

PARLAMENTUL ROMÂNIEI

SENAT

CAMERA DEPUTAȚILOR

L e g e

PRIVIND STATUTUL PERSONALULUI FEROVIAR.

Parlamentul României adoptă prezenta lege:

T I T L U L I

Dispoziții generale.

Art.1.- Statutul personalului feroviar, denumit în continuare „statut” reglementează raporturile juridice ce se nasc în legătură cu încheierea, executarea și încetarea contractului de muncă, drepturile și îndatoririle specifice acestui personal.

Art.2. - (1) Prevederile prezentului statut se aplică salariaților Companiei Naționale a Căilor Ferate Române (CNCFR), ai operatorilor feroviari licențiați, care execută transporturi publice de călători și mărfuri precum și salariaților din sistemul instituțional al Ministerului Transporturilor cu atribuții în exercitarea autorității de stat în transportul feroviar.

(2) Salariații arătați la aliniatul (1) constituie, în înțelesul statutului, personal feroviar.

Art.3. - Personalul feroviar se bucură de stabilitate în serviciu, contractul individual de muncă neputând să înceteze sau să fie modificat decât în cazurile și în condițiile prevăzute de lege și de prezentul statut.

Art.4. - Structura personalului feroviar cuprinde muncitori, personal de specialitate și administrativ, personal de conducere.

Art.5. - (1) Prin specificul activității sale personalul feroviar este legat sau concură direct la siguranța circulației, astfel că este obligat să dovedească o înaltă disciplină, bazată pe necesitatea îndeplinirii cu simț de răspundere a îndatoririlor

(2) Disciplina la calea ferată presupune o subordonare a fiecărei persoane încadrate în muncă față de conducătorii ierarhici și impune respectarea și executarea cu strictețe și întocmai, indiferent de funcție, a normelor stabilite prin lege, a prevederilor regulamentelor și instrucțiunilor de serviciu, a dispozițiilor conducătorilor și a oricăror altor dispoziții privind activitatea în transportul feroviar .

Art.6. – (1) Personalul feroviar are dreptul la protecția legii, a societății civile și a autorității de stat în transportul feroviar, în cazul :

- a) insultelor, calomniilor, amenințărilor, loviturilor sau al oricăror acte de violență în care poate fi victimă în exercitarea funcției;
- b) desfășurării de anchete sau cercetări cu caracter administrativ sau penal, atunci când acestea sunt generate de acte sau fapte produse sau săvârșite în timpul exercitării atribuțiilor de serviciu, din cauze neimputabile.

(2) Personalul feroviar cu atribuții de serviciu privind paza și ordinea publică, controlul trenurilor, gărilor și a zonei căii ferate, precum și constatarea și tratarea contravențiilor, este asimilat în exercitarea acestor atribuții, persoanelor care îndeplinesc o funcție ce implică exercițiul autorității publice.

TITLUL II

RELATII DE MUNCA

CAPITOLUL I

Angajarea în serviciu

Art.7. – Angajarea în serviciu se face numai pe posturi vacante stabilite pe baza normării, a normativelor de personal sau a statului de funcții.

Art.8. – In vederea angajării, solicitanții trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele condiții:

- a) să fie cetățean român, cu domiciliul stabil în România;
- b) să cunoască limba română în măsura cerută de îndeplinirea funcției, inclusiv termenii de specialitate;
- c) să aibă vârsta de cel puțin 16 ani împliniți, excepție făcând funcțiile legate direct de siguranța circulației și cele cu gestiune, pentru care vârsta nu poate fi mai mică de 18 ani, respectiv 21 ani împliniți. Consiliul de Administrație al angajatorului poate aproba ca, în raport cu mărimea gestiunii, funcția de gestionar să poată fi ocupată și de persoane care au împlinit vârsta de 18 ani;
- d) să nu depășească vârsta de 35 ani pentru funcțiile legate direct de siguranța circulației;
- e) să fie apt din punct de vedere medical și psihologic pentru funcția solicitată și să declare în scris, pe proprie răspundere, că nu suferă de epilepsie. Avizele de aptitudine medicală, psihologică sau medical - psihologică „ apt pentru siguranța circulației ”, se dau numai de unitățile medicale ce deservește sistemul transportului feroviar;
- f) să aibă studiile, pregătirea profesională și vechimea minimă necesară funcției;
- g) să nu aibă antecedente penale;
- h) să nu fi fost îndepărtat din alt serviciu pentru motive disciplinare;
- i) să prezinte referințe bune asupra activității și comportării de la vechiul loc de muncă;

Art.9.- (1) Angajarea în serviciu se face numai pe bază de concurs, examen și/sau alte forme de selecție, cum ar fi interviul, teste și altele asemenea.

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

(3) Concursul, examenul și/sau alte forme de selecție se vor desfășura în prezența unei comisii aprobate conform instrucțiunilor elaborate de angajator.

(4) Concursul sau examenul se desfășoară în limba română, din bibliografia și tematica publicate și constă din probe teoretice și practice, după caz. Examenul pentru personalul necalificat va consta, de regulă, dintr-o probă practică.

(5) La terminarea concursului sau examenului se întocmește ordinea de clasificare, în funcție de care se fac angajările. Rezultatul concursului sau examenului este valabil numai pentru posturile vacante pentru care s-a organizat, candidații clasificați în afara locurilor publicate neputând invoca nici un drept sau prioritate pentru locurile care vor deveni vacante ulterior.

Art.10.- (1) Angajarea în serviciu se realizează prin negocierea și încheierea unui contract individual de muncă pe durată nedeterminată sau determinată precum și pe timp limitat, potrivit cu nevoile angajatorului și prevederile legale. Contractul se încheie în scris și cuprinde clauze privind drepturile și obligațiile izvorâte din statut, contractul colectiv de muncă, legislația muncii.

(2) Prin contractul colectiv de muncă se pot stabili clauze obligatorii pentru contractele individuale de muncă, cazurile, condițiile și modul cum acestea pot fi modificate.

Art.11 – (1) Absolvenții instituțiilor de învățământ, la debutul în activitate, se încadrează, de regulă, pe durată nedeterminată, cu clauze privind o perioadă de probă de 1 an, în vederea dobândirii deprinderilor practice și testării cunoștințelor și aptitudinilor necesare postului respectiv.

(2) La expirarea perioadei de probă, absolvenții vor susține un examen în vederea definitivării în meserie sau în funcție. Cei care nu promovează examenul au dreptul la o reexaminare după o nouă perioadă de pregătire de cel mult 30 zile.

(3) Absolvenților care nu promovează examenul de definitivare în meserie sau funcție nici în urma reexaminării, le va înceta raportul de muncă, conform legii.

(4) În cazul în care în timpul perioadei de probă absolventul se află în incapacitate temporară de muncă din motive medicale perioada de probă se prelungește cu durata incapacității de muncă. Prelungirea nu poate fi mai mare de un an.

Art.12. – Pot fi reangajați în serviciu salariații cărora le-au încetat raporturile de muncă prin demisie sau pentru alte motive decât cele disciplinare. Reangajarea se poate face o singură dată și cu îndeplinirea condițiilor prevăzute pentru angajare.

Art.13. – În cazul întreruperii activității, ca urmare a pensionării de invaliditate, dacă persoana respectivă redevine capabilă de muncă, va fi reangajată în munca efectuată anterior sau într-o muncă corespunzătoare pregătirii și aptitudinilor, fără concurs, pe baza testării cunoștințelor profesionale.

de muncă, având obligația ca după lăsarea la vatră sau expirarea mandatului sau numirii în funcția publică, să revină la locul de muncă în termenul prevăzut de lege, în caz contrar li se va desface contractul individual de muncă. —

Art.15.- Angajarea făcută fără respectarea condițiilor de la art. 7 – 13 atrage răspunderea disciplinară, materială și chiar penală, în raport cu vinovăția dovedită, a personalului cu atribuții în legătură cu angajarea, precum și nulitatea contractului individual de muncă în cazul relei credințe a celui angajat astfel.

Art.16.- Pentru acoperirea deficitului de personal la anumite funcții, prin contractele colective de muncă se pot prevedea facilități și stimulente pentru atragerea candidaților cu pregătire profesională corespunzătoare, pentru aceste posturi.

Art.17.- (1) La angajare se vor întocmi dosare personale fiecărui salariat cuprinzând, în principal, următoarele:

- a) memoriu de activitate (curriculum vitae);
- b) referințele de la vechiul loc de muncă;
- c) actele de studii și calificare;
- d) avizele de aptitudini medical, psihologic, sau medical – psihologic „apt pentru siguranța circulației „ după caz;
- e) cazier judiciar;
- f) documentația întocmită cu ocazia examenului, concursului și/sau altor forme de selecție;
- g) carnetul de muncă;
- h) orice alt act necesar angajării, cerut de dispozițiile în vigoare.

(2) Pentru salariații care îndeplinesc funcții care concură direct la siguranța circulației se întocmește și tabloul de serviciu în care se va înscrice: data angajării, situația militară, starea civilă, limbi străine cunoscute, rezultatele examinărilor profesionale, medicale și psihologice la angajare și periodice, promovări sau retrogradări în funcție, cursurile de perfecționare profesională, sancțiuni și distincții, precum și orice alte schimbări privind situația salariatului.

Art.18.- (1) Sunt atribuții de competență exclusivă a administrației următoarele: organizarea activității prin stabilirea unei structuri organizatorice raționale, repartizarea salariaților pe locuri de muncă cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor, fundamentarea normelor de muncă, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați.

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

aplicare.

(4) Reexaminarea normelor de muncă poate avea loc la inițiativa administrației sau a sindicatelor, în situațiile în care acestea nu asigură un grad complet de ocupare al timpului de muncă, generează o solicitare excesivă a salariaților sau nu mai corespund noilor condiții în care se desfășoară munca. Noile norme nu pot conduce la diminuarea salariului de bază.

(5) 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 structuri a angajatorului.

CAPITOLUL II

Pregătirea, perfecționarea profesională și promovarea personalului feroviar.

Art.19.- (1) Participarea salariaților la activitățile de formare profesională și perfecționarea pregătirii este obligatorie și are ca obiectiv principal însușirea cunoștințelor, formarea și dezvoltarea aptitudinilor și deprinderilor, creșterea competenței profesionale în raport direct cu ridicarea nivelului cerințelor postului.

(2) Formarea profesională și perfecționarea pregătirii salariaților se realizează, în principal, prin:

- a) învățământul liceal, profesional și postliceal (cu specific feroviar) *din cadrul grupurilor școlare de căi ferate;*
- b) cursuri de calificare și recalificare (cu specific feroviar) *organizate în centre de calificare;*
- c) școala personalului, la locul de muncă;
- d) cursuri la Centrul de Perfecționare și Calificare a personalului CFR, din București;
- e) cursuri postuniversitare în instituții de învățământ superior.

(3) Candidații trebuie să fie apti medical și psihologic pentru meseria sau funcția în care urmează să fie pregătiți și sunt admiși la cursuri dacă au promovat concursul, examenul și/sau alte forme de selecție organizate în acest scop, potrivit cu reglementările elaborate de angajator.

(4) Modalitățile de organizare și funcționare a formelor de pregătire și perfecționare profesională organizate la locul de muncă sau în centre proprii, se vor stabili prin norme sau regulamente aprobate de Ministerul Transporturilor, la propunerea unităților angajatoare care le organizează.

Art.20.- Consiliul de administrație al angajatorului, în funcție de cerințele și specificul activității, poate aproba în condițiile legii, acordarea de burse, sponsorizări sau mecenat personalului propriu, pentru a urma forme de pregătire sau perfecționare profesională, în țară sau în străinătate.

angajatorului poate asigura creșterea de către salariați, a unor deplasări în țară sau străinătate pentru documentare, schimburi de experiență, conferințe, simpozioane și alte asemenea activități de perfecționare profesională.

Art.22.- Salariații trimiși în străinătate la specializare vor încheia acte adiționale la contractul individual de muncă, prin care se obligă să lucreze minimum cinci ani în cadrul structurii angajatorului, după terminarea specializării. În cazul în care li se desface contractul individual de muncă, din motive imputabile lor, salariații respectivi vor restitui contravaloarea cheltuielilor suportate de angajator, proporțional cu timpul rămas nelucrat din cei cinci ani prevăzuți în actul adițional.

Art.23.- (1) Angajatorul va întocmi anual aprecieri individuale, înscrise într-o „ Fișă de apreciere „ de către șeful direct al salariatului, care vor reflecta activitatea profesională și modul de comportare la locul de muncă prin calificativele „foarte bun”, „bun”, „satisfăcător ” , și „nesatisfăcător ”. După confirmarea de către conducere, fișa va fi adusă la cunoștința salariatului, sub semnătură și se va păstra la dosarul personal în condiții de confidențialitate.

(2) Salariații nemulțumiți de aprecierile și calificativele primite pot face contestație, în termen de 15 zile de la data luării la cunoștință, la conducătorul ierarhic imediat superior celui care a acordat calificativul, care va soluționa contestațiile în cel mult 30 zile de la data prezentării lor.

(3) Salariații care obțin pentru activitatea desfășurată calificativul „ *nesatisfăcător* ”, li se poate oferi o altă muncă corespunzătoare pregătirii, iar dacă refuză oferta li se desface contractul individual de muncă, întrucât nu corespund, sub raport profesional, postului în care au fost încadrați.

(4) Sunt exceptați de la prevederile aliniatului (1) salariații care:

- a) au o vechime în unitatea angajatoare mai mică de 6 luni;
- b) se afla în concediu pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani;
- c) sunt în perioada de probă (stagiul) ca urmare a absolvirii unor forme de învățământ.

Art.24.- (1) Promovarea în funcție se face pentru completarea locurilor vacante, conform reglementărilor stabilite de angajator, numai dintre salariații care au obținut calificativul „foarte bun” sau „bun” în ultimii 2 ani și îndeplinesc condițiile minime de pregătire și vechime în specialitate.

(2) În mod excepțional conducătorul unității angajatoare poate aproba nominal reducerea cu până la jumătate a vechimii minime necesare în vederea prezentării la concurs sau examen pentru promovarea într-o funcție, grad profesional sau categorie.

(3) În cazul absolvenților învățământului superior de lungă durată, care au ocupat funcții în specialitatea studiilor absolvite, pentru care se prevede pregătire liceală sau postliceală, la stabilirea vechimii minime în specialitate necesară promovării în funcția corespunzătoare studiilor superioare, se poate lua

absolvire în învățământul superior de lungă durată care au ocupat, în același specialitate, funcții ce necesită pregătire de învățământ superior de scurtă durată, la stabilirea vechimii minime necesare promovării în noua funcție se pot lua în calcul cel mult două treimi din timpul cât au lucrat în funcțiile respective.

(4) Prin vechime în specialitate se înțelege perioada de timp lucrată în activități corespunzătoare specialității funcției sau meseriei în care urmează să fie încadrată sau promovată persoana respectivă.

(5) Derogare de la condițiile de studii pentru încadrarea sau promovarea în funcții poate fi aprobată, nominal, în situații excepționale, de către Consiliul de Administrație al angajatorului.

(6) Condițiile minime de pregătire și vechime în specialitate se stabilesc de angajator cu consultarea sindicatelor.

Art.25.- (1) Salariații care au absolvit un curs de calificare sau recalificare vor fi încadrați în noua meserie sau funcție în condițiile prezentului statut. 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.

(2) Salariații unității angajatoare, absolvenți ai unor forme de învățământ superior, la promovarea într-o funcție corespunzătoare studiilor absolvite, vor efectua perioada de probă și vor fi definitivați în funcție conform art.11, urmând ca în caz de nereușită la examenele de definitivare, să revină în funcțiile deținute anterior sau în altele similare, pe posturi vacante la data respectivă. În cazul în care în funcțiile anterioare au desfășurat activități prevăzute și în programul perioadei de probă, pot fi scutiți, la cerere, de efectuarea activităților respective, durata perioadei de probă reducându-se corespunzător, dar nu mai puțin de 6 luni.

Art.26.- Îndeplinirea temporară cu delegație a unei funcții superioare, de către un salariat, este admisă atunci când postul devine vacant, până la numirea titularului, sau în cazul imposibilității titularului de a – și exercita funcția, salariatul respectiv va trebui să îndeplinească condițiile cerute de postul în care a fost delegat și va primi drepturile bănești corespunzătoare.

CAPITOLUL III

Timpul de muncă și de odihnă.

Art.27.- (1) Durata normală a timpului de muncă este de 40 ore pe săptămână și de 8 ore pe zi.

(2) Prin contractele colective de muncă pot fi stabilite meserii și funcții, cu condiții de muncă vătămătoare, grele sau periculoase, pentru care durata normală a zilei de muncă se reduce sub 8 ore, fără scăderea salariului. În aceste

muncă cu asemenea condiții.

(3) În activitatea de construcții – montaj, în perioadele din cursul anului favorabile activității, durata normală a zilei de muncă poate fi până la 10 ore, urmând ca media anuală să nu depășească 8 ore pe zi lucrătoare.

Art.28.- (1) Regimul de lucru poate fi: zilnic, în schimburi sau tură, turnus și exploatare cale ferată.

(2) Regimul de lucru în turnus este sistemul de lucru al personalului de drum, de locomotivă și de tren, din exploatarea căilor ferate, stabilit pe baza programului de circulație a trenurilor, întocmit astfel încât sa se realizeze numărul de ore corespunzător normei de lucru pentru luna respectivă.

(3) Regimul de muncă în exploatare cale ferată constă într-un program zilnic de 8 ore, fracționat în cel mult două părți, impus de necesitatea prezenței la serviciu în anumite perioade ale zilei, în funcție de bunul mers al activității la locul de muncă respectiv.

(4) Durata turei de serviciu este de regulă de 12 ore, cu excepția activității de intervenții (trenuri de ajutor, macara, PSI etc) unde, dacă sunt asigurate condiții de odihnă, poate fi până la 24 ore.

Art.29.- (1) Prestarea muncii peste durata normală a timpului de lucru poate fi cerută pentru:

- a) preîntâmpinarea sau înlăturarea efectelor calamităților naturale sau a altor cazuri de forță majoră, precum și în situații care periclitizează sănătatea sau viața unor persoane;
- b) înlăturarea efectelor unor situații neprevăzute, care ar dăuna bunei funcționări a transporturilor feroviare;
- c) efectuarea reparațiilor la linii, lucrări de artă, instalații și dispozitive, în cazul în care defecțiunea acestora provoacă întreruperea sau împiedică desfășurarea normală a activității de transport feroviar;
- d) prevenirea sau înlăturarea unor situații care ar putea provoca degradarea sau distrugerea bunurilor încredințate pentru transport sau a celor din dotare.

(2) Munca peste durata normală a timpului de lucru poate fi solicitată și în alte situații deosebite, impuse de necesitatea asigurării desfășurării normale a activității, dar numai cu consimțământul scris al salariatului.

Art.30.- (1) Orele în care salariatul prestează muncă peste durata normală a timpului de lucru sunt ore suplimentare și se compensează cu timp liber corespunzător în următoarele 30 zile. Dacă această compensare nu este posibilă, orele în cauză se vor plăti cu sporul prevăzut în contractele colective de muncă, în termen de 30 zile de la expirarea perioadei de compensare.

(2) Pentru persoanele care lucrează în tură, turnus sau program de exploatare cale ferată, se consideră ore suplimentare orele lucrate peste numărul de ore normate pentru întreaga lună de referință.

- concediilor la cererile de concedii suplimentare și nu se compensează, acest personal beneficiază de o salarizare stabilită în raport cu răspunderea și obligațiile ce-i revine, precum și, după caz, de indemnizații și concedii suplimentare, conform reglementărilor din contractele colective de muncă.

(4) Nu constituie ore suplimentare timpul cât salariații participă, în afara programului normal de muncă, la școala personalului, analize de siguranță circulației, la efectuarea examinărilor medicale, psihologice și profesionale periodice, încheierea situațiilor de casă și recensământul vagoanelor; orele respective vor fi plătite ca timp normal de lucru.

Art.31.- În situații deosebite se poate utiliza consemnul, care constă în obligația salariatului de a sta la dispoziția unității sau subunității, la domiciliu sau în unitate, pentru eventuale solicitări de intervenții. Meseriile și funcțiile supuse consemnului, condițiile și modul de aplicare a acestei măsuri preventive se stabilesc prin regulamente, anexe la contractele colective de muncă.

Art.32. - (1) Timpul minim liber între două ture de serviciu este de 12 ore, cuprinse între sfârșitul programului de lucru al unei ture și începutul programului de lucru al turei următoare.

(2) În regimul de muncă în turnus, timpul minim liber la domiciliu este de 16 ore, iar în situații deosebite, generate de necesitatea bunei funcționări a unității, acest timp poate fi redus la minim 12 ore. La cap de secție timpul minim de odihnă trebuie să fie egal cu $\frac{1}{2}$ din timpul de serviciu prestat anterior, dar nu mai puțin de 2 ore.

Art.33.- Salariații au dreptul la repaus săptămânal, de regulă sâmbătă și duminică. În regimul de muncă în schimburi, tură, turnus sau exploatare cale ferată, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile ale săptămânii, cu condiția asigurării în cursul unei luni, a două repausuri în zilele de sâmbătă sau duminică.

Art.34.- (1) Zilele nelucrătoare în cursul anului sunt sărbătorile legale și alte zile stabilite prin acte normative

(2) Pentru personalul feroviar sunt sărbători legale următoarele zile: 1 și 2 ianuarie „Anul Nou”; prima și a doua zi de Paști; 23 aprilie „ Ziua feroviarilor ”; 1 mai „ ziua internațională a muncii ”; 1 decembrie „ Ziua națională a României ”; 25 și 26 decembrie „ Crăciunul ”.

(3) Munca prestată în zilele nelucrătoare nu se compensează cu timp liber corespunzător, ci se retribue cu sporul prevăzut în contractele colective de muncă.

Art.35.- (1) Salariații feroviarilor au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă plătit de minim 24 de zile lucrătoare, indiferent de vechimea în muncă. Această durată minimă este corespunzătoare activității desfășurate timp de un an.

(3) În primul an de activitate, durata concediului de odihnă va fi proporțională cu timpul efectiv lucrat în cadrul unității angajatoare și urmează a fi efectuat până la sfârșitul anului calendaristic.

(4) Concediul de odihnă pentru personalul care a beneficiat de concedii fără plată, în anul calendaristic de referință, a căror durată însumată este mai mare de 30 zile calendaristice va fi acordat proporțional cu timpul efectiv lucrat.

(5) Salariații care au fost în incapacitate temporară de muncă sau în concediu plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, o perioadă ce nu cuprinde întregul an calendaristic, au dreptul la concedii de odihnă cu durata integrală. În cazul în care nu au prestat muncă întregul an calendaristic, nu au dreptul la concediu de odihnă în acel an.

Art.36.- (1) Salariații care lucrează în condiții deosebite, grele, periculoase, sau nocive au dreptul în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă suplimentar, potrivit reglementărilor din contractele colective de muncă, privind stabilirea locurilor de muncă cu asemenea condiții, durata concediului suplimentar și condițiile de acordare.

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

Art.37.- (1) Concediul de odihnă se acordă de unitățile sau subunitățile în care salariații își desfășoară efectiv activitatea.

(2) Salariații detașați la unități din alte localități au dreptul la rambursarea cheltuielilor de transport dus – întors din localitățile unde sunt detașați în localitatea unde își are sediul unitatea sau subunitatea la care sunt angajați, în cazul în care efectuează concediul de odihnă în perioada detașării.

Art.38.- Concediul de odihnă se efectuează integral în fiecare an calendaristic; concediul se poate acorda și fracționat dacă interesele serviciului o cer, sau la cererea salariatului, dacă condițiile concrete de la locul de muncă permit, dar una dintre fracțiuni trebuie să fie de cel puțin 12 zile lucrătoare.

Art.39.- (1) Conducerea unității angajatoare are obligația să ia toate măsurile pentru ca salariații să efectueze în fiecare an calendaristic concediile de odihnă la care au dreptul, în care scop la finele fiecărui an va întocmi programarea efectuării concediilor de odihnă pentru anul următor. Programarea se face cu reprezentanții sindicatelor, ținându-se cont de opțiunea salariaților; și se ia la cunoștință de către salariați, sub semnătură.

(2) Modificarea programării concediilor de odihnă, după întocmire, se va face la cererea salariatului (salariatei) atunci când acesta:

- a) se află în concediu medical sau are bilet de trimitere, în urma recomandării medicale, la o stațiune balneo-climaterică pentru tratament;

- c) este chemat să îndeplinească îndatoriri publice sau obligații militare, altele decât serviciul militar în termen;
- d) urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, perfecționare sau specializare;
- e) se află în concediu plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la doi ani;
- f) solicită modificarea programării pentru alte motive justificate și conducerea unității sau subunității este de acord cu modificarea.

(3) Efectuarea concediului de odihnă se întrerupe:

- a) în situațiile prevăzute la aliniatul (2) litera a, c și d;
- b) atunci când salariații intră în concediu pentru maternitate;
- c) în cazul în care salariatul este rechemat, prin dispoziție scrisă a conducerii unității sau subunității, pentru nevoi de serviciu neprevăzute, care fac necesară prezența salariatului la locul de muncă. În această situație cel rechemat are dreptul la rambursarea cheltuielilor de transport, dacă își efectua concediul în altă localitate și la o despăgubire egală cu contravaloarea serviciilor și prestațiilor plătite, de care nu a mai putut beneficia datorită rechemării la serviciu.

(4) În situațiile de întrerupere a efectuării concediului de odihnă, menționate în aliniatul precedent, 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.40.- (1) Pe timpul efectuării concediului de odihnă salariații vor primi o indemnizație, aferentă numărului de zile de concediu, calculată conform prevederilor contractului colectiv de muncă, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, sporul de vechime și indemnizația pentru funcția de conducere, luate împreună, corespunzătoare perioadei de concediu.

(2) În afara indemnizației de concediu, salariații beneficiază și de ajutor material pentru recuperarea forței de muncă. În cazul în care concediul de odihnă, se acordă fracționat, acest ajutor se plătește când urmează să se efectueze o fracțiune, de cel puțin 12 zile lucrătoare, la solicitarea salariatului.

(3) Pentru cei încadrați cu fracțiuni de normă, indemnizația de concediu se calculează avându-se în vedere veniturile care se iau în calcul convenite pentru fracțiunea de normă. În aceiași proporție se acordă și ajutorul material pentru recuperarea forței de muncă.

(4) La solicitarea salariatului indemnizația de concediu și ajutorul material pentru recuperarea forței de muncă, dacă este cazul, se plătește cu cel mult 5 zile înaintea plecării în concediu.

...în cazul în care, în următoarele cazuri:

- a) contractul de muncă al salariatului a încetat;
- b) salariatul este chemat pentru îndeplinirea serviciului militar;
- c) în alte situații prevăzute expres prin dispoziții legale.

(2) Compensația în bani constă în indemnizația aferentă numărului de zile de concediu care ar fi trebuit să fie efectuate, corespunzător timpului efectiv lucrat în anul de referință, plus ajutorul material pentru recuperarea forței de muncă, dacă nu a beneficiat de acesta, deși salariatul avea dreptul la cel puțin 12 zile concediu de odihnă.

(3) Neefectuarea în totalitate sau parțială a concediului de odihnă în anul calendaristic respectiv, din alte motive decât cele prevăzute la aliniatul (1), conferă salariatului dreptul de a cere unității angajatoare o despăgubire egală cu indemnizația de concediu cuvenită pentru perioada neefectuată și dacă este cazul, ajutorul material pentru recuperarea forței de muncă .

(4) Despăgubirea plătită conform aliniatului (3) va fi suportată de persoana din vina căruia nu s-a efectuat concediul de odihnă, cu excepția cazului când neefectuarea s-a datorat împrejurărilor prevăzute la art.39, aliniat (2), litera a, c, d ,e, ivite în ultimele 2 luni ale anului calendaristic respectiv, ori salariatul a fost reținut la serviciu pentru motive întemeiate, în interesul unității angajatoare și din dispoziția conducerii acesteia.

(5) 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 copilului 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 pentru diferența de zile de concediu neefectuate să primească despăgubirea prevăzută la aliniatul (3).

Art.42.- (1) În cazul în care după efectuarea concediului de odihnă, contractul de muncă al salariatului încetează din inițiativa sau cu acordul său, ori din inițiativa unității dar din motive imputabile salariatului , acesta este obligat să restituie unității partea sa din indemnizația de concediu corespunzătoare perioadei nelucrate din anul pentru care i s-a acordat acest concediu, precum și ajutorul material pentru recuperarea forței de muncă, în situația în care nu are dreptul la cel puțin 12 zile de concediu pentru perioada lucrată.

(2) Nu sunt obligați la restituirea prevăzută la aliniatul (1) salariații aflați în următoarele situații:

- a) li s-au desfășurat contractele de muncă cu acordul părților pentru motive de sănătate dovedite cu certificat medical, iar unitatea nu le-a putut oferi o altă muncă corespunzătoare stării sănătății și calificării profesionale;
- b) s-au pensionat după ce au efectuat concediul de odihnă conform programării;
- c) salariatele care au solicitat desfacerea contractului de muncă, cu acordul unității, pentru creșterea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 7 ani;

Art.43.- (1) În afara concediului de odihnă, pentru evenimente familiale deosebite, dovedite cu acte, salariații au dreptul la concedii plătite în regimul concediului de odihnă, cu următoarele durate:

- a) cinci zile, pentru: căsătoria salariatului; decesul soțului (soției), copiilor, părinților, socrilor, ginerilor (nurilor), fraților (surorilor); nașterea sau adopția unui copil; mutarea în altă localitate în interesul angajatorului;
- b) trei zile, pentru: căsătoria unui copil sau frate (soră); decesul bunicilor; recrutarea sau încorporarea salariatului în vederea efectuării serviciului militar.

(2) Concediul plătit pentru evenimente familiale deosebite se acordă de conducerea unității angajatoare, la cererea salariatului, iar momentul acordării poate fi și ulterior datei producerii evenimentului. Concediul plătit pentru nașterea unui copil se acordă tatălui salariat feroviar.

Art.44.- Pentru rezolvarea unor probleme personale salariații pot beneficia, de concedii fără plată, a căror durată și condiții de aprobare se vor stabili prin contractele colective de muncă.

Art.45.- Salariații studenți la diverse forme ale învățământului superior, au dreptul la concedii de studii fără plată de până la 60 zile calendaristice într-un an pentru sesiuni de examene, proiecte și lucrări practice. Perioada de concedii de studii va fi considerată vechime în muncă, proporțional cu numărul de ore pe care îl prestau anterior acordării acestor concedii și nu va fi luată în considerare la aplicarea prevederilor art.35, aliniatul (4).

CAPITOLUL IV

Salarizarea personalului feroviar

A. Principii generale

Art.46.- (1) Personalul feroviar are dreptul ca pentru munca prestată, să primească un salariu corespunzător funcției, meseriei și clasei în care este încadrat, stabilit pe bază de negociere, cu respectarea prevederilor contractului colectiv de muncă și care constituie un element esențial al contractului individual de muncă. Salariul este confidențial și se compune din salariul de bază, sporuri și adaosuri la acesta, premii pentru obținerea unor rezultate deosebite.

(2) Funcțiile și meseriile utilizate în unitatea angajatoare, cu limitele de salarizare corespunzătoare, se prevăd în contractul colectiv de muncă.

Art.47.- (1) Plata salariilor se face periodic, la intervale de cel mult o lună. Datele la care se face plata salariilor se stabilesc prin contractele colective de muncă.

(2) Drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale angajatorului. Salariați au calitatea de creditori privilegiați în cazul lichidării unității.

Art.48.- (1) Formele de salarizare sunt următoarele:

- a) în acord, pentru personalul 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;
- b) în regie, când salariul de bază stabilit pentru o lună se acordă personalului pentru timpul efectiv lucrat la realizarea integrală a sarcinilor de serviciu;
- c) prin remiză, formă de salarizare utilizată în activitatea de alimentație publică, cazare și turism și exprimată în cote stabilite din volumul încasărilor.

(2) Stabilirea formelor de salarizare ce se aplică la fiecare loc de muncă este de competența consiliilor de administrație ale angajatorilor.

B. Salariul de bază al muncitorilor.

Art.49.- Salariile de bază pentru muncitorii calificați se stabilesc pe categorii de încadrare sau funcții, în care sunt titularizați în raport de cunoștințe, nivel de calificare și experiență, pe baza indicatoarelor tarifare de calificare. Fiecărei categorii de încadrare sau funcții îi corespunde clasele de salarizare prevăzute în contractul colectiv de muncă.

Art.50.- (1) Încadrarea sau promovarea muncitorilor calificați în categorii se va putea face numai dacă unitatea are prevăzut un volum suficient de lucrări corespunzătoare categoriei la care muncitorii solicită să fie încadrați, pe bază de examen sus-ținut în fața comisiei de încadrare și promovare din unitate, cu respectarea condițiilor minime de pregătire și vechime și a prevederilor din contractul colectiv de muncă.

(2) Muncitorii care se recalifică în alte meserii vor fi încadrați, după absolvirea cursurilor de recalificare, până la categoria avută la meseria din care provin, cu respectarea dispozițiilor de la aliniatul (1).

(3) Muncitorii din ultima categorie de calificare sau funcție prevăzută în indicatorul tarifar de calificare pentru meseria exercitată, care execută lucrări deosebit de complexe, pot fi încadrați și salariați ca muncitori specialiști, în condițiile prevăzute de contractul colectiv de muncă.

(4) Clasa de salarizare în cadrul categoriei obținute se stabilește prin negociere individuală, în funcție de rezultatul favorabil de la examenul de încadrare sau promovare.

bază, cu aprobarea consiliului de administrație al unității, dacă pentru acest salariu indica-torul tarifar de calificare nu prevede și sarcina de conducere a formației de lucru.

C. Salariul de bază al personalului de specialitate, administrativ și de conducere.

Art.52.- Salariile de bază pentru personalul de specialitate, administrativ și de conducere se diferențiază pe funcții și, în unele cazuri, pe grade profesionale prin prevederi în contractele colective de muncă. În cazul în care pentru unele funcții se prevede și indemnizație de conducere, aceasta face parte din salariul de bază.

Art.53.- (1) 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. Modul de ocupare a funcțiilor de conducere se stabilește, de către consiliul de administrație al angajatorului.

(2) Stabilirea salariului de bază la încadrarea în funcție se face prin negociere între salariat și conducerea angajatorului, prin acordarea unei clase cuprinsă între limitele de salarizare ale funcției respective, prevăzute în contractul colectiv de muncă.

(3) Personalul promovat în funcții superioare se încadrează la nivelul de bază, iar în cazul când clasa de salarizare de la acest nivel este mai mică sau egală cu cea avută în funcția din care provine, salariatul respectiv va fi încadrat la un nivel care să-i asigure cel puțin o clasă de salarizare în plus. Se consideră promovare trecerea personalului într-o funcție al cărui nivel maxim de salarizare este superior nivelului maxim al funcției avute.

(4) La trecerea salariatului într-o funcție cu nivel de salarizare mai mic, din motive imputabile acestuia, salariul de bază se va stabili până la cel mult clasa de salarizare avută, dacă acesta se încadrează în limitele de salarizare ale noii funcții .

Art.54.- Unitățile și subunitățile angajatoare vor întocmi statele de funcții pentru personalul de specialitate, administrativ și de conducere care vor cuprinde: denumirea compartimentelor, denumirea funcțiilor, numărul de posturi pe compartimente și funcții, nivelul studiilor necesare încadrării în fiecare funcție, limitele minime și maxime de salarizare ale funcțiilor, sporurile și adausurile la salariul de baza aferente fiecărei funcții.

D. Sistemul de sporuri.

Art.55.- (1) Personalul feroviar beneficiază, în afara salariului de bază, în raport de vechimea în muncă și de condițiile grele, vătămătoare, periculoase sau deosebite

(2) Condițiile concrete de acordare a sporurilor, categoriile de personal beneficiare, locurile de muncă ce îndreptățesc acordarea sporurilor, procentele de majorare a salariului de bază pentru toate categoriile de sporuri se stabilesc prin contractele colective de muncă.

(3) Sporurile pentru condiții grele de muncă, pentru condiții vătămătoare, periculoase și cel de șantier se acordă proporțional cu timpul cât personalul a lucrat în condițiile respective. Conducerile unităților angajatoare sunt obligate să ia măsuri pentru înlăturarea cauzelor care determină asemenea condiții, să asigure normalizarea parametrilor în care se desfășoară munca, fără pericol de accidente și îmbolnăviri profesionale.

E. Sistemul premial.

Art.56.- Pentru stimularea personalului cu realizări deosebite în muncă, angajatorii pot constitui din veniturile realizate, după acoperirea cheltuielilor, formarea fondurilor de dezvoltare, de rezervă și pentru perfecționarea și recalificarea personalului, precum și după plata impozitelor și taxelor, a cotelor de asigurări sociale și celorlalte vărsăminte prevăzute de lege, un fond de cointeresare prin premii, a cărui repartizare și utilizare se aprobă de consiliile de administrație.

Art.57.- Din profitul net al angajatorului o cotă de 10% se constituie ca fond de participare a salariaților la profit, care se distribuie acestora după depunerea bilanțului contabil anual, în funcție de contribuția fiecăruia la realizarea profitului.

Art.58.- (1) Angajatorii vor constitui din veniturile realizate fondul pentru acordarea unui salariu suplimentar, în fiecare an calendaristic (al 13-lea salariu), personalului feroviar care a prestat o muncă ireproșabilă în anul respectiv. Tot din acest fond se pot acorda în cursul anului, recompense pentru evitarea evenimentelor de cale ferată sau a producerii unor pagube însemnate.

(2) Condițiile care trebuie îndeplinite pentru a beneficia de salariul suplimentar și/sau de recompense, modul de calcul și cuantumul acestora, termenele de acordare se vor stabili prin contractele colective de muncă, iar modul de constituire a fondului necesar, în cadrul fondului global de salarii, se va reglementa de către consiliile de administrație.

F. Alte prevederi.

Art.59. - (1) Absolvenții unei forme de învățământ, la încadrarea în muncă, în primul an de activitate, vor fi salarizați la nivelul minim al funcției pe care o exercită.

(2) În cazul salariaților unității angajatoare, absolvenți ai unor forme de învățământ superior, la încadrarea într-o funcție corespunzătoare studiilor absolvite, salariul de bază se stabilește prin negociere, asigurându-se, dacă limitele

Art.60.- Pe durata cursurilor de calificare sau recalificare, personalul feroviar va fi salarizat în regie și va avea sarcini de serviciu stabilite de unitatea sau subunitatea care organizează cursul, legate de formarea profesională pentru noua meserie sau funcție. Drepturile de salarizare de care beneficiază personalul în această perioadă se compun din salariul de bază avut la data admiterii la curs, sporul de vechime, celelalte sporuri pentru condiții deosebite de muncă, care se acordă la locurile de muncă unde își desfășoară activitatea pe timpul cursului.

Art.61.- (1) În următoarele situații, salariații, deși nu desfășoară activitate, stau totuși la dispoziția serviciului și sunt salariați cu 75 % din salariul de bază:

- a) pe timpul cât personalul de locomotivă și tren, precum și personalul care efectuează în program ordonat însoțiri de tren, staționează la cap de secție, de la predarea și până la luarea în primire a serviciului;
- b) pe timpul cât personalul din activitatea de întreținere și reparații a liniilor și instalațiilor de cale ferată, precum și personalul de deservire a mijloacelor de intervenție este obligat, prin dispoziție scrisă, să stea încazarmat în vederea unor eventuale intervenții pentru menținerea circulației feroviare.

(2) Orele corespunzătoare timpilor prevăzuți la aliniatul (1) nu intră în calculul programului normal de lucru lunar și nu sunt considerate ore suplimentare.

Art.62.- Salariații aflați în grevă care, pe durata acesteia, au desfășurat activitate conform programului stabilit de administrație cu organizatorii grevei, astfel încât să asigure serviciile esențiale dar nu mai puțin de o treime din activitate, sunt plătiți corespunzător prestației și timpului efectiv lucrat.

Art.63.- În cazul aplicării unui nou contract colectiv de muncă, stabilirea clasei de salarizare în cadrul aceleiași funcții sau alteia echivalente, se face prin negociere individuală și încheierea unui act adițional la contractul colectiv de muncă, între conducătorul unității sau subunități angajatoare și salariat, avându-se în vedere calificativul la aprecierea anuală și propunerea conducătorului locului de muncă. La cererea salariatului, la negociere poate participa și un reprezentant al sindicatului.

Art.64.- 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 altor moștenitori legali.

Schimbarea locului de muncă

Art.65.- Personalul feroviar poate fi însărcinat de conducerea unității să îndeplinească anumite lucrări în afara locului său obișnuit de muncă, în condițiile prevăzute de lege, prin delegare, detașare sau trecere temporară în altă muncă.

Art.66.- Delegarea poate fi dispusă de conducătorul unității, subunității sau compartimentului de muncă potrivit competențelor stabilite, și constă în executarea temporară de către salariat a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor sale de serviciu, sau legate de formarea ori perfecționarea sa profesională, în afara locului său de muncă, pentru o perioadă de până la 60 zile. Prelungirea delegării este posibilă, în mod excepțional, cu cel mult aceeași durată, pentru asigurarea bunei funcționări a unității sau subunității care a dispus-o.

Art.67.- (1) Detașarea poate fi dispusă de conducerea unității sau subunității angajatoare și constă în schimbarea locului de muncă prin încadrarea salariatului la unitatea sau subunitatea unde este trimis, în scopul desfășurării unor activități necesare acesteia din urmă.

(2) Detașarea este o măsură temporară ce poate fi luată pentru o perioadă de maxim 6 luni, pentru asigurarea bunei funcționări a unității sau subunității la care persoana este detașată. Cu acordul salariatului detașarea se poate prelungi până la 2 ani.

(3) Salariații detașați răspund disciplinar și material față de unitatea sau subunitatea unde au fost detașați, care poate lua măsurile legale de recuperare a pagubelor și de sancționare a celor vinovați de încălcarea disciplinei, cu excepția desfacerii contractului de muncă care se poate dispune numai de unitatea sau subunitatea angajatoare.

Art.68.- În situații deosebite, pentru asigurarea bunei funcționări a unității sau subunității angajatoare, conducerea acesteia poate dispune trecerea temporară în altă muncă a salariatului, dacă are pregătirea profesională necesară, pentru o perioadă de cel mult un an.

Art.69.- (1) Pe durata delegării, detașării sau trecerii temporare într-o altă muncă decât cea prevăzută în contractul individual de muncă, cel în cauză își păstrează funcția și salariul de bază avute anterior.

(2) Când detașarea sau trecerea temporară în altă muncă se face la o muncă pentru care este stabilit un salariu de bază mai mare, persoana respectivă are dreptul la acest salariu, corespunzător noului loc de muncă.

(3) În toate cazurile sporurile la salariul de bază se vor plăti conform condițiilor noului loc de muncă.

dreptul, în afara drepturilor salariale, la plata cheltuielilor de transport și de cazare, precum și la o indemnizație în cuantumurile și condițiile prevăzute în contractul colectiv de muncă.

Art.71.- (1) Salariații pot fi mutați dintr-o localitate în alta, când interesele serviciului o cer și cu consultarea obligatorie a liderului de sindicat. În acest caz, angajatorul are obligația să asigure locuința de serviciu sau condiții pentru deplasarea de la și la domiciliu.

(2) Dacă mutarea prevăzută în aliniatul precedent implică și schimbarea domiciliului sau a reședinței, este obligatoriu acordul salariatului, iar acesta beneficiază de indemnizația de mutare și plata cheltuielilor de transport, prevăzute în contractul colectiv de muncă.

Art.72.- (1) Personalul feroviar care lucrează la reprezentanțele angajatorului 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.

(2) Personalul care se deplasează în afara frontierelor, datorită specificului activității (însoțire vagoane, relații cu stațiile de frontieră vecine, transporturi maritime etc), beneficiază de diurne în valută stabilite de consiliul de administrație, conform prevederilor legale.

CAPITOLUL VI

Încetarea contractului de muncă

Art.73.- Raporturile de muncă ale personalului feroviar încetează la expirarea termenului pentru care a fost încheiat contractul de muncă sau ca urmare a încetării acestuia, prin acordul dintre salariat și angajator, precum și prin desfacerea contractului din inițiativa uneia dintre părți.

Art.74.- (1) Desfacerea contractului de muncă din inițiativa salariatului se face prin demisie, care trebuie prezentată conducătorului unității angajatoare și devine operantă după 30 zile lucrătoare de la înregistrare. În acest termen de preaviz salariatul este obligat să continue activitatea potrivit programului de lucru și să efectueze formalitățile necesare predării atribuțiilor și responsabilităților de serviciu, precum și a dotărilor primite.

(2) În perioada preavizului salariatul își poate retrage demisia. După expirarea termenului de 30 zile lucrătoare, retragerea demisiei se poate face numai cu acordul angajatorului și numai dacă salariatul și-a continuat neîntrerupt activitatea.

prezentul statut.

(2) În cazurile în care angajatorul este obligat, potrivit legii, să acorde un preaviz la desfacerea contractului de muncă, durata acestuia va fi de 30 zile lucrătoare. Dacă salariatului i se desface contractul individual de muncă fără să i se acorde preavizul menționat anterior, acesta are dreptul la o despăgubire egală cu salariul de bază lunar avut la data desfacerii contractului de muncă.

(3) Desfășurarea sau participarea la activități sau acțiuni sindicale nu poate constitui motiv pentru desfacerea contractului individual de muncă.

Art.76.- (1) Desfacerea contractului de muncă, în toate situațiile, se stabilește prin decizia scrisă a conducerii unității angajatoare, cu arătarea motivelor, a temeiului legal, a termenului și a instanței de jurisdicția muncii la care măsura luată se poate ataca.

(2) Decizia de desfacere a contractului de muncă se comunică în scris salariatului, în termen de 5 zile și își produce efectele de la data comunicării.

Art.77.- (1) În caz de revocare sau de anulare a desfacerii contractului de muncă, angajatorul este obligat să reîncadreze în funcția avută pe cel căruia i s-a desfăcut contractul de muncă în mod nejustificat și să-i plătească pe timpul cât a fost lipsit de salariu din această cauză, o despăgubire calculată pe baza veniturilor salariale medii realizate în ultimele 3 luni anterioare desfacerii contractului de muncă.

(2) Dacă persoana în cauză s-a încadrat între timp într-o funcție cu un salariu inferior sau a realizat alte câștiguri mai mici, despăgubirea prevăzută în alineatul precedent va consta, pentru perioada respectivă, în diferența dintre veniturile medii realizate anterior desfacerii contractului de muncă și câștigul realizat între timp.

(3) Persoana care cu rea-credință a determinat aplicarea măsurii desfacerii contractului de muncă răspunde material, disciplinar și, după caz penal. Persoana vinovată de neexecutarea hotărârii de reintegrare răspunde față de unitatea angajatoare pentru plata despăgubirii, de la data când s-a solicitat reintegrarea, în baza hotărârii executorii, până la data executării efective a acesteia.

CAPITOLUL VII

Protectia muncii

Art.78.- Îmbunătățirea continuă a condițiilor de muncă, grija pentru apărarea vieții și sănătății personalului feroviar în procesul de transport, pentru prevenirea accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale, trebuie să constituie o obligație și o preocupare permanentă a angajatorilor.

pentru angajatorii și salariații feroviar. Angajatorii vor elabora instrucțiuni sau regulamente proprii de aplicare a normelor de protecția muncii, în funcție de particularitățile proceselor și locurilor de muncă.

(2) Măsurile de protecția muncii se stabilesc prin norme de tehnica securității și de igiena muncii – pe fiecare loc de muncă, utilaj, aparat, instalație, echipament și proces tehnologic.

Art.80.- (1) Protecția muncii se va asigura începând cu faza de proiectare și de realizare a obiectivelor de investiții și pe toată durata de exploatare a acestora, adaptându-se permanent pe măsura introducerii de procese și tehnologii noi de exploatare.

(2) Obiectivele noi sau reutilate nu vor intra în funcție sau exploatare decât cu autorizarea prealabilă a organelor specializate de protecția muncii și a organelor sanitare care acordă asistență sectorului feroviar.

(3) Condițiile de muncă și măsurile de protecție a muncii pentru personalul feroviar trebuie să fie corespunzătoare în toate spațiile în care își desfășoară activitatea, trebuie să asigure îndeplinirea tuturor sarcinilor și atribuțiilor postului respectiv, potrivit normelor și obligațiilor prevăzute de regulamentele și instrucțiile de serviciu specifice, precum și a integrității fizice și psihice a fiecărui salariat. La locul de muncă trebuie asigurate condiții și dotări pentru igiena corporală și recăpătarea unei ținute civilizate după terminarea programului de lucru.

Art.81.- (1) În raport cu condițiile în care își desfășoară activitatea personalul feroviar are dreptul la echipament de protecție, echipament de lucru și materiale igienico-sanitare. Sortimentele și tipurile de echipamente și materiale, precum și locurile de muncă și condițiile de acordare se stabilesc prin normative, anexe la contractele colective de muncă.

(2) Salariaților care lucrează în condiții vătămătoare sau periculoase li se acordă în timpul lucrului, potrivit prevederilor din contractele colective de muncă, o alimentație de protecție în scopul creșterii rezistenței organismului la noxele la care este expus.

(3) Echipamentul și alimentația de protecție, precum și materialele igienico-sanitare se acordă gratuit. Cota din contravaloarea echipamentului de lucru care se suportă de salariat se stabilește prin normativul de acordare.

Art.82.- (1) Încadrarea locurilor de muncă în categoria celor cu condiții deosebite de muncă, potrivit legislației pensiilor, se face de către angajator împreună cu conducerea sindicatelor, având ca bază determinările de noxe profesionale și expertizarea locurilor de muncă, conform criteriilor și metodologiei de încadrare prevăzute de lege. Angajatorii sunt obligați să depună la casele teritoriale de pensii avizul inspectoratului de muncă prin care se atestă încadrarea locurilor de muncă în

(2) Caracterul permanent al sporurilor pentru condiții deosebite de muncă, prevăzute în contractul colectiv de muncă, este determinat de acordarea acestuia pe toată perioada anului.

Art.83.- (1) Pentru a se asigura participarea salariaților la elaborarea și urmărirea aplicării măsurilor în domeniul protecției muncii, angajatorii împreună cu sindicatele vor înființa și organiza comitete de securitate și sănătate în muncă, potrivit regulamentelor de organizare și funcționare ale acestor comitete, pe care le vor elabora, în prealabil.

(2) Comitetele de securitate și sănătate în muncă vor avea următoarele atribuții:

- a) aprobă programul anual de securitate și sănătate în muncă și urmărește aplicarea acestui program, în mod deosebit alocarea mijloacelor necesare realizării prevederilor lui și eficiența măsurilor din program în ceea ce privește îmbunătățirea condițiilor de muncă;
- b) analizează factorii de risc, de accidentare și îmbolnăvire profesională existenți la locurile de muncă și urmărește modul în care se aplică și se respectă reglementările legale privind securitatea și sănătatea în muncă;
- c) analizează propunerile salariaților privind prevenirea accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale, precum și pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă;
- d) efectuează inspecții privind aplicarea și respectarea normelor de tehnica securității muncii, precum și aplicarea normativelor de acordare și utilizare a echipamentului și alimentației de protecție, a materialelor igienico-sanitare;
- e) informează inspectoratele teritoriale de protecția muncii despre starea asigurării protecției muncii în unitate;
- f) efectuează cercetări proprii asupra accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale și verifică reintegrarea sau menținerea în muncă a salariaților care au fost accidentați și au suferit o diminuare a capacității de muncă;
- g) realizează cadrul de participare a salariaților la luarea unor hotărâri ce vizează schimbări ale procesului de producție – organizatorice, tehnologice, folosirea altor materii prime și materiale etc – cu implicații privind protecția muncii;
- h) dezbate și aprobă raportul anual prezentat de compartimentul de specialitate, privind situația protecției muncii și eficiența măsurilor întreprinse, conform programului aprobat la începutul anului și dispune înaintarea acestui raport inspectoratului teritorial de muncă.

Art.84. – (1) Conducerile unităților angajatoare au obligația să stabilească, odată cu măsurile de realizare a obiectului activității sau a sarcinilor de serviciu, măsuri de protecție corespunzătoare fiecărui loc de muncă, inclusiv măsuri pentru prevenirea și combaterea poluării mediului. De asemenea, vor lua măsuri ca

(2) Conducerile unităților angajatoare au obligația să analizeze periodic, împreună cu organele sindicale și sanitare, cauzele accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale și să ia măsuri pentru înlăturarea factorilor nocivi care periclitează sănătatea personalului.

(3) Obligațiile administrației privind condițiile de muncă sunt considerate îndeplinite dacă aceasta a realizat, pentru fiecare loc de muncă, următoarele obiective:

- a) asigurarea condițiilor de mediu corespunzătoare, respectiv microclimat, iluminat, nivelul de zgomot, trepidații sau vibrații etc., în limitele admise;
- b) amenajarea spațiilor cu destinație socială – vestiare, băi, grupuri sanitare, săli de mese etc;
- c) eliminarea sau reducerea poluării rezultată din activitatea proprie, astfel ca noxele să se încadreze în limitele admise;
- d) igienizarea și ventilarea permanentă a spațiilor de lucru și a anexelor sociale;
- e) acordarea la timp și integral a echipamentului și alimentației de protecție, a echipamentului de lucru și a materialelor igienico-sanitare, conform normativelor:

Art.85.- (1) Salariații sunt obligați să cunoască și să respecte integral normele de securitate și de igienă a muncii la locurile unde își desfășoară activitatea, să folosească și să întrețină în bune condiții mijloacele de protecție individuală ce le-au fost încredințate.

(2) Încălcarea dispozițiilor legale privitoare la tehnica securității muncii, igiena muncii și protecția mediului se constată de conducătorii locurilor de muncă, de conducătorii ierarhici și de personalul cu atribuții de control, precum și de organele de stat însărcinate cu supravegherea și controlul în domeniile respective. Abaterea de la aceste dispoziții atrage răspunderea disciplinară, materială, administrativă și penală, după caz, potrivit legii.

Art.86.- Quantumul indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă provocată de accident de muncă, de accident survenit în timpul deplasării la și de la locul de muncă, în perioade și pe traseul normal al deplasării, ori de boală profesională, este egal cu salariul de bază plus sporurile prevăzute de contractul colectiv de muncă, indiferent de durata contractului individual de muncă și vechimea în muncă.

REGIMUL DISCIPLINAR AL PERSONALULUI FEROVIAR**CAPITOLUL I****DREPTURI ȘI ÎNDATORIRI****A. – Drepturile personalului feroviar**

Art.87.- Personalul feroviar beneficiază de toate drepturile care decurg din legislația în vigoare, din prevederile prezentului statut, precum și din prevederile contractului colectiv de muncă în unitățile în care acesta se încheie.

Art.88.- În scopul îndeplinirii sarcinilor ce le revin persoanele încadrate în muncă în unități de transport feroviar au următoarele drepturi principale:

- a) să li se asigure un loc de muncă potrivit aptitudinilor, pregătirii profesionale, aspirațiilor, precum și necesităților impuse de buna funcționare a unității;
- b) să primească pentru munca prestată un salariu de bază corespunzător funcției sau categoriei profesionale și, după caz, indemnizația de conducere, sporuri, premii și alte drepturi bănești, stabilite potrivit legii și contractelor colective de muncă;
- c) să li se asigure stabilitatea în muncă, contractul individual de muncă neputând să înceteze sau să fie modificat decât în cazurile prevăzute de lege și de prezentul statut;
- d) să beneficieze de condițiile create prin reglementări legale, inclusiv de concedii de studii, pentru ridicarea și perfecționarea pregătirii profesionale;
- e) să fie promovate în categorii de încadrare sau în funcții superioare, în raport cu pregătirea, experiența, rezultatele muncii și nevoile unității;
- f) să li se asigure repaus săptămânal, concedii de odihnă și alte concedii pentru nevoi personale, plătite, conform prevederile prezentului statut și ale contractelor colective de muncă;
- g) să beneficieze de condiții corespunzătoare de muncă, de protecția muncii, de măsuri de protecție și asigurări sociale, conform prevederilor legale;
- h) să folosească baza materială a unității destinată activităților culturale și sportive;
- i) să se asocieze în organizații sindicale sau în alte organizații profesionale, culturale, sportive, de ajutor reciproc, potrivit legii;
- j) să se adreseze organelor superioare, celor de jurisdicție sau oricărui for competent, ori de câte ori consideră că a fost prejudiciată în drepturile sale;
- k) să se apeleze la formele de protest prevăzute de lege;

Art.89.- Drepturile personalului feroviar nu pot face obiectul vreunei tranzacții, renunțări sau limitări și sunt apărute de lege împotriva oricăror încălcări sau abuzuri.

B. – Îndatoriri generale.

Art.90.- (1) Personalul feroviar este obligat să dovedească o înaltă disciplină, în întreaga lui activitate, întrucât asigurarea disciplinei ferme constituie una din premisele esențiale pentru desfășurarea activității de transport feroviar în depline condiții de siguranță.

(2) Disciplina în unitățile feroviare impune respectarea și executarea cu strictețe și întocmai de către toți salariații, indiferent de funcție, a normelor stabilite prin lege, prin regulamente și instrucții de serviciu, prin alte dispoziții privind activitatea de transport feroviar.

Art.91.- Personalul feroviar, potrivit specificului muncii sale, are următoarele îndatoriri principale:

- a) să-și însușească temeinic cunoștințele necesare îndeplinirii atribuțiilor de serviciu, să participe la instructajele organizate pentru însușirea instrucțiilor, regulamentelor și prescripțiilor de serviciu, la alte forme de perfecționare profesională;
- b) să execute întocmai și la timp toate sarcinile ce decurg din funcția pe care o îndeplinește, să respecte programul de lucru, normele de muncă, procesele tehnologice și prescripțiile pentru buna desfășurare a activității;
- c) să se prezinte la serviciu în stare corespunzătoare îndeplinirii în bune condiții a sarcinilor, să nu lucreze sub influența băuturilor alcoolice, să nu le introducă în unitate sau la locul de muncă, să nu consume asemenea băuturi în timpul serviciului;
- d) să manifeste simț de răspundere și grijă deosebită în folosirea, gospodărirea și apărarea integrității mijloacelor de transport , a instalațiilor căii ferate, a celorlalte bunuri și valori ale unității angajatoare, a bunurilor și valorilor încredințate pentru transport;
- e) în timpul serviciului să nu părăsească locul de muncă, să nu doarmă și să nu aibă alte preocupări decât cele legate strict de obligațiile de serviciu;
- f) să respecte regulile de acces în unitate și să nu primească persoane străine la locul de muncă decât în conformitate cu reglementările în vigoare;
- g) să respecte normele de protecția muncii și de prevenirea incendiilor, să contribuie la preîntâmpinarea accidentelor de muncă și la stingerea incendiilor;

- i) să nu lase fără supraveghere, în timpul programului de muncă, mijloacele de transport, mașinile și instalațiile în funcțiune, să le dea în primire sau să le asigure în mod corespunzător la terminarea lucrului;
- j) să nu părăsească, la terminarea programului, locul de muncă până la sosirea schimbului, acolo unde se lucrează continuu, iar în caz de neprezentare a acestuia să anunțe conducătorul ierarhic, pentru a se lua măsurile necesare;
- k) să se prezinte, la cererea unității, în cel mai scurt timp la serviciu pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamități naturale, prevenirea de accidente, avarii, deranjamente la instalații, defectări ale mijloacelor de transport și înlăturarea urmărilor acestora;
- l) să poarte corect și cu demnitate uniforma de serviciu, atât în timpul cât și în afara programului de muncă și să respecte dispozițiile din anexa 1 la prezentul statut, privind acordarea și folosirea acesteia;
- m) să păstreze secretul de serviciu și să respecte dispozițiile legii privind informațiile clasificate;
- n) să execute orice alte obligații ce-i revin în temeiul reglementărilor în vigoare, al contractului individual de muncă și al contractului colectiv de muncă.

Art.92. - (1) Consiliile de administrație ale angajatorilor împreună cu delegații sindicatelor vor elabora regulamente de ordine interioară în care vor stabili îndatoririle care trebuie respectate de salariați și măsurile ce se impun în vederea asigurării disciplinei muncii. Regulamentele vor cuprinde, în principal, următoarele:

- a) obligațiile specifice ale administrației angajatorului cu privire la organizarea muncii și crearea condițiilor necesare desfășurării normale a activității;
- b) obligațiile specifice ale salariaților în legătură cu disciplina muncii;
- c) organizarea timpului de lucru și asigurarea continuității pe unitate sau subunitate;
- d) modul în care se ține evidența prezenței personalului, evidența orelor efectuate peste program, precum și a concediilor de odihnă, concediilor de boală, a altor concedii și învoiri;
- e) reguli privind accesul în unitate sau subunitate, circulația personalului propriu și a persoanelor străine, nominalizarea locurilor de muncă unde accesul este permis numai în anumite condiții, controlul privind respectarea regulilor de acces și circulație;
- f) interdicții privind anumite fapte sau manifestări ce pot duce la accidente de muncă, evenimente de cale ferată, perturbări ale activității, deranjamente, defectări sau avarii ale căii ferate, instalațiilor și echipamentelor, precum și a materialului rulant;
- g) sancțiuni disciplinare pentru abateri de la prevederile regulamentului de ordine interioară și competențele de aplicare.

C. - Îndatoriri specifice

Art.93. – Personalul care concură la siguranța circulației pe căile ferate, pe lângă îndatoririle generale prevăzute la art.91, este obligat:

- a) să fie vigilent în toate împrejurările legate de desfășurarea activității de transport feroviar și să acționeze pentru preîntâmpinarea și înlăturarea oricăror fapte care ar putea pune în pericol siguranța circulației sau ar putea stânjeni în orice mod activitatea de transport feroviar;
- b) să respecte cu exigență regulile de circulație și manevră, ruta și programul de mers al mijloacelor de transport pe căile ferate, să nu introducă în circulație material rulant cu defecțiuni tehnice de natură să pună în pericol siguranța circulației;
- c) să aplice cu strictețe normele cu privire la exploatarea, întreținerea și repararea liniilor, instalațiilor și mijloacelor de transport ce îi sunt încredințate.

Art.94. – Personalul cu funcții de conducere în unitățile de transport feroviar, pe lângă îndatoririle prevăzute la art.91, are și următoarele îndatoriri specifice:

- a) să aducă la cunoștința personalului din subordine obligațiile și răspunderile ce-i revin, să organizeze astfel instruirea încât să asigure însușirea integrală a reglementărilor de serviciu, cu accent deosebit pe cele privind siguranța circulației și integritatea mijloacelor de transport. Conducătorii de unități și cei care au sarcini de instruire și control răspund disciplinar în cazul în care personalul din subordine săvârșește abateri datorate lipsei de instruire;
- b) să pună la dispoziția personalului, potrivit specificului muncii, mijloacele de transport, instalațiile și echipamentele, utilajele, uneltele, materialele și alte dotări necesare procesului de transport și operațiunilor conexe acestuia, toate în bună stare și adecvate folosirii eficiente a timpului de lucru;
- c) să dea dispoziții ferme și precise, asigurând condițiile necesare pentru executarea lor întocmai și la timp;
- d) să ia măsuri pentru asigurarea condițiilor corespunzătoare de protecție a muncii, să asigure desfășurarea sistematică a unor acțiuni educative și de informare în vederea creierii unei opinii de masă pentru cunoașterea și respectarea normelor de protecția muncii;
- e) să organizeze prevenirea și stingerea incendiilor, să asigure dotarea și întreținerea instalațiilor, a mijloacelor de alarmare și de stingere, potrivit specificului bunurilor care se protejează, precum și dotarea locurilor de muncă cu mijloace la îndemâna salariaților pentru intervenție în caz de incendiu;
- f) să cunoască aptitudinile, gradul de pregătire și comportamentul personalului din subordine, îndeosebi a celui ce ocupă funcții care concură la siguranța circulației pe căile ferate; să asigure în condițiile legii și prezentului statut

menținerea sau promovarea în funcție a celor care nu dovedesc că au pregătirea profesională necesară, nu cunosc sau nu-și îndeplinesc sarcinile de serviciu ori care prin comportarea lor periclitizează buna desfășurare a activității, atrage răspunderea directă a conducătorilor;

- g) să organizeze și să asigure perfecționarea pregătirii profesionale a personalului, precum și verificarea periodică a cunoștințelor acestuia;
- h) să organizeze și să asigure buna funcționare a serviciului potrivit regimului de muncă adecvat, iar în afara programului de lucru, serviciul de permanență a conducerii pe unitate, în funcție de importanța și specificul acesteia;
- i) să organizeze paza și să reglementeze accesul în unitate.

CAPITOLUL II

RELATII DE SERVICIU

Art.95. – (1) Relațiile de serviciu între persoanele încadrate în muncă din unitățile feroviare sunt relații de ierarhie administrativă și relații de subordonare operativă.

(2) În cadrul relațiilor de ierarhie administrativă fiecare salariat este subordonat direct unui singur șef ierarhic, prin intermediul căruia se face, de regulă, transmiterea oricărei dispoziții. Ceilalți conducători aflați pe trepte superioare în ierarhie pot transmite dispoziții și nemijlocit, dar în acest caz, cel care a primit dispoziția este obligat să informeze pe conducătorul său ierarhic.

(3) Relațiile de subordonare operativă se stabilesc între salariați pe linie de specialitate și sunt determinate de nivelele diferite de organizare a unităților din structura organizatorică a angajatorului: filiale, regionale, sucursale, agenții teritoriale, stații, depouri, secții și alte asemenea. Aceste relații se stabilesc prin regulamentele de organizare și funcționare.

Art.96. – (1) Șefii ierarhici sunt obligați să dea dispoziții clare și precise, în limita competenței lor, să pretindă executarea întocmai a dispozițiilor date și să controleze executarea acestora. Dispozițiile date trebuie să fie conforme cu legile și reglementările de serviciu și să nu lezeze onoarea și demnitatea celor ce urmează a le executa. Șefii răspund de legalitatea și temeinicia dispozițiilor pe care le dau, precum și de consecințele acestora și sunt obligați să se convingă că dispozițiile date verbal au fost înțelese de cei care urmează să le execute.

(2) Salariații sunt datori să execute întocmai și la timp dispozițiile superiorilor ierarhici. Dacă cel care primește dispoziția apreciază ca acesta este ilegală sau că executarea ei ar pune în pericol siguranța circulației, viața personalului și a călătorilor sau ar putea provoca avarii, deranjamente, ori distrugerea bunurilor căii ferate, ale unității angajatoare sau cele încredințate spre transport, trebuie să atragă atenția de îndată, în scris, celui care a dat dispoziția, pretinzând o confirmare scrisă, dacă acesta își menține dispoziția salariatul

îndată a cazului, stabilirea responsabilităților și măsuri pentru prevenirea unor asemenea situații.

(3) Raportul asupra îndeplinirii dispozițiilor, ca și toate informațiile care se dau, trebuie să corespundă realității și să fie transmise în termenele stabilite.

Art.97. – (1) Persoanele încadrate în muncă în unități feroviare sunt obligate să manifeste în relațiile lor respect și ajutor reciproc; șefii ierarhici sunt obligați să se poarte față de subalterni cu omenie și tact iar subalternii să se comporte față de șefi disciplinat și respectuos.

(2) Personalul care prin natura funcțiilor vine în contact cu publicul trebuie să aibă o ținută și o comportare corespunzătoare, demnă și cuviincioasă, să dea dovadă de solicitudine și principialitate, să rezolve toate problemele fără părtinire, în spiritul legalității și fără a pretinde sau primi vreo remunerație, daruri sau alte avantaje pentru ei sau pentru alții.

Art.98. – (1) Controlul intern în unitățile feroviare privind activitățile de exploatare, întreținere și reparații a căii ferate, a instalațiilor, echipamentelor și mijloacelor de transport, precum și asupra modului cum se respectă ordinea și disciplina, se realizează prin;

- a) Controlul ierarhic curent, care se efectuează de fiecare șef ierarhic, în mod permanent și sistematic, asupra activității personalului subordonat direct;
- b) Controlul ierarhic programat, care se efectuează de către conducătorul unei unități sau delegatul său, la subunitățile și punctele de lucru subordonate, periodic și cu privire la întreaga activitate;
- c) Controlul ierarhic prin sondaj, care se efectuează de regulă inopinat, de către conducătorii ierarhici sau delegații acestora, asupra activității celor în subordine;
- d) Controlul de specialitate care se efectuează de către conducătorii compartimentelor de specialitate ale unei unități sau delegații acestora, la compartimentele corespunzătoare din subunitățile subordonate pe linie operativă;

(2) Modul de organizare și efectuare a controalelor se stabilesc potrivit legii, prin ordine, instrucțiuni, regulamente ale Ministerului Transporturilor și ale angajatorilor.

(3) Prin control trebuie să se realizeze îndrumarea personalului în îndeplinirea obligațiilor de serviciu, constatările făcute cu această ocazie se vor aduce la cunoștința celor controlați și conducătorilor direcți ai acestora atât pe parcursul controlului cât și la sfârșitul acestuia.

(4) În actele încheiate cu ocazia controlului se vor înscrive pe lângă constatările și măsurile ce trebuie luate, inclusiv disciplinare, termene și responsabilități. Conducătorii ierarhici sunt obligați să urmărească îndeplinirea măsurilor stabilite.

RECOMPENSE. ABATERI ȘI SANCTIUNI.

SECȚIUNEA I

RECOMPENSE

Art.99. - Personalul feroviar cu rezultate foarte bune în activitatea profesională poate fi recompensat de către angajator prin mulțumiri scrise și acordarea de premii și alte recompense bănești, potrivit prevederilor prezentului statut și al contractului colectiv de muncă.

Art.100. - Prin ordin al ministrului Transporturilor va fi instituită Diploma și insigna „ Pentru merit feroviar ”, care poate fi acordată de către conducătorul instituției sau organismului care exercită autoritatea de stat în sectorul feroviar (pentru merite deosebite în activitatea de transport feroviar).

Art.101.- Pentru săvârșirea de acte de curaj și devotament în vederea preîntâmpinării evenimentelor de cale ferată sau înlăturării urmărilor acestora, sau în cazul unor contribuții deosebite la desfășurarea normală a transporturilor feroviare, personalului feroviar i se pot conferi decorații, în condițiile legii.

SECȚIUNEA II

ABATERI ȘI SANCTIUNI.

Art.102.- (1) Încălcarea cu vinovăție de către salariați a obligațiilor de serviciu, inclusiv a normelor de comportare, constituie abatere disciplinară ce urmează a fi cercetată și sancționată potrivit prevederilor prezentului statut.

(2) Dacă faptele sunt săvârșite în astfel de condiții încât potrivit legii penale constituie infracțiuni, făptuitorii vor fi trași la răspundere și conform legii penale. Răspunderea penală, administrativă sau materială nu exclude răspunderea disciplinară pentru fapta săvârșită.

(3) Este absolvit de orice răspundere salariatul care, prin exercitarea, în limita legii, a atribuțiilor de serviciu a cauzat vătămări unor persoane ori a adus prejudicii patrimoniului acestora.

Art.103.- (1) Constituie abateri disciplinare ale personalului feroviar următoarele fapte comise cu vinovăție:

- a) organizarea sau executarea unei operații sau lucrări, darea unei dispoziții pentru executarea acesteia, care au condus sau puteau conduce la perturbații în activitatea de transport, deranjamente sau avarii, accidente de muncă;

- instalațiilor și echipamentelor, a mijloacelor de transport. Încălcarea regulilor privind organizarea și conducerea circulației feroviare;
- c) încălcarea regulilor privind protecția muncii și a mediului, de prevenire și stingere a incendiilor, precum și a regulilor privind accesul în unități;
 - d) introducerea de băuturi alcoolice în incinta unităților, pe mijloacele de transport sau la locurile de muncă, prezentarea la serviciu în condiții necorespunzătoare efectuării obligațiilor de muncă, efectuarea serviciului sub influența băuturilor alcoolice, consumul de asemenea băuturi în timpul serviciului;
 - e) nerespectarea programului de lucru, neprezentarea la ora prevăzută pentru intrarea în serviciu sau părăsirea serviciului înainte de predarea lucrului către schimbul următor, neprezentarea la solicitarea conducerii pentru înlăturarea urmărilor accidentelor, avariilor, deranjamentelor, incendiilor, în scopul restabilirii grabnice a activității normale, nerespectarea consemnului;
 - f) preocupări străine de obligațiile de serviciu, nerespectarea ordinii și curățeniei la locul de muncă, părăsirea locului de muncă fără aprobare, somnul în timpul serviciului, încetarea nelegală a lucrului;
 - g) sustragerea, înstrăinarea sau degradarea de bunuri sau valori ale căii ferate sau unității precum și acelor încredințate la transport; tăinuirea unor asemenea fapte;
 - h) folosirea abuzivă a mijloacelor de transport, a bunurilor căii ferate și unității, precum și neluarea măsurilor pentru folosirea lor corespunzătoare și pentru întreținerea lor în stare normală;
 - i) neinformarea șefilor ierarhici asupra deficiențelor ce au sau pot avea urmări în funcționarea instalațiilor, echipamentelor și mijloacelor de transport sau în activitatea de transport feroviar;
 - j) nerespectarea sau completarea necorespunzătoare a evidențelor, comunicarea sau raportarea de date inexacte sau incomplete;
 - k) încălcarea regulilor privind circulația și protecția informațiilor clasificate sau a secretului de serviciu;
 - l) neparticiparea la instructaje, cursuri de pregătire profesională și alte activități de perfecționare profesională, precum și la analizele periodice ale activității;
 - m) neprezentarea la controalele și examinările periodice medicale și psihologice, conform reglementărilor, pentru verificarea stării sănătății sau a aptitudinilor pentru funcția îndeplinită;
 - n) încălcarea regulilor de comportare în relațiile de serviciu.

(2) Constituie, de asemenea, abateri disciplinare și următoarele fapte săvârșite de personalul de conducere sau cu atribuții de control:

- a) neîndeplinirea atribuțiilor de organizare, coordonare, instruire și control a personalului din subordine și neluarea măsurilor necesare pentru ca acesta să-și îndeplinească întocmai și la timp obligațiile de serviciu;

c) aplicarea abuzivă a unor sancțiuni, acordarea nejustificată sau preferențială a recompenselor, precum și luarea altor măsuri nedrepte ori cu încălcarea dispozițiilor legale;

(3) Enumerarea faptelor arătate la aliniatele (1) și (2) nu este limitativă, sancțiunile disciplinare putându-se aplica și pentru nerespectarea oricăror alte obligații de serviciu stabilite legal.

(4) Personalul din activitatea de exploatare care lucrează în formații de lucru incomplete față de normativele în vigoare și care din această cauză depășește timpii din procesele tehnologice sau provoacă întârzieri de trenuri nu poate fi considerat vinovat de aceste consecințe.

Art.104. - Salariaților nu li se pot aplica, pentru o faptă care constituie abatere disciplinară, decât o singură sancțiune disciplinară, chiar dacă cu acest prilej au fost încălcate mai multe îndatoriri de serviciu. Este interzisă aplicarea de sancțiuni colective întregului personal al unității sau al unui compartiment de lucru.

Art.105. – (1) Sancțiunile disciplinare care se aplică personalului feroviar, în raport cu gravitatea abaterilor sunt:

- a) mustrare;
- b) avertisment scris;
- c) diminuarea salariului de bază cu 5 -15%, pe o perioadă de 1-3 luni;
- d) retrogradarea în funcție pe o durată de 1- 6 luni;
- e) înlocuirea disciplinară din funcție;
- f) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă;

(2) În cazul aplicării sancțiunii prevăzute la aliniatul (1) litera c, drepturile bănești care se stabilesc în funcție de salariul de bază (sporuri, indemnizații etc) se determină corespunzător salariului de bază diminuat.

(3) Desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă se aplică celui care săvârșește o abatere foarte gravă prin efectul produs asupra bunului mers al unității, sau încalcă în mod repetat îndatoririle sale de muncă, inclusiv normele privind relațiile de serviciu, ori lipsește nemotivat de la serviciu mai mult de 5 zile consecutiv.

(4) Sancțiunile disciplinare aplicate trebuie să aibă scop educativ, să contribuie la îndreptarea celui care a săvârșit abaterea. Ele se au în vedere la stabilirea aprecierilor și a calificativelor anuale ale personalului, precum și la promovarea în funcție.

Art.106. – Șefii ierarhici trebuie să ia măsuri în vederea prevenirii abaterilor disciplinare ale personalului, potrivit obligațiilor ce le revin, iar atunci când faptele s-au săvârșit, să aplice fără întârziere și cu toată exigența, potrivit competențelor stabilite prin regulamente, sancțiunile disciplinare statutare și, după caz, să propună sau să sesizeze organele competente, pentru alte măsuri corespunzătoare în raport cu gravitatea faptelor. În același timp, sunt obligați ca odată cu aplicarea

**PROCEDURA CONTESTĂRII ABATERILOR ȘI APLICĂRII
SANȚIUNILOR DISCIPLINARE.**

Art.107. – Sanțiunea disciplinară se aplică numai după cercetarea administrativă prealabilă a faptei, audierea obligatorie a persoanei în cauză și verificarea susținerilor făcute de acesta în apărare. În cursul cercetărilor se vor administra și analiza toate dovezile necesare pentru stabilirea completă și exactă a faptelor care constituie abateri disciplinare și a împrejurărilor în care au fost săvârșite.

Art.108.- (1) În scopul asigurării desfășurării nestingherite a cercetărilor, pentru abateri disciplinare grave, personalul poate fi obligat să stea la dispoziția organelor de cercetare pe timpul strict necesar, dar nu mai mult de 15 zile, fără a-și îndeplini atribuțiile funcției. În acest caz conducerea unității va lua măsuri pentru asigurarea desfășurării normale a serviciului.

(2) Măsura prevăzută la aliniatul (1) va fi dispusă prin decizie scrisă, de către persoana cu competențe de angajare, care va stabili și activitatea pe care o va desfășura cel supus cercetării, precum și drepturile bănești pe care le va primi în această perioadă.

(3) La expirarea termenului prevăzut de aliniatul (1) persoana respectivă revine de drept în funcția avută, dacă sanțiunea aplicată nu implică modificarea sau încetarea contractului individual de muncă.

(4) În cazul constatării nevinovăției persoanei cercetate, aceasta va primi o despăgubire pentru perioada cât a stat la dispoziția organelor de cercetare, egală cu diferența dintre drepturile bănești pe care le-ar fi primit conform funcției de încadrare și cele primite în această perioadă.

Art.109.- (1) Sanțiunile disciplinare se aplică de șefii ierarhici, potrivit competențelor stabilite prin regulamentele de ordine interioară, cu excepția înlocuirii din funcție și a desfacerii contractului individual de muncă, care vor putea fi aplicate numai de persoanele cu competențe de angajare acelor sancționați.

(2) Pentru abaterile disciplinare săvârșite de un salariat în timpul detașării, sanțiunile se aplică de unitatea în care este detașat, cu excepția desfacerii contractului individual de muncă care se aplică numai de unitatea care l-a detașat.

Art.110.- (1) La stabilirea sanțiunilor disciplinare se va ține seama de :

a) cauzele, gravitatea faptei și împrejurările în care a fost săvârșită;

modul de comportare în serviciu;

- c) urmările abaterii săvârșite, iar în cazul în care sunt mai mulți vinovați, măsura în care fiecare din ei a contribuit la producerea acestor urmări;

(2) În cazul repetării unei abateri de aceeași gravitate, sancțiunile disciplinare se aplică, de regulă, în mod progresiv.

Art.111.- (1) Sancțiunea disciplinară va fi stabilită și comunicată în scris celui ce a comis abaterea, în cel mult 30 zile de la data când cel în drept a o aplica a luat cunoștință desăvârșirea abaterii, dar nu mai târziu de 6 luni de la data producerii ei. După trecerea acestor termene, abaterile disciplinare nu mai pot fi sancționate, cu excepția faptelor care au făcut obiectul unei anchete penale începută înainte de expirarea acestor termene. În acest caz, termenele sunt suspendate pe timpul anchetei penale.

(2) În actul de comunicare a sancțiunii se va arăta calea de atac, termenul de introducere a contestației și organul competent să o soluționeze.

(3) Sancțiunile disciplinare sunt executorii de îndată ce au fost comunicate, chiar dacă împotriva lor s-a făcut contestație.

Art.112. – (1) În cazul în care unitatea angajatoare a făcut plângere penală împotriva unui salariat și acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, conducerea unității îl va suspenda din funcție. Pe timpul suspendării nu se plătesc drepturile de salarizare.

(2) În cazul constatării nevinovăției salariatului, acesta are dreptul, pe timpul cât a fost lipsit de salariu din această cauză, la o despăgubire calculată pe baza salariului mediu realizat în ultimele 3 luni anterioare suspendării. Dacă cel în cauză

s-a încadrat între timp într-o funcție cu un salariu inferior, despăgubirea va consta, pentru perioada respectivă, în diferența dintre salariul mediu realizat în ultimele 3 luni anterioare suspendării și câștigul realizat între timp.

Art.113.- Aplicarea unei sancțiuni disciplinare nu exclude răspunderea materială, dacă datorită abaterii s-au produs pagube. Răspunderea materială a personalului feroviar se stabilește potrivit legilor în vigoare.

SECȚIUNEA IV

CĂILE DE ATAC ÎMPOTRIVA SANCTIUNILOR DISCIPLINARE.

Art.114.- Împotriva sancțiunii disciplinare, cel sancționat poate face contestație în scris, în termen de 30 zile de la comunicarea deciziei de sancționare.

excepția contestației a cărei soluționare este în competența organelor de jurisdicție, potrivit legii.

(2) Persoana ierarhic superioară va soluționa contestația în termen de 30 zile, de la înregistrare, putând dispune menținerea, reducerea sau înlocuirea sancțiunii aplicate cu una mai ușoară, precum și anularea sancțiunii. Decizia se comunică, în scris, în termen de 5 zile de la data când a fost luată, atât celui în cauză cât și persoanei care a aplicat sancțiunea.

(3) Sancțiunile rămase definitive se trec în dosarul personal sau în tabloul de serviciu al celui sancționat.

(4) În cazul anulării sancțiunii, cel în cauză are dreptul să fie readus la nivelul salariului, în funcția și locul de muncă avute anterior aplicării sancțiunii, precum și la aplicarea în mod corespunzător a dispozițiilor art.112 aliniat (2).

Art.116. – Conducătorul unității angajatoare are dreptul să agraveze sancțiunea disciplinară dată de o persoană în subordine, dacă apreciază că sancțiunea aplicată este prea ușoară față de gravitatea abaterii săvârșite. Această măsură poate fi luată în termenele prevăzute de art.111, aliniat (1) și numai dacă sancțiunea nu a fost executată.

Art.117.- (1) Sancțiunile disciplinare definitive pot fi revizuite în cazul când se descoperă dovezi noi, de natură să stabilească nevinovația celor în cauză sau din care să rezulte că nevinovația acestora este mai mică.

(2) Cererea de revizuire se face în termen de 30 zile de la data când cel sancționat aluat cunoștință de noile dovezi și se sancționează de conducătorul care a aplicat sancțiunea, respectiv de conducătorul ierarhic superior care a soluționat contestația, în cel mult 30 zile de la primirea cererii. Dacă contestația a fost soluționată de organul de jurisdicție competent potrivit legii, revizuirea hotărârii acestuia se va face potrivit normelor procedurale aplicabile organului de jurisdicție respectiv.

Art.118.- (1) Sancțiunile disciplinare aplicate – cu excepția celor prevăzute la art.105, aliniat (1), litera e) și f) – se consideră a nu fi luată dacă, timp de un an de la executare, salariatul nu a mai săvârșit a altă abatere. Măsura nu privește efectele bănești ale sancțiunii aplicate.

(2) Ridicarea sancțiunii se consemnează în dosarul personal sau tabloul de serviciu a celui sancționat.

TRATAREA RECLAMAȚIILOR ÎN LEGĂTURĂ CU MUNCA.

Art.119. – (1) Personalul feroviar care face reclamații scrise la șeful ierarhic nemijlocit cu privire la unele măsuri în legătură cu serviciul sau prin care poate fi vătămat în interesele lui legitime, iar acesta este obligat să le rezolve și să răspundă în scris în termen de 30 zile. În situații deosebite termenul de răspuns poate fi prelungit cu încă 30 zile, pentru efectuarea unor cercetări temeinice.

(2) Dacă salariatul nu este mulțumit de modul de soluționare al reclamației sale se poate adresa, pe cale ierarhică, conducătorului imediat superior în termen de 15 zile de la primirea răspunsului. Acesta trebuie ca în termen de 30 zile să confirme sau să infirme soluția dată de persoana care a tratat reclamația.

(3) Dacă în urma cercetării celor reclamate se impune luarea unor măsuri organizatorice, tehnice sau disciplinare, conducătorul care a primit reclamația este obligat să le depună de îndată, potrivit competenței. Dacă măsurile ce trebuie luate nu intră în competența sa, conducătorul care a primit reclamația va sesiza de îndată pe cel ce are această competență.

Art.120. – Exercițarea de către un salariat a dreptului de a sesiza nereguli în legătură cu munca sau cu drepturile sale nu poate constitui motiv pentru măsuri disciplinare sau de altă natură.

TITLUL IV

PROTECTIA SOCIALĂ ȘI A STĂRII DE SĂNĂTATE.

Art.121. – Protecția socială și a stării de sănătate a personalului feroviar se asigură prin sistemele de salarizare și indemnizare, de învățământ și medico-sanitare specifice, precum și prin reglementări proprii căii ferate.

Art.122.- (1) Restructurarea sau reducerea activității unității angajatoare, ce are ca efect disponibilizare de personal, se face prin programe de reorganizare elaborate cu consultarea sindicatelor.

(2) Unitatea angajatoare are obligația de a face publică prin afișare la sediul unității și al structurilor componente, lista cu posturile reduse, cu cel puțin 60 zile înainte de aplicarea procedurilor privind reorganizarea activității.

(3) În perioada prevăzută în aliniatul precedent, conducerea unității angajatoare va lua măsuri pentru întreprinderea de acțiuni în scopul ca:

- a) să se identifice posibilitățile de redistribuire a personalului feroviar în cadrul structurii unității;
- b) să se valorifice posibilitățile de recalificare a persoanelor cărora ar urma să li se desfacă contractele de muncă;
- c) să se procedeze la o evaluare obiectivă și la o ierarhizare a salariaților din formațiile de lucru ce își vor reduce numărul de posturi, în funcție de criteriile stabilite pentru aprecierea în funcție, de competența profesională și disciplină.

(4) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după anularea posturilor vacante specifice activității ce se restrânge, măsurile de desfacere a contractelor individuale de muncă se vor aplica, în ordine:

- a) personalului feroviar care îndeplinește condițiile legale de pensionare;
- b) persoanelor care optează să plece din unitate pe motivul reorganizării activității;
- c) persoanelor care au obținut calificativul „satisfăcător” sau „necorespunzător” 2 ani consecutiv;
- d) celui alt personal conform ierarhizării stabilite la evaluare.

(5) La desfacerea contractului individual de muncă a personalului prevăzut la litera d) aliniatul precedent vor fi avute în vedere, simultan, următoarele criterii social-umanitare :

- a) dacă reducerea de posturi ar afecta ambii soți care lucrează în aceeași unitate, se va desface contractul individual de muncă numai unuia dintre ei, de comun acord cu aceștia și prin exprimarea acordului scris al soților în cauză;
- b) la aplicarea măsurii se va ține cont de numărul copiilor sau a altor persoane aflate în întreținerea salariatului;

de 3 ani până la pensionarea pentru limită de vârstă;

- d) când în urma aplicării criteriilor de mai sus nu rezultă o departajare, măsura desfacerii contractului individual de muncă va viza în primul rând salariații care au, prin cumul de funcții și un alt loc de muncă sau sunt asociați la alte societăți comerciale.

(6) În situația în care unitatea angajatoare face noi angajări de personal, ca urmare a reluării sau extinderii activității, este obligată să reangajeze cu prioritate personalul căruia i s-a desfăcut contractul individual de muncă în condițiile arătate la aliniatul (4) literele b) și d), la cererea acestuia și pe posturi de natura celor desființate anterior.

Art.123. – (1) Salariații definitivati care nu mai corespund postului din punct de vedere al stării de sănătate vor fi trecuți în alte posturi, conform pregătirii profesionale și a posibilităților unității, luându-se în considerare și vechimea în meseriile sau specialitățile înrudite. Pe cât posibil se va menține nivelul de salarizare avut.

(2) În cazul pensionării pentru invaliditate de gradul III, dacă salariatul nu mai poate fi menținut în funcția avută, unitatea angajatoare îi va asigura alt loc de muncă sau, după caz, recalificarea, în condițiile legii, a prezentului statut și a prevederilor contractului colectiv de muncă.

Art.124. – (1) Femeile au dreptul la concediu pentru sarcină, lehozie și îngrijirea copilului, la reducerea programului zilnic de lucru, în conformitate cu prevederile legale. În afara concediilor legale plătite mai sus menționate, salariața mamă poate beneficia, la cerere, de încă un an concediu fără plată, până la împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani.

(2) În perioada în care o salariată se află în una din situațiile arătate la aliniatul precedent nu i se va putea desface contractul individual de muncă, iar pe timpul absenței de la locul de muncă, pe postul ei va putea fi angajată o persoană temporar pentru înlocuire.

Art.125. - (1) Femeile gravide și cele care alăptează beneficiază de facilitățile prevăzute de legislația muncii și contractele colective de muncă, privind felul muncii și programul de lucru.

(2) Femeile gravide și cele care alăptează beneficiază, la cerere și de alte adaptări ale programului de lucru, cu acordul conducerii unității sau subunității.

Art.126. - (1) Salariatele care au în îngrijire copii în vârstă de până la 6 ani pot lucra cu $\frac{1}{2}$ norm , iar timpul lucrat în aceste condiții se consideră, la calculul vechimii în muncă și al duratei concediului de odihnă, timp lucrat cu normă întreagă.

(2) De drepturile prevăzute în aliniatul precedent beneficiază și salariații bărbați care au în îngrijire copii în vârstă de până la 6 ani, încredințați

Art.127.- Tinerii în vârstă de până la 18 ani nu pot fi folosiți la munci în condiții vătămătoare, periculoase sau grele, precum și în timpul nopții. De asemenea, aceștia nu pot fi folosiți la muncă peste durata normală a timpului de lucru, decât în situațiile prevăzute expres de lege.

Art.128.- (1) Asistența medicală și asigurările sociale pentru personalul feroviar se realizează conform legislației în domeniu.

(2) În afara ajutoarelor la care au dreptul potrivit legii, salariații vor mai beneficia, în cazurile de căsătorie, nașterea copiilor, boală sau accidente, pensionare, decesul salariatului sau al unor rude apropiate, de indemnizațiile, ajutoarele și alte facilități stabilite prin contractele colective de muncă.

Art.129. – Salariații pot beneficia de locuințe de intervenție, potrivit reglementărilor stabilite de unitatea angajatoare, care le deține în proprietate.

Art.130. – După absolvirea studiilor, la prima angajare și încadrare într-o formație de lucru din altă localitate decât cea de domiciliu, personalul feroviar beneficiază, în primul an de activitate, de o indemnizație de instalare echivalentă cu un salariu de bază lunar de încadrare al acestuia. Indemnizația se plătește numai în cazul mutării efective în localitatea în care lucrează.

Art.131. – (1) Personalul feroviar, pensionarii proveniți din acest personal, precum și membrii lor de familie beneficiază de călătorii gratuite pe calea ferată, în interes de serviciu sau personal, potrivit normelor stabilite în Anexa 2 la prezentul statut.

(2) Pentru înlesnirea procurării combustibilului și alimentelor destinate nevoilor familiale, personalul feroviar beneficiază, o singură dată pe an calendaristic, de reduceri cu 75 % a tarifelor de transport, în următoarele cazuri:

- a) la transportul unei cantități de maximum 10000 kg de combustibil;
- b) la transportul ca expediție de mesagerie, având ca destinație stația de cale ferată care deservește localitatea de domiciliu, a maximum 1000 kg produse agro-alimentare, fără țigări și alcool.

Art.132. – Unitatea angajatoare poate acoperi parțial, în limita cotei stabilite prin bugetul de venituri și cheltuieli aprobat, costurile pentru funcționarea grădinițelor, creșelor, cabinetelor medicale, muzee feroviare, cantine, cluburi și altor asemenea așezăminte pentru nevoile sociale ale salariaților și membrilor de familie a acestora. Din fondul astfel constituit poate suporta de asemeni contribuții pentru cadourile oferite copiilor salariaților de Paști și Crăciun, a costului transportului salariaților la și de la locul de muncă, costul parțial al biletelor de tratament sau de odihnă pentru salariați și membrii de familie ai acestora, acordarea de ajutoare unor salariați care au suferit pierderi însemnate datorită calamităților naturale, precum și

Art.133. - In afara măsurilor reglementate de prezentul statut, prin contractele colective de muncă pot fi prevăzute și alte măsuri de protecție socială și de sănătate a personalului feroviar.

DISPOZIȚII SPECIALE

CAPITOLUL I

OBLIGAȚII MILITARE

Art.134.- Pe timp de pace personalul feroviar poate fi scutit de concentrări și aplicații militare, de către Statul Major General, la cererea motivată a Consiliului de administrație a angajatorului, atunci când prezența la serviciu este absolut necesară bunului mers al transporturilor feroviare, întreținerii căii ferate, instalațiilor și materialului rulant.

Art.135.- (1) Forța de muncă necesară desfășurării activității feroviare la mobilizare și pe timp de război se asigură prin utilizarea personalului fără obligații militare și prin mobilizarea la locul de muncă a personalului feroviar cu obligații militare, strict necesar continuării activității unităților angajatoare, indiferent de forma de proprietate.

(2) Personalul cu obligații militare îl constituie, conform legii, rezerviștii.

(3) Stabilirea numărului și structurii personalului care se mobilizează la locul de muncă pentru Compania Națională a Căilor Ferate Române și ceilalți operatori feroviari, se face pe baza structurii organizatorice de funcționare pe timp de război, necesară realizării sarcinilor prevăzute în Planul de mobilizare al economiei naționale și a celorlalte activități care susțin efortul de apărare.

(4) Rezerviștii din cadrul personalului feroviar care se mobilizează la locul de muncă pot fi: personal de conducere, specialiști de înaltă calificare și personal de execuție strict necesar desfășurării activităților feroviare.

(5) Completarea forței de muncă în caz de mobilizare sa-u pe timp de război se poate face și cu pensionari CFR, conform legislației în vigoare, cu avizul comisiilor din rețeaua medicală care deservește căile ferate.

Art.136. – Unitățile angajatoare vor ține evidența rezerviștilor angajați și vor întocmi lucrările de mobilizare la locul de muncă, potrivit metodologiei stabilite de Guvern, în care scop vor numi, prin decizia conducătorului respectiv, un responsabil cu evidența militară și mobilizarea la locul de muncă. Instruirea acestor responsabili se efectuează anual sau ori de câte ori situația o impune, de către centrele militare și de direcția / serviciul de mobilizare a economiei și pregătire a teritoriului pentru apărare, pe baza programelor stabilite de comun acord de cele două structuri.

Art.137.- (1) Unitățile angajatoare au obligația să își asigure la mobilizare și pe timp de război forța de muncă necesară pentru realizarea integrală a sarcinilor

de pace să completeze unitățile militare la mobilizare și pe timp de război.

(2) Cererile de mobilizare la locul de muncă vor fi întocmite de către Compania Națională a Căilor Ferate Române și ceilalți operatori feroviari în termen de cel mult 90 zile de la primirea sarcinilor stabilite în Planul demobilizare al economiei naționale.

(3) Cererile și celelalte lucrări de mobilizare la locul de muncă vor fi supuse avizării organelor prevăzute în metodologia stabilită de Guvern și se aprobă de Statul Major General.

(4) Necesarul de forță de muncă stabilit în cererile de mobilizare la locul de muncă poate să cuprindă un procent de până la 100% din rezerviștii angajați în unitățile de transport feroviar.

Art.138. – La declararea mobilizării întregul personal feroviar se va prezenta imediat la locul de muncă, concediile de odihnă, de studii și fără plată, precum și învoirile se suspendă. Cei aflați în concedii medicale internați în spitale sau la tratament și care nu se pot prezenta datorită stării de sănătate vor prezenta dovezi în acest sens, vizate de medicii de specialitate din rețeaua ce deservește sectorul feroviar, iar la redobândirea capacității de muncă se vor prezenta de îndată la locul de muncă.

Art.139. – Pe timpul mobilizării la locul de muncă personalul feroviar este supus legilor și regulamentelor militare, precum și dispozițiilor specifice ale Consiliului de Administrație al angajatorului. De asemenea întregul personal este obligat să ia măsurile impuse de situație pentru apărarea căii ferate, a construcțiilor, instalațiilor și materialului rulant, să-și însușească măsurile de apărare civilă, să respecte regimul informațiilor clasificate și al secretului de serviciu.

CAPITOLUL II

DREPTURI SINDICALE ȘI DE ASOCIERE

Art.140.- Personalul feroviar beneficiază de dreptul de asociere, conform prevederilor legale, în vederea apărării și promovării intereselor sale profesionale, economice, sociale, culturale și sportive.

Art.141. – (1) Salariații pot crea, în condițiile legii, organizații sindicale, pot adera la acestea și pot fi aleși în organisme de conducere ale acestora.

(2) Organizațiile sindicale își determină liber structura și vor informa conducerea unității angajatoare despre aceasta și despre modificările ulterioare.

(3) Prin negociere între organizația sindicală și patronat vor fi stabilite obligațiile celor două părți pentru exercitarea nestingherită a drepturilor sindicale

Art.142.- Personalul feroviar se poate asocia, cu respectarea legii, pentru scopuri culturale, sportive, profesionale și de ajutor reciproc. La aceste asociații pot participa și pensionarii feroviari, precum și membrii de familie ai salariaților și pensionarilor feroviari, potrivit statutului asociațiilor respective.

Art.143.- (1) Spațiile și dotările aflate în proprietatea angajatorilor, cu caracter cultural, sportiv și de servire a mesei (cantine, bufete și altele asemănătoare), pot fi folosite de către sindicate și de către asociațiile salariaților, în mod gratuit, cu acordul unităților angajatoare, pentru acțiuni în interesul personalului feroviar.

(2) Pentru deplasarea la manifestări culturale și sportive Consiliul de Administrație al angajatorului poate aproba facilități de călătorie cu trenul, membrilor și personalului salariat al sindicatelor sau asociațiilor ce organizează sau participă la aceste manifestări.

DISPOZIȚII FINALE

Art.144.- (1) C.N.C.F.R. – S.A. și ceilalți operatori feroviari pot angaja temporar, cu contract de muncă cu durată determinată sau convenție civilă de prestări servicii, personal calificat sau necalificat în cazul când personalul definitiv nu poate face față volumului crescut al lucrărilor.

(2) Personalul angajat temporar poate beneficia de anumite facilități la călătoria pe calea ferată în interesul serviciului, de cazare gratuită în spațiile puse la dispoziție de unitatea pentru care lucrează, precum și de asistență și protecție socială conform reglementărilor generale în vigoare.

Art.145. – (1) Calitatea de personal feroviar este incompatibilă cu aceea de proprietar, membru asociat sau de salariat al unei societăți comerciale care desfășoară activitate concurențială sau care se află în relații contractuale cu angajatorul. Incompatibilitatea are loc și atunci când membrii de familie ai personalului feroviar se află în una din situațiile de proprietar sau de membru asociat al unei asemenea societăți comerciale. În sensul prezentei reglementări prin familie se înțelege: soțul, soția, copii și părinții soților, care locuiesc împreună.

(2) Soții, rudele și afinii până la gradul II inclusiv, în cadrul relațiilor de serviciu nu pot fi în subordine directă unul altuia și nu pot efectua controale cu privire la munca celuilalt.

Art.146.- Anexele 1 și 2 fac parte integrantă din prezentul statut și pot fi completate sau modificate de către Ministerul Transporturilor la propunerea motivată a Consiliilor de administrație ale angajatorilor.

Art.147. – În măsura în care unele drepturi sau îndatoriri ale personalului feroviar nu sunt reglementate prin prezentul statut , acesta se completează cu cele prevăzute prin alte dispoziții legale în vigoare.

Art.148. – (1) Prezenta lege va intra în vigoare în termen de 60 zile de la data publicării ei în Monitorul Oficial al României, Partea I.

(2) La aceeași dată orice dispoziții contrare se abrogă.