



INSPECȚIA MUNCII
INSPECTORATUL TERITORIAL DE
MUNCĂ AL MUNICIPIULUI BUCUREȘTI

Nr: 37520/CCM/03.06.2025

CATRE: Regia Autonoma - REGISTRUL AUTO ROMAN
Calea Grivitei nr. 391 A, sector 1, Bucuresti

Referitor: Contractul colectiv de munca la nivel de unitate încheiat pe 24 luni,

Ca urmare a adresei dvs. înregistrată la I.T.M. București sub nr. 37520/29.05.2025 cu privire la solicitarea înregistrării Contractului Colectiv de Munca încheiat între Regia Autonoma - REGISTRUL AUTO ROMAN și angajați, vă facem cunoscut că înregistrarea s-a operat în Registrul unic de evidență al Inspectoratului Teritorial de Muncă București la nr. 199 din data de 29.05.2025, în baza documentelor depuse la inspectorat și asumate de părțile semnatare care poartă răspunderea respectării prevederilor legale.

Mentionăm că, în situația în care va sunt aplicabile dispozițiile art. 105 din Legea dialogului social nr.367/2022 modificată și completată, aveți obligația de a dispune măsurile necesare respectării prevederilor acestui articol, prevederi care stabilesc următoarele :

- (1) Prin contractele/acordurile colective de muncă încheiate pentru angajații/lucrătorii din sistemul bugetar nu pot fi negociate sau incluse clauze referitoare la drepturi salariale ale căror acordare și quantum sunt prevăzute de legislația în vigoare pentru categoria respectivă de personal.
- (2) Prin excepție de la prevederile art. 97, contractele colective de muncă în sistemul bugetar se negociază, în condițiile legii, după aprobarea bugetelor de venituri și cheltuieli ale ordonatorilor de credite, în limitele și în condițiile stabilite prin acestea.
- (3) Drepturile salariale din sistemul bugetar se stabilesc prin lege în limita bugetelor de venituri și cheltuieli aprobate, care nu pot constitui obiect al negocierilor și nu pot fi modificate prin contracte colective de muncă. În cazul în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective.
- (4) Clauzele cuprinse în contractele colective de muncă încheiate cu încălcarea prevederilor alin. (1)-(3) sunt lovite de nulitate.
- (5) Răspunderea pentru încheierea contractelor colective de muncă cu nerespectarea prevederilor alin. (1)-(3) revine angajatorului, care este obligat la recuperarea sumelor acordate necuvenit.

Fata de cele de mai sus, vă recomandăm să consultați Legea nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare

a României pe termen lung, cu modificările ulterioare și art. VI din OUG nr. 53/2024 privind măsuri referitoare la salarizarea personalului din unele sectoare de activitate bugetară, precum și reglementarea unor aspecte organizatorice.

De asemenea, trebuie să aveți în vedere și prevederile art. 12² din Ordonanța Guvernului nr. 26/2013 privind întărirea disciplinei financiare la nivelul unor operatori economici la care statul sau unitățile administrativ-teritoriale sunt acționari unici ori majoritari sau dețin direct ori indirect o participație majoritară introdus prin art. XL din O.G. nr. 156/2024 privind unele măsuri fiscal-bugetare în domeniul cheltuielilor publice pentru fundamentarea bugetului general consolidat pe anul 2025 (*contractele colective de muncă se negociază, în condițiile legii, după aprobarea bugetelor de venituri și cheltuieli ale operatorilor economici, în limitele și în condițiile stabilite prin bugete*).

Va remitem alăturat contractul colectiv de muncă înregistrat (două exemplare originale) și documentele aferente înregistrării acestuia.

Dr. Ing. Constantin Bujor
INSPECTOR SEF

Sand
Sef s iu MRMCCM

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

la nivelul Regiei Autonome – REGISTRUL AUTO ROMÂN
pe anii 2025 - 2027

Părțile contractante

În temeiul Legii nr. 367/2022 și al Legii nr. 53/ 2003 – Codul muncii, republicat, se încheie prezentul Contract Colectiv de Muncă la nivelul Regiei Autonome – Registrul Auto Român, între salariați și angajator, reprezentați astfel:

1. **REPREZENTANȚII** Sindicatului Național RAR: dl. Iulian Stănescu, dl. Teoroc Ștefan

și

2. **ANGAJATOR:**

• dl.Mihai ALECU - Director General al Registrului Auto Român – R.A.

PREAMBUL

Prezentul Contract Colectiv de Muncă are ca scop promovarea și aplicarea unor raporturi de muncă echitabile, de natură să permită desfășurarea unei activități în condiții de profitabilitate, echilibru financiar și capacitate de plată, conform bugetului de venituri și cheltuieli și a programelor de activitate aprobate potrivit prevederilor legale și pe această bază, să asigure o protecție socială pentru toți salariații, precum și evitarea apariției unor conflicte colective de muncă.



Capitolul I - Prevederi generale

Art.1 (1) Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea prezentului Contract Colectiv de Muncă și se obligă să respecte prevederile acestuia.

(2) Părțile sunt de acord ca activitatea reprezentanților sindicatelor legal constituie la nivelul regiei, efectuată în condițiile respectării clauzelor prezentului contract, precum și a legilor în vigoare, trebuie să fie atât în beneficiul regiei cât și în beneficiul salariaților.

Art.2 Prezentul Contract Colectiv de Muncă are scopul principal de a stabili drepturile și obligațiile părților contractante și produce efecte pentru toți salariații.

Art.3 (1) Cererile de modificare sau de completare a prevederilor prezentului contract, formulate de către una din părțile contractante, vor face obiectul unei negocieri conform prevederilor Legii 367/2022.

(2) Cererile de modificare sau de completare se comunică celeilalte părți, în scris, prin registratura RAR.

(3) În perioada de la depunerea cererii de modificare/completare și încă 10 zile lucrătoare de la începerea negocierilor, administrația se obligă să nu procedeze la desfacerea contractelor individuale de muncă, pentru motive neimputabile salariaților, legate de modificarea propusă prezentului contract.

(4) Completarea Contractului Colectiv de Muncă se face prin încheierea unui act adițional care produce efecte începând cu data înregistrării acestuia la I.T.M. București.

Art.4 Interpretarea clauzelor prezentului contract se face în conformitate cu legislația în vigoare.

Art.5 Conducerea RAR se obligă să asigure afișarea pe pagina de intranet a RAR a prezentului contract, astfel încât toți salariații să poată lua cunoștință de conținutul său.

Art.6 (1) Prezentul contract se încheie pe o perioadă de doi ani.

(2) Conform prevederilor Legii nr. 367/2022, oricare dintre părți inițiază negocierea colectivă cu cel puțin 60 de zile calendaristice înaintea expirării contractului colectiv de muncă și/sau a expirării perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiționale la acesta. În cazul în care angajatorul nu inițiază negocierea, aceasta va începe la cererea scrisă a reprezentanților sindicatelor, în termen de cel mult 10 zile calendaristice de la comunicarea solicitării.

(3) Clauzele prezentului Contract Colectiv de Muncă continuă să producă efecte și după expirarea termenului pentru care a fost încheiat, până la încheierea noului Contract Colectiv de Muncă, dar nu mai mult de 12 luni, dacă, cu cel puțin 60 de zile calendaristice înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat nu a fost denunțat.

(4) În cazul în care după înregistrarea prezentului Contract Colectiv de Muncă apar reglementări superioare clauzelor negociate (Contract Colectiv de Muncă la nivel național, de



sector de activitate, de grupuri de unități sau legi, hotărâri de guvern, ordine ale ministrului) acesta se va adapta la nivel superior, conform acestor reglementări.

Art.7 (1) Se înființează Comisia paritară la nivel de unitate, care funcționează conform legislației în vigoare și a regulamentului de organizare și funcționare din **Anexa 1**.

(2) Lipsa unui răspuns scris la adresa înaintată de către una din părți celeilalte părți, nerespectarea termenului de răspuns și/sau nefurnizarea în scris a informațiilor solicitate, conform legii, precum și/sau neprezentarea la ședința comisiei paritare dau dreptul părții interesate de a considera conflictul declanșat și de a acționa în consecință.

(3) Membrii Comisiei paritare constituite la nivel de unitate, pe toată perioada de valabilitate a acestui contract, vor beneficia de o indemnizație lunară acordată de cel care angajează, în valoare de 1.200 lei brut. În luna în care Comisia paritară nu se întrunește indemnizațiile nu se vor acorda.

(4) Secretarul Comisiei paritare, nominalizat de angajator, va beneficia și el de o indemnizație lunară, în valoare de 1.200 lei brut.

Capitolul II - Încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea Contractului Individual de Muncă

Art.8 (1) Angajarea și concedierea personalului se fac de către Directorul General al RAR – R.A.

(2) La angajare se încheie cu fiecare persoană un Contract Individual de Muncă, perioada de probă fiind stabilită, după caz, conform Codului Muncii republicat.

Art.9 Contractul Individual de Muncă se încheie în scris pe o perioadă nedeterminată sau pe o perioadă determinată, în baza deciziei de încadrare a Directorului General și a condițiilor legale de salarizare și protecția muncii prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă și a legislației în vigoare.

Art.10 (1) Contractul Individual de Muncă se poate modifica, numai prin acordul părților sau din inițiativa angajatorului în cazurile prevăzute de lege.

(2) Refuzul salariatului de a accepta o modificare a clauzelor referitoare la felul muncii, locul muncii sau a drepturilor salariale, nu dă dreptul celui care angajează de a proceda la desfacerea unilaterală a Contractului Individual de Muncă pentru acest motiv, cu excepția cazurilor prevăzute de lege.

(3) Modificarea salariului lunar brut de încadrare datorată schimbării locului de muncă sau a funcției nu este considerată negociere.

(4) La orice conflict ivit în sensul alineatelor (1), (2) și (3) salariatul are dreptul de a fi asistat de reprezentanții sindicatului, dacă este membru al acestui sindicat și/sau de avocat, cu acordul salariatului.



Art.11 În funcție de nevoile impuse de buna desfășurare a activităților RAR în teritoriu, salariații pot fi trimiși în delegație sau detașați, cu respectarea legislației în vigoare și a prevederilor prezentului Contract Colectiv de Muncă.

Art.12 (1) Contractul Individual de Muncă poate înceta prin acordul părților sau la inițiativa uneia dintre acestea, în condițiile prevăzute de Codul Muncii și prezentul contract.

(2) La încetarea Contractului Individual de Muncă, din motive sau cauze neimputabile salariatului, în condițiile prevăzute de Codul Muncii, unitatea va acorda în scris acestuia un preaviz de 20 de zile lucrătoare pentru funcțiile de execuție și 45 de zile pentru funcțiile de conducere, cu obligația salariatului de a se prezenta la locul de muncă cel puțin patru ore pe zi.

Art.13 (1) Când activitatea RAR se reduce și/sau întrerupe temporar din motive care nu pot fi imputate salariaților, aceștia vor primi, pe perioada de întrerupere, o indemnizație de 75% din salariul lunar brut de încadrare prevăzut în Contractul Individual de Muncă.

(2) În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, conducerea RAR va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a reprezentanților sindicatului.

Art.14 La desfacerea Contractului Individual de Muncă, ca urmare a restrângerii activității, schimbării profilului acesteia, încetării activității sau mutării sediului unității în altă localitate, salariații concediați vor primi o indemnizație bănească echivalentă cu valoarea a cel puțin 3 (trei) salarii medii de încadrare pe regie.

Art.15 (1) Conducerea RAR prin compartimentele specializate va aduce la cunoștință salariaților anunțurile date spre publicare pentru ocuparea unor posturi disponibile. Acestea vor fi publicate pe pagina de web RAR – R.A.

(2) În cazurile când există mai mulți candidați, dacă un salariat și o persoană din afara unității obțin aceleași rezultate, salariatul va avea prioritate la ocuparea postului.

Art.16 (1) La încheierea Contractului Individual de Muncă, părțile sunt egale la negocierea clauzelor.

(2) La încheierea și semnarea Contractului Individual de Muncă vor participa:

- a. din partea angajatorului, împuternicitul acestuia pentru negocierea și încheierea contractelor individuale de muncă ale salariaților;
- b. salariatul al cărui contract individual de muncă se negociază;

Art.17 (1) Contractul Individual de Muncă va cuprinde clauzele prevăzute în modelul din **Anexa 2** și se va întocmi în două exemplare din care unul va fi înmănat salariatului.

(2) Litigiile în legătură cu executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea Contractului Individual de Muncă se soluționează de către instanțele judecătorești competente.



(3) Evaluarea anuală a activității fiecărui salariat se va face prin completarea fișelor de evaluare a activității profesionale a salariaților, pe baza calificativelor acordate pe principiul „evaluării la 360” și a indicilor de performanță stabiliți pentru fiecare structură în parte.

(4) Criteriile de evaluare vor constitui **Anexa 3** la Contractul Colectiv de Muncă.

(5) În baza aplicării procedurii de evaluare a personalului se pot stabili:

- nivelul de pregătire profesională a angajaților în momentul evaluării
- elementele planului de carieră al angajaților
- elemente constitutive ale Programului Anual de Formare Profesională a angajaților din cadrul RAR-RA.

(6) Rezultatul evaluării va fi comunicat în scris salariatului și poate fi contestat de salariat în termen de 10 zile lucrătoare de la luarea la cunoștință. Contestațiile se analizează în cadrul unei comisii formată din reprezentanții angajatorului și poate fi asistat de reprezentanții sindicatului la solicitarea acestuia. Concluziile comisiei vor fi înaintate spre aprobare Directorului General.

Art. 18 (1) Sub sancțiunea nulității absolute, nici o sancțiune, cu excepția avertismentului scris, nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

(2) Pentru cercetarea abaterii disciplinare și propunerea sancțiunii, angajatorul constituie o comisie. Din comisie poate face parte în calitate de observator și un reprezentant al sindicatului, la solicitarea salariatului cercetat.

(3) Comisia îl va convoca în scris pe salariatul cercetat, cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte. Convocarea va indica cel puțin motivul, data, ora și locul întreprinderii.

(4) În cadrul cercetării se vor stabili faptele și urmările acestora, împrejurările în care au fost săvârșite, precum și orice date concludente după care să se poată stabili existența sau inexistența vinovăției.

(5) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prevăzute la alin. (3) fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

(6) Activitatea de cercetare a abaterii disciplinare impune stabilirea următoarelor aspecte:

- împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
- gradul de vinovăție al salariatului;
- consecințele abaterii disciplinare;
- comportarea generală în serviciu a salariatului;
- eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

(7) Salariatul are dreptul să cunoască toate actele și faptele cercetării și să solicite în apărare probele pe care le consideră necesare.



(8) Comisia propune aplicarea sau neaplicarea unei sancțiuni disciplinare după finalizarea cercetării.

(9) Lucrările comisiei se consemnează într-un registru de procese verbale.

(10) La stabilirea sancțiunii se va ține seama de cauzele și gravitatea faptei, de împrejurările în care fapta a fost comisă, gradul de vinovăție al salariatului, eventualele sancțiuni disciplinare aplicate anterior de către acestuia.

Art.19 (1) Salariatul poate fi concediat pentru motive de necorespondere profesională, cu respectarea procedurii de cercetare prealabilă, stabilită prin prezentul Contract Colectiv de Muncă.

(2) Cercetarea salariatului pentru necorespondere profesională se face de către o comisie numită de către angajator. La cercetare poate asista și un reprezentant al sindicatului la solicitarea salariatului în cauză.

(3) Comisia va convoca salariatul și îi va comunica acestuia în scris, cu cel puțin 15 zile înainte:

- data, ora exactă și locul întrunirii comisiei
- modalitatea în care se va desfășura examinarea.

(4) Examinarea va avea ca obiect activitățile prevăzute în fișa postului salariatului în cauză.

(5) În cazul introducerii de noi tehnologii, examinarea salariatului se va referi la acestea numai în măsura în care salariatul în cauză a făcut obiectul formării profesionale în respectiva materie.

(6) Necoresponderea profesională poate fi susținută de comisie prin dovezi de îndeplinire necorespunzătoare a sarcinilor profesionale, prin examinare scrisă, orală, practică și alte probe.

(7) În cazul în care salariatul își pierde aptitudinile profesionale din motive medicale, angajatorul îi va asigura, în limitele disponibile, un alt loc de muncă.

(8) În cazul în care, în urma examinării, salariatul este considerat necorespunzător de către comisie, acesta are dreptul de a contesta hotărârea comisiei în termen de 10 zile de la comunicare, șefului ierarhic superior, conform legii.

(9) Dacă salariatul nu a formulat contestația în termenul prevăzut la alin (8) sau dacă după formularea contestației și reexaminarea hotărârii comisiei, aceasta este menținută, angajatorul poate emite și comunica decizia de desfacere a Contractului Individual de Muncă al salariatului, pentru motive de necorespondere profesională. Decizia astfel emisă va conține rezultatul cercetării prealabile a salariatului în cauză, conform legii.

Art.20 Pe durata perioadei de probă salariatul se bucură de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în Contractul Colectiv de Muncă, în Regulamentul de Ordine Interioară precum și în Contractul Individual de Muncă.



Capitolul III - Condițiile de muncă și protecția muncii

Art.21 Unitatea se obligă să asigure condiții optime pentru fiecare salariat, acestuia revenindu-i obligația să propună în scris, unde este cazul, măsuri de îmbunătățire a acestora, șefului direct și/sau reprezentanților sindicatelor, care au datoria de analiza și formula un răspuns.

Art.22 La angajare fiecare salariat va fi supus unei instruirii prin grija responsabilului cu protecția muncii și apoi periodic prin grija șefilor de departamente, șefilor de reprezentanțe și de către persoana instruită/desemnată pentru aceasta, cu privire la riscurile ce survin la locurile de muncă sau pe teritoriul unității.

Art.23 Regulamentul de ordine interioară, întocmit împreună cu reprezentanții salariaților, conține reguli privind securitatea și sănătatea în muncă.

Art.24 (1) Se va constitui un Comitet de securitate și sănătate în muncă la nivel central, în condițiile legii.

(2) Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituționalizarea unui sistem organizat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă.

(3) În vederea realizării obiectivului prevăzut la alineatul precedent, părțile contractante vor asigura aplicarea măsurilor prevăzute de Legea nr. 319/14.07.2006 a Securității și Sănătății în muncă cât și a Normelor metodologice de aplicare a acesteia, aprobate prin H. G. 1425/11. 10. 2006, cu modificările și completările ulterioare.

(4) La stabilirea măsurilor vizând condițiile de muncă, părțile implicate vor ține seama de următoarele:

a) măsurile preconizate să vizeze, mai întâi, ameliorarea reală a condițiilor de muncă și numai dacă acest lucru nu este posibil la un moment dat să se procedeze la compensări bănești sau de altă natură;

b) măsurile privind ameliorarea condițiilor de muncă vor fi stabilite împreună cu reprezentanții sindicatelor, încheindu-se anexe speciale la Contractul Colectiv de Muncă.

(5) Fiecare loc de muncă va avea întocmită fișa de riscuri.

(6) Competența, atribuțiile specifice și funcționarea Comitetului de securitate și sănătate în muncă vor fi stabilite printr-un regulament întocmit, împreună cu reprezentanții sindicatelor, în baza reglementărilor Ministerul Muncii și Solidarității Sociale.

Art.25 Angajatorul are obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii. În acest scop vor fi contractate, în condițiile legii, servicii medicale de medicina muncii care să asigure un pachet de analize reprezentativ.



Art.26 (1) Organizarea activității prin stabilirea unei structuri organizatorice raționale, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă cu precizarea atribuțiilor specifice postului și răspunderilor lor, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați sunt de competență exclusivă a angajatorului.

(2) Normele de muncă pentru categoriile de salariați din cadrul activităților specifice RAR se elaborează de către angajator împreună cu reprezentanții organizațiilor sindicale.

(3) Normele de muncă aprobate de conducătorul unității, constituie anexă la Regulamentul de Ordine Interioară și se fac cunoscute salariaților cu cel puțin 5 zile înainte de aplicare.

(4) Acțiunea de normare a muncii va fi inițiată de conducerea RAR, în primă fază în mod experimental, pentru categoriile de salariați din cadrul unor activități specifice desfășurate de RAR- R.A., activități ce vor fi stabilite de comun acord cu reprezentanții organizațiilor sindicale.

(5) Ulterior, conducerea RAR, reprezentanții organizațiilor sindicale vor analiza necesitatea și oportunitatea extinderii acțiunii de normare a muncii și la alte categorii de salariați și activități din cadrul RAR, ce vor fi stabilite de comun acord.

(6) În funcție de resursele bugetare angajatorul poate asigura salariaților abonamente de servicii medicale și/sau asigurare de viață de grup.

Art.27 (1) Sunt interzise fumatul, consumul băuturilor alcoolice și a substanțelor interzise la locurile de muncă. Fumatul este permis doar în locurile special amenajate în acest scop.

(2) Este interzisă prezentarea la locul de muncă sub influența băuturilor alcoolice sau al altor substanțe interzise.

Art.28 (1) În conformitate cu actele normative în vigoare referitoare la protecția și sănătatea în muncă, unitatea va asigura gratuit în funcție de specificul locului de muncă: materiale igienico-sanitare ce vor fi puse la dispoziție de angajator la grupurile sanitare, echipament de protecție și trusa medicală.

(2) Unitatea va asigura gratuit două rânduri de echipamente de lucru, diferențiate pe funcții, atât pentru perioada toamnă-iarnă, cât și pentru vară.

(3) Salariații care au ca atribuții măsurarea emisiilor poluante (nominalizați de șefii de reprezentanțe) vor beneficia de echipament de protecție specific, conform legii.

Art.29 Se vor lua măsuri pentru dotarea reprezentanțelor cu instalații de evacuare a gazelor și instalații de climatizare.

Capitolul IV - Salarizare și alte drepturi bănești

Art.30 (1) Pentru activitatea depusă, angajații au dreptul la un salariu brut lunar. Cuantumul acestuia se stabilește prin negociere, în cadrul Contractului Individual de Muncă, în funcție de pregătirea și munca efectiv prestată și cu respectarea limitelor minime ale grilei de salarizare din Anexa 4.



Coeficienții de ierarhizare salarială calculați ca raport între salariile de bază (grilele de salarizare) incluse în **Anexa 4** și salariul minim pe economie în vigoare la data semnării, se regăsesc în **Anexa 5**.

(2) Salariul de bază brut lunar de încadrare minim pe regie este de 5.870 lei pentru studii medii, 6.010 lei pentru maiștrii, 6.540 lei pentru subingineri și 6.700 lei pentru studii superioare.

Salariul de bază brut lunar minim se va actualiza permanent conform legislației.

(3) De la 01.01.2026 se vor introduce în salariul de bază brut lunar: prima de continuitate și pregătire profesională (în valoare de 100% din salariul de bază brut al fiecărui angajat), prima de Paște și de Crăciun, prima de ziua RAR, prima pentru ziua de naștere a angajatului și 93% din prima de merit bugetată în Bugetul de Venituri și Cheltuieli pentru anul 2025, în condițiile respectării dispozițiilor legale, conform Anexei 5.

(4) Avansarea în grilă se poate face dacă BVC aprobat permite, la propunerea șefului direct/șefului de departament/ șefului de reprezentanță/ șefului de centru zonal/ directorului de direcție/directorului de direcție generală sau la cererea angajatului, cu aprobarea directorului general.

Criteriile de departajare a salariaților pentru acordarea majorării salariale individuale sunt următoarele:

- cel puțin 1 an de la ultima majorare salarială individuală pentru aceeași funcție și aceleași atribuții cuprinse în fișa de post aferentă funcției;
- calificativ anual de evaluare – foarte bine pe ultimul an – poate constitui criteriu de departajare;
- fără sancțiuni disciplinare/ administrative în ultimii 3 ani;

Angajatul care într-o structură îndeplinește cele mai multe criterii, va fi primul care va beneficia de mărire salarială.

(5) În anul 2026, după aprobarea Bugetului de venituri și cheltuieli, dacă acesta permite, salariile de bază vor fi indexate/majorate cu cel puțin 800 lei brut, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

Art.31 (1) Pe timpul concediului de odihnă, salariații vor primi o indemnizație constând în contravaloarea salariului pe luna respectivă.

(2) Până la aplicarea art. 30 alin. (3) se acordă anual salariaților regiei o primă de continuitate și pregătire profesională, în valoare de 100% din salariul de bază brut, care se poate acorda în maximum două tranșe, după aprobarea bugetului de venituri și cheltuieli al RAR – R.A. din anul respectiv. Quantumul primei va fi în concordanță cu timpul efectiv lucrat în anul anterior și va fi diminuat proporțional cu timpul în care salariatul a avut Contractul Individual de Muncă suspendat conform art. 50, art. 51, art. 52 și art. 54 din Codul Muncii, actualizat.



Art.32 În funcție de rezultatele financiare înregistrate, trimestrial sau semestrial, angajatorul poate acorda prime pentru realizări deosebite din economiile la fondul de salarii și din suma bugetată în Bugetul de venituri și cheltuieli.

Art.33 (1) Repartizarea profitului net pentru salariați se va face conform legii. Cuantumul în care se acordă este funcție de timpul efectiv lucrat în anul respectiv și salariul de încadrare aferent acestuia, respectiv minim 320 ore lucrate în anul calendaristic aferent. Salariații care au lucrat numai în perioada de probă și nu au fost angajați la expirarea acesteia, nu participă la repartizarea profitului.

(2) Până la aplicarea art. 30 alin. (3) se acordă primă de Paște și de Crăciun, fiecare în cuantum (brut) de minim 800 lei/salariat.

(3) Cu ocazia acestor sărbători se acordă tichete cadou în valoare de minim 1.500 lei/salariat.

(4) Până la aplicarea art. 30 alin. (3) se acordă primă de ziua RAR în cuantum (brut) de minim 800 lei/salariat.

(5) Drepturile prevăzute la art. 31 alin. (2), art. 32 și art. 33 alin (2) și (3) pot fi acordate doar angajaților aflați în plată la momentul acordării primelor menționate (contracte individuale de muncă active la momentul efectuării plății).

Art.34 (1) Plata salariilor se face de două ori pe lună, avans și lichidare, la datele de 10 și 24 ale fiecărei luni, în contul deschis la una din băncile cu care regia are convenție.

(2) În cazul în care datele stabilite la alineatul de mai sus cad în zile nelucrătoare, plata se va face în ziua anterioară.

Art.35 (1) Salariații cărora, la cerere, li s-a aprobat un program redus de lucru, primesc salariul în raport cu timpul efectiv lucrat.

(2) Timpul lucrat peste programul redus, acordat conform alineatului (1), nu poate fi considerat ca având caracter de ore suplimentare.

Art.36 (1) Angajatorul are obligația de a acorda salariatelor gravide, dispensă pentru consultații prenatale în limita maxima de 16 ore pe lună, fără a le fi afectate drepturile salariale. Salariata în cauză este obligată să prezinte adeverință medicală privind efectuarea controalelor pentru care s-a învoit.

(2) Salariații care se întorc după încetarea suspendării contractului individual de muncă vor fi integrați în muncă cu drepturile salariale indexate, ca și cum ar fi fost în activitate, pe același post. În situația în care postul a fost desființat, salariatului i se va oferi posibilitatea ocupării unui post vacant, conform pregătirii și calificării acestuia.

Art.37 (1) Salariații RAR vor beneficia de decontarea cheltuielilor de transport și cazare precum și de diurna de delegare, conform legislației în vigoare și a prevederilor prezentului Contract Colectiv de Muncă.



- Pentru deplasare pe o distanță între 5-50 km, a cărei durată este de cel puțin 12 ore se acordă indemnizație de delegare în cuantum de 3 ori indemnizația de delegare pentru sectorul bugetar.
- Persoana delegată într-o localitate la o distanță mai mare de 50 km de localitatea în care își are locul permanent de lucru și care nu se poate înapoia la sfârșitul zilei de lucru beneficiază de:
 - a) indemnizație de delegare în cuantum de 3 ori indemnizația de delegare pentru sectorul bugetar.
 - b) o alocație de cazare în cuantumul prevăzut de lege.
 - c) la stabilirea cheltuielilor de deplasare care se decontează, se iau în considerare: taxa de parcare hotelieră, taxa de stațiune, taxe de pod și alte taxe prevăzute de dispozițiile legale în vigoare.
 - d) pentru delegarea cu durată de 1 zi precum și pentru ultima zi în cazul delegării dispuse pentru o perioadă mai lungă de 1 zi nu se acordă alocație zilnică de cazare, iar indemnizația de delegare se acordă numai dacă durata delegării este de cel puțin 12 ore.

(2) Deplasările pentru delegările în teritoriu se pot face și cu autovehiculele RAR. În cazul în care nu se poate asigura mijlocul de transport auto și opțiunea este pentru acest mod de deplasare, aceasta se poate face și cu autovehiculul proprietate personală sau cu avionul când costurile sunt mai mici decât cele cu deplasarea cu autovehiculul, cu aprobarea prealabilă a conducerii RAR, cu decontarea consumului de combustibil potrivit prevederilor legale și a Contractului Colectiv de Muncă, în limitele normativelor RAR.

Capitolul V - Timpul de muncă și timpul de odihnă

Art.38 (1) Orarul unei zile normale de lucru, în limita a 40 ore săptămânal, se stabilește prin Regulamentul de Ordine Interioară.

(2) În funcție de nevoile impuse de satisfacerea cerințelor activității unității, lucrul poate fi organizat și pe două schimburi sau în ture.

(3) În toate cazurile în care se dovedește că este posibil (cu excepția locurilor de muncă în care se lucrează cu publicul), se pot aproba orare flexibile de lucru într-un interval de maxim 2 (două) ore.

Art.39 (1) Pentru realizarea urgentă a unor sarcini sau pentru acoperirea unui deficit de personal, conducerea unității poate solicita unor salariați efectuarea de ore suplimentare.

(2) Orele suplimentare vor fi efectuate la solicitarea șefilor de servicii/departamente/reprezentanțe, cu aprobarea conducerii RAR, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pentru o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(3) Orele suplimentare se compensează cu timp liber corespunzător. Orele ce nu au putut fi compensate în următoarele 90 de zile calendaristice, conform Codului Muncii, se plătesc sub formă de spor. Cuantumul acestui spor este de 100% raportat la salariul brut lunar de încadrare.



Se plătesc cu spor de 100% orele lucrate, la solicitarea conducerii RAR, în zilele de sâmbătă și duminică.

(4) Pentru salariații care lucrează în ture, orele prestate sâmbăta și duminica nu au regim de ore suplimentare, în limita a 40 de ore pe săptămână.

(5) Pentru orele suplimentare, șefii de servicii/departamente sau reprezentanțe, vor face în scris solicitarea.

Art.40 Săptămânal, salariații au dreptul la două zile de repaus, de regulă sâmbăta și duminica.

Art.41 (1) Anual, se acordă fiecărui salariat, un concediu de odihnă plătit, de 30 zile lucrătoare.

(2) Concediul de odihnă poate fi efectuat fragmentat sau în întregime, în funcție de nevoile salariatului și ale unității, iar programarea acestuia va respecta prevederile Codului Muncii republicat.

(3) 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.

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

(4) Zilele restante din anul precedent se efectuează cu prioritate.

(5) În anul 2025, și pe perioada de valabilitate a Contractului Colectiv de Muncă, până la aplicarea art. 30 alin. (3), cu ocazia zilei de naștere salariatul va beneficia de o primă în cuantum de 800 lei brut.

(6) Salariații beneficiază de o zi liberă plătită în luna în care celebrează ziua de naștere.

(7) Pentru salariații născuți în data de 29 februarie se vor acorda aceste drepturi în ziua de 28 februarie.

(8) Evidența va fi ținută de șeful direct și raportarea se va face odată cu pontajul.

(9) Salariații vor beneficia în condițiile legii, de concediu de îngrijitor, în vederea oferirii de către aceștia de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului, însoțită de dovezile medicale prevăzute de lege. Problemele medicale grave, precum



și condițiile pentru acordarea concediului de îngrijitor sunt stabilite prin ordin comun al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății.

(10) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, pe bază de documente care să justifice necesitatea, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.

Absentarea de la locul de muncă prevăzută la alin. (1) nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.

Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, precizată la alin. (9), în limita numărului de zile prevăzute la paragraful anterior.

(11) Salariatul are dreptul, în condițiile legii, la concediu medical de maximum 45 de zile calendaristice pentru îngrijirea copilului bolnav.

Art.42 În fiecare an calendaristic, salariații încadrați în grade de invaliditate au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar cu o durată de 3 zile.

Art.43 În afara concediului legal plătit pentru creșterea copiilor prevăzut de O.U.G. nr. 111/2010, salariatul poate beneficia de încă un an concediu fără plată. Pe perioada în care salariatul se află în concediu prevăzut mai sus nu i se va putea desface contractul de muncă, iar în postul său nu vor putea fi angajate alte persoane, decât cu contract de muncă pe durată determinată.

Art.44 (1) Salariații au dreptul să beneficieze la cerere, de concediu pentru formare profesională, de maxim 90 zile lucrătoare pe an, cu acordul părților.

(2) Pentru rezolvarea unor situații personale, pe baza unei cereri, salariații pot beneficia cu acordul angajatorului de concediu fără plată pentru o perioadă care nu va depăși un an calendaristic.

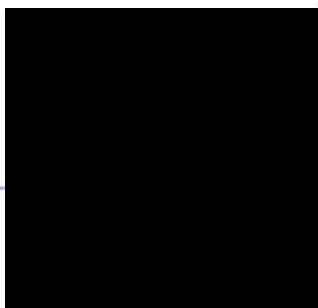
Art.45 (1) Se stabilește zi nelucrătoare (plătită), ziua de 8 Noiembrie, numită ziua RAR (data de înființare a Regiei Autonome - Registrul Auto Român) care poate fi acordată oricând în timpul anului la cererea salariatului, cu aprobarea șefului de structură.

(2) Conducerea regiei poate organiza de ziua RAR activități socio-profesionale.

Art.46 Repausul pentru servirea mesei va fi de 15 minute și se include în programul zilnic de lucru. Acest repaus va fi acordat astfel încât să nu se întrerupă fluxul de lucru cu publicul.

Capitolul VI - Unele măsuri de protecție socială a salariaților

Art.47 (1) Dacă salariatul se afla în incapacitate temporară de muncă survenită ca urmare a unui accident de muncă sau în legătură cu munca ori a contactării unei boli profesionale, unitatea



plătește acestuia, pe toata perioada incapacității, o compensație egală cu diferența dintre salariul lunar brut negociat avut la data ivirii incapacității și ajutorul primit.

(2) Acordarea compensației prevăzute la aliniatul precedent nu înlătură și nici nu înlocuiește dreptul legal la despăgubiri al salariatului în cauză, în condițiile prevăzute de lege.

Art.48 (1) Salariații pot fi asistați, la cerere, de unul din reprezentanții sindicatelor în orice solicitare sau conflict cu angajatorul.

(2) Membrii de sindicat pot opta să fie asistați de reprezentanții sindicatului în orice solicitare sau conflict cu administrația.

Art.49 Conducerea RAR va menține în muncă persoanele cu handicap, în cazul când acestea sunt apte pentru îndeplinirea atribuțiilor din fișa postului pe care-l ocupa.

Art.50 (1) Registrul Auto Român constituie, conform legii, un fond social, dacă situația economico-financiară permite.

(2) Repartizarea și cuantumul acestuia se va face în conformitate cu prevederile Codului fiscal.

Art.51 (1) Salariații RAR vor beneficia de tichete de masă, în conformitate cu prevederile legale în vigoare. (Legea 165/2018).

(2) Salariații RAR vor putea beneficia de vouchere de vacanță în conformitate cu Legea 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare actualizată, la valoarea prevăzută în Bugetul de venituri și cheluieli anual și se vor distribui în luna iunie din cursul anului financiar.

Art.52 (1) Ajutorul de înmormântare se acordă și în cazul decesului unui membru al familiei salariatului: soț, soție, copil, părinți, socri, persoană în întreținere. Se acordă unui singur membru al familiei în situația în care sunt mai mulți membrii ai aceleiași familii angajați în cadrul RAR – R.A.

(2) Se acordă, ajutor social pentru nașterea/adoția fiecărui copil al salariatului.

(3) Cuantumul ajutorului acordat fiecărui salariat este următorul:

1. Ajutorul pentru înmormântare va avea următoarele valori:

- pentru părinți, socrii și persoane în întreținere - 1.000 lei
- pentru soț (soție) și copii - 2.500 lei
- pentru salariat (ă) – 3.500 lei.

2. Ajutorul pentru nașterea și adopția fiecărui copil al salariatului va fi în sumă de 3.000 lei.

3. În caz de deces al salariatului, ajutorul de înmormântare, se plătește, în ordine, soțului supraviețuitor, copiilor majori ai defunctului sau părinților acestuia. Dacă nu există niciuna dintre



aceste categorii de persoane, drepturile salariale sunt plătite altor moștenitori sau persoane îndreptățite legal, în condițiile dreptului comun.

Art.53 Dacă decesul salariatului a survenit din cauza unui accident de muncă sau boală profesională, cuantumul ajutorului acordat familiei va fi de 3(trei) salarii brute lunare de încadrare, în limita fondului social constituit conform legii.

Capitolul VII - Formarea profesională

Art.54 (1) Părțile înțeleg:

a) prin termenul de *formare profesională*, orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare atestată printr-un certificat sau o diploma sau organizarea de cursuri interne sau externe de pregătire.

b) prin termenul de *formare profesională continuă*, orice procedură prin care salariatul își dezvoltă competențele profesionale inițiale și dobândește noi competențe;

c) Formarea profesională se poate realiza intern și/sau prin furnizori de formare profesională autorizați conform legii.

(2) Formarea profesională și formarea profesională continuă cuprind și teme din domeniul relațiilor de muncă și negocierilor colective, convenite între reprezentanții salariaților și conducerea RAR.

(3) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați.

(4) Angajatorul RAR are obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații cu Contract Individual de Muncă pe durată nedeterminată, cel puțin o dată la 2 ani, conform prevederilor Codului muncii.

(5) Angajatorul asigură pregătirea profesională a personalului RAR cât și instruirea în vederea îmbunătățirii managementului intern pentru îndeplinirea obiectivelor și criteriilor de performanță ale regiei.

(6) Cursurile de pregătire profesională pot fi efectuate și *on line*.

Art.55 (1) Formarea profesională a salariaților se realizează în baza planurilor de formare profesională elaborate de angajator, ținând cont și de propunerile sindicatelor.

Planul de formare profesională va conține:

- justificarea necesității de formare profesională;
- eșalonarea trimestrială a măsurilor, termenelor și fondurilor alocate fiecărei măsuri;
- responsabilii din partea angajatorului implicați în realizarea planului de formare profesională;
- modalități de înscriere, participare la program;



- procedurile de convocare și de scoatere din producție a participanților la cursurile teoretice și practice de formare profesională;

Art.56 În cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională în interesul RAR, pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, conducerea RAR va analiza cererea împreună cu șeful de departament unde este angajat, rămânând la aprecierea conducerii RAR dacă și în ce condiții va suporta contravaloarea cursului.

Art.57 (1) Salariații școlarizați prin cursuri, seminarii, conferințe în țară sau străinătate, pe cheltuiala RAR, vor încheia în prealabil un act adițional la Contractul Individual de Muncă prin care se obligă să lucreze în continuare în cadrul RAR, o anumită perioadă de timp, considerată suficientă pentru recuperarea cheltuielilor. În situația în care angajatul pleacă înainte de perioada stabilită prin act adițional, va achita contravaloarea cursului sau a cotei părți din curs.

(2) Angajatorul poate deconta cursurile pentru obținerea permisului de conducere pentru categoriile A, C, D și E și a cursului de conducere defensivă la solicitarea șefului ierarhic superior, salariații urmând să încheie în prealabil act adițional la Contractul Individual de Muncă prin care se obligă să lucreze în continuare în cadrul RAR, minim 5 ani.

Art.58 Conducerea RAR va sprijini organizarea în cadrul sediului, a unor cursuri de perfecționare și specializare la cererea angajaților (ex. calculatoare, limbi străine, etc.).

Art.59 Angajatorul RAR poate acorda sprijin financiar pentru formarea și perfecționarea membrilor comitetului sindical sau reprezentanților aleși ai salariaților în domeniul relațiilor de muncă.

Capitolul VIII - Drepturi și obligații ale salariaților

Art.60 În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la:

a. 3 zile libere plătite pentru:

- deplasările la domiciliu a salariaților detașați, la un interval de 2 luni, dacă sunt detașați pentru o perioadă de minim 3 luni și distanța până la domiciliu este mai mare de 100 km.

b. 5 zile libere plătite pentru:

- nașterea unui copil;
- decesul unuia din membrii familiei (soț, soție, copil, părinți, socri, bunici, frați (surori), persoană în întreținere);
- căsătoria salariatului sau a copiilor salariatului,

zile care se acordă ulterior evenimentului, începând cu următoarea zi a producerii acestuia;

- mutarea salariatului la un alt domiciliu, cu ocazia desfășurării evenimentului;
- zi liberă plătită de 8 martie, (când este zi lucrătoare), pentru personalul feminin. În cazul când prezența este absolut necesară de 8 martie, salariatele respective vor primi ulterior la alegere o zi liberă în anul în curs.



Art.61 (1) Fiecare salariat este obligat ca în timpul normal de lucru să-și îndeplinească atribuțiile prevăzute în fișa postului pe care o primește prin grija șefului de reprezentanță/departament/compartiment, odată cu semnarea Contractului Individual de Muncă și ulterior în urma modificărilor intervenite.

(2) Pentru neîndeplinirea la timp sau în totalitate a atribuțiilor ce îi revin, potrivit fișei postului, salariatul poate fi sancționat disciplinar conform Regulamentului de Ordine Interioară al RAR, cu respectarea Legii 53/2003 – Codul muncii, republicat.

Art.62 (1) Salariații sunt obligați să respecte programul de lucru stabilit, în timpul de lucru desfășurând activitățile prevăzute în fișa postului.

(2) Întârzierea sau plecarea de la program fără aprobarea șefului de departament, reprezentanță sau centru zonal, atrage după sine plata salarială conform timpului lucrat precum și/sau sancționarea disciplinară, potrivit Regulamentului de Ordine Interioară al RAR și a Codului Muncii.

Art. 63 (1) Desfășurarea de către salariații RAR, direct, prin membrii de familie ori prin persoane interpușe, a unor activități private, conexe activității regiei și care pot fi influențate de poziția angajatului în structura regiei este interzisă.

(2) Salariații regiei nu au voie să desfășoare activități economice private cu RAR.

(3) Încălcarea prevederilor alineatelor anterioare constituie abatere disciplinară gravă și se sancționează cu desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

Art.64 (1) Prezentarea la locul de muncă sub influența băuturilor alcoolice sau consumul de băuturi alcoolice la locul de muncă, sunt considerate abateri disciplinare grave și se sancționează cu desfacerea contractului individual de muncă.

Salariații care se afla sub influența băuturilor alcoolice, vor fi transportați la I.M.L. pentru stabilirea gradului de alcoolemie.

(2) Refuzul salariatului de a fi transportat la I.M.L. este considerat abatere gravă și se sancționează cu desfacerea Contractului Individual de Muncă.

(3) Conducerea autovehiculului de serviciu sub influența alcoolului conduce la desfacerea Contractului Individual de Muncă, conform prevederilor legale.

Art.65 Salariații RAR (inclusiv soții/soțiile acestora) și pensionarii proveniți de la RAR (inclusiv soții/soțiile acestora) au dreptul de a efectua în mod gratuit prestațiile prevăzute în **Anexa 6**, pentru vehiculele proprietate personală, fără ca o aceeași prestație să se repete pe parcursul a 6 luni pentru un același vehicul.



Capitolul IX - Drepturile reprezentanților sindicatelor constituite la nivelul regiei

Art.66 (1) Părțile contractante recunosc pentru fiecare din ele și pentru salariați, în general, libertatea de opinii.

(2) Angajatorul va adopta o poziție neutră și imparțială față de organizația sindicală și reprezentanții aleși ai salariaților.

Art.67 Reprezentanții sindicatelor vor fi informați în legătură cu elaborarea Bugetului de venituri și cheltuieli.

Art.68 Reprezentanții sindicatelor au dreptul la o rubrică pe intranet pentru comunicarea cu salariații.

Art.69 Ținând cont de prevederile Art.1 (2) din prezentul Contract Colectiv de Muncă, în vederea desfășurării în bune condiții a activității reprezentanților sindicatelor, angajatorul poate acorda sprijinul, conform legii, după cum urmează:

- spații (cel puțin o încăpere) necesare desfășurării activității;
- mobilier, telefon, fax, acces la copiatoare, internet și intranet în scopul informării corecte și rapide a salariaților/membrilor de sindicat (numai cu aprobarea Biroului Executiv al Sindicatului).

Art.70 Angajatorul poate sprijini financiar acțiunile sindicale atât în țară cât și în străinătate în condițiile legii.

Art.71 Angajatorul este obligat să garanteze menținerea locului de muncă al liderilor de sindicat, potrivit pregătirii lor profesionale, pe perioada deținerii funcției în cadrul organizației sindicale cât și pe durata a doi ani de la data expirării, neputând denunța contractul individual de muncă al acestora decât în condițiile în care abaterea persoanei este gravă și nu are legătură cu activitatea sindicală.

Art.72 La cererea sindicatelor constituite la nivelul RAR cotizația fiecărui membru de sindicat va fi reținută pe statul de plată, pentru salariații care și-au exprimat în scris acordul, iar sumele totale vor fi vărsate lunar în contul sindicatului.

Art.73 (1) Consiliul de Administrație are obligația de a invita reprezentanții sindicatelor să participe la fiecare din ședințele sale atunci când aceasta va pune în discuție probleme de interes profesional, situații economice și/sau financiare ori probleme sociale sau culturale. Participarea se va face cu statut de observator, cu drept de opinie, dar fără drept de vot.

(2) Invitația se face în scris cu cel puțin 3 zile lucrătoare înainte de ședință și va cuprinde: ordinea de zi a ședinței, data, ora și locul desfășurării ședinței, administrația asigurând acestora documentele și informațiile necesare privind problemele profesionale, situațiile economice și financiare, sociale sau culturale puse în discuție, o dată cu invitația înaintată.



(3) Conducerea RAR va înainta reprezentanților sindicatelor extrase din hotărârile Consiliului de Administrație referitoare la probleme de interes profesional, economic sau cultural.

Art.74 (1) Președintele sindicatului care lucrează în unitate ca angajat al acesteia are dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu 4 zile, iar vicepreședinții sindicatului au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu 2 zile.

(2) Acestea se pot acorda cu solicitare scrisă, justificat, fără reportarea de la o lună la alta a zilelor libere nefolosite.

Capitolul X - Prevederi finale

Art.75 Prevederile Contractelor Individuale de Muncă ale salariaților RAR vor fi puse de acord cu prezentul Contract Colectiv de Muncă, astfel încât să nu contravină prevederilor acestuia.

Art.76 Regulamentul de Ordine Interioară (Statutul personalului RAR) poate fi modificat de către conducerea regiei în colaborare cu reprezentanții sindicatelor, în conformitate cu legislația în vigoare (Legea 53/2003 – Codul muncii republicat).

Art.77 Toate drepturile sub formă bănească se vor acorda conform prevederilor legale în vigoare la momentul plății, iar sumele trebuie să fie prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli.

Art.78 Prezentul Contract Colectiv de Muncă va intra în vigoare de la data înregistrării lui la Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București, în condițiile prevăzute de Legea 367/2022.

REPREZENTANTUL

ANGAJATORULUI

Mihai ALECU

Director General



REPREZENTANȚII

SINDICATULUI NAȚIONAL RAR

Gabriel GOLGOJAN

Marius GHEORGHE

Ștefan TEOROC

