

1. REGES – Locul de muncă și programul de lucru

Întrebare

Vă rog să mă ajutați cu câteva lămuriri suplimentare în contextul trecerii la REGES-ONLINE. Suntem o societate cu mai multe puncte de lucru (magazine) în toată țara.

La rubrica „locul de muncă“ este necesar să trecem adresa completă a fiecărui punct de lucru? Până acum treceam doar denumirea orașului și a centrului comercial.

Dacă vom completa acum denumirea exactă a punctului de lucru, este obligatorie încheierea unui act adițional?

Pentru persoanele care lucrează două zile pe săptămână la sediu, iar restul zilelor la magazinele de care răspund (acestea fiind răspândite în toată țara și implicând mai multe delegații pe lună), cum este corect să trecem locul de muncă în contract? Este necesar să introducem clauza de mobilitate? Dacă da, putem adăuga această clauză fără să acordăm prestații suplimentare în bani?

Am observat că, în noul REGES, este permisă trecerea doar a județului atunci când nu este desemnat un loc fix de muncă. În cazul nostru însă, aria de acoperire cuprinde mai multe județe. Cum procedăm în această situație?

De asemenea, avem câteva persoane trecute cu locul de muncă la sediul din București, dar care își desfășoară activitatea, în fapt, în alte județe. Totuși, din punctul de vedere al funcției și al politicii de salarizare, aparțin de sediul central. Cum ar fi corect să îi înregistrăm?

În ceea ce privește rubrica „Repartizare timp muncă“, pentru colegii din magazine (în mall-uri sau centre comerciale) este în regulă să bifăm opțiunea „Inegal“?

La detalii ne-am gândit să trecem mențiunea: „Planificarea programului de lucru se va aduce la cunoștință în fiecare săptămână de către conducătorul punctului de lucru“. Este corect așa, având în vedere că avem mai multe tipuri de ture (ex.: 08:00 – 16:30, 13:30 – 22:00, 11:30 – 20:00), iar în cazul colegilor part-time apar și mai multe tipuri de program?

Până acum, în contract, menționam: „O normă întreagă, durata normală a timpului de muncă fiind de 8 ore/zi, 40 ore/săptămână. Repartizarea programului de muncă se face în schimburi, după cum urmează: planificarea programului de lucru se va aduce la cunoștință în fiecare săptămână de către conducătorul punctului de lucru“.

Cum ar trebui să formulăm contractul acum, dacă selectăm „Inegal“ la repartizarea timpului de muncă (chiar dacă se menține programul de 8 ore/zi și 40 ore/săptămână, dar zilele libere nu sunt acordate în weekend și nici mereu în aceleași zile)?

Este necesar să încheiem acte adiționale pentru contractele deja existente?

Răspuns

Conform art. 25 din Codul muncii:

(1) Prin clauza de mobilitate, părțile stabilesc ca, în considerarea specificului muncii, executarea obligațiilor de serviciu de către salariat să nu se realizeze într-un loc stabil de muncă. În acest caz, salariatul beneficiază de prestații suplimentare în bani sau în natură.

(2) Cuantumul prestațiilor suplimentare trebuie menționat în contractul individual de muncă.

Prin urmare, salariații care lucrează două zile la sediu și restul la magazinele de care răspund trebuie considerați ca având locul de muncă mobil. Angajatorul are obligația de a negocia și de a stabili prestațiile aferente mobilității.

Locul de muncă nu este obligatoriu să fie individualizat cu adresa completă; este suficientă menționarea magazinului și orașului.

Pentru salariații care nu lucrează la sediu, dar figurează în contract cu „locul de muncă la sediu“, este necesară încheierea de acte adiționale care să reflecte realitatea.

REGES-ONLINE are o limitare tehnică: pentru locul de muncă mobil este necesară selectarea unui județ, deși aria de activitate poate fi națională. În această situație, puteți selecta județul sediului social și menționa la „Alte detalii“ întreg teritoriul României.

În privința programului: „Inegal“ presupune un număr diferit de ore zilnic. Din descriere, programul este unul în ture, nu inegal. Se recomandă selectarea „Alt tip de tură“. La rubrica „Alte detalii“ se poate menționa: „Repartizarea programului de muncă se face în schimburi, iar planificarea programului se comunică săptămânal de către conducătorul punctului de lucru“.

2. REGES – Concedii medicale

Întrebare

În cazul în care un salariat prezintă certificat de concediu medical cu codul de indemnizație 10/11/15 sau 17, se operează în noul REGES suspendarea CIM-ului? Dacă da, ce articol și alineat/literă din Codul muncii se folosește ca temei legal pentru suspendare?

Dacă NU se operează în REGES suspendarea CIM-ului pentru aceste coduri de indemnizație (10/11/15 sau 17), salariatul cum figurează? Activ (nu suspendat)?

Vă rugăm să ne menționați, pentru fiecare cod de indemnizație, temeiul legal (articol, alineat, literă din Codul muncii) în baza căruia se operează suspendarea.

De exemplu:

– 01, 02, 03, 04, 05, 51, 06 – art. 50 lit. b)

- 07 – art. 50 lit. c)
- 08 – art. 50 lit. a)
- 09, 91, 92 – art. 51 alin. (1) lit. b)
- 12, 13, 14, 16 – art. 50 lit. b)

Răspuns

Conform art. 4 lit. p) și art. 5 din H.G. nr. 295/2025, toate certificatele medicale prin care se suspendă contractul individual de muncă se înregistrează în REGES-ONLINE.

Astfel:

- Codurile 01–06, 12–16 (incapacitate temporară de muncă) → art. 50 lit. b) Codul muncii
- Codul 07 → art. 50 lit. c) Codul muncii
- Codul 08 → art. 50 lit. a) Codul muncii
- Codurile 09, 91, 92 → art. 51 alin. (1) lit. b) Codul muncii
- Codurile 15 și 17 → art. 50 lit. i) Codul muncii

În cazul codului 10 (reducerea duratei de lucru) și codului 11 (trecerea temporară în altă muncă), contractul nu se suspendă, deci nu se declară în REGES.

3. Suspendări care nu apar în REGES

Întrebare

După migrarea în REGES-ONLINE, verificând istoricul contractelor salariaților, am observat că unele suspendări nu apar, în special cele de o zi (cu acordul părților). Cum procedăm în această situație?

Dacă le completăm acum în REGES-ONLINE, ele apar ca înregistrate cu întârziere? Menționez că RVS-ul transmis în vechiul REGES nu a avut erori.

Răspuns

În REGES-ONLINE există rubrica „Contact suport“ (dreapta sus, lângă numele utilizatorului). Acolo selectați categoria „Contract neactualizat în sistem“, descrieți problema și atașați dovezi (printscreen din ReviSal și din REGES).

Așteptați răspunsul ITM. Dacă problema nu poate fi rezolvată tehnic, înregistrați manual suspendările lipsă accesând: Contracte → Căutare → selectați salariatul → Istoric → adăugați suspendările.

4. REGES – Completare elemente noi. Lipsa unui CIM

Întrebare

1. Actualizarea contractelor deja suspendate (nu din motive medicale) la preluarea în REGES se face imediat sau după încetarea suspendării?
2. La preluarea în REGES, nu regăsim un contract activ. Cum procedăm? Este corect să îl reînregistrăm cu toate datele din ReviSal?

Răspuns

Conform art. 11 din H.G. nr. 295/2025, obligația de completare a elementelor noi privește doar contractele active.

În cazul contractelor suspendate, completarea se face după încetarea suspendării.

Dacă un contract nu se regăsește în REGES, trebuie verificat în rubrica „Căutare“ (cu toate filtrele bifate).

Dacă într-adevăr lipsește, sesizați ITM și, dacă vi se confirmă lipsa, îl reînregistrați complet în REGES.

5. REGES – Nivelul studiilor

Întrebare

Cum se completează rubrica „Nivelul studiilor“ în REGES? Trebuie trecute studiile necesare postului sau studiile absolvite efectiv de angajat?

Răspuns

Conform art. 34 alin. (3) Codul muncii, în REGES se înregistrează nivelul și specialitatea studiilor absolvite.

Manualul de utilizare REGES precizează că se trece nivelul studiilor necesar ocupării postului, conform fișei postului.