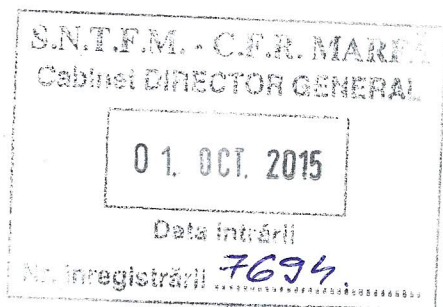




ORA 1930

Nr. 147 /SG/ 2015.



FEDERATIA NATIONALA FEROTIARA MISCARE COMERCIAL

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

Tel./Fax +40 (21) 317.03.47
Tel. CFR 91/143237,143238
www.fnfmc.ro

S.N.T.F.M. "CFR MARFA" S.A.

DIRECTOR GENERAL
D-I LAURENTIU GEORGESCU

In conformitate cu dispozitiile art. 162 alin.(1) din Legea nr. 162/2011 – Legea dialogului social, va sesizam existenta premiselor declansarii conflictului de interese la nivelul SNTFM "CFR MARFA" SA, temeiul de drept constituindu-l dispozitiile art. 161 lit. b din legea sus invocata, respectiv nu ati acceptat revendicarile formulate de catre salariatii pe care ii reprezentam, lucru care a condus la neincheierea contractului colectiv de munca al SNTFM "CFR MARFA" SA pe anul 2015-2016.

In considerarea celor de mai sus facem urmatoarele precizari :

- contractul colectiv de munca al SNTFM "CFR MARFA" pe anul 2012-2014 a fost valabil pana la 20.04.2014 ;
- debutul negocierilor colective pentru incheierea noului contract colectiv de munca al SNTFM "CFR MARFA" a fost consemnat la data de 12.03.2014, dupa cum rezulta din procesul verbal incheiat la data respectiva ;
- perioada de 60 de zile aferenta negocierilor colective, astfel cum este prevazut la art. 129 alin.(5) din Legea nr. 162/2011 – Legea dialogului social, a fost epuizata ;
- nu ati acceptat revendicarile formulate de catre salariatii societatii pe care ii reprezentam, si precizate in procesele verbale incheiate cu ocazia reuniunilor de negociere din datele de 16.09.2015, 17.09.2015, 22.09.2015, 23.09.2015 si 28.09.2015, caz in care acestea au ramas nesolutionate.

In acest context, reluam propunerile de modificare ale clauzelor contractului colectiv de munca avansate in cadrul procesului de negociere si care constituie revendicarile formulate de catre salariatii societatii pe care ii reprezentam, cu precizarea motivelor :

Art. 7 paragraful 3– va avea urmatoarea formulare:

Salariile de bază corespunzătoare fiecărei clase de salarizare se stabilesc conform, formulei de calcul si a coeficientilor de ierarhizare prevazuti la art.98(6) din CCM 2012-2014 al CFR MARFA SA.

Motivare – *Solicitarea are in vedere necesitatea revenirii la drepturile salariale avute inainte de anul 2010.*

Art. 29, se modifica dupa cum urmeaza :

1. Cu ocazia aplicarii noului CCM sau a unui act additional care prelungeste valabilitatea CCM,se vor putea acorda salariatilor clase de salarizare in cadrul aceleiasi functii sau alteia echivalente.

2. Stabilirea noii clasei de salarizare se va face anual prin negociere individuală între conducătorul unității sau subunității cu competență de angajare și salariat, având în vedere propunerea conducătorului locului de muncă, în prezența reprezentantului salariatului.

Motivare – *Solicitarea are in vedere necesitatea posibilitati acordarii unei clase de salarizare anual tuturor salariatilor care indeplinesc conditiile in acest sens*

Art. 30(1), se modifica dupa cum urmeaza

:Pentru munca desfasurata in cursul unui an calendaristic,dupa expirarea acestuia ,personalul societatii va primi un salariul suplimentar echivalent cu salariul de baza de incadrare din luna decembrie a anului respective.

Motivare – *Solicitarea are in vedere necesitatea revenirii la drepturile salariale avute inainte de anul 2010.*

Art. 41. se modifica dupa cum urmeaza

Se admite ocuparea, pe o durata limitata,aunei functii superioare de catre un salariat ,ca urmare a faptului ca titularul:

a)este in concediu de odihna

b) postul a devenit vacant

c)titularul este imposibilitatea de a-si exercita functiapentru ca :

- este in incapacitatea temporara de munca

- are contractul individual de munca suspendat

-urmeaza cursuri de calificare,recalificaresau de specializare, trimis de catre societate in interesul acesteia.

Pe perioada inlocuirii,se va emite o decizie,de catre persoana cu competenta de angajare pentru functia respective,unui salariat care indeplineste conditiile cerute de post,acsta primind salariu si sporurile corespunzatoare postului.

Motivare – *Solicitarea are in vedere necesitatea primirii de catre un salariat dintr-o functie inferioara a salariului si a sporurilor corespunzatoare postului pe care il ocupa pentru o perioada limitata de timp.*

Art. 42(8) se modifica dupa cum urmeaza

Programul de lucru reprezintă timpul în care salariatul prestează muncă, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale conform prevederilor contractului individual de muncă (respectiv fișa postului), contractului colectiv de muncă

aplicabil și/sau ale legislației în vigoare în conformitate cu sarcinile stabilite de conducătorul unității indiferent de modul de organizare a serviciului în unitate (zilnic, tură, turnus, exploatare cf, etc.).

Orele în care salariatul prestează munca peste durata normală a timpului de munca săptămânal, cit și peste durata lunară a normei de munca sunt considerate ore suplimentare.

Pentru salariații care lucrează în regim de munca zilnic, sunt considerate ore suplimentare toate orele lucrate peste durata normală a timpului de munca săptămânal, în timpul zilelor lucratoare.

Pentru salariații care lucrează zilnic pe bază de grafic de serviciu, în tură, turnus sau program de exploatare cf, sunt considerate ore suplimentare toate orele lucrate peste numărul de ore normate din luna respectivă.

Motivare – Solicitarea are în vedere respectarea prevederilor legii nr. 53 Codul Muncii

Art. 42(9) se modifica după cum urmează :

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

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

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

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

Orele lucrate în zilele de Sămbătă și Duminică nu sunt considerate ore suplimentare și nu se compensează cu timp liber corespunzător, nici pentru salariații care lucrează în regim de munca zilnic, nici pentru salariații care lucrează în regim de munca zilnic pe bază de grafic de serviciu, în tură, turnus sau program de exploatare cf. Munca pt. aceste ore va fi plătită salariatului în luna în care a fost efectuată, prin adăugarea unui spor la salariu, conform celui prevăzut în Anexa nr. 5 din prezentul CCM

Orele lucrate în zilele de sărbători legale nu sunt considerate ore suplimentare, dar se compensează cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile atât pentru salariații care lucrează în regim de munca zilnic, cit și pentru salariații care lucrează în regim de munca zilnic pe bază de grafic de serviciu, în tură, turnus sau program de exploatare cf. Munca pt. aceste ore, dacă nu va fi compensată în următoarele 30 de zile, va fi plătită salariatului în luna următoare, prin adăugarea unui spor la salariu, conform celui prevăzut în Anexa nr. 5 din prezentul CCM

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

Motivare – Solicitarea are în vedere respectarea prevederilor legii nr. 53 Codul Muncii

Art. 43 se completează astfel

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

Funcțiile și meseriile supuse consemnului, precum și condițiile sale de aplicare se stabilesc de angajator și devin anexa la contractul colectiv de munca.

Motivare – Solicitarea are în vedere prezentarea de către administrator a cazurilor de utilizare a consemnului.

Art. 48(2) se modifica dupa cum urmeaza :

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

Art. 48(4) se completeaza astfel:.

Încipind cu anul 2016, salariații vor beneficia și de un ajutor material pentru recuperarea forței de muncă egal cu un salariu de bază corespunzător clasei 20 de salarizare valabil la data începerii concediului de odihnă. În cazul în care concediul de odihnă se acordă fracționat, ajutorul material respectiv se plătește pentru o fracțiune de cel puțin 10 zile, la solicitarea salariatului.

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

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

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

În astfel de cazuri, începând cu anul 2016, se acordă și ajutorul material pentru recuperarea forței de muncă personalului care are dreptul la cel puțin 10 zile de concediu de odihnă, dacă, în anul respectiv, nu a mai beneficiat de acesta.

Art. 57(4) se modifica dupa cum urmeaza :

Pe perioada suspendării contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului, în cazul întreruperii temporare, parțiale sau totale, inclusiv de reducere temporară a activității societății (în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare), salariații CFR Marfă beneficiază de o indemnizație plătită din fondul de salarii, de 85% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

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

Pe lângă indemnizația de 85% din salariul de bază, salariații CFR Marfă beneficiază și de drepturile prevăzute de celelalte dispoziții legale ce reglementează suspendarea contractului individual de muncă în cazul întreruperii activității societății, în vigoare în momentul aplicării efective a acestor măsuri.

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

Art. 59(8) se modifica dupa cum urmeaza :

La desfacerea contractului individual de munca ca urmare a aplicării măsurilor de concediere colectivă sau concediere individuală din motive care nu țin de persoana salariatului, salariaților CFR Marfa astfel concediați li se va acorda o indemnizație egală cu douăsprezece salarii medii brute la nivelul CFR Marfa din luna anterioară desfacerii contractului individual de munca, care va fi virată în contul salariatului la desfacerea CIM.

Motivare - Protectie sociala pt.salariati

Art. 59(9) se modifica dupa cum urmeaza :

În cazul în care se produce vânzarea de acțiuni ale CFR Marfă, cu intenția unei privatizări a acesteia, salariații beneficiază de protecția drepturilor care decurg din CCM in vigoare

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

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

CFR Marfa se angajeaza sa faca demersurile necesare astfel incit vinzatorul si cumpărătorul, anterior vânzării de acțiuni, să informeze și să consulte organizatiile sindicale semnatare ale CCM,cu privire la implicatiile juridice economice si sociale asupra salariatiilor, decurgind din transferul dreptului de proprietate asupra actiuniilor CFR Marfa ,urmind ca rezultatul acestor demersuri sa poata fii concretizat intr-un acord social,anexa la contractul de privatizare.

Motivare - Protectie sociala pt.salariati

Art. 61(1) se completeaza astfel:.

Protecția socială se realizează prin:

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

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

- Consiliul de administrație și delegații aleși ai sindicatelor invitați la ședințele acestuia vor analiza și stabili posibilitatea de a asigura fondurile necesare tratamentului în străinătate pentru cazurile de boală deosebite ce nu se pot trata în țară sau pentru procurarea din străinătate a unor medicamente foarte costisitoare si pt. membrii de familie ai acestora (sot,sotie,copii minori)

- locuințe de intervenție.

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

Motivare - Protectie sociala pt.salariati

Art. 61(4) se completeaza astfel:.

SNTFM CFR Marfa va acorda annual incepind cu 01.01.2016 cite doua voucere de vacanta pt.fiecare salariat.

Motivare - Respectare prevederilor legale.

Art. 63 se completeaza astfel:

In afara ajutoarelor la care au dreptul potrivit legii, salariații vor mai beneficia din fondurile angajatorului, de următoarele:

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

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

- pt. salariații care își vor petrece concediul de odihnă sau timpul liber, împreună cu familia în unitățile hoteliere CFR Marfa se va acorda o reducere de 50 % din tariful aprobat, în limita locurilor disponibile, diferența rezultată fiind suportată de CFR Marfa.

De asemenea, reluăm și cele treisprezece solicitări din procesul verbal încheiat în data

- 1.-Majorarea salariului de încadrare cu 10% pentru fiecare salariat

- 2.-Acordarea începând cu 01.01.2016 pt. fiecare salariat a câte două vouchere de vacanță.

- 3.- Acordarea începând cu 01.10 2015 pt. fiecare salariat a câte un tichet de masă pt. fiecare zi lucrătoare din luna

- 4.-Rediscutarea tuturor art. rămase în divergență în perioada negocierilor și revenirea pt. competența sau modificarea altor art, convenite.

- 5.-Introducerea în salariu de încadrare a sporului de 7 % reprezentând sporul de condiții de muncă feroviară

- 6.-Definitivarea evidenței personalului pt. Folosirea acestuia de către toate subunitățile MCV care au personal în partida de tr.

- 7.-Stabilirea salariilor de bază brute corespunzătoare claselor de salarizare în așa fel încât să se reiasă o ierarhizare a funcțiilor de la CFR Marfa, ținând cont de faptul că salariu minim pe economie va ajunge de la 01.01.2016 la nivelul clasei 24 din grila de salarizare, ceea ce va afecta peste 40% din nr. total de salariați ai societății

- 8.-Încadrarea muncitorilor calificați pe două grade profesionale

- 9.-Luarea măsurilor necesare pt. diminuarea orelor suplimentare pri plată acestora, precum și prin angajarea de personal la funcțiile deficitare

- 10.- Acordarea începând cu 01.10.2015 a unei clase de salarizare tuturor salariaților care nu sînt la maxim pe grila de salarizare, precum și corelarea anexi 2 similar cu anexa 2 de la CFR Calatori

- 11.- Luarea măsurilor necesare pt. îmbunătățirea condițiilor de muncă a salariaților CFR Marfa

- 12.-Completarea listei personalului care lucrează în locuri de muncă cu condiții periculoase, cu funcțiile noi, care participă la desfășurarea activității, în baza noilor fișe de post modificate după reducerile de personal

- 13.- Introducerea în CCM a sporului de 15% pentru condiții grele de muncă feroviară pentru funcțiile electician și lacatus mecanic întreținere, spor de care beneficiază conform CIM.

Pentru evitarea declansarii conflictului de munca si mentinerea unui climat de stabilitate si pace sociala, va propunem incheierea contractului colectiv de munca la nivelul SNTFM CRF Marfa SA pe anul 2015-2016, cu modificarea clauzelor contractuale in sensul propunerilor de mai sus si a celor care vor intervenii pe parcursul continuarii negocierilor,pina la finalizarea acestora.

Bucuresti, 01.10.2015.

Cu stima,

PRESEDINTE
Mare Grigore

