

# ZRCALO

GLASILO DELAVCEV  
ZDRAVSTVENEGA CENTRA DR. JOŽETA POTRČA  
ORMOŽ — PTUJ

ŠTEVILKA 5/A  
DECEMBER 1986  
LETO V.

SPREJETO NA DS ZC  
5. 12. 1986

## PREDLOG

# SaS o osebnih dohodkih v Zdravstvenem centru

(referendum, 23. 12. 1986)

Na podlagi 115. in 128. člena Zakona o združenem delu, 24. člena Družbenega dogovora o skupnih osnovah in merilih za samoupravno urejanje odnosov pri pridobivanju in delitvi dohodka v SR Sloveniji (Ur. list SRS, št. 18/86), 87. člena samoupravnega sporazuma o skupnih izhodiščih in nekaterih osnovah za razporejanje čistega dohodka in za delitev sredstev za osebne dohodke in skupno porabo v zdravstveni dejavnosti ter na podlagi 2. člena samoupravnega sporazuma o združitvi v delovno organizacijo Zdravstveni center dr. Jožeta Potrča Ormož—Ptuj smo delavci

1. TOZD SPLOŠNA BOLNIŠNICA PTUJ
2. TOZD PSIHIATRIJA ORMOŽ
3. TOZD OSNOVNO ZDRAVSTVENO VARSTVO PTUJ
4. TOZD ZDRAVSTVENI DOM ORMOŽ
5. TOZD ZOBOZDRAVSTVO PTUJ
6. DELOVNA SKUPNOST SKUPNIH SLUŽB

na referendumu dne 23. 12. 1986 sprejeli

## SAMOUPRAVNI SPORAZUM

O SKUPNIH OSNOVAH IN MERILIH ZA RAZPOREJANJE DOHODKA, ČISTEGA DOHODKA IN ZA DELITEV SREDSTEV ZA OSEBNE DOHODKE IN SKUPNO PORABO ZDRAVSTVENEGA CENTRA DR. JOŽETA POTRČA ORMOŽ—PTUJ

### I. SPLOŠNE DOLOČBE IN TEMELJNA NAČELA

#### 1. člen

S tem samoupravnim sporazumom udeleženske urejamo zlasti:

— skupna načela planiranja, oblikovanja in razporejanja dohodka in čistega dohodka

— skupna izhodišča in nekatere osnove ter merila za oblikovanje in delitev sredstev za osebne dohodke in skupno porabo pri razporejanju čistega dohodka

— skupne osnove in merila za usklajeno samoupravno urejanje povračil določenih stroškov, ki jih imajo delavci pri delu oz. v zvezi z delom.

#### 2. člen

Pri urejanju zadev iz predhodnega člena bomo udeleženci zasledovali naslednje cilje oziroma upoštevali naslednja načela:

— razvijanje in utrjevanje samoupravnega urejanja odnosov na področju oblikovanja in delitve sredstev za osebne dohodke in skupno porabo

— ustvarjanje enakopravnih pogojev za gospodarjenje in poslovanje ter pridobivanje dohodka z naslednim uresničevanjem svobodne menjave dela in izenačevanjem družbenoekonomskega položaja delavcev zdravstva z delavci v gospodarstvu ustrezne DPS

— uresničevanje družbene usmeritve pri razporejanju dohodka, čistega dohodka ter delitev sredstev za osebne

dohodke in skupno porabo kot bodo opredeljene v planskih dokumentih

— doseganje trajne in neposredne odvisnosti sredstev za osebne dohodke in skupno porabo od prispevka k doseženim rezultatom dela in poslovanja izraženih v dohodku

— upoštevanje načela solidarnosti ter skupno sprejetih planov in sporazumov

— zagotavljanje uresničevanja družbeno usmerjene politike in delitve v skladu z načelom, da se za enako količino in kakovost dela ter enake rezultate dela in poslovanja izražena v dohodku, dosega približno enak osebni dohodek

— uresničevanje usklajenosti povračil določenih stroškov, ki jih imajo delavci pri delu oziroma v zvezi z delom

— usklajeno gibanje sredstev za osebne dohodke in skupno porabo v Zdravstvenem centru dr. Jožeta Potrča Ormož—Ptuj ob upoštevanje skupnih osnov za ocenjevanje posameznih del in nalog in rezultatov gospodarjenja posameznih tozd in dsss.

### 3. člen

Udeleženci iz tega sporazuma pridobivamo dohodek iz celotnega prihodka ustvarjenega:

— s svobodno menjavo dela

— z neposredno svobodno menjavo dela

— z dotacijami, kompenzacijo ali na kakšni drugi podlagi

— z udeležbo pri skupaj ustvarjenem dohodku na podlagi združevanja del in sredstev.

Pri pridobivanju dohodka s svobodno menjavo dela bomo udeleženci uveljavljali take odnose, ki bodo zagotavljali, da delavci v zdravstvu dosejajo enak družbeno ekonomski položaj kot ga imajo delavci v gospodarstvu.

Pri dogovarjanju o obsegu, vrsti in kakovosti storitev oziroma programov dela in sredstev za izvajanje teh programov bomo kot enega izmed elementov za planiranje dohodka upoštevali dogovorjeno vrednost enote enostavnega dela.

Oblikovanje sredstev za osebne dohodke in skupno porabo bo odvisno od uspešnosti gospodarjenja in ravni sredstev za osebne dohodke in skupno porabo v gospodarstvu ustreznih družbenopolitičnih skupnosti, ki jih zdravstvena organizacija združenega dela pokriva.

### 4. člen

Pravico in dolžnost odločanja o dohodku, čistem dohodku, sredstvih za osebne dohodke in skupno porabo uresničujemo delavci v temeljni organizaciji in dsss s sklepanjem samoupravnih sporazumov in družbenih dogovorov o temeljnih planov, s sprejemanjem planov in izvajanjem ukrepov za njihovo uresničevanje, s sprejemanjem periodičnih obračunov in zaključnega računa poslovanja, s sprejemanjem tega samoupravnega sporazuma in ostalih splošnih aktov v zvezi z delitvijo osebnih dohodkov in sredstev skupne porabe.

## II. NEKATERA IZHODIŠČA ZA PLANIRANJE, OBLIKOVANJE IN RAZPOREJANJE DOHODKA

### 5. člen

Pri izhodiščih za oblikovanje in razporejanje dohodka ter čistega dohodka bomo udeleženci upoštevali oziroma uresničevali naslednja načela oziroma cilje:

— tolikšno akumulacijo, ki omogoča doseganje planiranih ciljev razvoja temeljne organizacije združenega dela ter skupnih ciljev, sprejetih s samoupravnimi sporazumi o združitvi v višje organizacijske oblike, vendar ne manj kot znaša vrednost v ceni vkalkuliranega dela osnovnih in obratnih sredstev,

— raven osebnih dohodkov, ki je skladna z doseženo ravno družbene produktivnosti, z doseženo ravnijo zadovoljevanja osebnih potreb delavcev, zahtevnosti dela in dosežene uspešnosti delavcev,

— skupno dogovarjanje in na tej podlagi sprejete obveznosti za zadovoljevanje skupnih potreb na podlagi sklenjenih samoupravnih sporazumov o temeljnih planov družbenih dejavnosti,

— potrebe za razvoj znanosti in raziskovalnega dela,

— planirana sredstva za izpolnitev obveznosti v odnosih svobodne menjave dela do delavcev delovne skupnosti skupnih služb na osnovi ustreznega samoupravnega sporazuma,

— potrebna sredstva obveznih rezerv,

— tolikšna sredstva skupne porabe za potrebe delavcev organizacije združenega dela, ki omogočajo zadovoljevanje stanovanjskih potreb, potreb izobraževanja delavcev, regresiranje stroškov letnega dopusta, nagrade ob delovnih jubilejih in upokojitvah delavcev ter zadovoljevanje drugih potreb dogovorjenih v planih delovne organizacije,

— potrebo po ugotavljanju in ločenem izkazovanju izjemnega dohodka temeljnih organizacij in dsss, ki ni rezultat dela, temveč drugih okoliščin ter obveznosti, da se ta del dohodka razporeja v sredstva za razširitev materialne osnove dela.

Na tej podlagi planiramo udeleženci z letnim finančnim načrtom višino dohodka in njegovo delitev. Če ugotovimo že ob sprejemanju letnega finančnega načrta ali kasneje med letom ob ugotavljanju in razporejanju dohodka, da predvideni doseženi dohodek ne bo zadoščal za vse namene porabe, moramo sprejeti dopolnilne ukrepe, s katerimi bomo zagotovili izboljšanje gospodarjenja, višjo produktivnost, znižanje stroškov ipd. ter tako ustvarili potreben dohodek za uresničevanje planiranih ciljev in nalog.

Skupne osnove, nekatera izhodišča in merila iz tega samoupravnega sporazuma se uporabljajo kot kriterij za presojo družbene ustreznosti razporejanja dohodka in čistega dohodka ter delitve sredstev za osebne dohodke in skupno porabo.

## III. SKUPNE OSNOVE IN MERILA ZA OBLIKOVANJE SREDSTEV ZA OSEBNE DOHODKE IN SKUPNO PORABO PRI RAZPOREJANJU ČISTEGA DOHODKA

### 6. člen

Udeleženci se sporazumemo, da bomo višino sredstev za osebne dohodke in skupno porabo vnaprej določili z letnim finančnim načrtom, zlasti na osnovi programov zdravstvenega varstva in plansko dogovorjenih sredstev za njihovo izvedbo ter skladno s pravilnikom o osnovah in merilih za delitev sredstev za osebni dohodek in skupno porabo.

Pri določanju meril za ugotavljanje svojega prispevka k zadovoljevanju načrtovanih potreb uporabnikov ter k povečanju družbenega dohodka in družbene produktivnosti bomo udeleženci svoje delo in rezultate tega dela ugotavljali in primerjali po sledečih kazalnikih:

— stopnje izvršitve načrtovanega programa storitev

— prispevek k realni rasti dohodka ustreznih družbenopolitičnih skupnosti

— prispevek k rasti družbene produktivnosti dela ustrezne družbenopolitične skupnosti

— gospodarjenje z družbenimi sredstvi, s katerimi upravljajo delavci tozd

— dohodek na delavca

— dohodek v primerjavi s povprečno uporabljenimi poslovnimi sredstvi

— čisti dohodek na delavca

- akumulacijo v primerjavi z dohodkom, čistim dohodkom in povprečno uporabljenimi sredstvi
- bruto osebni dohodek in sredstva za skupno porabo na delavca
- čisti osebni dohodek na delavca
- celotni prihodek v primerjavi s porabljenimi sredstvi.

#### 7. člen

Opravljenost dela in rezultate dela bomo udeleženci s pomočjo dogovorjenih kazalnikov primerjali z delom in rezultati dela, ki smo jih skupaj z uporabniki načrtovali za obdobje.

Doseženo stopnjo izvršitve načrtovanega programa storitev oziroma dejavnosti bomo udeleženci ugotavljali na podlagi razmerja med opravljenim in načrtovanim delom udeležencev v določenem obdobju (ob periodičnih obračunih in zaključnem računu).

#### 8. člen

Prispevek k rasti dohodka gospodarstva ustrezne družbenopolitične skupnosti ugotavljamo udeleženci na podlagi dosežene realne rasti dohodka v gospodarstvu te družbenopolitične skupnosti, posebej za osnovno in posebej za specialistično ambulantno in bolnišnično dejavnost.

Prispevek udeleženca k rasti produktivnosti družbenega dela ustrezne družbenopolitične skupnosti ugotavljamo udeleženci na podlagi dosežene realne stopnje rasti produktivnosti v gospodarstvu te družbenopolitične skupnosti. Stopnjo rasti produktivnosti bomo ugotavljali za preteklo obdobje po podatkih, ki jih objavlja pristojni zavod SRS.

#### 9. člen

Doseženo uspešnost pri gospodarnosti udeleženca bomo ugotavljali na podlagi razmerja med načrtovanimi materialnimi stroški, ki so nujna sestavina izvajanja programa storitev ter dejansko doseženimi materialnimi stroški, oboje glede na doseženi prihodek.

#### 10. člen

Pri presoji ustreznosti višine oblikovanih sredstev za osebni dohodek in skupno porabo bomo udeleženke zagotavljale, da bo udeleženka upravičena:

- do načrtovanega obsega sredstev za osebni dohodek in skupno porabo, če bodo doseženi rezultati dela poslovanja enaki načrtovanim,
- do povečanega obsega sredstev za osebni dohodek in skupno porabo glede na načrtovana, če bodo doseženi rezultati dela in poslovanja presegle načrtovane,
- le do zmanjšane obsega sredstev za osebni dohodek in skupno porabo glede na načrtovane, če bodo doseženi rezultati dela in poslovanja pod načrtovanimi.

Osnova za oceno ustreznosti razporejanja dohodka in čistega dohodka na sredstva za osebne dohodke in skupno porabo je bruto oz. neto osebni dohodek na delavca.

Šteje se, da je zdravstvena organizacija dosegla mejno raven uspešnosti in učinkovitosti gospodarjenja, ko ne more oblikovati sredstev za osebne dohodke in skupno porabo skladno s planskimi opredelitvami na osnovi samoupravnih splošnih aktov, oziroma, ko ne dosega dogovorjene višine povprečnega bruto osebnega dohodka na delavca v gospodarstvu.

#### 11. člen

V kolikor ustvari organizacija združenega dela med letom večji ali manjši čisti dohodek kot je bil planiran v letnem fizičnem načrtu, je dolžna, pred oblikovanjem sredstev za osebni dohodek in splošno porabo na osnovi analize rezultatov poslovanja ugotoviti vzroke boljšega ali slabšega poslovnega rezultata. Za izvedbo analize bomo udeleženke

uporabile kazalce prispevka k izboljšanju zdravstvenega stanja prebivalstva in s tem k izboljšanju pogojev za ustvarjanje večjega dohodka v materialni proizvodnji in povečanju družbene produktivnosti dela. Poleg kazalcev iz 6. člena tega sporazuma bomo uporabili še kazalce uspešnosti in doslednosti uresničevanja zdravstvenega varstva v skupnosti glede:

- uresničevanja prednostnih nalog in planskih ciljev,
- izvajanja ukrepov za obvladovanje posameznih boleznih oziroma stanj, kot tudi glede uresničevanja obsega preventivnih pregledov ter metod zgodnjega odkrivanja bolezni (skladno s programi),
- prestrukturiranje zdravstvenih dejavnosti v smeri racionalnejšega in smotrnejšega opravljanja storitev.

Kazalce iz predhodnega odstavka tega člena bomo uporabljali na način, ki bo zagotovil, da bo višina razporejenih sredstev za OD in skupno porabo v okviru samoupravnih in v družbenih planih opredeljenih razmerij, upoštevali pa bomo tudi značilnosti dejavnosti in določeno težo posameznih osnov in meril.

Uporabljali jih bomo tudi za izvajanje primerjave z rezultati poslovanja v preteklosti, s planiranimi veličinami ter z rezultati poslovanja sorodnih organizacij. Za primerjave znotraj dejavnosti bomo po potrebi za posamezne kazalce ugotavljali standardizirane vrednosti ter na osnovi teh vrednosti izračunavali celovit faktor pogojev ter rezultatov dela in poslovanja.

Delavci ZC bomo ocenjevali dosežene rezultate poslovanja po določenih kazalcih v tem sporazumu. Pri tem bomo naše ugotovitve primerjali s podatki organov za spremljanje rezultatov poslovanja, po enakih kazalcih vseh udeleženk sporazuma zdravstvenih dejavnosti.

#### 12. člen

V primeru, da je organizacija združenega dela ustvarila med letom večji dohodek kot je bilo planirano z letnim finančnim načrtom ter na osnovi analize poslovanja iz predhodnega člena ob periodičnem oz. zaključnem računu ugotovi, da je le-ta rezultat uspešnega dela, lahko delavci razporedijo ustvarjeni presežek čistega dohodka za povečanje OD in sredstev skupne porabe iznad planiranega obsega.

V primeru, da ima zdravstvena organizacija motnje v poslovanju, razporeja dohodek tako, da so sredstva za osebne dohodke in skupno porabo na delavca sorazmerno nižja glede na poprečne rezultate dejavnosti.

Ko pa sprejme program ukrepov za odstranitev motenj, se politika delitve dohodka in čistega dohodka oblikuje v skladu z doseženimi rezultati pri izvajanju tega programa.

V primeru, da je organizacija združenega dela ustvarila med letom manjši čisti dohodek, kot je bilo planirano z letnim finančnim načrtom ter se na osnovi analize ugotovi, da je to povezano s slabim delom in slabim gospodarjenjem z družbenimi sredstvi (neopravičeno visoki stroški poslovanja, izplačevanje osebnih dohodkov nad planiranimi ipd.), je dolžna sproti ukrepati v smeri boljšega dela in gospodarjenja ter v smeri discipline pri izvajanju letnega finančnega načrta.

#### 13. člen

Ob primerjanju lastnih rezultatov udeleženke glede na prejšnja obdobja in glede na plan ter ob medsebojnem primerjanju odločitev o razporeditvi dohodka na sredstva za osebne dohodke in skupno porabo, bomo udeleženke uporabljali naslednje kazalnike:

- povprečna višina razporejenih sredstev za OD in skupno porabo na delavca,
- povprečna višina razporejenih sredstev skupne porabe na delavca

— dosežena višina OD na enoto najenostavnejših del in nalog v Zdravstvenem centru.

S kazalniki iz 1. odstavka tega člena bomo:

— primerjali ustreznost oblikovanja dohodka glede na ugotovljene rezultate dela in poslovanja ter glede na vsakoletne družbene usmeritve o razporejanju dohodka,

— ugotavljali in primerjali dosežene rezultate dela in poslovanja glede na načrtovane oziroma dosežene v preteklem letu,

— ugotavljali in primerjali svoje rezultate dela in poslovanja z rezultati drugih udeležencev in gospodarstva ustrezne družbenopolitične skupnosti.

Podatke o primerjavah in ugotovitvah iz predhodnih členov bomo objavljali ob sprejemanju periodičnih obračunov in zaključnem računu zaradi vsestranskega vpogleda v poslovne rezultate ter odločitve pri razporejanju čistega dohodka.

Akontacijsko vrednost točke bomo v ZC določili enotno za vse tozd in dsss v začetku leta glede na planirani dohodek opredeljen v finančnem načrtu. Med letom bomo akontacijsko vrednost točke enotno usklajevali za vse tozd in dsss glede na planirano gibanje osebnih dohodkov v delovni organizaciji.

#### IV. SKUPNA METODOLOŠKA IZHODIŠČA ZA OBLIKOVANJE RAZVIDA DEL IN NALOG

##### 14. člen

Razvid del in nalog je organizacijsko kadroviski akt, ki vsebuje prikaz del in nalog, potrebnih za čim uspešnejše opravljanje dejavnosti. Da bodo razvidi del in nalog podlaga za ugotavljanje zahtevnosti del in nalog, za kadrovanje in uspešno uresničevanje delitve po delu, mora vsaka opredeljena naloga vsebovati najmanj:

- naziv dela in naloge
- vsebino dela in naloge, opis opravil
- opis zahtevanih znanj (strokovna izobrazba, funkcionalno znanje, delovne izkušnje)
- odgovornost
- napore
- delovne pogoje
- posebne pogoje in zahteve za opravljanje del in nalog.

##### 15. člen

Dela in naloge so aktivnosti, ki zaokrožajo približno enako zahtevna dela oz. opravila v neko celoto glede na potrebe delovnega procesa. Opravila so posamezni sestavni deli del in nalog, oz. aktivnosti, v katerih delavec uporablja svoje umske in telesne sposobnosti, spretnosti in znanja.

##### 16. člen

Pri opredeljevanju del in nalog upoštevamo sledeča izhodišča in merila:

— naloga mora biti toliko celovita, da predstavlja osnovo za racionalno delitev dela

— toliko obsežna, da predstavlja osnovo za razporeditev in kontrolo delovnega časa ter osnovo za planiranje in evidentiranje dela

— takšna, da se nanjo lahko veže odgovornost delavca in se jo tudi preverja

— toliko sestavljena, da jo je glede na njene zahtevnosti mogoče vrednotiti

— po svoji vsebini mora biti taka, da je mogoče določiti, v kateri okvir stopnje strokovne izobrazbe in funkcionalnih znanj sodi.

#### V. SKUPNE OSNOVE IN IZHODIŠČA ZA UGOTAVLJANJE UDELEŽBE DELAVCA V SREDSTVIH ZA OSEBNE DOHODKE

##### 17. člen

Osebnih dohodek se oblikuje na podlagi naslednjih osnov:

- živega dela,
- gospodarjenja, upravljanja in minulega dela,
- inovacij, racionalizacij in drugih oblik ustvarjalnosti.

#### VI. OSNOVE ZA DELITEV SREDSTEV ZA OSEBNE DOHODKE NA OSNOVI ŽIVEGA DELA

##### 18. člen

Osnovi za ugotavljanje delavčevega prispevka na podlagi živega dela sta zahtevnost del in nalog in delovni rezultati.

Zahtevnost del in nalog se ugotavlja analitično na podlagi vrednotenja delovnih nalog s pomočjo metode, ki je priložena sporazumu (PRILOGA I). Ugotavljanje vrednosti delovnih nalog morajo biti skladne z razmerji med skupinami tipičnih delovnih nalog.

Udeleženke sporazuma bodo vrednotenje posameznih del in nalog med seboj primerjale in usklajevale.

#### 1. Skupna metodološka izhodišča za ugotavljanje zahtevnosti del in nalog

##### 19. člen

Pri ugotavljanju zahtevnosti del in nalog se upoštevajo zlasti naslednje skupine sestavin zahtevnosti del in nalog:

— sestavljenost del in nalog, kar je povezano z delavčevo usposobljenostjo, njegovimi umskimi in telesnimi sposobnostmi, znanjem in spretnostmi, ki so potrebne za opravljanje del in nalog

— odgovornost za opravljanje del in nalog, ki je povezana z zaupanimi sredstvi za delo z medsebojno pogojenostjo del in nalog, vplivom na poslovanje

— napore oz. umske in fizične obremenitve pri opravljanju del in nalog

— delovni pogoji oz. vplivi okolja, v katerem delavec opravlja dela in naloge.

Za ugotavljanje zahtevnosti del in nalog so opredeljeni naslednji vplivi:

— usposobljenost za delo

— odgovornost

— napore

— delovni pogoji

Usposobljenost za delo in odgovornost imata lahko skupaj največ do 70 % celotne teže zahtevnosti dela.

##### 20. člen

Zahtevnost del je opredeljena v relativnem razmerju do enote enostavnega dela. Enota enostavnega dela predstavlja delo, ki zahteva minimalno usposobljenost s katero je povezana minimalna odgovornost, zahteva majhne delovne napore in se izvaja v primerno urejenem delovnem okolju.

V skladu s strokovnimi podlagami iz družbenega dogovora se kot enota enostavnega dela v Zdravstvenem centru uporabljajo dela in naloge — razizglavanje bakelitnih oz. plastičnih delov, ne glede na to, da se takšna dela ne opravljajo v Zdravstvenem centru.

Dela in naloge razizglavanja bakelitnih ploščic so po zahtevnosti nižja od del in nalog čiščenja v Zdravstvenem centru.

Relativno razmerje zahtevnosti del in nalog do enote enostavnega dela je od 1,00 do 6,00 s tem, da se pri določanju zahtevnosti upoštevajo razmerja določena v tabeli tega člena. Dela in naloge so uvrščene v skupine, glede na zahtevano strokovno usposobljenost za opravljanje teh del in nalog.

**ZAHTEVNOST DEL IN NALOG S SREDNJIMI VREDNOSTMI  
DO ENOTE ENOSTAVNEGA DELA**

Zahtevnost del in nalog	Indeksna razmerja po sporazumu zdr. dejavnosti	Srednja vrednost indeks. razmerja
1	2	3
Razigrlavanje bakelitnih ploščic	1,00—1,11	
I. Enostavna dela in naloge	1,12—1,38	1,25
II. Manj zahtevna dela in naloge	1,30—1,60	1,45
III. Srednje zahtevna dela in naloge	1,53—1,87	1,70
IV. Zahtevna dela in naloge	1,80—2,20	2,00
V. Bolj zahtevna dela in naloge	2,16—2,64	2,40
VI. Zelo zahtevna dela in naloge	2,70—3,30	3,00
VII./1 Visoko zahtevna dela in naloge	3,33—4,07	3,70
VII./2 Visoko zahtevna dela in naloge	3,78—4,62	4,20
VIII. Znanstveno-raziskovalna dela	4,05—4,95	4,50
Delavci s posebnimi pooblastili	3,30—4,90	4,10
Vodja TOZD		
Svetovalec za strokovno medicinske zadeve	4,80—6,00	5,40
Direktor DO		

**21. člen**

Pri ugotavljanju zahtevnosti del in nalog delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostmi bomo udeleženske upoštevali indeksno razmerje od 3,30 do 4,90 na podlagi metode za vrednotenje del in nalog.

**2. Skupne osnove in izhodišča za ugotavljanje zahtevnosti del in nalog poslovnih organov**

**22. člen**

Pri določanju del in nalog poslovnih organov se upoštevajo naslednja indeksna razmerja:

naziv del in nalog	indeksno razmerje v odnosu za najenostavnejšo delo
— individualni poslovodni organ DO	
— svetovalec za strokovno medicinske zadeve	od 4,80 do 6,00
— poslovodni organ TOZD	

**23. člen**

Pri ugotavljanju zahtevnosti del in nalog poslovnih organov se ob ugotavljanju zahtevnosti del in nalog po metodi vrednotenja uporabljajo še naslednje osnove:

- obseg poslovanja oziroma višina ustvarjenega dohodka udeleženk
- število zaposlenih
- število organizacijskih enot, kot so določene s statutom
- število družbeno političnih skupnosti, občinskih zdravstvenih skupnosti, s katerimi udeleženka sklepa sporazume o svobodni menjavi dela

**24. člen**

Relativno razmerje vrednosti del in nalog poslovnih organov oziroma število enot enostavnega dela, ki izhajajo iz metode vrednotenja, se na osnovi kriterijev iz prejšnjega člena poveča še za naslednje število enot enostavnega dela:

Delež doseženega dohodka v doh. zdravstvenih organizacij SRS	Število enot enostavnega dela
do 0,30 %	0,10
od 0,31 do 0,60 %	0,20
od 0,61 do 1,20 %	0,30
od 1,21 do 2,40 %	0,40
od 2,41 do 4,80 %	0,50
nad 4,80 %	0,60

Število zaposlenih	Število enot enostavnega dela
do 50	0,10
od 51 do 100	0,20
od 101 do 250	0,30
od 251 do 500	0,40
od 501 do 2000	0,50
nad 2000	0,60

Število organizacijskih enot (po statutu)	Število enot enostavnega dela
do 3	0,10
od 4 do 6	0,20
od 7 do 10	0,30
nad 10	0,40

Število DPS oziroma OZS	Število enot enostavnega dela
1	0,10
od 2 do 4	0,20
od 5 do 10	0,30
nad 10	0,40

Skupna maksimalna vrednost del in nalog poslovnega organa lahko znaša največ 6 enot enostavnega dela.

**3. Skupne osnove in merila za ugotavljanje delovne uspešnosti**

**25. člen**

Osnove in merila za delitev osebnih dohodkov iz naslova delovnih rezultatov so sestavljene iz:

- količine opravljenega dela
- kakovosti
- gospodarnosti
- ustvarjalnosti

**26. člen**

Količinsko ugotavljanje delovnih rezultatov ne bomo upoštevali tam, kjer ga ni možno ali smiselno normirati:

Delavci v pravilnikih o skupnih osnovah in merilih za razporejanje čistega dohodka in oblikovanje sredstev za osebne dohodke in skupno porabo tozdr in dsss vnaprej določijo merila za merjenje količine opravljenega dela glede na specifičnost posameznega delovnega procesa.

Rezultate opravljenega dela, ki odstopajo od normalnih ovrednotimo po naslednji lestvici:

Dosežene norme	Obračun OD v %
80 %	80 %
90 %	90 %
100 %	100 %
110 %	110 %
120 %	120 %

V času odsotnosti se upošteva za obračun OD 100 % osnova OD delavca.

Osební dohodek delavca pri katerem se ugotavlja njegovo delo količinsko, ne more biti nižji od 80 % vrednosti OD za poln delovni čas s 100 % delovnim rezultatom in ne večji od 120 %.

#### 27. člen

Kakovost opravljenega dela se ugotavlja:

— na področju stalnega strokovnega preverjanja opravljenega dela v skladu s strokovno doktrino posameznih ožjih dejavnosti oziroma strok

— na podlagi ugotovitev in mnenj pristojnih strokovnih in upravnih organov zadolženih za opravljanje nadzorstva zdravstvenih organizacij

— na podlagi plačane realizacije

#### 28. člen

Rezultate gospodarnosti ugotavljajo delavci ob periodičnih in zaključnih računih.

#### 29. člen

Pri posameznem rezultatu lahko uporabimo eno merilo, dvoje ali troje različnih meril, odvisno od narave dela ter željenega rezultata. Določiti je potrebno delež merila v osebni dohodku.

### VII. SKUPINA IZHODIŠČA ZA DOLOČANJE NADOMESTIL ZA REZULTATE USTVARJALNOSTI PRI DELU OZIROMA ZNANSTVENO RAZISKOVALNEGA DELA IN INVENTIVNE DEJAVNOSTI

#### 30. člen

Raziskovalna dejavnost je hkrati priprava in prenos raziskovalnih dosežkov v prakso ter temelji na ustvarjalnosti z uporabo znanstvene metode, njeni rezultati pa vsebujejo prvine izvirnosti ali novosti.

Na podlagi odobritve in sklepa samoupravnega organa pa sklenemo z raziskovalci ali nosilci raziskovalnih nalog posebne pogodbe, ki opredeljujejo medsebojne pravice in obveznosti pogodbenih strank.

V pogodbi se med ostalim opredelijo pogoji, v katerih se opravlja raziskovalno delo ter se določi nagrada skladno z veljavnimi ceniki raziskovalne skupnosti Slovenije.

#### 31. člen

Med rezultate inventivne dejavnosti štejemo:

— izume in izboljšave (opredeljuje jih zakon o patentih in tehničnih izboljšavah)

— inovacijske, racionalizacijske in druge koristne predloge kot so: za izboljšanje organizacije delovnega procesa neposredne zdravstvene in ostalih spremljajočih dejavnosti

— za izboljšanje organizacije poslovanja

— s področja načrtovanja in izvajanje investicij.

Za inovacije, racionalizacije in koristne predloge se smatrajo tudi predlogi, ki pomenijo prenos rešitev in izkušenj in domačih ali tujih organizacijskih enot oziroma domače ali tuje strokovne literature.

Za preizkušanje in uveljavljanje naših metod preprečevanja, odkrivanja, diagnostike, zdravljenja in medicinske rehabilitacije bolezni in poškodb veljajo ustrezne določbe zakona o zdravstvenem varstvu.

#### 32. člen

Delavcu tozđ, dsss, ki je s svojim inovativnim delom prispeval k povečanju dohodka se prizna ustrezno nadomestilo na račun povečanega dohodka. Vsebina inovativnega dela, način ugotavljanja dohodka in pripadajoče nadomestilo se določijo s pravilnikom o inovativni dejavnosti.

### VIII. DEL OSEBNEGA DOHODKA NA OSNOVI MINULEGA DELA

#### 33. člen

Udeleženci bomo delež sredstev za OD iz minulega dela v celotnih sredstvih za OD določali na podlagi povprečnega deleža sredstev za osebne dohodke v gospodarstvu ustrezne DPS.

Dokler ne bodo z informacijskim sistemom zagotovljeni podatki o sredstvih za minulo delo v gospodarstvu ustrezne družbenopolitične skupnosti, bomo v Zdravstvenem centru obračunavali del OD na osnovi minulega dela:

Delovna doba	% OD delavca
nad 1 do 5 let	1,5 %
nad 5 do 10 let	3 %
nad 10 do 15 let	6 %
nad 15 do 20 let	9 %
nad 20 do 25 let	12 %
nad 25 do 30 let	15 %
nad 30 do 35 oziroma 40 let	18 %

Z vsakoletnim planom razporejanja sredstev za osebne dohodke določimo delež sredstev za OD iz minulega dela v celotnih sredstvih za OD.

#### 34. člen

Pri delitvi sredstev za OD na podlagi minulega dela se upošteva le dejanska delovna doba delavca v organizaciji združenega dela, v katero ni vključena zavarovalna doba s povečanjem, ne delo v samostojni obrti in ne delo, ko je delavec delal v tujini, če ga ni tja odposlala OZD.

### VIII. POSEBNI POGOJI DELA KI IZHAJAJO IZ RAZPREDITVE DELOVNEGA ČASA IN SE OBČASNO PONAVLJAJO

#### 35. člen

Med posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razpreditve delovnega časa štejemo:

— delo v izmenah

— delo v deljenem delovnem času

— nočno delo

— delo ob nedeljah in praznikih

— delo preko polnega delovnega časa, kamor štejemo tudi dežurstvo in stalno pripravljenost

Sredstva za delo pod posebnimi pogoji dela se opredelijo z letnimi delovnimi programi in finančnimi načrti. DS tozđ, dsss je dolžan mesečno spremljati vsoto in obseg dela, ki je bilo opravljeno pod posebnimi pogoji dela ter vsake tri mesece analizirati upravičenost in potrebo po upravljanju dela v posebnih pogojih.

## 1. Delo v izmenah:

### 36. člen

Za delo v izmenah štejemo tista dela pri katerih se z dvo ali tri izmensko razporeditvijo zagotavlja določena dejavnost, predvsem tam, kjer nastopa potreba po izvajanju zdravstvenih storitev nujne medicinske pomoči, pogostokrat in preko celega dneva in tam, kjer je potrebna stalna medicinska nega in nadzor:

— za delo v dveh prekinjenih izmenah se šteje delo, ki teče vse dni v letu z izjemo nedelj in praznikov in na katerega je delavec razporejen v turnusu tako, da si dopoldanska in popoldanska izmena sledijo zaporedoma

— za delo v dveh neprekinjenih izmenah se šteje delo, ki teče vse dni v letu vključno z nedeljami in prazniki in na katerega je delavec razporejen v turnusu tako, da si dopoldanska in popoldanska izmena sledijo zaporedoma

— za delo v treh neprekinjenih izmenah se šteje delo, ki teče vse dni v letu vključno s prazniki in nedeljami na katera je delavec v turnusu razporejen tako, da si dopoldanska, popoldanska in nočna izmena sledijo zaporedoma

— kot posebna oblika izmenskega dela se šteje tudi delo, na katerega je delavec razporejen v turnusu tako, da si izmeni sledita druga za drugo in traja vsaka 12 ur

— občasna dela v drugih izmenah

Za delo v izmenah gre delavcu dodatek v višini:

— za eno uro v popoldanski izmeni od 8—10 % od urne vrednosti del in nalog pri dveh prekinjenih izmenah

— za eno uro dela v popoldanski izmeni od 15 do 20 % od urne vrednosti del in nalog pri dveh neprekinjenih izmenah

— za eno uro v nočni izmeni od 20 do 25 % vrednosti del in nalog, če delavec dela izmenoma v dopoldanski, popoldanski in nočni izmeni, s tem, da je delo v popoldanski izmeni ločeno obravnavano ker pripada delavcu za ure prebite v nočni izmeni še dodatek za nočno delo

— za eno uro v nočni izmeni od 20 do 25 % vrednosti del in nalog pri posebni obliki izmenskega dela v izmenah, ki trajajo 12 ur in če delavec dela trajno izmenoma podnevi in ponoči

— za eno uro dela v drugi izmeni, ki je le občasno, do 8 % vrednosti del in nalog

Dodatki za izmensko delo ne smejo presegati 10 % predvidene mesečne akontacije OD delavca za tekoče delo za polni delovni čas.

## 2. Delo v deljenem delovnem času

### 37. člen

Za deljen delovni čas štejemo tisti delovni čas, ko prekinitve polnega delovnega časa traja eno, dve ali več ur.

Delavec, ki opravlja dela in naloge v deljenem delovnem času, ima pravico do povečanega osebnega dohodka v višini:

— 8 % če prekinitve delovnega časa traja od 1 do 2 uri in

— 16 % če prekinitve delovnega časa traja več kot 2 uri od predvidene mesečne akontacije OD delavca za polni delovni čas

Delavcu pripada povečani osebni dohodek po prejšnjem odstavku tega člena samo v času dejanskega dela v deljenem delovnem času.

Dodatek iz tega člena gre pod enakimi pogoji tudi učencem in študentom.

## 3. Nočno delo

### 38. člen

Za nočno delo štejemo tisto delo, ki je opravljeno v času med 22. oz. 23. uro do 5. oz. 6. uro naslednjega dne ali če je z razporeditvijo delovnega časa določeno, da delavci delajo v nočni izmeni, se za nočno delo šteje 8 nepretrganih ur v času med 22. uro in 7. uro naslednjega dne.

Za nočno delo gre delavcu dodatek v višini 40% predvidene mesečne akontacije OD za tekoče delo za polni delovni čas, preračunano na uro trajanja tega pogoja.

## 4. Delo ob nedeljah in praznikih

### 39. člen

Za delo v nedeljo gre delavcu dodatek v višini 50% predvidene mesečne akontacije OD za tekoče delo za polni delovni čas, preračunano na uro trajanja tega delovnega pogoja. Povečani osebni dohodek pod enakimi pogoji pripada tudi učencem in študentom na obveznem izobraževanju v OZD.

### 40. člen

Za delo na dan zveznega ali republiškega praznika gre delavcu poleg akontacije OD za opravljeno delo na ta dan še dodatek v višini najmanj 50% predvidene mesečne akontacije OD za tekoče delo za polni delovni čas, preračunano na uro trajanja tega delovnega pogoja.

## 5. Delo preko polnega delovnega časa

### 41. člen

Delo preko polnega delovnega časa, med katero se vključuje tudi dežurstvo in stalna pripravljenost, se uvede pod pogoji določenimi v zakonu o zdravstvenem varstvu.

Za delo preko polnega delovnega časa pripada delavcu dodatek največ do 50% predvidene mesečne akontacije OD za tekoče delo za polni delovni čas, preračunano na uro trajanja tega delovnega pogoja.

### 42. člen

V dežurstvu mora biti delavec prisoten v zdravstveni organizaciji, da lahko opravlja nujne zdravstvene storitve. V stalni pripravljenosti pa mora biti delavec vsak čas dosegljiv zaradi morebitne potrebe za opravljanje zdravstvenih storitev v nujnih primerih.

### 43. člen

V času dežurstva in stalne pripravljenosti lahko dela delavec (efektivno) največ 50 ur na mesec.

V strokah oz. v ožjih dejavnostih, kjer obseg dejansko opredeljenega dela praviloma presega polovica časa trajanja dežurstva, se mora iz strokovnih in drugih humanih razlogov neprekinjeno zdravstveno varstvo zagotoviti na drugačen način.

### 44. člen

Plačilo za opravljeno delo (efektivno) je določeno v 41. členu tega sporazuma.

### 45. člen

V času dežurstva se delavcu za obvezno navzočnost (neefektivno) ob delavnikih poveča število točk največ do 0,5% točk na uro od vrednosti del in nalog h katerim je razporejen v času dežurstva.

V času stalne pripravljenosti pa se poveča število točk za največ do 0,15% točk na uro od vrednosti del in nalog, h katerim je razporejen v času stalne pripravljenosti.

#### 46. člen

Sredstva za dežurstvo in stalno pripravljenost udeležence planiramo in opredelimo z vsakoletnim programom dela in finančnim načrtom ter se v okviru sporazuma o svobodni menjavi dela posebej dogovorimo s pristojnimi zdravstvenimi skupnostmi.

#### 47. člen

Dodatki za posebne delovne pogoje se med seboj ne izključujejo, razen dodatka za delo na dan nedelje in delo na dan zveznega ali republiškega praznika. V tem primeru gre delavcu tisti dodatek, ki je višji.

### X. NAGRAJEVANJE MENTORSKEGA DELA

#### 48. člen

Delavcu, ki je določen za opravljanje del in nalog mentorstva, gre dodatek v višini do 10% predvidene mesečne akontacije za tekoče delo za poln delovni čas. Čas mentorskega dela pri posameznih profilih se določi na osnovi programa in z odločbo o imenovanju mentorja.

### XI. NAJNIŽJI OSEBNI DOHODEK

#### 49. člen

Najnižji znesek, ki zagotavlja materialno in socialno varnost delavca določi Izvršni svet skupščine SRS in je objavljen v Ur. l. SRS, praviloma dvakrat letno.

OD delavca v ZC, ki opravlja najenostavnejša dela in naloge, ob normalnih delovnih rezultatih in za polni delovni čas ne more biti nižji od objavljenega najnižjega OD v Uradnem listu.

OD delavcev se v primeru izgube določi in izplačuje v skladu z zakonom.

### XII. OSEBNI DOHODEK OB ZMANJŠANJU DELOVNE ZMOŽNOSTI

#### 50. člen

Začasno zadržanost z dela, ugotavlja za delavce posameznih tozd in dsss le s sklepom delavskega sveta določen zdravnik, razen:

- kadar se delavka zdravi v dispanzerju za varstvo žensk
- v pulmuloškem dispanzerju
- v dispanzerju za mentalno higieno
- kadar uveljavlja delavec nadomestilo zaradi zadržanosti z dela zavljo nege obolelega otroka starega do 15 let v dispanzerjih za šolske in predšolske otroke.

V primeru, ko se delavec zdravi pri izbranem zdravniku in ta sodi, da je delavec opravičen do odsotnosti z dela, mora delavec v roku treh dni od nastanka bolezni obvestiti pristojnega zdravnika iz prvega odstavka, ki bo ugotovil upravičenost dočasne odsotnosti z dela zaradi bolezni.

### XIII. NADOMESTILA OSEBNIH DOHODKOV

#### 51. člen

Delavci so upravičeni do nadomestila OD za čas odsotnosti z dela v naslednjih primerih:

- za čas letnega dopusta
- za čas odsotnosti zaradi bolezni, poškodbe in porodniškega dopusta
- za čas izrednega plačanega dopusta, ki delavcu pripada na osnovi samoupravnih splošnih aktov (poroka, smrt ožjih družinskih članov ipd.)
- za praznične dni

— za čas prebit na odobrenem strokovnem izpopolnjevanju in družbenopolitičnem izobraževanju

— za opravljanje delegatskih in samoupravnih funkcij na podlagi odobritve vodje tozd ali delavskega sveta tozd, dsss

— za čas prebit na vojaških vajah ter na usposabljanju in pouku za splošni ljudski odpor in družbeno samozaščito

— za čas udeležbe v civilni in narodni zaščiti, na akcijah gasilske zaščite in gorske reševalne službe

— za čas odsotnosti delavca zaradi poziva vojaških in drugih državnih organov

— za čas prebit v mladinskih delovnih akcijah

— za čas prebit na treningih, pripravah ter za čas športnega udejstvovanja v okviru vrhunškega športa ali nižjih športnih ravneh, na podlagi odobritve delavskega sveta

— za čas prebit na kulturnih udejstvovanjih, po odobritvi DS

— za čas enodnevnih odsotnosti z dela ob priliki dajanja krvi in zaradi odsotnosti zaradi dajanja delov človeškega telesa.

Osnova za izračun nadomestila osebnega dohodka je akontacija delavčevega OD za tekoči mesec, za poln delovni čas, povečan za znesek iz naslova minulega dela, razen za čas bolezni, poškodbe, porodniškega dopusta in odstranitve z dela.

#### 52. člen

Osnova za nadomestilo osebnega dohodka za čas odsotnosti z dela zaradi bolezni in poškodbe znaša:

— 80% od osnove od prvega (1) do petnajstega (15) dneva odsotnosti z dela

— 85% od osnove od šestnajstega (16) do tridesetega (30) dneva odsotnosti z dela

— 90% od osnove od enaintridesetega (31) dneva dalje

— 100% od osnove za vojaške invalide, udeležence NOV, ki imajo čas udeležbe v vojni ali čas aktivnega in organiziranega dela v NOB priznan v dvojnem trajanju in za borce španske narodnoosvobodilne vojne, udeležence narodnoosvobodilnega gibanja Grčije ter za delavce, ki so odsotni zaradi poklicne bolezni in poškodbe pri delu.

Nadomestilo OD za čas porodnega dopusta izplačujemo delavkam skladno s SaS o porodniškem dopusti.

Višina nadomestila osebnega dohodka za ves čas odsotnosti z dela zaradi transplatacije živega tkiva ali organov v prid druge osebe ali zavljo dajanja krvi znaša 100% OD, ki bi ga delavec prejel za delo, če bi delal.

#### 53. člen

Osnova za nadomestilo OD za ves čas odsotnosti z dela iz 1. odst. prejšnjega člena je mesečno povprečje izračunano iz OD, ki ga je delavec dobil za svoje tekoče in minulo delo v zadnjih treh mesecih pred mesecem nastanka odsotnosti za delo s polnim delovnim časom.

Delavcem, ki so odsotni z dela več kot 3 mesece, se po vsakih treh mesecih odsotnosti nadomestilo valorizira z indeksom porasta osnove OD za navedeno obdobje.

#### 54. člen

Mesečno nadomestilo OD ne more biti višje od delavčevega osebnega dohodka, če bi delal oziroma ne nižje od zneska, ki zagotavlja materialno in socialno varnost delavca, ki ga objavi v Uradnem listu SRS Izvršni svet skupščine SRS, praviloma dvakrat letno.

#### 55. člen

Delavec ima pravico, za čas odsotnosti z dela zaradi začasne odstranitve iz organizacije združenega dela in za čas pripora, do nadomestila osebnega dohodka v višini pov-



prečnega osebnega dohodka za redno delo, ki ga je dosegel v zadnjih treh mesecih, vendar:

— v višini 1/3, če je odsoten zaradi pripora in ne preživlja družine,

— v višini 50%, če je odsoten zaradi pripora in preživlja družino,

— v višini 50%, če je odstranjen iz temeljne organizacije ali delovne skupnosti zaradi hujše kršitve delovne obveznosti, vendar najdlje do konca disciplinskega postopka.

Sredstva za nadomestilo osebnega dohodka zaradi odsotnosti po prvi in drugi alineji predhodnega odstavka gredo v breme organa, ki je odredil pripor.

#### 56. člen

Nadomestilo za čas čakanja na razporeditev na drugo ustrezno delo in za čas čakanja na prekvalifikacijo oziroma dokvalifikacijo znaša:

- 60% v primeru bolezni ali poškodbe izven dela
- 100% za nesreče pri delu in poklicne bolezni.

#### 57. člen

Nadomestilo osebnega dohodka za čas prekvalifikacije oziroma dokvalifikacije delavcev, pri katerih je podana neposredna nevarnost za nastanek invalidnosti znaša 100%.

#### 58. člen

Osnova za nadomestilo osebnega dohodka iz člena 56. in 57. je poprečje osebnega dohodka, ki ga je zavarovanec prejel v koledarskem letu pred nastankom invalidnosti (spremenjene delovne zmožnosti oziroma neposredne nevarnosti za nastanek invalidnosti).

Ta osnova se v začetku vsakega koledarskega leta poveča za odstotek porasta poprečnega mesečnega osebnega dohodka na zaposlenega delavca v tozd oz. dsss, kjer je bil delavec v delovnem razmerju ob nastanku invalidnosti, spremenjene delovne zmožnosti oziroma neposredne nevarnosti za nastanek invalidnosti.

Nadomestilo osebnega dohodka iz 56. in 57. člena ne more biti višje od osebnega dohodka, ki bi ga delavec prejel za delo, ki ga je opravljal pred nastankom invalidnosti, spremenjene delovne zmožnosti oziroma neposredne nevarnosti za nastanek invalidnosti.

#### 59. člen

Nadomestilo zaradi manjšega osebnega dohodka na drugem delu delavca s spremenjeno delovno zmožnostjo in delavca, pri katerem je podana neposredna nevarnost za nastanek invalidnosti znaša 100% in je enako razliki med OD, ki bi ga delovni invalid prejel za poprečne delovne uspehe, če bi še delal na svojem delu in OD, ki ga prejme za poprečne delovne uspehe na ustreznem delu.

Tako odmerjeno nadomestilo se sorazmerno poveča ali zmanjša glede na rezultate dela na novem ustreznem delu, ugotovljene po osnovah in merilih za delitev OD določenih v samoupravnem splošnem aktu tozd oz. dsss.

#### 60. člen

Pri izračunavanju nadomestil iz 59. člena se upoštevajo vsi dohodki, ki se upoštevajo pri odmeri pokojninske osnove, razen prejemki, ki pomenijo povračilo stroškov (dnevnice, kilometrina, terenski dodatek, regres za letni oddih, dodatek za ločeno življenje, in podobno).

#### 61. člen

Nadomestilo zaradi manjšega osebnega dohodka na drugem delu se med letom izplačuje kot akontacija, dokončna odmera pa se opravi po zaključnem računu tozd oz. dsss, v

kateri je bil delavec ob nastanku spremenjene delovne zmožnosti oz. neposredne nevarnosti za nastanek invalidnosti v delovnem razmerju.

#### 62. člen

Izračun nadomestil oz. akontacija za nadomestilo iz 56., 57. in 59. člena se opravi na podlagi uveljavljanja pravice do nadomestila z izračunom nadomestila odgovornega delavca za izračun OD, na enak način, kot se ugotavlja in izračuna osebni dohodek.

Zoper izračun iz 1. odstavka tega člena ima delavec pravico zahtevati varstvo svoje pravice po postopku in na način, ki je določen za varstvo pravic v zvezi z ugotavljanjem in izračunavanjem osebnih dohodkov.

#### 63. člen

Sredstva za izplačilo nadomestil zaradi manjšega osebnega dohodka na drugem delu zagotavlja tozd oz. dsss, kjer je bil delavec ob nastanku spremenjene delovne zmožnosti oziroma neposredne nevarnosti za nastanek invalidnosti v delovnem razmerju.

Določba 1. odstavka tega člena se smiselno uporablja tudi za nadomestilo osebnega dohodka za čas čakanja in za čas prekvalifikacije oziroma dokvalifikacije in za čas čakanja na razporeditev na drugo ustrezno delo.

#### 64. člen

Nadomestilo delavcu — delovnemu invalidu zaradi zaposlitve s časom krajšim od polnega delovnega časa je enako razliki med OD za čas, ki je krajši od polnega delovnega časa in OD, ki bi ga delovni invalid dobival, če bi ista dela in naloge opravljal polni delovni čas.

Višino nadomestila ugotavlja in izračunava ter v breme skupnosti pokojninskega in invalidskega zavarovanja izplačuje tozd oz. dsss, kjer je delovni invalid zaposlen.

#### 65. člen

Nadomestila osebnega dohodka iz 56., 57., 59. in 64. člena se izplačujejo v mesečnem znesku skupaj z osebnim dohodkom.

Nadomestila iz 59. in 64. člena se izplačujejo za dneve dela ter za druge dneve, za katere imajo delavci po posebnih predpisih pravico do nadomestil osebnega dohodka (prazniki, zdravstveno in otroško varstvo).

Nadomestila iz 56. in 57. člena se ne izplačujejo za čas, ko delavec prejema nadomestilo osebnega dohodka po predpisih o zdravstvenem ali otroškem varstvu (ali iz kakšnega drugega naslova, kot npr. izredni plačani dopust) in za čas, ko po posebnih predpisih nima pravice do nadomestila osebnega dohodka po 80. členu zakona o PIZ (neplačan dopust, izostanek z dela).

### XIV. NAGRADA UDELEŽENCEV USMERJENEGA IZOBRAŽEVANJA NA PROIZVODNEM DELU, DELOVNI PRAKSI IN OSEBNI DOHODKI PRIPRAVNIKOV

#### 66. člen

Delavski svet posamezne udeleženke tega sporazuma lahko sklene, da v tozd, dsss ne bodo nagrajevali učencev in študentov na proizvodnem delu in delovni praksi.

Kadar delavski svet v tozd, dsss sklene, da bo nagrajeval proizvodno delo in delovno prakso učencev in študentov, bo pri tem upošteval naslednja merila:

- rezultate in delovna prizadevanja učenca, študenta
- ustvarjeni dohodek tozd, dsss.

Nagrade učencev in študentov na obveznem izobraževanju lahko znašajo:

letnik	zelo uspešno oprav. delo uč. štud.		uspešno oprav. delo uč. štud.		manj uspešno oprav. delo uč. štud.	
	%	%	%	%	%	%
I.	20	35	10	17	0—5	0—10
II.	25	45	12	23	0—5	0—10
III.	30	55	15	27	0—5	0—10
IV.	35	70	17	35	0—5	0—10

mesečno od povprečnega OD v gospodarstvu SRS za preteklo leto. Nagrade se preračunavajo na delovni dan. Sklep o višini nagrade sprejmejo delavski sveti tozd in dsss na podlagi ocene uspešnosti.

#### 67. člen

Osební dohodek pripravniká znaša 70% povprečne vrednosti del in nalog, za katere se pripravnik usposablja, vendar ne sme biti manjši od najnižjega zneska iz člena 49.

Pripravnik je upravičen do dodatkov za posebne pogoje dela, če v njih opravlja svoja dela in naloge, kot to velja za ostale delavce v tozd in dsss.

### XV. POVRAČILO DOLOČENIH STROŠKOV, KI JIH IMAJO DELAVCI PRI DELU OZIROMA V ZVEZI Z DELOM

#### 68. člen

O višini povračil določenih stroškov, odločajo delavski sveti tozd oz. dsss, na predlog konference OOOZS ZC.

#### 1. Povračilo potnih stroškov na službenem potovanju

#### 69. člen

Povračilo potnih stroškov, ki so jih imeli delavci na službenem potovanju v Jugoslaviji, obsega:

- dnevnicó, kot povračilo stroškov prehrane
- povračilo stroškov za prenočišče
- povračilo prevoznih stroškov

Za izračun višine teh povračil se upoštevajo podatki o povprečnih stroških za prehrano in prenočišče, ki jih po dogovorjeni metodologiji spremlja Zavod SRS za statistiko, ter podatki o povprečnih stroških za prevoženi kilometer, ki jih izračuna Republiški komite za tržišče in splošne gospodarske zadeve.

#### 70. člen

Dnevnicá je povračilo stroškov za prehrano, ki jih ima delavec na službenem potovanju oziroma pri opravljanju del in nalog na terenu.

Dnevnicá se prizna do višine povprečnih stroškov za prehrano, ki jih ugotovi Zavod SRS za statistiko.

Delavcu se prizna:

— cela dnevnicá za vsakih 24 ur službenega potovanja ali če je službeno potovanje trajalo manj kot 24 ur in več kot 12 ur.

— polovična dnevnicá, če je službeno potovanje trajalo več kot 8 ur, vendar ne več kot 12 ur in če je potovanje trajalo več kot 24 ur za ostanek časa, ki je daljše od 8 ur, vendar ne več kot 12 ur,

— 25% dnevnicé za službeno potovanje, če je trajalo potovanje več kot 6 ur, vendar ne več kot 8 ur, pod pogojem, da je delavec nastopil službeno potovanje vsaj 2 uri pred pričetkom svojega rednega dela ali pa da ga je končal vsaj 2 uri po preteku svojega rednega delovnega časa.

#### 71. člen

Stroški za prenočišče se povrnejo največ do višine stroškov za prenočišče v hotelu B kategorije.

Če delavec predloži račun za hotel višje kategorije, se mu povrnejo stroški največ v višini zneska, ki je ugotovljen na podlagi povprečnih stroškov za prenočišče v hotelih B kategorije.

V primeru, ko delavec ni mogel dobiti prenočišča v hotelu B kategorije, se mu lahko izjemoma priznajo stroški za prenočišče v hotelu A kategorije.

Stroški za prenočišče na službenem potovanju se povrnejo na podlagi predloženega računa za prenočišče.

V primeru, da delavec ne predloži računa za prenočišče, mu gre nadomestilo v višini 40% povprečnega stroška za prenočišče v hotelih B kategorije.

#### 72. člen

Službeno potovanje v tujino je potovanje delavca iz Jugoslavije v tujo državo in nazaj, iz ene države v drugo in potovanje iz enega kraja v drugi kraj v tuji državi.

Dnevnicá za službeno potovanje v tujino se priznava delavcu od prehoda meje pri odhodu, do prekoračitve meje po vrnitvi iz tujine in je enaka znesku, ki je določen za službena potovanja v tujino, v skladu z veljavnimi predpisi o izdatkih za službena potovanja v tujino, ki se priznavajo zveznim upravnim organom in zveznim organizacijam med materialne stroške. Dnevnicá za službeno potovanje v tujino, ki traja do 12 ur znaša 50% cele dnevnicé.

#### 73. člen

Za prevoz na službeno potovanje se v potnem nalogu določi prevozno sredstvo, katerega uporaba je najbolj racionalna za izvršitev del in nalog na službenem potovanju.

Delavcu se povrnejo prevozní stroški za službeno potovanje v višini stroškov za prevoz s prevoznim sredstvom določenim v potnem nalogu, na podlagi predložene vozovnice.

Kadar je v potnem nalogu določeno, da delavec uporabi za prevoz lastno motorno vozilo, se mu povrnejo stroški za prevoženi kilometer v pavšalnem znesku v višini povprečnih stroškov za avtomobil srednjega razreda, ki jih po veljavni metodologiji ugotavlja Republiški komite za tržišče in splošne gospodarske zadeve.

Delavec je upravičen do povrnitve prevoznih stroškov le, če v roku 5 dni po končanem potovanju predloži obračun potnega naloga s prilogami.

#### 74. člen

Stroške v zvezi s službenim potovanjem odobrava vodja tozd oziroma dsss ali od njega pooblaščená oseba. Vodju tozd oziroma dsss pa stroške odobri predsednik delavskega sveta.

#### 75. člen

Kadar je delavec napoten na strokovno izobraževanje, mu pripadajo dnevnicé, povračila potnih stroškov, itd., v skladu s SaS o strokovnem izobraževanju delavcev v ZC.

### 2. Povračilo stroškov za ločeno življenje

#### 76. člen

Osnova za povračilo stroškov za ločeno življenje so stroški za stanovanje v kraju, kjer delavec začasno dela, zunaj kraja svojega stalnega bivališča in ločeno od svoje ožje družine ter stroški za prehrano, ki presegajo običajne stroške, ki bi jih delavec imel, če bi živel skupaj s svojo ožjo družino (zakonec in otroci).

Mati samohranilka, ki daje otroke v času odsotnosti v stalno varstvo v kraju stalnega bivališča, je opravičena do celotnih stroškov za ločeno življenje.

Kompletno povračilo stroškov za ločeno življenje pripada delavcu le v primerih, ko je zaradi napotitve na delo v drug kraj ločen od svoje ožje družine.

Če delavec nima družine, ima pravico do povračila dela stroškov za ločeno življenje — do stroškov za stanovanje, ki znašajo 50 % zneska stroškov za ločeno življenje.

V času rednih dopustov delavec ni upravičen do povračila stroškov za ločeno življenje.

### 3. Povračilo selitvenih stroškov

#### 77. člen

Selitveni stroški so stroški za prevoz pohištva, vendar le, če se delavec seli zaradi potreb tozd, dsss. O opravičenosti in povrnitvi odloča delavski svet na osnovi predložene računa za stroške prevoza.

### 4. Povračilo stroškov za prehrano (regres) med delom

#### 78. člen

Regres za prehrano med delom pripada delavcu za dneve, ko je na delu. Sredstva za prehrano ne pripadajo delavcu med letnim dopustom ali odsotnostjo za čas, ko prejema nadomestilo osebnega dohodka zaradi bolniškega dopusta ali druge odsotnosti z dela ali ko je na strokovnem potovanju, za katerega dobi dnevnicu.

V celoti pripadajo sredstva za prehrano med delom delavcem, ki delajo skrajšani delovni čas (invalidi, rtg delavci) in sorazmerni del delavcem, ki delajo krajši delovni čas od polnega.

Pravico do prehrane med delom imajo tudi učenci in študentje na proizvodnem delu, delovni praksi in praktičnem usposabljanju.

Regres za prehrano med delom ni možno izplačati v gotovini ali v obliki vrednostnih bonov, razen izjemoma, kadar delavcu ni mogoče zagotoviti toplega obroka.

### 5. Povračilo stroškov za prevoz na delo

#### 79. člen

Delavci v Zdravstvenem centru prispevajo k stroškom za prevoz na delo in z dela največ 3% povprečnega OD na zaposlenega v gospodarstvu občine po sedežu delovne organizacije v devetih mesecih preteklega leta, po merilih, ki jih udeleženske določijo s sklepom delavskega sveta tozd, dsss.

#### 80. člen

V primerih, ko ni možen prevoz z javnim prevoznim sredstvom se delavcu lahko povrnejo stroški prevoza na delo in z dela z lastnim vozilom v višini 10% od cene super bencina za vsak prevožen kilometer. Do povrnitve stroškov z lastnim prevoznim sredstvom pa ni upravičen delavec, ki ima zagotovljen prevoz z javnim prevoznim sredstvom 2 uri pred pričetkom in 2 uri po končanem delovnem času.

## XVI. IZHODIŠČA ZA OBLIKOVANJE IN PORABO SREDSTEV ZA SKUPNO PORABO

#### 81. člen

Sredstva za planiranje višine sredstev skupne porabe se določijo v višini sredstev skupne porabe na delavca v materialni proizvodnji v SRS v devetih mesecih preteklega leta, povečana za plansko predvideno povečanje teh sredstev v skladu z družbenimi usmeritvami.

Sredstva skupne porabe se namenjajo za:

- regres za letni oddih
- nagrade ob upokojitvi (odpravnine)
- jubilejne nagrade
- izobraževanje delavcev
- za regresiran obrok prehrane med delom, če se ne šteje med materialne stroške
- za preventivno zdravstveno varstvo
- za kolektivno zavarovanje
- namenska sredstva DPO v tozd, dsss in DO ZC, društvom in humanitarnim organizacijam
- za solidarnostne pomoči
- za financiranje planirane stanovanjske izgradnje
- za financiranje planirane izgradnje počitniških kapacitet in njihovo vzdrževanje
- za vse ostale namene.

Del sredstev sklada skupne porabe se v skladu z določili s samoupravnega sporazuma o združitvi v delovno organizacijo združuje.

### 1. Regres za organizirani letni dopust

#### 82. člen

Regres za organizirani letni oddih znaša največ do višine 50% povprečnega osebnega dohodka na delavca v gospodarstvu v SRS v preteklem letu.

#### 83. člen

Delavec je upravičen do regresa za letni oddih po tem, ko pridobi pravico do izrabe letnega dopusta. Delavcu pripada ob pravici do sorazmernega dela letnega dopusta tudi pravica do sorazmernega dela regresa v skladu z merili po tem sporazumu.

#### 84. člen

Višina regresa za posameznega delavca se določi na podlagi stopnje zahtevnosti del in nalog.

Matere samohranilke so upravičene do najvišjega možnega zneska le, v kolikor dohodek na družinskega člana skupaj s preživnino in vsemi ostalimi dohodki ne presega meje, ki je določena za pridobitev pravice do družbene pomoči otrokom.

#### 85. člen

O višini regresa za letni oddih za posamezne skupine delavcev odloči delavski svet tozd, dsss, na predlog konference OOZS ZC.

### 2. Nagrade ob upokojitvi

#### 86. člen

Delavci so upravičeni do nagrad za delo ob upokojitvi, v višini:

- do 20 let delovne dobe — 2 mesečna povprečna osebna dohodka na zaposlenega v 9-tih mesecih preteklega leta v SR Sloveniji,
- za nad 20 let delovne dobe — 2,5 mesečnega povprečnega osebnega dohodka na zaposlenega v 9-tih mesecih preteklega leta v SR Sloveniji
- za nad 30 let delovne dobe — 3 mesečne povprečne osebne dohodke na zaposlenega v 9-tih mesecih preteklega leta v SR Sloveniji.

Najožjim družinskim članom pripadajo ob smrti zaposlenega delavca ZC 3 mesečni povprečni osebni dohodki na zaposlenega v 9-tih mesecih preteklega leta v SR Sloveniji.

V primeru, da tozd, dsss ne more oblikovati sredstev sklada skupne porabe, se odpravnine izplačajo iz sredstev za osebne dohodke.

### 3. Stanovanjska izgradnja

#### 87. člen

Ob zaključnem računu namenijo delavci del sredstev sklada skupne porabe za stanovanjsko izgradnjo skladno s srednjeročnimi in letnimi plani za reševanje stanovanjskih problemov.

### 4. Izgradnja počitniških kapacitet

#### 88. člen

Delavci lahko namenijo del sredstev sklada skupne porabe za načrtno izgradnjo počitniških kapacitet. Tako oblikovana in namensko izločena sredstva ne izključujejo združevanja namenskih sredstev za regres za letni oddih.

### 5. Sredstva za izobraževanje

#### 89. člen

Skladno s srednjeročnimi in letnimi plani bodo delavci namenili del sredstev za potrebe izobraževanja. S temi sredstvi bo solidarno omogočeno dodatno strokovno izpopolnjevanje tistim delavcem, za katere ni možno pridobiti namenskih sredstev preko cene zdravstvenih storitev.

### 6. Nagrade ob delovnih jubilejih

#### 90. člen

Delavci so upravičeni do nagrad ob delovnih jubilejih, ki znašajo:

— za 10 let delovne dobe	60%
— za 20 let delovne dobe	90%
— za 30 let delovne dobe	120%

popravnega čistega osebnega dohodka na zaposlenega v devetih mesecih preteklega leta v SRS.

#### 91. člen

V delovno dobo za pridobitev jubilejne nagrade se štejejo leta, ki jih je delavec oddelal v združenem delu z družbenimi sredstvi. V to dobo se ne štejejo leta delovne dobe iz dela v samostojni obrti in dobe, ko je delavec delal v tujini, če ga tja ni poslala organizacija združenega dela, niti leta zavarovalne dobe s povečanjem.

### 7. Preventivno zdravstveno varstvo

#### 92. člen

Delavci tozd, dsss namenijo del sredstev sklada skupne porabe za pokrivanje stroškov za opravljanje preventive, zlasti z zakonom določenih preventivnih pregledov tistih delavcev, ki opravljajo dela in naloge v delovnih pogojih, ki so škodljivi zdravju. V primeru, da tozd ali dsss ni oblikovala dovolj sredstev sklada skupne porabe za pokritje teh stroškov, se ti krijejo iz materialnih stroškov.

### 8. Kolektivno zavarovanje

#### 93. člen

Delavski svet tozd, dsss lahko odloči, da bo iz sredstev sklada skupne porabe plačal stroške kolektivnega nezgodnega zavarovanja.

V kolikor v skladu skupne porabe ni dovolj sredstev za plačilo nezgodnega zavarovanja, lahko bremeni le-to osebne dohodka delavcev na podlagi pisne izjave delavcev.

### 9. Solidarnostne pomoči

#### 94. člen

Za solidarnostne pomoči se štejejo:

a) pomoč družini ob smrti delavca ZC, v višini razlike med pogrebnimi stroški po računih pristojne organizacije in znesku, ki ga v ta namen priznavajo zdravstvene skupnosti v svojih sporazumih zdravstvene skupnosti,

b) pomoč delavcu v primeru daljše bolezni, nezgode pri delu ali smrti v ožji družini,

c) ob elementarnih nesrečah ali požaru, ki so prizadeli delavca,

d) ob nastanku težje invalidnosti, kot enkratna pomoč v višini povprečnega OD na zaposlenega v združenem delu SRS v zadnjih treh mesecih,

e) solidarnostne pomoči, ki se prispevajo h kritju določenih socialnih in drugih potreb delavcev z nižjimi osebnimi dohodki. O vseh solidarnostnih pomočeh odloča delavski svet tozd, dsss na predlog OOZS.

### XVII. IZPLAČILA PO POGODBI O DELU

#### 95. člen

Za opravljeno delo po pogodbi o delu prejme delavec plačilo v skladu z zakonom in na podlagi sklepa samoupravnega organa.

Pogoje za sklenitev pogodbe o delu opredeljujejo pravilniki o delovnih razmerjih tozd in dsss.

### XVIII. KONČNE DOLOČBE

#### 96. člen

Ta sporazum začne veljati 8. dan od dneva, ko je bil objavljen sklep delavskega sveta Zdravstvenega centra dr. Jožeta Potrča Ormož—Ptuj, s katerim je ugotovljeno, da je sporazum sprejela večina delavcev vsake tozd in dsss z glasovanjem na referendumu, uporabljati pa se začne najkasneje v štirih mesecih po začetku veljavnosti.

#### 97. člen

Z dnem, ko se začne uporabljati ta sporazum, to je s sprejemom analitičnih ocenitev v skladu s tem sporazumom, preneha veljati Samoupravni sporazum o skupnih osnovah in merilih za razporejanje dohodka, čistega dohodka in za delitev sredstev za osebne dohodke in skupno porabo Zdravstvenega centra dr. Jožeta Potrča Ormož—Ptuj z dne 28. 6. 1982.

#### 98. člen

Kadar katera izmed tozd, dsss ne bo spoštovala določil tega sporazuma, bo komisija za normativno dejavnost v ZC o tem obvestila delavski svet DO ZC in Občinski odbor sindikata delavcev zdravstva in socialnega varstva Slovenije Ptuj.

Štev.: 01/NG-69/8-86

Datum: 5. 12. 1986

Predsednik  
delavskega sveta ZC Ormož—Ptuj  
dr. Jože Udovič, l. r.

## METODA ZA VREDNOTENJE DEL IN NALOG

Skupine zahtev (karakteristik):

- A. USPOSOBLJENOST ZA DELO
- B. ODGOVORNOST
- C. NAPORI
- D. DELOVNI POGOJI

## 1. USPOSOBLJENOST ZA DELO

Usposobljenost za delo je sklop vseh znanj, potrebnih za opravljanje dela oziroma nalog.

Pri ugotavljanju zahtevnosti se upoštevajo znanja, pridobljena z verificiranimi oblikami usposabljanja, funkcionalna znanja, spretnosti in minimalne delovne izkušnje, ki so potrebne za normalno opravljanje dela.

## A. 1. Strokovna izobrazba

Strokovna izobrazba obsega splošna in strokovna teoretična znanja, pridobljena z verificiranimi oblikami usposabljanja.

Pri ugotavljanju zahtevnosti del in nalog se upošteva stopnja strokovne izobrazbe, ki jo za opravljanje posameznega dela oz. naloge določa opis del in nalog. V primeru, da opis del in nalog določa alternativno stopnjo izobrazbe, se pri ugotavljanju zahtevnosti upošteva prva od navedenih alternativ.

Pri sestavini zahtevnosti je opredeljeno 10 stopenj:

Stopnja	Opis	Točke
1.	Za opravljanje dela oz. naloge se zahteva obvladovanje programov za I. oz. II. stopnjo strokovne izobrazbe oz. nedokončana ali končana osnovna šola	80
2.	Za opravljanje dela oz. naloge se zahteva obvladovanje programa za II. stopnjo strokovne izobrazbe oz. priučitev	90
3.	Za opravljanje dela se zahteva obvladovanje programa za III. stopnjo strokovne izobrazbe oz. dvoletna poklicna strokovna šola	100
4.	Za opravljanje dela se zahteva obvladovanje programa za IV. stopnjo strokovne izobrazbe oz. triletna poklicna oz. strokovna šola	110
5.	Za opravljanje dela se zahteva obvladovanje programa za V. stopnjo strokovne izobrazbe oz. štiriletna srednja ali delovodska šola	120
6.	Za opravljanje dela se zahteva obvladovanje programa za VI/1 stopnjo strokovne izobrazbe oz. višja šola	140
7.	Za opravljanje dela se zahteva obvladovanje programa za VI/2 stopnjo strokovne izobrazbe	150
8.	Za opravljanje dela se zahteva obvladovanje programa za VII/1 stopnjo strokovne izobrazbe oz. visoka šola	170
9.	Za opravljanje dela se zahteva obvladovanje programa za VII/2 stopnjo strokovne izobrazbe oz. specializacija ali magisterij	190
10.	Za opravljanje dela se zahteva obvladovanje programa za VIII. stopnjo strokovne izobrazbe oz. doktorat znanosti	210

## A 2. Delovne izkušnje

Delovne izkušnje določajo minimalno dobo praktičnega dela, ki je potrebno delavcu z ustrezno strojno strokovno izobrazbo za normalno opravljanje določenega dela oz. naloge.

Pri ugotavljanju zahtevnosti del in nalog se upoštevajo delovne izkušnje navedene v opisu del in nalog.

Potrebne delovne izkušnje	Točke
do 6 mesecev	5
6 do 9 mesecev	10
9 do 12 mesecev	15
1 do 2 let	20
2 do 3 let	25
3 do 4 let	30
4 leta	35

## A. 3. Funkcionalna znanja

Pod funkcionalnimi znanji so mišljena dodatna znanja, ki so zahtevana za opravljanje določenih del in nalog v razvidu del in nalog. Pridobivajo se z dodatnimi izobraževanji in drugim usposabljanjem kot so razni tečajji, strokovna izpopolnjevanja ipd. (potrdila verificiranih inštitucij).

Funkcionalna znanja se ocenjujejo glede na potreben čas usposabljanja oz. izpopolnjevanja, z naslednjim številom točk:

Čas izpopolnjevanja	Točke
do 6 mesecev izpopolnjevanja	5
nad 6 do 12 mesecev izpopolnjevanja	10
nad 12 mesecev izpopolnjevanja	15

## A. 4. Spretnost

Pod spretnostjo so mišljene tiste zahteve del in nalog, ki terjajo ustrezno gibčnost, elastičnost in usklajenost gibanja rok, telesa ipd. (npr. delo na strojih in napravah s sinhroniziranim ritmom, delo pri operaciji, reanimaciji, fizioterapiji, zobozdravstvu, intenzivni terapiji itd).

Merilo za stopnjevanje te zahtevnosti je sestavljenost, napetost in dolžina trajanja narekovanega ritma dela.

Stopnja	Opis	Točke
1.	Dela in naloge, pri katerih se zahtevajo kombinirani gibi rok, ritem dela je odvisen od delavca, točnost in kakovost del je v manjši meri odvisna od spretnosti.	5—10
2.	Dela in naloge, pri katerih se zahtevajo kombinirani gibi rok, prstov in telesa ob določenem diktiranem ritmu dela. Točnost in kakovost dela sta v veliki meri odvisna od spretnosti. Potrebne so hitre reakcije prstov, rok itd.	11—20
3.	Dela in naloge, pri katerih se zahtevajo koordinirani gibi prstov, rok, nog in telesa in se dosežejo s stalno vajo. Natančnost in kakovost sta odvisni izključno od spretnosti in vaje.	21—30

## B. ODGOVORNOST

### B. 1. Odgovornost za opravljanje lastnega dela

Pod to zahtevo je mišljena odgovornost, ki izvira iz vsebine, pomena in teže dela ter iz ogroženosti zdravja oz. življenja ali iz obsega škode, ki bi nastopila zaradi nevestnega ali napačnega opravljanja nalog. Stopnja odgovornosti je odvisna od zahtevane samostojnosti pri sprejemanju odločitev o metodi dela, od vestnosti, pazljivosti in skrbnosti, ki je potrebna za normalno opravljanje dela ter od verjetnosti nastopa ogroženosti zdravja oz. življenja ali nastanka škode.

Stopnja	Opis	Točke
1.	Enostavna rutinska dela pod stalno kontrolo, kjer je verjetnost nastopa ogroženosti zdravja oz. življenja majhna, prav tako verjetnost in višina nastanka škode. Delo zahteva manjšo stopnjo pazljivosti in koncentracije.	10—20
2.	Enostavna rutinska dela, brez stalne kontrole. Obstaja manjša možnost nastopa ogroženosti zdravja oz. življenja ali nastanka škode. Negativne posledice nevestno opravljenega dela so majhne.	21—35
3.	Dela, ki zahtevajo občasno, predvsem okvirno kontolo (ne v podrobnostih). Potrebna je precejšnja vestnost in osredotočenost pri delu, da se prepreči ogroženost zdravja oz. življenja ali nastanek škode, ki je lahko tudi večja.	36—55
4.	Zahtevna strokovna dela, katerih odločitve in ukrepi so odločilni za zdravje in življenja drugih ali širše pomembni za organizacijo združenega dela. Obstaja samo splošni nadzor, zato je odločujoč vpliv delavca na pravilnost izvršenih opravil.	56—75
5.	Dela, ki zahtevajo poleg velike vestnosti in prizadevnosti tudi veliko mero samoiniciativnosti, združene s kreativnostjo pri delu. Visokostrokovna medicinska dela, katerih odločitve in ukrepi so odločilni za zdravje in življenje drugih. Visokostrokovna in razvojna dela brez nadzora. Visokozahtevna dela koordinacije najrazličnejših dejavnikov, čigar odločitve so bistvene za celotno OZD.	76—95

### B. 2. Odgovornost za delo drugih

Pod to zahtevo so mišljene predvsem sledeče sestavine: odgovornost za pravilno načrtovanje in organizacijo dela, instruktažo, nadzor in koordinacijo, odgovornost za izvajanje delovnega programa organizacijske enote ali tima; odgovornost za odnose in medsebojno pogojenost dela; odgovornost za varnost dela drugih.

Osnovno merilo za vrednotenje in stopnjevanje te zahteve je število podrejenih delavcev v skupini, ali število delavcev v skupini, kjer in ko se uporabljajo pri delu načela projektne organizacije ter zahtevnosti dela teh delavcev.

Vzporedno se lahko upoštevajo nevarnosti nezgod, povezanosti in pogojenost del navznotraj in navzven. Dopolnilna merila uporabljamo predvsem za razlikovanje del in nalog znotraj posameznih stopenj zahteve.

Stopnja	Opis	Točke
1.	Odgovornost za delo manjših skupin delavcev, ki opravljajo pretežno enostavna in ponavljajoča se rutinska dela z uporabo znanih predpisanih metod dela. Vrednost uporabljenih sredstev je lahko različna, prav tako nevarnost nezgod. Medsebojna pogojenost dela med enotami je praviloma neznatna. Povezanosti del in nalog navzven praviloma ni.	10—20
2.	Odgovornost za delo večjih skupin delavcev, ki opravljajo rutinska in enostavna dela ali manjših skupin z bolj zahtevnimi deli. Vrednost uporabljenih sredstev je lahko različna prav tako nevarnost nezgod. Obstaja določena pogojenost dela med enotami in skrb za usklajene odnose. Povezanosti del in nalog navzven praviloma ni.	21—40
3.	Odgovornost za delo večjih skupin, ki opravljajo bolj zahtevna opravila ali manjših skupin, ki opravljajo zahtevna dela. Vrednost uporabljenih sredstev in nevarnosti nezgod so lahko različne. Prisotna je pogojenost dela med enotami z usklajevanjem in uravnavanjem odnosov. Javlja se tudi že povezanost navzven.	41—60
4.	Odgovornost za delo večjih enot (TOZD, DSSS, DO ipd.) ali za delo velikih skupin oz. za delo večjih skupin, ki delajo na pomembnih projektih. Od delavcev v skupinah in enotah se zahteva velika mera domiselnosti, razgledanost, sposobnost logičnega sklepanja in po potrebi tudi uporaba izvirnih metod.	61—80

### B. 3. Odgovornost za sredstva in poslovanje

Pod to zahtevo je mišljena odgovornost določenega delavca za morebitno škodo, nastalo na zaupanih mu sredstvih ali vrednostih (delovna oprema in stroji, inventar, medicinske aparature, finančna in materialna sredstva večje vrednosti, projektiranje investicij in odgovornost za poslovanje organizacijske enote ali OZD itd.). Kriteriji za stopnjevanje te zahteve so višina morebitne nastale škode in njen pomen za organizacijo združenega dela ter verjetnost nastanka škode.

Stopnja	Opis	Točke
1.	Odgovornost za delovna in finančna sredstva manjše vrednosti. Rokovanje s sredstvi je enostavno. Verjetnost nastanka škode je majhna, manjši vpliv na poslovanje.	5—10
2.	Odgovornost za delovna sredstva, aparature in finančna sredstva večje vrednosti. Verjetnost nastanka škode je večja, večji je vpliv na poslovanje.	11—25
3.	Odgovornost za delovna, materialna in finančna sredstva velike vrednosti. Potrebna je izredna pazljivost pri delu oz. ravnanju s sredstvi. Verjetnost nastanka škode je velika. Velik vpliv na poslovanje, napačna odločitve povzročijo veliko škodo v poslovanju.	26—50

## C. NAPORI

### C. 1. Umske obremenitve

Merila za stopnjevanje te zahteve so:

- stopnja programiranosti dela oziroma stopnja samostojnosti pri izbiri dela,
- zahtevnost in raznovrstnost dela oziroma prisotnost potrebe po kreativnem izkoriščanju lastnega dela.

Stopnja	Opis	Točke
1.	Delo je skoraj povsem programirano. Dela so enostavna ali rutinska. Ob nastanku predvidenih problemov išče delavec dodatna navodila pri predpostavljene.	15—30
2.	Delo v večji meri programirano. Del opravi terja samostojno odločanje. Poleg enostavnih tudi raznovrstnejša dela.	31—45
3.	Delo so le okvirno programirana. Program ne zajema podrobnosti. Naloge so okvirno postavljene, vsebinska izbira načina dela in ostale odločitve so praviloma samostojne.	46—60
4.	Splošno in okvirno programirana dela, za katera so dani cilji. Delo terja najvišjo stopnjo samostojnosti, iniciativnosti, iznajdljivosti ter strokovne in splošne razgledanosti. Najzahtevnejša strokovna in razvojna dela.	61—90

### C. 2. Napori pri delu z ljudmi

Ta zahteva predstavlja duševni napor oziroma duševno obremenitev delavcev pri delu z ljudmi. Stopnja napora je odvisna od pogostosti kontaktiranja z ljudmi in od vsebine ter narave teh stikov.

Stopnja	Opis	Točke
1.	Dajanje splošnih informacij (administrator, vratar, itd.), ki so lahko tudi zelo pogoste.	5—10
2.	Kontaktiranje z ljudmi, ki ima predvsem značaj splošnega svetovanja, dajanja navodil in informacij, ki so že do neke mere strokovnega značaja. Koordiniranje dela manjšega števila podrejenih ali sodelavcev v timu z raznovrstnimi opravili ali večjega števila z enostavnimi opravili. Občasno usklajevanje dela z zunanjimi dejavniki (samoupravni in izvršni organi zdravstvenih skupnosti, strokovnih zdravstvenih ustanov, družbenopolitičnih skupnosti, bank, ipd.)	11—25
3.	Stalni stiki z namenom diagnosticiranja in zdravljenja. Stalno koordiniranje večjega števila podrejenih sodelavcev v skupini z raznovrstnimi in zahtevnimi opravili oz. koordiniranje velikega števila delavcev z enostavnimi opravili. Pogosto usklajevanje z zunanjimi dejavniki (samoupravnimi in izvršnimi organi zdravstvene skupnosti, strokovnih zdrav. ustanov, družbenopolitičnih skupnosti, bank ipd.).	26—50

## C. 3. Telesne obremenitve

Ta zahteva predstavlja telesne obremenitve oz. napor mišic in čutil kot posledica značilnosti dela. Merila za stopnjevanje te zahteve so trajnost telesnih obremenitev, moč obremenitev in napor čutil.

Stopnja	Opis	Točke
1.	Lahka dela brez večjih telesnih ali čutnih obremenitev. Ravnanje z lažjimi predmeti. Prosti ritem dela. Delavec si delo časovno sam programira.	15—25
2.	Občasno ravnanje in prenašanje težjih predmetov. Delo s pretežno svobodnim ritmom. Občasna prisilna drža telesa z določenimi obremenitvami čutil.	26—35
3.	Pretežno stoječa dela z veliko obremenitvijo telesa ali čutil. Stalna hoja in nošenje težjih predmetov. Delo s predpisanim ritmom.	36—50

### D. DELOVNI POGOJI

Pod to zahtevo so mišljeni človeku škodljivi delovni pogoji oz. vplivi, ki nastopajo pri posameznih delih in nalogah kot zlasti:

- različni zdravju škodljivi vplivi (radioaktivno sevanje, vpliv kemikalij, neustrezno toplotno okolje, neustrezna dnevna in umetna razsvetljava, ropot in vibracije, možnost prehlada, prisotnost vlage in par, uamazanost ipd.);
- nevarnost infekcije, patomorfološka in histološka dela, stalno delo s psihiatričnimi pacienti, delo v intenzivni negi;
- nevarnost nesreč mehanskega, toplotnega, električnega ali kemičnega izvora;
- opravljanje dela na terenu — zdravljenje in nega na domu;
- opravljanje dela v dislociranih enotah zdravstvenih postaj zdravstvenih domov.

Merila za stopnjevanje te zahteve so število nastopajočih škodljivih vplivov, čas trajanja in njihova intenzivnost.

Stopnja	Opis	Točke
1.	Dela in naloge, ki so občasno podvržena posameznim navedenim škodljivim vplivom. Intenzivnost delovanja škodljivih vplivov je manjša.	5—10
2.	Dela in naloge, ki so pogosto izpostavljene različnim navedenim škodljivim vplivom. Intenzivnost delovanja škodljivih vplivov je lahko tudi občutnejša.	11—25
3.	Dela in naloge, ki so pretežno izpostavljene različnim škodljivim vplivom. Intenzivnost delovanja škodljivih vplivov je praviloma velika.	26—45
4.	Dela in naloge, ki so stalno podvržena velikemu številu navedenih škodljivih vplivov. Intenzivnost delovanja škodljivih vplivov je zelo velika	46—65