

v postopek kadrovanja. Predsednik zbora je predlagal v sprejem naslednje

#### SKLEPE:

1. Druženopolitični zbor predlaga, da se sklep o imenovanju Antona Tomažiča za delegata v svet Slovenskega narodnega gledališča ustavi in vrne v postopek kadrovanja.

2. Vsa ostala imenovanja in kadrovske zadeve sprejema in pooblašča delegate, da jih sprejmejo.

3. Zbor opozarja, da naj mestna skupščina spoštuje roke za oddajo gradiva in pravočasno posreduje predloge za imenovanja in kadrovske zadeve.

4. K ostalim točkam dnevnega reda ZO SML zbor nima pripomb in pooblašča delegate, da glasujejo za sprejem predlaganih gradiv.

5. Iz druženopolitičnega zbora se bosta seje ZO SML udeležili tov. Marija Novak in Marija Kuder.

#### K 7. točki dnevnega reda:

Predloge za imenovanja so delegati dobili na mizo, en predlog pa je bil objavljen v delegatskem gradivu.

Tov. Podbevšek je predlagal v sprejem naslednje

#### SKLEPE:

1. Tov. Bojan Truden se imenuje kot delegat v Svet OŠ Milan Mravlje.

2. Tov. Sikst Marion se imenuje kot delegat v Svet DO Železniška srednja šola Ljubljana.

3. Tov. Vladimir Krmelj se imenuje kot namestnik delegata v Svet DO Železniška srednja šola Ljubljana.

4. Tov. Jože Prudič se imenuje kot delegat v Svet OŠ Alojz Kebe.

5. Tov. Stojilkovič Bratislav se imenuje kot delegat v Svet TOZD Razvoj in raziskave DO Lek.

Delegati so sklepe potrdili z enim glasom proti in enim vzdržanim glasom.

Seja je bila končana ob 19.30. uri.

#### TAJNIK ZBORA

Barbara BIZOVIČAR, l. r.

#### PREDSEDNIK ZBORA

Miro PODBEVŠEK, l. r.

PETER HOČEVAR

#### PREDSEDNIK IZVRŠNEGA SVETA

SKUPŠČINE OBČINE LJUBLJANA ŠIŠKA

SKUPŠČINI OBČINE LJUBLJANA ŠIŠKA

## PREDLOG ZA RAZREŠITEV IN IZVOLITEV ČLANA IZVRŠNEGA SVETA ZA PODROČJE DROBNEGA GOSPODARSTVA – funkcija se opravlja neprofesionalno

**RAZREŠI SE:** tov. Milorada VIDOVIČA, roj. 2. 7. 1938, po poklicu magister industrijske pedagogike

**IZVOLI SE:** tov. Edvina RIBIČA, roj. dne 14. 4. 1939, po poklicu strojni tehnik, stanujoč Zg. Pirniče 123, Medvode, opravlja obrtno dejavnost »Ključavničarstvo in izdelovanje orodja ter kovinske galanterije«.

#### Obrazložitev:

Tov. Milorad Vidovič je bil izvoljen za člana Izvršnega sveta na 1. skupnem zasedanju Zbora združenega dela. Zbora krajevnih skupnosti in druženopolitičnega zbora dne 14. 4. 1986.

Zaposlen je bil v Zvezi obrtnih združenj Slovenije na delih in nalogah svetovalca izvršnega odbora za področje ekonomike, kadrov, izobraževanja in razvojnih funkcij samostojnega osebnega dela. Funkcijo člana Izvršnega sveta je opravljal vestno, uspešno in s polno mero odgovornosti.

S prevzemom funkcije svetovalca Izvršnega odbora Zveze obrtnih združenj Slovenije v Murski Soboti, kjer ima tudi stalno bivališče, zaradi oddaljenosti ne more več opravljati funkcije člana Izvršnega sveta, zato je podal pisno prošnjo za razrešitev.

Istočasno predlagam v izvolitev za člana Izvršnega sveta tov.

Edvina Ribiča. 10 let je bil zaposlen v DO COLOR kot vodja vzdrževanja, kasneje pa 10 let – do pričetka opravljanja samostojne obrtne dejavnosti leta 1982 – v SCT TOZD Mehanizacija na opravljanju vodilnih del in nalog.

Do pričetka opravljanja samostojne obrtne dejavnosti je bil družbenopolitično aktiven v OZD, kjer je bil zaposlen ter v KS Zg. Pirniče, kjer je bil 8 let predsednik Partizana. Sedaj je aktiven v Obrtnem združenju Ljubljana Šiška, kjer opravlja funkcijo delegata v skupščino OZS in člana komisije za drobno gospodarstvo pri občinskem komiteju za družbeno planiranje in gospodarstvo.

Koordinacijski odbor za kadrovska vprašanja pri P OK SZDL Ljubljana Šiška, je na 72. seji dne 18. 1. 1988 predlog obravnaval, ter podal pozitivno mnenje. Predsedstvo OK SZDL je na 2. seji dne 19. 1. 1988 navedeni predlog podprl, zato ga v skladu s 114. členom Statuta občine Ljubljana Šiška posredujem skupščini občine v obravnavo in sprejem.

Predsednik  
izvršnega sveta:  
Peter HOČEVAR, l. r.

#### AKCIJSKI PROGRAM

#### KOMISIJE ZA SPREMLJANJE URESNIČEVANJA DRUŽBENEGA DOGOVORA O KADROVSKI POLITIKI V OBČINI LJUBLJANA ŠIŠKA ZA LETO 1988

Skupščina občine Ljubljana Šiška je na 11. skupnem zasedanju zborov ob ogravnavi »Poročila o uresničevanju družbenega dogovora o oblikovanju in izvajanju kadrovske politike v občini Ljubljana-Šiška za obdobje 1985-86« sprejela sklep, naj predlagatelj poročila pripravi akcijski program za leto 1988.

#### Akcijski program zajema naslednje tematske sklope:

1. Informacija o uresničevanju politike štipendiranja in o rezultatih razpisa štipendij v občini Ljubljana Šiška ter ocena izobraževalne dejavnosti za leto 1987 je bila kot prva tema komisije obdelana že v januarju 1988. Informacijo smo pripravili na podlagi podatkov, zbranih z vprašalnikom, ki ga je kadrovska služba občine pošiljala v organizacije združenega dela v Šiški, po podatkih Skupnosti za zaposlovanje ter Zavoda za statistiko SR Slovenije. Analiza stanja na področju štipendiranja pokaže, da se veča število razpisanih kadrovskih štipendij, ki postajajo temeljna oblika štipendiranja, povečuje pa se tudi število razpisanih kadrovskih štipendij za višje zahtevnostne stopnje. Število razpisanih štipendij iz združenih sredstev pade, saj le-te predstavljajo prehodno obliko štipendiranja, ki naj vzpostavi ravnotežje med udeleženci v usmerjenem izobraževanju in med nosilci štipendiranja.

Podatki kažejo, da se OZD še vedno premalo zavedajo pomena dolgoročne kadrovske politike, saj s štipendiranjem oz. načrtnim usposabljanjem pridobivajo le četrtino delavcev, marsikje pa nimajo izdelane srednjeročne in dolgoročne projekcije kadrov. Načrtovanje kadrov je investicija, ki se ne more planirati le za leto naprej, pač pa je to stalna naloga, ki mora biti dolgoročno zasnovana v vseh sredinah. Tudi podatki o kvalifikacijski strukturi zaposlenih v občini kažejo, da se le-ta počasi, vendar vztrajno povečuje; dejstvo pa je, da kvalifikacijske strukture ne bo mogoče izboljšati le s prilivom iz šol, pač pa bo nujno učinkovitejšo usmerjanje že zaposlenih v vse oblike izobraževanja. Tudi to je dolgoročna naloga vseh odgovornih v OZD in v širših druženopolitičnih skupnostih, saj bo le visoko strokovno usposobljen kader sposoben slediti hitremu tempu razvoja tehnologije.

2. Uresničevanje kadrovske politike na področju kadrovanja delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostmi ima nedvomno zelo pomembno vlogo pri hitrejšem družbenoekonomskem razvoju celotne družbe. Zato so vsi subjekti razvoja zainteresirani, da opravljane poslovodnih funkcij prevzamejo najbolj sposobni, strokovno usposobljeni in ustvarjalni kadri. Pri kadrovanju poslovodnih organov je treba upoštevati usmeritve družbenega dogovora o kadrovski politiki, to pomeni celovitost strokovnih znanj in osebnostnih kvalitiet, v ta namen bomo pripravili pregled kadrovske strukture na tem področju, ki bo zajemal podatke o poslovodnih organih in delavcih s posebnimi pooblastili in odgovornostmi in to: pregled IPO po dejanski in zahtevani izobrazbi, starostno in spolno strukturo, trend gibanja IPO po letih. Ocena bo zajela tudi podatke o tem, kakšna je priprava kadrov za opravljanje poslovodnih funkcij v OZD, kateri so načini in oblike odkrivanja možnih kandidatov za opravljanje najodgovornejših funkcij. Vloga kadrovskih služb OZD pri pripravi in iskanju kadra za poslovodne funkcije je v glavnem še vedno omejena le na administrativno tehnična opravila, premalo je načrtnega in kontinuiranega sprem-

ljanja kadrov za delo na tem področju. Pozornost bo posvečena tudi podatkom o usposabljanju poslovnih delavcev, bodisi preko Centra za usposabljanje vodilnih delavcev na Brdu ali pa preko drugih oblik usposabljanja doma in v tujini. Znano dejstvo je namreč, da lahko le visoko strokovno usposobljeni in razgledani poslovodni kadri pospeševalno vplivajo na hitrejšo uvajanje novih znanstveno-tehničnih rešitev, na razvoj inovacijske dejavnosti, učinkovitost samoupravnega organiziranja in uspešnost poslovnega odločanja. Zato naj bi bil eden od kriterijev za prevzem poslovodne funkcije tudi izdelan razvojni koncept kandidata.

Ocena stanja bo zajela tudi podatke o spremljanju in ocenjevanju uspešnosti dela poslovodnih organov, tako, da se upošteva v kolikšni meri poslovodni organ uresničuje samoupravne odnose, družbene dogovore, samoupravne sporazume ter razvojne in planske naloge. Kriterij za ponovni izbor kandidata naj bi bila preverjena uspešnost dela v pretekli mandatni dobi. Na koncu bomo opozorili tudi na probleme na navedenem področju in skušali opredeliti smernice za izboljšanje stanja.

3. Eno od najpomembnejših področij, ki so skorajda neobdelana, predstavlja inovacijska dejavnost. Ustrezno organiziranega raziskovalnega dela v naši občini ni veliko, saj tako delo zahteva visoko usposobljene raziskovalne kadre, primerno opremo, velika finančna sredstva in razvito informacijsko dejavnost. Glede na to, da ugodno ustvarjalno klimo ustvarjajo tudi vodilni in vodstveni delavci, bo potrebno vzpodbuditi vse sredine za ustvarjanje pogojev, ki bi stimulirali čimširši kadrovske potencial za čimboljše delo in s tem tudi za hitrejši in kvalitetnejši razvoj inovacijske dejavnosti ter za napredek celotne družbe.

Ob oceni stanja bomo skušali zbrati in analizirati podatke o organiziranosti inovacijske dejavnosti v OZD, ugotoviti, koliko in kako so opredeljeni programi in dejavnosti ukrepov za razvoj te dejavnosti v OZD, ali imajo organizirane posebne strokovne službe ali komisije za delo na tem področju.

Eden od pogojev za uspešno inovacijsko dejavnost je nedvomno pridobivanje znanja o inovacijskih dosežkih in najsodobnejši tehnologiji, ki se lahko pridobiva preko raznih oblik, tudi preko povezovanja z raziskovalnimi organizacijami, inštituti in fakultetami. Takšno sodelovanje prispeva k hitrejšemu prenosu rezulta-

tov raziskovalnega dela v prakso. Zelo pomembni so tudi načini in metode vzpodbujanja inovacijske dejavnosti ter nagrajevanje inovatorjev, ki v glavnem še ni zaživel v zadostni meri, in ostaja marsikje nestimulativno. Skušali pa bomo zbrati tudi podatke o ekonomskih učinkih inovativnih predlogov. Kadrovske potencial je na področju inovacijske dejavnosti še zelo neizkoriščen, zato bo potrebno na tem področju še veliko dela in naporov vseh odgovornih nosilcev kadrovske politike ter celotne družbe, da se bo precej kritično stanje izboljšalo.

4. V okviru kadrovske politike predstavlja politika odlikovanja izjemno pomembno nematerialno motivacijsko funkcijo. Pogoj za kvalitetnejšo mobilizacijo kadrov je stalno spremljanje kadrov, njihovega dela in aktivnosti ter predlaganja res najboljših za odgovarjajoče družbeno priznanje. V okviru te teme bomo zajeli dvoletno obdobje dela komisije za oblikovanja in priznanja. Analizirali bomo starostno, spolno in izobrazbeno strukturo odlikovancev po področjih dejavnosti in sredinah, iz katerih prihajajo, delovno dobo ter število že prejetih odlikovanj. Pripravljen bo tudi pregled pobudnikov za odlikovanja. Skušal pa bomo tudi opozoriti neaktivne sredine in jih vzpodbuditi k organiziranju internih komisij za odlikovanja.

V nekaterih sredinah prihaja do kampanjskega pripravljanja prevelikega števila pobud za odlikovanje, kar zniža selektivni nivo. Pobudniki naj bi najboljše najprej nagradili z internimi priznanji in jih šele nato predlagali za državna odlikovanja. Opozorili bomo na probleme na področju uresničevanja politike odlikovanj; odlikovanja naj bi v večji meri kot doslej postala oblika nematerialnega nagrajevanja in naj bi ohranila svojo moralno vrednost.

5. Komisija bo obravnavala tudi tekoče aktualne teme, predvsem spremembe družbenega dogovora o kadrovske politiki v SRS. Pri svojem delu se bo povezovala s komisijami drugih občin in mesta Ljubljana ter sodelovala z vsemi odgovornimi nosilci kadrovske politike v občini.

#### KOMISIJA ZA SPREMLJANJE URESNIČEVANJA DRUŽBENEGA DOGOVORA O KADROVSKI POLITIKI

#### INFORMACIJA O URESNIČEVANJU POLITIKE ŠTIPENDIRANJA IN O REZULTATIH ŠTIPENDIJ V OBČINI LJUBLJANA ŠIŠKA ZA LETO 1987/88

V šolskem letu 1986/87 so pričele veljati spremembe samoupravnih aktov štipendiranja: družbenega dogovora o štipendijski politiki v SR Sloveniji in samoupravnih sporazumov o štipendiranju v občinah, ki omogočajo nadaljnje dograjevanje začrtanega sistema štipendiranja in predstavljajo kvalitetnejši vsebinski premik na tem področju.

Štipendijski sistem v SRS, opredeljen v omenjenih samoupravnih aktih zajema kadrovske štipendiranje kot primarno, nato štipendiranje iz združenih sredstev, štipendiranje iz Titovega sklada, Kraigherjevega sklada, posebnih izobraževalnih skupnosti

– Raziskovalne skupnosti ter Zavoda z mednarodno znanstveno in tehnično sodelovanje.

#### Kadrovske štipendiranje

V šolskem letu 1987/88 se je v skladu s sistemsko opredeljeno štipendijsko politiko nadaljeval trend povečevanja deleža kadrovske štipendije, ki tako dejansko postajajo temeljna oblika štipendiranja. S tem pa postaja tudi štipendijska politika vse pomembnejši element načrtne in dolgoročne orientirane kadrovske in razvojne politike.

Za šolsko leto 1987/88 je bilo v Ljubljani razpisanih skupno 5745 kadrovske štipendije (kar je za 2% več kot leto poprej), po ljubljanskih občinah pa stanje prikazuje naslednja tabela: Razpis kadrovske štipendije 1987/88 po stopnjah izobrazbe in lj. občinah:

Stopnje zahtevnosti

OBČINA	III.-IV.	%	V.	%	VI.	%	VII.	%	SKUPAJ
Lj. Bežigrad	613	20,6	169	13,2	43	10,1	226	21,4	1051
Lj. Šiška	668	22,4	285	22,2	104	24,4	315	29,8	1372
Lj. Moste-Polje	843	28,3	158	12,3	70	16,4	146	13,8	1217
Lj. Center	529	17,8	545	42,4	173	40,6	250	23,7	1497
Lj. Vič-Rudnik	325	10,9	128	9,9	36	8,5	119	11,3	608
LJUBLJANA	2978	100	1285	100	426	100	1056	100	5745

V občini Lj. Šiška je bilo razpisanih skupno 1372 kadrovske štipendije, kar je za 104 štipendije (ali 7,6%) več kot v lanskem šolskem letu; med ljubljanskimi občinami pa je naša občina po številu razpisanih kadrovske štipendije na drugem mestu (po številu razpisanih kadrovske štipendije za visoko izobrazbo pa na prvem mestu).

Po zahtevnostnih stopnjah je razpis najbolj narasel na VII. stopnji, nato na V. stopnji, približno enak lanskem je na III.-IV. stopnji, stagniral pa je na VI. stopnji.

V primerjavi z razpisoma v letih 1985/86 in 1986/87 je stanje naslednje:

Stopnje zahtevnosti

Leto	III.-IV.	%	V.	%	VI.	%	VII.	%	Skupaj
1985/86	515	64,7	120	15,1	47	5,9	114	14,3	796
1986/87	662	52,7	240	18,9	113	8,9	253	20,0	1268
1987/88	668	48,7	285	20,8	104	7,6	315	22,9	1372



Tabela kaže, da se število razpisanih kadrovskih štipendij po letih in stopnjah zahtevnosti povečuje.

Po usmeritvah je največ štipendij razpisanih v kovinarstvu, strojništvu in na elektrotehniški usmeritvi na vseh stopnjah, na gradbeni na II-IV stopnji, na trgovski predvsem na II. in IV. stopnji ter za ekonomski V. in VII. stopnji.

Tudi v šolskem letu 1987/88 se je število razpisanih kadrovskih štipendij povečalo. Razmerje med štipendijami iz združenih sredstev in kadrovske štipendije gre vedno bolj v korist kadrovskih štipendij. Kljub temu še vedno ni razpisanih dovolj ustreznih kadrovskih štipendij, ki bi nadomestile štipendije iz združenih sredstev, tudi kvalifikacijska struktura razpisanih štipendij se prepočasno izboljšuje v prid višjim zahtevnostnim stopnjam.

Čeprav je kadrovskih štipendij vsako leto razpisanih več, jih tudi vsako leto več ostaja nepodeljenih – predvsem v trajno deficitarnih usmeritvah, to je v kovinarstvu, strojništvu, elektrotehniko in gradbeništvu in to do IV. stopnje zahtevnosti. V teh usmeritvah so razlogi za nepodeljene štipendije v glavnem v spolni strukturi in omejenem številu vsakoletne generacije učencev.

Vzroki za nepodeljene štipendije so tako objektivne narave – neusklajenost med potrebami združenega dela in namerami šolanja mladine, kot tudi subjektivni, saj kadrovske planiranje še vedno premalo vključuje planiranje štipendijske politike oz. se štipendije še vedno prevečkrat podeljujejo le na osnovi trenutnih potreb, največ za nižje zahtevnostne stopnje, brez vizije tehnološkega razvoja, ki zahteva visoko strokovno usposobljene kadre.

Naslednja tabela prikazuje gibanje števila razpisanih in podeljenih štipendij v letih 1981/82 do 1987/88:

LETO	Število razpisanih štip.	Število nepodeljenih štip.	% nepodeljenih štipendij
1981/82	718	174	24,2
1982/83	541	204	37,7
1983/84	635	153	24,1
1984/85	796	202	25,4
1985/86	966	223	23,1
1986/87	1330	439	33,0
1987/88	1372	Še ni podatkov	

Podatki o številu kadrovskih štipendistov po stopnjah izobrazbe od leta 1981 do leta 1986 v občini Lj. Šiška pa so naslednji:

LETO	III.-IV.	V.	VI.	VII.	SKUPAJ	Enoten 1. letnik
1981	763	481	79	268	1591	
1982	374	317	33	157	881	
1983	437	352	82	242	1113	
1984	696	463	53	236	1448	
1985	329	498	44	284	1460	305
1986	podatki še niso obdelani				1990	

Iz tabele je razvidno, da se je število podeljenih kadrovskih štipendij (prav tako kot število razpisanih štipendij) po vseh zahtevnostnih stopnjah od V. stopnje naprej povečalo, upadlo pa na III.-IV. zahtevnostni stopnji.

Da so že storjeni premiki glede kadrovske reprodukcije s pomočjo štipendiranja, nam prikaže razmerje med številom zaposlenih v občini in številom kadrovskih štipendistov. V letu 1986 je bilo v občini Lj. Šiška zaposlenih v družbenem sektorju 38366 delavcev, podeljenih pa 891 kadrovskih štipendij. Za šolsko leto 1987/88 je bilo razpisanih 1372 kadrovskih štipendij, torej znaša razmerje 3,6 (za vse ljubljanske občine pa 3,1).

Na osnovi sprememb strukture zaposlenih v združenem delu po stopnjah strokovne izobrazbe v občini Ljubljana Šiška v zadnjih letih lahko sklepamo, da se je podeljevanje kadrovskih štipendij prilagodilo kadrovskim zahtevam v združenem delu; posebej po letu 1980 smo v občini Ljubljana Šiška začeli nadpovprečno hitro zmanjševati precej velik razkorak v izobrazbeni strukturi med našo in drugimi ljubljanskimi občinami. Kljub temu imamo v občini Ljubljana Šiška najnižjo povprečno kvalifikacijsko strukturo (nižja je le še v občini Ljubljana Polje) – stanje nam kaže naslednja tabela (podatki so zbrani s statističnim raziskovanjem Rad – 10 ter s popisom zaposlenih Rad – 20 in veljajo na dan 31. 12. vsako leto). Glej še tabelo na str. 8.

Tabela: Delavci v združenem delu po stopnjah (formalno-pravne) izobrazbe v letu 1985

Občine %	Izobr. v %	Skupaj:	VII Visoka	VI Višja	V Srednja	Nižja
Lj. Bežigrad	100	10,4	6,3	21,6	61,7	
Lj. Center	100	14,2	8,8	28,3	48,7	
Lj. Moste-Polje	100	4,3	4,4	15,8	75,5	
Lj. Šiška	100	7,2	5,5	18,9	68,4	
Lj. Vič-Rudnik	100	14,0	6,3	19,7	60,0	
Ljubljana (Skupaj)	100	10,4	6,7	22,2	60,7	

Relativno nizka izobrazbena struktura zaposlenih v združenem delu občine Ljubljana Šiška na eni in velik človeški potencial<sup>1</sup>, ki ga v naši občini imamo na drugi strani pa zahtevata in omogočata tudi v prihodnje še aktivnejšo kadrovske politiko, katere temeljna sestavina bo tudi štipendijska politika.

<sup>1</sup> V občini Ljubljana Šiška ima stalno prebivališče največ študentov v SR Sloveniji, kar kaže naslednja tabela: študenti po vrstah šol in občini stalnega bivališča 1986/87

OBČINE	Višje š.	Visoke š.	Fakul. akad.	Umetn. akad.	Ostalo	Skupaj
Lj. Bežigrad	168	155	1099	19	2	1441
Lj. Center	81	82	529	27	5	719
Lj. Moste-Polje	216	150	837	21	7	1224
Lj. Šiška	232	225	1691	31	5	2179
Lj. Vič-Rudnik	229	162	1321	27	15	1739

#### Štipendiranje iz združenih sredstev

Štipendije iz združenih sredstev predstavljajo prehodno obliko štipendiranja v obdobju, ko nosilci kadrovske politike še ne zagotavljajo kadrovske štipendij v obsegu, ki ga načrtujejo srednjeročne in dolgoročne potrebe. Namen takega štipendiranja, ki temelji na kadrovskih potrebah, pri čemer je upoštevan tudi socialni vidik, je vzpostaviti razmerje med udeleženci v usmerjenem izobraževanju in nosilci štipendiranja, to je med šolajočo mladino in OZD.

Višina štipendije iz združenih sredstev je odvisna od gmotnega položaja štipendista in od kraja bivanja v času šolanja. Štipendije iz združenih sredstev se izračunavajo in podeljujejo na osnovi Samoupravnih sporazumov o štipendiranju v občinah (za ljubljanske občine je bil ta samoupravni sporazum objavljen v Ur. listu SRS, št. 33/86).

Število štipendistov iz združenih sredstev po stopnjah izobrazbe v občini Lj. Šiška v letih 1981 do 1986 kaže naslednja tabela:

Leto	III. IV.	V.	VI.	VII.	Skupaj	Enoten 1. letnik
1981	128	113	16	53	310	
1982	126	102	15	43	286	
1983	33	104	9	52	198	
1984	27	102	22	60	211	
1985	45	100	20	78	222	17
1986	15	140	19	62	236	

Večina štipendistov iz združenih sredstev se izobražuje na V. stopnji zahtevnosti in to v neproizvodnih usmeritvah; s podeljevanjem te vrste štipendij tem upravičencem se usklajuje strukturno neskladje pri kadrovskem štipendiranju.

Preusmerjanje štipendistov iz združenih sredstev na kadrovske štipendije gre še vedno prepočasno, saj nekatere OZD štipendiste zavračajo, češ, da že prejemo štipendijo iz združenih sredstev.

Višina kadrovskih štipendij in štipendij iz združenih sredstev:

Višina kadrovskih štipendij:

Po valorizacijah (1. 3. 1987 za 25% in 1. 6. 87 za 30%) znašajo štipendije:

- kadrovska štipendija brez dodatka 43.140 din
- kadrovska štipendija z dodatkom za deficitarnost 56.088 din
- kadrovska štipendija z razliko iz združenih sredstev 66.992 – od tega razlika 19.493).

Najvišja štipendija iz združenih sredstev je znašala 31. 12. 1986 55.736 din po dveh valorizacijah 1. 3. 1987 in 1. 6. 1987 za 25 in 30% pa 97.817 din, povprečna štipendija iz združenih sredstev pa je pred valorizacijami znašala 27.988, potem pa 49.119 din.

#### Štipendije Titovega sklada

V sklopu celotne štipendijske politike imajo štipendije Titovega sklada poseben pomen. Sklad naj bi stimuliral in vzpodbujal

izobraževanje mladih delavcev, učencev in študentov, ki so s svojim dosedanjim delom, prizadevnostjo in ustvarjalnostjo dosegli nadpovprečne delovne in študijske uspehe, so aktivni v družbenopolitičnih organizacijah, samoupravnih organih, družbenih organizacijah in društvih.

Po občinah je število razpisanih štipendij odvisno za učence in študente od števila prebivalcev, za mlade delavce pa od števila zaposlenih. V občini Lj. Šiška je bilo možno podeliti za učence in študente 4 (fond je bil izpolnjen), za mlade delavce pa 7 štipendij (podeljeni sta bili le dve).

Mlade delavce evidentirajo in predlagajo samoupravni organi OZD in delovnih skupnosti, pristojni za kadrovske področje na pobudo in po poprejšnji obravnavi družbenopolitičnih organizacij, posebej ZSMS v organizacijah združenega dela ali skupnosti za tiste mlade delavce, ki:

- se odločajo za izobraževanje iz dela ali ob delu - tudi za podiplomski študij in specializacijo
- imajo najmanj 2 leti delovne dobe in niso starejši od 35 let
- so s svojim dosedanjim delom, prizadevnostjo in ustvarjalnostjo dosegli nadpovprečne delovne uspehe v svojih delovnih okoljih

- ter so aktivni v DPO in društvih.

Štipendije za mlade delavce za študij iz dela in ob delu po enakih kriterijih lahko predlagajo OZD tudi izmed delavcev, zaposlenih v organizacijah združenega dela v nerazvitih republikah in SAP Kosovo, kjer združujejo sredstva in delo.

Učence in študente praviloma evidentirajo in predlagajo sveti šol po poprejšnji obravnavi družbenopolitičnih organizacij šole in organi konference ZSMS v občini, tiste, ki:

- so redno vključeni v usmerjeno izobraževanje
- dosegajo nadpovprečne učne uspehe v srednjih šolah praviloma odlični uspehi, v višjih in visokih šolah pa najmanj povprečno oceno 8

- so aktivni v družbenopolitičnih organizacijah, samoupravnih in delegatskih organih in društvih.

Na podlagi spremenjenih samoupravnih sporazumov o štipendiranju v SRS, se tudi mladim delavcem od 1. 9. 86 dalje valorizirajo štipendije vsake 3 mesece na podlagi uradno ugotovljenega povprečnega OD v preteklem obdobju. Višini štipendij Titovega sklada je v SRS znatno višja kot v ostalih republikah, kjer se zaradi upada pritoka iz članarin ali daril zbira manj sredstev in zato tudi krči obseg štipendiranja.

#### Štipendiranje učencev in študentov z izrazito nadpovprečnimi rezultati

Bistveno novost štipendiranja predstavlja štipendiranje nadarjenih, ki naj bi v celotnem okviru štipendiranja doprineslo k odkrivanju in stimuliranju potencialno najboljših kadrov.

Kriteriji, ki se upoštevajo pri podeljevanju teh štipendij, so naslednji:

- intelektualne sposobnosti, ugotavljajo se s testi - visoko nadpovprečne

- šolski uspeh - v osnovni šoli odlični, v srednji šoli odlični ali prav dober, izjemoma dober

- delovni rezultati - izmerljivi na tekmovanjih, praviloma na republiškem nivoju oz. višje

- delovni rezultati, ki niso kvantitativno merljivi, so pa izjemni na nekem področju (umetnost, glasba, šport...).

Dopolnitev štipendijskega sklada s kategorijo izrazito nadpovprečnih je narekovalo dejstvo, da del izrazito sposobnih potencialov ostane znotraj šolskega in delovnega okolja slabo izkoriščen, saj dosedaj nismo imeli celovitega sistema ustreznega odkrivanja, vzgojnoizobraževalnega dela, štipendiranja in zaposlovanja učencev in študentov z izrazito nadpovprečnimi rezultati. V občini Lj. Šiška je bilo v šolskem letu 1986/87 obravnavanih 25 predlogov za tovrstno štipendijo, podeljenih pa 20 štipendij.

Med vrstami vzgojnoizobraževalnih programov je delež teh štipendistov bistveno večji v programu naravoslovno-matematična usmeritev - in to v glavnem zato, ker so v teh programih učenci mnogo bolj zbrani po izrazito nadpovprečnih intelektualnih sposobnostih kot v ostalih programih.

Po ocenah naj bi te štipendije zajele okrog 2% vsakoletne generacije učencev, akcija za njihovo odkrivanje pa še ni v celoti zaživela - premajhen odziv je zlasti iz visokošolskih delovnih organizacij.

#### IZOBRAZBENA STRUKTURA ZAPOSLENIH V OBČINI LJUBLJANA ŠIŠKA TER IZOBRAŽEVANJE OB DELU IN IZ DELA

V planskih dokumentih za tekoče srednjeročno obdobje je velik poudarek dan tudi izboljšanju izobrazbene ravni že zaposlenih delavcev.

Po podatkih Zavoda SRS za statistiko (ti podatki se obdelujejo vsaki dve leti in podatka za leto 1987 še nimamo) je v naslednji tabeli prikazana kvalifikacijska struktura zaposlenih v naši občini v letu 1974-1985 in za primerjavo tudi v drugih ljubljanskih občinah.

Občine po letih	Izobrazba v %	Visoka VII.	Višja-VI.	Srednja V.	Nižja
Lj. Bežigrad	1974	7,1	3,5	16,2	73,2
	1976	8,0	4,0	18,2	69,8
	1978	8,5	4,6	18,6	68,3
	1981	9,2	5,6	19,8	65,4
	1983	9,9	6,2	20,5	63,4
	1985	10,4	6,3	21,6	61,7
Lj. Center	1974	11,5	6,1	26,9	57,5
	1976	12,1	6,2	25,7	56,0
	1978	12,2	7,4	26,1	54,3
	1981	13,2	7,7	26,4	52,7
	1983	14,1	8,3	26,7	50,9
	1985	14,2	8,8	28,3	48,7
Lj. Moste Polje	1974	3,3	2,5	12,1	82,1
	1976	3,6	2,7	13,1	80,6
	1978	3,5	3,2	12,7	80,6
	1981	4,1	3,8	14,1	78,0
	1983	4,2	4,3	14,8	76,7
	1985	4,3	4,4	15,8	75,5
Lj. Šiška	1974	4,0	3,2	13,0	79,8
	1976	5,5	3,5	14,8	76,2
	1978	5,1	4,0	15,2	75,7
	1981	6,2	4,5	16,8	72,5
	1983	6,7	4,8	17,3	71,2
	1985	7,2	5,5	18,9	68,4
Lj. Vič Rudnik	1974	11,4	4,1	15,6	68,9
	1976	12,6	4,5	18,8	64,1
	1978	13,5	4,8	18,2	63,5
	1981	13,5	5,2	18,5	62,8
	1983	13,8	5,8	18,7	61,7
	1985	14,0	6,3	19,7	60,0

Podatki kažejo, da se kvalifikacijska struktura počasi, vendar vztrajno povečuje v korist višjim zahtevnostnim stopnjam / občina Lj. Šiška je med ljubljanskimi občinami sicer šele na 4 mestu, slabšo kvalifikacijsko strukturo ima le občina Lj. Moste-Polje).

Dejstvo je, da bo tudi v prihodnje potrebno storiti večje premike na tem področju z učinkovitejšim usmerjanjem zaposlenih v permanentno izobraževanje.

S sedanjo kvalifikacijsko strukturo namreč ne bo mogoče slediti tehnološkemu razvoju, zmanjšati se bo moral delež zaposlenih delavcev z nižjimi stopnjami izobrazbe in povečati delež delavcev s srednjo, višjo in visoko izobrazbo. Jasno pa je, da izboljšanje kvalifikacijske strukture ne bo mogoče izboljšati s sedanjimi zmogljivostmi in strukturo vzgojnoizobraževalnega sistema oz. s prilivom iz šol. Izobraževanje odraslih je torej nujen in prepotrben vir pridobivanja strokovnega kadra.

Naslednja tabela kaže število rednih študentov in študentk ob delu po vrstah šol v letih 1985/86 in 1986/87 - s stalnim bivališčem v občini Lj. Šiška.

#### Redni študentje

	Sk.	Višje	Visoke	Fakult.	Umet. akad.	Ostalo
1985/86	1535	113	36	1352	34	6
1986/87	2179	232	225	1691	31	5

#### Študenti ob delu

	Sk.	Višje	Visoke	Fakult.	Umetn. akad.	Ostalo
1985/86	452	87	160	201	4	-
1986/87	531	98	186	245	2	-

Po podatkih anket, ki jih je občinska kadrovska služba pošiljala v OZD v občini Lj. Šiška, pa je prikazano funkcionalno izobraževanje delavcev po posameznih kvalifikacijah v letih 1985 in 1986:



Stopnja izobrazbe v %	1985	1986
I.	2,5	4,6
II.	11,4	10,6
III.	6,9	7,6
IV.	19,7	18,3
V.	29,2	27,7
VI/1	12,3	12,9
VI/2	0,1	0,1
VII/1	16,9	17,2
VII/2	0,9	0,9
VIII	0,1	0,1
Skupaj:	100,0	100,0

Dobljeni rezultati kažejo, da se število delavcev, ki so se funkcionalno izobraževali, povečuje; OZD se zavedajo pomembnosti znanja in dejstva, da potrebnega strokovnega kadra ne bo mogoče pridobiti le iz šol.

Kadrovski vidik je sestavni del tako srednjeročnih kot tudi letnih planov OZD, kjer predstavlja eno od pomembnih komponent tudi izboljšanje kvalifikacijske strukture že zaposlenih, v ta namen so izdelani programi izobraževanja ob delu, stalnega izpopolnjevanja in usposabljanja kadrov. Obstoji pa tudi precej zaviralnih dejavnikov: na eni strani so problemi s strani OZD – financiranje izobraževanja in nepripravljenosti omogočiti delavcem daljšo odsotnost z dela zaradi izobraževanja, po drugi strani pa nezainteresiranost delavcev, ki naj bi se izobraževali, prezaposlenost, nestimulativna politika nagajevanja in omejene možnosti napredovanja tudi po pridobitvi izobrazbe višje stopnje.

V bodoče bi bilo potrebno zagotoviti stalno in postopno izpopolnjevanje za vse zaposlene, posebej pa za tiste z neustrezno izobrazbo. Pogoj za uresničitev teh ciljev je tudi oblikovanje primerljivih materialnih pogojev, ki bodo zagotovili stalno vlaganje v izobraževanje in razvoj ter večje vrednotenje znanja, vse to pa je eden od temeljnih dejavnikov za doseganje hitrejšega razvoja gospodarstva in družbe kot celote.

**Komisija za spremljanje uresničevanja družbenega dogovora o kadrovski politiki**

## OSNUTEK

Na podlagi 82. in 177. člena statuta občine Ljubljana Šiška (Ur. list SRS, št. 13/86) je skupščina občine Ljubljana Šiška na . . . . seji zbora združenega dela, na . . . . seji zbora krajevnih skupnosti in na . . . . seji družbenopolitičnega zbora dne . . . . sprejela

## ODLOK O SPREMENBAH ODLOKA O PRIZNANJIH OBČINE LJUBLJANA ŠIŠKA

### 1. člen

V odloku o priznanjih občine Ljubljana Šiška (Ur. list SRS, št. 9/85) se 15. člen spremeni tako, da se glasi: »Zlata plaketa se podeljuje za življenjsko delo oziroma za izjemne delovne dosežke trajnega pomena na področju gospodarskih in družbenih dejavnosti ter samoupravnega in družbeno-političnega dela in življenja v občini.«

### 2. člen

V 16. členu se 3. odstavek spremeni tako, da se glasi:  
»Pri predlaganju za plakete se upošteva zlasti prispevek:

- a) na področju gospodarstva pri:
- razvoju samoupravnih in družbenoekonomskih odnosov v OZD
  - povečanju produktivnosti in razvoju tehnologije
  - uspešnem izvajanju novih proizvodnih programov v skladu z usmeritvami za prestrukturiranje gospodarstva
  - razvoju in uvajanju sodobnih znanstvenih, organizacijskih in tehnoloških metod
  - uspešnem vključevanju v mednarodno delitev dela
  - razvijanju in izvajanju inovacijske dejavnosti.
- b) na področju družbenih dejavnosti:
- pri vzgojnoizobraževalnem delu, strokovnem izobraževanju ter dopolnilnem funkcionalnem izobraževanju mladine in odraslih

- v telesni kulturi za vrhunske rezultate ter pri uveljavljanju množične telesnokulturne dejavnosti in rekreacije
  - za posebne kulturno-umetniške dosežke in stvaritve
  - za posebne dosežke v zdravstvu in socialnem varstvu.
- c) na področju političnega sistema, SLO in družbene samozaščite:
- pri negovanju in razvijanju revolucionarnih tradicij narodnoosvobodilne vojne
  - pri uresničevanju, razvijanju in utrjevanju socialističnih samoupravnih odnosov ter delegatskega sistema
  - za izredno prizadevnost in uspehe pri organizacijskem delu v družbenopolitičnih organizacijah, strokovnih združenjih in društvih
  - pri organiziranju in usposabljanju za splošno ljudsko obrambo in družbeno samozaščito.«

### 3. člen

V 19. členu se v 2. odstavku besede »februarja« nadomesti z besedo »marca«.

### 4. člen

Ta odlok začne veljati osmi dan po objavi v Uradnem listu SR Slovenije.

Št.:

Datum:

**Predsednik skupščine  
občine  
Ljubljana Šiška  
RADO ROTER**

### OBRAZLOŽITEV:

Skupščina občine Ljubljana Šiška v skladu z Odlokom o priznanjih občine vsako leto podeljuje plakete občine; možno je podeliti 2 zlati, 4 srebrne in 8 bronastih plaket. V zadnjih nekaj letih opažamo padanje števila predlogov za podelitev plaket, na razpis v letu 1987 pa se je odzvalo le 6 pobudnikov, ki so predlagali 9 kandidatov za dobitnike plaket. Tako je bilo lani podeljenih manj plaket kot pa je bilo razpisanih.

Ko so Komisija za odlikovanja in priznanja skupščine občine, strokovne komisije za posamezna področja ter predsedstvo OK SZDL Ljubljana Šiška analizirali vzroke za tako stanje, so prišli do zaključka, da takemu stanju botrujejo tudi sedanji, preživeli kriteriji in merila za podelitev plaket, ki gotovo niso najbolj ustrezni z ozirom na sedanjo stopnjo razvitosti gospodarskih, družbenopolitičnih in samoupravnih odnosov in razmer.

Zato je komisija za odlikovanja in priznanja pripravila predlog sprememb kriterijev za podelitev posameznih vrst plaket, da se bodo le-ti približali družbenoekonomskim in političnim razmeram, saj je mnenja, da posameznikov in organizacij združenega dela, ki bi zaslužili tovrstno priznanje v občini Ljubljana Šiška ne manjka.

Navedeni predlog sprememb je obravnaval tudi Koordinacijski odbor za kadrovska vprašanja pri Predsedstvu OK SZDL LJ Šiška in se z njimi strinja.

### PREDLOG SKLEPA:

Izvršni svet skupščine občine Ljubljana Šiška je na 109. seji dne 18. 1. 1988 določil osnutek odloka o spremembah odloka o priznanjih občine Ljubljana Šiška in predlaga zboru združenega dela, zboru krajevnih skupnosti in družbenopolitičnemu zboru, da ga obravnava in sprejme.

Izvršni svet predlaga vsem trem zborom skupščine, da v primeru nebitvenih pripomb k osnutku odloka o spremembah odloka o priznanjih občine Ljubljana Šiška, ta osnutek preoblikujejo v predlog in ga sprejmejo.

**IZVRŠNI SVET**