



VAJDASÁG AUTONÓM TARTOMÁNY HIVATALOS LAPJA

Vajdaság AT Hivatalos Lapja megjelenik szükség szerint, hat nyelven: szerb, magyar, szlovák, román, ruszin és horvát nyelven. - Kéziratokat nem küldünk vissza - Hirdetések a díjszabás szerint.	Újvidék 2018. december 6. 58. szám LXIX. évfolyam	Évi előfizetés 8.800 dinár. Reklamálási határidő 15 nap. Szerkesztőség és ügykezelés: Novi Sad, Vojvode Mišića 1. ISSN 0353-8443 COBISS.SR-ID 55020807 E-mail: sl.listapv@magyarszo.rs
--	--	--

ÁLTALÁNOS RÉSZ

1229.

Az autonóm tartományokban és helyi önkormányzatokban foglalkoztatottakról szóló törvény (Az SZK Hivatalos Közlönye, 21/2016., 113/2017. és 113/2017-más tv.) 29. szakasza alapján, A közszférában foglalkoztatottak bérrendszeréről szóló törvény (Az SZK Hivatalos Közlönye, 18/2016., 108/2016. és 113/2017. szám) 2. szakaszának 2. és 3. bekezdése, Az autonóm tartományi és helyi önkormányzati szervek köztisztviselőinek és közalkalmazottainak bérezéséről szóló törvény (Az SZK Hivatalos Közlönye, 113/2017. szám) 30. szakaszának 2. bekezdése, A munkatörvény (Az SZK Hiv. Közlönye, 24/2005., 61/2005., 54/2009., 32/2013., 75/2014., 13/2017-AB határozat és 113/2017. szám) 240., 248. és 253. szakaszai, valamint Az állami szervek külön kollektív szerződésének (Az SZK Hivatalos Közlönye, 25/2015., 50/2015., 20/2018. és 34/2018. szám) kiegészítése 4. szakasza alapján, a Tartományi Kormány és Vajdaság Autonóm Tartomány Tartományi Közigazgatási Szervei és Szolgálati Dolgozóinak Szakszervezete, 2018. december 6-án megkötik

VAJDASÁG AUTONÓM TARTOMÁNY SZERVEINEK KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSÉT

I. ALAPRENDELKEZÉSEK

1. szakasz

Vajdaság Autonóm Tartomány szerveinek kollektív szerződése (a továbbiakban: Szerződés) részletesen szabályozza a Vajdaság Autonóm Tartomány szerveiben foglalkoztatottak munkaviszonyáról rendelkező törvénnyel, az általános aktusokkal és más előírásokkal megállapított jogok és köteleességek érvényesítésének módját, többletjogokat és kedvezőbb munkafeltételeket állapít meg a törvénnyel összhangban a Vajdaság Autonóm Tartomány szerveiben dolgozók munkaviszonyát szabályozó törvényben, az általános aktusban és más jogszabályokban megállapított jogokhoz és munkafeltételekhez képest, valamint a munkahelyi biztonságot és egészségvédelmet, a jogviták rendezését, a szerződés alkalmazásának figyelemmel kísérését, a felek kölcsönös viszonyát a Szerződés megkötése során, a Szerződés módosításának és kiegészítésének eljárását, valamint a munkavállaló és a Munkáltató tekintetében jelentős egyéb kérdéseket.

A Szerződést közvetlenül kell alkalmazni és az a szerződő felek számára kötelező érvényű.

2. szakasz

A Szerződés értelmében Vajdaság Autonóm Tartomány szervei a tartományi közigazgatási szervek, a Tartományi Kormány Titkársága, a Tartományi Kormány által alapított szolgálatok és igazgatóságok, a tartományi polgári jogvédő - ombudsman, Vajdaság Autonóm tarto-

mány Vagyongjogi Ügyészsége és Vajdaság Autonóm Tartomány Képviselőházának Szolgálat, ha másik tartományi jogszabály másként nem rendelkezik (a továbbiakban: tartományi szervek).

A Munkáltató a Szerződés értelmében Vajdaság Autonóm Tartomány (a továbbiakban: Vajdaság AT), melyet a Tartományi Kormány (a továbbiakban: Munkáltató) képvisel. A Munkáltató foglalkoztatottak iránti jogait és kötelességeit a tartományi szerv vezetője (a továbbiakban: vezető) gyakorolja.

A tisztviselők iránti Munkáltatói jogokat és kötelezettségeket a jelen Szerződés értelmében Vajdaság AT Képviselőháza gyakorolja, illetve Vajdaság AT Képviselőházának illetékes munkatestülete vagy végrehajtó szerve, illetve a végrehajtó szerv illetékes munkatestülete.

A reprezentatív szakszervezet a Szerződés értelmében Vajdaság Autonóm Tartomány Közigazgatási Szervei és Szolgálati Dolgozóinak Szakszervezeti Szervezete (a továbbiakban: Szakszervezet), melyet a Munka-, Harcos- és Szociálisügyi Minisztérium a szakszervezeti szervezetek nyilvántartásába a 110-00-101/95. számú és 1995. május 16-án kelt határozatával jegyeztet be, reprezentatív jellegét pedig a Munkáltató 021-58/2010. számú, 2011. november 23-i határozatával megerősítette.

A foglalkoztatott, a Szerződés értelmében, a tisztviselő, aki a törvényben vagy tartományi jogszabályban megállapított kötelezettség vagy felhatalmazás alapján létesít munkaviszonyt tisztviselés érdekében, a tisztviselő és a közalkalmazott.

3. szakasz

A Szerződésben használt minden olyan hímnemű névszó, amelynek van nőnemű alakja is, értelemszerűen és egyidejűleg felöleli ugyanazon névszó nőnemű alakját is.

A Vajdaság Autonóm Tartomány szerveiben betöltött hivatalos pozíciókat és tisztségeket jelölő főneveket a viselőjük nemét kifejező alakban kell használni.

II. MUNKAVISZONYBÓL EREDŐ JOGOK

MUNKAVISZONY LÉTESÍTÉSE

4. szakasz

A munkaviszony létesítése határozatlan időre történik, a törvény alapján, kivételesen pedig határozott időtartamra a törvényben meghatározott esetekben.

A Munkáltató munkaviszonyt létesíthet azzal a személlyel, aki a törvényi feltételek mellett teljesíti a tartományi szerv belső szervezéséről és munkahelyeinek besorolásáról szóló szabályzatban (a továbbiakban: szabályzat) meghatározott egyes munkahelyek betöltésére vonatkozó feltételeket.

A szabályzat megállapítja a tartományi szerv szervezési egységeit, a munkahelyek megnevezését és számát, a munkafeladatok leírását, a megkövetelt szakmai képesítés, illetve képzettség típusát és fokát, a munkatapasztalatot és más külön munkafeltételt.

A szabályzat állapítja meg a munkavégzők számát.

Nem lehet munkaviszonyt létesíteni olyan munkakörre, amit a szabályzat nem tartalmaz.

A munkahelyek belső megszervezésének és besorolásának alapelveit megállapító aktus határozza meg az egyes általános teendők (pl.: tisztaság fenntartása, műszaki karbantartás és hasonló) normatíváit, ahol meg lehet határozni a mértékegységet vagy a munka terjedelmét foglalkoztatottanként.

5. szakasz

A terhesség, a szülési szabadság, a gyermekápolási távolmaradás és a sajátos gyermekápolás ideje alatt nem szünhet meg a foglalkoztatott munkaviszonya saját beleegyezése nélkül.

Az 1. bekezdésben említett foglalkoztatott határozott időre szóló munkaviszonyának idejét az 1. bekezdésben említett jogosultság érvényesítésének leteltéig meg kell hosszabbítani.

A munkaviszony megszűnéséről szóló határozat semmis, ha a határozat meghozatalának napján a vezetőnek tudomása volt a jelen szakasz 1. bekezdésében említett körülmény fennállásáról vagy, ha a foglalkoztatott a munkaviszony megszűnésének napját követő 30 napos határidőben benyújtja felhatalmazott orvos, vagy más illetékes orvos megfelelő igazolását.

2. MUNKAI DŐ

6. szakasz

A teljes munkaidő heti 40 óra, ha arról törvény másként nem rendelkezik.

A foglalkoztatott a nappali munka ideje alatt 30 perces pihenőre jogosult minden olyan napon, amikor dolgozik.

A nappali munka alatti szünetet nem lehet a munkaidő elején és végén kihasználni.

A munkaidő beosztását a tartományi szervekben, Vajdaság AT Szolgálatát kivéve, a Tartományi Kormány aktusa határozza meg.

A munkaidő beosztását Vajdaság AT Képviselőházának Szolgálatában a Vajdaság AT Képviselőházának aktusával kijelölt személy vagy munkatestület határozza meg.

A 4. és 5. bekezdésektől eltérően, a közvetlen vezető értesítheti a foglalkoztatottat munkaideje beosztásának módosításáról, olyan esetekben, amikor azt nem lehet előre tudni, legkésőbb a megváltozott munkaidő kezdete előtt 12 órával, a megváltozott munkaidő pedig legfeljebb 30 napig tarthat a naptári év folyamán.

A 6. bekezdésben említett esetben, vagy túlóra bevezetésével nem lehet a foglalkoztatottól megvonni a legalább 12 óra tartamú megszakítás nélküli pihenést, sem a legalább 24 órás heti pihenőt.

Nem tekintendő munkaidőnek az az idő, amely alatt a foglalkoztatott készenlétben van, hogy szükség esetén a vezető utasítására teendőket lásson el, mialatt nem tartózkodik munkafadatainak ellátásának helyén.

Munkaidőnek tekintendő az az idő, amit a foglalkoztatott a készenlét folyamán a Munkáltató utasítására teendők végzésével tölt el a jelen szakasz 8. bekezdésének értelmében.

A foglalkoztatottak szakmai képzése és továbbképzése

7. szakasz

A foglalkoztatott joga és kötelessége a munkájával kapcsolatos szakmai képzés és továbbképzés a munka során.

A Munkáltató köteles elkészíteni a foglalkoztatottak szakmai képzésének és továbbképzésének tervét, a pénzügyi tervvel és a költségvetésben biztosított eszközökkel összhangban.

A Munkáltató köteles biztosítani a szakmai képzés és továbbképzés nyilvántartásának vezetését.

A foglalkoztatott, akit a Munkáltató szakmai képzésre és továbbképzésre küld, bértérítményre, valamint a szakmai képzés és továbbképzés, a nevezési díj és tankönyv költségterítésére jogosult.

A foglalkoztatottak továbbtanulása

8. szakasz

A foglalkoztatott számára lehetővé lehet tenni a Munkáltatónál végzett munka tekintetében jelentős továbbtanulást.

A foglalkoztatott kiválasztása a továbbtanulásra belső pályázat útján történik, és az előző három évben magasabb átlagosztályzattal rendelkező foglalkoztatott részesül előnyben.

A továbbtanulás költségeit a Munkáltató viseli.

9. szakasz

A továbbtanulást folytató foglalkoztatott jogait és kötelezettségeit szerződés szabályozza.

A foglalkoztatott munkaviszonyának szünetelésére jogosult, ha a továbbtanulás megköveteli az ideiglenes távolmaradást a munkahelyéről.

A továbbtanulás befejezése után, a foglalkoztatottat át kell helyezni a továbbtanulással megszerzett képesítési szintre vonatkozó legalacsonyabb rangra besorolt betöltetlen munkahelyre.

A 3. bekezdésben említett foglalkoztatott köteles hat hónapos határidőben teljesíteni a továbbtanulással megszerzett képzettségi szintre vonatkozó terv és program szerinti állami szakvizsgát.

A továbbtanulást követően, a foglalkoztatott köteles munkában maradni a Munkáltatónál legalább a továbbtanulás idejének kétszeres időtartamára, ellenkező esetben köteles egy összegben megtéríteni a Munkáltatónak a továbbtanulás minden költségét.

3. SZABADSÁG ÉS TÁVOLLÉT

Az évi szabadság időtartama megállapításának mércéi

10. szakasz

A foglalkoztatottnak járó évi szabadság időtartama úgy kerül megállapításra, hogy a minimális 20 munkanap az alábbi mércék szerint növekedik:

1. munkához való hozzájárulás:

- a munkában különösen kiemelkedő foglalkoztatott számára és a „különösen kiemelkedő” osztályzattal rendelkező foglalkoztatott számára – öt munkanap,
- a munkában kiemelkedő és a „kiemelkedő” osztályzattal rendelkező foglalkoztatott számára – három munkanap,
- a munkában standard teljesítményt nyújtó és a „jó” osztályzattal rendelkező foglalkoztatott számára – egy munkanap,

2. képzettségi szint:

- felsőfokú iskolai végzettség – öt munkanap,
- középfokú iskolai végzettség – három munkanap,
- alacsony fokú iskolai végzettség – egy munkanap,

3. munkakörülmények:

- fegyverrel végzett munka, tűzvédelmi intézkedések végrehajtása, ionizáló sugárforrással és veszélyes anyagokkal végzett munka – három munkanap,
- szombaton és vasárnap, valamint váltásban rendes munkaidő alatt végzett munka – két munkanap,

4. munkaviszony:

- 5 munkaévig – egy munkanap,
- 5-15 munkaévig – két munkanap,
- 15-25 munkaévig – három munkanap,
- 25-30 munkaévig – négy munkanap,

5. gyermekekről és közeli családtagról való gondoskodás:

- egy kiskorú gyermek szülője, gyámja vagy nevelőszülője - két munkanap, minden következő kiskorú gyermek után egy-egy munkanap,
- gyermekét egyedül nevelő szülő 14 évesnél fiatalabb gyermek után – három munkanap, minden következő 14 évesnél fiatalabb gyermek után – két munkanap,
- sajátos igényű közeli családtagról gondoskodó foglalkoztatott – öt munkanap.

Közeli családtag jelen pont értelmében: a házastárs és az élettárs, a gyermek, a mostohagyermek, a nevelt gyermek, a szülő és más személy, aki iránt a foglalkoztatottnak törvényes eltartási kötelezettsége van.

Jelen pont 1. és 2. fordulata alapján, a foglalkoztatottnak járó évi szabadság időtartama együttesen nem növelhető.

6. fogyatékossággal élő foglalkoztatott – öt munkanap.

Az évi szabadság, a jelen szakasz 1. bekezdésében szereplő összes mérce szerinti növeléssel nem állapítható meg 30 munkanapnál hosszabb időtartamban.

A 30 betöltött munkaévvel rendelkező munkaviszonyban levő foglalkoztatott 30 munkanap időtartamú évi szabadságra jogosult.

A foglalkoztatott, a munkaviszony létesítésének napjától számított egy hónap időtartamú megszakítás nélküli munka után jogosult évi szabadságra a naptári évben.

Megszakítás nélküli munkának tekintendő a munkavégzésre ideiglenes akadályoztatás időtartama is az egészségbiztosításról szóló jogszabály értelmében, valamint a bértérítéssel járó munkából való távolmaradás.

Az évi szabadságról szóló határozat

11. szakasz

Az évi szabadságot egyszerre, vagy két részben, vagy több részben lehet kihasználni.

Az évi szabadság első részét legalább két munkahét időtartamban kell kihasználni megszakítás nélkül a naptári év folyamán, a fennmaradó részt pedig legkésőbb a következő év június 30-ig.

A foglalkoztatottnak joga van az évi szabadságot két részben kihasználni, kivéve, ha a vezetővel úgy állapodnak meg, hogy az évi szabadságot több részletben fogja kihasználni.

A foglalkoztatott, aki az évi szabadságot szülési szabadság, gyermekápolás, vagy sajátos nevelési igényű gyermek ápolása miatti távollét miatt nem használta ki teljes egészében, vagy részben – a következő év június 30-ig jogosult azt a szabadságot kihasználni.

A vezető a munkaköri szükségletektől függően, a foglalkoztatottal történő előzetes megbeszélés alapján, legkésőbb a tárgyév áprilisának végéig megállapítja az évi szabadságok igénybevételének beosztását.

Az évi szabadság igénybevételéről szóló határozat tartalmazza a foglalkoztatott számára megállapított évi szabadság napjainak számát és az évi szabadság első részének, illetve az egész évi szabadság igénybevételének tervezett időtartamát, az évi szabadság igénybevételének beosztásával összhangban.

Az évi szabadság igénybevételéről szóló határozatot a foglalkoztatottnak legkésőbb az évi szabadság igénybevételének kezdetére meg-

állapított dátum előtt 15 nappal kell kézbesíteni. Ettől eltérően, ha az évi szabadság igénybevétele a foglalkoztatott kérelmére történik, a határozat közvetlenül az évi szabadság igénybevétele előtt is kézbesíthető.

A vezető, ha ezt munkavégzés szükségletei megkövetelik, módosíthatja az évi szabadság igénybevételének megállapított idejét, legkésőbb öt munkanappal az évi szabadság igénybevételére megállapított napot megelőzően.

Kollektív szabadság igénybevétele esetén a tartományi szervben, vagy a tartományi szerv szervezeti részében, a vezető határozatot hozhat az évi szabadságról, amelyben feltünteti a foglalkoztatottakat és a szervezeti részt, amelyben dolgoznak, és azt legkésőbb 15 nappal az évi szabadság igénybevételének első napjaként meghatározott nap előtt kitűzheti a hirdetőtáblára, és ezzel a határozat a foglalkoztatottak számára kézbesítettnek tekintendő.

12. szakasz

A foglalkoztatott nem mondhat le évi szabadságra jogosultságáról, és ezen jogosultságától sem lehet őt megfosztani, vagy azt pénzbeli tértérítéssel felváltani, kivéve a munkaviszony megszűnésének esetét.

A kihasználatlan évi szabadság után járó kártérítés

13. szakasz

A munkaviszony megszűnésének esetén, a tartományi szerv a foglalkoztatottnak, aki évi szabadságát nem vette igénybe teljes egészében, vagy részben, köteles az évi szabadság igénybevétele helyett pénzbeli térítést fizetni a foglalkoztatott előző 12 havi átlagbére összegének megfelelő összegben, az igénybe nem vett évi szabadság napjai számával arányosan.

Fizetett távollét

14. szakasz

A foglalkoztatott a következő esetekben jogosult a munkából való fizetett távolmaradásra:

- 1) ha felesége gyermeket szül vagy gyermek örökbefogadása miatt – öt munkanap,
- 2) közeli családtagjának gyermeke születése miatt – egy munkanap,
- 3) a beosztása szerinti munkakörben kötelező feltételként megszabott szakvizsga miatt – legfeljebb hét munkanap,
- 4) házasságkötés miatt – öt munkanap,
- 5) a foglalkoztatott háztartásában természeti csapás, baleset, tüzeset vagy más előre nem látható erőhatalom következményeinek elhárítása miatt – legfeljebb három munkanap,
- 6) költözködés miatt – három munkanap,
- 7) a foglalkoztatott gyermekének vagy nevelt gyermekének első osztályba indulása miatt – két munkanap,
- 8) gyermeke, mostohagyermek vagy nevelt gyermeke kikísérésére katonaságba vonulása miatt – két munkanap,
- 9) szakmai továbbképzés vagy oktatás keretében történő vizsgázás miatt – egy-egy munkanap, de legfeljebb hét napot egy naptári évben,
- 10) közeli családtagjának súlyos betegsége miatt – hét munkanap,
- 11) közeli családtagjának elhalálozása esetén – öt munkanap,
- 12) önkéntes véréadás miatt, a véréadás napját is beszámítva – három munkanap,
- 13) a szakszervezet által szervezett versenyen való részvétel miatt – legfeljebb hét munkanap,
- 14) a szakszervezet által szervezett rehabilitációs vagy rekreációs üdülés miatt – legfeljebb hét munkanap,
- 15) a szakszervezet, szerv, szervezet és egyesület által szervezett szakmai továbbképzésre vagy más szervezetekkel való együttműködésre küldés miatt – legfeljebb öt munkanap,
- 16) humanitárius egyesületekben és szervezetekben végzett önkéntes feladat teljesítése miatt – legfeljebb két munkanap, de legfeljebb négy munkanap a naptári évben,

- 17) a Szerb Köztársaság válogatottjának tagjaként nemzetközi sportversenyen való részvétel miatt – a válogatottnak a versenyen, valamint az előkészületeken való tartózkodása időtartamában, de legfeljebb 45 munkanapot a naptári évben,
- 18) közeli vér szerinti vagy sógorsági rokon halálesete miatt – egy munkanap,
- 19) az illetékes állami szerv behívójára katonai gyakorlaton való részvétel miatt – a katonai gyakorlat időtartamában,
- 20) állami szerv idézésére megjelenés miatti távolmaradás,
- 21) gyermeke vagy nevelt gyermeke házasságkötése alkalmából – három munkanap,
- 22) a Szakszervezet felhatalmazott képviselőjévé – elnökévé választása miatt, a törvénnyel és a Szerződéssel összhangban,
- 23) személyes szükségletek miatt – két munkanap a naptári évben.

Jelen szakasz értelmében közeli családtag a házastárs és az élettárs, a gyermek, az édestestvér, a féltestvér, a szülő és a gyám.

A jelen szakasz 1. bekezdésének 2), 6), 7), 8), 16), 18) és 23) pontja szerinti fizetett távollét a naptári év folyamán használható – összesen hét munkanap időtartamban.

A foglalkoztatott, a vezetőjéhez benyújtott fizetett távollét igénybevétele iránti írásos kérelemhez köteles megfelelő bizonyítékokat mellékelni a fizetett távollét megalapozottságáról, kivéve az 1. bekezdés 23) pontja esetében, a vezető pedig köteles a kérelemről nyolc napon belül határozatot hozni.

Ettől eltérően, a fizetett távollétet a vezető sürgős esetben a foglalkoztatottnak haladéktalanul az esemény bekövetkezéséről való értesülést követően hagyja jóvá, a foglalkoztatott pedig utólag mellékelni a fizetett távollét megalapozottságára vonatkozó bizonyítékokat.

Fizetetlen távollét

15. szakasz

A foglalkoztatott a naptári évben fizetetlen szabadságra jogosult az alábbi esetekben:

- 1) közeli családtagja betegség miatti ápolására – legfeljebb 90 munkanapra,
- 2) közeli vér szerinti vagy sógorsági rokonának halála esetén – legfeljebb 5 munkanap időtartamban.

Az 1. bekezdés 1) pontja értelmében a közeli családtag: a házastárs és az élettárs, a gyermek, a mostohagyermek, a nevelt gyermek, a szülő és más személy, aki iránt a foglalkoztatottnak törvényes eltartási kötelezettsége van.

16. szakasz

A vezető a foglalkoztatottnak jóváhagyhat fizetetlen szabadságot, azzal a feltétellel, hogy az nem okoz zavart a tartományi szerv munkájában:

- 1) a foglalkoztatott saját kezdeményezésére folytatott iskoláztatás, szakosodás vagy másfajta szakmai képzés és továbbképzés miatt – legfeljebb 30 munkanap időtartamban,
- 2) súlyos és időtartamú betegségben szenvedő gyermekének vagy mostohagyermekének ápolása és gyógyítása miatt – legfeljebb hat hónapos időtartamban,
- 3) külföldi munkavállaláson vagy tanulmányokon tartózkodó házastársának vagy gyermekének látogatására – legfeljebb három hónapos időtartamban,
- 4) magánügyeinek intézésére – legfeljebb hét munkanap időtartamban,
- 5) előadóként művelődési és sportrendezvényen, résztvevőként szakmai konferencián és konferencián.

Az 1. bekezdés 1) – 4) pontjaiban említett fizetetlen szabadság egy-szer hagyható jóvá a naptári évben.

Az 1. bekezdésben említett okokon kívül, a Munkáltató a foglalkoztatott személyes kérésére 90 napot meg nem haladó fizetetlen szabadságot hagyhat jóvá, amit öt éves időszakban egyszer lehet kihasználni, ha a foglalkoztatott távolmaradása nem befolyásolja lényegesen munkahelyi beosztása teendőinek végrehajtását.

17. szakasz

A szerződés 15. és 16. szakasza szerinti fizetetlen szabadság idején a foglalkoztatott munkaviszonyából eredő jogai és kötelezettségei szünetelnek.

A foglalkoztatott fizetetlen szabadsághoz való jogát és annak időtartamát határozatban kell megállapítani.

A foglalkoztatott köteles a vezetőnek a fizetetlen szabadság igénybevételeéről szóló írásos kérelemhez megfelelő bizonyítékokat is mellékelni a fizetetlen szabadság megalapozottságáról, kivéve a 16. szakasz 1. bekezdésének 4) pontja és a 3. bekezdés szerinti esetben.

A vezető köteles a kérelemről nyolc napon belül határozatot hozni.

A munkaviszony szünetelése

18. szakasz

A foglalkoztatottnak szünetelnek a munkából és a munkaviszonyból eredő jogai és kötelezettségei, azon jogain és kötelezettségein kívül, amelyekről a törvény és a szerződés másként rendelkezik, ha a munkából való távolmaradása az alábbiak miatt van:

- 1) katonai szolgálat, illetve katonai pótszolgálat teljesítése,
- 2) ha Munkáltató külföldi munkára küldi vagy nemzetközi-technikai, vagy oktatási-művelődési együttműködés keretében, diplomáciai, konzuláris és más képviselőre,
- 3) állami szervbe, szakszervezetbe, politikai szervezetbe, vagy más köztisztviségre megválasztása vagy kinevezése miatt, melynek ellátása megköveteli, hogy ideiglenesen abbahagyja a tartományi szervben végzett munkáját,
- 4) 6 hónap időtartamú börtönbüntetés letöltése, illetve biztonsági intézkedés, nevelő vagy óvintézkedés kirovása miatt.

A foglalkoztatott, akinek szünetel a munkaviszonya a jelen szakasz 1. bekezdésében felsorolt okok miatt, jogosult arra, hogy a katonai szolgálat vagy pótszolgálat teljesítését, külföldi, illetve más tartományi szervben végzett munkájának megszűnését, tisztviselésének megszűnését, börtönbüntetés letöltését, illetve biztonsági intézkedés, nevelő-, vagy óvintézkedés letöltését követő 15 napon belül visszatérjen a munkára a tartományi szervbe.

Jelen szakasz 1. és 2. pontjaiban foglaltakra jogosult a nemzetközi-technikai vagy oktatási-művelődési együttműködés keretében diplomáciai, konzuláris és más képviselőbe munkára kiküldött foglalkoztatott házastársa is.

A foglalkoztatott köteles a munkából szerzett és az 1. bekezdés 1) és 2) pontjai és a 3. bekezdés szerinti esetekben a munka alapján szerzett jogok és kötelezettségek szünetelésének megkezdése előtt minden kötelezettségét teljesíteni a Szakszervezet iránt és a Szakszervezet közvetítésével vásárolt áru és szolgáltatás alapján.

III. MUNKAHELYI BIZTONSÁG ÉS EGÉSZSÉGVÉDELEM

19. szakasz

Munkáltató köteles a foglalkoztatott számára a munkát olyan munkahelyen és munkakörnyezetben biztosítani, melyben a törvénnyel, a törvénynél alacsonyabb rendű aktusokkal, az előírt szabványokkal és a Szerződéssel összhangban megtörtént a biztonsági és egészségügyi intézkedések végrehajtása.

Munkáltató biztosítja, hogy a munkafolyamat illeszkedjen a foglalkoztatott fizikai és pszichikai lehetőségeihez, valamint, hogy a munkakörnyezet, munkaeszközök, személyes védelmi eszközök és felszerelés ne veszélyeztessék a foglalkoztatott biztonságát és egészségét.

A foglalkoztatott köteles a megállapított kötelességeivel összhangban eljárni, és a munkahelyi biztonság és egészségvédelem terén megállapított jogokat és intézkedéseket az előírásoknak megfelelően alkalmazni a saját élete és egészsége, valamint a többi foglalkoztatott és a munkahelyén és munkakörnyezetében tartózkodó összes harmadik személy életének és egészségének védelme érdekében.

20. szakasz

Munkáltató, a törvénnyel és a törvénynél alacsonyabb rendű jogszabállyal összhangban köteles aktust hozni a kockázatfelmérésről, amellyel megállapítja a foglalkoztatott élete és egészsége tekintetében fennálló veszélyt és károsító elemet a munkahelyén és munkakörnyezetében, továbbá elrendelni az elhárításukra irányuló intézkedéseket.

A Munkáltató felel a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi intézkedések végrehajtásáért a törvénnyel, és a törvénynél alacsonyabb rendű jogszabállyal, szabványokkal, műszaki előírásokkal, a szerződéssel és a munkahelyi és munkakörnyezeti kockázatbecslésről szóló aktussal összhangban.

A Munkáltató köteles módosítani a kockázatbecslési aktust, bármilyen új veszélyszint megjelenése és veszélyszint változása esetén a munkafolyamatban, vagy ha súlyos testi sérülés vagy kollektív munkahelyi sérülés történik.

A Munkáltató a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi intézkedés foganatosításával nem támaszthat a foglalkoztatott vagy a foglalkoztatott képviselője iránt pénzügyi kötelezettségeket, és az intézkedések foganatosításával nem ronthat a munkájukon és a munkájukkal kapcsolatosan szerzett anyagi és szociális helyzetükön.

A Munkáltató köteles a foglalkoztatottat kiképezni és felkészíteni a biztonságos és egészségkímélő munkára azon a munkahelyen, amelyre beosztotta.

A Munkáltató köteles a foglalkoztatottat elsősegélynyújtásra kiképezni.

A Munkáltató köteles minden foglalkoztatott számára előzetes és időszakos orvosi vizsgálatot biztosítani, a munkahelyi biztonság és egészségvédelem területét szabályozó törvénnyel és a törvénynél alacsonyabb rendű jogszabállyal, valamint a munkahelyi és munkakörnyezeti kockázat felméréséről szóló aktussal összhangban.

21. szakasz

A foglalkoztatott köteles a megállapított kötelezettségekkel összhangban eljárni, és a munkahelyi meghatározott biztonsági és egészségvédelmi jogokat és intézkedéseket a munkahelyi biztonság és egészségvédelem terén előírással módokon alkalmazni, a saját élete és egészsége, a többi foglalkoztatott, valamint a munkakörnyezetében vagy a munkavégzés helyén tartózkodó személyek életének és egészségének megóvása céljából.

A foglalkoztatottnak joga és kötelezettsége, hogy a munka megkezdése előtt megismerkedjen a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi intézkedésekkel a beosztása szerinti munkakörben vagy munkahelyen, és képesítést nyerjen azok végrehajtására.

A foglalkoztatottnak joga van visszautasítani a munkát, ha az életét vagy egészségét közvetlen veszély fenyegeti azért, mert nem fogantatottak az előírt munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi intézkedéseket, mindaddig, amíg az adott intézkedések foganatosítása meg nem történik.

A 3. bekezdés szerinti esetben a foglalkoztatottat a munkaviszonyból eredő minden jog megilleti, mintha dolgozott volna.

22. szakasz

A foglalkoztatott fegyverrel dolgozni, tűzvédelmi intézkedéseket végrehajtani, ionizáló sugárforrással és veszélyes anyaggal dolgozni az előzetesen elvégzett orvosi vizsgálat és a munkaegészségügyi szolgálat kiadott véleménye alapján köteles, amely megállapítja, hogy a szóban forgó munkavégzésre egészségügyileg alkalmas. 23. szakasz

A megállapított munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi kockázatok elkerülésére foganatosított intézkedések végrehajtásához szükséges eszközöket, a foglalkoztatottak munkarokkantságának megelőzésére szolgáló eszközökkel egyetemben, Vajdaság AT költségvetésében kell biztosítani a törvénnyel, más jogszabállyal és a Szerződéssel összhangban.

24. szakasz

A Tartományi Kormány munkahelyi biztonsági és munkaegészségügyi bizottságot (a továbbiakban: Bizottság) alakít a tartományi szervek számára.

A Bizottságnak elnöke és hat tagja van, akik közül négyet a Szakszervezet javasol, és a Tartományi Kormány nevezi ki őket négy éves időtartamra.

25. szakasz

A Munkáltató köteles a Bizottság számára lehetővé tenni:

- a betekintést a munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre vonatkozó valamennyi aktusba,
- a részvételt a munkahelyi biztonság és egészségvédelem végrehajtására vonatkozó valamennyi kérdés megvitatásában,
- tájékoztatni a Bizottságot a munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre vonatkozó minden kérdéssel.

A Bizottságnak lehetősége van:

- javaslatot benyújtani a Munkáltatónak a munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre vonatkozó összes kérdésben,
- követelni a Munkáltatótól a megfelelő intézkedések foganatosítását a foglalkoztatottak biztonságát és egészségét veszélyeztető kockázatok elhárítása vagy csökkentése érdekében,
- követelni a munkaügyi felügyelőségtől az ellenőrzést, ha úgy ítéli meg, hogy a Munkáltató nem foganatosította az előírt vagy a szükséges munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi intézkedéseket.

A Bizottság tagjainak joga van jelen lenni a munkaügyi felügyelőség által végzett ellenőrzésen, a Munkáltató pedig köteles a Bizottságnak eljuttatni a munkaügyi felügyelőség intézkedések elrendelését tartalmazó aktusát és az elrendelt intézkedések végrehajtásának módjáról szóló írásbeli értesítését.

26. szakasz

A Munkáltató azonos feltételekkel testületileg biztosítja a foglalkoztatottakat haláleset, baleset következményeinek, munkahelyi sérülés, munkahelyi ártalom, a munkavégzés okozta betegség és munkaképesség elvesztésének esetére kártérítés biztosítása céljából és minden foglalkoztatottat tájékoztat a biztosítási feltételekről.

A Munkáltatónak a foglalkoztatottak biztosításával megbízott illetékes szolgálata köteles a biztosítási szerződés megkötése előtt kikérni a Szakszervezet véleményét.

A Munkáltató, a rendelkezésére álló pénzeszközökkel összhangban, azzal a feltétellel, hogy azokat a következő költségvetési évre vonatkozó költségvetés alkalmával betervezte, kiegészítő egészségbiztosítást biztosíthat állami- vagy magán egészségügyi intézetekben – amelyekkel a biztosítótársaságnak szerződése van - gyógyítás biztosításának azonos prémiumösszegére, valamint arra, hogy foglalkoztatottjai számára nyugdíj-tervet készítsen az önkéntes nyugdíjbiztosítást és nyugdíj-terveket szabályozó törvény szerint, melynek alapján a nyugdíjbiztosítási járulékot fizeti legfeljebb az adómentes összeg erejéig, a polgárok jövedelemadójáról rendelkező törvénnyel összhangban.

IV. BÉREK, KÖLTSÉGTÉRÍTÉSEK ÉS EGYÉB JÁRANDÓSÁGOK

A bér megállapításának elemei

27. szakasz

A foglalkoztatott bérre, növelt bérre, bértérítésmenyre, költségértítésre és egyéb bevételekre jogosult, a törvény és a Szerződés alapján.

28. szakasz

A bért az alapbér és a növelt bér képezi.

Az 1. bekezdésben említett bér alatt az a bér értendő, amely havi szinten tartalmazza a bérből fizetendő adót és járulékokat.

29. szakasz

Az alaphét a bérelszámolási és a bérkifizetési alap (a továbbiakban: alap) szorzószámmal való beszorozása határozza meg, ha arról törvény másként nem rendelkezik.

Az alaphét teljes munkaidőre vagy teljes munkaidőnek tekintendő munkaidőre valósul meg.

A nem teljes munkaidőért járó alaphétre jogosultság a munkán eltöltött idővel arányosan valósul meg.

Az alaphét összege

30. szakasz

A bérelszámolási alap összegének megállapítása a törvény alapján történik.

A bérelszámolási szorzószám

31. szakasz

A szorzószám a munkahelyi teendők összes követelményének értékét fejezi ki, és törvény határozza meg.

32. szakasz

A bér kifizetése egy összegben történik vagy kivételesen két részletben.

A bér teljes összegének kifizetése legkésőbb a tárgyhónap 10-ig történik az előző hónapra.

A Munkáltató köteles a foglalkoztatottnak minden egyes bér és bértérítés kifizetése alkalmával bérelszámolást adni.

Növelt bérre való jogosultság

33. szakasz

A foglalkoztatott alaphétének 0,4%-os növelésére jogosult minden munkaviszonyban eltöltött teljes év után (szolgálati idő) az állami szervben, az autonóm tartományi szervben, illetve helyi önkormányzati szervben, bíróságon, vagyoni jogi ügyészségen, ügyészségen, szabálysértési szervben, a Nemzetgyűlés, a köztársasági elnök szolgálatában, azokban a közszolgálatokban, melyek béreit a köztársasági, a tartományi és helyi önkormányzati költségvetés finanszírozza, olyan közszolgálatban, melynek finanszírozása a kötelező szociális biztosítás és a kötelező szociális biztosítás szervezésében történik attól függetlenül, hogy melyik szervnél dolgozott és a szerv, ahol munkaviszonyban van, időközben változtatott-e a nevének, szervezési formájának, vagy megszűnt.

A tartományi szervben foglalkoztatottat alaphét növelés illeti meg arra a munkáértékekben eltöltött munkaviszonyra is (szolgálati idő) annál a munkáltatónál, ahol az 1. bekezdésben említett szervek és szolgálatok egyike átvette a hatásköröket, a tevékenységet és a foglalkoztatottakat.

A foglalkoztatottat alaphét növelés illeti meg a korábbi szövetségi államok szerveiben eltöltött munkáértékek alatti munkaviszonyra is (szolgálati idő), melyek jogutódja a Szerb Köztársaság, és amelyek az államberendezés megváltozása következtében megszűntek.

34. szakasz

A foglalkoztatottat alaphét növelés illeti meg a következő mértékben:

1. 26%-ra, az éjjeli munka minden órája után az alaphét munkaidőjének értékében, ha ennek a munkának az értékelése az alaphét megállapítása alkalmával nem történt meg,
2. 110%-ra, állami és vallási ünnep napján a munka minden órája után az alaphét munkaidőjének értékében, melyek megünneplése a törvénnyel összhangban van,

3. 26%-ra, a munkaidőn túl végzett minden túlóra után az alaphét munkaidőjének értékében,
4. 10%-ra, az alaphét munkaidőjének értékében minden készült-ségben töltött óra után.

A foglalkoztatott vezetői feladatok ellátása, további munkahelyi terhelés és elért munkaeredmények címén alaphét növelésre jogosult.

Az alaphét növelésre való jogosultságot és a növelés mértékét határozattal kell megállapítani.

35. szakasz

A Szerződés 34. szakasz 1. bekezdésének 3) pontjától eltérően, a foglalkoztatott kérésére és a vezető jóváhagyásával - ha azt a munkaszervezés lehetővé teszi - a túlórák szabad órára is átszámíthatók, oly módon, hogy a foglalkoztatottat minden túlóra után 1,5 szabad óra illeti meg.

A teljes munkaidőnél tovább tartó munka után járó havonta átszámított túlórákat a foglalkoztatottnak az elkövetkező három hónapban ki kell használnia.

Ha a foglalkoztatott a szabad órákat munkaviszonyának megszűnése miatt, vagy más indokolt esetben nem használja ki, a Szerződés 34. szakasz 1. bekezdésének 3) pontja szerinti növelt bér illeti meg.

36. szakasz

A minimálbért kereső foglalkoztatott növelésre jogosult a Szerződés 34. szakasza alapján, költségtérítésre és keresetnek tekintendő más jövedelemre, a törvénnyel összhangban.

Az 1. bekezdésében említett bérnövelés elszámolásának alapját a minimálbér képezi.

Bértérítés

37. szakasz

A foglalkoztatott bértérítésre jogosult a tárgyhónapot megelőző 12 hónapban megvalósított átlagbérének mértékében, a következő esetekben:

- 1) nem munkanapot képező ünnepnapon való munkahelyi távolléte esetén,
- 2) évi szabadságának idején,
- 3) a törvényben és a Szerződésben megállapított fizetett távolléte idejére,
- 4) szakmai továbbképzés idejére, amelyre a tartományi szerv küldi,
- 5) tudományos tanácskozáson, szimpóziumon, kongresszuson, szemináriumon való részvétel idejére, amelyre tartományi szerv vagy szakszervezeti szerv küldi,
- 6) rendszeres és szakorvosi vizsgálat idejére, amelyre a Munkáltató utalja,
- 7) katonai gyakorlat idejére és állami szerv idezésére való megjelenés idejére, ha az állami szerv idezésére nem az eljárásban szakértőként vagy más személyként jelenik meg, amely részvételért őt térítvény illeti meg külön jogszabály alapján,
- 8) olyan munka idejére, amelynek felvételét azért utasította vissza, mert az előírt munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi intézkedések elmulasztása miatt élete és egészsége közvetlen veszélybe került, a munkahelyi biztonságot és a munkaegészségügyet szabályozó jogszabályokkal összhangban.

38. szakasz

A foglalkoztatott, amíg nincs munkahelyi beosztása, bértérítvényre jogosult a beosztás nélkül maradásának hónapját megelőző hónapért járó alaphét 65%-os összegében.

39. szakasz

A foglalkoztatott bértérítésre jogosult legfeljebb 30 napos ideiglenes munkavégzési akadályoztatása miatti munkából való távolléte során, az alábbi összegekben:

- az ideiglenes munkavégzési akadályozottságának havát megelőző 12 havi átlagbér 65%-ára azzal, hogy az nem lehet kevesebb a munkáról szóló általános jogszabályokkal összhangban megállapított minimálbérnél,
- az ideiglenes munkavégzési akadályozottságának havát megelőző 12 havi átlagbér 100%-ára azzal, hogy az nem lehet kevesebb a munkáról szóló általános jogszabályokkal összhangban megállapított minimálbérnél, ha az ideiglenes munkavégzési akadályozottság munkahelyi sérülés, szakmai ártalom vagy daganatos megbetegedés következménye.

40. szakasz

A 30 napot meghaladó ideiglenes munkahelyi akadályozottság idejére, a szülési szabadság idejére és a gyermekápolás miatti munkahelyről való távolmaradás idejére járó bértérítést a Munkáltató a többi foglalkoztatottnak járó bér kifizetésével egyidejűleg folyósítja és a törvényben megállapított összegben.

41. szakasz

A foglalkoztatott a külön jogszabályokban megállapított bértérítésményre jogosult betegség és terheességmegtartási szövődmények miatti ideiglenes munkavégzési akadályozottság idejére, szülési szabadság idejére, gyermekápolási és más személy ápolása miatti távolmaradás idejére, valamint az illetékes hatóság rendeletéből eredő munkabeszüntetés miatti távolmaradás idejére vagy a munkáltató illetékes szervének rendeletére a munkahelyi biztonság és védelem biztosításának elmaradása miatt, illetve olyan munkamegszakítás idejére, amely nem a foglalkoztatott hibájából történt.

42. szakasz

A foglalkoztatott, aki ellen a munkaviszonyból eredő kötelességeinek súlyos megszegése miatt fegyelmi eljárás indult, és emiatt távolították el munkahelyéről, eltávolítása idején az eljárás megindítását megelőző hónapban kifizetett alapbére egynegyedének, ha pedig csatládfenntartó, alapbére egyharmadának megtérítésére jogosul.

Annak a foglalkoztatottnak, aki ellen a fegyelmi eljárást megszüntették, vagy akit a fegyelmi eljárásban felmentettek, e tény beálltától számított három napon belül ki kell fizetni a számára folyósított bértérítést és az alapbér teljes összege közötti különbözetet.

Költségtérítés

43. szakasz

A foglalkoztatott az alábbi költségtérítésekre jogosult:

- 1) munkaidő alatti étkezés költségtérítésére, a törvénnyel összhangban,
- 2) évi szabadsága igénybevételeének költségtérítésére (nyaralási pótlék),
- 3) munkába utazási költségtérítésre,
- 4) hazai hivatalos úton eltöltött időre – a Kormány aktusával megállapított napidíj összegében,
- 5) a hivatalos úton az elszállásolási és a reggeli költségeire, a benyújtott számla szerint, kivéve az I. osztályú (ötcsillagos) szállodát,
- 6) a hazai hivatalos utazás lebonyolításához szükséges szállításra a jóváhagyott szállítóeszköz szállítási költségeinek mértékében a helyfoglalási és a csomagszállítási költségek megtérítésére,
- 7) a hivatalos úton hivatalos célokra használt telefon, fax és internetes költségekre, a tényleges költségek mértékében
- 8) a külföldi hivatalos úton töltött időre - külön jogszabályban megállapított feltételekkel, módon és összegekben,
- 9) a hivatalos ügyek saját gépkocsival való lebonyolítása költségeinek megtérítésére az üzemanyag literjének a megtett kilométerekre előírt összegének 10%-ában,
- 10) a terepi munka és tartózkodás után (terepi pótlék) a Szerb Köztársaság gazdaságában a foglalkoztatottkénti havi átlagkereset 3%-ának mértékében az illetékes köztársasági statisztikai szerv utolsó közzétett adatai alapján, ha az elszállásolást és az étkezést és az elszállásolási és étkezési költségeket nem biztosították.

44. szakasz

A vezető az alábbiakban felsorolt módok egyikén köteles biztosítani a foglalkoztatott számára a munkahelyre utazásra és a munkahelyről való utazásra jogosultságot:

1. a munkahelyére utazása és a munkahelyéről való utazása megszervezése esetén a foglalkoztatott nem jogosult utiköltségtérítésre,
2. városi és városközi közlekedésre szóló havi bérlet megvételével, vagy a városi és városközi közlekedésre szóló havi bérlet összegének megfelelő pénzbeli költségtérítéssel,
3. regisztrált városközi utasszállítással foglalkozó vállalat számára történő pénzbefizetéssel, a mellékelt fizetési dokumentum alapján (számla, előszámla és más) a városközi közlekedésre,
4. kivételesen, ha nincs arra lehetőség, hogy a foglalkoztatott számára biztosítsa a jogosultságot a munkahelyére utazásra és a munkahelyéről való utazásra a jelen bekezdés 1., 2. és 3. pontjaiban jelölt módok egyike szerint, a foglalkoztatott indokolással ellátott írásbeli kérelme alapján a vezető pénzben biztosítja az utiköltséget a valós költségek összegében.

A jelen szakasz 1. bekezdésének 4. pontjában említett valós költség megállapítása a foglalkoztatott munkahelyére utazásra és a munkahelyéről való távozása napjainak száma és a foglalkoztatott lakhelyétől a munkahelyéig tartó legrövidebb távra szóló egyedi jegy árának alapján történik. A valós költségek összegének megállapítása során a vezető köteles az arra, vagy a hasonló távra szóló legalacsonyabb összeget kínáló utasszállító vállalat ajánlatát alkalmazni.

Az útiköltség pénzbeli megtérítése a foglalkoztatott számára csak a munkán eltöltött napokra fizetendő.

Az a foglalkoztatott, aki havi bérletet használ, írásban nyilatkozik arról, hogy a naptári év melyik havában nem fogja használni a havi bérletet évi szabadságának töltése miatt.

45. szakasz

A munkára utazás és munkáról való utazás költségtérítését a vezető rendszerint úgy végzi, hogy a hónap elején megvásárolja a tárgyhónap havi bérletet azokra az útvonalakra, amelyekre lehetséges.

A foglalkoztatott írásbeli kérésére a vezető hozhat olyan határozatot, hogy az útiköltséget pénzben kifizeti.

A foglalkoztatott útiköltsége megtérítésének módjáról, az utasszállító vállalatról, valamint a 44. szakasz 1. bekezdésének 4. pontjában említett ok indokoltságáról a vezető határoz, külön határozattal, a foglalkoztatott írásbeli kérelme és a kérelem megalapozottságát igazoló dokumentumok alapján.

A pénzbeli kifizetést legkésőbb a hónap 15-ig kell intézni, az előző hónapra vonatkozóan.

46. szakasz

A vezető köteles biztosítani a tömegszállító vállalatoktól az utasszállító szolgáltatás érvényes díjszabásának jegyzékét (az egyedi és havi bérletjegyek ára).

A foglalkoztatott köteles a vezetőnek nyilatkozatot benyújtani a lakhelyéről, a távolságról és a munkahelyre jövetelére és onnan való távozására használt szállítóeszközzel.

MÁS JÁRANDÓSÁGOK

Nyugdíjba vonulás miatti végkielégítés

47. szakasz

A foglalkoztatott, akinek nyugdíjba vonulás miatt szűnik meg a munkaviszonya, végkielégítésre jogosult, melynek összege az abban a hónapban megvalósított bérének 1,25 összege, amit arra a hónapra kapna, amely megelőzi a végkielégítés kifizetésének havát, azzal,

hogyan az nem lehet kevesebb a Szerb Köztársaságban megvalósított két átlagkeresetnél, a statisztikai ügyekben illetékes köztársasági szerv utolsó közzétett adatai szerint.

A beosztás nélkül maradt foglalkoztatottnak járó végkielégítés

48. szakasz

Az a foglalkoztatott, akinek megállapítják beosztatlanságát, végkielégítés kifizetésére jogosult a tartományi szervezetben töltött minden teljes szolgálati év után, a beosztatlanságát megállapító végzés meghozatalának havát megelőző utolsó három hónapban kifizetett átlagbérenek 1/3 összegben.

Az 1. bekezdésben említett végkielégítésre jogosultság az annál a munkáltatónál eltöltött munkáévek is érvényesíthető, amelytől a tartományi szerv, illetve a Munkáltató átvette a hatásköröket, a teendőket és a foglalkoztatottakat.

A foglalkoztatott nem érvényesítheti az 1. bekezdésben szereplő végkielégítésre jogosultságot ugyanarra az időszakra vonatkozóan, amelyre már végkielégítést fizettek neki ugyanannál, vagy másik munkáltatónál.

Ajándék a foglalkoztatott gyermeke számára és a március 8-ai ajándék

49. szakasz

A foglalkoztatott újránként ajándékra jogosult gyermeke számára, illetve a polgárok bevételeinek megadóztatását szabályozó törvényben előírtan az adómentes összeg értékében ajándék pénzutalványra (a továbbiakban: ajándék).

A foglalkoztatott az 1. bekezdésben említett jogosultságot az ajándékozás évében a legfeljebb 15. életévét betöltő gyermeke után érvényesítheti.

A Munkáltató az általa foglalkoztatott hölgyeknek ajándékot, illetve ajándék pénzutalványt biztosíthat március 8-án, a nemzetközi nőnap alkalmából, az 1. bekezdésben megállapított összegben.

A foglalkoztatott költözési költségeinek megtérítése

50. szakasz

A költözési költségek megtérítéséhez való jogát a foglalkoztatott az a feltétellel valósíthatja meg, ha munkahelyén, illetve a tartományi szerv székhelyén kívüli helyre utalják munkára.

A költözési költségek iránti kérelmet a vezetőnek a költözéstől számított nyolc napon belül kell benyújtani.

A költözési költségek megtérítésének mértéke a háztartás szükségleteit szolgáló holmi tényleges szállítási költségeinek felel meg, és az átköltözés költségeire vonatkozó megfelelő bizonyíték benyújtása után kell kifizetni.

Szolidáris segély

51. szakasz

A foglalkoztatott a szolidáris segélyhez való jogát az év folyamán a kifizetés napján a Szerb Köztársaság gazdaságában foglalkoztatottanként legfeljebb három nettó átlagkereset mértékében érvényesítheti, a statisztikai ügyekben illetékes köztársasági szerv utolsó közzétett adatai alapján, mégpedig:

- 1) a foglalkoztatott vagy házastársa, illetve élettársa, gyermeke, szülei és nevelőszülei hosszabb ideig tartó vagy súlyosabb betegsége esetén, a diagnózis felállításának (mágneses rezonancia, szkener és hasonló, orvosi vizsgálatok) és a gyógykezelés (műtét, gyógyszerek és más) költségeire,
- 2) a foglalkoztatott vagy házastársa, illetve élettársa, gyermeke, szülei és nevelőszülei számára gyógyászati- orvostechnikai se-

gedésközök beszerzésére, az illetékes egészségügyi intézmény javaslata – jelentése alapján,

- 3) a foglalkoztatott egészségügyi rehabilitációjára, rehabilitációra szakosodott fekvőbeteg ellátó egészségügyi intézményben,
- 4) az illetékes szerv által a foglalkoztatott súlyosabb rákkórtágának, illetve testi sérülésének megállapítása esetén,
- 5) a foglalkoztatott méhen kívüli megtermékenyítése esetén.

A szolidáris segélyre való jogosultság megállapítása a jelen szakasz 1. bekezdésének 1), 2) és 3) pontjai értelmében, azokban az esetekben történik, ha a diagnosztikai, gyógykezelési, gyógyászati- orvostechnikai segédeszközök vagy egészségügyi rehabilitáció biztosítása nem a kötelező egészségbiztosítás terhére történik, illetve, ha a kötelező egészségbiztosítás terhére nem lehetséges megvalósítani a diagnosztizálást, a gyógykezelést, a gyógyászati- orvostechnikai segédeszközök beszerzését, vagy az egészségügyi rehabilitációt az előírt határidőben. Ha a közeli családtagok közül többen is munkaviszonyban vannak a Munkáltatónál, a közeli családtag utáni 1. bekezdés 1) és 2) pontjai szerinti szociális segélyre jogosultságot egy foglalkoztatott érvényesítheti.

A szolidáris segély odaítélésének mércéit, a betegségek fajtáit és a diagnosztikai és gyógykezelési egészségügyi szolgáltatások, a gyógyászati- orvostechnikai segédeszközök fajtáját azokban az esetekben, amelyekben jóváhagyják az egészségügyi rehabilitációt a rehabilitációra szakosodott fekvőbeteg-ellátó egészségügyi intézményben, valamint a szolidáris segélyre jogosultság érvényesítésének és folyósításának módját, továbbá a szolidáris segély odaítélésével foglalkozó szakbizottság (a továbbiakban: szakbizottság) munkájának részletesebb feltételeit a Munkáltató külön aktusa szabályozza, amit a szerződés hatálybalépését követő 15 napon belül meg kell hozni.

Munkáltató köteles a jelen szakasz 3. bekezdésében említett aktusra, illetve annak módosítására és kiegészítésére megszerezni a Szakszervezet jóváhagyását.

A szakbizottságot a Tartományi Kormány alakítja meg, a jelen Szerződés hatálybalépését követő hét napon belül. A szakbizottságnak elnöke van, négy tagja és titkára, aki az adminisztratív-technikai teendőket végzi a bizottság számára. A szakbizottságnak és a tagoknak helyetteseik vannak. A szakbizottság elnökét és egy tagját, valamint helyetteseiket az egészségügyben illetékes tartományi közigazgatási szerv javasolja. A szakbizottságba egy-egy tagot és azok helyetteseit: a közös tevékenységre illetékes tartományi közigazgatási szerv, a pénzügyekre illetékes tartományi közigazgatási szerv és a Szakszervezet javasolja.

A szakbizottság elnökének, tagjainak és helyetteseinek kinevezése három éves időtartamra szól.

A foglalkoztatott, a jelen szakasz 1. bekezdésében említett szolidáris segélyre jogosultság megvalósítása érdekében kérelmet intéz a vezetőhöz, aki az írásbeli kérelem és a kérelem indoklását alátámasztó dokumentumok alapján határoz a szolidáris segélyre jogosultság érvényesítéséről.

A vezető köteles a foglalkoztatott jelen szakasz 1. bekezdésének 1), 2) és 3) pontjaiban említett esetekre vonatkozó szolidáris segély iránti kérelmét halasztás nélkül, de legkésőbb a kérelem benyújtásától számított három napon belül eljuttatni a szakbizottsághoz, véleményezés céljából.

A szakbizottság köteles a jelen szakasz 2. bekezdése értelmében és a jelen szakasz 3. bekezdésében említett aktussal összhangban megvitatni a foglalkoztatott szolidáris segély iránti kérelmét, és a hiánytalan dokumentációval mellékelt kérelem átvételétől számított nyolc napon belül szakvéleményt adni a kérelem megalapozottságáról, a jelen szakasz 1. bekezdésének 1), 2) és 3) pontjai értelmében.

A vezető külön határozattal dönt a szolidáris segélyre jogosultságról, a szakbizottság véleményéből kiindulva, és a Vajdaság AT költségvetéséről szóló aktussal összhangban.

A szolidáris segély összegének megállapítása, a valós költségektől függően, a szabályos dokumentáció alapján, legfeljebb a jelen szakasz 1. bekezdésében előírt összegig történhet.

A jelen szakasz 1. bekezdésének 4) pontjában leírtak esetében, a szolidáris segély összege a Szerb Köztársaság gazdaságában a foglalkoztatottkénti három nettó átlagkereset összegében állapítható meg, a statisztikai ügyekben illetékes köztársasági szerv utolsó közzétett adatai alapján, folyósítása pedig a Vajdaság AT költségvetésében biztosított eszközökkel összhangban történik.

52. szakasz

A foglalkoztatott akkor érvényesítheti a szociális és anyagi helyzetének javítására irányuló szolidáris segélyre való jogosultságát, (a további szövegben: segély) ha családi háztartásának havi átlagjövedelme, a kérelem benyújtásának havát megelőző három hónapban családtagonként kevesebb, mint a Szerb Köztársaság gazdaságában megvalósított átlagkereset 40%-a, a statisztikai ügyekre illetékes köztársasági szerv utolsó közzétett adatai szerint (a továbbiakban: átlagkereset), a Vajdaság AT költségvetéséről szóló aktuálssal összhangban.

A családi háztartás tagjai jövedelmének tekintendő a:

- bér/kereset,
- bértérítés/keresettérítés,
- bér/kereset a foglalkoztatott munkavállaló üzleti sikereihez való hozzájárulása alapján (díjak, bónuszok és hasonló),
- a munkaviszonyból eredő más keresetek, az általános aktuálssal és a munkaszerződéssel összhangban,
- munkaviszonyon kívüli munkából származó keresetek,
- hazai és külföldi hivatalos út napidíja,
- étkezési költségtérítés a munkavégzés alatt,
- nyaralási pótlék,
- nyugdíj,
- ösztöndíj,
- tartásdíj,
- más szervnél és szolgálatnál megvalósított minden nemű pénzbeli térítmény, szociális juttatás és támogatás.

A szociális segély családi háztartás tagonkénti összege a Szerb Köztársaság gazdaságában a statisztikai ügyekre illetékes köztársasági szerv utolsó közzétett adatai szerinti megvalósított nettó átlagkereset 9%-a.

A családi háztartás tagja jelen szakasz értelmében a házastárs és az élettárs, a gyermek, a mostohagyermek, a nevelt gyermek, a szülő és más személy, aki iránt a foglalkoztatottnak eltartási kötelezettsége van, ha közös háztartásban élnek a foglalkoztatottal.

A vezető határoz a szociális segély iránti jogosultságról, a foglalkoztatott írásbeli kérelme és a kérelem indoklását alátámasztó dokumentáció alapján. A kérelem benyújtása alkalmával mellékelt dokumentációnak kötelezően szerves részét képezi a kérelem benyújtójának nyilatkozata arról, hogy sem ő, sem pedig háztartásának tagjai a kérelemben felsoroltakon kívül nem valósítanak meg jövedelmet más jogcímen.

A vezető a segélyre való jogosultságról külön határozattal dönt.

A foglalkoztatott számára jóváhagyott időszakra, illetve hónapokra vonatkozó kimutatott átlagjövedelem nem képezheti alapját segélyre vonatkozó újabb kérelemnek.

A foglalkoztatottnak legkésőbb a hónap 15-ig kell a vezetőhöz benyújtania a segélyre vonatkozó kérelmét.

A segélyre való jogosultságát megvalósító foglalkoztatottnak ezt az összeget a kérelem benyújtását követő hónapban kell kifizetni.

53. szakasz

A foglalkoztatott a házastárs és az élettárs, a gyermek, az édestestvér, a féléstvér, a szülő és nevelőszülő halála esetén szolidáris segélyre jogosult, a polgárok bevételeinek megadóztatását szabályozó törvényben előírt adómentes összeg értékében.

A jelen szakasz 1. bekezdésében megállapított segély elismerése az írásbeli kérelem és a szabályos dokumentáció alapján történik.

A foglalkoztatott elhalálozása esetén a foglalkoztatott családja (házastárs, illetve élettárs, ha nincs – gyermek, ha nincs – édestestvér, ha nincs – anya, vagy apa szerinti féléstestvér, ha nincs – nevelőszülő) segélyre jogosult a Szerb Köztársaság gazdaságában foglalkoztatottkénti három átlagkereset mértékében a statisztikai ügyekben illetékes köztársasági szerv utolsó közzétett adatai alapján, a kifizetés napján.

A segélyre jogosultság, a jelen szakasz 3. bekezdése értelmében, írásbeli kérelem és a kérelem indoklását alátámasztó bizonyítékok (a foglalkoztatottól kiállított halotti anyakönyvi kivonat, valamint a kérelem benyújtójáról kiállított születési anyakönyvi kivonat vagy házassági anyakönyvi kivonat és más bizonyítékok) alapján valósítható meg.

A foglalkoztatott elhalálozása esetén minden kiskorú gyermeke az elhalálozott foglalkoztatott szülő utáni segélyre jogosult, a Szerb Köztársaság gazdaságában foglalkoztatottnaként kifizetett három átlagkereset mértékében, a statisztikai ügyekben illetékes köztársasági szerv utolsó közzétett adatai alapján.

A foglalkoztatott elhalálozása esetén, minden gyermeke havi ösztöndíjra jogosult rendes iskolázása folyamán (a továbbiakban: ösztöndíj).

Az ösztöndíjra jogosultság a kérelem benyújtásának pillanatától érvényesíthető.

Az ösztöndíj összegének megállapítása az alábbiak szerint történik:

- 1) annak a foglalkoztatottnak a gyermeke számára, aki a beosztása szerinti munkakörben végzett teendőinek ellátása ideje alatt veszíti életét, a Szerb Köztársaság gazdaságában foglalkoztatottnaként kifizetett nettó átlagfizetés 100%-a mértékében, a statisztikai ügyekben illetékes köztársasági szerv utolsó közzétett adatai alapján.
- 2) annak a foglalkoztatottnak a gyermeke számára, aki a munkaviszony ideje alatt veszíti életét:
 - általános iskolai tanulmányainak ideje alatt a Szerb Köztársaság gazdaságában foglalkoztatottnaként kifizetett nettó átlagfizetés 20%-a mértékében, a statisztikai ügyekben illetékes köztársasági szerv utolsó közzétett adatai alapján,
 - középiskolai tanulmányainak ideje alatt a Szerb Köztársaság gazdaságában foglalkoztatottnaként kifizetett nettó átlagfizetés 40%-a mértékében, a statisztikai ügyekben illetékes köztársasági szerv utolsó közzétett adatai alapján,
 - felsőfokú tanulmányainak ideje alatt a Szerb Köztársaság gazdaságában foglalkoztatottnaként kifizetett nettó átlagfizetés 60%-a mértékében, a statisztikai ügyekben illetékes köztársasági szerv utolsó közzétett adatai alapján.

Az ösztöndíjra való jogosultság megvalósítása legfeljebb:

- az általános iskolai tanuló 17. életévének betöltéséig,
- a középiskolai tanuló 21. életévének betöltéséig,
- az egyetemi hallgató 26. életévének betöltéséig.

Az ösztöndíj nyújtója és a felhasználója közti viszonyt külön szerződéssel kell szabályozni minden iskolaévre vonatkozóan.

A segélyre jogosultság érvényesítéséről a vezető dönt, az írásbeli kérelem és a kérelem indoklását igazoló dokumentumok alapján.

54. szakasz

A foglalkoztatott szolidáris segélyre jogosult, ha gyermeke születik, a statisztikai ügyekben illetékes köztársasági szerv utolsó közzétett adatai szerinti Szerb köztársasági nettó átlagfizetés összegében.

55. szakasz

Az év folyamán a foglalkoztatott segélyre jogosult, ha vagyona elemi csapás vagy más rendkívüli esemény következtében megsemmisül, vagy kár keletkezik rajta, a polgárok bevételeinek megadóztatását szabályozó törvényben előírt adómentes összeg értékében, ha teljesülnek a vagyonmegsemmisülés vagy –károsodás címén adómentességre jogosultság érvényesítésének feltételeiről szóló szabályzatban előírt feltételek.

Jubileumi jutalom

56. szakasz

A foglalkoztatott jubileumi pénzjutalomra jogosul a Szerb Köztársaság gazdaságában a foglalkoztatottként megvalósított havi nettó átlagkeresetnek megfelelő összegben, az illetékes köztársasági statisztikai szervnek a jubileumi jutalom megvalósításának naptári évéhez viszonyított előző naptári év utolsó hónapjára közzétett legutóbbi adatai alapján - azzal, hogy ennek a jogosultságnak minden következő érvényesítése esetében a pénzjutalom összege 25%-kal növekszik.

A foglalkoztatott jubileumi jutalomra jogosul az állami szervben, autonóm tartományi szervben, illetve önkormányzati szervben betöltött 10., 20., 30. vagy 40. munkaév után, tekintet nélkül arra, hogy melyik szervben érvényesítette a munkaviszonyból eredő jogát.

Abban az esetben, ha a Munkáltató a tevékenységet és a foglalkoztatottakat olyan másik munkáltatótól vette át, amely megszűnt, a jubileumi jutalomra jogosultság érvényesítésének feltételeként azok a munkaévek is számítanak, amit a foglalkoztatott annál a munkáltatónál töltött.

A jubileumi jutalomra jogosultságot a foglalkoztatott a 2. bekezdés szerinti feltétel teljesülését követő napon szerzi meg.

A 2. bekezdés szerinti jubileumi jutalomra jogosultságot abban az esetben, amikor a foglalkoztatott a munkaviszonyának 35. munkaévet tölti be a Munkáltatónál, minden foglalkoztatott megvalósítja 2018. január 1-jétől kezdődően.

A jubileumi jutalmat az illetékes tartományi szerv hivatalos nyilvántartása alapján ítélik oda.

Ha a foglalkoztatott munkaviszonya a tartományi szervben megszűnik, de jogot szerzett a jubileumi jutalomra, a jutalmat munkaviszonyának megszűnése után fizetik ki számára vagy az örökösének.

Éves jutalom

57. szakasz

A foglalkoztatott éves jutalomra jogosul, a törvénnyel összhangban.

Az éves jutalmat a foglalkoztatott részére rendszerint egy összegben január hónapban fizetik ki, de a szerződő felek megállapodhatnak úgy is, hogy az éves jutalmat a foglalkoztatottnak több részletben fizetik ki.

Az éves jutalom mértékéről és kifizetésének módjáról a szerződő felek a Vajdaság AT költségvetéséről szóló aktus kidolgozásának eljárásában tárgyalnak.

V. BEOSZTÁS NÉLKÜLI FOGLALKOZTATOTTAK

58. szakasz

A vezető köteles a tartományi szervek szervezésében történő változások és ésszerűsítés alkalmával, ha ennek következménye a foglalkoztatottak számának csökkentése vagy struktúrájának megváltoztatása, az ésszerűsítésről szóló aktus törvénnyel összhangban való meghozatala előtt a Szakszervezet véleményét kérni, megvitatni a Szakszervezet javaslatait és észrevételeit és álláspontjáról nyolc napos határidőben a Szakszervezetet értesíteni.

A Szakszervezet köteles a véleményezés iránti kérelem kézhezvételétől számított nyolc napon belül véleményt adni.

A Munkáltató köteles az ésszerűsítési program meghozatala, illetve a foglalkoztatottak számának csökkentése előtt a Szakszervezettel és a Nemzeti Foglalkoztatási Hivatallal a munkaerőfelesleg foglalkoztatása érdekében intézkedéseket fogantatni.

59. szakasz

A Munkáltató köteles a foglalkoztatottak számának csökkentése alkalmával figyelemmel lenni a következő lehetőségekre:

- 1) más munkakörbe való beosztás,
- 2) más tartományi szervbe való átvétel,
- 3) átképzés és továbbképzés,
- 4) részmunkaidő, vagy a fél munkaidőnél rövidebb munkaidő,
- 5) más jogok érvényesítése a törvénnyel összhangban.

60. szakasz

A foglalkoztatott munkaviszonya nem szűnhet meg a munka iránti szükség megszűnése címén, az alábbi esetekben:

- ha várandós,
- szülési szabadság ideje alatt,
- gyermekgondozási távollét ideje alatt,
- sajátos gyermekgondozási távollét ideje alatt,
- ha megállapították rokkantsági besorolását, illetve csökkent munkaképességét,
- ha kiskorú gyermek egyedüli nevelője,
- ha súlyos fejlődési zavarokkal küszködő gyermeke van,
- ha két évesnél fiatalabb gyermeket nevelő nő, akinek havi jövedelme a családi háztartás egy főre eső összege nem haladja meg a minimálbér összegét a munka iránti szükség megállapításának havát megelőző hat hónapban.

61. szakasz

Ha a tartományi szerv munkahelyeinek belső szervezéséről és besorolásáról szóló szabályzata módosulásával egyes munkahelyek megszűnnek, vagy csökken a foglalkoztatottak száma, a létszámon felüli foglalkoztatottakat más megfelelő munkahelyre kell áthelyezni, és az elmúlt három évben jobb osztállyal rendelkező tisztviselők részesülnek előnyben, illetve azok a közalkalmazottak, akik jobb munkateredményt valósítottak meg.

A közalkalmazottak munkaeredményének megállapítása a közvetlen vezető indokolással ellátott osztályzata alapján történik, amelynek elemeit az alábbiak képezik:

- 1) az elvégzett munka minősége,
- 2) az elvégzett munka mennyisége,
- 3) a közalkalmazott munkafeladatokhoz tanúsított viszonyulása.

A 2. bekezdésben említett munkaeredmények megállapítása legalább egy éves időszakra történik, azzal, hogy arra nincs kihatással a közalkalmazott bármilyen jogcímen való távolléte ebben az időszakban.

A legalacsonyabb osztállyal rendelkező tisztviselők beosztatlanok lesznek a törvénnyel összhangban, illetve a legrosszabb munkaeredményeket megvalósító közalkalmazottaknak felmondják a munkaszerződését.

62. szakasz

Ha két vagy több foglalkoztatott ugyanazon, a megszüntetett munkahelyen valósít meg azonos osztályzatot és nincsenek olyan megfelelő munkahelyek, amelyekre be lehetne őket osztani, a következő szociális kritériumokat kell alkalmazni:

1. szűkebb családja jövedelme, illetve bért megvalósító tagjainak száma,
2. a tényleges biztosításának időtartama,
3. a foglalkoztatott és szűkebb családja tagjainak egészségi állapota,
4. a rendes iskoláztatásban részesülő gyermekek száma, legfeljebb 26. életévükig.

Az 1. bekezdésben említett kritériumok értékelése pontozással történik az alábbiak szerint:

- 1) a szűkebb család jövedelmet, illetve bért megvalósító tagjainak száma:
 - egy családtag – 3 pont,
 - két családtag – 2 pont,
 - három vagy több családtag – 1 pont,
- 2) a tényleges biztosítás időtartama:
 - 30 évnél több – 5 pont
 - 26-tól 30 évig – 4 pont
 - 16-tól 25 évig – 3 pont
 - 6-tól 15 évig – 2 pont
 - 5 évig - 1 pont
- 3.) a foglalkoztatott és szűkebb családja tagjainak egészségi állapota:
 - súlyos betegség és ritka betegség a jelen szakasz értelmében – 3 pont
 - szakmai ártalom okozta betegségben szenvedő foglalkoztatott – 2 pont
 - rokkantsággal élő személy – 1 pont

Az ennek a kritériumnak az alapján történő pontozás csak egy albekezdés szerint lehetséges, éspedig a foglalkoztatott számára legkedvezőbb szerint.

- 4) a rendes iskoláztatásban részesülő gyermekek száma, legfeljebb 26. életévükig:
 - egy gyermek után – 1 pont
 - két gyermek után – 3 pont
 - három gyermek után – 5 pont.

A szűkebb család tagja jelen szakasz értelmében a házastárs, az élettárs, a házasságban és a házasságon kívül született gyermek.

A súlyos betegség és a ritka betegség a jelen szakasz értelmében az illetékes szerv aktusával megállapított betegség.

A rendes iskoláztatásban részesülő legfeljebb 26. éves gyermek jelen szakasz értelmében az általános iskola és a középiskola végzős osztályának tanulója is az iskolaév végéig, illetve annak az évnél augusztus 31-éig, melyben a gyermek a végzős osztály rendes tanulója státusszal rendelkezik.

Azok a kritériumok, melyekre vonatkozóan a foglalkoztatott a meghagyott időben nem nyújtja be a szükséges dokumentumokat, nulla ponttal lesznek pontozva.

Az 1. bekezdésben szereplő kritériumok alapján rang-lista készül a pontok szerint, a legmagasabb pontszámtól kezdődően.

A legalacsonyabb pontszámot elérő foglalkoztatottak beosztatlanok maradnak a törvénnyel és a Szerződéssel összhangban.

Ha több foglalkoztatott rendelkezik azonos pontszámmal, az a foglalkoztatott részesül előnyben, aki a legmagasabb pontszámot kapta a keresetet, illetve bért megvalósító szűkebb családja tagjainak száma, tényleges biztosításának időtartama, az egészségi állapot, a rendes iskoláztatásban részesülő gyermekek száma alapján, éspedig ebben a sorrendben.

VI. FEGYELMI FELELŐSSÉG

63. szakasz

A fegyelmi eljárást megkezdő záróhatározatot meg kell küldeni a foglalkoztatottnak a szóbeli tárgyalásra szóló idézéssel együtt, legalább nyolc nappal korábban a kitűzött szóbeli tárgyalás előtt.

A jelen szakasz 1. bekezdésében említett záróhatározatot ugyanabban a határidőben a Szakszervezetnek is meg kell küldeni, amely köteles további három napos határidőben megküldeni a határozatot a tartományi szervnek, ahol a foglalkoztatott dolgozik, aki ellen a fegyelmi eljárás indul, melyben meghatározta a Szakszervezet képviselőjét a fegyelmi bizottságba, ha a foglalkoztatott elleni fegyelmi eljárást fegyelmi bizottság vezeti.

VII. KÁRTÉRÍTÉS

64. szakasz

A foglalkoztatott felel a kárért, amelyet a munkahelyén vagy a munkájával kapcsolatban szándékosan vagy végső gondatlanságból okoz a Munkáltatónak - a törvénnyel és a szerződéssel összhangban.

Ha a kárt több foglalkoztatott okozza, mindegyik az általa okozott kárrésért felelős.

Ha a jelen szakasz 2. bekezdése szerinti foglalkoztatottal kapcsolatban nem állapítható meg az általa okozott kárrész, úgy kell tekinteni, hogy minden foglalkoztatott egyenlő mértékben felelős és a kárt egyenlő részekben térítik meg.

Ha több foglalkoztatott megfontolt szándékkal elkövetett bűncselekménnyel okozta a kárt, a kárért egyetemlegesen felelnek.

A kár meglétét, mértékét, keletkezésének körülményeit és okozóját a vezető vagy az általa írásban felhatalmazott személy állapítja meg.

A kár meglétének megállapításáról értesíteni kell a Szakszervezetet.

65. szakasz

A vezető a foglalkoztatottnak a munkán vagy a munkával kapcsolatban okozott kárért a kötelmi jog általános szabályai szerint felel.

A vezető és a foglalkoztatott a kár mértékének és megtérítése módjának megállapításáról írásbeli szerződést köthetnek, melynek végrehajtható okmány ereje van.

VIII. SZTRÁJKJOG

66. szakasz

A foglalkoztatottak sztrájkot és figyelmeztető sztrájkot szervezhetnek, a törvénnyel összhangban és a szerződésben megállapított feltételekkel.

A jelen szakasz 1. bekezdése szerinti sztrájk a Munkáltatónál egy vagy több tartományi szervben szervezhető meg.

67. szakasz

A sztrájkba lépésről és a figyelmeztető sztrájkokról szóló határozatot a Szakszervezet általános aktusában megjelölt szakszervezeti szerv vagy a foglalkoztatottak többsége hozza meg.

A sztrájkba lépésről szóló határozat megállapítja: a foglalkoztatottak követeléseit, a sztrájk megkezdésének időpontját, a résztvevők gyülekezési helyét, ha a sztrájk a foglalkoztatottak gyülekezésével nyilvánul meg és a foglalkoztatottak érdekeit képviselő és a nevükben a sztrájkot vezető sztrájkbizottságot.

68. szakasz

A figyelmeztető sztrájk a foglalkoztatottnak a munkanap folyamán történő egyórás munkabeszüntetése, a minimális munkafolyamattal, ami felöleli a Munkáltató és Vajdaság AT Képviselőháza épületbejáratának ellenőrzését mindegyik bejáratnál egy-egy foglalkoztatottal.

A munkanapok számáról, amelyek folyamán a figyelmeztető sztrájkot szervezik, a Szakszervezet dönt.

A figyelmeztető sztrájkokról szóló határozatot a Szakszervezet legalább 48 órával a figyelmeztető sztrájk megkezdése előtt megküldi a vezetőnek a vitás kérdések tárgyalásos úton történő békés megoldása érdekében.

69. szakasz

A sztrájk a foglalkoztatottak munkaidő alatti munkabeszüntetése, a minimális munkafolyamat végzésével.

A sztrájkról szóló határozatot a Szakszervezet legalább tíz nappal a sztrájk megkezdése előtt megküldi a vezetőknek, a vitás kérdések tárgyalásos úton történő békés megoldása érdekében.

70. szakasz

A vezető és a Szakszervezet felhatalmazott képviselői kötelesek tárgyalni a figyelmeztető sztrájk vagy a sztrájk bejelentésétől kezdve és a figyelmeztető sztrájk vagy a sztrájk egész ideje alatt a vitás kérdések békés megoldása és a figyelmeztető sztrájkhoz vagy sztrájkhoz vezető okok elhárítása érdekében.

71. szakasz

A sztrájk idején a minimális munkafolyamatot meg kell állapítani:

- Vajdaság Autonóm Tartomány Képviselőházi Szolgálatában,
- a Tartományi Kormány Titkárságán,
- a Tartományi Szervek Közös Ügyintéző Igazgatóságán,
- a Tartományi Pénzügyi Titkárságon.

A minimális munkafolyamat biztosításának módját a Munkáltató általános aktuusa állapítja meg, a szerződéssel összhangban.

A minimális munkafolyamat biztosításához a Munkáltató a jelen szakasz 1. bekezdése szerinti tartományi szervezetben legfeljebb az összes foglalkoztatott és kinevezett személy 20%-át alkalmazza munkára.

Ha a jelen szakasz 1. bekezdése szerinti tartományi szervezetben a sztrájk kezdetén és folyamán a foglalkoztatottak legalább 20%-a nem sztrájkol, a vezető a minimális munkafolyamat biztosítása címén a sztrájkoló foglalkoztatottakat nem alkalmazhatja munkára.

A jelen szakasz 1. bekezdése szerinti tartományi szervezet kivételével, a többi tartományi szervben a sztrájkba lépés esetén a minimális munkafolyamatot a tisztségben levő tisztviselők biztosítják.

72. szakasz

A sztrájkoló foglalkoztatott érvényesíti a munkaviszonyból eredő alapvető jogait, kivéve a fizetéshez való jogát, a szociális biztosításhoz való jogát pedig a szociális biztosításról szóló jogszabályokkal összhangban érvényesíti.

73. szakasz

A sztrájk megszervezése, illetve a sztrájkban való részvétel a törvényben és a Szerződésben megállapított feltételek alatt nem jelenti a munkakötelesség megsértését, nem képezheti a foglalkoztatott fegyelmi és anyagi felelősségének megállapítására irányuló eljárás megindításának alapját, és nem lehet következménye a foglalkoztatott munkaviszonyának megszűnése.

IX. A SZAKSZERVEZET MŰKÖDÉSÉNEK FELTÉTELEI

A foglalkoztatottak munkajogi és gazdasági viszonyainak szabályozása

74. szakasz

A Vajdaság AT Képviselőházának, a Tartományi Kormánynak vagy a tartományi szervezet hatáskörébe tartozó olyan általános aktus meghozatalának eljárásában, melyek a tartományi szervezetben foglalkoztatottak munkajogi vagy pénzügyi helyzetének meghatározása tekintetében jelentősek, az általános aktus kidolgozója kötelezően kéri a Szakszervezet véleményét a szóban forgó aktusok tervezetével, illetve javaslatával kapcsolatban.

A Szakszervezet köteles a kidolgozó kérelmének kézhezvételétől számított nyolc napon belül véleményt mondani.

75. szakasz

A vezető, a tartományi szervezet munkahelyeinek belső szervezéséről és besorolásáról szóló szabályzatával, illetve módosításával és kiegészítésével kapcsolatban véleményt kér a Szakszervezettől, mielőtt az aktust a Munkáltató is jóváhagyja.

A Szakszervezet köteles a vezető kérelmének kézhezvételétől számított öt napon belül véleményt mondani.

76. szakasz

A vezető a benyújtott írásbeli kérelemre legfeljebb 15 napon belül a Szakszervezethez értesítést vagy véleményt küld a foglalkoztatottak anyagi, gazdasági és szociális helyzetét befolyásoló törvény vagy az általános aktus alkalmazásáról.

77. szakasz

A Szakszervezet kérelmére az emberi erőforrás igazgatására illetékes szerv köteles a Szakszervezetnek elküldeni a Szakszervezet foglalkoztatott tagjának jogaira, kötelezettségeire, felelősségére és helyzetére vonatkozó dokumentumokat.

A jelen szakasz 1. bekezdése szerinti kérelmet írásban, a szakszervezeti tagságot igazoló bizonyítékokkal és a szakszervezeti tagnak a konkrét esetben történő adatfeldolgozáshoz való hozzájárulásával együtt kell benyújtani.

Az 1. bekezdésben említett azonos feltételek szerinti kötelezettségek van a tartományi szervnek is, ha az 1. bekezdésben említett dokumentumok nála vannak.

78. szakasz

Munkáltató a bérek kifizetése mellett a foglalkoztatottak számára eszközöket biztosíthat a bérekre kifizetett eszköztőmeg 0,30%-os összegében a foglalkoztatottak munkarokkantságának megelőzése és üdülése címén, ha ezek az eszközök szerepelnek a Vajdaság Autonóm Tartomány költségvetéséről szóló aktusban.

A foglalkoztatottak munkarokkantság megelőzésére és üdülésre vonatkozó jogosultságát a tartományi szervezet minden foglalkoztatottja érvényesítheti a Szakszervezet aktusával megállapított azonos feltételek alapján, amit a Tartományi Kormány hagy jóvá.

A Szakszervezet legkésőbb január 15-ig benyújtja a Tartományi Kormánynak a beszámolót az 1. bekezdésben említett eszközök rendeltetésnek megfelelő felhasználásáról az előző évről szólóan, a felhasználatlan összeget pedig köteles visszautalni Munkáltató költségvetésébe.

79. szakasz

Munkáltató a tartományi szervezet közvetítésével évente egyszer biztosíthatja legfeljebb 40 résztvevő részvételi költségeinek felét a Szakszervezet által szervezett köztársasági szintű sport-rekreációs versenyen.

Az 1. bekezdésben említett pénzügyi támogatás összegéről és a fizetés módjáról, a Szakszervezet kérelmére, a Munkáltató határoz külön aktussal, a rendelkezésre álló pénzeszközökkel összhangban.

Szakszervezet alapítása

80. szakasz

A foglalkoztatottak szakszervezet megalapítására jogosultak, a szakszervezetbe belépni, szerveit megszervezni, a szakszervezeti szervezetek programjait és tevékenységét megállapítani és végrehajtani a törvénnyel és a kollektív szerződéssel összhangban.

81. szakasz

A Szakszervezet önállóan hozza meg alapszabályát és szabályait, és szervezi meg szerveinek megválasztását.

A Szakszervezetet a Munkáltató aktusával nem lehet felosztatni, illetve tevékenységét megszüntetni vagy betiltani.

Munkafeltételek biztosítása

82. szakasz

A Munkáltató térítésmentesen, a tartományi szervek közvetítésével biztosítja a Szakszervezet munkájához szükséges feltételeket, mégpedig:

- 1) a Szakszervezet rendes munkájához szükséges üzemhelyiségek (irodák) használatát a székhelyén,
- 2) helyiségek használatát a szakszervezeti ülésekre a Munkáltató székhelyén vagy a székhelyén kívüli szervezeti egységekben, úgy, hogy a helyiségek használata ne befolyásolja a Munkáltató hatáskörébe tartozó teendők hatékony ellátását,
- 3) adminisztratív és műszaki segítséget, telefon, telefax, számítógépes technika, sokszorosító és fénymásoló berendezés használatát,
- 4) a szakszervezeti tagdíj és egyéb eszközök elszámolását és megfizetetését, a Szakszervezet általános aktusával összhangban,
- 5) a tagság szakszervezeti ülésének megszervezését és megtartását, amely éves szinten nem tarthat összesen 16 óránál tovább, feltéve, ha ez nem befolyásolja a tartományi szervek hatáskörébe tartozó teendők hatékony ellátását,
- 6) lehetőség biztosítását a Szakszervezet értesítéseinek és fontos dokumentumainak kitűzésére a hirdetőtáblára és közzétételére a tartományi szervek belső információs hálózatán,
- 7) az internetes link és a tartományi szervek belső hálózata linkjének önálló szerkesztését, valamint a foglalkoztatottak, illetve a szakszervezeti tagság tájékoztatásának saját szerkesztéspolitikáját.

83. szakasz

A Szakszervezet felhatalmazott képviselője a Szakszervezet elnöke, ha pedig a Szakszervezetnek 200-nál több tagja van - a Szakszervezet titkára is.

84. szakasz

Ha a Szakszervezetnek legfeljebb 200 tagja van, a Szakszervezet elnöke teljes havi munkaidejéből a fizetett munkaóráinak felét (fizetett távollét) a Szakszervezet titkára pedig havi 20 fizetett munkaórára (fizetett távollét) jogosult szakszervezeti tisztségének ellátása érdekében.

Ha a Szakszervezetnek több mint 300 tagja van, a Szakszervezet elnöke teljes havi munkaidejéből a fizetett munkaóráinak 65%-ra (fizetett távollét) a Szakszervezet titkára pedig havi 30 fizetett munkaórára (fizetett távollét) jogosult szakszervezeti tisztségének ellátása érdekében.

Ha a Szakszervezetnek több mint 400 tagja van, a Szakszervezet elnöke teljes havi munkaidejéből a fizetett munkaóráinak 80%-ra (fizetett távollét) a Szakszervezet titkára pedig havi 40 fizetett munkaórára (fizetett távollét) jogosult szakszervezeti tisztségének ellátása érdekében.

Ha a Szakszervezetnek több mint 500 tagja van, a Szakszervezet elnöke teljes havi munkaidejéből a fizetett munkaóráinak 95%-ra (fizetett távollét) a Szakszervezet titkára pedig havi 50 fizetett munkaórára (fizetett távollét) jogosult szakszervezeti tisztségének ellátása érdekében.

Ha a Szakszervezetnek több mint 600 tagja van vagy a tartományi szervezetben foglalkoztatottak teljes létszámának több mint 50 %-a a tagja, a Szakszervezet elnöke fizetett munkaóráinak teljes mértékében fizetett távollétre jogosult, amely időre bértérítményre jogosult, a törvénnyel összhangban, a Szakszervezet titkára pedig havi 60 fizetett munkaórára (fizetett távollét) jogosult szakszervezeti tisztségének ellátása érdekében.

85. szakasz

A Szakszervezet felhatalmazott képviselője, a szakszervezeti tisztség ellátásának ideje alatt és tisztsége megszűnését követő két évig, ha a hatályos előírások szerint jár el, egyetértése nélkül nem helyezhető át más munkakörbe, sem bármilyen módon a szakszervezeti tisztségbe lépés előtti helyzetnél kedvezőtlenebb helyzetbe.

A szakszervezeti szerv tagja, mandátumának időtartama alatt és a Szakszervezet szervében betöltött tagságának megszűnését követő egy évig, ha a hatályos előírások szerint jár el, egyetértése nélkül nem helyezhető át más munkakörbe, sem bármilyen módon a szakszervezeti tisztségbe lépés előtti helyzetnél kedvezőtlenebb helyzetbe.

Az 1. és 2. bekezdés szerinti kedvezőtlenebb helyzetnek tekintendő a foglalkoztatott számára annál alacsonyabb fizetés meghatározása is, mint amennyit a Szakszervezet felhatalmazott képviselője tisztségre vagy szakszervezeti szerv tagjának való megválasztása előtt kapott.

86. szakasz

A Szakszervezet tagjának, ha magasabb szakszervezeti tisztség betöltésére választják meg (a városi, tartományi vagy köztársasági szerv elnöke), melynek ellátása megköveteli, hogy ideiglenesen abbahagyja a Munkáltatónál végzett munkát, szünetelnek a munkából és a munka alapján szerzett jogai és kötelezettségei a Munkáltatónál a mandátum időtartama alatt.

87. szakasz

A szakszervezeti szervezet tagjai, valamint a szakszervezeti szervezeten kívüli szakszervezeti szervbe választott foglalkoztatottak a munkáról való fizetett távolmaradásra jogosultak szakszervezeti értekezleten, konferencián, ülésen, kongresszuson és egyéb szakszervezeti tevékenységben való részvétel céljából.

A Szakszervezet felhatalmazott képviselőjének joga van a munkáról való fizetett távolmaradáshoz, míg a Munkáltatóval tartanak a kollektív Szerződés megkötéséről folyó tárgyalások.

A Szakszervezet képviselője a munkáról való fizetett távolmaradásra jogosult azon a munkanapon, amikor felhatalmazottként:

- 1) részt vesz a fegyelmi bizottság munkájában, mint annak a tagja,
- 2) a Szakszervezet tagját képviseli munkajogi perben.

88. szakasz

Ha a tartományi szervezetben kettő vagy több szakszervezeti szervezet tevékenykedik, a tartományi szerv, illetve a vezető köteles tartózkodni az olyan ténykedéstől, amely az egyes szakszervezeteket kiváltságos, illetve hátrányos helyzetbe hozhatja.

A szakszervezeti szervezkedéshez való jog megsértésének a közötti között a foglalkoztatottra gyakorolt olyan nyomás értendő, hogy lépjen ki a szakszervezeti szervezetből vagy tagosodjon be meghatározott szakszervezeti szervezetbe.

X. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS HATÁLYA

89. szakasz

A Szerződés megkötése három éves időtartamra történik.

90. szakasz

A Szerződés 89. szakasza szerinti határidő lejártával, a Szerződés hatálya megszűnik, ha a szerződő felek a hatályosság megszűnése előtt legalább 30 nappal korábban nem állapodnak meg másként.

91. szakasz

A szerződés hatálya a Szerződés 89. szakasza szerinti határidő előtt is megszűnhet, ha a Munkáltató és a Szakszervezet új kollektív szerződést kötnek.

XI. JOGVITÁK RENDEZÉSE ÉS A SZERZŐDÉS ALKALMAZÁSA

Választottbíróság

92. szakasz

A Szerződés alkalmazása során felmerülő jogvitákról a Választottbíróság dönt.

A Választottbíróságnak öt tagja van. Az elnökét és egy tagját a Munkáltató, egy tagját Vajdaság Autonóm Tartomány Képviselőházának Szolgálat, két tagját pedig a Szakszervezet nevezi ki.

A Munkáltató és Vajdaság Autonóm Tartomány Képviselőházának Szolgálat által kinevezett választottbírósági tagok kötelezően oklevéles jogászok, akik legalább tíz év munkatapasztalattal rendelkeznek a szakmában.

A Választottbíróság megbízatása a kinevezésének napjától számított három év.

A Választottbíróságot a Szerződés hatálybalépését követő 30 napos határidőben ki kell nevezni.

93. szakasz

A Választottbíróság dönt a vitás kérdésekről a Munkáltató, a tartományi szerv vagy a Szakszervezet kérelme alapján.

A Választottbíróság a határozatait meg kell indokolni.

A Választottbíróság vitás kérdésekre vonatkozó határozata végleges és a szerződő felek számára kötelező érvényű.

A Választottbíróság határozatait indoklás nélkül közzé kell tenni Vajdaság Autonóm Tartomány Hivatalos Lapjában.

94. szakasz

A Választottbíróság ülésen dolgozik, amelyet a Választottbíróság elnöke hív össze és vezet.

A Választottbíróság a tagok szavazattöbbségével hozza meg határozatait.

A Választottbíróság munkájáról jegyzőkönyv készül.

A kollektív munkaügyi per békés rendezése

95. szakasz

Kollektív munkaügyi pernek a Szerződés értelmében: a Szerződés megkötése, módosítása és kiegészítése vagy alkalmazása miatti, a foglalkoztatottak szakszervezeti szerveződésre és sztrájkra való jogainak a Munkáltatónál történő érvényesítése miatti per tekintendő.

A felek a kollektív munkaügyi perben a résztvevők.

96. szakasz

Kollektív munkaügyi per akkor áll fenn, ha a Szerződés megkötése, módosítása és kiegészítése vagy alkalmazása eljárásában vagy a foglalkoztatottak szakszervezeti szerveződésre és sztrájkra való jogainak a Munkáltatónál történő érvényesítésében a felek nem tudják összehangolni álláspontjaikat és az aktusok tartalmát, melyeket közösen szabályoznak.

Kollektív munkaügyi per fennállása esetén mindkét fél a kollektív munkaügyi perben javasolhatja a kialakult per választottbírósági eljárásban történő rendezését a Szerződés 92-94. szakaszai értelmében.

97. szakasz

Ha a résztvevők nem rendezik a kollektív munkaügyi pert választottbírósági eljárásban, megállapodhatnak arról, hogy a per rendezése a békés perrendezéséről szóló törvényben meghatározott személy előtti eljárásban folytatódjon.

98. szakasz

Ha az aktusban, amit az illetékes állami szervek hoznak meg a tartományi szervek munkája feletti felügyelőségi ellenőrzés eljárásában, vagy a másodfokú határozathozatal eljárásában a foglalkoztatottak jogairól és kötelezettségeiről döntő határozatokkal kapcsolatban a Szak-

szervezet úgy ítéli meg, hogy a tartományi szervben ismétlődnek az eljárások a törvényes határozathozatalról és megszegik a foglalkoztatottak egyéni és kollektív jogait (melyek tulajdonságaik, terjedelmük, vagy a cselekmények ismétlődésének gyakorisága miatt és az egyedi aktusok meghozatala miatt, melyekkel a foglalkoztatott jogait alapítvánul megvonják, a foglalkoztatott méltóságának megsértésére, hátrányos megkülönböztetésére vagy megalázására utalnak), választottbírósági eljárást indíthat a Szerződés 92-94. szakaszainak értelmében.

99. szakasz

Egyéni vagy kollektív munkaügyi per esetén mindkét fél javasolhatja a per illetékes szerv előtti eljárásban való rendezését, a munkaügyi perek békés rendezését szabályozó törvénnyel összhangban.

Ha a per tárgya kollektív szerződés, a megállapodás a kollektív szerződés szerves részét fogja képezni.

A kollektív szerződés alkalmazásának figyelemmel kísérése

100. szakasz

A Munkáltató és a Szakszervezet a Szerződés alkalmazásának figyelemmel kísérése céljából közös munkatestületet alakíthatnak.

XII. ÁTMENETI ÉS ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

101. szakasz

A Szerződés hatályba lépésével hatályos marad a Vajdaság Autonóm Tartomány szerveiben foglalkoztatottak számára nyújtandó szolidáris segélyről szóló 123-12/2014 számú, 2014. július 23-i keltezésű szabályzat, a Tartományi Kormány Szolidáris segély odaítélését véleményező szakbizottság megalakításáról szóló 02-358/2016. számú és 2017. február 1-jei keltezésű határozata és a Szolidáris segély odaítélését véleményező szakbizottság megalakításáról szóló 02-100/2018 számú, 2018. szeptember 26-i határozata.

102. szakasz

A Szerződés 92. szakaszában említett és a Szakszervezet 06-28/2017-02 számú, 2017. október 26-ai keltezésű határozatával, a Tartományi Kormány 022-110/2017 számú és 2017. november 1-jei keltezésű, valamint a Vajdaság Autonóm Tartomány Képviselőházának főtítkára 101 szám 1-15/2017-02 számú és 2017. október 23-ai keltezésű határozatával megállapított összetételű választottbíróság, a mandátumának lejártáig folytatja munkáját.

103. szakasz

A Szerződés 32. szakaszának 1. és 2. bekezdéseit a 2019. januári keresetek folyósításától kezdődően kell alkalmazni.

A Szerződés 32. szakaszának 1. és 2. bekezdései alkalmazásának megkezdéséig a keresetek folyósítása két vagy több részletben történik azzal, hogy ha keresetek folyósítása részletekben történik, a végleges elszámolás szerinti folyósításnak a hónap 5. napjáig meg kell történnie az előző hónapra vonatkozóan, az előleget pedig a tárgyhónap 20-ig kell folyósítani.

104. szakasz

A Szerződés alkalmazásának kezdetéig be nem fejezett eljárásokat a Vajdaság Autonóm Tartomány szerveinek kollektív szerződése (VAT Hivatalos Lapja, 8/2015., 46/2015. és 2/2016. szám) rendelkezései szerint kell lezárni.

105. szakasz

A Tartományi Kormány 2018. december 5-én kelt, 127 szám 11-31/2018 számú és Vajdaság Autonóm Tartomány Képviselőházi Szolgálatának 2018. december 6-i keltezésű, 1-4-26/2018-02. számú felhatalmazása alapján, a Szerződést a Munkáltató nevében Predrag Vuletić, a Tartományi Kormány tagja, tartományi szociálpolitikai, demográfiai és a nemek közötti egyenjogúsággal foglalkozó titkár köti meg.

A Szakszervezet Bizottságának 2018. október 9-én kelt, 00-2/2018-02/III. számú felhatalmazása alapján, a Szerződést a Szakszervezet nevében Novak Vrbaški, a Szakszervezet elnöke köti meg.

106. szakasz

A Szerződés a Vajdaság Autonóm Tartomány Hivatalos Lapjában való közzétételének napján lép hatályba.

Predrag Vuletić, s. k.,
(a Tartományi Kormány tagja,
tartományi szociálpolitikai, demográfiai és a nemek közötti
egyenjogúsággal foglalkozó titkár)

Novak Vrbaški, s. k.,
(Vajdaság Autonóm Tartomány
Tartományi Közigazgatási Szerveinek és Szolgálatainak
Dolgozói Szakszervezetének elnöke)

MEGJEGYZÉS:

A jogszabályok és egyéb aktusok közzétételéről szóló tartományi képviselőházi rendelet (VAT Hivatalos Lapja, 54/2014., 29/2017. és 12/2018. szám) 5. szakasza 2. bekezdésének értelmében, Vajdaság Autonóm Tartomány jelen Hivatalos Lapjában nem tesszük közzé a Külön és a Hirdető részt.

TARTALOM

Sorszám	Tárgy	Oldal
---------	-------	-------

ÁLTALÁNOS RÉSZ

1229.	Vajdaság Autonóm Tartomány szerveinek kollektív szerződése	2931
-------	--	------

HIRDETŐ RÉSZ**TARTOMÁNYI GAZDASÁGI ÉS TURISZTIKAI
TITKÁRSÁG**

1230.	A termelőanyag beszerzési költségeinek támogatására szánt vissza nem térítendő eszközök odaitélésére vonatkozó pályázat II. módosítása	
-------	--	--

ELVESZÍTETT OKMÁNYOK ÉRVÉNYTELENÍTÉSE: 250 dinár

Folyószámla: 340-15329-18 /hivatkozási szám 13/ Magyar Szó Kft., Novi Sad, Vojvode Mišića 1.

A hirdetés szövegét a befizetésre vonatkozó elismervénnyel /egy példány vagy a befizetőlap fénymásolata/ az alábbi címre kell elküldeni:
Službeni list APV, Magyar Szó Kft. , Vojvode Mišića 1., Novi Sad,

Kiadja: Tartományi Jogalkotási, Közigazgatási és Nemzeti Kisebbségi Titkárság. Felelős szerkesztő: Dijana Katona, tel.: 021/ 487 44 27.

Nyomtatja: Magyar Szó Kft., FORUM Nyomda, Vojvode Mišića 1., Novi Sad.

Telefonszámok: szerkesztőség (021) 457-060, előfizetési osztály (021) 557-244, hirdetőosztály (021) 457-633, E-mail: sl.listapv@magyarszo.rs