

Serviciul RU

Nr. CV3/4/ 509 /21.04.2026

APROBAT
DIRECTOR
DRAGOTA EUGEN CATALIN

CAIET DE SARCINI
Servicii de examinare psihologica a salariatilor
cu atributii in siguranta transporturilor,
apartinand SRTFC Craiova



I. OBIECTUL CAIETULUI DE SARCINI

Prezentul caiet de sarcini descrie condițiile generale tehnice pentru achiziționarea prestației de efectuare a examenelor psihologice ale salariaților S.N.T.F.C. „CFR Calatori” SA cu atribuții în siguranța transporturilor.

Prin achiziția de servicii pentru efectuarea examenelor psihologice ale personalului propriu cu atribuții în siguranța transporturilor se urmărește realizarea printr-un prestator specializat, autorizat și agreat de către Ministerul Transporturilor și Infrastructurii, conform Ordinul nr. 579/2025, a examenelor psihologice a salariaților cu atribuții în siguranța transporturilor aparținând S.N.T.F.C. „CFR Calatori”- S.A. prin îndeplinirea atribuțiilor structurilor medicale și a cerințelor legislației în vigoare (O.U.G. nr. 8/2013, Ordinul nr. 579/2025 pentru aprobarea cadrului general privind examinarea medicală și psihologică a personalului cu atribuții în siguranța transporturilor).

II. OBIECTUL ACHIZITIEI

Examinarea psihologică a salariaților S.N.T.F.C. „CFR Calatori”-S.A. cu atribuții în siguranța transporturilor se efectuează în conformitate cu prevederile legislației în vigoare (O.U.G. nr. 8/2013, Ordinul nr. 579/2025 pentru aprobarea cadrului general privind examinarea medicală și psihologică a personalului cu atribuții în siguranța transporturilor).

Funcțiile cu atribuții în siguranța transporturilor în conformitate cu prevederile OMT nr. 579/2025 identificate în cadrul S.N.T.F.C. „CFR Calatori”- S.A. sunt următoarele:

- Acar
- Conducător tren
- Șef tren
- Manevrant vagoane
- Șef manevra
- Magazinier comercial
- Șef stație OTF
- Revizor tehnic vagoane
- Mecanic locomotivă
- Mecanic ajutor locomotivă
- Șofer.
- angajați cu decizie de Responsabil SC – LFI

- angajati cu decizie de Manager de transport, pentru transport rutier conform legii.

Prestarea serviciului de examinare psihologica se va efectua in Craiova, prin unitate specializata psihologica agreata de Ministerul Transporturilor si Infrastructurii, in numar de 380 salariati apartinand S.R.T.F.C. Craiova, scadenti in perioada iulie 2026 – iunie 2027.

III. OBLIGATIILE PRESTATORULUI

➤ Examinările psihologice ale personalului cu atribuții în siguranța transporturilor se vor efectua de prestator la unitățile specializate psihologice agreate de Ministerul Transporturilor și Infrastructurii, conform O.U.G. nr. 8/2013 și Ordinului nr. 579/2025 emis de ministrul transportului și infrastructurii și ministrului sănătății, dotate și organizate în conformitate cu prevederile legale.

➤ Unitățile specializate psihologice să dețină și să facă dovada valabilității certificatului de agreare emis de Ministerul Transporturilor, pentru toată perioada de valabilitate a contractului, conform O.U.G. nr. 8/2013.

➤ Examinările psihologice se vor efectua în locația din Craiova și se vor derula pe parcursul unei singure zi/salariat, iar durata nu va fi mai mare de 8 ore/ salariat.

➤ La finalul examinării psihologice, în aceeași zi, prestatorul va emite avizul psihologic, pe care-l va înmâna fiecărui salariat examinat, în vederea depunerii acestuia la unitatea/ subunitatea de care aparține.

➤ Examinările psihologice pentru personalul feroviar cu atribuții în siguranța transporturilor, se vor efectua în conformitate cu prevederile din Ordinul nr. 579/2025 pentru aprobarea cadrului general privind examinarea medicală și psihologică a personalului cu atribuții în siguranța transporturilor - ANEXA Nr. 3 - Normele metodologice privind examinarea medicală și psihologică a personalului cu atribuții în siguranța transporturilor și periodicitatea examinărilor (publicate în Monitorul Oficial, Partea I nr. 533bis din 10 iunie 2025), respectiv:

“METODOLOGIA DE EVALUARE PSIHOLOGICĂ UTILIZATĂ ÎN EXAMINAREA PSIHOLOGICĂ A PERSONALULUI CU ATRIBUȚII ÎN SIGURANȚA TRANSPORTURILOR” și va cuprinde obligatoriu următoarele:

OBIECTIVELE EVALUĂRII

I. Stabilirea stadiului de maturitate psihică și a existenței/inexistenței capacităților aptitudinal - atitudinale integrării în funcțiile cu atribuții în siguranța transporturilor.

Se urmăresc aspectele:

1. Psiho-somatice: tonus dinamico-energetic, tipul de sistem nervos, vitalitate, dezvoltare psiho-constituțională;

2. Cognitiv-aptitudinale: capacitatea de prelucrare a informației, de învățare și de capitalizare a informației, de rezolvarea problemelor practice, tehnice, verbal-abstracte, sociale; particularitățile atenției și memoriei, reprezentarea spațială, aprecierea vitezelor și distanțelor;

3. Psiho-motrice: coordonarea oculo-motorie, organizarea abilităților motorii, reactivitatea complexă;

4. Motivațional-afective: maturitate, reactivitate emoțională, dispozițiile afective dominante, motivele activității, interesele dominante, nivelul de aspirație;

5. Capacitatea reglatorie: perseverența, spiritul de organizare și disciplină, atitudinea față de activitate și gradul de independență;

6. Psiho-relaționarea: sociabilitate, modul de a se raporta celorlalți, de a rezolva conflictele interpersonale, stilul și capacitatea de autoafirmare, simțul civic.

II. Stabilirea nivelului competenței aptitudinal-atitudinale specifice funcției cu responsabilități în siguranța circulației solicitate.

Se evaluează:

1. Capacitatea de diversificare a activității și de interacțiune a cunoștințelor și deprinderilor în exercitarea unei activități: abilități în rezolvarea problemelor adiacente activității principale, activismul, nivelul inserției sociale, nivelul toleranței și agreabilității în relațiile cu ceilalți.

2. Capacitatea identificării sarcinilor și a definirii importanței: nivelul angajării personale în activitate, spiritul de inițiativă și încrederea în sine, responsabilitatea, conștientizarea importanței funcției privind impactul asupra destinului și vieții altor oameni.

Evaluarea psihologică va ține cont de raportul care se stabilește între standardele ocupaționale specifice postului/locului de muncă, rezultate din analiza psihologică a muncii, din fișa postului și a standardului minimal de cerințe psihologice.

Examinarea psihologică trebuie să urmărească, de asemenea, psihodiagnoza aptitudinală specifică de lucru, prin simulatoare și aparate de testare psihologică asistată de calculator, conform funcției pentru care se solicită examinarea.

Evaluarea psihologică a personalului cu atribuții în siguranța transporturilor este un proces de urmărire longitudinală a acestuia și nu secvențială. Totodată, această evaluare psihologică va constitui punctul de plecare privind elaborarea unor strategii de recomandare pentru consilierea psihologică efectuată angajatului, precum și pentru programe educative de implementare a unei conduite profesionale adecvate, în vederea creșterii siguranței transporturilor (programe pentru: controlul tendințelor agresive, intervenție/ consiliere specifică traficului, comportament echilibrat în trafic).

Evaluarea psihologică post-incident este obligatorie și necesară atunci când personalul cu atribuții în siguranța transporturilor este implicat în evenimente cu potențial traumatic sau este vulnerabil să dezvolte stres post-traumatic. Această evaluare implică identificarea nivelului de stres post-traumatic imediat după eveniment și monitorizarea simptomelor disfuncționale pe termen mediu și lung, asistența persoanei în dezvoltarea unui mecanism de coping adaptat, recomandarea unui program adecvat de consiliere sau psihoterapie, și recomandări cu privire la reluarea activității în condiții de siguranță.

METODE DE EVALUARE PSIHOLOGICĂ

1. Teste de inteligență privind aptitudinile intelectuale generale, teste de aptitudini tehnice și mecanice.

2. Teste de investigație a capacității de efort și a aptitudinilor speciale:

- teste de atenție referitoare la concentrare, distributivitate, flexibilitate, stabilitate și rezistența la factori perturbatori;

- probe psihomotorii referitoare la reactivitatea simplă și completă, nivelul dezvoltării abilităților motorii, calitățile reactivității - rapiditate, precizie, corectitudine, autocontrol, nivelul sensibilității vizuale, auditive, kinestezice.

3. Teste de personalitate (chestionare, teste proiective, teste situaționale) privind:

- echilibrul emoțional, autocontrolul, responsabilitatea;
- sistemul de atitudini și aspirații, nivelul lege intereselor și motivației vocaționale;
- integrarea socială și atitudinile interpersonale.

4. Observația subiectului sub aspect constituțional și comportamental cu referire la:

- simptomatologia stabilă - tip constituțional, aspecte fizionomice;
- simptomatologia dinamică - ținuta, mimica, modificări vegetative, vorbire;
- dinamica de comportament în timpul examinării.

5. Anamneza/interviul cuprinzând date generale cu privire la evenimentele principale ale traseului existențial și cu privire la evenimentele cruciale din viața personală și socio-profesională.

6. Analiza și evaluarea activității profesionale.

Pentru modul de transport rutier și pentru personalul aeronautic nenavigant este obligatorie administrarea a minim 5 probe de evaluare psihologică care să urmărească aspectele specifice exigențelor funcțiilor respective, conform fișei postului și a psihoprofesiogramei, iar pentru modurile de transport feroviar și naval/maritim este obligatorie administrarea a minim 7 probe de evaluare psihologică.

Observație:

Interpretarea datelor obținute prin diferite metode și probe de evaluare psihologică va respecta principiul intercorelării complexe a tuturor funcțiilor și structurilor personalității și caracterul sistemic al activității profesionale în raport cu care se face investigația psihologică.

Avizul psihologic va reprezenta o reflectare a datelor punctuale obținute în urma examenului psihologic raportate la cerințele funcției pentru care s-a făcut examinarea, precum și o reflectare a dinamicii evolutive a caracteristicilor psihologice evidențiate în contextul exercitării funcției profesionale.

CARACTERISTICILE PSIHOLOGICE EVALUATE ÎN FUNCȚIE DE NIVELUL EXAMINĂRII

1. Examinarea la școlarizare/formare profesională urmărește prezența unui potențial aptitudinal și atitudinal de bază implicat în activitatea specifică din perspectiva posibilităților de antrenare, educare, instruire și formare.

2. Examinarea la angajare/reangajare urmărește determinarea și evaluarea gradului de reprezentare a structurilor aptitudinal-atitudinale și a modului cum acestea sunt dinamic angrenate în structura reală a profesiei.

3. Examinarea la menținerea în funcție (control periodic) urmărește:
gradul de dezvoltare și perfecționare aptitudinală pe baza acumulării de experiență, gradul de conservare a funcționalității structurii psiho-comportamentale diagnosticate anterior, evaluarea dinamicii factorilor psihici în raport de vârstă, solicitările locului de muncă, tipul de transport;

constatarea unor modificări ca: uzura precoce, oboseala cumulată, ce pot antrena disfuncții ale sistemului, atât la nivel aptitudinal (deficit de comutare a atenției, deteriorarea capacității de organizare a activității, dificultăți în luarea deciziei, afectarea psihomotricității), cât și la nivel atitudinal- caracterial (agresivitate sau anxietate, diminuarea activismului social și al sociabilității).

4. Examinarea la contestație urmărește:
măsura în care ineficiența în plan aptitudinal-atitudinal constatată la examinarea anterioară s-a datorat unor cauze psihice structurale sau a fost de natură conjuncturală;

dacă se constată că nivelul unora dintre aptitudini nu se ridică la gradul de dezvoltare necesar, individualizat și în funcție de experiența profesională;

dacă există posibilități compensatorii sau formative în plan aptitudinal;

dacă motivația, echilibrul psihic, capacitatea de a se mobiliza intervin favorizant în păstrarea calității comportamentului profesional.

5. Examinarea la sesizare are caracter strict individualizat, dependent de situația care impune investigația psihologică și va urmări stabilirea cauzelor comportamentului deviant sau a scăderii importante a eficienței profesionale. Această examinare se efectuează pe baza unor solicitări scrise din partea angajatorului sau a altor organisme abilitate și va cuprinde motivarea pentru care se solicită reevaluarea, însoțită de documentele constatatoare.

IV. DOTARE

În evaluarea psihologică a personalului cu atribuții în siguranța transporturilor, se utilizează numai metode și tehnici de evaluare (baterii de teste) avizate de către Comisia Metodologică a Colegiului Psihologilor din România care se află pe site-ul CPR (www.alegericpr.ro) în secțiunea Metodologie.

➤ La finalul examinării psihologice, în aceeași zi, prestatorul va emite avizul psihologic, pe care-l va înmâna fiecărui salariat examinat, în vederea depunerii acestuia la unitatea/ subunitatea de care aparține.

V. MANAGEMENT RISCURI

Urmare analizarii riscurilor aparute in desfasurarea contractului sectorial anterior nr. 31/20.06.2025, s-a identificat urmatorul risc:

- riscul depasirii numarului de salariati programati in vederea efectuarii examenilor psihologice pentru personalul cu atributii in siguranta transporturilor.

Pentru acest risc s-a stabilit ca masura de tinere sub control, desemnarea unui salariat la nivel de SRTFC din cadrul Serviciului RU responsabil cu urmarirea contractului sectorial de examinari medicale si psihologice pentru personalul cu atributii in siguranta transporturilor din SRTFC Craiova si inspectorii RU ce gestioneaza personalul din subunitati avand atributia stabilita prin fisa postului.

VI. TERMENUL DE EXECUTIE

Programarea examenelor psihologice se efectueaza de catre BENEFICIAR, prin subunitatile SRTFC Craiova si PRESTATOR, in functie de data scadenta a examenului psihologic la termenele de revizuire stabilite de comisiile psihologice in siguranta transporturilor.

VII. RECEPTIA PRESTATIEI

Avizele psihologice, eliberate de prestator conform prevederilor legale, reprezinta documentele care atesta efectuarea prestatiei.

VIII. CRITERIUL DE ATRIBUIRE ALES

Pentru atribuirea contractului privind serviciile de examinari psihologice ale salariatilor SNTFC "CFR Calatori"-SA cu atributii in siguranta transporturilor, criteriul de atribuire ales este "pretul cel mai scazut" / valoare calculata a contractului.

Pe baza criteriului de atribuire "pretul cel mai scazut", oferta admisibila va fi declarata castigatoare numai in conditiile in care pretul fara TVA inclus in propunerea financiara, nu depaseste valoarea estimata comunicata prin anuntul de participare si se incadreaza in fondurile disponibilizate pentru indeplinirea contractului sectorial.

La alegerea acestui criteriu s-a avut in vedere complexitatea redusa a contractului sectorial de lucrari precum si detalierea clara a caracteristicilor tehnice in caietul de sarcini urmarindu-se astfel numai punctarea pretului ofertat.

AVIZAT
SEF SERVICIU RESURSE UMANE
RADU ILEANA



Elaborat,
SERVICIUL RESURSE UMANE
Nigriny Vladimir



Anexa la Caietul de sarcini nr CV3/4/509/21.04.2026

Formular de propunere tehnica

Servicii de examinare psihologica a salariatilor cu atributii in siguranta transporturilor, apartinand SRTFC Craiova

Informatiile se prezinta intr-un mod succint dar precis in care ofertantul sustine indeplinirea punctuala a cerintelor prevazute in caietul de sarcini, cu indicarea capitolului/paginii din Propunerea tehnica unde se regaseste tratata detaliat respectiva cerinta/solicitare si/sau a documentelor prezentate in sustinerea indeplinirii cerintei.

Nr crt	Cerinta solicitata conform Caietului de sarcini	Referinta din caietul de sarcini	Se va completa de catre ofertant in mod succint modul de indeplinire a cerintei din caietul de sarcini, cu indicarea sectiunii/capitol/pag/paragraf din propunerea tehnica, unde se prezinta detalii si/sau documente edificatoare
0	1	2	3
1	OBIECTUL ACHIZITIEI	Cap 2	
2	OBLIGATIILE PRESTATORULUI	Cap 3	
3	TERMENUL DE EXECUTIE	Cap 6	
4	RECEPTIA PRESTATIEI	Cap 7	

Sef Serviciu RU
Radu Ileana



Intocmit
Nigriny Vladimir

