

În conformitate cu prevederile art. 153 din Legea nr. 62/2011 și cu prevederile Hotărârii nr. 38/02.04.2015 a Consiliului de Administrație al CFR Marfa,

Între CFR Marfă, în calitate de angajator, pe de o parte, și Federația Națională Feroviara Mișcare Comercial (FNFM), Federația Sindicatelor Ramurii Vagoane (FSRV), în calitate de organizații sindicale legal constituite la nivelul CFR Marfă, pe de altă parte, a intervenit prezentul

## ACORD NR. 44/02.04.2015

Prin care se stabilesc următoarele:

**Art. 1.** Reprezentantii CFR MARFĂ împreună cu reprezentantii organizațiilor sindicale ai Federației Naționale Feroviare Mișcare/Comercial (FNFM) și ai Federației Sindicatelor Ramurii Vagoane (FSRV), au stabilit încheierea prezentului acord.

**Art. 2.** (1) Cele două părți au stabilit că ulterior încheierii prezentului Acord, și alte organizații sindicale pot adera la prezentul Acord.

(2) Cererea de aderare în original, semnată de reprezentantul legal al respectivei organizații sindicale, va fi depusă și înregistrată la sediul principal al CFR Marfă și va deveni anexă la prezentul Acord.

(3) Ca urmare a înregistrării cererii de aderare prevederile Acordului se vor aplica și membrilor organizației sindicale care a solicitat aderarea, începând cu data înregistrării acestei cereri conform alin. (2).

**Art. 3.** Prezentul acord este valabil până la data de 30.09.2015, inclusiv, și conține în anexa 100 pagini care fac parte integrantă din acesta.

**Art. 4.** Orice modificare a prezentului acord se face prin act adițional.

Prezentul ACORD a fost încheiat astăzi 02 aprilie 2015 în trei exemplare, unul pentru CFR Marfă și câte unul pentru fiecare organizație sindicală semnatară.

SNTFM CFR MARFA SA

SOARE ION – director general

BARCULET PAVEL

GHEORGHITA ADRIAN

ANDREI CLAUDIU

ION PAUN

ORGANIZATIILE SINDICALE

EPURE MARIAN

BERCUT CONSTANTIN

BRATULESCU MARIAN

URSEIU DAN

RADUCU ION

GRECEANU NICOLAE





**Anexa la Acordul nr. 44/02.04.2015**

**Capitolul I**

**DISPOZIȚII GENERALE**

**Art.1 (1)** Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea acordului la SNTFM CFR Marfa SA și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

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

**(3)** Prezentul acord se aplică conform prevederilor legale.

Părțile au obligația de a respecta prevederile cuprinse în prezentul acord.

**(4)** 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.

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

**(2)** Acordul este valabil până la data de 30.09.2015, inclusiv, cu posibilitatea prelungirii valabilității acestuia.

**(3)** Dacă o prevedere a prezentului acord va fi în contradicție cu prevederile unui act normativ apărut ulterior semnării contractului, aceasta se va aplica în conformitate cu legislația.

**(4)** Pe parcursul executării, cu acordul părților semnatare, clauzele acordului pot fi modificate.

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

**(6)** Executarea prevederilor acordului este obligatorie pentru părți. Respectarea prevederilor acordului va fi analizată în cadrul comisiilor mixte patronat - sindicate. Regulamentul de funcționare al comisiilor mixte patronat-sindicate este prezentat în Anexa nr. 12 la prezentul acord.

**Art.3. (1)** Organizarea și conducerea activității societății pe principii de competență profesională și eficiență economică sunt atribute exclusive ale angajatorului care poartă răspunderea, potrivit legii, pentru îndeplinirea acestora.

**(2)** Organizațiile sindicale semnatare ale prezentului acord, vor avea reprezentanți desemnați, salariați ai CFR Marfa, la toate nivelele de organizare ale societății, pentru:

- asistenta în comisiile de promovare, reexaminare profesionala, cercetare administrativă la solicitarea salariatului.
- a participa, la solicitarea salariatului, la negocierea contract individual de muncă și a actelor adiționale la acesta, stabilirea normelor de muncă și la ședințele de analiză de siguranța circulației.
- a fi invitați la consiliul de administrație și la consiliul tehnico-economic
- a fi membri cu drepturi depline în comisia mixta patronat-sindicate, comitet de securitate și sănătate în muncă.

**Art.4.** Pentru personalul preluat de "CFR MARFĂ" S.A. prin reorganizare sau fuziune și ale cărui funcții sau meserii nu se regăsesc ca sistem de salarizare în prezentul acord, funcțiile, meseriile și drepturile salariale se stabilesc prin act adițional.



## Capitolul II

# SISTEMUL DE SALARIZARE

### A. DISPOZIȚII GENERALE

**Art.5.** Pentru munca prestata in baza contractului individual de munca, fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat in lei, stabilit pe baza de negociere, cu respectarea acordului si a legislației in vigoare.

**Art.6.** Salariul personalului din "CFR Marfă" S.A. este confidențial și cuprinde:  
- salariul de bază care se stabilește în raport cu pregătirea, competența, răspunderea și complexitatea sarcinilor funcției ocupate;

- sporuri la salariul de bază;

- adaosuri;

- premii pentru obținerea unor rezultate deosebite în activitatea individuală.

In scopul promovării intereselor si apărării drepturilor salariaților, confidentialitatea salariilor nu poate fi opusa sindicatelor sau, dupa caz, reprezentantilor salariaților, în strictă legatura cu interesele acestora si în relația lor directa cu angajatorul.

Salariile de bază corespunzătoare fiecărei clase de salarizare se stabilesc conform Anexei 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 lucrează în condiții deosebite și/sau speciale.

**Art.7. (1)** Indexarea salariilor se face conform prevederilor legale.

(2) In caz de faliment și lichidare judiciară a unității, salariații au calitatea de creditori privilegiați și drepturile lor bănești reprezintă creanțe privilegiate, urmând a fi plătite integral înaintea celorlalți creditori. Angajatorul va ține evidența activității desfășurate în baza contractului individual de muncă și a drepturilor de care salariații au beneficiat și le vor elibera dovezi despre acestea ori de câte ori este nevoie.

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

### B. FORME DE SALARIZARE

**Art.8.** Formele de salarizare care se pot utiliza în subunitățile din cadrul "CFR Marfă" S.A. sunt următoarele:

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

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

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

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

b) În regie, când salariul de bază stabilit pe lună se acordă personalului pentru timpul efectiv lucrat la realizarea integrală a sarcinilor de serviciu, a normei de timp dupa caz;

c) În activitatea de alimentație publică, cazare și turism, personalul poate fi salariat prin remiză exprimată prin cote stabilite din volumul încasărilor.



### SALARII DE BAZĂ AL MUNCITORILOR

Salariile de bază pentru muncitorii necalificați se stabilesc pe patru categorii de lucrări,



conform listelor de lucrări necalificate din Anexa nr.3.

**Art.10.** Salariile de bază pentru muncitorii calificați se stabilesc pe categorii de încadrare sau funcții. Categoriile de încadrare sunt prevăzute în rețele de salarizare.

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

**Art.11.** Fiecărei categorii de încadrare sau funcții îi corespund clase de salarizare, conform Anexei nr.2.

**Art.12.** Salarizarea muncitorilor calificați se face astfel:

- conform "rețelei de salarizare bază", pentru meseriile de bază și pentru cele auxiliare prevăzute la lit. A în Anexa nr.4;

- conform "rețelei de salarizare auxiliare", pentru meseriile prevăzute la lit. B în Anexa nr.4.

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

**Art.14.** 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 25 la sută din numărul total de muncitori calificați încadrați pe categorii și se aprobă conform reglementărilor interne ale societății, putând fi rotunjit la întreg pe total sucursala.

**Art.15.(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, cu respectarea categoriei medii a lucrărilor, pe bază de examen susținut în fața comisiei de încadrare și promovare din subunitate la care va participa reprezentantul sindicatului. Examenul de promovare într-o categorie superioară se va ține o dată pe an.

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

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

**Art.16.** 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.17.** Încadrarea și promovarea personalului de specialitate și administrativ, de execuție, în funcții sau grade profesionale se face prin concurs, examen și/sau alte forme de selecție, cu respectarea condițiilor de pregătire și vechime.

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

#### E. SISTEMUL DE SPORURI

**Art.18.(1)** Personalul din "CFR Marfă" S.A. beneficiază, în afara salariului de bază, de sporurile prevăzute în Anexa nr.5.

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

În aceste condiții sporul pentru condiții grele, vătămătoare (nocive) și sporul pentru condiții speciale sunt sporuri cu caracter permanent.



(3) Existența condițiilor vătămătoare (nocive) se stabilește conform prevederilor legale.

## F. SISTEMUL PREMIAL

**Art.19.** Din veniturile realizate, după acoperirea cheltuielilor, constituirea fondului de rezervă, a celui de dezvoltare, satisfacerea necesităților de perfecționare-recalificare a personalului, societatea constituie fondul de cointeresare prin premiere, plătește impozitele, taxele, cotele de asigurări și securitate socială și celelalte vărsăminte prevăzute de lege.

## G. ALTE PREVEDERI

**Art.20.(1)** Din profitul net al "CFR Marfă" S.A. se constituie 10% ca fond de participare a angajaților la profit.

(2) Fondul constituit potrivit alineatului 1 se acordă salariaților după închiderea exercițiului financiar și depunerea bilanțului contabil anual.

(3) Acordarea sumelor individuale se va face la nivelul unității și subunității, în baza repartizării fondului constituit potrivit alineatului 1, cu aprobarea Consiliului de administrație al "CFR Marfă" S.A .

**Art.21 (1)** Absolvenții unei unități de învățământ, la prima încadrare în muncă, vor fi salariați la nivelul minim al funcției sau meseriei respective.

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

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

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

În astfel de situații personalul respectiv beneficiază pe toată durata formării profesionale de toate drepturile salariale deținute.

Dacă pe durata cursurilor de calificare, recalificare și policalificare, se modifică limitele de salarizare ale funcției avute la data admiterii la curs, salariatul va fi încadrat la prima clasă de salarizare, potrivit noilor limite sau după caz, la o clasă de salarizare care să-i mențină clasa de salarizare avută.

Acest personal beneficiază de majorările de salarii acordate personalului societății.

Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională, salariatul beneficiază de vechime în munca și în unitate, perioada fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

Durata obligației salariatului de a presta muncă în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de participarea la un curs sau un stagiul de formare profesională, precum și orice alte aspecte în legătură cu obligațiile salariaților, ulterioare formării profesionale, se stabilesc prin act adițional la contractul individual de muncă.

Actul adițional la contractul individual de muncă va cuprinde și clauze privind obligația salariatului de a restitui contravaloarea cheltuielilor efectuate de CFR Marfă SA, privind școlarizarea, cazarea și diurna de deplasare, în cazul în care, după finalizarea cursului de formare profesională, cursantului i se desface contractul individual de muncă din inițiativa sa sau din cauze imputabile lui. Prevederile acestui paragraf nu se aplică în cazurile în care salariatul este implicat într-un eveniment feroviar.

În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat, după analizarea solicitării salariatului împreună cu reprezentanții salariaților, în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată angajatorul 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 acesta.

**Art.22.(1)** În mod excepțional, conducătorul care are competență de angajare poate aproba cererea cu până la jumătate de vechime minimă necesare în vederea prezentării la concurs



sau examen pentru promovarea într-o funcție, grad profesional, categorie sau pentru admiterea la cursurile de calificare sau recalificare. Directorul general al "CFR Marfă" S.A. are competența de angajare în cadrul societății și poate delega aceasta personalului din subordine.

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

(2) Pentru absolvenții învățământului superior de lungă și scurtă durată 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 de învățământ superior de scurtă durată, 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, dacă nu este prevăzut altfel prin lege specială.

**Art.23.** În situații excepționale, directorul general al unității poate aproba, nominal, derogare de studii și/sau de specialitate pentru încadrarea sau promovarea în funcții.

**Art.24.** 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. Salariații "CFR Marfă" S.A. care lucrează la siguranța circulației și care, din motive neimputabile lor, nu mai sunt apti medical pentru siguranța circulației, vor fi tratați potrivit prevederilor prezentului acord.

**Art.25.** Personalul de la recepțiile CFR Marfă care își desfășoară activitatea la furnizori vor fi salariați la nivelul funcțiilor similare din aparatul sucursalelor de marfă, iar muncitorii cu o clasă în plus față de nivelul prevăzut la rețeaua de salarizare corespunzătoare.

**Art.26. (1)** La SNTFM repausul săptămânal se acorda sâmbătă și duminică, iar sărbători legale în care nu se lucrează se consideră următoarele zile:

- 1 și 2 Ianuarie;
- prima și a doua zi de Paște;
- 23 Aprilie, "Ziua Feroviarilor";
- 1 Mai;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 Noiembrie - Sfântul Apostol Andrei cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 Decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele trei sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

Munca prestată în zilele de sâmbătă, duminică și sărbători legale, se plătește conform Anexei nr. 5 din actualul contract colectiv de muncă.

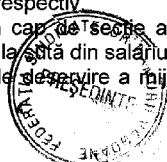
(2) Persoanele încadrate pe funcții prevăzute cu indemnizație de conducere au obligația să-și desfășoare activitatea, pe cât posibil, în cadrul programului normal de lucru.

În situații deosebite, care impun prezența acestor persoane la serviciu în zilele de sâmbătă, duminică sau sărbători legale, în baza dispoziției scrise a conducerii SNTFM sau a sucursalelor, se aplică prevederile alin. 1.

**Art.27.** Timpul cât personalul de locomotivă și de tren stă la cap de secție la dispoziția angajatorului, de la predarea și până la luarea în primire a serviciului, se plătește cu 75 la sută din salariul de bază aferent timpului respectiv.

Timpul de staționare la cap de secție a personalului care efectuează un program ordonat însoțiri de tren, se plătește cu 75 la sută din salariul de bază aferent timpului respectiv.

Timpul cât personalul de servavie a mijloacelor de intervenție (plug zapadă, vagon ajutor)



este obligat pe bază de dispoziție scrisă să stea încazarmat pentru intervenții se plătește cu 75% din salariul de bază aferent timpului de muncă respectiv.

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.28.** Stabilirea clasei de salarizare în cadrul aceleiași funcții sau alteia echivalente, cu ocazia aplicării 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 salariatului.

**Art.29.** Pentru evitarea evenimentelor de cale ferată, preîntâmpinarea producerii pagubelor etc., se pot acorda 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.

**Art.30.(1)** Plata salariilor se face chenzinal. Data plății chenzinei a doua nu va putea depăși data de 15 a lunii următoare.

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

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

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

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

(6) Salariații aflați în grevă care, pe durata acesteia, au desfășurat activitate conform programului stabilit de angajator 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.31.** Personalul care lucrează la reprezentanțele "CFR Marfă" S.A. din străinătate beneficiază, pe durata exercitării mandatului, de drepturi salariale în valută care se stabilesc prin negociere individuală în limita cuantumului aprobat de Consiliul de administrație.

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.



## Capitolul III

### ANGAJAREA PERSONALULUI

**Art.32.(1)** Angajarea personalului la SNTFM se face pe bază de concurs, examen și/sau alte forme de selecție. Prin alte forme de selecție se înțelege: interviu, chestionar-test, test-grilă și altele asemenea.

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

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

- să fie cetățean român, străin sau apatrid;
- să cunoască limba română, inclusiv termenii de specialitate;
- 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 gestiune 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 SNTFM.*

- să fie apt pentru serviciu din punct de vedere al sănătății;
- să aibă studiile, pregătirea și vechimea minimă necesare funcției;
- să prezinte referințe asupra activității și comportării de la locul de muncă;
- să depună, la dosarul de angajare, declarația pe proprie răspundere că nu suferă de epilepsie;
- să nu aibă antecedente penale de natură să-l facă incompatibil angajării în funcția respectivă;
- să aibă avizul de aptitudine medical, psihologic sau medical-psihologic "apt" pentru funcțiile legate de siguranța circulației.

**Art.33.(1)** Angajarea se face numai pe posturi vacante stabilite pe baza normării, a normativelor de personal sau a statului de funcții.

**(2)** Concursul sau examenul se desfășoară în limba română, din bibliografia și tematica afișate la sediul unității și/sau publicate și constă din probe teoretice sau practice, după caz.

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

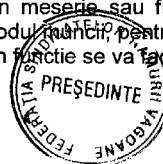
**(3)** Concursul, examenul și/sau alte forme de selecție se vor desfășura în prezența unei comisii aprobate de organul care are competența de angajare. La examen sau concurs poate asista și un reprezentant al salariaților.

**(4)** Angajarea se face în ordinea clasificării. În cazul în care se obțin rezultate egale, membrii de familie (soț, soție, copii) ai salariaților SNTFM și ai celorlalte societăți feroviare au prioritate la ocuparea postului. Rezultatul concursului sau al examenului este valabil numai pentru posturile vacante pentru care s-a organizat.

În funcție de nevoile unității, pentru anumite activități, angajările se pot face și pe durată determinată de maxim trei ani.

SNTFM va angaja, în condițiile legii, unul din membrii familiei (soț, soție sau copil), salariaților decedați ca urmare a accidentelor de muncă și boli profesionale dacă la data accidentului sau îmbolnăvirii nu este angajat un alt membru al familiei.

**(5)** Absolvenții instituțiilor de învățământ, se încadrează la debutul lor în profesie, pentru o perioadă de proba de 6 luni, cu excepția consilierilor juridici. Consilierii juridici, la debutul exercitării profesiei, efectuează obligatoriu un stagiu de pregătire profesională cu durata de 2 ani, perioada în care au calitatea de consilieri juridici stagiați. În termen de 3 luni de la expirarea perioadei de proba sau, după caz, 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 dată, după o perioadă de cel mult 30 de zile, perioadă în care sunt salariați. Absolvenților care nu promovează examenul de definitivare în meserie sau funcție li se va desfășura contractul individual de muncă, în temeiul art. 61, lit. d, din Codul muncii, pentru necorespondere profesională. În cazul consilierilor juridici definitivarea în funcție se va face conform prevederilor legale.



- (6) La angajare, se vor întocmi dosare personale cuprinzând, în principal, următoarele:
- curriculum vitae;
  - recomandare, după caz;
  - acte de studii și calificare;
  - avizul de aptitudine medical, psihologic sau medical-psihologic din care să rezulte că este apt pentru funcțiile legate de siguranța circulației;
  - cazier judiciar, după caz;
  - documentația întocmită la susținerea concursului sau a examenului;
  - orice act necesar angajării, prevăzut de legislația în vigoare.

**Art. 34.(1)** La angajare se vor negocia și încheia contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată.

Dacă salariatul solicită asistență din partea organelor sindicale, aceasta se poate acorda, atât la angajare, cât și la modificarea contractului individual de muncă.

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

(3) Contractul individual de muncă va cuprinde cel puțin clauzele prevăzute în Anexa nr. 7 și Anexa nr. 13 la prezentul acord.

La încheierea contractului individual de muncă sau oricând pe parcursul executării acestuia, salariatul CFR Marfă SA va semna pe propria răspundere un angajament de respectare a secretului de serviciu, precum și de fidelitate în sensul că, pe toată perioada în care acesta are calitatea de salariat al societății, nu va deține calitatea de asociat, acționar, administrator, cenzor sau angajat cu contract individual de muncă la o societate comercială care are același obiect de activitate sau obiect de activitate similar cu cel al CFR Marfă SA și nu va desfășura alte activități care sunt în relație directă de concurență cu activitatea desfășurată de CFR Marfă SA.

În situația în care acest angajament se semnează pe parcursul executării contractului individual de muncă iar salariatul se află într-una din situațiile de interdicție prevăzute în angajament, acesta are la dispoziție un termen de 30 de zile pentru a opta între păstrarea calității de salariat al CFR Marfă SA, condiționată de renunțarea la calitatea care constituie situație de interdicție, sau renunțarea la calitatea de salariat al CFR Marfă SA în favoarea păstrării calității care constituie situație de interdicție.

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

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

Actul adițional va cuprinde numai acele elemente care se modifică față de contractul individual de muncă al salariatului.

(6) Contractul individual de muncă nu poate să conțină clauze contrare prezentului acord și altor reglementări legale în vigoare.

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

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

(9) Contractul individual de muncă poate înceta astfel :

a) de drept;

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

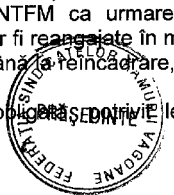
c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

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

(11) 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.

(12) În cazul întreruperii activității la SNTFM ca urmare a pensionării de invaliditate, persoanele care au redevenit capabile de muncă vor fi reangajate în munca deținută anterior sau într-o muncă corespunzătoare cu pregătirea lor, dacă până la reîncașare, nu au mai desfășurat activitate pe baza unui contract individual de muncă.

(13) În cazurile în care unitatea este obligată, potrivit legii, să acorde un preaviz la



desfacerea contractului individual de muncă, durata acestuia nu poate fi mai mică de 20 zile lucrătoare.



## Capitolul IV FORMAREA PROFESIONALĂ ȘI PROMOVAREA PERSONALULUI

**Art.35(1)** Modalitățile de formare profesională în cadrul societății sunt:

**a)** formare profesională – orice procedură prin care o persoană dobândește o calificare atestată printr-un certificat sau o diplomă, eliberate conform legii;

**b)** formare profesională continuă – procedura prin care o persoană, având deja o calificare ori o profesie, dobândește noi competențe cognitive și funcționale (deprinderi).

**(2)** Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

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

**(3)** Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate;
- stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;
- ucenicie organizată la locul de muncă;
- formare individualizată.

**(4)** Admiterea candidaților înscriși la formele de pregătire profesională se face conform prevederilor legale, prin una din formele de selecție.

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

**(5)** Formarea profesională a salariaților este obligatorie și trebuie asigurată de angajator cel puțin o dată la 2 ani.

**(6)** Participarea la formarea profesională poate avea loc la inițiativa CFR MARFĂ, sau la inițiativa salariatului, dacă atribuțiile postului impun aceasta necesitate.

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

**(7)** Salariații au dreptul, la cerere, pe perioada participării la cursuri de formare profesională, la concedii astfel:

- concediu pentru formare profesională fără plată, pe toată perioada, dacă participarea la formare profesională se face la inițiativa salariatului și dacă lipsa de la serviciu nu aduce prejudicii grave desfășurării activității;

- concediu pentru formare profesională cu plată, timp de 10 zile lucrătoare, dacă CFR MARFĂ nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională, în condițiile prevăzute de lege.

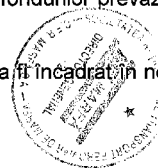
Durata concediului pentru formare profesională cu plată, nu este dedusă din durata concediului de odihnă anual, fiind asimilată cu o perioadă de muncă efectivă.

În asemenea caz, indemnizația de concediu va fi stabilită conform prezentului acord.

**(8)** Activitatea de formare profesională cuprinde și perfecționarea în domeniul relațiilor sociale și de muncă.

**Art.36.** Efectuarea de către salariați a unor deplasări în țară sau străinătate pentru schimburi de experiență, documentare, cunoașterea legislației muncii și a legislației privind problemele sociale reprezintă forme de formare profesională și sunt asigurate de angajator, în limita fondurilor prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli.

**Art.37.** Personalul care a absolvit un curs de calificare sau recalificare va fi încadrat în noua



meserie sau funcție în condițiile prezentului acord și ale prevederilor legale în vigoare.

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

**Art.38.** Salariații societății, absolvenți ai învățământului superior de lungă și scurtă durată la încadrarea într-o funcție corespunzătoare studiilor absolvite trebuie să efectueze o perioadă de stagiu de 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 trei luni. Aprobarea de reducere va fi dată de Directorul General al SNTFM.

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

**Art.39.** În cazuri excepționale, se admite îndeplinirea, pe o durată limitată, a unei funcții superioare de către un salariat, ca urmare a faptului că postul a devenit vacant sau a imposibilității titularului de a-și exercita funcția. Pe 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.



## Capitolul V

### CONDIȚIILE DE MUNCĂ

**Art.40.(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 "CFR MARFĂ" S.A., conform Anexei nr. 9.

Durata lunară și anuală a timpului de muncă pentru personalul care lucrează în regim de zi, exploatare c.f. și turnus, precum și pentru personalul care lucrează în regim de tură se calculează și se difuzează tuturor subunităților de către angajator.

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

**(3)** Regimul de muncă în turnus este sistemul de lucru al personalului de drum (de locomotivă și de tren) din exploatarea cf, stabilit pe baza programului de circulație a trenurilor întocmit la începutul lunii pentru luna în curs, astfel încât să se realizeze obligatoriu norma de ore pentru luna respectivă.

**(4)** Regimul de muncă de exploatare cf este impus de necesitatea prezenței la serviciu a salariatului în anumite perioade ale zilei, în funcție de cerințele activității. El constă dintr-un program zilnic de 8 ore, în fracțiuni stabilite de șeful direct (maxim două fracțiuni), cu obligarea angajatorului de a asigura transportul la și de la locul de munca, numai în cazul fracționării programului.

**(5)** 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.

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

- preîntâmpinarea sau înlăturarea efectelor calamităților naturale sau a altor cazuri de forță majoră, precum și în situații care periclitează sănătatea sau viața unor persoane;
- înlăturarea efectelor unor situații neprevăzute care ar dăuna continuării sau buneii funcționări a transporturilor feroviare;
- efectuarea reparațiilor la instalații și dispozitive din dotare, dacă defecțiunea provoacă întreruperea sau împiedică desfășurarea normală a activității feroviare.

**(7)** Munca peste durata normală a timpului de lucru poate fi prestată și în alte situații deosebite impuse de necesitățile serviciului, la solicitarea scrisă a conducătorului unității sau subunității, cu consimțământul salariatului. Consimțământul scris devine obligație de serviciu.

**(8)** Programul de lucru reprezintă timpul în care salariatul prestează muncă, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale conform prevederilor contractului individual de muncă (respectiv fișa postului), contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare în conformitate cu sarcinile stabilite de conducătorul unității indiferent de modul de organizare a serviciului în unitate (zilnic, tură, turnus, exploatare cf, etc.).

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

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

**(9)** 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.

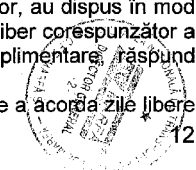
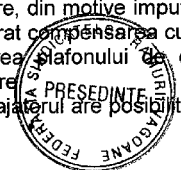
În cazul în care compensarea prin ore libere platite nu este posibilă în termenul prevăzut, în luna următoare munca suplimentară va fi platită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu, conform Anexei nr. 5 din prezentul acord.

Salariatul se consideră prezent la serviciu în toate situațiile în care beneficiază de compensarea orelor suplimentare efectuate.

Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

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

**(10)** În perioadele de reducere a activității angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere



platite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate in urmatoarele 12 luni.

(11) Salariatii care renunta la concediul legal pentru ingrijirea copilului in varsta de pana la 2 ani beneficiaza de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu 2 ore pe zi, fara sa le fie afectate salariul de baza si vechimea in munca.

**Art.41.** 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 de angajator.

**Art.42.(1)** Salariații au dreptul la repaus săptămânal care se acordă în două zile consecutive, de regulă în zilele de sâmbătă și duminică. Zilele nelucrătoare în cursul anului sunt cele stabilite prin prezentul acord și alte reglementări legale.

(2) Repausul săptămânal se va acorda în conformitate cu prevederile Codului Muncii.

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

(4) În regim de turnus, timpul minim de odihnă la domiciliu este de 16 ore, iar la cap de secție este egal cu jumătate din timpul în serviciu prestat anterior, dar nu mai mult de 10 ore și nici mai puțin de 2 ore. În situații deosebite, determinate de necesitatea bunei funcționări a unității sau subunității, timpul minim de odihnă la domiciliu poate fi de cel puțin 12 ore.

(5) Orele efectuate pentru școala personalului, analiza de siguranța circulației, recensămintele și scontrările ordonate, încheierea situațiilor de casă, examinarea medicală și psihologică periodică și ordonată, examinarea profesională, instruirea periodică conform prevederilor legale (sănătate și securitate în muncă, A.I.I., etc.), 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 și a instalațiilor, dar nu mai mult de o oră, conform prevederilor din instrucții și PTE, de către agenții M (IDM, agenți autorizați de pe secțiile cu conducere centralizată).

Durata afectată pentru efectuarea examinării medicale (inclusiv medicina muncii), psihologice periodice și ordonate este de 8 ore pentru fiecare examinare.

Durata afectată pentru încheierea situațiilor zilnice de casa este de 1 ora, iar pentru încheierea situațiilor lunare de casa este de 8 ore.

Personalul care lucrează în tura sau în turnus, conform programului întocmit sau suplimentar, va beneficia de 2 ore platite dacă i s-a anulat trenul pentru care a fost comandat.

Salariatul chemat la ancheta din ordinul conducerii unitatii sau subunitatii va fi retribuit corespunzator timpului necesar anchetei.

**Art.43. (1)** Salariații "CFR MARFĂ" S.A. au dreptul, în fiecare an calendaristic, în condițiile legii, la un concediu de odihnă plătit de minim 24 de zile lucrătoare, indiferent de vechimea în muncă.

Durata efectivă a concediului de odihnă se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic și se efectuează în cursul aceluși an.

În primul an de activitate la "CFR MARFĂ" S.A., durata concediului de odihnă va fi proporțională cu timpul efectiv lucrat în cadrul societății, acesta urmând a fi efectuat până la sfârșitul anului respectiv.

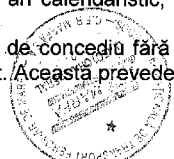
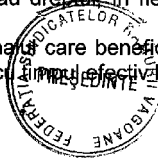
(2) Salariații care prestează muncă feroviară, muncă grea feroviară, periculoasă sau vătămătoare, ori își desfășoară activitatea în locuri de muncă în condiții deosebite și speciale au dreptul, în fiecare an, la un concediu de odihnă suplimentar adaugat la concediul de odihnă de minim 24 de zile lucrătoare, conform anexei 10 din acord.

În cazul în care salariații sunt în incapacitate temporară de muncă sau contractele individuale de muncă le sunt suspendate în conformitate cu art. 52 (1) lit. c și (3) din Codul Muncii, durata concediului de odihnă nu este afectată.

(3) Locurile de muncă pentru care numărul zilelor de concediu de odihnă este diferit de cel menționat la alineatul (1) sunt prevăzute în Anexa nr.10 care cuprinde, după caz, și concediul suplimentar.

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

(5) 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. 52 din prezentul acord.

(6) Concediul de odihnă convenit salariaților delegați la alte subunități se acordă de subunitățile la care aceștia își desfășoară activitatea, după avizarea unității sau subunității unde acesta este încadrat.

Salariații delegați la o altă subunitate având sediul în altă localitate au dreptul la rambursarea cheltuielilor de transport dus-întors din localitatea unde sunt delegați în localitatea unde se află subunitatea la care sunt angajați, pentru cazul în care concediul de odihnă se efectuează în timpul delegării.

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

(8) 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. Angajatorul nu va abuza de fracționarea concediului de odihnă. Se interzic abuzurile din partea conducătorilor locurilor de muncă privind obligarea salariaților de a solicita concediu de odihnă pentru completarea normei de lucru lunare.

**Art.44.(1)** Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților, pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările individuale. Programarea se face până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor.

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

a) salariatul se află în concediu medical;  
b) salariați 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 îngrijirea copilului în vârstă de până la doi ani.

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

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

(5) Efectuarea concediului de odihnă se întrerupe și în cazul în care salariați 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 (minim 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 beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

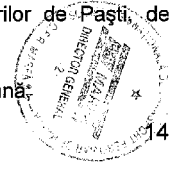
(2) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (1) din ultimele 3 luni lucrate anterior celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

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

- venituri realizate din ajutoare materiale acordate cu ocazia sărbătorilor de Paști, de Crăciun și cel pentru recuperarea forței de muncă;

- venituri realizate din premierea efectuată cu ocazia Zilei Feroviarilor;

- venituri realizate din drepturile convenite pentru zilele de concediu de odihnă;



- venituri realizate din alte ajutoare materiale acordate conform prezentului acord;
- venituri realizate din acordarea sumelor individuale din fondul de participare a angajaților la profit.

(3) 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.

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

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

**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 lit. e din Codul Muncii, acesta este obligat să restituie unității partea din indemnizația de concediu corespunzătoare perioadei nelucrate din anul pentru care i s-a acordat acest concediu, precum și contravaloarea ajutorului material pentru recuperarea forței de muncă în situația în care nu are dreptul la cel puțin 10 zile de concediu de odihnă pentru perioada lucrată.

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

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

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

- salariaților decedați care au uzat concediul de odihnă integral;

- salariaților care au contractul de muncă desfăcut în urma unor concedieri colective sau individuale din motive neimputabile salariaților.

(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.

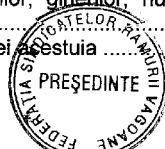
Concediul de odihnă neefectuat de salariatul căruia îi încetează activitatea ca urmare a pensionării înainte de perioada programată pentru efectuarea acestuia se compensează în bani proporțional cu timpul efectiv lucrat în anul respectiv.

(5) Persoanele care nu au efectuat integral concediul de odihnă la care aveau dreptul 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 balneoclimaterică, se află în concediu plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la doi ani sau a fost reținut la serviciu pentru interese deosebite ale societății cu aprobarea scrisă a conducătorului sucursalei sau a conducătorului subunității exterioare respective, iar pentru structura centrală a "CFR MARFĂ" S.A., cu aprobarea scrisă a directorului general vor putea efectua diferența zilelor de concediu de odihnă neefectuate până la sfârșitul anului următor.

(6) În situația în care durata concediului de odihnă la care au dreptul salariații ce au fost în incapacitate temporară de muncă sau în concediu plătit pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la doi ani este mai mare decât numărul de zile lucrătoare rămase până la sfârșitul anului calendaristic, aceștia vor beneficia de un concediu de odihnă corespunzător zilelor lucrătoare rămase, urmând ca diferența zilelor de concediu de odihnă neefectuate să fie tratată conform alineatului (5).

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

- căsătoria salariatului ..... 5 zile;
- căsătoria copilului ..... 5 zile;
- decesul soțului, soției, copiilor, părinților, socrilor, ginerilor, nurorilor, fraților, surorilor, cumnatilor ..... 5 zile;
- decesul bunicilor salariatului, ai soțului sau ai soției acestuia ..... 3 zile;



- nasterea unui copil (conform prevederilor legale)..... 5 zile;
- adopțiunea unui copil ..... 5 zile;
- mutarea în altă localitate în interes "CFR MARFĂ" S.A ..... 5 zile.

Zilele libere plătite pentru nașterea copilului se acordă tatălui salariat la "CFR MARFĂ" S.A. 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 salariatului, de conducerea unității sau a subunității, dar nu mai târziu de 60 de zile de la producerea evenimentului.

**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 directorilor sucursalelor pentru salariații acestora, respectiv, de către directorul general al "CFR Marfă" S.A. pentru salariații din centralul societății.

(3) În cazuri excepționale, cu aprobarea directorului general al "CFR Marfă" 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 studenți au dreptul la concedii de studii fără plată de până la 60 de zile calendaristice într-un an pentru sesiuni de examene, proiecte și lucrări practice. Această perioadă va fi considerată vechime în muncă, proporțional cu numărul de ore pe care îl prestau anterior cererii pentru concediul fără plată.

Cu aprobarea conducătorului care are competența de angajare, salariaților studenți li se poate stabili un program zilnic de lucru între 4 și 8 ore de muncă.

(2) Salariații au dreptul într-un an la 30 de zile calendaristice fără plată pentru susținerea sesiunilor de examene în învățământul liceal și de maiștri și 30 de zile calendaristice concediu plătit pentru susținerea, o singură dată, a examenului de diplomă de maiștri, dacă au fost trimiși la școală de "CFR MARFĂ" S.A..

**Art.51.(1)** CFR MARFĂ" S.A. va aplica în mod obligatoriu prevederile legale în legătură cu munca femeilor și protecția maternității la locul de muncă.

(2) Conducerea "CFR MARFĂ" 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.

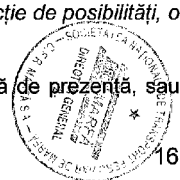
**Art.52.** Tinerii în vârstă de până la 18 ani nu pot fi folosiți la munci în condiții vătămătoare (nocive), grele de muncă feroviară sau periculoase, precum și în timpul nopții. Durata timpul de muncă pentru aceștia este de 6 ore/zi și 30 de ore/săptămână.

**Art.53. (1)** Regulamentul intern se întocmește de angajator cu consultarea sindicatelor și/sau reprezentanților salariaților și va fi aprobat de către Consiliul de administrație al CFR Marfă.

(2) Regulamentul intern cuprinde, în principal:

- ✓ Obligațiile specifice societății și subunităților componente cu privire la organizarea muncii;
- ✓ Regulile privind protecția, igiena, securitatea și sănătatea în muncă în cadrul unității și subunității;
- ✓ Regulile privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;
- ✓ Drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților;
- ✓ Obligațiile specifice ale salariaților în legătură cu disciplina muncii;
- ✓ Abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile pentru abaterile de la regulamentul intern;
- ✓ Reguli referitoare la procedura disciplinară;
- ✓ Procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților;
- ✓ Organizarea timpului de lucru; *Salariații pot solicita, în mod justificat, decalarea programului de lucru. Conducerea unității și subunității va analiza cererea și, în funcție de posibilități, o va aproba.*

Modul de organizare a serviciului pe subunități, Modul în care se ține evidența prezentei personalului (pontaj, condică de prezență, sau alte asemenea), precum și evidența orelor efectuate peste program;



- ✓ Modul în care se ține evidența concediilor de odihnă, a concediilor de boală, a învoirilor, a concediilor fără plată și a concediilor de studii;
  - ✓ Reguliile 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;
  - ✓ Interzicerea faptelor sau manifestărilor care pot avea ca efecte accidente umane, defectări sau avarii ale instalațiilor, utilajelor, mașinilor, etc.
  - ✓ Criteriile și procedura de evaluare profesională a salariaților.
- (3) Regulamentul intern intra în vigoare în termen de 10 zile de la aprobare și poate fi modificat potrivit procedurii prevăzute pentru întocmirea lui.
- (4) După aprobarea regulamentului intern, acesta va fi adus la cunoștința tuturor salariaților prin afișare la loc vizibil.

**Art.54.** Personalul din activitatea de exploatare care lucrează în formații de lucru incomplete față de normativele și instrucțiunile în vigoare, și care, datorită acestui fapt creează probleme în exploatare (întârzieri de trenuri, depășiri de procese tehnologice), nu poate fi considerat vinovat.



## CAPITOLUL VI

### PROTECȚIA SALARIATULUI

**Art.55. (1)** CFR Marfă 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.

**(2)** CFR Marfă va asigura condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

**(3)** În situația în care angajatorul nu poate asigura pe durata zilei de lucru, parțial sau total, condițiile necesare realizării sarcinilor de serviciu, el este obligat să plătească salariaților salariul de bază pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.

**(4)** Pe perioada suspendării contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului, în cazul întreruperii temporare, parțiale sau totale, inclusiv de reducere temporară a activității societății (în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare), salariații CFR Marfă beneficiază de o indemnizație plătită din fondul de salarii, de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

Pe durata întreruperii activității conform alineatului precedent salariații CFR Marfă ale căror contracte individuale de muncă au fost suspendate se vor afla la dispoziția conducerii societății, aceasta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

Pe lângă indemnizația de 75% din salariul de bază, salariații CFR Marfă beneficiază și de drepturile prevăzute de celelalte dispoziții legale ce reglementează suspendarea contractului individual de muncă în cazul întreruperii activității societății, în vigoare în momentul aplicării efective a acestor măsuri.

Prin negocieri la nivelul unității se va stabili modul concret de realizare a prevederii de a rămâne la dispoziția unității, prin prezența în incinta unității în așteptarea reluării activității sau la domiciliu, de unde să poată fi convocați de unitate.

**Art.56. (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.

Salariații definitivai se bucură de stabilitate în muncă.

**(2)** Elaborarea programelor de restructurare și reorganizare a "CFR Marfă" S.A., se va face cu consultarea sindicatelor și/sau reprezentanților salariaților.

#### **Art.57. Protecția în cazul concedierilor colective.**

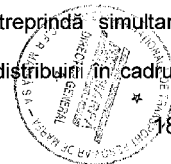
**(1)** Angajatorul are obligația sa notifice în scris salariaților sau reprezentanților acestora intenția de concediere colectivă, cu cel puțin 30 zile calendaristice anterior emiterii deciziilor de concediere.

Notificarea intenției de concediere colectivă trebuie să cuprindă:

- a) numărul total și categoriile de salariați angajați;
- b) motivele care determină concedierea;
- c) numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere;
- d) criteriile avute în vedere potrivit legii și/sau acorduri pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;
- e) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;
- f) măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiilor ce urmează a fi acordate salariaților supuși concedierii, conform dispozițiilor legale și contractului colectiv de muncă aplicabil/acordului aplicabil;
- g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;
- h) termenul înăuntrul căruia sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot face propuneri pentru evitarea sau diminuarea numărului salariaților concediați

**(2)** În perioada prevăzută la alin. 1, patronatul este obligat să întreprindă simultan următoarele acțiuni, cu consultarea sindicatului:

a) să identifice și să valorifice posibilitățile de recalificare în vederea redistribuirii în cadrul



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

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

I. Criterii prioritare:

a) salariații care cumulează două sau mai multe funcții, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul sau salariații care sunt asociați la alte societăți comerciale cu capital privat sau mixt;

b) salariații care îndeplinesc condițiile de pensionare la limită de vârstă, cu reducerea vârstei standard de pensionare datorită activității desfășurate în grupa superioară de muncă și nu au solicitat pensionarea;

II. Criterii minimale: aplicabile numai în cazul în care după aplicarea criteriilor prioritare, mai mulți salariați afectați de reducerea numărului de posturi de aceeași natură se află în situații similare:

a. Salariații care au fost sancționați pentru consum de băuturi alcoolice;

b. Salariații care au fost sancționați pentru săvârșirea de abateri care au cauzat prejudicii societății;

c. Salariații care au fost sancționați pentru abateri de la regulile de siguranța circulației;

d. Salariații care au fost sancționați pentru absențe nemotivate;

e. Salariații care au absențe nemotivate;

f. Salariații care au fost sancționați pentru alte abateri disciplinare;

g. Calificativele obținute la ultima evaluare profesională anuală. Dacă există salariați cu aceeași calificative se va lua în considerare punctajul obținut la evaluare.

h. dacă măsura ar putea afecta doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul de muncă al soțului care are salariul cel mai mic, fără ca prin aceasta să se poată desface contractul individual de muncă unei persoane care ocupă un post nevizat de reducere;

i. măsura să afecteze numai în ultimul rând pe femeile care au în îngrijire copii, bărbați văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, pe întreținătorii unici de familie, precum și pe salariații, bărbați sau femei, care mai au cel mult 3 ani până la pensionare la cererea lor.

j. Salariații care nu au o altă formă de calificare sau pregătire profesională suplimentară celei necesare postului pe care îl ocupă.

k. măsura să afecteze numai în ultimul rând pe femeile care au în îngrijire copii, bărbați văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, pe întreținătorii unici de familie, precum și pe salariații, bărbați sau femei, care mai au cel mult 3 ani până la pensionare la cererea lor, mai puțin cazurile prevazute la pct. I, lit. b.);

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

(5) În termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectivă are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reînființat în aceeași activitate, fara examen, concurs sau perioada de proba

(6) În situația în care în perioada prevazuta la alin. (5) se reiau aceleasi activitati, angajatorul va transmite salariatilor care au fost concediati de pe posturile a caror activitate este reluata in aceleasi conditii de competenta profesionala o comunicare scrisa, prin care sunt informati asupra reluarii activitatii.

(7) Salariatii au la dispozitie un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicarii angajatorului, prevazuta la alin. (6), pentru a-si manifesta in scris consimtamantul cu privire la locul de munca oferit.

(8) Pe perioada valabilitatii prezentului acord, la desfacerea contractului individual de munca ca urmare a aplicarii masurilor de concediere colectiva sau concediere individuala din motive care nu tin de persoana salariatului, salariatilor CFR Marfa concediati li se va acorda o indemnizație egală cu șase salarii brute la nivelul clasei 10 de salarizare, care va fi virată în șase tranșe.

(9) În cazul în care se produce vânzarea de acțiuni ale CFR Marfă, cu intenția unei privatizări a acesteia, salariații beneficiază de protecția drepturilor care decurg din prezentul acord.

Vânzarea parțială sau totală a acțiunilor CFR Marfă nu poate constitui motiv de concediere individuală sau colectivă a salariaților.



În cazul în care, după ce statul român devine acționar minoritar la CFR Marfă, contractul individual de muncă încetează pentru motive care nu țin de persoana salariatului, salariații beneficiază de o indemnizație în cuantum de 24 de salarii compensatorii. Un salariu compensatoriu se calculează ca fiind egal cu media veniturilor brute obținute în ultimele șase luni lucrate anterior desfacerii contractului individual de muncă.

Părțile se angajează să facă demersurile necesare astfel încât vânzătorul și cumpărătorul, anterior vânzării de acțiuni, să informeze și să consulte sindicatele constituite la nivelul societății cu privire la implicațiile juridice, economice și sociale asupra salariaților decurgând din transferul dreptului de proprietate asupra acțiunilor CFR Marfă, urmând ca rezultatul acestor demersuri să poată fi concretizat într-un acord social, anexă la contractul de privatizare.

#### **Art.58. Alte măsuri de protecție**

(1) Salariații SNTFM care lucrează la siguranța circulației și care, din motive neimputabile lor, nu mai sunt apti medical, psihologic sau ca urmare a producerii unui eveniment de cale ferată, pentru serviciul de siguranța circulației vor fi trecuți într-o funcție corespunzătoare nivelului de salarizare avut.

În cazul în care nu este posibil, angajatorul, de comun acord cu sindicatul, va găsi o soluție de încadrare pe o funcție acceptată de ambele părți.

(2) În cazul pensionării pentru invaliditate de gradul III și dacă salariatul nu mai poate fi menținut în funcția avută, "CFR Marfă" S.A. îi poate oferi loc de muncă în condițiile legii și prezentului acord.

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

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

Examinarea medicală de medicina muncii a salariaților, precum și examinarea medicală și psihologică pentru salariații care lucrează la siguranța transporturilor se suportă de către CFR Marfă.

(5) Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale în condițiile organizării potrivit prevederilor alin. (4). Refuzul salariatului de a se supune examinărilor medicale constituie abatere disciplinară.

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

#### **Art.59.(1) Protecția socială se realizează prin:**

- suportarea de către "CFR Marfă" S.A. a contravalorii integrale a biletelor acordate salariaților trimiși în stațiuni pentru tratarea unor boli profesionale, inclusiv transportul auto în comun până la locul de tratament; angajatorul va elabora și stabili, împreună cu organele de specialitate, bolile profesionale specifice tuturor locurilor de muncă din "CFR Marfă" S.A.

- suportarea de către "CFR Marfă" S.A. a contravalorii protezelor și a mijloacelor de locomoție pentru salariații care au suferit accidente, precum și pentru cei pensionați ca urmare a unor accidente, cu aprobarea Consiliului de administrație la care participă și delegații aleși ai sindicatelor;

- 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;

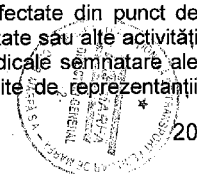
- locuințe de intervenție.

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

(2) Salariații vor beneficia de asigurări sociale pentru accidente de muncă și boli profesionale, în conformitate cu prevederile Legii nr. 346/2002, republicată.

(3) 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, angajatorul va avea în vedere și organizațiile sindicale semnatare ale prezentului acord.

Bazele materiale cu destinație socială, culturală și sportivă sau dezafectate din punct de vedere al activității care vor fi folosite pentru acțiuni din aceste domenii de activitate sau alte activități de producție organizate în interesul salariaților, se pot închiria organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului acord, la nivel de impozite și taxe legale plus amortismente stabilite de reprezentanții



angajatorului.

**Art.60. (1)** Cuantumul indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă reprezintă 80% din media veniturilor salariale brute realizate în ultimele 6 luni anterioare manifestării riscului.

**(2)** Cuantumul indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă în cazul urgențelor medico-chirurgicale este de 100% din media venitului lunar asigurat în ultimele 6 luni anterioare manifestării riscului.

**Art.61.** În afara ajutoarelor la care au dreptul potrivit legii, salariații vor mai beneficia din fondurile angajatorului, de următoarele:

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

- nu se percep comisioane de la salariați pentru operațiunile de reținere a ratelor și virarea acestora în contul C.A.R. – urilor și societăților comerciale de la care aceștia cumpără mărfuri cu plata în rate; de asemenea, "CFR Marfă" SA nu percepe comisioane de la salariați pentru virarea, la solicitarea acestora, a drepturilor bănești în conturi personale;

- 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;

- În cazul decesului soțului, soției sau copilului, un ajutor de trei salarii de bază lunare corespunzătoare clasei 20 de salarizare;

- în caz de deces al salariatului, al soțului, al soției sau al copilului acestuia, "CFR Marfă" SA 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;

- pentru nașterea fiecărui copil sau înfierea unui copil minor, un ajutor acordat mamei sau tatălui, salariați la "CFR Marfă" SA, de trei salarii de bază lunare corespunzătoare clasei 20 de salarizare. În cazul în care ambii părinți sunt salariați la CFR Marfă ajutorul va fi acordat mamei;

- în caz de deces al mamei, drepturile ce i s-ar fi convenit acesteia pentru creșterea copilului până la doi ani se vor acorda tatălui salariat la "CFR Marfă" SA, dacă are copilul în îngrijire;

- la căsătorie se acordă salariatului un ajutor echivalent cu trei salarii de bază lunare corespunzătoare clasei 20 de salarizare

- cantinele CFR Marfă vor practica un adaos comercial de maxim 30% pentru salariații săi.

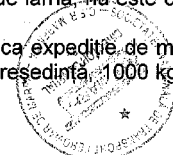
**Art.62.(1)** Salariații cu o vechime de cel puțin 10 ani în unitățile sau subunitățile de cale ferată ori în unitățile sau subunitățile preluate de SNCFR în baza Hotărârii Guvernului nr.235/1991, modificată prin Hotărârea Guvernului nr.570/1991, cărora li se desface contractul individual de muncă în urma faptului că sunt pensionați din cadrul societății la cerere, pentru limită de vârstă sau incapacitate de muncă, vor primi o indemnizație egală cu un salariu de bază lunar corespunzător clasei 20 de salarizare. Salariații care au o vechime de cel puțin 25 de ani în condițiile menționate, primesc o indemnizație egală cu ultimul salariu de bază lunar de încadrare, dar nu mai puțin de salariul de bază corespunzător clasei 20 de salarizare.

**(2)** Personalul care se pensionează, personalul disponibilizat, personalul căruia i se diminuează salariul de bază ca urmare a redistribuirii, precum și membri de familie ai acestora, își păstrează până la sfârșitul anului dreptul de utilizare a permisului de călătorie la clasa avută.

**Art.63.** La încadrarea într-o subunitate din altă localitate decât cea de domiciliu, în primul an de activitate, la prima angajare după absolvirea studiilor, personalul "CFR Marfă" 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.64.** La procurarea combustibilului destinat încălzirii locuințelor pe timp de iarnă, salariații "CFR Marfă" S.A., pe baza declarații scrise pe propria răspundere, beneficiază de o reducere a tarifului de transport, a taxelor de manevră și a tarifului orar de utilizare (T.O.U.) pe calea ferată cu 75 la sută, o singură dată pe an calendaristic, pentru maxim 10000 kg. Locul pe care îl indică salariatul pentru a-și transporta combustibilul destinat încălzirii locuințelor pe timp de iarnă, nu este obligatoriu să fie domiciliul stabil al salariatului, înscris în actul de identitate.

Salariații "CFR Marfă" SA pot transporta în vagoane de bagaje ca expedite de mesagerie, până la 1000 kg produse de fabrică sau produse în atelier, în stația de domiciliu sau reședință, 1000 kg produse



agro-alimentare, fără țigări și alcool, o singură dată pe an calendaristic, cu suportarea de către angajator a 75 la sută din cheltuielile de transport.

În cazul în care un salariat nu respectă cele declarate acesta poate fi sancționat disciplinar.

**Art.65. (1)** La nivelul SNTFM se constituie un fond de maxim de 2,0 la sută aplicată asupra fondului de salarii realizat anual, aferent salariaților cu contract individual de muncă, în vederea efectuării unor cheltuieli sociale.

(2) Din fondul constituit potrivit alin. (1) se vor putea acorda salariaților următoarele: ajutoare de înmormântare, ajutoare pentru pierderi produse în gospodăriile proprii ca urmare a calamităților naturale, ajutoare pentru boli grave și incurabile, ajutoare pentru naștere, contravaloarea prestațiilor pentru servicii medicale în cazul bolilor profesionale și a accidentelor de muncă până la internarea într-o unitate sanitară, decontarea unei părți din cheltuieli în cazul unor afecțiuni medicale și proteze.

(3) Din același fond se pot cumpăra cadouri ce vor fi oferite copiilor salariaților societății cu ocazia Crăciunului. De acest drept beneficiază toți salariații societății care au copii în vârstă de până la 18 ani impliniți în cursul anului calendaristic respectiv. Suma ce se va acorda va fi stabilită cu 30 zile înainte de Crăciun.

(4) În cadrul aceleiași limite prevăzute la alineatul (1), SNTFM va deconta salariaților contravaloarea cheltuielilor de deplasare pentru transportul între localitatea în care angajații își au domiciliul și localitatea unde se afla locul de muncă al acestora, la nivelul unui abonament lunar, în cazul transportului pe linii c.f. neinteroperabile sau transport cu mijloace auto, în limita contravalorii unei cărți de călătorie emise de CFR Călători conform contractului încheiat pentru anul 2014 între această societate și CFR Marfă (respectiv 170 lei lunar).

(5) Utilizarea efectivă a fondului de 2% constituit la nivelul CFR Marfă SA, va fi stabilită printr-un protocol convenit de administrație și organizațiile sindicale semnatare a prezentului acord și va fi prezentat spre aprobare în prima ședință a Consiliului de Administrație.

**Art.66. (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.

Cheltuielile realizării măsurilor de securitate și sănătate în muncă vor fi suportate de CFR Marfă SA din bugetul de venituri și cheltuieli, conform unui program aprobat, stabilit împreună cu reprezentanții sindicatelor semnatare ale prezentului acord.

(2) Aceste comitete se constituie la următoarele nivele organizatorice:

- "CFR Marfă" S.A.;
- sectoare de activitate cu riscuri mari de accidentare și îmbolnăvire profesională;
- sucursale de marfă;
- centre zonale de marfă;
- alte subunități (centre comerciale, stații cf, depouri, revizii de vagoane, și altele asemenea) nominalizate de conducerile sucursalelor.

(3) Comitetul de securitate și sănătate în muncă la nivel "CFR Marfă" S.A., în termen de 30 de zile de la semnarea prezentului acord, va elabora regulamentul-cadru de organizare și funcționare al acestora. Timpul alocat activității acestor comitete de securitate și sănătate în muncă se stabilește prin regulament, în funcție de numărul de salariați, și va fi conform prevederilor legale.

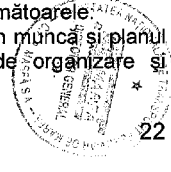
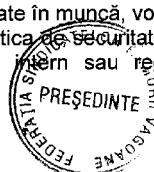
Reprezentanții salariaților desemnați în comitetele de securitate și sănătate în muncă, vor fi consultați, la nivelurile organizatorice unde se aprovizionează cu echipamente de lucru și protecție, asupra îndeplinirii calităților de securitate specifice ale acestora (atât la contractarea cât și la recepționarea acestuia).

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

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

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

atribuțiile Comitetului de securitate și sănătate în muncă, vor fi cel puțin următoarele:  
- să analizează și face propuneri privind politica de securitate și sănătate în muncă și planul de prevenire și protecție, conform regulamentului intern sau regulamentului de organizare și



b) urmărește realizarea planului de prevenire și protecție, inclusiv alocarea mijloacelor necesare realizării prevederilor lui și eficiența acestora din punct de vedere al îmbunătățirii condițiilor de muncă;

c) analizează introducerea de noi tehnologii, alegerea echipamentelor, luând în considerare consecințele asupra securității și sănătății, lucrătorilor, și face propuneri în situația constatării anumitor deficiențe;

d) analizează alegerea, cumpărarea, întreținerea și utilizarea echipamentelor de muncă, a echipamentelor de protecție colectivă și individuală;

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

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

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

h) urmărește modul în care se aplică și se respectă reglementările legale privind securitatea și sănătatea în muncă, măsurile dispuse de inspectorul de muncă și inspectorii sanitari;

i) analizează propunerile lucrătorilor privind prevenirea accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale, precum și pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă și propune introducerea acestora în planul de prevenire și protecție;

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

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

l) dezbate raportul scris, prezentat comitetului de securitate și sănătate în muncă de către conducătorul unității cel puțin o dată pe an, cu privire la situația securității și 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.67.(1)** Condițiile de munca pentru salariații societății trebuie să fie corespunzătoare, la toate locurile de munca sau în spațiile în care își desfășoară activitatea, trebuie să asigure îndeplinirea tuturor sarcinilor și atribuțiilor ce rezultă din fișa postului pentru toți salariații, în condițiile respectării de către aceștia a tuturor normelor și obligațiilor prevăzute în instrucțiile de serviciu specifice, precum și asigurarea integrității îmbracamintei, integrității corporale și psihice a salariatului, recuperării infatisării și ținutei civilizate după terminarea lucrului.

La stabilirea măsurilor privind condițiile de muncă, obligațiile angajatorului sunt considerate îndeplinite dacă acestea a realizat din fondurile destinate acestui scop, conform programului aprobat, la locul de muncă, următoarele:

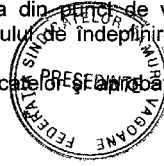
- condițiile de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații sau trepidații, temperatură, aerisire, umiditate etc.) în limitele admise;
- amenajarea anexelor sociale (vestiare, băi, grupuri sanitare);
- eliminarea sau reducerea poluării rezultate din procesul propriu de producție;
- igienizarea zilnică a spațiilor;
- acordarea echipamentului de protecție și asigurarea acestuia, conform Anexei nr.14;
- asigurarea condițiilor de muncă în vederea bunei desfășurări a activității și în spațiile închiriate de la alte societăți.

*In cazul salariaților cărora li s-a schimbat funcția din motive care nu țin de persoana lor, precum și în cazul personalului pensionat la cerere, disponibilizat sau care a decedat, nu se va recupera contravaloarea echipamentului de protecție.*

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

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

Normele de muncă, elaborate cu avizul sindicatelor și aprobat de conducătorul unității, se



fac cunoscute salariaților cu cel puțin 5 zile înainte de aplicare.

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

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

**Art.68.(1)** Materialele igienico-sanitare se acordă, obligatoriu și gratuit, conform Anexei nr.15, persoanelor care își desfășoară activitatea în locuri de muncă al căror specific impune o igienă personală deosebită.

**(2)** Alimentația de protecție se acordă, obligatoriu și gratuit, conform Anexei nr.16, persoanelor care lucrează în locuri de muncă cu condiții grele și vătămătoare.

**Art.69. (1)** Pentru asigurarea protecției angajaților în perioadele în care datorită condițiilor meteorologice nefavorabile se înregistrează temperaturi extreme (temperaturi exterioare ale aerului) care depășesc +37 grade Celsius sau sub -20 grade Celsius timp de două zile consecutive, angajatorul va asigura următoarele

a) pentru ameliorarea condițiilor de muncă când temperatura depășește +37 grade Celsius se vor alterna perioadele de lucru cu perioadele de repaus în locuri umbrite, se va asigura ventilație la locul de muncă.

b) pentru menținerea stării de sănătate când temperaturile depășesc +37 grade Celsius se vor acorda câte 2 litri/apa minerală/persoana pe zi sau tura de serviciu, după caz, echipament individual de protecție, asigurare de dusuri.

c) pentru perioadele cu temperaturi scăzute extreme prevăzute la alin. (1) angajatorul va asigura următoarele:

- ceai echivalent pentru prepararea a 0,5 litri/persoana/tura de serviciu sau zi după caz.
- pauze în activitate, perioade în care salariaților li se vor asigura spații încălzite
- echipament individual de protecție.

**(2)** În situația în care angajatorul nu poate asigura condițiile stabilite la alin. (1), de comun acord cu reprezentanții sindicatelor vor lua măsuri de reducere a zilei de lucru.

**(3)** În unitățile și subunitățile unde sursa de apă nu există sau nu este potabilă, angajatorul va asigura 2 litri apă potabilă minerală sau plată pentru fiecare persoană pe tură de serviciu. Stabilirea nepotabilității apei va fi efectuată prin buletine de analiză de către instituțiile abilitate.

**(4)** În perioada 01 iunie – 30 septembrie personalului de tren și personalului de locomotivă și automotor li se vor acorda 2 litri apă minerală pe tura de serviciu.

**Art.70.** Unitățile de exploatare vor fi dotate cu mijloace de transport auto care să asigure exclusiv transportul personalului M, C, T, V la și de la locurile de muncă pe timpul cât nu circulă mijloacele de transport în comun, precum și pentru transportul la schimb pe secție acolo unde deplasarea în regie cu trenul este foarte greoaie sau nu există.

**Art.70<sup>1</sup>.** Salariații "CFR Marfă" S.A. beneficiază lunar de 10 tichete de masă, pentru o perioadă de 6 (șase) luni, începând cu luna aprilie 2015, în condițiile legislației în vigoare.

Personalul care lucrează în regim de tură sau turnus conform graficului de serviciu, în zilele de sâmbătă și de duminică beneficiază de tichete de masă.

Personalul trimis la cursuri de calificare, recalificare și perfecționare de către societate în interesul acesteia va primi tichete de masă în conformitate cu prevederile în vigoare.



## Capitolul VII

### DELEGAREA SI DETAȘAREA

**Art.71.(1)** Delegarea sau detașarea salariaților se face în condițiile prevăzute de reglementările legale, cu drepturile ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă.

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

**(3)** Delegarea este o măsură care poate fi luată 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 disciplinara a acestuia.

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

**Art.72.** Pentru delegări sau deplasări în străinătate, indemnizația se va acorda conform legislației în vigoare.

**Art.73. (1)** Detașarea constituie schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția conducătorului unității sau subunității, la un alt angajator, în scopul desfășurării unor activități necesare acestuia din urmă.

**(2)** Detașarea poate fi dispusa pe o perioadă de cel mult 1 an. În mod excepțional, perioada detasării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezenta salariatului la angajatorul la care s-a dispus detasarea, cu acordul ambelor părți, din 6 în 6 luni.

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

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

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

**Art.74.** La expirarea termenului de detașare, angajatul revine pe același post sau funcție avute anterior detașării, cu toate drepturile ce i se cuvin.

**Art.75.** În situații deosebite, determinate de necesitatea bunei funcționări a unității sau subunității, conducerea acesteia poate dispune, cu acordul salariatului care poate consulta sindicatul, trecerea temporară în alta muncă a salariatului, pe o perioadă de cel mult un an.

**Art.76.** Pe durata delegării, detasării sau trecerii temporare într-o alta muncă decît cea prevăzută în contractul individual de muncă, cel în cauză își păstrează funcția și salariul de baza avute anterior.

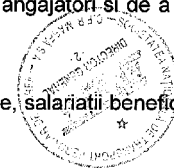
Pe durata detasării salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detasarea, fie de drepturile de la angajatorul la care este detasat.

Dacă angajatorul la care s-a dispus detasarea nu își îndeplinește integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detasat, acestea vor fi îndeplinite de angajatorul care a dispus detasarea.

În cazul în care există divergență între cei doi angajatori sau nici unul dintre ei nu își îndeplinește obligațiile, salariatul detasat are dreptul de a reveni la locul sau de muncă de la unitatea feroviară care l-a detasat și de a se îndrepta împotriva oricărui dintre cei doi angajatori și de a cere executarea silită a obligațiilor neîndeplinite.

Cheltuielile se vor plăti corespunzător noului loc de muncă.

**Art.77.** Pe durata delegării sau a detașării, în afara drepturilor/salariale, salariații beneficiază



de următoarele:

- decontarea indemnizației de delegare, dacă durata delegării depășește 12 ore, în cuantumul prevăzut pentru unitățile bugetare, majorat cu un coeficient de 2,5;

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

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

- în situații deosebite în care salariații trimiși în delegație nu au posibilitatea deplasării cu trenul sau mașina de serviciu, aceștia pot efectua deplasarea în interesul serviciului cu autoturismul proprietate personală. În această situație, deplasarea se face cu aprobarea prealabilă a conducătorului unității, iar posesorul auto va primi contravaloarea cantității de 7,5 litri combustibil auto la fiecare sută de kilometri parcurși.

- decontarea cheltuielilor de cazare în limita tarifelor practicate în unitățile hoteliere de maxim 3 stele pentru un pat în cameră cu baie și televizor, dacă nu se poate asigura cazarea în aceleași condiții în subunitățile "CFR MARFĂ" S.A.;

- în situații deosebite, în care salariații trimiși în delegație au fost cazați în camere de confort superior (4-5 stele), ca urmare a imposibilității cazării în spații de confort mai redus, li se pot deconta cheltuielile de cazare în limita tarifelor pentru un pat în cameră cu baie și televizor, practicate de unitățile hoteliere de 3 stele, dacă pe nota de plată se menționează acest tarif. În cazul în care pe nota de plată a cazării nu se face mențiunea tarifelor practicate de o unitate hotelieră de 3 stele din aceeași localitate, se va deconta numai 50 la sută din tariful perceput.

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

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

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

Salariații "CFR MARFĂ" S.A. care călătoresc în interes de serviciu au dreptul la călătoria cu vagon clasa I sau vagon de dormit pentru distanțe mai mari de 300 km.

Salariații SNTFM CFR Marfa SA, încadrați pe funcții pentru care, prin fișele posturilor, sunt stabilite sarcini care necesită deplasări frecvente cu mijloace de transport în comun, inclusiv metrou 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 efectuate la paragraful anterior se efectuează lunar pe baza unei note justificative aprobate de conducătorul societății sau de altă persoană desemnată de către acesta în care trebuie să se specifice mijloacele de transport utilizate și cheltuielile efectuate, însoțită de actele doveditoare.

**Art.78.(1)** Conducerea unității sau a subunității poate dispune, în interesul serviciului, cu consultarea a liderului de sindicat, schimbarea locului de muncă al salariatului în altă localitate.

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

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

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



## Capitolul VIII

### FACILITĂȚI DE CĂLĂTORIE

**Art.79. (1)** Salariații CFR Marfă încadrați cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată beneficiază de autorizații clasa a II-a sau permise de călătorie pe căile ferate, cu 24 file clasa a II-a, în interes de serviciu sau în interes personal, conform solicitării acestora.

**(2)** Membrii de familie ai salariaților CFR Marfă beneficiază de permise de călătorie pe calea ferată, cu 24 file clasa a II-a, conform O.G. nr. 112/1999, republicată, privind călătoriile gratuite în interes de serviciu și în interes personal pe căile ferate române.

**(3)** Permisele de călătorie vor fi acordate, în carnet de 6 file clasa a II-a, la cerere, în patru tranșe egale.

**Art.80.** Beneficiază de călătorii gratuite, cu respectarea legislației în vigoare, următorii:

a) copiii salariaților "CFR Marfă" SA și ai pensionarilor proveniți din unități care fac parte din structura CFR Marfă SA sau au făcut parte din structura 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, 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, 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 soțiilor (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.81.** Legitimațiile de călătorie pe calea ferată nu sunt transmisibile.

**Art.82.** Studenții și elevii, până la vârsta de 25 de ani împliniți, respectiv 26 de ani în cazul în care urmează studii superioare cu o durată de învățământ mai mare de cinci ani, copiii salariaților CFR Marfă aflați în întreținerea acestora, a tutorilor sau aflați în plasament familial și care urmează cursuri și practică în alta localitate decât cea de domiciliu, au dreptul la permise de călătorie școlară, eliberate pentru o distanță de până la 300 km. Fiecare dintre copii respectivii va beneficia anual de un singur permis de călătorie școlară cu 6 călătorii simple.

**Art.83.** Salariaților "CFR Marfă" SA care călătoresc în interes de serviciu cu legitimație de călătorie gratuită și Ordin de Deplasare cu mențiunea „Circulă cu IC”, cu aprobarea conducerii unității sau subunității, li se va deconta plata diferențelor pentru călătoria cu trenul INTERCITY.

**Art.84.** Salariații, pensionarii și membrii lor de familie beneficiază de facilități de călătorie în trafic internațional, conform convențiilor încheiate de "CFR Marfă" SA cu SNTFC.



## Capitolul IX

### DREPTUL SINDICAL

**Art.85. (1)** Părțile contractante recunosc libertatea salariaților de a se asocia în sindicate în vederea apărării și promovării intereselor profesionale, economice, sociale, culturale și sportive ale membrilor lor și a drepturilor acestora, prevăzute în legislația în vigoare și în prezentul acord.

**(2)** Participarea la grevă sau organizarea acesteia, cu respectarea dispozițiilor legale, nu reprezintă o încălcare a obligațiilor de serviciu ale salariaților și nu poate avea consecințe negative asupra greviștilor sau asupra organizatorilor. În acest caz, acestora nu li se mai aplică prevederile Decretului nr. 360/1976.

**(3)** Dispozițiile alin. (2) nu se aplică dacă greva este declarată ilegală.

**Art.86. (1)** Angajatorul va asigura cu titlu gratuit, în unitățile proprii, organizațiilor sindicale legal constituite la nivelul CFR Marfă afiliate la organizațiile sindicale semnatare ale prezentului acord, câte o cameră dotată cu mobilier și telefon CFR din grupul III cu abonamentul platit, necesara realizării activității acestora.

**(2)** Angajatorul va asigura cu titlu gratuit, pentru activități sindicale la nivel central CFR Marfa, cât și la nivelul fiecărei sucursale și centru zonal de marfa, organizațiilor sindicale semnatare ale acordului câte un spațiu dotat cu mobilier, telefon CFR din grupul I cu abonamentul platit, telefon mobil și abonament platit cu 200 minute convorbiri pentru liderii regionali nominalizați de către organizațiile sindicale semnatare a acordului, alții decât cei încadrați în funcția de specialist relații sociale, fax, copiator, calculator cu acces la rețea.

**Art.87. (1)** Părțile contractante recunosc pentru fiecare dintre ele și pentru salariați libertatea de opinie.

**(2)** Administrația va reține pe statul de plată cotizația de sindicat și o va vira, cu acordul salariatului, în contul și în condițiile menționate în anexele 7 sau 8.

**(3)** Din suma reținută pe statul de plată drept cotizație de sindicat, compartimentele financiare vor vira în conturile indicate de organizațiile sindicale semnatare ale acordului, o cotă stabilită în consiliul de conducere al acestora. Organizațiile sindicale vor face cunoscut în scris compartimentelor financiare cota parte ce urmează să fie virată, numărul conturilor de virament precum și eventualele modificări ale acestora.

**Art.88.(1)** În scopul apărării drepturilor și promovării intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor, organizațiile sindicale semnatare ale acordului vor primi de la angajator informațiile necesare pentru negocierea contractelor colective de muncă, precum și cele privind constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, protecției muncii și utilităților sociale, asigurărilor și protecției sociale.

Angajatorul recunoaște dreptul reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale acordului de a apăra drepturile membrilor săi ce decurg din legislația muncii, precum și din contractul colectiv de muncă și contractul individual de muncă.

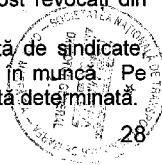
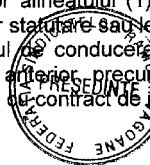
**(2)** Baza materială cu destinație socială, culturală, sportivă va fi folosită gratuit de sindicate, prin înțelegere cu angajatorul, pentru acțiuni din aceste domenii de activitate organizate în interesul salariaților.

**Art.89.(1)** Reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor li se asigură protecția legii contra oricărui forme de conditionare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.

Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate.

**(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 salariată de sindicate aceasta își păstrează funcția și locul de muncă avute anterior, precum și vechimea în muncă. Pe postul pe care îl ocupă 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.90.** Cercetarea evenimentelor de cale ferată se face în modul și de către organele prevăzute de reglementările legale și instrucțiile specifice.

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

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

La solicitarea salariatului, acesta poate fi asistat de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

După finalizarea cercetării, la solicitarea salariatului, reprezentantul sindicatului are dreptul la consultarea dosarului de cercetare.

**Art.91.** Angajatorul poate invita reprezentanții organizațiilor sindicale, salariați ai CFR Marfa, nominalizați de organizațiile sindicale semnatare ale acordului, la ședințele Consiliului de administrație pentru discutarea problemelor de interes profesional, economic și social.

Participarea reprezentanților organizațiilor sindicale, la ședințele Consiliului de administrație constituie prezență la serviciu.

**Art.92. (1)** Deplasările efectuate de reprezentanții organizațiilor sindicale legal constituite la toate nivelurile de organizare ale CFR Marfa, pentru tratarea unor probleme sociale, în baza convocărilor aprobate de conducerea CFR Marfa, se considera deplasare în interesul serviciului.

Deplasările efectuate de reprezentanții organizațiilor sindicale, salariați ai CFR Marfa, la convocarea organizațiilor sindicale semnatare ale acordului aprobată de conducerea CFR Marfa se considera deplasare în interesul serviciului. Durata convocărilor al cărui cost este suportat de societate nu poate fi mai mare de două zile.

(2) Decontarea cheltuielilor respective se va face numai pe baza ordinelor de deplasare vizate de structurile resurse umane pentru convocările în București sau la sediul sucursalelor și structurilor acestora, iar pentru deplasările efectuate în subunitate de către conducătorul acesteia. În cazul în care convocarea se face într-o altă unitate, pentru confirmarea deplasării este necesară viza unității respective.

**Art.93. (1)** Organizațiile sindicale semnatare ale acordului, desemnează reprezentanți din rândul salariaților CFR Marfa, care dețin funcții eligibile în organizațiile sindicale constituite la nivelul CFR Marfa, pentru a fi încadrați în funcția de specialist relații sociale (cu gradele profesionale I și II), după cum urmează: FMLR 5 reprezentanți, FNFMC 5 reprezentanți, FSRV 2 reprezentanți.

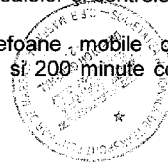
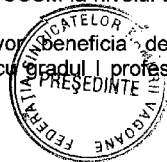
Reprezentanții vor ocupa funcția respectivă pe perioada de valabilitate a prezentului acord cu condiția menținerii funcției eligibile deținute la data nominalizării.

Pe aceasta perioadă aceștia își pastrează 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 cărei salarizare nu poate fi mai mică decât cea a postului din care a fost nominalizat.

(2) Aceștia vor avea ca principale atribuții următoarele:

- informarea salariaților asupra implicațiilor tehnice, economice, juridice și sociale ale programului de restructurare și reformă al "CFR Marfa" S.A.;
- participarea, în cadrul "CFR Marfa" S.A., la dezbateri cu privire la probleme de drept al muncii și drept sindical;
- identificarea acelor clauze din contractul colectiv de muncă ce au creat dificultăți în interpretare și aplicare și propuneri în sensul clarificării și îmbunătățirii conținutului acestora;
- propuneri concrete în scopul optimizării organizării muncii, îmbunătățirii condițiilor de muncă și respectării normelor de protecție a muncii;
- participă în calitate de membri la ședințele CSSM la nivelul sucursalelor și centrelor zonale de marfă

și exercitarea acestor atribuții aceștia vor beneficia de telefoane mobile cu plata abonamentului de 400 minute convorbiri pentru cei cu gradul I profesional și 200 minute convorbiri



pentru cei cu gradul II profesional, precum si de 12 autoturisme fara sofer cu o cota lunara de 180 litri de combustibil, pentru cei cu gradul I profesional si 100 litri de combustibil, pentru cei cu gradul II profesional, după cum urmează: FMLR 5 autoturisme, FNFMC 5 autoturisme, FSRV 2 autoturisme.  
Cheltuielile legate de intretinerea si repararea acestora vor fi asigurate de angajator.



## Capitolul X

### COMISIILE MIXTE PATRONAT- SINDICATE

**Art.94.(1)** În termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentului acord se constituie comisia mixtă patronat-sindicate la nivelul societății, precum și comisii mixte patronat-sindicate la nivelul sucursalelor "CFR Marfă" S.A.

(2) Comisiile constituite vor fi compuse din câte 3 reprezentanți pentru fiecare parte.

(3) Reprezentanții patronatului vor fi desemnați prin dispoziția directorului general, iar cei ai sindicatelor de către organizațiile sindicale semnatare ale acordului.

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

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

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

(6) Comisia constituită la nivel "CFR Marfă" S.A. își va exercita atribuțiile pentru rezolvarea problemelor ridicate la nivelul întregii societăți, precum și al structurii centrale, iar celelalte comisii, pentru problemele ridicate la nivelul lor de organizare.

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

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



## Capitolul XI

### DISPOZIȚII FINALE

**Art. 95.** Părțile stabilesc ca la următoarele negocieri privind încheierea unui nou CCM să se negocieze acordarea următoarelor drepturi care, pe durata valabilității prezentului acord, nu se acordă:

(1) SNTFM va suporta o dată pe an în cuantum de 50% (nu mai mult de 800 lei) din contribuția unui bilet de tratament sau odihnă în țară sau străinătate, familist sau individual procurat printr-o agenție de turism, unitate hotelieră, unitate agroturistică sau o altă persoană juridică care are ca obiect de activitate turismul. Salariatul răspunde de autenticitatea documentelor prezentate în vederea decontării a 50% din valoarea biletului de tratament sau odihnă.

(2) În afara ajutoarelor la care au dreptul potrivit legii, salariații vor mai beneficia din fondurile angajatorului, de următoarele:

- cu ocazia sărbătorilor de Paște și de Crăciun se va acorda salariaților un ajutor material stabilit cel puțin la nivelul clasei 1 de salarizare; de ajutorul respectiv nu vor beneficia salariații care, în cursul anului respectiv, au absentat nemotivat de la serviciu sau au fost sancționați pentru consum de băuturi alcoolice, precum și salariații SNTFM care la data acordării ajutoarelor cu ocazia sărbătorilor de Paște și de Crăciun se află în concediu fără plată cu o durată de un an.

- pentru Ziua Feroviarului, Consiliul de Administrație cu consultarea delegaților aleși ai sindicatelor poate decide printr-o hotărâre, în funcție de posibilitățile financiare ale societății, acordarea unei premieri al cărei cuantum să fie cel puțin la nivelul clasei 1 de salarizare.

(3) Salariații "CFR Marfă" S.A. beneficiază de câte un tichet de masă pentru fiecare zi lucrătoare, în condițiile legislației în vigoare.

Personalul care lucrează în regim de tură sau turnus conform graficului de serviciu, în zilele de sâmbătă și de duminică beneficiază de tichete de masă.

Personalul trimis la cursuri de calificare, recalificare și perfecționare de către societate în interesul acesteia va primi tichete de masă în conformitate cu prevederile în vigoare.

(4) Spor pentru utilizarea cel puțin a unei limbi străine se acordă în cuantum de 10 la sută din salariul de bază, acolo unde atribuțiile postului o impun, cu condiția atestării de către organele autorizate a nivelului corespunzător de cunoștințe. Sporul se aprobă de conducerea unității sau subunității cu competență de angajare.

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

(5) Spor pentru salariații care au obținut titlul științific de doctor.

Salariații SNTFM „CFR Marfă” SA care au obținut titlul științific de doctor în domeniu, beneficiază de un spor de 15 la sută din salariul de bază corespunzător timpului efectiv lucrat în program normal de lucru.

(6) Coeficienții de ierarhizare ai claselor de salarizare

**GRILA DE SALARIZARE**

Clasa de salarizare	Coeficient de ierarhizare
1	1,000
2	1,161
3	1,188
4	1,215
5	1,248
6	1,279
7	1,309
8	1,345
9	1,382
10	1,415
11	1,452
12	1,491
13	1,530
14	1,570
15	1,615



16	1,658
17	1,703
18	1,752
19	1,800
20	1,848
21	1,900
22	1,952
23	1,964
24	2,012
25	2,067
26	2,127
27	2,191
28	2,255
29	2,324
30	2,385
31	2,461
32	2,536
33	2,609
34	2,685
35	2,770
36	2,855
37	2,939
38	3,030
39	3,121
40	3,221
41	3,321
42	4,061
43	4,258
44	4,727
45	5,671
46	6,371

Salariul de baza brut corespunzător fiecărei clase de salarizare se va calcula după următoarea formula:  $S = S_{clasa\ 1} * K$  unde:

S: salariul de baza brut corespunzător clasei de salarizare respective;

Sclasa 1: salariul de baza brut corespunzător clasei 1 de salarizare;

K: coeficientul de ierarhizare a claselor de salarizare.

**Art. 96.(1)** În cazul în care BVC al CFR Marfa aprobat prin hotărâre de guvern pentru anul menționat prevede în mod expres cu destinație specială fondurile necesare, salariații vor beneficia și de un ajutor material pentru recuperarea forței de muncă egal cu un salariu de bază corespunzător clasei 20 de salarizare valabil la data începerii concediului de odihnă. În cazul în care concediul de odihnă se acordă fracționat, ajutorul material respectiv se plătește pentru o fracțiune de cel puțin 10 zile, la solicitarea salariatului.

Dreptul de a beneficia de ajutor material pentru recuperarea forței de muncă se menține și în cazul în care concediul de odihnă sau fracțiunea de concediu de cel puțin 10 zile au fost întrerupte datorită situațiilor prevăzute la art. 46(2) lit. a, b, c, d și e și (5), dacă zilele rămase se efectuează imediat după încetarea cauzei care a determinat întreruperea.

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

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

În astfel de cazuri, în cazul în care BVC al CFR Marfa aprobat prin hotărâre de guvern pentru anul menționat prevede în mod expres cu destinație specială fondurile necesare, se acordă și ajutorul material pentru recuperarea forței de muncă personalului care are dreptul la cel puțin 10 zile de concediu de odihnă, dacă, în anul respectiv, nu a mai beneficiat de acesta.



**NOTĂ:** Orice referire cuprinsă oriunde în textul prezentului acord, cu privire la sau în legătură cu drepturile menționate în prezentul capitol, nu este aplicabilă pe durata de valabilitate a acestui acord, scopul menționării acestor drepturi fiind exclusiv acela de a stabili în sarcina părților obligația negocierii acestora cu ocazia încheierii viitorului contract colectiv de muncă.

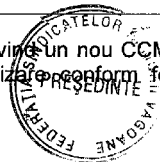


Anexa nr. 1: Clasele de salarizare și salariile de bază brute corespunzătoare

GRILA DE SALARIZARE	
Clasa de salarizare	Valoare (lei)
1	922
2	922
3	922
4	922
5	922
6	922
7	922
8	922
9	922
10	922
11	922
12	922
13	941
14	965
15	993
16	1019
17	1047
18	1078
19	1106
20	1136
21	1168
22	1201
23	1208
24	1237
25	1271
26	1308
27	1347
28	1386
29	1429
30	1466
31	1513
32	1559
33	1604
34	1650
35	1702
36	1755
37	1807
38	1862
39	1918
40	1980
41	2041
42	2496
43	2617
44	2906
45	3485
46	3915



Părțile stabilesc ca la următoarele discuții privind un nou CCM să se negocieze salariile de bază brute corespunzătoare fiecărei clase de salarizare, conform formulei și a coeficienților de ierarhizare existenți în CCM 2009-2010.



**CLASELE DE SALARIZARE CORESPUNZĂTOARE  
MESERIILOR SI FUNCȚIILOR DIN CFR MARFA SA**

**A. MUNCITORI**

**1. Muncitori necalificați**

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

**NOTĂ**

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

Muncitorii necalificați de la estacadă vor fi salariați cu trei clase de salarizare în plus față de categoria de lucrări "foarte grele".

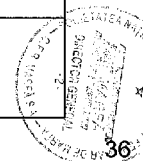
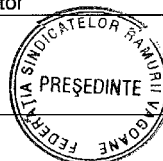
**2. Muncitori calificați**

**a) Incadrați pe categorii**

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

**b) Din activitatea de exploatare**

Nr. crt.	FUNCTIA	Clasa de salarizare	
		1	2
0			
1	Scriitor vagoane		8, 9,10
2	Acar II I		11,12,13 15,16,17
3	Veghetor încărcare-descărcare		12,13,14
4	Magaziner tranzit, Magaziner comercial		18,19,20
5	Magaziner șef tură tranzit		19,20,21
6	Manevrant vagoane		18,19,20
7	Șef haltă II I		13,14,15 17,18,19
8	Șef tren		21,22,23
9	Șef manevră Șef manevră CAM		21,22,23 22,23,24
10	Casier cf		23,24,25
11	Casier cf verificator		24,25,26
12	Verificator documente expediție		22,23,24
13	Mecanic ajutor locomotivă-automotor		23,24,25
14	IDM III II I IA (*)		26,27,28 29,30,31 30,31,32 31,32,33



15	Operator comercial	23,24,25
16	Însoțitor vagon cușetă	19,20,21
17	***Mecanic locomotivă-automotor II	30,31,32
	I	31,32,33
18	Operator manevră în stații	31,32,33
19	Operator-programator în stații	27,28,29
20	Șef formație reclamații	24,25,26
21	Revizor tehnic vagoane II	27,28,29
	I	28,29,30
22	Șef tură M****, T, V	31,32,33
23	Revizor locomotive-automotoare	31,32,33
24	Operator (M, C, T, V) III	30,31,32
	II	33,34,35
	I	34,35,36
25	Instructor M, C, V	33,34,35
26	Mecanic instructor	33,34,35

- (\*) Posturile sunt cele menționate în actul nr. 308/3/c-264/1994.  
(\*\*) Se utilizează numai la trenurile de ajutor specializate dotate cu instalații de vinciuri hidraulice.  
(\*\*\*) În cazul conducerii simplificate funcția beneficiază de un spor de 50% din salariul mecanicului ajutor la clasa minimă, proporțional cu timpul lucrat în aceste condiții  
(\*\*\*\*) Șefii de tură M din stațiile tehnice și de triaj vor fi salariați cu o clasă în plus față de limitele de salarizare prevăzute la această funcție

**NOTA:** Personalul încadrat în funcțiile de șef tură M, T, V și revizor locomotive-automotoare beneficiază un spor de conducere a formației de lucru de 10% din salariul de bază.

c) Din activitatea de circulație a mărfurilor, alimentație publică și turism

Nr. crt.	FUNCȚIA	Grad profesional	Clase de salarizare
27	Lucrător comercial	II I	6, 7, 8 9,10,11
28	Ospătar, carmangier, barman, vânzător, bufetier	I II III	7, 8, 9 9,10,11 10,11,12
29	Bucătar (cofetar, patiser)	I II III Specialist	8,9,10 9,10,11 11,12,13 13,14,15
30	Brutar		10,11,12
31	Bucătar (cofetar, patiser) gestionar	I II III	12,13,14 13,14,15 14,15,16
32	Șef cantină	III II I	14,15,16 15,16,17 16,17,18
33	Șef sală restaurant		16,17,18
34	Receptioner		15,16,17,18

d) Din activitatea de informatică

Nr. Crt.	Funcția	Grad profesional	Clase de salarizare
35	Operator introducere date <sup>4)</sup>	II	13,14,15
	Operator calculator electronic <sup>4)</sup>	I	15,16,17 18,19,20 19,20,21



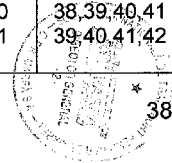
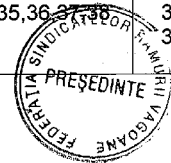
e) Din activitatea de transporturi auto

Nr. crt.	Funcția	Clase de salarizare
37	Șofer, tractorist	21,22,23,24,25

## B. FUNCȚII DE SPECIALITATE SI ADMINISTRATIV

### B.1. Funcții de execuție

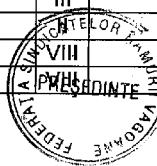
Nr. crt.	Funcția	Grad profesional	Clase de salarizare		
			Nivel		
			Subunități de bază	Sucursale (central filiale)	Central
0	1	2	3	4	5
1.	Paznic, îngrijitor, curier		2, 3, 4, 5	2, 3, 4, 5	2, 3, 4, 5
2.	Controlor poartă, arhivar, cameristă		3, 4, 5, 6	3, 4, 5, 6	3, 4, 5, 6
3.	Magazioner	II I	7, 8, 9,10 9,10,11,12	7, 8, 9,10 9,10,11,12	7, 8, 9,10 9,10,11,12
4.	Șef formație pază	II I	8, 9,10,11 9,10,11,12		
5.	Funcționar, dactilograf, secretar-dactilograf, casier	II I	9,10,11,12 11,12,13,14	9,10, 11,12 11,12,13,14	9,10, 11,12 11,12,13,14
6.	Stenodactilograf			13,14,15,16	13,14,15,16
7.	Administrator imobile				14, 15,16,17
8.	Casier central		14, 15,16,17	17,18,19,20	17,18,19,20
9.	Șef depozit, gospodar		15,16,17,18	15,16,17,18	15,16,17,18
10.	Șef cabinet <sup>1)</sup>	II I		18,19,20,21	18,19,20,21 24,25,26,27
11.	Merceolog, gestionar materiale <sup>8)</sup> , traducător	II I Spec <sup>3)</sup>	18,19,20,21 21,22,23,24 24,25,26,27	19,20,21,22 22,23,24,25 25,26,27,28	20,21,22,23 23,24,25,26 26,27,28,29
12.	Tehnician, statistician, planificator, inspector personal, revizor gestiune, șef formație PSI	II I Spec <sup>3)</sup>	19,20,21,22 25,26,27,28 28,29,30,31	20,21,22,23 26,27,28,29 29,30,31,32	21,22,23,24 27,28,29,30 30,31,32,33
13.	Executor debite	II I	23,24,25,26 29,30,31,32	24,25,26,27 30,31,32,33	27,28,29,30 33,34,35,36
14.	Analist ajutor, programator ajutor	II I	18,19,20,21 24,25,26,27	19,20,21,22 25,26,27,28	20,21,22,23 26,27,28,29
15.	Dispecer circulație <sup>9)</sup>	II I		33,34,35,36 35,36,37,38	36,37,38,39 37,38,39,40
16.	Contabil <sup>2)</sup>	II I Spec <sup>3)</sup>	22,23,24,25 26,27,28,29 28,29,30,31	23,24,25,26 27,28,29,30 29,30,31,32	24,25,26,27 28,29,30,31 30,31,32,33
17.	Inspector de gestiune	II I		29,30,31,32 35,36,37,38	30,31,32,33 36,37,38,39
18.	Inspector de specialitate <sup>7)</sup>	II I		32,33,34,35 35,36,37,38	33,34,35,36 36,37,38,39
19.	Inspector de protecție civilă			31,32,33,34	32,33,34,35
20.	Subinginer, inginer colegiu, economist colegiu	II I	27,28,29,30 29,30,31,32	28,29,30,31 30,31,32,33	29,30,31,32 31,32,33,34
21.	Agent comercial marfă	II I	33,34,35,36 34,35,36,37	34,35,36,37	
22.	Inginer, economist, chimist, biolog, fizician, matematician, inspector de protecția mediului, psiholog, sociolog, traducător, analist, programator, inginer sistem, auditor în domeniul	IV III II <sup>5)</sup> I <sup>5)</sup>	30,31,32,33 33,34,35,36 35,36,37,38	31,32,33,34 34,35,36,37 37,38,39,40 38,39,40,41	32,33,34,35 35,36,37,38 38,39,40,41 39,40,41,42



	calității, auditor de mediu				
23.	Medic - medicina muncii		39,40,41,42	39,40,41,42	39,40,41,42
24.	Consilier juridic stagiar		30,31,32,33	31,32,33,34	32,33,34,35
25.	Consilier juridic	III II I	33,34,35,36	34,35,36,37 37,38,39,40 38,39,40,41	35,36,37,38 38,39,40,41 39,40,41,42
26.	Analist de piață junior				29,30,31,32
27.	Analist de piață senior				38,39,40,41
28.	Revizor contabil	II <sup>(6)</sup> I <sup>(6)</sup>			30,31,32,33 36,37,38,39
29.	Consilier de siguranță			38,39,40,41	
30.	Declarant vamal	II I	31,32,33,34 35,36,37,38		

## B.2. FUNCȚII DE CONDUCERE

Nr. crt.	Funcții de conducere	Grad organizare	SALARIZARE					
			SUBUNITATE		SUCURSALĂ ȘI FILIALE		SNTFM	
			Clasa	Ind.*	Clasa	Ind.*	Clasa	Ind.*
0	1	2	3	4	5	6	7	8
1	Sef district	III	30	VIII				
		II	33	VII				
		I	34	V				
2	Maistru	II	28 29 30	VIII				
		I	30 31 32	VIII				
			35	VIII				
			35	VIII				
3	Sef post revizie vagoane		35	VIII				
4	Sef punct alimentare exploatare		35	VIII				
5	Sef remiza locomotive-automotoare		36	IV				
6	Sef atelier	III	34	V				
		II	35	V				
		I	37	IV				
7	Sef depou exploatare adjunct, Șef depou adjunct economic	II	37	V				
		I	38	III				
8	Sef depou exploatare	II	38	III				
		I	40	III				
		sp	41	II				
9	Sef revizie vagoane adjunct	II	36	IV				
		I	38	III				
10	Șef secție adjunct	II	36	IV				
		I	38	III				
11	Sef secție	III	36	III				
		II	38	III				
		I	40	III				
		sp	41	II				
12	Sef revizie vagoane	III	36	III				
		II	38	III				
		I	40	III				
		sp	41	II				
13	Sef laborator	I	36	VIII				
		II	35	VIII				

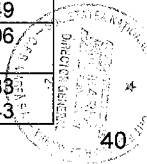
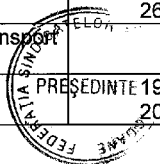


		III	34	VIII				
14	Sef statie adjunct	II	36	IV				
		I	39	IV				
15	Sef statie	III (rezervă)	34	IV				
		II	39	IV				
		I	40	III				
		sp	41	II				
16	Sef centru comercial marfa adj.	II	39	IV				
		I	40	IV				
17	Sef centru comercial marfa	II	40	III				
		I	41	II				
18	Sef mecanic maritim		39	VIII				
19	Comandant nava		40	VII				
20	Şef complex hotelier		40	III				
21	Sef Birou II		25	VIII	27	V	32	III
22	Sef Birou I		36	VIII	41	III	42	VI
23	Sef Serviciu II		32	VII	35	V	36	III
24	Sef Serviciu I		41	IV				
24.1	Sef Serviciu I A						44	II
24.2	Sef Serviciu I B						43	II
25	Sef Serviciu I A				43	III	44	II
25.1	Sef Serviciu I B				42	IV	43	II
26	Şef oficiu				43	III	44	II
27	Şef centru comercial marfă central						44	II
28	Şef centru				43	IV		
29	Şef centru logistic servire clienti				43	II		
30	Contabil sef				43	II		
31	Sef divizie				43	II		
32	Manager				44	I	45	I
33	Director Sucursala				45	II		
34	Director Relații Internaționale						45	II
35	Director specialitate, Director CVV						46	I

Notă: \*) Salariul de bază se compune din salariu și indemnizația de conducere

### B.3. ALTE FUNCTII DE EXECUTIE SI CONDUCERE

Nr. crt.	Funcția	Salariile de baza brute (lei)/ indemnizație de conducere	
		Sucursale/CZM	Central
0	1	4	5
1.	Auditor intern <sup>10)</sup>		2043 2499 2619 2908
2.	Revizor regional SC instructor regional	2043 2499 2619 2908	
3.	Revizor central SC, Instructor central		3486
4.	Expert vamal	2698	2949
5.	Consilier de siguranță pentru transport aeroviar al mărfurilor periculoase		2996
	Analist de sistem	1983 2043	1983 2043



		2499 2619	2499 2619
7.	Reprezentant CFR Marfă SA în străinătate (*)		2908
8.	Administrator sistem		2043 2499 2619 2908
9.	Sef proiect		2996
10.	Analist servicii client I II	3245	3795 2996
11.	Consilier	3794	5054
12.	Specialist relatii sociale I II	3794 2960	
13.	Director general adjunct		4510 / I

(\*) Cuantumul drepturilor salariale în valută se stabilește de Consiliul de administrație al SNTFM, în funcție de țara în care funcționează reprezentanța și posibilitățile financiare ale societății, iar drepturile salariale în lei se acordă potrivit Hotărârii Consiliului de administrație.

#### INDEMNIZAȚIA DE CONDUCERE

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

#### C. MESERII SI FUNCȚII DIN ACTIVITATEA DE TRANSPORTURI MARITIME

Nr. crt.	Funcția	Grad profesional	Clase de salarizare
<b>Muncitori</b>			
1	Marinar II (*) I		5, 6, 7 10,11,12
2	Pontonier		5, 6, 7
3	Cârmaci		7, 8, 9
4	Timonier maritim		20,21,22
5	Șef timonier maritim		21,22,23
6	Motorist		22,23,24
7	Șef echipaj maritim		23,24,25
8	Ajutor ofițer mecanic		23,24,25
9	Șef stație radio		24,25,26
<b>Personal de specialitate</b>			
1	Ofițer maritim punte	III	30,31,32
		II	32,33,34
		I	33,34,35
2	Ofițer mecanic maritim	III	30,31,32
		II	32,33,34
		I	33,34,35
3	Ofițer electrician maritim	III	30,31,32
		II	32,33,34
		I	33,34,35
4	Medic de bord		32,33,34

(\*) Gradul profesional II se utilizează numai pentru transporturi fluviale, iar gradul profesional numai pentru cele maritime



## NOTĂ

1. Gradul profesional I se utilizează la secretariatul conducerii CFR Marfă SA, iar gradul profesional II la secretariatele conducerii sucursalelor.

2. Pentru cantine se utilizează numai clasele de salarizare prevăzute la gradul profesional II.

3. Numărul posturilor de *tehnician (contabil, statistician, merceolog, planificator, inspector personal, inspector financiar) specialist* poate fi de cel mult 35% din numărul total de astfel de posturi aprobate în subunitățile de bază sau în aparatul sucursalelor și, respectiv, în structura centrală CFR Marfă SA.

4. Se poate folosi și în alte subunități care utilizează echipament de informatică

5. - Numărul posturilor de maestru I poate fi de cel mult un post din trei posturi de maestru.

- Numărul posturilor normate corespunzătoare funcțiilor de la poziția 22 din Anexa nr. 2, B. Funcții de specialitate și administrativ, va fi calculat având în vedere următoarele aspecte:

a. Pentru structura centrală a CFR Marfă, inclusiv unitățile exterioare acesteia, numărul posturilor normate pentru gradele profesionale I și II ale funcțiilor de la poz. 22, va fi de cel mult 35% pentru fiecare grad profesional din totalul posturilor cu studii superioare din aceste structuri organizatorice.

b. Pentru structura centrală a fiecărei Sucursale CFR Marfă, numărul posturilor normate pentru gradele profesionale I și II ale funcțiilor de la poz. 22, va fi de cel mult 35% din totalul posturilor cu studii superioare din aceste structuri organizatorice. Numărul posturilor astfel normate pentru gradul profesional I al funcțiilor de la poz. 22, va fi de cel mult 17% din totalul posturilor cu studii superioare din aceste structuri organizatorice.

c. Numărul posturilor de grad profesional II, prevăzute la poz. 22 pot fi normate la subunități în procent de cel mult 20% din nr. total de posturi cu studii superioare existente la nivelul subunităților unei sucursale, conform statelor de funcții aprobate.

Situațiile neconforme cu prevederile de mai sus, existente la data intrării în vigoare a prezentului contract, vor fi reglate, conform noilor reglementări, cu ocazia primei modificări a structurii organizatorice a CFR Marfă.

6. Gradele profesionale II și I se utilizează în centralul societății.

7. Funcția *inspector de specialitate* se utilizează după cum urmează:

### gradul profesional II

a) absolvenți ai învățământului liceal cu examen șef stație și 8 ani vechime minimă în specialitate în compartimentele de control din structura centrală a sucursalelor.

b) absolvenți ai învățământului liceal cu vechime de minim 8 ani în funcții prevăzute la poz. 12, în activitățile tehnice din cadrul serviciilor de exploatare (construcții și reparații) vagoane și locomotive, activitățile de control, protecția mediului, protecția muncii, PSI, organizare-normare și resurse umane din cadrul serviciilor control și siguranța circulației, organizare, tehnic, dezvoltare și serviciilor resurse umane ale aparatului central al regionalelor CF și, respectiv, din cadrul RGSC, DGOTD și DGRU din aparatul SNCFR, precum și în activitățile similare de la nivelul central al sucursalelor sau al CFR Marfă SA;

### gradul profesional I

absolvenți ai învățământului superior de specialitate și 5 ani vechime minimă în specialitate pentru personalul care are atributii în activitățile tehnice din cadrul serviciilor de exploatare (construcții și reparații) vagoane și locomotive, activitățile de control, organizare-normare, protecția muncii, PSI, protecția mediului și resurse umane din cadrul serviciilor control și siguranța circulației, organizare, tehnic, dezvoltare și serviciilor resurse umane ale aparatului central al regionalelor CF și, respectiv, din cadrul RGSC, DGOTD și DGRU din aparatul SNCFR, precum și în activitățile similare de la nivelul central al sucursalelor sau al CFR Marfă SA;

8. Funcția specialist relații sociale se utilizează după cum urmează:

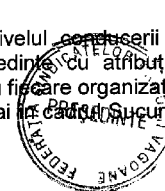
### gradul profesional II

Salariați ai CFR Marfă cu funcții eligibile la nivelul conducerii organizațiilor sindicale semnate ale acordului.

### gradul profesional I

Salariați ai CFR Marfă cu funcții eligibile la nivelul conducerii centrale a organizațiilor sindicale semnate ale acordului (președinte, vicepreședinte) cu atribuții la nivelul CFR Marfă, secretar general) dar nu mai mult de 3 reprezentanți pentru fiecare organizație sindicală în parte.

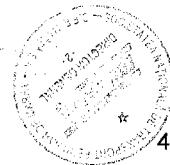
9. Funcția *gestionar materiale* se regăsește numai în cadrul Sucursalelor CFR Marfă pentru



gestionarea produselor petroliere.

10. Nivelul prevăzut la subunități pentru gradul profesional I se folosește numai la Sucursala Ferry-boat Constanța Sud.

11. Salariații, în ale căror atribuții este cuprinsă și activitatea de audit, autorizați conform legislației în vigoare, beneficiază de spor pentru complexitatea muncii în cuantum de 25%.



## LISTA LUCRĂRILOR NECALIFICATE

### I. LUCRĂRI UȘOARE

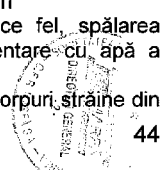
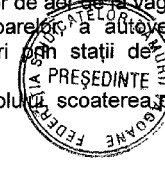
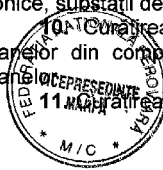
1. Ambalarea diferitelor obiecte de greutate mică.
2. Căratul bagajelor în stații de cale ferată.

### II. LUCRĂRI OBIȘNUITE

1. Manipularea (încărcarea, transportul prin purtare directă, descărcarea, aranjarea sau stivuirea) obiectelor în greutate de până la 20 kg, de fiecare încărcătură, precum și legarea acestora în sarcini la mijloace mecanizate
2. Curățirea locurilor de muncă, a drumurilor de acces, platformelor de parcare, rigolelor, a peroanelor stațiilor; curățirea interioară a clădirilor și altor spații aferente unității sau subunității
3. Curățirea dormitoarelor de la trenurile de lucru și din barăci și executarea micilor reparații la lenjeria de pat, respectiv gestionarea bunurilor din inventar
4. Colectarea și depozitarea deșeurilor în locuri special amenajate; arderea acestora la crematoriu
5. Curățirea și gresarea cu vaselină a pieselor și materialelor pentru stocaj sau stocate
6. Verificarea vagoanelor încărcate cu material lemnos alb în vederea asigurării gabaritului la introducerea în cilindri de impregnare
7. Curățirea și ungerea aparatelor de rulare .
8. Lucrări necalificate în cadrul laboratoarelor de determinare fizico-chimice; amestecarea substanțelor chimice dezincrustante și brichetarea lor prin presare
9. Verificarea accesului călătorilor în stații și alte incinte unde se percepe taxă
10. Participarea la operațiile de primire-distribuire a corespondenței, a produselor petroliere, a materialelor și sculelor

### III. LUCRĂRI GRELE

1. Manipularea (încărcarea, transportul prin purtare directă, descărcarea, aranjarea sau stivuirea) obiectelor în greutate de 20-50 kg de fiecare încărcătură, precum și legarea acestora în sarcini la mijloace mecanizate, ghidarea în vederea poziționării și asigurarea încărcăturii pe mijloacele de transport
2. Manipularea (încărcarea, transportul prin purtare directă, descărcarea, aranjarea și stivuirea) bagajelor de mână și casetelor CFR și a obiectelor în greutate de până la 20 kg fiecare încărcătură dacă acestea sunt fragile, în stare de incandescență sau sunt manipulate pe teren accidentat sau pe scări
3. Manipularea cu ajutorul mijloacelor manuale sau manual-mecanice simple (pârghii, role, scripeți, trolii, planuri înclinate etc.) sau vehicule acționate manual (roabe, lize, cărucioare) a încărcăturilor care nu pot fi purtate direct, în greutate de până la 150 kg fiecare transport
4. Manipularea prin rostogolire a butoaielor cu capacitate de peste 100 litri
5. Încărcarea prin lopătare a sacilor, vagoanelor, benzilor, cărucioarelor cu materiale (greutatea unei încărcături fiind de peste 5 kg), precum și lopătarea diferitelor produse în scopul aerării, amestecării sau alimentării unor instalații sau agregate
6. Spălarea și călcarea lenjeriei, hainelor și echipamentului de protecție, huselor, perdelelor și altor materiale textile
7. Curățirea grupurilor sanitare, încărcarea și descărcarea gunoaielor
8. Curățirea prin rașchetare, răzuire, periere, spălare cu substanțe chimice a utilajelor, filtrelor, pieselor, agregatelor, subansamblelor, sculelor etc.
9. Curățirea cu perii, pensule, aspiratoare a echipamentelor din stațiile CED, centrale telefonice, stații de tracțiune electrică și a filtrelor de aer de la vagoanele de călători
10. Curățirea locomotivelor și automotoarelor, a autovehiculelor de orice fel, spălarea vagoanelor din componența trenurilor de călători în stații de spălare și alimentare cu apă a vagoanelor
11. Curățirea depunerilor de nisip, a nămolului, scoaterea pietrei și a altor corpuri străine din



rezervoarele de apă și fântâni;

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

13. Lucrări necalificate în cadrul echipelor complexe din subunitățile cf pentru activități de:  
- întreținerea și repararea materialului rulant, a utilajelor, instalațiilor și mijloacelor de transport de orice fel;

- recondiționări de piese, agregate, subansamble și scule de orice fel;

- pregătirea tehnică a trenurilor;

#### IV. LUCRĂRI FOARTE GRELE

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

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

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

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

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

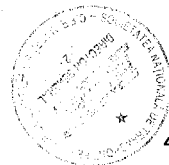
6. Activitatea de spălare de la rampele din stațiile de vidanjare și spălare mecanizată.

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

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

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

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



## LISTA MESERIILOR AUXILIARE

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

Nr. crt.	MESERIA	Indicator tarifar de calificare	Categoria minimă-maximă
0	1	2	3
1	Artificier la lucrări de suprafață	02.01.02	1-6
2	Ascuțitor scule, instrumente medicale și obiecte de uz casnic	05.19.04	1-6
3	Asfaltator	20.00.02	1-4
4	Betonist	20.12.07	1-5
5	Bobinator mașini electrice rotative	05.04.01	1-6
6	Bobinator transformatoare	05.04.02	1-6
7	Cazangiu recipiente	05.02.01	1-6
8	Compresorist	25.54.03	2-6
9	Conducător auto pentru autospeciale de stins incendii	00.01.15	4-6
10	Confecționar la mașină	12.03.01	1-4
11	Confecționar protecții și obiecte anticorozive	06.52.07	1-6
12	Controlor de calitate la confecționarea periiilor mașinilor electrice	05.64.90	2-4
13	Croitor	12.04.00	1-6
14	Debitator șlefuitor perii de mașini electrice	05.64.03	1-3
15	Dulgher pentru construcții	20.02.01	1-5
16	Electrician de întreținere și reparații	05.04.08	1-6
17	Electrician montator de instalații electrice la mijloace de transport	05.04.04	1-6
18	Electromecanic pentru deservire instalații și utilaje de prevenire și stins incendii	00.01.13	3-6
19	Fascinar	20.00.05	1-2
20	Fierar beton	20.03.00	1-5
21	Forjor arcurar	05.07.03	1-5
22	Forjor manual și mecanic	05.07.01	1-6
23	Frezor universal	05.08.01	1-6
24	Galvanizator	05.17.01	1-5
25	Găuritor filetar	05.09.00	1-4
26	Geamgiu	20.00.08	1-3
27	Gravor manual	05.10.01	2-6
28	Instalator de alimentări cu apă la rețele exterioare	20.05.05	1-5
29	Instalator de apă și canal	20.05.01	1-5
30	Instalator electrician în construcții	20.04.00	1-5
31	Instalator de încălzire centrală și gaze	20.05.02	1-5
32	Izolator hidrofug	20.07.01	1-4
33	Izolator termic, frigorific și fonic	20.07.02	1-4
34	Laborant determinări fizico-chimice	06.01.02	2-6
35	Laborant încercări de rezistențe fizico-mecanice	06.01.03	1-6
36	Laborant structură macroscopică și internă	06.01.04	2-6
37	Lăcătuș construcții metalice și navale	05.11.01	1-6
38	Lăcătuș mecanic de întreținere și reparații universale	05.11.05	1-6
39	Lăcătuș montator agregate energetice și de transport	05.11.03	1-6
40	Lăcătuș montator utilaje industriale de construcții și agricole	05.11.02	1-6
41	Macaragiu	25.52.01	2-6
42	Mașinist la alte mașini fixe de transport pe orizontală și verticală	25.52.06	2-5
43	Mașinist la centrale electrice diesel	01.05.03	1-6
44	Mașinist la mașini mobile pentru transporturi intercare	25.52.05	1-6
45	Mașinist instalații impregnare lemn	22.00.03	3-5

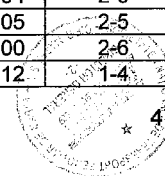
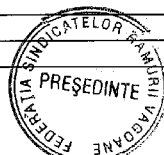
98	Turnător-formator metale feroase și neferoase	05.27.02	1-6
99	Ungător-gresor	25.00.09	1-2
100	Vopsitor industrial	05.29.00	1-6
101	Vopsitor în lemn	09.00.16	1-5
102	Zidar-pietrar	20.12.02	1-5
103	Zidar-rosar tencuitor	20.12.01	1-5
104	Zidar șamotor	20.12.05	1-6
105	Zugrav-vopsitor	20.13.00	1-5

B. Meserii auxiliare

Nr. crt.	MESERIA	Indicator tarifar de calificare	Categoria minimă-maximă
0	1	2	3
1	Ambalator manual	25.00.01	1-3
2	Cantaragiu	25.00.02	1-3
3	Cartonagist	16.02.02	1-5
4	Ceasornicar	05.03.00	2-6
5	Copist forme tipar plan	16.00.01	3-6
6	Coșar	19.01.00	1-4
7	Croit uzinal	25.00.04	2-4
8	Culegător manual (zețar)	16.01.01	2-6
9	Fochist la căldări pentru abur industrial	25.51.02	1-5
10	Fochist la căldări pentru încălzire centrală	25.51.03	1-5
11	Fotograf	18.05.00	1-6
12	Fotoreproducător	16.04.01	3-6
13	Frigoriferist	25.54.04	2-6
14	Frizer	18.04.00	1-4
15	Heliografist	25.00.05	1-3
16	Instalator frigorist	20.05.03	1-5
17	Încărcător aparate de stins incendii	18.00.06	1-3
18	Legător manual	16.02.01	1-6
19	Lenjer	12.06.00	1-5
20	Liftier	25.00.10	1-2
21	Mașinist instalații alimentare cu apă și de canalizare	19.02.00	4
22	Montator filme	16.04.04	3-6
23	Operator hidraulic în alimentările cu apă	19.00.09	1-5
24	Operator la mașinile de fotoculegere	16.00.10	5
25	Operator la mașina de multiplicat	25.00.06	2-4
26	Operator la prelucrarea maselor plastice	06.52.03	2-6
27	Operator la tratarea apei tehnologice	01.04.04	1-6
28	Peisagist floricultor	19.03.00	1-5
29	Pictor executant	17.17.00	1-6
30	Probator hidraulic	05.51.04	3-4
31	Proiecționist	24.52.08	1-6
32	Retușor clișee	16.04.03	3-6
33	Sortator, stivuitor și recepționar la industrializarea lemnului	09.00.13	1-6
34	Spălător textile	11.00.12	1-4
35	Tipăritor la tipar plan	16.03.02	1-6
36	Tipograf turnător la mașinile de turnat litere, linii și materiale de albitură	16.05.02	4-6
37	Uscător material lemnos	09.00.14	2-5
38	Vulcanizator	06.54.04	2-6



46	Mașinist pod rulant	25.52.02	3-6
47	Mecanic pentru deservire instalații și utilaje de stins incendii	00.01.14	3-6
48	Metrolog	05.30.00	2-6
49	Modelier	05.13.00	1-6
50	Montator acumulatori	05.67.05	1-6
51	Montator de placaje interioare și exterioare (faianțar)	20.09.02	1-5
52	Montator perii cărbune	05.64.04	1-3
53	Montator reglor și depanator de aparate radio, televizoare, redresoare și amplificatoare (electronist)	05.05.02	1-6
54	Montator reglor și testor de aparatură telecomunicații și de instalații de semnalizare, centralizare și blocare (electronist)	05.05.01	1-6
55	Motorist	25.54.01	1-6
56	Mozaicar	20.09.01	1-5
57	Operator chimist la diverse produse anorganice	06.02.04	1-6
58	Parchetar-linolist	20.10.00	1-4
59	Pavator	20.00.11	1-4
60	Pompagiu	25.54.02	1-5
61	Pompier pentru supravegherea locurilor de muncă cu pericol ridicat de incendiu și explozie (post fix)	00.01.11	2-3
62	Pregătitor completator	05.00.19	1-3
63	Presator metale la rece	05.16.00	1-5
64	Primitor-distribuitor materiale și scule	25.00.07	1-4
65	Primitor-predător produse fluide	03.51.01	2-5
66	Rabotor mortezor universal	05.18.01	1-5
67	Rectificator universal	05.19.01	1-6
68	Reglor mașini în industria construcțiilor de mașini	05.00.80	4-6
69	Sculer SDV	05.20.00	1-6
70	Servant pompier pentru deservire utilaje și mașini de stins incendiu, salvator	00.01.12	2-6
71	Sobar	20.12.06	1-4
72	Sondor la forajul manual	03.04.01	1-4
73	Sortator produse	25.00.08	1-4
74	Strungar la mașini de alezat	05.21.05	1-5
75	Strungar la mașini de prelucrat în coordonate	05.21.06	4-6
76	Strungar la mașini orizontale	05.21.04	2-6
77	Strungar la strung paralel și de detalonat	05.21.01	1-6
78	Strungar la strung revolver	05.21.02	1-4
79	Sudor cu gaze	05.22.02	1-6
80	Sudor electric	05.22.01	1-6
81	Șef grupă (PSI)	00.01.16	4-6
82	Șlefuitor metale	05.17.04	1-6
83	Tapiter	09.05.00	1-6
84	Tăietor-șlefuitor-lustruitor de piatră	08.51.02	2-5
85	Termist tratamentist de piese semifabricate sau finite	05.23.02	1-6
86	Termist tratamentist de produse brute forjate, turnate sau laminate	05.23.01	1-4
87	Tinichigiu carosier	05.24.02	1-6
88	Tinichigiu industrial	05.24.01	1-6
89	Tinichigiu învelitor	20.11.00	1-5
90	Tâmplar carosier	09.09.00	1-6
91	Tâmplar la croit și dimensionat	09.06.01	1-6
92	Tâmplar la frezat și găurit	09.06.03	1-6
93	Tâmplar la rindeluit	09.06.02	1-5
94	Tâmplar la strunjit	09.06.04	2-6
95	Tâmplar la șlefuit	09.06.05	2-5
96	Tâmplar manual universal	09.08.00	2-6
97	Tăietor	20.00.12	1-4



## SISTEMUL DE SPORURI

### I. SPOR DE VECHIME ÎN MUNCĂ

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

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

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

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

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

### II. SPOR PENTRU CONDIȚII GRELE DE MUNCĂ FERROVIARĂ

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

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

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

### LISTA FUNCȚIILOR ȘI MESERIILOR CU CONDIȚII GRELE DE MUNCĂ FERROVIARĂ

Denumirea funcției sau meseriei	Procent din sal. de baza
<b>0</b>	<b>1</b>
<b>MIȘCARE ȘI COMERCIAL</b>	
veghețor încărcare-descărcare; șef haltă; casier cf; casier cf verficator; verficator documente expediție; operator comercial în stații; operator programator; șef formație tranzit, șef formație reclamații; instructor M, C; șef stație rezervă, șef stație adj, șef stație, șef centru comercial, șef centru comercial adj,	10
acar; manevrant vagoane; magaziner tranzit, magaziner comercial, magaziner șef tură tranzit, magaziner șef tură comercial; șef manevră; șef manevră CAM; șef tren; IDM; operator exploatare comercială; operator șef exploatare comercială; șef tură M; șef tură centru comercial; operator I,II,III; dispecer circulație mișcare; operator manevră,	15
<b>TRACTIUNE</b>	
șef PAE, șef remiză locomotive automotoare, șef secție exploatare, șef secție, șef secție adjunct, șef depou exploatare adjunct, șef depou exploatare, controlor de calitate la confecționarea periiilor mașinilor electrice; debitator șlefuitor perii de mașini electrice; montator perii cărbune; probator hidraulic; muncitor necalificat la trenul macara	10
mecanic ajutor locomotivă-automotor; mecanic locomotivă-automotor; fochist locomotivă, șef tură, operator I,II,III; revizor locomotivă-automotor; mecanic instructor; lăcătuș montator agregate energetice și de transport (electromecanic) montator, lăcătuș la repararea locomotivelor-automotoarelor și ramelor pentru activitatea de revizii și	



**NOTĂ:**

Unele dintre meseriile nominalizate în anexă se pot utiliza și în activitatea de bază. Lista meseriilor respective se va întocmi de angajator, cu consultarea delegaților aleși ai sindicatelor participanți la ședințele Consiliului de administrație.

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



reparații locomotive; cazangiu recipiente; electrician montator de instalații electrice la mijloacele de transport (electromecanic montator, electrician la reparații locomotive-automotoare, rame) pentru activitatea de revizii și reparații locomotive	15
<b>VAGOANE</b>	
instructor V, șef post revizie vagoane, șef revizie vagoane adj., șef revizie vagoane, șef secție adjunct, șef secție,	10
revizor tehnic vagoane; șef tură V; operator I,II,III; lăcătuș montator agregate energetice și de transport (mecanic mașini și utilaje vagoane) pentru activitatea de revizii și reparații vagoane; electrician montator de instalații electrice la mijloace de transport (electrician vagoane)	15

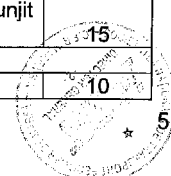
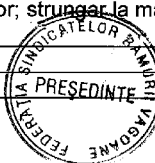
**NOTĂ:** Maistrii, personalul de întreținere și controlorii CTC primesc sporul acordat locului de muncă la care își desfășoară activitatea.

#### FUNCTII SI MESERII COMUNE

0	1
<p>șef atelier, acar; manevrant vagoane; șef manevră; mecanic ajutor locomotivă-automotor; mecanic locomotivă-automotor; operator introducere date; operator calculator electronic; inginer (*), inginer colegiu(*); tehnician (*); subinginer (*); maistru, revizor sector SC; instructor regional; revizor regional SC; dactilograf; secretar-dactilograf; stenodactilograf; ascuțitor scule, instrumente medicale și obiecte de uz casnic; bobinator mașini electrice rotative; bobinator transformatoare; cartonagist; cazangiu recipiente; croitor uzinal; electrician de întreținere și reparații; electrician montator de instalații electrice la mijloace de transport; electromecanic pentru deservire instalații și utilaje de prevenire și stins incendii; fochist la căldări pentru abur industrial; fochist la căldări pentru încălzire centrală; frezor universal; frigoriferist; gravor manual;</p> <p>instalator de apă și canal; instalator electrician în construcții; instalator frigorist; instalator de încălzire centrală și gaze; izolator termic frigorific și fonic; încărcător aparate de stins incendii; laborant determinări fizico-chimice, chimist, biolog; lăcătuș construcții metalice și navale;</p> <p>lăcătuș mecanic de întreținere și reparații universale; lăcătuș montator agregate energetice și de transport; lăcătuș; macaragiu; mașinist la alte mașini fixe de transport pe orizontală și verticală; mașinist la mașini mobile pentru transporturi interioare; mecanic pentru deservire instalații și utilaje de stins incendii; montator reglor și depanator de aparate radio, televizoare, redresoare și amplificatoare (electronist); montator reglor și depanator de instalații de electronică și curenți purtători (electronist); montator reglor și testor de aparatură telecomunicații și de instalații de semnalizare, centralizare și blocare (electronist); operator la mașina de multiplicat; rabotor mortezor universal; rectificator universal; reglor mașini în industria construcțiilor de mașini; sculer SDV; spălător textile; strungar la masini de alezat; strungar la masini de prelucrat în coordonate; strungar la mașini orizontale; strungar la strung paralel și de detalonat; strungar la strung revolver; șlefuitor metale; tapițer; tinichigiu industrial; tinichigiu învelitor; tâmplar carosier; tâmplar la croit și dimensionat; tâmplar la frezat și găurit; tâmplar la rindeluit; tâmplar la strunjit; tâmplar la șlefuit; tâmplar manual universal; ungător-gresor; vulcanizator; zidar-roșar tencuitor; muncitor necalificat lucrări grele</p>	10

(\*) Lucrează direct în activitatea de exploatare, întreținere și reparații din subunități de bază sau în activitatea de determinări fizico-chimice.

<p>șef district, dispecer, conducător vagon motor; compresorist; forjor arcurar; forjor manual și mecanic; galvanizator; mașinist la centrale electrice diesel (mecanic grup electrogen); montator acumulatori; motorist; presator metale la rece; sudor cu gaze; sudor electric; termist tratamentist de piese semifabricate sau finite; termist tratamentist de produse brute, forjate, turnate sau laminate; tinichigiu carosier; tipăritor la tipar plan; turnător formator metale feroase și neferoase (inclusiv miezuitor); vopsitor industrial; zidar șamotor; strungar la mașini de strunjit roți și muncitor necalificat lucrări foarte grele</p>	15
<b>TRANSPORTURI MARITIME</b>	
șef stateradio, medic de bord, brutar	10



marinar, timonier maritim, șef timonier maritim, motorist, șef echipaj maritim, ajutor ofițer mecanic, ofițer maritim punte, ofițer mecanic (electrician) maritim, șef mecanic maritim, comandant navă.	15
---	----

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

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

Personalul de la recepțiile CF beneficiază de spor pentru condiții grele de muncă feroviară în cuantum de 10 la sută.

### III. SPOR PENTRU CONDITII DE MUNCĂ FERVIARĂ

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

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

1. Se acordă personalului care lucrează în următoarele condiții:

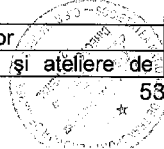
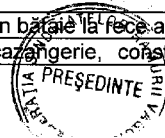
- (1) locuri de muncă în perimetrul cărora se dezvoltă în procesul de producție diferite pulberi nocive sau un complex de noxe care cumulate pot fi nocive;
- (2) locuri de muncă la care în procesul de producție se elaborează sau se folosesc diferite substanțe toxice;
- (3) locuri de muncă la care condițiile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

2. Sporul pentru condiții vătămătoare (nocive) se acordă în procent de 10 la sută din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plata stabilit prin hotărâre de guvern.

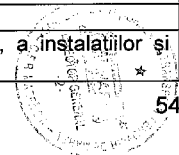
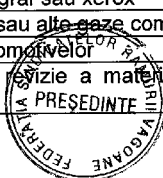
#### LISTA LOCURILOR DE MUNCĂ (ACTIVITĂȚILOR) CU CONDITII VĂTĂMĂTOARE (NOCIVE)

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

10	Activitatea continuă privind nivelarea pietrei în mijlocul de transport în timpul funcționării silozului sau buncherului (roci cu conținut cu bioxid de siliciu) în exploatarea miniere la zi
11	Curățirea, suflarea și spălarea filtrelor de la locomotive, vagoane
12	Debitarea garniturilor de clingherit, prelucrarea mecanică a pieselor din bronz și alamă, confecționarea perilor de cărbune ale mașinilor electrice
13	Manipularea substanțelor pulverulente în vrac (ciment, minereuri, apatită, negru de fum, fosfați), precum și manevrarea sau asistența tehnică la încărcarea-descărcarea cu aceste substanțe pulverulente în vrac a vagoanelor de cale ferată
14	Balotarea deșeurilor de hârtie și carton
<i>II. Locuri de muncă la care în procesul de producție se elaborează sau se folosesc diferite substanțe toxice, metale sau metaloizi și compușii lor, hidrocarburi, acizi etc. care pot fi nocive</i>	
15	Sudura în plumb (activitate continuă)
16	Prelucrarea plumbului și a aliajelor cu conținut de plumb
17	Rodajul de banc și probele de control efectuate la standul de probe și rodaj al motoarelor, reductoarelor, transmisiilor, agregatelor de încălzire, a compresorului LDE, a generatorului LDE precum și spălarea motoarelor și blocurilor în spații închise
18	Activitatea de reparare, verificare și rodaj a pompelor de injecție și a injectoarelor
19	Activitatea de tâmplărie: a) șlefuirea și lustruirea mobilierului sau a părților lemnoase cu nitrolac sau serlac în spații închise b) prelucrarea mecanică a lemnului în spații închise
20	Decapări în băi cu acizi, clorură ferică sau cu pastă decapantă pe bază de sodă caustică și var, degresări cu alcool tehnic, diluant, percloretilenă sau tricloriletilenă
21	Acoperiri metalice pe cale galvanică, metalizare chimică sau pulverizare, zincare, cositorire precum și oxidare anodică a aluminiului
22	Vopsirea cu vopsele în a căror compoziții intră substanțe toxice
23	Vopsirea cu vopsele din minium de plumb
24	Activitatea de fabricare (impregnare, polimerizare și prelucrare) a ferodourilor
25	Confecționarea articolelor tehnice din cauciuc, precum și repararea prelatelor; vulcanizarea la cald și reșaparea
26	Activitatea: a) fabricare și reparare a acumulatelelor electrice pe bază de plumb sau nichel-cadmium b) întreținere, încărcare și control tehnic al acumulatelelor electrice pe bază de plumb sau nichel-cadmium c) electricienilor acumulatoriști d) montatorilor de precizie aparataj termotehnic
27	Repararea redresoarelor cu mercur
28	Degresarea pieselor de la locomotive, automotoare, vagoane, autovehicule și alte utilaje: a) în băi deschise b) în băi închise (tuneluri)
29	Activitatea cu macarale în hale sau zone de demontare sau spălare
30	Curățirea reziduurilor petroliere din interiorul bazinelor de păcură, a rezervoarelor, a tenderelor și altor recipiente, precum și curățirea cutiilor de foc a camerelor și țevilor de fum de la locomotive; curățirea și repararea canalelor pentru scurgerea reziduurilor; încărcarea, descărcarea și manipularea produselor petroliere, a produselor toxice, caustice-corozive, pulverulente sau granulare, cât și a celor electroizolante
31	Lipirea cu aliaje de plumb a instalațiilor de depozitare a apei și a combustibilului la material rulant și auto, a elementelor de radiatoare auto
32	Dezinsecția, deratizarea și deparatizarea în stații, magazii, cămine, etc.
33	Manipularea banilor
34	Activitatea în laboratorul chimic uzual
35	Activitatea de ierbicidare a liniilor cf din stațiile cf
<i>III. Locuri de muncă la care condițiile nocive sunt determinate de acțiunea zgomotelor și trepidațiilor</i>	
36	Curățirea, încălzirea-distribuirea niturilor și nituirea, stemuirea și căpuirea cu scule pneumatice
37	Confecționarea la mașinile automate prin bătăie la fecă a danturării pilelor
38	Mașinile de rulant din halele de cazangerie, construcții metalice și ateliere de



	tratamente termice și impregnare; macaragiu pe macaralele cu motoare termice
39	Activitatea cu instalațiile fixe de aer comprimat din stațiile de compresoare
40	Activitatea: a) la teleimprimatoare (telex) și la centralele telefonice cu fișe b) telefonistilor cu activitate continuă de recepție (în cască, microreceptor, difuzor) c) de confecționare a pieselor prin ștanțare sau presare
41	Personalul de locomotivă-automotor
<i>IV. Locuri de muncă cu condiții nocive determinate de acțiunea radiațiilor ionizante, infraroșii, luminoase și ultraviolete</i>	
42	a) Locuri în care se lucrează la întreținerea și repararea detectoarelor de fum ale instalațiilor pentru sesizarea și avertizarea incendiilor b) Lucrul cu video-display funcționând cu tub cu fascicul catodic în program de lucru permanent
<i>V. Locuri de muncă unde activitatea se desfășoară în condiții de microclimat nefavorabil (temperatură, umiditate, curenți de aer)</i>	
43	Activitatea: a) la secțiile (atelierele) de forjă special amenajate cu producție industrială continuă (forjare, matritare la cald, îndoirea țevilor la cald) b) de forjare manuală continuă c) personalului care execută reparații la cazane la temperaturi peste 40 grade Celsius
44	Centralele termice pe combustibil solid cu activitate continuă: a) exploatarea, întreținerea și repararea instalațiilor de alimentare cu cărbune b) activitatea fochiștilor
45	Montarea și demontarea la cald a bandajelor pe/de pe roțile materialului rulant
46	Strunjirea bandajelor vechi pe strunguri de profilat, montarea prin încălzire oxigaz a bușelor de pe fusurile osiilor
47	Cuptoare de cimentare, călire, recoacere, revenire, detensionare și instalații de călire prin curenți de înaltă frecvență
48	Activitatea continuă de întreținere și reparații la temperaturi de peste 40 grade Celsius a cuptoarelor industriale, utilajelor de turnare precum și a altor asemenea utilaje
49	Calandre cu aburi și mașini de spălat din spălătoriile mecanice cu temperatura de peste 40 grade Celsius, cu activitate continuă
50	Lucrări de montare și demontare a instalațiilor de încălzire a ventilelor și serpentinelor din interiorul cisternelor, bazinelor și tenderelor
51	Activitatea de transporturi maritime (ferry-boat)
<i>VI. Locuri de muncă în perimetrul cărora se dezvoltă în procesul de producție un complex de noxe care cumulate pot fi nocive</i>	
52	Activitatea de sudură electrică și autogenă (inclusiv tăierea metalelor cu oxigen sau arc electric): a) în spații închise: interiorul cazanelor, conductelor, cilindrilor de locomotivă, stâlpilor metalici închiși, rezervoarelor, bazinelor și altora asemănătoare b) la locomotive, vagoane, autovehicule sau la subsambele acestora (activitate continuă) c) continuă, în afara celor care lucrează în aer liber d) a tinichigiilor auto cu activitate de sudură de cel puțin 50 la sută din timpul normal de muncă
53	Sudură electrică sub strat de flux (automată, semiautomată, în baie de zgură sau alte procedee și pe mașini specializate) și sudură cu aluminiu
54	Pregătirea vopsirii instalațiilor sanitare, timoneriei de frână, aparatelor de rulare, a șasiului de la locomotive și vagoane prin curățirea cu peria de sârmă, rașcheta și mătura, a murdăriei și a prafului
55	Activitatea lăcătușilor montatori la operații de dezmembrare pentru casare a locomotivelor și vagoanelor
56	Activitatea continuă de multiplicat la heliograf sau xerox
57	Stații generatoare de acetilenă, oxigen sau alte gaze comprimate
58	Activitatea de reparații și întreținere a locomotivelor
59	Activitatea de exploatare, întreținere și reparație a materialului rulant, a instalațiilor și construcțiilor efectuată în tunele



60	Analize chimice de laborator cu substanțe toxice (activitate continuă)
61	Prelucrarea maselor plastice, termoplaste și termorigide: dozare, pregătire rețete, malaxare, granulare, calandrare, vâltuire, presare, extrudare, imprimare, sudare și finisare
62	Curățarea canalelor de zgură, a interiorului vagoanelor cisternă, de marfă a stațiilor de decantare și neutralizare a apelor reziduale, a decantoarelor de WC, vidanjarea manuală sau mecanică a WC-urilor, a cazanelor de locomotive sau a celor stabile, cu grad mare de contaminare, precum și vidanjarea, încărcarea-descărcarea și arderea gunoiiului
63	Personalul care concură la proba de parcurs și rulaj a motoarelor diesel ale locomotivelor precum și la proba locomotivelor electrice
64	Impiegați de mișcare (localist sau blocist), operatori manevră din stații, operatori I, II de la reglatoarele și sucursale
65	Unități de cale ferată amplasate în vecinătatea unor combinate sau complexe industriale și în Port-Constanța unde, ca urmare a proceselor de producție din acestea, se dezvoltă un complex de noxe care, cumulate, pot fi nocive
66	Activitatea de demontare a materialului rulant
67	Activitatea de reparare și montare a materialului rulant
68	Activitatea de cale ferată în incinta unor combinate sau complexe industriale unde se dezvoltă un complex de noxe care, cumulate, pot fi nocive
69	Sudarea electrică și autogenă (inclusiv tăierea metalelor cu oxigen sau arc electric)

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

#### V. SPOR PENTRU CONDIȚII PERICULOASE

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

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

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

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

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

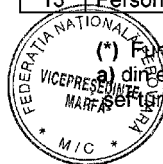
2. Sporul pentru muncă în condiții periculoase se acordă în procent de până la 15 la sută din salariul de bază, diferențiat pe categorii de personal și locuri de muncă.

3. Sporul se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în condițiile respective, care va fi definitiv și stabilit de către conducerea sucursalelor pentru fiecare loc de muncă.



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

Nr. crt.	Categoriile de personal care lucrează la locuri de muncă la care se poate acorda spor pentru condiții periculoase	Procent din sal. de bază
0	1	2
<i>I. Locuri de muncă unde se fabrică sau se utilizează substanțe explozive, precum și transportul acestora</i>		
1	Personal care prepară, transportă, manipulează și utilizează materiale explozive sau radioactive	15
<i>II. Locuri de muncă cu condiții periculoase determinate de desfășurarea activității la înălțime sau de alte cauze</i>		
2	Personalul care lucrează la montarea luminatoarelor, sistemului de iluminat artificial, sistemelor de ventilație, hidroizolația halelor, precum și la montarea și exploatarea unor utilaje ca macarale sau poduri rulante la înălțimi: a) de până la 20 m sau tensiuni peste 6 kV pentru electricieni b) peste 20 m	10 15
3	Personalul care lucrează la înălțime, la revizuirea, repararea și întreținerea macaralelor, podurilor rulante, sistemelor de ventilație, sistemelor de iluminat artificial, luminatoarelor și hidroizolația halelor la înălțimi	10
4	Personalul din subunitățile de întreținere a clădirilor care lucrează la înălțimi de peste 7 m	10
5	Personalul care lucrează la întreținerea și repararea instalațiilor de automatizări, telecomunicații și electrificare în condiții meteorologice deosebite	15
6	Personalul care lucrează sub circulația și manevra trenurilor în activitatea de întreținere și reparare a vagoanelor (*), personalul de deservire a schimbătoarelor de cale cu încuietori cu chei sau fără instalații de asigurare (acar II, I), precum și personalul din ramurile M/C (**)	15
7	Personalul de cale ferată cu activitate de predare-primire, manevră, întreținere, etanșare, pregătire tehnică și supraveghere a vagoanelor cisternă, a vagoanelor încărcate cu produse explozibile, radioactive, petroliere și chimice pe platforme industriale producătoare sau utilizatoare ale acestor produse	15
8	Personalul de locomotivă și de tren din activitatea de circulație a trenurilor, precum și personalul de locomotivă și manevră din activitatea de manevră, revizor locomotivă-automotor, șef tură T (pentru timpul cât, în conformitate cu fișa postului, execută manevră)	15
9	Activitatea de conducere a autovehiculelor pe drumurile publice în cadrul atribuțiilor de serviciu (șoferi și tractoriști rutieriști), precum și manevrarea manuală a remorcilor auto de către șofer la locurile de încărcare-descărcare acolo unde nu este posibilă manevrarea, încărcarea sau descărcarea simultană a autotrenului (autovehicul+remorcă)	15
10	Personalul formațiilor de întreținere, revizie și intervenție la stațiile de radiocomunicații (radiații determinate de curenții de înaltă frecvență)	10
11	Personalul de exploatare, întreținere și reparații din centralele electrice și termice cu puteri mai mici de 50 MW	10
12	Personalul care execută lucrări de întreținere și reparații la instalații aflate sub tensiune	10
13	Personalul din activitatea de transporturi maritime (ferry-boat) (***)	10



(\*) Funcțiile și meseriile ramurei V:

a) din echipele complexe de revizie și pregătire tehnică a trenurilor ce primesc acest spor.  
b) din vagoane, revizor tehnic vagoane (lăcătuș de revizie).



- lăcătuș montator agregate energetice și de transport;
- tâmplar carosier.
- b) alte funcții din ramura V ce primesc acest spor:**
  - muncitor necalificat din activitatea de vidanjare și spălare de la rampele din stații de vidanjare și spălare mecanizate
  - personalul din activitatea de revizie și pregătire a trenurilor din stațiile cf cu activitate de transpunere
  - personalul din activitatea de reparații vagoane cisternă de la liniile de reparații cu detașarea specializate în această activitate.

(\*\*) Funcțiile ramurilor M și C ce primesc acest spor:

- șef tură mișcare, șef manevră
- manevrant vagoane (slăbitor-strângător cuple);
- verificator documente expediție din stațiile de frontieră;
- muncitor necalificat;
- magaziner tranzit;
- magaziner comercial;
- scriitor vagoane.

(\*\*\*) Sporul se acordă numai pe perioada cât personalul navigant este îmbarcat.

**NOTĂ:** Instructorii din toate sectoarele de activitate, șefii subunităților și inginerii, beneficiază pentru timpul efectiv lucrat în activitatea de instruire practică, de același spor pentru condiții periculoase ca personalul instruit.

#### VI. SPOR PENTRU TIMPUL LUCRAT IN CURSUL NOPTII

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

#### VII. SPOR PENTRU ORE SUPPLEMENTARE

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

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

Pentru conducerea formației de lucru, șeful de formație sau salariații care au atribuții de coordonare a activității din cadrul reviziei de vagoane, precum și pentru reprezentanții PII care au atribuții de coordonare a activității unui punct de lucru din cadrul depoului, vor primi un spor aplicat la salariul de încadrare în funcție de numărul de salariați pe care îi coordonează, după cum urmează:

- spor de 5 % în cazul unui punct de lucru sau punct de revizie cu 13-18 salariați;
- spor de 8 % în cazul unui punct de lucru sau punct de revizie cu 19-24 salariați;
- spor de 10 % în cazul unui punct de lucru sau punct de revizie cu peste 24 salariați;

#### IX. SPOR PENTRU CONDUCERE SIMPLIFICATĂ

Mecanicii locomotivă-automotor care conduc și deservesc în sistem simplificat, fără mecanic ajutor, locomotivele care participă la remorcarea trenurilor și la manevră, cu excepția manevrei din subunitățile de tracțiune (depouri, remize, PAE) beneficiază de un adaos de 50 la sută din salariul de bază aferent primei clase de salarizare a funcției mecanic ajutor, corespunzător locului de muncă și timpului efectiv lucrat în astfel de condiții.

#### X. SPOR PENTRU ACTIVITATEA DE PAZĂ A VALORILOR BĂNEȘTI

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



**XI. SPOR PENTRU LUCRU SISTEMATIC PESTE PROGRAMUL NORMAL**  
(in locul sporului pentru ore suplimentare)

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

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

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

3. Sporul pentru lucru sistematic peste programul normal se acordă și pe timpul delegării sau detașării, dacă sarcinile de serviciu la locul de muncă unde a fost delegat (detașat) impun menținerea unui astfel de program.

4. Personalul căruia i se suspendă exercitarea dreptului de a conduce autovehicule nu beneficiază pe perioada suspendării de acest spor.

**XII. SPOR PENTRU SALARIAȚII AUTORIZAȚI PENTRU CONTROL ULTRASONIC NEDISTRUCTIV**

Se acordă în cuantum de 10 la sută din salariul de bază calculat corespunzător timpului efectiv lucrat în program normal de lucru, personalului care efectuează această activitate și care a absolvit cursul de instruire și a fost autorizat în specialitatea de Control Ultrasonic Nedistructiv.

**XIII. SPOR DE LUCRU ÎN ZILELE DE SÂMBĂTĂ, DUMINICĂ ȘI SĂRBĂTORI LEGALE**

Munca prestată în zilele de sâmbăta, duminica și sărbători legale, se plătește cu spor de 100 la sută din salariul de bază. Aceste ore nu se compensează cu timp liber corespunzător.

Sărbători legale în care nu se lucrează se consideră următoarele zile:

- 1 și 2 Ianuarie;
- prima și a doua zi de Paște;
- 23 Aprilie, "Ziua Feroviarilor";
- 1 Mai;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 Noiembrie – Sfântul Apostol Andrei cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 Decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele trei sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.



## CRITERIILE

### care condiționează acordarea salariului suplimentar pentru munca prestată în cursul anului

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

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

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

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

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

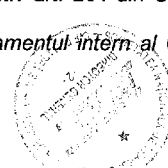
unde:

SBR în cursul trimestrului:	Suma salariilor de bază realizate la "CFR MARFĂ" S.A. în cadrul programului normal de lucru în cursul trimestrului pentru care se acordă salariul suplimentar
SBR în cursul anului:	Suma salariilor de bază realizate la "CFR MARFĂ" S.A. în anul calendaristic respectiv în cadrul programului normal de lucru, mai puțin cele realizate în trimestrele pentru care persoana respectivă nu a beneficiat de salariu suplimentar în condițiile prezentei anexe
NTZL:	Numărul total de zile lucrătoare din anul calendaristic respectiv
NZCO:	Numărul de zile de concediu legal de odihnă efectuate în perioada respectivă
21,25:	Numărul mediu de zile lucrătoare pe lună

2) De salariul suplimentar nu beneficiază salariații cărora, în perioada aferentă acordării acestuia, li s-a aplicat una dintre următoarele sancțiuni:

- retrogradarea în funcție sau categorie, în cadrul aceleiași profesii, pe o perioadă ce nu poate depăși 60 de zile (art. 45 din Regulamentul intern al CFR Marfă, respectiv art. 264 din Codul muncii);

- desfacerea disciplinară a contractului de muncă (art. 45 din Regulamentul intern al CFR Marfă, respectiv art. 264 din Codul muncii);



- retragerea disciplinară, pe o perioadă de 1 - 6 luni din funcții care concură la siguranța circulației trenurilor și trecerea într-o funcție inferioară, corespunzătoare pregătirii profesionale, în aceeași sau în altă localitate (art. 46, lit. a din Regulamentul intern al CFR Marfă);

- înlocuirea disciplinară din funcții care concură la siguranța circulației trenurilor și trecerea în altă muncă corespunzătoare pregătirii profesionale în aceeași sau în altă localitate (art. 46, lit. b din Regulamentul intern al CFR Marfă);

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

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

a) retragerea uneia sau a mai multor clase de salarizare pe o perioadă de 1-3 luni sau celor încadrați cu salariul la nivelul minim al funcției sau meseriei, diminuarea acestuia cu 5-10% pe aceeași perioadă (art. 45 din Regulamentul intern al CFR Marfă, respectiv art. 264 din Codul muncii);

b) reducerea salariului și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10% în cazul celor ce ocupă funcții de conducere cu salarii fixe (art. 45 din Regulamentul intern al CFR Marfă, respectiv art. 264 din Codul muncii).



**CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ**  
**încheiat și înregistrat sub nr. .... / ..... în registrul**  
**general de evidență a salariaților**

**A. Părțile contractului**

**S.N.T.F.M. „C.F.R. Marfă” – S.A.**, cu sediul în bulevardul Dinicu Golescu, nr. 38, Sector 1, Municipiul București, înregistrată la registrul comerțului sub nr. J 40/9775/1998, cod unic înregistrare R11054537, telefon 021/2251112, reprezentată legal prin ....., în calitate de ....., și

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

am încheiat prezentul contract individual de muncă, în conformitate cu prevederile Acordului înregistrat sub nr. .... din .....

**B. Obiectul contractului: încheierea unui raport de muncă.****C. Durata contractului:**

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

**D. Locul de muncă**

1. Activitatea se desfășoară la ( secție, atelier, birou, serviciu, compartiment ) S.N.T.F.M. „C.F.R. Marfă” – S.A., Sucursala ....., Subunitatea ... din ( sediul social, punct de lucru, alt loc de munca organizat de angajator )

2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel: .....

**E. Felul muncii**

Funcția/meseria ..... conform Clasificării ocupațiilor din România

**F. Atribuțiile postului** .....

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

**F.1 Criteriile de evaluare a activității profesionale** aplicabile la nivelul angajatorului sunt în conformitate cu Regulamentul intern, respectiv:

- Modul de organizare a activității;
- Îndeplinirea atribuțiilor ce-i revin din competențele specifice funcției;
- Cunoșterea reglementărilor și a prevederilor legale specifice activității desfășurate;
- Respectarea reglementărilor privind siguranța circulației și normele SSM, SU și MEDIU;
- Atitudine/Conduita/Sanțiuni disciplinare;
- Responsabilitate;
- Abilitati;
- Dezvoltarea competențelor profesionale;

**G. Condiții de muncă**

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

2. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale de muncă sau speciale de muncă, potrivit Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

**H. Durata muncii**

1. O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de ..... ore/zi, ..... ore/săptămână.



a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: ..... (ore zi/ore noapte/inegal).

b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă/acord aplicabil.

2. O fracțiune de normă de ..... ore/zi, ore/săptămână.....

a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: ..... (ore zi/ore noapte).

b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă/acord aplicabil.

c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

#### I. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de ..... zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (normă întreagă, fracțiune de normă).

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de .....

#### J. Salariul:

1. Salariul de bază lunar brut: ..... lei.

2. Alte elemente constitutive:

- a) - spor de vechime în muncă .....
- spor pentru condiții grele de muncă .....
- spor pentru condiții nocive .....
- spor pentru condiții periculoase .....
- alte sporuri: .....

b) indemnizații:  
indemnizație de conducere .....

b1) prestații suplimentare în bani .....

b2) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură.....

c) alte adaosuri:  
.....

3. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă/acordului aplicabil sau Legii nr. 53/2003, republicată, - Codul muncii.

4. Datele la care se plătește salariul sunt .....

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

- a) echipament individual de protecție .....
- b) echipament individual de lucru .....
- c) materiale igienico-sanitare .....
- d) alimentație de protecție .....
- e) asigurare pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale;
- f) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă .....

#### L. Alte clauze:

a) perioada de probă este de ..... zile calendaristice;

b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de ..... zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003, republicată, sau contractul colectiv de muncă/acordului aplicabil;

c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de ..... zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003, republicată, sau contractul colectiv de muncă/acordului aplicabil;

d) în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003, republicată, - Codul muncii se vor regăsi și în contractul individual de muncă;

e) alte clauze .....

#### M. Drepturi și obligații generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:  
dreptul la salarizare pentru munca depusă;



b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;  
c) dreptul la concediu de odihnă anual;  
d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;  
e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;  
f) dreptul la acces la formare profesională,  
g) dreptul la demnitate în muncă;  
h) dreptul la informare și consultare;  
i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;

j) dreptul la protecție în caz de concediere;  
k) dreptul la negociere colectivă și individuală;  
l) dreptul de a participa la acțiuni colective;  
m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat.  
2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:  
a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;

b) obligația de a respecta disciplina muncii;  
c) obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă/acord aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;  
d) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;  
e) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;  
f) obligația de a respecta secretul de serviciu.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:  
a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;  
b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;  
c) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă/acord aplicabil și regulamentul intern.

d) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului  
e) să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii;  
4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă , anterior începerii activității;

a<sup>1</sup>) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă/acord aplicabil și din lege;

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

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

d) să elibereze, la cerere, un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate;

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

f) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;

g) 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;

h) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;

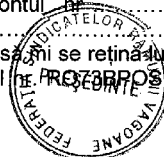
i) să comunice periodic salariaților situația economică și financiară a unității.

#### N. Prevederi sindicale\*

1) Sunt membru al organizației sindicale .....

..... și consimt să mi se rețină lunar pe statul de plată cotizația sindicală în cuantum de .....% din venitul brut realizat, precum și o sumă care să constituie fonduri proprii pentru ajutorarea membrilor organizației sindicale, în cuantum de ....., Suma reținută va fi virată în contul nr. .... deschis la ....., al sindicatului .....

2) Nu sunt membru de sindicat și consimt / nu consimt să mi se rețină lunar pe statul de plată .....% din venitul brut realizat. Suma reținută va fi virată în contul nr. .... deschis la Banc Post Sucursala Palat CFR.



**O. Dispoziții finale**

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

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

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

Angajator,  
**SNTFM „CFR Marfa” S.A.**

Salariat,  
.....

Reprezentant legal,  
.....

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

Angajator,  
.....

\* Valoarea cotizației, cuantumul sumelor fixe (după caz), precum și contul bancar al organizației sindicale în care vor fi virate aceste sume vor fi completate de către salariat și/sau organizația sindicală din care face parte salariatul.



**ACT ADIȚIONAL  
la CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

În baza prevederilor Acordului înregistrat sub nr. .... din ....., intervine prezentul act adițional la contractul individual de muncă al domnului/doamnei ....., CNP..... în următoarele condiții asupra carora am convenit:

**A. Obiectul actului adițional:**

**B. Durata contractului:**

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

**C. Locul de muncă**

1. Activitatea se desfășoară la S.N.T.F.M. „C.F.R. Marfă” – S.A., Sucursala ....., Subunitatea ( **secție, atelier, birou, serviciu, compartiment** )... din ( **sediul social, punct de lucru, alt loc de munca organizat de angajator** )
2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel: .....

**D. Felul muncii**

Funcția/meseria ..... conform Clasificării ocupațiilor din România,(cod COR)

**E. Atribuțiile postului**

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

**E1. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului sunt în conformitate cu Regulamentul intern, respectiv:**

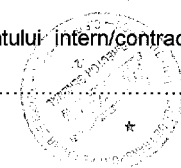
- Modul de organizare a activității;
- Îndeplinirea atribuțiilor ce-i revin din competențele specifice funcției;
- Cunosterea reglementarilor și a prevederilor legale specifice activității desfășurate;
- Respectarea reglementarilor privind siguranța circulației și normele SSM, SU și MEDIU;
- Atitudine/Conduita/Sanctiuni disciplinare;
- Responsabilitate;
- Abilitati;
- Dezvoltarea competențelor profesionale;

**F. Condiții de muncă**

1. Activitatea se desfășoară în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1991.
2. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale/deosebite/speciale de muncă, potrivit Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

**G. Durata muncii**

1. O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de ..... ore/zi, ..... ore/săptămână.
- a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: ..... (ore zi/ore noapte/inegal).
- b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă/ acordului aplicabil.



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

#### H. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de ..... zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (normă întreagă, fracțiune de normă).

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de .....

#### I. Salariul:

1. Salariul de bază lunar brut: ..... lei.
2. Alte elemente constitutive:
  - a) - spor de vechime în muncă .....
  - spor pentru condiții grele de muncă .....
  - spor pentru condiții nocive .....
  - spor pentru condiții periculoase .....
  - alte sporuri: .....
- b) indemnizații:
  - indemnizație de conducere .....
  - b1) prestații suplimentare în bani .....
  - b2) modalitatea prestațiilor suplimentare în natura .....
  - c) alte adaosuri: .....
3. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă/acordului aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii.
4. Datele la care se plătește salariul sunt .....

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

- a) echipament individual de protecție .....
- b) echipament individual de lucru .....
- c) materiale igienico-sanitare .....
- d) alimentație de protecție .....
- e) asigurare pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale;
- f) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă

#### K. Alte clauze:

- a) perioada de probă este de ..... zile calendaristice;
- b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de 20 zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003, republicată, sau contractul colectiv de muncă/acordului aplicabil;
- c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de ..... zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003, republicată, sau contractului colectiv de muncă/acordului aplicabil;
- d) în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii se vor regăsi și în contractul individual de muncă;
- e) alte clauze

#### L. Drepturi și obligații generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:
  - a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
  - b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
  - c) dreptul la concediu de odihnă anual;
  - d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
  - e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;



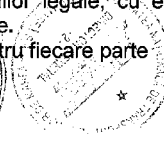
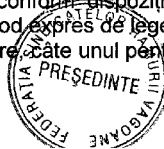
- f) dreptul la acces la formare profesionala
  - g) dreptul la demnitate în muncă;
  - h) dreptul la informare și consultare;
  - i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
  - j) dreptul la protecție în caz de concediere;
  - k) dreptul la negociere colectivă și individuală;
  - l) dreptul de a participa la acțiuni colective;
  - m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat.
2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:
- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
  - b) obligația de a respecta disciplina muncii;
  - c) obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă/acord aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
  - d) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
  - e) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
  - f) obligația de a respecta secretul de serviciu.
3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:
- a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
  - b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
  - c) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă/acord aplicabil și regulamentul intern.
  - d) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului
  - e) să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii;
4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:
- a) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
  - b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
  - c) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
  - d) să elibereze, la cerere, un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate;
  - e) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.
  - f) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentatii salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
  - g) 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;
  - h) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
  - i) să comunice periodic salariaților situația economică și financiară a unității.

**M. Prevederi sindicale\***

- 1) Sunt membru al organizației sindicale ..... și consimt să mi se rețină lunar pe statul de plată cotizația sindicală în cuantum de .....% din venitul brut realizat, precum și o sumă care să constituie fonduri proprii pentru ajutorarea membrilor organizației sindicale, în cuantum de ..... Suma reținută va fi virată în contul nr ..... deschis la ....., al sindicatului .....
- 2) Nu sunt membru de sindicat și consimt / nu consimt să mi se rețină lunar pe statul de plată 1% din venitul brut realizat. Suma reținută va fi virată în contul nr. RO73BPOS70402775620ROL03, deschis la Banc Post Sucursala Palat CFR.

**N. Dispoziții finale**

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege. Prezentul act adițional s-a încheiat în două exemplare câte unul pentru fiecare parte



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

Angajator,  
**SNTFM „CFR Marfa” S.A.**

Salariat,  
.....

Reprezentant legal,  
.....

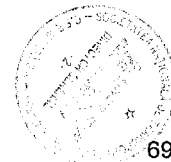
\* Valoarea cotizației, cuantumul sumelor fixe (după caz), precum și contul bancar al organizației sindicale în care vor fi virate aceste sume vor fi completate de către salariat și/sau organizația sindicală din care face parte salariatul.

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



**FUNȚII SI MESERII**  
**CU DURATA TIMPULUI DE LUCRU MAI MICĂ DE 8 ORE/ZI**

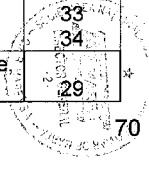
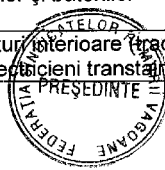
Nr. crt.	Funcția sau meseria	Condiții minime ce trebuie îndeplinite cumulativ pentru a se acorda timp de lucru mai mic de 8 ore/zi
1	Laborant determinări fizico-chimice	Buletin de determinare prin expertizare a locului de muncă eliberat de unitățile specializate ale Ministerului Sănătății pentru fiecare loc de muncă în parte, care să certifice existența condițiilor deosebite ce recomandă program de muncă sub 8 ore/zi;
2	Operator introducere date	buletin de determinare prin expertizare a locului de muncă eliberat de unitățile specializate ale Ministerului Sănătății pentru fiecare loc de muncă în parte, care să certifice existența condițiilor deosebite ce recomandă program de muncă sub 8 ore/zi; b) programul de lucru este de 7 ore/zi
3	Personalul care lucrează în atelierele de reparat inductoare din CFR Marfă SA	buletin de determinare prin expertizare a locului de muncă eliberat de unitățile specializate ale Ministerului Sănătății pentru fiecare loc de muncă în parte, care să certifice existența condițiilor deosebite ce recomandă program de muncă sub 8 ore/zi; b) pentru meseriile utilizate în aceste ateliere, programul de lucru este de 6 ore/zi.



## LISTA

cuprinzând locurile de muncă la care concediul de odihnă este mai mare de 24 de zile

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



0	1	2
18	Exploatarea, întreținerea și repararea rețelelor de termoficare	30
19	Activitatea de forjare manuală, forjare mecanică și matrițare la cald de piese și scule în ateliere special amenajate din subunitățile industriale; ambutisarea manuală la cald; îndoirea țevilor la cald, trasul bandajelor pe roți pentru materialul rulant; curățarea și debavurarea pieselor forjate	34
20	Vidanjare, inclusiv conductorii autovidanțe, autocurățători și autospeciale din domeniul canalizării, încărcători și descărcători gunoi de la stațiile de neutralizare și incinerare a gunoaielor; curățători spații verzi și căi publice; decolmatare stație de epurare-decantare	27
21	Întreținerea, exploatarea și repararea stațiilor de pompare ape uzate și de epurare în centralele termice și a instalațiilor de tratare chimică a apei	28
22	Personalul muncitor care lucrează la rețelele de transport ale energiei termice, în canale de distanță, instalații interioare și cămine de vizitare; curățitori-verificatori și drenori canale ape reziduale; izolarea și îmbrăcarea țevilor cu vată de sticlă	28
23	Personalul de întreținere și reparație vehicule din cadrul autobazelor	29
24	Laboratoare de analize chimice	30
25	Tâmplari mecanici	27
26	Grunduirea și băituirea suprafețelor ce urmează a fi lăcuite sau acoperite cu alte materiale	28
27	Șlefuirea mecanică a produselor lemnoase; debitarea și rindeluirea mecanică a produselor lemnoase	30
28	Fabricarea obiectelor de cauciuc	29
29	Presare, extrudare, pretratare, imprimare, sudare, finisare, precum și recuperare mase plastice	28
30	Confecționare piese de cauciuc, vulcanizare cauciuc	30
31	Repararea, întreținerea, etalonarea și verificarea aparatelor de măsură și control cu mercur	33
32	Dezmembrarea acumulatorilor electrice din plumb și recuperarea plumbului din deșeuri; activitatea de sinterizare a pieselor din pulberi și carburi metalice, inclusiv elaborarea și turnarea aliajelor neferoase	30
33	Activitatea de întreținere, etanșare, pregătire tehnică și supraveghere a vagoanelor cisternă, desfășurată în reviziile de vagoane din rafinării și combinate petroliere	29
34	Curățarea în interior a cisternelor, rezervoarelor, tancurilor și instalațiilor utilizate la depozitarea, transportul și prelucrarea produselor petroliere și chimice	34
35	Personal care lucrează cu aparatură de multiplicat (xerox, heliograf)	27
36	Activitatea de presaj la drukbank a tablei din oțel; prelucrarea aliajelor din metale neferoase cu conținut de plumb sub 50%; activitatea de șlefuire a pieselor finite cu păsle, cârpe și materiale sintetice	29
37	Șlefuirea pieselor cu abrazive pe cale uscată	30
38	Prelucrarea plumbului și a aliajelor cu peste 50% plumb; ascuțirea sculelor tăietoare cu materiale abrazive; polizare manuală și debitare manuală și semiautomată cu discuri abrazive; șlefuire materiale metalice în medii uscate și lucrări de prelucrare a grafitului	30
39	Confecționarea prin bătaia la rece la mașini automate: șuruburi, nituri, piulițe; presarea și pilirea bilelor; prelucrarea mecanică a pieselor	30
40	Rodajul pe banc și probele de control efectuate la bancul de probe și rodaj al motoarelor cu ardere internă	31
41	Spălarea manuală, curățatul chimic al confecțiilor cu tricloretilenă; călcatul manual al confecțiilor și echipamentelor, precum și călcatul la presă	30
42	Sudura electrică și autogenă; tăiere cu oxigen	30
43	Executarea sudurilor la structura de rezistență a construcțiilor în spații închise, cilindri de locomotivă, stâlpi metalici închiși, confecții metalice, rezervoare, bazine și alte produse asemănătoare la care operația de sudură se execută și în interiorul acestora	32
	Exploatarea aparatelor telex, telefax	29

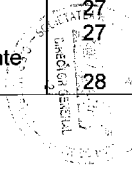


0	1	2
45	Exploatarea centralelor telefonice (telefonisti și telefonisti supraveghetori) cu cel puțin 250 de abonați și centralelor telefonice manuale interurbane, precum și a sălilor de telegraf și a centralelor GENTEX cu cel puțin două posturi de lucru;	29
46	Conducătorii de utilaje grele de construcții	30
47	Șoferii pe autovehicule peste două tone, de transport persoane: - auto până la 7t, transport persoane sub 8 locuri, tractoriști - auto peste 7t, transport persoane peste 8 locuri, tractoriști rutieriști care tractează trailere, șoferi automacarale și autospeciale	28 30
48	Personal operativ și tehnic al căilor ferate care își desfășoară activitatea în incinta rafinăriilor și pe platformele industriale; activitatea de tranzit, încărcări-descărcări, manevre, întreținere și reparații linii CFU; locurile de muncă și categoriile de personal prevăzute pentru încărcarea și descărcarea gunoaielor, curățirea reziduurilor petroliere și gunoaielor din bazinele portuare și la nave	29
49	Operațiuni de tratamente termochimice și termice a pieselor și semifabricatelor	30
50	Activitatea de formare a miezurilor de turnătorie în camere special amenajate	30
51	Activitatea din turnătoriile de fontă și neferoase cu producție industrială continuă, inclusiv întreținerea, repararea și reglarea mașinilor, utilajelor, podurilor rulante din turnătorii	32
52	Fabricarea aliajelor neferoase cu plumb sub 50%	30
53	Sablajul uscat în instalații ermetizate	31
54	Curățirea cu polizorul a pieselor turnate în atelierele speciale	31
55	Topirea aliajelor cu conținut de plumb de peste 50%, turnarea de piese din aceste aliaje în procesul de fabricație continuă	33
56	Dezbaterea pieselor turnate; operațiile efectuate în curățatoriile de piese turnate, inclusiv întreținerea, repararea și reglarea mașinilor și utilajelor	34
57	Sablaj uscat cu excepția instalațiilor ermetizate	34
58	Zidirea și repararea cu cărămidă refractară la rece a cuptoarelor industriale, utilajelor de turnare, cazanelor din centralele electrice, bolți de la cutia de foc a locomotivelor, precum și a altora similare	30
59	Zidirea și repararea cu cărămidă refractară a cuptoarelor industriale, utilajelor de turnare, cazanelor din centralele electrice, bolților de la cutia de foc a locomotivelor, precum și ale altora similare (numai în situația când acestea nu au fost răcite în prealabil sub temperatura de 40 de grade Celsius)	32
60	Personalul cu funcții specifice din activitatea de informatică: - analist ajutor, programator ajutor - analist, programator, inginer sistem - operator calculator electronic - analist sistem, operator introducere date	27 27 28 29
61	Activitatea de preparare a acetilenei și oxigenului tehnic, de îmbuteliere a oxigenului în stațiile de compresoare; activitate continuă în centralele termice pe bază de combustibil solid; încărcare-descărcare carbid, motorină, uleiuri, benzină, tuburi de oxigen și acetilenă; activitatea de manipulare și sortare a semifabricatelor și produselor metalurgice din depozite	29
62	Activitatea manuală de manipulare, încărcare sau descărcare a produselor în vrac și a produselor și materialelor siderurgice și refractare, inclusiv a varului bulgări; curățatul canalelor industriale de ventilație, cicloanelor, tubulaturii camerelor de colectare a prafului; tratare și pompare apă	30
63	Salubritatea vagoanelor de marfă și a automotoarelor	31
64	Impregnarea cu substanțe sintetice și vopsea; activitatea de modelare cu rășini sintetice; fabricarea acetilenei	28
65	Fochiști căldări aburi industriali și încălzire centrală, ifroniști, buldozeriști, mașiniști mașini mobile pentru transport intern	30
66	Execuția de prelucrări mecanice și ajustarea manuală în grafit și rășini epoxidice, întreținere și reparații poduri rulante - activitatea desfășurată în turnătorii, forjă, galvanizare; mașinist pod rulant în halele industriale; manipulare, transportul, depozitarea, montarea și exploatarea condensatoarelor impregnate cu uleiuri sintetice clorurate și roți material rulant	31

0	1	2
67	Activitatea de control nedistructiv cu ultrasunete; activitatea de întreținere și reparații electrocare și electrostivuitoare	30
68	Culegere mecanică, culegere manuală, imprimare tipar înalt, imprimare tipar plan, încălțare lucrări tipografice	33
69	Legătoria manuală	27
70	Subunități de bază din CFR MARFĂ SA (toate gradele), meserii și funcții comune tuturor ramurilor din calea ferată:	
	1. instructor	30
	2. șef secție, șef secție adjunct, șef atelier, șef laborator	29
	3. inginer, economist, inginer colegiu, economist colegiu, subinginer, chimist, biolog, fizician, revizor contabil I, declarant vamal, șef birou, șef district, contabil, șef complex hotelier, analist, programator, inginer sistem, administrator rețea.	28
	4. tehnician, inspector învățământ, inspector de spec., inspector personal	27
	5. planificator, contabil, merceolog, statistician, revizor contabil II, funcționar, casier central, executor debite	27
	6. juriconsult, consilier juridic	27
	7. dactilograf	
	- care lucrează individual în servicii sau compartimente funcționale	27
	- care lucrează în colectiv în încăperi special organizate pentru astfel de lucrări	29
	8. stenodactilograf, secretar-dactilograf	
	9. îngrijitor, însoțitor vagon cușetă, casier cf	27
	10. magazioner, gestionar materiale, primitor distribuitor, șef depozit	27
	11. maistru (*)	25
71	Aparatul succursalelor, aparatul CFR MARFĂ SA și cel al subunităților subordonate direct acestora:	
	1. revizor regional SC, revizor sector SC, revizor central SC, instructor regional, expert vamal, consilier de siguranță pentru transport feroviar al mărfurilor periculoase, analist servicii client, specialist relații sociale	29
	2. inginer, economist, inginer colegiu, economist colegiu, subinginer, chimist, biolog, fizician, sociolog, psiholog, analist piață, inspector învățământ, revizor contabil I, instructor central, inspector de specialitate, inspector de protecție civilă, inspector gestiune, traducător, auditor intern, administrator imobile, analist, programator, inginer sistem, administrator rețea, reprezentant CFR MARFĂ SA în străinătate, administrator sistem, analist de sistem.	28
	3. tehnician, inspector personal, șef haltă	27
	4. dispecer circulație I, manager	30
	5. șef birou, consilier de siguranță	28
	6. planificator, contabil, merceolog, statistician, revizor contabil II, funcționar, casier central, inspector financiar contabil, executor debite II	27
	7. juriconsult, consilier juridic, executor debite I, inspector protecția mediului	28
	8. dactilograf	
	- care lucrează individual în servicii sau compartimente funcționale	27
	- care lucrează în colectiv în încăperi special organizate pentru astfel de lucrări	29
	9. stenodactilograf, secretar dactilograf, șef cabinet	28
	10. șef depozit	27
	11. director general, director general adjunct, director de specialitate, director, director adj., dispecer circulație II, operator I, II și III în activitatea de mișcare și comercial, tracțiune și vagoane	31
	12. operator comercial	27
	13. șef divizie, contabil șef, consilier, șef serviciu, șef proiect, șef oficiu juridic, șef oficiu CFG, șef oficiu, șef centru comercial marfă central, șef centru, șef centru logistic servirea clienți	29
	14. magazioner, primitor distribuitor, îngrijitor	27
	15. casier	25



0	1	2
72	<p><i>Stații de cale ferată, centre comerciale de marfă, halte de cale ferată, și alte unități din activitatea mișcare și comercial, meseriile și funcțiile specifice a căror activitate este legată de siguranța circulației:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. operator I, II, III, șef tură centru comercial, impiegat de mișcare, impiegat de mișcare responsabil haltă, șef tură M, șef manevră, șef tren, manevrant vagoane, acar</li> <li>2. operator programator sau manevră, șef formație tranzit, reclamații în stații și secții TCM de grad I și II</li> <li>3. șef centru comercial, șef adjunct centru comercial, șef stație, operator programator sau manevră, șef formație tranzit, reclamații în stații, pe grad III și IV, operator exploatare comercială, operator șef exploatare comercială, agent comercial marfă II, I</li> <li>4. operator comercial, casier cf, casier cf verificador, verificador documente expediție, muncitor necalificat curățenie generală, avizer</li> <li>5. electrician, tapițer, tâmplar, traducător</li> <li>6. șef tură C, magaziner tranzit sau comercial, magaziner șef tură tranzit sau comercial, veghetor încărc.-descărc., scriitor vagoane</li> <li>7. muncitor necalificat la încărcare-descărcare și manipularea mărfurilor și materialelor</li> <li>8. macaragiu și mașinist mașini grele pentru transporturi interioare</li> </ol>	<p>31</p> <p>30</p> <p>29</p> <p>27</p> <p>28</p> <p>30</p> <p>31</p> <p>29</p>
73	<p><i>Depouri și remize de locomotive și automotoare, centre comerciale, recepții material rulant și echipamente, meseriile și funcțiile a căror activitate este legată de siguranța circulației:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- mecanic locomotivă cu aburi</li> <li>- mecanic locomotivă-automotor, operator tracțiune, revizor locomotivă-automotor</li> <li>- mecanic instructor, șef tură T</li> <li>- mecanic ajutor locomotivă-automotor</li> <li>- cazangiu recipiente</li> <li>- curățarea prin ciocănire în interior a cazanului de locomotivă cu aburi, curățirea camerelor de fum, a cenușarelor, gropilor de zgură, a canalelor și decantoarelor</li> <li>- muncitori la spălarea locomotivelor cu aburi</li> <li>- șef depou exploatare adj., șef depou exploatare, șef PAE, șef remiză, șef secție exploatare, șef secție, șef secție adjunct, personalul trenului macara și personalul trenului ajutor</li> <li>- debitor – șlefuitor perii cărbune pentru mașini electrice</li> <li>- montator perii cărbune pentru mașini electrice</li> <li>- personalul de la revizia, repararea, recondiționarea și pregătirea tehnică a materialului rulant, parc auxiliar și din sectorul întreținere și reparare utilaje și instalații</li> <li>- strungar la strunjirea bandajelor și fusurilor de osie</li> <li>- acar, manevrant vagoane, șef manevră</li> <li>- uscarea, cernerea și alimentarea cu nisip pentru locomotive</li> <li>- șef form. curățire cazane locom. cu abur, încărcător aparate de stins incendii</li> <li>- probator hidraulic</li> <li>- mașinist la alte mașini fixe de transport pe orizontală și verticală (placagiu), avizer</li> <li>- operator combustibil</li> <li>- mașinist centrale electrice diesel</li> <li>- motorist</li> <li>- tâmplar, tapițer, croitor</li> <li>- frigoterișt, frigoriferist</li> <li>- recepția construcțiilor și reparațiilor de material rulant și elemente componente.</li> </ul>	<p>32</p> <p>31</p> <p>31</p> <p>30</p> <p>30</p> <p>30</p> <p>30</p> <p>29</p> <p>29</p> <p>29</p> <p>29</p> <p>29</p> <p>29</p> <p>29</p> <p>29</p> <p>29</p> <p>29</p> <p>28</p> <p>28</p> <p>27</p> <p>27</p> <p>27</p> <p>27</p> <p>27</p> <p>27</p> <p>27</p> <p>27</p> <p>27</p> <p>28</p>



0	1	2
74	<i>Revizii de vagoane, secții și ateliere de reparat vagoane, recepții material rulant, meseriile și funcțiile a căror activitate este legată de siguranța circulației:</i> - operator vagoane, revizor tehnic vagoane, șef tură V - meseriaș și maestru la echipele complexe de pregătire a trenurilor (lăcătuș montator agregate energetice și de transport, ungător, tâmplar) - muncitor la salubritatea, vidanjarea și dezinfectia vagoanelor - meseriaș și maestru la repararea vagoanelor la linia de reparații, secții și SIRV (lăcătuș montator agregate energetice și de transport, și ungător) - șef revizie vagoane (adj), șef post revizie vagoane, meseriaș și maestru din activitatea de recondiționat și confecționat piese, subansamble și echipamente necesare la pregătirea tehnică a trenurilor și repararea vagoanelor (lăcătuș montator agregate energetice și de transport, electrician, electronist, tâmplar, instalator, lăcătuș, strungar roți cf) - muncitor necalificat de deservire generală în formațiile mai sus menționate - mecanic de locomotivă-automotor, șef manevră, manevrant vagoane - personalul din recepțiile CFR Marfă SA la construcția și repararea vagoanelor și subansamblelor acestora	 31 31 31 30  29 29 29 28
75	<i>Personalul din activitatea de transporturi maritime</i> - ofițer mecanic (electrician) maritim I, comandant nevă, șef mecanic maritim. - ofițer maritim punte I, ofițer mecanic (electrician) maritim II, III, medic de bord, șef stație radio - ofițer maritim punte II, III, ajutor ofițer mecanic, șef echipaj maritim, motorist, șef timonier maritim, timonier maritim, marinar, brutar	 31 28 27
75	<i>Personalul din sectorul întreținere și reparare utilaje și instalații care nu a fost trecut la funcțiile (activitățile) comune sau la activitățile menționate la celelalte puncte din prezenta</i>	 28

(\*) A fost inclus și concediul de odihnă suplimentar.

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



## REGULAMENT DE ORGANIZARE SI FUNCȚIONARE

### AL COMISIEI MIXTE PATRONAT-SINDICATE LA NIVELUL "CFR MARFĂ" SA

1. Comisia mixtă patronat-sindicate se constituie în baza prevederilor art.2(3) din prezentul acord, în scopul analizării sesizărilor, reclamațiilor și cererilor salariaților în legătură cu executarea acordului.

2. Comisia mixtă patronat-sindicate la nivel "CFR MARFĂ" SA se constituie din câte 3 membri de fiecare parte.

Reprezentanții patronatului sunt desemnați prin dispoziția directorului general.

Reprezentanții sindicatelor sunt desemnați de către organizațiile sindicale semnatare ale prezentului acord.

La propunerea uneia dintre părți pot să asiste și alți invitați a căror prezență, în cadrul ședinței se poate aproba de către membrii celeilalte părți a comisiei.

3. Comisia se consideră valabil întrunită numai în prezența cel puțin a majorității simple a membrilor fiecărei părți.

Comisia se reunește în prima decadă din prima lună a trimestrului, dacă sunt sesizări, iar în situații deosebite la cererea uneia din părți, în termen de 10 zile calendaristice de la primirea cererii, însă cel mult o dată pe lună.

4. Comisia ia hotărâri după următoarea procedură:

fiecare parte își stabilește punctul de vedere cu majoritatea simplă a membrilor săi prezenți;

hotărârile comisiei se consideră adoptate dacă punctele de vedere ale ambelor părți sunt identice.

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

Hotărârile comisiei nu constituie încercări de conciliere sau concilieri la eventualele conflicte de muncă.

5. Procesul verbal conținând și hotărârile comisiei se prezintă conducerii regiei în termen de 5 zile lucrătoare de la data încheierii, pentru a dispune măsuri de punere în aplicare la nivel corespunzător.

Modul de realizare a hotărârilor va fi comunicat de către conducerile unităților sau subunităților din subordine, la secretariatul comisiei în termenul ce va fi dispus de conducerea societății.

6. Comisia constituită la nivel central "CFR MARFĂ" SA își exercită atribuțiile pentru rezolvarea problemelor ridicate la nivelul societății, precum și pentru cele nesoluționate de comisiile de la celelalte nivele.

Vor fi analizate de comisie problemele care nu pot fi soluționate de comisiile mixte patronat-sindicate la nivel teritorial.

7. Pentru rezolvarea rapidă și legală a problemelor, reprezentanții sindicatelor vor putea consulta specialiști ai angajatorului pentru a putea lămuri aspectele diferitelor probleme prezentate.

8. Procesul-verbal al ședințelor cu hotărârile comisiei se întocmește în câte 2 exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

9. Sesizarea în scris a comisiei se face la secretariatul acesteia care este asigurat de serviciul Resurse Umane cu cel puțin 10 zile calendaristice înainte de data desfășurării ședinței.

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

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













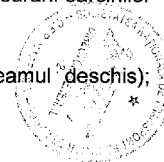






## Riscuri posibile – urmare evaluari riscurilor de accidentare si imbolnavire profesionala

- I. Lovire de către vagoane sau vagoane și locomotivă la efectuarea operațiilor de cuplare, decuplare sau la fixarea saboților
- II. Lovire de către mijloace de transport (auto și/sau CF)
- III. Proiectare de corpuri sau particule în timpul deplasării (ex. deplasare printre linii CF, mers pe platforma locomotiva sau vagon)
- IV. Cădere liberă de piese grele, materiale
- V. Aruncarea fierului vechi din vagoane de către persoane imprevizibile
- VI. Răsturnarea vagoanelor, locomotivelor, pieselor sau materialelor
- VII. Jet aer comprimat la cuplarea instalației de frânare
- VIII. Lovire, tăiere, la contactul cu suprafețe periculoase, ascuțite, intepatoare
- IX. Recipiente sub presiune – cazane cu gaz lichefiat
- X. Atingerea accidentală a unor suprafețe cu temperatură ridicată – ex. saboți frina, saboti de mână
- XI. Temperatură coborâtă a suprafețelor metalice atinse în anotimpul rece
- XII. Electrocutare prin atingere directă, atingere indirectă sau apariția tensiunii de pas
- XIII. Temperatură ridicată a aerului în anotimpul călduros și scăzută în anotimpul rece
- XIV. Curenți de aer datorăți lucrului în aer liber
- XV. Nivel ridicat de zgomot (ex. sala dispecer, manevrarea vagoanelor, material rulant în mișcare, etc.)
- XVI. Nivel redus de iluminare la lucrul pe timp de noapte
- XVII. Calamități naturale: trăsnet, grindină, viscol, etc. - lucrul în aer liber
- XVIII. Vaporii toxici proveniți de la produse toxice transportate în vagoane: clor, acid sulfuric, leșie de sodă etc.
- XIX. Produse inflamabile sau explozive – uleiuri, produse petroliere, contact substanțe chimice
- XX. Prezența animalelor periculoase pe traseul de lucru: câini
- XXI. Agresiune fizică din partea unor persoane imprevizibile
- XXII. Efort dinamic (la manevrarea cuplelor) și poziții de lucru vicioase (cuplare, decuplare) - afecțiuni ale coloanei vertebrale
- XXIII. Executarea de acțiuni neprevăzute în sarcina de muncă
- XXIV. Executarea defectuoasă de manevre, fixări, poziționări (manevrarea greșită a schimbătoarelor de cale, poziționarea defectuoasă a sabotului de asigurare a vagoanelor, fixarea greșită a cuplelor vagoanelor – deraieri, tamponări)
- XXV. Desfășurarea lucrului fără asigurarea condițiilor de prevenire a incendiului sau a exploziei (utilizarea focului deschis, a fumatului, scule producătoare de scântei)
- XXVI. Nerespectarea gabaritului la deplasarea pe teren
- XXVII. Neasigurarea contra fuginii a garniturilor și a grupurilor de vagoane
- XXVIII. Nesincronizări de operații între membrii formației de lucru
- XXIX. Plasament defectuos la execuția manevrelor de cuplare sau la manevrarea schimbătoarelor de cale
- XXX. Deplasări, staționări în zone periculoase - pe căile de acces CF, auto
- XXXI. Cădere la același nivel (suprafață denivelată a ecartamentului, etc.)
- XXXII. Cădere de la înălțime, în special prin alunecare de pe scări, platforme sau din/de pe vagoane, locomotiva)
- XXXIII. Efectuarea de comunicări accidentogene între membrii echipei de lucru (mecanic locomotivă, manevrant vagoane, șef manevră)
- XXXIV. Omiterea operațiilor care-i asigură securitatea la locul de muncă
- XXXV. Neutilizarea echipamentului individual de protecție și a celorlalte mijloace de protecție din dotare
- XXXVI. Lipsa antrenare de către organe de mașini în mișcare în timpul desfășurării sarcinilor de lucru
- XXXVII. Cădere liberă de piese în timpul reparațiilor, reviziilor la materialul rulant
- XXXVIII. Proiectare de corpuri sau particule în timpul deplasării (mers cu geamul deschis);



- particule la purjarea rezervoarelor de aer; particule geam ca urmare a spargerii acestuia (locomotiva)
- XXXIX. Jet de ulei la fisurarea accidentală a circuitelor hidraulice
- XL. *Tăiere, înțepare – suprafețe, contururi periculoase*
- XLII. Recipiente aflate sub presiune – compresor aer (p=10 atm.); circuite pompă de injecție
- XLIII. Deviere de la traiectoria normală a trenului datorită unor materiale poziționate accidental pe șina de cale ferată
- XLIV. Vibrații ale platformei de conducere din cauza motorului și a căii de rulare
- XLV. Arsură termică la contactul cu părți componente din instalația de răcire, instalația de ungere, motor, compresor, etc.
- XLVI. Apariția accidentală a flamelor la contactorii uzați din sala mașinilor
- XLVII. Lucrul cu substanțe caustice (electrolitul din baterii)
- XLVIII. Lucrul cu substanțe inflamabile - carburanți (motorină), uleiuri, unsoare
- XLIX. Curenți de aer - neatenșiți în cabina locomotivei - garnituri lipsă sau uzate la ferestre, usi, faruri; deplasarea cu geamul deschis
- L. Zgomot ridicat în timpul funcționării motorului la locomotiva
- L. Nivel de iluminare: scăzut în cabina locomotivei și în sala mașinilor; vizibilitate redusă la deplasarea pe timp de noapte
- LI. Potențial electrostatic, câmp electromagnetic în sala mașinilor – scăderea tensiunii arteriale, slăbiciune musculară
- LII. Fum de la funcționarea motorului, vapori de motorină, vapori ulei de transmisie în atmosfera mediului de muncă
- LIII. Poziții de lucru forțate și vicioase: poziție statică în cabina locomotivei (în medie 3-4 ore/zi), spații înguste de deplasare în sala mașinilor – afecțiuni ale coloanei vertebrale, articulații, încheieturi
- LIV. Solicitare permanentă a atenției în timpul deplasării, decizii dificile în timp scurt – intervenții pe baza reflexelor dobândite (efort mai accentuat în cazul deplasării în condiții atmosferice grele – ceață, ploaie, ninsoare); regim stresant în organizarea timpului de odihnă și a necesităților firești
- LVI. Executarea defectuoasă de manevre, fixări, poziționări
- LVI. Efectuarea de comenzi și manevre în absența ordinului manevrantului CF
- LVII. Aplecarea peste fereastră sau peste ușa cabinei mai mult decât limita gabaritului
- LVIII. Neverificarea nivelului de ulei în sala mașinilor
- LIX. Nerespectarea semnificației semnelor, semnalelor și a altor avertizări la deplasarea pe calea ferată
- LX. Utilizarea focului deschis sau fumatul în sala mașinilor
- LXI. Nerespectarea vitezei de deplasare în funcție de vizibilitate și semnale
- LXII. Nerespectarea regimului de viteză impus pentru fiecare tip de linie în parte
- LXIII. Omiterea închiderii ușilor în timpul mersului (proiectare în gol)
- LXIV. Omiterea urmării indicațiilor aparatelor de măsură și control de pe panoul de comandă al locomotivei



## INSTRUCȚIUNI

privind normativul de acordare și utilizare a echipamentului individual de protecție

### 1. TERMINOLOGIE.

#### 1.1. Factor de risc.

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

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

#### 1.2. Factor periculos.

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

#### 1.3. Factor nociv.

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

#### 1.4. Protecția individuală.

Măsura de protecție prin care se previne sau se diminuează acțiunea factorilor de risc de accidentare și îmbolnăvire profesională asupra unei singure persoane.

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

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

#### 1.5. Mijloc individual de protecție.

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

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

#### 1.6. Funcția de protecție.

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

#### 1.7. Protector.

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

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

Totalitatea mijloacelor individuale de protecție cu care este dotat salariatul în timpul lucrului.

Echipamentul individual de protecție trebuie să asigure protecția salariatului împotriva tuturor factorilor de risc care acționează asupra sa în timpul îndeplinirii sarcinii de muncă.

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

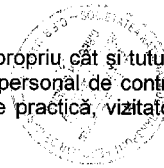
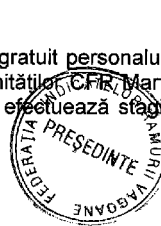
Grup specific de mijloace individuale de protecție care asigură protecția aceleiași părți anatomice, caracterizată prin aceeași formă generală și caracteristici funcționale.

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

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

### 2. INSTRUCȚIUNI DE APLICARE

2.1. Echipamentul individual de protecție se acordă gratuit personalului propriu, cât și tuturor categoriilor de persoane ce desfășoară activități în incinta unităților CFR Marfă (personal de control, personal detașat la locul de muncă, elevi sau studenți care efectuează stagii de practică, vizitatori, etc.) în funcție de meserie.



În perioada de trecere de la vechiul normativ la noul normativ dacă (pentru aceeași meserie și factor de risc) același sortiment de echipament de lucru devine echipament de protecție, se vor restitui salariatului ratele încasate după data aplicării normativului.

Dacă sortimentul de echipament de lucru acordat nu se regăsește în noul normativ (nici la echipamentul de protecție și nici la echipamentul de lucru pentru aceeași meserie și factor de risc), dar figurează un alt sortiment la echipamentul de protecție și acesta are aceleași funcțiuni anatomice de protecție salariatul va achita integral cota de 50% din costul sortimentului.

**2.2.** Normativul cuprinde dotarea maximală de sortimente – tipuri de echipament individual de protecție pentru acel loc de muncă unde acționează un maxim de factori de risc specificați în coloana 2 (anexa 14). Dotarea se va efectua cu sortimentele și tipul din coloanele 3 – 27 (anexa 14), diferențiat pe sexe și mărimi, corespunzător existenței și nivelului factorilor de risc, avându-se în vedere și durata reală de expunere la acțiunea acestora.

**2.3.** La identificarea și stabilirea nivelului factorilor de risc se va apela la societati specializate abilitate și agreeate de către Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, pentru efectuarea de măsurători și expertize.

Competența privind solicitarea acestor măsurători și expertize cade în sarcina conducerii subunității respective, în cazul în care există divergențe în privința existenței factorilor de risc, s-a modificat procesul tehnologic sau există alte elemente care conduc la reactualizarea buletinelului.

**2.4.** Durata normată de folosire a sortimentului și tipului de echipament prevăzut în Anexa 14 pentru echipamentul de protecție este minimă.

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

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

La expirarea termenului legal de folosință al echipamentului de protecție, acordarea echipamentului nou nu va condiționa returnarea celui expirat, iar scoaterea din evidența contabilă se va face pe bază de tabel nominal, verificat și semnat de lucrătorul desemnat SSM din unitate, la ridicarea noului echipament.

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

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

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

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

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



### **3. RESPONSABILITĂȚI**

#### **3.1. Subunitățile SNFM „CFR Marfă” au următoarele sarcini:**



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

Competența de asigurare a verificărilor o au titularii contractelor, prin compartimentele de aprovizionare și securitate a muncii.

Aprovizionarea cu echipament de protecție se va efectua de către subunitățile productive prin compartimentul de aprovizionare, în cazul în care pentru sortimentele necesare nu există interdicții sau limitări legale ce cad în competența Serviciului Aprovizionare din cadrul SNTFM „CFR Marfa”, sau serviciul subunității, după caz.

La încheierea contractelor, se vor solicita furnizorilor, instrucțiunile de utilizare și întreținere pentru sortimentul și tipul de echipament de protecție, în scopul realizării obligațiilor de la punctele: 2.5; 2.7; 2.8.

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

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

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

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

d) să întocmească lista internă de dotare cu echipament individual de protecție adecvat executării sarcinilor de muncă în condiții de securitate, pe locuri de muncă; să înlocuiască mijloacele individuale de protecție care nu mai posedă calități de protecție pentru care au fost acordate, de fiecare dată când se constată acest lucru indiferent de motiv.

Competența de înlocuire a organelor de specialitate, după caz (conducătorul locului de muncă, compartimentul de securitate a muncii și șeful unității de bază).

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

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

### 3.2. Obligațiile personalului salariat.

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

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

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

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

În cazul acordării a 2 bucăți din tipul sortimentului echipamentului de protecție în conformitate cu prevederile art. 2.5, personalul salariat va folosi sau va avea asupra sa, un rând de echipament.

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

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

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

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

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



#### 4. PREVEDERI FINALE

La apariția unui nou factor de risc neinclus în partea a III-a a „Normativului – cadru de acordare și utilizare a echipamentului individual de protecție” subunitatea, prin Direcțiile de specialitate, va înainta Direcției Generale de Control al Calității Transportului Feroviar – Serviciul Control General, propunerile de completare și dotare cu tipurile de echipament individual de protecție pe care le consideră necesare în vederea verificării și stabilirii dotării necesare de către specialiști din cadrul Inspecției de Stat pentru Protecția Muncii – Ministerul Muncii, Familiei și Protecție Sociale.

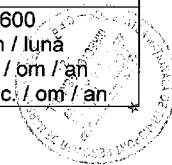
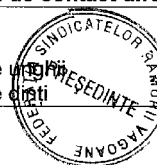


## MATERIALE IGIENICO – SANITARE

**Art. 1** Materialele igienico – sanitare se acordă obligatoriu și gratuit persoanelor care își desfășoară activitatea în locuri de muncă al căror specific impune o igienă personală deosebită.

**Art. 2** La recomandarea medicului de medicina muncii și pe baza caracteristicilor locurilor de muncă, se acordă următoarele categorii de materiale igienico – sanitare cuprinse în următorul tabel.

Categoria	Caracteristica sanitară a locului de muncă	Sortimente de materiale igienico-sanitare	Cantitate Unit. de măsură Periodicitatea
1	2	3	4
I	<b>Procese de muncă care se desfășoară în condiții de contact cu praf, dar fără degajare de substanțe chimice, fără contact cu uleiuri sau produse iritante asupra pielii:</b>		
	a) care produc murdărirea mâinilor	Săpun	100 – 250 g. / om / lună
	b) care produc murdărirea mâinilor și a corpului	Perie de unghii Săpun Perie de unghii	1 buc. / om / an 200 – 300 g. / om / lună 1 buc. / om / an
II	<b>Procese de muncă ce se desfășoară în condiții de degajare de praf fără alte substanțe chimice, uleiuri sau produse iritante asupra pielii:</b>		
	a) cu degajare medie de praf	Săpun	200 – 400 g. / om / lună
	b) cu degajare mare de praf	Perie de unghii Săpun	1 buc. / om / an 400 – 700 g. / om / lună
	c) degajare cu contaminare excesivă de praf	Perie de unghii Săpun Perie de unghii Perie de dinți Pastă de dinți	1 buc. / om / an 400 – 1500 g. / om / lună 1-2 buc. / om / an 1-2 buc. / om / an 60 g. / om / luna
III	<b>Procese de muncă ce au loc în condiții de contact direct cu unele substanțe iritante asupra pielii:</b>		
	a) contact cutanat permanent cu acizi reactivi sau cu materii corosive	Săpun	300 – 600 g. / om / lună
	b) contact cu produse de distilare a huilei, petrolului și șiturilor bituminoase (smoală, asfalt, ulei și derivate antracene, gudron, parafină, combinații azoaminice); alte substanțe iritante cutanate (coloranți, crom, uleiuri minerale etc.)	Preparate pentru protecția pielii Perie de dinți Pastă pentru dinți Săpun Perie de unghii Preparate pentru protecția pielii Perie de dinți Pastă pentru dinți	100 g. / om / săptăm. 1 buc. / om / an 60 g. / om / lună 300 – 700 g. / om / lună 1-2 buc. / om / an 150-400 g. / om / lună. 1-2 buc. / om / an 60 g. / om / lună
IV	<b>Procese de muncă ce au loc în condiții de contact direct cu:</b>		
	a) unele substanțe toxice care nu au acțiune iritantă cutanată dar pot pătrunde în organism prin piele, sunt marcate cu	Săpun Perie de unghii Perie de dinți	300 – 600 g. / om / lună 1 buc. / om / an 1-2 buc. / om / an



	litera "P", inclusiv plumbul și aliajele lui) b) alte noxe chimice care contaminează pielea	Pastă de dinți  Săpun  Perie de unghii	60 g. / om / lună  200 – 400 g. / om / lună 1 buc. / om / an
<b>V</b>	<b>Manipularea și prelucrarea materiilor infectate</b>		
		Săpun  Perie de unghii	300 – 600 g. / om / lună 1 buc. / om / an
<b>VI</b>	<b>Procese de producție care necesită un regim sanitar special:</b> - legate de fabricarea și manipularea produselor alimentare; - legate de producția materialelor sterile		
		Săpun  Perie de unghii	200 – 400 g. / om / lună 1-2 buc. / om / an
<b>VII</b>	<b>Locuri de muncă cu zgomot care poate afecta auzul:</b>		
		Căști antigomot sau antifoane (EIP)	1 buc. / om / an
<b>VIII</b>	<b>Locuri de muncă în care sunt prezentate noxe chimice sau pulberi care pot pătrunde în organism pe cale respiratorie:</b>		
		Măști adecvate protecției căilor respiratorii (EIP)	1-2 buc. / om / lună
<b>Categoria I – IV, mijloace de uscare:</b>			
		Cu aer cald, sau prosop sau lavetă	1 buc. / om / an 2 buc. / om / trim.

**Art. 3** Salariați sunt obligați să utilizeze materialele igienico – sanitare permise, în conformitate cu indicațiile personalului sanitar.

**Art. 4** Modalitatea de acordare a materialelor igienico – sanitare, se precizează în anexa nr. 15.1.



## PRECIZĂRI

### privind acordarea materialelor igienico - sanitare

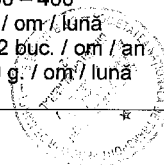
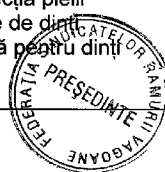
**Art. 1** – (1) Materialele igienico – sanitare constituie mijloace de igienă individuală utilizate pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.

(2) Materialele igienico – sanitare se distribuie gratuit salariaților în scopul asigurării igienei și protecției personale în completarea măsurilor generale luate pentru prevenirea unor îmbolnăviri profesionale.

**Art. 2** Materialele igienico – sanitare se acordă obligatoriu și gratuit persoanelor care își desfășoară activitatea în locuri de muncă al căror specific impune o igienă personală deosebită.

**Art. 3** La recomandarea medicului de medicina muncii și pe baza caracteristicilor locurilor de muncă, se acordă următoarele categorii de materialele igienico – sanitare cuprinse în următorul tabel.

Categorii	Caracteristica sanitară a locului de muncă	Sortimente de materiale igienico-sanitare	Cantitate Unit. de măsură Periodicitatea
1	2	3	4
<b>I</b>	<b>Procese de muncă ce se desfășoară în condiții de contact cu praf, dar fără degajare de substanțe chimice, fără contact cu uleiuri sau produse iritante asupra pielii:</b>		
	a) care produc murdărirea mâinilor	Săpun	100 – 250 g. / om / lună
	b) care produc murdărirea mâinilor și a corpului	Perie de unghii Săpun  Perie de unghii	1 buc. / om / an 200 – 300 g. / om / lună 1 buc. / om / an
<b>II</b>	<b>Procese de muncă ce se desfășoară în condiții de degajare de praf, fără alte substanțe chimice, uleiuri sau produse iritante asupra pielii:</b>		
	a) cu degajare medie de praf	Săpun	200 – 400 g. / om / lună
	b) cu degajare mare de praf	Perie de unghii Săpun	1 buc. / om / an 400 – 700 g. / om / lună
	c) degajare și contaminare excesivă de praf	Perie de unghii Săpun  Perie de unghii Perie de dinți Pastă pentru dinți	1 buc. / om / an 400 – 1500 g. / om / lună 1-2 buc. / om / an 1-2 buc. / om / an 60 g. / om / lună
<b>III</b>	<b>Procese de muncă ce au loc în condiții de contact direct cu unele substanțe iritante asupra pielii:</b>		
	a) contact cutanat permanent cu acizi reactivi sau cu materii corosive	Săpun  Preparate pentru protecția pielii Perie de dinți Pastă pentru dinți	300 – 600 g. / om / lună 100 g. / om / săptăm.
	b) contact cu produse de distilare a huilei, petrolului și șisturilor bituminoase (smoală, asfalt, ulei și derivate antracenic, gudron, parafină, combinații azoaminice); alte substanțe iritante cutanate (coloranți, crom, uleiuri minerale etc.)	Săpun  Perie de unghii Preparate pentru protecția pielii Perie de dinți Pastă pentru dinți	1 buc. / om / an 60 g. / om / lună 300 – 700 g. / om / lună 1-2 buc. / om / an 150 – 400 g. / om / lună 1-2 buc. / om / an 60 g. / om / lună



<b>IV</b>	<b>Procese de muncă ce au loc în condiții de contact direct cu:</b>		
	a) unele substanțe toxice care nu au acțiune iritantă cutanată, dar pot pătrunde în organism prin piele, sunt marcate cu litera "P", inclusiv plumbul și aliajele lui)	Săpun	300 – 600 g. / om / lună
		Perie de unghii	1 buc. / om / an
		Perie de dinți	1-2 buc. / om / an
		Pastă pentru dinți	60 g. / om / lună
	b) alte noxe chimice care contaminatează pielea	Săpun	200 – 400 g. / om / lună
		Perie de unghii	1 buc./om/an
<b>V</b>	<b>Manipularea și prelucrarea materiilor infectate.</b>		
		Săpun	300 – 600 g. / om / lună
		Perie de unghii	1 buc. / om / an
<b>VI</b>	<b>Procese de producție care necesită un regim sanitar special:</b>		
	- legate de fabricarea și manipularea produselor alimentare;		
	- legate de producția materialelor sterile.		
		Săpun	200 – 400 g. / om / lună
		Perie de unghii	1-2 buc. / om / an
<b>VII</b>	<b>Locuri de muncă cu zgomot care poate afecta auzul:</b>		
		Căști antigzgomot sau antifoane (EIP)*	1 buc. / om / an
<b>VIII</b>	<b>Locuri de muncă în care sunt prezente noxe chimice sau pulberi care pot pătrunde în organism pe cale respiratorie</b>		
		Măști adecvate protecției căilor respiratorii (EIP)*	1-2 buc. / om / lună
<b>Categoria I – VI, mijloace de uscare:</b>			
		Cu aer cald, sau prosop, sau lavetă	1 buc. / om / an 1 buc. / om / trim.

\*) Echipament individual de protecție

**Art. 4** Lista internă pentru acordarea materialelor igienico – sanitare pe cele 8 capitole privind caracteristica sanitară a locurilor de muncă, categorii, funcții și cantități reale (cuprinse între limitele cantităților stabilite în coloana 4 din tabel, ținând seama de condițiile concrete de la locurile de muncă), se întocmește anual de unitățile de bază cu avizul (recomandările) medicului la care este arondată unitatea, se transmite conducerii sucursalei / CZM și se supun spre aprobare Consiliului de conducere al subunității din structura "CFR Marfă" sau forului ierarhic superior în cazul unităților de bază subordonate direct.

**Art. 5** Salariații sunt obligați să utilizeze materialele igienico – sanitare permise, în conformitate cu indicațiile înscrise în prospecte.

**Art. 6** Neutralizarea corectă a materialelor igienico – sanitare constituie abatere de la normele de securitate a muncii, de care se fac vinovați conducătorul locului de muncă și salariații respectivi.

**Art. 7** În cazul în care, urmare măsurilor luate, condițiile de muncă s-au îmbunătățit eliminându-se cauzele care au determinat acordarea materialelor igienico – sanitare, unitățile vor reduce (reactualizarea cantității reale) sau vor sista după caz, acordarea materialelor igienico – sanitare, informând în scris conducerea sucursalei / CZM sau forul ierarhic superior în cazul unităților subordonate direct.



## ALIMENTAȚIA DE PROTECȚIE

**Art. 1** Alimentația de protecție reprezintă o alimentație suplimentară care, în unele cazuri, poate completa măsurile de creștere a rezistenței nespecifice a organismului, cu condiția ca noxele să nu depășească limitele maxime admise. Dacă noxele depășesc aceste limite, alimentația respectivă nu poate ajuta la prevenirea unor îmbolnăviri.

**Art. 2** Alimentația de protecție se acordă obligatoriu și gratuit, persoanelor care lucrează în locuri de muncă cu condiții grele și vătămătoare unde noxele nu depășesc limitele maxime admise, se încadrează în tabelul cuprins în art. 3 ce cuprinde și criteriile ce acordare, avându-se în vedere recomandările făcute de către medicul de medicina muncii și medicul specialist de igiena alimentației din teritoriu date pe baza principiilor de acordare a alimentației suplimentare, a criteriilor pentru alegerea alimentelor și a criteriilor de acordare a alimentației de protecție prevăzute de legislația în vigoare a Ministerului Sănătății și Ministerului Muncii Familiei și Protecției Sociale.

**Art. 3** Stabilirea alimentelor, cantitățile și precizarea pe grupe (criterii de acordare) de persoane, sunt prezentate în tabel, după cum urmează.

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



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

**Art. 5** Alimentația de protecție se distribuie zilnic în condiții igienice corespunzătoare. Sunt interzise: compensarea în bani, distribuire pe mai multe zile sau acordarea personalului care lipsește sau care-și desfășoară activitatea mai puțin de 75% din timpul normal de lucru.

**Art. 6** Modalitatea de acordare a alimentației de protecție, se precizează în anexa nr. 16.1 iar lista locurilor de muncă vătămătoare încadrate pe criteriile de acordare a alimentației de protecției sunt cuprinse în anexa nr. 16.2.



## PRECIZĂRI

### privind acordarea alimentației de protecție

**Art. 1** Alimentația de protecție reprezintă o alimentație suplimentară care, în unele cazuri, poate completa măsurile de creștere a rezistenței nespecifice a organismului, cu condiția ca noxele să nu depășească limitele maxime admise. Dacă noxele depășesc aceste limite, alimentația respectivă nu poate ajuta la prevenirea unor îmbolnăviri.

**Art. 2** Alimentația de protecție se acordă obligatoriu și gratuit, persoanelor care lucrează în locuri de muncă cu condiții grele și vătămătoare unde noxele nu depășesc limitele maxime admise, avându-se în vedere recomandările făcute de către medicul de medicina muncii și medicul specialist de igiena alimentației din teritoriu ce sunt date pe baza principiilor de acordare a alimentației suplimentare prevăzute la pct. 3, a criteriilor pentru alegerea alimentelor prevăzute la pct. 4 și a criteriilor de acordare a alimentației de protecție prevăzute la pct. 5.

**Art. 3** Principiile care stau la baza acordării alimentației suplimentare sunt următoarele:  
alegerea unor alimente care, prin conținutul lor în substanțe nutritive (proteine, lipide, glucide, elemente minerale, vitamine), pot completa o rație calorică insuficientă sau incorectă, dezechilibrele, carențele sau excesele alimentare;

se va urmări ca alimentele acordate să asigure păstrarea structurii și funcționalității organelor și sistemelor mai sensibile (ficat, rinichi, sistem nervos, gonade, etc.) la agresivitatea agentului nociv din mediul de muncă;

se va urmări ca alimentele acordate, să asigure elementele necesare proceselor de conjugare a noxelor chimice în vederea eliminării lor din organism (sulfoconjugare, cisteinoconjugare, glicocoloconjugare, glutamicconjugare, glicuronoconjugare, acetilare, metilare).

**Art. 4** Criteriile pentru alegerea alimentelor, sunt după cum urmează.

Caracteristicile fiziologice ale persoanelor (tineri sub 21 ani, femei gravide sau care alăptează, dacă depun efort intens) pentru care medicul specialist de igiena alimentației poate recomanda tipul alimentelor (specificate în tabelul de la pct. 5), care să reprezinte 10% din valoarea calorică a alimentației zilnice convențional (3200 – 3500 kcal.).

Acest criteriu se referă la situații fiziologice și se aplică strict în legătură cu activitatea desfășurată.

Intensitatea mare a efortului fizic (nivelul degajării de căldură eliberată de organismul uman, de peste 300 kcal/h) și necesitățile alimentare suplimentare, pentru care medicul specialist de igiena alimentației poate recomanda tipul alimentelor (specificate în tabelul de la pct. 5), care să reprezinte 10% din valoarea calorică a alimentației zilnice convențional (3200 – 3500 kcal).

Acest criteriu necesită evaluarea efortului fizic (buletin de analiză) de către medicii specialiști din rețeaua sanitară a Ministerului Transporturilor și Infrastructurii.

Natura agenților nocivi (metale sau metaloizi, gaze sau vapori toxici etc.).

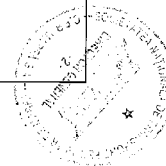
Organul (ficat, rinichi, sistem nervos etc.) țintă al toxicului.

Starea sănătății persoanei respective și acceptabilitatea respectivului aliment. Acest criteriu este strict medical și se referă la persoana respectivă.

Posibilitatea de achiziționare și de asigurare a alimentelor recomandate în tot cursul anului.

**Art. 5** Criteriile de acordare a alimentației de protecție, tipul alimentelor și cantitățile acordate pe grupe de persoane, sunt prezentate în tabelul următor.

Nr. crt.	Criteriul de acordare. Tipul alimentelor și variante de acordare	Cantitatea/ persoană/ schimb
1	2	3
<b>Criteriul nr. 1 Expunere la metale toxice (plumb, mercur, crom, cadmiu, nichel), pulberi agresive</b>		
1	Varianta 1A Lapte dulce, sau derivate (brânză telemea)	500 g.
2	Varianta 1B Lapte dulce sau derivate, asociat cu: Carne slabă de porc (friptură) sau derivate (mezeluri)	250 g. 150 g. 100 g.



3	Varianta 1C Lapte dulce sau derivate, asociat cu: carne slabă de porc (friptură) sau derivate și mere	200 g. 150 g. 100 g. 100 g.
4	Varianta 1D Lapte dulce sau derivate, asociat cu: carne porc (friptură) și legume	200 g. 100 g. 400 g.
<b>Criteriul nr. 2 Expunere la solvenți hepatotoxici.</b>		
5	Varianta 2A Lapte dulce sau derivate	500 g.
6	Varianta 2B Lapte dulce semidegresat sau derivate asociat cu Carne slabă (friptură) și Pește slab	200 g. 100 g. 100 g.
7	Varianta 2C Lapte dulce semidegresat sau derivate Asociat cu pește	250 g. 200 g.
<b>Criteriul nr. 3 Expunere la gaze iritante pulmonare.</b>		
8	Varianta 3A Lapte dulce, sau derivate	500 g.
9	Varianta 3B Lapte dulce sau derivate, asociat cu Pâine intermediară	250 g. 100 g.
<b>Criteriul nr. 4 Expunere la microclimat cald nefavorabil (temperatura aerului depășește constant 30°C).</b>		
10	Apă carbogazoasă salină sau apă minerală	2 – 4 litri

**Art. 6** Apa carbogazoasă salină (1 g. NaCl / litru), va fi distribuită la temperatura de 16 -18°C.

**Art. 7** La acțiuni de dezăpezire sau pentru înlăturarea urmărilor evenimentelor, accidentelor și incidentelor atunci când temperatura aerului este sub - 5°C, se va asigura ceai fierbinte în cantități de 0,5 – 1 litru/persoană/schimb. Acest tip de aliment se va acorda după posibilități, și la alte locuri de muncă atunci când activitatea se desfășoară la temperatură joasă sub - 5°C.

**Art. 8** Pentru persoanele care au dreptul la alimentație de protecție dar care lucrează în locuri izolate sau sunt în număr mic, conducerea unității de bază poate aproba distribuirea de lapte praf, pentru cantitățile echivalente în condițiile respectării prevederilor pct. 9.

**Art. 9** Alimentația de protecție se distribuie zilnic în condiții igienice corespunzătoare. Sunt interzise: compensarea în bani, distribuirea pe mai multe zile sau acordarea personalului care lipsește sau care-și desfășoară activitatea mai puțin de 75% din timpul normal de lucru.

**Art. 10** Lista cuprinzând locurile de muncă și numărul de persoane care beneficiază de alimentație de protecție, pe criterii de acordare (variante și tip de alimente), cantitate/persoană/schimb, având avizul (recomandările medicului specialist de igiena alimentației, buletinul/buletinele de analiză emis de către medicii specialiști) unități sanitare ale Ministerului Transporturilor și Infrastructurii la care sunt arondați salariații respectivi, se supun anual aprobării Consiliului de conducere, respectiv aprobării conducerii forului ierarhic superior pentru unitățile subordonate direct.

**Art. 11** Lista va fi reactualizată ori de câte ori intervin modificări în procesul tehnologic cu implicații asupra condițiilor inițiale de acordare a alimentației de protecție, la modificarea nivelului de noxe sau modificarea criteriilor stabilite inițial pentru alegerea alimentelor.



**L I S T A**  
**locurilor de muncă vătămătoare existente, încadrate**  
**pe criteriile de acordare a alimentației de protecție**  
**(cu condiția ca noxele să nu depășească limitele maxime admise)**

Nr. crt.	Denumirea locului de muncă sau activității
1	2
<b>Criteriul de acordare nr. 1 Expunere la metale toxice (plumb, mercur, cadmiu, nichel), pulberi agresive</b>	
1	Tunătorii de fontă și neferoase
2	Curățătorii de piese turnate
3	Sablaj uscat cu alică sau nisip
4	Prelucrarea mecanică a pieselor cu abrazive pe cale uscată
5	Izolări cu vată de sticlă, lână minerală, azbest (inclusiv operațiunile de debitare, împachetare, tapițare)
6	Șlefuirea și lustruirea pieselor metalice cu perii de păslă, fetru, țesături textile, fibre textile, fibre vegetale sau păr animal, folosind diverse paste
7	Ciuruirea în spații închise a nisipului pentru locomotive
8	Manipularea cărbunelui în depozitul de cărbune
9	Încărcarea – descărcarea cărbunelui din centrale pe combustibil solid
10	Activitatea de nivelare a pietrei în mijlocul de transport în timpul funcționării silozului sau buncherului în exploatarea miniere la zi
11	Debitarea garniturilor de clincherit, prelucrarea mecanică a pieselor din bronz și alamă, confecționarea perilor din cărbune
12	Manipularea substanțelor purverulente în vrac
13	Sudură în plumb
14	Prelucrarea plumbului și aliajelor cu conținut de plumb
15	Vopsirea cu vopsele de minium de plumb
16	Activitatea de fabricare și prelucrare a ferodourilor
17	Fabricarea și repararea acumulatorilor pe bază de plumb sau nichel-cadmiu
18	Repararea și revizuirea redresoarelor cu mercur și reglatoarele cu mercur (DIK) de la vagoanele de călători
19	Curățirea cutiilor de foc de la locomotivă
20	Lipirea cu aliaje de plumb
21	Topirea aliajelor tipografice
22	Activitatea în turnătorii de linii, litere și material de albitură
23	Turnarea textelor după program (monoturnat)
24	Linotipie în plumb
25	Calandrarea și formarea stereotipiilor de plumb pentru imprimare (stereotipie)
26	Prelucrarea plăcilor de plumb (frezare, lipire)
27	Culegere manuală (zetărie)
28	Manipularea plumbului în stare solidă
29	Activitatea de dărăcire și scărmanare a părului de cămilă sau de cal, iarbă de mare
30	Unități de cale ferată sau activitatea de cale ferată din vecinătatea sau incinta unor combinate poluate
<b>Criteriul de acordare nr. 2 Expunere la solvenți hepatotoxici</b>	
31	Vopsirea cu vopsele pe bază de solvenți organici
<b>Criteriul de acordare nr. 3 Expunere la gaze iritante pulmonare</b>	
32	Decapări în băi cu acizi, clorură ferică sau pastă decapantă pe bază de sodă caustică și var, degresări cu alcool tehnic, diluări percloretilenă sau tricloretilenă
33	Acoperiri metalice pe cale galvanică, metalizare chimică sau pulverizare, zincare, cositorire
34	Vulcanizare la cald

35	Întreținere, încărcare acumuloare electrice pe bază de plumb sau nichel-cadmium
36	Degresarea pieselor de la locomotive, vagoane, automotoare, autovehicule și alte utilaje (în băi închise, deschise)
37	Activitatea cu macarale în hale de reparații cu operații poluante (ex.: sudură)
38	Curățirea bazinelor de păcură, rezervoare etc.
39	Încărcarea, descărcarea și manipularea de produse petroliere, toxice, caustice-corosive
40	Prepararea, manipularea și așternerea emulsiei bituminoase cationice a îmbrăcăminților asfaltice
41	Copierea – corodarea plăcilor offset
42	Activitatea în laboratorul chimic uzinal
43	Activitatea de sudură electrică și autogenă
44	Activitatea continuă de multiplicat la heliograf sau xerox
45	Analize chimice de laboratorul chimic (activitatea continuă)
46	Unități de cale ferată sau activitatea de cale ferată din vecinătatea sau din incinta unor combinate poluante
<b>Criteriul de acordare nr. 4 Expunere la microclimate cald nefavorabil (temperatura aerului depășește constant 30°C)</b>	
47	Atelier de forjă special amenajat cu producție industrială
48	Repararea cazanelor la peste 30°C
49	Centrale termice pe combustibil solid cu activitate continuă
50	Montarea și demontarea la cald a bandajelor pe/de pe roțile materialului rulant
51	Activitatea la cuptoarele de cimentare, călire, recoacere, revenire, detensionare
52	Activitatea continuă de întreținere la temperaturi de peste 30°C a cuptoarelor industriale, utilajelor de turnare
53	Spălătorii (calandre cu abur, mașini de spălat) cu activitate continuă, cu temperaturi de peste 30°C
54	Alte spații de lucru închise, cabina locomotivei în actul de manevră și circulația trenurilor, unde temperatura aerului depășește constant 30 grade Celsius

