

**[Посебан колективни уговор за запослене у омладинском и студентском задругарству у републици Србији, објављен 29. јуна 1995. године]**

## **П О С Е Б А Н**

### **КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ОМЛАДИНСКОМ И СТУДЕНТСКОМ ЗАДРУГАРСТВУ У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ**

#### **I. ОПШТЕ ОДРЕДБЕ**

##### **1. Основ за закључивање**

Основ за закључивање овог колективног уговора садржан је у члану 3. став 3. и члану 4. став 2. Закона о колективним уговорима ("Службени гласник Републике Србије", бр. 6/90 и 45/91) и чл. 2, 11. и 13. Општег колективног уговора ("Службени гласник Републике Србије", бр. 18/90, 10/92, 34/94, 14/95).

##### **2. Уговорне стране**

Уговорне стране у овом колективном уговору су:

- 1) Синдикат радника занатства и приватног сектора Србије, и
- 2) Савез омладинских и студентских задруга Србије

##### **3. Циљ**

Циљ овог колективног уговора је да уреди питања из области:

- заснивања и престанка радног односа,
- радног времена, одмора и одсуствовања са рада,
- зарада, додатака и других питања,
- заштита права радника,
- услова за рад синдиката,
- учешће радника у управљању,
- решавање колективних радних спорова, уз пуно уважавање законских решења, Општег колективног уговора и интереса радника и послодаваца из ових делатности.

#### **4. Подручје важења**

Подручје важења овог колективног уговора је:

1. Просторно: за подручје Републике Србије,
2. Струковно: за све послодавце који се баве организованим обављањем послова, послова за потребе правних и физичких лица, а за чије се обављање не захтева заснивање радног односа који су организовани као омладинске или студентске задруге (090209), и

- за све послодавце организоване као задружна предузећа, која обављају разне врсте делатности, а чији су оснивачи омладинске, односно студентске задруге.

3. Лично: за све раднике запослене у омладинским и студентским задругама и у задружним предузећима чији су оснивачи омладинске и студентске задруге (у даљем тексту: послодавци) из делатности подручја важења, осим за директоре послодаваца са којима се закључује посебан уговор о уређивању права и обавеза у складу са одредбама закона.

#### **5. Почетак и рок важења**

1.1. Овај колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана потписивања, а примењује се за исплату зарада, накнада и других примања за мај 1995. године и наредне месеце у складу са овим колективним уговором.

1.2. Овај колективни уговор се закључује на неодређено време, осим одредаба којима се уређују зараде, додаци и друга лична примања, које се закључују са роком важења до 31. марта 1996. године.

Изузетно из става 1. ове тачке одредба којом се одређује цена рада за коефицијент 1, закључује се са роком важења утврђеним овим колективним уговором.

1.3. Уговорне стране се обавезују да најкасније од 28. фебруара до 31. марта сваке године почну поступак преговарања о цени рада, накнадама и осталим додацима и утврде цене рада, накнаде и остале додатке, који ће се примењивати од 1. априла текуће до 31. марта наредне године.

1.4. Свака од уговорених страна може отказати овај уговор у писменој форми, са отказним роком од три месеца.

У случају отказа колективни уговор се примењује најдуже до рока утврђеног у ставу 2. ове подтачке, а учесници су сагласни да поступак преговарања започну у року од 15 дана од дана подношења отказа.

5.5. Свака од уговорених страна може покренути иницијативу за измене и допуне овог колективног уговора, а други учесник је дужан да у року од 15 дана од дана достављања иницијативе образује преговарачки тим и отпочне преговоре.

## **6. Непосредна примена**

Овај колективни уговор се непосредно примењује по питањима која су уређена у облику непосредно примењивих норми.

Појединачним колективним уговором могу се утврдити већа права од права утврђених овим колективним уговором, ако то није у супротности са законом и Општим колективним уговором као и других права која нису утврђена овим уговором.

### **II. РАДНИ ОДНОСИ**

#### **1. Заснивање радног односа.**

1.1. Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси директор или други надлежни орган, у складу са одредбама одговарајућег акта послодавца.

1.2. Ако појединачним колективним уговором није друкчије одређено одлуку о избору између пријављених кандидата по огласу доноси директор.

1.3. Директор послодавца је дужан да у року од 15 дана од дана истека последњег дана за пријаве кандидата по објављеном огласу, изврши избор између кандидата који испуњавају услове за заснивање радног односа.

Одлука о избору доставља се свим кандидатима у року од 8 дана од дана доношења одлуке, са поуком да сваки кандидат има право да се у наредних 8 дана упозна са материјалом о избору, да их размотри и да уложи захтев за заштиту права.

1.4. Одлуку о заснивању радног односа без јавног оглашавања, у случајевима предвиђеним законом, доноси директор.

Радни однос без јавног оглашавања може да се заснује са радником на основу споразума са надлежним органом другог предузећа, задруге, установе или другог правног лица у случајевима када се ради о раднику:

- посебне стручности, односно знања и искуства стеченог радом, потребног послодавцу,

- за чијим је радом престала потреба у другој задрузи, предузећу установи или другом правном лицу, а код послодавца постоји потреба да се са таквим радником заснује радни однос.

Радни однос преузимањем заснива се уз сагласност радника, осим када се преузима радник за чијим је радом престала потреба због технолошких и других унапређења којима се доприноси продуктивности рада.

Ако радник за чијим радом је престала потреба одбије да заснује радни однос, под условом да се преузима за рад на радном месту које одговара његовој стручној спреми, односно радној способности, престаје му радни однос у складу са одредбама закона.

1.5. Пробни рад се одређује за радна места за које је то предвиђено актом послодавца о систематизацији послова и задатака, у складу са законом.

1.6. Радни однос у својству приправника заснива лице са високом, вишом или средњом стручном спремом, односно са трећим или четвртим степеном стручне спреме ради оспособљавања за самостално и успешно обављање послова и задатака радног места за које се заснива радни однос.

Радници са посебним овлашћењима и одговорностима не могу заснивати радни однос у својству приправника.

Послови и задаци за чије обављање приправник заснива радни однос на одређено или неодређено време утврђују се општим актом послодавца о систематизацији послова и задатака.

Приправнички стаж траје за приправнике који поседују.

- средњу стручну спрему, односно III или IV степен стручне спреме до шест месеци,
- вишу стручну спрему до осам месеци,
- високу стручну спрему до дванаест месеци.

Програм обуке приправника за време приправничког стажа утврђује директор, којим се утврђује начин оспособљавања приправника за самостално обављање послова и задатака радног места за које је засновао радни однос.

Садржину и поступак полагања стручног испита одређује директор послодавца својом одлуком, с тим да се стручни испит мора полагати најкасније по истеку 15 дана од престанка приправничког стажа.

Приправнички стаж се полаже пред стручном комисијом чији састав одређује директор, а у чији састав улазе радници или спољни чланови најмање исте стручне спреме, а најмање један члан и исте струке коју има радник који полаже стручни испит.

Ако приправник из неоправданог разлога није приступио полагању стручног испита, или није положио стручни испит радни однос му престаје. Радни однос у складу са одредбама закона може престати и приправнику који је засновао радни однос на одређено време.

Ако је радник засновао радни однос на неодређено време и положи стручни испит распоређује се на послове радног места за које је засновао радни однос, а може се према потреби послодавца распоредити и на дуго

радно место које одговара његовој стручној спреми одређеног смера и струке у складу са одредбама овог колективног уговора о распоређивању радника.

1.7. Директор је дужан да са радником који заснива радни однос закључи писмени уговор о запошљавању, којим се утврђују послови које ће радник обављати, цена за те послове, елементи за утврђивање зараде, као и друга права и обавезе радника у складу са овим колективним уговором, односно појединачним колективним уговором ако га послодавац закључује.

Директор је дужан да обезбеди да сваки радник који заснива радни однос, пре ступања на рад, буде упознат са општим актима послодавца и одредбама овог колективног уговора.

## **2. Распоређивање радника**

2.1. Радник се распоређује на радно место ради чијег је вршења засновао радни однос.

У току трајања радног односа радник може бити распоређен на свако радно место које одговара његовој стручној спреми одређене врсте занимања, знању и способностима.

Одлуку о распоређивању у случајевима из ст. 1. и 2. ове подтачке доноси директор послодавца.

2.2. У изузетним случајевима радник може бити распоређен да врши послове радног места за које се тражи нижи степен стручне спреме одређене врсте занимања, и то у случају:

- више силе која је настала или непосредно предстоји,
- прекида рада на радном месту на које је распоређен,
- неодложне замене одсутног радника,
- пружању помоћи другим радницима послодавца због изненадног повећања обима послова на другим радним местима или када је то неопходно због извршавања преузетих обавеза и рокова њиховог извршења,
- у другим изузетним случајевима.

Радник је дужан да обавља послове радног места на које је привремено распоређен, у смислу претходног става, за све време трајања изузетних околности, осим у случају замене изузетно одсутног радника када распоређивање може трајати најдуже 30 дана.

2.3. Радник се може распоредити да ради привремено на радном месту изван седишта послодавца, односно на радном месту у другом месту од оног у коме је до тада радио, на основу одлуке директора послодавца,

под условом да се распоређује на радно место које одговара његовом степеном стручне спреме одређене врсте занимања.

Одлука о распоређивању на рад у друго место може се донети уз пристанак радника нарочито у следећим случајевима:

- обављања делатности послодавца који се не појављују као стални или редовни послови,
- завршетка започетих послова у случају проширења обима започетог посла, односно замена изненада одсутног радника,
- пружање неопходне стручне и друге помоћи радницима који раде на пословима и задацима радног места ван седишта послодавца, односно радног места на коме је радник до тада радио.

Распоређивање радника на рад у друго место без његовог пристанка може се извршити под условом да се обављају послови из делатности послодавца, и да је удаљеност од места у коме радник ради до места у које се распоређује на рад мање од 50 км у једном правцу или су место рада и место у које се радник распоређује на територији исте општине, односно града, а организован је редован превоз који омогућава благовремени долазак радника на рад и повратак са рада обезбеђена је накнада превоза у висини цене превоза у јавном превозу.

2.4. Радница за време трудноће и са дететом предшколског узраста, радник код кога је утврђена инвалидност, самохрана мајка, радница са пекко 25 и радник са преко 30 година стажа осигурања не може да се распореди на рад код истог послодавца из једног у друго место без његове сагласности.

2.5. Радник може за део радног времена у оквиру радне недеље или пуно радно време да буде, уз његову сагласност, упућен на рад на одређено време код другог послодавца на радно место које одговара његовој стручној спреми одређене врсте занимања на основу споразума послодавца.

Радник може бити упућен у смислу става 1. ове подтачке и без његове сагласности најдуже до три месеца.

Радник и даље остварује права, обавезе и одговорности код послодавца који га упућује, као и зараду за рад обављен код другог послодавца у висини која је за радника повољнија.

### **3. Дисциплинска и материјална одговорност**

3.1. Радници одговарају за повреде радних обавеза ако су повреде у време извршења биле утврђене овим уговором, односно појединачним колективним уговором послодавца ако се исти закључује.

3.2. Повреде радних обавеза могу бити теже и лакше, с обзиром на њихов утицај на остварење радних и пословних задатака.

3.3. Лакше повреде радних обавеза су:

1. неоправдано закашњење и неоправдан излазак са рада пре завршетка радног времена најмање три радна дана у току три месеца,

2. неоправдан излазак са посла од једног радног дана у току једног месеца, а највише два радна дана у току године,

3. неоправдано пропуштање радника да у току 24 часа обавести непосредног руководиоца о спречености за долазак на посао,

4. недолично понашање према запосленим (свађа, увреда и сл.) непосредном руководиоцу, односно директору,

5. неоправдано дуже коришћење времена за дневни одмор или неоправдано коришћење времена за дневни одмор ван термина који је одређен одлуком овлашћеног радника, до два пута у току једног месеца,

6. неквалитетно извршавање послова и задатака због немарности и алкавости у току месеца,

7. неблаговремено извршавање радних задатака, незаконито располагање средствима којима располаже, а којима се наноси мања штета послодавцу,

8. друге повреде радних обавеза које произилазе из процеса рада, а не представљају тежу повреду радне обавезе за коју се изриче мера престанка радног односа.

3.4. Теже повреде радних обавеза су:

1. неизвршавање и несавесно, неблаговремено и немарно извршење радних обавеза,

2. незаконито располагање средствима којим се послодавцу наноси штета,

3. нецелисходно и неодговорно коришћење средстава рада којим се наноси штета послодавцу,

4. неостваривање предвиђених резултата у раду из неоправданих разлога у периоду од три месеца,

5. повреда прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетног деловања отровних и других опасних материја,

6. злоупотреба положаја и прекорачење датог овлашћења,

7. одавање пословне, службене и друге тајне утврђене законом, односно општим актом послодавца,

8. злоупотреба права коришћења боловања,

9. повреда прописа и непредузимање мера ради заштите радника, средстава рада и животне okoline,

10. ометање једног или више радника у процесу рада којим се изразито отежава извршење радних обавеза,

11. недостојно, увредљиво или на други начин непримерено понашање према грађанима, правним лицима и другим странкама у поступку пред послодавцем,

12. ометање грађана, правних лица и других странака у остваривању њихових права и интереса у поступку пред послодавцем,

13. одбијање давања података или давање нетачних података правним лицима, грађанима и другим физичким лицима ако је давање података прописано законом или прописом донетим на основу закона, као и општим актом послодавца, а то је било од битног утицаја на доношење одлуке код послодавца,

14. организовање рада политичких странака код послодавца,

15. давање нетачних података од стране одговорних радника којим се радник обмањује у погледу остваривања права из радног односа,

16. неовлашћена послуга средствима поверених радницима за извршавање послова односно задатака,

17. долазак на посао у напитом стању или употреба алкохола или другог наркотичног средства за време рада више пута у току месеца, а чиме се смањује способност за рад,

18. поступци и радње којима се нарушавају међуљудски односи међу радницима код послодавца,

19. изазивање нереди или учествовање у тучи код послодавца или на службеном путу,

20. неоправдано узастопно изостајање са рада четири радна дана, или неоправдано изостајање са рада највише пет дана са прекидима у току 12 месеци,

21. неизвршавање судске одлуке из области радних односа,

22. изношење или преношење нетачних чињеница у намери да се раднику или послодавцу умањи углед,

23. давање лажног исказа у поступку утврђивања дисциплинске или материјалне одговорности, који је био од утицаја за доношење одлуке,

24. свесно прикривање и непријављивање теже повреде радне обавезе,

25. прикривање оштећених средстава за рад и непријављивање проузроковане штете,



26. прибављање неоснованих материјалних повластица, као и при-  
мање поклона и других погодности у вези са радом,

27. понављање лакших повреда радних обавеза.

3.5. За учињену лакшу повреду радне обавезе запосленим се може  
изрећи дисциплинска мера јавна опомена.

Новчана казна се може изрећи за лакше повреде радних обавеза у  
смислу овог колективног уговора, и теже повреде радних обавеза од 11. до  
27. из подтачке 3.4. овог поглавља.

За теже повреде радних обавеза од 1 до 10 подтачке 3.4. овог по-  
главља обавезно се изриче мера престанка радног односа уколико је на-  
ступила штета за послодавца, ако је повреда учињена умишљајем или из  
свесног нехата и ако нису утврђене олакшавајуће околности за запосленог  
који је повреду учинио.

Под штетом из предходног става подразумевају се следећи случа-  
јеви:

- ако је повредом радне обавезе причињена штета послодавцу чија  
висина прелази 1/3 просечне месечне нето зараде исплаћене по запосленом  
у Републици у привреди за претходни месец по последњем објављеном  
податку,

- ако је учињеном повредом угрожен живот и здравље других за-  
послених или су учињеном повредом доведени у непосредну опасност жи-  
вот или здравље других лица,

- ако је учињена повреда имала за последицу прекид рада посло-  
давца или немогућности извршења уговорених обавеза.

Приликом извршења дисциплинске мере дисциплински органи  
узимају у обзир следеће околности: тежина повреде радне обавезе и њене  
последице, степен одговорности радника, услови под којим је повреда  
учињена, ранији рад и понашање радника, друге околности које су од зна-  
чаја, а које би могле утицати на изрицање мере.

3.6. Дисциплински органи у смислу овог колективног уговора су:

- дисциплинска комисија,

- директор,

- управни одбор, Скупштина или други надлежни другостепени  
орган код послодавца у складу са општим актом.

Дисциплинска комисија одлучује о дисциплинској одговорности  
радника за учињену повреду радне обавезе због које се изриче мера прес-  
танка радног односа и изриче му ову дисциплинску меру.

Директор одлучује о дисциплинској одговорности радника за повреде радне обавезе за које се изричу мера јавна опомена и новчана казна и изриче ове дисциплинске мере.

Дисциплинска комисија се састоји од представника и два члана који се бирају на време од две године. Дисциплинску комисију бира Скупштина, односно други надлежни орган у складу са општим актом послодавца.

По приговору на одлуку првостепеног дисциплинског органа одлучује Управни одбор, Скупштина односно други надлежни орган у складу са општим актом послодавца, односно појединачним колективним уговором.

3.7. Дисциплински поступак се води у складу са одредбама закона.

Директор може поверити вођење дисциплинског поступка, до степена одлучивања о дисциплинској одговорности другом стручном запосленом код послодавца.

3.8. Дисциплинска мера јавна опомена извршава се објављивањем одлуке на огласној табли код пословође на уобичајен начин.

Дисциплинска мера новчана казна извршава се наплатом од зараде коју је радник остварио у месецу у коме је изречена мера.

Ако новчана казна траје један месец изриче се једнократно, а ако се изриче за више месеци њена наплата се понавља сваког месеца, али увек у висини утврђеној у односу на зараду радника која је остварена у месецу у коме је изречена новчана казна.

Орган који је покренуо дисциплински поступак не може изрећи дисциплинску меру.

3.9. Радник може бити привремено удаљен са радног места или са рада код послодавца у следећим случајевима:

1. ако је затечен у вршењу теже повреде радне обавезе,
2. ако би његов рад онемогућавао или отежавао рад других радника односно процес рада или пословања која околност се утврђује у зависности од конкретног случаја,
3. ако је против њега покренут поступак због теже повреде радне обавезе за коју се изриче мера престанка радног односа,
4. ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом.

Радник који је привремено удаљен са радног места, распоређује се на друго радно место које одговара степену његове стручне спреме, одређене врсте занимања, а ако таквог радног места нема распоређује се на

радно место за које се захтева непосредно нижи степен стручне спреме одређене врсте занимања.

Удаљење радника се врши на основу одлуке директора послодавца.

Против одлуке о удаљењу радник може уложити приговор Управном одбору, односно другом другостепеном органу у складу са општим актом, односно појединачним колективним уговором.

3.10. Радник који на раду или у вези са радом намерно или из крајње непажње проузрокује штету послодавцу дужан је да исту надокнади.

Захтев за накнаду штете се подноси Дисциплинској комисији.

У оправданим случајевима када би накнађивањем штете породица радника била доведена у тешку материјалну ситуацију, накнада штете се може одлуком Комисије из става 1. ове подтачке умањити највише до  $\frac{1}{2}$  у посебно тешким случајевима, или се омогући раднику да накнаду изврши уплатом на рате, али не дуже од 1 године.

3.11. Ако радник претрпи штету на раду или у вези са радом има право да од послодавца захтева накнаду штете по општим начелима о одговорности за штету. Послодавац одговара за штету због повреде на раду и у случајевима када нема његове кривице лица за које оно одговара, ако је штета проузрокована опасном ствари или у делатностима са повећаном опасношћу.

3.12. Приговор против одлуке комисије која утврђује материјалну одговорност радника подноси се Управном одбору, односно другом надлежном другостепеном органу код послодавца у складу са општим актом, односно појединачним колективним уговором.

#### **4. Престанак радног односа и отказни рок**

4.1. Раднику престаје радни однос у складу са законом.

4.2. Радник има право и дужност да за случајеве престанка радног односа по основама у смислу закона, остане на раду од дана достављања одлуке о престанку радног односа (отказни рок) и то у трајању:

- месец дана за раднике који имају до 10 година укупног радног стажа,
- два месеца за раднике који имају преко 10 година до 20 године укупног радног стажа,
- два месеца за раднике који имају преко 10 година укупног радног стажа.

Радник има право, за време трајања отказног рока на плаћено одсуствовање са рада, ради тражења другог запослења од најмање 20 часова

седмично, а о времену одсуствовања са рада радник ће се споразумети са директором послодавца.

## 5. Престанак потребе за радом радника

5.1. Престанак потребе за радом радника због техничких и других унапређења, економских тешкоћа, могућег стечаја утврђује директор, на основу и у складу са Програмом технолошких, економских или организационих промена код послодавца на основу следећих критеријума.

- остварени резултати рада радника у односу на нормативе – стандарде рада (успешност радника у раду) као основни критеријум,
- поседовање стручне спреме потребне за обављање одговарајућих послова,
- дужина радног стажа код послодавца,
- дужина радног искуства у раду на одређеним пословима,
- социјални положај радника и чланова његовог домаћинства.

Ако више радника остварује једнаке резултате рада (истоветна успешност у раду) за утврђивање радника за чијим радом је престала потреба користе се као корективни остали критеријуми из претходног става према утврђеном редоследу.

5.2. Критеријум успешности у раду утврђује се с обзиром на остварене резултате радника на радном месту на које је распоређен у односу на норматив – стандард рада.

Оцену о радној способности радника даје директор послодавца имајући нарочито у виду остварене радне резултате, остварени ниво зараде на радном месту на коме ради и околност неизрицања дисциплинских и других мера раднику.

Оцена радног доприноса радника вреднује се од 1 до 10.

5.3. Критеријум стручне спреме с обзиром на степен стручне спреме одређене врсте занимања који се тражи за обављање послова радног места на које је распоређен радник чији се рад оцењује.

По основу критеријума стручне спреме предност има радник са вишим степеном стручне спреме у односу на радника са нижим степеном, уколико се за послове радног места захтева више степена стручне спреме.

Применом критеријума стручне спреме на све раднике послодавца вредновање се врши на начин да одговарајући степен стручне спреме има вредност одговарајућег броја бодова.

У оквиру критеријума стручне спреме радника, као корективни критеријум утврђује се критеријум радне успешности на начин да се рад-

ником за чијим радом престаје потреба проглашава радник који је у периоду од 1 до 3 године остварио нижу зараду.

5.4. Критеријум дужине радног стажа код послодавца утврђује се с обзиром на дужину стажа осигурања коју је радник остварио на раду код послодавца. Применом критеријума дужине радног стажа осигурања код послодавца на све раднике послодавца вредновање се врши на начин што се свака година стажа осигурања вреднује са 0,5 бодова.

Критеријум дужине радног стажа за раднике са преко 35 година пензијског стажа и раднице са преко 30 година пензијског стажа неће се примењивати већ ће се настојати да се њихово питање у оквиру корективних критеријума реши путем докупа стажа до нивоа остваривања права на пуну старосну пензију.

Применом овог критеријума предност има радник са дужим стажом осигурања оствареног код послодавца.

5.5. Критеријум радног искуства у раду на одређеним пословима утврђује се с обзиром на време које је радник провео обављајући послове и задатке на које је распоређен.

По основу критеријума радног искуства у раду на одређеним пословима предност има радник са дужим радним искуством у односу на друге раднике који су остварили краће искуство у раду на пословима одређеног радног места.

Применом критеријума дужине радног искуства у раду на одређеним пословима на све раднике послодавца вредновање ће се извршити тако што ће се свака година рада на одређеним пословима вредновати са 0,5 бодова.

5.6. Критеријум социјалног положаја радника и чланова његовог домаћинства утврђује се с обзиром на број чланова домаћинства и износ просечног прихода по члану домаћинства.

По основу критеријума социјалног положаја предност има радник са већим бројем чланова породичног домаћинства, односно са нижим износом просечног прихода по члану домаћинства.

Применом овог критеријума вредновање се врши на тај начин што се раднику који по члану домаћинства остварује до 50% гарантоване зараде даје 10 бодова, а за раднике од 50% до пуног износа гарантоване зараде по члану домаћинства даје 5 бодова.

5.7. Применом критеријума из овог колективног уговора директор послодавца утврђује листу радника за чијим радом је престала потреба и са том листом пре њеног објављивања упознаје организацију синдиката. Организација синдиката је дужна да у року од 7 дана од дана пријема лис-

те из претходног става заузме став по тој листи и са тим ставом упозна директора послодавца.

Уколико организација синдиката има примедбе на листу радника за чијим радом је престала потреба код послодавца, или на поступак утврђивања саме листе, са тим примедбама упознаје и Управни одбор, односно други надлежни орган, код послодавца, чија одлука по овим примедбама је коначна.

5.8. После коначности листе радника за чијим је радом престала потреба код послодавца директор послодавца је дужан да у року од 30 дана од дана коначности те листе, са сваким радником појединачно утврди начин решавања његових права по основу одредаба закона, Општег колективног уговора и овог колективног уговора.

Уколико се у року из претходног става не постигне сагласност радника и директора о начину решавања права радника директор ће решењем у року од наредних 15 дана одредити један од начина решавања права радника који према околностима оцени да је најповољнији по радника.

О поступку и мерама за решавање права радника за чијим је радом престала потреба директор је дужан да редовно обавештава организацију синдиката, која ако то процени може узети учешће у предлагању мера за остваривање права радника за чијим је радом престала потреба.

5.9. Радници са преко три месеца трудноће, на породилском одсуству са дететом до две године живота, самохраном родитељу и усвојиоцу или стараоцу малолетног детета, раднику инвалиду чији је укупан приход по члану домаћинства испод 50% гарантоване зараде не може престати радни однос по основу престанка потребе за радом радника.

### **III. РАДНО ВРЕМЕ, ОДМОР И ОДСУСТВОВАЊЕ СА РАДА**

#### **1. Радно време**

1.1. Радно време радника износи 40 часова у једној седмици.

1.2. Директор послодавца доноси одлуку о распореду радног времена у оквиру укупног годишњег радног времена и о почетку и завршетку радног времена.

Изузетно од става 1. одлуку о почетку и завршетку радног времена може у изузетним околностима променити и овлашћени радник за поједину групу послова, али само уз писмену сагласност директора послодавца.

Радно време радника за време боловања, плаћеног одсуства и годишњег одмора евидентира се за исти број часова које би радник остварио да је радио.

1.3. Радник је дужан да ради дуже од пуног радног времена у следећим случајевима:

- изузетно повећања обима рада,
- завршетка започетог процеса рада чије би одлагање могло да проузрокује штетне последице по послодавца,
- замена изненадно одсутног радника у континуираном процесу рада,
- у осталим случајевима утврђеним одредбама закона.

Одлуку о раду дужем од пуног радног времена доноси директор послодавца.

Рад дужи од пуног радног времена у случајевима утврђеним законом може трајати док трају околности због којих је уведен, а за остале случајеве у смислу овог колективног уговора из става 1. у трајању које не може бити дуже од 10 часова седмично.

## 2. Годишњи одмор

2.1. Радник који у календарској години има годину дана рада код послодавца има право на годишњи одмор у трајању од 18 радних дана, увећаних најмање за:

- један радни дан за сваке три навршене године радног стажа, рачунајући и стаж осигурања са увећаним трајањем,
- три радна дана инвалиду, самохраном родитељу са дететом до три године старости, родитељу са двоје или више деце до 14 година живота и раднику који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју.

Ако се истовремено стичу два или више услова увећања предвиђених овом алинејом, увећање годишњег одмора износи 5 дана.

2.2. Годишњи одмор утврђен по подтачки 2.1. овог поглавља увећава се и за:

- А) Сложеност послова
- за раднике са посебним овлашћењима и одговорностима – 3 радна дана,
  - за раднике са високом или вишом стручном спремом – 2 радна дана,
  - за раднике са средњом или нижом стручном спремом – 1 радни дан;

#### Б) Здравствено стање радника

- раднику са хроничним обољењем, по препоруци лекара – 2 радна дана,

- раднику инвалиду II и III категорије – 4 радна дана.

2.3. Изузетно од одредаба подтачке 2.1. и 2.2. овог поглавља директор може одобрити увећање годишњег одмора од 6 радних дана по основу натпросечних резултата у раду.

2.4. Годишњи одмор може се одредити решењем директора у трајању до 30 радних дана, осим у случајевима предвиђеним одредбама закона када се може утврдити увећање годишњег одмора за посебне категорије радника.

2.5. План годишњег одмора сачињава директор послодавца у складу са потребама послодавца, узимајући у обзир жеље радника у мери у којој то није у супротности са потребама послодавца.

2.6. Решење о коришћењу годишњег одмора, у складу са планом коришћења годишњих одмора, мора се урачунати раднику најкасније 10 дана пре почетка коришћења годишњег одмора.

2.7. Уколико радник користи годишњи одмор у два дела радник је дужан да коришћење другог дела годишњег одмора пријави директору послодавца најкасније на 7 дана пре почетка коришћења тог дела одмора.

Директор послодавца је овлашћен да због потреба организације процеса рада код послодавца, одреди други термин коришћења другог дела годишњег одмора радника.

### **3. Плаћено одсуство**

3.1. Радник има прво на плаћено одсуство са рада до 7 радних дана у календарској години у следећим случајевима:

- ступање у брак – 5 радних дана,
- смрти члана уже породице (брачни друг, деца, родитељ, браћа и сестре радника) као и смрти лица које живи у заједничком породичном домаћинству радника – 5 дана,
- селидбе сопственог домаћинства радника – 3 радна дана,
- заштите и отклањања штетних последица у домаћинству, проузрокованих елементарним непогодама – 3 радна дана,
- полагања стручног испита и другог испита по један дан а укупно 6 радних дана у току календарске године,
- коришћење рекреативног одмора са упутом синдиката – 7 радних дана,



- добровољног давања крви – два радна дана,
- крсна слава – 1 радни дан.

Изузетно од претходног става радник има право на плаћено одсуство у случају рођења детета још 5 радних дана.

#### **4. Неплаћено одсуство**

4.1. Послодавац је дужан да раднику омогући одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство) у следећим случајевима:

- 5 радних дана за неговање болесног члана уже породице,
- 2 радна дана за случај смрти сродника који нису наведени у алинеји 2. подтачка 3.1. став 1. овог поглавља.

4.2. Директор послодавца, на захтев радника, може одобрити раднику неплаћено одсуство до 30 дана у следећим случајевима:

- образовања, оспособљавања, усавршавања или специјализација на сопствени трошак,
- изградња сопствене стамбене зграде, поправке, адаптација стамбене зграде или стана,
- учествовање у културним, спортским, радно-производним и другим такмичењима и манифестацијама,
- лечење на сопствени трошак,
- обављање других приватних послова.

Директор послодавца својим решењем одобрава коришћење неплаћеног одсуства, као и дужину неплаћеног одсуства из претходног става ове подтачке.

4.3. Када то околности захтевају, неплаћено одсуство у случајевима из подтачке 4.2. може се раднику одобрити у трајању дужем од 30 дана, с тим што је за такво одсуство неопходна сагласност овлашћене организације синдиката.

### **IV. ЗАРАДЕ, ДОДАЦИ, НАКНАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА**

#### **1. Најниже цене рада**

1.1. Овим колективним уговором утврђују се елементи на основу којих се одређују најниже цене рада по типичним радним местима, цене рада за коефицијент 1, односно за најједноставнији рад код послодавца.

1.2. Цена рада за најједноставнији рад за период од 1. маја 1995. године до 30. септембра 1995. године утврђује се у нето износу 250,00 ди-

нара месечно, односно у нето износу 1,44 динара по радном часу, при чему се за утврђивање цене рада радног часа полази од тога да месец има 174 радна часа.

Појединачним колективним уговором може се утврдити и већа цена рада од цене рада из става 1. ове подтачке али не више од 50% исте.

Учесници овог колективног уговора ће најкасније 1. септембра 1995. године отпочети преговоре ради утврђивања цене рада за најједноставнији рад од 1. октобра 1995. године до 31. марта 1996. године.

1.3. Цене рада за типична радна места утврђују се множењем цене рада за најједноставнији рад утврђене у подтачки 1.2. са коефицијентом за типична радна места утврђеним у табели у прилогу овог колективног уговора.

1.4. При утврђивању коефицијената за цену рада по сваком раднику, директор послодавца по правилу преузима коефицијенте утврђене овим колективним уговором за радно место на које је распоређен.

Појединачним колективним уговором се могу утврдити случајеви када директор може раднику утврдити већу цену рада до 30% од утврђене колективним уговором за то радно место, о чему је дужан да обавести друге учеснике појединачног колективног уговора.

Директор послодавца не може раднику утврдити нижу цену рада од утврђене овим колективним уговором, односно појединачним колективним уговором за радно место на које је радник распоређен.

1.5. Цена рада за најједноставнији рад и цене рада по радним местима не могу се, на основу овог колективног уговора, нити се то овлашћење може дати при закључењу појединачног колективног уговора, уговарати у нижем износу од утврђених овим колективним уговором за најједноставнији рад и за типична радна места. Изузетно у 1995. години, када то послодавац и организација синдиката процене нужним, појединачним колективним уговором се цена рада може уговорити и у нижем износу, а не ниже од 75% од цене рада за најједноставнији рад утврђене овим колективним уговором.

Цена рада утврђена у нижем износу у смислу претходног става може се утврдити на период од најдуже 3 месеца, а након протекла тог периода учесници појединачног колективног уговора уговарају нови износ цене рада. Ако учесници појединачног колективног уговора не постигну договор о новој цени рада непосредно се примењује износ цене рада за најједноставнији рад утврђен овим колективним уговором и коефицијенти по радним местима за типична радна места по овом колективном уговору, односно по радним местима утврђених појединачним колективним уговором.

## **2. Утврђивање зарада**

2.1. Зараде радника се утврђују на основу цене рада (сатнице) по типичним радним местима и другим радним местима код послодавца и оствареног радног учинка, односно резултата у односу на утврђене нормативе и стандарде рада.

За радна места за која нису утврђени нормативи и стандарди рада, осим цене рада, на зараду радника утиче оцена непосредног руководиоца, односно директора о раду тог радника.

2.2. Директор послодавца утврђује нормативе и стандарде рада, као и друге критеријуме за утврђивање зараде радника, о којима је дужан да благовремено упозна радника, као и његовим променама.

Код преговарања о ценама рада о радним местима нормативи и стандарди рада морају бити доступни синдикалној организацији и радницима.

У току важења колективног уговора нормативи и стандарди рада се не могу мењати без сагласности организације синдиката.

2.3. Зараде радника распоређених на радна места на која се не примењују нормативи и стандарди рада ради утврђивања зараде утврђује се на основу оцене радног доприноса радника, с тим да зарада не може одступати на више од 30% и за мање до 15% у односу на цену рада радника, а умањење цене рада по основу незадовољавајућих резултата може се вршити највише три пута у току године.

2.4. Зарада радника за пуно радно време и резултате рада по квалитету и квантитету у нивоу утврђеном нормативима и стандардима рада утврђује се у висини цене рада радног места на које је радник распоређен.

2.5. Зарада се по правилу исплаћује једном месечно, на дан који заједно договарају директор и организација синдиката, а не после 20-тог у месецу за претходни месец. Ако се утврди и омогући исплата зарада у два дела, тада рокови за исплату зарада не могу бити после 15. (први део) и после 25 (други део) у месецу за претходни месец.

2.6. зарада је по правилу пословна тајна, осим ако појединачним колективним уговором није утврђено да се зарада радника не сматра пословном тајном послодавца.

## **3. Зарада директора послодавца**

1.1. Зарада директора по свим основама се утврђује посебним уговором који овај закључује са органом управљања послодавца.

Наведеним уговором утврђује се обавеза директора у односу на пословање послодавца, његова овлашћења у складу са законом и договореним износом зарада у односу на предузете обавезе и овлашћења.

1.2. Директору припадају и друга примања и накнаде сагласно овом колективном уговору и појединачном колективном уговору ако се закључује.

#### **4. Додаци и накнаде**

4.1. Послодавац је дужан да раднику исплати додатак на зарadu у износу 0,5% цене рада радног места за сваког пуну годину радног стажа оствареног у радном односу.

4.2. Послодавац је дужан да раднику исплати додатак на зарadu у висини цене рада увећане и то:

за рад на дан државног празника, за који је законом предвиђено да се не ради – за 50%,

за рад ноћу (између 22,00 и 6,00 наредног дана) – за 35%,

за прековремени рад у који се урачунава радно време унапред одређено по основу годишње прерасподеле радног времена – за 35%.

4.3. Послодавац је дужан да обезбеди раднику:

- регрес за коришћење годишњег одмора у висини просечне месечне нето зараде по раднику у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике. Регрес се исплаћује једнократно или највише у три дела, а ако се исплата врши у деловима тада се износ исплате дела регреса утврђује на основу процента неискоришћеног регреса у претходним исплатама и износа просечне зараде у привреди Републике који је познат на дан исплате,

- отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности – у висини троструког износа нето зараде коју би остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од троструке просечне нето зараде по раднику исплаћене код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата отпремнине,

- помоћ породици у случају смрти радника – у висини трошкова погребних услуга.

4.4. Послодавац може раднику да обезбеди:

- јубиларну награду поводом јубиларних година рада код послодавца, у висини од 50% просечне нето зараде код послодавца у месецу у

коме се јубиларна награда исплаћује. Јубиларном годином сматра се десета, двадесета и тридесета година рада код послодавца,

- солидарну помоћ за случајеве дуже или теже болести радника или члана породице, здравствене рехабилитације радника, наступа теже инвалидности, ублажавања последица елементарних непогода, пружања помоћи породици умрлог радника, смрти члана уже породице и др. – до износа двоструке просечне нето зараде код послодавца, односно у привреди Републике у месецу у коме се исплата врши, а у случају набавке лекова, лечења или смрти члана уже породице радника до износа трошкова према приложеном рачуну,

- кредит за набавку огрева, зимнице, уџбеника до износа двоструке просечне нето зараде исплаћене код послодавца, односно у привреди Републике у месецу у коме се кредит исплаћује са припадајућом каматом која не може бити виша од комерцијалне камате која се примењује у месецу у коме се одобрава кредит са роком враћања који не може бити дужи од 6 месеци.

4.5. Послодавац је дужан да раднику надокнади повећане трошкове који су у функцији извршења послова, а који имају карактер пословних расхода. Ако на други начин није обезбеђено подмирење повећаних трошкова их претходног става, послодавац је дужан да раднику обезбеди најмање

- накнаду трошкова превоза у јавном превозу, ради одласка на рад и повратка са рада, до висине цене превозне карте, с тим што тако утврђена накнада не може бити мања од 70% висине цене превозне карте,

- месечну накнаду за исхрану у току рада у висини 25% просечне нето зараде по запосленом у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике,

- дневницу за службено путовање у земљи – у висини од 8% просечне месечне нето зараде по запосленом у привреди Републике према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, с тим што се путни трошкови и трошкови ноћења, осим ноћења у хотелу "де лукс" категорије, признају у целисти, према приложеном рачуну,

- дневнице за службено путовање у иностранству – у износу и на начин који пропише надлежни државни орган,

- дневну накнаду за повећане трошкове рада и боравка на терену (теренски додатак) – у висини од 3% просечне месечне нето зараде по запосленом у привреди Републике према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Дневнице и теренски додатак се међусобно искључују.

4.6. Послодавац је дужан да раднику за чијим је радом престала потреба због технолошких, економских и организационих промена, док не оствари једно од права утврђених законом, обезбеди накнаду зараде у висини зараде коју би остварио на радном месту на коме је био распоређен.

4.7. Послодавац је дужан да раднику који користи годишњи одмор, или одсуствује са рада уз накнаду зараде, за време трајања ових одсуства обезбеди накнаду зараде у висини зараде коју би остварио на радном месту на које је распоређен да је радио.

4.8. Послодавац је дужан да раднику обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене неспособности за рад, ако је неспособност проузрокована болешћу или повредом ван рада – у висини од 90% од зараде коју би остварио на радном месту на које је распоређен да је радио.

За време привремене неспособности за рад, ако је неспособност проузрокована повредом на раду, професионалном болешћу или болешћу детета, послодавац је дужан да раднику обезбеди накнаду зараде у висини зараде коју би остварио на радном месту на које је распоређен да је радио.

4.9. Послодавац је дужан да раднику обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини 80% зараде коју би остварио да ради, у следећим случајевима

чекање на распоређивање на друге послове, на преквалификацију или доквалификацију, према прописима о пензијско-инвалидском осигурању,

због обављања преквалификације или доквалификације на основу прописа о пензијско-инвалидском осигурању,

због прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа односно овлашћеног радника или због необезбеђења заштите на раду што може проузроковати опасност по живот и здравље радника и других лица, као и у другим случајевима прекида рада без кривице радника.

4.10. Послодавац је дужан да раднику обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини зараде коју би радник остварио да је радио на радном месту на које је распоређен у следећим случајевима;

за дане државних празника за које је законом прописано да се не ради и у дане верских празника у складу са законом,

за време стручног усавршавања и оспособљавања ради потреба процеса рада код послодавца,

за учествовање у својству члана, у раду седница државних и синдикалних органа на нивоу савезне државе Републике, покрајине, града и општине,

за време војне вежбе и одазивања на позив војних и других органа.

4.11. За време привременог удаљења радника са рада, радник има право на накнаду зараде у висини 1/2, а ако издржава породицу у висини 2/3 од зараде коју радник оствари да ради.

## V. ЗАШТИТА РАДНИКА НА РАДУ

1.1. Послодавац је дужан да раднику обезбеди све мере заштите на раду предвиђене Законом о заштити на раду,

Радник је дужан да средства заштите на раду користи у случајевима и на начин како је то законом предвиђено.

1.2. Послодавац је дужан да при планирању изградње и уређења нових пословних простора, и увођења нових процеса и метода рада затражи мишљење организације синдиката о планираним, односно потребним мерама заштите на раду од буке, штетних материја, вибрација и других штетних утицаја на живот и здравље радника.

1.3. Представник синдиката има право да се непосредно упозна са примењеним мерама заштите на раду и условима рада на сваком радном месту и да надлежним органима код послодавца предлаже предузимање прописаних мера заштите на раду. О предузетим мерама по предлогу из претходног става надлежни орган послодавца дужан је да у примереном року обавести представника синдиката.

## VI. ЗАШТИТА ПРАВА РАДНИКА

Заштита права радника се обезбеђује:

- поступањем у складу са законом и на закону заснованим прописима свих органа и овлашћених радника који одлучују о правима и обавезама радника,

- двостепеношћу у одлучивању о правима и обавезама и одговорностима радника,

- обавезним разматрањем иницијатива и предлога синдикалне организације послодавца у вези са остваривањем и заштитом права радника,

- преговарањем између синдикалне организације послодавца и директора послодавца при закључивању, односно изменама и допунама колективног уговора,

- обавезним обавештавањем радника о најбитнијим питањима која се односе на утврђивање њихових права, обавеза и одговорности.

## VII. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

1. Послодавац је дужан да организацији синдиката обезбеди информације о предлозима одлука које разматрају одговарајући органи управљања или ће их послодавац донети, а који су од значаја за економски и социјални положај радника.

2. Послодавац је дужан да омогући представнику синдиката присуствовање седницама органа управљања послодавца.

3. Послодавац је дужан омогућити представнику синдиката који поседује писмено овлашћење органа синдиката увид у релевантне акте ради вршења контроле спровођења колективног уговора.

4. Пословодни орган послодавца је дужан да за рад синдиката код послодавца осигура најмање услове предвиђене Општим колективним уговором.

5. Послодавац је дужан да за рад синдиката осигура или обезбеди и следеће услове:

- стручне, техничке, административне услове за рад синдиката, у мери колико је то неопходно за остваривање синдикалне функције,

- да се синдикална чланарина обрачунава и наплаћује приликом сваке исплате зарада радника, и уплаћује према одлукама Савеза синдиката Србије.

## VIII. УЧЕШЋЕ РАДНИКА У УПРАВЉАЊУ

Представник радника с обзиром на статус задружне својине над средствима послодавца има право да учествује у раду седница органа управљања послодавца, када се расправља и одлучује о следећим питањима:

појединачним правима радника,

мерама рационализације које подразумевају утврђивање вишка радника,

и другим питањима утврђеним појединачним колективним актом ако се закључује.

## IX. НАЧИН РЕШАВАЊА КОЛЕКТИВНИХ СПОРОВА

1. Спорови који настану у поступку закључивања измена и допуна овог колективног уговора решавају се:

поседовањем,

арбитражом,

другим методама.



1.1. За решавање спора посредовањем учесници овог колективног уговора именују по два посредника, стручњака за ту област која је предмет спора, у посреднички експертски тим.

Уколико се посредници усагласе, усаглашен предлог постављају странама у спору на разматрање.

Ако стране у спору прихвате усаглашени предлог посредничког експертског тима, сматраће се да је спор окончан, чиме се искључује коришћење других метода решавања спора.

1.2. Ако стране у спору не прихвате усаглашени предлог посредничког тима или ако у циљу решавања спора уопште не приступе посредовању, спор решавају арбитражом.

У саставу арбитраже улазе по два представника страна у спору, а изабрани представници споразумом бирају петог члана арбитраже. Изабрани чланови арбитраже су непристрасни стручњаци из области која је предмет спора. Арбитража доноси одлуку већином гласова арбитра у року од 15 дана од дана именовања.

Пред почетак арбитраже стране у спору, односно учесници овог колективног уговараће се писмено изјаснити о томе да ли је одлука арбитраже обавезујућа или није. Ако је одлука арбитраже обавезујућа губи се право на решавање спора другим методама.

Ако одлука арбитраже није обавезујућа, а једна од учесница у спору је не прихвати, у циљу решавања спора може користити и друге методе у складу са законом.

2. Правни колективни спорови (спорови у примени овог колективног уговора) решавају се арбитражом на начин и по поступку из подтачке 1.2. овог поглавља.

## Х. ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

1. Овај колективни уговор се сматра закљученим када га потпишу обе уговорне стране.

Колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана потписивања.

Колективни уговор се примењује од дана ступања на снагу.

2. Послодавци су дужни да ускладе појединачне колективне уговоре и општа акта са одредбама овог уговора у року од два месеца од дана ступања на снагу.

3. Ступањем на снагу овог колективног уговора престају да важе одредбе Посебног колективног уговора ("Службени гласник Републике Србије", број 21/91), и одредбе општих аката које су у супротности са одредбама овог колективног уговора.

4. Овај колективни уговор објавити у "Службеном гласнику Републике Србије".

Савез синдиката Србије,  
Синдикат радника занатства и  
приватног сектора Србије  
председник,  
**Светислав Владисављевић**, с. р.

Скупштина Савеза  
омладинских  
и студентских задруга  
Србије  
председник  
**Иван Миловац**, с.р.

Прилог 1.

### ТИПИЧНА РАДНА МЕСТА ПО ГРУПАМА ПОСЛОВА У ДЕЛАТНОСТИМА ОМЛАДИНСКОГ ЗАДРУГАРСТВА

Групе послова	Захтев стручности	Коефицијент
1	2	3
	Не захтева се стручност (неквалификовани радник)	1,00-1,300
I.	- хигијеничар - курир - кафе куварица - транспортни радник - други помоћни послови на стоваришту магацину	
II.	Захтева се стручна оспособљеност у трајању од 6 месеци до 2 године (II степен стручности) - дактилограф	1.35

Групе послова	Захтев стручности	Коефицијент
1	2	3
III.	Захтева се стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од две до три године (III степен стручности) - возач - продавац	1.50-1.60
IV.	Захтева се стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од четири или више година (IV степен) - технички секретар - магационер-економ - оператер - књиговођа - ликвидатор - референт обрачуна зарада - референт за чланство (шалтерски референт)	1.65-1.85
V.	Захтева се стручност која се стиче специјализацијом по основу средњег образовања или радног искуства на тим пословима - благајник - шалтерско комерцијални референт - пословођа	1.90-2.30
VI.	Захтева се стручност која се стиче вишим образовањем (VI степен) - самостални комерцијални референт - контиста	2.35-2.70
VII.	Захтева се стручност која се стиче факултетским, односно високим образовањем ( VII степен) - шеф пословнице - шеф службе (комерцијални, општи и правни, финансијски и рачуноводствени послови)	2.70-3.00

[Службени гласник Републике Србије, 51(1995), 23, 779-786]