



BIROUL DE TURISM PENTRU TINERET S.A.

Calea Victoriei nr. 155, bloc D1, scara 6, etaj 12,
București - Sector 1

+(40 21) 222.82.36
secretariat@btt.ro

Reg. com.: J40/2008/1991

Cod fiscal: RO 1573170

www.btt.ro



**S.C. BIROUL DE TURISM PENTRU TINERET S.A.
(BTT S.A.)**

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

Inspecția Muncii
Inspectoratul Teritorial de Muncă București
C.C.M./ACT ADIȚIONAL

Nr. 332 / ... 31.10.2023

2023 – 2025





CUPRINS

Cuprins	1
CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE.....	2
CAPITOLUL II	3
OBLIGAȚIILE SI DREPTURILE GENERALE ALE ANGAJATORULUI	3
CAPITOLUL III.....	4
OBLIGAȚIILE SI DREPTURILE GENERALE ALE SALARIATILOR	4
CAPITOLUL IV	5
ÎNCHEIEREA EXECUTAREA, MODIFICAREA SUSPENDAREA SI ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCA	5
CAPITOLUL V	7
PROMOVAREA, RECOMPENSAREA SI SANCTIONAREA SALARIATILOR.....	7
CAPITOLUL VI	8
DETAȘAREA SI DELEGAREA SALARIATILOR	8
CAPITOLUL VII	9
CONDIȚII DE MUNCA, PROTECȚIA MUNCII	9
CAPITOLUL VIII.....	11
TIMPUL DE MUNCA SI TIMPUL DE ODIHNA.....	11
CAPITOLUL IX.....	16
SALARIZAREA SI ALTE DREPTURI SALARIALE	16
CAPITOLUL X.....	19
FORMAREA PROFESIONALA.....	19
CAPITOLUL XI.....	20
ALTE MASURI DE PROTECȚIE SI DREPTURI ACORDATE SALARIATILOR.....	20
CAPITOLUL XII	21
RASPUNDEREA JURIDICA A SALARIATILOR	21
CAPITOLUL XIII.....	22
PROTECTIA DATELOR CU CARACTER PERSONAL.....	22
CAPITOLUL XIV	24
DISPOZIȚII FINALE.....	24



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ NR. 3.648/06.10.2023
LA NIVELUL SOCIETĂȚII BTT S.A. AFERENT PERIOADEI 2023-2025**

AVÂND IN VEDERE:

- (A) **Procesul-verbal nr. 3636 întocmit în data de 04.10.2023 în urma desfășurării, la nivelul Biroului de Turism pentru Tineret, a lucrărilor Ședințelor de Negociere a Contractului Colectiv de Munca aferent perioadei 2023-2025;**
- (B) **Drepturile garantate de Constituția României, de Legea nr. 62/2011 a dialogului social, republicată, cu modificările și completările ulterioare și de Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare - Codul muncii,**

INTRE:

1. **BIROUL DE TURISM PENTRU TINERET SA** (în continuare „**BTT S.A.**”), având sediul în Calea Victoriei nr. 155, Bloc D1, Tronson 6, Etaj 12, Sector 1, București, înregistrată la Oficiul Registrului Comerțului sub nr. J40/2008/1991, având codul unic de înregistrare 1573170, reprezentata legal prin **Alexandru Susai** în calitate de **Director General**, *pe de o parte*,
2. **SALARIATII BTT S.A.**, reprezentați legal prin salariații aleși și mandatați să negocieze și să semneze Contractul Colectiv de Muncă în baza Procesului-verbal nr. **378** din data de **25.01.2023**, și anume:
 - **Anca-Ioana Cădă**, în calitate de **Şef Serviciu Juridic**, identificată prin: CI seria ZC nr. 485989, telefon 0751706026, e-mail anca.cada@btt.ro;
 - **Mihaela Aura Gheță**, în calitate de **Expert Achiziții**, identificată prin: CI seria IF nr. 641243, telefon 0724966183, e-mail mihaela.gheta@btt.ro,(în continuare „**Salariații**”), *pe de altă parte*,

denumite în continuare în mod individual **Partea** și în mod colectiv **Părțile**,

S-A ÎNCHEIAT PREZENTUL CONTRACT COLECTIV DE MUNCA AFERENT PERIOADEI 2023-2025 (în continuare „**Contractul**” sau „**Contractul Colectiv de Muncă**”)

**CAPITOLUL I
DISPOZIȚII GENERALE**

Art. 1. Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului Colectiv de Muncă și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia, răspunzând egal în fața legii pentru încălcarea acestora.

Art. 2. Prezentul Contract Colectiv de Muncă reglementează raporturile de muncă între Conducerea societății și Salariați în ceea ce privește ansamblul condițiilor de angajare și de muncă, salarizarea și celealte garanții sociale ale salariaților, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă și situații în legătură cu raporturile de muncă.

Art. 3. Prevederile Contractului Colectiv de Muncă se aplică tuturor Salariaților unității, atât de la sediul social, cât și de la sucursalele existente în structura societății, indiferent de data angajării (fără nicio deosebire de sex, vârstă, religie, etnie, categorie socială, avere sau convingeri politice, de afilierea sau neafilierea sindicală a





acestor salariați).

Art. 4. (1) Prezentul Contract Colectiv de Muncă este încheiat pe o perioadă de 2 ani și intră în vigoare în momentul depunerii și înregistrării lui la Inspectoratul Teritorial de Muncă București, și încetează în 24 luni de la data înregistrării lui.

(2) La expirarea termenului pentru care a fost încheiat Contractul Colectiv de Munca, Părțile pot hotărâ prelungirea acestuia prin semnarea de către ambele Părți a unui Act Adițional, în condițiile legii.

Art. 5. Părțile recunosc prezentul Contract ca fiind actul juridic care reglementează raporturile specifice de muncă dintre administrația BTT S.A. și salariații societății, în limitele și condițiile prevăzute de lege.

Art. 6. (1) Orice cerere de modificare a prezentului Contract va face obiectul unei negocieri. Cererea de modificare se comunică în scris celeilalte părți cu cel puțin 30 de zile înainte de data propusă pentru negociere.

(2) Negocierile cu privire la modificare nu vor putea începe mai târziu de 15 zile lucrătoare de la data comunicării și nici mai devreme de 48 de ore de la data acestei comunicări.

Art. 7. (1) Pentru soluționarea, pe cale amiabilă, a litigiilor intervenite cu ocazia executării, modificării, suspendării sau încetării Contractului Colectiv de Munca, Părțile convin să constituie o comisie.

(2) În situațiile în care în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de munca intervin reglementari legale mai favorabile salariaților, acestea se vor considera a fi integrate de drept în contract.

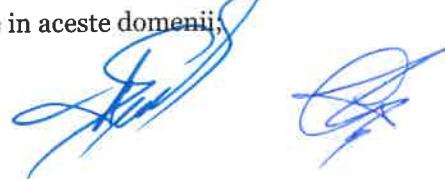
Art. 8. Interpretarea clauzelor prezentului contract se face prin consens. Dacă nu se realizează consensul, clauza se interpretează conform regulilor de drept comun, iar dacă și după aceasta există îndoială, clauza se interpretează în înțelesul mai favorabil salariatilor.

CAPITOLUL II **OBLIGAȚIILE SI DREPTURILE GENERALE ALE ANGAJATORULUI**

Art. 9. Angajatorul are următoarele obligații:

(1) Crearea condițiilor pentru realizarea obiectului de activitate în regim de rentabilitate prin:

- a) Asigurarea condițiilor necesare desfășurării activității salariaților angajați în îndeplinirea obiectului activității societății;
- b) Folosirea rațională a forței de muncă prin selecționarea, angajarea în munca și promovarea salariaților potrivit cerințelor stabilite pentru fiecare loc de muncă/post de lucru;
- c) Asimilarea tehniciilor și metodelor de lucru care să conducă la creșterea productivității muncii, diminuarea sau eliminarea factorilor vătămători și periculoși ce pot afecta sanatatea personalului, reducerea costurilor, creșterea calitatii;
- d) Asigurarea respectării normelor de protecție a muncii conform prevederilor legale în vigoare, a normelor igienico-sanitare, a normelor de protecția mediului și a celor de prevenire și stingere a incendiilor, asigurarea instruirii personalului conform legislației în vigoare în aceste domenii;





(2) Aducerea la cunoștința salariaților, prin compartimentul de specialitate, a atribuțiilor de serviciu, precum și a modificărilor intervenite în fișa postului privind creșterea sau reducerea atribuțiilor de serviciu, criteriile de performanță;

(3) Asigurarea condițiilor pentru perfecționarea pregătirii profesionale a salariaților în raport cu calificarea și cu drepturile prevăzute de lege, în limita fondurilor bugetare disponibile;

(4) Asigurarea la termenele convenite cu organele bancare a platii drepturilor salariale cuvenite salariaților;

(5) Recunoașterea exercitării neîngrădite a drepturilor sindicale și a libertății de opinie a fiecărui salariat;

(6) Asigurarea egalității de şanse și tratamente pentru toți salariații fără discriminări directe sau indirecte, pe baza de rasa, naționalitate, etnie, limba, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor ce decurg din contractul colectiv de muncă.

Art. 10. Angajatorul are următoarele drepturi:

(1) să stabilească organizarea și funcționarea unității;

(2) să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat, în condițiile legii;

(3) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;

(4) să exerce controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;

(5) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplique sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de munca aplicabil și regulamentului intern;

(6) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.

CAPITOLUL III OBLIGAȚIILE SI DREPTURILE GENERALE ALE SALARIAȚILOR

Art. 11 Salariații au următoarele obligații:

(1) Salariații recunosc obligativitatea și responsabilitatea deplina și exclusiva a Consiliului de Administrație, Directorului General, Directorilor de Direcție și Șefilor de servicii/birouri pentru asigurarea bunei funcționarii a societății, în conformitate cu statutul propriu;

(2) Salariații îndeplinesc toate obligațiile ce le revin potrivit prezentului contract colectiv de munca, sarcinile de serviciu cantitative sau profesional funcționale cuprinse în "Fișa postului" și respectă prevederile Regulamentului de Organizare și Funcționare, Regulamentul Intern, Codul Etic, precum și instrucțiunile și dispozițiile șefilor ierarhici.

(3) Salariații se obligă la respectarea programului de lucru și folosirea integral a timpului de lucru pentru executarea în totalitate și la timp a atribuțiilor de serviciu stabilite prin fișa postului;

(4) Salariații se obligă la respectarea consumurilor normale, printr-o utilizare eficientă a materiilor primare, materialelor, combustibililor și energiei;

(5) Salariații se obligă la respectarea normelor de protecție a muncii și a mediului, precum și celoralte obligații



ce le revin potrivit prevederilor legale in vigoare privind protecția muncii si a celor privind folosirea echipamentului de lucru.

(6) Salariații se obliga la respectarea regulilor de prevenire a incendiilor sau a oricărora alte situații care ar putea pune in primejdie viata, integritatea corporala sau sanatatea proprie ori ale altor persoane, precum si clădirile, utilajele si instalațiilor unitatii, conform legislatiei in domeniu.

(7) Salaratii se obliga la păstrarea confidențialității asupra informațiilor de care iau cunoștință în cadrul exercitării atributiilor de serviciu si a informatiilor nepublice in legatura cu BTT ("informatii confidentiale"). De asemenea, angajatii se obliga sa nu utilizeze informatiile confidentiale in scopul dobândirii unui folos pentru sine sau pentru altul, sau sa cauzeze daune societatii, inclusiv daune de imagine.

Art. 12 Salariații au următoarele drepturi:

- (1) dreptul la salarizare pentru munca depusa;
- (2) dreptul la repaus zilnic si saptamanal;
- (3) dreptul la concediu de odihna anual;
- (4) dreptul la egalitate de sanse si de tratament;
- (5) dreptul la demnitate in munca;
- (6) dreptul la securitate și sanatati in munca;
- (7) dreptul la acces la formarea profesionala;
- (8) dreptul la informare si consultare;
- (9) dreptul la negociere colectiva si individuala;
- (10) dreptul de a participa la acțiuni colective;
- (11) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- (12) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de munca aplicabile.

CAPITOLUL IV
ÎNCHEIEREA EXECUTAREA, MODIFICAREA SUSPENDAREA SI
ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCA

Art. 13 In vederea stabilirii concrete a drepturilor si obligațiilor salariaților, angajarea se face prin încheierea contractului individual de munca.

Art. 14 Contractul individual de munca se încheie între angajator, prin reprezentantul său legal și fiecare salariat, cu respectarea Codului muncii, precum și a celoralte dispoziții legale in vigoare.

Art. 15 Contractul individual de munca;

- (1) se încheie anterior începerii activității salariatului;
- (2) se incheie în doua exemplare, unul pentru fiecare parte;
- (3) se înregistrează în Registrul General de Evidență a Salariaților și se trimit la ITM;
- (4) conferă salariatului vechime în muncă;





(5) nu poate să cuprindă prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative sau prin contractul colectiv de muncă.

Art. 16 Încadrarea în muncă a personalului se poate face pe durata nedeterminată sau pe durata determinată în condițiile legii, numai în baza unui certificat medical, care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci.

Art. 17 Contractul Individual de Munca poate fi modificat în ceea ce privește durata contractului, felul muncii, condițiile de muncă, salariul, timpul de muncă și timpul de odihnă numai prin acordul părților.

Art. 18 Modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute în Codul muncii republicat și actualizat.

Art. 19 Refuzul salariatului de a accepta o modificare a clauzelor referitoare la durata contractului, felul muncii, condițiile de muncă, salariul, timpul de muncă și timpul de odihnă nu dă dreptul angajatorului de a proceda la desfacerea unilaterală a contractului individual de muncă pentru acest motiv.

Art. 20 Contractul individual de muncă se suspendă de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți, în cazurile expres prevăzute de lege.

Art. 21 Contractul individual de munca poate înceta astfel:

(1) de drept;

(2) ca urmare a acordului partilor, la data convenită de acestea;

(3) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitative prevăzute de lege.

Art. 22 (1) Încetarea contractului individual de muncă ca urmare a voinței unilaterale a oricărei dintre părți se comunică în scris și se face după împlinirea unui termen de preaviz.

(2) Termenele de preaviz sunt următoarele:

a) În cazul demisiei salariatului: 15 de zile lucrătoare pentru funcții de execuție, respective 45 de zile lucrătoare pentru funcții de conducere;

b) În cazul concedierii: 20 de zile lucrătoare.

Art. 23 În cazul încetării contractului individual de muncă pentru motive care nu țin de persoana salariatului (concedierea), determinate de desființarea locului de muncă ocupat de salariat ca urmare a dificultăților economice, transformărilor tehnologice sau a reorganizării activitatii, unitatea va acorda un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 zile lucrătoare.

Art. 24 La încetarea contractului individual de muncă din motive ce nu țin de salariat (concedierea), salariații BTT S.A. vor beneficia de o plată brută compensatorie constând în echivalentul a două salarii medii brute pe unitate.

Art. 25 În perioada preavizului acordat de unitate, programul de muncă al angajatului nu este afectat, acesta având obligația de a se prezenta la locul de muncă și de a îndeplini sarcinile de serviciu repartizate.

Art. 26 Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:

(1) motivele care determină concedierea;





(2) durata preavizului;

(3) criteriile de stabilire a ordinii de priorități, conform art 69, alin (2) lit. d) din Codul Muncii, numai în cazul concedierilor colective;

Art. 27 În cazul concedierii prin decizia organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/ sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă **ocupat**, salariatul beneficiază de o compensație constând în echivalentul a doua salarii medii pe unitate.

Art. 28 La încetarea contractului de muncă din inițiativa unității pentru pensionarii care cumulează pensia cu salariul **nu se acorda preavizul prevăzut la Art. 23 și nu beneficiază de compensația și beneficiile de la Art. 24**.

Art. 29 (1) În cazul în care disponibilitările de personal nu pot fi evitate, condescerea unității are obligația să notifice în scris reprezentanților salariaților intenția de concediere colectivă, cu cel puțin 15 de zile calendaristice anterioare emiterii Deciziei de concediere.

(2) notificarea intenției de concediere colectivă se face sub forma unui proiect de concediere colectivă care trebuie să cuprindă: numărul total și categoriile de salariați, motivele care determină concedierea, criteriile avute în vedere, potrivit legii și/sau contractului colectiv de muncă, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere, măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor, măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate salariaților supuși concedierii colective, conform dispozițiilor legale și contractului de muncă aplicabil, data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile, termenul înăuntru căruia reprezentanții salariaților pot face propunerile pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaților concediați.

(3) Angajatorul are obligația să notifice proiectul de concediere Inspectoratului Teritorial de Munca și Agenției Naționale de Ocupare a Forței de Muncă concomitent cu momentul la care acest proiect a fost notificat reprezentanților salariaților.

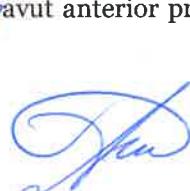
(4) Reprezentanții salariaților pot propune angajatorului măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaților concediați, într-un termen de 10 zile calendaristice de la data primirii proiectului de concediere.

(5) Angajatorul are obligația de a răspunde în scris și motivat la propunerile formulate potrivit prevederilor Art. 27 alin 4, în termen de 5 zile calendaristice de la data primirii acestora.

CAPITOLUL V PROMOVAREA, RECOMPENSAREA ȘI SANCTIONAREA SALARIATILOR

Art. 30 Promovarea reprezintă trecerea unui salariat propriu pe o funcție la nivel superior.

Art. 31 Persoana promovată într-o funcție superioară, care revine pe o funcție de natura aceleia deținute anterior promovării, are dreptul la un salarid de bază cel puțin egal cu cel avut anterior promovării, conform statului de funcții în vigoare la acea data.





Art. 32 Majorarea salariului de bază, se face motivat la propunerea șefului direct, prin Decizia Directorului General cu încadrare în bugetul de salarii, ținând seama de rezultatele profesionale ale persoanei respective.

Art. 33 Într-un post, inclusiv de conducere temporar vacant sau în locul unei persoane care lipsește temporar din unitate pe o perioada mai mare de 30 de zile calendaristice și nu beneficiază de salariu pe perioada respectivă, se poate numi temporar un salariat propriu. Exercitarea unei alte funcții se poate stabili doar prin Decizia scrisă a conducerii unității.

Art. 34 Sancționarea salariaților se face cu respectarea Regulamentului Intern și a actelor normative în vigoare privind disciplina muncii (Codul Muncii și Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stingerea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare).

CAPITOLUL VI **DETAȘAREA ȘI DELEGAREA SALARIATILOR**

Art. 35 Salariații BTT trimiși în delegație în țară vor beneficia de următoarele drepturi:

(1) nivelul minim al diurnei zilnice va fi egal cu quantumul prevăzut pentru personalul din unitățile bugetare, stabilit prin actele normative în vigoare;

(2) decontarea transportului, decontarea cheltuielilor de transport efectuate în localitatea unde se execută delegarea sau detașarea, cu mijloacele de transport în comun, dus-întors, pe distanță dintre gara, aerogară, autogară sau port și locul delegării sau detașării ori locul de cazare, cheltuielile de transport pe distanță dintre locul de cazare și locul delegării sau detașării, decontarea taxelor pentru trecerea podurilor, taxelor de aeroport, autogară, gara sau port, alte taxe privind circulația pe drumurile publice, prevăzute de dispozițiile legale în vigoare.

(3) În cazul transportului cu mijloace auto proprii, carburantul se va deconta pe baza documentelor justificative și a aprobării deplasării cu autoturismul propriu, corespunzător unui consum de 7.5 litri/ 100 km, **conform legilor în vigoare**.

(4) cheltuielile de cazare vor fi decontate în limita tarifelor practicate în structurile de primire de 3* pentru o camera cu un pat individual sau în cazul în care unitatea nu dispune de o astfel de cameră, pentru o camera cu două paturi. În structura de primire se includ hoteluri, moteluri, vile, bungalouri, cabane, campinguri, sate de vacanță, pensiuni, popasuri turistice, spații de campare organizate în gospodăriile populației și care au aceasta destinație particulară.

Art. 36 La întoarcerea din delegație salariatul are obligația de a înainta ordinul de deplasare către Departamentul Financiar.

Art. 37 Delegațiile în străinătate sunt reglementate de prevederile legale în vigoare, cu aprobarea conducerii societății.

Art. 38 (1) Dacă necesitățile serviciului intern o impun, salariații vor putea fi detasati în alte localități decât cea de reședință, în condițiile prevăzute de lege,



(2) Detașarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an, cu posibilitate de prelungire pentru motive obiective ce impun prezența salariatului la angajatorul la care s-a dispus detașarea, cu acordul ambelor părți, din 6 în 6 luni.

(3) Prin detașare se poate modifica, în mod excepțional, felul muncii, dar numai cu acordul scris al salariatului.

(4) Salariatul detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare,

Art. 39 În cazul în care detașarea depășește 30 de zile consecutive, în locul diurnei zilnice se plătește o indemnizație egală cu 50% din salariul de baza zilnic. Aceasta indemnizație se acordă proporțional cu numărul de zile ce depășește durata neîntreruptă de 30 de zile.

Art. 40 Persoanele detașate își mențin toate drepturile pe care le-au avut la data detașării, cu excepția celor privind igiena și protecția muncii, chiar dacă la locul de muncă unde sunt detasati, acestea nu se mai regăsesc. **Dacă la locurile de detașare drepturile echivalente au niveluri mai mari, sau se acordă și alte drepturi, persoanele detașate beneficiază de acestea.**

CAPITOLUL VII CONDIȚII DE MUNCĂ, PROTECȚIA MUNCII

Art. 41 Organizarea activității, prin stabilirea unei structuri organizatorice conforme, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor, elaborarea de norme de muncă fundamentate din punct de vedere tehnic și economic, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați sunt atribuite de competența exclusiva a celor care angajează.

Art. 42 La încadrarea în muncă a unui salariat ori la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit în ceea ce privește riscurile ce le presupune noul loc de muncă și normele de protecție a muncii pe care este obligat în procesul muncii să le cunoască și să le respecte, conform prevederilor legale în vigoare.

Art. 43 În cazul recomandărilor medicale, conducerea unității va asigura trecerea salariaților în alte locuri de muncă și, după caz, recalificarea acestora, în funcție de posibilitățile fiecărei unități.

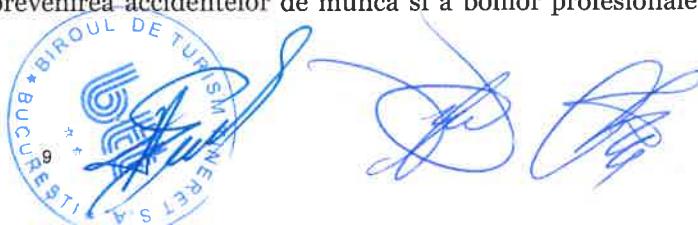
Art. 44 (1) Unitatea are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă și răspunde de organizarea acestei activități.

(2) Dacă contractează personal sau servicii exterioare, aceasta nu exonerează angajatorul de raspundere în acest domeniu.

(3) Măsurile privind sănătatea și securitatea în munca nu pot să determine, în nici un caz, obligații financiare pentru salariați.

Art. 45 (1) Normele și normativele de protecție a muncii pot stabili:

a) măsuri generale de protecție a muncii pentru prevenirea accidentelor de munca și a bolilor profesionale, aplicabile tuturor angajatorilor;



- b) masuri de protectie a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activitati;
- c) masuri de protectie specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;
- d) dispozitii referitoare la organizarea si functionarea unor organisme speciale de asigurare a securitatii si sanatatii in munca.

(2) Unitatea are obligatia sa organizeze instruirea salariilor sai in domeniul securitatii si sanatatii in munca. Instruirea se realizeaza periodic, prin modalitati specifice. Instruirea se realizeaza obligatoriu in cazul noilor angajati, ai celor care isi schimba locul de munca sau felul muncii si al celor care isi reiau activitatea dupa o intrerupere de 6 luni. In toate aceste cazuri instruirea se efectueaza inainte de inceperea efectiva a activitatii. In cadrul propriilor responsabilitati, angajatorul va lua masurile necesare pentru protejarea securitatii si sanatatii salariilor, inclusiv pentru activitatile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare si pregatire, precum si pentru punerea in aplicare a organizarii protectiei muncii si mijloacelor necesare acesteia. Instruirea este obligatorie si in situatia in care intervin modificari ale legislatiei in domeniu.

(3) La adoptarea si punerea in aplicare a masurilor prevazute la alin. (1) se va tine seama de urmatoarele principii generale de prevenire:

- a) evitarea riscurilor;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) combaterea riscurilor la sursa;
- d) luarea in considerare a evolutiei tehnicii;
- e) planificarea prevenirii;
- f) adoptarea masurilor de protectie colectiva cu prioritate fata de masurile de protectie individuala;
- g) aducerea la cunostinta salariilor a instructiunilor corespunzatoare.

Art. 46. Salariatii au urmatoarele obligatii

- a) sa cunoasca si sa respecte regulile si instructiunile de protectia muncii specifice activitatii prestate;
- b) sa se prezinte la serviciu in deplina capacitate de munca, astfel incat sa nu se expuna la pericole de accidente sau sa deranjeze activitatea colegilor;
- c) sa utilizeze mijloacele de protectie muncii individuale din dotare corespunzatoare scopului pentru care au fost acordate si sa le intretina intr-o perfecta stare de utilizare;
- d) sa anunte in cel mai scurt timp serviciul administrativ cand observa o defectiune la instalatia electrica, de gaze sau orice alte defectiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;
- e) sa utilizeze (cei care sunt fumatori) locul special pentru fumat.
- f) sa nu fumeze in locurile in care acest lucru este interzis prin acte normative speciale.
- g) sa anunte pe seful ierarhic despre neprezentarea la locul de munca, in termen de 24 de ore de la data cand a intervenit incapacitatea temporara de munca. Daca absentele au caracter nemotivat contractul de munca poate fi suspendat, in conditiile legii.





CAPITOLUL VIII **TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ**

Art. 47 (1) Durata normala a timpului de lucru este de 8 ore/zi si de 40 ore pe saptamana, realizate prin saptamana de munca de 5 zile.

(2) În cazul tinerilor in varsta de pana la 18 ani durata timpului de munca este de 6 ore pe zi si de 30 de ore pe saptamana.

Art. 48 (1) Repartizarea timpului de munca in cadrul saptamanii este, de regula, uniforma, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu doua zile de repaus.

(2) In functie de specificul unitatii sau al muncii prestate, se poate opta si pentru o repartizare inegală a timpului de munca, cu respectarea duratei normale a timpului de munca de 40 de ore pe saptamana.

Art. 49 Durata maxima legala a timpului de munca nu poate depăsi 48 de ore pe saptamana, inclusiv orele suplimentare.

Art. 50 Munca suplimentara se presteaza doar prin dispozitie scrisa, motivata, a Directorului General.

Art. 51 Orele suplimentare nu pot fi efectuate fara acordul salariatului, cu excepția cazului de forma majora sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori inlaturarii consecințelor unui accident. Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilita potrivit prevederilor art. 114 sau 115 din Codul Muncii, după caz, este interzisa, cu excepția cazului de forță majora sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

Art. 52 Orele suplimentare se compenseaza cu ore libere plătite in următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia. In aceste conditii, salariatul beneficiaza de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.

Art. 53 In perioadele de reducere a activitatii angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere plătite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate in următoarele 12 luni.

Art. 54 In cazul in care compensarea prin ore libere plătite nu este posibila, munca suplimentara va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu egal cu 100% din salariul de bază ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.

Art. 55 Începerea si sfârșitul programului zilnic de lucru, pauzele si evidenta prezentei salariaților la serviciu se stabilesc prin regulamentul intern.

Art. 56 Angajatorul poate stabili programe individualizate de munca, la propunerea justificativa a conducerii locului de munca, cu acordul sau la solicitarea salariatului in cauza.

Art. 57 (1) Sunt zile nelucratoare, zilele de repaus saptamanal si zilele de sărbători legale si religioase, după cum urmeaza:

- 1 și 2 ianuarie;
- 6 și 7 ianuarie;
- 24 ianuarie -Ziua Unirii Principatelor Romane;





- Vinerea Mare si prima, a doua si a treia zi de Paste;
- 1 mai si 2 mai ziua Naționala a Tineretului;
- Prima si a doua zi de Rusalii;
- 1 iunie;
- 15 august- Adormirea Maicii Domnului;
- 27 septembrie - Ziua Mondială a Turismului;
- 30 noiembrie - Sf Apostol Andrei cel Întâi, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie;
- Prima, a doua si a treia zi de Crăciun;
- 3 zile pentru fiecare dintre cele trei sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

Acordarea altor zile libere se face de către Directorul General al BTT S.A.

Pentru persoanele care se află în concediu, zilele libere legale nu se iau în calculul concediului de odihnă

Art. 58 Repausul pentru servirea mesei care nu afectează programul de lucru, se acorda o dată pe zi și nu poate fi mai mare de 30 minute. La un repaus mai mare de 30 minute se prelungesc programul de lucru corespunzător.

Art. 59 (1) Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regula sâmbătă și duminica.

(2) În situații de excepție de repaus săptămânal sunt acordate cumulate, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților.

(3) În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile stabilite prin contractual colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

Art. 60 Salariații au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă plătit, ce nu poate fi mai mic de 21 zile lucrătoare și a cărei durată este diferențiată în funcție de vechimea totală în muncă și care este ceea ce care salariații o îndeplinesc în cursul anului calendaristic, după cum urmează:

Vechime în muncă:

- pana la 5 ani
- 5-10 ani
- 10-15 ani
- 15-20 ani
- peste 20 de ani

Concediu de odihnă:

- 21 zile lucrătoare
- 23 zile lucrătoare
- 25 zile lucrătoare
- 27 zile lucrătoare
- 29 zile lucrătoare

Art. 61 În funcție de specificul activitatii și dacă este cazul, salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vatamatoare, nevazatorii, alte persoane cu handicap și tinerii în varsta de pana la 18 ani beneficiază de un concediu suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.





Art. 62 Durata condeiului de odihna stabilita conform Art. 53, este corespunzătoare perioadei desfășurate timp de un an, pentru perioadele mai mici condeiul acordandu-se proporțional cu perioada desfasurata.

Art. 63 In condițiile in care un salariat efectuează condeiu de odihna corespunzător unui an calendaristic si ulterior ii inceteaza contractul de munca, la lichidare i se va retine indemnizația aferenta zilelor de condeiu pentru timpul nelucrat, in afara cazurilor de pensionare de orice fel si somaj.

Art. 64 Pentru perioada condeiului de odihna salariații au dreptul la acordarea anticipata a drepturilor salariale aferente perioadei condeiului de odihna. Indemnizația de condeiu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în condeiu.

Art. 65 Indemnizația de condeiu nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de munca.

Art. 66 Indemnizația de condeiu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la Art. 64 si **Art. 65** din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat condeiul, multiplicată cu numărul de zile de condeiu.

Art. 67 – In cazul in care exista disponibilitate si in limita sumelor prevăzute distinct cu aceasta destinație in bugetul de venituri si cheltuieli aprobat, fiecare salariat beneficiază de cate un ticket de vacanta echivalent cu un salariu mediu pe economie.

Art. 68 Programarea condeiului de odihna se face la sfârșitul anului pentru anul următor, de fiecare salariat in parte cu aprobarea conducerii BTT S.A.

Art. 69 In situația in care ambii soți lucrează in unitate au dreptul la programarea in aceeași perioada a condeiului de odihna.

Art. 70 Condeiul anual de odihna poate fi fractionat la cererea salariatului, iar una din fracții va trebui sa fie de cel puțin 10 zile lucratoare. Cealalta parte va trebui acordata si luata pana la sfârșitul anului in curs.

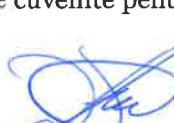
Art. 71 In cazul in care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, condeiul de odihna anual la care avea dreptul in anul calendaristic respective, cu acordul persoanei in cauza, angajatorul este obligat sa acorde condeiul de odihna neefectuat intr-o perioada de 18 luni începând cu anul următor celui in care s-a născut dreptul la condeiul de odihna anual.

Art. 72 Compensarea in bani a condeiului de odihna neefectuat este permisa numai in cazul incetarii contractului individual de munca.

Art. 73 Daca interesele unitatii o cer, salariatul aflat in condeiu de odihna va putea fi chemat la lucru cu suportarea de către unitate a unei compensații ce consta in:

- (1) Plata transportului dus-intors din localitatea unde se afla in condeiu de odihna;
- (2) Timpul consumat cu deplasarea dus-intors se considera timp lucrat.

Art. 74 Când prezinta salariatului in unitate este necesara pentru o perioada mai mare de 2 zile, condeiul de odihna se întrarupe, restul zilelor se reprogrameaza iar drepturile salariale cuvenite pentru astfel de situații se regularizează la sfârșitul lunii.



Art. 75 Salariații au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente deosebite în familie, sau alte situații, după cum urmează:

- | | |
|---|---------------------------------------|
| - casatoria salariatului | 5 zile lucratoare; |
| - casatoria unui copil | 2 zile lucratoare; |
| - nașterea unui copil
de puericultura
(valabil pentru salariații barbati) | 5 zile + 10 zile daca a urmat un curs |
| - decesul sotului/sotiei, copilului, părinților, socrilor | 3 zile lucratoare; |
| - decesul bunicilor, fraților/surorilor, nepoților de
copil și de frate/sora | 3 zile lucratoare; |
| - decesul nurorii sau ginerelui | 3 zile lucratoare; |
| - la schimbarea locului de munca
în cadrul societății, cu mutarea
domiciliului în alte localități | 5 zile lucratoare; |
| - necesitatea îndeplinirii unei
obligații cetătenesti | 1 zi lucratoare; |
| - donări de sânge | 1 zi lucratoare; |

Art. 76 Salariații au dreptul la zilele libere plătite pentru îngrijirea sănătății copilului, în condițiile Legii nr. 91/2014 privind acordarea unei zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătății copilului:

- 1 zi pentru angajații cu 1 sau 2 copii;
- 2 zile pentru angajații cu 3 sau mai mulți copii

Art. 77 Salariații au dreptul la o zi libera plătită pentru ziua lor de naștere (ziua libera se poate efectua în data respectiva sau cel Tânăr în prima zi lucrătoare următoare zilei de nastere, în situația în care ziua de naștere este într-o zi nelucrătoare, ziua libera se poate efectua în ziua lucrătoare anterioară evenimentului sau în prima zi lucrătoare ulterioară evenimentului).

Art. 78 Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională.

Art. 79 Concediile fără plată pentru formarea profesională se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează la inițiativa sa.

Art. 80 Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absenta salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

Art. 81 Cererea de concediu fără plată pentru formarea profesională trebuie să fie înmânată angajatorului cu cel puțin o luna înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiu de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

Art. 82 În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare





profesionala, plătit de angajator, de pana la 10 zile lucratoare sau de pana la 80 de ore .

Art. 83 Durata concediului pentru formare profesionala nu poate fi dedusa din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de munca efectiva în ceea ce privește drepturile cuvenite salariatului, altele decât salariul.

Art. 84 (1) Pentru rezolvarea unor situații personale salariații au dreptul la concedii fără plată.

(2) Cererea pentru concediu fără salariu trebuie depusă cu cel puțin o zi înainte ca aceasta să-si producă efectele.

CAPITOLUL IX SALARIZAREA SI ALTE DREPTURI SALARIALE

Art. 85 Pentru munca prestata în condițiile prevăzute în contractual individual de munca, fiecare salariat are dreptul la un salariu în lei cuvenit la încheierea contractului de munca. Salariul cuprinde salariul de baza, sporurile cu caracter permanent precum și alte adaosuri, conform legislației în vigoare.

Art. 86 Majorările sau micșorările de salariu se fac începând cu data de 01 a lunii următoare și au la bază creșterea, reducerea activitatii de serviciu sau evaluarea performantelor.

Art. 87 Salariul de baza se stabilește în condițiile normale de lucru pentru timpul de munca mediu lunar de 168 ore.

Art. 88 Negocierea colectiva urmata de negocierile individuale ale salariilor de baza ale personalului din cadrul BTT SA se face o data pe an și în limita fondului de salarii aprobat prin Bugetul de Venituri și Cheltuieli pentru anul în curs și are loc între Directorul General și salariații societății.

Art. 89 Sporurile de vechime se acordă în cadrul BTT S.A.:

(1) Spor pentru vechime totală în muncă în cadrul BTT S.A. (vechimea inclusiv și perioadele asimilate, conform Legii nr. 263/2010):

Tranșe de vechime	Spor acordat
5-10 ani	3%
Peste 10 ani	5%

Trecerea într-o altă tranșă de vechime se face începând cu data de 01 a lunii următoare celei în care s-a împlinit condiția de schimbare a sporului și cu luna în care s-a împlinit vechimea în muncă pentru salariații angajați cu data de 01 a luni.

Art. 90 Cadourile, inclusiv tichetele cadou, oferite de angajatori salariaților, cât și cele oferite în beneficiul copiilor minori ai acestora, cu ocazia Paștelui, zilei de 1 iunie, Crăciunului și a sărbătorilor similare ale altor culte religioase, precum și cadourile, inclusiv tichetele cadou, oferite salariatelor cu ocazia zilei de 8 martie sunt neimpozabile, conform dispozițiilor Ordonanței de Urgență nr. 130/2021 privind unele măsuri fiscal-bugetare,



prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, în măsură în care valoarea acestora pentru fiecare persoană în parte, cu fiecare ocazie din cele de mai sus, nu depășește limitele maxime prevăzute de lege.

Art. 91 Se pot acorda diverse prime și premii în cursul, la sfârșitul anului sau cu ocazia sărbătorilor legale, în suma fixă sau diferențiată, stabilită de către conducerea BTT S.A., în funcție de aportul individual și performanțele fiecărui salariat pentru obținerea acestor rezultate și de **timpul efectiv lucrat, dar nu mai puțin de 30 de zile**, conform sumelor alocate în BVC.

Art. 92 Salariații cu funcție de baza în BTT S.A. pot beneficia de tichete de masă, conform Bugetului de Venituri și Cheltuieli al BTT S.A.

Art. 93 Nu se acordă tichete de masa atunci când salariatul:

- (1) își efectuează concediul de odihnă, precum și alte concedii (concediu pentru formare profesională, etc);
- (2) beneficiază de zilele libere plătite (zile de sărbatoare legale, zile libere plătite pentru munca suplimentară, eveniment deosebit, etc);
- (3) sunt detasati sau delegați în afara localității în care își au locul permanent de munca și primesc indemnizația zilnică de detașare sau delegare;
- (4) sunt în concediu pentru incapacitate temporara de munca;
- (5) sunt absenți de la munca, concediu fără plata.

Art. 94 Toate drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricărora obligații bănești ale BTT SA. În caz de faliment sau lichidare juridica, salariații au calitatea de creditori privilegiați și drepturile lor bănești constituie creațe privilegiate, urmând să fie plătite integral înainte de a-si revendica cota pentru ceilalți creditori, conform Legii 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență.

Art. 95 Atunci când sarcinile ce revin unor posturi ai căror titular lipsesc temporar din unitate, nu pot fi amânate și nici nu pot fi distribuite în cadrul programului normal de lucru între ceilalți salariați încadrați pe funcții similare, pentru realizarea acestora, se vor putea folosi persoane din alte unități, care să realizeze sarcinile respective în afara programului lor de lucru, în baza unui contract individual de munca cu timp parțial.

Art. 96 Pentru cazurile reglementate la Art. 60, drepturile salariale se acordă proporțional cu **timpul efectiv lucrat**, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru.

Art. 97 Părțile hotărăsc ca salariile să se platească chenzinal și convin ca următoarele obligații bănești sau popririile salariaților să se poată retine din salariu de către serviciul de specialitate și varsate în contul celor carora li se cucine: pensii de întreținere, popriri, imputații (în ordinea și cantumul stabilit de dreptul comun).

Art. 98 Angajatorii au obligația să tina evidența activitatii desfășurate și a drepturilor bănești, conform contractului individual de munca, în baza cărei a vor elibera dovezi la solicitarea angajatului.

Art. 99 Părțile sunt libere să stabilească orice sistem de salarizare prevăzut de legislația română.

Art. 100 La stabilirea salariului de baza prin negociere se vor avea în vedere:

- (1) Calificarea, pregătirea și competența profesională precum și importanța și complexitatea lucrărilor ce





revin postului;

- (2) Cuantumul brut al salariilor de baza ale personalului BTT SA se majoreaza cu diferența cresterii salariului minim brut pe tara, ori de cate ori legea o prevede.

Art. 101 Statul de funcții se va întocmi pe baza propunerilor scrise ale conducerii executive a societății, care vor avea în vedere organizarea și desfășurarea activităților specifice în condiții de eficiență și va fi aprobat de conducerea administrativă a societății după consultarea sindicatului sau a reprezentanților salariaților.

CAPITOLUL X FORMAREA PROFESIONALA

Art. 102 Conducerea are obligația de a crea condiții materiale, financiare și organizatorice pentru pregătirea, reconversia și perfecționarea profesională a personalului, în funcție de strategia dezvoltării unitatii, în care sens va elabora programe specific fiecărei categorii de personal pe meserii, funcții și specialități.

Art. 103 Cheltuielile legate de participarea salariaților la programele de pregătire și perfecționare profesională dispuse de unitate, inclusiv drepturile salariale pe perioada desfășurării programelor se suportă de unitate.

Art. 104 În cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională necesare/benefice postului ocupat, pe care dorește să-l urmeze, organizat de un terț, rămâne la aprecierea celui ce angajează dacă și în ce condiții va suporta contravaloarea cursului, fără însă a putea împiedica salariatul să urmeze aceste cursuri în afara programului de lucru, pe cheltuiala sa.

Art. 105 Salariatul care urmează cursuri de formare profesională angajate și/sau plătite de unitate este obligat să frecventeze cursurile. În caz contrar va suporta 100% contravaloarea cheltuielilor făcute de unitate.

Art. 106 Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională, nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de munca pentru o perioada stabilită prin act adițional.

Art. 107 În cazul elevilor și studenților, în cazul în care activitatea desfasurată permite, se vor lua măsuri pentru desfasurarea lucrului, astfel încât aceștia să-si poată continua studiile.

Art. 108 În cazul în care unitatea urmează să-si schimbe parțial sau total profilul de activitate, va oferi proprietelor salariați posibilitatea de a se califica înainte de a apela la angajari de forță de munca din afara.

CAPITOLUL XI ALTE MASURI DE PROTECȚIE SI DREPTURI ACORDATE SALARIAȚILOR

Art. 109 La aplicarea efectiva a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta în ordine:

- (1) salariații care cumulează două sau mai multe funcții, baza unor contracte individuale de munca, precum și cei care cumulează pensia cu salariul;
- (2) persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare anticipată, dacă există voînța acestora;



(3) daca măsură ar putea afecta doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractual individual de munca al sotului/sotiei care are venitul mai mic, fară ca prin acesta să se poată desface contractual individual de munca al unei persoane care ocupa un post nevizat de reducere;

(4) persoanele care nu au copii în întreținere;

(5) femeile văduve sau divorțate care au în întreținere copii, barbatii văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, unici întreținitori de familie, precum și salariații, barbati sau femei, care mai au cel mult 5 ani pana la pensionarea anticipata, daca exista voința acestora.

Art. 110 La împlinirea vîrstei de pensionare, societatea are obligația să întocmească formele necesare pentru pensionarea salariaților. Aceștia vor putea fi menținuți în funcție după împlinirea vîrstei de pensionare, numai în situații cu totul excepționale, în condițiile legii și cu aprobarea conducerii administrative.

Art. 111 Salariații care se pensionează la cerere sau pentru limita de vîrstă primesc o indemnizație bruta cel puțin egală cu un salariu de bază avut în luna pensionării.

Art. 112. a) Salariații pot beneficia și de următoarele ajutoare:

(1) în cazul decesului salariatului, un ajutor acordat familiei, de **un** salariu brut mediu pe unitate;

(2) daca decesul a survenit din cauza unui accident de munca, a unui accident în legătură cu munca sau boli profesionale, cuantumul ajutorului acordat familiei va fi de **două** salarii brute medii pe unitate.

(3) pentru nașterea/adoptarea fiecărui copil, salariații BTT SA, care au calitatea de părinți, vor beneficia de un ajutor în cuantum de un salariu brut mediu pe unitate, în luna în care s-a produs evenimentul. În cazul în care ambi părinți ai copilului/copiilor sunt salariați ai BTT SA, ajutorul se va acorda unuia dintre părinți.

(4) un salariu brut mediu pe unitate se acorda la decesul sotului/sotiei sau copiilor.

(5) decontarea sumei de 500 lei în vederea confecționării de apărate de corectie specială pentru protejarea ochilor și a vederii angajaților conform Directivei 90/270/CEE a Consiliului din 29 mai 1990 privind condițiile minime de securitate și sănătate pentru lucrul la monitor și a Hotărârii de Guvern nr. 1028/2006 privind cerintele minime de securitate și sanatate în munca referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare.

b) Ajutoarele bănești menționate mai sus, se pot acorda, la cerere, de către BTT SA în baza documentelor justificative, după caz: certificatul de naștere al copilului (copie), certificatul de deces (copie), acte de stare civilă care să ateste gradul de rudenie (copie).

Art. 113 Concediul de creștere a copilului se acordă pe o perioadă de maximum doi ani de la nașterea copilului sau pe o perioadă de trei ani, în cazul copiilor care suferă de un handicap. De acest tip de concediu poate beneficia oricare dintre părinții copilului. Pe perioada în care salariatul se află în perioada acestui tip de concediu acestuia nu îl se poate desface contractual individual de munca, iar în postul sau nu vor putea fi angajate alte persoane decât cu contract individual de munca pe durata determinată.

Art. 114 În caz de deces al mamei, drepturile ce s-ar fi cuvenit acesteia pentru creșterea copilului până la doi sau trei ani, după caz, se vor acorda tatalui, la cererea sa, dacă are copilul în îngrijire.





Art. 115 Salariatul care renunță la condeiul legal pentru îngrijirea copilului în varsta de pana la doi ani, beneficiază, la cerere, de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu 2 ore pe zi, fără să fie afectat salariul de baza și vechimea în munca.

CAPITOLUL XII RASPUNDEREA JURIDICA A SALARIATILOR

Art. 116 Încălcarea de către angajați, cu vinovătie, a îndatoririlor de serviciu atrage răspunderea disciplinată, contraventională, civilă sau penală, după caz, în condițiile legii.

Art. 117 (1) Incalcarea cu vinovatie a obligatiilor de serviciu constituie abatere disciplinata și atrage sanctionarea **disciplinata a salariatilor. Abaterile și sanctiunile disciplinare sunt cele prevazute de legislatia in vigoare.**

(2) La individualizarea sanctiunii disciplinare se va tine seama de cauzele și gravitatea abaterii disciplinare, imprejurările în care aceasta a fost savarsita, gradul de vinovatie și consecintele abaterii, comportarea generala în serviciu, precum și de existenta în antecedentele acestuia a altor sanctiuni disciplinare.

(3) Sanctiunea disciplinara nu poate fi aplicata decat dupa cercetarea prealabila a faptei imputate si dupa audierea salariatului si trebuie consemnata in scris, sub sanctiunea nulitati. Refuzul salariatului de a se prezenta la audiere sau de a semna o declaratie privitoare la abaterile imputate se consemneaza intr-un proces-verbal. In astfel de cazuri sanctiunea poate fi aplicata, conform dispozitiilor legale pertinente.

(4) Salariatul nemultumit se poate adresa instantei, pentru a contesta sanctiunile disciplinare pe care le socotește aplicate fără temei sau cu incalcarea legii, cerând restabilirea drepturilor incalcate.

Art. 118. (1) Răspunderea contraventionala a salariatilor se angajeaza în cazul în care aceștia au savarsit o contraventie în timpul și în legatura cu sarcinile de serviciu.

(2) Împotriva procesului-verbal de constatare a contraventiei și de aplicare a sanctiunii se poate adresa cu plangere la judecătorie.

Art. 119 Răspunderea civilă a salariatilor se angajeaza:

- pentru pagubele produse cu vinovatie patrimoniului unitatatii;
- pentru nerestituirea în termenul legal a sumelor ce li s-au acordat necuvenit;
- pentru daunele platite de unitate, în calitate de comitent, unor terți persoane, în temeiul unei hotărari judecătoarești definitive și irevocabile.

Art. 120 Salariatii raspund și pentru infracțiunile savarsite în timpul serviciului sau în legatura cu serviciul, potrivit legii penale.

Art. 121 Reprezentantii salariatilor și Salariatii recunosc dreptul angajatorului de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinată sau patrimonială a salariatilor care se fac vinovati de incalcarea normelor de disciplina a muncii sau care aduc prejudicii unitatatii.

CAPITOLUL XIII PROTECTIA DATELOR CU CARACTER PERSONAL

Art. 122 Societatea prelucreaza datele cu caracter personal ale salariatilor în urmatoarele scopuri prevazute de dispozitii legale și/sau necesare pentru respectarea dispozitiilor legale:

- respectarea clauzelor contractului de munca, inclusiv descarcarea de obligatiile stabilite prin lege sau prin acorduri colective;





- b) gestionarea, planificarea si organizarea muncii;
- c) asigurarea egalitatii si diversitatii la locul de munca;
- d) asigurarea sanatatii si securitatii la locul de munca;
- e) evaluarea capacitatii de munca a salariatilor;
- f) valorificarea drepturilor de asistenta sociala;
- g) exercitarea drepturilor legate de ocuparea unui loc de munca;
- h) organizarea incetarii raporturilor de munca.

Art. 123 Regulile privind protectia datelor cu caracter personal care sunt furnizate in alte scopuri decat cele mentionate, inclusiv in scop de marketing, sunt cele mentionate in documentele si operatiunile care conserva dovada consimtamantului salariatilor pentru prelucrare, in alte scopuri decat cele mentionate la art. 123 din prezentul acord.

Art. 124 Toti salariatii au obligatia de a se adresa superiorului ierarhic sau responsabilului cu protectia datelor cu caracter personal pentru a obtine informatii si clarificari in legatura cu protectia datelor cu caracter personal.

Art. 125 Toti salariatii au obligatia de a informa imediat si detaliat, in scris, superiorul ierarhic sau responsabilul cu protectia datelor cu caracter personal in legatura cu orice nelamurire, suspiciune sau observatie cu privire la protectia datelor cu caracter personal ale salariatilor si ale clientilor si/sau colaboratorilor companiei, in legatura cu orice divulgare a datelor cu caracter personal si in legatura cu orice incident de natura sa duca la divulgarea datelor cu caracter personal de care iau cunostinta, in virtutea atributiilor de serviciu si in orice alta imprejurare, prin orice mijloace.

Art. 126 Daca pericolul cu privire la datele cu caracter personal este imminent, informarea se va face telefonic si in scris. Avand in vedere importanta speciala pe care societatea o acorda protectiei datelor cu caracter personal, incalcarea acestei obligatii de informare constituie o abatere disciplinara grava, care poate atrage cea mai aspra sanctiune disciplinara inca de la prima abatere de acest fel.

Art. 127 Salariatii care prelucraza date cu caracter personal au obligatia sa nu intreprinda nimic de natura sa aduca atingere protectiei necesare a datelor cu caracter personal ale salariatilor si ale clientilor si/sau colaboratorilor companiei. Prelucrarea datelor cu caracter personal de care iau cunostinta cu ocazia indeplinirii atributiilor de serviciu in afara regulilor interne cu privire la utilizarea acestor date este interzisa.

Art. 128 Utilizarea datelor cu caracter personal se refera, dar nu exclusiv, la orice operatiune sau set de operatiuni efectuate asupra datelor cu caracter personal sau asupra seturilor de date cu caracter personal, cu sau fara utilizarea de mijloace automatizate, cum ar fi colectarea, inregistrarea, organizarea, structurarea, stocarea, adaptarea sau modificarea, extragerea, consultarea, utilizarea, divulgarea prin transmitere, diseminarea sau punerea la dispozitie in orice alt mod, alinierea sau combinarea, restrictionarea, stergerea sau distrugerea.

Art. 129 Avand in vedere importanta speciala pe care societatea o acorda protectiei datelor cu caracter personal, incalcarea a obligatiei de respectare a regulilor privind protectia datelor constituie o abatere disciplinara grava, care poate atrage cea mai aspra sanctiune disciplinara inca de la prima abatere de acest fel.

Art. 130 Dispozitiile prezentei sectiuni se completeaza cu toate normele legale aplicabile, in vigoare, inclusiv cu, dar fara a fi limitat la

- a) dispozitiile Regulamentului (UE) 2016/679 privind protectia persoanelor fizice in ceea ce privesc prelucrarea datelor cu caracter personal si privind libera circulatie a acestor date si de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protectia datelor) si
- b) dispozitiile Legii nr. 190/2018 privind masuri de punere in aplicare a Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European si al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protectia persoanelor fizice in ceea ce





privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor).

CAPITOLUL XIV DISPOZIȚII FINALE

Art. 131 Prevederile prezentului contract se completează cu dispozițiile Codului Muncii.

Art. 132 Salariul brut mediu pe unitate se calculează astfel - totalitatea salariilor brute lunare realizate (din CIM-uri) pe unitate din luna precedenta celei in care se acorda dreptul /impartite la numărul salariaților (cu CIM) din unitate.

Art. 133 Urmărirea aplicării textului, cat si a spiritului prevederilor prezentului Contract colectiv de munca va fi asigurat de ambele parti, pe toata perioada valabilitatii acestuia.

Art. 134 Dispozițiile Contractului Colectiv de Munca intra in vigoare in momentul depunerii si înregistrării lui de către reprezentanții salariaților la Inspectoratul Teritorial de Munca București si inceteaza in 24 luni de la data înregistrării lui.

Art. 135 Toate beneficiile financiare vor fi acordate ținând cont de încadrarea în Bugetul de Venituri și Cheltuieli aprobat la nivelul BTT S.A.

Prezentul Contract a fost încheiat astăzi, 06.10.2023, în 3 exemplare originale.

BIROUL DE TURISM PENTRU TINERET S.A.

SALARIAȚII BTT S.A.

prin

Director General

Alexandru Susai



prin

Reprezentanții Salariaților

Anca-Ioana Câdă – Șef Birou Juridic

Mihaela Gheță – Expert Achiziții



