

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ**  
**2007-2008**  
**La SNTFC CFR CĂLĂTORI SA**

## C U P R I N S

<b>Cuprins</b> .....	2
<b>Capitolul I:</b> Dispoziții generale .....	3
<b>Capitolul II:</b> Sistemul de salarizare .....	5
<b>A. Dispoziții generale</b> .....	5
<b>B. Forme de salarizare</b> .....	5
<b>C. Salariul de bază al muncitorilor</b> .....	6
<b>D. Salariul de bază al personalului de specialitate, administrativ</b> .....	6
<b>E. Sistemul de sporuri</b> .....	7
<b>F. Sistemul premial</b> .....	7
<b>G. Alte prevederi</b> .....	7
<b>Capitolul III :</b> Angajarea personalului .....	11
<b>Capitolul IV :</b> Pregătirea, perfecționarea profesională și promovarea personalului.....	14
<b>Capitolul V :</b> Condițiile de muncă.....	16
<b>Capitolul VI :</b> Protecția salariatului .....	22
<b>Capitolul VII :</b> Delegarea și detașarea .....	28
<b>Capitolul VIII:</b> Facilități de călătorie .....	30
<b>Capitolul IX :</b> Dreptul sindical .....	32
<b>Capitolul X :</b> Comisiile mixte patronat-sindicate .....	35
<b>A N E X E</b>	
<b>Anexa nr.1:</b> Salariile de bază brute corespunzătoare claselor de salarizare.....	37
<b>Anexa nr.2:</b> Clasele de salarizare corespunzătoare meseriilor și funcțiilor din SNTFC .....	39
<b>Anexa nr.3:</b> Lista lucrărilor necalificate .....	45
<b>Anexa nr.4:</b> Lista meseriilor auxiliare .....	47
<b>Anexa nr.5:</b> Sistemul de sporuri .....	51
<b>Anexa nr.6:</b> Criteriile care condiționează acordarea salariului suplimentar pentru muncă ireproșabilă prestată în cursul anului.....	59
<b>Anexa nr.7:</b> Contract individual de muncă .....	61
<b>Anexa nr.8:</b> Act adițional la contractul individual de muncă .....	65
<b>Anexa nr.9:</b> Funcții și meserii cu durata timpului de lucru mai mică de 8 ore/zi .....	69
<b>Anexa nr.10:</b> Lista cuprinzând locurile de muncă la care concediul de odihnă este diferit față de cel prevăzut la art.51(1) .....	70
<b>Anexa nr.11:</b> Lista funcțiilor care au dreptul la uniformă de serviciu și obligația de a o purta .....	75
<b>Anexa nr.12:</b> Reducerea programului de lucru lunar pentru membrii aleși în organele de conducere ale sindicatelor .....	77
<b>Anexa nr.13:</b> Regulament de organizare și funcționare al comisiei mixte patronat-sindicate la nivelul SNTFC.....	78
<b>Anexa nr.14:</b> Normativ de acordare și utilizare a echipamentului individual de protecție și lucru ...	79
<b>Anexa nr.15:</b> Materiale igienico-sanitare .....	119
<b>Anexa nr.16:</b> Alimentația de protecție .....	121
<b>Anexa nr.16.1:</b> Lista locurilor de muncă vătămătoare existente, încadrate pe criteriile de acordare a alimentației de protecție.....	123
<b>Anexa nr.17:</b> Lista locurilor de muncă încadrate în condiții deosebite conform H.G. nr.261/2001	125

# CAPITOLUL I

## DISPOZIȚII GENERALE

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

**(2)** Drepturile salariaților prevăzute în prezentul Contract colectiv de muncă nu pot fi afectate de nici o tranzacție, renunțare sau limitare, indiferent de natura acestora, ele fiind apărate împotriva oricăror încălcări, abuzuri, arbitrar și manifestări de subiectivism.

**(3)** Prezentul contract colectiv de muncă se aplică tuturor salariaților din SNTFC, semnatori ai contractului individual de muncă, încadrați în funcțiile și meseriile din Anexa nr.2 și reprezintă izvor de drepturi pentru salariații din filialele constituite unde SNTFC este acționar unic, respectiv "CFR-SCAD Brașov"-SA și „CFR-SCVLC București”-SA.

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

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

**(5)** În conformitate cu prevederile art.25 din Legea nr.130/1996, prezentul contract se înregistrează și se depune, conform legii, la instituția publică abilitată pentru aceasta.

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

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

**(2)** Contractul colectiv de muncă se încheie pe o perioadă de un an. Cu 60 de zile înainte de expirarea termenului de valabilitate, părțile semnatare se vor întâlni la sediul SNTFC pentru renegocierea acestuia.

**(3)** Executarea prevederilor contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți. Respectarea prevederilor contractului va fi analizată în cadrul comisiilor mixte patronat - sindicate. Regulamentul de funcționare al comisiilor mixte patronat-sindicate este prezentat în Anexa nr. 13 la contractul colectiv de muncă. Nerespectarea obligațiilor asumate de părți prin contractul colectiv de muncă reprezintă o încălcare a atribuțiilor de serviciu, atrăgând răspunderea disciplinară, materială sau penală, după caz.

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

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

**(5)** Pe parcursul executării, cu acordul părților semnatare, clauzele contractului colectiv de muncă pot fi modificate, în conformitate cu legea, urmând ca, în termen de 5 zile, modificările să fie comunicate în scris și înregistrate la instituția publică abilitată pentru aceasta.

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

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

**(7)** Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se vor adapta prevederilor contractului colectiv de muncă încheiat la nivel superior, acolo unde prevederile minimale ale acestuia nu au fost atinse, sau ale cărui clauze nu se regăsesc incluse.

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

**Art.3.-(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.

(2) Federațiile reprezentative la nivel SNTFC "CFR Călători"-SA, semnatare a Contractului colectiv de muncă, vor avea reprezentanți (desemnați de către acestea sau de către organizațiile sindicale reprezentative la nivel regional, recunoscute de către acestea) în comisiile de angajare, promovare, examinare, reexaminare, autorizare, examinare profesională periodică, cercetare administrativă, concediere de personal, restructurare și reorganizare a regionalelor, negociere a contractelor individuale de muncă, negociere a actelor adiționale la contractele individuale de muncă, stabilirea normelor de muncă, Consiliul tehnico-economic, Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă, Comisia Mixtă Patronat-Sindicate, ședințele de analiza S.C. la nivel regional și la nivel de subunități.

**Art.4.-** De la nemembrii de sindicat se reține o cotă de 1 la sută din venitul brut realizat pentru constituirea unui fond în scopul rezolvării unor probleme sociale și de ordin umanitar ale salariaților SNTFC și ale membrilor de familie ai acestora, precum și a celor pensionați medical de la SNTFC. Utilizarea fondului menționat se va face pe baza regulamentului întocmit în acest scop de comisia paritară formată din câte 4 persoane de fiecare parte semnatară a contractului colectiv de muncă. Din acest fond nu se vor acorda compensații cu ocazia pensionării.

**Art.5.-** Pentru personalul preluat de SNTFC prin reorganizare și ale cărui funcții sau meserii nu se regăsesc ca sistem de salarizare în prezentul contract colectiv de muncă, funcțiile, meseriile și drepturile salariale se stabilesc prin act adițional.

Similar se va proceda și în cazul funcțiilor noi care rezultă din reorganizarea 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 contractului colectiv de muncă 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 funcție de coeficienții de ierarhizare și de formula de calcul din 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.

**Art.8.- (1)** Indexarea salariilor și modificarea tarifelor se face conform prevederilor legale.

(2) 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 (carnetul de muncă) activității desfășurate în baza contractului individual de muncă și a drepturilor de care salariații au beneficiat și le vor elibera dovezi despre acestea ori de câte ori este nevoie.

## B. FORME DE SALARIZARE

**Art.9.-** Formele de salarizare care se pot utiliza în subunitățile din cadrul SNTFC sunt următoarele:

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

b). In activitatea de alimentație publică, cazare și turism, personalul poate fi salarizat **prin remiza** exprimată prin cote stabilite din volumul încasărilor

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

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

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

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

**Art.10.-** In cadrul SNTFC , de regulă, se utilizează forma de salarizare **în regie**. Folosirea altor forme de salarizare prevăzute în prezentul contract este de competența Consiliului de administrație, la propunerea Directorului General al Societății, după o analiză atentă a conducerilor regionalelor de transport feroviar de călători sau ale celorlalte subunități direct subordonate SNTFC, cu acordul părților semnatare ale contractului colectiv de muncă.

## C. SALARIUL DE BAZĂ AL MUNCITORILOR

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

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

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

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

**Art.14.-** Salarizarea muncitorilor calificați se face astfel:

a) conform *“rețelei de salarizare bază”*, pentru meseriile de bază și pentru cele auxiliare prevăzute la lit.A în Anexa nr.4;

b) conform *“rețelei de salarizare auxiliare”*, pentru meseriile prevăzute la lit.B în Anexa nr.4.

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

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

Numărul muncitorilor specialiști din subunități se stabilește în funcție de complexitatea și volumul lucrărilor, în limita a 25 la sută din numărul total de muncitori calificați încadrați pe categorii și se aprobă de conducerea acesteia.

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

Examenul de promovare într-o categorie superioară se va ține o dată pe an.

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

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

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

**Art.19.-** 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. 20.-(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, Construcțiilor și Turismului sau ale altor ministere, în cazul în care la Ministerul Transporturilor, Construcțiilor și Turismului 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. SISTEMUL PREMIAL

**Art.21.-** Din veniturile realizate, după acoperirea cheltuielilor, constituirea fondului de rezervă, al celui de dezvoltare, satisfacerea necesităților de perfecționare-recalificare a personalului, societatea constituie fondul de cointeresare prin premii, plătește impozitele, taxele, cotele de asigurări și securitate socială și celelalte vărsăminte prevăzute de lege.

## G. ALTE PREVEDERI

**Art.22.-(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, iar diferența se acordă la sfârșitul acestuia.

**Art.23.-** Fondurile de premii prevăzute la art. 21 și 22 se constituie centralizat la nivelul SNTFC, iar acordarea sumelor individuale se va face la nivelul unității și subunității, în baza repartizării fondurilor de către Consiliul de Administrație al SNTFC.

**Art.24.-(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)** 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.

Perioada de pregătire prin cursuri cu scoatere integrală din activitate se înscrie în carnetul de muncă "*cursant salarizat cu suspendarea contractului individual de muncă.*" și constituie vechime în muncă și în unitate.

**Art.25.-(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, categorie sau pentru admiterea la cursurile de calificare sau recalificare. Directorul general al societății are competența de angajare în cadrul societății și poate delega aceasta personalului din subordine.

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

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

**(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.26.-** În situații excepționale, directorul general al unității poate aproba, nominal, derogare de studii și/sau de specialitate pentru încadrarea sau promovarea în funcții.

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

**Art.27.-** 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.66(12).

**Art.28.-** 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 regionalelor de transport feroviar de călători, iar muncitorii cu o clasă în plus față de nivelul prevăzut la rețeaua de bază.

**Art.29.-** 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 se consideră sărbători legale în care nu se lucrează următoarele:

- 1 și 2 ianuarie;
- prima și a doua zi de Paști;
- 23 aprilie, "Ziua ceferiștilor";
- 1 mai;
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele două sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

**Art.30.-(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 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. Timpul cât personalul de deservire a mijloacelor de intervenție (vagon ajutor) este obligat, pe bază de dispoziție scrisă, să stea încazarmat pentru intervenții se plătește cu 75 la sută din salariul de bază aferent timpului de muncă respectiv.

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

(4) Pe secțiile de circulație cu activitate suspendată, 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.

(5) Timpul cât personalul de tren asigură paza garniturilor de tren la cap de secție 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. La fel se va proceda și cu personalul de locomotivă cât menține în stare caldă locomotiva.

**Art.31.-(1)** Stabilirea clasei de salarizare în cadrul aceleași funcții sau alteia echivalente, cu ocazia aplicării noului contract colectiv de muncă, 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.

(2) Pentru absolvenții cursurilor de calificare, recalificare sau policalificare, care la data aplicării noului contract colectiv de muncă aveau calitatea de "cursant", la repartizarea lor în producție stabilirea clasei de salarizare se va face în condițiile alineatului (1).

**Art.32.-(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.

(2) Salariul suplimentar se poate acorda și trimestrial, în baza hotărârii Consiliului de administrație, luată cu acordul părților semnatare ale contractului colectiv de muncă. În acest caz, cuantumul anual al salariului suplimentar va fi echivalent cu un salariu de bază mediu lunar realizat.

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

(4) Pentru evitarea evenimentelor de cale ferată, preîntâmpinarea producerii pagubelor etc, din fondul astfel constituit, până la 5 la sută poate fi utilizat pentru acordarea de salarii suplimentare în sumă de cel mult zece salarii de bază lunare corespunzătoare clasei 1 de salarizare. Aceste salarii suplimentare se acordă la propunerea subunității, cu aprobarea directorului general al SNTFC.

**Art.33.-(1)** 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.

(2) Sumele constituite și neconsumate pentru plata salariilor suplimentare prevăzute la art. 32 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.

**Art.34.-(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.35.-** 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.36.-(1)** Statele de funcții ale subunităților, întocmite pentru personalul de specialitate și administrativ, în conformitate cu organigrama, vor cuprinde denumirea compartimentelor și a funcțiilor, numărul de posturi pe compartimente și funcții, nivelul studiilor necesare încadrării în funcție, limitele minime și

maxime de salarizare, vor avea viza compartimentelor de salarizare și vor fi aprobate de organele ierarhic superioare.

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

**Art.37.-** 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.38.-** Serviciul Resurse Umane poate elabora instrucțiuni de aplicare a contractului colectiv de muncă care vor fi propuse spre aprobare directorului general al SNTFC, cu acordul scris al delegaților aleși ai sindicatelor.

Reprezentanții regionali ai federațiilor reprezentative semnatare a prezentului CCM vor participa permanent la consiliile de conducere ale regionalelor sau filialelor SNTFC.

### C A P I T O L U L   I I I

### A N G A J A R E A   P E R S O N A L U L U I

**Art.39.-(1)** Angajarea personalului la SNTFC se face 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 de 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) Absolvenții instituțiilor de învățământ, se încadrează la debutul lor în profesie, pe baza unei perioade de probă de 6 luni, cu excepția consilierilor juridici. În termen de 3 luni de la expirarea perioadei de probă sau, după caz, de stagiul, absolvenții vor susține un examen în vederea definitivării în meserie sau funcție. Cei care nu vor reuși la examenul respectiv au dreptul să se prezinte la reexaminare, o singură dată, după o perioadă de cel mult 30 de zile, perioadă în care sunt salariați. Absolvenților care nu promovează examenul de definitivare în meserie sau funcție li se va desface contractul individual de muncă, în temeiul art.61 lit.d din Codul muncii, pentru necorespondere profesională.

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

(4) Condițiile de angajare sunt următoarele:

- a) să fie cetățean roman, străin sau apatrid;
- b) să cunoască limba română, inclusiv termenii de specialitate;
- c) să aibă vârsta de cel puțin 16 ani împliniți, excepție făcând funcțiile legate direct de siguranța

circulației și cele cu gestiune, pentru care vârsta nu poate fi mai mică de 18 ani, respectiv 21 de ani împliniți;

*Categoriile de gestiuni la care funcția de gestionar poate fi ocupată și de persoane care au împlinit vârsta de 18 ani se aprobă de Consiliul de administrație al SNTFC.*

- d) să fie apt pentru serviciu din punct de vedere al sănătății, în baza avizului organelor medicale ce 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.40.-(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.

(7) Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 24 luni. Se pot face și angajări din motive umanitare, în limita posibilităților unității și la propunerea sindicatului.

(8) Angajarea făcută fără respectarea art.39 atrage răspunderea disciplinară, patrimonială sau penală, după caz, conform culpei fiecăruia, pentru personalul cu atribuții în legătură cu angajarea, precum și nulitatea contractului individual de muncă în caz de culpă gravă a celui angajat.

**Art.41.-(1)** La angajare se vor negocia și încheia contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată.

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

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

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

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

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

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

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

(9) 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.

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

- a) 15 zile calendaristice pentru salariații cu funcții de execuție;
- b) 30 de zile calendaristice pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

In 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.

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

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

**(13)** Reangajarea persoanelor cărora le-au încetat raporturile de muncă cu SNTFC sau cu SNCFR, se poate face numai cu aprobarea directorului general.

**(14)** ) Persoanele care au întrerupt activitatea la SNTFC pentru satisfacerea stagiului militar își mențin contractul de muncă dacă revin la locul de muncă în termenul prevăzut de lege și, până la reluarea activității, nu au mai desfășurat o activitate pe baza unui contract individual de muncă. Pe perioada efectuării serviciului militar obligatoriu contractul individual de muncă se suspendă de drept.

**(15)** In 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.

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

**(17)** In 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 15 zile lucrătoare.

**Art.42.-** 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. 264 lit "f" din Codul Muncii.

## CAPITOLUL IV

### PREGĂTIREA, PERFECTIONAREA PROFESIONALĂ ȘI PROMOVAREA PERSONALULUI

**Art.43.-(1)** Pregătirea profesională și perfecționarea pregătirii salariaților se va realiza prin:

- a) cursuri de calificare și recalificare;
- b) învățământul profesional, liceal, postliceal și tehnic de maiștri;
- c) subunități, prin școala personalului;
- d) Centrul Național de Calificare și Instruire Feroviară - CENAFER;
- e) instituții de învățământ superior, cursuri postuniversitare etc.

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

In 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.45.-** Salariații societății, absolvenții ai învățământului superior de lungă și scurtă durată, cu excepția consilierilor juridici, care vor fi încadrați într-o funcție corespunzătoare studiilor absolvite, 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 probă reducându-se corespunzător, dar nu la mai puțin de trei luni. Aprobarea de reducere va fi dată de directorul general.

Cei care nu vor reuși la examenul de definitivare în funcție, organizat în condițiile art.39(3), vor reveni în funcțiile deținute anterior sau în altele similare, pe posturi vacante la data respectivă.

**Art.46.-** În cazuri excepționale, se admite îndeplinirea, pe o durată limitată, a unei funcții superioare de către un salariat, ca urmare a faptului că postul a devenit vacant sau a imposibilității titularului de a-și exercita funcția, numai dacă perioada de înlocuire depășește 30 de zile calendaristice. Pe perioada înlocuirii, se va emite o 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.

**Art.47.-** În funcție de nevoile unității, pentru anumite activități proprii, SNTFC, cu aprobarea Consiliului de administrație, poate îndruma salariați, din rândul celor cu studii superioare de lungă durată, să urmeze studii de masterat în scopul extinderii competențelor în mai multe domenii de specializare, cu suportarea de către societate a taxelor de școlarizare prin încheierea de contracte cu salariații respectivi.

Contractele încheiate vor conține prevederi privind obligația persoanelor în cauză de a lucra la SNTFC cel puțin cinci ani după promovarea examenului de masterat, precum, și obligația ca, în cazul în care li se desface contractul de muncă pentru motive imputabile lor, să despăgubească SNTFC proporțional cu timpul rămas nelucrat din cei cinci ani prevăzuți în contract.

De asemenea, SNTFC va fi despăgubită și în situația în care cei în cauză vor întrerupe studiile din culpa lor înainte de încheierea masteratului.

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

### C O N D I T I I L E D E M U N C Ă

**Art.48.-(1)** Durata normală a timpului de lucru 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 la SNTFC, conform Anexei nr.9.

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

**(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 dintr-un 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, contractului colectiv de muncă aplicabil 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 periclitizează sănătatea sau viața unor persoane;
- b) înlăturarea efectelor unor situații neprevăzute care ar dăuna continuității sau bunei funcționări a transporturilor feroviare;
- c) efectuarea reparațiilor la instalații și dispozitive din dotare, dacă defectiunea 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.

Orele suplimentare se compensează cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile, egal ca durată cu timpul efectiv prestat suplimentar, fără a se perturba activitatea și ținându-se o evidență strictă a acestora. Dacă această compensare nu este posibilă, orele în cauză se vor plăti obligatoriu cu sporul prevăzut în prezentul contract colectiv de muncă în următoarele 30 de zile de la data expirării termenului de compensare.

Munca prestată peste programul normal de lucru de către persoanele care beneficiază de spor pentru lucru sistematic peste programul normal nu se plătește cu spor pentru ore suplimentare.

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 pot lucra cu jumătate de normă dacă nu beneficiază de creșă sau cămin, fără să li se afecteze drepturile ce decurg din calitatea de salariat. Timpul cât au fost încadrate în aceste condiții se considera la calculul vechimii în muncă, timp lucrat cu normă întreaga. De aceste drepturi beneficiază și salariații care au în îngrijire - prin hotărâre judecătorească, divorț, deces - copii în vârstă de până la 6 ani.

**(11)** Salariații care renunță la concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la doi ani 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 unității.

**Art.49.-** 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.50.-(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 contract 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.51.-(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 îngrijirea copiilor în vârstă de până la doi ani, 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. 59 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 din localitatea unde sunt detașați în localitatea unde se află unitatea sau subunitatea la care sunt angajați, pentru cazul în care concediul de odihnă se efectuează în timpul detașării.

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

**Art.52.-** 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 15 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.

**Art.53.-(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) salariații 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, altele decât serviciul militar în termen;
- 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 îngrijirea copilului în vârstă de până la doi ani.

(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 salariații 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.54.-** 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.55.-(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 CCM;

- 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 și de un ajutor material pentru recuperarea forței de muncă egal cu un salariu de bază corespunzător clasei 20 de salarizare valabil la data începerii concediului de odihnă.

În cazul în care concediul de odihnă se acordă fracționat, ajutorul material respectiv se plătește pentru o fracțiune de cel puțin 15 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 15 zile au fost întrerupte datorită situațiilor prevăzute la art. 53 (2) lit. a, b, c, d și e și (5), dacă zilele rămase se efectuează imediat după încetarea cauzei care a determinat întreruperea.

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

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

**Art.56.-(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 15 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. 55 lit. b, 61 lit. b și d, art.79 și art.264 lit.f 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 15 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 cărui 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, inclusiv serviciul militar obligatoriu, 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 îngrijirea copilului în vârstă de până la doi ani sau a fost reținut la serviciu pentru interese deosebite ale societății, cu aprobarea scrisă a conducătorului regionalei de transport feroviar de călători sau a conducătorului subunității, iar pentru aparatul central SNTFC, cu aprobarea scrisă a directorului general al SNTFC, vor putea efectua diferența zilelor de concediu de odihnă neefectuate până la sfârșitul anului următor.

**Art.57.-(1)** În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile libere plătite, în condițiile art. 55(1), în cazurile următoarelor evenimente familiale deosebite, dovedite cu acte:

a)	căsătoria salariatului.....	5 zile;
b)	căsătoria unui copil, .....	5 zile;
c)	căsătoria unui frate sau soră.....	4 zile;
d)	decesul soțului, soției, copiilor, părinților, socrilor, ginerilor, nurorilor, fraților, surorilor, cumnaților.....	5 zile;

e)	decesul bunicilor.....	4 zile;
f)	nașterea sau adopțiunea unui copil.....	5 zile;
g)	mutarea în altă localitate în interes SNTFC.....	5 zile;
h)	concediu paternal.....	în condițiile legii.

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

(2) Dacă interesele serviciului permit, concediul fără plată se poate acorda până la 60 de zile calendaristice, cu aprobarea directorilor regionalelor de transport feroviar de călători pentru personalul subordonat acestora, directorul general pentru celelalte subunități, structura centrală și compartimentele exterioare acesteia și directorii filialelor SNTFC, după caz.

(3) În cazuri excepționale, cu aprobarea directorului general, respectiv a directorilor filialelor SNTFC, se pot acorda mai mult de 60 de zile concediu fără plată, dar nu mai mult de un an.

**Art.59.-(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. Această perioadă va fi considerată vechime în muncă, proporțional cu numărul de ore pe care îl prestau anterior cererii pentru concediul fără plată.

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 fără plată pentru susținerea sesiunilor de examene în învățământul liceal și de maiștri și 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.60.-(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.61.-** Tinerii în vârstă de până la 18 ani nu pot fi folosiți la munci în condiții deosebite (vătămoare, 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.62.-(1)** Regulamentul Intern se întocmește de administrație împreună cu reprezentanții sindicatelor și va fi aprobat de către Consiliul de administrație al SNTFC. Pentru subunități, Regulamentul Intern se poate adapta la specificul acestora de către conducerea subunității respective, împreună cu reprezentanții sindicatelor, cu acordul directorului general 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 învoirilor, 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.;

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

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

**Art.63.-** Personalul din activitatea de exploatare care lucrează în formații de lucru incomplete față de normativele și instrucțiile 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.64.-(1)** Lista cuprinzând locurile de muncă care se încadrează în condiții deosebite este prevăzută în Anexa nr.17.

Această anexă poate fi completată unilateral de administrație în cazul obținerii avizelor legale pe parcursul duratei de valabilitate a contractului colectiv de muncă.

(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.65.-** 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.66.-(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.

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

(3) Angajatorul are obligația să notifice în scris sindicatului sau, după caz, reprezentanților salariaților intenția de concediere colectivă, cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterior emiterii deciziilor de concediere.

(4) Notificarea intenției de concediere colectivă trebuie să cuprindă :

- a) numărul total și categoriile de salariați angajați;
- b) motivele care determină concedierea;
- 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 contractului colectiv de muncă aplicabil;
- g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;
- h) termenul înăuntrul căruia sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot face propuneri pentru evitarea sau diminuarea numărului salariaților concediați.

(5) În perioada prevăzută la alineatul 3 administrația este obligată să întreprindă simultan următoarele acțiuni, cu consultarea sindicatelor:

- a) să identifice și să valorifice posibilitățile de recalificare în vederea redistribuirii în cadrul unității;
- b) să identifice posibilitățile de diminuare a duratei programului de lucru cu reducerea corespunzătoare a salariului, în vederea evitării reducerii de personal sau a scăderii numărului celor cărora ar urma să li se desfacă contractul de muncă.

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

**(7)** La aplicarea efectivă a reducerii de personal după anularea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta în condiții de competență egale, în ordine:

- a)** salariații care sunt asociați la alte societăți comerciale cu capital privat sau mixt;
- b)** salariații care au un alt loc de muncă sau care cumulează pensia cu salariul;
- c)** salariații care îndeplinesc condițiile de pensionare la limită de vârstă;
- d)** persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare la cererea lor.

**(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 desfăcut contractul de muncă pentru motivele prevăzute la alineatele (7) și (8), care au pregătirea necesară pentru ocuparea posturilor vacante și care s-au prezentat în termen de 15 zile de la data apariției anunțului.

**(11)** Alocația de stat pentru copii se acordă în condițiile prevăzute de lege.

**(12)** 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.

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

**(14)** Femeile au dreptul la concediu pentru sarcină, leuzie și îngrijirea copilului, la reducerea programului zilnic de lucru, în conformitate cu prevederile legale.

În afara concediului legal plătit pentru sarcină, leuzie și îngrijirea copilului în vârstă de până la doi ani, 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.

Salariile gravide începând cu luna a cincea de sarcină, precum și cele care alăptează nu vor fi repartizate la munca de noapte.

Conform legii, salariatul tată poate beneficia opțional de un concediu plătit pentru îngrijirea 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 durată 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.

**(15)** Asistența medico-sanitară se asigură gratuit tuturor salariaților SNTFC, pensionarilor și membrilor de familie, precum și elevilor și ucenicilor cuprinși în formele proprii de învățământ.

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.

**(16)** SNTFC va organiza, potrivit legii, la angajare și, ulterior o dată pe an, examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității, în posturile pe care ar urma să le ocupe sau pe care le ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.

**(17)** Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale în condițiile organizării potrivit

prevederilor alin.(16). Refuzul salariatului de a se supune examenelor medicale constituie abatere disciplinară.

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

**Art.67.-(1)** Asigurările sociale se realizează prin:

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

**b)** ajutor de deces;

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

**d)** pensii pentru invaliditate conform legislației în vigoare;

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

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

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

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

**i)** locuințe de intervenție.

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

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

**(2)** Unitatea va încheia contracte de asigurare în caz de accidente de muncă pentru toți salariații

sociații.

**Art.68.-** Cuantumul indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă provocată de accident de muncă, de accident survenit în timpul deplasării la și de la locul de muncă în perioada și pe traseul normal al deplasării, de boală profesională, de tuberculoză sau de celelalte boli infecto-contagioase din grupa A este de 100 la sută din salariul de bază și sporurile prevăzute de lege, indiferent de natura contractului individual de muncă și vechimea în muncă.

**Art.69.-** 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 clasei 1 de salarizare; 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 un an;

**b)** pentru "Ziua ceferiștilor" se va acorda o premie stabilită de Consiliul de Administrație cu consultarea delegaților aleși ai sindicatelor cel puțin la nivelul clasei 1 de salarizare;

**c)** nu se percep comisioane de la salariați pentru operațiunile de reținere a ratelor și virarea acestora în contul societăților comerciale de la care aceștia cumpără mărfuri cu plata în rate; de asemenea, SNTFC nu percepe comisioane de la salariați pentru virarea, la solicitarea acestora, a drepturilor bănești în conturi personale;

**d)** 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;

**e)** dacă salariatul a decedat la serviciu în altă localitate decât cea de domiciliu, unitatea va asigura transportul acestuia;

**f)** în cazul decesului soțului, soției sau copilului, un ajutor de trei salarii de bază lunare corespunzătoare clasei 20 de salarizare;

**g)** în caz de deces al salariatului, precum și al soțului, al soției sau al copilului acestuia, SNTFC se va îngriji de confecționarea sicriului și a crucii; în cazul în care nu există posibilitatea confecționării acestora, se va acorda o sumă echivalentă cu un salariu de bază lunar corespunzător clasei 20 de salarizare;

**h)** 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. Dacă ambii părinți sunt salariați SNTFC, de ajutorul respectiv va beneficia mama.

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

**i)** la căsătorie se va acorda salariatului un ajutor echivalent cu trei salarii de bază lunare corespunzătoare clasei 20.

Pentru salariații care își vor petrece concediul de odihnă împreună cu familia în unitățile hoteliere SNTFC, se va acorda o reducere de 50% din tariful aprobat, în limita locurilor disponibile, diferența rezultată fiind suportată de către SNTFC.

**Art.70.-** 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.71.-** 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.72.-** 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.73.-** La procurarea combustibilului destinat încălzirii locuințelor pe timp de iarnă, salariații SNTFC, pe baza propriei declarații scrise, beneficiază de o reducere a tarifului de transport și de manevră pe calea ferată cu 75 la sută, o singură dată pe an calendaristic, pentru maxim 10.000 kg.

Salariații SNTFC pot transporta în vagoane de bagaje, ca expediție de mesagerie, având ca destinație stația cf. care deservește localitatea de domiciliu, 1000 kg produse agro-alimentare, fără țigări și alcool, o singură dată pe an calendaristic, cu suportarea de către administrație a 90 la sută din cheltuielile de transport.

**Art.74.-** Administrația va asigura uniforme de serviciu. Funcțiile care au obligația să poarte uniformă de serviciu și cotele de participare la costurile acesteia sunt prevăzute în Anexa nr.11.

Salariații încadrați definitiv la SNTFC, ale căror funcții nu sunt prevăzute în Anexa nr.11, vor beneficia, la cerere, de uniformă de serviciu, cu plata în 5 rate lunare, cu suportarea de către administrație a 50 la sută din costul acesteia.

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

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

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

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

**Art.75.-(1)** La nivelul SNTFC se constituie un fond de maxim de 2,0 la sută aplicată asupra fondului de salarii realizat anual, aferent salariaților cu contract individual de muncă, în vederea efectuării unor cheltuieli sociale, pentru funcționarea corespunzătoare a unor activități sau subunități aflate în administrarea SNTFC potrivit legii, și anume: grădinițe, creșe, dispensare, cabinete medicale, servicii de sănătate acordate în cazul bolilor profesionale și al accidentelor de muncă până la internarea într-o unitate sanitară, muzee, biblioteci, cantine, baze sportive, cluburi, cămine de nefamiliști, precum și școlile pe care le au sub patronaj.

**(2)** În cadrul aceleiași limite prevăzute la alineatul (1) SNTFC poate alocă sume pentru: acoperirea parțială a costului transportului la și de la locul de muncă al salariaților; suportarea parțială a costului aferent serviciilor de tratament sau de odihnă pentru salariații proprii și pentru membrii de familie ai acestora, inclusiv al transportului; acordarea de ajutoare pentru înmormântare; 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).

Din fondul astfel constituit, SNTFC va contribui la cumpărarea cadourilor oferite copiilor cu ocazia Crăciunului.

De acest drept beneficiază toți salariații SNTFC care au copii 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. Din același fond SNTFC va suporta pentru maxim 50% din personal, o dată pe an, în cuantum de 50 % din contravaloarea unui bilet de tratament sau odihnă, familist sau individual, dar nu mai mult de 800 lei, procurat printr-o agenție de turism sau unitate hotelieră.

Modul de utilizare a fondului de 2 la sută, constituit la nivelul SNTFC, se va stabili printr-un protocol încheiat între administrație și reprezentanții federațiilor sindicale, semnatare ale contractului colectiv de muncă, care va fi supus aprobării Consiliului de Administrație al SNTFC în prima ședință a acestuia.

**Art.76.-(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)** regionalele 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 regulamentul 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 federațiile sindicale reprezentative semnatare ale CCM.

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

**Art.77.-** 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.14;
- 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 instruktajului de protecție a muncii.

**Art.78.-(1)** Materialele igienico-sanitare se acordă, obligatoriu și gratuit, conform Anexei nr.15, 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.16, persoanelor care lucrează în locuri de muncă cu condiții deosebite (grele și vătămătoare).

**Art.79.-(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.80.-(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.

**(4)** 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 01 mai – 31 octombrie personalului de tren și personalului de locomotivă și automotor, li se vor acorda 3 litri apă minerală pe tura de serviciu.

**Art.81.** Salariații SNTFC beneficiază de 20 tichete de masă pe lună, pentru fiecare salariat, în condițiile legislației în vigoare.

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

### D E L E G A R E A S I D E T A S A R E A

**Art.82.-(1)** Delegarea sau detașarea salariaților se fac în condițiile prevăzute de reglementările legale, cu drepturile ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă.

**(2)** Delegarea constituie executarea temporară de către salariat, din dispoziția conducerii unității sau a subunității, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor sale de serviciu, în afara locului său de muncă.

(3) Delegarea este o măsură care poate fi luată pe o perioadă de cel mult 60 de zile, prelungirea ei fiind posibilă, în mod excepțional, cu cel mult aceeași durată, cu acordul salariatului, pentru asigurarea bunei funcționări a unității sau a subunității care a dispus-o.

(4) Sunt considerați în delegație 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.83.-** Pentru delegări sau deplasări în străinătate, indemnizația se va acorda conform legislației în vigoare.

**Art.84.-(1)** Detașarea constituie schimbarea temporară a locului de muncă din dispoziția conducătorului unității sau subunității, urmată de încadrarea persoanei la unitatea sau subunitatea la care este trimisă, în scopul desfășurării unor activități necesare acesteia din urmă.

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

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

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

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

**Art.85.-** La expirarea termenului de detașare, angajatul revine pe același post sau funcție avute anterior detașării, cu toate drepturile ce i se cuvin.

**Art.86.-** 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.87.-** 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 face 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.88.-** 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 directorul general al SNTFC sau de altă persoană desemnată de către acesta, în care trebuie să se specifice mijloacele de transport utilizate și cheltuielile efectuate, însoțite de acte doveditoare, sau în cazul metroului, de o declarație pe propria răspundere.
- d) decontarea cheltuielilor de cazare în limita tarifelor practice 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, practice în 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 practice 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.89.-(1)** Conducerea unității sau a subunității poate dispune, în interesul serviciului, cu consultarea liderului de sindicat, schimbarea locului de muncă al salariatului în altă localitate.

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

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

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

## CAPITOLUL VIII

### FACILITĂȚI DE CĂLĂTORIE

**Art.90.-** 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.91.-** 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.92.-** 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.93.-** Copii 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.94.-** 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 accelerat, rapid o dată pe lună, dacă au asigurată cazarea; pe perioada vacanței beneficiază de o singură călătorie dus-întors.

**Art.95.-** Salariații SNTFC care călătoresc cu autorizație de călătorie gratuită sunt scutiți de plata suplimentului de viteză și a tichetului de rezervare a locului la toate trenurile de călători, cu excepția trenurilor INTERCITY. Pentru călătoria cu trenurile INTERCITY se va achita diferența de supliment dintre suplimentul de tren INTERCITY și suplimentul de tren rapid. Pentru călătoria cu tren INTERCITY la clasa a II-a a posesorilor de autorizații de călătorie gratuită valabile la clasa I-a se eliberează tichet gratuit, fiind obligatorie procurarea acestuia de la casa de bilete. Posesorii de autorizații de călătorie gratuită care călătoresc cu tren INTERCITY fără achitarea diferențelor de supliment sau fără tichet gratuit sunt considerați ca fără supliment de tren și tratați conform prevederilor instrucționale, achitând în tren contravaloarea suplimentului de tren INTERCITY la tarif de taxare în tren.

Salariații SNTFC care călătoresc în interes de serviciu cu autorizație de călătorie gratuită și Ordin de Deplasare cu mențiunea "Circulă în tren IC" sunt scutiți de plata diferențelor la călătoria cu trenul INTERCITY.

Pensionarii și membrii de familie ai salariaților și pensionarilor care călătoresc cu permis de călătorie gratuită sunt scutiți de plata suplimentului de viteză și a tichetului de rezervare a locului la toate trenurile de călători, cu excepția trenurilor INTERCITY. Pentru călătoria cu trenurile INTERCITY se va achita suplimentul de tren INTERCITY.

**Art.96.-** Salariații, pensionarii și membrii lor de familie beneficiază de facilități de călătorie în trafic internațional, conform convențiilor încheiate de SNTFC.

**Art.97.-** Autorizațiile de călătorie de clasa I se acordă începând cu clasa de salarizare 23 inclusiv.

**Art.98.-(1)** La numirea, mutarea sau ieșirea din serviciu în vederea pensionării, salariații au dreptul la transport gratuit pe calea ferată atât pentru ei și membrii de familie cu care conlocuiesc, cât și pentru efectele casnice, până la localitatea unde au fost numiți sau mutați ori până la reședința pe care și-o aleg după ieșirea din serviciu.

**(2)** Vor beneficia de permise de călătorie gratuită pe calea ferată salariații și membrii lor de familie, angajați ca personal de specialitate și administrativ al organizațiilor sindicale și CAR-urilor ce reprezintă și deservesc salariații SNTFC.

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 eliberarea билетelor de călătorie gratuită pe calea ferată în interesul serviciului pentru deplasări la competiții și festivaluri. Aprobarea se va da trimestrial.

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

**Art.100.-(1)** Administrația, va asigura pentru activități sindicale ale organizațiilor sindicale reprezentative, semnatare ale contractului colectiv de muncă, la nivel de societate următoarele :

**a)** în București, spațiu dotat cu mobilier de birou, telefon CFR, telefon PTT și mobil (2 buc. FNFM, și câte 1 buc. FMLR, FSRV și FSTFR), cu plata abonamentelor, fax, copiator, calculator cu acces la rețea și autoturisme (fără șofer și cu o cotă lunară de 300 litri benzină "premium" pentru liderii centralului federațiilor și 200 litri benzină "premium" pentru liderii regionali), astfel :

- 8 pentru Federația Națională Feroviară Mișcare Comercial;
- 4 pentru Federația Mecanicilor de Locomotivă din România;
- 4 pentru Federația Sindicatelor Ramurii Vagoane;
- 2 pentru Federația Sindicatelor Transportatorilor Feroviari din România.

**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.

**Art.101.-(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 și virare în contul și în condițiile din anexele 7 și 8.

**(3)** Din suma reținută pe statul de plată drept cotizație de sindicat, compartimentele financiare vor vira în contul federațiilor sindicale feroviare profesionale, semnatare a CCM o cotă stabilită în Consiliile de conducere ale acestora.

Federațiile sindicale vor face cunoscut în scris compartimentelor financiare cota parte ce urmează să se vireze federațiilor sindicale respective, numărul contului de virament precum și eventualele modificări ale acestora.

**Art.102.-(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 contractul colectiv de muncă.

**(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.103.-(1)** Reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor, precum și persoanelor care au deținut o astfel de funcție, în termen de doi ani de la încetarea mandatului 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.104.-** Patronatul se va abține de la orice formă de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor membrilor organelor de conducere ale sindicatelor.

**Art.105.-** 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.106.-** Consiliul de administrație al SNTFC, are obligația 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, social, cultural și sportiv.

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

**Art.107.-** Deplasările efectuate de salariați pentru tratarea unor probleme sociale, în baza convocărilor cu aprobarea conducerii SNTFC sau ale regionalelor de transport feroviar de călători, se consideră deplasări în interesul serviciului.

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 regionale de transport feroviar de călători sau de persoana împuternicită prin convocare de conducerea SNTFC sau a regionalelor de transport feroviar de călători.

**Art.108.-(1)** Federațiile reprezentative, semnatare ale contractului colectiv de muncă, desemnează reprezentanți pentru a desfășura numai activități în interesul salariaților subunității sau al SNTFC, după cum urmează :

- 11 reprezentanți pentru Federația Națională Feroviară Mișcare Comercial
- 3 reprezentanți pentru Federația Mecanicilor de Locomotivă din România;
- 6 reprezentanți pentru Federația Sindicatelor Ramurii Vagoane;
- 5 reprezentanți pentru Federația Sindicatelor Transportatorilor Feroviari din România.

Aceștia vor urmări în principal realizarea următoarelor obiective:

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

**(2)** Membrii aleși în organele de conducere ale sindicatelor, care lucrează în unitate sau subunitate în calitate de salariați, au dreptul la reducerea programului lunar cu până la 5 zile, pentru activități sindicale.

Cei care pot beneficia de prevederile paragrafului anterior, precum și cuantumul reducerii sunt stabiliți în Anexa nr.12.

Personalul menționat în alineatele (1) și (2) beneficiază pe perioada respectivă de următoarele

drepturi salariale :

**a)** salariul de bază;

**b)** un spor de 50% aplicat la salariul de bază, care face parte din acesta;

**c)** sporul de vechime în muncă;

**d)** sporul pentru condiții de muncă feroviară.

**Art.109.-(1)** Participarea la grevă sau organizarea acesteia, cu respectarea dispozițiilor Legii nr.168/1999, 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.110.-(1)** În termen de 30 de zile de la data întrării în vigoare a prezentului contract colectiv de muncă se constituie comisia mixtă patronat-sindicate la nivelul societății și cel al filialelor acesteia, precum și comisii mixte patronat-sindicate la nivelul regionalelor de transport feroviar de călători (pentru toate subunitățile C,T,V, de pe raza fiecărei regionale);

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

**(3)** Reprezentanții patronatului vor fi desemnați prin Dispoziția directorului general, iar cei ai sindicatelor, de către federațiile sindicale reprezentative, semnatare ale contractului colectiv de muncă.

**(4)** Comisiile se reunesc în prima decadă din prima lună a trimestrului iar, în situații deosebite, la cererea uneia dintre părți, în termen de 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 contractului colectiv de muncă.

Încălcarea prevederilor sau neîndeplinirea obligațiilor stabilite prin contractul colectiv de muncă 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 CALATORI"-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.

**A N E X E**

**la contractul colectiv de muncă**

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

Clasa de salarizare	Coeficient de ierarhizare	Salariile de bază brute -lei-
0	1	2
1	1.000	407
2	1.161	473
3	1.188	484
4	1.215	495
5	1.248	509
6	1.279	522
7	1.309	534
8	1.345	548
9	1.382	564
10	1.415	577
11	1.452	592
12	1.491	608
13	1.530	624
14	1.570	640
15	1.615	658
16	1.658	676
17	1.703	695
18	1.752	714
19	1.800	733
20	1.848	753
21	1.900	774
22	1.952	796
23	1.964	800
24	2.012	820
25	2.067	842
26	2.127	866
27	2.191	893
28	2.255	919
29	2.324	946
30	2.385	972
31	2.461	1003
32	2.536	1033
33	2.609	1063
34	2.685	1094
35	2.770	1128
36	2.855	1163
37	2.939	1197
38	3.030	1235
39	3.121	1271
40	3.221	1312
41	3.321	1352
42	4.061	1654

Salariul de bază brut corespunzător fiecărei clase de salarizare se va calcula după următoarea formulă :

$$S = S_{clasa} \times K$$

unde : S - salariul de bază brut corespunzător clasei de salarizare respective ;  
S<sub>clasa 1</sub> - salariul de bază brut corespunzător clasei 1 de salarizare ;  
K - coeficientul de ierarhizare a claselor de salarizare.

**NOTA :**

Prezenta anexă este valabilă până la data de 30.09.2007. Valorile din anexă vor fi modificate prin negociere începând cu 01.10.2007 avându-se în vedere prevederile din Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Grup de Unități din Transportul Feroviar pe anii 2006-2008. Negocierea se va purta în cursul lunii septembrie 2007.

**Anexa nr.2**

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

**A. MUNCITORI**

**1. Muncitori necalificați**

<b>Clase de salarizare</b>				
<b>Categorii de lucrări</b>				
	Ușoare	Obișnuite	Grele	Foarte grele
rețea bază	1	2	5	8

**NOTĂ**

Muncitorii necalificați din activitatea de încărcări-descărcări de vagoane de cale ferată și mijloace de transport rutier, precum și cei de la echiparea cu acumulatori a materialului rulant vor fi salariați cu o clasă de salarizare în plus față de nivelul prevăzut la rețeaua pentru categoriile de lucrări la care sunt încadrați.

**2. Muncitori calificați**

**a) Incadrați pe categorii**

<b>Clase de salarizare</b>							
<b>Categoria</b>							
1	2	3	4	5	6	7	Sp.
rețea auxiliară, litera B							
9	10,11,12	13,14,15	16,17,18	20,21	22,23	-	-
rețea "bază"							
11	12,13,14	15,16,17	18,19,20	22,23	24,25	27	29

**b) Din activitatea de exploatare**

<b>Nr. crt.</b>	<b>Funcția</b>	<b>Clasa de salarizare</b>
<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
1	Avizer	6, 7, 8
2	Vânzător bilete	9,10,11
3	Acar II	11,12,13

	I masă manevră	15,16,17 17,18,19
4	Conducător tren II I	13,14,15 17,18,19
5	Informator călători	14,15,16
6	Agent colector venituri	15,16,17
7	Magaziner comercial	17,18,19
8	Magaziner șef tură comercial	15,16,17
9	Manevrant vagoane II I	14,15,16 18,19,20
10	Telefonist	14,15,16
11	Telegrafist (teleimprimatorist) II I	12,13,14 15,16,17
12	Sef haltă II I	13,14,15 17,18,19
13	Mașinist instalații pentru încălzit trenul	17,18,19
14	Sef tură la comanda personalului de tren	21,22,23
15	Sef manevră II I	19,20,21 21,22,23
16	Casier cf II I	17,18,19 23,24,25
17	Casier cf verificator	24,25,26
18	Sef tren	20,21,22
19	Mecanic ajutor locomotivă-automotor	23,24,25
20	Controlor bilete	24,25,26
21	Sef tură comercial	22,23,24
22	Mecanic locomotivă-automotor III II I	28,29,30 30,31,32 31,32,33
23	Operator manevră în stații	32,33,34
24	Operator exploatare comercială	25,26,27
25	Operator șef exploatare comercială	28,29,30
26	Operator-programator în stații	27,28,29
27	Sef formație reclamații	24,25,26
28	Revizor tehnic vagoane III II I	26,27,28 27,28,29 28,29,30
29	Sef tură	31,32,33
30	Revizor locomotive-automotoare	31,32,33
31	Operator III II I	30,31,32 31,32,33 32,33,34
32	Instructor	33,34,35
33	Mecanic instructor	33,34,35

**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 regionalelor de transport feroviar de călători cu 1 clasă de salarizare în plus;

- funcția de casier cf II se utilizează în stații cf, halte cf și puncte de oprire unde se emit legitimații de călătorie în sistem XSELL;
- personalul încadrat în funcția de casier cf I care emite legitimații de călătorie în sistem XSELL se salarizează cu o clasă de salarizare în plus;
- casierii cf verificatori care au cel puțin 10 gestiuni 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.

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

Nr. crt.	Funcția	Grad profesional	Clase de salarizare
34	Lucrător comercial	II I	6, 7, 8 9,10,11
35	Ospătar, barman, vânzător, bufetier	I II III	7, 8, 9 9,10,11 10,11,12
36	Lucrător gestionar cazare, alimentație publică	I II III	9,10,11 10,11,12 12,13,14
37	Bucătar (cofetar, patiser) gestionar	I II III	12,13,14 13,14,15 14,15,16
38	Sef cantină	III II I	14,15,16 15,16,17 16,17,18

**d) Din activitatea de informatică**

Nr. crt.	Funcția	Grad profesional	Clase de salarizare
39	Operator introducere date	II I	13,14,15 15,16,17
40	Operator calculator electronic	II I	18,19,20 19,20,21

**e) Din activitatea de transporturi auto**

Nr. crt.	Funcția	Clase de salarizare
41	Tractorist	16,17,18,19,20
42	Sofer	21,22,23,24,25

**B. FUNCTII DE SPECIALITATE SI ADMINISTRATIV**

**1. Functii de executie**

Nr. crt.	Funcția	Grad profesional	Clase de salarizare/ sume fixe		
			Nivel		
			Subunități de bază	Regională	SNTFC
0	1	2	3	4	5
1	Paznic, îngrijitor, curier		2, 3, 4, 5	2, 3, 4, 5	2, 3, 4, 5
2	Controlor poartă, arhivar, cameristă		3, 4, 5, 6	3, 4, 5, 6	3, 4, 5, 6
3	Magaziner	II I	7, 8, 9,10 9,10,11,12	7, 8, 9,10 9,10,11,12	7, 8, 9,10 9,10,11,12
4	Sef formație pază	II I	8, 9,10,11 9,10,11,12		
5	Funcționar, dactilograf, casier,				

	secretar-dactilograf, desenator tehnic	II I	9,10, 11,12 11,12,13,14	9,10, 11,12 11,12,13,14	9,10, 11,12 11,12,13,14
6	Stenodactilograf			13,14,15,16	13,14,15,16
7	Casier central		14,15,16,17	17,18,19,20	17,18,19,20
8	Sef depozit, gospodar		15,16,17,18	15,16,17,18	15,16,17,18
9	Sef cabinet <sup>1)</sup>	III II I		18,19,20,21	18,19,20,21 26,27,28,29 34,35,36,37
10	Recepționeer materiale		17,18,19,20		
11	Merceolog, gestionar materiale <sup>5)</sup> , traducător	II I spec <sup>2)</sup>	18,19,20,21 21,22,23,24 24,25,26,27	19,20,21,22 22,23,24,25 25,26,27,28	20,21,22,23 23,24,25,26 26,27,28,29
12	Tehnician, tehnician proiectant, statistician, planificator, inspector resurse umane, revizor gestiune, șef formație All	II I spec <sup>2)</sup>	19,20,21,22 25,26,27,28 27,28,29,30	20,21,22,23 26,27,28,29 28,29,30,31	21,22,23,24 27,28,29,30 29,30,31,32
13	Contabil	II I spec <sup>2)</sup>	22,23,24,25 26,27,28,29 28,29,30,31	23,24,25,26 27,28,29,30 29,30,31,32	24,25,26,27 28,29,30,31 30,31,32,33
14	Contabil verificator venituri <sup>7)</sup>			27,28,29,30	28,29,30,31
15	Agent turism	II I	21,22,23,24 27,28,29,30	22,23,24,25 28,29,30,31	
16	Analist (programator) ajutor	II I	18,19,20,21 24,25,26,27	19,20,21,22 25,26,27,28	20,21,22,23 26,27,28,29
17	Maistru	II I <sup>3)</sup>	28,29,30 30,31,32		
18	Grafician mers tren			31,32,33,34	32,33,34,35
19	Dispecer circulație	II I		35,36,37,38	36,37,38,39 37,38,39,40
20	Inspector de specialitate <sup>4)</sup>	II I	28,29,30,31	32,33,34,35 35,36,37,38	33,34,35,36 36,37,38,39
21	Inspector de protecție civilă	II I	30,31,32,33	31,32,33,34 32,33,34,35	32,33,34,35 33,34,35,36
22	Subinginer, subinginer proiectant, inginer colegiu, economist colegiu	II I	27,28,29,30 29,30,31,32	28,29,30,31 30,31,32,33	29,30,31,32 31,32,33,34
23	Specialist în relații publice				36,37,38,39

0	1	2	3	4	5
24	Inginer proiectant, arhitect	IV III	27,28,29,30 31,32,33,34	28,29,30,31 32,33,34,35	29,30,31,32 33,34,35,36
25	Auditor intern	IV III II I			31,32,33,34 34,35,36,37 37,38,39,40 39,40,41,42
26	Inginer, economist, chimist, matematician, inspector învățământ, psiholog, sociolog etc.	IV <sup>6)</sup> III	29,30,31,32 32,33,34,35	30,31,32,33 33,34,35,36	31,32,33,34 34,35,36,37
27	Traducător	IV III			33,34,35,36 36,37,38,39
28	Inginer, economist, psiholog	II <sup>3)</sup> I <sup>3)</sup>		36,37,38,39 38,39,40,41	37,38,39,40 39,40,41,42
29	Analist, programator, inginer sistem	IV III	28,29,30,31 32,33,34,35	29,30,31,32 33,34,35,36	30,31,32,33 34,35,36,37
30	Analist resurse umane				38,39,40,41
31	Consilier juridic	IV III II I	29,30,31,32 32,33,34,35	30,31,32,33 33,34,35,36 36,37,38,39 38,39,40,41	31,32,33,34 34,35,36,37 37,38,39,40 39,40,41,42
32	Revizor contabil	II	26,27,28,29	29,30,31,32	30,31,32,33

		I	32,33,34,35	35,36,37,38	36,37,38,39
33	Reprezentant SNTFC în străinătate (*)				

(\*) Cuantumul drepturilor salariale în valută, în funcție de țara în care funcționează reprezentanța și posibilitățile financiare ale societății, precum și drepturile salariale în lei, se stabilesc de Consiliul de administrație al SNTFC, cu acordul federațiilor sindicale reprezentative.

## 2. Alte funcții de execuție

Nr. crt.	Funcția	Salariile de bază brute -valoare (lei)-		
		Subunitate de bază	Regională	SNTFC
34	Administrator cazare	774		
35	Revizor regional ticketing, instructor regional ticketing		1227 1401 1576 1751	
36	Revizor regional SC, instructor regional,		1352 1654 1732 1924	
37	Administrator de sistem			1352 1654 1733 1924
38	Sef proiect			1733
39	Instructor central, revizor central SC, inspector general			2308

### NOTĂ

- Gradele profesionale II sau I se utilizează la secretariatul conducerii societății (director general), iar gradul profesional III la secretariatele directorilor de la regionalele de transport feroviar de călători și din structura centrală.
- Numărul posturilor de *tehnician (tehnician proiectant, contabil, statistician, merceolog, planificator, 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 regionalelor 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 regionalelor de transport feroviar de călători, fără ca numărul posturilor de *inginer (economist) I* să îl depășească pe cel de *inginer (economist) II*.
  - 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.
- Funcția *inspector de specialitate* se utilizează după cum urmează :
  - gradul profesional II**
    - în Serviciul *Control Trenuri* constituit în cadrul structurii centrale și cele de *control trenuri și calitatea serviciilor* din aparatul central al regionalelor de transport feroviar de călători, precum și la Biroul Relații cu Publicul din structura centrală.
    - în activitățile de SC, protecția mediului, protecția muncii, All, organizare-normare și resurse umane din structura centrală și din aparatul central al regionalelor de transport feroviar de călători;
    - în compartimentele de control trenuri constituite la nivelul subunităților de bază.

**(2) gradul profesional I**

personalul care are atributii în activitățile de control, organizare-normare, investiții, protecția muncii, All, protecția mediului, resurse umane și controlul trenurilor, din structura centrală și din aparatul central al regionalelor de transport feroviar de călători.

5. Funcția *gestionar materiale* se folosește numai în cadrul “CFR- SCAD Brașov”- SA.
6. Nivelul de salarizare prevăzut pentru structura centrală se poate utiliza numai pentru funcțiile *economist* , *psiholog*, *sociolog* și *traducător*.
7. Se utilizează numai la compartimentele de verificarea veniturilor.

## LISTA LUCRĂRILOR NECALIFICATE

### I. LUCRĂRI USOARE

1. Ambalarea diferitelor obiecte de greutate mică.
2. Căratul bagajelor în stații de cale ferată.

### II. LUCRĂRI OBISNUITE

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

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

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

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

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

6. Verificarea vagonetelor încărcate cu material lemnos alb în vederea asigurării gabaritului la introducerea în cilindri de impregnare

7. Curățirea și ungerea aparatelor de rulare .

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

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

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

### III. LUCRĂRI GRELE

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

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

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

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

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

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

7. Curățirea grupurilor sanitare, încărcarea și descărcarea gunoaielor

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

9. Curățirea cu perii, pensule, aspiratoare a echipamentelor din stațiile CED, centrale telefonice, stații de tracțiune electrică și a filtrelor de aer de la vagoanele de călători

10. Curățirea locomotivelor și automotoarelor, a autovehiculelor de orice fel, spălarea vagoanelor din compunerea trenurilor de călători prin stații de spălare și alimentare cu apă a vagoanelor

11. Curățirea depunerilor de nisip, a nămolului, scoaterea pietrei și a altor corpuri străine din rezervoarele de apă și fântâni;

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

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

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

#### **IV. LUCRĂRI FOARTE GRELE**

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

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

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

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

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

6. Curățirea manuală la exterior a vagoanelor din compunerea trenurilor de călători

7. Vidanjarea vagoanelor de călători, manipularea reziduurilor (curățirea bazinelor, a oalelor de la WC-urile vagoanelor și a haznalelor), salubritatea în interior a vagoanelor din trenurile de călători

8. Încărcarea și descărcarea vagonetelor cu cărbuni la alimentarea locomotivelor cu aburi

- 9.** Manipularea cu lopata, uscarea, ciuruirea nisipului prin instalații speciale
- 10.** Lucrări necalificate de la trenul de ajutor, trenul macara și de intervenții

## Anexa nr. 4

## LISTA MESERIILOR AUXILIARE

## A. Meserii auxiliare salarizate conform rețelei "bază"

Nr. crt.	Meseria	Indicator tarifar de calificare	Categoria minimă-maximă
0	1	2	3
1	Artificier la lucrări de suprafață	02.01.02	1-6
2	Ascuțitor scule, instrumente medicale și obiecte de uz casnic	05.19.04	1-6
3	Asfaltator	20.00.02	1-4
4	Betonist	20.12.07	1-5
5	Bobinator mașini electrice rotative	05.04.01	1-6
6	Bobinator transformatoare	05.04.02	1-6
7	Cazangiu recipiente	05.02.01	1-6
8	Compresorist	25.54.03	2-6
9	Conducător auto pentru autospeciale de stins incendii	00.01.15	4-6
10	Confecționar la mașină	12.03.01	1-4
11	Confecționar protecții și obiecte anti-corosive	06.52.07	1-6
12	Controlor de calitate la confecționarea periiilor mașinilor electrice	05.64.90	2-4
13	Croitor	12.04.00	1-6
14	Debitator -șlefuitor perii de mașini electrice	05.64.03	1-3
15	Dulgher pentru construcții	20.02.01	1-5
16	Electrician de întreținere și reparații	05.04.08	1-6
17	Electrician montator de instalații electrice la mijloace de transport	05.04.04	1-6
18	Electromecanic pentru deservire instalații și utilaje de prevenire și stins incendii	00.01.13	3-6
19	Fascinar	20.00.05	1-2
20	Fierar betonist	20.03.00	1-5
21	Forjor arcurar	05.07.03	1-5
22	Forjor manual și mecanic	05.07.01	1-6
23	Frezor universal	05.08.01	1-6
24	Galvanizator	05.17.01	1-5
25	Găuritor filetator	05.09.00	1-4
26	Geamgiu	20.00.08	1-3
27	Gravor manual	05.10.01	2-6
28	Instalator de alimentări cu apă la rețele exterioare	20.05.05	1-5
29	Instalator de apă, canal	20.05.01	1-5
30	Instalator electrician în construcții	20.04.00	1-5
31	Instalator încălzire centrală și gaze	20.05.02	1-5
32	Izolator hidrofug	20.07.01	1-4
33	Izolator termic, frigorific și fonic	20.07.02	1-4
34	Laborant determinări fizico-chimice	06.01.02	2-6
35	Laborant încercări de rezistențe fizico-mecanice	06.01.03	1-6
36	Laborant structură macroscopică și microscopică	06.01.04	2-6
37	Lăcătuș construcții metalice și navale	05.11.01	1-6
38	Lăcătuș mecanic de întreținere și reparații universale	05.11.05	1-6
39	Lăcătuș montator agregate energetice și de transport	05.11.03	1-6
40	Lăcătuș montator utilaje industriale de construcții și agricole	05.11.02	1-6
41	Macarașiu	25.52.01	2-6
0	1	2	3
42	Mașinist la alte mașini fixe de transport pe orizontală și verticală	25.52.06	2-5

43	Mașinist la centrale Diesel	01.05.03	1-6
44	Mașinist la mașini mobile pentru transporturi interioare	25.52.05	1-6
45	Mașinist instalații impregnare lemn	22.00.03	3-5
46	Mașinist pod rulant	25.52.02	3-6
47	Mecanic pentru deservire instalații și utilaje de stins incendii	00.01.14	3-6
48	Metrolog	05.30.00	2-6
49	Modelier	05.13.00	1-6
50	Montator acumulatori	05.67.05	1-6
51	Montator placaje interioare și exterioare (faianțar)	20.09.02	1-5
52	Montator perii cărbune	05.64.04	1-3
53	Montator-reglor și depanator de aparate radio și TV, redresoare și amplificatoare	05.05.02	1-6
54	Montator reglor și testor de aparatură telecomunicații și de instalații de semnalizare, centralizare și blocare (electronist)	05.05.01	1-6
55	Motorist	25.54.01	1-6
56	Mozaicar	20.09.01	1-5
57	Operator chimist la diverse produse anorganice	06.02.04	1-6
58	Parchetar-linolist	20.10.00	1-4
59	Pavator	20.00.11	1-4
60	Pompagiu	25.54.02	1-5
61	Pompier pentru supravegherea locurilor de muncă cu pericol ridicat de incendiu și explozie (post fix)	00.01.11	2-3
62	Pregătitor completator	05.00.19	1-3
63	Presator metale la rece	05.16.00	1-5
64	Primitor-distribuitor materiale și scule	25.00.07	1-4
65	Primitor-predător produse fluide	03.51.01	2-5
66	Rabotor mortezor universal	05.18.01	1-5
67	Rectificator universal	05.19.01	1-6
68	Reglor mașini în industria construcțiilor de mașini	05.00.80	4-6
69	Sculer SDV	05.20.00	1-6
70	Servant pompier pentru deservire utilaje și mașini de stins incendiu, salvator	00.01.12	2-6
71	Sobar	20.12.06	1-4
72	Sondor la forajul manual	03.04.01	1-4
73	Sortator produse	25.00.08	1-4
74	Strungar la mașini de alezat	05.21.05	1-5
75	Strungar la mașini de prelucrat în coordonate	05.21.06	4-6
76	Strungar la mașini orizontale	05.21.04	2-6
77	Strungar la strung paralel și de detalonat	05.21.01	1-6
78	Strungar la strung revolver	05.21.02	1-4
79	Sudor cu gaze	05.22.02	1-6
80	Sudor electric	05.22.01	1-6
81	Sef grupă (PSI)	00.01.16	4-6
82	Slefuitor metale	05.17.04	1-6
83	Tapiter	09.05.00	1-6
84	Tăietor, șlefuitor, lustruitor piatră, marmură	08.51.02	2-5
85	Termist-tratamentist de piese semifabricate, finite	05.23.02	1-6
86	Termist-tratamentist de produse brute forjate, turnate sau laminate	05.23.01	1-4
87	Tinichigiu carosier	05.24.02	1-6
88	Tinichigiu industrial	05.24.01	1-6
89	Tinichigiu învelitor	20.11.00	1-5

0	1	2	3
90	Tâmplar carosier	09.09.00	1-6
91	Tâmplar mecanic la croit și dimensionat	09.06.01	1-6
92	Tâmplar mecanic la frezat și găurit	09.06.03	1-6
93	Tâmplar mecanic la rindeluit	09.06.02	1-5
94	Tâmplar mecanic la strunjit	09.06.04	2-6
95	Tâmplar mecanic la șlefuit	09.06.05	2-5

96	Tâmplar universal	09.08.00	2-6
97	Topograf	20.00.12	1-4
98	Turnător-formator metale feroase și neferoase	05.27.02	1-6
99	Ungător-gresor	25.00.09	1-2
100	Vopsitor industrial	05.29.00	1-6
101	Vopsitor lemn	09.00.16	1-5
102	Zidar pietrar	20.12.02	1-5
103	Zidar-rosar tencuitor	20.12.01	1-5
104	Zidar șamotor	20.12.05	1-6
105	Zugrav, vopsitor	20.13.00	1-5

**B. Meserii auxiliare salarizate cu o clasă de salarizare în minus față de rețeaua "bază"**

<b>Nr. crt.</b>	<b>Meseria</b>	<b>Indicator tarifar de calificare</b>	<b>Categoria minimă-maximă</b>
<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1	Ambalator manual	25.00.01	1-3
2	Cantaragiu	25.00.02	1-3
3	Cartonagist	16.02.02	1-5
4	Ceasornicar	05.03.00	2-6
5	Copist forme tipar plan	16.00.01	3-6
6	Coșar	19.01.00	1-4
7	Croitor uzinal	25.00.04	2-4
8	Culegător manual (zețar)	16.01.01	2-6
9	Fochist la căldări pentru abur industrial	25.51.02	1-5
10	Fochist la căldări pentru încălziri centrale	25.51.03	1-5
11	Fotograf	18.05.00	1-6
12	Fotoreproducător	16.04.01	3-6
13	Frigoriferist	25.54.04	2-6
14	Frizer	18.04.00	1-4
15	Heliografist	25.00.05	1-3
16	Instalator frigorist	20.05.03	1-5
17	Încărcător aparate de stins incendii	18.00.06	1-3
18	Legător manual	16.02.01	1-6
19	Lenjer	12.06.00	1-5
20	Liftier	25.00.10	1-2
21	Mașinist instalații alimentare cu apă și de canalizare	19.02.00	4
22	Montator filme	16.04.04	3-6
23	Operator hidraulic în alimentările cu apă	19.00.09	1-5
24	Operator la mașinile de fotoculegere	16.00.10	5
25	Operator mașini multiplicat	25.00.06	2-4
26	Operator la prelucrarea maselor plastice	06.52.03	2-6
27	Operator la tratarea apei tehnologice	01.04.04	1-6
28	Peisagist floricultor	19.03.00	1-5

<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
29	Pictor executant	17.17.00	1-6
30	Probator hidraulic	05.51.04	3-4
31	Proiecționist	24.52.08	1-6
32	Retușor clișee	16.04.03	3-6
33	Sortator, stivuitor și recepționar la industrializarea lemnului	09.00.13	1-6
34	Spălător textile	11.00.12	1-4
35	Tipăritor la tipar plan	16.03.02	1-6
36	Tipograf turnător la mașinile de turnat litere, linii și materiale de albitură	16.05.02	4-6

37	Uscător, aburitor material lemnos	09.00.14	2-5
38	Vulcanizator	06.54.04	2-6

**NOTĂ:**

Unele dintre meseriile nominalizate în anexă se pot utiliza și în activitatea de bază. Lista meseriilor respective se va întocmi de administrație, cu consultarea delegaților aleși ai sindicatelor participanți la ședințele Consiliului de administrație, iar reactualizarea ei urmează să se facă ori de câte ori apar modificări în structura organizatorică a SNTFC.

Meseriile de la litera A, din prezenta anexă, ce au prevăzut în indicatoarele tarifare de calificare categoria 6 de încadrare, pot fi salarizate la o categorie superioară, în măsura în care, în activitatea de bază, prin ITC, societatea a stabilit lucrări corespunzătoare acestor categorii.

**S I S T E M U L D E S P O R U R I****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 carnetele 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.

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

3. Pentru perioada în care nu beneficiază de spor pentru condiții grele de muncă feroviară, acest personal va beneficia de spor pentru condiții de muncă feroviară în cuantum de 7 la sută.

**LISTA FUNCTIILOR SI MESERIILOR CU CONDITII GRELE DE MUNCĂ FERROVIARĂ**

<b>Denumirea functiei sau meseriei</b>	<b>Procent din sal.de baza</b>
<b>COMERCIAL</b>	
informator călători; magaziner comercial, magaziner șef tură comercial din stații de grad III; șef haltă; casier cf; casier cf verificator; operator comercial în stații; șef tură la comanda personalului de tren; șef tură comercial; șef tură (stații cf și voiaj cfr), operator programator în stații de gradul I și II; șef formație reclamații în stații de grad I și II; instructor ; șef stație adjunct, șef stație	10
acar în stații de gradul I, II și III; acar masă manevră; agent colector venituri; conductor tren; manevrant vagoane; magaziner comercial, magaziner șef tură comercial din stații de grad I și II; șef manevră; șef tren; controlor bilete; inspector de specialitate II (control trenuri); operator exploatare comercială; operator șef exploatare comercială; operator I,II,III; dispecer circulație; operator manevră în stații de grad I	15
<b>Denumirea functiei sau meseriei</b>	<b>Procent din sal.de baza</b>
<b>TRACTIUNE</b>	

mașinist instalații pentru încălzit trenul; șef depou adjunct, șef depou, șef secție(exploatare) adjunct, șef secție (exploatare), șef punct alimentare și echipare, șef atelier, șef birou (*)	10
mecanic ajutor locomotivă-automotor; mecanic locomotivă-automotor; șef tură; revizor locomotivă-automotor; mecanic instructor; lăcătuș montator agregate energetice și de transport (electromecanic montator, lăcătuș la reparația locomotivelor-automotoarelor și ramelor) pentru activitatea de revizii și reparații locomotive; cazangiu recipiente; electrician montator de instalații electrice la mijloacele de transport (electromecanic montator, electrician la reparații locomotive-automotoare, rame) pentru activitatea de revizii și reparații locomotive	15
<b>VAGOANE</b>	
instructor ; șef revizie vagoane adjunct, șef revizie vagoane, șef post revizie vagoane, șef atelier	10
revizor tehnic vagoane; șef tură; lăcătuș montator agregate energetice și de transport (mecanic mașini și utilaje vagoane) pentru activitatea de revizii și reparații vagoane; electrician montator de instalații electrice la mijloace de transport (electrician vagoane)	15
<b>FUNCTII SI MESERII COMUNE</b>	
acar; manevrant vagoane; telefonist; teleimprimatorist; șef manevră; mecanic ajutor locomotivă-automotor; mecanic locomotivă-automotor; operator introducere date; operator calculator electronic; inginer (*); inginer colegiu (*); subinginer (*); tehnician (*); instructor regional; revizor regional SC; maistru; dactilograf; secretar-dactilograf; stenodactilograf bobinator mașini electrice rotative; bobinator transformatoare; cazangiu recipiente; croitor uzinal; electrician de întreținere și reparații; electrician montator de instalații electrice la mijloace de transport; fochist la căldări pentru abur industrial; fochist la căldări pentru încălzire centrală; frezist universal; instalator de apă și canal; instalator de încălzire centrală și gaze; laborant determinări fizico-chimice; lăcătuș mecanic de întreținere și reparații universale; lăcătuș montator agregate energetice și de transport; macaragiu; mașinist la alte mașini fixe de transport pe orizontală și verticală; mașinist la mașini mobile pentru transporturi interioare; mecanic pentru deservire instalații și utilaje de stins incendii; montator reglor și depanator de aparate radio, televizoare, redresoare și amplificatoare(electronist); montator reglor si depanator de instalații de electronică și curenți purtători (electronist); operator la mașina de multiplicat; rectificator universal; sculer SDV; spălător textile; strungar la mașini orizontale; strungar la strung paralel și de detalonat; șlefuitor metale; tapițer; tinichigiu industrial; tâmplar carosier; tâmplar manual universal; ungător-gresor; zidar-roșar tencuitor muncitor necalificat lucrări grele	10
dispecer; compresorist; forjor arcurar; forjor manual și mecanic; montator acumulatori; sudor cu gaze; sudor electric; turnător formator metale feroase si neferoase (inclusiv miezuitor); vopsitor industrial; zidar șamotor; strungar la mașini de strunjit roți cf muncitor necalificat lucrări foarte grele	15

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

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

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

Personalul de la recepțiile tehnice (locomotive și vagoane) beneficiază de spor pentru condiții grele de muncă feroviară în cuantum de 10 la sută.

### III. SPOR PENTRU CONDITII DE MUNCĂ FERVIARĂ

Se acordă în cuantum de 7 la sută din salariul de bază calculat corespunzător timpului efectiv lucrat în program normal de lucru, personalului SNTFC care nu beneficiază de spor pentru condiții grele de muncă feroviară.

#### IV. 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 clasa 1 de salarizare.

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

Nr. crt.	Categoriile de locuri de muncă cu conditii nocive, functii si meserii la care se poate acorda spor pentru conditii vătămătoare (nocive)
0	1
<i>I. Locuri de muncă în perimetrul cărora se dezvoltă în procesul de producție diferite pulberi nocive (de azbest, siliciu, talc, mică, etc.)</i>	
1	Turnătoriile de fontă și neferoase cu producție industrială continuă în care: a) nu se execută și operațiile de dezbatere sau de curățire a pieselor în hala de turnare b) se execută și operațiile de dezbatere sau de curățire a pieselor în hala de turnare
2	Curățatoriile de piese turnate
3	Sablaj uscat cu alicie sau nisip cu excepția instalațiilor ermetizate
4	Prelucrarea mecanică a pieselor cu abrazive pe cale uscată fără instalație de absorbție sau umezire inclusiv șlefuirea lor precum și rectificarea pieselor
5	Prelucrarea mecanică a pieselor din fontă (strunjire, frezare, rectificare)
6	a) Izolări cu vată de sticlă, lână minerală, ampora, azbest, inclusiv operațiunile de debitare și împachetare, precum și tapițarea cu vată sau pânză de sticlă b) Lucrări de izolații și cu alte substanțe sau materiale înlocuitoare
7	Șlefuirea și lustruirea pieselor metalice cu perii de păsle, fetru, țesături textile, fibre vegetale sau păr animal, folosind diverse paste
8	Ciuruirea în spații închise a nisipului pentru alimentarea locomotivelor
9	a) Manipularea cărbunelui în depozitul de cărbune al depourilor de locomotive, remizelor; încărcarea-descărcarea vagoanelor cu cărbuni (inclusiv la vagoanele de dormit și restaurant) b) Descărcătorii și alimentatorii de cărbune din centralele pe combustibil solid c) Personalul de reparații instalații de alimentare cu combustibil solid din centralele termoelectrice care lucrează în aceleași condiții cu muncitorii descărcători alimentatori combustibil solid
10	Curățirea, suflarea și spălarea filtrelor de la locomotive, vagoane
11	Debitarea garniturilor de clingherit, prelucrarea mecanică a pieselor din bronz și alamă, confecționarea periiilor de cărbune ale mașinilor electrice

0	1
<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>	
12	Sudura în plumb (activitate continuă)
13	Prelucrarea plumbului și a aliajelor cu conținut de plumb
14	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
15	Activitatea de reparare, verificare și rodaj a pompelor de injecție și a injectoarelor

16	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
17	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
18	Acoperiri metalice pe cale galvanică, metalizare chimică sau pulverizare, zincare, cositorire precum și oxidare anodică a aluminiului
19	Vopsirea cu vopsele în a căror compoziții intră substanțe toxice
20	Vopsirea cu vopsele din minium de plumb
21	Confecționarea articolelor tehnice din cauciuc, precum și repararea prelatelor; vulcanizarea la cald și reșaparea
22	Activitatea: a) fabricare și reparare a acumuloarelor electrice pe bază de plumb sau nichel-cadmium b) întreținere, încărcare și control tehnic al acumuloarelor electrice pe bază de plumb sau nichel-cadmium c) electricienilor acumulatoriști d) montatorilor de precizie aparataj termotehnic
23	Repararea: a) redresoarelor cu mercur b) și revizuirea reguletoarelor cu mercur (DIK) de la vagoanele de călători
24	Degresarea pieselor de la locomotive, automotoare, vagoane, autovehicule și alte utilaje: a) în băi deschise b) în băi închise (tuneluri)
25	Activitatea cu macarale în hale sau zone de demontare sau spălare
26	Curățirea reziduurilor petroliere din interiorul bazinelor de păcură, a rezervoarelor, a tenderelor și altor recipiente, precum și curățirea cutiilor de foc a camerelor și țevilor de fum de la locomotive; curățirea și repararea canalelor pentru scurgerea reziduurilor; încărcarea, descărcarea și manipularea produselor petroliere, a produselor toxice, caustice-corozive, pulverulente sau granulare, cât și a celor electroizolante
27	Lipirea cu aliaje de plumb a instalațiilor de depozitare a apei și a combustibilului la material rulant și autoa elementelor de radiatoare auto
28	Prepararea și brichetarea materialelor dezincrustante
29	Dezinsecția, deratizarea și deparatizarea în stații, magazii, cămine, etc.
30	Manipularea banilor
31	Activitatea în laboratorul chimic uzinal
<i>III. Locuri de muncă la care condițiile nocive sunt determinate de acțiunea zgomotelor și trepidațiilor</i>	
32	Crăițuirea, încălzirea-distribuirea niturilor și nituirea, stemuirea și căpuirea cu scule pneumatice
33	Confecționarea la mașinile automate prin bătaie la rece a danturării pilelor
34	Mașiniști pod rulant din halele de cazangerie, construcții metalice și ateliere de tratamente termice și impregnare; macaragiu pe macaralele cu motoare termice

0	1
35	Activitatea cu instalațiile fixe de aer comprimat din halele de execuție a traverselor de linii de cale ferată din beton armat, din stațiile de compresoare și din halele de producere a aerului comprimat pentru frânele de cale
36	Activitatea: a) la teleimprimatoare (telex) și la centralele telefonice cu fișe b) telefoniștilor cu activitate continuă de recepție (în cască, microreceptor, difuzor) c) de confecționare a pieselor prin ștanțare sau presare
37	Personalul de locomotivă-automotor
<i>IV. Locuri de muncă cu condiții nocive determinate de acțiunea radiațiilor ionizante, infraroșii, luminoase și ultraviolete</i>	
38	a) Locuri în care se lucrează la întreținerea și repararea detectoarelor de fum ale instalațiilor pentru sesizarea și avertizarea incendiilor b) Lucrul cu video-display funcționând cu tub cu fascicul catodic în program de lucru permanent c) Activitatea de proiecție film executată cu aparate dotate cu lămpi cu xenon
<i>V. Locuri de muncă unde activitatea se desfășoară în condiții de microclimat nefavorabil (temperatură,</i>	

<i>umiditate, curenți de aer)</i>	
39	Activitatea: a) la secțiile (atelierele) de forjă special amenajate cu producție industrială continuă (forjare, matrițare la cald, îndoirea țevelor la cald) b) de forjare manuală continuă c) personalului care execută reparații la cazane la temperaturi peste 40 grade Celsius
40	Centralele termice pe combustibil solid cu activitate continuă: a) exploatarea, întreținerea și repararea instalațiilor de alimentare cu cărbune b) activitatea fochiștilor
41	Montarea și demontarea la cald a bandajelor pe/de pe roțile materialului rulant
42	Strunjirea bandajelor vechi pe strunguri de profilat, montarea prin încălzire oxigaz a bușelor de pe fusurile osiilor
43	Cuptoare de cimentare, călire, recoacere, revenire, detensionare și instalații de călire prin curenți de înaltă frecvență
44	Activitatea continuă de întreținere și reparații la temperaturi de peste 40 grade Celsius a cuptoarelor industriale, utilajelor de turnare precum și a altor asemenea utilaje
45	Calandre cu aburi și mașini de spălat din spălătorile mecanice cu temperatura de peste 40 grade Celsius, cu activitate continuă
46	Bucătăria vagonului restaurant când temperatura este de peste 40 grade Celsius
47	Lucrări de montare și demontare a instalațiilor de încălzire a ventilelor și serpentinelor din interiorul cisternelor, bazinelor, tenderelor și WIT-urilor
<i>VI. Locuri de muncă în perimetrul cărora se dezvoltă în procesul de producție un complex de noxe care cumulate pot fi nocive</i>	
48	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 alora asemănătoare b) la locomotive, vagoane, autovehicule sau la subsamblele acestora (activitate continuă) c) continuă, în afara celor care lucrează în aer liber d) a tinichigilor auto cu activitate de sudură de cel puțin 50 la sută din timpul normal de muncă
49	Sudură electrică sub strat de flux (automată, semiautomată, în baie de zgură sau alte procedee și pe mașini specializate) și sudură cu aluminiu
50	Tapițarea materialului rulant și auto; activitatea celor care lucrează la dărăcirea și scărmanarea părului de cămilă sau de cal, a ierburilor de mare etc.
51	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

<b>0</b>	<b>1</b>
52	Activitatea lăcătușilor montatori la operații de dezmembrare pentru casare a locomotivelor și vagoanelor
53	Activitatea continuă de multiplicat la heliograf sau xerox
54	Stațiile generatoare de acetilenă, oxigen sau alte gaze comprimate
55	Activitatea de reparații și întreținere a locomotivelor
56	Activitatea de exploatare, întreținere și revizie a materialului rulant
57	Analize chimice de laborator cu substanțe toxice (activitate continuă)
58	Curățarea canalelor de zgură, a interiorului vagoanelor cisternă, de marfă și a părții sanitare a vagoanelor clasă sau a vagoanelor de dormit și restaurant, a stațiilor de decantare și neutralizare a apelor reziduale, a decantoarelor de WC, vidanjarea manuală sau mecanică a WC-urilor, a cazanelor de locomotive sau a celor stabile, cu grad mare de contaminare, precum și vidanjarea, încărcarea-descărcarea și arderea gunoiului
59	Personalul care concură la proba de parcurs și rulaj a motoarelor diesel ale locomotivelor precum și la proba locomotivelor electrice
60	Impiegați de mișcare (localist sau blochist), operatori manevră din stații, operatori I, II (la mișcare) de la regulatoare și agenții zonale;
61	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
62	Activitatea de demontare a materialului rulant
63	Activitatea de reparare și montare a materialului rulant
64	Fotoreproducerea imaginilor fotografice pentru copiat
65	Retușarea-montarea filmelor fotografice pentru copiat

66	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.

## V. 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 unde se fabrică sau se utilizează substanțe explozive precum și transportul acestora;

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

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

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

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

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

Nr. crt.	Categoriile de personal care lucrează la locuri de muncă la care se poate acorda spor pentru conditii periculoase	Procent din sal. de bază
0	1	2
<i>I. Locuri de muncă unde se fabrică sau se utilizează substanțe explozive, precum și transportul acestora</i>		
1	Personal care prepară, transportă, manipulează și utilizează materiale explozive sau radioactive	15

0	1	2
<i>II. Locuri de muncă cu condiții periculoase determinate de desfășurarea activității la înălțime sau de alte cauze</i>		
2	Personalul care lucrează la montarea 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	10
	b) peste 20 m	15
3	Personalul care lucrează la înălțime, la revizuirea, repararea și întreținerea antenelor de radio, macaralelor, podurilor rulante, sistemelor de ventilație, sistemelor de iluminat artificial, luminatoarelor și hidroizolația halelor la înălțimi.	10
4	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, inclusiv scriitor vagoane și șef tură.	15
5	Personalul de locomotivă și de tren din activitatea de circulație a trenurilor, inclusiv conductor tren II și agent colector venituri, 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
6	Activitatea de conducere a autovehiculelor pe drumurile publice în cadrul atribuțiilor de serviciu (șoferi și tractoriști rutierști), precum și manevrarea manuală a remorcilor auto de către șofer la locurile de încărcare-descărcare acolo unde nu este posibilă manevrarea, încărcarea sau descărcarea simultană a autotrenului (autovehicul+remorcă).	15
7	Personalul formațiilor de întreținere, revizie și intervenție la stațiile de radiocomunicații (radiații determinate de curenții de înaltă frecvență)	10
8	Personalul de exploatare, întreținere și reparații din centralele electrice și termice cu puteri mai mici de 50 MW.	10

9	Personalul care execută lucrări de întreținere și reparații la instalații la instalații aflate sub tensiune (electrician montator de instalații electrice la mijloace de transport; electrician întreținere și reparații).	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.

## VI. SPOR PENTRU TIMPUL LUCRAT IN CURSUL NOPTII

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

## VII. SPOR PENTRU ORE SUPPLEMENTARE

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

## VIII. 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.

## IX. SPOR PENTRU UTILIZAREA CEL PUTIN 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.).

## X. SPOR PENTRU CONDUCEREA FORMATIEI DE LUCRU

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

## XI. SPOR PENTRU CONDUCERE SIMPLIFICATĂ

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

## **XII. SPOR PENTRU ACTIVITATEA DE PAZĂ A VALORILOR BĂNEȘTI**

Se acordă în cuantumul de 10 la sută din salariul de bază personalului înarmat, corespunzător timpului efectiv lucrat în aceste condiții.

## **XIII. SPOR PENTRU SALARIAȚII CARE AU OBTINUT TITLUL ȘTIINȚIFIC DE DOCTOR**

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 de lucru.

## **XIV. SPOR PENTRU SALARIAȚII AUTORIZAȚI PENTRU CONTROL ULTRASONIC**

Se acordă în cuantumul 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.

## C R I T E R I I L E

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

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

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

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

**SBR în cursul trimestrului**

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

**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. 264(1) lit.c din Legea nr.53-2003 / Codul muncii*);

- desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă (*art. 264(1) lit. f 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. 264(1) lit.d 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. 264(1) lit.e din Legea nr.53/2003 - Codul muncii*).

**Anexa nr.7**

**SOCIETATEA NATIONALĂ DE TRANSPORT FERROVIAR DE CĂLĂTORI**

Subunitatea \_\_\_\_\_

Sediul \_\_\_\_\_

**CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCA**

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

**A. Părțile contractului**

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

și

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

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

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

**C. Durata contractului :**

a) nedeterminată, salariatul/salariața \_\_\_\_\_ urmând să înceapă activitatea la data de \_\_\_\_\_ ;

b) determinată, de \_\_\_\_\_ luni, pe perioada cuprinsă între data de \_\_\_\_\_ și data de \_\_\_\_\_ / pe perioada suspendării contractului individual de muncă al titularului de post.

**D. Locul de muncă**

1. Activitatea se desfășoară la \_\_\_\_\_
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.

**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.19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, cu modificările și completările ulterioare

**H. Durata muncii**

1. O normă întregă, 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 (cel puțin 2 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 de muncă feroviară : \_\_\_\_\_% 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 : \_\_\_\_\_;

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

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

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 este de \_\_\_\_\_ ;
- b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de \_\_\_\_\_ zile calendaristice, conform Contractului Colectiv de Muncă al S.N.T.F.C. „CFR Călători” S.A. ;
- c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de \_\_\_\_\_ zile calendaristice, conform art.79 alin.(4) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii ;
- 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 federației 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;

- 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 formarea profesională, în condițiile actelor adiționale;

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

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- e) obligația de a respecta secretul de serviciu.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi :

- a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- c) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern.

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

- a) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil 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, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- e) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

**N. Dispoziții finale**

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 – Codul muncii și ale Contractului Colectiv de Muncă al S.N.T.F.C. „CFR Călători” S.A.,

înregistrat sub nr. \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ la Direcția Generală de Muncă și Solidaritate Socială a Municipiului București.

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale.

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

O. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă sunt soluționate de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

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

*Salariat,*

**DIRECTOR**

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

**Angajator,**

**Anexa nr. 8**

**SOCIETATEA NAȚIONALĂ DE TRANSPORT FEROVIAȚI DE CĂLĂTORI**

Subunitatea \_\_\_\_\_

Sediul \_\_\_\_\_

**ACT ADIȚIONAL LA CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCA**

În baza prevederilor contractului colectiv de muncă înregistrat sub nr. \_\_\_\_\_ din \_\_\_\_\_ la Direcția pentru Dialog Familie și Solidaritate Socială a Municipiului București, întocmit conform prevederilor Legilor nr.53/2003 – Codul muncii și nr.130/1996, republicată, intervine prezentul act adițional la contractul individual de muncă înregistrat sub nr. \_\_\_\_\_ din \_\_\_\_\_.

**A. Părțile contractului**

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

și

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

am încheiat prezentul act adițional la contractul individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora am convenit :

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

**C. Durata contractului :**

a) nedeterminată, salariatul/salariata \_\_\_\_\_ urmând să înceapă activitatea la data de \_\_\_\_\_ ;

b) determinată, de \_\_\_\_\_ luni, pe perioada cuprinsă între data de \_\_\_\_\_ și data de \_\_\_\_\_ / pe perioada suspendării contractului individual de muncă al titularului de post.

**D. Locul de muncă**

1. Activitatea se desfășoară la \_\_\_\_\_

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.

**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.19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, cu modificările și completările ulterioare

**H. Durata muncii**

1. O normă întregă, durata timpului de lucru fiind de \_\_\_\_\_ ore/zi, \_\_\_\_\_ ore/săptămână.

- c) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează : \_\_\_\_ (ore zi/ore noapte/inegal).
  - d) 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 (cel puțin 2 ore/zi), \_\_\_\_\_ ore/săptămână.
- d) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează : \_\_\_\_ (ore zi/ore noapte).
  - e) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/Contractul Colectiv de Muncă al S.N.T.F.C „CFR Călători” S.A.
  - f) 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 de muncă feroviară : \_\_\_\_\_% 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 : \_\_\_\_\_;

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

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

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 este de \_\_\_\_\_ ;
- b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de \_\_\_\_\_ zile calendaristice, conform Contractului Colectiv de Muncă al S.N.T.F.C. „CFR Călători” S.A. ;
- c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de \_\_\_\_\_ zile calendaristice, conform art.79 alin.(4) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii ;
- 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 federației 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;

- 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 :

- g) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- h) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- i) dreptul la concediu de odihnă anual;
- j) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- k) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- l) dreptul la formarea profesională, în condițiile actelor adiționale;

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

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- e) obligația de a respecta secretul de serviciu.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi :

- a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- c) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern.

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

- a) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil 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, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- e) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

**N. Dispoziții finale**

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

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

*Salariat,*

**DIRECTOR**

Pe data de \_\_\_\_\_ prezentul contract încetează în temeiul art. \_\_\_\_\_ din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, 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.

**Anexa nr.9****FUNCTII SI MESERII****CU DURATA TAMPULUI DE LUCRU MAI MICĂ DE 8 ORE/ZI**

Nr. crt.	Funcția sau meseria	Condiții minime ce trebuie îndeplinite cumulativ pentru a se acorda timp de lucru mai mic de 8 ore/zi
1	Telefonist	a) buletin de determinare prin expertizare a locului de muncă eliberat de unitățile specializate ale Ministerului Sănătății pentru fiecare loc de muncă în parte, care să certifice existența condițiilor deosebite ce recomandă program de muncă sub 8 ore/zi; b) locul de muncă să deservească un număr total minim de 25 linii BL, PTT sau 111; c) raportul dintre numărul de abonați în funcție în CTA-CFR și numărul total de linii BL, PTT sau 111: <ul style="list-style-type: none"><li>• să fie mai mare ca 12 pentru program de lucru de 6 ore/zi;</li><li>• trebuie să fie mai mare ca 8 și mai mic ca 12 pentru program de lucru de 7 ore/zi.</li></ul>
2	Operator introducere date	a) buletin de determinare prin expertizare a locului de muncă eliberat de unitățile specializate ale Ministerului Sănătății pentru fiecare loc de muncă în parte, care să certifice existența condițiilor deosebite ce recomandă program de muncă sub 8 ore/zi; b) programul de lucru este de 7 ore/zi

Anexa nr.10

**L I S T A**

cuprinzând locurile de muncă la care concediul de odihnă este diferit față de cel prevăzut la art.51(1)

( este inclus și concediul de odihnă suplimentar )<sup>x)</sup>

Nr. crt.	Activitatea, locul de muncă, operatia sau profesia	Nr.zile CO (*)
0	1	2
1	Lăcuirea și vopsirea modelelor de lemn în spații închise	27
2	Acoperiri metalice pe cale chimică și electro-chimică, precum și activitatea permanentă de șlefuire și lustruire a pieselor metalice cu perii de pâslă, țesături textile, fibre vegetale, folosind diverse paste-galvanizator	30
3	Decaparea cu acizi în băi cu suprafața totală de peste 20 mp sau în cazul în care suprafața totală a produselor decapate depășește 40 mp pe oră; degresări cu percloretilenă și tricloretilenă, degresare chimică cu solvenți organici și clorurați sau cu alte substanțe toxice	29
4	Acoperiri metalice pe cale galvanică (galvanostegie și galvanoplastie), ameliorarea suprafețelor metalice pe cale chimică (bromare, fosfatate, oxidare, patentare, patinare)	30
5	Vopsirea industrială prin pulverizare în spații închise, precum și vopsirea cu vopsele pe bază de plumb și nitrolac; prepararea și aplicarea cu pensula sau cu șpaclul a chiturilor și emailurilor transparente pe bază de plumb	31
6	Prepararea la locul de muncă a lacurilor și vopselelor, emailurilor și grundurilor pe bază de nitroceluloză, ulei și rășini sintetice, precum și utilizarea acestora în vopsirea prin cufundare, pensulare sau pulverizare	36
7	Acid sulfuric, acid sulfuric oleum, acid clorsulfonic, acid fosforic, acid clorhidric depozitare. Neutralizarea apelor industriale reziduale; îngrășăminte fosfatice complexe, superfosfat din acid sulfuric rezidual, nitrați, toate operațiile	30
8	Lacuri și vopsele, emailuri, grunduri (chituri) pe bază de nitroceluloză, grunduri (chituri) poliesterice, rășini sintetice, mase de turnare pe bază de substanțe toxice sau pulverulente, utilizare; protecția anticorozivă a utilajelor și a instalațiilor industriale utilizând în diverse combinații substanțele toxice: poliamine, paratoluensulfoclorurat, benzen, toluen, rășini sintetice	30
9	Lucrări cu vată de sticlă, scame, manipularea și folosirea unor substanțe toxice	30
10	Muncitori instalații electrice, automatizări	30
11	Nituirea, crăițuirea, stemuirea cu scule pneumatice, fasonarea sau bombarea manuală cu ciocane la rece a tablei de peste 5 mm grosime sau a profilelor: - curățarea cu lampa de benzină, rașchetarea, curățarea cu peria de sârmă a vopselelor cu miniu de plumb aplicate pe construcții metalice, rezervoare, cazane, material rulant, stâlpi și piloni pentru susținerea rețelei electrice - lucrări de cazangerie și construcții metalice; operația de polizare, șlefuire materiale metalice în mediu uscat	31 30
12	Impregnarea bobinelor și mașinilor electrice	30
13	Activitatea de realizare a circuitelor și cablajelor imprimate	30
14	Fabricarea elementelor galvanice - repararea acumuloarelor electrice din plumb și manipularea lor	27 30
15	Fabricarea acumuloarelor electrice din plumb, precum și repararea capitală a acumuloarelor electrice din plumb; încărcarea elementelor și bateriilor - sudarea în plumb	33 34
16	Verificator în activitatea de metrologie, PRAM și AMC, mașiniști transporturi interioare (tractoare, motostivuitoare, electrocare), macaragii poduri rulante, electricieni transtainere	29

0	1	2
---	---	---

17	Activitatea de forjare manuală, forjare mecanică și matrițare la cald de piese și scule în ateliere special amenajate din subunitățile industriale și apretarea materialului marunt de cale; ambutisarea manuală la cald; îndoirea țevelor la cald, trasul bandajelor pe roți pentru materialul rulant; curățarea și debavurarea pieselor forjate	34
18	Curățarea și repararea de canale subterane, curățarea coșurilor (inclusiv cele industriale și canale de fum); curățarea canalelor industriale de ventilație cicloane, tubulatură, camere de colectare a prafului; vidanjanje, inclusiv conductorii autovidanje, autocurățători și autospeciale din domeniul canalizării, încărcători și descărcători gunoi de la stațiile de neutralizare și incinerare a gunoaielor; curățători spații verzi și căi publice; decolmatare stație de epurare-decantare	27
19	Întreținerea, exploatarea și repararea stațiilor de pompare ape uzate și de epurare în centralele termice și a instalațiilor de tratare chimică a apei	28
20	Personalul muncitor care lucrează la rețelele de transport ale energiei termice, în canale de distanță, instalații interioare și cămine de vizitare; curățitori-verificatori și drenori canale ape reziduale; izolarea și îmbrăcarea țevelor cu vată de sticlă	28
21	Laboratoare de analize chimice	30
22	Tâmplari mecanici	27
23	Grunduirea și băituierea suprafețelor ce urmează a fi lăcuite sau acoperite cu alte materiale	28
24	Slefuirea mecanică a produselor lemnoase; debitarea și rindeluirea mecanică a produselor lemnoase	30
25	Presare, extrudare, pretratare, imprimare, sudare, finisare, precum și recuperare mase plastice	28
26	Confecționare piese de caucic, vulcanizare cauciuc	30
27	Repararea, întreținerea, etalonarea și verificarea aparatelor de măsură și control cu mercur, electrician la repararea reguletoarelor DIK	33
28	Dezmembrarea acumulatorilor electrice din plumb și recuperarea plumbului din deșeuri; activitatea de sinterizare a pieselor din pulberi și carburi metalice, inclusiv elaborarea și turnarea aliajelor neferoase	30
29	Curățarea în interior a cisternelor, rezervoarelor, tancurilor și instalațiilor utilizate la depozitarea, transportul și prelucrarea produselor petroliere și chimice	34
30	Personal care lucrează cu aparatură de multiplicat (xerox, heliograf)	27
31	Activitatea de presaj la druckbank a tablei din oțel; prelucrarea aliajelor din metale neferoase cu conținut de plumb sub 50%; activitatea de șlefuire a pieselor finite cu păsle, cârpe și materiale sintetice	29
32	Slefuirea pieselor cu abrazive pe cale uscată	30
33	Prelucrarea plumbului și a aliajelor cu peste 50% plumb; ascuțirea sculelor tăietoare cu materiale abrazive; polizare manuală și debitare manuală și semiautomată cu discuri abrazive; șlefuire materiale metalice în medii uscate și lucrări de prelucrare a grafitului	30
34	Confecționarea prin bătaia la rece la mașini automate: șuruburi, nituri, piulițe; presarea și pilirea bilelor; prelucrarea mecanică a pieselor	30
35	Rodajul pe banc și probele de control efectuate la bancul de probe și rodaj al motoarelor cu ardere internă	31
36	Spălarea manuală, curățatul chimic al confecțiilor cu tricloretilenă; călcatul manual al confecțiilor și echipamentelor, precum și călcatul la presă	30
37	Sudura electrică și autogenă; tăiere cu oxigen	30
38	Executarea sudurilor la structura de rezistență a construcțiilor în spații închise, cilindri de locomotivă, stâlpi metalici închiși, confecții metalice, rezervoare, bazine și alte produse asemănătoare la care operația de sudură se execută și în interiorul acestora	32
39	Exploatarea aparatelor telex, telefax	29
40	Telefonist	29

<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
41	Soferii pe autovehicule de transport persoane: - auto până la 7t, transport persoane sub 8 locuri, tractoriști - auto peste 7t, transport persoane peste 8 locuri, tractoriști rutieriști care tractează trailere, șoferi automacarale și autospeciale	28 30
42	Activitatea de tranzit, încărcări-descărcări, manevre, întreținere și reparații linii CFU;	

	locurile de muncă și categoriile de personal prevăzute pentru încărcarea și descărcarea gunoaielor	29
43	Operațiuni de tratamente termochimice și termice a pieselor și semifabricatelor	30
44	Activitatea de formare a miezurilor de turnătorie în camere special amenajate	30
45	Fabricarea aliajelor neferoase cu plumb sub 50%	30
46	Sablajul uscat în instalații ermetizate	31
47	Curățirea cu polizorul a pieselor turnate în atelierele speciale	31
48	Topirea aliajelor cu conținut de plumb de peste 50%, turnarea de piese din aceste aliaje în procesul de fabricație continuă	33
49	Dezbaterea pieselor turnate; operațiile efectuate în curățatoriile de piese turnate, inclusiv întreținerea, repararea și reglarea mașinilor și utilajelor	34
50	Sablaj uscat cu excepția instalațiilor ermetizate	34
51	Zidirea și repararea cu cărămidă refractară la rece a cuptoarelor industriale, utilajelor de turnare, cazanelor din centralele electrice, bolți de la cutia de foc a locomotivelor, precum și a altora similare	30
52	Zidirea și repararea cu cărămidă refractară a cuptoarelor industriale, utilajelor de turnare, cazanelor din centralele electrice, bolților de la cutia de foc a locomotivelor, precum și ale altora similare (numai în situația când acestea nu au fost răcite în prealabil sub temperatura de 40 de grade Celsius)	32
53	Personalul cu funcții specifice din activitatea de informatică: - analist (programator) ajutor - analist (programator), inginer sistem - operator calculator electronic - operator introducere date	27 27 28 29
54	Activitatea de preparare a acetilenei și oxigenului tehnic, de îmbuteliere a oxigenului în stațiile de compresoare; activitate continuă în centralele termice pe bază de combustibil solid; încărcare-descărcare carbid, motorină, uleiuri, benzină, tuburi de oxigen și acetilenă; activitatea de manipulare și sortare a semifabricatelor și produselor metalurgice din depozite	29
55	Activitatea manuală de manipulare, încărcare sau descărcare a produselor în vrac și a produselor și materialelor siderurgice și refractare, inclusiv a varului bulgări; curățatul canalelor industriale de ventilație, cicloanelor, tubulaturii camerelor de colectare a prafului; tratare și pompare apă	30
56	Salubritatea vagoanelor de călători și a automotoarelor	31
57	Impregnarea cu substanțe sintetice și vopsea; activitatea de modelare cu rășini sintetice;	28
58	Fochiști căldări aburi industriali și încălzire centrală, ifroniști, buldozeriști, mașiniști mașini mobile pentru transport intern	30
59	Executarea de prelucrări mecanice și ajustarea manuală în grafit și rășini epoxidice; întreținere și reparații poduri rulante - activitatea desfășurată în turnătorii, forjă, galvanizare; mașinist pod rulant în halele industriale; manipularea, transportul, depozitarea, montarea și exploatarea condensatoarelor impregnate cu uleiuri sintetice clorurate și roți material rulant	31
60	Activitatea de control nedistructiv cu ultrasunete; activitatea de întreținere și reparații electrocare și electrostivuitoare	30

0	1	2
61	<i>Aparatul regionalelor de transport feroviar de călători, structura centrală SNTFC și cel al subunităților subordonate acestora:</i> 1. director general(adj), director, director adjunct, șef oficiu(control), contabil șef 2. șef divizie 3. șef serviciu, consilier, șef proiect, administrator sistem, șef oficiu (juridic), șef reprezentanță 4. revizor regional SC, instructor regional, revizor central SC, instructor central 5. șef (adjunct) stație, depou, secție exploatare, revizie vagoane, post revizie vagoane, punct alimentare și echipare, contabil șef II și I (subunitate de bază) 6. șef atelier 7. șef birou, șef agenție voiaj	31 30 29 29  29 29

	8. inginer, economist, subinginer, chimist, psiholog, sociolog, inspector învățământ, inspector de specialitate, inspector de protecție civilă , agent turism I, revizor contabil I, inginer proiectant, arhitect, specialist în relații publice, traducător (IV,III), matematician, auditor intern, inginer colegiu, economist colegiu, <b>revizor regional tiketing, instructor regional tiketing</b>	28
	9. tehnician, inspector resurse umane, traducător (II,I)	28
	10. dispecer circulație I	27
	11. planificator, contabil, contabil verificator venituri, merceolog, statistician, funcționar, casier central, agent turism II, revizor contabil II	30
	12. grafician mers tren, consilier juridic, inspector general	27
	13. dactilograf	28
	- care lucrează individual în servicii sau compartimente funcționale	27
	- care lucrează în colectiv în încăperi special organizate pentru astfel de lucrări	29
	14. stenodactilograf, secretar dactilograf, șef cabinet	28
	15. dispecer circulație II, operator I, II și III	31
	16. operator comercial	27
	17. operator exploatare comercială, operator șef exploatare comercială, reprezentant SNTFC în străinătate	29
	18. magaziner, primitor distribuitor, gestionar materiale, recepționar materiale, șef depozit	27
	19. casier	25
	20. îngrijitor	27
	21. maistru (**)	
62	<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. operator I,II,III, șef manevră, șef tren, manevrant vagoane, acar;	31
	2. instructor, operator programator sau manevră, șef formație reclamații în stații gradul I și II ,	
	3. operator programator sau manevră, șef formație reclamații în stații gradul III și IV, operator exploatare comercială,, operator șef exploatare comercială	30
	4. șef tură la comanda personalului de tren, șef haltă	29
	5. informator călători, operator comercial, casier cf, casier cf verificator, controlor bilete, muncitor necalificat curățenie generală și peroane, avizer, vânzător bilete, agent colector venituri	27
	6. electrician, tapițer, tâmplar, traducător	27
	7. conductor tren, șef tură , magaziner comercial, magaziner șef tură comercial, scriitor vagoane	28
	8. muncitor necalificat la încărcare-descărcare și manipularea mărfurilor și materialelor	30
	9. macaragiu și mașinist mașini grele pentru transporturi interioare	31
		29

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

0	1	2
63	<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>	
	- mecanic locomotivă-automotor	31
	- mecanic instructor, șef tură, revizor locomotivă-automotor	31
	- mecanic ajutor locomotivă-automotor	30
	- cazangiu recipiente	30
	- curățarea canalelor și decantoarelor	30
	- mașinist instalații pentru încălzit trenul, conducător vagon ajutor și personalul acestuia	
	- personalul de la revizia, repararea, recondiționarea și pregătirea tehnică a materialului rulant, parc auxiliar și din sectorul întreținere și reparare utilaje și instalații	29
	- strungar la strunjirea bandajelor și fusurilor de osie	
	- acar, manevrant vagoane, șef manevră	29
	- uscarea, cernerea și alimentarea cu nisip pentru locomotive	29

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- încărcător aparate de stins incendii, primitor-predător produse fluide, muncitor necalificat echipă complexă</li> <li>- mașinist la alte mașini fixe de transport pe orizontală și verticală (placagiu), avizer</li> <li>- tâmplar, strungar, tinichigiu, tapițer, croitor</li> <li>- personal din recepțiile tehnice</li> </ul>	<p>29 29</p> <p>28</p> <p>27 27 28</p>
64	<p><i>Revizii de vagoane, recepții tehnice material rulant, meseriile și funcțiile a căror activitate este legată de siguranța circulației:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- șef tură, instructor</li> <li>- revizor tehnic vagoane</li> <li>- meseriaș la echipele complexe de pregătire a trenurilor (lăcătuș montator agregate energetice și de transport, electrician vagoane, ungător, tâmplar, tapițer)</li> <li>- muncitor la salubritatea, vidanjarea și dezinfecția vagoanelor</li> <li>- meseriaș la repararea vagonelor la linii de reparații, (lăcătuș montator agregate energetice și de transport, electrician vagoane, tâmplar, tapițer și ungător)</li> <li>- 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, electronist, tâmplar, tapițer, instalator, lăcătuș, strungar roți cf)</li> <li>- strungar</li> <li>- muncitor necalificat de deservire generală în formațiile mai sus menționate</li> <li>- mecanic de locomotivă-automotor, șef manevră, manevrant vagoane</li> <li>-personalul din recepțiile tehnice</li> </ul>	<p>31 31</p> <p>31 31</p> <p>30</p> <p>29 27 29 29 28</p>
65	<p>Personalul din sectorul întreținere și reparare utilaje și instalații care nu a fost trecut la funcțiile (activitățile) comune sau la activitățile menționate la celelalte puncte din prezenta</p>	<p>28</p>

## 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
0	1	2	3
1	Sef haltă	A	G
2	Acar	A	G
3	Manevrant vagoane	A	G
4	Sef manevră	A	G
5	Magaziner comercial	A	G
6	Vânzător bilete	A	G
7	Avizer (la avizarea transporturilor sosite)	A	G
8	Operator - programator în stații	A	25
9	Operator manevră în stații	A	25
10	Controlor bilete	A	25
11	Inspector de specialitate II și I (din activitatea de control trenuri)	A	25
12	Tehnician (dacă răspunde de comanda personalului de tren sau trat. lipsă și prisos)	A	25
13	Conducător tren	A	25
14	Sef tren	A	25
15	Informator călători	A	25
16	Casier cf	A	25
17	Casier cf verificator	A	25
18	Sef formație reclamații	A	25
19	Mecanic ajutor locomotivă - automotor	A	25
20	Mecanic locomotivă - automotor	A	25
21	Revizor locomotivă-automotor	A	25
22	Revizor tehnic vagoane	A	25
23	Sef tură comercial	A	25
24	Sef tură la comanda personalului de tren	A	25
25	Sef tură	A	25
26	Instructor	A	25
27	Mecanic instructor	A	25
28	Sef agentie voiaj	A	25
29	Revizor regional SC	A	50
30	Instructor regional	A	50
31	Sef serviciu SC	A	50
32	Sef statie, sef statie adjunct	A	50
33	Sef revizie vagoane, sef 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 pantaloni	1	24
	Raglan din stofă sau scurtă	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	1	24
	Costum de iarnă din stofă compus din sacou și fustă sau pantaloni	1	24
	Raglan din stofă sau scurtă	1	48
	Bluză	1	12 <sup>x)</sup>
	Cravată	1	24
	Bască sau pălărieuță din stofă	1	24
	Bască sau 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. 264 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.

**REDUCEREA PROGRAMULUI DE LUCRU LUNAR  
PENTRU MEMBRII ALESI IN ORGANELE DE CONDUCERE ALE SINDICATELOR**

Părțile contractante convin să reducă programul de lucru lunar pentru membrii aleși în organele de conducere ale sindicatelor astfel:

Nr.crt	Funcția	Nr. zile
1	Lider regional la nivel de ramură, lider zonal	5
2	Membrii comitetelor directoare ale uniunii la nivel de ramură	5
3	Lider organizație sindicală la nivelul subunității de bază	3

## 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 Contractul colectiv de muncă, în scopul analizării sesizărilor, reclamațiilor și cererilor salariaților în legătură cu executarea contractului colectiv de muncă.

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

Reprezentanții patronatului sunt desemnați prin Dispoziția directorului general al SNTFC.

Reprezentanții sindicatelor sunt desemnați de către federațiile 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 regiei, 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 Resurse Umane, cu cel puțin 10 zile calendaristice înainte de data desfășurării ședinței.

Cu cel puțin 5 zile înainte de data ședinței, secretariatul va pune la dispoziția membrilor comisiei materialele ce vor fi puse în discuție.

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

**N O R M A T I V**

**DE ACORDARE SI UTILIZARE A ECHIPAMENTULUI INDIVIDUAL  
DE PROTECTIE SI LUCRU**

**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 Perie de dinți Pastă pentru dinți	400-1500g/om/lună 1-2 buc/om/an 1-2 buc/om/an 60g/om/lună
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 Perie de dinți Pastă pentru dinți	300-600g/om/lună 100g/om/săptăm. 1 buc/om/an 60g/om/lună
	b) contact cu produse de distilare a huilei, petrolului și șisturilor bituminoase (smoală, asfalt, ulei și derivate antracenic, gudron, parafină, combinații azoaminice), alte substanțe iritante cutanate (coloranți, crom, uleiuri minerale, etc)	Săpun Perie de unghii Preparate pentru protecția pielii Perie de dinți Pastă pentru dinți	300-700g/om/lună 1-2 buc/om/an 150-400g/om/lună 1-2 buc/om/an 60g/om/lună
IV.	<b>Procese de muncă ce au loc în condiții de contact direct cu :</b>		
	a) unele substanțe toxice care nu au acțiune iritantă cutanată, dar pot pătrunde în organism prin piele (în lista din anexa nr.14 din " Norme generale de protecție a muncii ", sunt marcate cu litera "P", inclusiv plumbul și aliajele lui)	Săpun Perie de unghii Perie de dinți Pastă pentru dinți	300-600g/om/lună 1 buc/om/an 1-2 buc/om/an 60g/om/lună
	b) alte noxe chimice care contaminează pielea	Săpun Perie de unghii	200-400g/om/lună 1 buc/om/an
V.	<b>Manipularea și prelucrarea materiilor infectate</b>		
		Săpun Perie de unghii	300-600g /om/lună 1 buc/om/an

1	2	3	4
---	---	---	---

VI.	<b>Procese de muncă care necesită un regim sanitar special:</b>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- legate de fabricarea și manipularea produselor alimentare;</li> <li>- legate de producția materialelor sterile</li> </ul>		
		Săpun Perie de unghii	200-400g /om/lună 1-2 buc/om/an
VII.	<b>Locuri de muncă cu zgomot care poate afecta auzul</b>		
		Căști antizgomot sau antifoane (EIP)	1 buc/om/an
VIII.	<b>Locuri de muncă în care sunt prezente noxe chimice sau pulberi care pot pătrunde în organism pe cale respiratorie</b>		
		Măști adecvate protecției căilor respiratorii (EIP)	1-2 buc/om/lună
<b>Categoria I-VI, 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 8 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, cu avizul (recomandările) medicului la care este arondată subunitatea, se transmite Diviziei 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 primite, 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 Divizia sau forul ierarhic superior, în cazul subunităților subordonate direct.

## Anexa nr.16

### 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, avându-se în vedere recomandările făcute de către medicul unității și medicul specialist de igiena alimentației din teritoriu.

**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/schim b
1	2	3
<b>Criteriul nr.1 Personal expus la metale toxice (plumb, mercur, crom, cadmiu, nichel), pulberi agresive</b>		
1.	Varianta 1A. Lapte dulce sau derivate (branză telemea)	500g
2.	Varianta 1B. Lapte dulce sau derivate, asociat cu: - carne slabă de porc (friptură) sau - derivate (mezeluri)	250g 150g 100g
3.	Varianta 1C. Lapte dulce sau derivate, asociat cu: - carne slabă de porc (friptură) sau - derivate și mere	250g 150g 100g 100g
4.	Varianta 1D. Lapte dulce sau derivate, asociat cu: - carne de porc (friptură) și - legume	250g 100g 400g
<b>Criteriul nr.2 Personal expus la solvenți hepatotoxici</b>		
5.	Varianta 2A. Lapte dulce sau derivate	500g
6.	Varianta 2B. Lapte dulce semidegresat sau derivate, asociat cu: - carne slabă (friptură) și - pește slab	250g 100g 100g
7.	Varianta 2C. Lapte dulce semidegresat sau derivate, asociat cu pește	250g 200g
<b>Criteriul nr.3 Personal expus la gaze iritante pulmonare</b>		
8.	Varianta 3A. Lapte dulce sau derivate	500g
9.	Varianta 3B. Lapte dulce sau derivate, asociat cu pâine intermediară	250g 100g
<b>Criteriul nr.4 Personal expus la microclimat cald nefavorabil (temperatura aerului depășește constant 30°C)</b>		
10.	Apa carbogazoasă salină sau apă minerală	2-4 litri

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

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

**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 desfașoară 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 (variante și tip de alimente), cantitate/persoană/schimb, având avizul medicului specialist de igiena alimentației, buletinul de analiză emis de către medicul specialist al unității sanitare a MTCT la care sunt arondați salariații respectivi, se supune anual aprobării Consiliului de conducere, respectiv aprobării conducerii forului ierarhic superior pentru unitățile subordonate direct.

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

**LISTA**

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

Nr. crt.	Denumirea locului de muncă sau activității
1.	2.
<b>Criteriu de acordare nr. 1 Expunere la metale toxice</b> (plumb, mercur, cadmiu, nichel), pulberi agresive	
1.	<b>Turnătorii de fontă și neferoare</b>
2.	Curățătorii de piese turnate
3.	Sablaj uscat cu alice sau nisip
4.	Prelucrarea mecanică a pieselor cu abrazive pe cale uscată
5.	Izolări cu vată de sticlă, lână minerală, azbest (inclusiv operațiunile de debitare, împachetare, tapițare)
6.	Slefuierea și lustruirea pieselor metalice cu perii de pâslă, fetru, țesături textile, fibre textile, fibre vegetale sau păr de animale, folosind diverse paste
7.	Ciuruirea în spații închise a nisipului pentru locomotive
8.	Manipularea cărbunelui în depozitul de cărbune
9.	Încărcarea – descărcarea cărbunelui din centrale pe combustibil solid
10.	Activitatea de nivelare a pietrei în mijlocul de transport în timpul funcționării silozului sau buncherului în exploatarea miniere la zi
11.	Debitarea garniturilor de clincherit, prelucrarea mecanică a pieselor din bronz și alamă, confecționarea periilor de carbune
12.	Manipularea substanțelor pulverulente în vrac
13.	Sudura în plumb
14.	Prelucrarea plumbului și aliajelor cu conținut de plumb
15.	Vopsirea cu vopsele de minim de plumb
16.	Activitatea de fabricare și prelucrare a ferodourilor
17.	Fabricarea și repararea acumulatorilor pe bază de plumb sau nichel-cadmiu
18.	Repararea și revizuirea redresoarelor cu mercur și reglatoarelor cu mercur (DIK) de la vagoanele de călători
19.	Curățirea cutiilor de foc de la locomotivă
20.	Lipirea cu aliaje de plumb
21.	Topirea aliajelor tipografice
22.	Activitatea în turnătorii de linii, litere și material de albitură
23.	Turnarea textelor după program (monoturnat)
24.	Linotipie în plumb
25.	Calandrarea și formarea stereotipiilor de plumb pentru imprimare (stereotipie)
26.	Prelucrarea plăcilor de plumb (frezare, lipire)
27.	Culegere manuală (zețarie)
28.	Manipularea plumbului în stare solidă
29.	Activitatea de dărăcire și scărmanare a părului de camilă sau de cal, iarba de mare
30.	Unități 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>	
31.	Vopsirea cu vopsele pe bază de solvenți organici

Nr. crt.	Denumirea locului de muncă sau activității
1.	2.
<b>Criteriul de acordare nr. 3 Expunere la gaze iritante pulmonare</b>	

32.	Decapări în băi cu acizi, clorură ferică sau pastă decapantă pe bază de sodă caustică și var, degresări cu alcool tehnic, diluant, percloretilenă sau tricloretilenă
33.	Acoperiri metalice pe cale galvanică, metalizare chimică sau pulverizare, zincare, cositorire
34.	Vulcanizare la cald
35.	Întreținere, încărcare acumulatori electrice pe bază de plumb sau nichel – cadmiu
36.	Degresarea pieselor de la locomotive, vagoane, automotoare, autovehicule și alte utilaje (în băi închise, deschise)
37.	Activitatea cu macarale în hale de reparații cu operații poluante (ex.: sudura)
38.	Curățirea bazinelor de păcură, rezervoare etc.
39.	Încărcarea, descărcarea și manipularea de produse petroliere, toxice, caustice-corozive
40.	Prepararea, manipularea și așternerea emulsiei bituminoase cationice a îmbrăcăminților asfaltice
41.	Copierea – corodarea plăcilor offset
42.	Activitatea în laboratorul chimic uzinal
43.	Activitatea de sudură electrică și autogenă
44.	Activitatea continuă de multiplicat la heliograf sau xerox
45.	Analize chimice de laboratorul chimic (activitate continuă)
46.	Unități de cale ferată sau activitatea de cale ferată din vecinătatea sau din incinta unor combinate poluante
<p><b>Criteriul de acordare nr. 4 Expunere la microclimat cald nefavorabil</b> (temperatura aerului depășește constant 30<sup>0</sup>C)</p>	
47.	Atelier de forjă special amenajat cu producție industrială
48.	Repararea cazanelor la peste 30 <sup>0</sup> C
49.	<p><b>Centrale termice pe combustibil solid cu activitate continuă</b></p>
50.	Montarea și demontarea la cald a bandajelor pe/de pe roțile materialului rulant
51.	Activitatea la cuptoarele de cementare, călire, recoacere, revenire, detensionare
52.	Activitatea continuă de întreținere la temperaturi de peste 30 <sup>0</sup> C a cuptoarelor industriale, utilajelor de turnare
53.	Spălătorii (calandre cu abur, mașini de spălat) cu activitate continuă, cu temperaturi de peste 30 <sup>0</sup> C
54.	Alte spații de lucru închise, în vagoane, cabina locomotivei, în actul de manevră și circulația trenurilor, unde temperatura aerului depășește constant 30 °C

**LISTA LOCURILOR DE MUNCA INCADRATE IN CONDITII DEOSEBITE  
CONFORM H.G. nr. 261/2001**

<b>Nr. crt.</b>	<b>Regionala</b>	<b>Loc de muncă</b>	<b>Nr. aviz</b>
<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1	<b>București</b>	Zona de manevră stații	164/24.12.2002
		Linii de pregătire tehnică a garniturilor de tren	164/24.12.2002
2	<b>Cluj</b>	<b>Depoul Cluj</b> Hala LDE, LE	54/1/28.12.2001
		<b>Depoul Satu Mare</b> Hala LD	54/2/28.12.2001
3	<b>Iasi</b>	<b>Depoul Suceava</b> Atelier reparații echipare locomotive Laborator determinări fizico-chimice	15635/28.12.2001 10721/26.06.2002
		<b>Depoul Iasi</b> <i>Laborator determinări fizico-chimice</i>	10721/28.06.2002