



Št. 3

26. januar 1989

Leto: V

AJA UREDNIŠTVO GLASILA »V AGISU« — IZHAJA TEDENSKO — UREJA MAKS MENONI — RAZMNOŽUJE SPLOŠNI SEKTOR

I N F O R M A C I J A

O PRAVILNIKU O NOTRANJI ORGANIZACIJI IN RAZVIDU DEL IN NALOG

Delavski svet delovne organizacije je na svoji 8. izredni seji dne 24.1.1989 posredoval v javno razpravo osnutek Pravilnika o notranji organizaciji in razvidu del in nalog. Javna razprava bo trajala od 25.1. do 13.2.1989.

V tem tednu se naj delavci osebno seznani s predlaganimi akti. Naslednji teden bodo organizirani zbori delavcev po posameznih sredinah.

Ker je vsebina pravilnika zelo obsežna, vam zaradi lažjega razumevanja podajamo njegovo vsebino v skrajšani obliki.

1. Kaj se določa in kaj vsebuje Pravilnik o notranji organizaciji in razvidu del in nalog?

Pravilnik o notranji organizaciji in razvidu del in nalog določa:

- 1.1. Makro, mezo in mikro organizacijo.

Makro in mezo organiziranost je razvidna iz organizacijskih shem (priloga III). Mikro organiziranost pa je opredeljena z glavnim seznamom del in nalog (priloga I).

- 1.2. Opisi del in nalog ter način opisovanja in ugotavljanja zahtevnosti del in nalog

Opisi del in nalog izhajajo iz glavnega seznama del in nalog, kateri je bil opredeljen na osnovi členitve del in nalog na mikro-organizacijski ravni.

Način opisovanja in ugotavljanja zahtevnosti del in nalog je opredeljen z metodologijo za opisovanje in ugotavljanje zahtevnosti del in nalog.

Z metodologijo za opisovanje in ugotavljanje zahtevnosti se ugotavlja zahtevnost del in nalog z analitično točkovno metodo. Dela in naloge so opisane na predpisanem obrazcu, ki vsebuje naslednje podatke o naloge:

- splošne podatke
- organizacijsko-kadrovske podatke
- podatke o značilnosti vsebine in
- organizacijsko zahtevnostne podatke.

S splošnimi podatki so vpisani naziv OZD, naziv področja, sektorja, DE, službe, obrata, oddelka, skupine, naziv naloge in izvajalca naloge, šifra naloge ter samostojnost izvajalca.

Pri samostojnosti izvajalca bi opozorili, da je glede na usposobljenost posameznega izvajalca vsako izvajalsko nalogo možno opredeliti kot samostojno po občasnih navodilih ali po navodilih. Višja stopnja samostojnosti pomeni višjo stopnjo kriterijev za vrednotenje delovnih izkušenj, osebne odgovornosti in umskega napora.

Pri vseh opisih del in nalog so vse naloge opredeljene z oznako samostojno, razen nalog čiščenja poslovnih prostorov, ki so opredeljene z oznako po občasnih navodilih.

Z organizacijsko kadrovskimi podatki je opredeljena vsebina del in nalog in cilj naloge, osnove za delo, predmeti dela in delovna sredstva, poslovni stiki z ljudmi izven matične OZD, potrebne izrazite osebnostne lastnosti izvajalca, z delom pridobljene delovne zmožnosti, poskusno delo, preizkus delovnih potencialov, želena strokovna usposobljenost ter želeno funkcionalno znanje, obvezni sistematski zdravstveni pregledi, obvezni preizkus iz varstva pri delu in obvezni preizkus iz požarne varnosti.

S kategorijo značilnosti dela in naloge so opredeljeni elementi: oblika DN - je lahko izvajalska ali operativna, usklajevalna, organizacijska, vodstvena in vodilna

sestavljeno DN - je lahko enovita, raznolična in sestavljena

programiranost DN - je lahko programirana, delno programirana in ne-programirana.

V kategorijah organizacijsko zahtevnostnih podatkov pa je opredeljeno: - usposobljenost za delo, ki opredeljuje za delo potrebno strokovno izobrazbo, delovne izkušnje ter potrebna funkcionalna znanja

- odgovornosti, ki opredeljujejo osebno odgovornost, finančno odgovornost, materialno odgovornost, odgovornost za vodenje glede na organizacijsko raven enote, odgovornost za delo drugih glede na število delavcev v enoti, ter odgovornost za organiziranje dela glede na zahtevano povprečno stopnjo izobrazbe vodenih

- napor, ki opredeljujejo umski napor, dinamični telesni napor, statični telesni napor, napor pri stiku s strankami izven DO ter napor čutil

- vplivi okolja, ki opredeljujejo toplotno obremenitev, neprimerno osvetlitev in bleščanje pri delu, ropot in vibracije, aerosoli, plini in pare, voda in vlaga, umazanost in nevarnost okužbe, nevarnost prehlada, prepih ali delo na prostem in nevarnost nezgod pri delu.

Vsako delo in naloga je v skladu z metodologijo glede na zahtevnosti in značilnosti stopnjevana po posameznih elementih usposobljenosti za delo, odgovornosti, naporih in vplivih okolja.

Stopnje stalnih elementov, to je delovnih izkušenj, osebne odgovornosti in umskega napora so v soodvisnosti s strokovno izobrazbo ter značilnostjo del in nalog in so določene v tabelah, ki so sestavni del metodologije.

V nadaljevanju pa še nekaj značilnosti iz vsebine pravilnika

Člen 7 opredeljuje pojem delovnega programa ali delokroga delavca. Delovni program delavca je raven združevanja posameznih del in nalog, ki jih lahko razporedimo na konkretnega izvajalca in ki zapolnjujejo ves njegov razpoložljivi delovni čas. Delovni program se lahko sestoji iz več sorodnih izvajalskih del in nalog, iz več organizacijsko vodstvenih del in nalog ali iz ene organizacijsko vodstvene naloge in ene ali več izvajalskih nalog. Delovni program se vrednoti glede zahtevnosti del in nalog, iz katerih je sestavljen in procenta vsebnosti posamezne naloge v programu.

Predlog za razporejanje delavcev k opravljanju delovnih programov in k posameznim delom in nalogam pripravijo vodje področij. Glede razporejanja delavcev, kateri ne izpolnjujejo pogojev po zahtevani stopnji strokovne izobrazbe pa se predlagata v točki b) 12. člen dve varianti in sicer:

Priloga 1

Delavci se lahko razporedijo tudi na dela in naloge, za opravljanje katerih ne izpolnjujejo s tem pravilnikom predpisanih pogojev, manjkajo pa ena stopnja strokovne izobrazbe in so starejši od 40 let in imajo najmanj 10 let delovnih izkušenj na istih ali podobnih delih, ali jim manjkajo dve stopnji strokovne izobrazbe in so starejši od 40 let in imajo najmanj 15 let delovnih izkušenj na istih ali podobnih delih, pri katerih so z dosedanjim uspešnim delom in delovnimi izkušnjami dokazali svojo delovno sposobnost.

Priloga 2

Delavci se lahko razporedijo tudi na dela in naloge, za opravljanje katerih ne izpolnjujejo s tem pravilnikom predpisanih pogojev, pa jim manjkata ena ali dve stopnji strokovne izobrazbe, če so z dosedanjim delom in delovnimi izkušnjami dokazali svojo delovno sposobnost na takšnih ali podobnih delih in nalogah in so starejši od 40 let in imajo najmanj 10 let delovnih izkušenj na istih ali podobnih delih.

Če javni razpravi se moramo odločiti za eno od variant.

Če nadaljevanju istega člena pa se v točki c) predlaga:

Delavci, ki glede strokovne izposobljenosti ne izpolnjujejo pogojev iz točke a) in b) tega člena, se razporedijo na dela in naloge, če to nujno zaradi nemotenega opravljanja del in nalog, vendar največ eno leto.

Če takšne delavce so možne naslednje rešitve:

Delavci si lahko eno stopnjo manjkajoče strokovne izobrazbe pridobijo z izobraževanjem ob delu ali z ugotavljanjem z delom pridobljene delovne zmožnosti, če je tako opredeljeno z opisom dela oz. naloge. Način, postopek in kriteriji za ugotavljanje z delom pridobljene delovne zmožnosti so opredeljeni v Pravilniku o delovnih razmerjih in odgovornostih delavcev za delovne obveznosti.

Delavci, katerim manjkajo dve ali več stopenj strokovne izobrazbe, si manjkajočo izobrazbo pridobijo z izobraževanjem ob delu.

Delavce, ki se odločijo za izobraževanje ob delu se razporedi na dela in naloge, vendar največ za dvojno dobo rednega trajanja izobraževanja.

Priloge iz zgoraj navedenih točk glede razporejanja veljajo le za zaposlene delavce DO AGIS. Za vse novo sprejete delavce veljajo Priloge, določeni s pravilnikom.

Na kaj naj damo svoje pripombe?

Pripombe damo na organiziranost, to je na organizacijske sheme ter glavni seznam del in nalog, na stopnjevanje posameznih elementov iz tega dela in nalog ter na metodologijo za opisovanje in ugotavljanje zahtevnosti del in nalog.

Če celotnemu gradivu (pravilnik, organizacijske sheme, glavni seznam del in nalog, metodologija, opisi del in nalog), ki je navpogled delavcem vsaki organizacijski enoti, so zaradi lažjega razumevanja stopnjevanja in vrednotenja posameznih elementov ter končnega vrednotenja del in nalog priložene

tabela vrednosti stopenj elementov zahtevnosti del in nalog
tabele ugotavljanja zahtevnosti del in nalog ter
tabele oblikovanja zahtevnostnih skupin s 5 odstotno rastjo.

Omenjene tabele bodo kot priloge sestavni del pravilnika o osnovah in merilih za razporejanje čistega dohodka ter delitev osebnih dohodkov, ki bo dan v javno razpravo v mesecu februarju.

Vaše pripombe pošljite v pisni obliki v kadrovsko splošni sektor do vključno 14.2.1989.

Pripombe naj bodo kot stališča, predlogi ali usmeritve skupine delavcev in ne posameznikov.

Z.S.

št.
AJA UR

KOM
ORG.

Sku
nal
vre

- t
- t
- t
- t

Dove

V ta
pira
naj
toč
s 7

eler
tere
dolo

(to
šte
samo

razn
Enot
vsak

mo s
zaht
enot
264

In h
Enot
(pr

kov
v ta

V ne
nalo
nalo

poča
nam
neza