

LETO V.  
julij 1979  
glasilo SZDL  
občine Logatec

*Logaške*  
**NOVICE**

**PRILOGA**

**Družbeni dogovor  
o oblikovanju  
in izvajanju  
kadrovske politike  
v občini Logatec**



Logatec, april 1979

## VSEBINA

1. Poglavlje  
TEMELJNE DOLOČBE IN OSNOVNE NALOGE NA PODROČJU KADROVSKE POLITIKE
2. Poglavlje  
RAZVID DEL IN NALOG
3. Poglavlje  
NAČRTOVANJE KADROV IN IZOBRAŽEVANJE
4. Poglavlje  
URESNIČEVANJE IN IZVAJANJE TEMELJNIH PRAVIC  
IN OBVEZNOSTI IZ DELOVNIH RAZMERIJ DELAVCEV  
V ZDRUŽENEM DELU
5. Poglavlje  
NAČELA IN MERILA KADROVANJA NA NAJODGO-  
VORNEJŠE FUNKCIJE DELA OZIROMA NALOGE
6. Poglavlje  
KADROVSKE SLUŽBE OZD IN KADROVSKA SLUŽBA  
SKUPŠČINE OBČINE
7. Poglavlje  
ODGOVORNOSTI IN NALOGE ZA IZVAJANJE DRUŽ-  
BENEGA DOGOVORA
8. Poglavlje  
PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE



- spremlja izvajanje družbenega dogovora in najmanj enkrat letno poroča udeleženkam o ugotovljenem stanju,
- opravlja vse naloge v zvezi z dopolnitvami dogovora na pobudo udeležencev ali na lastno pobudo, pooblaščenje, da daje pojasnila in obrazložitve v zvezi z uporabo določb tega dogovora.

#### 66. člen

Strokovna, tehnična in administrativna opravila za potrebe organa iz 66. člena opravlja kadrovska služba skupščine občine.

#### 67. člen

Udeleženci prevzemajo medsebojno obveznost in odgovornost za uresničevanje dogovora. Za kršitev tega dogovora šteje:

- če v določenem roku ne dopolnijo splošnih samoupravnih aktov, ki urejajo delovna razmerja in druga vprašanja s področja kadrovske politike,
- če v tem dogovoru v določenem roku ne izdelajo srednjeročnega, dolgoročnega in kratkoročnega načrta kadrovskih potreb in izobraževanja,
- če ne uresničujejo določil tega dogovora glede uresničevanja pravic in obveznosti delavcev in združenem delu, predvsem določil, ki urejajo sprejemanje in uvajanje v delo pripravnikov, organizirano uvajanje v delo in zaščito delavk,
- če ne uresničujejo pravic in dolžnosti delavcev glede izobraževanja, strokovnega in družbenopolitičnega usposabljanja,
- če dosledno ne izvajajo štipendijske politike.

#### 68. člen

Kršitev družbenega dogovora ugotavlja komisija za spremljanje in izvajanje družbenega dogovora o kadrovski politiki v občini. Komisija mora s svojimi ugotovitvami seznaniti samoupravni organ in družbenopolitične organizacije. Pristojni samoupravni organ je dolžan v tridesetih dneh po prejemu obvestila razpravljati o kršitvah dogovora, ukrepati in zagotoviti dosledno izvajanje in spoštovanje določil tega dogovora.

#### 69. člen

Če udeleženec ne ravna po določilih prejšnjega člena, lahko komisija, izvršni organi občinskih družbenopolitičnih organizacij, pristojni organi skupščine občine skličejo skupno sejo.

Na tej seji je treba ugotoviti vzroke, zakaj se ne izpolnjujejo sprejete obveznosti, razpravljati o odgovornosti posameznikov ali organov, posameznih služb in strokovnih sodelavcev.

## VIII. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

#### 70. člen

Predloge za spremembe in dopolnitve družbenega dogovora lahko dajo udeleženci dogovora in komisija za spremljanje in izvajanje dogovora v občini.

Spremembe in dopolnitve se sprejemajo po istem postopku kot dogovor.

#### 71. člen

Do ustanovitve komisije za spremljanje in izvajanje družbenega dogovora opravlja njihove naloge sedanja komisija podpisnic družbenega dogovora.

#### 72. člen

Družbeni dogovor je sprejet, ko ga podpiše več kot polovica temeljnih in drugih organizacij združenega dela, samoupravnih organizacij in delovnih skupnosti, veljati pa začne z dnem objave v Logaških novicah.

S sprejemom tega družbenega dogovora preneha veljati družbeni dogovor o temeljnih kadrovske politike v občini Logatec.

Na osnovi družbenopolitičnih smernic o uresničevanju kadrovske politike v SR Sloveniji in v občini Logatec in skupnih interesov delovnih ljudi, organizacij združenega dela, družbenopolitičnih organizacij in skupnosti v občini Logatec ter prizadevanj za uresničitev družbenih ciljev in načel,

- da delavci oblikujejo demokratično samoupravno kadrovske politiko in zagotavljajo njeno uresničevanje,
- da so delavci v organizacijah združenega dela in skupnostih ter samoupravnih interesnih skupnostih, družbenopolitičnih in drugih samoupravnih organizacijah in skupnostih, nosilci kadrovske politike v občini,
- da je temeljni cilj kadrovske politike razvoj človeka kot svobodne socialistične osebnosti, ki ustreza sposobnostim in pridobljenemu znanju ter sodeluje pri ustvarjanju in porabi dobrin,
- da se za opravljanje del in nalog kadruje ustrezno usposobljene ljudi,
- da delavci in občani samoupravno urejajo medsebojna razmerja, usklajujejo interese in urejejo odnose širšega družbenega pomena,

so delavci v organizacijah združenega dela ter drugih delovnih skupnostih z območja občine Logatec, Skupščina občine, Občinska konferenca Zveza komunistov Slovenije, Občinska konferenca SZDL, Občinski svet zveza sindikatov, Občinski odbor zveza združenj borcev NOV, Občinska konferenca ZSMS ter samoupravne interesne skupnosti v občini Logatec sprejeli

## DRUŽBENI DOGOVOR O OBLIKOVANJU IN IZVAJANJU KADROVSKE POLITIKE V OBČINI LOGATEC

### I. TEMELJNE DOLOČBE IN OSNOVNE NALOGE NA PDOROČJU KADROVSKE POLITIKE

#### 1. člen

Delavci, združeni v temeljnih in drugih organizacijah združenega dela, samoupravnih organizacijah in skupnostih, v družbenopolitičnih organizacijah in v samoupravnih interesnih skupnostih (v nadaljevanju: udeleženci dogovora) se ob spoznanju, da je kadrovska politika kot sestavni del politike družbenoekonomskega razvoja neodtujljiva pravica delovnih ljudi in zato sestavni del socialističnih samoupravnih odnosov, dogovorimo, da bomo v svoji vsakodnevni samoupravljalški in proizvodni aktivnosti uresničevali tako kadrovske politiko, ki bo zagotavljala hitrejši razvoj socialističnih samoupravnih odnosov, hitrejšo rast materialne osnove ter možnosti za hitrejši socialni razvoj, za hitrejšo in bolj usklajeno spreminjanje družbene strukture prebivalstva in za bolj humane odnose med ljudmi. S takšno kadrovske politiko bodo združeni proizvajalci – samoupravljalci vsestransko razvijali svobodno socialistično osebnost, to je osebnost z moralnopolitičnimi vrlinami, sposobnostmi in znanjem, ki omogočajo celotno uresničevanje samoupravnih pravic in dolžnosti ter zagotavljajo razvoj sodobne organizacije dela in tehnologije.

#### 2. člen

Udeleženci dogovora prevzemamo obveznosti in odgovornosti, da bomo z organizirano in usklajeno aktivnostjo družbenopolitičnih in samoupravnih dejavnikov ter strokovnih služb, dosledno uresničevali temeljna načela kadrovske politike, zlasti pa si bomo prizadevali:

- za enotnost ciljev in celovitost meril kadrovske politike ter za demokratičnost in doslednost pri izvajanju načel in s tem družbenim dogovorom določenih nalog na področju kadrovske politike,
- za ustvarjanje pogojev za vsestranski razvoj in uveljavitev delovnega človeka kot svobodne socialistične osebnosti, ki bo v združenem delu skladno s svojimi sposobnostmi in pridobljenim znanjem tvorno sodelovala pri ustvarjanju in delitvi



dohodka, pri nenehnem izboljševanju in modernizaciji organizacije dela, ki bo sposobna hitreje uveljaviti dosežke znanosti, sodobnejšo tehnologijo dela itd.,

- za dolgoročno načrtovanje potreb po kadrih, izobraževanju in usposabljanju kadrov,
- za organizirano in sistematično spremljanje kadrov ter za racionalno razporejanja in skrb za napredovanje kadrov v odvisnosti od njihove uspešnosti, opravljanja del in nalog, samoupravne in politične aktivnosti, njihovega interesa in prizadevanj za nenehno izpopolnjevanje strokovnega in splošnega znanja,
- za programiranje in smotno organiziranje izobraževalnih oblik in vsebin, ki jih narekuje gospodarski, družbeni in kulturni razvoj ter
- za demokratičnost in javnost vseh kadrovskih postopkov.

### 3. člen

Družbenopolitične organizacije, samoupravni organi in strokovne službe v organizacijah združenega dela in v drugih samoupravnih skupnostih bodo zagotavljale vsestransko, pravočasno in objektivno in informiranje delavcev o vseh problemih in nalogah s področja kadrovske politike ter tako omogočale delavcem, da bomo lahko tvorno sodelovali pri oblikovanju samoupravnih odločitev tudi na področju kadrovanja oz. kadrovske politike.

### 4. člen

V skladu s temeljnimi načeli in smotri kadrovske politike, določili tega dogovora ter v skladu z določili splošnih samoupravnih aktov organizacij združenega dela in drugih samoupravnih organizacij in skupnosti, delavci v združenem delu sprejemamo naloge in smotre kadrovske politike ter način njihovega uresničevanja, zlasti pa:

- določamo o strukturi in o spreminjanju strukture, ki je potrebna za razreševanje nalog, določenih s planom družbenoekonomskega razvoja in o strukturi kadrov, potrebnih za doseg ciljev dolgoročnega razvoja organizacij združenega dela, drugih samoupravnih organizacij in širše družbene skupnosti,
- sprejemamo letne, srednjeročne in dolgoročne kadrovske programe,
- sprejemamo programe strokovnega, idejnopolitičnega, družbenoekonomskega in splošnega izobraževanja kadrov,
- določamo in razporejamo sredstva za izobraževanje in usposabljanje kadrov,
- določamo merila in pogoje za izbiranje kadrov za opravljanje del in nalog,
- z oglasi oz. razpisi prostih del in nalog omogočamo slehernemu delavcu, da sklene delovno razmerje za opravljanje tistih nalog, za katere ima strokovno izobrazbo oziroma z delom pridobljene zmožnosti,
- v samoupravnih splošnih aktih urejamo postopke za oblikovanje, sprejemanje in izvrševanje odločitev na področju kadrovske politike ter določamo pravice, obveznosti in odgovornosti individualnih poslovodnih organov, delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostmi strokovnih služb in samoupravnih organov,
- preverjamo izvajanje demokratično sprejete kadrovske politike ter učinkovitost posameznih kadrovskih odločitev in to neposredno, preko samoupravnih organov, delavske kontrole in družbenopolitičnih organizacij.

### 5. člen

Predvideni bolj dinamični razvoj potreba po hitrejšemu prestrukturiranju logaškega gospodarstva in skladno s tem potreba po hitrejšemu in bolj smotrnemu razvoju družbenih dejavnosti – zahteva močnejše uveljavljanje kvalitetnih dejavnikov družbenoekonomskega razvoja, med katerimi sta strokovno znanje in delovna zmožnost zaposlenih bistveni sestavini.

Zato moramo udeleženci dogovora v okviru kadrovske politike uresničevati tako politiko zaposlovanja, ki bo upoštevala objektivno nujnost, da je mogoče dosegati hitrejšo rast dohodka in hitrejšo poviševanje družbene produktivnosti dela predvsem z večjo ekonomičnostjo dela in sredstev, večjega nanja in večjih delovnih zmožnosti zaposlenih na vseh področjih človekove aktivnosti.

### 6. člen

Za doseg tega cilja bomo udeleženci zlasti:

- uresničevali politiko intenzivnega zaposlovanja,
- zagotavljali pogoje za hitrejšo spreminjanje strukture in obsega znanja zaposlenih in

šolajoče se mladine s tem, da bomo na osnovi svojih srednjeročnih in dolgoročnih načrtov kadrovskih potreb usmerjali svoje delavce in vplivali na usmerjenost mladine v poklice, zlasti pa da bomo usmerjali svoje delavce v izobraževanje ob delu, skladno s potrebami združenega dela in splošnimi družbenimi interesi.

#### 7. člen

Udeleženci dogovora moramo s posodabljanjem proizvodnje in izboljševanjem tehnologije ter organizacije dela, z organiziranim in odločnejšim vplivom združenega dela na razvoj usmerjenega izobraževanja hitreje spreminjati kvalifikacijsko strukturo zaposlenih. Z doslednim uresničevanjem načela delitve dohodka po rezultatih dela bomo spodbujali ustvarjalno, strokovno in kvalificirano delo ter boljšo izrabo delovnega časa in sredstev za proizvodnjo.

#### 8. člen

Udeleženci si bomo prizadevali, da bodo priprave kadrov za družbene funkcije sestavni del delovnih in samoupravljaljskih obveznosti delavcev, samoupravnih organov, strokovnih služb in družbenopolitičnih organizacij. Skrbeti moramo za stalno evidentiranje in družbenopolitično usposabljanje možnih kandidatov za družbene funkcije in delegate v organih samoupravljanja, družbenopolitičnih organizacij, občinski skupščini in drugod.

Družbenopolitične organizacije in samoupravni organi v temeljnih organizacijah združenega dela in drugih samoupravnih skupnostih se obvezujemo, da bomo omogočali in zagotavljali vse pogoje za uspešno opravljanje nalog in dolžnosti svojih delegatov v občinski skupščini, skupščinah samoupravnih interesnih skupnosti, krajevnih skupnostih in družbenopolitičnih organizacijah.

#### 9. člen

Udeleženci dogovora se obvezujemo, da se bomo v delegatskih skupščinah, družbenopolitičnih organizacijah, organizacijah združenega dela in drugih samoupravnih skupnostih zavzemali za:

- enotnost meril in izhodišč za urejanje kadrovskih vprašanj,
- za uresničevanje pravic in obveznosti, ki izhajajo iz skupnih dogovorov in sprejetih meril v kadrovski politiki,
- za odgovornost in obveznost, ki ju sprejemamo s tem družbenim dogovorom,
- za usklajevanje posamičnih in skupnih interesov ter
- za postopke za dopolnjevanje in spreminjanje tega družbenega dogovora.

## II. RAZVID DEL IN NALOG

#### 10. člen

Delavci v temeljnih organizacijah združenega dela in drugih samoupravnih skupnostih s samoupravnim splošnim aktom določamo razvid del oz. nalog z opisom njihove vsebine, zahtevano strokovno izobrazbo, oziroma z delom pridobljene zmožnosti, morebitne posebne psihofizične in druge sposobnosti, delovne pogoje, vrsto odgovornosti in druge sestavine, načilne in pomembne za njihovo opravljanje.

Razvid del oziroma nalog je samostojni organizacijski samoupravni splošni akt.

#### 11. člen

Udeleženci bomo v razvidu del oz. nalog določili strokovno izobrazbo oz. z delom pridobljene delovne zmožnosti, delovne izkušnje in druge posebne pogoje v skladu z zahtevami delovnega procesa in nalogami, ki jih moramo delavci izvrševati.

Za delovno zmožnost se smatra tista pridobljena strokovnost ter razvitost spretnosti in psihofizičnih sposobnosti, ki jih lahko delavec dokaže z doseženimi delovnimi uspehi in si jih pridobil pri opravljanju del in nalog ter s trajnim izobraževanjem ob delu (strokovni seminarji, uspešno opravljeni tečaji itd.).

Udeleženci dogovora moramo v splošnih samoupravnih aktih, v razpisih oz. oglasih prostih nalog in del, pri izbiri in razporejanju delavcev enako vrednotiti in upoštevati strokovno izobrazbo ali delavčevo delovno zmožnost, ki si jo je pridobil pri opravljanju del in nalog in s trajnim usposabljanjem na delu in z izobraževanjem ob delu.

Delovno zmožnost delavec lahko dokazuje s pismeno izjavo, ki mu jo da na njegovo



zahtevno temeljna organizacija združenega dela oz. druga samoupravna organizacija, da je delavec opravljal dela oz. naloge v določeni stroki in da je pri opravljanju teh dosegel uspešne delovne rezultate.

#### 12. člen

Pri določanju razvida del oziroma nalog bomo udeleženci dogovora upoštevali tekoče in perspektivne potrebe temeljne in druge organizacije združenega dela, samoupravne organizacije in skupnosti. Zato morajo biti naloge in dela v razvidu oposane tako, da bodo služile kot osnova za:

- racionalno in smotrno delitev dela in nalog ter iz njih izhajajočih pravic, obveznosti in odgovornosti,
- določitev povezav oz. komunikacij med izvajalci posameznih del oz. nalog,
- določanje pogojev, ki jih mora delavec izpolnjevati za opravljanje določenih del in nalog,
- kratkoročno, srednjeročno in dolgoročno načrtovanje kadrovskih potreb,
- razpisovanje in razglašanje del in nalog,
- izbiro, zaposlovanje in razporejanje delavcev po njihovi strokovni izobrazbi oz. z delom pridobljenih zmožnosti,
- pripravo programov izobraževanja: funkcionalno usposabljanje, pridobivanje strokovnega znanja ob delu in iz dela,
- ustrezno zaposlovanje invalidov, težje zaposljivih oseb in za delo manj zmožnih oseb,
- smotrno organizacijo in izvajanje varstva pri delu,
- ureditev drugih organizacijskih in kadrovskih postopkov.

#### 13. člen

Udeleženci se bomo pri določanju del oz. nalog, ki naj jih opravlja posamezni delavec v temeljni organizaciji, ravnali po naslednjih načelih:

- da združujejo tolikšen obseg vsebinsko zaokroženih del in nalog, ki bo zagotavljal najboljšo izrabo delovnega časa in sredstev za delo,
- da združujejo sorodna, po zahtevnosti enakovredna dela in naloge, tako da ustvarjajo pogoje za kar največjo izkoriščenost strokovnih znanj oz. z delom pridobljenih delovnih zmožnosti,
- da združujejo dela oz. naloge, ki bodo kar najbolj ustrezale psihofizičnim sposobnostim delavcev.

#### 14. člen

Razvid del oz. nalog bo obsegal opis značilnosti delovnega področja, opis del oz. nalog, temeljne značilnosti in zahtevnosti del oz. nalog ter:

- zahtevano stopnjo in smer strokovne izobrazbe oz. z delom pridobljene delovne zmožnosti,
- morebitne psihofizične in druge sposobnosti,
- delovne pogoje, v katerih se naloga izvaja,
- vrsta odgovornosti, ki jo zahteva izvajanje delovne naloge,
- potrebne delovne izkušnje za uspešno opravljanje nalog,
- posebne pogoje in zahteve glede na zakonske predpise o varstvu pri delu.

#### 15. člen

Za posamezna dela in naloge se smejo zahtevati potrebne delovne izkušnje, ki pa tudi za najodgovornejša dela in naloge ne smejo presegati 5 let, razen če z zakonom ni drugače predpisano.

### III. NAČRTOVANJE KADROV IN IZOBRAŽEVANJE

#### 16. člen

Načrti potreb po kadrih in izobraževanje kadrov so integralni del letnih, srednjeročnih in dolgoročnih planov družbenoekonomskega razvoja organizacij združenega dela, samoupravnih skupnosti in družbenopolitične skupnosti.

Upoštevalo določilo iz 1. odstavka tega člena bomo udeleženci dogovora pri načrtovanju potreb po kadrih upoštevali:

- vsebinski program (vrsta izdelkov, storitev, nalog itd.),

- količinski načrt (obseg proizvodnje, naloge itd.),
- tehnologijo dela in planirani razvoj, organizacijo in delitev dela,
- razvoj in organizacijo družbenih dejavnosti.

#### 17. člen

Sestavni elementi načrtov kadrovskih potreb so zlasti:

- potrebno število delavcev za izvrševanje nalog, sprejetih s plani družbenoekonomskega razvoja,
- pregled delavcev (s popisom vseh delavcev po njihovi strokovni usposobljenosti oz. z delom pridobljenimi delovnimi zmožnostmi, po njihovi delovni uspešnosti itd.),
- predviden odhod delavcev (upokojitve, vojaške obveznosti, poprečna fluktuacija posameznih profilov kadrov, odsotnost z dela itd.)
- načini usposabljanja delavcev za kritje novih in predvidenih potreb razvoja organizacij združenega dela (usposabljanje že zaposlenih, študenti, učenci s pogodbami o učnih razmerjih itd.),
- način razporejanja, preusmerjanja in zaposlovanja presežka delavcev zaradi uvajanja nove tehnologije ali drugih organizacijskih in tehničnih izboljšav,
- dinamika preliva delavcev,
- kadrovske ukrepe za uresničitev planov gospodarskega in družbenega razvoja,
- ukrepi za zagotavljanje pogojev ustreznih socialnih in kulturnih razmer, v skladu z že sprejetimi samoupravnimi sporazumi o zaposlovanju in o minimalnih standardih,
- program in naloge pri evidentiranju in pripravah možnih kandidatov za opravljanje odgovornih družbenih nalog v občini, republiki in federaciji, temeljnih in drugih organizacijah združenega dela, samoupravnih interesnih skupnostih in drugih skupnostih.

Glede na našete elemente in bilanco zaposlenih delavcev, bodo udeleženci dogovora izdelali podrobni kvantitativni (potrebno število) in kvalitativni (potrebni profili kadrov) načrtov kadrov.

#### 18. člen

Organi upravljanja in ustrezne strokovne službe bodo na osnovi sprejetih načrtov kadrovskih potreb in v skladu z razvojnimi cilji organizacije združenega dela in drugih samoupravnih organizacij sprejemali sklepe:

- za notranje horizontalne in vertikalne premike in napredovanja delavcev na osnovi njihove strokovne izobrazbe oz. z delom pridobljene zmožnosti, delovnih izkušenj in na osnovi doseženih delovnih rezultatov,
- za dopolnilno in funkcionalno izobraževanje delavcev in njihovo strokovno usposabljanje zaradi predvidenih sprememb v tehnologiji dela, zaradi notranjih premikov ali zaradi nezadovoljivega izvrševanja del oz. nalog,
- za usposabljanje novih profilov poklicev, ki jih zahteva uvajanje nove tehnologije,
- za usmerjanje delavcev v izobraževanje ob delu in iz dela v skladu s potrebami in interesi organizacije združenega dela,
- za štipendiranje mladine in za odpiranje novih učnih mest,
- za pridobivanje novih delavcev.

#### 19. člen

S tem dogovorom udeleženci sprejemajo obveznosti:

- da bodo načrte kadrovskih potreb dopolnjevali in usklajevali z novo nastalimi potrebami v organizacijah združenega dela, delovnih skupnostih in družbenopolitičnih skupnosti,
- da bodo kadrovske plani izdelani za takšno obdobje, ki bo omogočalo vplivati na poklicno usmerjenost mladine že v času šolanja in ki bo omogočalo pravočasno razvijati interes za posamezne poklice, zlasti za tiste, za katere že dalj časa ugotavljamo, da so deficitarni,
- da bodo v skladu s svojimi kadrovskimi potrebami razpisovali štipendije in usmerjali delavce v izobraževanje ob delu in iz dela.

#### 20. člen

Udeleženci dogovora se obvezujejo, da bodo v skladu s svojimi načrti družbenoekonomskega razvoja čimprej dopolnili srednjeročne načrte s kadrovskimi



potrebami in hkrati takoj pričeli s pripravami naslednjega srednjeročnega načrta kadrovskih potreb za obdobje 1981–1986 ter pričeli s pripravami programa potreb po kadrih do leta 2000.

#### 21. člen

Udeleženci dogovora se obvezujejo, da bodo vse svoje delavce, ki še nimajo 30 let in nimajo končane osnovne šole, vzpodbujali in jim omogočili, da jo končajo.

#### 22. člen

Udeleženci bodo v skladu s svojimi kadrovskimi programi ugotavljali potrebe po izobraževanju, izobraževalnih oblikah in vsebini ter v skladu z razvojnimi potrebami te programe dopolnjevali in usmerjali delavce v izobraževanje. Načrti morajo zajemati:

- načrt štipendiranja učnih mest,
- načrte funkcionalnega in dopolnilnega izobraževanja,
- načrte izobraževanja v zvezi z uvajanjem v delo in varstvom pri delu,
- načrte družbenoekonomskega, idejnopoličnega in splošnokulturnega izobraževanja.

#### 23. člen

Udeleženci dogovora se sporazumejejo, da bodo na nivoju občine združevali načrtovane potrebe izobraževanja in da bo zbiralce izobraževalnih potreb, koordinator in organizator izdelave in spremljanja uresničevanja načrtov usmerjenega izobraževanja izobraževalna skupnost občine v sodelovanju s strokovnimi službami skupnosti za zaposlovanje

#### 24. člen

Udeleženci dogovora bodo v načrtih kadrov in načrtih izobraževanja in usposabljanja ter v splošnih samoupravnih aktih določili sredstva, potrebna za pridobivanje, izobraževanje in usposabljanje kadrov.

#### 25. člen

Za zadovoljitev potreb združenega dela, uresničitve splošno družbenih interesov in interesov mladine in odraslih za nenehno izpopolnjevanje in dopolnjevanje strokovnega in splošnega znanja morajo udeleženci odločnejše uplivati na vsebino izobraževanja in na dosledno uveljavljanje samoupravnega usmerjenega izobraževanja.

Za doseg tega cilja bodo:

- aktivno in stalno sodelovali z izobraževalnimi organizacijami pri oblikovanju programa, oblik izobraževanja in pri razvijanju mreže izobraževalnih organizacij,
- razvijali strokovne službe za usmerjanje mladine in odraslih v izobraževanje in nadaljnjo usposabljanje, nadaljnje usposabljanje, proizvodno delo in v samoupravno aktivnost,
- spodbujali svoje najuspešnejše strokovne delavce za aktivno sodelovanje v vzgojnoizobraževalnem delu v izobraževalnih organizacijah in jim tudi omogočali pridobitev najnujnejšega pedagoškega znanja.

Za doseg vzgojnoizobraževalnih smotrov bodo udeleženci spodbujali in pospeševali proces preobrazbe v vzgojnoizobraževalnem sistemu ter v njem aktivno sodelovali.

#### 26. člen

Udeleženci bodo aktivno sodelovali z ustreznimi enotami in skupnostmi posebnih izobraževalnih skupnosti ter z izobraževalnimi organizacijami matičnih strok ali dejavnosti zaradi:

- zadovoljevanja svojih srednjeročnih kadrovskih in izobraževalnih interesov in potreb,
- skupnega zagotavljanja uspešnega izobraževanja vsakomur, ki bo izbran po dogovorjenem postopku,
- omogočanja potrebnega števila učnih mest za praktični pouk in proizvodno delo, po potrebi tudi izvajanje praktičnega pouka in proizvodnega dela,
- racionalno oblikovanje mreže izobraževalnih organizacij na osnovi potreb temeljne organizacije združenega dela in delovne organizacije,
- zagotavljanja kadrovskih štipendij in primernih pogojev v domovih učencev in študentov.

#### 27. člen

Udeleženci se bodo zavzemali za dosledno izvajanje in izpolnjevanje sistema

štipendiranja, ki mora izhajati iz kadrovskih potreb združenega dela in širših družbenopolitičnih skupnosti. Pri podeljevanju kadrovskih štipendij imajo prednost prosilci za štipendije s področja deficitarnih poklicev kadrovskih potreb združenega dela in prosilci, ki so se poklicno usmerili v osnovnih šolah. Zagotoviti morajo izvajanje samoupravnih sporazumov o štipendiranju.

Najuspešnejše mlade delavce in otroke delavce bodo na osnovi dogovorjenih meril in kriterijev predlagali za štipendiste Titovega sklada.

#### 28. člen

Temeljne in druge organizacije združenega dela, samoupravne organizacije in skupnosti bodo razvijale in uresničevale predvsem naslednje oblike izobraževanja:

- uvajanje v delovno organizacijo (uvajalni seminar in uvajanje v delo),
- usposabljanje pripravnikov za samostojno delo,
- opravljanje praktičnega pouka in proizvodnega dela za učence v gospodarstvu in za druge učence in študente, ki v času šolanja v skladu z učnim načrtom morajo svoje teoretično znanje dopolnjevati v praksi kot del izobraževalnega procesa,
- usmerjanje delavcev za izobraževanje ob delu in iz dela na vseh stopnjah usmerjenega izobraževanja,
- dopolnilno in funkcionalno izobraževanje zaposlenih delavcev,
- izobraževanje v zvezi z varstvom pri delu,
- družbenopolitično izobraževanje in usposabljanje za upravljanje družbenopolitičnih in samoupravnih nalog,
- ostale oblike izobraževanja in samoizobraževanja, za katere se izkažejo potrebe in se o njih sporazumejo delavci.

#### 29. člen

Udeleženci se dogovorijo za enotne pravice in obveznosti v zvezi z izobraževanjem ob delu, ki se nanašajo na:

- pravice in obveznosti delavcev – udeležencev izobraževanja ob delu in
- pravice in obveznosti organizacij združenega dela in skupnosti.

#### 30. člen

Delavec ima pravico do izobraževanja ob delu in do povrnitve z njim povezanih stroškov v naslednjih primerih:

- če obstajajo v organizaciji združenega dela oz. samoupravni skupnosti potrebe po delavcih s tako izobrazbo,
- če je bil delavcu ob razporeditvi ali premestitvi postavljen pogoj, da si mora določeno izobrazbo pridobiti,
- če je s strokovnim delom in družbenopolitično aktivnostjo v organizaciji združenega dela ali samoupravni skupnosti izkazal upravičenost do izobraževanja ob delu,
- če se obveže, da bo po končanem šolanju ostal v organizaciji združenega dela oz. samoupravni skupnosti toliko časa, kolikor je trajalo šolanje.

Udeleženci imajo pri izobraževanju ob delu svojih delavcev naslednje pravice in obveznosti:

- kriti stroške izobraževanja ob delu za vpisnino in šolnino, za prevozne stroške in nočnino, za seminarske in laboratorijske vaje ter za izpite in zaključne izpite,
- omogočiti izrabo izrednega dopusta, in sicer za vsak letnik šolanja najmanj 15 delovnih dni, za zaključni izpit pa najmanj 10 delovnih dni,
- zahtevati povračilo stroškov v primeru prekinitve dogovora (pogodbe) s strani delavca zaradi neuspešnega šolanja in v primeru prenehanja delovnega razmerja na lastno zahtevo ali zaradi hujše kršitve delovnih obveznosti,
- zahtevati, da delavec ostane na delu v organizaciji združenega dela oziroma samoupravni delovni skupnosti najmanj toliko časa, kot je trajalo šolanje.

#### 31. člen

Delavec, ki se izobražuje ob delu, ima naslednje pravice in obveznosti:

- redno opravljati izpite in druge šolske obveznosti ter šolanje zaključiti v dogovorjenem roku,
- koristiti toliko izrednega dopusta, kot ga določa ta dogovor,
- predložiti najmanj enkrat letno potrdilo o uspešnosti šolanja,



- zahtevati vračilo stroškov, nastalih s šolanjem,
- ostati po končanem šolanju v organizaciji združenega dela oz. skupnosti najmanj toliko časa, kot je trajalo izobraževanje ob delu,
- vrniti vse s šolanjem nastale stroške, če šolanja ni končal po lastni krivdi.

#### 32. člen

O pravicah in obveznostih za izobraževanje ob delu mora biti sklenjen dogovor (pogodba) v pisni obliki.

#### 33. člen

Upoštevalej hiter razvoj znanosti in tehnologije ter njen vpliv na spreminjanje poklicev ter preobrazbo vzgoje in izobraževanja, ki vzpodbuja in daje prednost izobraževanju ob delu in iz dela, udeleženci sprejemajo in podpirajo razširjeno vlogo poklicnega usmerjanja, ki zajema mladino v vzgojnoizobraževalnem procesu in odrasle. V skladu s tem so temeljne organizacije nosilci funkcije poklicnega usmerjanja bodisi kot uporabniki ali kot izvajalci.

#### 34. člen

Izvajanje funkcije poklicnega usmerjanja bodo zagotavljale strokovne službe skupnosti za zaposlovanje v sodelovanju s strokovnimi delavci organizacij združenega dela, ustreznimi organi v osnovnih šolah in drugih samoupravnih skupnostih ter skupščine občine Logatec.

### **IV. URESNIČEVANJE IN IZVAJANJE TEMELJNIH PRAVIC IN OBVEZNOSTI IZ DELOVNIH RAZMERIJ DELAVCEV V ZDRUŽENEM DELU**

#### 35. člen

Udeleženci tega dogovora bomo zagotovili, da bo delavec sklenil delovno razmerje v temeljni organizaciji združenega dela in drugih samoupravnih organizacijah in skupnostih po postopku in na način, ki ga določa zakon o delovnih razmerjih ter samoupravni splošni akt, s katerim se urejajo delovna razmerja delavcev. Zlasti pa moramo zagotoviti, da bodo dela in delovne naloge dostopne delavcem, ki izpolnjujejo pogoje, objavljene v oglasih oz. javnih razpisih.

#### 36. člen

Pri izbiri delavcev za opravljanje samostojnih del in nalog, zlasti tistih, za katere so potrebne razvite sposobnosti komuniciranja in sodelovanja z ljudmi, bodo udeleženci proučili poleg drugih strokovnih sposobnosti in nalog tudi njegovo družbenopolitično aktivnost.

V primeru, da ni dovolj podatkov o delu in usposobljenosti kandidata, bodo te ugotavljali v neposrednih pogovorih s kandidati, s posebnimi vprašalniki, testi znanja itd. Postopek za preizkus kandidatovih sposobnosti bodo udeleženci določili v samoupravnih splošnih aktih.

#### 37. člen

Pred nastopom dela, oziroma opravljanja nalog in pred podpisom izjave o sprejemu samoupravnega sporazuma o združevanju dela delavcev v združenem delu bodo udeleženci izbranemu delavcu za delo izročili v trajno rabo:

- samoupravni sporazum o združevanju dela delavcev v TOZD,
- statut,
- obvestilo o izbiri,
- samoupravni splošni akt o delovnih razmerjih,
- druge samoupravne splošne akte, s katerimi se urejajo delavčeve pravice, obveznosti in odgovornosti,
- obvestilo, da se v postavljenem roku delavec pisмено izjavi, da pristopa k samoupravnemu sporazumu o združevanju dela delavcev v TOZD in da sprejema priložene samoupravne splošne akte.

Seznaniili bodo delavca tudi z drugimi samoupravnimi splošnimi akti, v katerih so urejene njegove pravice, obveznosti in odgovornosti v združenem delu.

#### 38. člen

Udeleženci dogovora se obvezujejo, da bodo zagotovili pogoje za organizirano uvajanje novo izbranih delavcev k delovnim nalogam in da bodo v ta namen izdelali in sprejeli program uvajanja. V primerih, ko za prosta dela in delovne naloge ne bodo pripravljene programi uvajanja v delo oz. naloge, pristojni samoupravni organi ne bodo razpisovali prostih del oz. nalog.

#### 39. člen

Udeleženci dogovora bodo v skupnosti za zaposlovanje združevali sredstva in preko teh vodili politiko, ki bo zagotavljala:

- priučevanje nekvalificiranih delavcev, ki so prijavljeni kot nezaposleni,
- funkcionalno usposabljanje kvalificiranih in strokovnih delavcev, ki so prijavljeni kot nezaposleni, če je pogoj za njihovo novo zaposlitev racionalna prekvalifikacija v skladu s potrebami združenega dela oz. na osnovi načrtov potreb temeljnih organizacij združenega dela in drugih samoupravnih skupnosti.

Skupnost za zaposlovanje bo sofinancirala zgoraj navedene oblike izobraževanja le tistim temeljnim in drugim organizacijam združenega dela, ki bodo imele izdelane programe potreb po kadrih, oz. ki bodo zagotavljale zaposlitev tako usposobljenim delavcem.

#### 40. člen

Udeleženci se obvezujejo, da bodo vsako leto izdelali in sprejeli program sprejemanja in usposabljanja pripravnikov. V svojih programih razvoja pripravnikov v delo bodo udeleženci določili čas trajanja pripravniške dobe in program dela, organizacijo in vodstvo pripravništva, kakor tudi načrt usposabljanja pripravnikov za samostojno delo ter v vsakem konkretnem primeru določili pripravniku mentorja, ki mora imeti najmanj takšno stopnjo izobrazbe, kot jo ima pripravnik.

#### 41. člen

Udeleženci bodo zagotovili, da tedaj, ko iz tehnoloških in ekonomskih razlogov delo delavca v temeljni organizaciji združenega dela ni več potrebno in ko še ni razporejen na drugo delo, oz. na delovne naloge, delavcu ne bodo zmanjšali osebnega dohodka, ki mu je bil določen za delovne naloge, za katere je sklenil delovno razmerje.

#### 42. člen

Udeleženci se zavezujejo, da bodo začeli postopek za sklenitev samoupravnega sporazuma, s katerim se bodo dogovorili za pravočasne ukrepe in ustrezna sredstva za dokvalifikacijo ali prekvalifikacijo in ustrezno zaposlitev delavcev, kadar iz tehnoloških in ekonomskih razlogov delo delavcu na določenih delovnih nalogah v združenem delu ni več potrebno in ni možno zagotoviti delo v isti organizaciji združenega dela.

#### 43. člen

Udeleženci družbenega dogovora se obvezujejo, da bodo omogočili svojim delavcem skladno z zakonskimi določili, ki so postali invalidi zaradi bolezni ali nesreče, da ostanejo še naprej v organizaciji združenega dela ter jih razporedili k ustreznim nalogam in jim tudi zagotovili ustrezne delovne piro pomočke.

#### 44. člen

V temeljnih organizacijah združenega dela, samoupravnih organizacijah in delovnih skupnostih, kjer je nočno delo še nujno, bodo zagotovili delavcem posebno varstvo, prizadevali si bodo za izboljšanje delovnih razmer, tako da bo zavarovano zdravje zaposlenih. Zagotovili bodo prevoz z dela in na delo, topli obrok hrane in vsaj dvakrat na leto sistematični zdravniški pregled.

#### 45. člen

Glede nočnega dela žensk v dejavnostih, ki jih našteva zakon, bodo udeleženci upoštevali, da nočno delo žensk ni dovoljeno in da se sme izvajati le izjemoma, kadar to terjajo splošni družbeni interesi in pod pogoji, ki jih narekujejo zakonska določila.



#### 46. člen

Udeleženci bodo v okviru svojih razvojnih programov v treh mesecih po podpisu tega dogovora izdelali programe o postopnem odpravljanju nočnega dela žensk. Programi morajo vsebovati naloge, ukrepe in roke za postopno odpravljanje nočnega dela žensk. V programih morajo biti predvidena dela in ustrezne druge zaposlitve za delavke, ki delajo v nočni izmeni.

#### 47. člen

Udeleženci bodo zagotovili socialno varnost starejšim delavcem (ženske s 30 leti delovne dobe, moški s 35 leti delovne dobe), ki ne morejo več uspešno opravljati del oz. nalog, na katera so bili razporejeni in sicer tako, da jim zagotovijo enak osebni dohodek, kot so ga imeli pred razporeditvijo na manj zahtevno delo, predvsem z merili in kriteriji minulega dela.

### V. NAČELA IN MERILA KADROVANJA NA NAJODGOVORNEJŠE FUNKCIJE, DELA OZ. NALOGE

#### 48. člen

Udeleženci dogovora bodo pri izbiri delavcev za individualne poslovodne organe, oz. člane kolegijskih poslovodnih organov in delavcev s posebnimi pooblastili upoštevali celovitost strokovnih, družbenopolitičnih in moralnoetičnih meril. Zato bodo pri izbiri kandidatov za navedena dela oz. naloge poleg strokovne usposobljenosti enakovredno vrednotili:

- družbenopolitična merila, kot so: odnos do socialistične revolucije, bratstvo in enotnosti jugoslovanskih narodov in narodnosti, ustvarjalnost in zavzetost za razvijanje socialističnih samoupravnih odnosov in za dosledno uveljavljanje načela po rezultatih dela,
- moralno-etična merila, kot so: odnos do dela, ljudi in sodelavcev, zavzetost za spoštovanje zakonitosti, moralne odgovornosti za gospodarjenje z družbenimi sredstvi ter sposobnosti za povezovanje pravic, obveznosti in odgovornosti,
- samostojnost, uspešnost opravljanja del in nalog ter družbenopolitična aktivnost.

#### 49. člen

Pri določanju delovnih izkušenj v splošnih samoupravnih aktih in v razpisnih pogojih udeleženci dogovora ne bodo zahtevali, da so delovne izkušnje pridobljene samo pri opravljanju razpisnih del, kot n.pr. opravljanju nalog individualnih poslovodnih organov ali delavcev s posebnimi pooblastili, razen če z zakonom to ni drugače določeno.

#### 50. člen

Udeleženci dogovora bodo v samoupravnih splošnih aktih določili dela in naloge, ki jih bodo opravljali delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostmi.

Praviloma so ta dela in naloge organiziranja in vodenja delovnega procesa v temeljnih organizacijah in drugih samoupravnih skupnostih, kot so proizvodno-tehnični, ekonomski, komercialni, finančni, programsko razvojni, kadrovski, splošno pravni, ljudska obramba, družbena samozaščita itd.

Udeleženci dogovora bodo v splošnih samoupravnih aktih določili tista dela oz. naloge, ki jih opravljajo delavci s posebnimi pooblastili in ki morajo biti imenovani po istem postopku kot individualni poslovodni organi (razpisna komisija).

#### 51. člen

Individualne poslovodne organe in delavce s posebnimi pooblastili imenuje delavski svet na predlog razpisne komisije. Razpisna komisija je sestavljena po tripartitnem načelu in sicer, tako, da imenuje enako število predstavnikov:

- delavski svet organizacije združenega dela, izmed svojih članov ali članov kolektiva,
- družbena skupnost, v kateri ima sedež organizacija združenega dela. Interese družbene skupnosti zastopajo delegati koordinacijskega odbora za kadrovska vprašanja pri OK SZDL in člani komisije za folitve, imenovanja in kadrovska vprašanja pri SO Logatec. sindikat organizacije združenega dela,

Predstavnike sindikata v razpisne komisije imenuje:

- za temeljno organizacijo oz. samoupravno delovno skupnost izvršni odbor osnovne organizacije sindikata oz. sindikalna konferenca, če je v temeljni organizaciji združenega dela več osnovnih organizacij sindikata,
- za delovno organizacijo sindikalna konferenca,
- za sestavljeno organizacijo združenega dela koordinacijski odbor.

#### 52. člen

Za oblikovanje predloga za imenovanje poslovnega organa mora razpisna komisija dobiti mnenja družbenopolitičnih organizacij.

Mnenje družbenopolitičnih organizacij posreduje osnovna sindikalna organizacija po posvetu:

- z občinskim svetom zveze sindikatov, v kateri ima delovna organizacija svoj sedež,
- z občinskim svetom zveze sindikatov, v kateri ima sedež temeljna organizacija združenega dela,
- z organizacijo Zveze komunistov in Zveze socialistične mladine Slovenije v organizacijah organizacijah združenega dela.

#### 53. člen

Udeleženci se dogovorijo, da se razpisna komisija za imenovanje poslovnega organa oblikuje in opravlja svoje naloge tudi v organizacijah združenega dela, ki ne oblikujejo delavskega sveta.

#### 54. člen

Družbena skupnost oblikuje in koordinira mnenje o kandidatih za poslovni organ v okviru občinske konference Socialistične zveze delovnega ljudstva.

Predstavniki družbene skupnosti pri razpisnih komisijah sodelujejo pri oblikovanju mnenja iz prvega odstavka tega člena in ga posredujejo razpisni komisiji organizacije združenega dela v pisni obliki.

#### 55. člen

Delavski svet sprejme enega izmed kandidatov, ki jih predlaga razpisna komisija. Mandat poslovnega organa traja največ štiri leta. Po poteku mandata je lahko ista oseba ponovno imenovana za poslovni organ na enak način in po istem postopku, kot je ta določen s samoupravnim splošnim aktom in tem dogovorom.

#### 56. člen

Skupščina občine ter družbenopolitične organizacije občine in drugi udeleženci bodo dali pobudo za sporazumno določitev meril in sezname OZD in drugih organizacij združenega dela posebnega pomena za občino, strokovno pa mora za uresničitev te pobude pripraviti vse potrebno Skupščina občine.

## VI. KADROVSKE SLUŽBE OZD IN KADROVSKA SLUŽBA SKUPŠČINE OBČINE

#### 57. člen

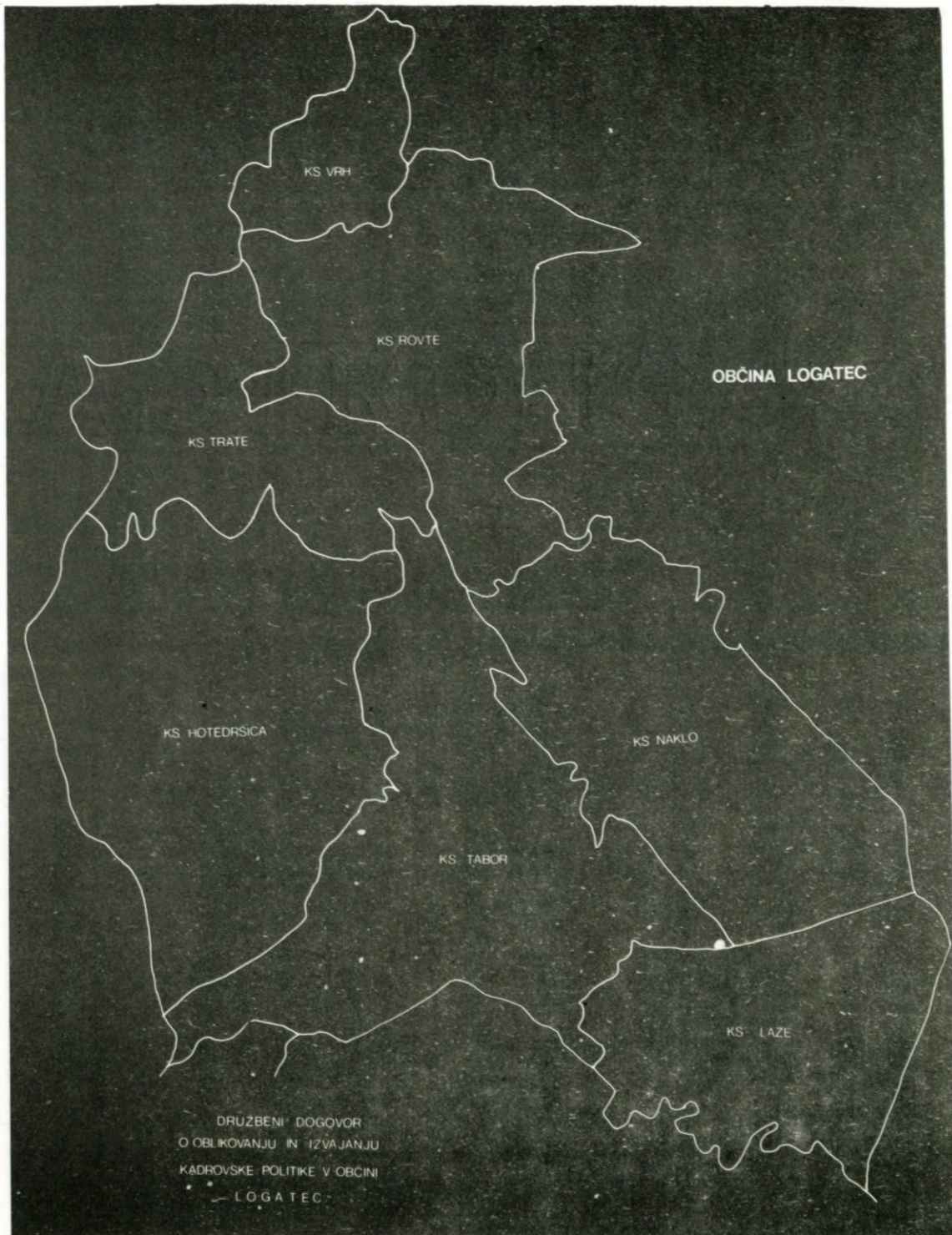
Udeleženci bodo ob upoštevanju števila zaposlenih, nalog in programov razvoja v organizacijah združenega dela in drugih samoupravnih skupnostih organizirali kadrovske službe.

Za učinkovito izvajanje kadrovske funkcije morajo te službe opravljati naloge predvsem iz naslednjih področij: načrtovanje kadrov, pridobivanje in izbiranje kadrov, programiranje izobraževanja in usposabljanja kadrov za strokovno, samoupravno in družbenopolitično delo, upremljanje strokovnega razvoja kadrov, informiranje, delitev osebnih dohodkov, priprava samoupravnih splošnih aktov, ki urejajo delovna razmerja, varstvo pri delu in zaščito zdravja zaposlenih ter življenjske, kulturne in socialne razmere.

#### 58. člen

Pri organiziranju kadrovskih služb bodo udeleženci dogovora upoštevali celovitost





kadrovskega področja, kar pomeni, da bodo v okviru te službe organizirali vse kadrovske dejavnosti.

Kadrovske službe morajo biti pravilno organizirane v temeljnih organizacijah združenega dela. Zaradi zagotavljanja racionalnosti, strokovnosti in boljše izkoriščenosti strokovnih kadrov na tem področju pa se lahko službe organizirajo v okviru skupnih služb za več temeljnih organizacij združenega dela ali z namenom, da bi bile organizirane tako, da bi lahko nudile strokovno pomoč manjšim delovnim organizacijam.

59. člen

Skupščina občine bo zaradi koordiniranja in povezovanja kadrovske dejavnosti na nivoju občine za strokovno pripravo kadrovskih rešitev, za potrebe skupščine občine in njenih organov ter za potrebe družbenopolitičnih organizacij ter nudenja strokovne pomoči kadrovskim službam v temeljnih in drugih organizacijah združenega dela in samoupravnih skupnostih organizirala in strokovno usposabljala kadrovske službe.

60. člen

Udeleženci se zavezujejo, da bodo opravljanje del in nalog s področja kadrovske politike poverili strokovno usposobljenim, moralno in politično neoporečnim delavcem, ki bodo najtesneje sodelovali y samoupravnimi organi in družbenopolitičnimi organizacijami.

61. člen

Udeleženci se bodo zavzemali za takojšnje poenotenje sistema spremljanja in za ažurno spremljanje kadrovskih podatkov, kar bo omogočalo stalno spremljanje kvalitativnih in kvantitativnih kadrovskih gibanj in uresničevanja sprejetih kadrovskih načrtov.

## VII. ODGOVORNOSTI IN NALOGE ZA IZVAJANJE DRUŽBENEGA DOGOVORA

62. člen

Družbenopolitične organizacije in skupščina občine so odgovorne za družbenopolitično akcijo, s katero naj bi ta dogovor sprejeli vsi nosilci kadrovske politike v občini Logatec.

V družbenopolitičnih organizacijah se delovni ljudje organizirano dogovorijo o uresničevanju samoupravnih pravic in dolžnosti, da nadzorujejo sprejeti družbeni dogovor in da ga v skladu s spreminjanjem družbenoekonomskih razmer dopolnjujejo in spreminjajo.

63. člen

Skupščina občine:

- uresničuje določbe tega dogovora in skladno s temi rešuje zadeve iz svoje pristojnosti,
- v sodelovanju z vsemi nosilci kadrovske politike pripravlja in sprejema srednjeročne in dolgoročne načrte kadrovskih potreb in izobraževanja za območje občine,
- spremlja uresničevanje tega dogovora, analizira kadrovske problematiko na območju občine in še posebej na posameznih področjih družbenega življenja ter spremlja uresničevanje sprejetih nalog in ciljev sprejete kadrovske politike,
- spodbuja reševanje nalog na področju kadrovske politike s samoupravnim dogovarjanjem med nosilci kadrovske politike,
- skupaj z vsemi nosilci kadrovske politike skrbi za izpolnjevanje koncepta in kriterijev kadrovske politike,
- daje pobudo za raziskovalno delo na področju kadrovske politike in omogoča uveljavljanje raziskovalnih dosežkov s tega področja.

Udeleženci se obvezujejo, da bodo svoje splošne samoupravne akte uskladili z določili tega dogovora v roku 6 mesecev po podpisu dogovora.

64. člen

Za spremljanje in izvajanje dogovora bodo udeleženke dogovora oblikovale ustrezní organ za spremljanje in izvajanje tega dogovora. Udeleženke bodo določile sestavo, naloge, število članov in način dela tega organa.

65. člen

- Organ iz prejšnjega člena za spremljanje in izvajanje družbenega dogovora:
- zagotavlja enotno izvajanje družbenega dogovora na območju občine,