



Lovska zveza *Slovenije*

P R A V I L N I K
O DELOVNIH RAZMERJIH IN PLAČAH
DELAVCEV STROKOVNE SLUŽBE
LOVSKE ZVEZE SLOVENIJE

Ljubljana, november 2009

Na podlagi 8. točke 22. člena Pravil Lovske zveze Slovenije ter v skladu z določbami Zakona o delovnih razmerjih (Ur. L. RS št. 42/2002, zadnja sprememba Ur. l. RS 45/2008), je Upravni odbor Lovske Zveze Slovenije na svoji 18. seji dne 29.10.2009 in 19. seji dne 28.11.2009 sprejel:

P R A V I L N I K
O DELOVNIH RAZMERJIH IN PLAČAH
DELAVCEV STROKOVNE SLUŽBE LOVSKE ZVEZE SLOVENIJE

I. UVODNE DOLOČBE

1. člen

Pravilnik o delovnih razmerjih delavcev strokovne službe Lovske Zveze Slovenije (v nadaljevanju Pravilnik) določa pravice in obveznosti delavcev zaposlenih na Lovski Zvezi Slovenije, plače ter druge prejemke, ki pripadajo zaposlenim pri Lovski zvezi Slovenije, način sklenitve delovnega razmerja oz. pogodbe o zaposlitvi ter drugo vsebino v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih (dalje ZDR).

II. SKLENITEV DELOVNEGA RAZMERJA

2. člen

- (1) Sklep o potrebi po zaposlitvi delavca sprejme Upravni odbor Lovske Zveze Slovenije (dalje: UO LZS).
- (2) Prosto delovno mesto direktorja strokovne službe razpiše Upravni odbor.
- (3) Direktor strokovne službe LZS objavi potrebo po delavcu na Zavodu za zaposlovanje in v glasilu Lovec, lahko pa tudi v drugem mediju.
- (4) V objavi oziroma razpisu delovnega mesta je potrebno med drugim navesti čas. za katerega se sklepa delovno razmerje (določen ali nedoločen čas), pogoje za sklenitev delovnega razmerja, trajanje poskusnega dela, rok za prijavo kandidata na delovno mesto in rok v katerem mora kandidat biti obveščen o izbiri.
- (5) Neizbrani kandidat ima pravice po ZDR.

3. člen

- (1) Delavec sklene delovno razmerje za delovno mesto, ki je določeno v Pravilniku o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest Lovske Zveze Slovenije, za katerega mora izpolnjevati predpisane pogoje.
- (2) Z delavcem sklene pogodbo o zaposlitvi direktor. S pogodbo se uredijo vprašanja delovnega razmerja v skladu z ZDR.
- (3) Pogodbo o zaposlitvi z direktorjem sklene predsednik LZS.
- (4) Delavca je potrebno pred sklenitvijo delovnega razmerja seznaniti s vsebino aktov Lovske zveze Slovenije, ki določajo njegove pravice in obveznosti.

4. člen

Z delavcem, ki se prvič zaposli v Lovski zvezi Slovenije se lahko sklene pogodba o zaposlitvi s poskusnim delom. V času poskusnega dela ocenjuje delavca tričlanska komisija, ki jo imenuje direktor. V komisijo so lahko imenovani tudi zunanji člani. Člani komisije morajo imeti vsaj enako stopnjo izobrazbe kot delavec, katerega poskusno delo ocenjujejo.

5. člen

Za delovno mesto, za katerega je v Pravilniku o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest v Lovski zvezi Slovenije določen pogoj opravljeni strokovni izpit, pa nobeden od kandidatov tega pogoja ne izpolnjuje, se sklene pogodba o zaposlitvi z enim od kandidatov za določen čas, do izteka roka, v katerem je delavec po pogodbi o zaposlitvi dolžan opraviti strokovni izpit.

6. člen

Delavcu lahko direktor Strokovnih služb pri Lovski Zvezi Slovenije odredi opravljanje tudi drugih nalog, ki ne sodijo v opis njegovega delovnega mesta, če se začasno poveča obseg dela ali če je potrebno začasno nadomestiti odsotnega delavca.

III. PLAČA IN DRUGI PREJEMKI

7. člen

S tem pravilnikom se določijo količniki za določitev osnovne plače, višina dodatkov k osnovni plači, merila in postopek za ugotavljanje delovne uspešnosti ter pogoji in postopek napredovanja delavcev Strokovne službe Lovske zveze Slovenije (v nadaljnjem besedilu: delavci).

Osnovna plača

8. člen

- (1) Osnova za obračun osnovne plače je količnik I za najmanj zahtevna dela v **vrednosti 42%** vsakokratne minimalne plače v RS.

9. člen

(določitev osnovne plače)

- (1) Za delovna mesta, določena v Pravilniku o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest v Strokovni službi Lovske zveze Slovenije, se določijo naslednji plačilni razredi za določitev osnovne plače:

I. Sekretariat:

- direktor	individualna pogodba
- generalni sekretar	5.30, 5.60, 6.00, 6.40, 6.80, 7.20;
- poslovni sekretar	3.10, 3.25, 3.40, 3.60, 3.80, 4.00;
- računovodja	3.10, 3.25, 3.40, 3.60, 3.80, 4.00;
- svetovalec za ekologijo divjadi	4.00, 4.20, 4.40, 4.70, 5.00, 5,30;

II. Založništvo:

- odgovorni urednik	4.40, 4.70, 5.00, 5.30, 5.60, 6.00;
- novinar in svetovalec za odnose z javnostmi	4.20, 4.40, 4.70, 5.00, 5,30, 5.60;
- tajnica založništva	2.30, 2.40, 2.50, 2.65, 2.80, 3.00;

- (2) Plačilni razred delovnega mesta brez napredovanja je določen s Pravilnikom o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest v strokovni službi LZS.

Dodatki

10. člen

(dodatek za delovno dobo)

Delavcu pripada dodatek za vsako dopolnjeno leto delovne dobe v višini 0,33% od osnovne plače.

11. člen

(dodatek za mentorstvo)

Delavcu, ki je določen za mentorja pripravniku, pripada dodatek za mentorstvo v višini do 5 % osnovne plače. Dodatek se obračunava za čas, ko delavec opravlja delo mentorja.

12. člen

(dodatek za specializacijo, magisterij in doktorat)

- (1) Dodatek za specializacijo po končanem univerzitetnem izobraževanju, znanstveni magisterij ali doktorat pripada delavcu v primeru, da izobrazba, pridobljena s specializacijo, magisterijem ali doktoratom v veljavnem aktu o sistemizaciji delovnih mest

ni opredeljena kot pogoj za zasedbo določenega delovnega mesta ali za pridobitev naziva, če je specializacija, magisterij oziroma doktorat pridobljen na poklicnem področju, za katerega je delavec sklenil delovno razmerje oziroma opravlja delo.

(2) Dodatki znašajo:

- 0,20 količnika za specializacijo,
- 0,30 količnika za magisterij,
- 0,50 količnika za doktorat znanosti.

(3) Dodatki se med seboj izključujejo.

(4) V primeru, da ima delavec več naslovov iste stopnje, mu pripada samo en dodatek.

13. člen (dodatek za delo ponoči)

(1) Višina dodatka za delo ponoči znaša 30% urne postavke osnovne plače delavca.

(2) Dodatek se obračunava le za čas, ko delavec dela ponoči.

14. člen (dodatek za delo v nedeljo in na dan, ki je z zakonom določen kot dela prost dan)

(1) Višina dodatka za delo v nedeljo znaša 75% urne postavke osnovne plače delavca.

(2) Višina dodatka za delo na dan, ki je z zakonom določen kot dela prost dan znaša 90% urne postavke osnovne plače delavca.

(3) Dodatki se obračunavajo le za čas, ko delavec dela v nedeljo in na dan, ki je z zakonom določen kot dela prost dan.

(4) Dodatek za delo v nedeljo in dodatek za delo na dan, ki je z zakonom določen kot dela prost dan, se med seboj izključujeta

Delovna uspešnost

15. člen (obseg sredstev za plačilo delovne uspešnosti)

Skupen obseg sredstev za plačilo delovne uspešnosti lahko mesečno znaša največ do 3% letnih sredstev za osnovne plače delavcev.

16. člen (del plače za delovno uspešnost)

Del plače za delovno uspešnost pripada delavcu, ki je v preteklem mesecu dosegel nadpovprečne delovne rezultate ali je bil nadpovprečno delovno obremenjen.

17. člen

(pristojnosti za ocenjevanje delovne uspešnosti)

- (1) Delavce ocenjuje direktor.
- (2) Direktorja ocenjuje predsednik LZS.

18. člen

(ugotavljanje delovne uspešnosti)

- (1) Pri določitvi dela plače za delovno uspešnost delavca direktor upošteva:
 - delovne rezultate,
 - samostojnost in zanesljivost pri delu,
 - smotrnost porabe sredstev,
 - uporabnost oziroma izvirnost rešitev
 - strokovnost pri delu,
 - izvajanje strokovnih nalog za organe in delovna telesa Lovski zveze Slovenije,
 - izrabo delovnega časa,
 - izpolnjevanje rokov.
- (2) Direktor določi del plače za delovno uspešnost v višini največ do 20% osnovne plače delavca.

Napredovanje

19. člen

(predpogoji za napredovanje)

Na delovnem mestu lahko napreduje v višji plačilni razred delavec, ki:

- ima zahtevano stopnjo strokovne izobrazbe za delovno mesto, na katerega je razporejen;
- izpolnjuje druge zahtevane pogoje za razporeditev na delovno mesto in
- izpolni pogoje za napredovanje, določene s tem Pravilnikom.

20. člen

(napredovanje je del osnovne plače delavca)

- (1) Z napredovanjem v višji plačilni razred pridobi delavec višji plačilni razred za določitev osnovne plače od plačilnega razreda za določitev osnovne plače delovnega mesta, na katerega je razporejen.
- (2) Za napredovanje se uporabljajo plačilni razredi določeni v 9. členu tega Pravilnika.

21. člen

(časovni pogoji za napredovanje)

- (1) Delavec lahko napreduje po preteku najmanj treh let od prve razporeditve oziroma od zadnjega napredovanja (v nadaljevanju: napredovalno obdobje). Pri tem se upošteva dejanska delovna doba.

- (2) Izjemoma lahko delavec ob pogojih, določenih v tem pravilniku, napreduje prej kot v treh letih, vendar ne prej kot v osemnajstih mesecih.
- (3) V obdobje iz prvega odstavka tega člena se ne všteva čas pripravništva ter čas odsotnosti delavca z dela zaradi bolezni, izobraževanja, strokovnega izpopolnjevanja ali drugih vzrokov v nepretrganem trajanju, daljšem od 6 mesecev.
- (4) Kljub omejitvi iz prejšnjega odstavka pa se v obdobje iz prvega odstavka tega člena všteva čas strokovnega izpopolnjevanja, na katerega je delavca napotil delodajalec, porodniškega dopusta ter dopusta za nego in varstvo otroka, odsotnosti zaradi poklicne bolezni ali zaradi poškodbe pri delu.

22. člen
(število razredov napredovanja)

Delavec, ki je izpolnil pogoje za napredovanje, napreduje za en plačilni razred.

23. člen
(kadrovska evidenca za napredovanje)

Sekretariat vodi osebno mapo zaposlenega, v kateri se zbirajo tudi vsi podatki v zvezi z njegovim napredovanjem.

24. člen
(pogoji napredovanja)

- (1) Pogoji za napredovanje na delovnem mestu so:
 1. delovna uspešnost, izkazana v napredovalnem obdobju
 2. samostojnost in zanesljivost pri delu,
 3. ustvarjalnost.
- (2) Posamezni kriteriji v okviru predpisanih pogojev se ovrednotijo s točkami oziroma s pisno oceno.

25. člen
(delovna uspešnost za napredovanje)

- (1) Delovno uspešnost delavca v napredovalnem obdobju oceni direktor s pisno oceno podpovprečen, povprečen ali nadpovprečen.
- (2) Ocena delovne uspešnosti je podlaga za ugotavljanje izpolnjevanja pogojev za napredovanje iz kriterija delovne uspešnosti. Šteje se, da delavec izpolnjuje ta pogoj, če je v napredovalnem obdobju ocenjen z oceno najmanj povprečen.
- (3) Nadpovprečna delovna uspešnost delavca se ovrednoti z 20 točkami.

26. člen
(samostojnost in zanesljivost pri delu)

Kriteriji za ugotavljanje izpolnjevanja pogoja samostojnosti in zanesljivosti pri delu so:

- strokovno utemeljen in racionalen pristop pri opravljanju delovnih nalog 25 točk
- samostojno opravljanje dela, brez strokovne pomoči in brez potrebe po preverjanju tega dela 25 točk.

27. člen
(ustvarjalnost)

Kriteriji za ugotavljanje izpolnjevanja pogoja ustvarjalnosti so:

- vodenje seminarja ali strokovnega posveta znotraj Lovski zveze Slovenije 20 točk
- vodenje seminarja ali strokovnega posveta izven Lovski zveze Slovenije s širšo udeležbo 30 točk
- aktivna udeležba (z referatom) na posvetu ali seminarju - domačem 20 točk
- aktivna udeležba (z referatom) na posvetu ali seminarju - mednarodnem 40 točk
- objavljen revidiran strokovni članek 20 točk
- strokovna knjiga ali učbenik 150 točk
- prevod ali recenzija strokovnega članka ali knjige 20-40 točk
- samoiniciativno in kvalitetno opravljanje dodatnih nalog poleg nalog s svojega delovnega področja 20 točk

28. člen
(možno število napredovanj po plačilnem razredu)

- (1) Delavec v V. tarifni skupini lahko napreduje za en plačilni razred, če v obdobju med dvema napredovanjema doseže skupno najmanj 50 točk po kriterijih iz pogojev iz 2. in 3. točke prvega odstavka 24. člena tega Pravilnika in je najmanj povprečno uspešen.
- (2) Delavec v VI. tarifni skupini lahko napreduje za en plačilni razred, če v obdobju med dvema napredovanjema doseže skupno najmanj 75 točk po kriterijih iz pogojev iz 2. in 3. točke prvega odstavka 24. člena tega Pravilnika in je najmanj povprečno uspešen.
- (3) Delavec v VII. tarifni skupini lahko napreduje za en plačilni razred, če v obdobju med dvema napredovanjema doseže skupno najmanj 100 točk po kriterijih iz pogojev iz 2. in 3. točke prvega odstavka 24. člena tega Pravilnika in je najmanj povprečno uspešen.
- (4) Ne glede na določbe prejšnjih odstavkov se presežek točk, zbranih po kriterijih iz pogojev iz 2. in 3. točke prvega odstavka 24. člena tega Pravilnika, prenese v naslednje napredovalno obdobje.

29. člen
(dokazila)

- (1) Dokazila oziroma ocena o izpolnjevanju pogojev (v nadaljevanju: dokazila) morajo biti v pisni obliki.

- (2) Dokazila mora predložiti delavec, razen dokazil, ki jih izda Lovska zveza Slovenije.
- (3) Pisna dokazila se lahko za napredovanje uporabijo le enkrat. Veljajo pa le tista, ki so pridobljena v napreovalnem obdobju.

30. člen
(nemožnost napredovanja)

- (1) Ne glede na izpolnjevanje pogojev za napredovanje zaposleni ne more napredovati, če:
 - od dneva dokončnosti odločbe o izrečenem disciplinskem ukrepu javnega opomina ali denarne kazni še nista minili dve leti,
 - od dneva izteka preizkusne dobe zaradi izrečenega disciplinskega ukrepa pogojnega prenehanja delovnega razmerja še nista minili dve leti.
- (2) Delavec lahko napreduje po preteku navedenih omejitev, če izpolnjuje pogoje za napredovanje.

31. člen
(postopek napredovanja)

Izpolnjevanje pogojev za napredovanje se preverja enkrat letno v prvem četrtletju leta za vse delavce, ki do navedenega roka dopolnijo dobo najmanj treh let od zadnjega napredovanja.

32. člen
(ocenjevalni list)

- (1) Izpolnjevanje pogojev ugotavlja direktor na podlagi ocenjevalnega lista, ki je sestavni del tega pravilnika (obrazec št. 1).
- (2) Ocenjevalnemu listu morajo biti priložena pisna dokazila.
- (3) Na zahtevo delavca direktor seznaniti delavca z vsebino ocenjevalnega lista.

33. člen
(odločanje o napredovanju)

- (1) O napredovanju delavcev odloča direktor.
- (2) Delavcu, ki napreduje, se izda odločba, v kateri se določi plačilni razred oziroma količnik za določitev plače.
- (3) Odločba mora biti izdana v 30 dneh po roku, določenem v 23. členu tega pravilnika.
- (4) Delavcu pripada plača v skladu z odločbo iz prejšnjega odstavka od prvega dne v naslednjem mesecu po izdaji odločbe.

34. člen
(prva zaposlitev v Strokovni službi Lovske zveze Slovenije)

- (1) Ob prvi zaposlitvi v Strokovni službi Lovske zveze Slovenije se delavca praviloma uvrsti v plačilni razred, v katerega je uvrščen količnik za določitev osnovne plače delovnega mesta, razen če Upravni odbor ob sklenitvi delovnega razmerja odloči drugače.
- (2) Pripravnik se po končanem pripravništvu in opravljenem strokovnem izpitu uvrsti v plačilni razred, v katerega je uvrščen količnik za določitev osnovne plače delovnega mesta, za katero je sklenil delovno razmerje.

**IV. POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM IN DRUGI PREJEMKI
DELAVCEV**

35. člen

Za povračila stroškov v zvezi z delom (prehrana med delom, prevoz na delo, terenski dodatek, dnevnice, kilometrina, stroški nočitve na službenem potovanju, nadomestilo za ločeno življenje) in za druge osebne prejemke delavcev strokovne službe (regres za letni dopust, jubilejne nagrade, odpravnine ob upokojitvi, za solidarnostne pomoči) veljajo določila Kolektivne pogodbe za negospodarske dejavnosti v RS (KPnd).

V. DOPUSTI IN ODSOTNOSTI IZ DELA

36. člen

- (1) Delavec ima pravico do letnega dopusta v trajanju najmanj štiri tedne.
- (2) Dolžina letnega dopusta je odvisna od delovne dobe, zahtevnosti delovnega mesta, ki ga opravlja delavec, delovnih pogojev, socialnih in zdravstvenih razmer in starosti delavca.

37. člen

Delavcu pripada glede na skupno delovno dobo še naslednje število dni letnega dopusta:

- od 1 do 5 let 1 dan
- od 6 do 10 let 2 dni
- od 11 do 15 let 3 dni
- od 16 do 20 let 4 dni
- od 21 do 25 let 5 dni
- od 26 do 30 let 6 dni
- nad 30 let delovne dobe 8 dni.

38. člen

Glede na zahtevnost dela in delovno uspešnost pripadajo delavcu največ 3 dnevi dopusta.

39. člen

Delavcu se lahko letni dopust poveča za največ dva dodatna dneva dopusta v primeru škodljivih vplivov delovnega okolja ter v primeru socialnih in zdravstvenih razmer, ki opravičujejo podaljšanje letnega dopusta.

40. člen

Delavcu, ki neguje telesno ali duševno prizadeto osebo ter invalidu II. ali III. kategorije in delavcu z najmanj 60% telesno okvaro, se letni dopust poveča za 3 dni.

41. člen

Starejšemu delavcu od 50 let pripada dodatnih 5 dni dopusta.

42. člen

Delavec je lahko odsoten iz dela z nadomestilom plače ali brez nadomestila plače v primerih, določenih z ZDR.

VI. ODGOVORNOST ZA DISCIPLINSKE KRŠITVE DELOVNIH IN DRUGIH OBVEZNOSTI

43. člen

- (1) Delavec je dolžan vestno in strokovno izpolnjevati svoje delovne in druge obveznosti po pogodbi o zaposlitvi.
- (2) Delavec je za disciplinske kršitve delovnih in drugih obveznosti po pogodbi o zaposlitvi disciplinsko in odškodninsko odgovoren.
- (3) Disciplinska in odškodninska odgovornost delavca se ugotavlja v skladu z ZDR.

44. člen

- (1) Disciplinske kršitve pogodbenih in drugih obveznosti delavca so zlasti:

- neupravičen izostanek iz dela en dan,
- nevestno ali malomarno opravljanje delovnih in drugih obveznosti,
- uživanje alkohola ali opojnih substanc med delovnim časom,
- nevestno ravnanje z zaupanimi delovnimi sredstvi.

(2) Kršitev pogodbenih in drugih obveznosti delavca je tudi vsako ravnanje delavca v nasprotju z obveznostmi delavca po pogodbi o zaposlitvi in ZDR.

45. člen

V primeru disciplinskih kršitev delovnih obveznosti je delavcu mogoče izreči naslednje disciplinske ukrepe:

- opomin,
- zmanjšanje osnovne plače do največ 30% za čas do največ 6 mesecev,
- odvzem bonitet za čas do največ enega leta.

46. člen

- (1) Delavec je odgovoren za škodo, ki jo povzroči Lovski zvezi na delu ali v zvezi z delom namenoma ali iz hude malomarnosti.
- (2) Odškodninska odgovornost delavca, ki jo povzroči delodajalcu, se ugotavlja po splošnih pravilih civilnega prava, v kolikor ZDR ne določa drugače.

47. člen

- (1) Delavec ima v okviru Lovske zveze Slovenije pravico vložiti zahtevo za uveljavljanje svojih pravic, ki mu gredo na podlagi veljavnih predpisov, pogodbe o zaposlitvi in na podlagi aktov Lovske zveze Slovenije.
- (2) O vloženi zahtevi odloči direktor v skladu z ZDR.

VII. PRENEHANJE DELOVNEGA RAZMERJA

48. člen

(prenehanje delovnega razmerja)

Delavcu preneha delovno razmerje v primerih in pod pogoji, določenimi v ZDR.

VIII. VARSTVO PRAVIC DELAVCEV

49. člen (varstvo pravic)

Varstvo pravic delavcev je zagotovljeno v skladu z zakonom.

IX. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

50. člen

Delavcem Strokovne službe LZS se ponudi v podpis nove pogodbe o zaposlitvi v skladu s tem pravilnikom v roku 60 dni, pri čemer osnovna plača delavca zaradi uveljavitve tega pravilnika ne more biti nižja. Pravice po novi pogodbi o zaposlitvi gredo delavcu od dneva uveljavitve tega pravilnika.

51. člen

Ta pravilnik začne veljati osmi dan potem, ko ga sprejme Upravni odbor Lavske zveze Slovenije in ko je objavljen na spletni strani LZS.

Številka: LZS/ 1310

Datum: 28.11.2009



Mag. Srečko Felix KROPE
Predsednik Lavske Zveze Slovenije

Ugotovitvena določba:

Ta pravilnik je bil objavljen na spletni strani LZS dne 16.12.2009 in velja od dne 16.12.2009 dalje.



Direktor Strokovne službe LZS:

Srečko Žerjav

OCENJEVALNI LIST

za ugotavljanje izpolnjevanja pogojev za napredovanja v skladu
s Pravilnikom o delovnih razmerjih in plačah delavcev Strokovne službe LZS

1. PODATKI O DELAVCU

Ime in priimek, roj.,
številka in naziv delovnega mesta.....,
tarifna skupina in plačilni razred
Za delovno mesto je predpisana stopnja strokovne izobrazbe,
zaposleni pa ima stopnjo strokovne izobrazbe.

Zaposleni (ustrezno obkroži):

- izpolnjuje,
- ne izpolnjuje

drugih zahtevanih pogojev za razporeditev na delovno mesto.

Datum prve razporeditve oziroma zadnjega napredovanja.....

2. PODATKI O IZPOLNJEVANJU POGOJEV

2.1. Samostojnost in zanesljivost pri delu (26. člen)

KRITERIJI:

ŠTEVILO TOČK:

.....

.....

SKUPAJ:

2.2. Ustvarjalnost (27. člen)

KRITERIJI:

ŠTEVILO TOČK:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

SKUPAJ

.....

2.3. Delovna uspešnost (25. člen)

V napredovalnem obdobju je bil zaposleni (ustrezno obkroži):

- povprečno
- nadpovprečno

delovno uspešen, kar utemeljuje direktor s priloženo oceno.

Datum preverjanja pogojev za napredovanje:.....

Podpis direktorja :

.....

3. PREDLOG ZA NAPREDOVANJE

Za napredovanje za I. plačilni razred mora zaposleni doseči po kriterijih iz 2. poglavja najmanj:

- 50 točk (v tarifnih skupinah od I. do V.)
- 75 točk (v VI. tarifni skupini)
- 100 točk (v tarifnih skupinah od VII. do IX.)
in biti najmanj povprečno delovno uspešen.

Direktor ugotavlja

1. Ocenjevalni list je izpolnjen v skladu z določbami Pravilnika o delovnih razmerjih in plačah delavcev Strokovne službe Lvske zveze Slovenije.
2. Glede na doseženo število točk, oceno delovne uspešnosti in druge splošne pogoje iz Pravilnika o delovnih razmerjih in plačah delavcev Strokovne službe Lvske zveze Slovenije delavec (ustrezno obkroži):
 - ne izpolnjuje pogojev za napredovanje
 - izpolnjuje pogoje za napredovanje za 1 plačilni razred za določitev plače v plačilni razred
3. Delavec ne izpolnjuje pogojev za delovno mesto, na katerega je razporejen, zato ne more napredovati v skladu s Pravilnikom o delovnih razmerjih in plačah delavcev Strokovne službe Lvske zveze Slovenije.

Presežek točk, zbranih na podlagi samostojnosti in zanesljivost pri delu ter ustvarjalnosti, ki se prenaša v naslednje napredovalno obdobje znaša točk

Direktor Strokovne službe LZS:

Datum:

.....

PRILOGE:

- pisna dokazila o izpolnjevanju pogojev