

Plan treninga DETU (Developing and Evaluating a Trade Union - Razvoj i procjena rada sindikata)

[STBIH - Dokumenti](#)

Srijeda, 04 Novembar 2015 14:53

1. Osnove treninga

- Nastaviti prethodne pozitivne uspjehe
- Unapređenje sindikata kao samostalnog, efikasnog i priznatog aktera
- Pogledati Opis Projekta Zenica 2007-2008.

2. Ciljane grupe

Glavna ciljana grupa

- Kantonalni sindikalni aktivisti, 20 učesnika (Da li je Sekcija mladih predstavljena u javnosti?)

Ostale ciljane grupe:

- Sekcija mladih
- Sekcija žena
- Koordinator u projektnim grupama (= timovi)

3. Planiranje aktivnosti

- Šest seminara tokom 2007-2008., u trajanju od po 2-3 dana svaki
- Konkretni projekti popraćeni seminarima (4 projektne grupe koje će koordinirati koordinatori iz timova)
- Pogledati priloženu matricu za više detalja

4. Planiranje implementacije

- Kako motivirati učesnike? (tim STBiH bi trebalo da razmisle o ovom pitanju)

- Metodologija: učešće i zajednički rad, dijalog, razvoj

PLANIRANJE IMPLEMENTACIJE

Proljeće 2007.

Sedmica 14. ili 15.

DETU 1

Ciljevi

- Napraviti procjenu i razviti strategiju za osnovicu aktivnosti STBiH
- Napraviti procjenu i razviti strategiju napravljenu na LMTU treningu

Sadržaj

- Orjentisanje na DETU
- Radionica za strategije
- Podjela u projektne grupe

Raspored aktivnosti

- Dan 0: Pripreme sa koordinatorima
- Dan 1: Program za cijelu grupu
- Dan 2: Program za cijelu grupu

Zadužene osobe

- Timo Näsänen, PAM i drugo profesionalno osoblje
- Ruut Kaukinen, Humak ?

Jesen 2007.

August

DETU 2

Ciljevi

- Napraviti procjenu imidža STBiH
- Razviti znanja i vještine za održavanje dobrog imidža

Sadržaj

- Razvoj imidža
- Imidž i komunikacija
- Početak rada prvih projektnih grupa, 1. i 2.

Raspored aktivnosti

- Dan 1: Program za projektnu grupu 1
- Dan 2: Program za cijelu grupu
- Dan 3: Program za cijelu grupu (pola dana)
- Dan 4: Program za projektnu grupu 2 (pola dana)
- Dan 5: Trening za mlade (Da li je moguće da projektna grupa 2 učestvuje?)

Projektna grupa 1

- Razvoj Sekcije žena, implementacija seminara za žene u oktobru/novembru

Projektna grupa 2

- Razvoj Sekcije mladih
- Implementacija seminara za mlade od strane Sekcije mladih

TRENING ZA MLADE

- "Informisanje u školama"

Zadužene osobe

- Timo Näsänen, PAM i drugo profesionalno osoblje
- Ruut Kaukinen, Humak

Jesen 2007.

Oktobar/ novembar

DETU 3

Ciljevi

- Razvoj finansijske administracije STBiH
- Procjenjivanje budžetskih sredstava

Sadržaj

- Izveštaj o projektnim rezultatima (grupa 1)
- Radna sredstva za finansijsku administraciju
- Strategija i raspolaganje budžetom

Raspored aktivnosti

- Dan 1 i 2 SEMINAR ZA ŽENE
- Dan 3: Program za cijelu DETU grupu
- Dan 4: Program za cijelu DETU grupu
- Dan 5: Program za projektnu grupu 3

Projektna grupa 3

- Planiranje i rad na budžetu za godinu 2008.

Zadužene osobe

- Timo Näsänen, PAM i drugo stručno osoblje
- Hanna Laitinen, Humak

SEMINAR ZA ŽENE

- Implementiran od strane projektne grupe 1, Sekcije žena i koordinadora STBiH

Proljeće 2008.

Februar

April

DETU 4

Ciljevi

- Procjena i unapređenje lokalnih aktivnosti STBiH
- Pronalaženje načina za pridobijanje novih članova

Sadržaj

- Izveštaj o projektnim rezultatima (grupa 3)
- Učinkovite i odgovarajuće lokalne aktivnosti
- Načini za pridobijanje novih članova

Raspored aktivnosti

- Dan 1: Program za cijelu grupu
- Dan 2: Program za cijelu grupu
- Dan 3: Program za projektnu grupu 4

Projektna grupa 4

- Planiranje i implementacija događanja na lokalnom nivou (ljetu 2007.)

Zadužene osobe

- Timo Näsänen i drugo stručno osoblje
- Stručno osoblje Humak-a

SEMINAR ZA MLADE

DETU 5

Ciljevi

- Razvoj u oblasti marketinga i komunikacija

- Razvoj ličnih komunikacijskih sposobnosti i vještina

Sadržaj

- Izvještaj o projektnim rezultatima (grupa 2)
- Kako komunicirati s različitim ciljanim grupama
- Lične komunikacijske sposobnosti

Raspored aktivnosti

- Dan 1 i 2: SEMINAR ZA MLADE
- Dan 3 i 4: Program za cijelu grupu

Zadužene osobe

- Timo Näsänen i ostalo stručno osoblje
- Ruut Kaukinen

Jesen 2008.

DETU 6

Ciljevi

- Procijena DETU
- Planiranje budućih aktivnosti

Sadržaj

- Izvještaj o projektnim aktivnostima (grupa 4)
- Procjena

Raspored aktivnosti

- Dan 1 i 2: Program za cijelu grupu
- Dan 3: Program za koordinatore

Zadužene osobe

- Timo Näsänen
- Ruut Kaukinen

Nacrt: Kolektivni ugovor

[STBIH](#) - Dokumenti

Četvrtak, 22 Februar 2007 15:53

**NACRT: KOLEKTIVNI UGOVOR O PRAVIMA I OBAVEZAMA ZAPOSLENIKA I POSLODAVACA ZA
DJELATNOST TRGOVINE, UGOSTITELJSTVA I TURIZMA NA PODRUČJU FEDERACIJE BOSNE I
HERCEGOVINE**

Sarajevo, _____ .god.

SINDIKAT RADNIKA TRGOVINE

BOSNE I HERCEGOVINE

Nacrt

KOLEKTIVNI UGOVOR

**O PRAVIMA I OBAVEZAMA ZAPOSLENIKA I POSLODAVACA ZA DJELATNOST TRGOVINE,
GOSTITELJSTVA I TURIZMA NA PODRUČJU FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE**

Sarajevo, _____ 200__ .god.

Sadržaj:

[I. OPŠTE ODREDBE](#)

[II. RADNI ODNOS](#)

III . UGOVOR O RADU

IV. OBRAZOVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

V. PRIJEM PRIPRAVNIKA

VI. RADNO VRIJEME

VII. ODMORI I ODSUSTVA

VIII. ZAŠTITA ZAPOSLENIKA

IX. PLACA I DODACI NA PLACU

X. NAKNADA PLACE

XI. ZABRANA TAKMICENJA ZAPOSLENIKA SA POSLODAVCEM

XII. VIJECE ZAPOSLENIKA

XIII.USLOVI ZA RAD SINDIKATA I ZAŠTITA SINDIKALNOG POVJERENIKA

XIV. KOLEKTIVNO OSIGURANJE

XV. PRAVA I OBAVEZE UGOVORNIH STRANA NACIN RJEŠAVANJA SPOROVA

XVI. ŠTRAJK

XVII. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

- ANEX KOLEKTIVNOM UGOVORU

Na osnovu člana 112 Zakona o radu (Službene novine Federacije BiH br. 43/99, 33/00 i 29/03), čl.2. Općeg Kolektivnog ugovora za teritoriju Federacije BiH (Službene novine FBiH br. 54/05), te čl. 5. i 46. Statuta Sindikata radnika trgovine Bosne i Hercegovine SINDIKAT RADNIKA TRGOVINE BOSNE I HERCEGOVINE Sarajevo i _____ zaključili su _____ . 200__god.

KOLEKTIVNI UGOVOR

O PRAVIMA I OBAVEZAMA ZAPOSLENIKA I POSLODAVACA ZA TRGOVINU, UGOSTITELJSTVO , TURIZAM I USLUŽNE DJELATNOSTI ZA TERITORIJU FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE

I. OPŠTE ODREDBE

Član 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu Ugovor) ureduju se prava i obaveze ugovornih strana koja proizilaze iz rada i po osnovu rada, a u skladu sa pozitivnim zakonskim propisima.

Član 2.

Zaposlenik u smislu ovog ugovora je fizičko lice koje je zaposleno na osnovu ugovora o radu.

Poslodavac iz ovog ugovora je fizičko ili pravno lice koje zaposleniku daje posao na osnovu ugovora o radu.

Teritorija i subjekti na koje se primjenjuje Kolektivni ugovor

Član 3

Ovaj Ugovor zaključuje se i primjenjuje na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine. Ugovor je obavezujući i važi za sva pravna i fizička lica bez obzira na vlasničku strukturu kapitala u njima

Član 4.

Ugovor se odnosi na pravna i fizicka lica koja obavljaju sljedece djelatnosti:

- trgovina na veliko i malo
- trgovinske usluge (posredovanje, zastupanje, komisione usluge)
- ostale usluge (uskladištenje, špedicija, kontrola kvaliteta i kvantiteta robe)
- robne berze i marketing
- tržnice na veliko i malo
- trgovinski centri, stocne pijace, vašari i sajmovi
- ugostiteljstvo i turizam
- poslovne, intelektualne, ekonomske, organizaciono tehnološke usluge
- zanatske usluge
- druge djelatnosti u oblasti prometa i pružanja usluga

Odredbe ovog ugovora odnose se i na strane koje, prema odredbama Zakona o radu (u daljem tekstu Zakon) mogu biti strane kolektivnog ugovora, a koje mu naknadno pristupe.

Trajanje Kolektivnog ugovora

Član 5.

Ovaj ugovor se zaključuje na neodređeno vrijeme.

II . RADNI ODNOS

Član 6.

Nacin i postupak zasnivanja radnog odnosa vrši se prema zakonu.

Danom zasnivanja radnog odnosa smatra se dan zaključivanja ugovora o radu između poslodavca i zaposlenika.

Član 7.

Opšti uslovi za zasnivanje radnog odnosa propisani su zakonom i ovim Ugovorom, a posebne uslove koji se odnose na stručnu spremu, posebna specijalistička znanja, radno iskustvo i dr. propisuje poslodavac.

Lice koje traži zaposlenje i zaposlenik koji ispunjavaju opšte i posebne uslove za zasnivanje radnog odnosa ne mogu biti stavljeni u nepovoljniji položaj zbog rase, pola, jezika, vjere i nacije, socijalnog porijekla, pripadnosti ili nepripadnosti politickoj stranci ili sindikatu.

III . UGOVOR O RADU

Član 8.

Ugovor o radu zaključuje se u pismenoj ili usmenoj formi

Ugovor o radu u pismenoj formi sadrži, narocito, podatke o

1. naziv i sjedište poslodavca
2. ime, prezime i adresa zaposlenika,
3. trajanja ugovora o radu
4. datum otpocinjanja rada,
5. mjesto rada
6. tacno definisano radno mjesto na kojem se zaposlenik zapošljava i kratak opis poslova,
7. dužina i raspored radnog vremena,
8. uslovi rasporeda zaposlenika iz jednog mjesta rada u drugo,
9. osnovna plata, kriteriji složenosti poslova, dadaci na platu, kao i vrijeme isplate primanaja na koja zaposlenik ima pravo,
10. trajanje placenog godišnjeg odmora, odnosno nacin odredivanja trajanja istog,
11. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati zaposlenik i poslodavac,
12. druga prava i obaveze poslodavca i zaposlenika.

Umjesto podataka iz stava 1. tac.7 do 12 ovog clana , može se u ugovoru o radu naznaciti odgovarajuci zakon, Kolektivni ugovor, ili pravilnik o radu kojim su uredena ta pitanja

Član 9.

Ako poslodavac ne zakljuci Ugovor o radu sa zaposlenikom u pismenoj formi iz clana 8 ovog Ugovora, dužan je da zaposleniku uruci pismenu izjavu koja sadrži podatke iz clana 8 stav 2 ovog Ugovora

Pismenu izjavu iz stava 1 ovog clana poslodavac je dužan uruciti zaposleniku:

1. u roku od jednog mjeseca od dana kada zaposlenik otpocne da radi kod poslodavca kada se radi o Ugovoru na neodredeno vrijeme,
2. najkasnije na dan kada zaposlenik otpocne da radi za poslodavca kada se radi o Ugovoru o radu na odredeno vrijeme

Ako poslodavac ne uruci pismenu izjavu o Ugovoru o radu na odredeno vrijeme, takav Ugovor smatrace se Ugovorom zakljucenim na neodredeno vrijeme, ukoliko poslodavac ne dokaže da je Ugovor o radu zakljucen na odredeno vrijeme.

Član 10.

Prije stupanja na rad zaposlenika, mora mu se omoguciti upoznavanje sa sadržajem Kolektivnog ugovora i Pravilnika o radu kojima se ureduju njegova prava i obaveze

Probni rad

Član 11.

Prilikom sklapanja Ugovora o radu može se ugovoriti probni rad

Probni rad ne može trajati duže od 6 mjeseci i to za poslove:

- za poslove III i IV stepena 3 mjeseca
- za poslove V i VI stepena 4 mjeseca
- za poslove VII i VIII stepena 6 mjeseci

Otkazni rok za zaposlenike koji nisu zadovoljili za vrijeme probnog rada iznosi najmanje 7 dana

Član 12.

Ukoliko se zaposlenik upućuje na rad u inostranstvo, predhodno se zaključuje poseban ugovor.

Ugovor iz stava 1. ovog člana, pored podataka iz člana 8 ovog Ugovora sadrži i podatke:

1. trajanje rada u inostranstvu
2. valuti u kojoj će se isplaćivati plata i ostala primanja na koja zaposlenik ima pravo za vrijeme rada u inostranstvu,
3. uslovima vraćanja u zemlju
4. druge podatke u skladu sa Zakonom o radu i ovim Ugovorom

Član 13.

Strani državljani zasnivaju radni odnos i zaključuju ugovor o radu u skladu sa zakonom.

Ugovorom o radu koji poslodavac zaključuje sa stranim državljaninom ne može se propisati manji ni veći obim prava i obaveza od obima prava i obaveza koji je utvrđen domaćem zaposleniku za obavljanje iste vrste i obima posla.

IV . OBRAZOVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

Član 14.

Poslodavac može, u skladu sa potrebama rada, omogućiti zaposleniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.

Zaposlenik je obavezan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazovati se, osposobljavati i usavršavati za rad.

Poslodavac je obavezan prilikom promjena ili uvođenja novog načina ili organiziranja rada, omogućiti zaposleniku obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

Prava i obaveze između zaposlenika koji se upućuje na obrazovanje i poslodavca, utvrđuje se posebnim ugovorom u skladu sa ovim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

V. PRIJEM PRIPRAVNIKA

Član 15.

Poslodavac može zaključiti ugovor o radu sa pripravnikom.

Privratnik je zaposlenik koji prvi put zasniva radni odnos u zanimanju za koje se školovao, radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad, s tim da dužina pripravničkog osposobljavanja, s obzirom na stepen stručne spreme, može trajati:

- za poslove III i IV stepena 6 mjeseci
- za poslove V i VI stepena 9 mjeseci
- za poslove VII i VIII stepena 12 mjeseci

Privratnik obavlja pripravnički staž po programu kojeg je poslodavac dužan utvrditi pravilnikom o radu.

VI. RADNO VRIJEME

Član 16.

Radno vrijeme zaposlenika traje najduže 40 sata sedmicno.

Pocetak i završetak radnog vremena, uključujući i vrijeme odmora tokom rada poslodavac reguliše pravilnikom o radu ili pisanom odlukom.

Sedmicno radno vrijeme respoređuje se na najviše 6 dana

Prekovremeni rad

Član 17.

Prekovremeni rad ne smije se narediti zaposleniku kojem je to po Zakonu zabranjeno.

Za prekovremeni rad zaposlenice majke sa djetetom od 1 do 6 godina starosti potrebna je njezina saglasnost

U hitnom prekovremenom radu zaposlenika, poslodavac je obavezan u pravilu obavjestiti najkasnije jedan dan prije, osim u slučajevima iznenadne potrebe koja se nije mogla predvidjeti

Preraspodjela radnog vremena

Član 18.

Ako priroda posla to zahtijeva, puno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tokom jednog perioda traje duže, a tokom drugog perioda kraće od punog radnog vremena, s tim da prosjecno radno vrijeme ne može biti duže od 52 sata sedmicno, a za sezonske poslove najduže 60 sati sedmicno.

Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, prosjecno radno vrijeme tokom kalendarske godine ili drugog perioda određenog pravilnikom o radu, ne može biti duže od 40 sati u sedmici.

Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, takvo radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

VII . ODMORI I ODSUSTVA

Dnevni odmor

Član 19.

Zaposlenik koji radi u punom radnom vremenu ima pravo na dnevni odmor u toku radnog vremena u trajanju od najmanje 30 minuta.

Ugovorom o radu i Pravilnikom o radu regulisat će se način ostvarivanja prava na odmor tokom rada zaposlenika koji radi na poslovima koji ne omogućavaju prekid rada radi korištenja tog odmora

Vrijeme odmora u toku radnog dana ne uracunava se u radno vrijeme

Sedmicni odmor

Član 20.

Zaposlenik ima pravo na sedmicni odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, a ako je neophodno da radi na dan svog sedmicnog odmora osigurava mu se jedan dan u periodu određenom prema dogovoru poslodavca i zaposlenika.

Godišnji odmor

Član 21.

Zaposlenik za svaku kalendarsku godinu, ima pravo na placeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 18 radnih dana.

Na broj dana godišnjeg odmora iz stava 1. ovog člana, zaposlenik ima pravo na godišnji odmor u dužem trajanju po osnovu slijedecih kriterija:

a.) radni staž

od 2 do navršenih 5 godina 1 radni dan

od 6 do navršenih 10 godina 2 radna dana

od 11 do navršenih 15 godina 5 radnih dana

od 16 do navršenih 20 godina 8 radnih dana

od 21 do navršenih 25 godina 10 radnih dana

preko navršenih 26 godina 12 radnih dana

b.) zdravstveni i socijalni uslovi zaposlenika

- roditelju i staratelju do 7 godina 1 dan za svako dijete
- samohranom roditelju i staratelju do 10 godina 1 dan za svako dijete
- samohranom roditelju i staratelju sa hendikepiranim djetetom 2 dana za svako dijete
- invalidu 2 dana

c.) uslovi rada

- rad na poslovima sa otežanim uslovima rada 1 dan

Maloljetni zaposlenik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.

Zaposlenik koji radi na poslovima na kojima se uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće zaštititi od štetnih uticaja, ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje od 30 radnih dana, što se posebno uređuje pravilnikom o radu

Član 22.

Plan korištenja godišnjih odmora donosi poslodavac, najkasnije do 31. marta tekuće godine i prezentira ga zaposlenicima.

O vremenu i trajanju godišnjeg odmora zaposlenik mora dobiti pismeno rješenje, najmanje 15 dana prije korištenja.

U vrijeme trajanja godišnjeg odmora ne uracunava se vrijeme privremene nesposobnosti za rad, vrijeme praznika u koje se ne radi, kao i drugo vrijeme odsustvovanja sa rada koje se zaposleniku priznaje u staž osiguranja.

Ako je rad organizovan u manje od šest radnih dana u sedmici, pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora racunaju se samo radni dani u sedmici.

Placeno odsustvo

Član 23.

Zaposlenik ima pravo na placeno odsustvo do 7 dana u jednoj kalendarskoj godini u slijedecim slucajevima:

- zakljucivanja braka do 5 radnih dana
- rođenje ili sklapanje braka djeteta do 3 radna dana
- smrti člana porodice do 7 radnih dana
- smrti roditelja supružnika do 3 radna dana
- teške bolesti člana porodice do 3 radna dana
- selidbe do 2 radna dana
- dobrovoljni davalac krvi 1 radni dan

Članom porodice u smislu stava 1. ovog člana smatraju se bracni, odnosno vanbracni drug, dijete (bracno, vanbracno, usvojeno, pastorce i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, ocuh, maceha, usvojilac, djed i baba (po ocu i majci) braca i sestre.

Ako se tokom kalendarske godine ponovi neki od smrtnih slucajeva, zaposlenik ima pravo na placeno odsustvo i ako je u toku godine iskoristio po drugim osnovama svih sedam dana.

U toku jedne kalendarske godine zaposlenik ima pravo na placeno odsustvo 2 radna dana radi zadovoljenja svojih vjerskih potreba.

Zaposlenik ima pravo na placeno odsustvo i za vrijeme obrazovanja, strucnog osposobljavanja, usavršavanja i drugim slucajevima utvrđenim pravilnikom o radu.

Neplaceno odsustvo

Član 24.

Zaposleniku se na njegov zahtjev može odobriti neplaceno odsustvo do 30 dana u slijedecim slucajevima:

- njega člana porodice
- gradnja ili popravka kuće ili stana
- liječenja na vlastiti trošak
- obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na vlastiti trošak

- u drugim opravdanim slučajevima.

Uslovi i način pod kojima se može koristiti neplaceno odsustvo iz stava 1 ovog člana utvrditi će poslodavac pravilnikom o radu.

Ako to okolnosti zahtijevaju i dopuštaju, neplaceno odsustvo iz stava 1. ovog člana, može se odobriti u trajanju dužem od 30 dana.

Zaposlenik ima pravo na neplaceno odsustvo do 2 radna dana u jednoj kalendarskoj godini radi zadovoljavanja njegovih vjerskih odnosno tradicijskih potreba.

Za vrijeme odsustva iz stava 1. , 3. i 4 ovog člana, prava i obaveze zaposlenika koja se sticu na radu i po osnovu rada, miruju

VIII. ZAŠTITA ZAPOSLENIKA

Član 25.

Poslodavac je dužan obezbijediti uslove rada i sve potrebne mjere licne i kolektivne zaštite na radu kojima se štiti fizicko i psihicko zdravlje i licna i kolektivna bezbjednost zaposlenika u procesu rada, u skladu sa Zakonom o zaštiti na radu i drugim propisima iz oblasti zaštite na radu.

Član 26.

Zaposlenik ima pravo odbiti da radi ako mu nisu obezbijedena propisana sredstva zaštite na radu.

Zaposlenik koji u slučaju ozbiljne i prijeteće opasnosti za život i zdravlje napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije zbog tog postupka biti doveden u nepovoljan položaj i uživa zaštitu od bilo kakvih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke dužan se izložiti opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

U slučajevima iz stava 1. i 2. zaposlenik je dužan obavijestiti odgovorno lice.

Član 27.

Ukoliko zaposlenik samoinicijativno ne koristi sredstva zaštite na radu, ne odbije izvršavanje poslova ako mu zaštitna sredstva nisu obezbijedena, i zbog toga doživi nesreću na poslu, gubi pravo na zaštitu zbog povrede na radu.

Član 28.

Ako se utvrdi da poslodavac nije obezbijedio propisana sredstva zaštite na radu ili da je prisilio zaposlenika da radi bez tih sredstava, a zaposlenik zbog toga doživi nesreću na poslu, poslodavac snosi sve troškove liječenja i naknadu štete pricinjene zaposleniku.

Član 29.

Provođenje mjera zaštite na radu obezbjeđuje poslodavac u skladu sa odgovarajućim propisima o zaštiti na radu.

Član 30.

Zaposleniku, koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme dok je privremeno nesposoban za rad, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu.

Povreda na radu, bolest ili profesionalna bolest ne mogu štetno uticati na ostvarivanje prava zaposlenika iz radnog odnosa.

Poslodavac može, samo uz prethodnu saglasnost vijeca zaposlenika, odnosno Sindikata ako isto nije formirano ili nema uslova za njegovo formiranje, otkazati ugovor o radu zaposleniku kod kojeg postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti.

IX. PLACA I DODACI NA PLACU

Član 31.

Poslodavac je obavezan zaposleniku za obavljene rad isplatiti placu, koja se

sastoji od:

- osnovne place,
- povećane place po osnovu radnog staža,
- ostalih dodataka na placu.

Član 32.

Placa se isplaćuje za period koji ne može biti duži od 30 dana.

Član 33.

Podaci o placama po odredbama ovog ugovora i pravilnika o radu su javni.

Podaci o pojedinačnim isplatama nisu javni.

Član 34.

Osnovna plata je najniži iznos koji se zaposleniku mora isplatiti za puno radno vrijeme, za posao odgovarajuće grupe složenosti, normalne uslove rada i rezultate rada

Normalnim radom smatra se ostvareni planirani radni doprinos utvrđen pravilnikom o radu ili uobicajenim za obavljanje određenih poslova.

Složenost poslova radnog mjesta u smislu ovog Ugovora sadrži:

- značaj radnog mjesta u poslovanju
- potreban stepen obrazovanja za obavljanje poslova radnog mjesta
- stepen odgovornosti radnog mjesta
- potrebno radno iskustvo
- zahtjevani stepen kreativnosti i inicijativnosti
- ostale psihofizičke osobine potrebne za rad na određenom radnom mjestu

Osnovna plata je proizvod najniže neto plate i odgovarajućeg koeficijenta složenosti poslova koje zaposlenik obavlja

Najniža plata

Član 35.

Najniža bruto plata se utvrđuje Pravilnikom o radu i Ugovorom o radu, s tim da bruto satnica sa doprinosima iz plate, doprinosima na placu i porezom na placu ne može biti manja od _____ KM

Najniža neto satnica nemože biti manja od _____ KM

Najniža neto plata je osnovica za obracun osnovne plate zaposlenika.

Član 36.

Najniža bruto satnica uskladuje se sa povećanjem troškova života, rasta cijena na malo i ukupnog privrednog razvoja najmanje jednom godišnje Odlukom Vlade Federacije BiH na temelju usaglašenih stavova socijalnih partnera Ekonomsko socijalnog vijeća za teritoriju Federacije BiH.

Ukoliko su troškovi života u posljednja tri mjeseca povećaju najmanje 5 %, vrši se obavezno uskladiavanje najniže bruto satnice.

Utvrđivanje koeficijenta za obracun osnovne plate

Član 37.

Pravilnikom o radu, može se izvršiti vrednovanje poslova, odnosno utvrđivanje koeficijenata složenosti, kao i normi gdje je to potrebno.

Zaposlenici moraju unaprijed biti upoznati sa grupom složenosti poslova i radnim normama za koje zaključuju Ugovor o radu.

Pravo na povećanu osnovnu placu

Član 38.

Zaposlenik i ma pravo na povećanu osnovnu placu za otežane uvjete rada (buka , vlaga, prašina, mracne prostorije, rad pri obojenoj svjetlosti, teški fizički poslovi i slicno) kao i za rad gdje je Zakonom propisana primjena sredstava zaštite na radu.

Povećanje place iz stava 1 ovog člana zaposlenik ima pravo u najmanjem iznosu od 30 % od bruto satnice

Pravo na povećanu placu

Član 39.

Zaposlenik ima pravo na povećanu placu za:

- prekovremeni rad najmanje 30 % od bruto satnice
- noćni rad najmanje 30 % od bruto satnice
- rad na dan sedmicnog odmora najmanje 50 % od bruto satnice
- za rad u dane državnog i vjerskog praznika najmanje 50 % od bruto satnice
- za dvokratni rad s prekidima dužim od jednog sata 15 % od bruto satnice

Dodaci se međusobno ne isključuju.

Član 40.

Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, mogu se utvrditi kriteriji i mjerila za vrednovanje ostvarenih rezultata rada i stimulacija zaposlenika za ostvarivanje većih rezultata rada.

Zaposlenik se mora unaprijed upoznati sa kriterijima i mjerilima za utvrđivanje stimulativnog dijela place, koji se obračunava u postotku ili u apsolutnom iznosu.

Pravo na povećanu placu za godine radnog staža

Član 41.

Osnovna plaća uvećava se za svaku godinu radnog staža kod tog poslodavca za 0,6 % s tim da ukupno povećanje ne može biti veće od 20 %.

Pod radnim stažom u smislu stava 1 ovog člana podrazumjeva se i radni staž proveden kod poslodavca u slučaju promjene poslodavca ili njegovog pravnog položaja (npr. Zbog prodaje, nasljeđivanja, spajanja, pripajanja, promjene oblika društva i slično)

Član 42.

Plaća pripravnika iznosi 80% osnovne plate pripadajućeg radnog mjesta.

Član 43.

Za vrijeme probnog rada, zaposleniku pripada plaća radnog mjesta na kojem se obavlja probni rad.

Član 44.

Za vrijeme zamjene odsutnog zaposlenika, zaposleniku pripada plaća onog radnog mjesta koje je za zaposlenika povoljnije.

Pravo na platu iz prethodnog stava pripada zaposleniku kada obavlja poslove zamjene najmanje 15 radnih dana.

Član 45.

Zaposleniku - invalidu, od dana nastanka invalidnosti ili od dana utvrđene opasnosti od invalidnosti, odnosno od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije i rasporedom na odgovarajuće radno mjesto, pripada plaća u iznosu radnog mjesta na kojem je radio do nastanka tih okolnosti, ako je to za zaposlenika povoljnije.

X . NAKNADA PLACE

Član 46.

Zaposleniku pripada naknada plaće u visini plaće kao da je radio u slijedecim slučajevima:

- godišnjeg odmora
- plaćenog odsustva
- državnog, vjerskog i neradnih dana utvrđenih zakonom
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenika
- ako zaposlenik odbije raditi zato što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu. dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu.
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja u skladu sa potrebama poslodavca.
- obrazovanje ili osposobljavanje sindikalnih povjerenika.

Pravilnikom o radu mogu se utvrditi i drugi vidovi naknada za specifične slučajeve.

Član 47.

U slučaju odsustvovanja zaposlenika sa rada zbog bolovanja zaposleniku pripada naknada plate utvrđena propisima o zdravstvenom osiguranju.

Pravo na ishranu u toku radnog vremena (topli obrok)

Član 48.

Zaposlenik ima pravo na ishranu u toku rada.

Ukoliko ishranu poslodavac ne obezbjeđuje, poslodavac je obavezan zaposleniku isplatiti novčanu nadoknadu za ishranu, u visini najmanje 25% prosječne plate na području Federacije Bosne i Hercegovine isplaćene u prethodna tri mjeseca.

Pravo na prevoz na posao i sa posla

Član 49.

Zaposlenik ima pravo na obezbijeden prijevoz na posao i sa posla u skladu sa Pravilnikom o radu odnosno Ugovornom o radu.

Regres za godišnji odmor

Član 50.

Zaposlenik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u visini najmanje 60 % prosječne neto plate svih zaposlenih ostvarene kod poslodavca u mjesecu koji prethodi isplati regresa i pod uvjetom da privredni subjekt-poslodavac nije prethodnu poslovnu godinu završio sa gubitkom.

Pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju

Član 51.

Zaposlenik ima pravo na otpremninu u slučaju kada odlazi u penziju.

Otpremnina ne može biti niža od tri prosječne plate ostvarene u Federaciji BiH ili njegove plate ostvarene u prethodnom periodu, ovisno od toga šta je zaposleniku povoljnije.

Pravo na otpremninu u slučaju otkaza

Član 52.

U slučaju otkaza, zaposlenik ima pravo na otpremninu u slučajevima i pod uvjetima utvrđenim članom 100 Zakona o radu

Pravo na dnevnicu

Član 53.

Zaposleniku pripada pravo na plaćene troškove prilikom službenog putovanja (dnevnica)

Visina dnevnice i način plaćanja ostalih putnih troškova utvrdit će se pravilnikom o radu a na osnovu propisa koje donese Vlada Federacije BiH.

Naknada troškova zbog odvojenog života od porodice

Član 54.

Zaposlenik koji je privremeno upućen na rad van mjesta prebivališta njegove porodice, ima pravo na mjesečnu naknadu troškova zbog odvojenog života od porodice.

Visina troškova iz stava 1 ovog člana iznosi 70 % prosječne plaće Federacije BiH

Naknadu za odvojeni život iz stava 2 ovog člana umanjuje se za iznos troškova smještaja ako je smještaj osiguran.

Naknada za rad na terenu (dodatak)

Član 55.

Zaposlenik koji je zbog prirode poslova koje obavlja upućen na rad na terenu van mjesta boravka zaposlenika u trajanju dužem od 30 dana neprekidno ima pravo na terenski dodatak.

Visina terenskog dodatka iznosi 75 % dnevnice koja se isplaćuje u tom periodu.

Pravo na naknadu za korištenje privatnog automobila u službene svrhe

Član 56.

Zaposleniku kojem je odobreno korištenje privatnog auta u službene svrhe, ima pravo na naknadu troškova u iznosu od 25% od cijene litre benzina (super 98) po pređenom kilometru.

Pravo na korištenje privatnog auta u službene svrhe, određuje poslodavac.

Pravo na naknadu ucenicima i studentima

Član 57.

Poslodavac je obavezan isplatiti naknadu ucenicima i studentima za vrijeme prakse u visini:

- za prvu i drugu godinu srednjeg obrazovanja i više škole ili fakulteta 30% osnovne plate tog radnog mjesta kod poslodavca.
- za treću i četvrtu godinu srednjeg obrazovanja ili fakulteta 50% osnovne plate tog radnog mjesta kod poslodavca.

Naknada za slučaj smrti zaposlenika i člana uže porodice i teže invalidnosti zaposlenika

Član 58.

Zaposlenik ili njegova porodica imaju pravo na pomoć u slijedecim slučajevima

- Uvećana naknada u slučaju smrti zaposlenika u visini od tri prosječno ostvarene plate u Federaciji BiH ili plata zaposlenika, ako je to za njega povoljnije.
- Uvećana naknada u slučaju smrti člana uže porodice od dvije prosječno ostvarene plate u Federaciji BiH ili plate zaposlenika, ako je to za njega povoljnije.
- Uvećana naknada zbog invalidnosti zaposlenika u visini od tri prosječno ostvarene plate u Federaciji BiH ili njegovih plata, ovisno šta je za zaposlenika povoljnije.
- Uvećana naknada zbog bolovanja dužeg od 90 dana u visini jednokratne pomoći .

Ostale naknade

Član 59.

Poslodavac može samostalno ili na osnovu odluke vlasnika kapitala da odlučuje o nagradi zaposlenika po osnovu dobiti i na druge načine, povodom vjerskih, nacionalnih i državnih praznika, a sa ciljem stimulacije i postizanja boljih rezultata rada, ostvarenih ušteda, racionalizacije i inovacije.

XI. ZABRANA TAKMICENJA ZAPOSLENIKA SA POSLODAVCEM

Član 60.

Zaposlenik ne može bez odobrenja poslodavca, za svoj ili tuđi račun zaključivati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac.

Zaposlenici su obavezni cuvati sve poslovne tajne.

Nepridržavanje ovih odredbi predstavlja osnov za prestanak radnog odnosa.

Član 61.

Poslodavac i zaposlenik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme, nakon prestanka ugovora o radu, a najduže dvije godine od dana prestanka tog ugovora, zaposlenik ne može zaposliti kod drugog lica koje je u tržišnoj konkurenciji sa poslodavcem i da ne može za svoj racun ili za racun treceg lica, sklapati poslove kojima se takmici sa poslodavcem.

Ugovor iz stava 1. ovog clana može biti sastavni dio ugovora o radu, a zaposlenika obavezuje samo ako je i poslodavac preuzeo obavezu u skladu sa Zakonom o radu.

Član 62.

Ugovorena zabrana takmicenja obavezuje zaposlenika samo ako je ugovorom poslodavac preuzeo obavezu da ce zaposleniku za vrijeme trajanja zabrane isplacivati naknadu najmanje u iznosu polovine prosjecne plate isplacene zaposleniku u periodu od 3 mjeseca prije prestanka Ugovora o radu.

Naknadu iz stava 1 ovog clana poslodavac je dužan isplatiti zaposleniku krajem svakog kalendarskog mjeseca.

XII. VIJECE ZAPOSLENIKA

Član 63.

Zaposlenici kod poslodavaca koji zapošljava najmanje 15 zaposlenika, imaju pravo da formiraju vijece zaposlenika, koje ce ih zastupati kod poslodavca u zaštiti njihovih prava i interesa.

Ako nema uslova za formiranje vijeca zaposlenika, njegovu funkciju može preuzeti Sindikalna podružnica formirana kod tog poslodavca.

Član 64.

Vijece zaposlenika se formira na zahtjev sindikata ili najmanje 20% zaposlenika, u skladu sa Zakonom o vjecu zaposlenika.

XIII. USLOVI ZA RAD SINDIKATA I ZAŠTITA INDIKALNOG POVJERENIKA

Član 65.

Zaposlenici imaju pravo sindikalnog organizovanja u skladu sa medunarodnim konvencijama, zakonom, ovim ugovorom i statutom sindikata.

Sindikalno organizovanje poslodavac ili organ upravljanja, bez obzira na vrstu vlasništva ne može ograničiti niti zabraniti.

Član 66.

Poslodavac je dužan u skladu sa svojim mogućnostima za rad sindikata osigurati slijedeće uslove:

- prostor za rad i održavanje sindikalnih sastanaka bez naknade troškova,
- stručne, tehnicke i administrativne usluge za rad sindikata u mjeri u kojoj je to neophodno za ostvarivanje sindikalne funkcije.
- obracun i naplatu sindikalne članarine putem platne liste članova sindikata po podacima sindikata, te istu doznaciti na žiro racun sindikata.
- placeno odsustvo za vrijeme sindikalnog obrazovanja.

Član 67.

Sindikat kod poslodavca djeluje u skladu sa sindikalnim pravilima.

Sindikat je dužan odluku o izboru, odnosno imenovanju sindikalnog povjerenika, dostaviti poslodavcu.

Sindikalnom povjereniku poslodavac mora osigurati uslove za nesmetano obavljanje aktivnosti koje se odnose na zaštitu i unapređenje prava i interesa članova sindikata.

Za ostvarivanje prava iz stava 3. ovog člana, poslodavac je obavezan obezbijediti pristup podacima i informacijama koje su važne za ostvarenje tog prava.

Član 68.

Sindikalni povjerenik, odnosno sindikalno povjereništvo, ima sva prava i obaveze zaposlenickog vijeca, ako ono nije izabrano, uz pisani sporazum sa poslodavcem.

Sindikalni povjerenik obavezan je svoju aktivnost obavljati tako da ne šteti uspješnosti poslovanja poslodavca.

Pravo na sindikalnu aktivnost sa naknadom place shodno stava I. ovog člana, Glavni sindikalni povjerenik ostvaruje ovisno o broju članova sindikata kod poslodavca i to tako, da za svakog člana sindikata ima pravo na tri sata aktivnosti tokom kalendarske godine.

Poslodavac je obavezan omogućiti odsustvo sa rada sa naknadom plate do 30 dana u toku jedne kalendarske godine, članu Kantonalnog odbora sindikata, kao i članu organa i tijela STBiH odnosno Saveza Samostalnih sindikata BiH.

Član 69.

Sindikalom aktivisti za vrijeme obavljanja sindikalnog rada i šest mjeseci nakon toga, se zbog sindikalnog rada i bez saglasnosti sindikata ne može:

- otkazati ugovor o radu,
- premjestiti u okviru istog poslodavca, ili na rad kod drugog poslodavca,
- ubrojati među višak zaposlenika
- staviti u nepovoljniji položaj od drugih zaposlenika.
- pokrenuti disciplinski ili odštetni postupak.

XIV. KOLEKTIVNO OSIGURANJE

Član 70.

Zaposlenik ima pravo na kolektivno osiguranje za slučaj povrede na radu, tjelesne nesposobnosti ili smrti.

O izboru osiguravaca odlučuje poslodavac na čiji teret troškova poslovanja se vrši uplata premije osiguranja.

Na kraju kalendarske godine zaposleniku se uručuje pregled uplacenih premija osiguranja.

XV. PRAVA I OBAVEZE UGOVORNIH STRANA NACIN RJEŠAVANJA SPOROVA

Član 71.

Potpisnici ugovora će svim raspoloživim sredstvima nastojati da se ovaj ugovor izvršava, a njegove odredbe poštuju.

Za rješavanje sporova nastalih između potpisnika ugovora koji se ne mogu riješiti međusobnim pregovaranjem i dogovorom, osniva se mirovno i arbitražno vijeće.

Smatra se da je spor među stranama ako se one ne mogu dogovoriti o zaključivanju, promjeni ili dopuni ugovora, jer se obavezuju da će nastojati sve sporove riješiti mirnim putem.

Član 72.

Za vrijeme važenja i provođenja ovog ugovora, stranke će se uzdržavati od akcija industrijske borbe kao što su štrajk, bojkot i sl.

Obaveza čuvanja socijalnog mira ne odnosi se na pitanja o kojima je pokrenut zahtjev za počinjanje kolektivnih pregovora radi njihovog uređenja, kao na postupanje stranaka u slučaju neuspjelog pokušaja mirnog rješavanja kolektivnih radnih sporova iz ovog ugovora.

Član 73.

Sindikati i poslodavac dogovaraju pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati u slučaju štrajka (koji objekti i koliko dugo će raditi, kako bi se osiguralo nužno snabdijevanje građana, te o drugim poslovima koji se u vrijeme štrajka ne smiju prekidati).

Član 74.

Svaka ugovorna strana ima pravo predložiti izmjenu ili dopunu ugovora. koja to radi u pismenoj formi.

Druga strana ima obavezu odgovora na predložene izmjene ili dopune u roku od 30 dana.

Ako se potpisnici ugovora ne sporazumiju o izmjenama ili dopunama ugovora, odnosno ne postignu dogovor u postupku mirenja, rješavanje spora se povjerava arbitražnom vijeću.

Član 75.

Za rješavanje kolektivnih radnih sporova između potpisnika ovog ugovora, koje nije bilo moguće riješiti međusobnim pregovaranjem, pokreće se postupak mirenja. Postupak mirenja pokreće se na pismenu inicijativu jednog od potpisnika ovog ugovora.

Mirovno vijeće ima predsjednika i 4 člana. Svaki potpisnik ugovora imenuje po dva člana mirovnog vijeća.

Mirovno vijeće sporazumno imenuje predsjednika vijeća iz reda priznatih naučnih, stručnih i javnih zaposlenika.

Član 76.

U postupku mirenja ispitati će se navodi i prijedlozi stranaka, a po potrebi prikupit će se i dodatni podaci i saslušati stranke.

Mirovno vijeće će dati pismeni prijedlog rješenja spora, a mirenje je uspješno ako ugovorne strane prihvate taj prijedlog.

Član 77.

Ako ne uspije ni postupak mirenja, ugovorne strane mogu rješavanje kolektivnog radnog spora povjeriti arbitraži od tri člana.

Arbitraža za svaki spor se imenuje iz šire liste arbitara koju su saglasno utvrdili potpisnici ugovora.

Postupak za utvrđivanje kršenja odredbi ovog ugovora mogu pokrenuti potpisnici ovog ugovora.

Član 78.

Arbitraža svoju odluku temelji na zakonima, ovom ugovoru i pravici.

Arbitražna odluka mora biti obrazložena, osim ako strane u sporu ne odluče drugačije.

Protiv arbitražne odluke žalba nije dopuštena i ista ima pravnu snagu i dejstvo ovog ugovora.

Član 79.

Ugovorne strane imenuju zajednicko tijel za tumacenje odredbi ovog ugovora i pracenje njegove primjene.

Zajednicko tijelo ima 6 clanova, od kojih svaka strana imenuje po tri clana.

Član 80.

Svaka strana može otkazati ovaj ugovor.

Otkaz je potrebno drugoj strani najaviti u roku koji ne može biti kraci od 60 dana.

Po otkazivanju ugovora, svaka strana može tražiti zakljucivanje novog ugovora.

XVI. ŠTRAJK

Član 81.

Ako se iscrpe svi metodi mirnog rješavanja nastalih sporova, Sindikat ce tražiti izjašnjavanje svojih clanova o stupanju u štrajk.

Štrajk organizira i vodi sindikat u skladu sa Zakonom o štrajku (), pravilima Sindikata o štrajku, Statutu Sindikata radnika trgovine Bosne i Heregovine i ovim ugovorom.

Član 82.

Organizovanje i sudjelovanje u štrajku na nacin utvrden zakonom i pravilima Sindikata ne predstavlja povredu radne obaveze i ne može biti osnov za utrdivanje bilo kakve odgovornosti niti za prestanak radnog odnosa.

XVII. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 83.

Odredbe ovog ugovora primjenjuju se neposredno, osim onih odredbi za koje potrebna odgovarajuca razrada u pravilniku o radu.

Ako bi pravilnikom o radu neko pravo zaposlenika bilo utvrdeno u manjem obimu od prava naznacenih u ovom ugovoru, primjenjuju se odredbe ovog ugovora.

Član 84.

Troškove pripremanja, pracenja i ostvarivanja ugovora snose ugovorne strane svaka u svom dijelu, a troškove pripremanja i rada mirovnog vijeca, arbitraže i komisije za tumačenje ugovora strane dijele proporcionalno.

Član 85.

Za ostvarivanje prava i obaveza poslodavaca i zaposlenika koja nisu regulisana ovim ugovorom primjenjuje se Zakon o radu

Član 86.

Tumačenje, primjena i provođenje ovog ugovora u nadležnosti je zajednicke komisije koju sporazumno obrazuju potpisnice ovog ugovora.

Član 87.

Ovaj ugovor se smatra zaključenim kada ga u istovjetnom tekstu prihvate i potpišu predstavnici potpisnika.

Član 88.

Ovaj Ugovor dostavlja se Federalnom ministarstvu socijalne politike, raseljenih lica i izbjeglica , a objavljuje se u Službenim novinama Federacije BiH i stupa na snagu osmog dana od dana objave.

UDRUŽENJE POSLODAVACA

Za Sindikat radnika trgovine BiH

PREDSJEDNICA

ANEKS KOLEKTIVNOM UGOVORU

Utvrđivanje osnovne place

1. Tabela radnih mjesta po grupama i koeficijentima složenosti poslova.
2. Vrednovanje posebnih znanja i sposobnosti koja nisu bila obuhvacena utvrđenim grupama složenosti.

Grupa Opis poslova Najniži koeficijent složenosti (i karakteristicna radna mjesta) složenosti poslova

- I . Jednostavni rutinski posao pomocni radnik, spremacica, cuvar, servir, sobarica) 1,00
- II . Manje složeni poslovi i zadaci dostavljac robe, telefonist, mesar, kuhar jednostavnih jela) 1,15
- III . Srednje složeni poslovi i zadaci daktilograf,pomocni administrator, evidenticar, disponent robe, onobar, kuhar poslasticar) 1,35
- IV . Srednje složeni i raznovrsniji poslovi blagajnik,prodavac,skladištar,vozac,knjigovoda, uhar specijalista) 1,60
- V . Složeniji poslovi i zadaci koji zahtjevaju vecu samostalnost poslovoda manje prodavnice,bilansist,kadrovski tehnicar, otelska domacica) 1,85
- VI. Poslovi koji zahtjevaju vecu kreativnost i samostalno komercijalist,ekonomist,tehnolog,poslovoda srednje rodavnice, kulinar) 2,20
- VII. Poslovi koji zahtijevaju vece angažovanje i samostalnost poslovoda skladišta,poslovoda vece prodavnice,samoposluge, ukovodilac odjeljenja) 2,55
- VIII.Poslovi koji zahtijevaju dodatno poznavanje užeg podrucja djelovanja diplomirani ekonomist,dipl.pravnik, ng. zaštite na radu) 3,00
- XIV. Vrlo složeni poslovi koji zahtijevaju inicijativu i kreativnost, e dodatna specijalisticka znanja rukovodilac ekonomsko financiskog, komercijalnog, kadrovskog, pravnog, opšteg, informatickog sektora) 3,45

X. Najsloženiji poslovi i zadaci s posebnim značenjem za poslovanje direktor ekonomsko-financijskog sektora, direktor pravnih, kadrovskih i opštih poslova) 4,00

Vrednovanje posebnih znanja, sposobnosti i uslova koji nisu obuhvaceni utvrđenim grupama složenosti

Pod posebnim zanimanjima, sposobnostima i uslovima koje treba posebno i vrednovati, podrazumjevaju se ona zanimanja koja nisu obuhvacena i vrednovana utvrđenim stepenom stručne spreme konkretnog zanimanja.

Preduzeća mogu opštim aktom, odnosno kolektivnim ugovorom, utvrditi takve poslove i uslov za njihovo obavljanje (poseban stručni ispit, znanje određenog stranog jezika, posjedovanje određenih specijalnih znanja i vještina i dr.)

Ažurirano Srijeda, 09 Decembar 2009 16:01