

PRILOGA 4

KRITERIJI ZA RAZVRŠČANJE V STOPNJEVANA DELOVNA MESTA

Pri razvrščanju javnih uslužbencev s področja zdravstva in socialnega varstva na zahtevnejša delovna mesta, se za tista delovna mesta, ki so v okviru istega delovnega področja opredeljena s stopnjevanjem (npr. III., II., I. ali II., I.), pri čemer so vse stopnje delovnega mesta znotraj istega tarifnega razreda, upoštevajo naslednji kriteriji za razvrščanje:

1. Delovne izkušnje

Delovne izkušnje so izkušnje pridobljene na primerljivih delovnih mestih, za katere se zahteva najmanj enaka stopnja in smer strokovne izobrazbe.

Pridobljene delovne izkušnje so stopnjevane s tremi stopnjami, in sicer:

Stopnja	Čas del. izkušenj v letih
1.	do 2 leti
2.	vsaj 2 leti
3.	vsaj 6 let

2. Dodatna znanja

Dodatna znanja predstavljajo del potrebne celovite usposobljenosti.

Glede na način pridobivanja dodatnih znanj so le-ta lahko pridobljena:

- z obnavljanjem in nadgrajevanjem znanj (prilagajanje znanj razvoju in procesu nenehnega strokovnega usposabljanja) ali
- s preverjanjem naknadno pridobljenih znanj (izpiti).

Pridobivanje dodatnih znanj je stopnjevano s tremi stopnjami:

Stopnja	Opis stopenj
1.	Za opravljanje dela obstoječih znanja ni potrebno pogosteje obnavljati ali nadgrajevati
2.	Za opravljanje dela je potrebno znanja pogosteje obnavljati in nadgrajevati (a praviloma ne zastarajo prej kot v 3 letih), ali se zahtevajo dodatna formalna usposabljanja
3.	Za opravljanje dela je potrebno znanja pogosto obnavljati in nadgrajevati (praviloma zastarajo prej kot v 3 letih), ali se zahtevajo zahtevna dodatna usposabljanja

3. Odgovornost

Odgovornost za rezultate lastnega dela določa izvajalsko odgovornost, ki je v tesni povezavi:

- s pooblastili, pristojnostjo in stopnjo samostojnosti pri odločanju o načinih in postopkih opravljanja dela,
- z možnostmi kontrole nadrejenega,
- s časom za premislek za konkretno dejanje ali akcijo:
 - ali je le ta lahko odložena, kar omogoča premislek, analizo stanja in če o njej dokončno (so)odločajo drugi, kar zmanjšuje tveganje in s tem tudi odgovornost,
 - ali pa mora biti odločitev takojšnja, brez možnosti posvetovanja, kar povečuje tveganje in s tem tudi stopnjo odgovornosti in

- s tveganjem za nastanek negativnih posledic z morebitno škodo, ki bi kljub vestnosti in pazljivosti izvajalca lahko nastala ob normalnih razmerah.

Stopnja odgovornosti je opredeljena s štirimi zahtevnostnimi stopnjami, in sicer:

Stopnja	Opis stopenj	Praviloma za TR
1 Nižja stopnja odgovornosti	<ul style="list-style-type: none"> • nižja stopnja pooblastil in pristojnosti ter daljnosežnosti posledic opravljenega dela, • verjetnost in pogostost morebitne nematerialne in materialne škode sta ob normalni prizadevnosti majhni, kontrole so lahko pogoste, • manjši vpliv na rezultate poslovanja uporabnika proračuna in • pomembnejših odločitev ni potrebno sprejemati. 	I., II., III., IV., V.
2 Srednja stopnja odgovornosti	<ul style="list-style-type: none"> • srednja stopnja pooblastil in pristojnosti ter daljnosežnosti posledic opravljenega dela, • verjetnost in pogostost morebitne nematerialne in materialne škode sta večji, potreben in mogoč je občasen nadzor, • vpliv na rezultate poslovanja uporabnika proračuna je večji in • odločitve in dejanja so lahko za določen čas odložena, kar daje možnost za premislek in posvetovanja. 	III., IV., V., VI., VII./1
3 Višja stopnja odgovornosti	<ul style="list-style-type: none"> • višja stopnja pooblastil in pristojnosti ter daljnosežnosti posledic opravljenega dela, • verjetnost in pogostost morebitne nematerialne in materialne škode sta veliki, nadzor ni vedno mogoč, • odločitve in ukrepi imajo pomemben vpliv na poslovanje in • odločitve in dejanja morajo biti sprejete v najkrajšem času, za premislek in posvetovanja ni veliko časa. 	V., VI., VII./1, VII./2, VIII., IX.
4 Visoka stopnja odgovornosti	<ul style="list-style-type: none"> • visoka stopnja pooblastil in pristojnosti ter daljnosežnosti posledic opravljenega dela, • verjetnost in pogostost nematerialne in materialne škode sta zelo veliki, nadzor pa ni mogoč, • odločitve in ukrepi imajo lahko zelo velik vpliv na poslovanje in • odločitve in dejanja morajo biti takojšnja, zato premislek in posvetovanje nista mogoča. 	VII./1, VII./2, VIII., IX.

4. Programiranost dela

Programiranost dela opredeljuje, koliko je delo organizacijsko in metodološko vnaprej razčlenjeno in pripravljeno ter samostojnost uporabe in razvijanje raznovrstnih ter zahtevnostno različnih metod in tehnik dela, glede na določene cilje.

Stopnja produktivnosti je opredeljena s štirimi zahtevnostnimi stopnjami, in sicer:

Stopnja	Opis stopenj	Praviloma za TR
1 Delo je v celoti programirano	Delo je programirano in ponavljajoče se; opravila so preprosta. Delavec ga opravlja dosledno po danih navodilih in utrjenih postopkih. Le občasno lahko nastopajo spremembe, za katere so potrebne samostojne odločitve.	I., II., III., IV.
2 Delo je pretežno programirano	Delo ni programirano v celoti, vendar pa so v največji meri znani ali programirani posamezni postopki in posegi. Večkrat nastane potreba po samostojnem reševanju nepredvidenih problemov, ki niso izrazito zahtevni. Takšne spremembe zahtevajo občasno dopolnjevanje strokovnega znanja.	III., IV., V., VI.
3 Delo je delno programirano	Delo ni programirano v celoti, vendar so dana okvirna navodila ali pa so znani postopki, ki se pojavljajo pri delu. Pogosto je potrebno samostojno izbiranje načina dela med znanimi postopki in samostojno reševanje problemov na tej ravni. Zato je potrebno pogosto	V., VI., VII./1, VII./2, VIII., IX.

	dopolnjevanje strokovnega znanja.	
4	Delo ni programirano	Delovne naloge so le okvirno programirane. S programom dela vsebina dela ni podrobno opredeljena. Del postopkov mora delavec samostojno kreirati. Zato terja delo visoko stopnjo iniciativnosti in kreativnosti. Delo terja stalen poglobljen študij.
		VII./1, VII./2, VIII., IX.

5. Sestavljenost dela

Sestavljenost nalog opredeljuje, koliko so naloge delovnega mesta ali naziva po vsebini enake ali različne oziroma sestavljene iz enega ali več delovnih področij.

Stopnja sestavljenosti dela je opredeljena s tremi zahtevnostnimi stopnjami, in sicer:

Stopnja	Opis stopenj
1	Enovite naloge
2	Delno sestavljene naloge
3	Pretežno sestavljene naloge

6. Fizični napor

Fizični napor je sestavina zahtevnosti delovnega procesa, ki jo povzročajo različne statične in dinamične telesne aktivnosti in obremenitve. Fizični napor se izraža v različnih pojavnih oblikah :

- dvigovanje in nošenje lažjih ali težjih bremen,
- delo v določenem nenaravnem ali prisilnem položaju telesa,
- delo v prisiljenem ritmu in drugo.

Stopnja	Opis stopenj
1	Obremenitve ne nastopajo oziroma nastopajo v manjšem obsegu.
2	Povečane statične in/ali dinamične obremenitve.
3	Močno povečane statične in/ali dinamične obremenitve, ki že pomembno obremenjujejo zaposlene.

7. Vplivi okolja

Vplivi okolja so posebne okoliščine zahtevnosti dela, ki so jim izpostavljena določena delovna mesta in izhajajo zlasti iz postopkov dela in delovnega okolja.

Izraženi so predvsem kot izpostavljenost:

- poškodbam in nevarnosti nezgod,
- nevarnim kemičnim snovem in infekcijam
- neugodnim klimatskim in vremenskim razmeram, kot so neugodna temperatura, vlažnost, gibanje zraka, toplotna sevanja,
- ropotu in vibracijam,
- obremenitvam vida, kot so osvetlitve in bleščanja / ne nanaša se na uporabnike računalnika na delovnem mestu.

Neugodni vplivi okolja so opredeljeni v treh stopnjah:

Stopnja	Opis stopenj
1	Obremenitve vplivov okolja ne nastopajo
2	Povečani vplivi, ki sicer lahko neugodno delujejo na počutje, vendar praviloma ne škodujejo zdravju zaposlenih, nevarnost in pogostost sta majhni, zaščitna sredstva niso obvezna.

3

Močno povečani vplivi, ki lahko pomembno delujejo na počutje in ob daljšem izpostavljanju tudi že na zdravje zaposlenih. Nevarnost in pogostost je ob normalni pazljivosti srednja, zaščitna sredstva so večinoma obvezna.

Pogoji za razvrstitev v višjo stopnjo zahtevnosti delovnega mesta na osnovi tako določenih kriterijev:		
Razporeditev v najvišjo stopnjo zahtevnosti delovnega mesta (z oznako I)	Razporeditev v najvišjo stopnjo zahtevnosti delovnega mesta v primeru, ko nastopa razlika na predhodno stopnjo manj kot 4 PR	po kriteriju »delovne izkušnje« 3. stopnja in vsaj po dveh drugih kriterijih višja stopnja od izhodiščne oziroma najnižje možne za TR
		ali
		po kriteriju »delovne izkušnje« 2. stopnja in vsaj po štirih drugih kriterijih višja stopnja od izhodiščne oziroma najnižje možne za TR ali po dveh drugih kriterijih najvišja stopnja
		ali
	Razporeditev v najvišjo stopnjo zahtevnosti delovnega mesta v primeru, ko nastopa razlika na predhodno stopnjo 4 PR ali več	po kriteriju »delovne izkušnje« 2. stopnja in nacionalno verificirana znanja skladno s področnimi predpisi
		po kriteriju »delovne izkušnje« 3. stopnja in vsaj po štirih drugih kriterijih višja stopnja od izhodiščne ali po dveh drugih kriterijih najvišja stopnja
Razporeditev v vmesno stopnjo zahtevnosti delovnega mesta		po kriteriju »delovne izkušnje« 2. stopnja in vsaj po dveh kriterijih višja stopnja od izhodiščne

Ne glede na te kriterije se ob prehodu v nov plačni sistem za razvrščanje zaposlenih na delovna mesta upošteva tudi prevedeni plačni razred delovnega mesta.