	1/48		

0.	1.	2.	3.	4.	5.
5	Acar	5. Lucru pe căi de circulație feroviară, teren accidentat	Vestă avertizoare sau înlocuitori	inv. pers.	1/6
			Bocanci rezistenți la uzură și impact	inv. pers.	1/12
		7. Manipulare obiecte alunecoase	Mănuși sau palmare rezistente la uzură, sfâșiere, penetrație	inv. pers.	1/6
		18. Temperatura scăzută a aerului (frig) - circulație pe trasee cu diferențe de temperatură peste 15°C	Subă	inv. pers.	1/60
		- lucru în exterior sau spații neîncălzite (sub 10°C) în perioada octombrie-martie	Mănuși termoizolante	inv. pers.	1/12
		27. Deplasări pe suprafețe umede	Cizme impermeab. la apă	inv. pers.	1/36
		32. Intemperii	Scurtă impermeabilă cu glugă, sau pelerină	inv. pers.	1/48
6	Mecanic si mecanic ajutor: locomotivă electrică, locomotivă diesel –electrică, locomotivă diesel –hidraulică, locomotivă diesel mecanică, automotor, ramă	1 + 30. Organe de mașini în mișcare, spații înguste (culoarele din sala mașinilor)	Sapcă sau bonetă	inv. pers.	1/18
			Salopetă ajustată pe corp cu elastic la mâneci și talie	inv. pers.	1/12
		3. Curent electric	Mănuși electroizolante I.T.	inv. locom.	
			Galoși electroizolanți I.T.	inv. locom.	
		5. Lucru pe căi de circulație feroviară, teren accidentat	Bocanci rezistenți la uzură, impact si produse petroliere	inv. pers.	1/24
		7. Manipulare de obiecte alunecoase	Mănuși rezistente la uzură, sfâșiere, penetrație (pt.mecanic ajutor)	inv. pers.	1/12
		18. Temperatura scăzută a aerului (frig): 0 sub 0°C - curenți de aer cu viteza de peste 4 m/s ce apar în timpul manevrei sau când cabina este neetanșă -circulație pe trasee cu diferența 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 defectarea ei, când locomotiva circulă remorcată etc.)	Caciulă	inv. pers.	1/48
			Pantaloni vatuit	inv. pers.	1/48
	Subă	inv. pers.	1/60		
		22. Zgomot	Antifon	inv. locom.	
		32. Intemperii - lucru la exterior pentru proba de frână, intervenții la vagoane defecte în parcurs etc.	Scurtă impermeabilă cu glugă	inv. locom.	
7	Mecanic instructor	5. Lucru pe căi de circulație feroviară, teren accidentat	Bocanci rezistenți la uzură, impact si produse petroliere	inv. pers	1/24
		18. Temperatura scăzută a aerului (frig) - sub 0°C	Halat din doc	inv. pers	1/24
		- circulație pe trasee cu diferență de temperatură de peste 15°C (îndrumare și control în triaje, stații CF)	Caciulă	inv. pers	1/48
			Subă	inv. pers	1/60
		32. Intemperii: - lucru în exterior pentru activitatea de îndrumare și control în triaje și stații de cale ferată	Scurtă impermeabilă cu glugă	inv. pers.	1/48

0.	1.	2.	3.	4.	5.	
8	Sef tură(T)	2. Cădere de obiecte de la înălțime	Casca de protecție	inv. tura		
		5. Lucru pe căi de circulație feroviară, teren accidentat	Bocanci rezistenți la uzură, impact și produse petroliere	inv. pers	1/12	
			Halat doc	inv. pers	1/12	
		4. Lucru la înălțime (efectuează revizii și suprarevizii la locomotivă)	Centura de siguranță	inv. tura		
		18. Temperatura scăzută a aerului (frig): - sub 0°C	Caciulă	inv. pers	1/48	
			- circulație pe trasee cu diferența de temperatură de peste 15°C (supraveghere)	Subă	inv. pers	1/60
27. Deplasări pe suprafețe umede	Cizme impermeabile	inv. pers	1/48			
9	Sef tură(V)	5. Lucru pe căi de circulație feroviară, teren accidentat	Bocanci rezistenți la uzură	inv. pers.	1/12	
			Vesta avertizoare	inv. pers.	1/12	
			Halat din doc	inv. pers.	1/12	
		18. Temperatura scăzută a aerului (frig) - sub 0°C	Caciulă fără apărători pentru urechi	inv. pers.	1/48	
			- circulație pe trasee cu diferența de temperatură de peste 15°C	Subă	inv. pers.	1/60
		- lucru în exterior sau spații neîncălzite (sub 10°C) în perioada octombrie-martie	Mănuși termoizolante	inv. pers.	1/24	
		27. Deplasări pe suprafețe umede	Cizme impermeabile la apă	inv. pers.	1/24	
32. Intemperii	Scurtă impermeabilă cu glugă	inv. pers.	1/48			
10	Revizor tehnic vagoane	5. Lucru pe căi de circulație feroviară, teren accidentat	Vestă avertizoare sau înlocuitori	inv. pers.	1/6	
			Bocanci rezistenți la uzură	inv. pers.	1/6	
			Halat din doc	inv. pers.	1/12	
		18. Temperatura scăzută a aerului (frig) - sub 0°C	Caciulă fără apărători pentru urechi	inv. pers.	1/36	
			- circulație pe trasee cu diferența de temperatură de peste 15°C	Subă	inv. pers.	1/60
		- curenți de aer cu viteza de peste 4 m/2 - lucru în exterior sau spații neîncălzite (sub 10°C) în perioada octombrie-martie	Pantaloni vătuit	inv. pers.	1/48	
		- curenți de aer cu viteza de peste 4 m/2 - lucru în exterior sau spații neîncălzite (sub 10°C) în perioada octombrie-martie	Mănuși termoizolante	inv. pers.	1/24	
27. Deplasări pe suprafețe umede	Cizme impermeabile la apă	inv. pers.	1/24			
32. Intemperii	Scurtă impermeabilă cu glugă	inv. pers.	1/48			
11	Instructor(V)	5. Lucru pe căi de circulație feroviară, teren accidentat	Bocanci rezistenți la uzură	inv. pers	1/12	
			Halat din doc	inv. pers	1/12	
		18. Temperatura scăzută a aerului (frig) - sub 0°C	- circulație pe trasee cu diferența de temperatură de peste 15°C (îndrumare și control în triaje, stații CF)	Subă	inv. pers	1/60
				27. Deplasări pe suprafețe umede	Cizme impermeabile la apă	inv. pers.
32. Intemperii	Scurtă impermeabilă cu glugă	inv. pers.	1/48			

0.	1.	2.	3.	4.	5.
12	Revizor locomotive-automotoare(rame)	1+30 Organe de mașini în mișcare și spații înguste (culoarele din sala mașinii)	Sapcă sau bonetă	inv. pers.	1/12
			Salopetă ajustată pe corp cu elastic la mâneci și talie	inv. pers.	1/12
		3. Curent electric	Mănuși electroizolante I.T.	inv. tura	
			Galoși electroizolanți I.T.	inv. tura	
		4. Lucru la înălțime	Casca de protecție	inv. tura	
			Centura de siguranță	inv. tura	
			Bocanci cu talpa antiderapantă	inv. pers.	1/9
		18. Temperatura scăzută a aerului (frig) – sub 0°C - circulație pe trasee cu diferența de temperatură de peste 15°C - curenți de aer cu viteza de peste 4 m/s - lucru în exterior sau spații neîncălzite (sub 10°C) în perioada octombrie–martie (activitate de revizie a locomotivei pe procesul tehnologic).	Caciulă	inv. pers.	1/48
			Subă	inv. pers.	1/60
			Pantalón vătuit	inv. pers.	1/48
Mănuși termoizolante	inv. pers.		1/12		
	Incaltaminte termoizolantă (pâslari)	inv. pers.	1/48		
27. Deplasare pe suprafețe umede	Cizme impermeabile la apă	inv. pers.	1/48		
32. Intemperii	Scurtă impermeabilă cu glugă	inv. Pers.	1/48		
13	Lăcătuș montator agregate energetice și de transport,(întreținere și reparații universale)	1. Organe mașini în mișcare	Sapcă/bonetă/basma	inv. pers.	1/24
			Salopeta ajustată pe corp cu elastic la mâneci și talie	inv. pers.	1/18
		6. Proiectare corpuri, particule	Cască protecție	inv. sect.	
			Ochelari rezistenți la șoc	inv. sect.	
			Sort rezistent la uzură	inv. sect.	
			Mănuși rezistente la uzură	inv. pers.	1/6
			Bocanci rezistenți la uzură	inv. pers.	1/12
		14. Lucru cu substanțe periculoase sau nocive	Bocanci rezistenți la produse toxice (în locul celor de la factorii de risc nr. 4,5,7)	inv. pers. (lacatus)	1/12
		18. Temperatura scăzută a aerului (frig); - circulație pe trasee cu diferența de temperatură de peste 15°C - curenți de aer cu viteza de peste 4 m/s	Subă	inv. pers.	1/48
			Costum termoizolant sau vestă îmblănită	inv. pers.	1/48
22. Zgomot	Antifoane	inv. sect.			
24. Pulberi	Mască de praf	inv. pers.	1/6		
14	Maistru, sef atelier	1. Organe de mașini în mișcare	Cască rezistentă la șoc și penetrație	inv. pers.	1/60
			Combinezon/ pantalon cu pieptar/ salopetă ajustată pe corp cu elastic la mâneci și talie sau halat doc	inv. pers.	1/24
		5. Lucru pe CF, rutier, teren accidentat	Bocanci rezistenți la uzură (activitate în exterior)	inv. pers.	1/12
		18. Temperatura scăzută a aerului (frig) – sub 0°C - circulație pe trasee cu diferența de temperatură de peste 15°C - curenți de aer cu viteza de peste 4 m/s - lucru în exterior sau spații neîncălzite (sub 10°C) în perioada octombrie-martie	Caciulă fără apărători pentru urechi sau capișon	inv. pers.	1/24
			Subă	inv. pers.	1/60
			Pantalón vătuit	inv. pers.	1/48
			Mănuși termoizolante (maistru Reviz. Vag.)	inv. pers.	1/24
		32. Intemperii	Scurtă impermeabilă cu glugă	inv. pers.	1/48

0.	1.	2.	3.	4.	5.
15	Electrician montator de instalații electrice la mijloace de transport; Frigotehnist (frigoriferist)	1. Organe mașini în mișcare	Salopeta ajustată pe corp cu elastic la mâneci și talie	inv. pers.	1/12
		2. Cădere obiecte de la înălțime	Cască rezistentă la șoc și penetrație	inv. pers.	1/60
		3. Curent electric	Mănuși electroizolante	Inv.pers.	1/12 sau conf.măsurătorii PRAM
			Încălțăminte electroizolantă pentru JT/IT	Inv.pers.	1/24 sau conf.măsurătorii PRAM
		4. Lucru la înălțime	Centură sigurantă	inv. sect.	cf. mas.
			Colțar (lucru pe stalpi)	inv. sect.	
			Bocanci cu talpa antiderapantă (lucru pe acoperișul locomotivei)	inv. pers.	1/12
		5. Lucru pe c.f., rutiere, teren accidentat	Bocanci cu talpa antiderapantă	inv. pers.	1/12
			Vesta avertizoare sau înlocuitori	inv. pers.	1/12
		6. Proiectare de corpuri sau particule	Ochelari cu lentile transparente și rezistenți la șoc	inv. pers.	1/6
		7. Manipulare obiecte tăioase, alunecoase, abrazive	Mănuși sau palmare rezistente la uzură, sfâșiere, penetrație	inv. pers.	1/6
		14.Lucru cu substanțe periculoase și/sau nocive	Costum rezistent la agenți chimici	inv. pers.	2/48
			Bocanci rezistenți la produse toxice cu talpă antiderapantă	inv. pers.	1/12
		18. Temperatura scăzută a aerului (frig) – sub 0°C - circulație pe trasee cu diferența de temperatură de peste 15°C - curenți de aer cu viteza de peste 4 m/s	Căciulă sau capișon	inv. pers.	1/24
			Subă	inv. pers.	1/60
27. Deplasări pe suprafețe umede (sol umed)	Costum termoizolant sau vestă îmblănită	inv. pers.	1/48		
32. Intemperii	Cizme impermeabile	inv. pers.	1/24		
16	Sudor	2. Cădere de obiecte de la înălțime	Cască rezistentă la șoc și penetrație	inv. pers.	1/60
		3. Curent electric	Încălțăminte electroizolantă JT	inv. pers.	cf. măs. PRAM
			Ochelari cu lentile absorbție în ultraviolete	inv. sect.	1/12
			Mănuși sudor electric	inv. pers.	1 / 3
		4. Lucru la înălțime	Centura de siguranță	inv. sect.	
		5. Lucru căi CF, rutiere, teren accidentat	Vesta avertizoare sau înlocuitori	inv. pers.	1/24
			Bocanci rezistenți la uzură și impact	inv. pers.	1/12
		7. Manipulare de obiecte tăioase, înțepătoare la uzură, sfâșiere și penetrație	Mănuși sau palmare rezistente la uzură, sfâșiere și penetrație	inv. pers.	1/3
		13. Contact cu flacăra deschisă și/sau particule incandescente	Mănuși termoizolante și ignifugate	inv. pers.	1/12
			Sorț rezistent la flăcări și particule incandescente	inv. sect.	1/24
			Jambiere, ghetre	inv. pers.	1/12
			Costum sau salopetă ignifugată	inv. pers.	1/12
			Masca sudor	inv. pers.	1/6
		18. Temperatura scăzută a aerului (frig) – sub 0°C - circulație pe trasee cu diferența de temperatură de peste 15°C și curenți de aer cu viteza de peste 4 m/s	Căciulă fără apărători pentru urechi sau capișon	inv. pers.	1/24
			Costum termoizolant sau vestă imblănită	inv. pers.	1/48
19 Radiații termice	Mască sudură	inv. sect.			



0.	1.	2.	3.	4.	5.
		32. Intemperii	Scurtă impermeabilă cu glugă	inv. pers.	1/48
			Bonetă, basma sau șapcă	inv. pers.	1/12
		1. Organe de mașini în mișcare	Salopetă ajustată pe corp (în locul celei de la factorul de risc nr.6)	inv. pers.	1/12
		2. Cădere obiecte de la înălțime	Cască rezistentă la șoc și penetrație	inv. pers.	1/60
		3. Curent electric	Încălțăminte electroiz. pentru JT și/sau IT	inv. pers.	cf. mas. PRAM
		4. Lucru la înălțime	Centură de sig. rezistentă la șoc și tracțiune	inv. sect.	cf. mas.
			Vestă avertizoare sau înlocuitori	inv. pers.	1/3
		5. Lucru pe CF, rutiere, teren accidentat	Bocanci rezistenți la uzură și impact cu talpa antiderapantă	inv. pers.	1/6
			Salopetă / combinezon rezistent la uzură (în locul celei de la factorul de risc nr. 1)	inv. pers.	1/12
		6. Proiectare corpuri și particule	Ochelari cu lentile transparente, rez. la șoc	inv. sect.	1/48
			Mănuși rezistente la uzură, sfâșiere	inv. pers.	1/3
		7. Manipulare obiecte tăioase, alunecoase, întepătoare, abrazive	Sort rezistent la uzură și penetrație	inv. sect.	1/24
			Sort rezistent la flacără, particule incand.	inv. sect.	1/24
			Jambiere, ghetre	inv. pers.	1/6
			Încălțăminte talpă + fețe termoizolante	inv. pers.	1/24
			Mănuși termoiz. la temperaturi ridicate	inv. sect.	
		13. Contact flacără deschisă și/sau particule incandescente	Bocanci cu talpa antiderapantă, rezistenți la produse toxice (lăcătuș), (în locul celor de la fact. risc nr. 4, 5, 7)	inv. pers.	1/9
			Costum rezistent la agenți chimici în locul salopetei de la factorii de risc 1 și 6, la echipele complexe la reparații radicale, dezinfecție, deratizare	inv. pers.	1/12
			Cizme rezistente la agenți corozivi	inv. pers.	1/24
		16. Contact cu obiecte cu temperatura scăzută	Mănuși termoizolante	inv. pers.	1/12
		18. Temperatura scăzută a aerului (frig) – sub 0°C	Căciulă fără aparat. pt. urechi sau capișon	inv. pers.	1/24
		- circulație pe trasee cu diferența de temperatură de peste 15°C	Subă	inv. Pers.	1/60
		- curenți de aer cu viteza de peste 4m/s	Costum termoizolant sau vestă îmblănită	inv. pers.	1/48
		- lucru în exterior sau spații neîncălzite (sub 10°C)	Pâslari (proces tehn. echipare locomotivă)	inv. pers.	1/48
		27. Deplasări pe suprafețe umede	Cizme impermeabile la apă	inv. pers.	1/24
		32. Intemperii	Scurtă impermeabilă cu glugă	inv. Pers.	1/48

0.	1.	2.	3.	4.	5.
18	Strungar universal;	1. Organe de mașini în mișcare	Bonetă sau basma	inv. pers.	1/12
			Cască rezistentă la șoc și penetrație	inv. pers.	1/60
			Salopetă cu elastic la mâneci și talie (în locul salopetei / combinezonului rezistent la uzură)	inv. pers.	1/18
		6. Proiectare corpuri sau particule	Ochelari sau vizieră cu lentile transparente și rezistente la șoc	inv. pers.	1/12
		7. Manipulare obiecte tăioase, înțepătoare și penetrație, alunecoase și abrazive	Sort rezistent la uzură și penetrație	inv. pers.	1/24
			Mănuși rezistente la uzură și penetrație	inv. pers.	1/6
			Bocanci cu talpa de cauciuc cu inserție antiperforație	inv. pers.	1/12
		18. Temperatura scăzută a aerului (frig) – sub 0°C	Caciulă / capișon lână	inv. pers.	1/24
		- circulație pe trasee cu dif. de temp. de peste 15°C	Subă (pentru strungar roti c.f.)	inv. pers.	1/60
		- curenți de aer cu viteza de peste 4 m/s	Costum termoizolant sau vestă îmblănită	inv. pers.	1/48
19	Vopsitor industrial	2. Cădere de obiecte de la înălțime	Cască rezistentă la șoc și penetrație	inv. pers.	1/60
		4. Lucru la înălțime	Centură rezistentă la șoc și tracțiune	inv. sect.	cf. mas.
		6. Proiectare corpuri sau particule	Salopetă sau combinezon rezistent la uzură	inv. sect.	1/12
			Ochelari cu lentile rezistente la șoc	inv. sect.	
		14. Lucru cu substanțe periculoase și/sau nocive	Bonetă sau basma	inv. pers.	1/12
			Ochelari sau vizieră rezistenți în contact cu agenți chimici	inv. pers.	1/36
			Costum rezistent în contact cu agenți chimici	inv. pers.	1/18
			Sort impermeabil și rezistent la agenți chimici	inv. sect.	1/18
			Mănuși rezistente la agenți chimici (inclusiv din bumbac pentru vopsitori)	inv. pers.	1/6
			Bocanci rezistenți la produse toxice	inv. pers.	1/12
			Cizme rezistente la agenți caustici și corozivi	inv. pers.	1/24
		18. temperatura scăzută a aerului (frig) – sub 0°C	Mască contra gazelor	inv. pers.	1/24
		- curenți de aer cu viteza de peste 4 m/s	Caciulă / capișon	inv. pers.	1/24
	Costum termoizolant sau scurtă imblănită	inv. pers.	1/48		

0.	1.	2.	3.	4.	5.
20	Tâmplar carosier	1. Organe de mașini în mișcare	Bonetă, sau sapcă	inv. pers.	1/12
			Salopetă ajustată pe corp cu elastic la mâneci și talie (în locul salopetei / combinezonului rezistent la uzură de la factorul de risc nr. 6)	inv. pers.	1/12
		2. Cădere obiecte de la înălțime	Cască protecție rezistentă la șoc, penetrație	inv. pers.	1/60
		4. Lucru la înălțime	Centura de siguranță rezistentă la șoc și tracțiune	inv. sect.	cf. mas.
		5. Lucru pe CF, rutiere, teren accidentat	Vestă avertizoare sau înlocuitori	inv. pers.	1/12
			Bocanci rezistenți la uzură pentru tâmplar din echipa complexă a trenului la repararea vagoanelor (în locul bocancilor rezistenți la uzura de la factorul de risc nr. 6)	inv. pers.	1/12
		6. Proiectare corpuri / particule	Ochelari / vizieră cu lentile transparente și rezistente la șoc	inv. pers.	1/12
			Salopetă / combinezon rezistent la uzură	inv. pers.	1/24
			Sorț rezistent la uzură	inv. pers.	1/18
			Bocanci rezistenți la uzură	inv. pers.	1/12
		7. Manipulare obiecte tăioase, înțepătoare, alunecoase, abrazive	Mănuși rezistente la uzură, sfâșiere și penetrație	inv. pers.	1/12
			Palmare rezistente la uzură, sfâșiere și penetrație	inv. pers.	1/3
			Mânecuțe	inv. pers.	1/12
		18. Temperatura scăzută a aerului (frig) – sub 0°C - circulație pe trasee cu dif. de temp. pe peste 15°C. - curenți de aer cu viteza de peste 4 m/s	Caciulă cu /fara ap. pt. urechi sau capișon	inv. pers.	1/48
			Subă (tâmplar din echipa complexă vag.)	inv. pers.	1/60
		22. Zgomot	Costum termoizolant sau vestă îmblănită	inv. pers.	1/48
		24. Pulberi netoxice în atmosferă	Antifon extern	inv. sect.	1/36
			Mască praf	inv. pers.	1/6
			Bonetă cu eficiență de reținere a pulberilor (în locul bonetei de la factorul de risc nr.1)	inv. pers.	1/12
			Ochelari de protecție etanși	inv. pers.	1/48
27. Deplasări pe suprafețe umede	Salopetă contra prafului (în locul salopetei / combinezon rezistent la uzură)	inv. pers.	1/18		
	Cizme impermeabile la apă	inv. pers.	1/24		
32. Intemperii	Scurtă impermeabilă cu gluga (pregătirea trenurilor)	inv. pers.	1/48		
34. Poziția "lucru în genunchi"	Genunchiera rezistentă la uzură	inv. sect.	1/36		

0.	1.	2.	3.	4.	5.
21	Primitor-distribuitor materiale și scule; Merceolog	2. Cădere obiecte de la înălțime	Cască rezistentă la șoc și penetrație	inv. pers.	1/60
		5. Lucru căi feroviare, rutiere, teren accidentat	Vestă avertizoare sau înlocuitori	inv. pers.	1/12
			Bocanci rezistenți la uzură	inv. pers.	1/12
		7. Manipulare obiecte, tăioase, înțepătoare, alunecoase, abrazive	Mănuși / palmare rezistente la uzură, sfâșiere, penetrație	inv. pers.	1/6
			Sort rezistent la uzură și penetrație	inv. sect.	1/24
		8. Manipulare de obiecte sau substanțe adezive	Salopetă	inv. pers.	1/18
			Mănuși impermeabile și rezistente la solvenți	inv. pers.	1/12
		16. Contact obiecte cu temperat. Scăzute sub 0°C	Mănuși termoizolante	inv. pers.	1/12
18. Temperatura scăzută a aerului (frig) – sub 0°C -circulație pe trasee cu diferența de temperatură de peste 15°C	Vestă îmblănită	inv. pers.	1/48		
- curenți de aer cu viteza de peste 4 m/s	Costum vătuit sau pantalon vătuit	inv. pers.	1/48		
32. Intemperii	Scurtă impermeabilă cu glugă	inv. pers.	1/48		
22	Mașinist la mașini mobile pentru transporturi interioare	2. Cădere de obiecte de la înălțime	Cască rezistentă la șoc și penetrație	inv. pers.	1/60
		6. Proiectare corpuri sau particule	Salopetă/combinezon rezistent la uzură	inv. pers.	1/24
		16. Contact cu obiecte cu temperaturi scăzute	Mănuși termoizolante	inv. pers.	1/24
		18. Temperatura scăzută a aerului (frig) – sub 0°C - curenți de aer cu viteza de peste 4 m/s - lucru în exterior sau spații neîncălzite (sub 10°C) în perioada octombrie-martie	Caciulă fără apărători pentru urechi sau capișon	inv. pers.	1/48
			Costum termoizolant sau vestă îmblănită	inv. pers.	1/48
		32. Intemperii	Bocanci	inv. pers.	1/12
	Scurtă impermeabilă cu glugă	inv. pers.	1/48		
23	Compresorist	1. Organe de mașini în mișcare	Salopetă ajustată pe corp cu elastic la mâneci și talie	inv. pers.	1/12
			Bonetă/basma	inv. pers.	1/12
		6. Proiectare corpuri sau particule	Bocanci rezistenți la uzură	inv. pers.	1/12
		18. Temperatura scăzută a aerului (frig) – sub 0°C - curenți de aer cu viteza de peste 4 m/s - lucru în exterior sau spații neîncălzite (sub 10°C) în perioada octombrie-martie	Caciulă fără apărători pentru urechi	inv. pers.	1/48
			Costum termoizolant sau vestă îmblănită	inv. pers.	1/48
		22. Zgomot peste limita maximă admisă	Mănuși termoizolante	inv. pers.	1/24
		32. Intemperii	Antifon extern	inv. sect.	
	Scurtă impermeabilă cu glugă	inv. sect.	1/48		
24	Tapițer	5. Lucru pe căi CF teren accidentat (tapițer din echipa complexă de pregătire a trenului)	Vestă avertizoare sau înlocuitori	inv. pers.	1/12
			Bocanci rezistenți la uzură	inv. pers.	1/12
		7. Manipulare obiecte tăioase, înțepătoare, alunecoase	Degetare rezistente la uzură și penetrație	inv. pers.	1/12
			Mânecuțe rezistente la uzură	inv. pers.	1/12
		8. Manipulare obiecte / substanțe adezive	Bonetă / basma fibre naturale	inv. pers.	1/12
			Salopetă fibre naturale	inv. pers.	1/24
			Sort rezistent la solvenți	inv. sect.	1/36
		18. Temperatura scăzută a aerului (frig) – sub 0°C - circulație pe trasee cu dif. de temp. pe peste 15°C.	Mănuși rezistente la solvenți	inv. sect.	1/12
			Căciulă	inv. pers.	1/48
Subă (tapițer din echipa complexă vag.)	inv. pers.		1/60		
24. Pulberi netoxice în atmosferă	Mască praf	inv. pers.	1/6		

0.	1.	2.	3.	4.	5.
25	Primitor-predător produse fluide	4. Lucru la înălțime	Cască rezistentă la șoc și penetrație	inv. sect.	1/60
			Centură de siguranță rezistentă la șoc și tracțiune	inv. sect.	cf. mas.
		12. Lucru cu produse inflamabile	Salopetă din fibre naturale antistatizată și ignifugată	inv. pers.	1/12
			Bocanci cu talpa antistatizată, fără accesorii metalice	inv. pers.	1/12
		18. Temperatura scăzută a aerului (frig) – sub 0°C - curenți de aer cu viteza de peste 4 m/s - lucru în exterior sau spații neîncălzite (sub 10°C) în perioada octombrie-martie	Capșon	inv. pers.	1/48
			Costum vătuit sau vestă îmblănită	inv. pers.	1/48
		32. Intemperii	Mănuși termoizolante	inv. pers.	1/24
		Scurtă impermeabilă cu glugă	inv. sect.	1/48	
26	Montator acumulatori	5. Lucru căi feroviare, rutiere, teren accidentat	Vestă avertizoare sau înlocuitori	inv. pers.	1/12
			Centura abdominală	inv. sect.	1/36
		9. Manipulare sau transport de materiale grele la limita sarcinilor maxime admisibile	Palmares sau mănuși rezistente la uzură	inv. pers.	1/6
			Bocanci rezistenți la șoc (în locul celor de la factorul de risc nr. 14)	inv. pers.	1/12
		14. Lucru cu substanțe periculoase și/sau nocive	Costum rezistent la agenți chimici	inv. pers.	2/24
			Ochelari etanși și rezistenți în contact cu agenți chimici	inv. sect.	1/36
			Bocanci rezistenți la produse toxice (în locul celor de la factorul de risc nr. 9)	inv. pers.	1/12
			Sorț rezistent în contact cu agenți chimici	inv. pers.	1/18
			Cizme rezistente în contact cu agenți caustici și corozivi	inv. pers.	1/24
		16. Contact cu obiecte cu temperaturi scăzute	Mănuși termoizolante rezistente la temperaturi scăzute	inv. pers.	1/12
		18. Temperatura scăzută a aerului (frig) – sub 0°C - curenți de aer cu viteza de peste 4 m/s	Caciulă fără apărători pentru urechi	inv. pers.	1/24
Costum termoizolant sau vestă îmblănită	inv. pers.		1/36		
27. Deplasări pe suprafețe umede	Cizme impermeabile la apă	inv. pers.	1/12		
32. Intemperii	Scurtă impermeabilă la apă	inv. sect.	1/48		
27	Electronist	6. Proiectare de corpuri sau particule	Salopetă rezistentă la uzură	inv. pers.	1/12
		5. Lucru pe căi CF, rutiere, teren accidentat	Bocanci rezistenți la uzură	inv. pers.	1/12
			Costum rezistent la agenți chimici	inv. pers.	1/18
		32. Intemperii	Mănuși rezistente la agenți chimici	inv. pers.	1/6
			Cizme rezistente la agenți corozivi	inv. pers.	1/24
			Sorț rezistent în contact cu agenți chimici	inv. pers.	1/12
17. Temperatura ridicată a aerului (peste 30°C)	Halat din pânză	inv. pers.	1/12		
28	Bucătar VR/VB	13. Contact cu flacără deschisă și/sau particule incandescente	Sorț rezistent la flacără	inv. pers.	1/24
		14. Lucru cu substanțe nocive (toxice, caustice, corozive)	Mănuși rezistente la agenți chimici	inv. pers.	1/3
			Halat lavabil și dezinfectabil	inv. pers.	1/12
			Boneta	inv. pers.	1/24
		26. Deplasări pe suprafețe taiosă, întepătoare, alunecoase, înclinate, etc.	Încălțăminte de protecție cu talantiderapantă	inv. pers.	1/24

0.	1.	2.	3.	4.	5.
29	Lucrător gestionar alimentație publică (pe vagon)	7. Manipulare de obiecte alunecoase	Mănuși rezistente la uzură; aderență mare	inv. pers.	1/12
		25. Microorganisme	Halat lavabil și dezinfectabil	inv. pers.	1/12
			Bonetă sau basma din fibre naturale	inv. pers.	1/12
30	Lucrător gestionar alimentație publică la depozitul de produse alimentare	7. Manipulare de obiecte alunecoase	Mănuși rezistente la uzură; aderență mare	inv. pers.	1/12
		25. Microorganisme	Halat lavabil și dezinfectabil	inv. pers.	1/24
31	Lucrător comercial	7. Manipulare de obiecte alunecoase	Mănuși rezistente la uzură; aderență mare	inv. pers.	1/12
		25. Microorganisme	Halat	inv. pers.	1/12
			Bonetă sau basma din fibre naturale	inv. pers.	1/12
32	Muncitori necalificați	18. Temperatura scăzută a aerului (frig) – sub 0°C - circulație pe trasee cu dif. de temp. pe peste 15°C.	Căciulă	inv. pers.	1/24
			Costum termoizolant	inv. pers.	1/24
		32. Intemperii	Scurtă impermeabilă cu glugă	inv. pers.	1/48
		5. Lucru pe căi CF, rutiere, teren accidentat	Bocanci	inv. pers.	1/12
			Vestă avertizoare	inv. pers.	1/12
		14. Lucru cu substanțe nocive (toxice, caustice, corozive)	Salopetă de doc	inv. pers.	1/24
	Mănuși rezistente la uzură; aderență mare	inv. pers.	1/12		
33	Sofer	1. Organe de mașini în mișcare	Salopetă ajustată pe corp cu elastic la mâneci și talie sau combinezon ajustat pe corp cu elastic la mâneci și talie	inv. pers.	1/24
		5. Lucru pe căi de circulație rutieră, teren accidentat	Bocanci	inv. pers.	1/12
			Vestă avertizoare sau înlocuitori	inv. pers.	1/12
		16. Proiectare corpuri sau particule	Bocanci rezistenți la uzură	inv. pers.	1/12
		18. Temperatura scăzută a aerului (frig) – sub 0°C - circulație pe trasee cu diferența de temperatură de peste 15°C	Caciulă fără apărători pentru urechi	inv. pers.	1/48
		- lucru în exterior sau spații neîncălzite (sub 10°C) în perioada octombrie-martie	Subă	inv. pers.	1/60
		32. Intemperii	Bocanci termoizolanți (în locul bocancilor rezistenți la uzură)	inv. pers.	1/12
	Scurtă impermeabilă cu glugă	inv. pers.	1/48		
34	Personal în activitatea de control ultrasonic	2. Cădere de obiecte de la înălțime	Cască rezistentă la șoc și penetrație	inv. sect.	1/60
		3. Curent electric	Mănuși electroizolante de JT	inv. pers.	cf. mas. PRAM
		5. Lucru pe căi de circulație rutieră, teren accidentat	Vestă avertizoare	inv. pers.	1/24
			Bocanci rezistenți la uzură	inv. pers.	1/12
		6. Proiectare de corpuri sau particule	Ochelari cu lentile transparente și rezistente la șoc	inv. pers.	1/36
			Salopetă sau combinezon rezistent la uzură	inv. pers.	1/18
		18. Temperatura scăzută a aerului (frig) – sub 0°C - curenți de aer cu viteza de peste 4 m/s - lucru în exterior sau spații neîncălzite (sub 10°C) în perioada octombrie-martie	Caciulă fără apărători pentru urechi	inv. pers.	1/48
			Costum termoizolant	inv. pers.	1/48
			Mănuși termoizolante	inv. pers.	1/24
27. Deplasări pe suprafețe umede	Cizme impermeabile la apă	inv. pers.	1/24		
32. Intemperii	Scurtă impermeabilă cu glugă	inv. sect.	1/48		

0.	1.	2.	3.	4.	5.
35	Personal recepții CFR	2. Cădere de obiecte de la înălțime	Cască rezistentă la șoc și penetrație	inv. sect.	
		5. Lucru pe cai de circulație feroviară, teren accidentat	Bocanci rezistenți la uzură	inv. pers.	1/12
		6. Proiectare de corpuri sau particule	Salopetă rezistentă la uzură	inv. pers.	1/24
		12. Lucru cu/ sau în prezenta sustanțelor inflamabile	Salopetă fibre naturale antistatizată	inv. pers.	1/18
		18. Temperatura scăzută a aerului (frig) – sub 0°C	Caciulă fără apărători pentru urechi sau capișon	inv. pers.	1/48
			Subă	inv. pers.	1/72
		22. Zgomot	Antifon extern	inv. sect.	1/36
32. Intemperii	Scurtă impermeabilă cu glugă	inv. sect.	1/48		
36	Personal Siguranța Circulației (șef serviciu SC, revizor central SC revizor regional SC.)	5. Lucru pe cai de circulație feroviara., rutiera, teren accidentat	Vesta avertizoare	inv. pers.	1/48
			Bocanci	inv. pers.	1/12
		18. Temperatura scăzută a aerului (frig) – sub 0°C	Subă	inv. pers.	1/60
			Caciulă	inv. pers.	1/24
32. Intemperii	Scurtă impermeabilă cu glugă	inv. pers.	1/48		
37	Personal din Serviciul Logistic Brașov cu sarcini la furnizori și beneficiari	18. Temperatura scăzută a aerului (frig) – sub 0°C - curenți de aer cu viteză de peste 4 m/s - lucru în exterior sau spații neîncălzite (sub 10°C) în perioada octombrie-martie	Suba	inv. pers.	1/72
38	Personal economic (inspector gestiune ; economist) în executarea sarcinilor de control în subunități (exterior):	18. Temperatura scăzută a aerului (frig) – sub 0°C - curenți de aer cu viteză de peste 4 m/s - lucru în exterior sau spații neîncălzite (sub 10°C) în perioada octombrie-martie	Suba	inv. pers.	1/84
39	Personal tehnico-ingineresc cu sarcini de instruire, îndrumare și control nominalizat prin dispoziția directorului general	2. Cadere de obiecte de la înălțime	Cască de protecție rezistentă la șoc și penetrație	inv. sect.	1/60
		5. Lucru pe cai de circulație feroviară, rutiera, teren accidentat	Vestă avertizoare sau înlocuitori	inv. sect.	1/24
			Bocanci rezistenți la uzură	inv. pers.	1/12
			Halat doc	inv. pers.	1/24
		18. Temperatura scăzută a aerului (frig) – sub 0°C	Caciulă fără apărători pt. urechi	inv. pers.	1/48
			Șubă(pentru personalul care lucrează la exterior)	inv. pers.	1/84
- lucru în exterior sau spații neîncălzite (sub 10°C) în perioada octombrie-martie	Bocanci	inv. pers.	1/12		
32. Intemperii	Scurtă impermeabilă cu glugă	inv. pers.	1/48		

0.	1.	2.	3.	4.	5.
40	Turnator	2. Cădere de obiecte de la înălțime	Bocanci rezistenți la șoc	inv. pers.	1/12
			Idem pentru fierar, turnător, forjor manual și mecanic	inv. pers.	1/12
			Cască rezistentă la șoc	inv. pers.	1/60
		4. Lucru la înălțime (fierar, tinichigiu)	Cască rezistentă la șoc și penetrație	inv. pers.	1/60
			Centură de siguranță	inv. sect.	cf. mas.
		5. Lucru pe căi de circulație feroviară, rutieră, teren accidentat (tinichigiu)	Bocanci rezistenți la uzură (în locul bocancilor de protecție de la factorul de risc nr. 2, 13)	inv. pers.	1/12
		6. Proiectare de corpuri sau particule	Ochelari / viziera cu lentile transparente și rezistente la șoc	inv. pers.	1/12
			Salopetă sau combinezon rezistent la uzură	inv. pers.	1/18
		7. Manipulare obiecte tăioase, înțepătoare, alunecoase, abrazive	Mănuși, palmare	inv. pers.	1/12
			Idem pentru tinichigiu	inv. pers.	1/6
			Palmare (forjor)	inv. pers.	1/3
			Mănecuțe, cotiere rezistente la uzură	inv. pers.	1/12
			Sorț rezistent la uzură și penetrație	inv. pers.	1/24
			Salopetă din fibre naturale, antistatizată	inv. pers.	1/24
		12. Lucru cu/sau în prezența substanțelor inflamabile	Salopetă din fibre naturale, antistatizată	inv. pers.	1/24
		13. Contact cu flacăra deschisă și/sau particule incandescente	Ochelari cu lentile pentru radiații termice sau vizieră	inv. pers.	1/24
			Mănuși termoizolante și ignifugate	inv. pers.	1/12
			Salopetă ignifugată	inv. pers.	1/24
			Sorț rezistent la flăcări	inv. sect.	1/48
			Jambiere, ghetre rezistente la flacără	inv. pers.	1/24
			Bocanci cu fața și talpa termoizolantă	inv. pers.	1/12
		18. Temperatura scăzută a aerului (frig) – sub 0°C	Capișon	inv. pers.	1/36
		- curenți de aer cu viteză de peste 4 m/s	Costum termoizolant sau vestă îmblănită	inv. pers.	1/48
- lucru în exterior sau spații neîncălzite (sub 10°C) în perioada octombrie-martie	Bocanci termoizolanți	inv. pers.	1/12		
19. Radiații termice, intensitate mai mare de 1 cal/cm <sup>2</sup> /min.	Pălărie / șapcă	inv. pers.	1/24		
22. Zgomot peste limita maximă admisă chiar cu intermitență	Antifon extern	inv. sect.			
24. Pulberi netoxice în atmosferă	Mască contra prafului	inv. pers.	1/36		
32. Intemperii	Scurtă impermeabilă cu glugă	inv. sect.	1/48		
34. Poziția lucru "în genunchi"	Genunchere	inv. sect.	1/12		



**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.

## Anexa nr.14

## 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 acordă 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 (plumb, mercur, cadmiu, nichel), pulberi agresive</b>	
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 (temperatura aerului depășește constant 30°C)</b>	
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

## Anexa nr.15

**A. LISTA FUNCTIILOR CARE AU DREPTUL LA UNIFORMĂ DE SERVICIU  
SI OBLIGATIA DE A O PURTA**

Nr. Crt.	Denumirea functiei	Tip uniformă	Cota procentuală suportată de beneficiar
1	Acar	A	G
2	Manevrant vagoane	A	G
3	Sef manevră	A	G
4	Vânzător bilete	A	G
5	Informator călători	A	G
6	Conducător tren	A	G
7	Sef tren	A	G
8	Casier cf; casier cf verificador	A	G
9	Inspector de specialitate II și I (din activitatea de control trenuri)	A	25
10	Sef tură relații cu publicul	A	G
11	Șef tură comercial	A	G
12	Șef formație reclamații	A	G
13	Șef agenție voiaj	A	25
14	Sef stație, sef stație adjunct	A	G
15	Șef tură la comanda personalului de servire a vagoanelor de dormit și restaurant	A	25
16	Conducător vagon de dormit și cușetă	A	15
17	Ospătar	A	15
18	Bufetier, barman, bucătar	A	15
19	Lucrător gestionar alimentație publică pe vagoane restaurant și bar	A	15

**B. LISTA FUNCTIILOR CARE AU DREPTUL LA UNIFORMĂ DE SERVICIU**

Nr. Crt.	Denumirea functiei	Tip uniformă	Cota procentuală suportată de beneficiar
1	Instructor	A	50
2	Mercanic instructor	A	50
3	Mecanic locomotivă - automotor	A	25
4	Revizor tehnic vagoane	A	25
5	Șef tură	A	25
6	Șef revizie vagoane, șef revizie vagoane adjunct	A	50

**LISTA OBIECTELOR DIN CARE SE COMPUNE UNIFORMA, CANTITATEA SI DURATA DE UZURĂ NORMATĂ**

Tipul de uniformă	Denumirea obiectelor	Cantitatea (buc.)	Durata de uzură normată (luni)
0	1	2	3
A <i>Bărbați</i>	Costum de vară din tergal, compus din sacou și două perechi de pantaloni	1	24
	Costum de iarnă din stofă compus din sacou și pantalon	1	24
	Scurtă 3/4	1	48
	Bluză	1	12 <sup>x)</sup>
	Cravată	1	24
	Sapcă de vară din tergal	1	24
	Sapcă din stofă	1	24
	Căciulă	1	48
A <i>Femei</i>	Costum de vară din tergal compus din sacou și două fuste sau două perechi de pantaloni	1	24
	Costum de iarnă din stofă compus din sacou și fustă sau pantalon	1	24
	Scurtă 3/4	1	48
	Bluză	1	12 <sup>x)</sup>
	Eșarfă	1	24
	Pălăriuță din stofă	1	24
	Șapcă din tergal	1	24
	Căciulă	1	48

x) La personalul de tren durata de uzură normată este de 6 luni.

**NOTĂ** Prezentarea la serviciu sau efectuarea acestuia 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.

Salariații care au dreptul la uniforma de serviciu vor beneficia de raglan și în situația în care beneficiază, la echipamentul de protecție și de lucru, de scurtă îmblănită sau șubă.

Funcțiile conductor tren și șef tren vor avea în componența uniformei obiectul pantofi cu durata de uzură normată de 24 luni.