



BULETINUL OFICIAL

AL PROVINCIEI AUTONOME VOIVODINA

„Buletinul oficial al P.A.V.” apare după necesități în cinci limbi : sârbă, maghiară, slovacă, română, ruteană și croată. - Manuscrisele nu se restituie: - Anunțurile în baza tarifului	Novi Sad 9 februarie 2024 Numărul 10 Anul LXXV	Abonamentul anual 11.880 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.rs
--	--	--

PARTEA GENERALĂ

178.

În baza articolului 33 alineatul 3 din Statutul Provinciei Autonome Voivodina („Buletinul oficial al P.A.V., numărul: 20/14), articolului 9 din Hotărârea Adunării Provinciei privind Adunarea Provinciei Autonome Voivodina („Buletinul oficial al P.A.V.” , numărul : 28/14) și art. 5 și 6 alineatul 2 din Regulamentul privind activitatea Adunării Provinciei Autonome Voivodina („Buletinul oficial al P.A.V.”, numărul: 60/2018-text definitiv), Adunarea Provinciei Autonome Voivodina, în Prima ședință, ținută pe data de 9 februarie 2024, a adoptat

HOTĂRÂREA PRIVIND VALIDAREA MANDATELOR DE DEPUTAT ÎN ADUNAREA PROVINCIEI AUTONOME VOIVODINA

I

Se validează mandatele deputaților în Adunarea Provinciei Autonome Voivodina aleși la alegerile desfășurate la 17 și 30 decembrie 2024, și anume:

Lista de candidați **ALEKSANDAR VUČIĆ – Voivodina nu trebuie să se oprească:**

1. Dušanka Golubović, 1979, licențiată în drept, Sombor
2. Damir Zobenica, 1981, licențiat în sociologie, Novi Sad
3. Stanislava Hrnjak, 1976, master învățător, Kikinda
4. Dmtar Stanišić, 1982, licențiat în drept, Sremska Mitrovica
5. Aleksandra Maletić, 1982, licențiată în psihologie, Novi Sad
6. Milica Božić, 1992, licențiată în drept, Panciova
7. Miroslav Rodić, 1968, licențiat în economie, Bačka Palanka
8. Mr. Miroslav Španović, 1949, pensionar, Novi Sad
9. Milan Đukić, 1975, avocat, Novi Sad
10. Jasmina Stevanović, 1972, licențiată în politologie pentru jurnalism și informare, Subotica
11. Nemanja Zavišić, 1992, master jurist, Vrbas
12. Ivan Tešić, 1986, licențiat în economie, Panciova
13. Marko Marić, 1987, licențiat în economie, Sombor
14. Dejana Krsmanović, 1987, manager licențiat, Šid
15. Maja Vitman, 1973, master economist, Panciova
16. Marko Šijan, 1987, licențiat în drept, Zrenianin
17. Nenad Borović, 1964, inginer agricol, Ruma
18. Mia Strajin, 1987, licențiată în drept, Novi Sad
19. Nikolina Milovanović, 1991, funcționar, Bačka Palanka
20. Milan Beara, 1980, licențiat în economie, Stara Pazova

21. Bojan Rašić, 1985, licențiat în economie, Indija
22. Milan Subotin, 1984, master inginer transporturi, Novi Sad
23. Ivan Grujin, 1977, specialist manager studii profesionale, Vârșeț
24. Danijela Mićević, 1987, master inginer tehnologii informaționale, Zrenianin
25. Bojana Jelić, 1984, comerciant, Subotica
26. Vladimir Soro, 1967, inginer agricol, Titel
27. Dejan Panić, 1980, master politolog, Nova Crnja
28. Aleksandar Đurđev, 1980, inginer, Novi Sad
29. Tatjana Voskresenski, 1964, medic primar neuropsihiatru, Vârșeț
30. Snežana Lazić, 1993, economist studii profesionale, Panciova
31. Milan Vlaisavljević, 1974, licențiat în psihologie, Novi Sad
32. Ljubodrag Mišević, 1960, profesor de geografie, Novi Sad
33. Saša Levnajić, 1980, avocat, Panciova
34. Aleksandra Stankov, 1990, administrator de afaceri, Odžaci
35. Jovana Medenica, 1989, licențiată în politologie, Novi Sad
36. Igor Stojkov, 1990, licențiat în drept, Senta
37. Dalibor Forgić, 1984, medic, Sombor
38. Žaklina Radić Krstić, 1991, licențiată în drept, Bečej
39. Nenad Radmanović, 1983, profesor de istorie, Sremska Mitrovica
40. Jelena Jovanović, 1980, master manager, Novi Sad
41. Aleksandar Mandić, 1988, master economist, Pećinci
42. Uroš Bajić, 1992, manager licențiat, Novi Sad
43. Gizela Crkvenjakov, 1960, manager studii profesionale, Kanjiža
44. Jasna Šproch, 1979, antreprenor, Bački Petrovac
45. Aleksandar Zirojević, 1987, licențiat în economie, Novi Sad
46. Matija Kovač, 1980, inginer tehnolog, Novi Bečej
47. Vladimir Đurović, 1978, antreprenor, Kula
48. Darko Badok, 1972, master inginer management, Zrenianin
49. Sonja Todorović, 1976, magistrul în științe agricole, Temerin
50. Stanka Mihajlov, 1965, bucătar cofetar, Ada
51. Miodrag Bulajić, 1970, master economist, Kikinda
52. Pavel Surovi - Pavel Surovy, 1980, licențiat în informatica de gestiune, Novi Sad
53. Predrag Ginculj, 1983, specialist economist studii profesionale, Opovo
54. Aleksandra Sokolović, 1985, licențiată în drept, Stara Pazova
55. Anđelka Nađ Nemedi, 1957, tehnolog, Subotica
56. Radmila Mitrović, 1972, profesor învățământul pe clase, Indija
57. Bojan Marjanović, 1987, manager licențiat, Novi Sad
58. Verka Bađić, 1982, licențiată în organizarea îngrijirii medicale, Titel

59. Aleksandar Bubalo, 1988, manager licențiat, Novi Sad
60. Dobrosav Dević, 1999, student, Novi Sad
61. Dragan Samardžić, 1969, tehnician transporturi, Beočin
62. Neda Tomašević, 1990, master profesor de limbă și literatură sârbă, Hrtkovci, Ruma
63. Rajko Kapelan, 1992, licențiat în economie, Clec, Zrenianin
64. Mišo Gvoić, 1984, manager licențiat, Novi Sad
65. Danijela Obradović, 1985, licențiată în pedagogie master asistent social, Apatin
66. Slobodan Čikić, 1983, inginer management, Sremska Mitrovica

Lista de candidați IVICA DAČIĆ – PRIM-MINISTRUL SERBIEI:

1. Dušan Bajatović, 1967, doctor în științe tehnice, Sremska Kamenica, Novi Sad
2. Miroslav Bošković, 1968, inginer transporturi, Novi Sad
3. Aleksandra Danković, 1987, master economist, Novi Sad
4. Branko Ćurčić, 1964, antreprenor, Novi Sad
5. Željka Milošević, 1970, profesor de informatică, master economie, Zrenianin
6. Milorad Radojević, 1976, inginer agricol, Novi Sad
7. Boris Novaković, 1989, master economist, Novi Sad

Lista de candidați Partidul Rus – sârbii și rușii frați pentru totdeauna!:

1. Ljubica Bertović, 1987, master psiholog, Subotica

Lista de candidați DR. MILOŠ JOVANOVIĆ – SPERANȚĂ pentru SERBIA – SPERANȚĂ pentru VOIVODINA – Coaliția Sârbă NADA – Alternativa Național Democrată – Noul Partid Democrat al Serbiei (Novi DSS) – Mișcarea de Reînnoire a Regatului Serbiei (POKS) – Vojislav Mihailović:

1. Prof. dr. Branislav Ristivojević, 1972, profesor universitar, Novi Sad
2. Prof. dr. Goran Ivančević, 1970, doctor în științe politice, Novi Sad
3. Miloš Tubić, 1975, inginer electrotehnică, Novi Sad
4. Slavica Škrbić, 1980, licențiată în drept, Novi Sad
5. Mr. Zlata Đerić, 1958, magistrul în literatură, Sombor
6. Milivoje Todorović, 1984, licențiat în economie, Sremska Mitrovica
7. Prof. dr. Ružica Igić, 1957, profesor universitar, Novi Sad

Lista de candidați VAJDASÁGI MAGYAR SZÖVETSÉG – Elnökünkért, közösségünkért, a jövőért! – UNIUNEA MAGHIARILOR DIN VOIVODINA – Pentru Președintele nostru, pentru comunitatea noastră, pentru viitor!

1. Bálint Juhász, 1982, master economist, Mali Idoš
2. dr. Boján Bagi, 1975, medic specialist, Subotica
3. Hajnalka Burány, 1980, profesor de limbă și literatură maghiară, Senta
4. dr. Viktor Molnár, 1968, veterinar, Bečej
5. Anna-Mária Pintér, 1982, șef contabil, Jermenovci
6. Karolina Hugyik, 1981, profesor de limbă maghiară, Kula
7. István Dobó, 1978, licențiat în economie, Subotica
8. Róbert Kónya, 1980, inginer mecanic – master, Kanjiža
9. dr. Anastazija Stojšić Milosavljević, 1966, medic specialist cardiolog, Novi Sad

Lista de candidați SERBIA ÎMPOTRIVA VIOLENȚEI – MARINICATEPIĆ – MIHAILOBRKIĆ (PARTIDUL LIBERTĂȚII ȘI DREPTĂȚII, MIȘCAREA POPULARĂ A SERBIEI, FRONTUL VERDE DE STÂNGA, „NE DAVIMO BEOGRAD“, RĂSCOALA ECOLOGICĂ – ČUTA, PARTIDUL DEMOCRAT, MIȘCAREA CETĂȚENILOR LIBERI, SERBIA CENTRU, ÎMPREUNĂ, MIȘCAREA PENTRU SCHIMBARE, SINDICATELE ASOCIATE ALE SERBIEI „SLOGA“, FAȚA NOUĂ A SERBIEI):

1. Stanko Pužić, 1985, inginer management, Panciova
2. Mihailo Brkić, 1966, dr. în științe politice, Novi Sad
3. Đorđo Đorđić, 1978, antrenor de baschet, Sremska Mitrovica
4. Tamara Maksić, 1980, economistă, Panciova

5. Gabriela Visinger Milutinović / Gabriella Wissinger Milutinović, 1978, master educator, Veternik, Novi Sad
6. Maja Mičić, 1961, tehnician constructor, Novi Sad
7. Ljiljana Gusić, 1970, tehnician profil informatică, Stanišić, Sombor
8. Robert Šebek, 1974, comerciant, Subotica
9. Radivoje Jovović, 1984, docent, Novi Sad
10. Miroslav Ilić, 1961, medic, Novi Sad
11. Milan Vasiljević, 1996, licențiat în drept, Petrovaradin, Novi Sad
12. Dejan Kulja, 1980, profesor de educație fizică, Novi Sad
13. Nataša Ademi, 1967, inginer agricol, Senta
14. Tanja Raca, 1985, profesor de limba germană, Kikinda
15. Milan Turanjanin, 1976, manager licențiat, Nova Pazova, Stara Pazova
16. Bojan Jankulović, 1989, manager transport și logistică, Panciova
17. Predrag Dragojević, 1971, manager licențiat, Novi Sad
18. Igor Kovačić, 1979, tehnician mecanic, Zrenianin
19. Marica Puškaš, 1975, profesor de limba și literatura sârbă, Novi Sad
20. Milica Tomić, 1989, licențiată în economie, Panciova
21. Branislav Grubački, 1963, activist, Zrenianin
22. Nicolae Marina, 1963, doctor în medicină, Seleuș, Alibunar
23. Daniel Kovačić, 1974, agricultor, Đurđin, Subotica
24. Dragana Zavalic, 1972, șef al serviciului pentru activități de inspecție, Bačka Palanka
25. Saška Radujkovic, 1996, master pedagog, Rumenka, Novi Sad
26. Ivan Mladenović, 1985, inginer informatică, Novi Sad
27. Svetlana Kozić, 1978, master economistă, Kikinda
28. Mile Jurkić, 1966, tehnician transporturi superior studii profesionale, Vrbas
29. Tatjana Ljubišić, 1972, profesoară de limba engleză, Sremska Mitrovica
30. Nemanja Šarčević, 1984, manager în sport licențiat, Subotica

II

Pe data constituirii Adunării, încetează toate drepturile și îndatoririle deputaților din componența precedentă a Adunării, care din 16 noiembrie 2023 a exercitat doar activități curente și necesare stipulate de lege și hotărârea Adunării Provinciei.

III

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

ADUNAREA PROVINCIEI AUTONOME VOIVODINA

101 Numărul: 020-9/2024-01
Novi Sad, 9 februarie 2024

PREȘEDINTE ÎN EXERCITIU AL
s.s. mr. Miroslav Španović

179.

În baza articolului 29 din Legea privind angajații în provinciile autonome și unitățile autoguvernării locale („Monitorul oficial al R.S.”, nr. 21/16, 113/17, 113/17- altă lege, 95/18, 114/21 și 92/21) și art. 240, 248 și 253 din Codul muncii („Monitorul oficial al R.S.”, nr. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/2017 – Hotărârea CC, 113/2017 și 95/18 – interpretare autentică), Guvernul Provincial și Organizația de sindicat a salariaților în organele provinciale ale administrației și serviciile Provinciei Autonome Voivodina încheie, pe data de 09.02.2024

CONTRACTUL COLECTIV PENTRU ORGANELE PROVINCIEI AUTONOME VOIVODINA

I DISPOZIȚII DE BAZĂ

Articolul 1

În Contractul colectiv pentru organele Provinciei Autonome Voivodina (în continuare: 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 de lege, actele generale și alte reglementări care stipulează raporturile de muncă în organele Provinciei Autonome Voivodina, securitatea și sănătatea în muncă, soluționarea litigiilor, procedura de monitorizare 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 Provincial, serviciile și direcțiile pe care le înființează Guvernul Provincial, Protectorul Provincial al Cetățenilor-Ombudsmanul, Magistratura Provinciei Autonome Voivodina și Serviciul Adunării Provinciei Autonome Voivodina, dacă printr-o altă reglementare provincială n-a fost altfel stabilit (în continuare: organele provinciale).

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

Pentru funcționarii în sensul prezentului contract, drepturile și obligațiile în numele angajatorului le exercită Adunarea P.A. Voivodina, respectiv organismul de lucru al Adunării sau organul executiv al P.A. Voivodina, respectiv organismul competent de lucru al organului executiv.

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 Angajatorul prin decizia numărul: 021-58/2010 din 23 noiembrie 2011.

Angajați, în sensul Contractului, se consideră funcționarii care în baza obligației sau autorizației stabilite prin lege sau reglementare provincială, încheie raportul de muncă în vederea exercitării funcției, funcționarii și personalul salariat.

Anumite drepturi în conformitate cu Contractul, exercită persoanele care efectuează munca în organul provincial.

Articolul 3

Toate substantivele care se utilizează în prezentul Contract la genul masculin, dar au și gen feminin, se subînțeleg și cuprind concomitent și substantivele de gen feminin.

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

II DREPTURILE DIN RAPORTUL DE MUNCĂ

1. ÎNCHEIEREA RAPORTULUI DE MUNCĂ

Articolul 4

Raportul de muncă se încheie pe timp nelimitat, în conformitate cu legea, în mod excepțional pe timp limitat în cazurile stabilite prin lege.

Angajatorul poate încheia raportul de muncă cu persoana care pe lângă condițiile reglementate în baza legii, îndeplinește și condițiile de muncă pentru anumite activități stabilite prin regulamentul privind organizarea internă și sistematizarea locurilor de muncă în organul provincial (în continuare: regulamentul).

Prin regulament se stabilesc părțile organizaționale în organul provincial, denumirea și numărul locurilor de muncă, descrierea activităților, tipul și gradul de instruire, respectiv de educație, experiența în muncă și alte condiții speciale pentru muncă.

Prin regulament se stabilește numărul de execuțanți.

Raportul de muncă nu se poate încheia pentru activitățile care nu sunt stabilite prin regulament.

Prin actul care stipulează principiile pentru organizarea internă și sistematizarea locurilor de muncă se va stabili și normativul pentru anumite activități generale (de exemplu: menținerea curățeniei, întreținerea tehnică și altele) unde este posibil a determina unitatea de măsură sau volumul de muncă pentru un angajat.

Articolul 5

În perioada sarcinii, concediului de maternitate, absenței de la locul de muncă pentru creșterea copilului și absenței de la locul de muncă pentru creșterea specială a copilului, angajatului nu-i poate înceta raportul de muncă fără avizul acestuia.

Angajatului prevăzut la alineatul 1 perioada pe care a încheiat raport de muncă pe timp determinat se prelungeste până la expirarea folosirii dreptului prevăzut la alineatul 1.

Decizia privind încetarea raportului de muncă este nulă dacă pe data adoptării deciziei conducătorul a fost conștient de existența circumstanței prevăzute la alineatul 1 din prezentul articol sau dacă angajatul în termen de 30 de zile de la data încetării raportului de muncă îl informează pe conducătorul despre existența circumstanței prevăzute la alineatul 1 și despre acest fapt remite adeverința corespunzătoare a medicului autorizat sau a unui alt organ.

2. TIMPUL DE MUNCĂ

Articolul 6

Timpul de muncă pentru salariații cu normă întreagă este de 40 de ore pe săptămână, dacă prin lege nu este altfel stabilit.

La organul provincial în care munca este organizată în schimburi sau aceasta necesită organizarea muncii, timpul de lucru normă întreagă sau fracțiune de normă al angajatului nu este necesar să fie distribuit în mod egal pe săptămâni de lucru, ci se stabilește ca program de lucru mediu săptămânal la nivel lunar.

În cazul prevăzut la alineatul 2 din prezentul articol, angajatul poate să lucreze cel mult 12 ore pe zi, respectiv 48 de ore săptămânal inclusiv orele suplimentare.

Angajatul are drept la pauză în cursul programului zilnic de muncă de 30 de minute în fiecare zi când lucrează.

Pauza în cursul programului zilnic de muncă nu se poate folosi la începutul sau la sfârșitul programului de muncă.

Repartizarea timpului de muncă în organele provinciale, cu excepția Serviciului Adunării P.A. Voivodina, se reglementează prin actul Guvernului Provincial.

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

Exceptat de la alineatele 4 și 5 conducătorul direct îl poate informa pe angajat despre modificarea repartizării timpului de muncă al acestuia, în cazurile în care nu se poate prevedea dinainte, cel târziu

12 ore înainte de începerea timpului de muncă modificat, iar timpul de muncă modificat poate dura cel mult 30 de zile în cursul anului calendaristic.

În cazul prevăzut la alineatul 6 sau prin introducerea muncii peste program angajatul nu poate fi privit de dreptul la repausul zilnic de cel puțin 12 ore fără întrerupere, nici de odihna săptămânală de cel puțin 24 de ore.

Timp de muncă nu este considerat timpul în care angajatul este pregătit pentru a răspunde la chemarea angajatorului de a efectua activități dacă este nevoie, angajatul neaflându-se cu acest prilej la locul unde-și desfășoară de altfel activitatea.

Timpul pe care angajatul îl petrece în efectuarea activităților la chemarea conducătorului în sensul alineatului 8 din prezentul articol, se consideră munca peste program.

Formarea profesională și perfecționarea angajaților

Articolul 7

Dreptul și obligația angajatului este ca în cursul muncii să continue formarea profesională și perfecționarea în muncă.

Angajatorul este obligat să întocmească programul de formare profesională și perfecționare a angajaților, în conformitate cu planul financiar și mijloacele asigurate în buget.

Angajatorul este obligat să asigure ținerea în evidență despre formarea profesională și perfecționare.

Angajatul pe care Angajatorul îl trimite la formare profesională și perfecționare, are dreptul la compensarea salariului, compensarea cheltuielilor pentru formarea profesională și perfecționare, cotizație și achiziția manualelor.

Instrucția suplimentară a angajaților

Articolul 8

Anagajatului i se poate face posibilă instrucția suplimentară importantă pentru munca la angajator.

Angajatul care se va instrui suplimentar se va alege la concursul intern, iar prioritate îl are angajatul cu media înaltă a notei în ultimii trei ani.

Cheltuielile suplimentare de instrucție le suportă Angajatorul.

Articolul 9

Drepturile și obligațiile angajatului care se instruieste suplimentar se stipulează prin contact.

Angajatul are drept la suspendarea drepturilor și obligațiilor din raportul de muncă dacă instrucția suplimentară prevede absența temporară de la locul de muncă.

În urma încheierii instrucției suplimentare, angajatul se repartizează la locul de muncă liber repartizat la cel mai mic titlu pentru gradul de instrucție pe care l-a obținut prin instrucția suplimentară.

Anagajatul prevăzut la alineatul 3 este obligat ca în termen de șase luni să susțină examenul de specialitate conform planului și programului pentru gradul de instruire pe care l-a obținut prin instrucția suplimentară.

În urma instrucției suplimentare angajatul este obligat să rămână la muncă la angajator cel puțin o perioadă de două ori mai mare decât durata instrucției suplimentare, în caz contrar este obligat să compenseze angajatorului printr-o plată unică toate cheltuielile instrucției suplimentare.

3. CONCEDII ȘI ABSENȚE

Criteriile pentru stabilirea duratei concediului de odihnă

Articolul 10

Durata concediului de odihnă a angajatului se stabilește astfel că minimumul de 20 de zile se majorează conform următoarelor criterii:

1. contribuția la muncă:
 - funcționarului cu nota „se evidențiază” – șapte zile lucrătoare;
 - funcționarului cu nota „bine” – cinci zile lucrătoare;
 - persoanei salariate care a realizat randamentul așteptat - cinci zile lucrătoare;
2. nivelul de instruire:
 - învățământ superior – șapte zile lucrătoare;
 - învățământ mediu – cinci zile lucrătoare;
 - învățământ elementar – trei zile lucrătoare;
3. 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 – cinci zile lucrătoare;
 - munca prestată sâmbăta și duminica și munca în schimburi – patru zile lucrătoare;
4. raportul de muncă:
 - până la 5 ani de muncă – trei zile lucrătoare;
 - de la 5 la 15 ani de muncă – cinci zile lucrătoare;
 - de la 15 la 25 ani de muncă – șase zile lucrătoare;
 - de la 25 la 30 ani de muncă – șapte zile lucrătoare;
5. grija față de copii și membrii familiei restrânse:
 - părintelui, tutorelui sau îngrijitorului temporar al unui copil minor – patru zile lucrătoare, iar pentru fiecare copil minor următor – câte două zile lucrătoare, părintelui care-și întreține singur copilul de până la 14 ani – cinci zile lucrătoare, iar pentru fiecare copil următor de până la 14 ani – câte trei zile lucrătoare,
 - angajatului care îngrijește un membru al familiei restrânse cu nevoi speciale – șapte zile lucrătoare.

Membri ai familiei restrânse, în sensul prezentului punct, se consideră: partenerul conjugal și extraconjugal, copilul, copilul vitreg, copilul întreținut temporar, părinții și altă persoană față de care angajatul are obligație legală de întreținere.

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

6. invaliditatea angajatului – șapte 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 35 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 35 de zile lucrătoare.

Angajatul dobândește dreptul de folosire a concediului de odihnă anual în anul calendaristic după o lună de muncă neîntreruptă de la data întemeierii raportului de muncă.

Prin muncă neîntreruptă se consideră și timpul de incapacitate temporară de muncă în sensul reglementărilor privind asigurarea de sănătate și absența de la muncă cu compensarea salariului.

Cu scopul aplicării criteriilor prevăzute la alineatul 1 punctul 1 din prezentul articol, conducătorul monitorizează munca personalului salariat și în raportul anual privind munca acestuia - care se adoptă până la sfârșitul lunii februarie, stabilește dacă persoana salariată a atins rezultatele muncii în anul precedent.

Decizia privind concediul de odihnă anual**Articolul 11**

Concediul de odihnă anual se folosește o singură dată sau din două sau mai multe părți.

Prima parte a concediului de odihnă anual se folosește pe o durată de cel puțin două săptămâni de lucru neîntrerupt pe durata anului calendaristic, iar restul cel târziu până la 30 iunie anul viitor.

Angajatul are dreptul de a folosi concediul de odihnă anual din două părți, cu excepția cazului în care se înțelege cu conducătorul de a-și folosi concediul de odihnă anual din mai multe părți.

Angajatul care nu și-a folosit în întregime sau parțial concediul de odihnă anual din cauza absenței de la muncă pe motivul concediului de maternitate, absenței de la muncă pe motivul îngrijirii copilului sau a îngrijirii speciale a copilului – are dreptul ca acel concediu să-l folosească până la 30 iunie anul viitor.

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 curent.

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. În mod excepțional, dacă acesta se folosește la cererea angajatului, decizia i se poate înmâna și imediat înainte de folosirea concediului de odihnă anual.

Conducătorul poate să modifice timpul stabilit pentru folosirea concediului de odihnă anual dacă aceasta o necesită nevoile muncii, cel târziu cinci zile lucrătoare înainte de data stabilită pentru folosirea concediului de odihnă anual.

În cazul folosirii concediului de odihnă colectiv în organul provincial sau într-o parte organizațională a organului provincial, conducătorul poate să emită decizia privind concediul de odihnă anual în care se menționează angajații și partea organizațională în care lucrează și aceasta trebuie să se afișeze și pe afișier, cel puțin 15 zile înainte de data stabilită pentru folosirea concediului de odihnă anual, prin aceasta considerându-se că decizia a fost înmănată angajaților.

Articolul 12

Angajatul nu poate renunța la dreptul la concediul de odihnă anual și nici nu poate fi privat de dreptul respectiv sau acesta să i se înlocuiască cu compensare în bani, cu excepția cazului de încetare a raportului de muncă.

Compensarea în bani pentru concediul de odihnă anual neefectuat**Articolul 13**

În caz de încetare a raportului de muncă, organul provincial este obligat să achite angajatului pentru neefectuarea concediului de odihnă anual în întregime sau parțial, compensare în bani în locul efectuării concediului de odihnă anual, la nivelul salariului mediu în cele 12 luni precedente, proporțional numărului de zile ale concediului de odihnă neefectuat.

Concediu cu plată**Articolul 14**

Angajatul are drept la concediu cu plată, în caz:

- 1) când naște soția sau de adopție a copilului – cinci zile lucru;
- 2) de naștere a copilului altui membru al familiei restrânse – o zi lucrătoare;

- 3) de 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) de încheiere a căsătoriei – șapte zile lucrătoare;
- 5) înlăturare a consecințelor în gospodăria angajatului provocate intemperii naturale, avarii, incendii sau alte motive neprevăzute de forță majoră – până la trei zile lucrătoare;
- 6) de mutare – trei zile lucrătoare;
 - 6a) prima plecare a copilului sau a copilului îngrijit temporar la instituția preșcolară (creșă, grădiniță) - cinci (5) zile lucrătoare;
- 7) de plecare a copilului sau copilului îngrijit temporar în clasa întâi a școlii elementare – două zile lucrătoare;
- 8) de plecare a copilului, copilului vitreg sau copilului îngrijit temporar în armată – două zile lucrătoare;
- 9) de susținere a examenului în cadrul formării profesionale sau perfecționării – câte o zi lucrătoare, dar cel mult șapte zile lucrătoare în cursul anului calendaristic;
- 10) de boală grea a membrului familiei restrânse – șapte zile lucrătoare;
- 11) de moarte a unui membru al familiei restrânse – cinci zile lucrătoare;
- 12) de donare de sânge, inclusiv ziua donării de sânge – trei zile lucrătoare consecutiv;
- 13) de participare la concursuri organizate de sindicat – până la șapte zile lucrătoare;
- 14) de concediu de reabilitare sau recreație organizat de sindicat – până la șapte zile lucrătoare;
- 15) de trimitere la cursuri de perfecționare sau cooperarea cu alte organizații în cadrul organizațiilor de sindicat, organe, organizații sau asociații – până la cinci zile lucrătoare;
- 16) de efectuare a datoriilor de voluntar în asociațiile și organizațiile umanitare – până la două zile lucrătoare, dar cel mult patru zile în cursul anului calendaristic;
- 17) de participare la competițiile sportive internaționale în calitate de membru al selecționatei Republicii Serbia – pe durata sejurului selecționatei la competiția respectivă, precum și perioada pregătirilor pentru competiție, dar cel mult 45 de zile lucrătoare în cursul anului calendaristic;
- 18) de deces a rudeniei apropiate de sânge sau de afini – o zi lucrătoare;
- 19) de participare la exercițiul militar conform citației organului de stat competent – pe durata exercițiului militar;
- 20) de absență din cauza prezentării în fața organului de stat conform citației acestuia;
- 21) încheierea căsătoriei de către copil sau copilul îngrijit temporar al angajatului – trei zile lucrătoare;
- 22) de alegere în calitate de reprezentant autorizat al Sindicatului – președinte, în conformitate cu legea și Contractul;
- 23) din cauza nevoilor personale – trei zile lucrătoare în anul calendaristic.

Membri ai familiei restrânse, în sensul prezentului articol, se consideră: soțul, partenerul extraconjugal, copilul, frații și surorile, frații și surorile după tată și mamă, părinții și tutorele.

Concediul plătit prevăzut la alineatul 1 din prezentul articol se poate folosi pe parcursul anului calendaristic - pe o durată de șapte (7) zile lucrătoare.

Excepțional, în cazurile prevăzute la alineatul 1 punctele: 1), 3), 4), 5), 6a, 7, 10), 11), 12), 14), 17) și 23) din prezentul articol numărul total de zile lucrătoare care se folosesc ca și concediu plătit pe parcursul anului calendaristic se majorează cu numărul de zile care este stabilit ca perioadă de absență în fiecare dintre aceste cazuri.

Angajatul este obligat să anexeze cererii în scris pentru folosirea concediului cu plată adresată conducătorului, dovezi corespunzătoare care confirmă existența temeiului pentru concediul cu plată, cu excepția concediului cu plată prevăzut la alineatul 1 punctul 23), 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.

Persoanele care sunt angajate în muncă la activități provizorii și temporare la angajator, exercită dreptul la absență de la muncă cu plată în cazul prevăzut la alineatul 1 punctul 1), 4), 7), 8), 10), 11), 12), 16), 18), 20) și 21).

Concediu fără plată

Articolul 15

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

- 1) îngrijire a membrului bolnav al familiei restrânse – până la 90 de zile lucrătoare;
- 2) deces al rudenei apropiate de sânge sau de afini – până la cinci zile lucrătoare.

Membri ai familiei restrânse, în sensul punctului 1 alineatul 1, se consideră: partenerul conjugal și extraconjugal, copilul, copilul vitreg, copilul întreținut temporar, părinții și altă persoană față de care angajatul are obligație legală de întreținere.

Articolul 16

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 sau copil, care se află la muncă sau școlarizare în străinătate – până la trei luni;
- 4) efectuarea treburilor personale – până la șapte zile lucrătoare;
- 5) participarea la manifestații culturale și sportive în calitate de interpret, precum și participarea la congrese și conferințe de specialitate

Concediul fără plată prevăzut la alineatul 1 punctul 1) – 4) se poate aproba o dată în anul calendaristic.

Cu excepția motivelor menționate la alineatul 1, conducătorul poate aproba angajatului, la solicitarea personală a acestuia, concediu fără plată de 90 de zile, pe care poate să-l folosească o dată, în perioadă de cinci ani, dacă absența angajatului n-ar influența considerabil asupra executării activităților prevăzute pentru locul de muncă la care a fost repartizat.

Articolul 17

Pe durata concediului fără plată prevăzut la articolele 15 și 16 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 cererii în scris pentru folosirea concediului fără plată adresată conducătorului, dovezile corespunzătoare care confirmă existența temeiului pentru concediul fără plată, cu excepția cazului prevăzut la articolul 16 alineatul 1 punctul 4) și a alineatului 3.

Conducătorul este obligat ca în termen de opt zile să emită decizia în baza cererii.

Suspendarea drepturilor și obligațiilor din raportul de muncă

Articolul 18

Angajatului i se suspendă drepturile și obligațiile care se dobândesc în muncă și în baza muncii, cu excepția drepturilor și obligațiilor reglementate altfel în baza legii și a Contractului, dacă absentează de la muncă pentru:

- 1) plecarea la satisfacerea stagiului militar, respectiv satisfacerea suplimentară a stagiului militar;

- 2) trimiterea la muncă în străinătate de către angajator sau în cadrul cooperării internaționale în domeniul tehnicii sau culturii și învățământului, în reprezentanțele consulare, diplomatice etc.
- 3) alegerea, respectiv numirea în funcție în organul de stat, sindicat, organizația politică sau o altă funcție publică a cărei exercitare necesită întreruperea provizorie a muncii în organul provincial;
- 4) executarea pedepsei cu închisoarea, respectiv pronunțării măsurilor de securitate, măsurilor educative sau de protecție, cu durata de 6 luni.

Angajatului căruia i se suspendă drepturile și obligațiile prevăzute la alineatul 1 din prezentul articol are dreptul ca în termen de 15 zile de la data satisfacerii, respectiv satisfacerii suplimentară a stagiului militar, încetarea muncii în străinătate, respectiv în alt organ provincial, încetarea funcției, întoarcerea de la executarea pedepsei cu închisoarea, respectiv măsurilor de securitate, măsurilor educative sau de protecție – să se întoarcă la munca în organul provincial.

Drepturile prevăzute la alineatele 1 și 2 ale prezentului articol are și soțul/soția angajatului care este trimis la muncă în străinătate în cadrul cooperării internaționale din domeniul tehnicii sau culturii și învățământului, în reprezentanțele consulare, diplomatice etc.

Angajatul are obligația ca înainte de începerea suspendării drepturilor și obligațiilor care se dobândesc în muncă și în baza muncii în cazul prevăzut la alineatul 1 punctele 1) și 2) și alineatul 3 să achite toate obligațiile față de Sindicat și pe baza cumpărării mărfii sau prestării de servicii prin intermediul Sindicatului.

III SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ

Articolul 19

Angajatorul 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 adoptate în baza legii, standardele reglementate și Contract.

Angajatorul 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 periclitizeze 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 20

Angajatorul este obligat să emită actul privind evaluarea riscului prin care, în conformitate cu legea și actele 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.

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

Angajatorul 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.

Angajatorul 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.

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

Angajatorul este obligat să instruiască angajatul pentru acordarea primului ajutor.

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

Articolul 21

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 care se află în spațiul de lucru și mediul 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 22

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 23

Mijloacele pentru aplicarea măsurilor stabilite pentru înlăturarea riscului în domeniul securității și sănătății în muncă, inclusiv și mijloacele de prevenire a invalidității angajaților, se asigură în bugetul Provinciei Autonome Voivodina, în conformitate cu legea, alte reglementări și Contract.

Articolul 24

Guvernul Provincial înființează Comitetul pentru securitate și sănătate în muncă pentru organele provinciale (în continuare: Comitetul).

Comitetul are președinte și șase membri, dintre care patru membri sunt propuși de Sindicat și pe care-i numește Guvernul Provincial pe o perioadă de patru ani.

Articolul 25

Angajatorul are obligația să permită 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 Angajatorului cu privire la toate problemele care se referă la securitatea și sănătatea în muncă;

- să solicite Angajatorului să întreprindă măsurile corespunzătoare pentru înlăturarea sau reducerea riscurilor care periclitizează securitatea și sănătatea angajaților;
- să solicite exercitarea controlului de inspecție a muncii dacă consideră că Angajatorul nu a aplicat măsurile reglementate și necesare pentru securitatea și sănătatea în muncă.

Membrii Comitetului au drept să participe la controlul inspecției muncii, iar Angajatorul 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 26

Angajatorul 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 angajaților este obligat ca înainte de încheierea contractului privind asigurarea să procure avizul Sindicatului.

Angajatorul poate, în conformitate cu mijloacele financiare disponibile, cu condiția ca mijloacele să se planifice cu prilejul pregătirii bugetului pentru anul bugetar viitor, să asigure asigurare de sănătate suplimentară, pentru aceeași sumă a primei de asigurare pentru tratamentul în instituțiile sanitare – în proprietate de stat sau privată – cu care casa de asigurări are contract, precum și ca pentru angajații săi să organizeze planul de pensii în conformitate cu legea care stipulează sistemul asigurărilor benevole de pensii și planurile de pensii, în temeiul cărora s-ar face plata contribuției de pensie cel mult până la nivelul sumei neimpozabile în conformitate cu legea care stipulează impozitul pe venitul cetățenilor.

IV SALARIU, COMPENSAREA CHELTUIELILOR ȘI ALTE REMUNERAȚII

Elementele pentru stabilirea salariului

Articolul 27

Angajatul are dreptul la salariu, supliment la salariu, compensarea cheltuielilor și alte remunerații în conformitate culegea și Contractul.

Articolul 28

Salariul este compus din salariul de bază și supliment la salariu.

Prin salariul prevăzut la alineatul 1 se consideră salariul care cuprinde la nivel lunar și impozitul și contribuțiile care se plătesc din salariu.

Articolul 29

Salariul de bază se stabilește prin înmulțirea bazei de calcul și a plății salariului (în continuare: baza) cu coeficientul, dacă prin lege nu se prevede altfel.

Salariul de bază se realizează pentru programul complet de muncă sau programul de muncă care se consideră program complet.

Pentru programul de muncă care nu este complet dreptul la salariul de bază se realizează proporțional duratei petrecute la muncă.

Nivelul bazei de calcul

Articolul 30

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

Coefficientul pentru calculul salariului**Articolul 31**

Coefficientul exprimă valoarea tuturor solicitărilor pentru efectuarea activităților locului de muncă și este stabilit în baza legii.

Articolul 32

Salariul se poate plăti o dată sau din mai multe părți.

Achitarea cuantumului întreg al salariului se face cel târziu până în data de 10 a lunii curente pentru luna precedentă.

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

Dreptul la supliment la salariul de bază**Articolul 33**

Angajatul are drept la supliment la salariul de bază de la nivel de 0,4% din salariul de bază pentru fiecare an de muncă încheiat în raport de muncă (vechimea în muncă) în organul de stat, organul Provinciei Autonome, respectiv organul autoguvernării locale, la tribunal, magistratura publică, procuratură, organul de contravenții, serviciile Adunării Naționale, la președintele Republicii, serviciul public ale cărui salarii se finanțează din bugetul Republicii, Provinciei Autonome și unității autoguvernării locale, serviciul public care se finanțează din contribuția pentru asigurarea socială obligatorie și organizația asigurării sociale obligatorii, indiferent de faptul în care organ a lucrat și dacă organul în care a lucrat angajatul și-a schimbat pe parcurs denumirea, forma organizațională sau a încetat să existe.

Angajatului în organul provincial îi aparține suplimentul la salariul de bază pentru timpul petrecut în raport de muncă (vechimea în muncă) și pentru anii de muncă la angajatorul de la care unul dintre organele și serviciile prevăzute la alineatul 1 a preluat competențele, activitățile și angajații.

Angajatul își exercită dreptul la suplimentul la salariu pentru timpul petrecut în raport de muncă (vechimea în muncă) și pentru anii de muncă în organele statelor federale anterioare al căror succesor juridic este Republica Serbia și care din cauza schimbării orânduirii de stat au încetat să existe.

Articolul 34

Angajatul are dreptul la supliment la salariu de bază de:

- 1) 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 la stabilirea salariului de bază;
- 2) 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;
- 3) 26% pentru fiecare oră de muncă suplimentară din valoarea orei de muncă a salariului de bază;
- 4) 10% pentru fiecare oră pretrecută în disponibilitate din valoarea orei de muncă a salariului de bază.

Angajatul are dreptul la supliment la salariul de bază în temeiul conducerii, sarcinilor suplimentare în muncă și rezultatelor obținute în conformitate cu legea.

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

Articolul 35

Exceptând de la articolul 34 alineatul 1 punctul 3) din Contract, la solicitarea angajatului și cu avizul conducătorului, dacă permite organizarea muncii, orele de muncă peste program se pot calcula în ore libere, în așa fel că pentru fiecare oră de muncă peste program, angajatul are dreptul la o oră și jumătate.

Orele libere se calculează lunar pentru munca peste program de muncă și angajatul are obligația să le folosească pe parcursul celor trei luni viitoare.

Angajatului care nu folosește orele libere din cauza încetării raportului de muncă sau din alte motive justificate, i se va plăti suplimentul la salariu prevăzut la articolul 34 alineatul 1 punctul 3) din Contract.

Articolul 36

Angajatul care primește venit minim are dreptul la majorare în baza articolului 34 al Contractului, la compensarea cheltuielilor și a altor remunerații care se consideră salariu în conformitate cu legea.

Baza de calcul pentru calculul suplimentului la salariu prevăzută la alineatul 1 este venitul minim.

Compensarea salariului**Articolul 37**

Angajatul are drept la compensarea salariului care se calculează și plătește în același cuantum care ar fi fost plătit dacă ar fi lucrat, pe durata:

- 1) absenței de la muncă în ziua de sărbătoare care este zi nelucrătoare;
- 2) concediului de odihnă;
- 3) concediului cu plată stabilit în baza legii și Contractului;
- 4) formării profesionale la care a fost trimis de organul provincial;
- 5) participarea la întruniri științifice, simpozioane, congrese, seminarii la care a fost trimis de către organul provincial sau organul sindical;
- 6) controlului medical sistematic sau la specialist la care a fost trimis de către angajator;
- 7) exercițiului militar sau absența din cauza prezentării în fața organului de stat conform citației acestuia, cu excepția cazului dacă se prezintă în fața organului de stat conform citației în calitate de expert sau altă persoană care participă în procedura pentru a cărei participare primește compensare conform reglementării speciale;
- 8) când refuză să lucreze dacă este amenințat de pericol nemijlocit pentru viață și sănătate din cauză că n-au fost aplicate măsurile prescrise pentru securitate și sănătate în muncă, în conformitate cu reglementările care stipulează securitatea și sănătatea în muncă.

Articolul 38

Angajatul, pe durata nerepartizării, are dreptul la compensarea salariului la nivel de 65% din salariul de bază pentru luna care precedează lunii în care a rămas nerepartizat.

Articolul 39

Angajatul are dreptul la compensarea salariului pe durata absenței de la muncă din cauza incapacității temporare de muncă până la 30 de zile la nivel de:

- 65% din salariul mediu în cele 12 luni precedente lunii în care s-a produs incapacitatea temporară de muncă, cu specificarea că nu poate fi mai mic decât salariul minim stabilit în conformitate cu reglementările privind munca;
- 100% din salariul mediu în cele 12 luni precedente lunii în care s-a produs incapacitatea temporară de muncă, cu specificarea că nu poate fi mai mic decât salariul minim stabilit în conformitate cu reglementările generale privind munca, dacă incapacitatea temporară de muncă a fost provocată de lezarea în muncă, boala profesională sau boala malignă.

Articolul 40

Compensarea salariului pe durata absenței de la 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, la nivelul stabilit de lege.

Articolul 41

Angajatul are dreptul la compensarea salariului la nivelul stabilit în baza reglementărilor speciale pe durata incapacității temporare de muncă din cauza bolii și complicațiilor în legătură cu întreținerii sarcinii, pe durata concediului de maternitate, absenței pe motivul îngrijirii copilului sau a altei persoane, precum și absenței de la muncă pe durata întreruperii muncii la care s-a ajuns din ordinul organului de stat competent sau al organului competent al angajatorului din cauză că n-a fost asigurată securitatea și protecția în muncă, respectiv pe durata întreruperii muncii la care s-a ajuns fără vina angajatului.

Articolul 42

Angajatul care este îndepărtat de la locul de muncă pentru că împotriva sa a fost declanșată procedura disciplinară din cauza unei încălcări mai grave a îndatoririlor din raportul de muncă, în timp ce este îndepărtat de la locul de muncă, are dreptul la compensație în cuantum de un sfert din salariu, iar dacă întreține familia - în cuantum de o treime din salariul de bază pentru luna anterioară celei în care a fost declanșată procedura.

Angajatul împotriva căruia procedura disciplinară a fost suspendată sau care a fost achitat în cadrul unei proceduri disciplinare, în următoarele trei zile de la producerea faptei, i se plătește diferența dintre compensația salarială plătită și cuantumul integral al salariului de bază.

Compensarea salariului pe timpul absenței temporare de la muncă din cauza epidemiei bolii infecțioase COVID-19**Articolul 43**

Angajatul are dreptul la compensarea salariului la nivel de 100% din salariul de bază pentru luna în care temporar a fost absent de la muncă din cauza bolii infecțioase COVID - 19 confirmate sau din cauza măsurii de izolare sau autoizolare ordonate în legătură cu această boală, care a apărut drept consecință a expunerii directe la risc în baza efectuării activităților și sarcinilor de muncă, respectiv a obligațiilor oficiale și contactelor cu persoanele diagnosticate cu boala COVID-19 sau este ordonată măsura de izolare sau autoizolare.

Angajații își exercită dreptul prevăzut la alineatul 1 din prezentul articol în felul în care:

- 1) În primile 30 de zile de absență de la muncă, plata nivelului de compensare a salariului se efectuează cu mijloacele din bugetul angajatorului;
- 2) Începând de la 31-a zi de absență de la muncă, plata nivelului de compensare a salariului se efectuează cu mijloacele din asigurarea medicală obligatorie până la nivelul de compensare a salariului reglementat prin lege, iar cu mijloacele angajatorului, respectiv cu mijloacele din bugetul angajatorului pentru restul cuantumului de diferență până la nivelul de 100% din salariul de bază.

Dreptul la compensarea salariului prevăzută la alineatele 1 și 2 din prezentul articol, îl exercită și angajatul care a fost absent de la muncă din motivele menționate la alineatul 1 din prezentul articol în perioada pentru care până la data intrării în vigoare a prezentului contract colectiv nu a fost executat calculul definitiv și plata compensării salariului în temeiul incapacității temporare pentru muncă.

Absența de la muncă prevăzută la alineatul 1 din prezentul articol angajații o dovedesc prin decizia organului competent (inspector sanitar, organul competent pentru controlul la trecerea graniței de stat, organul vamal, extrasul din evidența Ministerului Afacerilor Interne și altele) sau prin raportul medicului privind incapacitatea temporară de muncă (însemnul), în conformitate cu legea.”

Compensarea cheltuielilor**Articolul 44**

Angajatul are drept la compensarea cheltuielilor, și anume:

- 1) alimentație pe parcursul muncii, în conformitate cu legea;
- 2) recompensă pentru folosirea concediului anual, în conformitate cu legea;
- 3) pentru transportul la și de la locul de muncă;
- 4) pe durata deplasării în interes de serviciu în țară – diurnă la nivelul stabilit prin actul Guvernului;
- 5) pentru cazare și mic dejun în deplasarea în interes de serviciu, conform facturii prezentate, cu excepția hotelului de categoria I (cinci stele);
- 6) 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;
- 7) pentru utilizarea telefonului, telefaxului și internetului în scopuri de serviciu în deplasarea în interes de serviciu la nivelul cheltuielilor reale;
- 8) pe durata deplasării în interes de serviciu în străinătate – în condițiile, modul și la nivelul stabilit prin reglementări speciale;
- 9) 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;
- 10) 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 45

Angajatorul este obligat să-i asigure angajatului transport, respectiv compensarea cheltuielilor pentru venirea la serviciu și plecarea de la serviciu, într-unul din următoarele moduri:

1. prin organizarea transportului pentru venirea la servicii și plecarea de la servicii angajatul n-are dreptul la compensarea cheltuielilor de transport,
2. prin cumpărarea abonamentului lunar în transportul urban și interurban sau compensarea cheltuielilor de transport în bani la nivelul prețului abonamentului lunar în transportul urban și interurban,
3. prin achitarea în bani operatorului de transport public în baza dovezii de plată anexate (factură, deviz etc.) pentru transportul interurban,
4. în caz excepțional, dacă nu există posibilitatea de a se asigura angajatului dreptul la compensarea cheltuielilor de transport pentru venirea la servicii și plecarea de la servicii într-unul din modurile prevăzute la punctele 1. – 3. din prezentul alineat, la cererea justificată a angajatului, conducătorul va asigura compensarea cheltuielilor de transport în bani, la nivelul cheltuielilor reale.

Cheltuielile reale prevăzute la alineatul 1 punctul 4 al prezentului articol se stabilesc în baza numărului de zile de venire a angajatului la servicii și de plecare de la servicii și prețul biletului individual pe cea mai scurtă relație de la domiciliul angajatului până la locul de muncă al angajatului. La stabilirea nivelului cheltuielilor reale, conducătorul este obligat să aplice prețul operatorului de transport public care a oferit cel mai mic preț pentru aceeași relație sau o relație similară.

Compensarea cheltuielilor de transport în bani se achită angajatului numai pentru zilele când a fost prezent la servicii.

Angajatul care folosește abonamentul dă o declarație în scris în ce lună a anului calendaristic, din cauza efectuării concediului de odihnă anual, nu va folosi abonamentul lunar.

Articolul 46

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 curentă, pentru relațiile unde aceasta este posibil.

La solicitarea în scris a angajatului, conducătorul poate adopta hotărârea ca plata cheltuielilor de transport să se facă în bani.

Asupra modului de exercitare a drepturilor angajatului la compensarea cheltuielilor de transport, operatorului de transport public, precum și asupra motivelor justificate prevăzute la articolul 45 alineatul 1 punctul 4 decide conducătorul printr-o decizie specială în baza solicitării în scris a angajatului și documentației prin care se dovedește întemeierea cererii.

Achitarea în bani se face cel târziu până pe data de 15 a lunii, pentru luna precedentă.

Articolul 47

Conducătorul este obligat să asigure de la operatorii de transport public 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, relația și transportul pe care-l folosește pentru venirea la servicii și plecarea de la servicii.

ALTE REMUNERAȚII**Indemnizația pentru ieșirea la pensie****Articolul 48**

Angajatul căruia îi încetează raportul de muncă din cauza ieșirii la pensie are dreptul la indemnizație de ieșire la pensie la nivelul de 1,25 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 două 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 49**

Angajatului pentru care se stabilește că este nerepartizat, se plătește indemnizație la nivel de 1/3 din salariul mediu al acestuia care i-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, pentru fiecare an de muncă în raport de muncă în organele provinciale.

Dreptul la indemnizația prevăzută la alineatul 1 se exercită și pentru anii de muncă la angajatorul de la care organul provincial, respectiv angajatorul, a preluat competențele, activitățile și angajații.

Angajatul își poate exercita dreptul la indemnizația prevăzută la alineatul 1 pentru aceeași perioadă pentru care i-a fost deja achitată indemnizația la același sau la un alt angajator.

Cadou pentru copiii angajatului și cadou de 8 Martie**Articolul 50**

Angajatul are dreptul la cadou pentru copil de Anul Nou, respectiv o felicitare cu bani în valoare de până la cuantumul neimpozabil care este prevăzut de legea prin care se stipulează impozitul pe venitul cetățenilor (în continuare: cadou).

Dreptul prevăzut la alineatul 1 îl exercită angajatul al cărui copil în anul în care se acordă cadoul împlinește cel mult 15 ani de viață.

Dreptul prevăzut la alineatele 1 și 2 ale prezentului articol se asigură și copiilor persoanelor care sunt angajate în muncă la activități provizorii și temporare la angajator cel puțin trei luni în anul calendaristic în care se asigură dreptul și dacă este în raport contractual pe data exercitării acestui drept.

Angajatorul poate să asigure femeilor angajate cadou de 8 Martie – Ziua femeilor, respectiv o felicitare cu bani la nivelul care este prevăzut la alineatul 1.

Compensarea cheltuielilor de mutare a angajatului**Articolul 51**

Compensarea cheltuielilor de mutare se realizează cu 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 de solidaritate**Articolul 52**

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 extraconjugal, copilului, părintelui și tutorelui, pentru cheltuielile de diagnosticare (rezonanță magnetică, scanner etc., control medical) și de tratament (operație, medicamente etc.);
- 2) achiziție a dispozitivelor medicale-tehnice și pentru angajat sau soț, respectiv partener extraconjugal, copil, părinte sau tutore, conform recomandării – raportului instituției sanitare competente;
- 3) reabilitare sanitară a angajatului în instituțiile sanitare staționare specializate pentru recuperare;
- 4) invaliditate gravă a angajatului, respectiv vătămare corporală pe care a stabilit-o organul competent;
- 5) fertilizării in vitro a angajatei.

Dreptul la ajutor de solidaritate în sensul alineatului 1 punctele 1), 2) și 3) se stabilește în cazul în care mijloacele pentru diagnostic, tratament, achiziția dispozitivelor medicale-tehnice sau recuperare medicală nu le suportă asigurările de sănătate obligatorii, respectiv când realizarea diagnosticului, tratamentului, achiziția dispozitivelor medicale-tehnice sau recuperarea medicală nu pot fi suportate de asigurările sanitare obligatorii în termenul stabilit. În cazul în care mai mulți membri ai familiei restrânse sunt angajați la Angajator, dreptul la ajutor de solidaritate pentru membrii familiei restrânse prevăzut la alineatul 1 punctul 1) și 2) îl exercită un angajat.

Criteriile de acordare a ajutorului de solidaritate, tipul bolilor și a serviciilor de diagnostic și tratament, tipul dispozitivelor medicale – tehnice și cazurile în care se aprobă recuperarea medicală în instituțiile sanitare staționare specializate pentru recuperare, condițiile detaliate pentru exercitarea dreptului și modul de achitare a ajutorului de solidaritate și activitatea Comisiei de specialitate pentru acordarea ajutorului de solidaritate (în continuare: Comisia de specialitate) vor fi reglementate printr-un act special al Angajatorului, care se va adopta în termen de 15 zile de la data intrării în vigoare a Contractului, dacă n-a fost reglementat altfel în Contract.

Angajatorul are obligația ca pentru actul prevăzut la alineatul 3 al prezentului articol să obțină avizul Sindicatului.

Comisia de specialitate este înființată de Guvernul Provincial, în termen de șapte zile de la data intrării în vigoare a Contractului, dacă n-a fost reglementat altfel în Contract. Comisia de specialitate are președinte, patru membri și secretar care efectuează activitățile administrative-tehnice. Președintele și membrii au locțiitori. Președintele și un membru al comisiei menționate și locțiitorii lor sunt propuși de organul provincial al administrației competent pentru domeniul sănătății. Câte un membru al Comisiei de specialitate și locțiitorul acestuia sunt propuși de: organul provincial al administrației competent pentru activitățile comune, organul provincial al administrației competent pentru finanțe și Sindicatul.

Președintele, membrii și locțiitorii acestora, se numesc pe o perioadă de trei ani.

Angajatul prezintă cerere pentru exercitarea dreptului la ajutorul de solidaritate prevăzut la alineatul 1 conducătorului care decide referitor la exercitarea dreptului la ajutor de solidaritate în baza cererii în scris și a documentației prin care se dovedește întemeierea cererii.

Conducătorul are obligația ca cererea angajatului pentru ajutor de solidaritate în cazurile prevăzute la alineatul 1 punctele 1), 2) și 3) fără amânare, cel târziu în termen de trei zile lucrătoare de la data prezentării cererii, să o remită Comisiei de specialitate în vederea obținerii avizului consultativ.

Comisia de specialitate este obligată ca, în sensul alineatului 2 și în conformitate cu actul prevăzut la alineatul 3, să examineze cererea angajatului pentru ajutorul de solidaritate și ca în termen de opt zile de la data primirii cererii cu documentația completă, să-și dea părerea cu privire la întemeierea cererii în sensul alineatului 1 punctele 1), 2) și 3)

Conducătorul decide privind dreptul la ajutor de solidaritate printr-o decizie specială, pornind de la avizul consultativ al Comisiei de specialitate, și în conformitate cu actul privind bugetul P.A. Voivodina.

Nivelul ajutorului de solidaritate se stabilește, în dependență de cheltuielile reale, în baza documentației reglementare, cel mult până la nivelul stipulat la alineatul 1.

În cazul prevăzut la alineatul 1 punctul 4, nivelul ajutorului de solidaritate se stabilește în cuantum de trei venituri medii pe angajat în Republica Serbia conform ultimei date publicate de organul republican competent pentru activități de statistică și se plătește în conformitate cu mijloacele asigurate în bugetul P.A. Voivodina.

Articolul 53

Pe lângă ajutorul de solidaritate prevăzut la articolul 52, angajatul poate să realizeze ajutor de solidaritate (în continuare: ajutor de solidaritate), dacă venitul anual net al gospodăriei sale, pe membru al gospodăriei, în trei luni precedente lunii în care se prezintă cererea, este sub 25% din salariul mediu fără impozite și contribuții conform ultimei date publicate de organul republican competent pentru activități de statistică și în conformitate cu mijloacele planificate în bugetul Provinciei Autonome Voivodina.

Prin venitul membrilor gospodăriei se subînțeleg:

- salariul/câștigul;
- compensația salariului/compensația câștigului;
- salariul/câștigul în baza contribuției angajatului la succesul în afaceri al angajatorului (premiu, bonus etc.);
- alte încasări în baza raportului de muncă, în conformitate cu actul general și contractul de muncă;
- încasări în baza muncii în afara raportului de muncă;
- diurne pentru deplasările în interes de serviciu în țară și străinătate;
- compensarea cheltuielilor pentru alimentație în cursul muncii;
- compensația cheltuielilor pentru regres pentru folosirea concediului de odihnă anual;
- pensia;

- bursa;
- pensia alimentară;
- toate tipurile de compensații în bani, contribuții sociale și ajutor, realizate în alte organe și servicii.

Nivelul ajutorului pe membru al gospodăriei se stabilește în cuantum net de 6% din salariul mediu fără impozite și contribuții conform ultimei date publicate de organul republican competent pentru activități de statistică.

Membri ai gospodăriei în sensul prezentului articol se consideră: soțul, partenerul extraconjugal, copilul, copilul vitreg, copilul îngrijit temporar, părintele și alte persoane față de care angajatul are obligație legală de întreținere, dacă trăiesc în gospodăria familială cu angajatul.

Conducătorul decide cu privire la exercitarea dreptului la ajutor în baza cererii în scris a angajatului și documentației prin care dovedește întemeierea cererii. Parte integrantă a documentației cu prilejul prezentării cererii trebuie să fie și declarația semnatarului că el și membrii gospodăriei lui nu realizează venituri în baza altor temeuri în afara celor menționate în cerere.

Conducătorul decide referitor la dreptul la ajutor printr-o decizie specială.

Venitul mediu prezentat pentru perioadă, respectiv luni, în baza căruia se aprobă angajatului dreptul la ajutor de solidaritate, nu poate fi temeiu pentru cererea repetată pentru ajutor de solidaritate.

Angajatul prezintă cererea pentru ajutor conducătorului, cel târziu până pe data de 15 a lunii.

Angajatului care-și exercită dreptul la ajutor, cuantumului respectiv i se achită în luna viitoare raportat la luna în care a prezentat cererea.

Articolul 54

Angajatul are dreptul la ajutor de solidaritate în caz de deces al soțului și partenerului extraconjugal, copilului, fratelui și sorei bune, fratelui și sorei după tată și mamă, părinților și tutorelui, la nivelul cuantumului neimpozabil care este prevăzut prin legea care stipulează impozitul pe venitul cetățenilor.

Ajutorul stabilit la alineatul 1 al prezentului articol se recunoaște în baza cererii în scris și a documentației complete.

În caz de deces al angajatului, familia angajatului (soțul respectiv partenerul extraconjugal, dacă nu există – copilul, dacă acesta nu există – fratele sau sora, dacă aceștia nu există, fratele sau sora după tată sau mamă, dacă aceștia nu există – părintele, dacă aceștia nu există – tutorele) are dreptul la ajutor la nivel de trei salarii medii pe angajat în economia Republicii Serbia, conform ultimei date publicate de organul republican competent pentru activități de statistică pe data achitării.

Dreptul la ajutor în sensul alineatului 3 se exercită pe baza cererii în scris și a dovezilor prin care se confirmă întemeierea cererii (certificat de deces pentru angajat, certificat de naștere sau de căsătorie pentru semnatarul cererii și alte dovezi).

În caz de deces al angajatului, fiecare copil minor al acestuia 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.

În caz de deces al angajatului fiecare copil minor al acestuia are dreptul la bursă lunară pe parcursul școlarizării cu frecvență (în continuare: bursa).

Dreptul la bursă se exercită din momentul prezentării cererii.

Nivelul bursei se stabilește:

- 1) pentru copilul angajatului care își pierde viața în timpul efectuării activităților prevăzute pentru locul de muncă la care a fost repartizat 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,
- 2) pentru copilul angajatului care-și pierde viața pe parcursul raportului de muncă:
 - pe durata învățământului elementar la nivel de 20% din salariul mediu net pe angajat în economia Republicii Serbia conform ultimei date publicate de organul republican competent pentru activități de statistică,
 - pe durata învățământului mediu la nivel de 40% din salariul mediu net pe angajat în economia Republicii Serbia conform ultimei date publicate de organul republican competent pentru activități de statistică,
 - pe durata învățământului superior la nivel de 60% din salariul mediu net pe angajat în economia Republicii Serbia conform ultimei date publicate de organul republican competent pentru activități de statistică.

Dreptul la bursă se exercită cel târziu până la:

- 17 ani de viață împliniți pentru elevul de școală elementară,
- 21 ani de viață împliniți pentru elevul de școală medie,
- 26 ani de viață împliniți pentru student.

Raportul reciproc dintre donatorul și beneficiarul bursei va fi reglementat pentru fiecare an școlar printr-un contract special.

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

Articolul 55

Angajatul are dreptul la ajutor de solidaritate în cazul nașterii copilului angajatului la nivel de un salariu mediu net în Republica Serbia conform ultimei date publicate de organul republican competent pentru activități de statistică.

Articolul 56

Pe parcursul anului, angajatul are dreptul la ajutor din cauza pagubelor produse în urma unor calamități naturale sau a unui accident (incendiu, inundație, torent, cutremur, alunecare de teren etc.), în gospodăria familială în care locuiește angajatul, dacă prejudiciul nu este compensat prin asigurarea corespunzătoare, respectiv de către dăunător - până la valoarea salariului mediu lunar fără impozite și contribuții din Republica Serbia, conform ultimelor date publicate ale organului competent pentru activități de statistică.

Premiul jubiliar

Articolul 57

Angajatul are dreptul la premiu jubiliar la nivel de salariu mediu lunar pe angajat în Republica Serbia conform datei publicate de organul republican competent pentru activități de statistică, pentru ultima lună din anul calendaristic precedent în raport cu anul calendaristic când se obține premiul jubiliar, cu specificarea că nivelul premiului în bani se majorează cu 30% la fiecare exercitare următoare a dreptului respectiv (cu excepția pentru 10 ani de activitate în raport de muncă, când se achită la nivel de salariu mediu lunar), astfel că se achită:

- 1) pentru 10 ani de activitate în raport de muncă - la nivel de salariu mediu lunar;
- 2) pentru 20 de ani de activitate în raport de muncă - la nivelul premiului în bani prevăzut la punctul 1) al acestui alineat majorat cu 30%;
- 3) pentru 30 de ani de activitate în raport de muncă - la nivelul premiului în bani prevăzut la punctul 2) al acestui alineat majorat cu 30%;

- 4) pentru 35 de ani de activitate în raport de muncă - la nivelul premiului în bani prevăzut la punctul 3) al acestui alineat majorat cu 30%;
- 5) pentru 40 de ani de activitate în raport de muncă - la nivelul premiului în bani prevăzut la punctul 4) al acestui alineat majorat cu 30%.

Angajatul exercită dreptul la premiul jubiliar la împlinirea a 10, 20, 30 sau a 40 de ani de activitate petrecuți în raport de muncă la organul de stat, organul provinciei autonome, respectiv unității autogovernării locale, indiferent de faptul în ce organ și-a exercitat angajatul dreptul din raportul de muncă.

În cazul în care Angajatorul a preluat activitățile și angajații unui alt angajator care nu mai există, drept condiția pentru exercitarea dreptului la premiul jubiliar se iau în calcul și anii de muncă din raportul de muncă la acel angajator.

Dreptul la premiu jubiliar se dobândește din ziua următoare îndeplinirii condițiilor prevăzute la alineatul 2.

Premiul jubiliar se acordă în baza evidenței organului provincial competent.

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

Premiul jubiliar se achită în termen de 30 de zile de la data depunerii cererii.

Premiul anual

Articolul 58

Angajatul are dreptul la premiu anual, în conformitate cu legea.

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 Provinciei Autonome Voivodina.

V SURPLUSUL DE ANGAJAȚI ȘI ANGAJAȚII NEREPARTIZAȚI

Articolul 59

Angajatorul este obligat ca odată cu schimbările în organizarea organelor provinciale și raționalizare, dacă consecințele acestora sunt reducerea numărului sau modificarea structurii angajaților, înainte de adoptarea actului privind raționalizarea, să procure avizul consultativ al 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 privind avizul consultativ.

Angajatorul este obligat ca înainte de adoptare a programului de raționalizare, respectiv micșorarea numărului de angajați împreună cu Sindicatul și Serviciul Național pentru Ocuparea Forței de Muncă să întreprindă măsuri în vederea angajării surplusului de angajați.

Articolul 60

Angajatorul este dator ca la reducerea numărului de angajați, să ia în considerare următoarele posibilități:

- 1) repartizarea la alte activități;
- 2) preluarea din partea unui alt organ provincial;
- 3) recalificarea și calificarea suplimentară;
- 4) munca cu program de lucru incomplet sau mai scurt de jumătatea programului de lucru;
- 5) exercitarea altor drepturi în conformitate cu legea.

Articolul 61

Angajatului nu-i poate înceta raportul de muncă în temeiul încetării nevoii pentru muncă:

- dacă este vorba de o femeie 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 este femeie cu copil cu vârsta de până la doi ani al cărui venit lunar pe membrul gospodăriei nu depășește cuantumul salariului minim în ultimile șase luni înaintea lunii în care este stabilită încetarea nevoii pentru muncă.

Articolul 62

Dacă regulamentul privind organizarea internă și sistematizarea locurilor de muncă în organul provincial se va schimba în modul în care unele locuri de muncă vor fi eliminate sau numărul de angajați se va micșora, surplusul angajaților se vor muta la alte locuri corespunzătoare de muncă, iar prioritățile au funcționarii cu notele mai bune din ultimii trei ani, respectiv salariații care au obținut rezultatele mai bune în activitate.

Rezultatele activității personalului salariat se stabilesc în baza notei justificate dată de conducătorul direct întemeiate pe următoarele elemente:

- 1) calitatea activității efectuate;
- 2) volumul activității efectuate;
- 3) comportarea personalului salariat față de obligațiile în muncă.

Rezultatele muncii prevăzute la alineatul 2 se stabilesc pentru o perioadă de cel puțin un an, cu specificarea că absența persoanei salariate nu are nici un impact pe orice temei în cadrul acestei perioade.

Funcționarii cu cea mai mică notă devin nerepartizați în conformitate cu legea, respectiv personalului salariat cu cele mai slabe rezultate obținute în muncă și se va anula contractul de muncă.

Articolul 63

Dacă doi sau mai mulți angajați, la același loc de muncă, la cel anulat, obțin aceeași notă și nu există locurile corespunzătoare de muncă la care pot fi repartizați, se aplică următoarele criterii sociale:

1. numărul membrilor familiei restrânse care realizează venit, respectiv salariu;
2. lungimea stagiului efectiv de asigurare;
3. starea medicală a angajatului și membrilor familiei restrânse și
4. numărul copiilor la școlarizare cu frecvență, cel mult până la 26 de ani de viață.

Criteriile prevăzute la alineatul 1 se evaluează cu puncte, și anume:

- 1) pe baza numărului membrilor familiei restrânse care realizează venit, respectiv salariu:
 - un membru - 3 puncte,
 - doi membri - 2 puncte,
 - trei sau mai mulți membri - 1 punct;
- 2) pe baza stagiului efectiv de asigurare:
 - angajatului peste 30 de ani - 5 puncte,
 - angajatului între 26 și 30 de ani - 4 puncte,
 - angajatului între 16 și 25 de ani - 3 puncte,
 - angajatului între 6 și 15 de ani - 2 puncte,
 - angajatului între până la 5 de ani - 1 punct;

3) pe baza stării medicale a angajatului și a membrilor familiei restrânse:

- boli grave și boli rare în sensul prezentului articol - 3 puncte,
- angajatul cu o boală profesională - 2 puncte,
- persoana cu dizabilități - 1 punct.

Punctajul conform acestui criteriu se efectuează doar în baza unei liniuțe care este cea mai favorabilă pentru angajat.

4) pe baza copiilor la școlarizare cu frecvență până la 26 de ani:

- pentru un copil 1 punct,
- pentru doi copii 3 puncte,
- pentru trei sau mai mulți copii 5 puncte.

Membru al familiei restrânse, în sensul prezentului articol, se consideră soțul, partenerul extraconjugal, precum și copiii născuți din căsătorie sau din afara căsătoriei.

Boală gravă sau rară, în sensul prezentului articol, se consideră bolile stabilite prin actul organului competent.

Copil la școlarizare cu frecvență până la 26 de ani se consideră elevul clasei terminale a școlii elementare sau medii până la sfârșitul anului, respectiv până la 31 august în anul în care copilul este în calitate de elev cu frecvență al clasei terminale.

Pentru criteriile pentru care angajatul nu remite documentația necesară în termenul stabilit, se obțin zero puncte.

În baza criteriilor prevăzute la alineatul 1 se întocmește lista de clasare conform numărului de puncte, începând cu cel mai mare.

Angajații care obțin cel mai mic număr de puncte devin nerepartizați în conformitate cu Legea și Contractul.

Dacă mai mulți angajați au același număr de puncte, prioritate are angajatul care a obținut mai multe puncte în baza numărului membrilor familiei restrânse care obțin venit, respectiv salariu, lungimea stagiului efectiv de asigurare, stării medicale, numărului copiilor la școlarizare cu frecvență și anume după ordinea menționată.

VI RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ**Articolul 64**

Concluzia prin care se demarează procedura disciplinară se transmite angajatului împreună cu convocarea pentru dezbaterile orale cu cel puțin 8 zile înainte de dezbaterile orale convocate.

Concluzia prevăzută la alineatul 1 al prezentului articol se trimite în același termen Sindicatului, care este obligat să trimită, în termen de 3 zile, către secretariatul provincial în care lucrează angajatul împotriva căruia a fost demarată procedura disciplinară, decizia de desemnare a unui reprezentant autorizat al Sindicatului ca membru al comisiei de disciplină, dacă procedura împotriva angajatului o desfășoară comisia de disciplină.

VII COMPENSAREA PAGUBEI**Articolul 65**

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 66

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 forță de act executiv.

VIII DREPTUL LA GREVĂ

Articolul 67

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

Greva prevăzută la alineatul 1 se poate organiza la Angajator într-unul sau mai multe organe provinciale.

Articolul 68

Hotărârea privind intrarea în grevă și greva de avertizare o adoptă organul Sindicatului, desemnat printr-un act general al Sindicatului, sau majoritatea angajaților.

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

Articolul 69

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 70

Greva înseamnă întreruperea muncii angajaților în cursul programului de lucru, 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 71

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 72

Procesul minim de muncă pe durata grevei se stabilește la:

- Serviciul Adunării Provinciei Autonome Voivodina;
- Secretariatului Guvernului Provincial;
- 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.

Dacă la începutul și pe durata grevei în organele provinciale prevăzute la alineatul 1 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, procesul minim de muncă îl asigură persoanele numite.

Articolul 73

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

Articolul 74

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

IX CONDIȚIILE DE ACTIVITATE A SINDICATULUI

Orânduirea raporturilor juridice de muncă și economice ale angajaților

Articolul 75

În procedura de adoptare a actului general din competența Adunării P.A. Voivodina, Guvernului Provincial 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 76

Conducătorul procură avizul consultativ al Sindicatului la regulamentul privind organizarea internă și sistematizarea locurilor de muncă la 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 77

La cererea depusă în scris, conducătorul trimite Sindicatului înștiințarea sau avizul consultativ cu privire la aplicarea legii sau a actului general care influențează asupra situației materiale, economice și financiare a angajaților, cel târziu în termen de 15 zile de la data primirii cererii.

Articolul 78

La cererea Sindicatului, organul provincial competent pentru administrarea resurselor umane este obligat să trimită Sindicatului documentația cu privire la drepturile, obligațiile, responsabilitatea și poziția angajatului membru 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.

Obligația prevăzută la alineatul 1, în aceleași condiții, o are și organul provincial, dacă documentația invocată la alineatul 1 se află la acest organ.

Articolul 79

Angajatorul pe lângă plata salariilor, poate asigura mijloace la nivel de 0,30% la masa mijloacelor plătite în numele salariilor pentru prevenirea accidentelor la muncă ce provocă invaliditate și concediul de recreere pentru angajați, dacă sunt planificate prin actul privind bugetul Provinciei Autonome Voivodina.

Dreptul la prevenirea accidentelor la muncă ce provocă invaliditate și concediul de recreere pentru angajați, îl au toți angajații în organele provinciale, în condițiile egale stabilite în actul pe care îl adoptă Sindicatul, și pe care îl avizează Guvernul Provincial.

Sindicatul cel târziu până la 15 ianuarie prezintă raportul Guvernului Provincial privind cheltuirea mijloacelor conform destinațiilor prevăzută la alineatul 1 pentru anul precedent, iar mijloacele necheltuite are obligația să le returneze în bugetului Angajatorului.

Articolul 80

Angajatorul poate, prin intermediul organelor provinciale să asigure, o dată anual, jumătate din cheltuielile de participare, cel mult pentru patruzeci de participanți, la competiții sportive și de recreere la nivel republican organizate de Sindicat.

Despre nivelul sprijinului financiar și modul de plată prevăzută la alineatul 1 și în baza solicitării Sindicatului, decide printr-un act special Angajatorul în conformitate cu mijloacele financiare disponibile.

Înființarea sindicatului

Articolul 81

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 82

Sindicatul își adoptă în mod independent statutul și regulile, și organizează alegerea organelor sale.

Sindicatul nu poate fi dizolvat, respectiv activitatea lui nu poate fi întreruptă sau interzisă prin actul angajatorului.

Asigurarea condițiilor de muncă

Articolul 83

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

- 1) folosirea încăperilor de gestiune (birouri) pentru munca la zi a Sindicatului, la 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) ajutor administrativ și tehnic, utilizarea telefonului, telefaxului, tehnicii de calculatoare și echipamentului de multiplicare și copiere a materialului;
- 4) calculul și plata cotizației sindicale și a altor mijloace în conformitate cu actele generale ale Sindicatului;
- 5) 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;

- 6) posibilitatea de afișare a informațiilor și documentelor importante ale Sindicatului pe afișiere și în rețeaua informațională internet a organelor provinciale;
- 7) 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 84

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

Articolul 85

Dacă Sindicatul are până la 200 de membri, președintele Sindicatului are dreptul la o jumătate din orele plătite de muncă (concediul cu plată) din programul total de muncă lunar al său, iar secretarul Sindicatului are dreptul la 20 de ore plătite lunar (absența plătită) în vederea efectuării funcției sindicale

Dacă Sindicatul are până la 300 de membri, președintele Sindicatului are dreptul la 65% din orele plătite de muncă (concediul cu plată) din programul total de muncă lunar al său, iar secretarul Sindicatului are dreptul la 30 de ore plătite lunar (absența plătită) în vederea efectuării funcției sindicale.

Dacă Sindicatul are până la 400 de membri, președintele Sindicatului are dreptul la 80% din orele plătite de muncă (concediul cu plată) din programul total de muncă lunar al său, iar secretarul Sindicatului are dreptul la 40 de ore plătite lunar (absența plătită) în vederea efectuării funcției sindicale.

Dacă Sindicatul are până la 500 de membri, președintele Sindicatului are dreptul la 95% din orele plătite de muncă (concediul cu plată) din programul total de muncă lunar al său, iar secretarul Sindicatului are dreptul la 50 de ore plătite lunar (absența plătită) în vederea efectuării funcției sindicale.

Dacă Sindicatul are mai mult de 600 de membri sau mai mult de 50% din totalul angajaților în organele provinciale, președintele Sindicatului are dreptul la concediul cu plată cu fondul plin de ore plătite, perioadă pentru care are dreptul la compensarea salariului, în conformitate cu legea, iar secretarul Sindicatului are dreptul la 60 de ore plătite de muncă lunar (concediul cu plată) în vederea efectuării funcției sindicale.

Articolul 86

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 la 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.

Prin statut mai nefavorabil, în sensul alineatelor 1 și 2 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 sau de membru în organul Sindicatului.

Articolul 87

Membrului Sindicatului care a fost ales într-o funcție mai mare la Sindicat (președinte al organului orășenesc, provincial sau republican) exercitarea căreia presupune întreruperea temporară a muncii la Angajator, îi se suspendează drepturile și obligațiile care se dobândesc la muncă și în temeiul muncii la Angajator pe durata mandatului.

Articolul 88

Membrii organului Sindicatului, precum și angajatul care a fost ales în organele sindicatului din 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) participă la activitatea comisiei disciplinare în calitate de membru al acesteia;
- 2) reprezintă membrul Sindicatului în litigiul de muncă.

Articolul 89

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 încălcarea dreptului la organizare sindicală, între altele, se consideră și presiunea făcută asupra angajaților de a se retrage din organizația de sindicat sau de a adera la organizația de sindicat.

X VALABILITATEA CONTRACTULUI COLECTIV**Articolul 90**

Contractul se încheie pe o perioadă de trei ani.

Articolul 91

După expirarea termenului prevăzut la articolul 90 din Contract, Contractul încetează să fie valabil dacă participanții la Contract nu se înțeleg altfel, cel târziu 30 de zile înainte de expirarea valabilității acestuia.

Articolul 92

Valabilitatea Contractului poate să înceteze înainte de termenul invocat la articolul 90 din Contract, dacă Angajatorul și Sindicatul încheie un contract colectiv nou.

XI SOLUȚIONAREA LITIGIILOR ȘI APLICAREA CONTRACTULUI**Arbitrajul****Articolul 93**

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.

Arbitrajul se numește în termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a Contractului, dacă n-a fost prin Contract reglementat altfel.

Articolul 94

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 definitive și obligatorii pentru părțile contractante.

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

Articolul 95

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

Hotărârile Arbitrajului se adoptă cu majoritatea de voturi ale membrilor.

Cu privire la activitatea Arbitrajului se ține proces-verbal.

Soluționarea amiabilă a litigiilor colective de muncă.

Articolul 96

Litigiul colectiv de muncă, în sensul Contractului se consideră litigiul din cauza: încheierii, modificării și completării sau aplicării Contractului, exercitării drepturilor angajaților la angajator la organizarea sindicală și exercitării dreptului la grevă.

Părțile în litigiul colectiv de muncă sunt participanții.

Articolul 97

Litigiul colectiv de muncă există dacă în procedura de încheiere, respectiv de modificare și completare sau de aplicare a Contractului sau de exercitare a drepturilor angajaților la angajator la organizarea sindicală sau exercitarea dreptului la grevă, participanții nu își pot conforma atitudinile și conținutul actului pe care îl redactează în mod comun.

În cazul de existență a litigiului colectiv de muncă fiecare dintre părți din litigiul colectiv de muncă poate propune ca litigiul apărut să fie soluționat în procedura de arbitraj în sensul articolelor 93 – 95 din Contract.

Articolul 98

Dacă participanții nu soluționează litigiul colectiv de muncă în procedura de arbitraj, aceștia pot conveni asupra continuării cu soluționarea litigiului în procedura în fața persoanei care este stabilită prin lege prin care se stipulează soluționarea amiabilă a litigiului.

Articolul 99

Dacă, în baza actelor pe care le adoptă organele provinciale în procedura controlului de inspecție asupra activității organelor provinciale sau în procedura de decizie în a doua instanță în legătură cu deciziile prin care se hotărăște privind drepturile și obligațiile angajaților, Sindicatul evaluează că în organul provincial se repetă omisiunile în decidera legală și se încalcă drepturile individuale sau colective ale angajaților (care după trăsăturile sale, volumul sau frecvența de repetare a acțiunilor și adoptării actelor individuale prin care angajatul este privat neîntemeiat de drepturi, arată asupra încălcării demnității, discriminând sau suapreciind raportul față de angajat) poate demara procedura de arbitraj în sensul articolelor 93 -95 din Contract.

Articolul 100

În cazul în care există litigiul individual sau colectiv de muncă, fiecare dintre părți din litigiul poate propune ca litigiul apărut să se soluționeze în procedură în fața organelor competente, în conformitate cu legea prin care se stipulează soluționarea amiabilă a litigiilor de muncă.

Dacă obiectul litigiului este contractul colectiv, acordul devine parte integrantă a contractului colectiv.

Dacă obiectul litigiului nu este contractul colectiv, acordul are forța unui act executiv.

Urmărirea aplicării contractului colectiv

Articolul 101

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

XII DISPOZIȚII TRANZITORII ȘI FINALE

Articolul 102

Prin intrarea în vigoare a Contractului rămân în vigoare Regulamentul privind repartizarea ajutorului de solidaritate angajaților în organele Provinciei Autonome Voivodina, numărul 123-12/2014 din 23 iulie 2014, Decizia Guvernului Provincial privind înființarea Comisiei de specialitate pentru acordarea părerii pentru repartizarea ajutorului de solidaritate, numărul 02-358/2016 din 1 februarie 2017 și Decizia de modificare a Deciziei privind înființarea comisiei de specialitate pentru acordarea părerii pentru repartizarea ajutorului de solidaritate, numărul 02-100/2018 din 26 septembrie 2018.

Articolul 103

Arbitrajul prevăzute la alineatul 93 din Contract în componența stabilită prin decizia Sindicatului, numărul 06-28/2017-02 din 26 octombrie 2017, prin decizia Guvernului Provincial, numărul 022-110/2017 din 1 noiembrie 2017 și decizia secretarului general al Adunării Provinciei Autonome Voivodina, 101 numărul 1-15/2017-02 din 23 octombrie 2017, continuie să-și desfășoare activitatea până la expirarea mandatului.

Mențiuni:

În prezentul „Buletin oficial al P.A.V.“ nu se publică Partea specială și Partea anunțuri, în conformitate cu articolul 5 alineatul 2 din Hotărârea Adunării Provinciei privind publicarea reglementărilor și a altor acte („Buletinul oficial al P.A.V.”, nr.: 54/14 și 29/17).

Articolul 104

Procedurile care până la începutul aplicării Contractului nu sunt terminate, se vor termina conform dispozițiilor Contractului colectiv pentru organele Provinciei Autonome Voivodina („Buletinul oficial al P.A.V.” nr. 58/18, 4/19 – Anexa I 24/20- Anexa II 6/20 - Anexa III, 5/23- IV și 26/23 - Anexa V).

Articolul 105

În baza autorizației Guvernului Provincial, 000295023 2024 09413 000 000 000 001 04 069 din 07.2.2024. Și autorizației Serviciul Adunării Provinciei Autonome, 101 numărul: 1-6-2/2024-02 од 06.02.2024, în numele Angajatorului Contractul a fost încheiat de Predrag Vuletić, membru al Guvernului Provincial și secretar provincial pentru politica socială, demografie și egalitatea de șanse.

În baza autorizației Comitetului Sindicatului, numărul: 00-7/2024-02/-I од 06.02.2024, în numele Sindicatului Contractul a fost încheiat de Novak Vrbaški, președintele Sindicatului.

Articolul 106

Contractul intră în vigoare pe data publicării în „Buletinul oficial al Provinciei Autonome Voivodina” și se va aplica din 11.02.2024.

Novak Vrbaški

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

C U P R I N S

Nr. c.	Tema	Pagina	Nr. c.	Tema	Pagina
PARTEA GENERALĂ			PARTEA ANUNȚURI		
ADUNAREA PROVINCIEI AUTONOME VOIVODINA			SECRETARIATUL PROVINCIAL PENTRU CULTURĂ, INFORMAREA PUBLICĂ ȘI RELAȚIILE CU COMUNITĂȚILE CONFESIONALE		
178.	Hotărârea privind validarea mandatului de deputat în Adunarea Provinciei Autonome Voivodina;	273	181.	Concurs pentru cofinanțarea proiectelor din domeniul artei cinematografice și a altor creații audio-vizuale din P.A Voivodina în anul 2024;	
GUVERNUL PROVINCIAL ȘI ORGANIZAȚIA DE SINDICAT			182.	Concurs pentru finanțarea proiectelor de protecție, restaurare, reparare, digitalizare și arhivare a materialului cinematografic și audiovizual de importanță pentru P.A. Voivodina în anul 2024.	
179.	Contractul colectiv pentru organele Provinciei Autonome Voivodina;	274			
PARTEA SPECIALĂ					
ADUNAREA PROVINCIEI AUTONOME VOIVODINA					
180.	Hotărârea privind încetarea funcției de locțiitor al secretarului general al Adunării Provinciei Autonome Voivodina;				

ANUNȚUL DECLARĂRII NULE A DOCUMENTELOR PIERDUTE: 300 dinari

Plata în contul nr 3401532918/ invocareanr. 13/D.o.o. Magyar Szó Kft. Novi Sad , Vojvode Mišića nr 1,

Textul anunțuluicu adeverința de plată /exemplarulsau fotocopia chitanței/ se trimite pe adresa :

” Buletinul oficial al P.A.V.” D.o.o. Magyar Szó Kft. Vojvode Mišića nr. 1, Novi Sad

Secretariatul Provincial pentru Educație, Reglementări, Administrație și Minoritățile Naționale - Comunitățile Naționale

Redactor responsabil : Dijana Katona, Tel. 021 487 44 27

Tiparul: D.o.o. Magyar Szó Kft. Tipografia FORUM, Vojvode Mišića nr 1, Novi Sad. Telefoane: redacția 064 805 5142,

Serviciul de abonamente: 021 557 304, Serviciul de publicitate: 021 456 832,

E-mail: sl.listapv@magyarszo.rs