

ANEXA LA DECIZIA NR. 38/06.05.2022**REGULAMENT****privind acordarea voucherelor de vacanță pe anul 2022 pentru personalul din cadrul  
OPEREI BRASOV**

Pentru recuperarea și întreținerea capacității de muncă, a motivarii personalului salarial, angajatorii care încadrează personal prin încheierea unui contract individual de muncă pot acorda, în condițiile legii, bonuri de valoare, denumite în continuare vouchere de vacanță.

**TEMEI LEGAL**

Având în vedere prevederile:

- O.U.G. nr. 131 din 17 decembrie 2021 privind modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru prorogarea unor termene
- O.U.G. nr. 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanță, cu modificările și completările ulterioare
- Hotărârea Guvernului nr.215/2009 pentru aprobarca Normelor metodologice privind acordarea ticketelor de vacanță, cu modificările si completările ulterioare
- Legea - cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea 53/2003 – Codul Muncii, republicat cu modificările și completările ulterioare
- Legea 227/2015 privind Codul Fiscal, cu modificările și completările ulterioare
- Bugetul de venituri și cheltuieli al Operei Brașov aprobat

**Art.1 (1)** Opera Brașov acordă angajaților o singură indemnizație de vacanță sub formă de vouchere de vacanță, în quantum de 1.450 lei pentru un salariat în condițiile prevăzute de legislația în vigoare.

(2) Acordarea acestora este condiționată de existența în bugetul instituției a sumelor care au această destinație.

(3) Voucherul de vacanță are perioada de valabilitate de un an de la data emiterii, fără a se înțelege că aceasta este perioada de valabilitate a suportului electronic și se acordă pentru perioada 1 ianuarie- 31 decembrie 2022.

(4) Voucherele de vacanță se impozitează conform prevederilor legale în vigoare – Legea 227/2015 privind Codul Fiscal, cu modificările și completările ulterioare, în cuantum de 10% din valoarea acordată, impozit retinut din venitul salarial aferent lunii în care se acordă acestea.

(5) Vouchercile de vacanță pe suport electronic sunt bonuri de valoare emise în format electronic, fiind destinate exclusiv achiziționarii pachetelor de servicii turistice în conformitate cu prevederile OUG nr. 8 din 18 februarie 2009 privind acordarea voucherelor de vacanță, cu modificările și completările ulterioare.

(6) Voucherele de vacanță aferente anilor 2022-2026 se emit doar pe suport electronic. Vouchercile de vacanță sunt integral suportate de către Opera Brașov, care contractează cu o unitate emitentă serviciul de emisie a voucherului de vacanță pe suport electronic și achită contravalorarea nominală a voucherelor de vacanță distribuite angajaților, precum și costul emiterii suportului electronic.

(7) Distribuirea voucherelor de vacanță pentru salariații Operei Brașov se realizează pe bază de tabel, cu semnătura salariatului pentru primirea voucherului.

**Art.2** (1) Voucherele de vacanță se acordă personalului din cadrul Operei Brașov, angajat la data acordării și care în perioada 1 ianuarie- 31 decembrie 2022 beneficiază de concediu de odihnă, concediu pentru incapacitate temporară de muncă, concediu de maternitate, concediu pentru risc maternal și concediu pentru îngrijire copil bolnav - considerate perioade de activitate prestată conform art. 145 alin. (4) din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicat cu modificările și completările ulterioare.

(2) Voucherele de vacanță nu se acordă personalului din cadrul instituției care, beneficiază în perioada 1 ianuarie- 31 decembrie 2022 de concediu pentru creșterea copilului de până la 2 ani, respectiv până la 3 ani în cazul copilului cu handicap, cât și personalului care se află în concediu fără plată, concediu de formare profesională fără plată sau are activitatea suspendată în condițiile legii. În cazurile în care angajații instituției au fost/vor fi prezenți parțial la locul de muncă în perioada 01.01.2022 – 31.12.2022 din diferite motive ( angajare în cursul perioadei, reîntoarcere din concediu creștere copil, plecare în concediu creștere copil, concedii fără plată, absențe nemotivate, voucherele se vor acorda proporțional cu numărul de zile de activitate prestată în perioada respectivă, considerând că la un an întreg de activitate, valoarea voucherelor este de 1450 lei.

(3) Angajatul care beneficiază de vouchere de vacanță nu mai beneficiază de prima de vacanță în cursul anului fiscal sau de bilete de odihnă, acordate potrivit Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

(4) În cazul cumului de funcții, voucherele de vacanță se acordă de către angajatorul unde personalul în cauză își are funcția de bază, potrivit legii.

(5) În cazul în care nu se poate stabili funcția de bază, beneficiarul alege în scris unitatea care îi va acorda vouchere de vacanță, având obligația de a transmite în 10 zile calendaristice și către ceilalți angajatori opțiunea sa.

(6) Personalul încadrat cu  $\frac{1}{2}$  normă și care nu are încheiat contract individual de muncă cu alt angajator se va acorda voucherul de vacanță de către Opera Brașov proporțional cu timpul lucrat.

(7) În cazul în care angajații din cadrul Operei Brașov și-au încheiat activitatea înainte de ziua acordării voucherelor de vacanță, nemaiavând calitatea de salariat al instituției, nu vor mai primi aceste vouchere intrucât nu se mai poate reține impozitul pe venit de 10% din luna acordării și nici nu se justifică scopul recuperării și întreținerii capacitații de muncă a personalului salarial.

(8) Personalul angajat care a beneficiat de vouchere de vacanță și ulterior acordării acestora, i se suspendă contractul individual de muncă sau căruia ii încetează contractul individual de muncă anterior datei până la care sunt valabile voucherele, este obligat să restituie contravalorarea voucherelor necuvenite corespunzătoare perioadei cuprinsă între data suspendării/incetării contractului individual de muncă și data până la care sunt valabile voucherele.

(9) Salariații nou angajați în decursul perioadei 1 ianuarie- 31 decembrie 2022 vor beneficia de vouchere de vacanță proporțional cu durata contractului individual de muncă și perioada rămasă, acordarea lor făcându-se în luna imediat următoare lunii angajării. Pentru salariații nou încadrați sau cei care urmează să își înceteze CIM, cantumul corespunzător cuvenit, va fi calculat în raport cu durata raportului contractual cu angajatorul, luându-se ca bază de calcul câte una luna lucrată integral. Pentru situațiile în care rezultă fracțiuni de lună lucrate ,se va considera o lună lucrată integral doar în cazul salariaților care au lucrat minimum  $\frac{1}{2} +$  una zi din durata zilelor lucrătoare aferente lunii respective.

(10) Cquantumul acordat fiecărui salariat sub forma voucherelor de vacanță se stabilește de către angajator proporțional cu perioada de exercitare a contractului de muncă, prin raportarea valorii integrale de 1450 lei la numarul de zile lucrătoare ale anului 2022, respectiv 251 și înmulțirea cu numărul de zile efectiv lucrate de către salariat.

**Art. 3** Voucherele de vacanță emise pe suport electronic pot fi alimentate exclusiv cu quantumul acordat de către angajator și pot fi utilizate doar pentru achiziționarea de servicii turistice în

unitățile afiliate, definite potrivit art. 4 alin. (1) din O.U.G. nr. 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanță, cu modificările și completările ulterioare.

**Art.4** Voucherele de vacanță emise pe suport electronic nu permit efectuarea de operațiuni de retragere de numerar.

**Art.5** Voucherele de vacanță pot fi utilizate doar în structuri turistice de pe teritoriul României, acreditate de Autoritatea Națională pentru Turism.

- a) Beneficiarii (salariații) au dreptul să își aleagă unitatea afiliată pentru achiziționarea serviciilor turistice.
- b) Pachetul de servicii turistice care poate fi achiziționat pe baza voucherelor de vacanță poate cuprinde servicii de cazare, alimentație publică, transport, tratament balnear, agrement.
- c) Contravaloarea serviciilor turistice prestate de către unitățile afiliate peste valoarea voucherelor de vacanță se suportă de către angajat, titular al voucherelor de vacanță.

**Art.6.** Angajatul este singurul îndreptățit să utilizeze voucherele de vacanță pe baza actului de identitate, exclusiv pentru achiziționarea de servicii turistice de la unitățile afiliate.

a) Utilizarea voucherelor de vacanță pentru achiziționarea altor servicii decât cele prevăzute anterior constituie contravenție, dacă nu a fost săvârșită în astfel de condiții încât să fie considerată, potrivit legii penale, infracțiune și se sancționează cu 2 până la 6 puncte-amendă. Un punct-amendă reprezintă contravaloarea unui salariu de bază minim brut pe țară garantat în plată, stabilit în condițiile legii. Contravențiile sunt constatate de către organele abilitate ale Statului.

**Art.7.** Angajatului îi este interzis/ă :

- a) să înstrăineze voucherele către alte persoane și/sau să le comercializeze în schimbul unor sume de bani și/sau al altor bunuri și/sau servicii.
- b) primirea unui rest de bani la voucherul de vacanță în cazul în care suma corespunzătoare solicitată este mai mică decât valoarea nominală a voucherului de vacanță;

**Art.8** Dacă salariatul nu utilizează voucherele de vacanță are obligația să restituie angajatorului suportul electronic la sfârșitul perioadei de valabilitate a acestui suport electronic pe care au fost alimentate voucherle de vacanță sau la data închetării raporturilor de muncă, urmând ca acesta să le restituie la rândul său emitentului.

- a) Unitatea emitentă va restitui valorile nominale către angajator.
- b) În cazul voucherelor de vacanță alimentate pe suport electronic și necuvenite, precum și în cazul închetării raporturilor de muncă, angajatorul are obligația de a comunica în timp util informațiile relevante unității emitente, pentru ca aceasta să poată face restituirea valorilor către angajator.
- c) Utilizarea de către beneficiar/salariat de vouchere de vacanță necuvenite sau depășirea valorii cuvenite îl va obliga pe acesta la plata contravalorii voucherelor/a valorii necuvenite către

angajator, conform prevederilor legale, restituirea urmând să se facă prin casieria instituției până la data închetării CIM.

**Art.9** În cadrul instituției se stabilește o dată de acordare a voucherelor de vacanță care va fi comunicată salariaților, prin intermediul reprezentanților sindicatelor și prin afișare la sediul instituției.

**Art.10** Salariații beneficiari de vouchere de vacanță sunt direct răspunzători pentru păstrarea, utilizarea sau pierderea voucherelor.

**Art.11** Personalul care nu dorește să primească vouchere de vacanță depune o solicitare în acest sens la secretariatul Operei Brașov, în termen de 10 zile de la data întocmirii prezentului Regulament.

**Art.12.** Prelucrarea datelor cu caracter personal de către angajator, unitate emisă voucheră, entități procesatoare și alte organizații specializate se realizează potrivit prevederilor Regulamentului (UE)2016/679 privind protecția persoanelor fizice în 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).

**Art.13** Prezentul Regulament se aduce la cunoștința salariaților, prin comunicarea acestuia de către reprezentanții sindicatelor și publicarea pe site-ul instituției.

**Art.14** Prezentul Regulament se completează cu prevederile actelor normative care au același obiect de reglementare.



**Manager interimar**

Marilena Addeu

**Director general adjunct**

Dan Antipa

**Contabil-șef**

Dana Tjorcea

**Consilier juridic**

Alina Schiau

**Referent resurse umane**

Luminita Pletea

**Sindicatul Operei Brașov**  
reprezentant Costache Decebal Carol

**Sindicatul Fair**  
reprezentant Cristian Dicu