

obrazložitev

Osnutek programa je obravnaval in sprejel izvršni svet na seji dne 18. 10. 1978 ter skupščina na seji dne 21. 11. 1978.

Pri sestavljanju osnutka programa se je izhajalo iz programov razvoja za prihodnje leto vseh nosilcev planiranja v občini — organizacij združenega dela, krajevnih skupnosti, samoupravnih interesnih skupnosti ter drugih organizacij izven občine, ki bodo aktivno posegala v dogajanja v občini. Predlog je osnutek, dopolnjen s pripombami, danimi na obeh sejah, drugimi pripombami zbranimi do roka izdelave predloga ter spoznanji, zbranimi v akciji »obisk 29 krajevnih skupnosti v občini«.

Sprejete in vdane v osnutek so vse pripombe, ki so bile sprejemljive s stališča pokrivanja s sredstvi ter usklajene s sprejetimi smernicami iz Programa družbenoekonomskega razvoja občine Vič-Rudnik za obdobje 1976—1980.

Poleg tega je do nekaterih sprememb prišlo tudi po usklajevanju programa z bančnimi načrti ter s programom razvoja mesta Ljubljane. Tako so izpadle vse investicije, ki bodo locirane v ostalih ljubljanskih občinah, ki predstavljajo le manjše posege v obstoječo tehnologijo ter tiste, ki niso realne s stališča finančne konstrukcije, glede na že sprejete bančne usmeritve za prihodnje leto. Stopnje gospodarske rasti občine so usklajene z planiranimi za mesto Ljubljano, kar pomeni, da je stopnja rasti družbenega proizvoda, proizvodnje in produktivnosti znižana glede na planirane v osnutku programa.

Prav tako so popravljene stopnje rasti izvoza in uvoza, ki so sicer izhajale iz programov organizacij združenega dela, niso pa sprejemljive z narodnogospodarskega stališča ter usklajene s cilji, določenimi za to področje dejavnosti v republiški resoluciji za leto 1979.

To pa pomeni, da se bodo morale organizacije precej bolj angažirati v blagovni menjavi kot so same planirale za prihodnje leto.

povprečne realne
stopnje rasti v %

	1979	
	osnutek	predlog
— družbeni proizvod	5,9	5
— količinski obseg proizvodnje	6,3	5,3
— povprečno število zaposlenih	2,1	2,1
— izvoz	2	6
— uvoz	20	6
— povpr. OD na zaposlenega	1,8	1,8
— produktivnost	3,7	2,8

Izvršni svet

poročilo

O IZVAJANJU KADROVSKE POLITIKE NA OBMOČJU OBČINE LJUBLJANA VIČ-RUDNIK Z VIDIKA ORGANIZIRANOSTI IN OPREDELITVE KADROVSKE FUNKCIJE

UVOD

Družbeni dogovor o temeljih kadrovske politike na območju ljubljanskih občin (zelena knjižica) obvezuje vse podpisnike tega dokumenta, da organizirajo strokovne službe, ki bi bile organizacijsko kot kadrovske tako usposobljene, da bi lahko odgovorno in strokovno po načelih samoupravljanja opravljale naloge kadrovske politike zlasti na področjih:

Planiranja kadrov, pridobivanja in izbiranja kadrov, izobraževanja ter s tem usposabljanja kadrov za strokovno samoupravno in družbenopolitično delo, informiranja članov delovne skupnosti, delitev osebnih dohodkov, razvijanje samoupravnih razmerij, prava samoupravnih aktov, ki urejajo delovna razmerja, zaščito zdravja zaposlenih ter reševanje socialnih problemov in družbenega standarda.

Po tem dogovoru morajo podpisniki vrednotiti in obravnavati naloge, ki sodijo v sklop kadrovske funkcije enako kot ostale naloge.

Kadrovske funkcije lahko opravljajo le delavci, ki imajo poleg ustrezne strokovne izobrazbe še družbenopolitične in moralnoetične kvalitete.

Izvajanje del in nalog družbeno dogovorjene kadrovske politike zahteva ustrezno organiziranost kadrovskih služb v OZD in pa primerno zaposlenost in razporeditev strokovnih kadrov, ki posamezna dela in naloge kadrovske funkcije izvajajo.

Z namenom ugotovitve dejanskega stanja, organiziranosti in opredelitve kadrovske funkcije v OZD na območju občine Ljubljana-Vič-Rudnik in zaradi spremljanja nadaljnjega organiziranja strokovnih kadrovskih služb ter nudenja strokovne pomoči tem službam je kadrovska služba IS izdelala ustrezno analizo.

PRISTOP K ANALIZI

Analiza je izdelana na podlagi posebnih obrazcev, ki so jih poslale kadrovske in druge strokovne službe, ki opravljajo kadrovske funkcije. Kadrovska služba je z analizo organiziranosti in opredelitve kadrovske funkcije v OZD zbrala podatke o:

- vrstah in oblikah kadrovskih služb,
- številu izdelanih planov kadrov,
- delavcih, ki opravljajo dela in naloge kadrovske funkcije, posebej za vodje kadrovskih služb in za druge delavce, ki opravljajo druge naloge kadrovske funkcije.

A) OPREDELITEV IN ORGANIZACIJA KADROVSKE FUNKCIJE

- a) kadrovska služba v delovni skupnosti skupnih služb,
- b) kadrovska služba v TOZD,
- c) drugo obliko organiziranja.

B) PODATKI O PLANU KADROV

- a) letni plan kadrov — sprejet, v izdelavi,
- b) srednjeročni plan kadrov — sprejet, v izdelavi,
- c) dolgoročni — sprejet, v izdelavi.

C) DELAVCI, KI OPRAVLJAJO DELA IN DELOVNE NALOGE KADROVSKE FUNKCIJE

- a) vodje kadrovskih služb (priimek in ime, rojstni podatki, strokovna izobrazba, članstvo v ZK in stanovanje),
- b) delavci, ki odgovarjajo za kadrovske funkcije,
- c) drugi delavci, ki opravljajo naloge kadrovske funkcije: (referent za delovna razmerja, referent za izobraževanje, referent za nagajevanje, tajniki samoupravnih organov, socialni delavec, psiholog in referent za družbeni standard), podatki vsebujejo enako kot za vodje kadrovskih služb.

Opomba: Zaradi poenotenja posameznih del se v analizi uporabljajo nazivi, ki so v praksi.

D) PODROČJE ŠTIPENDIRANJA IN IZOBRAŽEVANJA OB DELU

(Poročilo o izvajanju štipendijske politike je skupščina obravnavala na zasedanju dne 21. novembra 1978.)

Podatkov niso dostavile TOZD, za katere kadrovske funkcije opravljajo DSSS DO, kamor organizacijsko sodijo in pa tiste TOZD, katerih DO ima sedež izven območja naše občine.

Analiza je zajela 115 OZD, podatki so obdelani ločeno za gospodarske OZD in družbene dejavnosti.

OPREDELITEV IN ORGANIZACIJA KADROVSKE FUNKCIJE

Podatki o organiziranosti se nanašajo na 54 OZD s področja gospodarstva.

1. Kadrovska služba je organizirana v DSSS, in sicer:

- 6 OZD ima organizirano kadrovske službe kot samostojno organizacijsko enoto (oddelek, služba): SOZD Mercator, TOVIL, Ilirija-Vedrog, Tobačna tovarna, HOJA in Savske elektrarne.
- V 3 OZD se kadrovske zadeve izvajajo v okviru splošnih oziroma splošno-kadrovskih služb.

2. Kadrovska služba je organizirana v TOZD

— V 3 TOZD je kadrovska služba organizirana kot samostojna organizacijska enota: Mercator TOZD Grosist, Podjetje za PTT Ljubljana TOZD Vič in Ljubljanske mlekarne TOZD trgovina, Cesta na Loko 4.

— V 6 TOZD pa se kadrovske zadeve opravljajo v okviru splošnih oziroma splošno-kadrovskih služb.

— V 1 TOZD v okviru sekretariata: Iskra, Inštitut za prenosno tehniko (število zaposlenih 398),

— V 1 TOZD v okviru poslov vodstva in gospodarsko-računskega sektorja: Iskra TOZD Procesna tehnika (štev. zaposlenih 78).

3. Druge oblike organiziranja kadrovske funkcije

- v splošno-kadrovski službi 17 OZD
- v okviru komerciale — 1 OZD Emona-Projekt (št. zap. 20)
- v okviru poslov računovodstva in obračuna OD: Kovinoservis in Galvanotehnika (št. zaposlenih do 50), Mizarstvo Vič (št. zaposlenih do 100), Tekstilka, Dolenjska c. (št. zaposlenih nad 100).

— 1 OZD ima samo honorarno zaposlenega delavca (Zavod za družbeni razvoj TOZD AOP (št. zaposlenih 21).

— Z ostalimi deli in nalogami: 11 OZD v upravi, tajništvu, preko referenta za delovna razmerja, administratorja, tajnice, poslovodnega organa, delavskega sveta, odbora za medsebojna razmerja in raznih komisij.

Zgornji pregled kaže na različno organizacijo kadrovskih služb, pretežno se kadrovske funkcije opravljajo v okviru splošnih služb; podatek da imajo samo 3 TOZD samostojno kadrovske službe pomeni, da je položaj teh služb še zelo zapostavljen, kar pa tudi kaže ugotovitev, da tudi statuti OZD le malo bolje opredeljujejo organe zacijske in delo kadrovske službe. Določilo, ki smo si ga zapisali v družbeni dogovor o kadrovske politiki, da ima vsaka TOZD praviloma svojo kadrovske službo, take OZD slabo izvajajo.

PLANI KADROV

- Letni operativni plan ima sprejet 8 OZD
- Srednjeročni plan ima sprejet 7 OZD
- Letni in srednjeročni plan sprejet 17 OZD
- Letni in srednjeročni in dolgoročni plan sprejet 1 OZD — TOZD PTT Vič
- Plane v izdelavi ima 8 OZD
- Plane kadrov ostale OZD nimajo sprejetih, niti v izdelavi ali pa so podatki neuporabni.

Podatki kažejo, da je premalo OZD, ki imajo izdelan plan kadrov, ki bi moral postati enakovreden drugim sestavinam razvojnih načrtov. Tam, kjer plana kadrov ni, je vprašljivo, kako organizacije združene dela zaposlujejo nove delavce, kako skrbijo za sprejem novih delavcev, kako je s politiko štipendiranja, pripravnosti, izobraževanja ob delu itd., to pa so vsi elementi kadrovske politike.

DELAVCI, KI OPRAVLJAJO DELA IN NALOGE KADROVSKE FUNKCIJE

a) Vodja kadrovske službe

9 OZD ima sistemizirana dela in naloge vodje kadrovske službe.

Kadrovska struktura:

— visoko strokovno izobrazbo filozofske smeri imata 2 delavca,

— višjo strokovno izobrazbo imajo 3 delavci (2 VUŠ, eden višjo pedagoško),

— srednjo izobrazbo imajo 4 delavci.

Od 9 vodij kadrovskih služb je 6 članov ZK.

b) Delavci, ki poleg svojih delovnih nalog odgovarjajo tudi za kadrovske funkcije.

V 45 OZD so odgovorni za izvajanje del in delovnih nalog kadrovske funkcije, oz. jo vodijo, koordinirajo in deloma izvajajo vodje splošnih oz. splošno-kadrovskih služb, sekretarji v manjših OZD pa referenti za delovna razmerja, pa tudi poslovodni organi

Kadrovska struktura:

— Visoko izobrazbo ima 9 delavcev, od tega je: 6 dipl. pravnikov, 1 dipl. ekonomist, 1 profesor, 1 ing. kemije,

— Višjo izobrazbo ima 9 delavcev, od tega so: 4 pravniki, 3 višji upravni delavci, 1 socialni delavec in višji pedagoški delavec.

— Srednjo izobrazbo ima 18 delavcev,

— Manj kot srednjo izobrazbo ima 9 delavcev.

Od skupnega števila 45 je članov ZK 19 delavcev.

Delavci, ki vodijo oz. so odgovorni za kadrovske funkcije morajo biti strokovno usposobljeni, moralno in politično neoporečni delavci, ki najtesneje sodelujejo z samoupravnimi organi in družbenopolitičnimi organizacijami, imeti morajo pozitiven odnos do vodilne funkcije v ZK.

Zgornji podatek kaže, da so za vodenje kadrovske službe navedeni različni profili poklicev in stopnje strokovne izobrazbe. Podatek, da ima 24 delavcev, ki opravljajo vodilne naloge kadrovske funkcije le srednjo oz. nižjo strokovno izobrazbo nas ne sme zadovoljiti. Tem delavcem je potrebno poleg njihovih delovnih izkušenj omogočiti funkcionalno izobraževanje ob delu, ki vsebuje nove metode in oblike.

c) Delavci, ki opravljajo ostale naloge kadrovske funkcije:

— delavci, ki opravljajo dela in naloge s področja delovnih razmerij — referent za delovna razmerja, kadrovik.

2 OZD imata sistemizirana dela in delovne naloge delovnih razmerij.

Kadrovska struktura:

— višjo strokovno izobrazbo imajo 3 delavci

— srednjo strokovno izobrazbo ima 16 delavcev

— manj kot srednjo izobrazbo imajo 3 delavci.

Od teh delavcev je 8 delavcev ZK.

Slovenijales Žičnica in Mercator Grosist imata na delovnih razmerjih zaposlena po 2 delavca.

Delovna razmerja v ostalih OZD izvajajo delavci, ki med drugim za dela in delovne naloge kadrovske funkcije odgovarjajo, jih vodijo in koordinirajo. Ti delavci naloge izvajajo deloma ali v celoti, oz. jih izvajajo tudi delavci, ki poleg kadrovskih zadev opravljajo vsa ostala dela, nekatere OZD pa delovna razmerja izvajajo preko komisije za delovna razmerja, zbora delavcev, DS.

d) Delavci, ki opravljajo dela in naloge s področja izobraževanja

Sistemizirana dela in delovne naloge izobraževanja ima 6 OZD.

Kadrovska struktura:

— visoko strokovno izobrazbo imata 2 delavca,

— višjo izobrazbo imajo 4 delavci,

— srednjo strokovno izobrazbo ima 1 delavec.

Od teh je članov ZK 6 delavcev.

V 1 OZD dela in naloge izobraževanja opravljata 2 delavca.

V ostalih OZD delovne naloge izobraževanja izvajajo po potrebi:

— ali referent za delovna razmerja, vodja splošno-kadrovskega sektorja, komisija za izobraževanje, DS, nekaj manjših OZD pa je navedlo, da zaenkrat še nimajo potreb po izobraževanju.

Izobraževanje delavcev kot sestavni del kadrovske politike je posebej organizirano samo v 6 OZD, kjer imajo za to delo sistemizirana dela in delovne naloge, to pa pomeni, da izobraževanje delavcev še nima pravega mesta v kadrovski politiki. Nekaj seminarjev in tečajev še ne pomeni, da je izobraževanje organizirano, saj take akcije najdemo v vsaki OZD.

e) Delavci, ki opravljajo dela in naloge s področja delitve OD — referent za nagrajevanje

— 14 OZD ima sistemizirana dela in delovne naloge delitve OD

Kadrovska struktura:

— visoko izobrazbo ima 1 delavec

— višjo izobrazbo ima 6 delavcev

— srednjo izobrazbo ima 8 delavcev

— manj kot srednjo izobrazbo 1 delavec

Od teh delavcev so 4 člani ZK.

2 OZD imata na delitvi OD zaposlena po 2 delavca.

Delovne naloge s področja delitve OD v ostalih OZD izvajajo ali vodijo splošno-kadrovske službe, sekretar, komisija za delitev OD, DS, v nekaterih OZD, oddelek za gospodarstvo — služba za plan in analize, nekatere manjše OZD pa podatke niso navedle.

Menimo, da zgoraj navedeni podatek ni točen, ker OZD niso pravilno izpolnile vprašanj v tem delu in so navajale podatke za delavce, ki to delo operativno izvajajo (računovodje, blagajniki, itd.).

f) Delavci, ki opravljajo dela in naloge tajnika samoupravnih organov.

— 15 OZD ima sistemizirana dela in delovne naloge tajnika samoupravnih organov, in sicer:

v DSSS 2 OZD

v splošno-kadrovskem sektorju 7 OZD

v centru za obveščanje 1 OZD

ostalih 5 OZD podatkov ni navedlo

Kadrovska struktura:

— visoko izobrazbo imata 2 delavca

— višjo izobrazbo imata 2 delavca

— srednjo izobrazbo ima 10 delavcev

— manj kot srednjo imata 2 delavca

Od 16 delavcev so člani ZK 4 delavci.

1 OZD ima za opravljanje del in delovnih nalog tajnika samoupravnih organov, zaposlena 2 delavca.

g) Delavci, ki opravljajo dela in naloge socialnega delavca

— 5 OZD ima sistemizirana dela in naloge socialnega delavca.

Kadrovska struktura:

— višjo šolo za socialne delavce imajo 3 delavci

— srednjo šolo za socialne delavce imata 2 delavca

Od teh je član ZK 1 delavec.

Delo s področja socialnega dela zahteva posebno organiziranost dela in ustrezne oblike. Življenjski in delovni pogoji delavcev v združenem delu še posebej pa problematika zaposlenih žena in mladine zahteva ustrežnejšo organiziranost te dejavnosti.

h) Delavci, ki opravljajo dela in naloge družbenega standarda

— 5 OZD ima sistemizirana dela in naloge družbenega standarda.

Kadrovska struktura:

— višjo izobrazbo ima 1 delavec

— srednjo izobrazbo 3 delavci

— manj kot srednjo imata 2 delavca

Od teh delavcev ni nihče član ZK.

1 OZD ima za opravljanje del in nalog družbenega standarda zaposlena 2 delavca.

Področje družbenega standarda so OZD prikazale tudi v področju socialnega dela, tako da je podatek težje opredeliti in oceniti.

Obrazec je vseboval tudi podatke o delavcih, ki opravljajo dela in naloge psihologa, iz obrazcev ugotavljamo, da nobena OZD nima sistemiziranih del in nalog psihologa.

IZOBRAŽEVANJE DELAVCEV OB DELU

Po družbenem dogovoru o temeljih kadrovske politike na območju ljubljanskih občin morajo podpisniki vsakemu delavcu omogočiti uresničevanje pravic glede pridobivanja dopolnilnega funkcionalnega strokovnega, idejno-političnega in splošnega znanja. Da pa bi lahko ugotovili, koliko delavci svoje pravice in ob-

SO Kočevje	2,943 %
SO Litija	1,812 %
SO Ljubljana Bežigrad	11,323 %
SO Ljubljana Center	28,652 %
SO Ljubljana Moste-Polje	9,190 %
SO Ljubljana Šiška	14,026 %
SO Ljubljana Vič-Rudnik	7,699 %
SO Logatec	1,031 %
SO Ribnica	1,161 %
SO Trbovlje	4,425 %
SO Vrhnika	1,952 %
SO Zagorje ob Savi	2,272 %

4. člen

Finančna sredstva, ki jih udeleženske zagotavljajo po določbah tega dogovora za financiranje nakupa poslovnih prostorov za Sodišče združenega dela v Ljubljani, se udeleženkam ne vračajo, o premoženjsko-pravnih odnosih pa se udeleženske Družbenega dogovora posebej dogovorijo.

5. člen

Udeleženske tega Družbenega dogovora soglašajo, da bo kot investitor nastopalo Sodišče združenega dela v Ljubljani, ki bo opravljalo vse investitorske in premoženjsko-pravne naloge v zvezi z nakupom poslovnih prostorov ter najemanjem in odplačevanjem kredita in sicer v okviru sredstev iz 2. in 3. člena tega Družbenega dogovora.

6. člen

Ta Družbeni dogovor začne veljati, ko ga podpišejo vse njegove udeleženske.

7. člen

Ta Družbeni dogovor se objavi v Uradnem listu SRS. V Ljubljani, dne

obrazložitev

Na posvetovanju predsednikov izvršnih svetov SO ljubljanske in zasavske regije, dne 30. maja 1978, je bila v razpravi o problematiki Sodišča združenega dela in družbenih pravobranilcev samoupravljanja v Ljubljani zlasti izpostavljena prostorska in kadrovska problematika. Po ugotovljenem dejanskem stanju porasta pripada zadev pri Sodišču združenega dela v Ljubljani in v zvezi s tem ugotovljeni nevarnosti prekomernega porasta neresenih zadev, je bila v stališčih in priporočilih posebej opredeljena problematika prostorske razrešitve Sodišča združenega dela v Ljubljani, ki pogojuje vse kadrovske in druge razrešitve problematike te institucije. Prav tako je bilo v razpravi poudarjeno, da sedanjí prostori Sodišča združenega dela v Ljubljani ne ustrezajo in več ne zadovoljujejo potreb tega dela samoupravnega sodstva, tako iz prostorskih, lokacijskih in funkcionalnih vidikov, zato je nujno čimprej pristopiti k uresničevanju razreševanja te problematike. V ta namen je bila imenovana posebna komisija z nalogo, da prouči in oblikuje ustrezne predloge in možne rešitve glede na dane finančne in druge pogoje. Glede na omejene možnosti splošne porabe in s tem zagotovitve potrebnih finančnih sredstev iz občinskih proračunov, je bilo sprejeto stališče, da je v finančno konstrukcijo za nakup poslovnih prostorov za Sodišče združenega dela v Ljubljani nujno angažirati tudi bančna sredstva v obliki premostitvenih kreditov.

Komisija je v svojih prizadevanjih pri iskanju možnosti prostorskih pridobitev ugotovila le tri možne in razpoložljive variante. V nadaljnji razpravi je komisija ocenila da je glede na lokacijske, prostorske, funkcionalne in druge dolgoročneje vidike sprejemljiva le varianta nakupa poslovnih prostorov podjetja Kurivprodaja. Ti poslovni prostori so v Čopovi ulici št. 14 v novozgrajenem objektu (dve etaži) v neto izmeri cca 420 kv. m oziroma bruto cca 600 kv. m z vso potrebno že vgrajeno opremo. Po predvidevanjih (potrebna pa bo tudi uradna ocenitev), se bo prodajna cena gibala za vse prostore vključno s kompletno opremo, največ do zneska 15.000.000 din. Komisija je med drugim priporočila tudi naslednje:

- nosilec kupoprodajne in kreditne pogodbe naj bi bilo Sodišče združenega dela v Ljubljani
- za izračun sofinanciranja posameznih občin naj bi se uporabil ključ, ki je dogovorjen za sofinanciranje redne dejavnosti Sodišča združenega dela v Ljubljani
- sredstva za zagotovitev lastne udeležbe in pokrivanje zapadlih anuitet naj bi zagotavljale Sodišču združenega dela vse občine — soudeleženske financiranja, v okviru letnih finančnih načrtov tega sodišča, po posebej prikazani postavki ter časovno skladno in pogojeno s kreditno pogodbo.

Na posvetovanju predsednikov IS SO ljubljanske regije, dne 10. oktobra t.l. so bili obravnavani predlogi in priporočila komisije, ki so bili tudi podprti. Vsem IS je bilo posredovano v razpravo gradivo s predvideno finančno konstrukcijo, na kar pa ni bilo posredovanih odklonilnih ali spreminjevalnih predlogov.

S predstavniki Ljubljanske banke — Gospodarske banke Ljubljana se vodijo razgovori o najetju kreditov. Ugotovljena je pripravljenost banke, da sodeluje s kreditnimi sredstvi pri nakupu teh poslovnih prostorov pod pogoji, ki jih zajema predlog Družbenega dogovora o financiranju nakupa poslovnih prostorov za Sodišče združenega dela v Ljubljani. Ta Družbeni dogovor nadomešča običajno poroštveno pogodbo in je sprejem le-tega predpogoj za najetje kredita pri banki.

Glede na kreditne pogoje banke bi morale vse občinske skupščine — udeleženske DD v proračunih za leto 1979, po predlaganih merilih, zagotoviti Sodišču združenega dela 30% lastno udeležbo, ki bi za posamezne občine predvidoma znašala največ:

1. Domžale	220.725 din
2. Grosuplje	85.140 din
3. Hrastnik	101.790 din
4. Kamnik	200.475 din

5. Kočevje	132.435 din
6. Litija	81.540 din
7. Lj. Bežigrad	509.535 din
8. Lj. Center	1.289.340 din
9. Lj. Moste-Polje	413.550 din
10. Lj. Šiška	631.170 din
11. Lj. Vič-Rudnik	346.455 din
12. Logatec	46.395 din
13. Ribnica	52.245 din
14. Trbovlje	199.125 din
15. Vrhnika	87.840 din
16. Zagorje ob Savi	102.240 din
Skupaj:	4.500.000 din

Predvidena lastna udeležba bi morala biti zagotovljena oziroma realizirana najpozneje v prvem tromesečju naslednjega leta ali pa že z rebalansiranim proračunom za leto 1978.

Sredstva za zapadlost anuitet v letih 1980 in 1981 pa bi morale zagotavljati udeleženske DD Sodišču združenega dela v Ljubljani, v skladu z amortizacijskim načrtom.

Posebej pa bo potrebno dogovoriti in opredeliti način in pogoje prenosa sedanjih poslovnih prostorov Sodišča združenega dela v Ljubljani, Družbenemu pravobranilcu samoupravljanja v Ljubljani, na katerih ima ustrezne solastninske deleže vseh 16 občin. Pri tem bo zlasti pomembno ugotoviti realno valorizirano vrednost teh prostorov in ustrezne finančne deleže vseh občin, ki so le-te sofinancirale. Glede na to, da bi bil prenos sedanjih poslovnih prostorov Sodišča združenega dela v Ljubljani Družbenemu pravobranilcu samoupravljanja v Ljubljani lahko izveden šele konec leta 1979 ali v začetku leta 1980, bi bilo poročilo med občinami glede solastninskih deležev najbrž mogoče realizirati šele v letu 1980.

Kupnina za sedanje poslovne prostore Sodišča združenega dela v Ljubljani je leta 1975 znašala skupno 2.720.000 din in je bila sofinancirana v enakih deležih kot se predlaga v 3. členu predloga tega Družbenega dogovora.

Ker je sprejem tega Družbenega dogovora predpogoj za vsa nadaljnja urejanja kreditnih in kupoprodajnih odnosov, ki naj bi bili urejeni še v tekočem letu, je nujno, da bi vse udeleženske sprejele predloženi Družbeni dogovor še v mesecu novembru t.l.

Ljubljana, 27. oktobra 1978.

Skupnost občin Ljubljanske regije

stališča predlagatelja

Izvršni svet predlaga delegatom občinske skupščine, da glede na nujnost razrešitve prostorske problematike Sodišča združenega dela v Ljubljani sprejmejo predloženi družbeni dogovor o financiranju nakupa poslovnih prostorov za Sodišče združenega dela v Ljubljani.

Izvršni svet