



**FEDERATIA NATIONALA FERVIARA
MISCARE COMERCIAL**

Bucuresti, Romania
Piata Garii de Nord, nr.1-3, sect.1

Tel./Fax +40 (21) 317.03.47
Tel. CFR 91/142237,143238
www.fnfmc.ro

Nr. 37/SG/03/2013.

**Uniunilor si Aliantelor Teritoriale Membre ale FNF M/C
Sindicatului Libertatea Cai Ferate Cluj
Sindicatul Personalului TESA din SNTFM, SNTFC, CNCFR
Sindicatului Salariatilor SA FEROM
Sindicatul Feroviarul RCM Bacau
Sindicatul Trafic Moldova
Sindicatul Cale Libera Fetesti
Sindicatul Voiaj CFR**

Domnilor Presedinti,

Urmare solicitarilor repetate formulate de catre Federatia Nationala Feroviara Miscare Comercial si cuprinse in toate adresele formulate catre forurile competente in perioada iunie 2012 – februarie 2013, Ministerul Transporturilor si Infrastructurii a elaborat un Proiect de Lege privind Statutul Personalului Feroviar (in anexa la prezenta).

In vederea sustinerii dezbaterilor pe marginea acestui proiect, ce vor avea loc in cadrul Comisiei de Dialog Social organizata la nivelul MTI din data de 19 martie 2013, va solicitam sa analizati proiectul in cauza, sa formulati si sa transmiteti eventuale observatii, amendamente, modificari sau completari **motivate**, pana cel mai tarziu in data de **18 martie 2013, ora 12.00**, la adresa de e-mail viorelstrate@yahoo.com.

Precizam ca, forma finala a proiectului de lege, ce va rezulta in urma dezbaterilor din Comisia de Dialog Social va fi transmisa pe circuitul legislativ de aprobare.

Bucuresti, 13.03.2013.

Cu consideratie,

**SECRETAR GENERAL
Istrate Viorel**

PARLAMENTUL ROMÂNIEI



LEGE privind statutul personalului feroviar

CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1. (1) Prin *personal feroviar*, în sensul prezentului statut, se înțelege orice persoană fizică angajată cu contract de muncă individual pe perioadă nedeterminată la o unitate cu specific feroviar cu capital majoritar de stat aflată în subordinea, în coordonarea și sub autoritatea Ministerului Transporturilor.

(2) Prin angajator se înțeleg toate unitățile cu specific feroviar aflate în subordinea, în coordonarea și sub autoritatea Ministerului Transporturilor, dacă legea nu prevede altfel.

Art. 2. - Prin sistem feroviar se înțeleg societățile comerciale rezultate din reorganizarea Societății Naționale a Căilor Ferate Române ca urmare a aplicării Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 12/1998, republicată, cu completările și modificările ulterioare și filialele acestora și/sau instituții ori organisme specializate ale Ministerului Transporturilor a căror activitate este aceea de a asigura formarea-calificarea, perfecționarea-verificarea profesională periodică și autorizarea personalului care efectuează activități specifice transportului feroviar în condiții de siguranță a circulației, securitate a transporturilor și de calitate a serviciilor feroviare.

Art. 3. - (1) Personalul feroviar cuprinde următoarele categorii:

- a) personalul cu responsabilități în siguranța circulației;
- b) alte categorii de personal.

(2) Prin ordin al ministrului transporturilor se va stabili Lista funcțiilor personalului prevăzut la alin.1.

Art. 4. - Prezenta lege reglementează în mod unitar raporturile ce se stabilesc între angajator și categoriile de personal feroviar în legătură cu drepturile, obligațiile și răspunderile personalului, din sistemul feroviar.

Art. 5. - Sistemul de salarizare pe baza căruia se fixează salariile individuale se stabilește prin negociere, în cadrul contractului colectiv de muncă la nivel de unități cu specific feroviar sau la nivel superior, după caz și în baza contractului individual de muncă, cu excepția funcțiilor pentru care, potrivit legii, salariul se stabilește în alt mod.

CAPITOLUL II ANGAJAREA, FORMAREA PERSONALULUI FEROVIAI, RECOMPENSE ȘI ÎNCETAREA RAPORTURILOR DE MUNCĂ

Art. 6. - Angajările personalului feroviar se fac pe locuri vacante, potrivit legii, în condițiile prevăzute în contractele colective de muncă aplicabile sistemului feroviar .

Art. 7. - Poate fi angajat, candidatul care îndeplinește următoarele condiții:

- a) să fie cetățean român sau străin cu domiciliu în România;
- b) să cunoască limba română, scris și vorbit;
- c) să aibă vârsta de minim 18 ani împliniți;
- d) să aibă capacitate deplină de exercițiu;
- e) să fie apt din punct de vedere medical și psihologic;
- f) să aibă studii și pregătirea adecvată pentru ocuparea funcției prevăzute;
- g) să nu fi fost îndepărtat dintr-o profesie/funcție din sistemul feroviar, printr-o măsură disciplinară, în ultimii 5 ani;
- h) să nu fi beneficiat de drepturi de pensionare în condițiile prezentului statut.

Art. 8. - Angajarea se face prin concurs, examen și/sau altă formă de selecție de către o comisie aprobată de organul care are competență de angajare.

Art. 9. - Angajarea se face în ordinea clasificării, conform rezultatelor obținute. În cazul în care se obțin rezultate egale, membrii de familie (soț, soție, copii) ai angajaților sistemului feroviar au prioritate la ocuparea postului.

Art. 10. - Personalul feroviar care urmează a fi încadrat într-o funcție de conducere, trebuie să efectueze o perioadă de probă între 1 și 3 luni. Dacă la sfârșitul perioadei de probă persoana s-a dovedit corespunzătoare, încadrarea va fi definitivă de la data încetării perioadei de probă.

Art. 11. – (1) Pentru asigurarea desfășurării transportului feroviar în condiții de siguranță a circulației trenurilor, de securitate a transporturilor și de calitate a serviciilor feroviare, persoanele care doresc să se angajeze în sistemul feroviar se pot forma profesional, prin Centrul Național de Calificare și Instruire – CENAFER, și prin furnizorii de formare profesională acreditați conform legii, pe baza metodologiei aprobate prin ordin al ministrului transporturilor, care se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.

(2) Personalul feroviar utilizat în funcții cu responsabilități în siguranța circulației, trebuie verificat profesional periodic, în vederea confirmării competențelor profesionale necesare exercitării atribuțiilor specifice postului pe care îl ocupă. Metodologia de verificare se aprobă prin ordinul ministrului transporturilor, care se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.

(3) În vederea formării continue a personalului propriu, societățile comerciale din sistemul feroviar asigură, în mod gratuit, participarea la programe de formare profesională, conform legislației muncii în vigoare.

Art. 12. - În cazul trimerii angajatului la o școală sau curs de calificare sau perfecționare, a căror durată este mai mare de 60 de zile într-un an calendaristic, în țară sau în străinătate, cu scoatere din activitate, care se finalizează prin atestat sau certificat, se va încheia un act adițional la contractul individual de muncă în care se prevede obligația angajatului de a lucra la sistemul feroviar respectiv, după absolvirea școlii sau a cursului, o perioadă de 3 ani, precum și obligația acestuia de a restitui cheltuielile făcute de sistemul feroviar în cazul în care contractul individual de muncă va fi desfășurat din inițiativa lui sau din motive imputabile acestuia.

Art. 13. - Personalul din cadrul sistemului feroviar se încadrează în cinci categorii, cu respectarea coeficienților minimi de ierarhizare din Contractul Colectiv de Muncă la nivel național, definite în raport cu nivelul studiilor necesare pentru fiecare din aceste categorii:

Categoria A - studii universitare de lungă durată, încheiate, după caz, cu examen de licență sau examen de diplomă;

Categoria B - studii universitare de scurtă durată încheiate cu examen de absolvire;

Categoria C - studii medii liceale sau post liceale, absolvite cu diplomă;

Categoria D - studii la nivel de școală profesională sau ucenicie;

Categoria E - studii gimnaziale.

Art. 14. - Funcțiile personalului feroviar se clasifică în raport de următoarele criterii:

a) După natura competențelor - personal de conducere și personal de execuție;

b) După cerințele privind nivelul studiilor absolvite și activitățile pe care funcția le presupune:

- muncitori necalificați;

- muncitori calificați pe categorii;

- funcții din activitatea de exploatare;

- funcții de specialitate și administrative;

- funcții din activitatea de informatică;

- funcții din activitatea de transport auto;

- funcții din activitatea de circulație a mărfurilor, alimentație publică și turism;

- funcții din activitatea de formare, instruire și verificare periodică profesională a personalului ce desfășoară activități specifice transportului feroviar.

- alte funcții pentru activitățile din sistemul feroviar aprobate prin ordin al ministrului transporturilor cu ocazia aprobării structurii organizatorice detaliate pentru toate unitățile aflate în subordinea, în coordonarea și sub autoritatea Ministerului Transporturilor, dacă legea nu prevede altfel.

Art. 15. – (1) Personalul feroviar se bucură de stabilitate în serviciu, neputând fi concediat decât cu respectarea prezentului statut și în conformitate cu prevederile codului muncii.

(2) Competențele emiterii actelor administrative privind modificarea, suspendarea și încetarea raportului de serviciu al angajatului din sistemul feroviar se stabilesc prin decizia conducătorului unității sau a persoanei care are delegarea sa de atribuții, în condițiile legii, și are loc:

a) la împlinirea vârstei și a celorlalte condiții necesare pensionării în sistemul public de pensii pentru unitățile aflate în subordinea, în coordonarea și sub autoritatea Ministerului Transporturilor, raportul de muncă încetează de drept, dacă legea nu prevede altfel;

b) la pierderea capacității de muncă, în condițiile legii;

c) când este condamnat prin hotărâre judecătorească rămasă definitivă, cu excepția cazurilor în care s-a dispus suspendarea executării pedepsei închisorii sau ameninzi penale pentru infracțiuni săvârșite din culpa, pe baza aprobării conducătorului unității;

d) când, în urma reorganizării activității Ministerului Transporturilor sau a unei unități aflate în subordinea, în coordonarea și sub autoritatea Ministerului Transporturilor ori a reducerii unor posturi de natura celui ocupat de angajatul respectiv, nu sunt posibilități pentru ca acesta să fie încadrat într-o funcție similară în aceeași unitate sau în alte unități;

e) când s-a stabilit că a fost încadrat în mod fraudulos în unitate, chiar dacă aceasta situație a fost depistată ulterior;

f) ca urmare a aplicării unei sancțiuni disciplinare care prevede desfacerea contractului de muncă, potrivit art.36-art.40;

g) angajatul care a participat la programe de formare profesională, conform legislației muncii în vigoare, și căruia i-au încetat raporturile de serviciu din motive imputabile lui este obligat să restituie cheltuielile efectuate cu pregătirea sa din ultimul an.

Art. 16. - Personalul care se disponibilizează din sistemul feroviar și filialele acestora va beneficia de plăți compensatorii, în condițiile legii.

Art. 17.- Personalul feroviar va fi recompensat, pecuniar sau material pentru fapte personale prin care s-au preîntâmpinat evenimente de cale ferată și producerea unor pagube materiale.

CAPITOLUL III DREPTURILE PERSONALULUI

Art. 18. - (1) Personalul feroviar are următoarele drepturi :

a) să fie încadrat indiferent de rasă, naționalitate, sex, religie, avere sau origine socială, dacă îndeplinește, condițiile generale prevăzute conform art.6-art.10, în conformitate cu art.13 și art.14, dacă legea nu prevede altfel;

b) să primească salariu lunar, compus din salariul de bază, indemnizații și sporuri, precum și premii și prime, ale căror cuantumuri se stabilesc conform codului muncii și contractului colectiv de muncă;

c) să fie promovată în funcție, grad profesional, categorie de calificare, ca urmare a calităților, abilităților dovedite și a studiilor absolvite în timpul desfășurării activității, în limita posturilor disponibile;

d) la încadrarea activității în condiții speciale de muncă, potrivit legii;

e) să beneficieze de concedii de odihnă, concedii de studii și învoiri, concediu fără plată și concedii medicale pentru: caz de boală, prevenirea îmbolnavirilor, refacerea și întărirea sănătății, accidente produse în timpul și din cauza serviciului; concedii de maternitate, pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 3 ani, îngrijirea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani, precum și în alte situații, în condițiile stabilite prin lege, conform codului muncii și contractului colectiv de muncă;

f) la asistență medicală gratuită în țară, în caz de boală sau de accident, în condițiile legii și în străinătate prin încheierea de polițe de asigurare de către angajator;

g) să primească indemnizații pentru incapacitate temporară de muncă determinată de boală sau de accident de muncă;

h) să beneficieze de ajutoare și alte drepturi bănești în limita codului muncii și a contractului colectiv de muncă;

i) să beneficieze de legitimații de călătorie gratuită în interes de serviciu și în interes personal pe calea ferată dacă legislația în vigoare nu prevede altfel;

j) la uniformă, echipament specific, alocații pentru hrană, materiale igienico-sanitare, asistență medicală și psihologică, proteze, precum și medicamente, în condițiile legii;

k) să se adreseze unităților din sistemul feroviar prin petiții și sesizări, pe cale ierarhică, la care să li se răspundă în scris în termenul legal;

l) să beneficieze de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă;

m) la negocieri individuale ale Contractului Individual de Muncă precum și la protecția socială în cazul concedierilor colective;

n) la protecția datelor cu caracter personal;

o) să primească locuință de intervenție, de serviciu, socială sau de protocol, după caz, în condițiile legii;

p) să beneficieze o dată pe an, de decontarea a 50 % din contravaloarea unui bilet de odihnă, tratament, sau recuperare;

r) să primească indemnizații de instalare, de mutare, de delegare sau de detașare, precum și decontarea cheltuielilor de cazare, în condițiile stabilite de lege;

s) să beneficieze de decontarea cheltuielilor de transport în cazul relocării în interesul serviciului, în alte localități ;

- ș) la asigurare de viață, sănătate și bunuri, în condițiile stabilite prin lege ;
- t) la tratament medical în străinătate pentru afecțiuni contractate în timpul exercitării profesiei, în situația în care acestea nu pot fi tratate în țară, în condițiile legii;
- ț) să beneficieze de pensie, în condițiile stabilite prin lege;
- u) alte drepturi cum ar fi: ajutoare materiale de sărbătorile de Paști și Crăciun, precum și de Ziua Feroviarilor, ajutor material în caz de deces a salariatului sau a membrilor de familie, ajutoare pentru naștere/înfierare copil minor, la căsătorie, tichete de masă în condițiile legii, ajutor material pentru recuperarea forței de muncă (prima de vacanță), ale căror cuantumuri se stabilesc potrivit codului muncii și contractului colectiv de muncă.

(2) Drepturile prevăzute la alin. (1) lit. b), c), e), g), h), j), r), s), t) și u) se stabilesc prin contract colectiv de muncă la nivel de unitate cu specific feroviar aflată în subordinea, în coordonarea sau sub autoritatea Ministerului Transporturilor.

Art. 19. - Membrii familiei personalului feroviar (soț, soție, copil aflat în întreținere), în funcție de drepturile acordate prin contractele colectiv de muncă și prin reglementările unităților aflate în subordinea, în coordonarea și sub autoritatea Ministerului Transporturilor beneficiază gratuit de:

- a) asistență medicală și medicamente în cadrul sistemului de asigurări de sănătate, conform legii;
- b) decontarea cheltuielilor de transport în situația mutării personalului feroviar în interes de serviciu în altă localitate;
- c) legitimații de călătorie gratuite pe calea ferată.

Art. 20. - În sensul prevederilor prezentei legi, familia personalului feroviar cuprinde soțul/soția, copiii și părinții aflați în întreținerea legală a acestuia.

Art. 21. - Copiii angajatului decedat în urma unui accident la locul de muncă, și care urmează o formă de învățământ cu plată, vor beneficia, la cerere, de suportarea de către unitatea de cale ferată angajatoare a taxei de școlarizare.

Art. 22. - Personalul feroviar pensionat și soția/soțul acestuia au dreptul la asistență medicală și medicamente, în cadrul sistemului de asigurări de sănătate specific transporturilor, și au acces la casele de odihnă, sanatoriile, bazele sportive și alte spații pentru odihnă și agrement, proprii angajatorului.

Art. 23. - (1) Condițiile privind pensionarea și drepturile de pensii ale personalului din sistemul feroviar se stabilesc prin Legea nr.263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice.

CAPITOLUL IV

OBLIGAȚIILE PERSONALULUI FEROVIAȚ

Art. 24. - Personalul feroviar are obligația:

- a) să îndeplinească la timp și corect obligațiile de serviciu stabilite prin fișa postului, regulamente, ordine și instrucțiuni, dovedind o înaltă competență și etică profesională;
- b) să manifeste inițiativă, simț de răspundere și grijă pentru folosirea, gospodărirea și păstrarea integrității bunurilor deținute de sistemul feroviar;
- c) să nu lase fără supraveghere, în timpul programului de lucru, mijloacele de transport, mașinile și instalațiile în funcțiune, să le predea sau să le asigure în mod corespunzător, la terminarea programului de lucru;
- d) să nu părăsească locul de muncă cu activitate continuă la terminarea programului de lucru, până la sosirea schimbului, iar în caz de neprezentare a schimbului, angajatul este obligat să anunțe pe șeful său ierarhic, pentru a se lua măsurile necesare;
- e) să respecte regulile de acces în unitate, normele de securitate și sănătate în muncă, și să contribuie la preîntâmpinarea accidentelor de muncă;
- f) să respecte normele de apărare împotriva incendiilor și pentru situații de urgență;
- g) să se prezinte la examenele medicale psihologice și profesionale periodice în cazurile și condițiile stabilite prin reglementările și ordinele interne și să comunice șefilor ierarhici, în timp util, cu privire la inaptitudinea medicală temporară ;
- h) să acționeze pentru preîntâmpinarea și înlăturarea oricărui fapt ce ar pune în pericol siguranța circulației;
- i) să aplice normele privitoare la exploatarea, întreținerea și repararea infrastructurii feroviare și a mijloacelor de transport pe calea ferată ;
- j) să respecte dispozițiile și reglementările cu privire la folosirea uniformei de serviciu, a mijloacelor și echipamentelor de protecția muncii care le sunt încredințate;

k) să păstreze secretul de stat/de serviciu/profesional, precum și confidențialitatea datelor dobândite în timpul desfășurării activității, în condițiile legii, cu excepția cazurilor în care îndeplinirea sarcinilor de serviciu, nevoile justiției sau legea impun dezvaluirea acestora;

l) să respecte obligațiile prevăzute de lege, instrucțiunile specifice activității feroviare, și contractul colectiv de muncă și regulamentul de ordine interioară precum să îndeplinească ordinele și dispozițiile legale ale sefilor ierarhici privind activitatea sa profesională;

m) în situații de calamități, catastrofe ori alte asemenea evenimente să se prezinte necondiționat la locul de muncă la solicitarea șefului ierarhic;

n) să apere autoritatea, interesele și patrimoniul sistemului feroviar;

o) să-și perfecționeze pregătirea profesională și de specialitate și să cunoască și să aplice corect legislația internă și internațională aplicabilă sistemului feroviar, reglementările, normele și instrucțiunile specifice activității personalului feroviar menținând ordinea și curățenia la locul de muncă;

r) să înștiințeze de îndată șeful ierarhic superior despre existența unor nereguli, abateri, greutăți sau lipsuri în activitatea locului de muncă, de natură să aducă prejudicii materiale, propunerea de măsuri pentru prevenirea unor asemenea situații;

s) să nu primească, să nu solicite, să nu accepte, direct sau indirect, ori să nu facă să i se promită, pentru sine sau pentru alții, în considerarea calității de angajat din sistemul feroviar, daruri sau alte avantaje;

ș) să informeze de îndată structura de resurse umane a unității din care face parte despre dobândirea calității procesuale de învinuit sau inculpat, precum și despre măsurile procesuale penale dispuse ori hotărârile penale pronunțate împotriva sa;

t) să aibă o conduită corectă, să nu abuzeze de calitatea pe care o are și să nu compromită, prin activitatea sa de serviciu sau privată, prestigiul funcției sau al unității aflate în subordinea, în coordonarea și sub autoritatea Ministerului Transporturilor, din care face parte;

ț) să respecte toate măsurile referitoare la activitățile privind relația cu mass media inițiate de conducerea Ministerului Transporturilor.

Art. 25. - În raporturile de serviciu cu publicul/clientii, personalul feroviar va avea o conduită civilizată, o atitudine demnă și va satisface cererile respective în conformitate cu legile, regulamentele și instrucțiunile de serviciu, fără părtinire și fără a pretinde sau a primi foloase sau alte avantaje.

Art. 26. - (1) Personalul feroviar se va prezenta la serviciu în stare corespunzătoare îndeplinirii în bune condiții a obligațiilor ce îi revin.

(2) Se interzice, în timpul serviciului, introducerea la locul de muncă a băuturilor alcoolice și/sau a altor substanțe interzise de lege sau consumul lor, somnul sau părăsirea în mod nejustificat a locului de muncă.

Art. 27. - Personalul feroviar trebuie să cunoască și să aplice legile, regulamentele, instrucțiunile și ordinele referitoare la serviciul pe care îl îndeplinește, conformându-se acestora. Invocarea necunoașterii lor nu constituie motiv de exonerare de răspundere.

Art. 28. - Personalul feroviar cu funcții de conducere are următoarele obligații:

a) să aducă la cunoștința personalului din subordine obligațiile și răspunderile ce le revin, organizând instruirea, astfel încât să se asigure condițiile pentru însușirea corectă și integrală a instrucțiunilor de serviciu și a reglementărilor specifice locului de muncă și prevenirea evenimentelor de cale ferată;

b) să ia măsuri pentru ca personalul din subordine să cunoască și să respecte prevederile regulamentului de organizare și funcționare și ale regulamentului intern al unității sau, după caz, subunității.

c) să dea dispoziții, în conformitate cu prevederile legale și instrucțiunile de serviciu, în limita competenței lor, să pretindă și să controleze executarea întocmai și la timp a acestora, să verifice dacă acestea au fost transmise și înțelese corect, fără a leza onoarea și demnitatea angajaților din subordine, să răspundă pentru legalitatea dispozițiilor date subordonaților;

d) să se poarte față de subalterni cu respect, fără discriminări bazate pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, apartenența sindicală;

e) să asigure condițiile pentru perfecționarea pregătirii profesionale a personalului, precum și verificarea periodică a cunoștințelor profesionale ale acestuia;

f) să ia măsuri pentru asigurarea condițiilor corespunzătoare de sănătate și securitate în muncă și să urmărească respectarea reglementărilor din domeniu, de către toți salariații, care vor fi instruiți periodic în acest sens;

g) să ia măsuri pentru asigurarea condițiilor corespunzătoare de muncă;

h) să organizeze activitatea de apărare împotriva incendiilor, asigurând dotarea necesară și sistemul de alarmare pentru cazurile de intervenție;

i) să organizeze paza și să urmărească respectarea regulilor de acces în unitate sau subunitate.

Art. 29. - (1) Personalul feroviar este obligat să execute întocmai ordinele superiorilor, să manifeste în toate situațiile, respect și disciplină față de aceștia, pe toate treptele ierarhice;

(2) În cazul unui ordin scris sau verbal, care este contrar legilor, regulamentelor, instrucțiunilor sau altor ordine în vigoare, angajatul este obligat să atragă atenția de îndată și în scris celui care a dat ordinul, pretinzând o confirmare scrisă;

(3) Dacă persoana ce ocupă o funcție ierarhic superioară menține ordinul scris pe care l-a dat sau îl confirmă în scris pe cel verbal, angajatul care l-a primit va trebui să-l îndeplinească pe răspunderea celui care l-a dat, cu excepția acelor ordine care pun în pericol iminent siguranța circulației, viața sau sănătatea personalului, cazuri în care ordinul nu va fi executat, ci se va raporta de îndată șefului ierarhic superior celui care a dat ordinul. Acesta va analiza imediat cazul respectiv și va lua măsurile de prevenire, precum și cele disciplinare corespunzătoare;

(4) Dacă, în cazurile menționate la alin.(2) și (3), angajatul nu atrage atenția persoanei ce ocupă o funcție ierarhic superioară în scris, rămâne răspunzător de toate.

CAPITOLUL V

RĂSPUNDEREA JURIDICĂ ȘI SANCTIUNI

SECTIUNEA I

Abateri disciplinare

Art. 30. - Constituie abatere disciplinară și va fi cercetată și sancționată potrivit prezentului statut și legislației în vigoare, orice acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către angajat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

Art. 31. - Angajaților nu li se poate aplica pentru o faptă care constituie abatere disciplinară, decât o singură sancțiune, chiar dacă cu acest prilej au fost încălcate mai multe obligații de serviciu.

Art. 32. - La aplicarea sancțiunilor disciplinare, se va ține seama obligatoriu de cauzele și gravitatea abaterii disciplinare, împrejurările în care aceasta a fost săvârșită, gradul de vinovăție și consecințele abaterii, comportarea generală la serviciu a personalului feroviar, precum și de existența în antecedentele acestuia a altor sancțiuni disciplinare .

Art. 33. - Se consideră abateri disciplinare următoarele fapte săvârșite de către angajați:

a) încălcarea regulilor prevăzute de legi, ordine, instrucțiuni, dispoziții, regulamente, reglementări și procese tehnologice privind activitatea la calea ferată, prin neîndeplinirea sarcinilor de serviciu;

b) neglijența manifestată în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu sau a dispozițiilor primite de la șefii ierarhici sau întârzierea repetată sau nejustificată a soluționării lucrărilor;

c) înstrăinarea sau degradarea de bunuri sau valori sub orice formă din patrimoniul unității, precum și a celor încredințate la transport sau aflate în custodia acesteia;

d) nerespectarea programului de lucru stabilit, a ordinii și curățeniei la locul de muncă, nerespectarea regulamentului de consemn, părăsirea locului de muncă fără aprobare, și absentarea nemotivată ori întârzierea repetată de la serviciu;

e) refuzul de a participa la cursurile la care sunt propuși pentru formarea profesională;

f) organizarea sau executarea unei operațiuni ori lucrări, darea unei dispoziții pentru executare, care au condus sau ar fi putut conduce la împiedicarea desfășurării normale a activității feroviare, a funcționării instalațiilor, avarierii materialului rulant, a căii sau a instalațiilor, la pagube materiale ori evenimente de cale ferată, la pagube materiale a unității din care face parte sau a patrimoniului Ministerului Transporturilor;

g) încălcarea regulilor privind activitățile de securitate și sănătate în muncă și a mediului, de apărare împotriva incendiilor, accesul în unități și subunități, de păstrare a secretului de stat și de serviciu, după caz;

h) introducerea la locul de muncă a băuturilor alcoolice și/sau a altor substanțe interzise de lege sau consumul lor, precum și prezentarea la serviciu în condiții necorespunzătoare efectuării acestuia;

i) absentarea nemotivată la examinări medicale, psihologice și profesionale, potrivit programărilor stabilite;

j) neinformarea șefilor ierarhici, de către salariații cu atribuții de serviciu specifice, asupra deficiențelor cu urmări în funcționarea instalațiilor, utilajelor, mijloacelor de transport sau activității unității, în limita instrucțiunilor, prescripțiilor și specificațiilor tehnice;

k) neîndeplinirea atribuțiilor specifice de către personalul cu sarcini de organizare, instruire și control în activitatea unității;

l) organizarea, participarea sau înlesnirea în unități sau în subunități de acțiuni cu caracter politic sau manifestări contrare prevederilor legale;

m) comunicarea de date nereale în legătură cu producerea evenimentelor de cale ferată sau omiterea informării privind producerea acestor evenimente;

n) încălcarea regulilor de comportare în relațiile cu publicul;

o) încălcarea secretului de serviciu și confidențialității datelor cu un asemenea caracter;

- p) încălcarea prevederilor legale referitoare la organizarea sau participarea la concurs în scopul promovării în funcție sau în grad a persoanelor care îndeplinesc condițiile;
- q) neaplicarea prevederilor din instrucțiuni și reglementări privind realizarea veniturilor unității;
- r) încălcarea prevederilor referitoare la îndatoriri, incompatibilități, conflicte de interese și interdicții stabilite prin lege;
- s) intervenția pentru influențarea soluționării unor cereri privind satisfacerea intereselor unei persoane;
- t) alte sarcini stabilite prin fișa postului, prin regulamentul de ordine interioară sau prin contractul individual de muncă.

SECȚIUNEA II

Sanctiuni disciplinare

Art. 34. - (1) Sanctiunile generale care pot fi aplicate angajatului pentru abaterile disciplinare săvârșite sunt:

- a) avertismentul scris;
- b) suspendarea contractului individual de muncă pentru o perioadă ce nu poate depăși 10 zile lucrătoare;
- c) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;
- d) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
- e) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pentru o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;
- f) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

(2) Sanctiunile speciale care pot fi aplicate personalului cu responsabilități în siguranța circulației trenurilor, sunt:

- a) retragerea disciplinară, pe o perioadă de 1-6 luni, din funcții cu responsabilități în siguranța circulației trenurilor, și trecerea într-o funcție pe un nivel inferior, corespunzătoare pregătirii profesionale, în aceeași sau în altă localitate;
- b) înlocuirea disciplinară din funcții a personalului cu responsabilități în siguranța circulației trenurilor și trecerea în altă muncă corespunzătoare pregătirii profesionale, în aceeași sau în altă localitate.

Art. 35. - Înlocuirea disciplinară din funcție și trecerea într-o altă funcție pe un nivel inferior corespunzătoare pregătirii profesionale potrivit art.34 alin. (2) lit. b), se aplică personalului care se face vinovat de abateri grave sau repetate. Persoana care are competență de angajare va putea dispune ca, după expirarea unei perioade de cel puțin 6 luni, cel sancționat să revină în funcția ocupată anterior, în urma unei examinări profesionale.

Art. 36. - (1) Desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă se aplică angajatului care a săvârșit o abatere foarte gravă prin efectul produs sau pe care l-ar fi putut produce asupra bunului mers al unității feroviare, subunității sau filialei, ori care a încălcat în mod repetat obligațiile sale de muncă.

(2) Următoarele abateri pot fi sancționate direct cu desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă:

- a) fapte care au produs sau puteau produce accidente, evenimente de cale ferată, deranjamente, avarii sau deteriorări cu consecințe grave privind siguranța transporturilor;
- b) părăsirea fără aprobare a locului de muncă legat de siguranța circulației;
- c) sustragerea sub orice formă de bunuri sau valori aparținând unității sau încredințate la transport, precum și a celor aflate în custodia acesteia;
- d) pretinderea sau primirea de bani sau orice alte avantaje care nu se cuvin sau acceptarea promisiunii unor foloase necuvenite de către angajat, pentru orice fel de serviciu, de orice natură în legătură cu activitatea sa;
- e) prezentarea la serviciu sub influența băuturilor alcoolice și/sau a altor substanțe interzise de lege, introducerea la locul de muncă a băuturilor alcoolice și/sau a altor substanțe interzise de lege și consumarea lor;
- f) nerealizarea, din culpă, a sarcinilor de serviciu privind încasarea veniturilor agentului economic;
- g) absentarea nemotivată de la serviciu, conform regimului de muncă, echivalent a 3 zile de lucru, consecutiv sau 5 zile pe an;
- h) organizarea sau înlesnirea de acțiuni cu caracter politic în cadrul unității sau subunității.

Art. 37. - Enumerarea abaterilor disciplinare de la art.33 și art.34 alin. (2) nu este limitativă, sancțiunile disciplinare putându-se aplica și pentru nerespectarea altor obligații de serviciu stabilite prin fișele posturilor și regulamentul intern al unității din cadrul sistemului feroviar aflate în subordinea, în coordonarea și sub autoritatea Ministerului Transporturilor.

Art. 38. - (1) Personalul feroviar care ocupă prin numire funcții de conducere pot fi revocați (eliberați) din funcție pe criterii de competență profesională, chiar și după ce a avut loc definitivarea pe post, numai după o evaluare prealabilă conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de muncă și prin regulamentul intern, fără a se considera aceasta, ca o înlocuire disciplinară din funcție;

(2) Revocarea (eliberarea) din funcție se face în baza unei dispoziții scrise a organului care l-a numit pe post, potrivit competenței, asigurându-se angajatului, un alt post corespunzător pregătirii profesionale, cu o salarizare cel mult la nivelul gradului profesional deținut anterior;

(3) Împotriva măsurii prevăzută la alin. (1), angajatul poate face contestație, la instanța judecătorească competentă, în termenul legal.

SECȚIUNEA III

Cercetarea abaterilor disciplinare și procedura de aplicare a sancțiunilor disciplinare

Art. 39. - Pentru aplicarea sancțiunilor disciplinare se va face o cercetare disciplinară prealabilă a faptei de către conducătorul unității sau subunității, conducătorii ierarhici superiori acestuia, organele de control în exercitarea atribuțiilor lor sau persoanele împuternicite în acest scop, după caz.

Art. 40. - În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, angajatul va fi convocat în scris de secretariatul consiliului de disciplină să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii.

Art. 41. - Neprezentarea angajatului la convocarea făcută în condițiile prevăzute la art.40, fără un motiv obiectiv, dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

Art. 42. - Atunci când angajatul cercetat refuză sau se sustrage de a da nota de relații, faptele se consemnează într-un proces-verbal, încheiat în prezența a doi martori, înregistrându-se refuzul sau împrejurările care au împiedicat luarea notei de relații.

Art. 43. - (1) 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. Angajatul supus cercetării are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare. La solicitarea angajatului, atunci când este membru de sindicat, acesta poate fi asistat de către un reprezentant al sindicatului;

(2) Pentru stabilirea exactă a situației de fapt, se pot lua relații pe bază de notă de relații sau declarație scrisă de la orice persoană care poate da lămuriri asupra faptelor și împrejurărilor ce formează obiectul abaterilor cercetate.

Art. 44. - În cazul în care cercetările s-au efectuat de către organul competent a aplica sancțiunea, constatările și concluziile acestuia vor fi consemnate într-un raport de cercetare pe baza căruia se va aplica sancțiunea. Atunci când competența de aplicare a sancțiunii aparține altor persoane decât cele care au făcut cercetarea, dosarul de cercetare se va înainta persoanei competente pentru aplicarea sancțiunii.

Art. 45. - (1) În cazul în care angajatorul a făcut plângere penală împotriva unui angajat sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, conducătorul unității sau al subunității cu competențe de angajare îl va putea suspenda din funcție, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;

(2) Dacă se constată nevinovăția angajatului suspendat din funcție, angajatorul are obligația să îl reintegreze pe funcția avută și să îl despăgubească cu drepturile bănești de care a fost lipsit pe timpul suspendării din funcție.

Art. 46. - (1) Cercetarea faptelor care au avut ca rezultat producerea evenimentelor de cale ferată se face de către organele competente, conform instrucțiunilor specifice și a prevederilor legale în vigoare;

(2) Reprezentantul sindicatului are dreptul să asiste la cercetarea persoanelor membrii de sindicat, la solicitarea celor cercetați, însă lipsa acestuia nu va împiedica începerea și respectiv continuarea acestor cercetări.

Art. 47. - La stabilirea sancțiunii disciplinare se va ține seama de următoarele :

- a) împrejurările în care a fost săvârșită fapta;
- b) gradul de vinovăție a angajatului;
- c) consecințele abaterii disciplinare;
- d) comportarea generală în serviciu a angajatului;
- e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

Art. 48. - Abaterile disciplinare săvârșite de angajat pe timpul detașării în altă localitate, se sancționează de către angajatorul la care a fost detașat, cu excepția retrogradării în funcție sau categorie în aceeași profesie pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile, retragerii disciplinare din funcție pe o perioadă de 1-6 luni și înlocuirii disciplinare din funcție, precum și desfacerii disciplinare a contractului individual de muncă, care se fac de către unitatea/subunitatea/instituția/filiala feroviară care l-a angajat, la propunerea conducerii unității unde a fost detașat.

Art. 49. - Când pentru aceeași ori mai multe abateri aflate în strânsă legătură, au fost cercetate mai multe persoane cu funcții diferite sau din subunități diferite din sistemul feroviar, a căror vinovăție a fost stabilită, sancțiunile se aplică de către conducătorul competent să sancționeze persoana cu funcția cea mai mare.

Art. 50. - (1) Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunostință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei. După trecerea acestui termen, abaterile disciplinare nu mai pot fi sancționate, cu excepția faptelor care au făcut obiectul unei anchete penale începute înaintea expirării acestor termene sau a producerii incapacității temporare de muncă a angajatului în cauză înaintea sau în timpul cercetării abaterii disciplinare, situații în care termenele de cercetare și de aplicare a sancțiunilor disciplinare sunt suspendate;

(2) Cel din vina căruia nu s-au putut lua la timp măsurile disciplinare, răspunde de neluarea acestora;

(3) Decizia de sancționare disciplinară va fi comunicată celui în cauză în termen de cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii ei și produce efecte de la data comunicării;

(4) În decizia de sancționare disciplinară se va indica instanța competentă să soluționeze contestația și termenul de introducere a contestației, respectiv 30 de zile de la data comunicării deciziei de sancționare.

Art. 51. - Sancțiunea disciplinară nu exclude răspunderea patrimonială, contravențională, civilă sau penală, după caz.

Art. 52. - Sancțiunile disciplinare se aplică sau, după caz, se propun de către organele de conducere, șefii de compartimente, organele de control sau conducătorii ierarhici superiori, conform prevederilor legale în vigoare .

Art. 53. - Conducătorul societății/instituției poate dispune aplicarea sancțiunilor disciplinare stabilite prin prezentul statut oricărui angajat, în condițiile prevederilor acestuia.

Art. 54. - În cazul în care sancțiunile disciplinare sunt aplicate de către conducătorii ierarhici superiori, comunicarea și aplicarea acestora se fac prin serviciile cărora le revin asemenea atribuții potrivit regulamentului de organizare și funcționare.

Art. 55. - Sancțiunile disciplinare sunt executorii de îndată ce au fost comunicate, chiar dacă împotriva lor s-a făcut contestație. Toate sancțiunile rămase definitive vor fi trecute în fișa sau dosarul personal al celui sancționat.

Art. 56. - (1) Sancțiunea disciplinară aplicată unui angajat, cu excepția desfacerii disciplinare a contractului individual de muncă, se consideră a nu fi fost luată dacă, timp de un an de la executarea ei, persoana nu a mai săvârșit altă abatere;

(2) Ștergerea sancțiunii disciplinare nu privește efectele bănești ale acesteia;

(3) Ridicarea sancțiunii se consemnează în fișa sau dosarul personal al celui sancționat.

SECȚIUNEA IV

Căile de atac

Art. 57. - Sancțiunile disciplinare aplicate personalului unității feroviare pot fi contestate la consiliul de disciplină, în termen de 15 zile calendaristice de la data comunicării.

Art. 58. - Consiliul de disciplina se organizează și funcționează în centralul unității feroviare.

Art. 59. - Consiliul de disciplină al societății/instituției feroviare este format din cinci membrii din care doi consilieri juridici , doi specialiști cu grad profesional și funcție cel puțin la nivelul persoanei cercetate și un reprezentant al sindicatului propus de organizațiile sindicale reprezentative.

Art. 60. - Secretariatul consiliului de disciplină al unității feroviare este asigurat de către compartimentul de resurse umane al societății/instituției feroviare.

Art. 61. - Contestatarul are dreptul să cunoască în întregime actele aflate la dosarul cauzei și să solicite probe în apărare.

Art. 62. - În fața consiliului de disciplină contestatarul are dreptul să fie asistat de un reprezentant al sindicatului din care face parte sau un apărător competent ales dintre angajații societății/instituției .

Art. 63. - Ascultarea celui în cauză și consemnarea susținerilor sale sunt obligatorii.

Art. 64. - Consiliul de disciplina al societății/instituției feroviare soluționează contestația formulată împotriva deciziei de sancționare, cu citarea părților, putând hotărî menținerea, înlocuirea sancțiunii cu una mai ușoară sau anularea sancțiunii aplicate. Hotărârea consiliului de disciplină se pronunță cu majoritate de voturi și se comunica părților în termen de 10 zile de la pronunțare.

Art. 65. - Consiliul de disciplină se pronunță prin decizie motivată și se comunică atât celui în cauză, cât și societății/instituției.

Art. 66. - Hotărârea consiliului de disciplină poate fi contestată, în termen de 30 de zile de la pronunțarea hotărârii, la tribunalul în a cărei circumscripție reclamantul își are domiciliul sau reședința, ori, după caz sediul, în termen de 30 de zile de la pronunțarea hotărârii.

SECȚIUNEA V

Dispoziții Finale

Art. 67. - Dispozițiile prezentei legi se completează cu prevederile legislației muncii.

Art. 68. - (1) Articolele 11 (3), 16, 17, 18 (p, ș, t, u); 19 (a,b); 21; 22; 23; 24 (2) vor intra în vigoare când vor exista sume cu destinația respectivă în bugetele de venituri și cheltuieli ale unităților din sistemul feroviar, precum și în bugetul Ministerului Muncii și Ministerului Sănătății;

(2) La data intrării în vigoare a prezentei legi prevederile referitoare la personalul feroviar din Decretul nr. 360/1976 privind aprobarea Statutului disciplinar al personalului din unitățile de transporturi, precum și orice alte dispoziții contrare se abrogă.

PREȘEDINTELE CAMERA DEPUTAȚILOR

VALERIU ȘTEFAN ZGONEA

PREȘEDINTELE SENATULUI

CRIN ANTONESCU