

ACORD COLECTIV

În temeiul prevederilor:

- H.G.R. nr. 833/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective,
- Legii nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă,
- Legii nr. 7/2004, republicată, privind Codul de conduită al funcționarilor
- Legii nr. 188/1999, republicată, privind Statutul funcționarilor publici
- Legii nr. 215/2001, republicată, a administrației publice locale
- Legii nr. 195/2006, legea cadru a descentralizării
- H.C.L.nr. 250/29.11.2007
- H.C.L.nr. 2/31.01.2008

părțile:

1. Municipiul Suceava, reprezentat prin Primarul municipiului Suceava, Ion LUNGU denumit în continuare angajator

Și

2. Sindicatul Liber al Salariaților din Primăria municipiului Suceava reprezentat prin d-na Dorina BADEA - președinte de sindicat și d-na Gabriela MOROȘAN -vicepreședinte de sindicat, în numele funcționarilor publici (denumiți în continuare angajați) din structurile aparținând administrației publice locale, respectiv: Aparatul de specialitate al primarului municipiului Suceava, Direcția Municipală de Evidență a Persoanelor Suceava, Poliția Comunitară a municipiului Suceava și Serviciul Voluntar pentru Situații de Urgență,

au convenit să încheie prezentul Acord colectiv cu respectarea următoarelor clauze:

SCOPUL ȘI OBIECTUL ACORDULUI COLECTIV

Prezentul Acord colectiv are ca scop asigurarea, în conformitate cu dispozițiile legale, a unui serviciu public stabil, profesionist, transparent, eficient și imparțial, în interesul cetățenilor și al autorităților publice locale, promovarea unor relații de serviciu echitabile, de natură să asigure protecția socială a funcționarilor, preîntâmpinarea conflictelor de muncă și a grevelor.

Obiectul Acordului colectiv îl constituie stabilirea măsurilor referitoare la:

- a) constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă;
- b) sănătatea și securitatea în muncă;
- c) programul zilnic de lucru;
- d) perfecționarea profesională;
- e) alte măsuri decât cele prevăzute de lege, referitoare la protecția celor aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale,

precum și obligațiile părților privind realizarea scopului propus.

CAPITOLUL I.

DISPOZIȚII GENERALE

Art.1. Părțile recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea prezentului Acord colectiv și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia. Neîndeplinirea obligațiilor asumate atrage răspunderea civilă și, după caz, disciplinară, a părților care se fac vinovate de aceasta.

Art.2. Prezentul Acord colectiv se încheie pe durată de un an și corespunde exercițiului bugetar 2008.

Art.3. Cu cel puțin 30 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, părțile vor putea conveni asupra prelungirii valabilității Acordului, dar nu mai mult de 12 luni, sau vor proceda la renegocierea clauzelor acestuia.

Art.4. Orice solicitare de modificare a prezentului Acord va face obiectul unei negocieri. Cererea de modificare se aduce la cunoștință în scris celeilalte părți cu cel puțin 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

Orice modificare a conținutului Acordului colectiv se face cu acordul ambelor părți și se aduce la cunoștință persoanelor interesate, în termen de 15 zile calendaristice de la data modificării, prin act adițional, care se aduce la cunoștință publicului.

Modificările aduse Acordului produc efecte de la data stabilită de părți și numai pentru viitor.

Art.5. Suspendarea și încetarea acordului au loc potrivit prevederilor art.29 și art.30 din HGR nr. 833/2007.

Art.6. Drepturile funcționarilor publici prevăzute în prezentul Acord colectiv nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost stabilite sau se vor stabili prin acordurile colective încheiate la nivelul Federației Naționale a Sindicatelor din Administrație (F.N.S.A.), dacă bugetul local permite.

Art.7. În situația în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul Acord colectiv, intervin reglementări legale mai favorabile funcționarilor publici, acestea vor face parte de drept din Acordul colectiv.

CAPITOLUL II.

CONSTITUIREA ȘI FOLOSIREA FONDURILOR DESTINATE ÎMBUNĂTĂȚIRII CONDIȚIILOR LA LOCUL DE MUNCĂ

Art.8. În vederea îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locul de muncă, angajatorul își asumă obligația de a susține cuprinderea și aprobarea în bugetul local de fonduri îndestulătoare, menite să asigure:

- organizarea rațională a muncii, în funcție de profilul activității, prin stabilirea unui număr optim de personal pentru fiecare compartiment funcțional;
- dotarea fiecărui salariat cu mijloace materiale suficiente în vederea desfășurării activității la locul de muncă, adecvate fiecărui loc de muncă, în raport cu specificitatea postului ocupat;
- realizarea în încăperi a unui microclimat firesc și natural, menit să asigure confortul fizic al salariaților în orice anotimp, indiferent de factorii meteorologici, prin dotarea cu dispozitive de iluminat, încălzire și ventilare adecvate;
- dotarea cu uniformă și echipamentul adecvate anotimpului, potrivit normelor de echipare prevăzute în legile speciale pentru funcționarii publici din Poliția comunitară și Serviciul Voluntar pentru Situații de Urgență;
- asigurarea la locul de muncă a unui mediu propice lucrului, în vederea realizării atribuțiilor de serviciu repartizate fiecărui angajat;
- dotarea birourilor cu mobilier ergonomic și aparatura de birou necesară: telefon, fax, tehnică de calcul și soft adecvat;

Art.9. Funcționarii publici sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă, să nu deterioreze, descompleteze ori să sustragă componente ale acestora.

Art. 10. în vederea realizării măsurilor de la art.8, angajatorul va efectua achizițiile publice necesare, urmând ca bunurile achiziționate să fie distribuite angajaților, fără vreo discriminare, cu consultarea comitetului sindical, în raport cu nevoia și specificul postului ocupat de fiecare în parte.

Art. 11. în scopul realizării la locul de muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, a unui serviciu public stabil, profesionist, transparent, eficient și imparțial, în interesul cetățenilor și al autorității publice locale, al preîntâmpinării conflictelor de muncă și grevelor, angajatorul își asumă obligația de a susține cuprinderea și aprobarea în bugetul local de fonduri îndestulătoare, menite să asigure stabilitatea și fidelizarea funcționarilor publici, cu beneficii evidente asupra competenței și profesionalismului acestora și implicit asupra eficienței autorității publice locale.

Din fondurile constituite în acest scop, funcționarii publici vor beneficia de:

- 1) Spor pentru fidelitate și loialitate față de instituție, pentru angajații nesanționați disciplinar și pentru cei sancționați, dar a căror sancțiune a fost radiată, în condițiile legii, după cum urmează:

Tranșe de vechime în administrația publică locală Suceava	Cote din salariul de bază
* între 1 și 3 ani	5%
* de la 3 la 5 ani	10%
* de la 5 la 10 ani	15%
* de la 10 la 15 ani	20%
* peste 15 ani	25%

- 2) Spor de 10% pentru personalul care desfășoară lucru sistematic cu publicul, în funcție de ponderea timpului efectiv prestat în relația directă cu publicul, stabilit de primar prin dispoziție, la propunerea șefilor de compartimente;
- 3) Primă pentru sărbătorile de Paști și de Crăciun, echivalentă cu salariul mediu brut pe țară, comunicat de Comisia Națională de Statistică, pentru luna anterioară acordării primei, pentru fiecare sărbătoare în parte.

CAPITOLULUI.

SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

Art. 12. Angajatorul se va îngriji ca mediul în care își desfășoară activitatea angajații să fie unul sănătos și sigur, preîntâmpinând, pe cât posibil, orice factori de agresiune fizică și psihică ce s-ar putea îndrepta împotriva acestora.

Art. 13. Pentru preîntâmpinarea faptelor de agresiune fizică împotriva angajaților, pe timpul desfășurării serviciului, angajatorul va asigura ordinea publică în sediile instituției prin agenți ai poliției comunitare, în măsură să intervină operativ pentru prevenirea și combaterea unor asemenea fapte.

Agenți ai poliției comunitare vor asigura și protecția angajaților ce desfășoară pe teren activități de control, inspecție, executare silită sau alte asemenea, dacă există date și indicii privind potențiale riscuri de agresiune fizică asupra acestora.

Pentru o cât mai eficientă contracarare a riscului de agresiune fizică și de accidentare pe timpul intervențiilor, agenților poliției comunitare și funcționarilor din cadrul Serviciului Voluntar pentru Situații de Urgență, prin grija angajatorului, li se va asigura dotarea și sistemul organizatoric necesar desfășurării unei pregătiri profesionale continue teoretice și practice (antrenamente de autoapărare, respectiv de salvare în situații de urgență și altele asemenea)

Art. 14. Angajatorul, cu consultarea comitetului sindical, va asigura un program de lucru cu publicul menit să servească interesul cetățeanului și, pe cât posibil, să evite suprasolicitarea psihică a funcționarilor printr-o prelungită activitate cu publicul și supraaglomerarea cu sarcini a acestora.

Art.15. Funcționarilor publici li se va asigura un sprijin financiar lunar, în sumă brută, de 400 lei / angajat, acordat în vederea menținerii capacității de muncă, a sănătății și securității în muncă, după cum urmează:

- 1) în scopul asigurării condițiilor de obținere a unui randament cât mai ridicat al activităților desfășurate la fiecare loc de muncă, se va acorda o indemnizație lunară de hrană în cuantum de 200 lei / salariat;
- 2) în scopul menținerii constante a stării de sănătate a angajaților în parametri normali, se va acorda o contribuție în sumă brută lunară de 200 lei / angajat, menită să acopere o parte din cheltuielile individuale ale salariaților determinate de evaluările asupra stării de sănătate (consultații, analize) - altele decât cele realizate periodic (de regulă anual) de către medicul de medicina muncii -, vaccinări, tratamente medicale și altele asemenea, ce au ca efect reducerea sau eliminarea cauzelor ce determină absențele pentru incapacitate temporară de muncă (concediile medicale).

Sumele pentru menținerea securității și sănătății în muncă prevăzute la art.15 se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat și zilele de concediu de odihnă realizate de fiecare angajat în cadrul lunii de referință. Sunt exceptate de la plata acestor sume perioadele în care angajații s-au aflat:

- a) în concediu de maternitate și paternitate;
- b) în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, de până la 3 ani;
- c) în concediu de studii;
- d) în concediu pentru incapacitate temporară de muncă ;
- e) în concediu fără plată aprobat în condițiile legii și în zilele pontate ca nemotivate;

Sprijinul financiar lunar pentru menținerea capacității de muncă, sănătății și securității în muncă se finanțează din bugetul local din Titlul II, art. 20 din clasificarea economică - bunuri și servicii.

Aceste drepturi nu afectează fondul de salarii și se supun normelor de impozitare prevăzute de Codul Fiscal.

CAPITOLUL IV.

PROGRAMUL ZILNIC DE LUCRU

Art.16. Durata normală a programului de lucru este de 8 ore zilnic, respectiv 40 de ore săptămâna; se desfășoară de regula 5 zile pe săptămână, de luni pana vineri, în intervalul orar 8⁰⁰-16⁰⁰.

Programul de lucru cu publicul se afișează și se respectă de toți angajații.

La locul de muncă unde, datorită specificului activității, nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului zilnic de lucru, se pot stabili forme specifice de organizare a timpului de lucru în ture, varianta ce urmează a fi stabilită adoptându-se cu consultarea comitetului sindical.

Art.17. în cazul în care se dovedește că este posibil, angajatorul și comitetul sindical vor purta negocieri pentru a stabili un program flexibil de lucru și modalități de aplicare a acestuia, în condițiile legii.

Stabilirea programului flexibil de lucru nu afectează drepturile prevăzute în Acordul colectiv.

Art.18. Angajatorul va repartiza sarcinile de serviciu în așa fel încât acestea să poată fi aduse la îndeplinire de către fiecare salariat în timpul programului de lucru; situațiile în care salariatul poate fi solicitat să presteze ore suplimentare constituind excepții bine motivate.

CAPITOLUL V.

PERFEȚIONAREA PROFESIONALĂ

Art.19. Fiecare salariat are datoria de a stăruie în perfecționarea cunoștințelor și mijloacelor necesare aducerii la îndeplinire a sarcinilor de serviciu, urmărind permanenta sa documentare, ținând pasul cu elementele de noutate apărute în domeniul în care își desfășoară activitatea.

Art.20. Angajatorul va asigura logistica necesară perfecționării profesionale a angajaților, fiind receptiv la solicitările acestora în vederea asigurării bazei materiale de documentare, actualizată în funcție de noile apariții în domeniul de activitate al fiecărui compartiment.

Art.21.(1) Angajatorul va suporta cheltuielile cu perfecționarea și specializarea profesională a salariaților prin asigurarea participării acestora anual la cursuri de perfecționare și specializare, în limita bugetului aprobat cu această destinație.

(2) în situația în care cursurile prevăzute la alin. (1) sunt organizate într-o altă localitate decât cea în care își are sediul angajatorul, acesta va suporta cheltuielile ocazionate cu transportul și cazarea salariaților, în mod similar cu acordarea drepturilor de delegare.

Art.22. Salariații au dreptul, dar și obligația, de a urmări permanent elementele de noutate apărute în domeniul în care își desfășoară activitatea, făcând propuneri angajatorului în vederea implementării lor în desfășurarea activităților curente, cercetând de asemenea tematicile cursurilor și programelor organizate de instituțiile de training, făcând propuneri angajatorului pentru urmarea diverselor forme de instruire.

CAPITOLUL VI

OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

VI.1. Obligațiile angajaților (funcționarilor publici)

Art.23 (1) Angajații au obligația de a asigura un serviciu public de calitate în beneficiul cetățenilor, prin participarea activă la luarea deciziilor și la transpunerea lor în practică, în scopul realizării competențelor autorităților publice locale, în limitele atribuțiilor stabilite prin fișa postului.

(2) în exercitarea funcției, angajații au obligația de a avea un comportament profesionist, precum și de a asigura, în condițiile legii, transparența administrativă, pentru a câștiga și a menține încrederea publicului în integritatea, imparțialitatea și eficacitatea autorităților publice locale.

(3) Angajații au obligația ca, prin actele și faptele lor, să respecte Constituția, legile țării și să acționeze pentru punerea în aplicare a dispozițiilor legale, în conformitate cu atribuțiile care le revin, cu respectarea eticii profesionale.

(4) Angajații trebuie să se conformeze dispozițiilor legale privind restrângerea exercițiului unor drepturi datorate naturii funcțiilor deținute.

(5) Angajații au obligația de a apăra cu loialitate prestigiul instituției în care își desfășoară activitatea, precum și de a se abține de la orice act ori faptă care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acesteia.

Art.24. În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, angajații au obligația de a respecta demnitatea funcției deținute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor autorităților publice locale.

Art.25. (1) în activitatea lor angajații au obligația de a respecta libertatea opiniilor și de a nu se lăsa influențați de considerente personale.

(2) în exprimarea opiniilor, angajații trebuie să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri.

Art.26. (1) Orice angajat, indiferent de funcția pe care o ocupă, răspunde de ducerea la îndeplinire a sarcinilor ce-i sunt încredințate. El este obligat să se conformeze ordinelor și instrucțiunilor șefilor ierarhici, cu excepția cazurilor când acestea sunt vădit ilegale, ori de natură să prejudicieze un interes public sau să lezeze drepturile și libertățile fundamentale ale unei persoane. În această situație, angajatul are obligația de a face cunoscut, în scris, primarului, motivul refuzului său de a duce la îndeplinire ordinul sau instrucțiunea primită.

(2) Angajații cu funcții de conducere își asumă răspunderea pentru sarcinile pe care le delegă angajaților din subordine precum și pentru realizarea atribuțiilor specifice de către subordonați.

Art.27. Angajații trebuie să dea dovadă de discreție profesională în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care iau cunoștință în exercitarea funcțiilor lor.

Art.28. (1) Angajații au datoria să furnizeze publicului în timpul serviciului, informațiile cerute, în condițiile legii.

(2) La numirea într-o funcție publică precum și la încheierea raportului de serviciu, funcționarul public este obligat să prezinte declarația de avere și declarația de interese. Declarațiile se actualizează anual,

Art.29. Angajații sunt obligați să colaboreze pentru ducerea la îndeplinire a îndatoririlor de serviciu și să se suplinească în serviciu, în caz de absență, în cadrul specialității lor, potrivit despozițiilor șefului ierarhic.

Art.30. Prin întregul lor comportament și prin ținută, angajații sunt obligați să se arate demni de considerația și încrederea pe care o impune poziția lor oficială și să se abțină de la orice acte de natură să compromită prestigiul funcției pe care o dețin și al autorităților publice locale.

Art.31(1) Este interzis angajaților ca, direct sau indirect, să solicite sau să facă să li se promită, pentru ei sau pentru alții, în considerarea poziției lor, daruri sau alte avantaje.

(2) În vederea asigurării creșterii calității serviciului public, pentru o bună administrare în realizarea interesului public, precum și pentru eliminarea birocrăției și a faptelor de corupție din administrația publică locală - angajații se obligă să cunoască și să respecte prevederile Codului de conduită a funcționarilor publici, aprobat prin Legea nr. 7/2004, republicată. Nerespectarea acestei clauze atrage răspunderea disciplinară, patrimonială, contravențională sau penală, după caz, conform legii.

(3) Fiecare angajat este obligat să cunoască și să respecte prevederile anexei 1 pct. B al HGR nr. 1723/2004 privin aprobarea Programului de măsuri pentru combaterea birocrăției în activitatea de relații cu publicul, și anume:

- a) să dea dovadă de disciplină atât în relațiile cu cetățenii, cât și în cadrul instituției în care își desfășoară activitatea;
- b) să fie calm, politicos și respectuos pe întreaga perioadă de realizare a relației cu publicul;
- c) să manifeste o atitudine pozitivă și răbdare în relația cu cetățeanul;
- d) să folosească un limbaj adecvat și corect din punct de vedere gramatical;
- e) să păstreze confidențialitatea tuturor informațiilor relevante obținute de la cetățeni;
- f) să formuleze răspunsuri legale, complete și corecte și să se asigure că acestea sunt înțelese de cetățean;
- g) să întrerupă activitatea cu publicul numai în situația folosirii de către cetățean a unui limbaj trivial, a formulării de amenințări la adresa sa ori a utilizării de către cetățean a violenței verbale sau fizice.

(4). Încălcarea cu vinovăție de către salariați a obligațiilor privind standardul etic al personalului destinat asigurării relației cu publicul, dă dreptul angajatorului să dispună aplicarea de sancțiuni disciplinare, conform legii.

V.2. Obligațiile angajatorului

Art. 32. - Angajatorul are, în principal, următoarele obligații:

- a) să informeze angajații asupra condițiilor de muncă și a elementelor care privesc relațiile de muncă;
- b) să asigure condiții tehnice și organizatorice necesare realizării sarcinilor de muncă;
- c) să prevadă în proiectele de buget (inclusiv în rectificările de buget) toate sumele necesare respectării prevederilor Acordului colectiv;
- d) să acorde angajaților toate drepturile ce decurg din lege, din Acordul colectiv, cu respectarea termenelor prevăzute de acestea;
- e) să consulte sindicatul în probleme susceptibile să afecteze drepturile și interesele acestuia;
- f) să rețină și să vireze contribuțiile de asigurări și impozitele datorate de angajați, aflate în sarcina angajatorului, în condițiile legii;
- g) să asigure realizarea evidenței nominale și să elibereze, la solicitarea acestora, documente care să ateste calitatea de salariat, necesare pentru valorificarea drepturilor ce decurg din această calitate;

- h) să prevadă în bugetul local sume necesare pentru realizarea programelor de perfecționare a angajaților, în conformitate cu prevederile legale, care reglementează pregătirea și formarea profesională;
- i) să asigure programe de reconversie profesională pentru acei angajați care s-au îmbolnăvit și nu-și pot continua activitatea (conform recomandării medicului de medicina muncii);
- j) să asigure condiții de muncă specifice, conform legii, pentru femeile gravide și pentru femeile care alăptează;
- k) să inițieze, în timp util, puneri de acord cu sindicatul, referitoare la metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de angajași afectați, și de atenuare a consecințelor acestor concedieri;
- l) să asigure fondurile și condițiile necesare pentru efectuarea examenului medical la angajare, a controlului medical periodic și a examenului medical la reluarea activității, în conformitate cu Hotărârea Guvernului nr.355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor,

Art. 33. Angajatorul are obligația să asigure protecția salariaților împotriva amenințărilor, insultelor, calomniilor și violențelor, cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta, prin organele de pază și ordine publică, Poliția Comunitară, precum și prin asistența juridică asigurată gratuit, de către consilierii juridici ai instituției.

CAPITOLUL VIII.

ALTE MĂSURI DECÂT CELE PREVĂZUTE DE LEGE, REFERERITOARE LA PROTECȚIA CELOR ALEȘI ÎN ORGANELE DE CONDUCERE ALE ORGANIZAȚIEI SINDICALE

Art.34. Membriilor aleși în organele de conducere ale sindicatului nu li se poate modifica raportul de serviciu, fără consimțământul scris al sindicatului care i-a ales.

Art.35. Membrii aleși în organele de conducere ale sindicatului nu vor fi obstructionați, șicanați, amenințați pentru acțiunile și pozițiile acestora în activitatea sindicală pe care o desfășoară sau în legătură cu aceasta.

Art.36. La solicitarea liderului de sindicat sau înlocuitorul de drept al acestuia, membrii aleși în organele de conducere ale sindicatului au acces cu prioritate la conducătorul instituției, pentru probleme privind activitatea sindicală.

CAPITOLUL IX.

DISPOZIȚII FINALE

Art.37. Liderul de sindicat sau un membru al comitetului sindical desemnat de acesta poate participa la ședințele conducerii angajatorului ca invitat, pentru documentare și consultanță.

La ședințele la care se discută problemele angajaților, cu privire la stabilirea numărului de personal, organizare, salarizare, condiții de muncă și regulamentul intern, liderul de sindicat sau membrul comitetului sindical desemnat de acesta va participa obligatoriu, angajatorul obligându-se să îl invite în scris.

Art.38.(1) Sindicatul își va putea desemna reprezentanți în comisiile paritare și comisiile de disciplină.

(2) Sindicatul are dreptul să se întrunească în ședințe și să organizeze manifestări culturale în sălile de ședințe ale instituției, în mod gratuit.

(3) Cheltuielile ocazionate de participarea membrilor din conducerea sindicatului la întruniri și ședințe în țară și străinătate, care au ca scop promovarea intereselor angajaților, vor fi suportate de către instituție, pe bază de delegație, conform legii.

Art.39. Conflictul ce ar putea apărea în derularea Acordului colectiv se vor soluționa de către părți pe cale amiabilă sau prin Comisia paritară, ori, în cazul în care neînțelegerile continuă, pe cale judecătorească.

Art.40. Drepturile și obligațiile angajatorului și angajaților referitoare la timpul de muncă și timpul de odihnă, munca pe timpul nopții, zilele de sărbătoare legală și de repaus, concedii, salarizare, protecție socială, protecția muncii, reglementate de acte normative aplicabile sectorului bugetar și funcționarilor publici în special, părțile convin să le respecte cu bună credință, urmărind ca orice modificare a acestora să fie pusă în aplicare cu celeritate.

Art.41. Dispozițiile prezentului Acord colectiv se întregesc cu celelalte dispoziții prevăzute de legislația funcționarilor publici și legislația muncii aplicabilă.

Art.42. Prezentul Acord colectiv s-a încheiat, după aprobarea bugetului local de venituri și cheltuieli, pentru întreaga perioadă a anului bugetar 2008 și se afișează la afișierul Primăriei municipiului Suceava și pe pagina de internet a acesteia,

Art.43. Prezentul Acord colectiv produce efecte pentru toți funcționarii publici (definitivi sau temporari) din structurile aparținând administrației publice locale, indiferent de afilierea acestora la sindicat sau de data angajării.

Prezentul acord colectiv s-a încheiat în 3 (trei) exemplare, câte un exemplar pentru fiecare parte semnatară și al treilea exemplar pentru Comisia paritară.

MUNICIPIUL SUCEAVA

Primar,
Ion LUNGU

Direcția Buget
Contabilitate și fiscalitate
Director executiv,
Elisabeta VĂIDEANU

Serviciul Contencios
Administrativ, juridic
Șef serviciu,
Paul IFTIMIE

SINDICATUL LIBER AL SALARIAȚILOR DIN PRIMĂRIA MUNICIPIULUI SUCEAVA

Președinte,
Dorința BADEA

VA I
Vicepreședinte,
Gabriel/MOROȘAN

ACT ADITIONAL

la Acordul colectiv nr. 5067 / 04.02.2008
încheiat între MUNICIPIUL SUCEAVA și SINDICATUL LIBER AL SALARIAȚILOR
DIN PRIMĂRIA MUNICIPIULUI SUCEAVA

În conformitate cu prevederile Legii nr. 188/1999, republicată, privind Statutul funcționarilor publici și ale art.28 alin (2) din H.G.R. nr. 833/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective și ținând cont de Avizul consultativ Nr.2/31.03.2008 al Comisiei paritare, se completează art.11, paragraful al doilea, punctul 3) după cum urmează:

Beneficiază de prima de Paști, respectiv de prima de Crăciun persoanele care au calitatea de funcționar public în lunile aferente sărbătorilor respective.

a) Pentru cazul în care funcționarul public a fost numit în funcția publică sau acestuia îi încetează raportul de serviciu în luna în care se acordă prima – quantumul primei va fi, după caz, proporțional cu perioada lucrată până la înceterea raportului de serviciu sau cu perioada care urmează a fi lucrată până la sfârșitul anului calendaristic ; în cazul în care funcționarului îi încetează raportul de serviciu în cursul anului calendaristic, după acordarea primei, acestuia i se va reține, din ultimul salariu plătit, cota parte din primă, proporțională cu perioada ce nu va mai fi lucrată până la sfârșitul anului calendaristic.

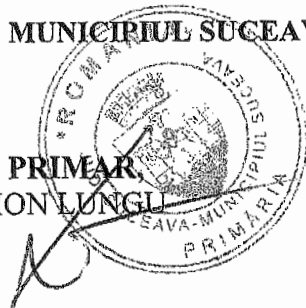
b) Pentru cazul în care funcționarul public are raportul de serviciu suspendat, potrivit legii, în luna în care se acordă prima sau pentru mai multe luni care includ și luna în care se acordă prima – quantumul primei va fi proporțional cu perioada lucrată din cursul anului calendaristic. La fel se va calcula și prima aferentă perioadei de exercitare temporară a funcției publice.

c) Funcționarul public aflat în procedura de cercetare disciplinară în luna acordării primei, beneficiază de aceasta numai dacă cercetarea disciplinară s-a finalizat fără aplicarea unei sancțiuni disciplinare.

d) Pentru cazul în care funcționarul public a fost sancționat disciplinar, iar sancțiunea disciplinară nu a fost radiată la nivelul lunii în care se acordă prima, acesta nu va beneficia de primă.

MUNICIPIUL SUCEAVA

PRIMAR
ION LUNGU



SINDICATUL LIBER AL SALARIAȚILOR
DIN PRIMĂRIA MUNICIPIULUI SUCEAVA

PREȘEDINTE,
DORINA BADEA

ACT ADIȚIONAL

la Acordul colectiv nr.5067/04.02.2008
încheiat între MUNICIPIUL SUCEAVA și SINDICATUL LIBER AL SALARIAȚILOR
DIN PRIMĂRIA MUNICIPIULUI SUCEAVA

În conformitate cu prevederile Legii nr.188/1999, republicată, privind Statutul funcționarilor publici, ale art.28 alin. (2) din H.G.R. nr.833/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective și ale prevederile art.3 din Acordul colectiv nr.5067/04.02.2008 și ținând cont de Avizul consultativ nr.3/30.12.2008 al Comisiei paritare se încheie prezentul act adițional :

Art.1. Acordul colectiv nr.5067/04.02.2008 încheiat între MUNICIPIUL SUCEAVA și SINDICATUL LIBER AL SALARIAȚILOR DIN PRIMĂRIA MUNICIPIULUI SUCEAVA își prelungește valabilitatea pentru exercițiul bugetar 2009.

Art.2. Pentru anul bugetar 2009 se suspendă aplicarea art.11, paragraful al doilea, punctul 3), respectiv se suspendă acordarea primei pentru sărbătorile de Paști și de Crăciun.

MUNICIPIUL SUCEAVA



SINDICATUL LIBER AL SALARIAȚILOR
DIN PRIMĂRIA MUNICIPIULUI SUCEAVA

PREȘEDINTE
DORINA BADEA

