

PROPUNERI FNSIF, PENTRU AFTF

- 1. Reintroducerea coeficienților de ierarhizare cu valori negociate pentru incadrare in BVC-2018 i și aplicarea lor conform unei formule de calcul , pentru obtinerea unui sistem de salarizare echitabil pentru fiecare angajat/functie/meserie din cadrul CNCF CFR SA, care sa tina seama de creșterea constanta a salariului de baza minim brut pe tara si de efectele IPC – rata inflatiei anuale, incepand cu acest an si cu asigurarea coerenței si predictibilitatii sistemului de salarizare pentru viitor.**

Pentru asigurarea unei creșteri reale, echitabile, constante si coerente a salariilor angajaților CNCF “CFR” S.A., avand in vedere argumentele prezentate va solicitam sa luati in considerare urmatoarele

PROPUNERI:

– introducerea in CCM la Capitolul II – SISTEMUL DE SALARIZARE – A. DISPOZITII GENERALE la Art.7 pe langa prevederile existente a inca patru aliniate cu urmatorul text:

al.(1) „Clasa 1 de salarizare = prevazuta in Anexa 1 reprezinta baza de calcul la care se aplica coeficientii de ierarhizare si formula de calcul din ANEXA 1 pentru stabilirea salariilor de baza brute corespunzatoare claselor de salarizare.”

al.(2) „Baza de calcul - prevazuta la aliniatul (1) se majoreaza de fiecare data si se aplica cu ocazia modificarii valorii salariului de baza minim brut pe tara, stabilit prin H.G.si conform normelor legale”

al.(3) „La data semnarii prezentului CCM baza de calcul este de 1900 lei si se modifica numai in conditiile aliniatului precedent.”

al.(4) „ Orice fel de majorare negociata sau indexare salariala se va face prin aplicare la baza de calcul. Indexarea claselor de salarizare se face nu mai putin de o data pe an, in cursul lunii februarie, cand se va aplica la baza de calcul mentionata in Anexa 1 din CCM, o majorare procentuala cel putin egala cu IPC - rata anuala a inflatiei comunicata oficial de BNR, INS pentru anul precedent”.

– introducerea in ANEXA 1 a unei coloane in care se va mentiona valoarea concreta a coeficientilor de ierarhizare negociati ce se vor aplica incepand cu intrarea in vigoare a CCM 2018/2019, precum si a formulei de calcul a salariilor de baza corespunzatoare claselor de salarizare.

– introducerea in ANEXA 1 de noi clase de salarizare acolo unde diferenta valorica dintre doua clase consecutive este foarte mare si produce inechitati in cazul angajaților cu aceeasi functie care se incadreaza pe aceste clase. (ex.clasele 20 si 21 cu un ecart de 756 de lei intre ele - prevazute pentru functiile de la pozitia 37; 38 sau 46 din Anexa 2 B).

MOTIVARE:

- Având în vedere că angajatorul impune prin acte normative (regulamente, instrucții de serviciu, ordine și dispoziții), fișe de post și alte reglementări condițiile de desfășurare a muncii angajaților cu privire la: pregătirea profesională obligatorie, relațiile de ierarhizare și/sau subordonare, competențele și răspunderile diferite, experiența necesară și complexitate diferita a sarcinilor de serviciu, **trebuie asigurat dreptul angajaților la o salarizare echitabilă ca și contraprestație a muncii în raport cu aceste cerințe obligatorii pe care le îndeplinesc, fapt recunoscut de angajator in prealabil si aplicat in toate CCM-urile de pina in aprilie 2013.**
- **Mentținerea în forma actuală a sistemului de salarizare produce o “uniformizare salarială” care exclude orice recunoastere a condițiilor impuse de angajator (in continuare respectate de angajați) și care va conduce în cele din urmă la dezinteresul angajaților față de calitatea muncii depuse, la lipsa de interes în pregătirea profesională și fata de realizarea unor obiective de performanță sau față de dezvoltarea companiei.**
- Aplicarea prevederilor legale cu privire la garantarea în plată a salariului de bază minim brut pe țară în sistemul de remunerare actual **face ca un număr tot mai mare (incepand cu 01.01.2018 aproximativ 3000) de salariați să fie plătiți la acest moment cu salariul de bază minim brut pe tara,** cu toate că aceștia au formal (conform Anexei 2) clase de salarizare diferite, **in realitate același salariu pentru clasele de la 1 până la 4, cat un muncitor necalificat;**

- In prezent, pentru angajatii feroviari, stabilirea salariului de baza minim brut pe tara in loc sa aiba ca efect o imbunatatire a salarizarii si implicit a conditiilor de viata, are ca efect o aplatizare a salariilor acestora, conducand la o pauperizare a unui numar tot mai mare de angajati, cu toate ca adevaratul scop al stabilirii salariului de baza minim, prin act normativ, H.G.-uri succesive, cu un curs ascendent, este cu totul altul asa cum reiese el din Nota de Fundamentare: "Pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, Guvernul și partenerii sociali, Patronatele și Confederațiile Sindicale negociază cu luarea în considerare a elementelor prevăzute în art. 3 din Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 131/1970 privind fixarea salariilor minime, ratificată de România în 1975, respectiv nevoile lucrătorilor și ale familiilor lor față de nivelul general al salariilor în țară, costul vieții, prestațiile de securitate socială și nivelul de trai al altor grupuri sociale, ca și factorii de ordin economic, inclusiv cerințele dezvoltării economice, productivitatea și interesul care există pentru a realiza și a menține un înalt nivel de folosire a forței de muncă...";
- Stoparea acestui fenomen negativ, de aplatizare a veniturilor prin sistemul de salarizare existent, se impune si in urma analizei continutului CCM-urilor incheiate din 1993 si pana in 2009/2010, unde se poate observa ca in tot acest interval de timp (aproximativ 20 de ani) valoarea salariului de baza minim brut pe unitate – clasa 1 – a fost superioara sau cel putin egala valorii salariului de baza minim brut pe tara, iar coeficientii de ierarhizare aplicati fata de clasa 1 au asigurat constant o salarizare diferentiata pentru functiile/meseriile existente atat atunci cat si in prezent, exemple dupa cum urmeaza:

CCM iulie1993= clasa1 =42000 rol fata de 30.000 ROL - 1 Mai sau 40.200 ROL - 1 Oct. 1993;

CCM oct 1997= clasa 1 = 250.000 rol fata de 250.000 ROL - 1 Oct.1997;

CCM iunie 2001 = clasa 1 = 1.516.000 rol fata de - 1.400.000 ROL in 2001 (aprox. 55 Euro);

CCM martie 2004=clasa 1= 2.800.000 rol egala cu 2.800.000 ROL in 2004 – (aprox.70 Euro);

CCM sept 2005 = clasa 1 = 310 lei egala cu - 310 RON in 2005 (aprox. 85 Euro);

Act adit. CCM martie 2006= clasa 1 = 330 lei egala cu 330 RON in 2006 (aprox.90 Euro);

CCM 2009 prelungit Act Adit.april.2010 = clasa 1=600 lei egala cu 600 RON (circa 142 euro) in anul 2010.

Indicele anual al preturilor de consum – RATA INFLATIEI – 2009 - 2018

Anul 2017 fata de Anul 2009 IPC =120,89 = **INFLATIE =20,89%**
 2018 – Aprilie fata de 2009 – Decembrie IPC = 124,14 = **INFLATIE = 24,14 %**
 2018 – Aprilie fata de 2017 – Aprilie IPC = 105,22 = **INFLATIE = 5.22%**

EVOLUTIE CURS EURO 2009 - 2018

21.12.2009 = 1 euro = 4.2119 lei

31.12.2015 = 1 euro = 4.5245 lei

02.05.2017 = 1 euro = 4.5468 lei

20.12.2017 = 1 euro = 4.6276 lei

30.04.2018 = 1 euro = 4.6589 lei

EVOLUTIA salariului de baza minim brut national in perioada 2009 - 2018

2009- 2010 Ianuarie – Decembrie = **600 lei** - H.G. 1051/2008 = **142 euro**

2015 Iulie – Decembrie = **1050 lei** - H.G. 1091/2014 = **199 euro**

2017 1 februarie = **1450 lei** - H.G. 1/06.01.2017 = **313 euro**

2018 1 ianuarie = **1900 lei** - H.G. 846/29.11.2017 = **408 euro**

<u>SALARIUL MINIM NATIONAL</u>	<u>AN 2009</u>	<u>AN 2018</u>	<u>diferenta</u>	<u>Valoare procent</u>
<u>procent crestere in lei intre 2009 si 2018</u>	600	1900	1300	217%
<u>procent crestere in euro intre 2009 si 2018</u>	142	408	266	187%

CONCLUZII in legatura cu evolutia valorii reale a salariului in perioada 2009-2018

In anul 2009 valoarea claselor de salarizare (lei) raportata la valoarea salariului minim national (lei) exprimata **in procente a fost intre 31% si 172%**

In anul 2018 valoarea claselor de salarizare (lei) raportata la valoarea salariului minim national (lei) exprimata **in procente este intre 0% si 53,79 %**

VALOAREA/EVOLUTIA salariilor/claselor de slarizare (in lei) raportata la EVOLUTIA (cresterea) salariului minim national in cei 7-8 ani (dec.2009-apr.2018) **a fost cuprinsa intre 31% - 172% in anul 2009 si S-A DIMINUAT in anul 2018 pana la valori cuprinse intre 0% si 54%** - scaderea procentuala intre 31% si 119% fiind mai mare in mod progresiv de la clasa 1 pana la clasa

36/ clasele 1-15 (clasele exemplificate pentru personalul de executie) - **cu toate ca salariul minim national exprimat in lei a crescut cu 217% in 2018 fata de 2009.**

Puterea de cumparare exprimata in euro a salariilor/claselor de salarizare raportata la EVOLUTIA (cresterea) salariului minim national exprimat in euro, **in cei 7-8 ani S-A DIMINUAT cu valori procentuale intre 18% si 119%** - scaderea fiind mai mare in mod progresiv de la clasa 1 la 36 /clasele 1 -15. - **cu toate ca salariul minim national exprimat in euro a crescut cu 187% in 2018 fata de 2009.**

Diferenta de 30% dintre 217% crestere salariul minim in lei si 187% crestere salariul minim in euro, reprezinta o scadere reala a puterii de cumparare in euro in 2018 fata de 2009 a celor salarizati la nivelul salariului minim national ce se adauga diminuarii valorilor reale in mod progresiv a claselor de salarizare de la clasa 1 la 36 /clasele 1 -15, in perioada 2009-2018.

Exemple:

In anul 2009 un pazitor de bariera avea salariul mai mare cu 186 de lei (cu 31% mai mult) fata de salariul minim national de 600 lei.

In anul 2018 un pazitor de bariera are salariul mai mare cu ZERO lei (cu 0 % mai mult) fata de salariul minim national de 1900 lei

In anul 2009 un acar, meserias cale sau montator SCB avea salariul mai mare cu 453 de lei (cu 75,5% mai mult) fata de salariul minim national de 600 lei.

In anul 2018 un acar, meserias cale sau montator SCB are salariul mai mare cu 35 de lei (cu 2 % mai mult) fata de salariul minim national de 1900 lei

In anul 2009 un IDM 2. mec.masini grele sau El.mac. SCB specialist avea salariul mai mare cu 801 lei (cu 134% mai mult) fata de salariul minim national de 600 lei.

In anul 2018 un IDM -C; mec.masini grele sau El.mac. SCB -3 are salariul mai mare cu 619 lei (cu 32,5 % mai mult) fata de salariul minim national de 1900 lei

In anul 2009 un IDM -1A. sau El.mac. SCB -1A avea salariul mai mare cu 887 de lei (cu 134% mai mult) fata de salariul minim national de 600 lei

In anul 2018 un IDM -C sau El.mac. SCB -2 are salariul mai mare cu 770 de lei (cu 40,5 % mai mult) fata de salariul minim national de 1900 lei

In anul 2009 un operator RC-1, sef tura RC sau sef district 1 avea salariul mai mare cu 1027 de lei (cu 172 % mai mult) fata de salariul minim national de 600 lei.

In anul 2018 un operator RC - 1 sau sef tura RC (seful de district 1 a primit clasa 18) are salariul mai mare cu 1022 de lei (cu 54 % mai mult) fata de salariul minim national de 1900 lei

**In anul 2009 un pazitor de bariera putea sa-si cumpere din salariul de incadrare 169 de euro, respectiv cu 27 euro mai mult decat valoarea in euro a salariului minim in 2009, procent crestere 18,%.
In anul 2018 un pazitor de bariera poate sa-si cumpere din salariul de incadrare 408 de euro, respectiv ZERO euro in plus fata de valoarea in euro a salariului minim din 2018, procent crestere 0%.**

In anul 2018 un pazitor de bariera poate sa-si cumpere din salariul de incadrare 408 de euro, respectiv ZERO euro in plus fata de valoarea in euro a salariului minim din 2018, procent crestere 0%.

In anul 2009 un IDM 1 A sau El.mec SCB 1 A putea sa-si cumpere din salariul de incadrare 353 de euro, respectiv cu 211 euro mai mult decat valoarea in euro a salariului minim in 2009, procent crestere 172%

In anul 2018 un IDM -C sau El.mec SCB -2 poate sa-si cumpere din salariul de incadrare 573 de euro, respectiv cu 165 euro mai mult decat valoarea in euro a salariului minim din 2018, procent crestere 53%

SIMULARE COEFICIENTI DE IERARHIZARE REALI LA CLASELE 2 - 5 – 10 – 12 - 15

SALARIUL MINIM	dec.2017		ian.2018		iul.2018	
	1.05	1520	1.00	1900	1.02	1940
clasa 2	1.05	1520	1.00	1900	1.02	1940
5	1.11	1605	1.02	1935	1.10	2086
10	1.44	2089	1.33	2519	1.42	2689
12	1.53	2214	1.41	2670	1.50	2843
15	1.67	2423	1.54	2922	1.63	3100

COEFICIENTII DE IERARHIZARE REALI /SIMULATI PE ANEXA 1 DIN 2017 SCAD IN IANUARIE 2018, iar OFERTA ADMINISTRATIEI PENTRU ANEXA 1 DIN IULIE 2018 NU READUCE COEFICIENTII DE IERARHIZARE NICI MACAR LA NIVELUL DIN 2017!!!

Funcția/meseria	clasa salarizare (pornim de la maxima in CCM 2009/2010)	salariul minim national	diferenta in lei incadrare fata de salariul minim national	procent de crestere % fata de salariul minim	valoare in euro a salariului de incadrare		evolutie in euro fata de salariul minim national		procent de crestere % fata de salariul minim	
					val.euro in zi/luna /an	total euro	Valoare in euro salariul minim	Diferenta incadrare/ salar. minim		
pazitor bariera	9	786	600	186	31.00	21.12.2009	169	142	27	18.81
		1180	1050	130	12.38	31.12.2015	261	199	62	31.06
	2	1520	1450	70	4.83	20.12.2017	328	313	15	4.94
		1900	1900	0	0.00	30.04.2018	408	408	0	0.00
acar Cam meserias intretinere 1	20	1053	600	453	75.50	21.12.2009	250	142	108	76.06
		1291	1050	241	22.95	31.12.2015	285	199	86	43.38
montator scb 1	5	1605	1450	155	10.69	20.12.2017	347	313	34	10.81
		1935	1900	35	1.84	30.04.2018	415	408	7	1.80
IDM -2 sau = C Mecanic masini grele sp. EI.Mec.SCB - specialist; sau =3 <i>Sef district III</i>	31	1401	600	801	133.50	21.12.2009	333	142	191	134.25
		1712	1050	662	63.05	31.12.2015	378	199	179	90.14
	10	2089	1450	639	44.07	20.12.2017	451	313	138	44.22
		2519	1900	619	32.58	30.04.2018	541	408	133	32.52
IDM -1A ; sau = C EI.Mec.SCB -1A = 2	33	1487	600	887	147.83	21.12.2009	353	142	211	148.62
		1815	1050	765	72.86	31.12.2015	401	199	202	101.58
	12	2214	1450	764	52.69	20.12.2017	478	313	165	52.85
		2670	1900	770	40.53	30.04.2018	573	408	165	40.46
Operator RC 1 sef tura RC sef district 1	36	1627	600	1027	171.17	21.12.2009	386	142	244	172.03
		1986	1050	936	89.14	31.12.2015	439	199	240	120.57
	15	2423	1450	973	67.10	20.12.2017	524	313	211	67.28
		2922	1900	1022	53.79	30.04.2018	627	408	219	53.72

2017- sef district trece in grad II = clasa.13

2017 - sef district 1 = clasa 18

In concluzie, in loc de crestere reala sau cel putin o mentinere a valorii reale a salariului prin aplicarea coeficientilor de salarizare fata de clasa 1 de salarizare (conform prevederilor CCM-urilor timp de 20 de ani) la nivelul cel putin egal cu salariul de baza minim brut pe tara stability prin HG, **avand in vedere si cresterea inflatiei de la sfarsitul anului 2017 si inceputul lui 2018 sau cea raportata la perioada 2009/2010** (ultimul CCM unde se stabilea clasa 1 egala cu salariul de baza minim brut la nivel national si se aplicau coeficientii de ierarhizare), **se continua o politica salariala bazata pe ignorarea realitatii care conduce la un efect sigur: pauperizarea unui numar din ce in ce mai mare de angajati de la un CCM la altul.**

2. Analizarea Anexei 2 privind acordarea claselor de salarizarea si modificarea acesteia acolo unde este necesar in functie de urmatoarele principia/conditii generale:

- Nivel de pregătire profesională necesar/obligatoriu funcției/meseriei; condiții minime de vechime și pregătire; alte cerințe și competențe solicitate pentru funcția/meseria respectivă;
- Asigurarea dreptului la negociere individuală – cel puțin două clase pentru o funcție/meserie;
- Complexitatea sarcinilor – grad profesional, examene promovate și/sau autorizări obținute;
- Ierarhia funcțională/profesională prevăzută prin instrucții de serviciu, ordine, dispoziții, regulamente și fișa de post;
- Volumul de activitate specific posturilor de lucru, participarea la activitatea specifică,
- Condițiile de muncă, programul de lucru, implicațiile și răspunderile aferente acestor cazuri;
- Delimitarea clară a funcțiilor/meseriilor și a gradelor profesionale aferente prin stabilirea claselor de salarizare distinct pentru fiecare caz în parte, asigurându-se o continuitate și o coerență de la o funcție la alta sau de la un grad profesional/gradatie la altul/alta.

Având în vedere aceste condiții generale, vă solicităm să luați în considerare următoarele

PROPUNERI:

Anexa 2 - b) Din activitatea de exploatare

- **Pozitia 2. – Pazitor bariera - clasa de salarizare 2 și 3;**
- **Pozitia 7 - Revizor ace – clasa de salarizare 5 și 6;**
- **Pozitia 20 - IDM – C – clasa de salarizare 10, 11 și 12;**

La încadrarea pe clase pentru IDM se va avea în vedere :

Pentru IDM D = din Halte de mișcare aflate pe secții de circulație secundare, cu circulație redusă și intervale de timp cu activitatea de mișcare suspendată;

Pentru IDM C = din Halte de mișcare aflate pe secții de circulație magistrale sau stații c.f. și halte de mișcare aflate pe secții de circulație secundare cu activitate de formare/descompunere trenuri calatori/marfa;

Pentru IDM B = din stații c.f. aflate pe secții de circulație magistrale; cu două sau mai multe direcții de mers (noduri CF) și care lucrează cu două sau mai multe sisteme de circulație

Pentru IDM A = din stații c.f. tehnice/triaj aflate pe secții de circulație magistrale cu activitate intensă de formare/descompunere trenuri de calatori/marfa; cu două sau mai multe direcții de mers (noduri CF) și care lucrează cu două sau mai multe sisteme de circulație;

MOTIVARE:

La acordarea/incadrarea pe clasele de salarizare odată cu aplicarea CCM 2018/2019 pentru funcția de IDM– solicităm să luați în considerare ca modificarea gradului profesional pentru funcțiile IDM din 1A; I, II și III în IDM A,B,C și D **s-a făcut avându-se în vedere numai nivelul clasei de salarizare aflat în plată la data intrării în vigoare a CCM 2017-2018 la nivel de unitate CFR SA, fara a se ține seama de :**

Nivelul minim obligatoriu de pregătire și vechime detinut pentru ocuparea funcției IDM, modificările “Condițiilor minime de pregătire și vechime” s-au făcut în luna mai 2017, după intrarea în vigoare a CCM, iar la o analiză comparativă între condițiile anterioare și cele din luna mai 2017, se poate observa că nu sunt modificări de fond/structură, ci mai mult de formă.

Mai mult, punctele 6 și 7 de la “Nota Finală” a “Condițiilor minime de pregătire și vechime” din 09.05.2017, confirmă această caracteristică prin menținerea în continuare a valabilității condițiilor de vechime în specialitate menționate anterior;

Obținerea gradului profesional avut anterior lunii aprilie 2017 s-a făcut prin concurs și a reprezentat o promovare în conformitate cu prevederile legislației muncii și a CCM, pentru toți lucrătorii feroviari care și-au desfășurat activitatea în funcțiile pentru care s-au calificat profesional, conform posturilor de lucru gradate la nivelul respectiv din unitățile/subunitățile din cadrul companiei;

Atributiile menționate prin “Fișele de post” au ramas nemodificate, la fel ca și nivelul de competențe necesar și verificat periodic pentru funcția și gradul profesional detinut, conform reglementărilor în vigoare;

Evolutia structurii activitatii, atat de trafic feroviar cat si de exploatare si mentenanta a instalatiilor s.c., fara o eventuala evaluare initiala a operatiilor desfasurate (o regradare statii sau districte – unitati/subunitati), prealabil aplicarii noilor grade profesionale;

Asigurarea unui tratament echitabil in functie de complexitatea si volumul muncii depuse, precum si in functie de nivelul de solicitare si raspundere, fara a se avea in vedere de exemplu ca: totii IDM IA si I isi desfasoara activitatea in statii tehnice pe linii de c.f. magistrale si/sau statiile de cale ferata cu mai mult de doua directii de mers (noduri CF) si care lucreaza cu mai mult de doua sisteme de circulatie;

Volumul de activitate si eficienta tuturor posturilor de lucru in urma reorganizarilor din ultimii 6 ani (comasari de Sectii si Districte L si CT), precum si responsabilitatile din activitatea tehnica, administrativa si de exploatare linii, instalatii si trafic feroviar, cu preluarea de atributii rezultate in urma reorganizarilor si a diferentelor dintre personalul normat si personalul existent;

Conditiiile cresterii factorilor de risc profesional odata cu degradarea tot mai evidenta a starii instalatiilor de siguranta circulatiei, aflate in exploatarea si mentenanta personalului afectat de noua gradare profesionala;

Diversitatea continua a activitatii desfasurate (acces, circulatie si manevra), atat de catre operatorii de transport de stat cat si privati, ce trebuie gestionata sau a tertilor care excuta (sau participa la) lucrari de mentenanta la linii si instalatii, precum si introducerea de noi sisteme de lucru in functie de specificul sectiei sau de modificarile la regulamente, ordine, dispozitii sau proceduri operationale ;

Volumul activitatii de exploatare si mentenanta linii, instalatii si trafic (circulatie si manevra) pe liniile de c.f. magistrale (principale) fata de liniile c.f. secundare, sectii de circulatie interoperabile fata de sectii de circulatie neinteroperabile.

- Pozitia 31 – **Operator II** – clasa de salarizare **17 si 18;**
- - **Operator I** – clasa de salarizare **19 si 20;**
- Pozitia 34 – **Sef tura regulator** (4) – clasa de salarizare **19 si 20;**

Nivelul salarizarii pentru functiile de operator RC – grad profesional I si II - din prezent nu mai este echitabil, fiind in neconcordanta cu gradul de pregatire profesionala, raspundere si complexitate a activitatii, precum si cu ierarhizarea functiilor de executie, asa cum sunt acestea reglementate prin instructiile de serviciu, regulamente si ordine interne.

Astfel s-a ajuns ca la aceasta functie salarizarea sa fie urmatoarea:

- **in cazul operatorului RC II** se porneste salarizarea de la maximul functiei IDM B – *clasa 14* - pentru a se continua (suprapune) cu o salarizare maxima egala cu functia de IDM A – *clasa 15 si 16;*
- **in cazul operatorului RC I** se porneste de la acelasi nivel de salarizare cu al functiei IDM A – *clasa 15 si 16,* pentru a se continua cu o singura clasa maxima (in plus) – *clasa 17.*

Nivelul de salarizare pentru aceasta functie trebuie sa tine seama de:

Conditiiile minime obligatorii de pregatire si vechime ce trebuiesc avute pentru ocuparea functiei, conform celor reglementate prin “Conditiiile minime de pregatire si vechime” **operatorul RC = cu o pregatire profesionala in plus fata de IDM - prin cursul de calificare specific**, iar pentru ocuparea functiei de operator RC si **cu vechimea minima in specialitate de 5 ani** ca IDM, din care cel putin 2 ani ca IDM dispozitor;

Nivelul de mentinere al competentelor pentru care sunt instruiti si autorizati periodic, conform reglementarilor in vigoare: spre exemplu prin “Planul de instruire” pentru functia de operator RC sunt alocate 25 de credite fata de 21 de credite la functia de IDM;

Ocuparea postului de operator RC se face prin concurs si reprezinta o promovare din functia de IDM, in conformitate cu prevederile legislatiei muncii si a CCM;

Capacitatea conducerii circulatiei trenurilor, pe orice sectie de circulatie a Regulatorului de circulatie, in functie de sistemele de organizare a circulatiei trenurilor specific inezestrarii tehnice a statiilor si a liniei curente, **este asigurata numai de operatorul RC, in baza dispozitiilor date** de acesta si care sunt obligatorii a se executa de catre intreg personalul cu responsabilitati s.c., deci inclusiv de catre IDM;

Capacitatea de coordonare a activitatii de exploatare, circulatie, programare, urmarire a programului de circulatie, analiza a regularitatii circulatiei, localizare si tratare operativa a defectarilor la material rulant, linii si instalatii, precum si inchideri/deschideri de linii pentru lucrari programate sau accidentale, **este asigurata numai de operatorul RC** , prin dispozitii date

catre IDM cu privire la aceste activitati specifice, dispozitii care se executa de acesta integral si la timp.

Capacitatea de organizare a activitatii de exploatare in cazul accidentelor si incidentelor feroviare, prin activitati de prevenire, luarea si aplicarea masurilor pentru restabilirea circulatiei, solicitarea si aprobarea de indrumare a mijloacelor de interventie in caz de accidente si incidente, este asigurata numai de operatorul RC, prin telefonograme primite si transmise de la/catre personalul din subordine sau la/de la operatorii RC care conduc circulatia pe sectiile vecine;

Asigurarea unui tratament echitabil in functie de complexitatea si volumul muncii depuse, precum si in functie de nivelul de solicitare si raspundere, fara a se avea in vedere de exemplu ca: **operatorul RC are in subordine totii IDM din punctele de sectionare de pe sectia de circulatie pe care o conduce**, atat din statii tehnice pe linii de c.f. magistrale si/sau statiile de cale ferata cu mai mult de doua directii de mers (noduri CF) si care lucreaza cu mai mult de doua sisteme de circulatie;

Volumul de activitate in urma reorganizarilor (comasari de Regulatorie de circulatie), luindu-se in considerare si preluarea de atributii rezultate in urma reorganizarilor si a diferentelor dintre personalul normat si personalul existent;

Diversitatea continua a activitatii desfasurate (acces si circulatie) atat de catre operatorii de transport de stat cat si privati in numar tot mai mare, ce trebuie gestionata sau a tertilor care excuta (sau participa la) lucrari de mentenanta la linii si instalatii, precum si introducerea de noi sisteme de lucru – ex.informatic- in functie de specificul sectiei sau de modificarile la regulamente, ordine, dispozitii sau proceduri operationale ;

Având în vedere că angajatorul impune prin acte normative (regulamente, instructii de serviciu, ordine și dispozitii), fișe de post și alte reglementări, **condițiile de desfășurare a muncii angajaților cu privire la: pregătirea profesională obligatorie, relatiile de ierarhizare și/sau subordonare, competențele și răspunderile diferite, experiența necesară și complexitate diferita a sarcinilor de serviciu, trebuie asigurat dreptul angajaților la o salarizare echitabilă** ca și contraprestație a muncii în raport cu aceste cerințe obligatorii pe care le îndeplinesc angajatii, fapt recunoscut de angajator in prealabil si aplicat in CCM-urile anterioare (pana in 2008/2009), cand **functia de operator RC era salarizata superior functiei de IDM, iar salarizarea la functia de IDM era in concordanta cu gradul profesional optinut prin concurs/promovare.**

Menținerea în forma actuală a sistemului de gradare profesionala si implicit de salarizare, exclude orice recunoastere a condițiilor impuse de angajator (in continuare respectate de angajați) și va conduce în cele din urmă la dezinteresul angajaților față de calitatea muncii depuse, la lipsa de interes în pregătirea profesională și fata de realizarea unor obiective de performanță sau față de dezvoltarea companiei.

Dupa principii similare propunem acordarea de clase de salarizare pentru corpul ingineresc de specialitate – linii, traffic, instalatii – si pentru functiile de baza/executie din activitatea de intretinere, reparatii linii si instalatii feroviare.

PROPUNERI:

Anexa 2 - B) Functii de specialitate si administrativ

1. Functii de executie

- Pozitia 21 – Dispecer circulatie – grad profesional I 13)
- Pozitia 22 – **Inspector de specialitate 4)** - se va adauga si:
Inspector protectie civila
- Pozitia 23. – **Inspector protectie civila** - se radiaza
- NOTA – punctul 4) – Functia inspector de specialitate - **se adauga: –si inspector protectie civila se utilizeaza dupa cum urmeaza:**

La gradul profesional II la final se adauga: Inspector protectie civila cu autorizatie ORNISS – un post la nivel de sucursala – salarizare cu o clasa plus

- punct nou 13. – cei ce coordoneaza activitatea dispecerilor (un post pe fiecare tura dipecerat circulatie) beneficiaza de un spor de conducere a formatiei de lucru de 10% din salariul de baza.

MOTIVARE:

Este personalul de specialitate care asigura permanent coordonarea planificarii si a realizarii activitatilor si masurilor de protectie civila, participa la pregatirea serviciilor de urgenta, a salariatilor si asigura coordonarea secretariatelor tehnice ale comitetelor pentru situatii de urgenta, respectiv a celulelor de urgent la nivel local si inter-institutional.

Personalul de specialitate poate fi incadrat in munca sau in serviciu, dupa caz, **numai dupa obtinerea unui certificat de competente profesionale in conditiile stabilite prin metodologia emisa de Inspectoratul General pentru Situatii de Urgenta.**

In functie de complexitatea si volumul atributiilor de serviciu, personalul de specialitate prevazut **indeplineste, prin cumul, si atributiile cadrului tehnic in domeniul apararii impotriva incendiilor.**

3.Functii de conducere

- Pozitia 10 – Sef statie – grad profesional IV – se radiaza
- grad profesional III – clasele de salarizare 14; 15 si 16;

MOTIVARE:

Intrucat nu mai sunt statii de grad IV si nici IDM grad IV - pentru o gradare coerenta se va utiliza numai gradul profesional III, cu incadrarea pe trei clase de salarizare, in asa fel incat sa se asigure si un raport echitabil fata de salarizarea IDM din subordine.

Ecarterul de trei clase de salarizare intre clasa de salarizare maxima corespunzatoare gradului profesional III (14) si clasa de salarizare minima corespunzatoare gradului profesional II(18), imediat superior, nu se justifica avand in vedere conditiile de pregatire profesionala, responsabilitati si complexitate a activitatii la aceeasi functie.

- Pozitia 11 –
- Sef regulator circulatie adjunct – nivel de sucursala – clasele de salarizare 20 si 21;**
- Pozitia 12 –
- Sef regulator circulatie – nivel de sucursala – clasele de salarizare 22 si 23;**

MOTIVARE:

Volumul de activitate in urma reorganizarilor (comasari de Regulate de circulatie in Regulate de circulatie Regionale), luindu-se in considerare si preluarea de atributii rezultate in urma reorganizarilor si a coordonarii activitatii unui numar crescut de personal in subordine;

Diversitatea continua a activitatii desfasurate (acces si circulatie) atat de catre operatorii de transport de stat cat si privati in numar tot mai mare, ce trebuie gestionata sau a tertilor care excuta (sau participa la) lucrari de mentenanta la linii si instalatii, precum si introducerea de noi sisteme de lucru – ex.informatic- in functie de specificul sectiilor de circulatie sau de modificarile la regulamente, ordine, dispozitii sau proceduri operationale ;

3. Completarea Contractelor Individuale de Munca – C.I.M. cu toate elementele constitutive ale venitului salarial, in conformitate cu prevederile legale.

Propunem completarea prevederilor CIM in concret (valori procentuale sau quantumuri) cu privire la tot ce inseamna contraprestatie a muncii ce se transforma in sume de bani- salariu conform prevederilor legale:

- spor munca in repaus saptaminal,
- spor ore suplimentare,

- spor incalzare sau serviciu suspendat,
- adaosuri, prestatii in natura (zile libere platite, ore in afara normei de lucru – scoala, analize, cercetari, examinari - care sunt compensate in bani),
- indemnizatii – concediu,
- specificarea in clar a numarului de zile de c.o. – normal si zile suplimentare, alte drepturi.

Modificarea unor formulari existente in CIM care produc interpretari si inechitati:

- A) **Anexa 5 – pct.V – Spor pentru conditii periculoase** – la punct.9 din *Lista personalului care lucreaza la locuri de munca (activitati) cu conditii periculoase „...personalul din activitatea de trafic (IDM) ..”* **propunem sa se adauge si (ACAR I;II si pazitor bariera);**
- B) **Anexele 7 si 8 – litera J – punctul 2. – a) sporuri – 1.acordarea sporului de vechime si 2. spor pentru conditii de munca feroviara** „___% din salariul de baza calculat corespunzator **timpului efectiv lucrat in program normal de lucru”** **propunem sa se radieze „...in program normal de lucru” (sa ramina numai pentru timpul efectiv lucrat);**

4. Acordarea tichetelor de masa pentru timpul efectiv lucrat , in cazul orelor suplimentare efectuate de angajati atunci cand sunt compensate cu timp liber platit, in special de personalul turant.

Propunem ca Art.63 din CCM sa fie completat cu 2 alin./pct.

(1) *Personalul care lucreaza in regim de tura conform unui “Program de lucru lunar”, intocmit si aprobat conform reglementarilor in vigoare, beneficiaza de tichete de masa in luna in care orelor suplimentare sunt compensate prin “Programul de lucru lunar” si sunt luate in calcul pentru realizarea normei de ore lunare si asigurarea regimului de munca.*

(2) *La stabilirea numarului de tichete de masa se va tine cont de suma dintre numarul de ore efectiv lucrate in luna si numarul de ore suplimentare compensate, iar rezultatul obtinut se imparte la 8 (zi lucratoare de 8 ore) si se obtine numarul de tichete de masa care trebuie acordate salariatului pentru luna respectiva.*

MOTIVARE:

- Angajatii care isi desfasoara activitatea in ture de 12 ore **sunt prezenti in unitate la dispozitia angajatorului si presteaza munca** pentru aceasta in baza unui grafic de lucru, “Program de lucru lunar” intocmit si aprobat de angajator;
- Datorita unor motive obiective, pentru asigurarea activitatii permanente – la locuri de munca cu “foc continuu” - **angajatorul poate dispune in conditiile legii** prin “Programul de lucru lunar” efectuarea de ore suplimentare peste norma de ore lunara, **dar este obligat sa tina seama si de modalitatea de compensare a acestor ore suplimentare:** prin recuperare in cadrul programului de lucru in urmatoarele 60 de zile sau prin plata cu un adaos salarial – spor de 95% – conform normelor legale in vigoare.
- **Aceste ore suplimentare compensate sunt luate in calcul de catre angajator la intregirea normei lunare de ore pentru luna respectiva**, aspect ce il are in vedere si la intocmirea “Foilor colective de prezenta” la coloana expres mentionata “ore compensate”, **ore compensate care intra in calculul drepturilor salariale integrale** pentru luna respectiva cand se realizeaza compensarea;
- Aceste ore compensate, **rezultat al muncii prestate catre angajator de salariatul prezent in unitate in perioada de timp anterioara**, din dispozitia angajatorului, **sunt ore lucrate, deci sunt zile lucrate si nu sunt mentionate ca facand parte din cele excluse pentru acordarea** normei individuale de hrana sub forma de tichete de masa asa cum sunt cele expres mentionate conform prevederilor art.10 din HG 23/2015: ore/zile concediu de odihna, ore/zile CFS sau medicale, ore/zile libere platite, ore/zile delegare/detasare, ore/zile absente sau alte cazuri stabilite de angajator impreuna cu reprezentantii organizatiilor sindicale;
- Conditia “zi lucratoare, conform legislatiei in vigoare” nu poate fi limitativa, intrucat **personalul turant lucreaza, de regula, in locuri de munca cu regim de lucru permanent , nu numai in zilele lucratoare, iar o limitare data de sintagma “zi lucratoare” ar fi ca si cand angajatului turant i s-ar “recunoaste” dreptul la**

hrana numai in zilele lucratoare, spre deosebire de colegul sau de la "zi" care se poate "hrani" in toate zilele lucratoare pentru ca are "norocul" sa presteze munca numai in zilele lucratoare;

- Argument de interpretare juridic - logica-analogie "*ubi eadem ratio ibi eadem*"- libertatea angajatorului de a acorda drepturi angajatilor sai prin aplicarea acelorasi prevederi legale aplicate anterior prin "legea partilor", adica prin CCM-urile din anii 2007/2008 si 2009/2010;
- Argument de interpretare juridic - logica – *reducere la absurd "reduction ad absurdum"* – daca pentru orele suplimentare compensate se considera ca nu se cuvin tichete de masa, atunci pentru aceleasi ore suplimentare compensate nu ar trebui sa se acorde drepturile salariale integrale pentru respectiva luna atunci cand se compenseaza si nu ar trebui luate in calcul in norma lunii respective in care se intregeste norma de timp efectiv lucrat cu orele suplimentare compensate;
- Argument de interpretare juridic - logica – "*per a contrario*"- *cand se afirma ceva, se neaga contrariul* – la art.10 din HG 23/2015 sunt expres mentionate cazurile de interzicere a acordarii tichetelor de masa – din moment ce cazul orelor suplimentare compensate nu este mentionat ca interzis, atunci este permisa acordarea tichetelor pentru orele suplimentare compensate;
- Argument de interpretare juridic - logica – "*a fortiori*" *cu atat mai mult* – cu cat odata cu modificarile aduse Legii 142/1998 prin Legea 291/2013, la art.6 unde se prevede explicit: "(1) Salariatul poate utiliza lunar, un numar de tichete de masa cel mult egal cu numarul de zile in care este prezent la lucru in unitate" si prin coroborarea prevederilor art.13 si 16 din HG 23/2015, care modifica vechile norme de aplicare, cu atat mai mult se creeaza cadrul legal pentru angajator fata de anii 2007/2008 - 2009/2010, sa gaseasca o solutie in vederea asigurarii echitabilitatii dorite de legiuitor;

5. Acordarea de salarii compensatorii in caz de concedieri colective in functie de vechimea in munca si corelat cu nivelul salarizarii la momentul concedierii.

MOTIVARE:

- Avand in vedere prevederile "Master Plan" in care se face referire **la eficientizarea retelei de infrastructura feroviara prin reducerea etapizata a acesteia cu aproximativ 40%;**
- **Salariatii feroviari au meserii si pregatire pentru activitati restrictive la reincadrarea in munca in alte domenii de activitate in caz de disponibilizari.** Pentru o protectie sociala reala in vederea asigurarii intervalului de timp pentru o eventuala reconversie profesionala este imperios necesar asigurarea unui venit decent.
- **Organizatiile sindicale au ca principal obiectiv apararea locurilor de munca.** In decursul ultimilor ani s-a procedat in numele unei eficientizari a activitatii feroviare la reorganizari pe diverse criterii si sub diverse programe de restructurare, la disponibilizari masive de personal feroviar, fara insa ca acestea sa produca efectele scontate.

Propunem :

Introducerea in CCM a unui articol distinct cu privire la protectia salariatului ca in caz de disponibilizare sau concediere colectiva sa se acorde un numar (in functie de vechime) de 20- 24 salarii compensatorii a caror valoare sa nu fie mai mica decit salariul de incadrare pe functie pentru fiecare caz in parte, la data disponibilizari si acordare integrala la data incetarii activitatii;