

POSEBNA IZDAJA

ZRCALO

GLASILO DELAVCEV
ZDRAVSTVENEGA CENTRA DR. JOŽETA POTRČA
ORMOŽ — PTUJ

ŠTEVILKA 2/A
SEPTEMBER 1987
LETO VI.

REFERENDUM DNE 17. 9. 1987

V tej številki Zrcala objavljamo prečiščeno besedilo Samoupravnega sporazuma o skupnih osnovah in merilih za razporejanje dohodka, čistega dohodka in za delitev sredstev za osebne dohodke in skupno porabo ZC dr. Jožeta Potrča Ormož-Ptuj, ki obsega določila sedaj veljavnega sporazuma ter **I. Spremembe in dopolnitve** tega sporazuma, ki jih bomo delavci Zdravstvenega centra sprejemali na referendumu dne 17. 9. 1987.

Delavce, ki se želijo posebej seznaniti le z vsebino dokončnega besedila predloga I. Sprememb in dopolnitev »SaS o OD«, ki ga je določil dne 2. 9. 1987 delavski svet delovne organizacije, obveščamo, da lahko ta akt dobijo pri delegatih delavskega sveta ZC, predsednikih DS TOZD, DSSS, predsednikih IO OZS TOZD, DSSS in ZC, sekretarjih OZK TOZD, DSSS in ZC, predsednikih odborov SDK TOZD, DSSS in ZC, vodjih TOZD, DSSS in v tajništvih TOZD, DSSS in ZC, vsi so ga sprejeli z gradivom za sejo delavskega sveta ZC dne 2. 9. 1987. NC

Na podlagi 115. in 128. člena Zakona o združenem delu, 87. člena Zakona o celotnem prihodku in dohodku, 59. člena Druženega dogovora o skupnih osnovah in merilih za samoupravno urejanje odnosov pri pridobivanju in delitvi dohodka v SR Sloveniji (Ur. list SRS št. 18/87) 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 OSNOVNO ZDRAVSTVENO VARSTVO PTUJ | 4. TOZD SPLOŠNA BOLNIŠNICA PTUJ |
| 2. TOZD ZDRAVSTVENI DOM ORMOŽ | 5. TOZD PSIHIATRIJA ORMOŽ |
| 3. TOZD ZOBOZDRAVSTVO PTUJ | 6. DELOVNA SKUPNOST SKUPNIH SLUŽB |

na referendumu, dne 25. 12. 1986 in 17. 9. 1987 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 določamo:

- skupna izhodišča za oblikovanje razvida del in nalog
- skupne osnove in merila za ugotavljanje delavčevega prispevka iz naslova živega dela
- skupne osnove in merila za določanje bruto osebnega dohodka na podlagi rezultatov upravljanja in gospodarjenja z družbenimi sredstvi kot minulim delom

- skupne osnove in merila za ugotavljanje delovnega prispevka delavcev na podlagi ustvarjalnosti in inovativnosti
- višino zajamčenega osebnega dohodka
- skupne osnove in merila za uporabo sredstev skupne porabe
- način ugotavljanja in določanja povračil določenih stroškov, ki jih imajo delavci pri delu in v zvezi z delom
- skupne osnove in merila za ugotavljanje delovne uspešnosti.

2. člen

Udeleženci iz tega sporazuma pridobivajo 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.

Delavci v ZC si bomo prizadevali, da se v svobodni menjavi dela uveljavijo taki odnosi, ki bodo ob uporabi ustreznih standardov in normativov za storitve, programe storitev oz. programe dejavnosti in upoštevanju izhodišč iz samoupravnih sporazumov dejavnosti zagotavljali, da bomo dosegali enak družbeno ekonomski položaj kot ga imajo delavci v gospodarstvu, skladno s prispevkom k ustvarjanju nove vrednosti v materialni proizvodnji, k večji produktivnosti celotnega družbenega dela in k razvoju družbe v celoti.

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.

3. člen

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

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

4. člen

Obseg sredstev za osebne dohodke in skupno porabo bomo določali z letnim finančnim načrtom na osnovi dogovorjenega programa dela v posredni in neposredni svobodni menjavi dela in dogovorjenih sredstev za njegovo izvedbo, pri čemer bomo upoštevali kot elemente planiranja dohodka:

1. Standarde in normative potrebnega dela.
2. Izhodiščne vrednosti bruto osebnega dohodka na delavca in skupno porabo na delavca.
3. Najnižji osebni dohodek kot vrednost enote enostavnega dela, s katerim se zagotavlja realno ekonomsko vrednotenje dela najnižje stopnje zahtevnosti za poln delovni čas in normalne rezultate dela in ki zagotavlja reprodukcijo delovne sposobnosti.

Pri oblikovanju obsega sredstev za osebne dohodke na podlagi izhodiščne vrednosti bruto osebnega dohodka na delavca bomo upoštevali:

- število enot enostavnega dela ugotovljenih na podlagi zahtevnosti del in nalog po srednji vrednosti skupin tipičnih del in nalog
- število delavcev in njihovo delovno dobo
- število enot enostavnega dela za opravljanje poslovnih ter nalog s posebnimi pooblastili in odgovornostmi
- potrebna sredstva za zagotavljanje zdravstvenega varstva, neprekinjenega oz. za dela v posebnih pogojih, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa

- delež osebnega dohodka za upravljanje in gospodarjenje z družbenimi sredstvi kot minulim delom
- sredstva za neposredno skupno porabo
- sredstva za zadovoljevanje skupnih potreb v skladu z zakoni in samoupravnimi sporazumi.

5. člen

Pri oblikovanju sredstev za bruto OD bomo upoštevali resolucijske usmeritve, rast OD v ustrezni DPS, dosežene rezultate na podlagi dogovorjenih programov dela in povečanja dohodka na osnovi gospodarjenja.

V ustrezni SIS bomo dogovorili korekcijski faktor za oblikovanje sredstev za OD skupaj z uporabniki na podlagi določenih pokazateljev uspešnosti vnaprej dogovorjenega programa po količini, kvaliteti in gospodarnosti, upošteva je obseg zaposlovanja.

6. člen

Posamezna TOZD oz. DSSS posluje z motnjami, če pri planiranju in razporejanju dohodka ne dosega takšnega čistega dohodka, ki zagotavlja, poleg pokrivanja zakonskih obveznosti, tudi sredstva za najnižje osebne dohodke. TOZD oz. DSSS bo v teh primerih pripravila in sprejela ukrepe za izboljšanje rezultatov poslovanja kot podlage za ustrezno rast OD in skupne porabe ter o tem obvestila uporabnike in družbenopolitično skupnost.

V primeru, da TOZD oz. DSSS ugotovi motnje v poslovanju ob periodičnem in zaključnem računu, kot jih opredeljuje zakon o sanaciji in prenehanju OZD, sprejme ukrepe skladno s tem zakonom.

Kadar so nastale pri poslovanju TOZD motnje pri poslovanju ali je TOZD nelikvidna neprekinjeno 20 dni ali s prekinitvijo 45 dni v enem trimesečju oz. da TOZD zaide v izgubo, pri tem pa je kot nesporno ugotovljeno, da je to posledica neustrezne poslovne politike in neustreznega vodenja, se članom organov upravljanja, poslovodnim delavcem in drugim odgovornim delavcem zmanjša OD do odprave motenj, nelikvidnosti oz. izgube v višini do 10 % osebnega dohodka.

Stopnjo odgovornosti ugotavlja skupna disciplinska komisija ter glede na to določi tudi višino zmanjšanja OD.

7. člen

V Zdravstvenem centru bomo usklajevali in oblikovali sredstva za osebne dohodke in skupno porabo na ravni DO upoštevajoč družbene usmeritve in rezultate gospodarjenja posameznih TOZD.

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.

8. člen

Pri planiranju dohodka in čistega dohodka bomo uporabljali izhodiščne vrednosti naslednjih kazalcev:

- dohodek na delavca,
- dohodek na povprečno porabljenega sredstva,
- bruto osebni dohodek na delavca,
- stopnja doseganja delovnega programa,
- čisti osebni dohodek v primerjavi s čistim osebnim dohodkom v gospodarstvu ustrezne družbenopolitične skupnosti.

Pri oblikovanju sredstev za osebne dohodke bomo upoštevali medletne in letne usmeritve, rast osebnih dohodkov v ustrezni družbenopolitični skupnosti in dosežene rezultate na podlagi dogovorjenih programov dela.

V samoupravnih interesnih skupnostih se bomo dogovarjali o načinu ugotavljanja izvajanja dogovorjenega pro-

grama in o oceni stopnje doseganja dogovorjenega programa, ki se uporablja kot korekcijski faktor pri oblikovanju osebnih dohodkov.

Bruto osebni dohodki so del čistega dohodka za osebne dohodke, za neposredno skupno porabo in za zadovoljevanje skupnih potreb iz bruto OD v skladu z zakonom.

Sredstva za skupno porabo, ki se ne štejejo v BOD, so del čistega dohodka, ki so namenjena za razvoj družbenega standarda v OZD in DPS.

9. člen

Osebni dohodek delavca iz živega dela bomo ugotavljali na osnovi količine in kakovosti dela ter delovne dobe.

Osebne dohodke na podlagi rezultatov upravljanja in gospodarjenja z družbenimi sredstvi bomo planirali na podlagi planiranega deleža tega dela osebnih dohodkov v celotnih sredstvih za osebne dohodke OZD v gospodarstvu ustrezne DPS

Pri planiranju sredstev za neposredno skupno porabo bomo upoštevali družbeno usmeritev.

III. SKUPNA METODOLOŠKA IZHODIŠČA ZA OBLIKOVANJE RAZVIDA DEL IN NALOG

10. člen

Razvid del in nalog je organizacijsko kadrovski 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 zahtevnosti znanj (strokovna izobrazba, funkcionalno znanje, delovne izkušnje)
- odgovornost
- napore
- delovne pogoje
- posebne pogoje in zahteve za opravljanje del in nalog.

11. 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.

12. 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.

13. člen

V skladu z razvidom del in nalog bomo udeleženci opredelili programe dela delavcev oz. določili število storitev in obseg dela, ki ga mora delavec ali skupina delavcev opraviti v določenem obdobju.

Pri tem je potrebno natančneje opredeliti:

- vrsto storitev
- število storitev
- potreben čas opravljanja storitev oz. program dela
- potreben čas za strokovno izpopolnjevanje
- ostala dela v skladu z razvidom del in nalog.

IV. SKUPNA IZHODIŠČA ZA DELITEV SREDSTEV ZA OSEBNE DOHODKE

14. člen

Bruto osebne dohodke delimo na:

- rezultate živega dela delavcev
- rezultate upravljanja in gospodarjenja z družbenimi sredstvi kot minulim delom
- neposredno skupno porabo delavcev.

Bruto osebne dohodke na podlagi živega dela bomo ugotavljali in delili kot akontacije osebnih dohodkov v mesecih med dvema obračunoma poslovanja, glede na planirane in dosežene rezultate dela in poslovanja ter v okviru planiranih sredstev za osebne dohodke na podlagi živega dela.

Pri določanju osnov in meril za delitev bruto osebnih dohodkov na podlagi živega dela bomo upoštevali skupna izhodišča za ugotavljanje zahtevnosti del in nalog, delovno dobo, osnove in merila za ugotavljanje rezultatov dela, ter posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa.

Podlaga za delitev bruto osebnih dohodkov na podlagi rezultatov upravljanja in gospodarjenja z družbenimi sredstvi ter sredstvi za neposredno skupno porabo delavcev, je del čistega dohodka za bruto osebne dohodke udeleženca, zmanjšan za izplačane akontacije osebnih dohodkov za živo delo.

Bruto osebne dohodke na podlagi rezultatov upravljanja in gospodarjenja z družbenimi sredstvi bomo ugotavljali in delili po periodičnem oz. zaključnem obračunu v skladu s planiranimi sredstvi in letnimi usmeritvami.

V. OSNOVE ZA DELITEV SREDSTEV ZA OSEBNE DOHODKE NA OSNOVI ŽIVEGA DELA

15. člen

Osnove za ugotavljanje delavčevega prispevka na podlagi živega dela so zahtevnost del in nalog, delovna doba, delovni rezultati in posebni pogoji dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa. 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 mora biti skladno z razmerji med skupinami tipičnih delovnih nalog.

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

1. Skupna metodološka izhodišča za ugotavljanje zahtevnosti del in nalog

16. 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
- napor
- delovni pogoji.

Pri oblikovanju oz. uporabi metode vrednotenja delovnih nalog bomo upoštevali širše družbene usmeritve v zvezi z vrednotenjem del in nalog ter dajali večjo težo tistim elementom sestavin zahtevnosti, ki so prisotni zlasti pri opravljanju del in nalog v težjih delovnih pogojih in pri ustvarjalnem delu.

17. 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.

Vrednost enote enostavnega dela je najnižji osebni dohodek, ki ga z letnimi usmeritvami opredeli odbor udeležencev družbenega dogovora.

Delo, ki zahteva minimalno usposobljenost s katero je povezana minimalna odgovornost, je po zahtevnosti nižje 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 del in nalog.

18. člen

Netipična dela in naloge v ZC bomo ovrednotili na podlagi analize vsebine in zahtevnosti teh del ter jih uvrstili v skupino, v katero spadajo glede na z metodo ugotovljeno relativno razmerje do enote enostavnega dela, upoštevajoč pri tem zlasti delavčevo strokovno usposobljenost za opravljanje del in nalog.

19. člen

Delavski svet TOZD lahko delavcem na osnovi poglobljene strokovne izobrazbe, ki jo pridobi z magisterijem ali doktoratom znanosti zaradi kvalitetnejšega opravljanja dela, prizna povečanje vrednosti del in nalog, ki jih opravlja, in sicer do 6 % za opravljen magisterij in do 10 % za doktorat znanosti.

Ta dodatek se lahko določi le tistim delavcem, ki imajo magisterij ali doktorat iz smeri, ki ustreza vsebini del in nalog, ki jih delavec opravlja.

Dodatka se izključujeta.

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
Enota enostavnega dela	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

	1	2	3
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./ Visoko zahtevna dela in naloge		3,78—4,62	4,20
VIII. Znanstveno-raziskovalna dela		4,05—4,95	4,50
Delavci s posebn. poobl.		3,30—4,90	4,10
Vodja TOZD			
Svetovalec za strokovno medicinske zadeve			
Direktor DO		4,80—6,00	5,40

20. člen

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

Skupne osnove in izhodišča za ugotavljanje zahtevnosti del in nalog poslovnih organov

21. člen

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

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

22. 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.

23. člen

Relativno razmerje del in nalog poslovnih organov oz. 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.

2. SKUPNA IZHODIŠČA ZA UPOŠTEVANJE DELOVNE DOBE

24. člen

V Zdravstvenem centru bomo delavci pri določanju osebnih dohodkov na podlagi živega dela upoštevali delovno dobo tako, da bomo povečali vrednost del in nalog, ki jih delavec opravlja pri delovni dobi:

nad 1 do 5 let	2 %
nad 5 do 10 let	4 %
nad 10 do 15 let	6 %
nad 15 do 20 let	10 %
nad 20 do 25 let	12 %
nad 25 do 30 let	15 %
nad 30 do 35 oz. 40 let	20 %

Upošteva se le dejanska delovna doba delavca v združenem delu, 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.

3. SKUPNE OSNOVE IN MERILA ZA UGOTAVLJANJE DELOVNIH REZULTATOV

25. člen

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

- količine opravljenega dela
- kakovosti

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 TOZD in DSSS naprej določijo obseg dela in dejansko porabo časa za opravljanje 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.

Osebni 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

Pri ugotavljanju dosežene kakovosti dela bomo upoštevali:

— pri delih in nalogah, kjer je mogoče z normativi in standardi določiti kvaliteto delovnih rezultatov, doseganje predvidene kvalitete

— pri strokovnih delih in nalogah v okviru delovnih programov ugotovitve strokovno in instruktajskih pregledov in stalnega strokovnega preverjanja opravljenega dela v skladu s strokovno doktrino posameznih ožjih dejavnosti oz. strok

— pri administrativno upravnih in tehničnih delih prispevek k izvajanju delovnega programa v okviru dogovorjenih ciljev organizacije združenega dela oz. delovne skupnosti, ki se izraža z zniževanjem stroškov glede na planiran obseg stroškov organizacijske enote ali delovne skupine in izrabo delovnega časa

— pri poslovnih in delavcih s posebnimi pooblastili in odgovornostmi ugotovljene rezultate gospodarjenja in poslovanja.

28. člen

Ko bodo udeleženci sporazuma zdravstvene dejavnosti pripravili skupna metodološka izhodišča in podlage za ugotavljanje obsega, količine in kakovosti dela v SRS, bomo v Zdravstvenem centru uporabljali ta izhodišča in podlage.

4. POSEBNI POGOJI DELA, KI IZHAJAJO IZ RAZPOREDITVE DELOVNEGA ČASA IN SE OBČASNO PONAVLJAJO

29. člen

Med posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve 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 opravljeno delo v času dežurstva in stalne pripravljenosti
- dežurstvo in stalna pripravljenost.

Sredstva za delo pod posebnimi pogoji dela se opredelijo z letnimi delovnimi programi in finančnimi načrti. DS TOZD, 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 opravljanju dela v posebnih pogojih.

Konkretna višina posameznega dodatka se določi v pravnih o skupnih osnovah in merilih za razporejanje dohodka, čistega dohodka in delitev sredstev za OD in skupno porabo TOZD.

a) Delo v izmenah

30. 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 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 obravnavo ker pripada delavcu za ure prebite v nočni izmeni 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 traja 12 ur in če delavec dela trajno izmenoma podnevi in ponoči.

— za eno uro 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.

b) Delo v deljenem delovnem času

31. člen

Za deljen delovni čas štejemo tisti delovni čas, ko prekinitvev 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 prekinitvev delovnega časa traja 1 do 2 uri in

— 16 % če prekinitvev 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.

c) Nočno delo

32. člen

Za nočno delo štejemo tisto delo, ki je opravljeno v času med 22. oz. 23. uro do 5. oz. 6. ure 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 od 35—40 % predvidene mesečne akontacije OD za tekoče delo za polni delovni čas, preračunano na uro trajanja tega pogoja.

d) Delo preko polnega delovnega časa

35. člen

Delo preko polnega delovnega časa, med katero se vključuje tudi opravljeno delo v času dežurstva ali stalne pripravljenosti, se uvede pod pogoji določenimi v zakonu o zdravstvenem varstvu.

Za delo preko polnega delovnega časa pripada delavcu dodatek od 30 do 50 % predvidene mesečne akontacije OD za tekoče delo za polni delovni čas, preračunano na uro trajanja tega delovnega pogoja.

36. 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.

37. člen

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

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

38. člen

Plačilo za opravljeno delo (efektivno) je določeno v 35. členu tega sporazuma.

39. 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.

40. člen

Sredstva za dežurstvo in stalno pripravljenost udeleženske 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.

41. 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.

VI. DELITEV OSEBNIH DOHODKOV NA PODLAGI REZULTATOV GOSPODARJENJA Z DRUŽBENIMI SREDSTVI KOT MINULIM DELOM

42. člen

Delež sredstev za osebne dohodke na podlagi rezultatov upravljanja in gospodarjenja z družbenimi sredstvi v celotnih sredstvih za osebne dohodke se ugotavlja na podlagi podatkov iz periodičnih obračunov oz. zaključnih računov, na podlagi objave povprečnega deleža tega dela osebnih dohodkov v celotnih sredstvih za osebne dohodke OZD v gospodarstvu ustrezne družbeno politične skupnosti.

43. člen

Osnova za udeležbo posameznega delavca v sredstvih za minulo delo je njegov povprečni OD v obdobju, za katero se obračunavajo osebni dohodki iz minulega dela.

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

44. 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.

45. 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 izvajanja investicij

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

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

46. člen

Delavcu TOZD, 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 pripadajoča nadomestila se določijo s pravilnikom o inovativni dejavnosti.

VIII. NAGRAJEVANJE MENTORSKEGA DELA

47. 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 mentor-

skega dela pri posameznih profilih se določi na osnovi programa in z odločbo o imenovanju mentorja.

IX. NAJNIŽJI IN ZAJAMČENI OSEBNI DOHODEK

48. člen

Osebni dohodek delavca v ZC, ki opravlja najenostavnejša dela in naloge ob normalnih delovnih rezultatih za polni delovni čas je višji od najnižjega osebnega dohodka za indeks 1,12.

V primeru izgube ali motenj v poslovanju so delavci v ZC v posameznih TOZD in DSSS upravičeni do zajamčenega osebnega dohodka v višini določeni z zakonom.

Sredstva za zajamčeni osebni dohodek si delijo delavci v skladu z določili svojih samoupravnih splošnih aktov, vendar osebni dohodek za izpolnjene delovne obveznosti za polni delovni čas ne sme biti nižji od zneska, ki zagotavlja materialno in socialno varnost delavca v višini iz prvega odstavka tega člena.

Kadar se ugotovi, da so razlogi za motnje v poslovanju ali izgubo v neplačani finančni realizaciji opravljenega delovnega programa, so delavci v tej TOZD upravičeni za toliko višji zajamčeni OD kot znaša delež opravljenega pa neplačanega delovnega programa.

X. NADOMESTILA OSEBNIH DOHODKOV

49. 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 porod niškega 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 družbeno političnem 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 vrhunskega športa ali nižjih športnih ravneh, na podlagi odobritve delavskega sveta

— za čas prebit na kulturnih udejstvovanjih, na podlagi sklepa DS

— za čas enodnevnih odsotnosti z dela oz. 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.

50. 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 NOV 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 dopustu.

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

51. člen

Osnova za nadomestilo OD za ves čas odsotnosti z dela iz 1. odstavka 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 1 mesec, se po vsakem mesecu odsotnosti nadomestilo valorizira z indeksom porast osnove OD za navedeno obdobje.

52. 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 in ga določi Izvršni svet skupščine SRS, praviloma dvakrat letno ter objavi v Ur. listu SRS.

Začasno zadržanost z dela, ugotavlja za delavce posa meznih TOZD in DSSS le s sklepom delavskega sveta določen zdravnik, razen:

— kadar se delavka zdravi v dispanzerju za varstvo žensk

— v pulmološkem dispanzerju

— v dispanzerju za mentalno higieno

— kadar uveljavlja delavec nadomestilo zaradi zadržanosti z dela zavoljo 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 do začasne odsotnosti z dela zaradi bolezni.

53. 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 povprečnega 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.

54. 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 nesrečo pri delu in poklicne bolezni.

55. člen

Nadomestilo osebnega dohodka za čas prekvalifikacije oziroma dokvalifikacije delavcev, znaša 100%.

56. člen

Nadomestilo zaradi manjšega osebnega dohodka delavca z zmanjšano delovno zmožnostjo (invalida) na drugem delu, 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.

Osnova za nadomestilo osebnega dohodka se povečuje skladno z rastjo poprečnih osebnih dohodkov v TOZD oz. DSSS.

Pri izračunavanju nadomestil delovnim invalidom se upoštevajo vsi dohodki, ki se upoštevajo pri odmeri pokojninske osnove, razen prejemki, ki pomenijo povračilo stroškov (dnevnice, kilometrino, regres za redni oddih, dodatek za ločeno življenje ipd.).

Postopek za uveljavljanje pravic iz invalidskega zavarovanja se lahko začne na zahtevo delavca, predlog lečečega zdravnika, konzilija zdravnika ali na predlog TOZD.

57. člen

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

58. člen

Če delavec zaradi trajnih sprememb v zdravstvenem stanju, ni več zmožen opravljati del oz. nalog h katerim je razporejen, zmožen pa je poln delovni čas z normalnim delovnim učinkom opravljati druga dela in naloge v TOZD, DSSS, ki ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi, je pri njem podana spremenjena delovna zmožnost.

V primeru, da delavec zaradi spremenjene delovne zmožnosti opravlja druga dela in naloge in prejema nižji osebni dohodek, kot ga je prejemal pred razporeditvijo na druga dela in naloge, lahko delavci TOZD, DSSS v Zdravstvenem centru za te delavce določimo v svojih pravilnikih pravico do denarnega nadomestila.

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

59. 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		uspešno oprav. delo		manj uspešno oprav. delo	
	% uč.	% štud.	% uč.	% štud.	% 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 osebnega dohodka 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.

60. člen

Osebni dohodek pripravnika znaša 70% povprečne vrednosti del in nalog, za katere se pripravnik usposablja, vendar ne sme biti manjši od najnižjega zneska iz člena 48.

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.

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

61. člen

O višini povračil določenih stroškov, odločajo delavski sveti TOZD oz. DSSS, na predlog konferenc OO ZS ZC.

1. Povračilo potnih stroškov na službenem potovanju

62. člen

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

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

63. člen

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

Delavcu se prizna:

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

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

— znižana dnevnicu, če je službeno potovanje trajalo več kot 6 ur, vendar ne več kot 8 ur.

Cela dnevnicu za službeno potovanje v državi brez stroškov za prenočišče znaša do 8% povprečnega osebnega dohodka na delavca v gospodarstvu Jugoslavije oz. Slovenije, izplačanega po predhodnem periodičnem obračunu oz. zaključnem računu. Polovična dnevnicu znaša 50% in znižana dnevnicu 35% cele dnevnicu.

64. člen

Stroški za prenočišče se priznavajo v polnem znesku po priloženem računu, razen hotela de luxe kategorije.

Delavcu se povrnejo tudi stroški za prenočišče brez priloženega računa, vendar v tem primeru povračilo znaša 30% cele dnevnicu.

65. 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 drug kraj v tuji državi.

Dnevnicu za službeno potovanje v tujino se priznava delavcu največ do zneska, predvidenega v uredbi o izdatkih za potne in druge stroške, ki se priznavajo zveznim upravnim organom in organizacijam.

66. 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 prevozniki 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 prevožen kilometer v višini 30% cene litra goriva za vozilo, ki se uporablja.

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

67. člen

Stroške v zvezi s službenim potovanjem odobrava vodja TOZD oz. DSSS ali od njega pooblaščen oseba. Vodju TOZD oz. DSSS pa stroške odobri predsednik delavskega sveta.

68. člen

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

2. Povračilo stroškov za ločeno življenje

69. 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 presega običajne stroške, ki bi jih delavec imel, če bi živel skupaj z svojo ožjo družino (zakonec in otroci) ter znašajo največ 70% povprečnega mesečnega čistega osebnega dohodka, izplačanega po predhodnem periodičnem obračunu oz. zaključnem računu v gospodarstvu republike v katero je delavec poslan na delo.

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.

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

Če delavec nima družine, ima pravico le do povračila 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

70. 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 predloženega računa za stroške prevoza.

4. Povračilo stroškov za prehrano (regres) med delom

71. člen

Regres za prehrano med delom pripada delavcu za dneve, ko je na delu, največ 15% povprečnega čistega osebnega

nega dohodka na delavca v gospodarstvu SR Slovenije, izplačanega po predhodnem periodičnem obračunu oz. zaključnem računu.

Sredstva za prehrano ne pripadajo delavcu med letnim dopustom ali odsotnostjo za čas, ko prejema nadomestilo osebne dohodka zaradi bolniškega dopusta ali druge odsotnosti z dela ali ko je na strokovnem potovanju za katerega dobi dnevnicu oz. za čas, ko prejema nadomestilo za ločeno življenje.

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

72. člen

Delavci v dravstvenem centru prispevajo k stroškom za prevoz na delo in z dela največ 3% poprečnega 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.

73. 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 prevoženi 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.

XIII. IZHODIŠČA ZA OBLIKOVANJE IN PORABO SREDSTEV ZA SKUPNO PORABO

74. člen

Delavci v Zdravstvenem centru oblikujejo sredstva za skupno porabo na podlagi ugotovljenih potreb in skladno z družbenimi usmeritvami.

Sredstva skupne porabe so namenjena 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 združuje v skladu z določili samoupravnega sporazuma o združitvi v delovno organizacijo.

1. Regres za organizirani letni dopust

75. člen

Regres za organizirani letni oddih znaša največ do višine

60% povprečnega osebne dohodka na delavca v gospodarstvu v SRS v preteklem letu.

76. 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.

77. 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.

78. člen

O višini regresa za letni oddih za posamezne skupine delavcev odloči delavski svet TOZD, DSSS, na predlog konference OOSZ ZC.

2. Nagrada ob upokojitvi

79. člen

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

— do 20 let delovne dobe — 2 mesečna povprečna čista osebna dohodka na delavca v gospodarstvu v SR Sloveniji, izplačani v preteklem periodičnem obračunu oz. zaključnem računu

— za nad 20 let delovne dobe — 2,5 mesečna povprečna čista osebna dohodka na delavca v gospodarstvu v SR Sloveniji izplačani v preteklem periodičnem obračunu oz. zaključnem računu

— za nad 30 let delovne dobe — 3 mesečne povprečne čiste osebne dohodke na delavca v gospodarstvu SR Slovenije, izplačane v preteklem periodičnem obračunu oz. zaključnem računu.

80. člen

Najožjim družinskim članom pripadajo ob smrti zaposlenega delavca največ do 3 mesečni povprečni osebni dohodki na delavca v gospodarstvu SR Slovenije izplačani v preteklem periodičnem obračunu oz. zaključnem računu.

3. Stanovanjska izgradnja

81. 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

82. 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

83. 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

84. člen

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

— 10 let delovne dobe	50%
— 20 let delovne dobe	75%
— 30 let delovne dobe	100%

povprečnega mesečnega čistega osebnega dohodka na delavca v gospodarstvu, zaposlenega v SR Sloveniji, izplača nem v preteklem periodičnem oziroma zaključnem računu.

85. 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

86. člen

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

8. Kolektivno zavarovanje

87. 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 bremenijo le-to osebne dohodke delavcev na podlagi pisne izjave delavcev.

9. Solidarnostne pomoči

88. člen

Za solidarnostne pomoči se štejejo:

a) pomoč družini ob smrti delavca ZC, v višini razlike med pogrebnimi stroški po računih pristojne organizacije v 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 OOOZS.

XIV. IZPLAČILA PO POGODBI O DELU

89. 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.

XI. KONČNE DOLOČBE

90. člen

Prečiščeno besedilo sporazuma vsebuje določila sporazuma sprejetega na referendumu, dne 23. 12. 1986 in I. spremembe in dopolnitve sporazuma, sprejete na referendumu, dne 17. 9. 1987, ki 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 I. spremembe in dopolnitve sprejela večina delavcev vsake TOZD in DSSS z glasovanjem na referendumu.

I. spremembe in dopolnitve sporazuma se začnejo uporabljati s 1. 9. 1987.

V primeru, da I. sprememb in dopolnitev ne sprejme večina delavcev vsake TOZD in DSSS v Zdravstvenem centru, veljajo I. spremembe in dopolnitve in se začnejo uporabljati s 1. 9. 1987 le v tistih TOZD in DSSS, kjer je sporazum sprejela večina delavcev.

91. člen

Z dnem, ko začnejo veljati I. spremembe in dopolnitve sporazuma, prenehajo veljati vsa določila, ki so v nasprotju z določili I. sprememb in dopolnitev.

92. člen

Če posamezna TOZD in DSSS v Zdravstvenem centru ne bo upoštevala določil sporazuma, bo odbor za normativno dejavnost na ravni delovne organizacije o tem obvestil delavski svet delovne organizacije in Občinski odbor sindikata delavcev zdravstva in socialnega varstva Slovenije, Ptuj.

Številka: 01/NG-60/4-87

Datum: 1. 9. 1987

Predsednica
delavskega sveta DO ZC
Majda KEČEK, dipl. org. dela I. 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 potrebna 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 oziroma 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 oziroma naloge se zahteva obvladovanje programov za I. oziroma II. stopnjo strokovne izobrazbe oziroma nedokončana osnovna šola	80
2.	Za opravljanje dela oziroma naloge se zahteva obvladovanje programa za II. stopnjo strokovne izobrazbe oziroma priučitev	90
3.	Za opravljanje dela se zahteva obvladovanje programa za III. stopnjo strokovne izobrazbe oziroma dvoletna poklicna strokovna šola	100
4.	Za opravljanje dela se zahteva obvladovanje programa za IV. stopnjo strokovne izobrazbe oziroma triletna poklicna oziroma strokovna šola	110
5.	Za opravljanje dela se zahteva obvladovanje programa za V. stopnjo strokovne izobrazbe oziroma štriletna srednja ali delovodska šola	120
6.	Za opravljanje dela se zahteva obvladovanje programa za VI/1 stopnjo strokovne izobrazbe oziroma 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 oziroma visoka šola	170
9.	Za opravljanje dela se zahteva obvladovanje programa za VII/2 stopnjo strokovne izobrazbe oziroma specializacija ali magisterij	190
10.	Za opravljanje dela se zahteva obvladovanje programa za VIII. stopnjo strokovne izobrazbe oziroma doktorat znanosti	210

A. 2. Delovne izkušnje

Delovne izkušnje določajo minimalno dobo praktičnega dela, ki je potrebno delavcu z ustrežno stopnjo strokovne

izobrazbe za normalno opravljanje dolčenega dela oziroma 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 oziroma 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 oziroma življenja ali iz obsega škode, ki bi nastopila zaradi nevestnega ali napačnega opravljanja nalog. Stopnja odgo-

vornosti 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 oziroma življenja ali nastanka škode.

Stopnja	Opis	Točke
1.	Enostavna rutinska dela pod stalno kontrolo, kjer je verjetnost nastopa ogroženosti zdravja oziroma 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 oziroma življenja ali nastanka škode. Negativne posledice nevestno opravljenega dela so majhne	21—35
3.	Dela, ki zahtevajo občasno, predvsem okvirno kontrolo (ne v podrobnostih). Potrebna je precejšnja vestnost in osredotočenost pri delu, da se prepreči ogroženost zdravja oziroma življenja ali nastanek škode, ki je lahko tudi večja	36—55
4.	Zahtevna strokovna dela, katerih odločitve in ukrepi so odločilni za zdravje in življenje 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, instruktazo, 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 oziroma za delo večjih skupin, ki delajo na pomembnih projektih. Od delavcev v skupinah in enotah se zahteva velika mera domisljivosti, 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 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 oziroma 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 programiramo. Del opravi terja samostojno odločanje. Poleg enostavnih tudi raznovrstnejša dela	31—45
3.	Dela 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	11—25
3.	Občasno usklajevanje dela z zunanjimi dejavniki (samoupravni in izvršni organi zdravstvenih skupnosti, strokovnih zdravstvenih ustanov, družbenopolitičnih skupnosti, bank, ipd.) Stalni stiki z namenom diagnosticiranja in zdravljenja. Stalno koordiniranje večjega števila podrejenih sodelavcev v skupini z raznovrstnimi in zahtevnimi opravili oziroma koordiniranje velikega števila delavcev z enostavnimi opravili. Pogosto usklajevanje z zunanjimi dejavniki (samoupravni in izvršni organi zdravstvene skupnosti, strokovnih zdravstvenih ustanov, družbenopolitičnih skupnosti, bank ipd.)	26—50

C. 3. Telesne obremenitve

Ta zahteva predstavlja telesne obremenitve oziroma 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 oziroma 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, umazanost 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