



ACORD

La data de 23.04.2014, Contractul Colectiv de Muncă nr. 116/2012, încheiat la nivel de unitate CNCF „CFR”-SA, completat și modificat prin Actul Adițional nr. 02/2013, și-a încetat valabilitatea.

În urma negocierilor dintre părțile îndreptățite, respectiv angajatorul CNCF CFR SA și organizațiile sindicale reprezentative la nivel de sector de activitate, desfășurate în vederea încheierii unui nou contract colectiv de muncă la nivel de unitate, părțile au rămas în divergență asupra prevederilor din contract, așa cum rezultă din procesele-verbale încheiate.

Părțile participante au convenit încheierea unui acord conform art.153 din Legea dialogului social nr.62/2011, care să statueze modul de acordare a drepturilor salariale și de personal, conform muncii prestate, acord care urmează a se încheia pe o perioadă determinată, până la încheierea unui nou CCM.

În conformitate cu art. 153 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificări și completări, orice organizație sindicală legal constituită poate încheia cu un angajator orice alte tipuri de acorduri, convenții sau înțelegeri, în formă scrisă, care reprezintă legea părților și ale căror prevederi sunt aplicabile numai membrilor organizațiilor semnate.

Având în vedere că:

Părțile nu au ajuns la o înțelegere privind încheierea unui contract colectiv de muncă până la data stabilită de comun acord pentru finalizarea negocierilor și există premisele declanșării unui conflict colectiv de muncă;

În scopul evitării disfuncționalităților în activitatea companiei ca urmare a inexistenței unui contract colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate;

În vederea preîntâmpinării declanșării unor conflicte colective de muncă de către organizațiile sindicale reprezentative;

Astfel, în conformitate cu art. 153 din Legea dialogului social nr. 62/2011 și cu principiile egalității în drepturi, a liberului consimțământ și a consensului;

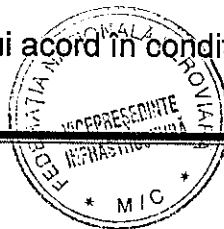
Părțile:

1. **Compania Națională de Căi Ferate „CFR”- S.A. (C.N.C.F. „CFR”-S.A.)** cu sediul în București, B-dul Dinicu Golescu nr. 38, sector 1, înregistrată la Registrul Comerțului sub nr. J40/9774/1998, cod fiscal R11054529, în calitate de angajator, pe de o parte

și

2. **Organizațiile sindicale reprezentative la nivel de sector de activitate, în calitate de reprezentante ale salariaților, pe de altă parte, respectiv**
 - **Federația Națională „Mișcare Comercial”,**
 - **Federația Națională „Drum de Fier”,**
 - **Alianța Națională Sindicală Feroviara.**

De comun acord stabilesc încheierea prezentului acord în condițiile prevăzute mai jos:



DISPOZITII PRELIMINARE

1. Semnatarii prezentului acord își propun să mențină și să dezvolte o colaborare normală și benefică pe parcursul derulării prezentului acord.
2. Pe durata valabilității prezentului ACORD, angajații și organizațiile sindicale semnatare ale acestuia, precum și sindicatele afiliate acestora nu vor declanșa conflictul colectiv de muncă și nu vor participa la orice formă de încetare colectivă și voluntară a lucrului în unitate.
3. În situația apariției unor circumstanțe de orice natură care nu au putut fi prevăzute la data încheierii prezentului ACORD, părțile își rezervă dreptul de a denunța unilateral prezentul ACORD, cu un preaviz de 5 (cinci) zile de la apariția acestora.
4. Încălcarea prevederilor de la pct. 2 al prezentului ACORD, dă dreptul angajatorului Compania Națională de Căi Ferate „CFR”- S.A. de a declara unilateral rezilierea ACORDULUI, fără punere în întârziere, fără intervenția instanțelor de judecată sau a altor instituții și fără orice altă formalitate prealabilă.
5. Orice modificare a prezentului ACORD va face obiectul unei negocieri care se va aduce la cunoștința celeilalte părți în scris cu cel puțin 15 de zile anterior datei propuse pentru începerea negocierilor.
6. Prezentul ACORD a fost încheiat astăzi, 02.10.2014, în 4 (patru) exemplare originale, câte unul pentru fiecare parte.

CAPITOLUL I DISPOZITII GENERALE

Art. 1 (1) Părțile semnatare recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea acordului și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

(2) Prezentul acord se aplică salariaților din C.N.C.F. „CFR”-S.A., membri ai organizațiilor sindicale semnatare .

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

(4) Prezentul acord se depune și se înregistrează la sediul CNCF”CFR”-SA

(5) Acordul va fi difuzat subunităților din structura C.N.C.F. „CFR”-S.A. și semnatărilor prezentului acord.

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

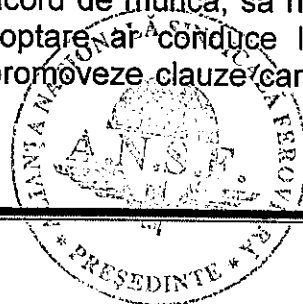
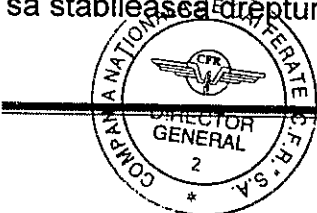
(7) Administrația recunoaște libera exercitare a dreptului sindical conform convențiilor internaționale și a legilor naționale, precum și libertatea de opinie a fiecărui salariat.

Art. 2 (1) Prezentul acord devine aplicabil de la data semnării acestuia.

(2) Acordul este valabil de la data semnării până la data de 31.03.2015 inclusiv.

(3) Executarea prevederilor acordului este obligatorie pentru părți.

(4) Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului acord 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.



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

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

(6) Părțile se obligă ca în cazul declanșării conflictului de muncă să inițieze procedura de mediere conform art. 178(1) din Legea nr. 62/2011.

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

Art. 4 Organizațiile sindicale semnatare ale acordului vor avea reprezentanți, respectiv membri, după caz (desemnați de către acestea sau uniunile teritoriale ale acestora la nivelul sucursalei) în comisiile de angajare, promovare, examinare, reexaminare profesională periodică, cercetare administrativă, disponibilizare de personal, restructurare și negocierea contractului individual de muncă, negocierea actelor adiționale la contractul individual de muncă, stabilirea normelor de muncă, consiliul tehnico – economic, comisia patronat – sindicate, comisia de locuințe, ședințele de analiză SC, comisia de recepție a lucrărilor pentru asigurarea condițiilor de muncă și achizițiilor pentru echipamentul de protecție.

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

CAPITOLUL II SISTEMUL DE SALARIZARE

A. DISPOZIȚII GENERALE

Art. 5 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 acordului și ale legislației în vigoare.

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

Art. 6 Salariul personalului din C.N.C.F. „CFR”-S.A. este confidențial și cuprinde:

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

b) sporuri la salariul de bază;

c) adaosuri;

d) premii pentru obținerea unor rezultate deosebite în activitatea individuală.

Salariile de bază corespunzătoare fiecărei clase de salarizare 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.

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

Art. 7 Salariații beneficiază de protecția drepturilor lor în cazul în care se produce un transfer al unității sau al unei părți din aceasta către un alt angajator potrivit legii.

B. SALARIUL DE BAZĂ AL MUNCITORILOR

Art. 8 Salariile de bază pentru muncitorii necalificați se stabilesc pe trei categorii de lucrări, conform listelor de lucrări necalificate din Anexa nr. 3.

Art. 9 Salariile de bază pentru muncitorii calificați se stabilesc pe categorii de încadrare sau funcții. Categoriile de încadrare sunt prevăzute în rețele de salarizare.

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

Art. 10 Fiecărei categorii de încadrare sau funcții îi corespund clase de salarizare, conform Anexei nr. 2.

Art. 11 Încadrarea muncitorilor calificați se face conform Anexei nr. 4.

Art. 12 Muncitorii care se recalifică în alte meserii vor fi încadrați, după absolvirea cursurilor de recalificare, până la categoria avută la meseria din care provin, pe bază de examen susținut în fața comisiei de încadrare și promovare din subunitate din care va face parte și reprezentantul sindicatului.

Art. 13 Muncitorii din ultima categorie de calificare sau funcție prevăzută în indicatorul tarifar de calificare pentru meseria exercitată, care execută lucrări deosebit de complexe, vor fi salariați ca muncitori specialiști. În cazul meseriilor la care indicatorul tarifar de calificare nu cuprinde lucrări până la ultima categorie a rețelei, muncitorii specialiști primesc salariul de bază prevăzut pentru categoria imediat superioară celei în care sunt încadrați.

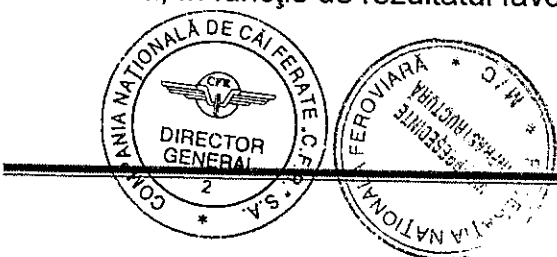
Numărul muncitorilor specialiști din subunitate se stabilește în funcție de complexitatea și volumul lucrărilor, fără a putea depăși 20 la sută din numărul total de muncitori calificați încadrați pe categorii, de montatori și de electromecanici și se aprobă de directorul subunității.

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

Art. 14 (1) Încadrarea sau promovarea muncitorilor calificați în categorii se va face numai dacă subunitatea are prevăzut un volum suficient de lucrări corespunzător categoriei, la care muncitorii solicită să fie încadrați, pe bază de examen susținut în fața comisiei de încadrare și promovare din subunitate la care va participa reprezentantul sindicatului.

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

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



C. SALARIUL DE BAZĂ AL PERSONALULUI DE SPECIALITATE ȘI ADMINISTRATIV

Art. 15 Salariile de bază pentru personalul de specialitate și administrativ sunt diferențiate pe funcții și, în unele cazuri, pe grade profesionale, conform Anexei nr. 2.

Indemnizația de conducere face parte din salariul de bază.

Art. 16 Încadrarea și promovarea personalului de specialitate și administrativ, în funcții sau grade profesionale se face prin concurs, examen și/sau alte forme de selecție, iar în funcții de conducere prin numire, cu respectarea condițiilor de pregătire și vechime și a prevederilor legale.

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

D. SISTEMUL DE SPORURI

Art. 17 (1) Personalul din C.N.C.F. „CFR”-S.A. beneficiază, în afara salariului de bază, de sporurile prevăzute în Anexa nr. 5.

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

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

(4) Până la normalizarea condițiilor de muncă, pe toată durata luării măsurilor tehnico-organizatorice corespunzătoare, sporurile pentru condiții deosebite prevăzute în prezentul acord, (condiții vătămătoare-nocive, condiții periculoase și de șantier) au caracter permanent.

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

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

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

E. ALTE PREVEDERI

Art. 18 (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 perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională inițiate de angajator, salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute.



Art. 19 (1) În mod excepțional, conducătorul care are competență de angajare poate aproba nominal reducerea cu până la jumătate a vechimii minime necesare în vederea prezentării la concurs sau examen pentru promovarea într-o funcție, grad profesional, categorie.

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

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

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

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

Art. 21 Se admite îndeplinirea, pe o durată limitată, a unei funcții superioare de către un salariat, ca urmare a faptului că postul a devenit vacant sau a imposibilității titularului de a-și exercita funcția, pentru perioade de înlocuire ce depășesc 30 de zile calendaristice.

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

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

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

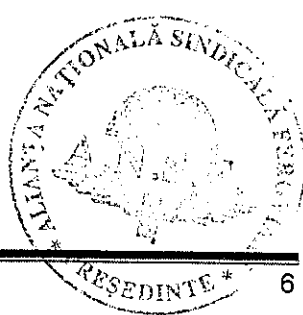
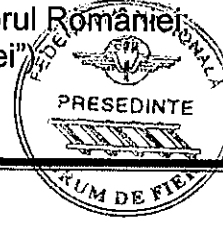
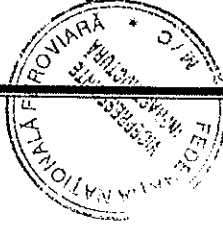
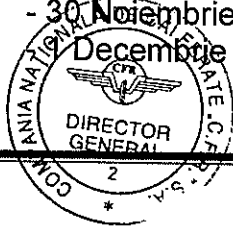
Art. 22 Stabilirea clasei de salarizare în cadrul aceleiași funcții sau alteia echivalente, pe parcursul derulării prezentului Acord, se va face prin negociere individuală între conducătorul unității sau subunității cu competență de angajare și salariat, având în vedere propunerea conducătorului locului de muncă, în prezența reprezentantului sindicatului, în baza avizului conducerii companiei.

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

Art. 23 Munca prestată în zilele de sâmbăta, duminică și sărbători legale (zile festive) se plătește cu spor de 100 la sută din salariul de bază, cu justificarea orelor efectuate în afara programului normal de lucru. Aceste ore nu se compensează cu timp liber corespunzător.

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

- 1 și 2 Ianuarie („Anul Nou”);
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 Mai („Ziua Internațională a Muncii”);
- 23 Aprilie („Ziua feroviarilor”);
- prima și a doua zi de Rusalii;
- „Adormirea Maicii Domnului”;
- 30 Noiembrie – Sfântul Andrei – Ocrotitorul României;
- Decembrie („Ziua Națională a României”)



- 25 și 26 Decembrie („Crăciunul”).
- 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. 24 (1) Timpul cât personalul din activitatea de întreținere și reparații a liniilor de cale ferată, instalațiilor, precum și personalul de deservire a mijloacelor de intervenție (plug zăpadă, vagon ajutor) este obligat, pe bază de dispoziție scrisă, să stea încazarmat pentru intervenții se plătește cu 70 la sută din salariul de bază aferent timpului de muncă respectiv.

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

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

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

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

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

Art. 25 Pentru evitarea evenimentelor de cale ferată, preîntâmpinarea producerii pagubelor etc., din fondul de salarii realizat lunar, o cota de până la 0,5 la sută poate fi utilizată pentru acordarea de salarii suplimentare în sumă de cel mult zece salarii de bază lunare corespunzătoare clasei 1 de salarizare. Aceste salarii suplimentare se acordă la propunerea subunității, cu aprobarea Consiliului de Administrație al C.N.C.F. „CFR”-S.A.

Art. 26 (1) Plata salariilor se face chenzinal. Data plății chenzinei a doua nu va putea depăși data de 15 a lunii următoare.

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

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

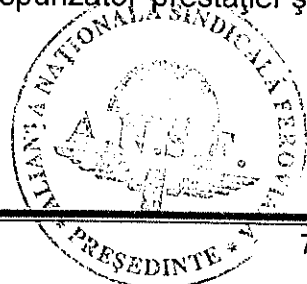
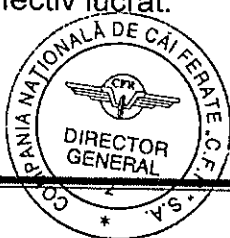
Întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea companiei la plata de daune - interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului.

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

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

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

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



Art. 27 Personalul care, datorită specificului activității, se deplasează temporar în stații de frontieră ale căilor ferate vecine, pe o durată care nu însumează 24 ore/zi, beneficiază de diurnă în valută în conformitate cu prevederile legale.

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

Art. 28 (1) Statele de funcții ale subunităților, întocmite pentru personalul de specialitate și administrativ, în conformitate cu organigrama, vor cuprinde denumirea compartimentelor și a funcțiilor, numărul de posturi pe compartimente și funcții, nivelul studiilor necesare încadrării în funcție, limitele minime și maxime de salarizare, vor avea viza compartimentelor de salarizare și vor fi aprobate de organele ierarhic superioare.

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

CAPITOLUL III ANGAJAREA PERSONALULUI

Art. 29 (1) Angajarea personalului la C.N.C.F. „CFR”-S.A. se face prin concurs, examen și/sau alte forme de selecție, cu respectarea condițiilor de pregătire și vechime. Prin alte forme de selecție se înțelege: interviu, chestionar-test, test-grilă și altele asemenea.

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

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

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

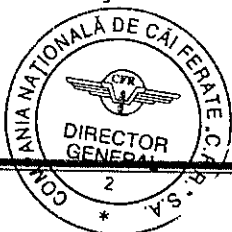
Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice.

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

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

Pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior, cu excepția consilierilor juridici, primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu. În termen de 30 de zile calendaristice de la expirarea perioadei de stagiu, absolvenții vor susține un examen în vederea definitivării în meserie sau funcție. Cei care nu vor reuși la examenul respectiv au dreptul să se prezinte la reexaminare, o singură dată, după o perioadă de cel mult 15 zile, perioadă în care sunt salariați.

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



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

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

(4) Condițiile de angajare sunt următoarele:

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

Art. 30 (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 se elaborează de către C.N.C.F. „CFR”-S.A. cu acordul sindicatelor și se fac cunoscute salariaților cu cel puțin 5 zile înainte de aplicare.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 31 (1) La angajare se vor negocia și încheia contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată.

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

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

(3) Contractul individual de muncă va cuprinde cel puțin clauzele prevăzute în Anexa nr. 6 la acord.

(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. 7.

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

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

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

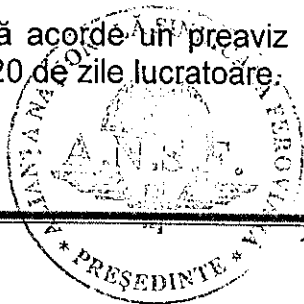
(8) Refuzul salariatului de a accepta o modificare a clauzelor din contractul individual de muncă nu dă dreptul celui care angajează de a proceda la desfacerea unilaterală a contractului individual de muncă din acest motiv, cu excepția cazurilor prevăzute de lege.

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

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

- a) de drept;
- b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
- c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

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



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

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

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

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

(15) Persoanele care au întrerupt activitatea la C.N.C.F. „CFR”-S.A. pentru satisfacerea stagiului militar obligatoriu își mențin contractul de muncă dacă revin la locul de muncă în termenul prevăzut de lege și, până la reîncadrare, 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.

(16) În cazul întreruperii activității la C.N.C.F. „CFR”-S.A. ca urmare a pensionării de invaliditate, persoanele care au redevenit capabile de muncă, în funcție de posibilitățile companiei, vor fi repute 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.

Art. 32 (1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.

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

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

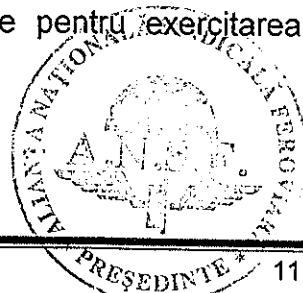
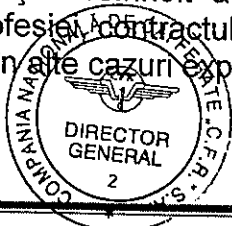
(4) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

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

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

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

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



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

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

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

- a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;
- b) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;
- c) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- d) pe durata detașării;
- e) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

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

(11) În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ semnată acordului

(12) a) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 32 (11).

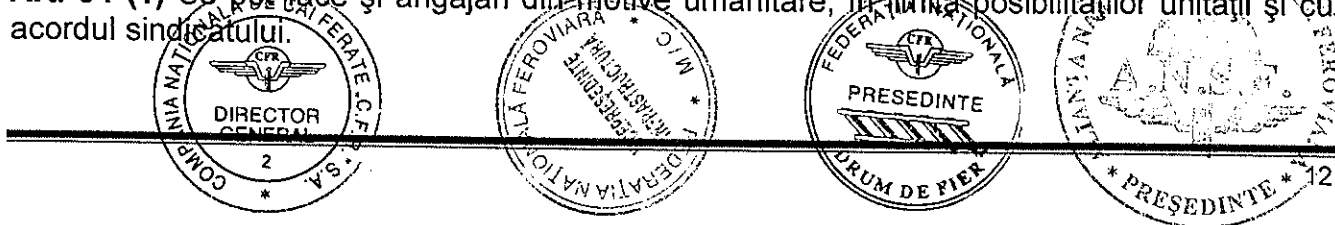
b) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare prevăzute la lit. a), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

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

Art. 33 (1) Salariaților care absentează nemotivat de la serviciu mai mult de trei zile consecutiv sau cinci zile pe an, li se desface disciplinar contractul individual de muncă în baza art. 248 (1) lit. e) din Codul Muncii, republicat.

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

Art. 34 (1) Se pot face și angajări din motive umanitare, în limita posibilităților unității și cu acordul sindicatului.



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

CAPITOLUL IV

FORMAREA PROFESIONALĂ

Art. 35 (1) Formarea profesională a salariaților se va realiza prin:

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

Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

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

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

Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

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

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

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

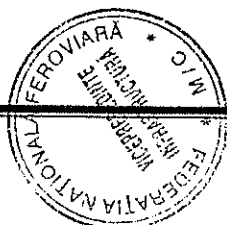
(2) Admiterea candidaților înscriși la formele de pregătire profesională organizate prin centrele de calificare și grupurile școlare cf se face prin concurs sau examen, conform reglementărilor.

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

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

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

Administrația va asigura, în limita fondurilor prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli, efectuarea de către salariați a unor deplasări în țară sau străinătate pentru



schimburi de experiență, documentare, cunoșterea legislației muncii și a legislației privind problemele sociale.

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

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

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

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

(8) Durata obligației salariatului de a presta muncă în favoarea companiei care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, precum și orice alte aspecte în legătură cu obligațiile salariatului, ulterioare formării profesionale, se stabilesc prin act adițional la contractul individual de muncă.

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

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

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

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

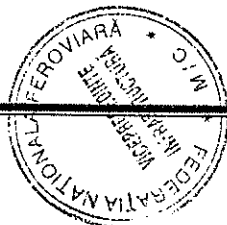
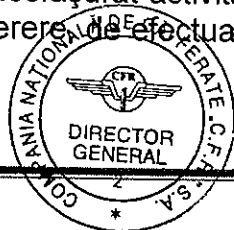
Art. 36 Personalul care a absolvit un curs de calificare sau recalificare va fi încadrat în noua meserie sau funcție în condițiile prevederilor prezentului acord.

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

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

Art. 37 Salariații companiei, absolvenți ai învățământului superior de scurtă sau lungă durată, la încadrarea într-o funcție corespunzătoare studiilor absolvite trebuie să efectueze o perioadă de stagiu de cel mult 6 luni.

În cazul în care, în activitatea anterioară, au lucrat în funcții sau meserii în cadrul cărora au desfășurat activități prevăzute în programul stabilit pentru această perioadă, pot fi scutiți, la cerere, de efectuarea activităților respective, durata perioadei de stagiu reducându-



se corespunzător, dar nu la mai puțin de 3 luni. Aprobarea de reducere va fi dată de direcția care coordonează desfășurarea activității absolvenților în această perioadă.

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

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

Modalitatea de efectuare a stagiului se reglementează prin lege specială. Până la apariția legii de reglementare a stagiului, se vor aplica dispozițiile interne.

Art. 38 C.N.C.F. „CFR”-S.A. va elabora și va aplica anual planuri de formare profesională cu consultarea sindicatelor semnatare ale prezentului acord.

CAPITOLUL V

CONDIȚIILE DE MUNCĂ

Art. 39 (1) Durata normală a timpului de lucru este de 40 ore pe săptămână, iar durata normală a zilei de muncă este de 8 ore. Acestea pot fi mai mici în cazurile prevăzute de reglementările legale aplicabile la C.N.C.F. „CFR”-S.A., conform Anexei nr. 8.

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

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

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

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

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

(5) 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 continuării sau bunei funcționări a transporturilor feroviare;

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

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

Consimțământul scris devine obligație de serviciu.

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

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

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

Dacă această compensare nu este posibilă, orele în cauză se vor plăti obligatoriu cu sporul prevăzut în prezentul acord 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.

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

Plafonul maxim de ore suplimentare ce se efectuează anual de o persoană este de 120 de ore. Depășirea plafonului de 120 de ore se poate face numai cu acordul scris al salariatului și cu acordul sindicatului, cu excepția orelor suplimentare efectuate în condițiile menționate la art. 39 (5).

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

Art. 40 În cazuri deosebite se poate utiliza consemnul. Acesta constă în obligația salariatului de a fi la dispoziția unității sau a subunității, în interesul serviciului, în afara programului său normal de lucru.

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

Art. 41 (1) Salariații au dreptul la repaus săptămânal care se acordă în zilele de sâmbătă și duminică. Zilele nelucrătoare în cursul anului sunt cele stabilite prin prezentul acord și alte reglementări legale.

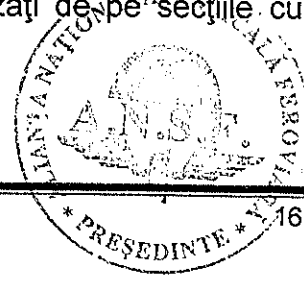
În situații de excepție, zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulat, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților.

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

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

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

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



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

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

Art. 42 (1) Salariații C.N.C.F. „CFR”-S.A. au dreptul în fiecare an calendaristic, în condițiile legii, la un concediu de odihnă plătit de minimum 24 de zile lucrătoare, indiferent de vechimea în muncă.

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

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

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

(2) Funcțiile, meseriile, activitățile și locurile de muncă pentru care numărul zilelor de concediu de odihnă este diferit de cel menționat la alin. (1) sunt prevăzute în Anexa nr. 9.

(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. 50 din prezentul acord.

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

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

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

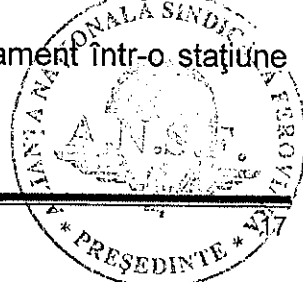
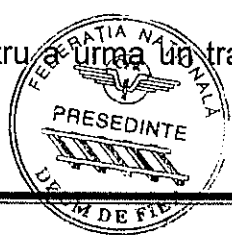
Art. 43 Concediul de odihnă poate fi acordat și fracționat dacă interesele serviciului o cer sau la solicitarea celui în cauză, atunci când interesele serviciului permit, cu condiția ca una dintre fracțiuni să fie de cel puțin 10 zile lucrătoare.

Administrația nu va abuza de posibilitatea fracționării concediului de odihnă.

Art. 44 (1) Programarea efectuării concediilor de odihnă se stabilește anual de conducerea unității sau subunității, împreună cu reprezentanții sindicatelor, având în vedere și opțiunea salariaților.

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

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



g) salariatul se află în concediu plătit pentru creșterea copilului 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 salariața intră în concediu pentru maternitate, precum și în cazul în care salariatul este rechemat, prin dispoziția scrisă a conducerii unității sau a subunității, numai pentru nevoi de serviciu neprevăzute, care fac necesară prezența salariatului în unitate sau subunitate.

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

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

Art. 45 Pentru personalul care beneficiază de bilete de tratament (minimum 12 zile), se va acorda concediul de odihnă pe perioada valabilității acestor bilete indiferent de programarea inițială.

Art. 46 (1) Pe durata concediului de odihnă salariații vor primi o indemnizație formată din salariul de bază, care include și indemnizația de conducere, la data plecării în concediu, corespunzător numărului de zile de concediu, majorată cu procentul mediu al celorlalte venituri salariale realizate sub formă de sporuri prevăzute în Anexa nr. 5 din prezentul acord și sporul pentru ore festive, pe o perioadă de 3 luni lucrate anterior lunii plecării în concediu.

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

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

(4) La solicitarea salariatului, indemnizația de concediu de odihnă se plătește cu cel puțin 5 zile lucrătoare înaintea plecării în concediu.

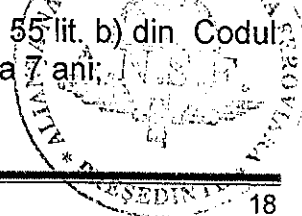
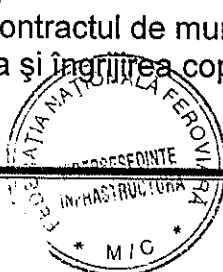
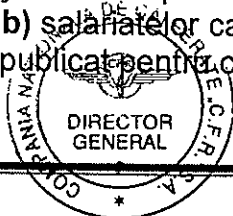
Art. 47 (1) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

(2) În cazurile în care, după ce salariatul a efectuat concediul de odihnă, contractul său de muncă a încetat din motivele prevăzute la art. 55 lit. b), art. 61 lit. b) și d), art. 81 și art. 248 (1) lit. e) din Codul Muncii republicat, acesta este obligat să restituie unității partea din indemnizația de concediu corespunzătoare perioadei nelucrate din anul pentru care i s-a acordat acest concediu.

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

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

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



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

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

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

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

(5) 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, a urmat sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, perfecționare sau specializare, are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneo-climaterică, se află în concediu plătit pentru creșterea copilului în vârstă de până la doi ani iar în cazul copilului cu handicap până la împlinirea vârstei de trei ani sau a fost reținut la serviciu pentru interese deosebite ale companiei cu aprobarea scrisă a conducătorului sucursalei cf sau a conducătorului subunității exterioare respective, iar pentru aparatul central al C.N.C.F. „CFR”-S.A., cu aprobarea scrisă a Directorului general al companiei, vor putea efectua diferența zilelor de concediu de odihnă neefectuate până la sfârșitul anului următor.

Art. 48 (1) În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile libere plătite în condițiile art. 46 (1) în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite, dovedite cu acte:

căsătoria salariatului, căsătoria unui copil	5 zile
căsătoria frate sau soră	4 zile
decesul soțului, soției, copiilor, părinților, socrilor, ginerilor, nurorilor, fraților, surorilor, cumnaților	5 zile
decesul bunicilor salariatului și ai soțului/soției acestuia	4 zile
adoptiunea unui copil	5 zile
mutarea în altă localitate în interes C.N.C.F. „CFR”-S.A.	5 zile
donatorilor de sînge	Conform legislației

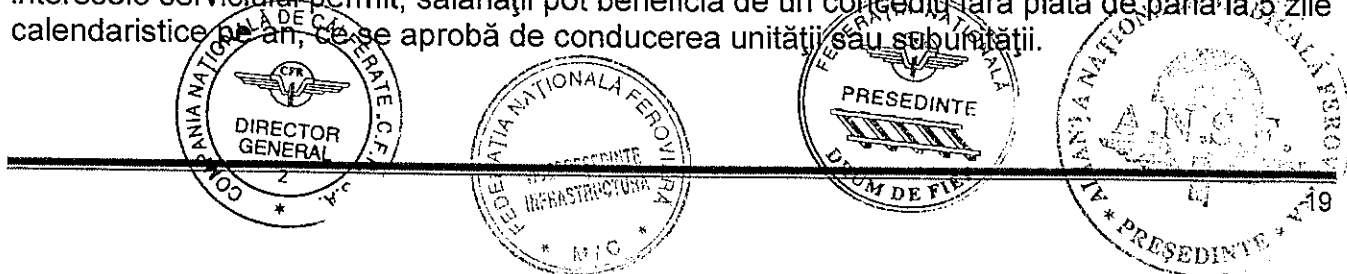
Momentul acordării acestora nu este strict condiționat de data producerii evenimentului.

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

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, cu excepția concediului paternal care se acordă la cerere în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului.

Art. 49 (1) Pentru rezolvarea unor probleme deosebite care nu pot fi amânate, dacă interesele serviciului permit, salariații pot beneficia de un concediu fără plată de până la 5 zile calendaristice pe an, ce se aprobă de conducerea unității sau subunității.



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

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

Art. 50 (1) Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională.

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

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

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

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

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

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

(8) În situația prevăzută la alin. (7) indemnizația de concediu va fi stabilită conform art. 46 (1).

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

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

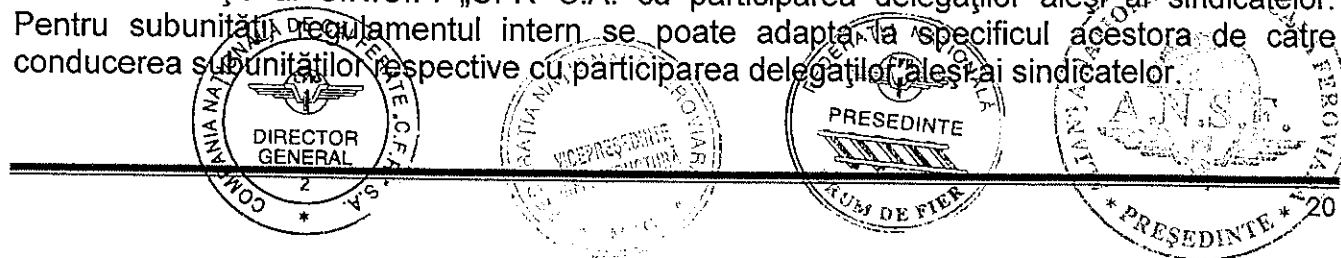
Art. 51 (1) C.N.C.F. „CFR”-S.A. va aplica în mod obligatoriu prevederile legale în legătură cu munca femeilor.

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

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

Art. 52 Tinerii în vârstă de până la 18 ani nu pot fi folosiți la munci în condiții vătămătoare (nocive), condiții grele de muncă feroviară sau periculoase, precum și în timpul nopții. De asemenea, aceștia nu pot fi folosiți în muncă peste durata normală a timpului de lucru decât în situațiile prevăzute expres de lege.

Art. 53(1) Regulamentul intern se întocmește de administrație și se aprobă de către Consiliul de Administrație al C.N.C.F. „CFR”-S.A. cu participarea delegaților aleși ai sindicatelor. Pentru subunități regulamentul intern se poate adapta la specificul acestora de către conducerea subunităților respective cu participarea delegaților aleși ai sindicatelor.



(2) Regulamentul intern cuprinde în principal:

- a)** obligațiile specifice companiei și subunităților componente cu privire la organizarea muncii;
- b)** regulile privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității și subunității;
- c)** regulile privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;
- d)** criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților;
- e)** drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților;
- f)** obligațiile specifice ale salariaților în legătură cu disciplina muncii;
- g)** abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile pentru abaterile de la regulamentul intern;
- h)** reguli referitoare la procedura disciplinară;
- i)** procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților;
- j)** organizarea timpului de lucru;

Salariații pot solicita în mod justificat decalarea programului de lucru. Conducerea unității sau subunității va analiza cererea și, în funcție de posibilități, o va aproba;

k) modul de organizare a serviciului pe unitate sau subunitate;

l) modul în care se ține evidența prezenței personalului (pontaj, condică de prezență sau alte asemenea), precum și evidența orelor efectuate peste program;

m) modul în care se ține evidența concediilor de odihnă, a concediilor de boală, a învoirilor, a concediilor fără plată și a concediilor de studii;

n) regulile privind accesul în unitate sau subunitate, circulația personalului și a persoanelor străine în cadrul acesteia, determinarea locului de muncă unde accesul sau circulația sunt permise numai în condiții anume stabilite, asigurarea exercitării controlului asupra respectării acestor reguli;

o) modalitatea de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice;

p) interzicerea faptelor sau manifestărilor care pot avea ca efecte accidente umane, defectări sau avarii ale instalațiilor, utilajelor, mașinilor etc.

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

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

CAPITOLUL VI

PROTECȚIA SALARIATULUI

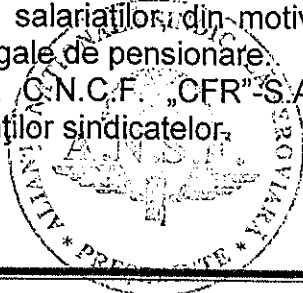
Art. 54 C.N.C.F. „CFR”-S.A. acționează în vederea protecției salariatului în procesul muncii prin organizarea ergonomică a muncii, asigurarea condițiilor de mediu în limitele prevăzute în normele generale de protecție a muncii, prin traducerea în fapt a măsurilor de prevenire a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, precum și a măsurilor recomandate de specialiștii în igiena și medicina muncii.

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

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

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

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



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

Nivelul de salarizare va fi stabilit conform funcției raportată la Anexa nr. 2.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(7) Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale în condițiile organizării potrivit prevederilor alin.(6). Refuzul salariatului de a se supune examinărilor medicale constituie abatere disciplinară.

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

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

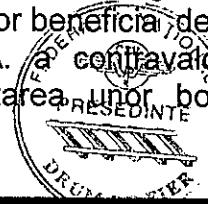
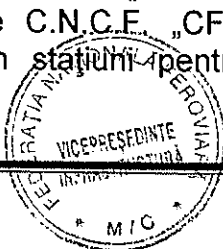
(10) Măsurile privind securitatea, sănătatea și igiena în muncă nu trebuie să comporte în nicio situație obligații financiare pentru salariat.

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

Art. 55 Asigurările sociale se realizează conform prevederilor legale.

De asemenea, salariații C.N.C.F. „CFR”-S.A. vor beneficia de:

a) suportarea de către C.N.C.F. „CFR”-S.A. a contravaloarei integrale a biletelor acordate salariaților trimiși în stațiuni pentru tratarea unor boli profesionale, inclusiv



transportul auto în comun; administrația C.N.C.F. „CFR”-S.A. va elabora și stabili, împreună cu organele de specialitate, bolile profesionale specifice tuturor locurilor de muncă din C.N.C.F. „CFR”-S.A.;

b) suportarea de către C.N.C.F. „CFR”-S.A. a contravalorii protezelor și a mijloacelor de locomotie 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;

c) suportarea de către C.N.C.F. „CFR”-S.A. a contravalorii protezelor și a mijloacelor de locomotie și pentru pensionarii actualmente aflați în pensii la limită de vârstă și care au suferit accidente de muncă în sistemul feroviar, iar funcțiile pe care erau încadrați se regăsesc la CNCF "CFR"- SA;

d) 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;

e) locuințe de intervenție.

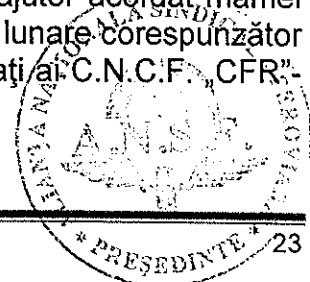
Locuințele de intervenție și celelalte locuințe CFR devenite libere vor fi distribuite de o comisie paritară.

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 din calea ferată, care vor avea prioritate de asociere.

Art. 56 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. 57 În afara ajutoarelor la care au dreptul potrivit legii, salariații vor mai beneficia de următoarele:

- a) nu se percep comisioane de la salariați pentru operațiunile de reținere a ratelor și virarea acestora în contul C.A.R. și societăților comerciale de la care aceștia cumpără mărfuri cu plata în rate; de asemenea, C.N.C.F. „CFR”-S.A. nu percepe comisioane de la salariați pentru virarea, la solicitarea acestora, a drepturilor bănești în conturi personale;
- b) în cazul decesului salariatului, un ajutor, acordat familiei sau celui care face dovada că a suportat cheltuielile de înmormântare, de șase salarii de bază lunare corespunzătoare clasei 20 de salarizare;
- c) dacă salariatul a decedat la serviciu în altă localitate decât cea de domiciliu, unitatea va asigura transportul acestuia;
- d) în cazul decesului membrilor de familie (soț, soție sau copii), un ajutor bănesc în valoare de trei salarii de bază lunare corespunzătoare clasei 20 de salarizare;
- e) în caz de deces al salariatului, precum și al soțului, al soției sau al copilului acestuia, C.N.C.F. „CFR”-S.A. se va îngriji de confecționarea sicriului și a crucii; în cazul în care nu există posibilitatea confecționării acestora, se va acorda o sumă echivalentă cu un salariu de bază lunar corespunzător clasei 20 de salarizare;
- f) pentru nașterea fiecărui copil sau înfierea unui copil minor, un ajutor acordat mamei sau tatălui salariați la C.N.C.F. „CFR”-S.A. de trei salarii de bază lunare corespunzător clasei 20 de salarizare. În cazul în care ambii părinți sunt salariați ai C.N.C.F. „CFR”-S.A. ajutorul va fi acordat mamei;



- g) la prima căsătorie ca salariat al C.N.C.F. „CFR”-S.A. se acordă acestuia un ajutor echivalent cu 3 salarii de bază lunare corespunzătoare clasei 20 de salarizare;
- h) C.N.C.F. „CFR”-S.A. are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale în condițiile legii.

Art. 58 Salariații cu o vechime de cel puțin 10 ani în unitățile sau subunitățile de cale ferată ori în unitățile sau subunitățile preluate de SNCFR în baza Hotărârii Guvernului nr. 235/1991, modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 570/1991, cărora le încetează contractul individual de muncă în urma faptului că sunt pensionați din cadrul companiei 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. 59 Personalul care se pensionează, cel căruia i se diminuează salariul de bază ca urmare a redistribuirii precum și cel disponibilizat își păstrează, până la sfârșitul anului, dreptul de utilizare a autorizației de călătorie la clasa avută.

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

Art. 60 La încadrarea într-o subunitate din altă localitate decât cea de domiciliu, în primul an de activitate, la prima angajare după absolvirea studiilor, personalul C.N.C.F. „CFR”-S.A. beneficiază de o indemnizație de instalare echivalentă cu un salariu de bază lunar de încadrare al acestuia. Această indemnizație se plătește numai în cazul mutării efective în localitatea în care lucrează.

Art. 61 (1) Conducerea unității sau a subunității poate dispune, în interesul serviciului, cu consultarea liderului de sindicat, schimbarea locului de muncă al salariatului în altă localitate, în condițiile legii.

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

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

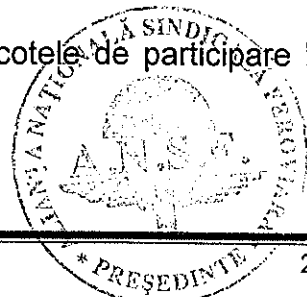
Membrii de familie, în înțelesul prezentului articol, sunt soțul (soția) și copiii aflați în întreținere.

Art. 62 La procurarea combustibilului destinat încălzirii locuințelor pe timp de iarnă, salariații C.N.C.F. „CFR”-S.A., pe baza propriei declarații scrise, beneficiază de o reducere a tarifului de transport pe calea ferată cu 75 la sută, o singură dată pe an calendaristic, pentru maximum 10.000 kg.

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

Art. 63 Administrația va asigura uniforme de serviciu.

Funcțiile care au obligația să poarte uniformă de serviciu și cotele de participare la costurile acestora sunt prevăzute în Anexa nr. 10.



Salariații încadrați definitiv la C.N.C.F. „CFR”-S.A., ale căror funcții nu sunt prevăzute în Anexa nr. 10, vor beneficia, la cerere, de uniformă de serviciu tip A sau B, cu plata în 5 rate lunare, cu suportarea de către administrație a 50 la sută din costul acesteia.

Uniforma de serviciu pentru funcțiile care nu sunt prevăzute în Anexa nr. 10 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. 10.

Asigurarea uniformelor de serviciu se va face cu prioritate pentru funcțiile din Anexa nr. 10.

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

Art. 64 (1) La nivelul C.N.C.F. „CFR”-S.A. se constituie un fond de maximum 2 la sută aplicat asupra valorii fondului de salarii realizat anual, în vederea efectuării unor cheltuieli.

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

a) ajutoarele pentru naștere, ajutoarele pentru înmormântare, ajutoarele pentru boli grave sau incurabile și protezele;

b) cheltuielile pentru funcționarea corespunzătoare a unor activități ori unități aflate în administrare: grădinițe, creșe, 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, pentru școlile aflate sub patronaj, precum și alte cheltuieli efectuate în baza prezentului acord;

(3) Pot fi deduse și cheltuielile reprezentând: tichete de creșă acordate de angajator în conformitate cu legislația în vigoare, cadouri în bani sau în natură oferite copiilor minori și salariaților, cadouri în bani sau în natură acordate salariaților, costul prestațiilor pentru tratament și odihnă, inclusiv transportul pentru salariații proprii și pentru membrii de familie ai acestora, ajutoare pentru salariații care au suferit pierderi în gospodărie.

(4) Din fondul astfel constituit, C.N.C.F. „CFR”-S.A. va contribui la cumpărarea cadourilor oferite copiilor cu ocazia Crăciunului. De acest drept beneficiază toți salariații C.N.C.F. „CFR”-S.A. 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, în funcție de evoluția prețurilor și de posibilitățile financiare ale C.N.C.F. „CFR”-S.A.

(5) Documentația necesară acordării ajutoarelor sociale de către Consiliul de Administrație se va întocmi conform procedurii.

(6) Modul de utilizare a acestui fond va fi stabilit în baza unui protocol încheiat între administrație și sindicatele reprezentative semnate ale prezentului acord, care va fi supus aprobării Consiliului de Administrație al C.N.C.F. „CFR”-S.A.

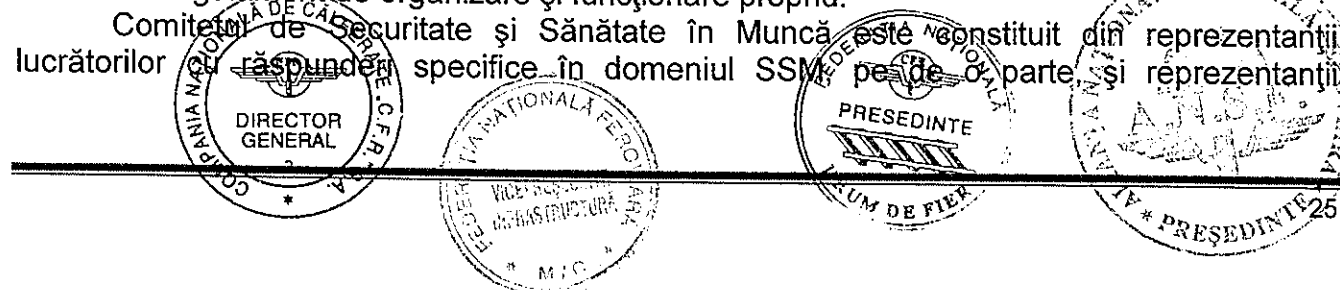
Art. 65 (1) Pentru a asigura participarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziei în domeniul securității și sănătății în muncă se vor înființa și organiza Comitete de Securitate și Sănătate în Muncă (CSSM).

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

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

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

Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă este constituit din reprezentanții lucrătorilor cu răspundere specifică în domeniul SSM, pe de o parte, și reprezentanții



angajatorului în număr egal cu cel al reprezentanților lucrătorilor și medicul de medicina muncii, pe de altă parte.

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

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

Atribuțiile Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă sunt:

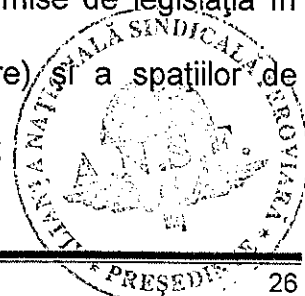
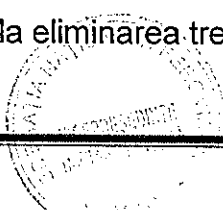
- a) analizează și face propuneri privind politica de securitate și sănătate în muncă și planul de prevenire și protecție, conform Regulamentului de Organizare și Funcționare;
- b) urmărește realizarea planului de prevenire și protecție, inclusiv alocarea mijloacelor necesare realizării lui și eficiența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

Art. 66 (1) La C.N.C.F. „CFR”-S.A. măsurile de securitatea și sănătatea muncii devin obligatorii în ansamblul lucrărilor și acțiunilor tehnice și organizatorice, de prevenire a accidentelor de munca și a bolilor profesionale.

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

Obligațiile administrației sunt considerate îndeplinite dacă aceasta a realizat:

- a) asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații sau trepidații, temperatură, aerisire, umiditate etc.) în limitele admise de legislația în domeniu;
- b) amenajarea anexelor sociale (vestiare, băi, grupuri sanitare) și a spațiilor de încălzire;
- c) diminuarea, până la eliminarea treptată, a emisiunilor poluante;



- d) asigurarea igienizării zilnice a spațiilor prin personal propriu sau firme specializate;
- e) asigurarea și acordarea echipamentului individual de protecție (conform Anexei nr. 12). Instrucțiunile privind normativul de acordare și utilizare a echipamentului individual de protecție sunt cuprinse în aceeași anexă;
- f) asigurarea și acordarea materialelor igienico-sanitare (conform Anexei nr. 13);
- g) asigurarea și acordarea alimentației de întărire a rezistenței organismului (conform Anexei nr. 14). Precizări privind acordarea alimentației de întărire a organismului sunt prevăzute în Anexa nr. 14;
- h) să realizeze și să fie în posesia unei evaluări a riscurilor pentru securitatea și sănătatea în muncă, inclusiv pentru acele grupuri sensibile la riscuri specifice;
- i) să decidă asupra măsurilor de protecție care trebuie luate și, după caz, asupra echipamentului de protecție care trebuie utilizat;
- j) să asigure informarea fiecărei persoane, anterior angajării în muncă, asupra riscurilor la care aceasta este expusă la locul de muncă, precum și asupra măsurilor de prevenire și de protecție necesare;
- k) să ia măsuri pentru autorizarea exercitării meseriilor și a profesiilor prevăzute de legislația specifică;
- l) să angajeze numai persoane care, în urma examenului medical și, după caz, a testării psihologice a aptitudinilor, corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute și să asigure controlul medical periodic și, după caz, psihologic, ulterior angajării;
- m) să țină evidența zonelor cu risc ridicat și specific;
- n) să asigure echipamente de muncă fără pericol pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor;
- o) să asigure echipamente individuale de protecție;
- p) să acorde obligatoriu echipament individual de protecție nou, în cazul degradării sau al pierderii calităților de protecție ;
- q) alimentația de protecție se acordă în mod obligatoriu și gratuit de către angajator persoanelor care lucrează în condiții de muncă ce impun acest lucru și se stabilește prin prezentul acord și/sau contractul individual de muncă;
- r) materialele igienico-sanitare se acordă în mod obligatoriu și gratuit de către angajator;
- s) supravegherea sănătății lucrătorilor este asigurată prin medicii de medicină a muncii.

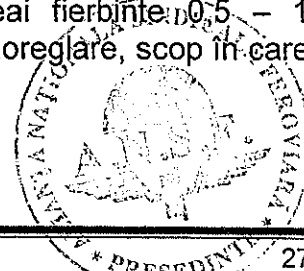
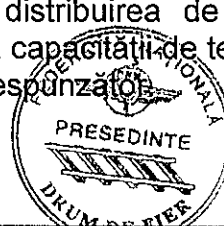
(2) Realizarea efectivă a obligațiilor asumate de administrația C.N.C.F. „CFR”-S.A. revine persoanelor cu atribuții în organizarea și conducerea procesului de muncă.

(3) Reprezentanții salariaților desemnați în Comitetele de Securitate și Sănătate în Muncă, vor fi consultați, la nivelurile organizatorice unde se aprovizionează cu echipamente de lucru și protecție, asupra îndeplinirii calităților de securitate specifice ale acestora (atât la contractarea, cât și la recepționarea acestora).

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

Art. 67 Pentru menținerea stării de sănătate a angajaților în perioadele în care se vor înregistra temperaturi ridicate ce depășesc $+37^{\circ}\text{C}$ sau corelat cu condiții de umiditate mare, administrația va asigura câte 2 - 4 litri/persoană apă minerală pe zi sau tură de serviciu, după caz.

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



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

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

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

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

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

Art. 68 Încălcarea dispozițiilor legale privitoare la sănătate și securitate în muncă atrage răspunderea disciplinară, administrativă, materială, civilă sau penală după caz, potrivit legii.

CAPITOLUL VII

DELEGAREA ȘI DETAȘAREA

Art. 69 (1) Delegarea sau detașarea salariaților se face în condițiile prevăzute de reglementările legale, cu drepturile ce decurg din prezentul acord.

(2) Delegarea constituie executarea temporară de către salariat, din dispoziția conducerii unității sau a subunității, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor sale de serviciu, în afara locului său permanent de muncă, așa cum este prevăzut în contractul individual de muncă, fișa postului și celelalte reglementări aplicabile postului respectiv.

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

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

Art. 70 Pentru delegări sau deplasări în străinătate, indemnizația se va acorda conform legislației în vigoare.

Art. 71 (1) Detașarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia.

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

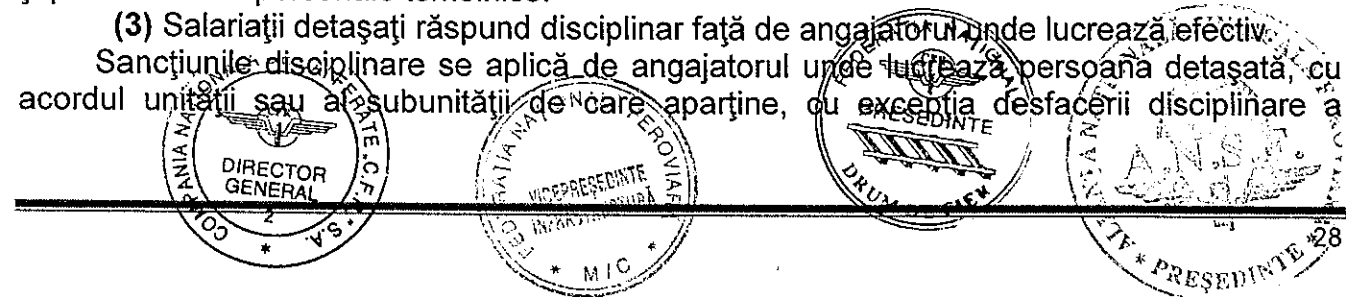
(2) Detașarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an.

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

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

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

Sanțiunile disciplinare se aplică de angajatorul unde lucrează persoana detașată, cu acordul unității sau a 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. 72 La expirarea termenului de detașare, angajatul revine pe același post sau funcție avute anterior detașării, cu toate drepturile ce i se cuvin.

Art. 73 În situații deosebite, determinate de necesitatea bunei funcționări a unității sau subunității, conducerea acesteia poate dispune, cu acordul salariatului și al sindicatului, trecerea temporară în altă muncă a salariatului, pe o perioadă de cel mult un an.

Art. 74 Pe durata delegării, detașării sau trecerii temporare într-o altă muncă decât cea prevăzută în contractul individual de muncă, cel în cauză își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă.

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

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

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

Art. 75 Pe durata delegării sau a detașării, în afara drepturilor salariale, salariații beneficiază de următoarele:

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

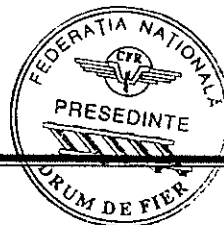
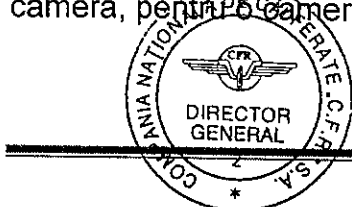
Cuquantumul zilnic determinat în condițiile delegării pentru o perioadă sub 30 de zile se utilizează și pentru situațiile în care perioada menționată este depășită.

- b) decontarea cheltuielilor de transport dus - întors între domiciliu și sediul unității sau al subunității la care efectuează delegarea sau detașarea;
- c) salariații încadrați pe funcții pentru care, prin fișele posturilor, sunt stabilite sarcini care necesită deplasări frecvente cu mijloace de transport în comun, inclusiv cu metroul, au dreptul la decontarea cheltuielilor de transport efectuate pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu în cadrul localității în care își desfășoară activitatea;

Decontarea cheltuielilor de transport menționate mai sus se efectuează lunar pe baza unei note justificative aprobate de conducătorul companiei sau de o altă persoană desemnată de către acesta, în care trebuie să se specifice mijloacele de transport utilizate și cheltuielile efectuate, însoțită de actele doveditoare sau, în cazul metroului, de o declarație pe proprie răspundere;

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

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



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

În cazul în care personalul aflat în delegare nu se cazează în hoteluri sau în alte spații de cazare autorizate care pot emite chitanțe oficiale privind tarifele percepute, decontarea cheltuielilor de cazare se face în limita sumei prevăzute în situații similare pentru personalul autorităților și instituțiilor publice, majorată cu un coeficient de 2,5.

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

Art. 76 În cazul în care localitatea de domiciliu este alta decât locul permanent de muncă durata deplasării se consideră de la data și ora plecării/sosirii mijlocului de transport din/în localitatea de domiciliu sau a locului permanent de muncă, după caz, cu aprobarea emitentului delegației.

CAPITOLUL VIII FACILITĂȚI DE CĂLĂTORIE

Art. 77 Pentru deplasarea pe calea ferată cu mijloacele de transport ale S.N.T.F.C. „CFR Călători” – S.A. personalul încadrat cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată la C.N.C.F. „CFR”-S.A. beneficiază gratuit de autorizație de călătorie.

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

Pe durata prevăzută de art. II din OUG nr. 80/2010, astfel cum a fost aprobată cu modificări și completări de Legea nr. 283/2011, salariații beneficiază de:

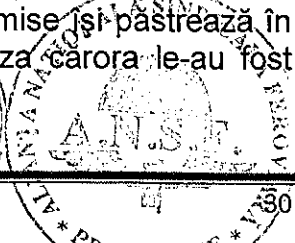
- permise de călătorie gratuită în interes personal, respectiv 3 călătorii dus-întors, valabile la clasa a 2-a;
- cărți de călătorie clasa a 2-a în interes de serviciu.

Art. 78 Pensionarii proveniți din unitățile sau subunitățile de cale ferată care, la data pensionării, au o vechime de cel puțin 10 ani în aceste unități sau subunități, beneficiază de 12 călătorii dus-întors pe calea ferată în interes personal.

Salariații din subunitățile C.N.C.F. „CFR”-S.A., transferați în interesul serviciului la alte unități din afara M.T.I., beneficiază, la pensie, de permise dacă au o vechime în unități sau subunități de cale ferată de minimum 25 de ani bărbații și 20 de ani femeile. Ca vechime necesară pentru atribuirea de permise se consideră timpul efectiv lucrat în unitățile sau subunitățile de cale ferată și evidențiat ca atare în carnetul de muncă. Vechimea totală calculată, exprimată în ani, se rotunjește la întreg în favoarea salariatului.

Pe durata prevăzută de art. II din OUG nr. 80/2010, astfel cum a fost aprobată cu modificări și completări de Legea nr. 283/2011, salariații beneficiază de permise de călătorie gratuită în interes personal, respectiv 3 călătorii dus-întors, valabile la clasa a 2-a.

Art. 79 Pensionarii și membrii lor de familie care, la data intrării în vigoare a prezentului acord, beneficiază de călătorie gratuită pe calea ferată pe baza de permise și păstrează în continuare acest drept atâta timp cât sunt îndeplinite condițiile în baza cărora le-au fost acordate permisele.



Art. 80 Salariații încadrați la C.N.C.F. „CFR”-S.A. 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 la 12 călătorii dus-întors în interes personal pe bază de permise, indiferent de vechimea în muncă.

Pe durata prevăzută de art. II din OUG nr. 80/2010, astfel cum a fost aprobată cu modificări și completări de Legea nr. 283/2011, salariații beneficiază de permise de călătorie gratuită în interes personal, respectiv 3 călătorii dus-întors, valabile la clasa a 2-a.

Art. 81 Membrii de familie ai salariaților C.N.C.F. „CFR”-S.A. beneficiază de 12 călătorii gratuite pe calea ferată dus-întors, anual, iar cei ai pensionarilor, de 6 călătorii gratuite pe calea ferată dus-întors, anual.

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

Pe durata prevăzută de art. II din OUG nr. 80/2010, astfel cum a fost aprobată cu modificări și completări de Legea nr. 283/2011, salariații beneficiază de permise de călătorie gratuită în interes personal, respectiv 3 călătorii dus-întors, valabile la clasa a 2-a.

Art. 82 Beneficiază de călătorii gratuite potrivit art. 81 următorii:

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

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

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

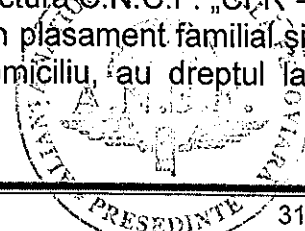
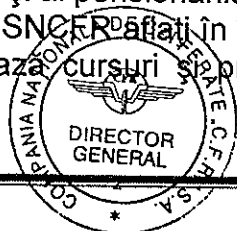
d) copiii minori ai soților beneficiarilor de călătorii gratuite proveniți dintr-o căsătorie anterioară și încredințați acestora printr-o hotărâre judecătorească;

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

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

Art. 83 Legitimațiile de călătorie pe calea ferată nu sunt transmisibile.

Art. 84 Studenții și elevii, până la vârsta de 25 de ani, respectiv 26 de ani împliniți, în cazul în care urmează studii superioare cu o durată mai mare de 5 ani, copii ai salariaților C.N.C.F. „CFR”-S.A. și ai pensionarilor proveniți din unități care fac parte din structura C.N.C.F. „CFR”-S.A. sau a SNCFR aflați în întreținerea acestora, a tutorilor sau aflați în plasament familial și care urmează cursuri și practică în altă localitate decât cea de domiciliu, au dreptul la



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

Art. 85 Salariaților C.N.C.F. „CFR”-S.A. ce călătoresc în interes de serviciu cu legitimație de călătorie gratuită și ordin de deplasare cu mențiunea ”Circulă cu Intercity” cu aprobarea conducerii unității sau subunității, li se va deconta plata diferențelor pentru călătoria cu trenul Intercity.

Art. 86 Salariații, pensionarii și membrii lor de familie beneficiază de facilități de călătorie în trafic internațional, conform convențiilor încheiate.

Art. 87 Salariații companiei beneficiază de autorizații și permise de călătorie de clasa a 2-a.

Pe durata prevăzută de art. II din OUG nr. 80/2010, astfel cum a fost aprobată cu modificări și completări de Legea nr. 283/2011, salariații beneficiază de:

- permise de călătorie gratuită în interes personal, respectiv 3 călătorii dus-întors, valabile la clasa a 2-a;
- cărți de călătorie clasa a 2-a în interes de serviciu.

Incepând cu data de 01.01.2015, C.N.C.F. „CFR”-S.A. va asigura salariaților și membrilor de familie facilități de călătorie conform legislației în vigoare.

Clasa de salarizare pentru acordarea autorizației de călătorie clasa I se va negocia la data acordării acestui drept.

Art. 88 (1) La numire, mutare sau pensionare, salariații au dreptul la transport gratuit pe calea ferată atât pentru ei și membrii de familie cu care conlocuiesc, cât și pentru efectele casnice, până la localitatea unde au fost numiți sau mutați ori până la reședința pe care și-o aleg după pensionare.

Beneficiarul pensiei de urmaș al salariatului decedat are dreptul la permise de călătorie gratuite pe calea ferată, la clasa avută în timpul activității de cel decedat.

Pentru cei pensionați, transportul gratuit pe calea ferată se acordă, dacă este cerut, în termen de un an de la pensionare.

(2) Vor beneficia de permise de călătorie pe calea ferată salariații și membrii lor de familie, angajați ca personal de specialitate și administrativ al organizațiilor sindicale și C.A.R. - urilor ce reprezintă și deservesc salariații C.N.C.F. „CFR”-S.A., cu suportarea contravalorii de către beneficiari.

Pentru salariații C.N.C.F. „CFR”-S.A. și copiii acestora care sunt sportivi la cluburile și asociațiile sportive feroviare sau fac parte din formațiile artistice feroviare, suportarea biletelor de călătorie gratuită pe calea ferată pentru deplasări la competiții și festivaluri, se va face din fondul constituit conform art. 64(1).

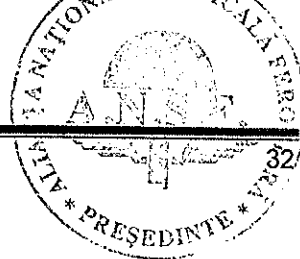
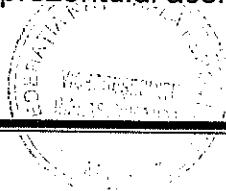
CAPITOLUL IX

DREPTUL SINDICAL

Art. 89 Părțile semnatare ale acordului recunosc libertatea salariaților de a se asocia în sindicate în vederea apărării și promovării intereselor profesionale, economice, sociale, culturale și sportive ale membrilor lor și a drepturilor acestora prevăzute în legislația în vigoare și în prezentul acord.

Art. 90 (1) Administrația va asigura pentru activitățile sindicale ale organizațiilor sindicale reprezentative semnatare ale prezentului acord, următoarele:

A. în București



a) spații dotate cu mobilier de birou, telefon CFR, telefon PTT, fax, copiator, calculator cu acces la rețea. Abonamentele telefoanelor PTT vor include gratuit convorbiri în valoare de maximum 200 lei /lună.

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

c) autoturisme fără șofer, astfel :

- pentru funcția de specialist relații sociale – 30 de autoturisme cu carburant (cu o cotă lunară de maximum 150 litri, cu suportarea cheltuielilor aferente). Pentru alte autoturisme date în folosință gratuită, fără suportarea cheltuielilor aferente.

Se asigură spații corespunzătoare funcționării, astfel :

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

B. la nivel de sucursală:

a) spațiu dotat cu mobilier de birou, telefon CFR, telefon PTT, fax, copiator, calculator cu acces la rețea; Abonamentele telefoanelor PTT vor include gratuit convorbiri în valoare de maximum 150 lei /lună.

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

C. în subunități: - spațiu dotat cu mobilier de birou, telefon CFR cu plata abonamentului.

(2) Contravaloarea reparațiilor, întreținerii, consumabilelor și alte costuri necesare bunei funcționări a utilităților prevăzute a se pune la dispoziția sindicatelor de către administrație, prin acord cad în sarcina administrației.

Art. 91 (1) Părțile semnatare ale acordului recunosc pentru fiecare dintre ele și pentru salariați libertatea de opinie.

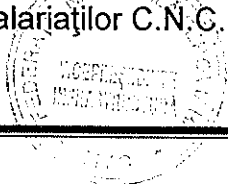
(2) Conform contractului individual de muncă sau actului adițional la acesta, administrația va dispune măsuri pentru reținerea pe statul de plată a cotizației de sindicat în contul și în condițiile menționate.

(3) Din suma reținută pe statul de plată drept cotizație de sindicat, compartimentele financiare vor vira în contul organizațiilor sindicale reprezentative o cotă stabilită în consiliul de conducere al acestora. Organizațiile sindicale reprezentative, semnatare ale prezentului acord, vor face cunoscut în scris compartimentelor financiare cota parte ce urmează să se vireze acestora, conturile de virament, precum și orice altă modificare pe parcursul derulării acordului, în condițiile stabilite prin anexele nr. 6 și 7.

Art. 92 (1) În scopul apărării intereselor sociale ale membrilor lor, syndicatele vor primi informațiile necesare pentru constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, protecției muncii și utilităților sociale, asigurărilor și protecției sociale.

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

(2) Baza materială cu destinație socială, culturală, sportivă va fi folosită gratuit de syndicate, prin înțelegere cu reprezentanții administrației, pentru acțiuni din aceste domenii de activitate organizate în interesul salariaților C.N.C.F. „CFR” S.A.



(3) Baza materială cu destinație socială, culturală și sportivă, care a aparținut sindicatelor va fi retrocedată acestora, fără drepturi de subînchiriere sau înstrăinare.

Art. 93 (1) În timpul mandatului și în termen de 2 ani de la încetarea mandatului, reprezentanților aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, nu li se poate modifica sau desface contractul individual de muncă pentru motive neimputabile lor, pe care legea le lasă la aprecierea celui care angajează, decât cu acordul scris al organului colectiv de conducere ales al organizației sindicale.

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

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

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

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

Art. 94 Administrația C.N.C.F. „CFR”-S.A. se va abține de la orice formă de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor membrilor organelor de conducere ale sindicatelor.

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

Art. 95 Cercetarea și/sau investigarea accidentelor și incidentelor de cale ferată se face în modul și de către organele prevăzute de reglementările legale și instrucțiile specifice.

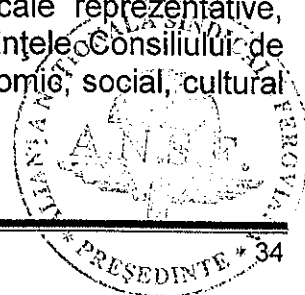
Reprezentantul sindicatului are dreptul să asiste la cercetarea și/sau investigarea accidentelor și incidentelor de cale ferată, însă lipsa acestuia nu va împiedica începerea și, respectiv, continuarea acestor cercetări.

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

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

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

Art. 96 Angajatorul poate invita delegații aleși ai organizațiilor sindicale reprezentative, semnatare ale acordului în vigoare (3 persoane), să participe la ședințele Consiliului de Administrație pentru discutarea problemelor de interes profesional, economic, social, cultural și sportiv.



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

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

Art. 97 Deplasările efectuate de salariați pentru tratarea unor probleme sociale, în baza convocărilor cu aprobarea conducerii C.N.C.F. „CFR”-S.A. sau a sucursalelor cf, se consideră deplasări în interesul serviciului.

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

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

Art. 98 (1) Administrația împreună cu organizațiile sindicale reprezentative semnatare ale prezentului acord stabilesc salariații din cadrul C.N.C.F. „CFR”-S.A. care dețin funcții eligibile în organizațiile sindicale, în măsură a ocupa funcția de specialist relații sociale (cu gradele profesionale II și I), astfel: Federația Națională Feroviară Mișcare Comercial – 13 salariați, Federația Națională „Drum de Fier” – 15 salariați, Alianța Federațiilor Tehnice Feroviare – 2 salariați.

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

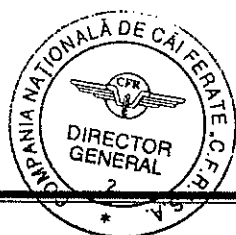
- a) informarea salariaților asupra implicațiilor tehnice, economice, juridice și sociale ale programului de restructurare și reformă al CFR;
- b) participarea, în cadrul CFR, la dezbateri cu privire la probleme de drept al muncii și drept sindical;
- c) informarea salariaților asupra cazurilor de sustrageri din patrimoniul CFR în scopul eliminării acestora;
- d) propuneri concrete în scopul optimizării organizării muncii, îmbunătățirii condițiilor de muncă și respectării normelor de protecție a muncii.

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

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

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

(4) Membrii 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 2 zile pentru activități sindicale, cu plata drepturilor salariale.



Cei care pot beneficia de prevederile paragrafului anterior sunt stabiliți în Anexa nr. 11.

REPREZENTANȚI ADMINISTRAȚIE	FN "DRUM DE FIER"	F N F M/C	ANSF
Macarie Alexandru MOLDOVAN	Florea Dobrescu	Liviu Stancu	Maxim Rodrigo
Viorel SCURTU	Horia Dan Gaița	Gheorghe Spanu	
Petru CESA	Ioan Pricop	Cristian Căma	
Corneliu CRETU	Sorin Vasile Demian	Mitica Apostu	
Constantin MANEA	Sorin Ioan Voina	Marius Muresan	
Ovidiu MIHAIESCU	Petrus Barbu	Ioan Buzatu	
Marian COTOFANA	Gheorghe Golat	Dan Jacan	
Alexandrina MIHALACHE	Florin Cezar Nita	Daniel Simionescu	
Ion Claudiu STROE	Dan Curpan	Gheorghe Tirlea	
	Gabriel Branisteanu		

