

MIT TUD NEKEM NYÚJTANI A SZAKSZERVEZET?

Az Ön előtt álló ismertető kiadvány bemutatja, melyek ezek a jogok, amelyeket a Szakszervezetnek Különös kollektív szerződés révén sikerült elérnie és kidolgoznia.

MUNKÁRÓL SZÓLÓ TÖRVÉNY VS KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

MUNKÁRÓL SZÓLÓ TÖRVÉNY

A munkatörvény rendszerszintű törvény a munka területén, amely általános szabályokat állapít meg a munkára és a munkavégzésre alapuló jogokra, kötelezettségekre és felelőségekre vonatkozóan, amelyeket minden munkavállalóra alkalmazni kell, függetlenül attól, hogy hol létesítettek munkaviszonyt és ki a munkáltató.

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

A kollektív szerződések sajátos jogi aktusok, amelyek a munkaügyi jogviszonyok területén az autonóm szabályozás hatálya alá tartoznak. A kollektív szerződés a törvényhez képest részletesebben szabályozza a munkajogi anyagot, hogy a szabályozás az akaraton, vagyis az azt megkötő résztvevők egyezségén alapul.

A kollektív szerződések fontos jellemzője a törvényi szabályozások szembeni függetlenségük, ami azt jelenti, hogy általuk a törvényben előírtakhoz képest NAGYOBB jogok biztosíthatóak.



MUNKAI DŐ: RÖVIDÍTETT MUNKAI DŐ

MUNKÁRÓL SZÓLÓ TÖRVÉNY

Az a munkavállaló, aki törvényben vagy általános aktusban meghatározott, különösen nehéz, megerőltető és egészségkárosító munkákat lát el, amelyeknél a megfelelő biztonsági intézkedések, valamint a munkahelyi élet- és egészségvédelemre irányuló intézkedések alkalmazása, valamint a munkahelyi személyi védelem eszközök és felszerelések megléte ellenére fokozottan károsodik a munkavállaló egészsége - a munkaidő a munkakörülményeknek a munkavállaló egészségére és munkaképességére gyakorolt káros hatásával arányosan csökken, legfeljebb heti 10 órával (fokozott kockázattal járó munkák).

KKSZ

A rövidített munkaidőt a KKSZ – ben részletesen kidolgozták, meghatározták azokat a munkacsoportokat és irányelveket, amelyek a munkaidő **30; 35; 36; 37 vagy 38 órára** történő csökkentését látják elő, a munkavállaló egészségére gyakorolt káros hatástól függően. **A rövidített munkaidőben dolgozó munkavállalót a munkaviszonyból származó összes jog megilleti, mintha teljes munkaidőben dolgozna.**

A rövidített munkaidővel kapcsolatos részletes információkat a Különös kollektív szerződés 38. szakaszában találhatja, amely megtekinthető a szakszervezet honlapján:

www.szv.org.rs



SZABADSÁGOK ÉS TÁVOLLÉTEK – AZ ÉVI SZABADSÁG

MUNKÁRÓL SZÓLÓ TÖRVÉNY

A munkavállalót minden naptári évben legalább 20 munkanap évi szabadság illeti meg. Ez a törvényi minimum az alábbiak szerint növekszik:

- a munkához való hozzájárulás alapján
- munkakörülmények,
- munkatapasztalat
- a munkavállaló szakképzettsége és egyéb kritériumok.

KKSZ

A törvényben meghatározott alapokon túlmenően további, különös kritériumok kerültek meghatározásra a munkavállaló évi szabadságának eltérő időtartamának meghatározásához, például:

+ a rövidített munkaidőben dolgozó munkavállalók évi szabadságának napjainak száma (3; 5; 8; 10; 12 munkanap, az általuk végzett munkáktól függően)

+ azon munkavállalók számára, akik műszakokban, éjszaka, szombaton vagy vasárnap dolgoznak, és nem formálnak jogot hosszabb évi szabadságra a rövidített munkaidő alapján - **3 munkanap**

+ az évi szabadság napjainak növelése a munkavállaló szociális és egészségi állapota alapján (fogyatékoság, egyedülálló szülők jogai, foglalkozási megbetegedésben szenvedők vagy folyamatos kezelést igénylő krónikus betegségben szenvedők, valamint szűk családi kör fejlődési nehézségekkel küzdő vagy mozgáskorlátozott tagját gondozó munkavállalók): **2-5 munkanap**

+ kapcsolattartás a páciensekkel (amennyiben nem formál jogot hosszabb évi szabadságra a rövidített munkaidő alapján) – **3 munkanap**
Az évi szabadság időtartama **35 munkanapra, illetve (kivételesen) 40 munkanapra** limitált azon munkavállalók esetében, akik olyan munkákat látnak el, amelyek esetében rövidített munkaidőt írnak elő.

+ Az évi szabadság időtartama **35 munkanapra, illetve (kivételesen) 40 munkanapra** limitált azon munkavállalók esetében, akik olyan munkákat látnak el, amelyek esetében rövidített munkaidőt írnak elő.

FIZETETT TÁVOLLÉT

MUNKÁRÓL SZÓLÓ TÖRVÉNY

A törvény a naptári év során összesen legfeljebb **5 munkanapig** terjedő, munkáról való fizetett távollétet lát elő az alábbi esetekben:









- házasságkötés;
- a feleség szülése;
- a szűk családi kör tagjának súlyosabb betegsége esetén;
- az általános aktusban és a munkáról szóló szerződésben meghatározott egyéb esetekben.

A munkavállaló fizetett távollétre jogosult az alábbi esetekben is:

- Szűk családi kör tagjának halála - 5 munkanap
- Önkéntes véradáskor minden esetben 2 egymást követő munkanap, a véradás napját is beleszámítva
- A munkáltató fizetett távollétet hagyhat jóvá a munkavállalónak a fel nem sorolt rokonokra, valamint a munkavállalóval közös családi háztartásban élő személyekre vonatkozóan is.

KKSZ

A munkavállalót a naptári év során összesen legfeljebb **7 munkanapig** terjedő fizetett távollét illeti meg, az alábbi esetekben:

-  Házasságkötés - **7 munkanap**
-  Gyermekek házasságkötése - **3 munkanap**
-  Gyermekek születése – **5 munkanap**
-  Gyermekek születése szűk családi kör másik tagjánál - **1 munkanap**
-  Gyermekek örökbefogadása - **5 munkanap**
-  A gyermek általános iskola első osztályába való indulása - **2 munkanap**
-  Szűk családi kör tagjának súlyosabb betegsége - **7 munkanap**
-  Költözés – **3 munkanap**

- ☒ Természeti katasztrófa vagy egyéb szerencsétlenség háztartásban okozott káros következményeinek elhárítása - **5 munkanap**
- ☒ Részvétel a szakszervezet által szervezett versenyeken és találkozókön - legfeljebb **7 munkanap**
- ☒ Prevenációs - rekreációs szabadságokra való utalás - **7 munkanap**
- ☒ A munkáltatóval kötött kollektív szerződésekből meghatározott egyéb esetekben

A munkavállaló fizetett távollétre jogosult az alábbi esetekben is:

- ☒ Szűk családi kör tagjának halála - **5 munkanap**
- ☒ A munkavállaló házastársa szülőjének, örökbefogadjának, testvérének halála - **2 munkanap**
- ☒ Minden önkéntes véradás esetén - **2 egymást követő munkanap, beleértve a véradás napját is**

Kivételesen 10 munkanap fizetett távollét állapítható meg a munkavállaló javára, munkaügyi szakorvos javaslatára, egészségügyi okokból történő rehabilitáció céljából, amennyiben a munkafolyamat új munkavállaló alkalmazása nélkül is megszervezhető.



MAGASABB BÉR







MUNKÁRÓL SZÓLÓ TÖRVÉNY


A munkavállaló magasabb bérre jogosult az alábbi esetekben:

- Munkaszüneti napokon végzett munka esetén –legalább az alapösszeg 110%-a
- Éjszakai munkavégzés esetén, amennyiben az alapbér megállapításánál az ilyen munkát nem értékelik - legalább az alapösszeg 26%-a
- Túlóra esetén - legalább az alapösszeg 26%-a
- A munkáltatóval kötött munkaviszonyban elért minden teljes munkaévre a munkában eltöltött idő alapján - legalább az alapösszeg 0,4%-a (múltbeli munkavégzés)

KKSZ

A munkavállaló bérpótléokra jogosult az alábbi esetekben:

-  A törvény szerint munkaszüneti napnak számító ünnepnapon végzett munka esetén - az alapbér 110%-a
-  Éjszakai munkavégzés esetén - az alapbér 26%-a
-  Vasárnapi munkavégzés esetén - az alapbér 20%-a
-  Egészségügyi dolgozók túlórája esetén - az alapbér 26%-a
-  Nem egészségügyi dolgozók és egészségügyi munkatársak túlórája esetén - az alapbér 26%-a
-  A munkaadóval való munkaviszonyban eltöltött idő alapján minden teljes munkaévre vonatkozólag – az alapösszeg 0,4%-a

-  **Készenléti idő alatt a munkavállalót minden készenlétként eltöltött óra után pótlék illeti meg, amelynek összege az alapbér munkaórájának 10%-a.**

EGYÉB JÖVEDELMEK

MUNKÁRÓL SZÓLÓ TÖRVÉNY

A munkáltató az általános aktussal összhangban köteles fizetni:

- végkielégítést nyugdíjba vonulás alkalmából, amelynek összege legalább **két** átlagkereset összegének felel meg;
- a temetési szolgáltatások költségeinek megtérítését a szűk családi kör tagjának halála esetén, valamint a szűk családi kör tagjainak számára a munkavállaló halálának esetén
- a munkavállalónak a munkahelyi sérülés vagy foglalkozási megbetegedés következtében elszenvedett kárának megtérítését

Általános aktussal, illetve munkaszerződéssel előírható a jubileumi jutalomra és a szolidáris segélyre való jogosultság.

KKSZ

A munkáltató köteles a munkavállalónak kifizetni az alábbiakat:

- ✚ Nyugdíjba vonuláskor a munkavállaló utolsó 12 hónapjában elért **három** átlagbérének megfelelő végkielégítést azzal a feltétellel, hogy az így kifizetett végkielégítés nem lehet alacsonyabb a munkáltatónál az elmúlt 12 hónapban kifizetett három átlagbérnél, illetve a Szerb Köztársaságban kifizetett három átlagkeresetnél, a statisztikáért felelős illetékes köztársasági szerv legutóbb közzétett adatai megfelelően, amennyiben az a munkavállaló számára kedvezőbb
- ✚ Temetkezési szolgáltatások költségeinek megtérítése a szűk családi kör tagja halálának esetén, valamint a szűk családi kör tagjainak számára a munkavállaló halála esetén
- ✚ A munkavállalónak a munkahelyi sérülés vagy foglalkozási megbetegedés következtében elszenvedett kárának megtérítését
- ✚ Minden munkavállalónak joga van azonos összegű újévi jutalomban részesülni
- ✚ Jubileumi jutalom a **10, 20; 30; 35 és 40** év munkaviszonyban eltöltött munkáért.

SZOLIDÁRIS SEGÉLY










MUNKÁRÓL SZÓLÓ TÖRVÉNY

A törvény nyitva hagyja annak lehetőségét, hogy a jubileumi jutalomra és szolidáris segélyre való jogosultságot általános aktus vagy munkaszerződés határozza meg.

A törvény nem határozza meg, hogy mit jelent a szolidáris segély. Ez a fajta kifizetés nem kötelező érvényű a munkáltatókra nézve, így ezáltal ez a munkáltatók feladata, hogy a szakszervezetekkel folytatott tárgyalások során megállapodjanak és meghatározzák a munkavállalóknak történő segítségnyújtás címén kifizetendő egyes kifizetések típusait és azok összegét.

KKSZ

A munkavállaló szolidáris segélyre jogosult az alábbi esetekben:

-  A munkavállaló vagy a szűk családi köre tagjának hosszabb és súlyosabb betegségei
-  Gyógyászati és technikai segédeszközök beszerzése a munkavállaló vagy szűk családi köre tagjának rehabilitációjához
-  A munkavállaló egészségügyi rehabilitációja
-  A munkavállaló súlyosabb rokkantságának előfordulása
-  Gyógyszerek beszerzése munkavállaló vagy a szűk családi körének tagja számára
-  Munkavállaló gyermekének születése
-  Segítségnyújtás a munkavállaló számára a megtermékenyítési kísérlethez
-  Segítségnyújtás a vagyon természeti és egyéb rendkívüli események miatt bekövetkezett károsodásának vagy megsemmisülésének esetén,
-  Egyéb szolidáris segély, az általános aktussal összhangban

A munkáltató köteles az egészségügyi intézményben dolgozó, munkaköri feladatainak ellátása során életét veszített munkavállaló gyermekének a gyermek életkori besorolása szerinti havi segélyt kifizetni, abban az esetben pedig, ha a munkavállalónak nincs gyermeke, köteles egyszeri anyagi támogatást fizetni a házastársnak vagy élettársnak.

SZAKSZERVEZETI AKTIVITÁSOK

Tartományi szervezeti szinten befizetett szakszervezeti tagdíjból:



anyagi segítséget nyújtunk a Szakszervezet megbetegedett tagjainak és szűk családi köre tagjainak



pénzbeli összeg formájában gratulációt küldünk a harmadik gyermek, valamint minden további gyermek születéséhez



pénzügyi eszközökkel segítjük a szakszervezeti szervezetek munkáját kölcsön formájában vagy vissza nem térítendő pénzeszközökkel



képzéseket szervezünk a szakszervezeti tagok számára

A szakszervezeti szervezetek lehetőségeiknek és tagjaik szükségleteinek megfelelően pénzelik és támogatást nyújtanak az alábbiakhoz - március 8-ra, újév, preventív jellegű vakáció és kikapcsolódás, kirándulások, kölcsönök, iskolai beiratkozás, tanszerek beszerzése, különféle áruk beszerzésére kedvezőbb feltételekkel....

BIZTOSÍTÁS

Jelen Szakszervezet tagjainak kizárólagos joga hozzáférni a Szakszervezeti Szolidaritási Biztosítás - Szakszervezeti Szolidaritási Alap (SZSZB-SZSZA) programhoz

Szakszervezeti Szolidaritási Biztosítás 24 órára szól, és nincs térbeli- és időbeli korlátozás.

A PREVENTÍV – REKREÁCIÓS PIHENŐK A LEGKEDVEZŐBB FELTÉTELEK MELLETT HASZNÁLHATÓK AZ (SZSZB-SZSZA) PROGRAM KERETEIN BELÜL

Szerződés tárgyát képezik a szakszervezeti szervezetek és magánszemélyek csoportos üdüléseinek és kirándulásainak különös kedvezményei is.

A tagok akár 14 havi részletben is élhetnek a törlesztés lehetőségével.



NINCS JOBB ÉS HATÉKONYABB MÓDSZER A MUNKAVÁLLALÓK SZERVEZKEDÉSÉNEK, MINT A SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉG, MERT AMIT A KÖZÖSSÉG EREJE ÁLTAL A KÖZÖSSÉG ELÉRHET, AZ SOKKAL ERŐSEBB, MINT AMI AZ EGYÉNI BEFOLYÁS ÁLTAL ELÉRHETŐ

AZOK A MUNKAVÁLLALÓK, AKIK ERŐS SZAKSZERVEZETTEL RENDELKEZNEK, NEM KERÜLNEK NYOMÁS ALÁ, ÉS NEM FOGJÁK ELFOGADNI A MINIMÁLIS MUNKAKÖRÜLMÉNYEKET, ROSSZABB MUNKAKÖRÜLMÉNYEKET ÉS JUTALMAZÁST, AMIKOR BIZTOSAK ABBAN, HOGY A MUNKÁLTATÓ JOBBAT ÉS TÖBBET IS KÍNÁLHAT



VAJDASÁGI EGÉSZSÉGÜGYI ALKALMAZOTTAK ÉS SZOCIÁLIS VÉDELEMBEN DOLGOZÓK SZAKSZERVEZETE

**A FENTI JOGOKAT A SZERB KÖZTÁRSASÁG, AUTONÓM
TARTOMÁNY ÉS HELYI ÖNKORMÁNYZATI EGYSÉGEK
ÁLTAL ALAPÍTOTT EGÉSZSÉGÜGYI INTÉZMÉNYEKRE
VONATKOZÓ KÜLÖNÖS KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS LÁTJA
ELŐ**

**A FENTI JOGOKKAL KAPCSOLATOS ÖSSZES
INFORMÁCIÓÉRT ÉRDELŐDJÖN A SZAKSZERVEZETI
SZERVEZET ELNÖKÉNÉL VAGY A TARTOMÁNYI
SZAKSZERVEZETNÉL**

✉ **ÚJVIDÉK, 21000
MIHAJLO PUPIN SUGÁRÚT 24**

☎ **+381/ 21 456 329**

@ **zdravstvo@sssv.rs
www.szv.org.rs**

- Újvidék, 2021. novembere -