



SZENTTAMÁS KÖZSÉG HIVATALOS LAPJA

XLVIII. évfolyam

**Szenttamás, 2026.08.25.
Megjelenik szükség szerint**

Szám: 13

85.

A köztársasági törvény 36. és 39. szakasza (SZK Hivatalos Közlönye, 15/2016. és 88/2019. szám), valamint a szenttamási Graditelj Közművesítési Köztársaság igazgatójának megválasztására irányuló nyilvános pályázat lefolytatásáról szóló, 003734479 2026 08910 001 000 060 107 04 010 számú, 2026.08.19-i határozat alapján Szenttamás Község Képviselő-testülete kiírja az alábbi

NYILVÁNOS PÁLYÁZATOT

A SZENTTAMÁSI GRADITELJ KÖZMŰVESÍTÉSI KÖZVÁLLALAT IGAZGATÓJÁNAK MEGVÁLASZTÁSÁRA

Az igazgató megválasztásával érintett vállalat:

Szenttamási Graditelj Közművesítési Köztársaság

Törzsszám: 08067546, adóazonosító szám (PIB): 101424687, bejegyezve a Gazdasági Nyilvántartási Ügynökség nyilvántartásába.

Főtevékenység:

- 36.00 Víztermelés, -kezelés és -elosztás

A munkakör, amelyre a pályázatot kiírják:

A szenttamási Graditelj Közművesítési Köztársaság igazgatója

Az igazgató megbízatása és a munkavégzés helye:

Az igazgató megbízatása négy évre szól.

A munkavégzés helye: Szenttamás, Dositej Obradović utca 2.

A köztársaság igazgatója:

képviseli a vállalatot, és eljár annak nevében; megszervezi és irányítja a munkafolyamatot; vezeti a köztársaság ügyvitelét; felelős a köztársaság jogszerű működéséért; javaslatot tesz a hosszú és középtávú üzleti stratégiai és fejlesztési tervre, valamint felel annak végrehajtásáért; előterjeszti az éves és hároméves üzleti programot, és felel azok végrehajtásáért; előterjeszti a pénzügyi jelentéseket; végrehajtja a Felügyelőbizottság határozatait; megválasztja az ügyvezetőket, velük a munkaviszonyokat szabályozó törvénnyel összhangban munkaszerződést köt; meghozza a munkaköri besorolásról szóló aktust, valamint ellátja a törvényben, az alapító okiratban és a vállalat Statútumában meghatározott egyéb feladatokat.

Az igazgató kinevezésének feltételei:

1. nagykorú és cselekvőképes személy legyen,
2. legalább négyéves alapképzésben szerzett felsőfokú végzettséggel, illetve legalább 240 ECTS pontot érő alapkörű akadémiai tanulmányokon, akadémiai mesterképzésen, szakmai mesterképzésen, akadémiai szakirányú továbbképzésen vagy szakmai szakirányú továbbképzésen szerzett felsőfokú végzettséggel rendelkezzen,
3. legalább öt év munkatapasztalattal rendelkezzen olyan munkakörökben, amelyekhez a jelen feltételek 2. pontjában meghatározott felsőfokú végzettség szükséges,
4. legalább három év munkatapasztalattal rendelkezzen a köztársaság tevékenységéhez kapcsolódó munkakörökben,
5. ismerje a vállalatirányítás területét,
6. rendelkezzen munkaszervezési és ügyvezetési tapasztalattal,
7. ne legyen politikai párt szervének tagja, illetve politikai párt szervében betöltött tisztségének gyakorlása legyen szüneteltetve,
8. ne legyen legalább hat hónap szabadságvesztésre ítélve,
9. az irányadó büntetőjogi rendelkezések alapján vele szemben az alábbi biztonsági intézkedések egyikét se rendeljék el:
 - kötelező pszichiátriai gyógykezelés és egészségügyi intézményben történő elhelyezés,
 - kötelező járóbeteg-pszichiátriai gyógykezelés,
 - kábítószer-függők kötelező gyógykezelése,
 - alkoholfüggők kötelező gyógykezelése,
 - hivatás, tevékenység és tisztség gyakorlásától való eltiltás.

A jelölt szakmai felkészültségét, ismereteit és készségeit a Szenttamás Község által alapított köztársasági igazgatóságok megválasztására irányuló pályázat lefolytatásával megbízott bizottság a kiválasztási eljárás során értékeli, mégpedig a nyilvános pályázatra benyújtott jelentkezésben szereplő adatok és a jelentkezéshez csatolt bizonyítékok megvizsgálásával, valamint írásbeli és szóbeli ellenőrzés útján, a köztársasági jogállását szabályozó törvénnyel és a köztársasági igazgatóságának kinevezésére vonatkozó szempontokról szóló rendelettel (SZK Hivatalos Közlönye, 65/2016. szám) összhangban.

A nyilvános pályázatra való jelentkezés határideje és a jelentkezés tartalma:

A nyilvános pályázatra való jelentkezés határideje a pályázatnak a Szerb Köztársaság Hivatalos Közlönyében történő közzétételét követő naptól számított 30 nap.

A pályázati jelentkezés tartalmazza a jelölt vezeték- és utónevét, születési idejét és helyét, lakcímét, végzettségére, valamint munkatapasztalatának jellegére és időtartamára vonatkozó adatokat.

A nyilvános pályázatra való jelentkezéshez csatolandó bizonyítékok:

- rövid szakmai önéletrajz az eddigi munkatapasztalatra vonatkozó adatokkal,
- a személyi igazolvány leolvasott példánya vagy hitelesített fénymásolata,
- születési anyakönyvi kivonat,
- oklevél vagy a szakképzettséget igazoló bizonylat,
- a munkatapasztalatot igazoló okirat (igazolás vagy más olyan okirat, amelyből megállapítható, hogy a jelölt legalább öt év, felsőfokú végzettséget igénylő munkakörben szerzett munkatapasztalattal, továbbá legalább három év, a szenttamási Graditelj Közművesítési Köztársaság tevékenységéhez kapcsolódó munkakörben szerzett tapasztalattal, valamint munkaszervezési és ügyvezetési gyakorlattal rendelkezik – az igazgató kinevezési feltételeinek 3., 4. és 6. pontja),
- teljes anyagi és büntetőjogi felelősség tudatában tett nyilatkozat arról, hogy a személy nem tagja politikai párt valamely szervének, illetve hogy a politikai párt szervében betöltött tisztségének gyakorlása szünetel,
- az illetékes szerv igazolása arról, hogy a személyt nem ítélték legalább hat hónap szabadságvesztésre,
- illetékes szerv igazolása arról, hogy a személyt nem ítélték legalább hat hónap szabadságvesztésre,
- az illetékes szerv igazolása arról, hogy a bűncselekményeket szabályozó törvény alapján a személlyel szemben nem szabtak ki az alábbi biztonsági intézkedések egyikét sem:
 - kötelező pszichiátriai gyógykezelés és egészségügyi intézményben történő őrzés,
 - kötelező járóbeteg-pszichiátriai gyógykezelés,
 - kábítószer-függők kötelező gyógykezelése,
 - alkoholfüggők kötelező gyógykezelése,
 - hivatás, tevékenység és tisztség gyakorlásától való eltiltás.

Minden bizonyíték eredeti vagy az illetékes szerv által hitelesített fénymásolatát kell átadni.

A nyilvános pályázatra való jelentkezés benyújtási címe:

Szenttamás Község Képviselő-testülete,

A Szenttamás Község által alapított köztársasági igazgatóságok megválasztására irányuló pályázat lefolytatásával megbízott bizottság,

**„Jelentkezés a szenttamási „Graditelj” Közművesítési Köztársaság igazgatóságának megválasztására kiírt nyilvános pályázatra – NEM FELBONTANDÓ” megjelöléssel
21480 Szenttamás, Szabadság tér 2.**

A nyilvános pályázattal kapcsolatos tájékoztatásért felelős személyek: Tatjana Simin, kapcsolatfelvétel a tatjana.ivanovic@srbobran48.rs e-mail-címen, valamint Isidora Janković, az isidora.jankovic@srbobran48.rs e-mail-címen és a 021/6230-402 telefonszámon, munkanapokon 7.00 és 15.00 óra között.

A nyilvános pályázatot Szenttamás Község által alapított köztársasági igazgatóságok megválasztására irányuló pályázat lefolytatásával megbízott bizottság folytatja le.

A hiányos, határidőn túl benyújtott vagy érthetetlen jelentkezéseket a Bizottság végzéssel elutasítja, amely ellen külön fellebbezésnek nincs helye.

A pályázati jelentkezést és a benyújtott dokumentációt nem küldik vissza a pályázóknak, hanem azok a pályázat lefolytatásával megbízott bizottság iratanyagában maradnak.

A nyilvános pályázatot közzé kell tenni a Szerb Köztársaság Hivatalos Közlönyében, Szenttamás Község Hivatalos Lapjában, a Dnevnik napilapban, valamint Szenttamás Község hivatalos honlapján, a www.srbobran.rs címen, annak a dátumnak a feltüntetésével, amikor a pályázati hirdetés a Szerb Köztársaság Hivatalos Közlönyében megjelent.

Jelen pályázat szerb változatában nyelvtanilag férfi nemben használt kifejezések az érintett személyek természetes férfi és női nemére egyaránt vonatkoznak.

SZENTTAMÁS KÖZSÉG KÉPVISELŐ-TESTÜLETE

Szám: 003734479 2026 08910 001 000 060 107 04 010

Kelt: 2026.08.19.

SZENTTAMÁS KÖZSÉG KÉPVISELŐ-

TESTÜLETÉNEK ELNÖKE

Radivoj Paroški, s.k.

Megjegyzés: A hirdetés a Szerb Köztársaság Hivatalos Közlönyében 2026.08.21-én jelent meg.

86.

Az autonóm tartományokban és a helyi önkormányzati egységekben foglalkoztatottakról szóló törvény 6. szakaszának 6. bekezdése (SzK Hivatalos Közlönye, 21/2016., 113/2017., 95/2018., 114/2021., 92/2023., 113/2017. – m. törvény, 95/2018. – m. törvény, 86/2019. – m. törvény, 157/2020. – m. törvény, 123/2021. – m. törvény és 19/2025. – m. törvény szám), a munkáról szóló törvény 240. és 248. szakasza (SzK Hivatalos Közlönye, 24/2005., 61/2005., 54/2009., 32/2013., 75/2014., 13/2017. – AB-határozat, 113/2017. és 95/2018. – hiteles értelmezés szám), valamint a helyi önkormányzati egységek alkalmazottaira vonatkozó külön kollektív szerződés (SzK Hivatalos Közlönye, 38/2019., 55/2020., 51/2022., 44/2023. és 48/2026. szám) alapján Szenttamás Község, amelyet munkáltatóként Radivoj Debeljački képvisel, valamint a Szenttamási Községi Közigazgatási Hivatal reprezentatív szakszervezeteként működő szakszervezeti szervezet, amelyet Marijana Fusko, a Szenttamási Községi Közigazgatási Hivatal Szakszervezeti Szervezetének elnöke képvisel, megkötik az alábbi:

EGYEDI KOLLEKTÍV SZERZŐDÉST SZENTTAMÁS KÖZSÉG SZERVEINEK DOLGOZÓI RÉSZÉRE**I. BEVEZETŐ RENDELKEZÉSEK****1. szakasz**

A Szenttamás Község szerveinek alkalmazottaira vonatkozó kollektív szerződés (a továbbiakban: Kollektív szerződés) részletesebben szabályozza Szenttamás Község szerveiben – Szenttamás Község Közigazgatási Hivatalában, Szenttamás Község Képviselő-testületében, Szenttamás Község Tanácsában és Szenttamás Község polgármesterénél –, továbbá Szenttamás Község Községi Vagyonjogi Ügyészségén foglalkoztatott alkalmazottak, valamint a választott és kinevezett személyek munkaviszonyból eredő jogait és kötelezettségeit, a Kollektív szerződés résztvevőinek egymás közötti viszonyát, a Kollektív szerződés módosításának és kiegészítésének eljárását, valamint az alkalmazottak és a munkáltató szempontjából jelentős egyéb kérdéseket.

Jelen kollektív szerződés alkalmazásában alkalmazottnak minősülnek azok a személyek, akik a törvénnyel összhangban munkaviszonyt létesítettek a jelen szakasz 1. bekezdésében meghatározott szervezetben és szolgálatokban, továbbá azok a választott és kinevezett személyek, akik állandó munkavégzésre kötelesek, illetve arra jogosultak, valamint a tisztségviselő köztisztviselők, köztisztviselők és kisegítő alkalmazottak a jelen szakasz 1. bekezdésében meghatározott szervezetben és szolgálatokban (a továbbiakban: alkalmazottak).

Jelen kollektív szerződés alkalmazásában a munkáltató Szenttamás Község (a továbbiakban: munkáltató).

2. szakasz

Jelen kollektív szerződés rendelkezései a törvényben és a helyi önkormányzatok alkalmazottaira vonatkozó külön kollektív szerződésben (a továbbiakban: Külön kollektív szerződés) meghatározott jogoknál és munkafeltételeknél kedvezőbb jogokat és feltételeket, továbbá a törvényben nem szabályozott jogokat állapítanak meg, amennyiben a törvény eltérően nem rendelkezik.

A Kollektív szerződést a munkáltató nevében a Szenttamási Községi Közigazgatási Hivatal vezetője és a munkáltatónál működő reprezentatív szakszervezet köti meg, a törvénnyel összhangban.

3. szakasz

Amennyiben a szakszervezet úgy ítéli meg, hogy az alkalmazottak törvényben, a Külön kollektív szerződésben vagy a Kollektív szerződésben meghatározott jogai sérültek, köteles írásban értesíteni a munkáltatót a megállapított jogsértések megszüntetésének szükségességéről.

A szakszervezet ezzel egyidejűleg, az alkalmazott írásbeli meghatalmazása alapján, kezdeményezheti a jogvita békés rendezését közvetítés útján, továbbá eljárást indíthat az illetékes felügyelőség, a fellebbviteli bizottság és az illetékes bíróság előtt a törvény, a Külön kollektív szerződés és a Kollektív szerződés megállapított megsértésének orvoslása érdekében.

II. MUNKAVISZONY**4. szakasz**

Az alkalmazott határozatlan vagy határozott időre létesít munkaviszonyt.

Határozott idejű munkaviszonyba csak az a személy vehető fel, aki megfelel a Községi Közigazgatási Hivatal és a Községi Vagyonjogi Ügyészség belső szervezetéről és a munkaköri besorolásról szóló szabályzatban az adott munkakörre előírt valamennyi feltételnek.

A szabályzat meghatározza a munkakörök rendszerét és leírását, azok besorolási fokozatait, az egyes munkakörökhöz szükséges alkalmazotti létszámot, a kisegítő alkalmazottak munkaköreit, az előírt végzettség típusát és fokozatát, a szükséges munkatapasztalatot, valamint az egyes munkakörök betöltésének egyéb feltételeit.

Nem létesíthető munkaviszony olyan feladatok ellátására, amelyeket nem szerepelnek a szabályzatban.

A határozott időre, valamint más jogcímen foglalkoztatott személyek összlétszámának meg kell felelnie a költségvetési rendszert szabályozó előírásoknak.

5. szakasz

A munkáltató a szabályzat, valamint a helyi önkormányzati szervezetben foglalkoztatottak munkajogi és anyagi helyzetét érintő általános aktusok előkészítése során köteles kikérni a nála működő reprezentatív szakszervezet véleményét az aktusok tervezetéről.

A reprezentatív szakszervezet köteles véleményét a véleményezésre irányuló kérelem kézhezvételétől számított 15 napon belül megküldeni a munkáltatónak.

III. ALKALMAZOTTAK ALAPVETŐ JOGAI

6. szakasz

Az alkalmazott megfelelő illetményre, munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre, egészségügyi ellátásra, személyes integritásának védelmére, betegség vagy munkaképesség elvesztése esetén egyéb jogokra, továbbá a törvénnyel, a Külön kollektív szerződéssel, a Kollektív szerződéssel és a munkáltató egyéb általános aktusaival összhangban más védelmi formákra is jogosult.

7. szakasz

Az alkalmazottak közvetlenül vagy képviselőik által jogosultak a tájékoztatásra, a munkával kapcsolatos lényeges kérdésekben álláspontjuk kifejtésére, valamint a kollektív tárgyalásokon és a kollektív szerződés megkötésében való részvételre.

A munkáltatónál működő reprezentatív szakszervezet képviselője jogosult részt venni a munkáltató azon ülésein, amelyeken az alkalmazottak anyagi és munkajogi helyzetével kapcsolatos kérdéseket tárgyalják.

8. szakasz

A munkáltató köteles az alkalmazott számára a munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre vonatkozó törvénnyel és egyéb előírásokkal összhangban egészséges és biztonságos munkafeltételeket biztosítani az élet és az egészség védelme érdekében.

IV. AZ ALKALMAZOTTAK SZAKMAI KÉPZÉSE ÉS TOVÁBBKÉPZÉSE

9. szakasz

Az alkalmazott joga és kötelessége, hogy munkavégzése során a munkáltató szükségleteivel összhangban szakmai képzésben és továbbképzésben részesüljön.

A munkáltató köteles a pénzügyi tervvel és a költségvetésben biztosított eszközökkel összhangban elkészíteni az alkalmazottak szakmai továbbképzését.

A munkáltató köteles biztosítani a szakmai továbbképzésre vonatkozó nyilvántartás vezetését.

A munkáltató által szakmai képzésre és továbbképzésre küldött alkalmazott a továbbképzés időtartama alatt, amikor munkaköri feladatait nem látja el, jogosult illetményre, továbbá a szakmai továbbképzés, a részvételi díj és a tankönyvek beszerzési költségeinek megtérítésére.

10. szakasz

Az a köztisztviselő, aki a munkáltató által a törvénnyel összhangban lehetővé tett kiegészítő képzést befejezte, áthelyezhető olyan betöltetlen munkakörbe, amely a kiegészítő képzésben megszerzett végzettségi szinthez tartozó legalacsonyabb besorolási címbe tartozik.

Az a köztisztviselő, aki a munkáltató kezdeményezésére és költségére kiegészítő képzést végzett, de a képzés befejezésétől számított egy éven belül nem helyezik át betöltetlen munkakörbe, nem köteles a munkáltatónál munkaviszonyban maradni, és a képzés költségeit sem köteles megtéríteni, kivéve, ha a törvény eltérően rendelkezik.

V. MUNKAI DŐ

1. Teljes munkaidő

11. szakasz

A teljes munkaidő heti 40 óra, kivéve, ha a törvény ettől eltérően rendelkezik.

2. Alkalmazott munkaidejének beosztása

12. szakasz

Szenttamás Község szerveiben a munkaidő beosztását a szervek és szolgálatok vezetői által meghozott külön aktus határozza meg.

A váltott műszakban dolgozó vagy ügyeletet ellátó alkalmazottak munkaidő-beosztását a Községi Közigazgatási Hivatal alapvető szervezeti egységének vezetője határozza meg négyhetes (egy hónapos) időszakokra.

Az előző bekezdésben említett foglalkoztatott munkaidő-beosztását legalább tíz nappal annak alkalmazása előtt közzé kell tenni.

A jelen szakasz 2. és 3. bekezdésétől eltérően az alkalmazott munkaideje előre nem látható esetekben a tíznapos értesítési határidő lejárta előtt is módosítható, de az alkalmazottat ebben az esetben is legalább 48 órával korábban értesíteni kell.

A munkaidő-beosztás megváltozásáról a közvetlen vezető köteles értesíteni a foglalkoztatottat.

A munkaidő beosztásával vagy túlóra elrendelésével az alkalmazott nem fosztható meg a legalább 12 órás megszakítás nélküli napi, illetve a legalább 24 órás megszakítás nélküli heti pihenőidőtől.

3. Rövidített munkaidő

13. szakasz

Azon alkalmazottak munkaidejét, akik különösen nehéz, megerőltető és egészségre ártalmas munkakörökben dolgoznak, amelyeknél a megfelelő munkahelyi biztonsági, élet- és egészségvédelmi intézkedések, valamint az egyéni védőeszközök és felszerelések alkalmazása ellenére is fokozott egészségkárosító hatás áll fenn, a munkafeltételek egészségre és munkaképességre gyakorolt káros hatásával arányosan rövidíteni kell.

Az elvégzett kockázatértékelés és szakmai elemzés alapján a fokozott kockázatú munkakör esetében a biztonságos és egészséges munkavégzés megelőző intézkedéseként rövidített munkaidő, további és egyszeri munkaközi szünetek, valamint más intézkedések is meghatározhatók.

VI. PIHENŐIDŐK ÉS TÁVOLLÉTEK

1. Munkaközi szünet

14. szakasz

A naponta legalább hat órát dolgozó alkalmazott harminc perc munkaközi szünetre jogosult.

A teljes munkaidőnél hosszabb ideig, de naponta legfeljebb 12 órát dolgozó alkalmazott 60 perc munkaközi szünetre jogosult.

A munkaközi szünet igénybevétele alatt az alkalmazott jogosult elhagyni a munkahelyét és a munkáltató helyiségeit.

A munkaközi szünet a munkaidő kezdetén vagy végén nem vehető igénybe.

A jelen szakasz 1. és 2. bekezdésében meghatározott szünet időtartama beleszámít a munkaidőbe.

2. Az évi szabadság időtartamának meghatározására vonatkozó szempontok

15. szakasz

Az alkalmazott évi szabadságának időtartamát úgy kell megállapítani, hogy a törvényben meghatározott 20 munkanapos minimumot az alábbi mércék szerint kell növelni:

1. A munkához való hozzájárulás alapján

- a „kiemelkedő” minősítést kiérdemelt köztisztviselő esetében – legfeljebb 5 munkanappal,
- a „jó” minősítést kiérdemelt köztisztviselő esetében – legfeljebb 3 munkanappal,
- a munkateljesítményt elérő kisegítő alkalmazott esetében – 3 munkanappal;

2. A szakképzettség, illetve végzettség alapján:

- a legalább 240 ECTS pontot érő alapkörű akadémiai tanulmányokon, akadémiai mesterképzésen, akadémiai szakirányú továbbképzésen, szakmai szakirányú továbbképzésen, illetve legalább négyéves alapképzésen vagy kari szakirányú továbbképzésen felsőfokú végzettséget szerzett alkalmazott, továbbá a 180 ECTS pontot érő alapkörű akadémiai tanulmányokon, alapkörű szakmai tanulmányokon, illetve legfeljebb hároméves tanulmányokon felsőfokú végzettséget szerzett alkalmazott esetében – legfeljebb 5 munkanappal,
- középfokú végzettséggel rendelkező alkalmazott esetében – legfeljebb 3 munkanappal,
- egyéb iskolai végzettséggel rendelkező alkalmazott esetében – 1 munkanappal;

3. A munkaviszonyban eltöltött évek száma alapján:

- 30 évnél hosszabb munkaviszony esetében – 5 munkanappal,
- 25–30 év munkaviszony esetében – 4 munkanappal,
- 15–25 év munkaviszony esetében – 3 munkanappal,
- 5–15 év munkaviszony esetében – 2 munkanappal,
- legfeljebb 5 év munkaviszony esetében – 1 munkanappal;

4. A munkafeltételek alapján:

- fokozott kockázatú munkakörben végzett munka esetében – 3 munkanappal,
- rövidített munkaidejű munkakör esetében – 10 munkanappal,
- éjszakai munkavégzés esetében – 2 munkanappal;

5. Fogytékossággal élő alkalmazott esetében – 5 munkanappal;

6. A gyermekekről és a szűkebb családtagokról való gondoskodás esetén:

- egy kiskorú gyermeket nevelő szülő, örökbefogadó, gyám vagy nevelőszülő esetében – 2 munkanappal, minden további kiskorú gyermek után pedig további 1 munkanappal,
- 14 év alatti gyermeket nevelő egyedülálló szülő esetében – 3 munkanappal, és ez a szám minden további 14 év alatti gyermek után további 2 munkanappal növekszik,

- olyan alkalmazott esetében, aki fejlődésében akadályozott, súlyos testi fogyatékkal élő vagy betegsége miatt teljesen vagy csak jelentős korlátozottsággal mozgó szűkebb családtagjáról gondoskodik – 5 munkanappal.

A vezető a jelen szakasz 1. bekezdésének 1. pontjában meghatározott szempont alkalmazása érdekében figyelemmel kíséri a kisegítő alkalmazott munkáját, és az adott évre vonatkozó, legkésőbb a folyó év decemberének végéig elkészítendő évi munkajelentésben megállapítja, hogy a kisegítő alkalmazott teljesítette-e az előírt munkateljesítményt.

Az összes mérce alkalmazása után megállapított éves szabadság időtartama nem haladhatja meg a 35 munkanapot.

A 30 év munkaviszonnyal rendelkező alkalmazott 35 munkanapos évi szabadságra jogosult.

Jelen szakasz alkalmazásában egyedülálló szülőnek minősül az a szülő, aki egyedül gyakorolja a szülői felügyeleti jogot, ha a másik szülő ismeretlen vagy elhunyt, továbbá aki bírósági határozat alapján egyedül gyakorolja a szülői felügyeleti jogot, illetve aki egyedül él a gyermekkel, és a bíróság még nem hozott határozatot a szülői felügyeleti jog gyakorlásáról, valamint a családi viszonyokat szabályozó törvényben meghatározott egyéb esetekben.

16. szakasz

Az évi szabadság teljes időtartamát a 15. szakaszban meghatározott mércék alapján, az értékelési eljárás befejezését követően végzéssel kell megállapítani.

17. szakasz

Az évi szabadság igénybevételére irányuló kérelem alapján minden alkalmazott tekintetében végzést kell hozni, amely meghatározza az évi szabadság igénybevételének időpontját.

A munkáltató a munkafolyamat szükségleteire tekintettel módosíthatja az évi szabadság igénybevételére meghatározott időpontot, legkésőbb öt munkanappal az évi szabadság megkezdésére meghatározott nap előtt.

Az évi szabadság igénybevételéről szóló végzés elektronikus formában is kézbesíthető az alkalmazottnak.

3. Kártérítés

18. szakasz

A munkaviszony megszűnésekor a munkáltató köteles az egészben vagy részben fel nem használt évi szabadság helyett az alkalmazott részére a megelőző 12 hónapban elért átlagilletmény alapján, a fel nem használt szabadságnapok számával arányosan megállapított pénzbeli térítést fizetni.

A jelen szakasz 1. bekezdésében meghatározott jogot a munkáltató végzésével kell megállapítani, és a térítést a munkaviszony megszűnésétől számított 30 napon belül ki kell fizetni.

4. Fizetett távollét

19. szakasz

Fizetett távollétre az alkalmazott az alábbi esetekben jogosult:

1. a házastárs születése vagy gyermek örökbefogadása esetén – 5 munkanap;
2. a szűkebb család más tagjának születése esetén – 1 munkanap;
3. a munkakör betöltésének kötelező feltételét képező szakvizsga esetén – 7 munkanap;
4. az alkalmazott házasságkötése esetén – 7 munkanap;
5. az alkalmazott gyermekének, mostohagyermekének, örökbefogadott vagy nevelt gyermekének házasságkötése esetén – 3 munkanap;
6. az alkalmazott háztartásában elemi csapás, üzemzavar, tűz vagy más előre nem látható esemény következtében keletkezett károk elhárítása esetén – 5 munkanap;
7. költözés esetén – 3 munkanap;
8. az alkalmazott gyermekének az általános iskola első osztályába való indulása esetén – 5 munkanap;
9. a gyermek első óvodába (bölcsődébe/óvodába) indulása esetén – 5 munkanap;
10. az alkalmazott gyermekének, mostohagyermekének, örökbefogadott vagy nevelt gyermekének katonai szolgálatra való bevonulása alkalmával – 2 munkanap;
11. szakmai továbbképzés vagy kiegészítő képzés keretében tett vizsgáknaként – 1 munkanap, de naptári évenként legfeljebb 7 munkanap;
12. szűkebb családtag súlyosabb betegsége esetén – 7 munkanap;
13. szűkebb családtag halála esetén – 5 munkanap;
14. minden önkéntes véradás esetében, a véradás napját is beleszámítva – 3 egymást követő nap;
15. a szakszervezet által szervezett versenyen, illetve egyéb szakszervezeti tevékenységben (szakszervezeti összejöveteleken, konferenciákon, üléseken és kongresszusokon) való részvétel esetén, kizárólag akkor, ha az alkalmazott jelen szerződést aláíró reprezentatív szakszervezet tagja – legfeljebb 7 munkanap;
16. a szakszervezet által szervezett rekreációs pihenés esetén, kizárólag akkor, ha az alkalmazott jelen szerződést aláíró reprezentatív szakszervezet tagja – legfeljebb 7 munkanap;
17. humanitárius egyesületekben és szervezetekben végzett önkéntes feladatok ellátása esetén – legfeljebb 2 munkanap, de naptári évenként összesen legfeljebb 4 munkanap;

18. a Szerb Köztársaság válogatottjának tagjaként nemzetközi sportversenyen való részvétel esetén, a válogatott tartózkodásának, valamint felkészülésének idejére – legfeljebb 45 munkanap;
19. másodfokig terjedő vér szerinti vagy házassági rokon halála esetén – 2 munkanap;
20. személyes ügyek intézése céljából – 3 munkanap;

Jelen szakasz alkalmazásában szűkebb családtagnak minősül a házastárs, az élettárs, a házasságban vagy házasságon kívül született gyermek, a testvér és féltestvér, a szülő, az örökbefogadó, az örökbefogadott, a mostohagyermek és a gyám.

A jelen szakasz 1. bekezdése szerinti fizetett távollét a naptári év folyamán összesen 7 munkanap időtartamban vehető igénybe.

Amennyiben a szerződés 1. szakasza szerinti munkáltatónál mindkét szülő alkalmazásban áll, a jelen szakasz 1. bekezdésének 8. és 9. pontjában meghatározott jogot az egyik szülő gyakorolhatja.

Kivételesen, a jelen szakasz 1. bekezdésének 1., 3., 4., 5., 6., 11., 12., 13., 15. és 17. pontjában meghatározott esetekben a naptári év folyamán fizetett távollétként igénybe vehető munkanapok teljes száma az egyes esetekre meghatározott távolléti napok számával növekszik.

A fizetett távollétet az alkalmazott írásbeli kérelmére kell engedélyezni, feltéve, hogy az alkalmazott csatolta a megfelelő dokumentációt (a fizetett távollét igénybevételének jogalapját igazoló bizonyítékot), kivéve a 20. pontban meghatározott esetet, amikor elegendő a kérelem benyújtása.

A munkáltató a jelen szakasz 1. bekezdése szerinti távollétet a 2. bekezdésben fel nem sorolt rokonok, valamint az alkalmazottal közös családi háztartásban élő más személyek esetében is engedélyezheti, a munkáltató végzésében meghatározott időtartamra.

A munkáltatónál munkaviszonyon kívüli szerződés alapján foglalkoztatott személyek a jelen szakaszban meghatározott feltételekkel jogosultak fizetett távollétre az 1. bekezdés 1., 4., 5., 8., 9., 11., 12., 13., 14. és 19. pontjában meghatározott esetekben.

5. Fizetetlen távollét

20. szakasz

Az alkalmazott a naptári év folyamán az alábbi esetekben jogosult fizetetlen távollétre:

- 1) saját kezdeményezésére folytatott tanulmányok, szakosítás vagy más szakmai képzés és továbbképzés (mesterképzés, doktori képzés) céljából – legfeljebb 30 munkanap;
- 2) beteg szűkebb családtag ápolása céljából – legfeljebb 90 munkanap;
- 3) személyes ügyek intézése céljából – legfeljebb 7 munkanap;
- 4) közeli vér szerinti vagy házassági rokon halála esetén – legfeljebb 5 munkanap;
- 5) kulturális és sportrendezvényeken előadóként, sportversenyeken bíróként való részvétel, valamint szakmai kongresszusokon és konferenciákon való részvétel céljából – legfeljebb 30 munkanap;

A munkáltató az alkalmazott személyes kérelmére 90 napos vagy annál hosszabb fizetetlen távollétet engedélyezhet, amely öt éven belül egy alkalommal vehető igénybe, feltéve, hogy az alkalmazott távolléte nem befolyásolja jelentősen az általa betöltött munkakör feladatainak ellátását.

A munkáltató hosszabb időtartamú fizetetlen távollétet más esetekben is engedélyezhet, amennyiben az alkalmazott munkából való távolléte nem befolyásolja jelentősen a munkáltató munkaszervezését.

Az alkalmazott fizetetlen távolléthez való jogát és annak időtartamát végzéssel kell megállapítani.

A fizetetlen távollétet az alkalmazott írásbeli kérelmére kell engedélyezni, feltéve, hogy az alkalmazott csatolta a megfelelő dokumentációt (a fizetetlen távollét igénybevételének jogalapját igazoló bizonyítékot).

VII. MUNKAHELYI BIZTONSÁG ÉS EGÉSZSÉGVÉDELLEM

1. Biztosítás az alkalmazottak részére

21. szakasz

A munkáltató kártérítés biztosítása céljából köteles az alkalmazottakat azonos feltételekkel kollektív biztosításban részesíteni halál, baleseti következmények, foglalkozási megbetegedés, munkahelyi sérülés és munkaképesség-csökkenése esetére.

A munkáltató köteles a jelen szakasz 1. bekezdése szerinti biztosítási szerződés megkötésére irányuló közbeszerzés kiírása előtt tárgyalni a szerv reprezentatív szakszervezetével és kikérni annak véleményét.

A jelen szakasz 1. bekezdése szerinti szerződéssel, ugyanazon biztosítási díj keretében, az alkalmazottak számára az elsődleges egészségvédelem körébe tartozó rendszeres egészségügyi vizsgálatok is biztosíthatók.

A munkáltató évente egy alkalommal, saját költségén megszervezi és biztosítja az alkalmazottak egészségvédelmét, az egészségvédelemre vonatkozó előírásokkal és az e célra tervezett eszközökkel összhangban.

A munkáltató a rendelkezésre álló eszközökkel összhangban kiegészítő egészségbiztosítást is biztosíthat, azonos összegű biztosítási díj mellett olyan állami vagy magántulajdonban lévő egészségügyi intézményekben történő gyógykezelésre, amelyekkel a biztosítóintézet szerződéses kapcsolatban áll, továbbá alkalmazottai számára az Önkéntes Nyugdíjalapokról és Nyugdíjprogramokról szóló törvénnyel összhangban nyugdíjprogramot

szervezhet, amely alapján a polgárok jövedelemadójáról szóló törvény szerint adómentes összeg felső határáig nyugdíjjárulékot fizethet.

22. szakasz

Az alkalmazott jogosult a munkáltatónál végzett munka során bekövetkezett munkahelyi sérülés vagy foglalkozási megbetegedés miatt keletkezett kár, valamint a munkából eredő vagy azzal összefüggő egyéb jogsértések által okozott kártérítésre.

A kár bekövetkezését és mértékét, keletkezésének körülményeit, a károkozó személyét, valamint a kártérítés módját a törvénnyel összhangban kell megállapítani.

VIII. ILLETMÉNYEK, ILLETMÉNYTÉRÍTÉSEK, KÖLTSÉGTÉRÍTÉSEK ÉS EGYÉB JÁRANDÓSÁGOK

1. Az illetmény megállapításának elemei

23. szakasz

A jelen szerződést aláíró reprezentatív szakszervezet minden évben, Szenttamás község költségvetési javaslatának előkészítése során tárgyal az illetmények elszámolási és kifizetési alapjának összegéről.

Az illetményalapról folytatott tárgyalások során a résztvevők megvizsgálják az együtthatók módosításának lehetőségét és szükségességét.

Amennyiben a költségvetési év folyamán lényegesen megváltoznak azok a körülmények és feltételezések, amelyek alapján az alkalmazottak illetménye elszámolásának és kifizetésének alapját megállapították, a résztvevők tárgyalásokat kezdenek az illetményalap módosításáról.

A tárgyalások megkezdésére irányuló kezdeményezést a reprezentatív szakszervezet nyújtja be.

A résztvevők kötelezettséget vállalnak arra, hogy a kezdeményezés benyújtásától számított 10 napon belül megkezdik a tárgyalásokat, és azokat az ezt követő 30 napon belül befejezik.

Jelen szakasz 1–5. bekezdésének rendelkezéseit a tartományi és önkormányzati szervek köztisztviselőinek és kisegítő alkalmazottainak illetményosztályait szabályozó törvény alkalmazásának megkezdéséig kell alkalmazni.

A Kollektív szerződés résztvevői kötelezettséget vállalnak arra, hogy az illetményrendszerre, az illetménypótlékokra, a költségtérítésekre és az egyéb járandóságokra vonatkozó előírások módosítása során közösen felülvizsgálják a törvényben és a Kollektív szerződésben meghatározott jogokat és azok mértékét, az alkalmazottak anyagi helyzetének javítása, valamint az illetmények és egyéb járandóságok egységes elvek szerinti szabályozása érdekében.

24. szakasz

Az alkalmazott a törvénnyel összhangban megállapított megfelelő illetményre jogosult.

Az illetményt az alábbiak alapján kell megállapítani:

- 1) az illetményszámítás alapja,
- 2) az alapösszeggel megszorozandó együttható,
- 3) az illetménypótlék,
- 4) az alkalmazott illetményéből a törvénnyel összhangban fizetendő adók és a kötelező társadalombiztosítási járulékok.

Az alapilletményt az együttható és az illetményszámítási alap szorzataként kell meghatározni.

Az illetményt két részletben kell kifizetni: az első részletet a folyó hónap 5-ig, a második részletet pedig a folyó hónap 20-ig, mindkét esetben az előző hónapra vonatkozóan.

A munkáltató köteles az alkalmazottnak minden illetménykifizetés alkalmával átadni az illetményelszámolást.

Amennyiben az alkalmazott törvénnyel összhangban meghatározott elemek alapján kiszámított alapilletménye alacsonyabb a minimálbérnél, a munkáltató köteles az alkalmazottnak a törvénnyel összhangban kiszámított minimálbér összegének megfelelő illetményt fizetni.

Amennyiben az alkalmazott törvénnyel összhangban meghatározott elemek alapján kiszámított alapilletménye alacsonyabb a minimálbérnél, a helyi önkormányzati egységekben – Belgrád város kivételével – középfokú vagy annál alacsonyabb végzettséggel rendelkező alkalmazott a Kormány záróhatározatával összhangban, a munka minősége és eredménye alapján jogosult az illetményalap növelésére, feltéve, hogy az előző naptári évben a köztisztviselő legalább „jó” minősítést kapott, illetve a kisegítő alkalmazott munkateljesítményt ért el.

A kisegítő alkalmazott jelen szakasz 7. bekezdése szerinti jogának érvényesítését a jelen szerződés 15. szakasza szerinti, munkájának eredményeiről készült jelentés alapján kell megállapítani.

2. Szolgálati idő után járó pótlék

25. szakasz

Az alkalmazott a közsférabeli munkáltatóknál munkaviszonyban eltöltött minden teljes év után alapilletményének 0,4%-ával növelt illetményre jogosult (szolgálati időpótlék), függetlenül attól, hogy az adott időt mely állami, autonóm tartományi vagy helyi önkormányzati szervnél töltötte, illetve attól, hogy az a szerv, amelynél dolgozott, megváltoztatta-e nevét vagy szervezeti formáját, illetve megszűnt-e.

A szolgálati időpótlékra való jogosultság megállapításakor figyelembe kell venni a korábbi munkáltatónál munkaviszonyban eltöltött éveket is, amennyiben annak hatásköreit, feladatait és alkalmazottait a szerv, illetve a munkáltató átvette.

Az alkalmazott szolgálati időpótlékra jogosult a Szerb Köztársaság jogelődjét képező korábbi szövetségi államok azon szerveiben munkaviszonyban eltöltött évek után is, amelyek az államberendezkedés megváltozása következtében megszűntek.

3. Éjszakai munkavégzésért járó pótlék

26. szakasz

Az alkalmazott a 22.00 és a következő nap 6.00 óra között végzett munkáért (éjszakai munka) az alapilletményére pótlékra jogosult.

Az éjszakai munkavégzés minden órája után járó pótlék az alkalmazott alapilletménye egy munkaóra jutó értékének 26%-a, amennyiben ezt a munkát az együttható megállapításakor nem értékelték.

4. Munkaszüneti napra eső munkavégzésért járó pótlék

27. szakasz

Az alkalmazott a munkaszüneti napra eső munkavégzésért az alapilletményére pótlékra jogosult.

A munkaszüneti napon végzett munka minden órája után járó pótlék az alkalmazott alapilletménye egy munkaóra jutó értékének 110%-a.

5. Túlmunka után járó pótlék

28. szakasz

Az alkalmazott, aki a szerv vezetőjének írásbeli utasítása alapján a teljes munkaidőn túl dolgozik, túlmunka után az alapilletmény egy munkaóra jutó értékének 26%-kal növelt összegére jogosult.

A közvetlen felettes köteles írásbeli utasítást kiadni, amelyben értesíti az alkalmazottat a túlmunka végzésének kötelezettségéről.

A munkáltató köteles a túlmunka után járó pótlékot az illetmény kifizetésekor elszámolni és kifizetni.

Kivételesen, az alkalmazott kérelmére a túlmunka után járó pótlék helyett a túlmunka végzését követő hónapban szabad órák biztosíthatók, oly módon, hogy minden túlórában végzett munkaóra után másfél óra szabadidő jár.

6. Terepi munkavégzésért járó pótlék

29. szakasz

Az alkalmazott a Kormány aktusával összhangban jogosult a terepen végzett munka és tartózkodás költségeinek megtérítésére (terepi pótlék).

7. Többletterhelés után járó pótlék

30. szakasz

Amennyiben az alkalmazott közvetlen vezetőjének írásbeli utasítása alapján, ideiglenesen megnövekedett munkamennyiség miatt a munkaköri leírásában nem szereplő feladatokat, illetve távollévő alkalmazott feladatait is ellátja, többletterhelés után járó pótlékra jogosult.

Az írásbeli utasításban fel kell tüntetni annak a munkakörnek a megnevezését is, amelynek feladatait az alkalmazott az ideiglenesen megnövekedett munkamennyiség miatt ellátja, továbbá a munkamennyiség ideiglenes növekedésének okait, illetve a távollévő alkalmazott nevét.

A túlmunka után járó pótlék kizárja a többletterhelés után járó pótlékra való jogosultságot.

A havonta legalább 10 munkanapon fennálló többletterhelés után járó pótlék az alapilletmény 4%-a, illetve 5%-a, ha az alkalmazott belső szervezeti egység vezetőjét helyettesíti.

A havonta legalább 20 munkanapon fennálló többletterhelés után járó pótlék az alapilletmény 8%-a, illetve 10%-a, ha az alkalmazott belső szervezeti egység vezetőjét helyettesíti.

8. Illetménytérítés

31. szakasz

Az alkalmazott az alábbi időszakokra a megelőző 12 hónap átlagilletményének megfelelő illetménytérítésre jogosult:

az évi szabadság igénybevételének idejére,

a törvényben és a Szerződésben meghatározott fizetett távollét idejére.

32. szakasz

Az az alkalmazott, aki betegség vagy sérülés miatt legfeljebb 30 napig nem dolgozik (ideiglenes munkaképtelenség), az alábbi mértékű illetménytérítésre jogosult:

a munkaképtelenség bekövetkeztének hónapját megelőző 12 hónap átlagilletményének 65%-ára, ha az ideiglenes munkaképtelenséget munkán kívüli betegség vagy sérülés okozta,

a munkaképtelenség bekövetkeztének hónapját megelőző 12 hónap átlagilletményének 100%-ára, ha az ideiglenes munkaképtelenséget munkahelyi sérülés, munkahelyi megbetegedés vagy rosszindulatú daganatos betegség okozta.

Az illetménytérítés nem lehet alacsonyabb a munkára vonatkozó általános előírásokban meghatározott minimálbérnél.

32a. szakasz**Illetménytérítés a COVID-19-járvány miatt kihirdetett rendkívüli állapot idején történő ideiglenes munkából való távolmaradás esetére**

Az alkalmazott az alapilletmény 100%-ának megfelelő illetménytérítésre jogosult arra a hónapra, amelyben igazolt COVID-19 fertőzőbetegség, illetve e betegséggel összefüggésben elrendelt hatósági elkülönítés vagy önkéntes karantén miatt ideiglenesen távol volt a munkától, amennyiben ez a munkaköri feladatok, illetve szolgálati kötelességek ellátása során fennálló közvetlen kockázati kitettségéből, valamint igazolt COVID-19 fertőzésben szenvedő vagy elkülönítésre, illetve önelkülönítésre kötelezett személyekkel való kapcsolattartásból ered.

Az alkalmazott a jelen szakasz 1. bekezdése szerinti jogot az alábbi módon érvényesíti:

- 1) a munkából való távollét első 30 napjára az illetménytérítés a munkáltató költségvetési eszközeiből kerül kifizetésre;
- 2) a munkából való távollét 31. napjától kezdődően az illetménytérítés a törvényben meghatározott mértékig a kötelező egészségbiztosítás eszközeiből, a 100%-os alapilletményig fennmaradó különbözet pedig a munkáltató, illetve a munkáltató költségvetésének eszközeiből kerül kifizetésre.

A jelen szakasz 1. és 2. bekezdése szerinti illetménytérítésre az az alkalmazott is jogosult, aki az 1. bekezdésben felsorolt okok miatt olyan időszakban volt távol a munkától, amelyre vonatkozóan jelen kollektív szerződés hatálybalépésének napjáig az ideiglenes munkaképtelenség alapján járó illetménytérítés végleges elszámolása és kifizetése még nem történt meg.

A jelen szakasz 1. bekezdése szerinti munkából való távollétet az alkalmazott az illetékes szerv végzésével (egészségügyi felügyelő, az államhatár átlépésének ellenőrzésére illetékes szerv, vámhatóság, a Belügyminisztérium nyilvántartásából származó kivonat stb.) vagy az ideiglenes munkaképtelenségről szóló orvosi igazolással bizonyítja, a törvénnyel összhangban.

9. Költségtérítés**33. szakasz**

Az alkalmazott a munkába járáshoz és a munkából való hazautazáshoz havi bérletre jogosult azokon a viszonylatokon, amelyeken a közforgalmú személyszállító lehetővé teszi annak megvásárlását.

Amennyiben a peronjegy a közlekedési eszköz igénybevételének feltétele, az a közlekedési költségek részének minősül.

A jelen szakasz 1. bekezdésétől eltérően a munkáltató az alkalmazott kérelmére úgy határozhat, hogy a havi bérlet árának megfelelő összeget pénzben fizeti ki.

Azokon a viszonylatokon, amelyeken a közforgalmú személyszállító nem teszi lehetővé havi bérlet vásárlását, az alkalmazott a tényleges költségek összegének megfelelő pénzbeli utazásiköltség-térítésre jogosult.

A tényleges költséget a munkába járással és a munkából való hazautazással töltött napok száma, valamint az alkalmazott által igénybe vett, havi bérlettel nem lefedett vonalon és távolságon érvényes menetjegy ára alapján kell megállapítani.

Amennyiben ugyanazon a viszonylaton több fuvarozó végez személyszállítást, a tényleges utazási költség megállapításakor annak a fuvarozónak a menetjegyárát kell figyelembe venni, amely a legalacsonyabb árat alkalmazza.

Az a munkavállaló, aki a teljes hónapnál rövidebb ideig dolgozott, a munkában töltött napokat lefedő havi, illetve félhavi bérletre vagy a munkába járás napjaira szóló napijegyek költségének megtérítésére jogosult, attól függően, hogy melyik megoldás kedvezőbb a munkáltató számára.

Az utazási költségtérítést az előző hónapra vonatkozóan a folyó hónap 10. napjáig kell kifizetni.

Az az alkalmazott, aki a munkába járás és a munkából való hazautazás során azért nem tud közforgalmú közlekedést igénybe venni, mert az adott viszonylaton nincs szervezett tömegközlekedés, a szolgáltató igazolása alapján egy hasonló viszonylatra érvényes havi közforgalmú bérlet árának megfelelő pénzbeli költségtérítésre jogosult.

34. szakasz

Az alkalmazott 2020-tól jogosult lehet a munkavégzés alatti étkezés költségtérítésére (melegétel-juttatás), valamint az évi szabadság igénybevételéhez kapcsolódó üdülési pótlékra, amennyiben az ilyen jellegű költségtérítés feltételei a Szerb Köztársaság költségvetésében biztosítottak.

A jelen szakasz 1. bekezdése szerinti költségtérítés mértékét a Kormány határozza meg.

10. Pénzbeli és egyéb járandóságok**35. szakasz**

A munkáltató köteles a nyugdíjba vonuló alkalmazottnak végkielégítést fizetni, az állami köztisztviselők és kisegítő alkalmazottak költségtérítését és végkielégítését meghatározó kormányaktus megfelelő alkalmazásával.

A végkielégítést a munkaviszony megszűnésének napjától számított 30 napon belül kell kifizetni.

36. szakasz

Az az alkalmazott, aki beosztás nélkül maradt, illetve az a kisegítő alkalmazott, akinek munkaviszonya a munkája iránti szükséglet megszűnése miatt szűnt meg, a jelen kollektív szerződés 35. szakaszában említett kormányaktus megfelelő alkalmazásával végkielégítésre jogosult.

37. szakasz

Az alkalmazott a jelen kollektív szerződés 35. szakaszában említett kormányaktus megfelelő alkalmazásával jogosult a belföldi és külföldi szolgálati út költségeinek, a terepen végzett munka és tartózkodás költségeinek, valamint egyéb költségeinek megtérítésére.

38. szakasz

A munkáltató köteles a Szenttamási Községi Közigazgatási Hivatal alkalmazottainak gyermekei, mostohagyermekai és örökbefogadott gyermekei, valamint az elhunyt alkalmazottak 15. életévüket be nem töltött gyermekei számára újévi ajándékot – a polgárok jövedelemadóját szabályozó törvényben meghatározott adómentes összeg értékének megfelelő pénzbeli ajándékutalványt – biztosítani.

A jelen szakasz 1. bekezdése szerinti pénzbeli ajándékutalványokra meghatározott összeget Szenttamás község költségvetésében kell biztosítani.

A jelen szakasz 1. bekezdése szerinti ajándékot pénzbeli ajándékutalvány formájában, az alkalmazott számlájára történő befizetéssel kell biztosítani, amelyről külön végzés rendelkezik.

A gyermekek teljes számát a személyzeti nyilvántartás referense által benyújtott jegyzék alapján kell megállapítani, amelyet minden évben meg kell küldeni a Gazdasági, Költségvetési és Pénzügyi Osztálynak.

A jelen szakasz 1. bekezdése szerinti jogot annak a személynek a gyermekei számára is biztosítani kell, aki a munkáltatónál munkaviszonyon kívüli szerződés alapján abban a naptári évben, amelyben e jogot biztosítják, legalább három hónapig munkát végzett, és a jog érvényesítésének napján szerződéses jogviszonyban áll.

A munkáltató a női alkalmazottak számára nőnap, március 8-a alkalmából a jelen szakasz 1. bekezdésében meghatározott értékű ajándékot vagy más alkalmi ajándékot biztosíthat.

Jelen szakasz 5. bekezdése szerinti jogot azoknak a nőknek is biztosítani kell, akik a munkáltatónál munkaviszonyon kívüli szerződés alapján abban a naptári évben, amelyben e jogot biztosítják, legalább három hónapig munkát végeztek, és a jog érvényesítésének napján szerződéses jogviszonyban állnak.

IX. EGYÉB JÁRANDÓSÁGOK**1. Jubileumi jutalom****39. szakasz**

Az alkalmazott jubileumi pénzjutalomra jogosult, amelynek alapja a Szerb Köztársaságban alkalmazottanként kifizetett átlagos havi keresetnek a statisztikai ügyekben illetékes szerv által közzétett adata szerinti összege, mégpedig a jubileumi jutalomra való jogosultság naptári évét megelőző naptári év utolsó hónapjára vonatkozóan; a pénzjutalom összege az alábbiak szerint 30%-kal növekszik:

- 1) 10 év munkaviszonyban eltöltött idő után – egy havi átlagkereset összegében,
- 2) 20 év munkaviszonyban eltöltött idő után – a jelen bekezdés 1. pontjában meghatározott pénzjutalom 30%-kal növelt összegében,
- 3) 30 év munkaviszonyban eltöltött idő után – a jelen bekezdés 2. pontjában meghatározott pénzjutalom 30%-kal növelt összegében,
- 4) 35 év munkaviszonyban eltöltött idő után – a jelen bekezdés 3. pontjában meghatározott pénzjutalom 30%-kal növelt összegében,
- 5) 40 év munkaviszonyban eltöltött idő után – a jelen bekezdés 4. pontjában meghatározott pénzjutalom 30%-kal növelt összegében.

Minden alkalmazott jubileumi jutalomra jogosult a 10, 20, 30, 35, illetve 40 év állami, tartományi, illetve önkormányzati szervnél munkaviszonyban eltöltött idő után, függetlenül attól, hogy munkaviszonyból eredő jogait és kötelezettségeit mely szervnél gyakorolta.

Amennyiben a munkáltató más munkáltatótól feladatokat és alkalmazottakat vett át, a jubileumi jutalomra való jogosultság megállapításakor a korábbi munkáltatónál munkaviszonyban eltöltött éveket is figyelembe kell venni.

A jubileumi jutalmat a jogosultság megszerzésének napjától számított 30 napon belül kell kifizetni.

Az alkalmazott a munkáltatónál jubileumi jutalomra jogosult, amennyiben e jogot ugyanabban a naptári évben nem érvényesítette más állami szervnél, tartományi szervnél vagy önkormányzati egységnél, ahol a jelenlegi munkáltatónál fennálló munkaviszonyát megelőzően dolgozott.

2. Szolidáris segély az alkalmazottak részére

40. szakasz

Az alkalmazottak az alábbi esetekben jogosult szolidáris segélyre:

- 1) az alkalmazott vagy szűkebb családtagja tartós vagy súlyos betegsége, az alkalmazott súlyos sérülése, illetve az alkalmazott tartós vagy súlyos betegségének gyógykezelésekor végzett olyan szakorvosi vizsgálatok esetén, amelyeket a kötelező egészségbiztosítás nem finanszíroz, vagy amelyekre az alkalmazottnak a kapott időpont alapján egy évnél hosszabb ideig kellene várnia,
- 2) az alkalmazott vagy szűkebb családtagja számára gyógyászati-műszaki segédeszköz beszerzése esetén, kivéve a látásjavító segédeszköz – szemüveg – és a fogászati segédeszköz – fogpótlás – beszerzését;
- 3) az alkalmazott egészségügyi rehabilitációja esetén,
- 4) az alkalmazott súlyosabb fogyatékoságának kialakulása esetén,
- 5) az alkalmazott vagy szűkebb családtagja számára gyógyszerek beszerzése és kötelező diagnosztikai vizsgálatok elvégzése esetén,
- 6) az alkalmazott halála esetén a család részére, illetve a szűkebb családtag halála esetén az alkalmazott részére nyújtandó segélyként,
- 7) a munkaviszony fennállása alatt elhunyt alkalmazott gyermekei számára rendszeres tanulmányaik idejére havi ösztöndíjként – legfeljebb a Szerb Köztársaságban kifizetett, adók és járulékok nélküli átlagos havi keresetnek a statisztikai ügyekben illetékes szerv legutóbb közzétett adata szerinti összegéig, legfeljebb a 26. életév betöltéséig; amennyiben a gyermek óvodai intézményben tartózkodik, a munkáltató köteles megtéríteni az óvodai ellátás költségeit,
- 8) vagyon elemi csapás vagy más rendkívüli esemény következtében történt megsemmisülése vagy megrongálódása esetén – a polgárok jövedelemadóját szabályozó törvényben meghatározott adómentes összegig,
- 9) az alkalmazott gyermekének születése esetén – a Szerb Köztársaságban kifizetett, adók és járulékok nélküli átlagos havi keresetnek a statisztikai ügyekben illetékes szerv legutóbb közzétett adata szerinti összegében,
- 10) az alkalmazott nő mesterséges megtermékenyítése esetén – a Szerb Köztársaság területén kifizetett, adók és járulékok nélküli három átlagos havi kereset összegében, a statisztikai ügyekben illetékes szerv legutóbb közzétett adata szerint, szabályszerű dokumentáció alapján,
- 11) az alkalmazott számára látásjavító segédeszköz – szemüveg vagy kontaktlencse – beszerzése esetén legfeljebb 25.000,00 dinár összegben, az elsődleges, másodlagos vagy harmadlagos egészségvédelmi szintű intézmény orvosának csatolt lelete és a segédeszköz beszerzéséről szóló pénztárbizonylat alapján,
- 12) az alkalmazott számára fogpótlás beszerzése esetén legfeljebb 30.000,00 dinár összegben, a csatolt orvosi lelet és a segédeszköz beszerzésére vonatkozó előszám alapján,
- 13) az alkalmazottak anyagi vagy szociális helyzetének javítására szolgáló szolidáris segély esetén, a rendelkezésre álló eszközökkel összhangban,
- 14) az alkalmazottak egészségi helyzetének javítására szolgáló segély esetén járvány vagy világjárvány kitörésekor,
- 15) az energiaellátás bizonytalansága és az energiahordozók piacának hirtelen zavara esetén (áremelkedés miatt).

Jelen szakasz alkalmazásában szűkebb családtagnak minősül a házastárs vagy élettárs, a gyermek, a szülő, az örökbefogadó, az örökbefogadott és a gyámolt, továbbá a testvér, amennyiben az alkalmazottal közös családi háztartásban él és nem rendelkezik a jelen bekezdésben felsorolt más szűkebb családtaggal.

Jelen szakasz 1. bekezdésének 1. pontja alkalmazásában tartós vagy súlyos betegségnek, illetve súlyos sérülésnek minősül, ha az alkalmazott betegség, illetve sérülés miatti munkaképtelensége következtében legalább 30 napon át folyamatosan távol van a munkától.

A jelen szakasz 1. bekezdésének 1–4. pontjában meghatározott esetekben a szolidáris segély szabályszerű dokumentáció alapján, a helyi önkormányzati egység szervének költségvetésében biztosított eszközökkel összhangban, naptári évenként egy alkalommal, legfeljebb a Szerb Köztársaságban kifizetett, adók és járulékok nélküli három átlagos havi keresetnek a statisztikai ügyekben illetékes szerv legutóbb közzétett adata szerinti összegéig ismerhető el.

A jelen szakasz 1. bekezdésének 5. pontjában meghatározott esetben a szolidáris segély szabályszerű dokumentáció alapján, az önkormányzati egység szervének költségvetésében biztosított eszközökkel összhangban,

legfeljebb a Szerb Köztársaságban kifizetett, adók és járulékok nélküli három átlagos havi keresetnek a statisztikai ügyekben illetékes szerv legutóbb közzétett adata szerinti összegéig ismerhető el.

A jelen szakasz 1. bekezdésének 6. pontja szerinti, az alkalmazott halála esetén járó szolidáris segély a családot illeti meg, és a családtag által a szolidáris segély kifizetésére való jogosultság alapjának bekövetkeztétől számított 90 napon belül benyújtott kérelem alapján, a Szerb Köztársaságban kifizetett, adók és járulékok nélküli két átlagos havi keresetnek a statisztikai hivatal legutóbb közzétett adata szerinti összegében érvényesíthető.

Jelen szakasz 6. bekezdése alkalmazásában családtagnak minősül a házastárs és az élettárs, a gyermek, a szülő, az örökbefogadó, az örökbefogadott és a gyámolt, továbbá a testvér, amennyiben közös családi háztartásban él és nem rendelkezik a jelen bekezdésben felsorolt más szűkebb családtaggal.

Amennyiben ugyanannál a munkáltatónál a szűkebb család több tagja is alkalmazott, a jelen szakasz 1. bekezdésének 1., 2., 5., 8. és 9. pontja szerinti, szűkebb családtag után járó szolidáris segélyre egy alkalmazott jogosult.

Az alkalmazott a jelen szakasz 1. bekezdése szerinti jogot nem érvényesítheti olyan szűkebb családtag után, akinek a kérelem benyújtásakor munkaviszonyból vagy önálló tevékenység végzéséből származó jövedelme van, illetve nyugdíjas, vagy haláláig olyan nyugdíjban részesült, amely meghaladta a Szerb Köztársaságban érvényes minimálbér összegét.

A jelen szakasz 1. bekezdésének 11. és 12. pontja szerinti szolidáris segély kétfévente egyszer, benyújtott kérelem és szabályszerű dokumentáció alapján érvényesíthető.

A jelen szakasz 10. bekezdésében meghatározott dokumentáció a szemész szakorvos jelentését vagy leletét, valamint a segédeszköz megvásárlásáról szóló számlát kell, hogy tartalmazza.

A jelen szakasz 1. bekezdésének 13., 14. és 15. pontja szerinti szolidáris segélyt a Szerb Köztársaságban kifizetett, adók és járulékok nélküli átlagos havi keresetnek a statisztikai hivatal legutóbb közzétett adata szerinti összegének legfeljebb 100%-áig kell kifizetni, a Szenttamás község költségvetésében biztosított eszközökkel összhangban.

Az alkalmazott akkor jogosult szolidáris segélyre, ha gyógyászati-műszaki segédeszközre, rehabilitációs készülékre, gyógyszerre vagy kötelező diagnosztikai vizsgálatra való jogát a kötelező társadalombiztosításra, a harcos- és rokkantvédelemre vonatkozó, illetve más előírások alapján nem érvényesítette.

A jelen szakasz szerinti jog a munkáltatónál munkaviszonyon kívüli szerződés alapján foglalkoztatott személyeket is megilleti, amennyiben a szerződés szerint a feladatokat a munkáltató helyiségeiben végzik.

41. szakasz

Az alkalmazott halála esetén a család jogosult a temetkezési költségek megtérítésére a temetés helye szerint illetékes kommunális temetkezési vállalat költségeiről szóló aktusban meghatározott összeg erejéig.

A jelen szakasz 1. bekezdése szerinti jog szabályszerű dokumentáció alapján, a csatolt eredeti számlák összegében, de legfeljebb a Szerb Köztársaságban kifizetett, adók és járulékok nélküli átlagos havi keresetnek a statisztikai ügyekben illetékes szerv legutóbb közzétett adata szerinti összegéig érvényesíthető.

Amennyiben a haláleset a Szerb Köztársaság területén, az alkalmazott lakóhelyétől eltérő helyen következett be, és a lakóhelyre történő temetés érdekében szállítás szükséges, a család jogosult a szállítási költségek megtérítésére.

A család a jelen szakasz 3. bekezdése szerinti szállítási költségek megtérítésére akkor is jogosult, ha a haláleset a Szerb Köztársaság területén kívül, az alkalmazott lakóhelyétől eltérő helyen következett be, feltéve, hogy az alkalmazott a munkáltató kérésére, a munkáltató hatáskörébe tartozó feladatok ellátása céljából tartózkodott az adott területen, és a költségtérítést megfelelő biztosítás nem fedezte.

Kivételesen, ha az alkalmazottnak nincs családja, a költségtérítésre az a személy jogosult, aki igazolja, hogy a temetkezési szolgáltatások költségeit ő viselte.

Jelen szakasz alkalmazásában családtagnak az alkalmazott házastársa, élettársa és gyermekei minősülnek.

42. szakasz

Az alkalmazott a szűkebb családtag halála esetén jogosult a jelen kollektív szerződés 41. szakaszának 1. bekezdésében meghatározott temetkezési szolgáltatások költségeinek megtérítésére, amennyiben ezen jogot más jogcímen nem érvényesítették.

A jog akkor minősül más jogcímen érvényesítettnek, ha a szűkebb családtag nyugdíjas, munkaviszonyban áll, vagy önálló tevékenység alapján biztosított.

A jelen szakasz 1. bekezdése szerinti jog szabályszerű dokumentáció alapján, a csatolt eredeti számlák összegében, de legfeljebb a Szerb Köztársaságban kifizetett, adók és járulékok nélküli átlagos havi keresetnek a statisztikai ügyekben illetékes szerv legutóbb közzétett adata szerinti összegéig érvényesíthető.

A temetkezési szolgáltatások költségtérítésére irányuló kérelemhez csatolni kell a halotti anyakönyvi kivonatot és a rokoni kapcsolat fennállását igazoló bizonyítékot.

Jelen szakasz alkalmazásában szűkebb családtagnak az alkalmazott házastársa vagy élettársa és gyermekei minősülnek.

Az alkalmazott a jelen szakasz szerint szűkebb családtagnak nem minősülő családtag – a szülő, valamint a testvér – temetkezési költségeinek megtérítésére is jogosult, a szűkebb családtag halála esetén járó temetkezési költségtérítéssel azonos módon és feltételekkel, amennyiben az alábbi további feltételek együttesen teljesülnek:

- az előző bekezdésben említett elhunyt családtag egyedül élt a háztartásban,
- a temetés költségeit az alkalmazott fizette.

A felsorolt feltételek teljesülését az alkalmazott a családtag egyedül élésének tényéről szóló, közjegyző által hitelesített nyilatkozattal, valamint a kérelmező – alkalmazott – nevére kiállított számlával és az ahhoz tartozó pénztárbizonylattal igazolja.

X. ALKALMAZOTTI LÉTSZÁMFÖLÖSLEG

43. szakasz

A munkáltató köteles a racionalizálási program, illetve az alkalmazottak létszámának csökkentésére vonatkozó program meghozatala előtt a reprezentatív szakszervezettel és a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálattal együtt intézkedéseket tenni a létszámfölöslegbe került alkalmazottak foglalkoztatása érdekében.

A munkáltató köteles a racionalizálási eljárás során megvizsgálni a reprezentatív szakszervezet javaslatait, és álláspontjáról legfeljebb nyolc napon belül értesíteni azt.

Az alkalmazottak létszámának csökkentésekor a munkáltató köteles figyelembe venni az alábbi lehetőségeket:

- 1) más munkakörbe történő beosztás;
- 2) átképzés és kiegészítő képzés;
- 3) részmunkaidős, de legalább a teljes munkaidő felét elérő munkavégzés;
- 4) a törvénnyel összhangban meghatározott egyéb jogok érvényesítése.

Az a köztisztviselő, akiről a törvénnyel összhangban végzéssel megállapították, hogy beosztás nélkül maradt, a beosztás nélküli állapotának időtartamára jogosult a beosztás nélkül maradását megállapító elsőfokú végzés meghozatalának hónapját megelőző hónap alapilletménye 65%-ának megfelelő illetménytérítésre.

44. szakasz

Az a 15 év alatti gyermeket nevelő alkalmazott, akinek háztartásában az egy főre jutó teljes havi jövedelem nem haladja meg a minimálbér összegét, továbbá az a munkavállaló, aki súlyosan fejlődési akadályozottsággal élő gyermek, illetve kiskorú gyermek egyedüli eltartója, az alkalmazotti létszámfölösleg megállapításának mércéitől függetlenül előnyt élvez a munkaviszonyban maradásnál a többi, olyan munkakörben dolgozó alkalmazotthoz képest, amelynél az ellátók számát csökkentik.

45. szakasz

A terhesség, a szülési szabadság, a gyermek gondozása céljából igénybe vett távollét, valamint a gyermek különleges gondozása céljából igénybe vett távollét ideje alatt a munkáltató az alkalmazott munkaviszonyát nem szüntetheti meg végzéssel, illetve munkaszerződését nem mondhatja fel.

A jelen szakasz 1. bekezdésében említett, határozott időre végzéssel, illetve munkaszerződéssel létesített munkaviszony időtartama az alkalmazott esetében a távolléti jog igénybevételének lejártáig meghosszabbodik.

A munkaviszony megszűnéséről szóló végzés, illetve a munkaszerződés felmondása semmis, ha a munkáltató a munkaviszony megszűnéséről, illetve a munkaszerződés felmondásáról szóló végzés meghozatalának napján tudott a jelen szakasz 1. bekezdésében említett körülmények fennállásáról, vagy ha az alkalmazott a munkaviszony megszűnésétől számított 30 napon belül értesíti a munkáltatót ezen körülmények fennállásáról és arról az arra jogosult orvos vagy más illetékes szerv megfelelő igazolását benyújtja.

XI. A KOLLEKTÍV MUNKAÜGYI JOGVITÁK BÉKÉS RENDEZÉSE

46. szakasz

Jelen szerződés alkalmazásában kollektív munkaügyi jogvitának minősül a kollektív szerződés megkötésével, módosításával és kiegészítésével vagy alkalmazásával, a munkáltatónál foglalkoztatottak szakszervezeti szerveződéshez való jogának érvényesítésével, valamint a sztrájkjog gyakorlásával kapcsolatos jogvita.

A kollektív jogvita résztvevői a jogvita felei.

47. szakasz

Kollektív munkaügyi jogvita akkor áll fenn, ha a résztvevők a Szerződés megkötése, módosítása, illetve kiegészítése vagy alkalmazása, továbbá a munkáltatónál foglalkoztatottak szakszervezeti szerveződéshez való jogának, illetve sztrájkjogának érvényesítése során nem tudnak megegyezni álláspontjukban, valamint az általuk közösen elfogadandó aktus tartalmában.

Kollektív munkaügyi jogvita esetén a jogvita bármelyik fele kezdeményezheti a jogvita választottbíróági eljárás keretében történő rendezését.

A választottbíróági testület – a választottbíróság – összesen öt tagból áll, akik közül két tag a munkáltató, két tag pedig a reprezentatív szakszervezetek képviselője. A választottbíróság ötödik, független tagja a munkaügyi kapcsolatokkal foglalkozó tudományos vagy szakmai szakemberek köréből kiválasztott elismert szakértő, akit a munkaügyi jogviták békés rendezésével kapcsolatos helyi önkormányzati feladatokat ellátó külön szervezet vezetője javasol. A választottbíróság független tagját a három javasolt jelöltet tartalmazó jegyzékből a reprezentatív szakszervezet választja ki.

A választottbíróság munkáját független tag vezeti.

48. szakasz

A résztvevők kötelesek a választottbírósnak benyújtani a kért dokumentációt, valamint a jogi megalapozottságra és azokra a pénzügyi, szervezeti vagy más jellegű okokra vonatkozó véleményüket, amelyek akadályozzák a résztvevők megállapodását, továbbá kötelesek a választottbírósnak munkájához szükséges valamennyi műszaki feltételt biztosítani.

A választottbírósnak valamennyi tagjának szavazattöbbségével megállapítja a kialakult jogvita rendezésének módjára vonatkozó határozati javaslatot, és azt megküldi a szerződés résztvevőinek.

Amennyiben a résztvevők elfogadják a választottbírósnak határozati javaslatát, erről külön megállapodást írnak alá.

A megállapodás aláírásának napjától a választottbírósnak határozata kötelező a résztvevőkre nézve.

49. szakasz

Amennyiben a résztvevők a kollektív munkaügyi jogvitát választottbírósnak eljárársban nem rendezik, megállapodhatnak abban, hogy a jogvita rendezését a munkaügyi jogviták békés rendezését szabályozó törvényben meghatározott eljárásban és személy előtt folytatják.

50. szakasz

Amennyiben a reprezentatív szakszervezet az illetékes állami szerveknek az önkormányzati egység szervének munkája feletti felügyeleti eljárásban, illetve az alkalmazottak jogairól és kötelességeiről rendelkező végzésekkel kapcsolatos másodfokú eljárásban meghozott aktusai alapján úgy ítéli meg, hogy egy adott helyi önkormányzati szervnél ismétlődnek a törvényes döntéshozatal hiányosságai és sérülnek az alkalmazottak egyéni vagy kollektív jogai – amelyek jellegük, terjedelmük vagy az alkalmazott jogainak alaptalan megvonásával járó cselekmények és egyedi aktusok ismétlődésének gyakorisága alapján az alkalmazott méltóságának megsértésére és megalázó bánásmód fennállására utalnak –, javasolhatja a Szerződésben meghatározott választottbírósnak eljárás megindítását.

51. szakasz

Egyéni vagy kollektív munkaügyi jogvita esetén a jogvita bármelyik fele javasolhatja, hogy a kialakult jogvitát a Munkaügyi Jogviták Békés Rendezésének Köztársasági Ügynöksége előtt, a munkaügyi jogviták békés rendezéséről szóló törvénnyel összhangban rendezzék.

Amennyiben a jogvita tárgya kollektív szerződés, a megállapodás új kollektív szerződés megkötésének, illetve a kollektív szerződés módosításának és kiegészítésének alapját képezi.

Amennyiben a jogvita tárgya nem kollektív szerződés, a megállapodás végrehajtható okiratnak minősül.

XII. SZTRÁJKJOG**52. szakasz**

A munkáltató alkalmazottai a törvényben meghatározott feltételekkel és módon sztrájkot és figyelmeztető sztrájkot szervezhetnek.

XIII. A SZAKSZERVEZET MŰKÖDÉSÉNEK FELTÉTELEI**53. szakasz**

A munkáltató szervének alkalmazottai jogosultak arra, hogy az Alkotmánnyal, a törvénnyel, saját szabályaikkal és a Kollektív szerződéssel összhangban szabadon szakszervezetet alakítsanak, ahhoz csatlakozzanak, megszervezzék annak szerveit, továbbá meghatározzák és végrehajtsák a szakszervezet programjait és tevékenységeit.

54. szakasz

A munkáltató szervénél működő szakszervezeti szervezet önállóan hozza meg statútum-t és szabályait, valamint megszervezi szerveinek megválasztását.

A szakszervezetet a munkáltató szervének aktusával nem lehet felosztatni, tevékenységét felfüggeszteni vagy megtiltani.

55. szakasz

A munkáltató köteles az alkalmazottak jogait szabályozó általános aktusok meghozatali eljárásában kikérni a reprezentatív szakszervezet véleményét ezen aktusok tervezetéről, illetve javaslatáról, továbbá a reprezentatív szakszervezet írásbeli kérelmére tájékoztatást vagy véleményt megküldeni számára az alkalmazottak anyagi, gazdasági és szociális helyzetét befolyásoló általános aktus alkalmazásáról.

A munkáltató, illetve a szakszervezet köteles véleményét legkésőbb 15 napon belül megküldeni.

A reprezentatív szakszervezet jogosult arra, hogy a munkáltató tájékoztassa az alkalmazottak, illetve a szakszervezeti tagok helyzete szempontjából jelentős gazdasági és munkaügyi-szociális kérdésekről, különösen:

- 1) az alkalmazottak foglalkoztatási terveiről és munkaviszonyuk megszűnéséről;
- 2) a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi intézkedésekről;

- 3) a munkaszervezés olyan változásairól, amelyek alkalmazotti létszámfölség kialakulásához vezetnek, valamint az annak rendezésére irányuló intézkedésekről.

A munkáltató köteles a reprezentatív szakszervezet benyújtott észrevételeit és javaslatait megvizsgálni, és az átvételük napjától számított legfeljebb 15 napon belül írásban válaszolni.

56. szakasz

A munkáltató köteles térítésmentesen, szervei és azok belső szervezeti egységei útján a Szerződés megkötésében résztvevő szakszervezet működéséhez az alábbi feltételeket biztosítani:

- 1) megfelelő helyiségek használatát a szakszervezet rendes munkájához és üléseihez a munkáltató szervének székhelyén és szervezeti egységekben, olyan módon és időben, hogy a helyiségek használata ne befolyásolja a helyi önkormányzat meghatározott hatáskörébe és feladatkörébe tartozó feladatok hatékony ellátását;
- 2) adminisztratív és műszaki segítséget (telefon, telefax, számítástechnikai eszközök és a munkáltató anyagszorosításra, illetve másolásra szolgáló berendezéseinek, valamint járműveinek használatát);
- 3) a szakszervezeti tagdíj és a szakszervezet aktusaiban meghatározott egyéb összegek elszámolását és begyűjtését;
- 4) szakszervezeti taggyűlések megszervezését és megtartását, amelyek éves szinten összesen legfeljebb 16 órán át tarthatnak, feltéve, hogy ez nem befolyásolja a munkáltató meghatározott hatáskörébe és feladatkörébe tartozó feladatok hatékony ellátását;
- 5) a szakszervezet értesítéseinek és fontos dokumentumainak elhelyezését a munkáltató hirdetőtábláin;
- 6) a munkáltató szervének internetes és belső hálózataán található hivatkozás önálló szerkesztését, valamint az alkalmazottak, illetve a szakszervezeti tagság tájékoztatására vonatkozó saját szerkesztési politika kialakítását.

A munkáltató részt vállalhat a reprezentatív szakszervezet által szervezett kulturális rendezvények és rekreációs-sportversenyek megszervezésének költségeiben.

A munkáltató és a reprezentatív szakszervezet írásbeli megállapodást köthet, amely részletesebben szabályozza a jelen szakaszban meghatározott jogok érvényesítésének módját.

57. szakasz

A reprezentatív szakszervezetek felhatalmazott képviselője a helyi önkormányzati szervnél a szakszervezet elnöke, a 100-nál több szakszervezeti tagot számláló helyi önkormányzati szervnél pedig a munkáltatónál működő reprezentatív szakszervezet aktusával összhangban további egy személy.

58. szakasz

A munkáltató köteles annak a reprezentatív szakszervezetnek a felhatalmazott képviselője számára, amelynek a munkáltatónál foglalkoztatott alkalmazottak legalább 50%-a tagja, tisztsége ellátásához a törvénnyel összhangban havonta legalább 40 fizetett munkaórát biztosítani.

Annak a reprezentatív szakszervezetnek a felhatalmazott képviselői, amelynek a munkáltatónál foglalkoztatott alkalmazottak kevesebb mint 50%-a tagja, arányosan kevesebb fizetett munkaóra jogosultak havonta.

59. szakasz

A munkáltató nem mondhatja fel az alkalmazott munkaszerződését, és más módon sem hozhatja őt hátrányos helyzetbe, különösen a reprezentatív szakszervezet elnökét és a sztrájkbizottság tagját, az alkalmazottak képviselőjeként fennálló jogállása vagy tevékenysége, szakszervezeti tagsága, illetve szakszervezeti tevékenységben való részvétele miatt.

Jelen szakasz 1. bekezdése alkalmazásában hátrányosabb helyzetnek minősül az olyan munkakörbe történő beosztás, illetve áthelyezés is, amelyre az alapilletmény elszámolásához alacsonyabb együttthatót határoztak meg annál, amellyel az alkalmazott a szakszervezet felhatalmazott képviselőjévé vagy szakszervezeti szerv tagjává történő megválasztása előtt rendelkezett, amennyiben erre a szakszervezet elnökeként fennálló jogállása vagy tevékenysége, szakszervezeti tagsága, illetve szakszervezeti tevékenységben való részvétele miatt kerül sor.

60. szakasz

A szakszervezet azon felhatalmazott képviselője, akit magasabb szervezeti szintű szakszervezeti tisztségre választottak meg, a törvénnyel összhangban jogosult munkaviszonya szüneteltetésére.

61. szakasz

A munkáltatónál működő szakszervezet szerveinek tagjai, valamint a munkáltatón kívüli szakszervezeti szervekbe megválasztott alkalmazott számára lehetővé kell tenni a munkából való távollétet szakszervezeti összejöveteleken, konferenciákon, üléseken, kongresszusokon és más szakszervezeti tevékenységeken való részvétel céljából.

A reprezentatív szakszervezet felhatalmazott képviselője a törvénnyel összhangban fizetett távollétre jogosult az alábbi szakszervezeti feladatok ellátásához:

- 1) kollektív tárgyalások folytatására, a tárgyalások időtartamára;
- 2) az alkalmazott képviselőre a munkáltatóval fennálló munkaügyi jogvitában a választottbíró vagy a bíróság előtt, a képviselő időtartamára.

62. szakasz

A munkáltató az alkalmazottak havi illetményének kifizetése mellett, a törvénnyel összhangban megvalósított saját forrású bevételeiből, az illetmény címén kifizetett összes eszköz legalább 0,3 %-ának megfelelő eszközöket biztosíthat a munkaképesség-csökkenés megelőzésére és az alkalmazottak rekreációs pihenésére, a munkáltatónál érvényes kollektív szerződéssel és az erre a célra biztosított eszközökkel összhangban.

63. szakasz

A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy tartózkodik minden olyan magatartástól, amely valamely szakszervezetet kivételezett vagy alárendelt helyzetbe hozna.

A szakszervezeti szerveződéshez való jog megsértésének minősül többek között az alkalmazottakra gyakorolt olyan nyomás is, amely arra irányul, hogy kilépjenek a szakszervezetből vagy meghatározott szakszervezethez csatlakozzanak.

XIV. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS ALKALMAZÁSÁNAK FIGYELEMMEL KÍSÉRÉSE

64. szakasz

A Kollektív szerződés megkötésében résztvevő aláírók közötti kapcsolatokat tárgyalással, valamint a közös és külön érdekek összehangolásával kell kialakítani és rendezni, az érvek, a tényleges viszonyok, a feltételek és a lehetőségek teljeskörű figyelembevételével, a teljes egyenjogúság és partnerség elvei alapján.

A Kollektív szerződés aláírói a Kollektív szerződés alkalmazásának figyelemmel kísérésére háromtagú bizottságot hoznak létre, amelynek két tagját a munkáltató, egy tagját pedig a reprezentatív szakszervezet nevezi ki.

XV. ÁTMENETI ÉS ZÁRÓRENDELKEZÉSEK

65. szakasz

A munkáltató köteles a munkaszervezést úgy megtervezni és megvalósítani, hogy a Kollektív szerződés 31. szakasza szerinti jogok kifizetésére szolgáló eszközök a folyó és az azt követő két költségvetési év költségvetési korlátain belül maradjanak.

66. szakasz

A Kollektív szerződés módosításának és kiegészítésének, valamint új szerződés megkötésének eljárását a törvénnyel összhangban kell lefolytatni; az eljárást bármelyik résztvevő írásbeli javaslattal kezdeményezheti.

A résztvevők kötelesek a Kollektív szerződés módosítására és kiegészítésére benyújtott javaslatról 15 napon belül nyilatkozni, és az ezt követő 15 napon belül megkezdeni a tárgyalási folyamatot.

67. szakasz

A Kollektív szerződés a résztvevők megállapodásával vagy felmondással szűnhet meg.

Felmondás esetén a Kollektív szerződés a felmondásról szóló aktus kézhezvételének napjától számított hat hónap elteltével veszti hatályát.

68. szakasz

Jelen Kollektív szerződés hatálybalépésével hatályát veszti a Szenttamás község szerveiben foglalkoztatottak 000471953 2023 08910 004 005 000 001 04 001 számú, 2023. december 20-i Egyedi kollektív szerződése.

69. szakasz

Jelen Kollektív szerződés Szenttamás Község Hivatalos Lapjában való közzétételét követő nyolcadik napon lép hatályba, kivéve a 21. szakasz 3. bekezdését, amely 2027. január 1-jétől alkalmazandó.

Jelen Kollektív szerződést a hatálybalépésének napjától számított következő három évben kell alkalmazni.

**SZENTTAMÁS KÖZSÉG KÖZIGAZGATÁSI HIVATAL
SZAKSZERVEZETI KÉPVISELŐJE
Marijana Fuszkó, s.k.**

**SZENTTAMÁS KÖZSÉG RÉSZÉRŐL
POLGÁRMESTER
Radivoj Debeljački, s.k.**

Szám: 003494528 2026 08910 004 005 020 271 18 001

Kelt: 2026.08.24.

SORSZÁM	T A R T A L O M	Oldal szám
	KÖZSÉGI KÉPVISELŐ-TESTÜLET	
85	NYILVÁNOS PÁLYÁZAT A SZENTTAMÁSI GRADITELJ KÖZMŰVESÍTÉSI KÖZVÁLLALAT IGAZGATÓJÁNAK MEGVÁLASZTÁSÁRA	204
	SZENTTAMÁS KÖZSÉG KÖZIGAZGATÁSI HIVATALÁNAK SZAKSZERVEZETE	
86	EGYEDI KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS SZENTTAMÁS KÖZSÉG SZERVEINEK DOLGOZÓI RÉSZÉRE	206

KIADÓ: SZENTTAMÁS KÖZSÉG KÖZIGAZGATÁSI HIVATALA

Telefon: (021) 6230-020; Telefon/Fax: (021) 6230-402

Sámlaszám: 840-144640-89

Cím: Szabadság tér 2.

FELELŐS SZERKESZTŐ: Tatjana Simin