



ANEXA

Legenda: *adăugare*, eliminare

2. 6

### MODIFICARI PROPUSE CONFORM LEGISLATIEI IN VIGOARE

FORMA DIN CCM 2012-2013 / ACORDURI OCTOMBRIE 2014	MODIFICARE PROPUSA	OBS.
<p><b>Art. 28 / Art. 23</b> Munca prestată în zilele de sâmbăta, duminica și sărbători legale (zile festive) se plătește cu spor de 100 la sută din salariul de bază, cu justificarea orelor efectuate în afara programului normal de lucru. Aceste ore nu se compensează cu timp liber corespunzător.</p> <p>Se consideră sărbători legale la C.N.C.F. „CFR”-S.A. următoarele:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- 1 și 2 Ianuarie („Anul Nou”);</li><li>- prima și a doua zi de Paști;</li><li>- 1 Mai („Ziua Internațională a Muncii”);</li><li>- 23 Aprilie („Ziua feroviarilor”);</li><li>- prima și a doua zi de Rusalii;</li><li>- 15 August („Adormirea Maicii Domnului”);</li><li>- 30 noiembrie („Sfântul Andrei - Ocrotitorul României);</li><li>- 1 Decembrie („Ziua Națională a României”);</li><li>- 25 și 26 Decembrie („Crăciunul”).</li></ul> <p>- 2 zile pentru fiecare dintre cele două sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.</p>	<p><b>Art. 28 / Art. 23</b> Munca prestată în zilele de sâmbăta, duminica și sărbători legale (zile festive) se plătește cu spor de 100 la sută din salariul de bază, cu justificarea orelor efectuate în afara programului normal de lucru. Aceste ore nu se compensează cu timp liber corespunzător.</p> <p>Se consideră sărbători legale la C.N.C.F. „CFR”-S.A. următoarele:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- 1 și 2 Ianuarie („Anul Nou”);</li><li><span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">R- 24 ianuarie („Unirea Principatelor”);</span> <i>adăugare</i></li><li>- prima și a doua zi de Paști;</li><li>- 1 Mai („Ziua Internațională a Muncii”);</li><li>- 23 Aprilie („Ziua feroviarilor”);</li><li>- prima și a doua zi de Rusalii;</li><li>- 15 August („Adormirea Maicii Domnului”);</li><li>- 30 noiembrie („Sfântul Andrei - Ocrotitorul României);</li><li>- 1 Decembrie („Ziua Națională a României”);</li><li>- 25 și 26 Decembrie („Crăciunul”).</li></ul> <p>- 2 zile pentru fiecare dintre cele două sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.</p>	

**Art. 38(9) / Art. 32(9)** Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

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

**Art. 48(1) / Art. 42(1)** Salariații C.N.C.F. „CFR”-S.A. au dreptul în fiecare an calendaristic, în condițiile legii, la un concediu de odihnă plătit de minimum 24 de zile lucrătoare, indiferent de vechimea în muncă.

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

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

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



**Art. 38(9) / Art. 32(9)** Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

- a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;
- b) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;
- c) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- d) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;
- e) pe durata detașării;
- f) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

**Art. 48(1) / Art. 42(1)** Salariații C.N.C.F. „CFR”-S.A. au dreptul în fiecare an calendaristic, în condițiile legii, la un concediu de odihnă plătit de minimum 24 de zile lucrătoare, indiferent de vechimea în muncă.

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

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

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

La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.

În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care

se odihnește

se odihnește

**Art. 53 (5) / Art. 47(5)** Persoanele care nu au efectuat integral concediul de odihnă la care aveau dreptul în anul calendaristic respectiv deoarece în ultimele două luni salariatul a fost în concediu medical, a fost chemat să îndeplinească îndatoriri publice sau să satisfacă obligații militare, a urmat sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, perfecționare sau specializare, are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneo-climaterică, se află în concediu plătit pentru creșterea copilului în vârstă de până la doi ani iar în cazul copilului cu handicap până la împlinirea vârstei de trei ani sau a fost reținut la serviciu pentru interese deosebite ale companiei cu aprobarea scrisă a conducătorului sucursalei cf sau a conducătorului subunității exterioare respective, iar pentru aparatul central al C.N.C.F. „CFR”-S.A., cu aprobarea scrisă a Directorului general al companiei, vor putea efectua diferența zilelor de concediu de odihnă neefectuate până la sfârșitul anului următor.

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

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

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

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

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



*acesta s-a aflat în concediu medical.*

**Art. 53 (5) / Art. 47(5)** Persoanele care nu au efectuat integral concediul de odihnă la care aveau dreptul în anul calendaristic respectiv deoarece în ultimele două luni salariatul a fost în concediu medical, a fost chemat să îndeplinească îndatoriri publice sau să satisfacă obligații militare, a urmat sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, perfecționare sau specializare, are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneo-climaterică, se află în concediu plătit pentru creșterea copilului în vârstă de până la doi ani iar în cazul copilului cu handicap până la împlinirea vârstei de trei ani sau a fost reținut la serviciu pentru interese deosebite ale companiei cu aprobarea scrisă a conducătorului sucursalei cf sau a conducătorului subunității exterioare respective, iar pentru aparatul central al C.N.C.F. „CFR”-S.A., cu aprobarea scrisă a Directorului general al companiei, vor putea efectua diferența zilelor de concediu de odihnă neefectuate până la sfârșitul anului următor.

*Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.*

*R* În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

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

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

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

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

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

*R* (3) Salariații C.N.C.F. „CFR”-S.A. beneficiază de decontarea cheltuielilor de transport cu mijloace de transport auto sau feroviare, altele decât cele proprietate S.N.T.F.C. „CFR Călători”-S.A., pentru deplasarea între localitatea din care salariații C.N.C.F. „CFR”-S.A. își au domiciliul și localitatea unde se află locul de muncă, la nivelul unui abonament lunar, pentru situația în care nu se asigură locuința de serviciu sau nu se suportă contravaloarea chiriei, conform legii.

se acordă se scapă se elimină

se acordă