



BULETINUL OFICIAL

AL PROVINCIEI AUTONOME VOIVODINA

„Buletinul oficial al P.A.V.” apare după necesități în cinci limbi : sârbă, maghiară, slovacă, română și ruteană. -Manuscrisele nu se restituie: -Anunțurile în baza tarifului	Novi Sad 7 martie 2013 Numărul 7 Anul LXIX	Abonamentul anual 6930 dinari -Termenul de reclamații 15 zile. - Redacția și administrația: Novi Sad , Vojvode Mišića 1. ISSN 0353-8494 COBISS.SR-ID 10663692 Email: sl.listapv@magyarszo.com
--	--	--

210.

În baza articolului 34 liniuța 2 și liniuța 12 din Statutul Provinciei Autonome Voivodina (“Buletinul oficial al P.A.V.”, numărul 17/09), articolului 6 din Hotărârea Adunării provinciei privind Adunarea Provinciei Autonome Voivodina („Buletinul oficial al P.A.V.”, numărul 5/10, 8/2010 –rectificare și 21/2010), raportat la Legea privind salariile în organele de stat și serviciile publice („Monitorul oficial al Republicii Serbia”, numerele: 34/2001, 62/2006, 63/2006-rect., 116/2008, 92/2011 și 99/2011), Adunarea Provinciei Autonome Voivodina, în ședința ținută pe data de 7 martie 2013 a adoptat

HOTĂRÂREA ADUNĂRII PROVINCIEI DE MODIFICARE ȘI COMPLETARE A HOTĂRĂRII ADUNĂRII PROVINCIEI PRIVIND SALARIILE PERSOANELOR PE CARE LE ALEGE ADUNAREA PROVINCIEI AUTONOME VOIVODINA

Articolul 1

În Hotărârea Adunării Provinciei privind salariile persoanelor pe care le alege Adunarea Provinciei Autonome Voivodina (“Buletinul oficial al P.A.V.”, numărul: 33/12) la articolul 9 liniuța 5 se modifică și va avea următorul cuprins:

“- 10,47 pentru președintele Consiliului Comunităților Naționale, președintele grupului de deputați și președintele comitetului la muncă permanentă în Adunarea Provinciei Autonome Voivodina;”

După liniuța 5 se adaugă o nouă liniuță, 6, cu următorul cuprins:

“- 9,47 pentru locțiitorul președintelui Consiliului Comunităților Naționale;”

Liniuțele 6, 7 și 8 de până în prezent, devin liniuțele 7, 8 și 9.

Articolul 2

Prezenta hotărâre a Adunării Provinciei intră în vigoare a opta zi de la data publicării ei în “Buletinul oficial al Provinciei Autonome Voivodina”.

ADUNAREA PROVINCIEI AUTONOME VOIVODINA

01 Numărul: 120-108/12
Novi Sad, 7 martie 2013

PREȘEDINTELE
ADUNĂRII P.A. VOIVODINA
s.s. Pásztor István

211.

În baza articolului 34, liniuța 2 din Statutul Provinciei Autonome Voivodina (“Buletinul oficial al P.A.V.”, nr. 17/09) și articolului 2, alineatul 1 din Hotărârea Adunării Provinciei privind efectuarea activi-

tăților de protecție juridică a drepturilor și intereselor patrimoniale ale Provinciei Autonome Voivodina (“Buletinul oficial al P.A.V.”, numerele: 10/2004, 16/2005 și 18/2009 - schimbarea denumirii actului), Adunarea Provinciei Autonome Voivodina în ședința ținută pe data de 7 martie 2013, a adoptat:

HOTĂRÂREA

PRIVIND DESTITUIREA MAGISTRATULUI PUBLIC PROVINCIAL AL VOIVODINEI

Articolul 1

ZORICA LAZIĆ, licențiată în drep din Șid, se destituie din funcția de Magistrat public provincial al Voivodinei.

Articolul 2

Prezenta hotărâre va fi publicată în “Buletinul oficial al Provinciei Autonome Voivodina”.

ADUNAREA PROVINCIEI AUTONOME VOIVODINA

01 Numărul: 021-1/13
Novi Sad, 7 martie 2013

PREȘEDINTELE
ADUNĂRII P.A. VOIVODINA
s.s. Pásztor István

212.

În baza articolului 34, liniuța 2 din Statutul Provinciei Autonome Voivodina (“Buletinul oficial al P.A.V.”, nr. 17/09) și articolului 2, alineatul 1 din Hotărârea Adunării Provinciei privind efectuarea activităților de protecție juridică a drepturilor și intereselor patrimoniale ale Provinciei Autonome Voivodina (“Buletinul oficial al P.A.V.”, numerele: 10/2004, 16/2005 și 18/2009 - schimbarea denumirii actului), Adunarea Provinciei Autonome Voivodina în ședința ținută pe data de 7 martie 2013, a adoptat:

HOTĂRÂREA

PRIVIND ALEGEREA MAGISTRATULUI PUBLIC PROVINCIAL AL VOIVODINEI

Articolul 1

Magistrat public provincial al Voivodinei a fost ales DANIJEL TOMAŠEVIĆ, licențiat în drept din Novi Sad

Articolul 2

Prezenta hotărâre va fi publicată în “Buletinul oficial al Provinciei Autonome Voivodina”.

ADUNAREA PROVINCIEI AUTONOME VOIVODINA

01 Numărul: 021-1/13
Novi Sad, 7 martie 2013

PREȘEDINTELE
ADUNĂRII P.A. VOIVODINA
s.s. Pásztor István

213.

În baza articolului 34, alineatul 1, liniuța 2 din Statutul Provinciei Autonome Voivodina ("Buletinul oficial al P.A.V.", nr. 17/09) și articolului 37, alineatul 1 din Hotărârea Adunării Provinciei privind administrația provincială ("Buletinul oficial al P.A.V.", nr. 40/12 – text definitiv), Adunarea Provinciei Autonome Voivodina în ședința ținută pe data de 7 martie 2013, a adoptat:

HOTĂRÂREA**PRIVIND ALEGEREA LOȚIITORULUI SECRETARULUI PROVINCIAL**

Articolul 1

Prim. dr RADOVAN LATINOVIĆ, se alege loțitor al secretarului provincial pentru sănătate, politica socială și demografie, cu data de 7 martie 2013.

Articolul 2

Prezenta hotărâre va fi publicată în "Buletinul oficial al Provinciei Autonome Voivodina".

ADUNAREA PROVINCIEI AUTONOME VOIVODINA

01 Numărul: 020-48/12
Novi Sad, 7 martie 2013

PREȘEDINTELE
ADUNĂRII P.A. VOIVODINA
s.s. Pásztor István

214.

În baza articolului 34 din Statutul Provinciei Autonome Voivodina ("Buletinul oficial al P.A.V.", numărul 17/09) și articolului 6, alineatul 2 din Hotărârea privind înființarea Organizației de Turism din Voivodina ("Buletinul oficial al P.A.V." numerele: 18/02 și 4/08), Adunarea Provinciei Autonome Voivodina, la ședința ținută pe data de 7 martie 2013, a a d o p t a t

HOTĂRÂREA**DE MODIFICARE A HOTĂRÂRII PRIVIND NUMIREA PREȘEDINTELUI ȘI MEMBRILOR CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE AL ORGANIZAȚIEI DE TURISM DIN VOIVODINA**

Articolul 1

În hotărârea privind numirea președintelui și membrilor Consiliului de Administrație al Organizației de Turism din Voivodina („Buletinul oficial al P.A.V.", numărul 17/11) la articolul 1, alineatul 2, punctul 2 se modifică în așa fel că în locul lui Stanko Dimić, profesor de istorie din Novi Sad, se numește Miloš Bajić, student din Novi Sad.

Articolul 2

Prezenta hotărâre va fi publicată în "Buletinul oficial al Provinciei Autonome Voivodina".

ADUNAREA PROVINCIEI AUTONOME VOIVODINA

01 Numărul: 023-13/11
Novi Sad, 7 martie 2013

PREȘEDINTELE
ADUNĂRII P.A. VOIVODINA
s.s. Pásztor István

215.

În baza articolului 34, alineatul 1, liniuța 2 din Statutul Provinciei Autonome Voivodina ("Buletinul oficial al P.A.V." numărul 17/09) și articolului 61 din Regulamentul Adunării Provinciei Autonome Voivodina ("Buletinul oficial al P.A.V.", numărul 11/10), Adunarea Provinciei Autonome Voivodina, la ședința ținută pe data de 7 martie 2013, a adoptat:

HOTĂRÂREA**DE VALIDARE A MANDATULUI DEPUTATULUI ÎN ADUNAREA PROVINCIEI AUTONOME VOIVODINA**

Articolul 1

Se validează mandatul deputatului BAĐOK DARKO în Adunarea Provinciei Autonome Voivodina, pe care l-a propus Coaliția „Partidul Progresist Sârb – Aleksandar Vučić”, cu data de 7 martie 2013.

Articolul 2

Prezenta hotărâre va fi publicată în "Buletinul oficial al Provinciei Autonome Voivodina".

ADUNAREA PROVINCIEI AUTONOME VOIVODINA

01 Numărul: 020-5/12
Novi Sad, 7 martie 2013

PREȘEDINTELE
ADUNĂRII P.A. VOIVODINA
s.s. Pásztor István

216.

În baza articolului 34, alineatul 1, liniuța 2 din Statutul Provinciei Autonome Voivodina ("Buletinul oficial al P.A.V." numărul 17/09) și articolului 61 din Regulamentul Adunării Provinciei Autonome Voivodina ("Buletinul oficial al P.A.V.", numărul 11/10), Adunarea Provinciei Autonome Voivodina, la ședința ținută pe data de 7 martie 2013, a adoptat:

HOTĂRÂREA**DE VALIDARE A MANDATULUI DEPUTATULUI ÎN ADUNAREA PROVINCIEI AUTONOME VOIVODINA**

Articolul 1

Se validează mandatul deputatului dr DRAGAN RASTOVIĆ în Adunarea Provinciei Autonome Voivodina, pe care l-a propus Partidul Socialist al Serbiei (PSS), Partidul Pensionarilor Uniți ai Serbiei (PPUS), Serbia Unită (SU), Partidul Social Democrat al Serbiei (PSD al Serbiei), cu data de 7 martie 2013.

Articolul 2

Prezenta hotărâre va fi publicată în "Buletinul oficial al Provinciei Autonome Voivodina".

ADUNAREA PROVINCIEI AUTONOME VOIVODINA

01 Numărul: 020-5/12
Novi Sad, 7 martie 2013

PREȘEDINTELE
ADUNĂRII P.A. VOIVODINA
s.s. Pásztor István

217.

În baza articolului 34, alineatul 1, liniuța 2 din Statutul Provinciei Autonome Voivodina ("Buletinul oficial al P.A.V." numărul 17/09) și articolului 61 din Regulamentul Adunării Provinciei Autonome

Voivodina ("Buletinul oficial al P.A.V.", numărul 11/10), Adunarea Provinciei Autonome Voivodina, la ședința ținută pe data de 7 martie 2013, a adoptat:

HOTĂRÂREA

DE VALIDARE A MANDATULUI DEPUTATULUI ÎN ADUNAREA PROVINCIEI AUTONOME VOIVODINA

Articolul 1

Se validează mandatul deputatului dr ŽIVKO NASTIĆ în Adunarea Provinciei Autonome Voivodina, pe care l-a propus „Partidul Progresist Sârb – Aleksandar Vučić”, cu data de 7 martie 2013.

Articolul 2

Prezenta hotărâre va fi publicată în "Buletinul oficial al Provinciei Autonome Voivodina".

ADUNAREA PROVINCIEI AUTONOME VOIVODINA

01 Numărul: 020-5/12
Novi Sad, 7 martie 2013

PREȘEDINTELE
ADUNĂRII P.A. VOIVODINA
s.s. Pásztor István

218.

În baza articolului 18, punctul 13 și articolului 80 din Hotărârea Adunării Provinciei privind alegerea deputaților în Adunarea Provinciei Autonome Voivodina ("Buletinul oficial al P.A. Voivodina", numărul 3/2012-text definitiv), Comisia Electorală Provincială, în ședința ținută pe data de 5 martie 2013, a stabilit

RAPORTUL PRIVIND REZULTATELE ALEGERILOR SUPLIMENTARE PENTRU ALEGEREA DEPUTAȚILOR ÎN ADUNAREA PROVINCIEI AUTONOME VOIVODINA ÎN CIRCUMSCRIPȚIILE ELECTORALE 3 APATIN, 17 ZRENIANIN III ȘI 49 SRBOBRAN DESFĂȘURATE PE DATA DE 17 FEBRUARIE 2013

I

Președintele Adunării P.A. Voivodina în baza articolului 52 din Hotărârea Adunării Provinciei privind alegerea deputaților în Adunarea Provinciei Autonome Voivodina ("Buletinul oficial al P.A.V.", numărul 3/12-text definitiv) a decretat alegeri suplimentare pentru alegerea deputaților în Adunarea Provinciei Autonome Voivodina, în Circumscripțiile Electorale 3 Apatin, 17 Zrenianin III și 49 Srbobran, pe data de 17 februarie 2013.

Alegerile suplimentare pentru alegerea deputaților au fost aplicate în conformitate cu Hotărârea Adunării Provinciei privind alegerea deputaților în Adunarea Provinciei Autonome Voivodina ("Buletinul oficial al P.A.V.", numărul 3/2012-text definitiv) și Instrucția privind realizarea alegerilor în anul 2012 pentru alegerea deputaților în Adunarea Provinciei Autonome Voivodina („Buletinul oficial al P.A.V.”, numărul 7/2012).

Alegerile suplimentare în Circumscripțiile Electorale 3 Apatin, 17 Zrenianin III și 49 Srbobran s-au desfășurat la 17 februarie și 3 martie 2013.

În baza Rapoartelor, care în baza articolului 48 din Hotărârea Adunării Provinciei privind alegerea deputaților în Adunarea Provinciei Autonome Voivodina, le-au prezentat Comisile Electorale ale Circumscripțiilor Electorale, deputați conform sistemul electoral majoritar au fost aleși:

Circumscripția Electorală 3 Apatin

RASTOVIĆ DR DRAGAN, medic specialist, 49 de ani, Apatin, Somborska 97a, pe care l-a propus PARTIDUL SOCIALIST AL SERBIE (PSS), PARTIDUL PENSIONARILOR UNIȚI AI SERBIEI

(PPUS), SERBIA UNITĂ (SU), PARTIDUL SOCIALDEMOCRAT AL SERBIEI (PSD AL SERBIEI).

Circumscripția Electorală 17 Zrenianin III

BADOK DARKO, economist, 40 de ani, Zrenianin, str. Feješ Klare nr. 58, pe care l-a propus COALIȚIA „PARTIDUL PROGRESIST SÂRB – ALEKSANDAR VUČIĆ”.

Circumscripția Electorală 49 Srbobran

NASTIĆ DR ŽIVKO, doctor în medicină, 61 de ani, Srbobran, Vuka Karadžića 23, pe care l-a propus PARTIDUL PROGRESIST SÂRB – ALEKSANDAR VUČIĆ.

În baza articolului 47 din Hotărârea Adunării Provinciei privind alegerea deputaților în Adunarea Provinciei Autonome Voivodina, Comisia Electorală a Circumscripției Electorale

a eliberat deputatului ales certificat că este ales deputat în Adunarea Provinciei Autonome Voivodina.

II

Acest raport se va remite Adunării Provinciei Autonome Voivodina, în baza căruia se va efectua verificarea mandatului de deputat.

III

Prezentul raport se va publica în "Buletinul oficial al Provinciei Autonome Voivodina".

COMISIA ELECTORALĂ PROVINCIALĂ

Numărul: 013-56/13
Novi Sad, 5 martie 2013

PREȘEDINTELE COMISIEI
s.s. Darko Rudić

219.

În baza articolelor 21, 22 și 36, alineatul 2 din Hotărârea Adunării Provinciei privind administrația provincială („Buletinul oficial al P.A.V.”, nr. 40/12 – text definitiv) și articolelor 19, 20, 21, alineatele 1 și 4, articolelor 24 și 25, alineatele 2 și 3 din Hotărârea Adunării Provinciei privind bugetul Provinciei Autonome Voivodina pentru anul 2013 („Buletinul oficial al P.A.V.”, numărul 39/12), secretarul provincial pentru educație, administrație și comunitățile naționale emite

REGULAMENTUL PRIVIND ACORDAREA MIJLOACELOR BUGETARE ALE SECRETARIATULUI PROVINCIAL PENTRU EDUCAȚIE, ADMINISTRAȚIE ȘI COMUNITĂȚILE NAȚIONALE PENTRU FINANȚAREA ȘI COFINANȚAREA PROGRAMELOR ȘI PROIECTELOR DIN DOMENIUL ÎNVĂȚĂMÂNTULUI ELEMENTAR ȘI MEDIU ȘI ÎN DOMENIUL NIVELULUI DE TRAI AL ELEVILOR

Articolul 1

Prin prezentul regulament se stipulează modul, condițiile, prioritățile și criteriile pentru acordarea mijloacelor bugetare (în continuare: mijloacele) pentru cofinanțarea programelor și proiectelor în domeniul nivelului de trai al elevilor din provincia Autonomă Voivodina (în continuare: P.A. Voivodina), în conformitate cu apropriațiunile aprobate prin Hotărârea Adunării provinciei privind bugetul Provinciei Autonome Voivodina pentru anul 2013 în cadrul părții speciale a Secretariatului Provincial pentru Educație, Administrație și Comunitățile Naționale (în continuare: Secretariatul).

Articolul 2

Dreptul la acordarea mijloacelor îl au instituțiile învățământului elementar și mediu al căror fondator este Republica Serbia și P.A. Voivodina, organizațiile neguvernamentale din teritoriul P.A. Voivodina și instituțiile pentru nivelul de trai al elevilor – căminele elevilor de școală medie și școlile cu căminul pentru elevi din P.A. Voivodina.

Articolul 3

Programele și proiectele din articolul 1 al prezentului regulament se finanțează, respectiv cofinanțează prin concurs (în continuare: concurs), care Secretariatul îl publică cel puțin o dată pe an, în conformitate cu Planul financiar al Secretariatului pentru anul 2013.

Concursul conține date privind denumirea actului în baza căruia se publică concursul, valoarea totală a mijloacelor prevăzute pentru acordare la fiecare concurs aparte, despre aceea cine poate să se anunțe la concurs și pentru ce destinații, criteriile în baza cărora se va stabili nota anunțului la concurs, respectiv valoarea și destinația mijloacelor care se repartizează, modul și termenul pentru prezentarea anunțului la concurs, de asemenea și alte date care sunt importante pentru desfășurarea concursului.

Articolul 4

Concursul se publică pe pagina oficială de internet a Secretariatului, în "Buletinul oficial al Provinciei Autonome Voivodina" și în unul din cotidiene în limba sârbă care acoperă întreg teritoriul al P.A. Voivodina.

Concursul sau anunțul privind concursul publicat se poate publica și în limbile comunităților naționale care sunt în uz oficial în activitatea organelor P.A. Voivodina.

Articolul 5

Anunțul la concurs se prezintă în formă scrisă pe formularul unic care se publică pe pagina internet a Secretariatului și care conține descrierea, scopul și planul financiar al programului, respectiv proiectului cu termenul de finalizare.

Articolul 6

Pe lângă anunțul la concurs, se prezintă următoarea documentație:

- 1) fotocopia adeverinței privind înregistrarea semnatarului cererii la organul competent;
- 2) fotocopia adeverinței privind codul de identificare fiscală.

Secretariatul își reține dreptul ca de la semnatarul cererii, la nevoie, să solicite documentație sau informație suplimentară.

Anunțurile care n-au sosit la timp și cele incomplete nu vor fi luate în dezbateră.

Articolul 7

Secretarul provincial competent pentru activități din domeniul educație (în continuare: secretarul provincial) înființează Comisia pentru realizarea concursului, și: Comisia pentru realizarea concursului privind acordarea de mijloace pentru domeniul nivelului de trai al elevilor (în continuare: Comisia).

Comisia dezbate anunțurile prezentate la concurs.

Comisia stabilește îndeplinirea condițiilor reglementate la concurs.

După dezbateră anunțurilor prezentate la concurs, Comisia prezintă secretarului provincial propunerea privind repartizarea mijloacelor.

Articolul 8

Secretarul provincial dezbate propunerea Comisiei și hotărăște prin decizie cu privire la repartizarea mijloacelor pentru beneficiari.

Decizia din alineatul 1 al prezentului articol este definitivă.

Cu privire la rezultatele concursului Secretariatul va anunța în scris semnatarii anunțului la concurs.

Articolul 9

Când se analizează anunțurile la concurs, Comisia va acorda prioritate programelor și proiectelor din domeniul învățământului elementar și mediu și nivelului de trai al elevilor care conțin următoarele activități:

- 1) pentru instituțiile învățământului elementar și mediu:
 - întrecerile elevilor din obiectele de învățământ, tabere educative și întâlnirile elevilor, cooperarea interregională și internațională, programe privind siguranța

elevilor, programe pentru introducerea învățământului bilingv, cultivarea limbii materne a apartenenților comunităților naționale și păstrarea tradiției lor, modernizarea obligatorie a activităților de educație facultativă și la alegere;

- tipărirea biltanelor, revistelor, publicațiilor, de asemenea și tipărirea monografiilor cu privire la aniversarea jubileelor;
- material pentru educație
- educația cadrului didactic prin participarea la seminare și consfățuiri.

2) pentru organizațiile neguvernamentale:

- programele și proiectele privind avansarea nivelului învățământului elementar și mediu din P.A. Voivodina;
- programele și proiectele privind asigurarea condițiilor pentru îmbunătățirea calității educației;
- întâlniri de specialitate și seminare în domeniul educației și instrucției;
- întreceri la obiectele de învățământ al căror inițiatori sunt organizațiile neguvernamentale;
- proiectele cu scopul modernizării planurilor și programelor de învățământ, introducerea inovațiilor în procesul obligatoriu de predare facultativă și la alegere și în activitățile libere;
- proiectele pentru cultivarea limbii materne a apartenenților comunităților naționale și păstrarea tradiției.

3) pentru instituțiile pentru nivelul de trai al elevilor:

- organizarea întâlnirilor a căminelor de elevi din P.A. Voivodina;
- programele și proiectele din domeniul educației și instrucției, culturii, artei, sportului;
- diferite manifestații;
- excursii școlare;
- introducerea și întreținerea standardelor NASSR și ISO în căminele de elevi;
- alte programe și proiecte în funcția ridicării nivelului de trai al elevilor;

Articolul 10

Cu ocazia stabilirii valorii mijloacelor pentru acordare, se aplică următoarele criterii:

- importanța programului, respectiv proiectului pentru dezvoltarea învățământului elementar și mediu și nivelului de trai al elevilor din P.A. Voivodina
- cheltuielile care sunt necesare pentru programele, respectiv proiectele care se realizează în cursul anului bugetar;
- existența altor surse de finanțare a programelor, respectiv proiectelor;
- faptul că semnatarul cererii a realizat cu succes programele, respectiv proiectele din anii precedenți pentru finanțarea, respectiv cofinanțarea din bugetul P.A. Voivodina și că a prezentat raportul programului și raportul financiar privind realizarea acestora cu dovezile de utilizare destinate și conform legii a mijloacelor aprobate;
- faptul că programul, respectiv proiectul este direcționat către un număr mai mare de beneficiari;
- faptul că programul, respectiv proiectul poate să se realizeze predominant în anul bugetar curent.

Articolul 11

Obligația privind acordarea de mijloace Secretariatul o preia pe baza contractului, în sensul legii prin care se stipulează sistemul bugetar.

Articolul 12

Beneficiarul este obligat să utilizeze mijloacele acordate conform destinației și legii, iar mijloacele necheltuite să fie restituite în bugetul P.A. Voivodina.

Beneficiarul este obligat să prezinte raportul privind utilizarea mijloacelor, cel mai târziu în termen de 15 zile de la termenul stabilit pentru realizarea destinației pentru care au fost acordate mijloacele,

cu documentația adecvată care este legalizată de către persoanele responsabile.

Beneficiarul este obligat să restituie mijloacele acordate în bugetul P.A. Voivodina, dacă se stabilește că mijloacele nu se utilizează pentru realizarea destinației pentru care au fost acordate.

Dacă beneficiarul nu prezintă raportul din alineatul 2 al prezentului articol, pierde dreptul să concureze pentru repartizarea de mijloace cu programe noi, respectiv proiecte.

În cazul de suspect că mijloacele acordate în unele cazuri nu au fost cheltuite conform destinației, Secretariatul va demara procedura în fața organelor provinciale ale administrației, competente pentru inspecția bugetară privind controlul utilizării mijloacelor conform destinației și legii.

Articolul 13

Prezentul regulament intră în vigoare ziua următoare de la data publicării în "Buletinul oficial al Provinciei Autonome Voivodina".

SECRETARIATUL PROVINCIAL PENTRU EDUCAȚIE, ADMINISTRAȚIE ȘI COMUNITĂȚILE NAȚIONALE

Numărul: 128-451-2686/2013-04
Novi Sad, 7 martie 2013

SECRETAR PROVINCIAL
s.s. **mr Deli Andor**

220

În baza articolului 3 din Hotărârea privind repartizarea mijloacelor bugetare ale Secretariatului Provincial pentru Reglementări, Administrație și Minoritățile Naționale pentru dotații organizațiilor comunităților etnice, Secretariatul Provincial pentru Educație, Administrație și Comunitățile Naționale publică

CONCURS

pentru dotații organizațiilor comunităților etnice
din Provincia Autonomă Voivodina

Concursul se publică pentru cofinanțarea activității ordinare, a proiectelor și organizarea manifestărilor, precum și achiziționarea echipamentului și investițiile organizațiilor comunităților etnice din teritoriul Provinciei Autonome Voivodina, în anul 2013.

I. REPARTIZAREA MIJLOACELOR

Concursul se publică pentru cuantumul total de 31.500.000,00 dinari.

Comunitatea națională	Cuantumul total de mijloace pentru organizațiile comunităților etnice
maghiari	15.120.000,00
croați	3.130.000,00
slovaci	3.130.000,00
români	2.330.000,00
romi	1.860.000,00
ruteni	1.200.000,00
bunievți	1.100.000,00
macedonieni	680.000,00
ucrainieni	424.000,00
germani	296.000,00
cehi	130.000,00
așcali	100.000,00
egipteni	100.000,00

greci	100.000,00
alții	1.800.000,00
Total	31.500.000,00

II CONDIȚIILE CONCURSULUI

Termenul de prezentare a anunțului este 22 martie 2013.

· La concurs se pot anunța în exclusivitate persoanele juridice înregistrate – organizațiile și asociațiile persoanelor aparținând comunităților etnice cu sediul în teritoriul Provinciei Autonome Voivodina, a căror activitate se bazează pe păstrarea și cultivarea identității naționale și culturale sau pe păstrarea și avansarea toleranței interetnice.

· La concurs nu se pot anunța beneficiarii bugetari direcți și indirecti.

· Nu se vor lua în dezbatere anunțurile care nu sunt prompte, cele incomplete sau completate nereglementar, anunțurile care nu sunt prezentate de către persoanele autorizate, precum nici anunțurile care nu țin de obiectul Concursului.

· Nu se vor lua în dezbatere anunțurile prezentate de către aplicanții cărora le-au fost alocate mijloace în baza concursurilor precedente ale Secretariatului și nu și-au îndeplinit obligațiile preluate conform acestor concursuri, sau nu au solicitat Secretariatului la timp, până la expirarea termenului de anunț la prezentul concurs, prelungirea termenului de realizare a mijloacelor alocate în baza concursurilor precedente ale Secretariatului;

· Secretariatul Provincial pentru Educație, Administrație și Comunitățile Naționale își reține dreptul de a solicita de la semnatarul anunțului, după necesitate, documentația și informațiile suplimentare sau de a ieși la fața locului, respectiv de a stabili, pentru alocarea mijloacelor, îndeplinirea condițiilor suplimentare;

· Secretariatul nu este obligat să-și justifice hotărârile;

· Împotriva acestor hotărâri discreționale ale Secretariatului nu este permisă cale juridică de atac;

· Anunțurile și documentația anexată nu se restituie semnatarilor.

III MODUL DE APLICARE

· Anunțurile se prezintă în două exemplare, cu două declarații autentificate și semnate de către persoana autorizată a semnatarului anunțului, în exclusivitate pe formularele de concurs ale Secretariatului. Documentația completă a concursului, cu îndrumările și regulile concursului, se poate prelua începând cu ziua 27 februarie 2013, în încăperile Secretariatului sau pe adresa web www.ounz.vojvodina.gov.rs

· Anexat anunțului, obligatoriu se prezintă:

1. Actul constatator privind înregistrarea organizației;
2. Adeverința privind codul de identificare fiscală;
3. Dovada privind contul deschis la bancă;

· Anunțurile la concurs se prezintă în limba sârbă sau în limba minorităților naționale care este în uz oficial în Provincia Autonomă Voivodina;

· Anunțurile se prezintă personal și se predau la registratura organelor provinciale ale administrației din Novi Sad (edificiul Guvernului P.A.V.) sau se trimit prin poștă pe adresa:

Secretariatul Provincial pentru Educație,
Administrație și Comunitățile Naționale
21000 Novi Sad
Bulevar Mihajla Pupina 16.
PENTRU CONCURS

Rezultatele concursului se publică pe web adresa Secretariatului.

Numărul: 128-90-22/2013-03

Data: 27 februarie 2013

Secretar provincial
s.s. **Mr. Deli Andor**

221.

În baza articolelor 240, 248 și 253 din Legea privind munca ("Monitorul oficial al Republicii Serbia", numerele: 24/2005 și 54/2009) și articolului 3 [a] din Contractul colectiv special pentru organele de stat ("Monitorul oficial al R.S.", numărul 23/98, 11/2009 și 15/2012 – Acordul), Guvernul Provinciei Autonome Voivodina și Organizația de sindicat a salariaților în organele provinciale ale administrației și serviciile Provinciei Autonome Voivodina încheie

**CONTRACTUL COLECTIV
PENTRU ORGANELE PROVINCIEI
AUTONOME VOIVODINA
I DISPOZIȚII FUNDAMENTALE**

Articolul 1

În Contractul colectiv pentru organele Provinciei Autonome Voivodina (în continuare: Contractul), se stipulează mai detaliat modul de exercitare a drepturilor și obligațiilor angajaților în organele Provinciei Autonome Voivodina stabilite prin lege, actele generale și alte reglementări prin care se stipulează raporturile de muncă, se stabilesc, în conformitate cu legea, mai multe drepturi și condiții mai favorabile de muncă decât drepturile și condițiile stipulate prin lege, actele generale și alte reglementări prin care se stipulează raporturile de muncă în organele Provinciei Autonome Voivodina, securitatea și sănătatea în muncă, soluționarea litigiilor, procedura de urmărire a aplicării Contractului, relațiile reciproce dintre participanții la încheierea contractului, procedura de modificare și completare a contractului și alte probleme de importanță pentru angajat și angajator.

Contractul se aplică direct și este obligatoriu pentru părțile contractante.

Articolul 2

Organele Provinciei Autonome Voivodina, în sensul Contractului, sunt organele administrației provinciale, Secretariatul Guvernului Provinciei Autonome Voivodina, serviciile și direcțiile pe care le înființează Guvernul Provinciei Autonome Voivodina, Serviciul Adunării Provinciei Autonome Voivodina, dacă print-ro altă reglementare provincială n-a fost altfel stabilit (în continuare: organele provinciale).

Angajatorul, în sensul Contractului, este Provincia Autonomă Voivodina (în continuare: A.P. Voivodina), pe care o reprezintă Guvernul Provinciei Autonome Voivodina (în continuare: Angajatorul). Drepturile și obligațiile Angajatorului față de angajat le exercită conducătorul organului provincial (în continuare: conducătorul).

Sindicatul reprezentativ, în sensul Contractului, este Organizația de sindicat a salariaților în organele provinciale ale administrației și serviciile Provinciei Autonome Voivodina (în continuare: Sindicatul), înscrisă în registrul organizațiilor de sindicat în baza Deciziei Ministerului pentru Muncă, Probleme Sociale și ale Luptătorilor, numărul: 110-00-101/95 din 16 mai 1995, a cărei reprezentativitate a stabilit-o Guvernul Provinciei Autonome Voivodina prin decizia numărul: 021-58/2010 din 23 noiembrie 2011.

Angajatul, în sensul Contractului, este persoana care este în raport de muncă în organul provincial.

Articolul 3

Substantivele care desemnează poziții și funcții de serviciu în organele provinciale, se folosesc în forma care exprimă sexul persoanei care este titulara acestora.

II DREPTURILE DIN RAPORTUL DE MUNCĂ

1. TIMPUL DE MUNCĂ

Articolul 4

Tempul de muncă în organele provinciale durează 40 de ore în săptămâna de lucru (norma întregă).

Repartizarea timpului de muncă în organele provinciale este stabilită de Guvernul P.A. Voivodina.

Repartizarea timpului de muncă în Serviciul Adunării P.A. Voivodina este stabilită de persoana sau organismul desemnat prin actul Adunării P.A. Voivodina.

2. CONCEDIUL DE ODIHNĂ ȘI ALTE CONCEDII

Criteriile pentru stabilirea duratei concediului de odihnă

Articolul 5

Durata concediului de odihnă a angajatului se stabilește astfel că minimumul de 18 zile se majorează conform următoarelor criterii:

1. nivelul școlarizării:

- învățământ superior – cinci zile lucrătoare
- învățământ mediu – trei zile lucrătoare
- învățământ elementar – o zi lucrătoare;

2. condițiile de muncă:

- munca cu arme, munca la aplicarea măsurilor de protecție împotriva incendiului, munca cu surse de radiații ionice și munca cu materiale periculoase – trei zile lucrătoare;
- munca prestată sâmbăta și duminica și munca în schimburi – două zile lucrătoare;

3. raportul de muncă:

- până la cinci ani de muncă – o zi lucrătoare;
- de la cinci până la 15 ani de muncă – două zile lucrătoare;
- de la 15 până la 25 ani de muncă – trei zile lucrătoare;
- de la 25 până la 30 ani de muncă – patru zile de muncă;

4. grija față de copii și membrii familiei restrânse:

- părintelui, tutorelui sau îngrijitorului temporar al unui copil minor – două zile lucrătoare, iar pentru fiecare copil minor – câte o zi lucrătoare,
- părintelui care întreține singur copilul de până la 14 ani – trei zile lucrătoare, iar pentru fiecare copil următor de până la 14 ani – câte două zile lucrătoare,
- angajatului care îngrijește un membru al familiei restrânse cu nevoi speciale – cinci zile lucrătoare.

Angajatului nu i se poate majora cumulativ durata concediului de odihnă anual în baza liniuțelor 1 și 2 ale prezentului punct.

5. invaliditatea angajatului – cinci zile lucrătoare.

Concediul de odihnă anual în baza majorării conform tuturor criteriilor prevăzute la alineatul 1 din prezentul articol, nu se poate stabili cu durata mai lungă de 25 de zile lucrătoare.

Angajatul care a împlinit 30 de ani de muncă în raport de muncă, are dreptul la concediu de odihnă anual cu durata de 30 de zile lucrătoare.

Decizia privind concediul de odihnă anual

Articolul 6

Conducătorul emite programarea concediilor de odihnă anuale în dependență de nevoile de lucru și cu consimțământul prealabil al angajatului, cel târziu până la sfârșitul lunii aprilie pentru anul în curs.

Decizia privind folosirea concediului de odihnă anual cuprinde numărul zilelor stabilite de concediu de odihnă anual al angajatului și timpul planificat de efectuare a primei părți, respectiv a întregului concediu de odihnă anual, în conformitate cu programarea concediului de odihnă.

Decizia privind efectuarea concediului de odihnă anual se înmânează angajatului cel târziu 15 zile înainte de data stabilită pentru începerea efectuării concediului de odihnă anual.

Compensarea în bani pentru concediul de odihnă anual neefectuat

Articolul 7

Dacă din vina angajatorului, angajatul nu efectuează prima parte a concediului anual până la sfârșitul anului în curs, are dreptul la compensarea pagubei pentru întregul concediu de odihnă anual neefectuat la nivelul salariului pe care angajatul l-a realizat pentru luna decembrie a anului în care i-a fost stabilit concediul de odihnă anual.

Dacă din vina conducătorului angajatul nu efectuează partea a doua, respectiv restul concediului de odihnă anual până la 30 iunie anul următor, are dreptul la compensarea pagubei la nivelul salariului pe care angajatul l-a realizat pentru luna iunie a anului în care a fost privat de concediul de odihnă anual.

Nivelul compensării pagubei pentru concediul de odihnă neefectuat al angajatului, se stabilește proporțional numărului de zile ale concediului de odihnă neefectuat.

Angajatul prezintă conducătorului cerere în scris pentru compensarea pagubei pentru concediul de odihnă neefectuat, care este obligat ca în termen de 15 zile să procedeze în baza cererii respective.

Articolul 8

Conducătorul este vinovat pentru faptul că angajatul nu a efectuat concediul de odihnă anual când:

- din cauza nevoilor de lucru ale organului provincial, conducătorul nu-i facilitează angajatului efectuarea concediului de odihnă anual în anul calendaristic, precum și a doua parte a concediului de odihnă anual până la 30 iunie anul următor;
- conducătorul n-a emis decizie privind efectuarea concediului de odihnă anual;
- din cauza nevoilor de lucru ale organului provincial recheamă la serviciu angajatul care efectuează concediul de odihnă anual și nu-i stabilește printr-un act scris perioada de efectuare a restului concediului de odihnă anual.

Conducătorul nu este vinovat dacă angajatul n-a efectuat concediul de odihnă anual:

- dacă din cauza absenței angajatului, conducătorul poate avea pagube materiale;
- dacă efectuarea activității angajatului este condiționată de termen.

Conducătorul poate să modifice programarea concediului de odihnă anual al angajatului din cauza nevoilor de lucru, cu cel târziu cinci zile lucrătoare înainte de data stabilită pentru efectuarea concediului de odihnă anual.

Articolul 9

Angajatului căruia i se modifică timpul stabilit pentru efectuarea concediului de odihnă anual la cerere proprie, cu excepția întreruperii concediului de odihnă anual din cauza incapacității temporare de muncă din cauza bolii angajatului sau efectuarea concediului cu plată din cauza donării de sânge și căruia din cauza nevoilor de lucru nu i se poate stabili efectuarea concediului de odihnă anual în altă perioadă până la expirarea termenelor legale pentru efectuarea concediului de odihnă anual, n-are dreptul la compensarea pagubei în baza neefectuarii concediului de odihnă anual din vina angajatorului.

Concediu cu plată

Articolul 10

Angajatul are drept la concediu cu plată, în caz de:

- 1) naștere a soției sau adopție a copilului – cinci zile lucru;
- 2) naștere a altui membru al familiei restrânse – o zi lucrătoare;
- 3) susținere a examenului de specialitate care prezintă o condiție obligatorie pentru munca la locul de muncă la care a fost repartizat – până la șapte zile lucrătoare;

- 4) încheiere a căsătoriei – cinci zile lucrătoare;
- 5) înlăturare a consecințelor în gospodăria angajatului provocate de intemperii naturale, avarii, incendii sau alte motive neprevăzute de forță majoră – până la trei zile;
- 6) mutare – trei zile;
- 7) plecare a copilului sau copilului îngrijit temporar în clasa întâi a școlii elementare – două zile lucrătoare;
- 8) plecare a copilului, copilului vitreg sau copilului îngrijit temporar în armată – două zile lucrătoare;
- 9) susținere a examenului în cadrul formării profesionale sau perfecționării – câte o zi lucrătoare, dar cel mult șapte zile lucrătoare în cursul anului calendaristic;
- 10) boală grea a membrului familiei restrânse – șapte zile lucrătoare,
- 11) moarte a membrului familiei restrânse – cinci zile lucrătoare;
- 12) donare de sânge, inclusiv ziua donării de sânge – trei zile lucrătoare;
- 13) participare la concursuri organizate de sindicat – până la șapte zile lucrătoare;
- 14) concediu de reabilitare sau recreație organizat de sindicat – până la șapte zile lucrătoare;
- 15) efectuare a datoriilor de voluntar în asociațiile și organizațiile umanitare – până la două zile lucrătoare, dar cel mult patru zile lucrătoare în cursul anului calendaristic;
- 16) participare la competițiile sportive internaționale în calitate de membru al selecționatei Republicii Serbia – în timpul sejurului selecționatei la competiția respectivă, precum și perioada pregătirilor pentru competiție, dar cel mult 45 de zile lucrătoare în cursul anului calendaristic;
- 17) deces a rudeniei – o zi lucrătoare;

Membri ai familiei restrânse, în sensul Contractului, se consideră: soțul, partenerul, copilul, copilul vitreg, copilul întreținut temporar și părintii și altă persoană față de care angajatul are obligație legală de întreținere.

Concediul cu plată prevăzut la punctele 2), 6), 7), 8), 9), 13), 15) și 17) ale alineatului 1 din prezentul articol, se poate folosi pe parcursul anului calendaristic – cu durata totală de șapte zile lucrătoare.

Angajatul este obligat să anexeze conducătorului, pe lângă cererea în scris pentru folosirea concediului cu plată, dovezi corespunzătoare care confirmă existența temeiului pentru concediul cu plată, iar conducătorul este obligat ca în termen de opt zile să emită decizia în baza cererii.

În caz excepțional, din cauza urgenței, conducătorul aprobă concediul cu plată angajatului imediat după încunoștințarea cu evenimentul apărut, iar angajatul anexează ulterior dovezile care confirmă existența temeiului pentru concediul cu plată.

Angajatul de a cărui muncă nu mai este nevoie, înainte de încetarea raportului de muncă are drept la concediu cu plată cu durata de 45 de zile în vederea căutării unui nou post de muncă.

Concediu fără plată

Articolul 11

Angajatul are drept la concediu fără plată în anul calendaristic, în caz de:

- 1) îngrijire a membrului bolnav al familiei restrânse – până la 30 de zile lucrătoare;
- 2) deces al rudeniei apropiate de sânge sau de afini – până la cinci zile lucrătoare.

Articolul 12

Conducătorul poate să aprobe angajatului concediu fără plată cu condiția ca acesta să nu perturbe activitatea organului provincial:

- 1) pentru școlarizare, specializare sau un alt aspect al formării profesionale și perfecționării la care angajatul procedează din inițiativă proprie – până la 30 de zile lucrătoare;
- 2) pentru îngrijirea și tratamentul copilului sau copilului vitreg care suferă de o boală grea și cronică – până la șase luni;

- 3) pentru vizita la soț, care se află la muncă sau școlarizare în străinătate – până la trei luni;
- 4) efectuarea treburilor personale – până la șapte zile lucrătoare.

Articolul 13

Pe durata concediului fără plată prevăzut la articolele 11 și 12 din Contract, angajatului i se suspendează drepturile și obligațiile din raportul de muncă.

Dreptul angajatului la concediu fără plată și durata acestuia se stabilesc prin decizie.

Angajatul este obligat să anexeze conducătorului, pe lângă cererea în scris pentru folosirea concediului fără plată, dovezile corespunzătoare care confirmă existența temeiului pentru concediul fără plată, cu excepția cazului prevăzut la articolul 12 punctul 4), iar conducătorul este obligat ca în termen de opt zile să emită decizia în baza cererii.

III SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ

Articolul 14

Conducătorul este obligat să-i asigure angajatului munca la locul de muncă și în mediul de lucru în care au fost aplicate măsurile de securitate și sănătate în muncă, în conformitate cu legea, actele generale adoptate în baza legii, standardele reglementate și Contract.

Conducătorul asigură ca procesul de muncă să fie acomodat posibilităților fizice și psihice ale angajatului și ca mediul de lucru, mijloacele de muncă și mijloacele și utilajele pentru protecția personală să nu pericliteze securitatea și sănătatea angajatului.

Angajatul este obligat să procedeze în conformitate cu datoriile stabilite și într-un mod corespunzător să folosească drepturile și măsurile stabilite în domeniul securității și sănătății în muncă, cu scopul protecției vieții și sănătății sale, precum și vieții și sănătății celorlalți angajați și a persoanelor terțe care se află în spațiul de lucru și mediul de lucru.

Articolul 15

Conducătorul este obligat să emită actul privind evaluarea riscului prin care, în conformitate cu legea și actele generale adoptate în baza legii, se stabilește existența pericolului și nocivității pentru viața și sănătatea angajatului la locul de muncă și în mediul de lucru și determină măsurile pentru înlăturarea acestora.

Conducătorul este responsabil pentru aplicarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă, în conformitate cu legea, actele generale adoptate în baza legii, standardele, reglementările tehnice, Contractul și actul privind evaluarea riscului la locul de muncă și mediul de lucru.

Conducătorul este obligat să modifice actul privind evaluarea riscului în cazul apariției oricărui pericol nou și modificării nivelului de risc în procesul muncii sau dacă intervin lezări corporale grave sau lezări colective în muncă.

Conducătorul nu poate prin aplicarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă să cauzeze obligații financiare pentru angajat și reprezentantul angajatului și ca prin aplicarea măsurilor să agraveze situația materială și socială dobândită prin muncă și în legătură cu munca.

Conducătorul este obligat să instruiască angajatul pentru o muncă sănătoasă și să fie în siguranță la locul de muncă, la care l-a repartizat.

Conducătorul este obligat să instruiască angajatul pentru acordarea primului ajutor.

Conducătorul este obligat să asigure control medical în prealabil și periodic pentru toți angajații, iar în conformitate cu legea și actele adoptate în baza legii din domeniul securității și sănătății în muncă și Actul privind evaluarea riscului la locul de muncă și în mediul de lucru.

Articolul 16

Angajatul este obligat să procedeze în conformitate cu datoriile stabilite și în modul reglementat să folosească drepturile și măsurile stabilite în domeniul securității și sănătății în muncă, cu scopul protecției vieții și sănătății proprii, precum și vieții și sănătății celorlalți angajați precum și a persoanelor care se află în mediul de lucru sau în spațiul de lucru.

Angajatul are dreptul și obligația ca înainte de începerea muncii să facă cunoștință cu măsurile de securitate și sănătate în muncă, la activitățile sau locul de muncă la care a fost repartizat, precum și să se instruiască pentru aplicarea acestora.

Angajatul are dreptul să refuze să lucreze când este amenințat de pericol nemijlocit pentru viață și sănătate, din cauză că n-au fost aplicate măsurile de securitate și sănătate în muncă, atâta timp cât măsurile stabilite nu se aplică.

În cazul prevăzut la alineatul 3 din prezentul articol, angajatul exercită toate drepturile din raportul de muncă, parcă ar fi lucrat.

Articolul 17

Angajatul este dator să lucreze cu arme, la aplicarea măsurilor de protecție împotriva incendiului, cu surse de radiații ionice și cu materii periculoase, după controlul medical realizat în prealabil și obținerea părerii serviciului medicinei muncii, prin care se stabilește că este capabil din punct de vedere sanitar pentru munca menționată.

Articolul 18

Mijloacele pentru aplicarea măsurilor stabilite pentru înlăturarea riscului în domeniul securității și sănătății în muncă, inclusiv și mijloacele de prevenire a invalidității ca urmare a unui accident de muncă, se asigură în bugetul P.A. Voivodina, în conformitate cu legea, alte reglementări și Contract.

Articolul 19

Guvernul P.A. Voivodina numește, pe o perioadă de patru ani, un Comitet unic pentru securitate și sănătate în muncă pentru toate organele provinciale (în continuare: Comitetul), care are președinte și șase membri, dintre care patru membri sunt propuși de Sindicat.

Articolul 20

Conducătorul este obligat să faciliteze Comitetului:

- acces la toate actele care se referă la securitatea și sănătatea în muncă;
- să participe la dezbaterile tuturor problemelor care se referă la aplicarea securității și sănătății în muncă;
- să informeze Comitetul cu privire la toate problemele care se referă la securitatea și sănătatea în muncă.

Comitetul poate:

- să prezinte propuneri conducătorului cu privire la toate problemele care se referă la securitatea și sănătatea în muncă;
- să solicite conducătorului să întreprindă măsurile corespunzătoare pentru înlăturarea sau reducerea riscurilor care periclitează securitatea și sănătatea angajaților;
- să solicite exercitarea controlului de inspecție a muncii dacă consideră că, conducătorul nu a aplicat măsurile reglementate și necesare pentru securitatea și sănătatea în muncă.

Membrii Comitetului au drept să participe la controlul inspecției muncii, iar conducătorul este obligat să remită Comitetului actul inspecției muncii prin care sunt dispuse măsurile și să-l informeze în scris cu privire la modul de aplicare a măsurilor dispuse.

Articolul 21

Conducătorul face asigurarea colectivă a angajaților, în condiții egale, pentru cazuri de: deces, consecințe ale accidentului, lezări în

muncă, boli profesionale și boli provocate prin muncă, în vederea asigurării compensării pagubei și-i informează pe toți angajații cu privire la condițiile de asigurare.

Serviciul competent al angajatorului care este însărcinat cu realizarea asigurării anagajaților este obligat ca înainte de încheierea contractului privind asigurarea să procure părerea Sindicatului.

IV SALARII, COMPENSAREA CHELTUIELILOR ȘI ALTE REMUNERAȚII

Elementele pentru stabilirea salariului

Articolul 22

Angajatul are dreptul la salariu lunar care se stabilește în conformitate cu reglementările în vigoare.

Articolul 23

Salariul se stabilește în temeiul:

- 1) bazei de calcul a salariului;
- 2) coeficientului care se înmulțește cu baza de calcul;
- 3) suplimentului la salariu;
- 4) obligațiilor pe care angajatul le achită în baza impozitului și contribuțiilor pentru asigurarea socială obligatorie din salariu, în conformitate cu legea.

Articolul 24

Salariul de bază îl determină produsul dintre coeficient și baza de calcul.

Salariul îi aparține angajatului care are program complet de muncă sau program de muncă care se consideră program complet.

Angajatul care nu muncește cu program complet are drept la salariu care este proporțional duratei programului de muncă.

Articolul 25

Nivelul bazei de calcul

Nivelul bazei de calcul a salariului se stabilește în conformitate cu legea.

Coeficientul pentru calculul salariului

Articolul 26

Coeficientul exprimă complexitatea activităților, responsabilitatea, condițiile de muncă și pregătirea de specialitate.

Coeficientul cuprinde și suplimentul pentru compensarea pentru alimentația pe durata muncii și indemnizația pentru concediul de odihnă.

Articolul 27

Salariul se poate plăti o dată sau din mai multe părți, și anume, sub formă de acout și calcul definitiv.

Cuantumul total al salariului se achită de regulă cel târziu până în data de cinci din lună pentru luna precedentă.

Plata salariului în mai multe părți se face în așa fel că plata salariului conform calculului definitiv se face de regulă până în data de cinci din lună pentru luna precedentă, iar acoutul până în data de 20 din lună pentru luna în curs.

Angajatorul este obligat să remită angajatului calculul, cu prilejul fiecărei plăți a salariului și compensării salariului.

Articolul 28

Salariul se primește și pe durata efectuării concediului de odihnă și pentru zilele sărbătorilor de stat pentru care este reglementat să nu se lucreze.

Dreptul la supliment la salariul de bază

Articolul 29

Angajatul are drept la supliment la salariul de bază de:

- 1) 0,4% din salariul de bază pentru fiecare an de muncă încheiat în raport de muncă;
- 2) 26% pentru fiecare oră de muncă de noapte din valoarea orei de muncă a salariului de bază dacă o asemenea muncă n-a fost valorificată cu prilejul stabilirii salariului de bază;
- 3) 110% pentru fiecare oră de muncă din valoarea orei de muncă a salariului de bază în zi de sărbătoare de stat și sărbătoare religioasă care se sărbătorește în conformitate cu legea;
- 4) 26% pentru fiecare ora de muncă suplimentară din valoarea orei de muncă a salariului de bază;

Drept la supliment și nivelul suplimentului la salariul de bază se stabilesc prin decizie.

Articolul 30

Angajatorul poate să le plătească angajaților premiu pentru rezultate deosebite în muncă până la 30% din salariul angajatului, dacă au fost planificate mijloace în buget.

Compensarea salariului

Articolul 31

Angajatul are drept la compensarea salariului la nivelul salariului mediu din ultimele trei luni, care se calculează și plătește în același quantum parcă ar fi lucrat, pe durata:

- 1) concediului cu plată stabilit în baza legii și Contractului;
- 2) exercițiului militar și dacă a răspuns la citația organelor de stat;
- 3) formării profesionale la care a fost trimis de organul provincial;
- 4) participarea la întruniri științifice, simpozioane, congrese, seminarii la care a fost trimis de către organul provincial sau organul sindical;
- 5) controlului medical sistematic sau la specialist la care a fost trimis de către angajator;
- 6) când refuză să lucreze dacă este amenințat de pericol nemijlocit pentru viață și sănătate din cauză că n-au fost aplicate măsurile reglementate pentru securitate și sănătate în muncă, în conformitate cu reglementările care stipulează securitatea și sănătatea în muncă;
- 7) când este nerepartizat.

Articolul 32

Angajatul are dreptul la compensarea salariului pe durata absenței de la locul de muncă din cauza incapacității temporare de muncă până la 30 de zile, în conformitate cu legea.

Articolul 33

Compensarea salariului pe durata absenței de la locul de muncă din cauza incapacității temporare de muncă mai mult de 30 de zile și pe durata concediului de maternitate și absenței de la locul de muncă pe motivul îngrijirii copilului, o achită angajatorul concomitent cu achitarea salariului celorlalți angajați.

Articolul 34

Angajatul care a fost suspendat din cauză că împotriva lui a fost demarată procedura disciplinară din cauza lezării mai grave a obligațiilor din raportul de muncă, pe durata suspendării are drept la com-

pensarea salariului la nivelul unei pătrimi, iar dacă întreține familia la nivelul unei treimi din salariul de bază pentru luna care precede lunii în care a fost demarată procedura.

Angajatul împotriva căruia a fost suspendată procedura disciplinară sau care a fost absolvit de vină în procedura disciplinară, în următoarele trei zile de la apariția acestui fapt, se plătește diferența dintre plata compensării salariului și cuantumul întreg al salariului de bază.

Compensarea cheltuielilor

Articolul 35

Angajatul are drept la compensarea cheltuielilor, și anume:

- 1) pentru transportul la și de la locul de muncă la nivelul abonamentului lunar în transportul public;
- 2) pe durata deplasării în interes de serviciu în țară – diurnă la nivel de 5% din salariul mediu pe angajat în economia Republicii Serbia conform ultimei date publicate de organul republican competent pentru activități de statistică;
- 3) pentru cazare și dejun în deplasarea în interes de serviciu, conform chitanței prezentate, cu excepția hotelului de categoria I (cinci stele);
- 4) pentru transportul în efectuarea deplasării în interes de serviciu în țară la nivelul prețului de transport pentru mijloacele de transport aprobate cu cheltuielile de compensare pentru rezervarea locurilor în mijloacele de transport și transportul bagajelor;
- 5) pentru utilizarea telefonului, telefaxului și internetului în scopuri de serviciu în deplasarea în interes de serviciu la nivelul cheltuielilor reale;
- 6) pe durata deplasării în interes de serviciu în străinătate – în condițiile, modul și la nivelul stabilit prin reglementări speciale;
- 7) pentru utilizarea autovehiculului propriu pentru efectuarea activității de serviciu la nivel de 10% din prețul reglementat pentru un litru de combustibil pe un kilometru parcurs;
- 8) pentru activitatea și sejurul pe teren (supliment pentru teren) la nivel de 3% din salariul mediu pe angajat în economia Republicii Serbia conform ultimei date publicate de organul republican competent pentru activități de statistică, dacă n-a fost asigurată cazarea și alimentația și cheltuielile pentru cazare și alimentație.

Articolul 36

Angajatul are drept la abonament lunar pentru venirea la serviciu și plecarea de la serviciu pentru relația unde operatorul de transport public facilitează cumpărarea acestora.

Pentru relațiile în care operatorul public nu facilitează cumpărarea abonamentului lunar, angajatul are dreptul la compensarea cheltuielilor de transport în bani, și anume la nivelul cheltuielilor stabilite în baza numărului de zile de venire la servicii și plecarea de la servicii și cuantumul prețului unui bilet pe linia și distanța pe care angajatul o folosește și pentru care nu există abonament lunar.

Angajatul care n-are posibilitatea ca la venirea la servicii și plecarea de la servicii să folosească transportul public, deoarece pe relația concretă nu există transport public organizat, are dreptul la compensarea cheltuielilor în bani la nivelul întregului abonament lunar în transportul public pe o relație asemănătoare, în baza adeverinței operatorului de transport public.

Dacă pe aceeași relație transportul este efectuat de mai mulți operatori de transport, la stabilirea cheltuielilor prevăzute la alineatele 2 și 3 ale prezentului articol se ia cuantumul prețului biletului aceluși operator care are cel mai mic preț.

Articolul 37

Conducătorul de regulă efectuează compensarea cheltuielilor de transport pentru venirea la servicii și plecarea de la servicii prin cumpărarea abonamentului lunar la începutul lunii pentru luna viitoare, pentru relațiile unde aceasta este posibil.

În mod excepțional, la cererea angajatului, conducătorul poate adopta hotărârea ca plata să se facă în bani la nivelul prețului abonamentului lunar.

Dacă pe aceeași relație transportul îl efectuează mai mulți operatori, la stabilirea compensării cheltuielilor de transport prevăzută la articolul 2 din prezentul articol se ia cuantumul prețului abonamentului lunar al operatorului care are cel mai mic preț.

Articolul 38

Conducătorul este obligat ca, în cazul achitării cheltuielilor de transport în bani, de la operatorii de transport public care de la autogara din sediul angajatorului efectuează transportul călătorilor în transportul interurban, să asigure lista de prețuri în vigoare pentru transportul de călători (prețul biletelor individuale și a abonamentului).

Angajatul este obligat să dea declarație conducătorului cu privire la domiciliu și transportul pe care-l folosește pentru venirea la servicii și plecarea de la servicii.

Alte remunerații

Indemnizația pentru ieșirea la pensie

Articolul 39

Angajatului căruia îi încetează raportul de muncă din cauza ieșirii la pensie are dreptul la indemnizație de ieșire la pensie la nivelul de 1,5 salariu pe care l-ar fi realizat pentru luna care precede lunii în care se face plata indemnizației, cu specificarea că aceasta nu poate fi mai mică decât trei salarii medii în Republica Serbia, conform ultimei date publicate de către organul republican competent pentru activități de statistică pe data achitării.

Indemnizația pentru angajatul care a rămas nerepartizat

Articolul 40

Angajatului pentru care se stabilește că este nerepartizat, se plătește indemnizație pentru fiecare an de muncă în raport de muncă la nivel de 1/3 din salariul mediu al acestuia care l-a fost plătit pentru ultimele trei luni care preced lunii în care a fost emisă decizia prin care s-a stabilit că a rămas nerepartizat.

Conducătorul este obligat ca indemnizația prevăzută la alineatul 1 din prezentul articol să o plătească angajatului înainte de încetarea raportului de muncă.

Cadoul copiilor angajatului

Articolul 41

Conducătorul asigură copiilor angajatului de vârsta până la 15 ani, cadou de anul nou, respectiv o felicitare cu bani în valoare de până la cuantumul neimpozitat care este prevăzut de legea prin care se stipulează impozitul pe venitul cetățenilor.

Compensarea cheltuielilor de mutare a angajatului

Articolul 42

Compensarea cheltuielilor de mutare se realizează sub condiția că angajatul se trimite la muncă în afara locului angajării sale, respectiv a sediului organului provincial.

Cererea pentru compensarea cheltuielilor se prezintă conducătorului în termen de opt zile de la data mutării.

Compensarea pentru cheltuielile de mutare corespunde nivelului cheltuielilor reale de transport a lucrurilor care se utilizează pentru nevoile gospodăriei și se plătește după prezentarea dovezii corespunzătoare privind cheltuielile de mutare.

Ajutor pentru îmbunătățirea statutului social-material al angajaților

Articolul 43

Angajatul poate să realizeze ajutor pentru îmbunătățirea situației social-materiale.

Nivelul acestui ajutor și criteriile pentru repartizarea acestuia le stabilește Angajatorul printr-un act special.

Ajutor de solidaritate și ajutor în caz de deces al angajatului sau membrului familiei restrânse a angajatului

Articolul 44

Angajatul are dreptul la ajutor de solidaritate în cursul anului, cel mult până la nivelul de trei salarii nete pe angajat în economia Republicii Serbia conform ultimei date publicate de organul republican competent pentru activități de statistică pe data plății, în caz de:

- 1) boală lungă sau gravă a angajatului sau soțului respectiv partenerului, copilului, copilului vitreg, copilului îngrijit temporar și a altei persoane față de care angajatul are obligație legală, obligație de întreținere, ceea ce necesită cheltuieli în procedura de diagnosticare (de exemplu: scanner etc., control medical) și cu prilejul tratamentului (operație, medicamente etc.), când cheltuielile menționate nu se finanțează din mijloacele asigurării de sănătate obligatorii;
- 2) achiziție a dispozitivelor ortopedice și a aparatelor pentru reabilitarea angajatului sau a soțului respectiv partenerului, copilului, copilului vitreg, copilului îngrijit temporar și altor persoane față de care angajatul are obligație legală de întreținere;
- 3) reabilitare sanitară a angajatului, când aceasta se finanțează din mijloacele asigurării de sănătate obligatorii și dacă angajatul posedă trimiterea instituției sanitare privind nevoia de reabilitare sanitară;
- 4) invaliditate gravă a angajatului, pe care a stabilit-o organul competent.

Angajatul are dreptul la compensarea cheltuielilor pentru servicii funerare în caz de deces al membrului familiei restrânse cel mult până la nivelul salariului mediu în Republica Serbia conform ultimei date publicate a organului republican competent pentru activități de statistică în data plății.

Cheltuielile serviciilor funerare care se compensează, în sensul alineatului 2 din prezentul articol, sunt: sicriul și dotarea completă a sicriului, piatra funerară (cruce de lemn sau placă de lemn), primirea și așezarea defunctului în capelă și folosirea capelei, îngroparea în mormânt sau cavou, incinerarea și îngroparea urnei, amenajarea și formarea mormântului, folosirea locului de mormânt în primul an, transportul defunctului de la locul decesului până la locul de înmormântare din locul de reședință și prezența feței bisericești la funeralii în vederea oficierei slujbei religioase, precum și alte cheltuieli funerare necesare.

În caz de deces a membrului familiei care a fost beneficiar al pensiei, cheltuielile serviciilor funerare care se compensează, se reduc cu cuantumul compensării cheltuielilor funerare realizate de organul competent pentru asigurările de pensie și invaliditate.

Nivelul ajutorului în cazurile stabilite la alineatele 1, 2, 3 și 4 ale prezentului articol, se recunoaște în baza documentației în conformitate cu mijloacele asigurate în bugetul P.A. Voivodina.

În caz de deces al angajatului, familia restrânsă a angajatului are dreptul la compensarea cheltuielilor serviciilor funerare la nivel de trei salarii medii pe angajat în economia Republicii Serbia conform ultimei date publicate de organul republican competent pentru activități de statistică în data plății.

Dreptul la compensarea cheltuielilor în sensul alineatului 6 al prezentului articol se realizează în baza cererii în scris și a certificatelor din registrele matricole prin care se dovedește întemeierea cererii (certificat din registrul matricol al nașterilor sau al căsătoriilor pentru semnatarul cererii și certificatul din registrul matricol al deceselor pentru angajat).

În caz de deces al angajatului fiecare copil minor al acestuia, respectiv copilul vitreg are dreptul la ajutor în caz de deces al părintelui angajat, la nivel de trei salarii medii nete pe angajat în economia Republicii Serbia conform ultimei date publicate de organul republican competent pentru activități de statistică.

Copilul, respectiv copilul vitreg al angajatului care își pierde viața în timpul efectuării activităților prevăzute pentru locul de muncă la care a fost repartizat, are dreptul la bursă lunară pe parcursul școlarizării regulate la nivel de 100% din salariul mediu net pe angajat în economia Republicii Serbia conform ultimei date publicate de organul republican competent pentru activități de statistică.

Conducătorul decide cu privire la exercitarea dreptului la ajutor în baza cererii în scris și a documentației prin care se dovedește întemeierea cererii.

Premiul jubiliar

Articolul 45

Angajatul are dreptul la premiul jubiliar în bani la nivel de salariu mediu net pe angajat în economia Republicii Serbia conform ultimei date publicate de organul republican competent pentru activități de statistică, în data plății, cu specificarea că nivelul premiului se majorează cu 25% la fiecare exercitare următoare a dreptului respectiv.

An jubiliar de muncă se consideră anul în care angajatul împlinește 10, 20, 30 sau 40 de ani de muncă petrecuți în raport de muncă la angajator, indiferent în ce organ al autonomiei teritoriale și organ al unității autogovernării locale, și-a exercitat angajatul dreptul din raportul de muncă.

Dreptul la premiul jubiliar se dobândește din ziua următoare împlinirii condițiilor prevăzute la alineatul 2 al prezentului articol.

Premiul jubiliar se acordă în baza evidenței organului provincial competent.

Dacă angajatului îi încetează munca în organul provincial, dar și-a exercitat dreptul la premiul jubiliar, premiul se va plăti angajatului după încetarea muncii, sau urmașului acestuia.

Premiul anual

Articolul 46

Angajatul are dreptul la premiul anual.

Premiul anual se plătește angajatului, de regulă, în întregime, în luna ianuarie, iar participanții se pot înțelege ca premiul anual al angajatului să se plătească din mai multe părți.

Cu privire la nivelul și modul de plată a premiului anual participanții la încheierea Contractului negociază în procedura de elaborare a hotărârii privind bugetul.

V ANGAJAȚII NEREPARTIZAȚI

Articolul 47

Conducătorul este dator ca odată cu schimbările în organizarea organelor provinciale și raționalizare, dacă consecințele acestea sunt reducerea numărului sau modificarea structurii angajaților, înainte de adoptarea actului privind schimbarea, să procure părerea Sindicatului, să examineze propunerile și obiecțiunile Sindicatului și să-l informeze cu privire la atitudinea sa în termen de opt zile.

Sindicatul este obligat să-și dea părerea în termen de opt zile de la data primirii cererii conducătorului.

Articolul 48

Angajatului nu i se poate stabili statut nerepartizat, fără consimțământul acestuia:

- dacă este vorba de femeia gravidă;
- pe durata concediului de maternitate;
- pe durata absenței de la locul de muncă în temeiul îngrijirii copilului;

- pe durata absenței de la locul de muncă în temeiul îngrijirii speciale a copilului;
- dacă angajatului i-a fost stabilită categoria de invaliditate, respectiv capacitatea de muncă rămasă;
- dacă este singurul întreținător al copilului minor;
- dacă are copil cu deficiențe în dezvoltare;
- dacă a împlinit, pentru bărbați 40, iar pentru femei 35 de ani de stagi de pensie.

VI COMPENSAREA PAGUBEI

Articolul 49

Angajatul este responsabil pentru paguba pe care în muncă sau în legătură cu munca, intenționat sau din neglijență gravă, a provocat-o angajatorului – în conformitate cu legea și Contractul.

Dacă paguba este provocată de mai mulți angajați, fiecare angajat este responsabil pentru partea din pagubă pe care a provocat-o.

Dacă pentru angajatul prevăzut la alineatul 2 al prezentului articol nu se poate stabili partea din pagubă pe care a provocat-o, se considera că toți angajații sunt responsabili egal și paguba o compensează în părți egale.

Dacă mai mulți angajați au provocat paguba prin faptă penală cu intenție directă, pentru pagubă răspund solidar.

Existența pagubei, nivelul acesteia, circumstanțele în care a apărut și cine a provocat-o, stabilește conducătorul sau persoana pe care acesta o autorizează în formă scrisă.

Cu privire la stabilirea existenței pagubei va fi informat Sindicatul.

Articolul 50

Conducătorul răspunde pentru paguba provocată angajatului în muncă sau în legătură cu munca conform regulilor generale din dreptul obligațional.

Conducătorul și angajatul pot încheia acord în scris prin care stabilesc nivelul și modul de compensare a pagubei și acesta va avea putere de act executiv.

VII DREPTUL LA GREVĂ

Articolul 51

Angajații pot organiza grevă și grevă de avertizare, în conformitate cu legea și în condițiile stabilite prin Contract.

Greva prevăzută la alineatul 1 al prezentului articol se poate organiza la angajator într-unul sau mai multe organe provinciale.

Articolul 52

Hotărârea privind intrarea în grevă și grevă de avertizare este adoptată de organul Sindicatului stabilită printr-un act general al Sindicatului sau majoritatea angajaților.

Prin hotărârea privind intrarea în grevă se stabilesc: solicitările angajaților; timpul începerii grevei; locul de întrunire a participanților la grevă, dacă greva se manifestă prin întrunirea angajaților și a comitetului de grevă care reprezintă interesele angajaților și în numele acestora conduce greva.

Articolul 53

Greva de avertizare prezintă încetarea de o oră a muncii angajaților în cursul zilei lucrătoare, cu un proces minim de muncă, care cuprinde controlul intrării în edificiul angajatorului și Adunarea P.A. Voivodina, cu câte un angajat la fiecare intrare.

Cu privire la zilele lucrătoare în cursul cărora se organizează grevă de avertizare, decide Sindicatul.

Hotărârea privind greva de avertizare, sindicatul o remite conducătorului, cel puțin 48 de ore înainte de începerea grevei de avertizare, în vederea soluționării pașnice a problemelor prin negocieri.

Articolul 54

Greva înseamnă întreruperea muncii angajaților în cursul programului de muncă, cu efectuarea minimă a procesului de muncă.

Hotărârea privind greva, Sindicatul o remite conducătorului, cel puțin zece zile înainte de începerea grevei, în vederea soluționării pașnice a problemelor prin negocieri.

Articolul 55

Reprezentanții autorizați ai conducătorului și Sindicatului au obligația ca tot timpul, de la anunțarea grevei de avertizare sau a grevei și pe durata grevei de avertizare sau a grevei, să negocieze în vederea soluționării pașnice a problemelor și înlăturarea cauzelor care au provocat greva de avertizare sau greva.

Articolul 56

Procesul minim de muncă pe durata grevei se stabilește la:

- Serviciul Adunării Provinciei Autonome Voivodina;
- Secretariatul Guvernului Provinciei Autonome Voivodina;
- Direcția pentru Activitățile Comune ale Organelor Provinciale;
- Secretariatul Provincial pentru Finanțe.

Modul de asigurare a procesului minim de muncă se stabilește prin actul general al angajatorului, în conformitate cu Contractul.

Pentru procesul minim de muncă angajatorul angajează în muncă cel mult până la 20% din numărul total al persoanelor angajate și numite în organele provinciale prevăzute la alineatul 1 din prezentul articol.

Dacă la începutul și pe parcursul grevei în organele provinciale prevăzute la alineatul 1 al prezentului articol vor fi cel puțin 20% din angajați care nu sunt în grevă, conducătorul nu poate să angajeze în muncă alți angajați care sunt în grevă, în sensul asigurării procesului minim de muncă.

În caz de grevă în alte organe provinciale, pe lângă cele menționate la alineatul 1 al prezentului articol, procesul minim de muncă îl asigură persoanele numite.

Articolul 57

Angajatul care participă la grevă își exercită drepturile fundamentale din raportul de muncă, cu excepția dreptului la salariu, iar dreptul din asigurarea socială – în conformitate cu reglementările privind asigurarea socială.

Articolul 58

Organizarea grevei, respectiv participarea la grevă în condițiile stabilite prin lege și Contract, nu prezintă lezarea obligației de muncă, nu poate fi temei pentru demararea procedurii pentru stabilirea responsabilității materiale și disciplinare a angajatului și nu poate avea drept consecință încetarea raportului de muncă a angajatului.

VIII CONDIȚIILE DE ACTIVITATE ALE SINDICATULUI

Orânduirea raporturilor juridice de muncă și economice ale angajaților

Articolul 59

În procedura de adoptare a actului general din competența Adunării P.A. Voivodina, Guvernului P.A. Voivodina sau organului provincial, care sunt de importanță pentru definirea statutului juridic de

muncă sau financiar al angajaților în organele provinciale, elaboratorul actului general este obligat să procure părerea Sindicatului pentru anteproiecte, respectiv proiectele actelor respective.

Sindicatul este obligat să-și dea părerea în termen de opt zile de la data primirii cererii elaboratorului.

Articolul 60

Conducătorul procură părerea Sindicatului la regulamentul privind organizarea și sistematizarea internă a locurilor de muncă în organul provincial, respectiv la modificarea și completarea acestuia, înainte de avizarea actului de către Angajator.

Sindicatul este obligat să-și dea părerea în termen de cinci zile de la data primirii cererii conducătorului.

Articolul 61

La cererea prezentată în scris, conducătorul remite Sindicatului informația sau părerea privind aplicarea legii sau a actului general care influențează statutul material, economic și social al angajaților cel târziu în termen de 15 zile.

Articolul 62

La cererea Sindicatului, Serviciul pentru Administrarea Resurselor Umane este obligat să remită Sindicatului documentația care se referă la drepturile, obligațiile, responsabilitatea și statutul membrului angajat al Sindicatului.

Cererea prevăzută la alineatul 1 se prezintă în formă scrisă împreună cu dovezile care confirmă calitatea de membru al Sindicatului și consimțământul membrului Sindicatului pentru elaborarea datelor pentru cazul concret.

Aceeași obligație prevăzută la alineatul 1 al prezentului articol, în aceleași condiții, o are și organul provincial, dacă documentația invocată la alineatul 1 al prezentului articol se află la el.

Înființarea sindicatului

Articolul 63

Angajații au dreptul să înființeze liber sindicat, să adere la acesta, să organizeze organele acestuia, să stabilească și aplice programele și activitățile organizației de sindicat în conformitate cu legea și contractul colectiv.

Articolul 64

Sindicatul adoptă independent statutul său și regulile și organizează alegerea organelor sale.

Sindicatul nu poate fi suspendat, respectiv activitatea sa nu poate fi întreruptă sau interzisă prin actul angajatorului.

Asigurarea condițiilor de muncă

Articolul 65

Angajatorul, fără compensarea cheltuielilor, prin intermediul organelor provinciale asigură Sindicatului condiții de muncă, și anume:

- 1) folosirea încăperilor de gestiune (birouri) pentru munca ordinară a Sindicatului, în sediul său;
- 2) folosirea încăperilor pentru întrunirile Sindicatului la sediu și unitățile organizatorice din afara sediului angajatorului, în așa fel ca prin folosirea încăperilor să nu influențeze efectuarea eficace a activităților din competențele angajatorului;
- 3) muncă cu plată reprezentantului autorizat al Sindicatului, în conformitate cu legea, Contractul și în condițiile stabilite prin acordul dintre angajator și Sindicat;
- 4) ajutor administrativ și tehnic, utilizarea telefonului, telefaxului, tehnicii de calculatoare și echipamentului de multiplicare și copiere a materialului;

- 5) calculul și plata cotizației sindicale și a altor mijloace în conformitate cu actele generale ale Sindicatului;
- 6) organizarea și ținerea întrunirilor sindicale ale membrilor, care la nivel anual nu pot dura mai mult de 16 ore în total, cu condiția ca prin aceasta să nu se influențeze efectuarea eficace a activităților din competența organelor provinciale;
- 7) posibilitatea de afișare a informațiilor și documentelor importante ale Sindicatului pe afișiere și în rețeaua informațională internet a organelor provinciale;
- 8) redactarea independentă a link-ului în rețeaua internet și în rețeaua internă a organelor provinciale, precum și politica de redactare proprie de informare a angajaților, respectiv a membrilor Sindicatului.

Articolul 66

Reprezentantul autorizat al Sindicatului este președintele, iar dacă sindicatul are mai mult de 200 de membri – și secretarul Sindicatului.

Articolul 67

Dacă Sindicatul are 400 sau mai mulți membri, unul dintre cei doi reprezentanți ai Sindicatului, prevăzuți la articolul 66 al Contractului, pe care-l stabilește organul competent al Sindicatului, își va exercita funcția în mod profesional și pe această durată i se suspendează drepturile și obligațiile care se dobândesc în muncă și în baza muncii la angajator.

Cheltuielile de exercitare profesională a funcției reprezentantului autorizat al Sindicatului, în sensul alineatului 1 al prezentului articol, se asigură în bugetul Provinciei Autonome Voivodina.

Acordul privind asigurarea mijloacelor prevăzute la alineatul 2 al prezentului articol, îl încheie Guvernul P.A. Voivodina și Sindicatul pe o perioadă care nu poate fi mai scurtă de cinci ani.

Articolul 68

Reprezentantul autorizat al Sindicatului, pe durata exercitării funcției la Sindicat și doi ani după încetarea funcției, dacă procedează în conformitate cu reglementările în vigoare, nu poate fi mutat fără consimțământul său la alte activități, nici nu poate fi pus în oricare mod într-o situație mai nefavorabilă decât cea pe care a avut-o înainte de intrarea în funcție în Sindicat.

Membrul organului Sindicatului, pe durata mandatului și un an după încetarea calității de membru în organul Sindicatului, dacă procedează în conformitate cu reglementările în vigoare, nu poate fi mutat la alte activități fără să-și dea consimțământul și nici nu poate avea un statut mai nefavorabil decât cel pe care l-a avut înainte de alegerea în organul Sindicatului.

Sub statut mai nefavorabil, în sensul alineatelor 1 și 2 al prezentului articol se consideră și stabilirea unui salariu mai mic decât cel pe care l-a avut angajatul înainte de alegerea de reprezentant autorizat în organul Sindicatului.

Articolul 69

Membrul Sindicatului care a fost ales într-o funcție mai mare în Sindicat (președinte al organului orașenesc, provincial sau republican) pe durata mandatului are dreptul de a fi scutit în întregime de efectuarea activităților prevăzute de locul său de muncă, cu toate că în acest timp are dreptul la compensarea salariului, în conformitate cu legea.

Articolul 70

Membrii organului Sindicatului, precum și angajatul care a fost ales în organele sindicatului în afara organizației Sindicatului, au dreptul la concediu cu plată din cauza participării la întrunirile sindicale, conferințe, ședințe, congrese și alte activități sindicale.

Reprezentantul autorizat al Sindicatului are dreptul la concediu cu plată pe durata negocierilor cu privire la încheierea contractului colectiv la angajator.

Reprezentantul Sindicatului are dreptul la concediu cu plată în ziua când, în calitate de persoană autorizată:

- 1) este prezent la procedura prin care se stabilește responsabilitatea disciplinară a membrului Sindicatului;
- 2) reprezintă membrul Sindicatului în litigiul de muncă.

Timpul petrecut la efectuarea activităților sindicale în sensul prezentului articol, se consideră a fi timp petrecut în muncă.

Articolul 71

Dacă în organele provinciale există două organizații de sindicat sau mai multe, organul provincial, respectiv conducătorul este obligat să se abțină de la acționarea prin care una dintre organizațiile de sindicat ar fi pusă în situație privilegiată, respectiv subordonată.

Prin lezarea dreptului la organizare sindicală, între altele, se consideră și presiunea făcută asupra angajaților de a înceta să fie membri în organizația de sindicat sau de a fi membri într-o anumită organizație de sindicat.

IX VALABILITATEA CONTRACTULUI COLECTIV

Articolul 72

Contractul se încheie pe o perioadă de trei ani.

Articolul 73

După expirarea termenului prevăzut la articolul 72 din prezentul Contract, Contractul încetează să fie valabil dacă participanții Contractului nu se înțeleg altfel, cel târziu 30 de zile înainte de expirarea valabilității acestuia.

Articolul 74

Valabilitatea Contractului trebuie să înceteze înainte de termenul invocat la articolul 73 din contract, dacă Angajatorul și Sindicatul încheie un contract colectiv nou.

X SOLUȚIONAREA LITIGIILOR ȘI APLICAREA CONTRACTULUI

Arbitrajul

Articolul 75

Problemele discutabile în aplicarea Contractului vor fi soluționate de Arbitraj.

Arbitrajul este alcătuit din cinci membri. Președintele și un membru sunt numiți de Angajator, un membru de Serviciul Adunării Provinciei Autonome Voivodina, iar doi membri de Sindicat.

Membrii Arbitrajului pe care îi numește Angajatorul și Serviciul Adunării Provinciei Autonome Voivodina trebuie să fie licențiați în drept, cu cel puțin zece ani de experiență în muncă în domeniul de specialitate.

Mandatul Arbitrajului este de trei ani de la data numirii.

Articolul 76

Arbitrajul decide cu privire la problemele discutabile în baza cererii Angajatorului, organului provincial sau Sindicatului.

Hotărârile Arbitrajului trebuie să fie justificate.

Hotărârile Arbitrajului cu privire la problema discutabilă sunt decisive și obligatorii pentru părțile contractante.

Hotărârile Arbitrajului vor fi publicate, fără expunerea de motive, în "Buletinul oficial al Provinciei Autonome Voivodina".

Articolul 77

Arbitrajul își desfășoară activitatea în ședințele pe care le convoacă și ține președintele Arbitrajului.

Hotărârile Arbitrajului se adoptă cu majoritatea de voturi ale președintelui și membrilor.

Cu privire la activitatea Arbitrajului se ține proces verbal.

Urmărirea aplicării contractului colectiv

Articolul 78

Angajatorul și Sindicatul pot înființa un organism de lucru comun pentru urmărirea aplicării Contractului.

XI DISPOZIȚII FINALE

Articolul 79

În baza autorizației Guvernului Provinciei Autonome Voivodina, numărul 11-32/2013 din 1 martie 2013 și autorizației Serviciului Adunării Provinciei Autonome Voivodina, numărul 031-4/13 din 4 martie 2013, în numele Angajatorului Contractul a fost încheiat de Miroslav Vasin, membru al Guvernului Provinciei Autonome Voivodina și secretar provincial pentru economie, ocuparea forței de muncă și egalitatea de șanse.

În baza autorizației Comitetului Sindicatului, numărul 00-11/2013-05 din 1 martie 2013, în numele Sindicatului Contractul a fost încheiat de mr. Erna Șumec, președintă.

Articolul 80

Contractul va fi publicat în "Buletinul oficial al Provinciei Autonome Voivodina" și intră în vigoare din ziua următoare publicării lui .

Miroslav Vasin,

membru al Guvernului Provinciei
Autonome Voivodina
și secretar provincial pentru economie,
ocuparea forței de muncă și egalitatea de șanse

mr. Erna Șumec,

președinta Organizației de Sindicat a salariaților
în organele provinciale ale administrației și
serviciile Provinciei Autonome Voivodina

CUPRINS

Nr. c.	Tema	Pagina
ADUNAREA PROVINCIEI AUTONOME VOIVODINA		
210.	Hotărârea Adunării Provinciei de modificare și completare a Hotărârii Adunării Provinciei privind salariile persoanelor pe care le alege Adunarea Provinciei Autonome Voivodina;	125
211.	Hotărârea privind destituirea Magistratului Public Provincial al Voivodinei;	125
212.	Hotărârea privind alegerea Magistratului Public Provincial al Voivodinei;	125
213.	Hotărârea privind alegerea locțiitorului secretarului provincial;	126
214.	Hotărârea de modificare a hotărârii privind numirea președintelui și membrilor Consiliului de Administrație al Organizației de Turism din Voivodina;	126
215.	Hotărârea de validare a mandatului deputatului în Adunarea Provinciei Autonome Voivodina;	126
216.	Hotărârea de validare a mandatului deputatului în Adunarea Provinciei Autonome Voivodina;	126
217.	Hotărârea de validare a mandatului deputatului în Adunarea Provinciei Autonome Voivodina.	126
COMISIA ELECTORALĂ PROVINCIALĂ		
218.	Raportul privind rezultatele alegerilor suplimentare pentru alegerea deputaților în Adunarea Provinciei Autonome Voivodina în Circumscripțiile Electorale 3 Apatin, 17 Zrenianin III și 49 Srbobran desfășurate pe data de 17 februarie 2013.	127
SECRETARIATUL PROVINCIAL PENTRU EDUCAȚIE, ADMINISTRAȚIE ȘI COMUNITĂȚILE NAȚIONALE		
219.	Regulamentul privind acordarea mijloacelor bugetare ale Secretariatului Provincial pentru Educație, Administrație și Comunitățile Naționale pentru finanțarea și cofinanțarea programelor și proiectelor din domeniul învățământului elementar și mediu și în domeniul nivelului de trai al elevilor.	127
220.	Concurs pentru dotații organizațiilor comunităților etnice din Provincia Autonomă Voivodina.	129
CONTRACTUL COLECTIV PENTRU ORGANELE PROVINCIEI AUTONOME VOIVODINA		
221.	Contractul colectiv pentru organele Provinciei Autonome Voivodina	130

ANUNȚUL DECLARĂRII NULE A DOCUMENTELOR PIERDUTE: 250 dinari
 Plata în contul nr 340- 15329- 18/ invocareanr. 13/ S.R.L Magyar szó Kft. Novi Sad , Vojvode Mišića nr 1 ,
 Textul anunțului cu adeverința de plată /exemplarul sau fotocopia chitanței/ se trimite pe adresa :
 ” Buletinul oficial al P.A.V.” Magyar szó Kft, Vojvode Mišića nr. 1 Novi Sad

Redactor responsabil : Ksenija Jovanović , Tel .021 487-40 00.
 Tiparul: S.R.L Magyar szó Kft. Tipografia FORUM, Vojvode Mišića nr 1, Novi Sad .Telefoane: redacția 021 457 060,
 Serviciul de abonamente: 021 557 244, Serviciul de publicitate: 021 457 633,
 Email: sl.listapv@magyarszo.com