



NOVO MESTO
12. nov. 1984
leto XII.
št. 18
POSEBNA IZDAJA

KURIR

časopis kolektiva industrije motornih vozil

I. OSNUTEK!

Pravilnik o osnovah in merilih o delitvi sredstev za osebne dohodke

Na podlagi 172. in 128. člena zakona o združenem delu in 27. in 30. člena samoupravnega sporazuma o združevanju dela delavcev v temeljni organizaciji so delavci temeljne organizacije na referendumu dne..... sprejeli naslednji

PRAVILNIK o osnovah in merilih o delitvi sredstev za osebne dohodke

TEMELJNE DOLOČBE

1. člen

S tem pravilnikom o osnovah in merilih o delitvi sredstev za osebne dohodke (v nadaljevanju: pravilnik) določajo delavci temeljne organizacije osnove in merila za vrednotenje dela, za delitev sredstev za osebne dohodke delavcev temeljne organizacije, obračunavanje in izplačevanje osebnih dohodkov ter osnove za določanje nadomestila osebnih dohodkov, raznih vrst dodatkov in drugih osebnih prejemkov na podlagi solidarnosti iz sredstev skupne porabe ter končne določbe.

2. člen

Delavci so na referendumu 28. 2. 1983 sprejeli samoupravni sporazum o skupnih metodoloških izhodiščih za oblikovanje razvidov del in nalog, ugotavljanje njihove zahtevnosti in uspešnosti dela delavcev v SOZD.

Določila samoupravnega sporazuma iz prejšnjega odstavka se uporabljajo neposredno, enako kot določila tega pravilnika, in niso povzeta v tem pravilniku.

3. člen

S posebnimi samoupravnimi splošnimi akti bodo delavci določili osnove in merila za stimulatívno nagrajevanje.

4. člen

Delavci temeljne organizacije so soglasni, da bodo z delitvijo sredstev za osebne dohodke spodbujali izboljšanje organizacijskih oblik, povečanje produktivnosti dela, razvijali ustvarjalnost in delovno iniciativo in zagotovili, da se ocenjuje njihov delež k uspehu skupnega dela in pridobivanju dohodka.

5. člen

Delavcu v temeljni organizaciji pripada osebni dohodek, ki je namenjen za zadovoljevanje njegovih osebnih kot tudi skupnih in splošnih družbenih potreb, ki se na temelju samoupravnih sporazumov in zakona krijejo iz njegovega osebnega dohodka.

6. člen

Osebni dohodek delavca se določa tako, da ustreza rezultatom njegovega dela in njegovemu osebnemu prispevku, ki ga je dal s svojim živim delom in z upravljanjem, kot tudi z minulim delom k ustvarjanju dohodka temeljne organizacije združenega dela. Poleg osebnega dohodka, ki je rezultat živega dela delavca in njegovega prispevka k ustvarjenemu dohodku, je sestavni del osebnega dohodka delavca tudi tisti del, ki ga delavec ustvari na podlagi minulega dela.

7. člen

V okviru celotnih sredstev za osebne dohodke se ugotavlja del, ki je rezultat minulega v odvisnosti od celotnih rezultatov gospodarjenja.

8. člen

Delavci v temeljni organizaciji poleg načel delitve po delu uporabljajo tudi načelo solidarnosti, predvsem tako, da s sredstvi za skupno porabo prispevajo h kritju določenih socialnih in drugih potreb delavcev z nižjim osebnim dohodkom in njihovih družinskih članov. Solidarnost delavcev pri delitvi osebnega dohodka se izraža tudi z določanjem nadomestila za osebne dohodke, ugotovljene s tem pravilnikom.

9. člen

Ugotovljena masa sredstev za osebne dohodke, ki pripada delavcem kot del dohodka, ki se razporeja za osebne dohodke, se bo izplačevala delavcem v temeljni organizaciji in koristila za izplačilo nadomestila osebnih dohodkov, ki jih določajo zakon in samoupravni sporazum in ta pravilnik.

10. člen

Vsakemu delavcu je iz dela zajamčen najmanj tolikšen osebni dohodek, ki mu zagotavlja materialno in socialno varnost.

11. člen

Delavci temeljne organizacije so dolžni, da iz ustvarjenega čistega dohodka prvenstveno zagotovijo sredstva za osebni dohodek do višine zajamčenih osebnih dohodkov delavca.

12. člen

Med letom delavci začasno ugotavljajo in izplačujejo osebni dohodek kot akontacijo, ki se obračunava mesečno in usklajuje z ustvarjenim osnovnim rezultatom.

13. člen

Ob vsakem izplačilu akontacije osebne dohodke se mora delavcu vročiti pismeni obračun akontacije njegovega osebne dohodka po vseh osnovah in merilih, po katerih je bila obračunana.

14. člen

Dokončen obračun osebne dohodke za vsakega delavca v temeljni organizaciji se napravi ob zaključnem računu za leto, na katero se obračun nanaša.

Dokončen obračun osebne dohodke za vsakega delavca se napravi ne glede na čas, kolikor ga je med letom prebil na delu v temeljni organizaciji.

15. člen

Obračun akontacije osebne dohodke vsebuje:

- znesek osebne dohodke, izkazan po osnovah in merilih, po katerih so se delila sredstva za osebne dohodke,
- znesek sredstev, ki so bila iz njegovega osebne dohodka združena za zadovoljevanje skupnih potreb, izkazan po njihovem namenu,
- znesek sredstev, ki so iz njegovega osebne dohodka združena za splošne družbene potrebe in
- znesek čistega osebne dohodka.

OSNOVE IN MERILA ZA DELITEV OSEBNIH DOHODKOV NA PODLAGI MINULEGA DELA

16. člen

Sredstva za osebne dohodke na podlagi minulega dela določajo delavci v temeljni organizaciji v okviru celotnih sredstev za osebne dohodke v odvisnosti od plačevanja dohodka, ki je rezultat gospodarjenja z družbenimi sredstvi.

17. člen

Delavci v temeljni organizaciji določajo sredstva za osebne dohodke na podlagi minulega dela zlasti v odvisnosti:

- od uspešnosti pri upravljanju poslovanja temeljne organizacije združenega dela in druge organizacije združenega dela, v katere sestavi je, z odločanjem zlasti o rekonstrukciji, modernizaciji in drugih tehničnih izboljšavah, o programih proizvodnje in delitvi dela ter o uporabi znanstvenih, tehničnih in tehnoloških dosežkov in strokovnih izkušenj v delovnem procesu temeljne organizacije,
- od uspešnosti pri upravljanju, s katerim se prispeva k prilaganju dejavnosti temeljne organizacije tržnim pogojem oziroma družbeno dogovorjeni delitvi dela,
- od uspešnosti pri uporabi delovnih sredstev,
- od doseženih prihrankov pri materialu, surovinah, energiji in drugih prihrankov,
- od družbeno in ekonomsko smotrne in gospodarne izrabe naravnih in drugih delovnih pogojev,
- od obsega sredstev, ki so razporejena iz čistega dohodka temeljne organizacije za razširjanje in izboljševanje materialne osnove dela, in rezultatov, doseženih pri gospodarjenju z investicijskimi sredstvi.

18. člen

Pri določanju sredstev za osebne dohodke na podlagi minule-

ga dela se v temeljni organizaciji poleg kazalnikov iz 141. člena zakona o združenem delu uporabljajo še naslednji kazalniki: akumulacija v primerjavi z delovnimi in poslovnimi sredstvi, s katerimi temeljna organizacija samostojno razpolaga, povečani dohodek, dosežen z gospodarjenjem z investicijskimi sredstvi v primerjavi z višino družbenih sredstev, ki so vložena v razvoj materialne osnove dela v temeljni organizaciji in ki so združena za vlaganja v razvoj materialne osnove dela v drugih temeljnih organizacijah, povprečno ustvarjena lastna investicijska sredstva na delavca v primerjavi s povprečno uporabljenimi delovnimi in poslovnimi sredstvi na delavca, ter fizični in drugi kazalniki, določeni s samoupravnim splošnim aktom, s katerimi se zagotavlja realno izkazovanje rezultatov gospodarjenja z družbenimi sredstvi.

19. člen

Pri določanju sorazmerja, v katerem se iz ustvarjenega čistega dohodka temeljne organizacije razporejajo celotna sredstva za osebne dohodke, določijo delavci v temeljni organizaciji v temeljnih plana in v planu temeljne organizacije v okvirih, ki so določeni z družbenimi dogovori in samoupravnimi sporazumi o skupnih osnovah in merilih za razporejanje dohodka in čistega dohodka, tudi sorazmerje, v katerem se v okviru celotnih sredstev za osebne dohodke določijo sredstva za osebne dohodke na podlagi minulega dela.

20. člen

Delavci v temeljni organizaciji lahko pri uresničevanju načela vzajemnosti in solidarnosti združijo in uporabijo del sredstev za osebne dohodke na podlagi minulega dela v celotni organizaciji, v katere sestavi je temeljna organizacija, pod pogoji in na način, kot to določa samoupravni sporazum, ki ne sme biti v nasprotju z družbenim dogovorom, ki ga je sklenila ali h kateremu je pristopila njihova temeljna organizacija.

21. člen

Prispevek posameznega delavca v temeljni organizaciji se ugotavlja:

- z merili, po katerih se vrednoti skupni prispevek delavcev v temeljni organizaciji, če se ta prispevek vrednoti po osnovah iz prve in tretje alineje drugega odstavka 70. člena zakona RRMD,
- z merili, po katerih se vrednoti prispevek vsakega delavca posamično v temeljni organizaciji, če se ta prispevek vrednoti po osnovah iz druge alineje drugega odstavka 70. člena zakona RRMD.

Pri določanju meril, ki se uporabljajo za vse delavce v temeljni organizaciji, se lahko poleg drugih meril, ki so določena s samoupravnim splošnim aktom temeljne organizacije, ugotovi tudi znesek osebni dohodkov, ki jih je delavec dosegel v določenem obdobju, v katerem je prispeval k rezultatom gospodarjenja z družbenimi sredstvi.

22. člen

Sredstva za osebne dohodke na podlagi minulega dela se razporejajo na delavce v temeljni organizaciji začasno med letom, ob periodičnem obračunu in dokončno na koncu leta ob zaključnem računu temeljne organizacije.

23. člen

Delavcu gre iz naslova minulega dela osebni dohodek po osnovi iz živega dela (akontacijska vrednost po mikroorganizaciji) po naslednji lestvici:

- od drugega leta zaposlitve 1,5%
- od tretjega do dopolnjenega petega leta se povečuje za 0,25%
- po petem letu se povečuje za 0,4%

24. člen

Delavci, ki z inventivno dejavnostjo na delu z družbenimi sredstvi prispevajo k povečanju dohodka, imajo pravico do nadomestila.

Postopek in način ugotavljanja pravic iz osnov inventivne dejavnosti natanko ugotavlja poseben samoupravni splošni akt.

25. člen

Delavski svet temeljne organizacije določi strokovno komisijo za inventivno dejavnost, ki usmerja ustvarjalno dejavnost delavcev, ugotavlja koristnost in finančni efekt, ki se s tem delom dosega.

26. člen

Nagrada (premija), ki se oblikuje po osnovah inventivnih dejavnosti, se ne šteje kot element osebnega dohodka.

Zajamčeni osebni dohodek

27. člen

Zajamčeni osebni dohodek je izraz vzajemnosti in solidarnosti v družbenem delu in sredstvo, ki omogoča njihovo produkcijsko in reprodukcijsko sposobnost.

28. člen

Vsakemu delavcu se na osnovi dela zagotavlja osebni dohodek najmanj v višini, ki zagotavlja njegovo materialno in socialno varnost.

29. člen

Višino zajamčenega osebnega dohodka določi IS SRS na predlog ZSS.

30. člen

Iz ustvarjenega čistega dohodka se predvsem zagotavljajo sredstva za osebne dohodke do višine zajamčenih osebnih dohodkov.

31. člen

Če se iz ustvarjenega čistega dohodka ne morejo zagotoviti zajamčeni osebni dohodki, se razlika do višine zajamčenega osebnega dohodka zagotavlja iz sredstev rezerv temeljne organizacije, oziroma iz sklada skupnih rezerv delovne organizacije in SOZD.

32. člen

Če sredstva rezerv temeljne organizacije in sredstva sklada skupnih rezerv DO in SOZD niso zadostna za izplačilo zajamčenih osebnih dohodkov, se za izplačilo manjkajočega zneska uporabljajo sredstva skupnih rezerv v skladu z zakonom.

OSEBNI DOHODKI DELAVCEV V BREME MATERIALNIH STROŠKOV IN SREDSTEV SKUPNE PORABE

1. Osebni dohodki v breme materialnih stroškov

33. člen

Delavci imajo pravico na osebni dohodek v breme materialnih stroškov temeljne organizacije po naslednjih osnovah:

- službena potovanja po SFRJ,
- službena potovanja v tujino,
- delo na terenu,
- uporaba zasebnega vozila v službene namene,
- ločeno življenje,
- prihodki na delo in odhod z dela,
- selitveni stroški.

34. člen

Konkretne višine povračila stroškov za posamične osnove iz predhodnega člena določa DS TOZD v teku leta, v primerih in pod pogoji in upoštevajoč mejo višine nadomestila, ki je odrejena v družbenem dogovoru.

35. člen

Kot službeno potovanje se šteje, ko po službenem nalogu, ki ga je izdal pooblaščen organ temeljne organizacije, delavec potuje v kraj, ki je oddaljen več kot 10 km izven kraja zaposlitve z namenom, da se opravijo določeni posli.

36. člen

Pravica do nadomestila potnih stroškov zajema:

- nadomestilo stroškov za prehrano (dnevnic),
- nadomestilo stroškov prenočišča,
- vračilo stroškov prevoza,
- vračilo drugih stroškov — izdatek za PTT storitve, cestnina ipd.

37. člen

Za službeno potovanje se šteje potovanje v SFRJ ali v inozemstvo.

38. člen

Za službeno potovanje po SFRJ ima delavec pravico do cele dnevnic, ki se obračunava za vsakih 24 ur potovanja ali če je službena pot trajala manj kot 24 ur in več kot 12 ur.

Polovica dnevnic je, če je potovanje trajalo več kot 8 ur, toda ne več kot 12 ur.

Zmanjšana dnevnic za službeno potovanje je, če je to trajalo več kot 6 ur, toda ne več kot 8 ur, pod pogojem, da delavec nastopi službeno pot 2 uri pred pričetkom delovnega časa ali da se konča 2 uri po izteku delovnega časa.

39. člen

Pod službenim potovanjem v tujino se šteje potovanje delavca iz SFRJ v tujino in nazaj, iz ene države v drugo tujo državo ter potovanje iz enega kraja v drugi kraj v isti tuji državi.

Dnevnic za službeno potovanje v tujino ne more biti večja od vsote, ki je odrejena za službeno pot v tujino, katera se priznava zveznim upravnim organom in zveznim organizacijam kot materialni strošek.

Če je delavcu, ki potuje v tujino, preskrbljena brezplačna prehrana ali brezplačno stanovanje, se dnevnic zmanjšajo za 30%.

Delavcu, ki ima v tujini preskrbljeno večerjo, zajtrk in stanovanje, se dnevnic zmanjšajo za 40%.

Če je delavcu v tujini preskrbljeno brezplačna hrana in stanovanje, se mu dnevnic zmanjša za 70%.

40. člen

Za službeno potovanje v Jugoslaviji ima delavec na osnovi potnega naloga pravico do nadomestila stroškov za prenočišče na osnovi računa za hotel B in nižje kategorije. Če delavec ne predloži računa za prenočišče, se mu prizna največ 40% povprečja od stroškov za prenočišče v hotelu B kategorije.

Konkretno višino stroškov, priznanih za prenočišče, določi DS TOZD, ki pa ne sme preseči vsote stroškov za prenočišče, kot objavi republiški zavod za statistiko.

41. člen

Za službeno potovanje imajo delavci pravico koristiti prvi razred potniškega, hitrega, ekspresnega vlaka, oz. ladje, kot tudi avtobus, potniško vozilo temeljne organizacije ali osebni avtomobil delavca.

Pravice do korišćenja aviona in spalnika v vlaku morajo biti posebno označene v nalogu za službeno potovanje.

42. člen

Stroški za prevoz delavcev na službenem potovanju se vrnejo v višini stroškov za prevoz s prevoznimi sredstvi, katerih korišćenje omogoča pravočasno in hitrejše izvrševanje delovnih nalog.

Prevozno sredstvo, ki se koristi za službeno potovanje, se navede v potnem nalogu, delavcu se povrnejo potni stroški, ki jih izkaže s karto, računom ali potrdilom o ceni karte.

Ko delavec v službene namene koristi zasebno vozilo, odvisno od dela, katerega opravlja, ter od pogojev in načina, na kakšen se opravlja, se mu povrnejo stroški za prevožene kilometre.

Kilometrina se odreja v pavšalnem znesku za prevožene kilometre v višini povprečnih stroškov za avtomobile srednjega razreda.

43. člen

Delavec je dolžan v roku 3 dni po povratku s službenega potovanja opravičiti vzeto akontacijo in z obračunom potnih stroškov predložiti karto za prevoz in račune za prenočišče.

Terenski dodatek

44. člen

Terenski dodatek je denarno povračilo za povečane materialne stroške, ki jih ima delavec zaradi narave dela na terenu, oziroma kadar delavec opravlja delovne naloge izven kroga sedeža TOZD, kot tudi izven sedeža svojega stalnega ali začasnega prebivališča.

Terenski dodatek je enak pod enakimi pogoji za vse delavce.

Terenski dodatek pripada delavcu od prvega dne dela na terenu, če je tako delo daljše od enega dne.

Do terenskega dodatka so pod enakimi pogoji upravičeni tudi učenci poklicnih šol ter študenti in učenci na praksi.

Pravico do terenskega dodatka imajo delavci v primeru, da je na terenu organizirana prehrana in prenočišče; kljub temu ima delavec pravico do vračila stroškov po 36. členu tega pravilnika. Terenski dodatek in vračilo stroškov po 36. členu pravilnika se medsebojno izključujeta.

Nadomestilo za ločeno življenje

45. člen

Osnova za nadomestilo stroškov za ločeno življenje so stroški za stanovanje v kraju, kjer delavec začasno dela izven kroga stalnega prebivališča, in ločeno od ožjih članov svoje družine ter stroški za prehrano, ki so večji od običajnih stroškov, katere bi delavec imel, če bi živel skupno s svojo družino.

Pravico do nadomestila stroškov za ločeno življenje ima vsak delavec, ki je razporejen na dela in naloge izven kraja, v katerem je do sedaj izvrševal delovne naloge, kjer je prebivala tudi njegova družina (ali je z družino bil izven kraja zaposlitve, vendar se je moral vsakodnevno voziti na delo in z dela k družini), ker v kraju izvrševanja delovnih nalog (ali bližji okolici) ni dobil stanovanja, ter se vsakodnevno ne more voziti zaradi oddaljenosti in drugih razlogov, ki bi mu onemogočali normalno delo.

Vendar oddaljenost kraja, kjer delavec opravlja delovne naloge od kraja, kjer biva družina, ne sme biti manjša od 50 km.

Povračilo stroškov za ločeno življenje gre delavcu od meseca, ko je dal vlogo za nadomestilo naprej, vendar ne prej, preden je nastopil delo v kraju, izven katerega biva njegova družina.

Delavec je upravičen do povračila stroškov za stanovanje, ki jih ima v kraju, kjer dela in jih plačuje zaradi ločenega bivanja ali

po predloženih računih, toda največ v znesku 30 odstotkov povprečnih stroškov za prenočitev v hotelu B kategorije za 30 prenočevanj.

Delavec je upravičen tudi do povračila stroškov za prehrano, največ v znesku 30 odstotkov dnevnice za 30 dni.

Konkretno višino stroškov za ločeno življenje določa DS TOZD in ne sme presegati zneske stroškov za ločeno življenje, kot jih objavlja Zavod SR Slovenije za statistiko.

Povračilo stroškov za prihod na delo in z dela

46. člen

Če ni organiziran prevoz delavcev znotraj TOZD, so delavci TOZD upravičeni do povračila stroškov prevoza na delo in z dela v višini stroškov javnih prevoznih sredstev, če je od njihovega stalnega ali začasnega bivališča najbližja avtobusna oz. železniška postaja oddaljena od njihovega delovnega mesta več kot 5 km.

Delavec sam krije stroške za prevoz v višini najnižje cene vozovnice za najkrajšo relacijo mestnega prometa v obe smeri, pomnožene z 22 (povprečno število delovnih dni v mesecu), vendar najmanj 1% povprečnega neto osebnega dohodka na zaposlenega v gospodarstvu SR Slovenije v 9 mesecih preteklega leta.

Delavcu pripada povračilo stroškov za prevoz na delo le do razdalje 40 km in mora sam kriti stroške prevoza od 40 km naprej.

Za relacijo, kjer delavci lahko dobijo mesečno vozovnico, se izračunava povračilo potnih stroškov od višine mesečne vozovnice, pri čemer delavec sam krije stroške prevoza do višine 1% povprečnega neto osebnega dohodka na zaposlenega v gospodarstvu SR Slovenije v 9 mesecih preteklega leta.

Povračilo stroškov po predhodnih določitih gre delavcem v sorazmerju s številom dni prisotnosti na delu in se izplačuje za mesec nazaj.

Delavcem pripada povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela od meseca, ko predložijo zahtevek naprej. Zahtevek, ki se vloži v kadrovsko splošni sektor, je potrebno dokumentirati s ceno vozovnice in oddaljenostjo stalnega oz. začasnega bivališča od sedeža delovnega mesta.

Če delavec nima rednih prometnih zvez, mu gre za vsak km 30% od zneska kilometrine.

Delavec nosi vso odgovornost za resničnost podatkov. Zavestno dani uresničeni podatki o ceni vozovnice in oddaljenosti bivališča predstavljajo kršitev delovnih obveznosti.

Povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela gre tudi učencem poklicnih šol ter študentom in učencem na praksi.

Povračilo selitvenih stroškov

47. člen

Selitveni stroški se povrnejo delavcu ali njegovim družinskim članom, če se preselijo iz kraja dosedanjega bivališča v drug kraj zaradi dela, upokojitve ali smrti delavca, in če je preselitev v interesu temeljne organizacije združenega dela. Selitveni stroški se povrnejo upokojencem tudi za selitev v istem kraju, če izpraznijo družbeno stanovanje, ki so ga dobili pri temeljni organizaciji, kjer so bili zaposleni in je le-ta zainteresirana za izpraznitev stanovanja.

Selitveni stroški se povrnejo v višini dejanskih stroškov po predloženih računskih in komisijsko ugotovljenih upravičenih stroških.

Delavcu in družinskim članom, ki živijo z njimi v skupnem gospodinjstvu, se lahko po selitvi povrnejo selitveni stroški in izplačata največ po dve dnevnicji za službeno potovanje v državi.

1. Nadomestila osebnega dohodka

48. člen

Nadomestilo osebnega dohodka so materialni deleži delavcev, ki pripadajo delavcem oziroma delovnim ljudem za:

- čas letnega dopusta,
- dneve plačane odsotnosti,
- dneve zveznih in republiških praznikov,
- čas začasne nezmožnosti (bolniška),
- manjši osebni dohodek na drugem delovnem mestu,
- čas opravljanja delegatskih in samoupravnih funkcij,
- čas prekinitve dela brez subjektivne krivde delavca,
- čas odsotnosti z dela zaradi vodenja disciplinskega postopka,
- čas strokovnega usposabljanja,
- čas odstranitve z dela oziroma iz temeljne organizacije,
- čas pripora,
- čas vojaških vaj ali sodelovanja v akciji civilne zaščite,
- čas udeležbe na kulturnih in športnih manifestacijah.

49. člen

Višina nadomestila za opravičeno odsotnost z dela, navedeno v predhodnem členu, se ugotavlja v višini akontacije osebnega dohodka za živo in minulo delo za obdobja, ki so navedena v tem pravilniku.

Če je delavec prebil na delu krajše obdobje od predvidenega, se za ugotavljanje akontacije jemlje krajše obdobje, toda ne krajše od 1 meseca, oziroma od 182 ur, prebitih na delu.

V primeru, če je čas prebit na delu krajši od 182 ur, se akontacija osebnega dohodka ugotavlja na osnovi akontacije osebnega dohodka delavcev, ki opravljajo enaka ali podobna dela in naloge.

50. člen

Nadomestilo osebnega dohodka se izplačuje iz sredstev za osebne dohodke delavcev, izvzemši nadomestila za čas odsotnosti oziroma odstranitve z dela na zahtevo oziroma po nalogu pristojnega organa izven TOZD.

Nadomestilo osebnega dohodka se v tem primeru izplačuje v breme pristojnega organa izven TOZD.

a) Nadomestilo za čas letnega dopusta

51. člen

V času koriščenja letnega dopusta pripada delavcu nadomestilo v višini njegove akontacije osebnega dohodka. Nadomestilo osebnega dohodka za čas koriščenja letnega dopusta se obračuna in izplačuje za število dni, prebitih na letnem dopustu.

b) Nadomestilo osebnega dohodka za dneve plačane odsotnosti

52. člen

Nadomestilo osebnega dohodka za dneve plačane odsotnosti pripada delavcu v višini akontacije.

c) Nadomestilo osebnega dohodka za dneve zveznih in republiških praznikov

53. člen

Delavcu pripada nadomestilo osebnega dohodka za dneve praznikov v višini akontacije.

d) Nadomestila za čas trenutne nesposobnosti za delo (bolezen)

Pravico do nadomestila osebnega dohodka za čas bolezni pridobi delavec na osnovi mnenja pristojnega zdravnika, oziroma komisije ustrezne zdravstvene organizacije v primeru začasne odsotnosti z dela zaradi bolezni, poškodbe na delu ali zunaj dela, zdravniških preiskav, transplantacije tkiva in organov v korist drugih ljudi in darovanja krvi ter nege družinskih članov.

Pravico do nadomestila OD imajo delavci in drugi delovni ljudje:

za čas, ki ga potrdi zdravnik, oz. zdravniški konzilij, da začasno niso sposobni za delo, in to:

- 75% od osnove za prve 3 dni odsotnosti z dela in za ves čas odsotnosti zaradi nege bolnega ožjega člana družine;
- 85% od osnove za čas od četrtega do petnajstega dne odsotnosti;
- 90% od osnove za čas od 16 dni odsotnosti dalje;
- 100% od osnove za vojne invalide, udeležence v NOB, ki imajo čas udeležbe v vojni ali čas aktivnega in organiziranega dela v NOB priznan v dvojnem trajanju, najmanj od 1. januarja 1945 do 15. maja 1945, ter za delavce in druge delovne ljudi, ki so bili odsotni z dela zaradi profesionalne (poklicne) bolezni, poškodbe na delu, transplantacije živega tkiva ali organa v korist druge osebe ali v primeru darovanja krvi.

V nobenem primeru pa nadomestilo OD ne more biti večje od OD, ki bi ga delavec ustvaril v primeru, da je delal.

55. člen

Če delavec zboli izven mesta, kjer je zaposlen, in zaradi tega ne more do pristojnega zdravnika DO, njegovo zdravstveno stanje ugotavlja zdravnik v najbližji zdravstveni ustanovi. V primeru, da mu ta zdravnik odobri začasno odsotnost z dela, je delavec dolžan v roku 3 dni obvestiti pooblaščenega zdravnika DO o začasni odsotnosti z dela.

V primeru dvoma v delavčevo začasno nesposobnost in odsotnost z dela zaradi bolezni, ki jo je odobril nepooblaščen zdravnik, ima pravico do preverjanja zdravstvene dokumentacije o bolezni delavca na konziliju v osnovni zdravstveni ustanovi pooblaščen zdravnik.

56. člen

Pravico, da odobri začasno odsotnost z dela, ima tudi:

- zdravnik, ki dela v dispanzerju za žene, in to samo za bolczen, ki je v zvezi z nosečnostjo in za čas porodniškega dopusta;
- zdravnik za pljučna obolenja;
- zdravnik ambulante za zdravniško zaščito borcev NOB, in to samo za delavce, ki imajo status borcev;
- zdravnik psihiater;
- zdravnik pediater oz. zdravnik v dispanzerju za zaščito otrok in mladine ugotavlja odsotnost zaradi nege otroka, starega do 15 let, v kolikor delavec izjavi, da v njegovi družini ni drugih oseb, sposobnih za nego otroka.

Zdravniki, navedeni v predhodnem odstavku, obvestijo o odsotnosti z dela pooblaščenega zdravnika DO, ki lahko zahteva preverjanje opravičenosti odsotnosti z dela na konziliju.

57. člen

Delavci in drugi delovni ljudje nimajo pravice do nadomestila OD, oziroma se jim prekine izplačevanje nadomestila, če v času odsotnosti z dela zaradi bolezni:

- opravljajo samostojne gospodarske dejavnosti, oziroma opravljajo dela, za katera dobivajo nagrade;
- če se brez opravičenega razloga ne javijo na zdravniški pregled, oz. se ne javijo na poziv zdravniškega konzilija;

- če organi kontrole bolniške v organizaciji ali zdravnik ugotovijo, da delavec ne upošteva navodila o zdravljenju in s svojim neprimernim obnašanjem podaljšuje svojo začasno delovno nesposobnost oz. brez odobritve zdravnika odpo- tuje iz svojega kraja prebivališča;
- če v roku 3 dni ne obvesti pristojnega zdravnika o začasni odsotnosti z dela.

58. člen

Osnova za nadomestilo osebnega dohodka je mesečno povprečje, izračunano iz osebnih dohodkov, ki jih je delavec do- bil za svoje tekoče in minulo delo po zaključnem računu v mi- nulem koledarskem letu za čas, ko je delal. V osnovo se šteje tudi osebni dohodek, ki ga je delavec dobil za delo v času, ko je bil po zakonu o delovnih razmerjih dolžan delati dlje kot polni delovni čas, pri delavcih, ki delajo nepolni delovni čas, pa osebni dohodek za nepolni delovni čas.

Če delavec združuje delo v rednem delovnem času v več orga- nizacijah združenega dela, se šteje v osnovo osebni dohodek, ki ga je dosegel pri vseh organizacijah.

59. člen

Za izračun osnove ne upoštevamo:

1. osebnega dohodka za pogodbeno delo, honorarje,
2. prejemke, ki pomenijo povračilo stroškov (dnevnice, kilometrine, terenski dodatek, dodatek za ločeno življenje, regres za dopust in podobno),
3. nadomestila v časučasne nezaposlenosti oziroma drugi socialni prejemki.

60. člen

Delavec, ki mora pričeti z delom ter zbolí, ali se poškoduje na poti do delovnega mesta, ali zbolí, oziroma če se poškoduje v toku dneva, ko je pričel z delom in mu tako ni mogoče določiti osnov po določbah tega pravilnika, se za izračun osnove vzame osebni dohodek, katerega bi delavec pridobil, če bi opravljal de- la in naloge.

Delavec, ki po vrnitvi z odslužitve vojaškega roka, in ki je imel sklenjeno delovno razmerje v TOZD, ne more zaradi bolezni ali poškodbe pričeti z delom, se osnovo obračunava glede na dohodek v preteklem letu, če pa v preteklem letu ni prejel osebnega dohodka, se mu osnova obračunava v skladu s predhodnim odstavkom tega člena.

Nadomestilo zaradi manjšega osebnega dohodka na drugem delu

61. člen

Do nadomestila zaradi manjšega osebnega dohodka na drugem delu so upravičeni:

- a) delavec, ki je bil razporejen na druga dela oz. naloge zaradi spremenjene delovne zmožnosti, če je trajna sprememba v njegovem zdravstvenem stanju posledica nesreče pri delu ali poklicne bolezni;
- b) delavec, ki je bil razporejen na druga dela oz. naloge zaradi neposredne nevarnosti za nastanek invalidnosti, če je ne- varnost posledica nesreče pri delu ali poklicne bolezni;
- c) delovni invalidi III. kategorije invalidnosti, ki je razporejen na ustrezna dela in naloge glede na preostalo delovno zmožnost;
- č) delovni invalid II. kategorije invalidnosti, ki je razporejen na ustrezna dela in naloge glede na preostalo delovno zmožnost.

62. člen

Delavci pod a) in b) iz prejšnjega člena imajo pravico do nad- omestila zaradi manjšega osebnega dohodka na drugem delu v enaki višini in pod enakimi pogoji kot določa zakon o pokoj- ninskem in invalidskem zavarovanju.

63. člen

Nadomestilo zaradi manjšega osebnega dohodka se delavcem pod a) in b) določa s sklepom komisije za osebne dohodke temeljne organizacije. Zahteva za varstvo pravice ne zadrži izv- ršitve sklepa.

Višino nadomestila zaradi manjšega osebnega dohodka delovnim invalidom ugotavlja komisija za osebne dohodke z obvestilom, ki mora vsebovati pravni pouk, da se lahko delavec obrne na odbor za uveljavljanje pravic SPIZ, če se z ugotovljeno višino nadomestila ne strinja.

64. člen

Vsa nadomestila se izplačujejo v mesečnem znesku skupaj z osebnim dohodkom.

Nadomestilo osebnega dohodka za čas čakanja na razporeditev na drugo ustrezno delo, za čas čakanja na prekvalifikacijo oz. dokva- lifikacijo in nadomestilo osebnega dohodka za čas prekvalifikacije oz. dokvalifikacije delavca, pri katerem je podana neposredna ne- varnost za nastanek invalidnosti

65. člen

Delovnemu invalidu gre nadomestilo osebnega dohodka za čas čakanja na prekvalifikacijo oz. dokvalifikacijo in za čas čakanja na razporeditev na drugo ustrezno delo v višini 80%, v primeru nesreče pri delu ali poklicne bolezni pa 100% nadomes- tilo od osnove.

Pri določanju višine nadomestila se osebni dohodek, ki ga je delavec prejel v koledarskem letu pred nastankom invalidnosti, uskladi na leto, za katero se določa nadomestilo, glede na porast osebnih dohodkov v temeljni organizaciji.

66. člen

Enako nadomestilo, kot je predvideno v prejšnjih določbah, prejema tudi delavec, ki je pridobil pravico do prekvalifikacije oz. dokvalifikacije zaradi neposredne nevarnosti za nastanek in- validnosti, in sicer za čas čakanja na prekvalifikacijo oz. dokva- lifikacijo, za čas med prekvalifikacijo oz. dokvalifikacijo ter vse do razporeditve na ustrezna dela oz. naloge.

67. člen

Osnova za odmero nadomestil iz prejšnjih členov se v začetku vsakega naslednjega koledarskega leta poveča za odstotek po- rasta povprečnega mesečnega osebnega dohodka na zaposlene- ga v temeljni organizaciji.

Nadomestilo osebnega dohodka ne more biti večje kot osebni dohodek, ki bi ga delavec prejemal za dela oz. naloge, na katerih je delal pred nastankom invalidnosti oz. pred nastankom neposredne nevarnosti za nastanek invalidnosti.

Nadomestilo za čas opravljanja delegatskih in samoupravnih funkcij

68. člen

Za čas, ki ga je delavec prebil na zasedanju seje organa upra- vljanja in drugih samoupravnih teles in organov družbenopoliti- čnih organizacij ter drugih organov samoupravnih organizacij med delovnim časom, pripada delavcu nadomestilo v višini mesečne akontacije osebnega dohodka.

Nadomestilo za čas odklonitve dela zaradi nezagotovljenih predpisanih varstvenih ukrepov

69. člen

Če delavec odkloni opravljanje delovnih nalog, ker niso zagotovljeni varstveni ukrepi in mu zaradi tega preti neposredna nevarnost za življenje ali zdravje, ima pravico do nadomestila

osebnega dohodka v višini akontacije, če ga ni mogoče razporediti na druga dela v skladu s samoupravnim splošnim aktom.

Če delavec v primeru iz prvega odstavka tega člena ni bil razporejen na druga dela in naloge in se izkaže, da je bila njegova odklonitev del in nalog neopravičena, mu pripada nadomestilo osebnega dohodka v višini 55% mesečne akontacije.

**Nadomestilo za čas odsotnosti z dela,
ko delavci zaradi pomanjkanja surovin,
energetskih virov in podobno ne morejo delati**

70. člen

V primeru, da zaradi pomanjkanja energije, surovin, oziroma drugih vzrokov ni možno organizirati dela, ravno tako pa delavce ni možno zaposliti s prerazporeditvijo v druge organizacijske enote, v druge OD oz. s prerazporeditvijo delovnega časa, so delavci za čas odsotnosti opravičeni do naslednjega nadomestila OD:

- za odsotnost do 2 dni v mesecu 80 odstotkov osebnega dohodka,
- za odsotnost 3 dni in več v mesecu 70 odstotkov osebnega dohodka,

Osnova za obračun je predvidena akontacija.

Osebni dohodek delavca ne more biti nižji od zajamčenega osebnega dohodka.

**Nadomestilo za čas odsotnosti z dela
zaradi vodenja disciplinskega postopka**

71. člen

Za čas odsotnosti z dela zaradi vodenja disciplinskega postopka pripada delavcu nadomestilo v višini akontacije osebnega dohodka.

Nadomestilo za čas strokovnega usposabljanja

72. člen

Za čas strokovnega usposabljanja, na katerega ga pošlje temeljna organizacija, pripada delavcu nadomestilo v višini njegove mesečne akontacije.

Nadomestilo za čas udeležbe na mladinskih delovnih akcijah

73. člen

Za čas, prebit na mladinskih delovnih akcijah, po sklepu organa upravljanja in na predlog družbenopolitičnega organa in po sklepu komisije za delovna razmerja pripada delavcu nadomestilo osebnega dohodka v višini 90% njegove mesečne akontacije osebnega dohodka.

**Nadomestilo za čas odstranitve z dela
oziroma iz temeljne organizacije**

74. člen

Delavec, ki je zaradi kršitve delovnih obveznosti odstranjen iz temeljne organizacije, ima za ta čas pravico do nadomestila osebnega dohodka, ki ustreza polovici vsote njegove mesečne akontacije.

75. člen

Delavec ima pravico, da dobi nadomestilo osebnega dohodka v višini razlike do polne vsote akontacije osebnega dohodka, ki bi jo dobil, če bi disciplinska komisija z dokončnim sklepom postopek ustavil in če je delavec s pravnomočno sodbo oproščen odgovornosti.

76. člen

Za čas prestajanja zaporne kazni ima delavec pravico do nadomestila osebnega dohodka v višini 1/3 povprečne akontacije njegovega osebnega dohodka oziroma v višini 1/2 te vsote, če vzdržuje družino.

Nadomestilo, katero delavec prejema za čas prestajanja zaporne kazni, se izplačuje v breme organa, ki je odredil pripor.

77. člen

Delavec ima pravico, da dobi nadomestilo osebnega dohodka v višini razlike do polne vsote akontacije, katero bi dobil, če bi bil na delu, če je kazenski postopek s pravnomočno odločbo ustavljen, če je delavec s pravnomočno sodbo oproščen odgovornosti, ali če je tožba zavržena, toda ne zaradi nepristojnosti.

Razliko do polne vsote osebnega dohodka iz prejšnjega odstavka tega člena dobi delavec na račun organa, ki je odredil pripor.

**Nadomestilo za čas odsotnosti zaradi vojaških vaj
ali sodelovanja v akciji civilne zaščite**

78. člen

Delavec ima pravico do nadomestila osebnega dohodka za čas odsotnosti zaradi:

- vojaške vaje in usposabljanja oz. predavanja o splošni ljudski obrambi in družbeni samozaščiti.

Nadomestilo iz prve alineje predhodnega odstavka tega člena je enako vsoti mesečne akontacije delavca in se daje na račun organa, ki ga je vpoklical.

Nadomestilo iz druge alineje tega člena je enako povprečni akontaciji.

79. člen

Za čas odsotnosti zaradi javnih, kulturnih in športnih manifestacij, ki se jih udeleži po sklepu komisije za delovna razmerja, gre delavcu nadomestilo OD v višini akontacije OD.

DODATEK OSEBNEMU DOHODKU

80. člen

Dotatki k osebneemu dohodku so materialni prejemki delavca, ki mu pripadajo, kadar opravlja določene naloge, ki se štejejo za poseben delovni pogoji, in sicer za:

- delo preko polnega delovnega časa,
- nočno delo,
- delo na dan praznika ali nedelje,
- dodatek za nadomeščanje,
- zmanjšano delovno sposobnost.

a) Dodatek za delo preko polnega delovnega časa

81. člen

V primeru, ko so delavci v skladu z zakonom in pravilnikom o delovnih razmerjih uvedli delo prek polnega delovnega časa, pripada delavcu dodatek v višini 50% mesečne akontacije osebnega dohodka obračunskega meseca za polni delovni čas.

b) Dodatek za nočno delo, na dan praznika in nedelje

82. člen

Če je z razporeditvijo delovnega časa v temeljni organizaciji določeno, da delavci delajo v času, ki se v skladu z zakonom šteje za nočno delo, na dan počitka ali na dan zveznih in republiških praznikov, ki so dela prosti, pripada delavcu dodatek v višini

50% mesečne akontacije osebnega dohodka obračunskega meseca za polni delovni čas.

Dodatek za delo na dan nedelje in na dan zveznega ali republiškega praznika se izključujeta.

c) Dodatek za nadomeščanje

83. člen

Kadar delavec začasno opravlja poleg del svojega delokroga tudi dela drugega delokroga, mu gre dodatek v višini ene petine akontacijske osnove drugega delokroga.

d) Dodatek za zmanjšano delovno sposobnost

84. člen

Delavcu, ki je zaradi zmanjšane delovne sposobnosti razporejen na druga dela, pripada dodatek na osebni dohodek v višini, ki ustreza razliki relativnega prispevka delavca med prejšnjimi in sedanjimi nalogami.

Dodatek po prvem odstavku pripada delavcu, ki je razporejen k drugim delom zaradi zmanjšanja delovne sposobnosti, ki je posledica nesreče pri delu, bolezni z zdravniškim potrdilom, ali 50 let starosti, oziroma 30 let delovne dobe za delavke, za delavce pa 55 let starosti oz. 35 let delovne dobe. Ta razlika pripada udeležencem NOB, oziroma internirancem ne glede na gornje pogoje.

OSNOVE IN MERILA ZA RAZDELITEV SREDSTEV ZA SKUPNO PORABO

85. člen

Iz sklada skupne porabe se oblikujejo naslednji prejemki delavcev:

- regres za letni dopust,
- regres za prehrano med delom,
- solidarnostne pomoči,
- nagrade ob delovnih jubilejih,
- nagrade upokojevcem.

Regres za dopust

86. člen

Sredstva regresa za letni dopust so namenjena nadomestilu dela stroškov letnega oddiha vsem delavcem, ki sami brez solidarnosti združenih sredstev ne morejo kriti teh stroškov, pa tudi za skupna vlaganja in razširitev počitniških zmogljivosti. Višina regresa za dopust se določi vsako leto posebej ob sprejemanju plana.

Delavec je upravičen do regresa za letni dopust, potem ko pridobi pravico do izrabe letnega dopusta, in to v tisti organizaciji združenega dela, v kateri izrabi letni dopust.

Regres za prehrano med delom

87. člen

Med delovnim časom imajo delavci organizirano prehrano. Vsak delavec ima pravico do enega regresiranega obroka tople malice dnevno.

Mesečna višina regresa se odredi z letnim planom TOZD.

Pravico do regresa za prehrano v delovnem času imajo tudi učenci in študenti na praksi.

Solidarnostna pomoč

88. člen

Iz sredstev skupne porabe se lahko delavcu ali njegovi družini daje pomoč v naslednjih primerih:

- a) Pomoč družini delavca, ki je umrl zaradi posledic nesreče pri delu.

Ta pomoč je enaka višini prispevka, ki je v tem primeru priznana od zdravstvene skupnosti v njenih samoupravnih sporazumih.

b) Denarna pomoč delavcu v primeru težje bolezni ali smrti v ožjem krogu družine, in to največ v višini povprečnega neto osebnega dohodka na zaposlenega v temeljni organizaciji v preteklem letu;

c) ko delavec in njegova družina pretrpi škodo zaradi elementarnih nesreč in požara.

Predlog za dodelitev solidarnostne pomoči, razen v primeru pod točko a), poda osnovna organizacija sindikata, odloča pa delavski svet temeljne organizacije.

d) Nagrade pri odhodu v pokoj

89. člen

Pri odhodu v pokoj se delavcem nagrada izplačuje iz sredstev skupne porabe, in sicer:

a) za 10 let delovne dobe — en povprečni osebni neto dohodek na zaposlenega v gospodarstvu SRS v preteklem letu;

b) za 20 let delovne dobe — dva povprečna osebna dohodka na zaposlenega v gospodarstvu SRS v preteklem letu;

c) za 30 let delovne dobe — tri povprečne osebne dohodke, ustvarjene v gospodarstvu SRS v preteklem letu.

Jubilejne nagrade

90. člen

Delavcu gre nagrada za delovni jubilej glede na neprekinjeno delovno dobo v TOZD, in sicer:

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

povprečnega neto osebnega dohodka zaposlenega v gospodarstvu SRS v 9 mesecih preteklega leta.

Kot neprekinjeno delo v TOZD se šteje tudi:

— čas, prebit na delu v TOZD pred odhodom na odslužitev vojaškega roka, če se delavec vrne na delo v roku 30 dni po odslužitvi oz. doslužitvi vojaškega roka;

— čas, prebit na izobraževanju oz. strokovnem izpopolnjevanju, na katerega je bil delavec poslan v soglasju ali po nalogi;

— čas, prebit na delu pred izvolitvijo ali imenovanjem v samoupravno, javno ali drugo družbeno funkcijo, če se je po prenehanju funkcije vrnil na delo v času, ki ga določa zakon.

OSEBNI PREJEMKI IZ DOHODKA

91. člen

Delavci so upravičeni do naslednjih prejemkov iz dohodka: — izplačilo po pogodbah o delu.

Izplačilo po pogodbah o delu

92. člen

Za opravljeno delo po pogodbi o delu pripada delavcu nagrada, dogovorjena v pogodbi, in to v bruto znesku.

NAGRADE DELAVCEM NA USPOSABLJANJU

93. člen

Višina nagrade delavcem na usposabljanju je odvisna od doseženega uspeha pri teoretičnem in praktičnem delu usposabljanja, ter znaša mesečno:

- ocena:
- začetna 20%
 - uspešno 30%
 - zelo uspešno 40%

povprečnega OD za zaposlenega gospodarstvu SRS v preteklem letu.

NAGRADE UČENCEM IN ŠTUDENTOM IZ USMERJENEGA IZOBRAŽEVANJA

94. člen

Za čas opravljanja proizvodnega dela oz. delovne prakse po vzgojnoizobraževalnih programih imajo učenci in študentje naslednje mesečne nagrade (22 delovnih dni):

ocena	srednje UI	višje in visoko UI
	II — V stopnja	VI — VII stopnje
manj uspešno	10 %	15 %
uspešno	20 %	30 %
zelo uspešno	25 %	40 %
študenti iz tujine		60 %

povprečnega OD na zaposlenega v gospodarstvu v preteklem letu.

95. člen

Štipendisti, ki opravljajo počitniško prakso, imajo pravico do naslednjih mesečnih nagrad:

ocena:	%
dobro	45
prav dobro	50
odlično	55

povprečnega neto mesečnega OD na zaposlenega v gospodarstvu SR Slovenije za 9 mesecev preteklega leta.

Štipendisti, ki delajo v neposredni proizvodnji, imajo pravico do povečanja nagrade v % ugotovljenega individualnega presežka normativov ali skupine, v kateri je štipendist delal.

NAGRADE IZVAJALCEM VZGOJNOIZOBRAŽEVALNIH PROGRAMOV

Med vzgojno-izobraževalne oblike štejemo: mentorsko delo, usposabljanje z delom, proizvodno delo oz. delovno prakso in izvajanje praktičnega pouka po zakonu o usmerjenem izobraževanju, predavanje za potrebe DO, priprava gradiv in sodelovanje v izpitnih komisijah. Po posameznih področjih pripadajo izvajalcem naslednji dodatki:

96. člen

Mentorsko delo s pripravniki:

— za pripravnike II. stopnje	30 točk
— za pripravnike III. — IV. stopnje	35 točk
— za pripravnike V. stopnje	40 točk
— za pripravnike VI. — VII. stopnje	45 točk
— stalni mentor za čas, ko je pripravnik na kroženju	5 točk

Ocena se nanaša na 1 mesec mentorstva za 1 pripravnika, za vsakega nadaljnega pripravnika pa dodatnih 5 točk.

Nagrajevanje mentorjev se izvrši na podlagi poročil o rezultatih dela na pripravniški praksi mesečno.

97. člen

Usposabljanje z delom:

— za uvajanje 1 delavca	15 točk
— za uvajanje 2 do 3 delavcev	20 točk
— za uvajanje 4 in več delavcev	25 točk

Ocena se nanaša na en mesec uvajanja (usposabljanja).

98. člen

Izvajanje proizvodnega dela oz. delovne prakse in praktičnega pouka (inštruktorji proizvodnega dela).

— poučevanje 1 učenca	30 točk
— poučevanje 2 do 3 učencev	35 točk
— poučevanje 4 in več učencev	40 točk

Ocena se nanaša na 1-mesečno delo z učenci.

99. člen

Predavanje za potrebe DO:

— med delovnim časom	5 točk
— izven delovnega časa	10 točk

Naloga je ocenjena na 45 minut predavanja s pripravo.

Priprava strokovnega gradiva

100. člen

Pripravljalcem — avtorjem gradiv za izvajanje vzgojno-izobraževalnih programov v DO pripada dodatek za eno tipkano stran A4 formata s 30 vrsticami v višini 8 točk.

101. člen

Sodelovanje v izpitnih komisijah:

— če je izpit med delovnim časom	2 točki
— če je izpit izven delovnega časa	4 točke
— za predsednika komisije strokovnega izpita	10 točk
— za člane komisije strokovnega izpita	5 točk

Prvi dve alineji se uporabljata tudi za strokovne izpite pripravnikov, drugi dve pa za strokovne izpite po posebnih predpisih.

Ocena se nanaša na izpit enega kandidata.

Dodatne točke pri členih od 96. do 101. so sestavni del osebnega dohodka delavca za pretekli mesec in se realizirajo po obračunu, ki ga na osnovi dejansko opravljenega dela pripravi izobraževalni center, podpiše pa tudi pooblaščen oseba v TOZD, DSSS, v kateri je bilo delo opravljeno.

OSEBNI DOHODKI PRIPRAVNIKOV

102. člen

Osebni dohodki pripravnikov so odvisni od stopnje zahtevnosti del, za katera se usposablja, in znašajo 70% povprečnega osebnega dohodka delavcev iste stopnje zahtevnosti, za katero se pripravnik usposablja.

Ocenitve za posamezne stopnje so podane v katalogu del in nalog.

PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

103. člen

Spremembe in dopolnitve tega pravilnika se opravljajo po predpisanem postopku z referendumom.

104. člen

Ta pravilnik prične veljati z dnem objave.

Novo mesto,

Predsednik
komisije za izvedbo
referenduma

Pravilnik o razvidu del oziroma nalog v temeljni organizaciji (delovni skupnosti)

PRAVNI SEKTOR

Na podlagi 179. člena zakona o združenem delu, 19. člena zakona o delovnih razmerjih, člena samoupravnega sporazuma o združevanju dela delavcev v temeljno organizacijo združenega dela..... ter v skladu s samoupravnim sporazumom o združitvi v delovno organizacijo in pravilnikom o delovnih razmerjih temeljne organizacije je delavski svet temeljne organizacije sprejel

PRAVILNIK o razvidu del oziroma nalog v temeljni organizaciji (delovni skupnosti)

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

S tem pravilnikom o razvidu del in nalog določajo delavci dela in naloge, kakršne izhajajo iz dejavnosti temeljne organizacije (delovne skupnosti).

2. člen

Pod pojmom »dela in naloge«, ki ga uporabljamo v tem pravilniku, razumemo:

- delo je aktivnost, pri kateri uporablja delavec svoje telesne in umske sposobnosti, spretnosti in znanja, s katerimi z uporabo določene metode dela na določenih delovnih sredstvih, sodeluje pri izdelavi proizvodov oziroma opravljanju storitev, ki so rezultat skupnega dela združenih delavcev,
- naloge so konkretizacija del, ki jih je delavec v skladu s prejetim delovnim programom dolžan opraviti pri izdelavi proizvodov oziroma pri opravljanju storitev za doseg ciljev temeljne organizacije.

Pojem »dela in naloge« se uporablja v tem pravilniku skupaj in v enakem pomenu.

3. člen

Dela oziroma naloge se določijo, da se dejavnost temeljne organizacije razdeli najprej na posamezne funkcije, le-te pa na dela oziroma naloge.

4. člen

O vsakem delu oziroma nalogi iz razvida pa tudi o spremembah in dopolnitvah se vodi posebna evidenca z vso dokumentacijo, ki jo določa ta pravilnik.

Podatke o delih oziroma nalogah in drugo dokumentacijo obdeluje in vodi kadrovsko-splošni sektor delovne skupnosti kot pooblaščen strokovna služba.

O določanju novih del oziroma nalog ter o spremembah in dopolnitvah odloča delavski svet temeljne organizacije.

5. člen

Število delavcev, ki v temeljni organizaciji opravljajo dela oziroma naloge, je določeno v planu ter se spreminja po postopku, ki je določen za spremembo plana.

6. člen

Kjer ta pravilnik o razvidu del in nalog govori o strokovni izobrazbi oziroma z delom pridobljeni delovni zmožnosti, se šteje:

1. strokovna izobrazba je tista izobrazba, ki si jo je delavec pridobil z uspešno opravljenim verificiranim programom izobraževanja za opravljanje del oziroma nalog določene zahtevnosti,
2. delovna zmožnost so tista strokovna znanja, sposobnosti in spretnosti, ki jih je delavec pridobil oziroma razvil z uspešno končanim usposabljanjem z delom. Za delovno zmožnost se šteje tudi uspešno opravljanje del oziroma nalog v neposrednem proizvodnem ali drugem procesu.

II. VSEBINA RAZVIDA DEL OZIROMA NALOG

7. člen

Razvid del in nalog je podlaga za:

- organiziranje delovnega procesa,
- organiziranje širših organizacijskih enot,
- oblikovanje delovnega področja in delovnega programa delavca,
- ugotavljanje zahtevnosti del in nalog,
- ugotavljanje rezultatov dela,
- planiranje del in delavcev,
- zaposlovanje delavcev,
- izobraževanje delavcev,
- varstvo delavcev pri delu,
- druge namene.

8. člen

Pri določitvi ali spremembi novega ali obstoječega dela oziroma naloge je teba v temeljni organizaciji zbrati ustrezne podatke na predpisanih obrazcih. Ti podatki služijo kot uradna informacija o delih oziroma nalogah. Obrazci z vsemi podatki o delih oziroma nalogah so priloga oziroma sestavni del razvida (opisi).

9. člen

Podatki in dokumentacija iz prejšnjega člena se izdelajo v štirih enakih primerkih, pošljejo pa se:

1. v arhiv temeljne organizacije,
2. delovni enoti, v kateri se opravljajo ta dela oziroma naloge;
3. kadrovsko-splošnemu sektorju, kjer se oblikuje arhiv vseh del oziroma nalog;
4. sektorju za plan.

10. člen

Dokumentacija o delih in nalogah zajema naslednje podatke:

1. šifro dela oziroma naloge;

- na podlagi vnaprejšnje razvrstitve ima vsako delo in naloga, ki se opravlja v temeljni organizaciji in ki je različna od drugih del in nalog, svojo šifro;
2. naziv organizacijske enote:
 - organizacijska enota (ena ali več), v kateri se delo in naloga opravlja;
 3. delovni (tehnološki) proces:
 - delovni proces, katerega del (faza) je opisano delo in naloga, ter morebitna povezava dela oziroma naloge z drugimi delovnimi (tehnološkimi) procesi v temeljni organizaciji;
 4. naziv dela in naloge:
 - mora jasno in kratko označiti posamezno nalogo;
 5. opis dela in naloge:
 - vsebuje zaporedje delovnih postopkov oziroma aktivnosti, ki so potrebne za izvedbo naloge, in tako pokaže vsebinsko strukturo naloge; ta opis naj bo tako širok, da ne bo dopuščal dvoma o vrsti dela, ki ga naloga zajema, in ne tako podroben, da bi ne dopuščal spremenjavanja načina dela;
 6. cilj naloge:
 - izhajati je treba iz ciljev temeljne organizacije ter namena opravljanja naloge in ugotavljanja potrebnosti naloge; naloga, za katero ne moremo opredeliti ciljev oziroma namena opravljanja, ni potrebna; opredelitev cilja naloge je v bistvu opredelitev kakovosti naloge;
 7. obseg naloge:
 - je izražen s potrebnim časom z vidika trajanja dela in naloge ter se uporablja kot podlaga za oblikovanje delovnega programa delavca;
 8. sredstva in predmete dela:
 - opredelitev strojev, naprav in orodja, potrebnih za izpolnitev naloge,
 - opredelitev materiala, surovin in polizdelkov za izpolnitev naloge,
 - opredelitev predmetov dela kot rezultata naloge (cilj);
 9. osnovo za delo
 - opredeliti je treba osnovo za delo — ali so to dokumentacija, navodila, nadzor;
 10. podatke o odgovornosti:
 - opredeliti je treba odgovornost za izpolnitev naloge (materialna, kazenska, disciplinska, moralna ali družbenopolitična) in jo označiti kot
 - osebno odgovornost (odgovornost za delo, materialna odgovornost, odgovornost za sredstva in predmete dela),
 - odgovornost za delo drugih (vodstvena oziroma organizacijska odgovornost),
 - odgovornost za varno delo;
 11. podatke o vplivih okolja za opravljanje naloge:
 - gre za vplive okolja glede na lokacijo dela, fizikalne delovne razmere in delovne razmere iz razporeditve delovnega časa;
 12. podatke o telesnih dejavnostih, ki jih zadeva delo:
 - telesne zahteve (splošna fizična moč, telesna odpornost, obremenitev nog), ki jih dobimo z ugotavljanjem telesnih dejavnosti, ki jih delo zahteva (stanje, sedenje, hoja, prisiljena drža telesa, delo na višini, delo z rokami, delo s prsti itd.);
 13. psihofiziološke sposobnosti:
 - senzorne, psihomotorne in umske zahteve; pomembno je, da so opredeljene tiste zahteve, ki so pomembne za uspešno opravljanje naloge; te sposobnosti so na primer lokalizacija zvoka, vzdrževanje ravnotežja, gledanje od blizu ali daleč, posredno gledanje, razlikovanje barv, oblik, predmetov, dimenzij, telesna spretnost, emocionalna odpornost, sposobnost presoje in sprejemanja odločitev in drugo;
 14. socialne delovne razmere:
 - narava opravljanja del in nalog v povezavi z drugimi; pod socialne delovne razmere štejemo primere: delavec opravlja delo sam, v skupini, dela s strankami, timsko delo, vzgojno delo;
 15. strokovno izobrazbo oziroma z delom pridobljeno delovno zmožnost:
 - praviloma se določi samo strokovna izobrazba, in sicer se na podlagi analize potrebnega znanja za dela in naloge ter znanja, ki ga daje posamezna stopnja šole, opredelita zahtevana stopnja in smer strokovne izobrazbe oziroma poklic; pri določenih delih se opredeli tudi z delom pridobljena delovna zmožnost;
 16. funkcionalna (dodatna) znanja:
 - se določi glede na potrebe za opravljanje naloge (ZT);
 17. delovne izkušnje:
 - je treba natančno predeliti glede na vsebino in na trajanje ter pri tem upoštevati sprejete družbene dogovore o kadrovski politiki;
 18. druge značilnosti:
 - zlasti spol, starost, dopustna invalidnost in podobno, ki jih določimo zlasti glede na podatke o delovnih razmerah dela, telesnih dejavnostih, psihofizičnih sposobnostih in osebnostnih zahtevah.
 19. datum ustanovitve dela in naloge;
 20. datum ukinitve dela in naloge;
 21. opredelitev del oziroma nalog, ki jih zaradi specifičnosti svojega organizma ne smejo opravljeni mladi delavci, ter opredelitev starostne meje;
 22. opredelitev del oziroma nalog, ki jih ne smejo opravljeni starejši delavci zaradi slabše adaptacije na težke delovne razmere, ter določitev starostne meje;
 23. opredelitev del oziroma nalog, pri katerih ne smejo delati ženske zaradi varstva materinstva;
 24. dela oziroma naloge, ki se opravljajo v posebnih delovnih razmerah;
 25. dela oziroma naloge, pri katerih je povečana nevarnost nesreč pri delu;
 26. trajanje in obliko delovnega časa za posamezna dela oziroma naloge:
 - izmensko delo, število izmen,
 - nočno delo,
 - deljen delovni čas,
 - krajši delovni čas od polnega, po 73. členu ZDR,
 - krajši delovni čas od polnega, po 74., 75. in 76. členu ZDR,
 - skrajšan delovni čas, po 79. členu ZDR;
 27. težavnostno stopnjo dela oziroma naloge glede določanja letnega dopusta;
 28. roke za obvezne periodične zdravstvene preglede delavcev, ki delajo pri delih oziroma nalogah;
 29. osebna zaščitna sredstva, ki jih mora uporabljati delavec pri opravljanju del oziroma nalog;
 30. pogoj poskusnega dela.

11. člen

Naloga v razvidu del mora po vsebini in obsegu ustrezati naslednjim merilom:

- biti mora toliko celovita, da je lahko osnova za razporeditev delavca,
- biti mora toliko obsežna, da je lahko osnova za razporeditev in kontrolo delovnega časa,
- biti mora toliko zaključena, da se nanjo lahko veže odgovornost delavca in jo tudi preverja,
- biti mora toliko sestavljena, da je mogoče ugotoviti njeno zahtevnost,

- biti mora toliko istovrstna, da jo je mogoče nedvoumno opredeliti po enaki zahtevnosti.

12. člen

Ustrezna stopnja in smer strokovne izobrazbe oziroma poklic (v določenih primerih: delovna zmožnost) se določa po naslednjih načinih:

- z ugotavljanjem potrebnih znanj za opravljanje del in nalog in primerjavo teh znanj s šolskimi programi,
- z iskanjem in primerjavo analize naloge z deli in nalogami v nomenklaturi poklicev,
- s pomočjo nomenklature poklicev,
- s primerjanjem sorodnih nalog.

13. člen

Funkcionalna (dodatna) znanja se ugotavljajo in določajo:

- s primerjavo vsebine naloge z učnim načrtom za poklic,
- s primerjavo vsebine naloge z okvirno učno vsebino za profil poklica,
- z ocenitvijo potrebnih dodatnih znanj.

14. člen

Pri ugotavljanju in določanju delovnih izkušenj za vsako posamezno delo in nalogo je treba te izkušnje natančno določiti po vsebini potrebnih praktičnih znanj in po trajanju.

Delovne izkušnje se določijo kot posebna zahteva le na opravljanje tistih del in nalog, pri katerih so glede na njihovo vrsto, zahtevnost in odgovornost, in ne glede na zahtevano stopnjo strokovne izobrazbe, delovne izkušnje potrebne.

15. člen

Podatki v zvezi z vplivi okolja, v katerih se delo in naloga opravlja, o telesnih zahtevah, ki jih zahtevajo delo in naloge, psihofizioloških sposobnostih in drugih zahtevah temeljijo na analizi vsebine naloge in delovnih razmer, v katerih se naloga opravlja.

16. člen

Za določitev kazenske, disciplinske, materialne, moralne in družbenopolitične odgovornosti delavca, ki opravlja določeno nalogo, je treba razčleniti vsebino in cilje naloge ter možni prispevek k skupnim rezultatom dela delavcev.

17. člen

Dela oziroma naloge se opisujejo in razvrščajo glede na to, kakšno strokovno izobrazbo oziroma z delom pridobljene delovne zmožnosti so potrebne za njihovo opravljanje, in kot to določa samoupravni sporazum o združitvi, ki vsebuje določila, da delavci temeljnih organizacij in delavci delovnih skupnosti v sestavljeni organizaciji uporabljajo za opisovanje del oziroma nalog ter za ugotavljanje njihove sestavljenosti enotno metodo.

Z metodo iz prejšnjega odstavka tega člena morajo strokovne službe seznaniti delavce temeljne organizacije pred pričetkom javne razprave o razvidu del oziroma nalog.

18. člen

Pri pripravljanju podatkov o nalogah, njihovem analiziranju ter oblikovanju razvida del in nalog morajo v temeljni organizaciji ali delovni skupnosti sodelovati vsi delavci, tako delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostmi kot tudi strokovni delavci, ki so strokovnjaki za posamezne dele razvida del oziroma nalog.

19. člen

Podatki in dokumentacija o delih oziroma nalogah so podlaga za uporabo razvida. Delavec, ki sklene delovno razmerje, in delavec, ki je razporejen na nova dela oziroma naloge, se mora obvezno seznaniti z dokumentacijo o delih oziroma nalogah, ki

jih bo opravljal. Delavca mora seznaniti z dokumentacijo o njegovih delih oziroma nalogah delavcev, ki ga za to določi individualni poslovodni organ temeljne organizacije.

III. POSTOPEK ZA SPREJEM TER ZA SPREMEMBE IN DOPOLNITVE RAZVIDA DEL OZIROMA NALOG

20. člen

Postopek za sprejem ter za spremembe in dopolnitve vsebine del oziroma nalog prične komisija za delovna razmerja na predlog individualnega poslovodnega organa temeljne organizacije.

Če se komisija za delovna razmerja s predlogom strinja, ga da v petnajstdnevno javno obravnavo delavcem v delovnih enotah temeljne organizacije. S predlogom seznanjena komisija tudi komisijske drugih temeljnih organizacij in delovne skupnosti v sestavljeni organizaciji.

21. člen

Po končani javni razpravi komisija uskladi pripombe in določi besedilo predloga, ki ga posreduje delavskemu svetu temeljne organizacije. Delavski svet temeljne organizacije dokončno sklepa o predlogu.

22. člen

Predlog individualnega poslovodnega organa za sprejem, spremembo ali dopolnitev vsebine del oziroma nalog mora biti obrazložen in utemeljen s strokovnim mnenjem kadrovske-spolšnega sektorja. Ta sektor analizira in strokovno oceni tudi pripombe iz javne razprave.

IV. KONČNE DOLOČBE

23. člen

Ta pravilnik se uporablja skupaj z določili sporazuma o metodoloških izhodiščih (z dne 27. 2. 1983).

24. člen

Zaradi obsežnosti razvida del in nalog lahko temeljna organizacija uporablja pri tekočem delu seznam delovnih mest, v katerih so tudi podatki o delavcih in o osnovah (očkah) za osebne dohodke (mikroorganizacija).

25. člen

Ta pravilnik prične veljati po objavi.

V Novem mestu, dne

Predsednik delavskega sveta:

IMV KURIR izdaja delovna organizacija Industrija motornih vozil Novo mesto. Izhaja vsakih 14 dni v 5500 izvodih. Glavni urednik: Jasna Šinkovec. Odgovorni urednik: Čedo Negovanovič. Tehnični urednik: Mira Žonta. Člani uredniškega odbora: Zvone Pavlin (predsednik), Brigita Redek—Jeriček, Spasenka Lazarov, Danica Mezič, Rudi Dolenšek, Anton Longar, Anton Luzar in Ljubo Skupek. Izdajateljski svet: Marko Rajkovača, Vida Rifelj, Voljo Grobovšek, Jasna Šinkovec, Miloš Jakopec in Spasenka Lazarov (predsednik). Uredništvo in uprava: Novo mesto, Zagrebška c. 18/20. Grafična priprava: DITC Novo mesto, TOZD Grafika. Tisk: Tiskarna Novo mesto.