

URADNE OBJAVE

URADNE OBJAVE
OBČINSKIH SKUP-
ŠČIN: GORNJA RAD-
GONA, LENDAVA,
LJUTOMER IN MUR-
SKA SOBOTA

Leto XV

Murska Sobota, dne 19. novembra 1981

Št. 38

Odgovorni urednik:
Martin Vinčec

Vsebina:

326. Družbeni dogovor o uresničevanju kadrovske politike v občini Lendava.

Z namenom, da uresničujemo določila Ustave SRS, določila zakona o združenem delu, resolucijo o osnovah kadrovske politike v SRS, družbeni dogovor o uresničevanju kadrovske politike v SRS s spremembami in dopolnitvami, statut občine Lendava, stališča in sklepe družbenopolitičnih organizacij in izhajajoč iz spoznanja:

— da je uresničevanje družbeno dogovorjene kadrovske politike neločljiva sestavina razvoja socialistične samoupravne družbe,

— da je kadrovska politika nenehna sestavina vsakodne-
vne družbene in politične akcije,

— da je začrtovanje potreb po kadrih neločljiva sestavina
razvojnih programov samoupravnih organizacij in skupnosti,

— da je nujna neposredna odgovornost za oblikovanje in

uresničevanje kadrovske politike na vseh ravneh,

— da se zagotovijo v družbenih razmerah takšni pogoji, da se
bo uveljavila neodtujljiva pravica in skupni interesi delovnih ljudi
in občanov kot temeljnih nosilcev kadrovske politike,

— da se uresničujejo načela, ki izhajajo iz vsebine Titove
pobude o kolektivnem delu, vodenju in odgovornosti,

— da so kadri nosilci temeljnih ciljev družbenega razvoja
občine Lendava

SKLENEMO

temeljne organizacije združenega dela in druge samoupravne
organizacije in skupnosti z območja občine Lendava,

Skupščina občine Lendava

Občinska konferenca ZKS Lendava

Občinska konferenca SZDL

Občinski svet Zveze sindikatov Slovenije

Občinska konferenca ZSMS

Občinska organizacija ZZB

Občinska izobraževalna skupnost

Občinska zdravstvena skupnost

Občinska skupnost otroškega varstva

Socialno skrbstvo

Skupnost za zaposlovanje

Raziskovalna skupnost

Kmetijsko-zemljiška skupnost

Kulturna skupnost

TELESNO-KULTURNA SKUPNOST

DRUŽBENI DOGOVOR O URESNIČEVANJU KADROVSKE POLITIKE V OBČINI LENDAVA

TEMELJNE DOLOČBE

1. člen

Udeleženci družbenega dogovora se zaveujemo, da bomo v svoji
samoupravljalni in delovni aktivnosti uresničevali dogovorjeno ka-
drovsko politiko ter s tem zagotavljali hitrejši družbeno-ekonomski
razvoj, razvoj socialističnih samoupravnih odnosov in vsestransko raz-
vijali svobodno socialistično osebnost kot temelj ustvarjalca samo-
upravnih odnosov.

2. člen

Udeleženci se s tem družbenim dogovorom zaveujemo, da bomo
upoštevali enotna načela in uporabljali enotna merila pri oblikovanju
demokratske, javne in načrtno kadrovske politike ter pri določanju
metod in postopkov za njeno uresničevanje, zlasti pa si bomo prizade-
vali:

— za vzgojo, razvoj in uveljavitev človeka kot svobodne sociali-
stične osebnosti, ki v združenem delu skladno z družbenimi potrebami in
svojimi sposobnostmi ter pridobljenim znanjem tvorno sodeluje pri
ustvarjanju, delitvi in porabi ustvarjenih dobrin socialistične samo-
upravne družbe, še zlasti pri uresničevanju načela delitve po delu in
rezultatih dela.

— za samoupravno zasnovanost in usmerjenost kadrovske politike,
ki izhaja iz družbeno-ekonomskega in političnega položaja delovnega
človeka in občana v naši družbi.

— za dolgoročno načrtovanje potreb po kadrih za njihovo izobra-
ževanje in usposabljanje v skladu s planskimi akti samoupravnih or-

ganizacij in skupnosti ter družbenopolitičnih skupnosti.

— za organizirano in sistematično spremljanje razvoja kadrov,
programiranje in organiziranje osebnemu in družbenemu razvoju
ustreznih vzgojno-izobraževalnih oblik in vsebin in z rezultati dela
usklajeno kadrovanje, razporejanje in napredovanje kadrov.

— za enotnost ciljev in celovitost meril kadrovske politike ter za
demokratskost in doslednost pri njihovem uresničevanju.

— za demokratičnost in javnost vseh kadrovskih postopkov,

— za razvijanje kolektivnega dela, odločanja in odgovornosti v
organih in telesih družbenopolitične skupnosti, družbenopolitičnih or-
ganizacij, samoupravnih interesnih skupnosti in drugih družbenih or-
ganizacij in skupnosti, vključujoč tudi individualno odgovornost vsa-
kega člana kolektivnega organa ali telesa, oziroma vsakega posame-
znega nosilca javne funkcije.

— za zagotavljanje doslednega izvajanja načel in meril pri kadro-
vanju kadrov za področje splošne ljudske obrambe in družbene samo-
zaščite.

— za tako kadrovsko politiko na področju mednarodnih odnosov,
ki bo temeljila na sistemu socialističnega samoupravljanja, ki bo zago-
tavljala uspešno opravljanje del in nalog na področju mednarodnih
odnosov in ki bo prispevala k povečevanju ugleda socialistične Jugo-
slavije v drugih deželah.

— za uresničevanje vsebine in smotrov kadrovske politike bomo
dosledno uresničevali usrezno zastopstvo pripadnikov madžarske na-
rodnosti pri vključevanju v vse oblike samoupravnega in družbenopo-
litičnega organiziranja narodnostno mešanega območja občine.

3. člen

Za uresničevanje vsebine in smotrov kadrovske politike se udeleženci obvezujemo, da bomo:

- zagotavljali izdelavo, vsklajevanje in dopolnjevanje skupnih osnov in kriterijev razvidov del oz. nalog v združenem delu,
- zagotavljali stalen in enoten sistem načrtovanja kadrovskih potreb na vseh ravneh v skladu z razvojnimi programi v združenem delu,
- oblikovali temeljna izhodišča za dolgoročno, srednjeročno in letno planiranje potreb po kadrih v okviru planskih dokumentov, podpisnikov,
- v zvezi z volitvami in delegiranjem delegatov uresničevali stalno evidentiranje, načelo zamenljivosti in gibljivosti kadrov,
- oblikovali enotna merila in postopke pri kadrovanju delovnih ljudi in občanov za opravljanje najodgovornejših nalog in funkcij,
- vzpodbujali izumiteljstvo, inovatorstvo in racionalizacijo ter druge oblike kreativnosti kadrov,
- uveljavljali odlikovanja SFRJ in družbena priznanja kot oblike družbenega priznanja za dela in dejanja, ki naj vzpodbujajo delovne ljudi, občane, OZD in druge organizacije in skupnosti za še večji splošni napredek socialistične samoupravne družbe,
- oblikovali kriterije za upravljanje strokovnih del s področja kadrovske politike,
- vse naloge iz dogovora z ustreznimi določbami konkretizirali v svojih samoupravnih aktih.

RAZVIDI DEL IN NALOG

4. člen

Pri izdelavi razvidov del in nalog bomo udeleženci dogovora izhajali iz skupnih metodoloških osnov, katerih izdelave bodo v skladu z družbenim dogovorom v SRS zagotavljali Gospodarska zbornica za področje gospodarstva in samoupravne interesne skupnosti za področje družbenih dejavnosti, za vse druge pa ustrezní republiški organi.

5. člen

Na osnovi 4. člena bomo udeleženci upoštevali tekoče in razvojne potrebe TOZD, samoupravne organizacije in skupnosti in pri oblikovanju razvida del in nalog zasledovali naslednje cilje

- racionalno in smotro delitev del in nalog ter razmejitev pravic, obveznosti in odgovornosti,
- združevanje sorodnih in po zahtevnosti enakovrednih del in nalog tako, da bodo najboljše izkoriščena strokovna znanja in sredstva za delo,
- določanje pogojev, ki jih mora delavec izpolnjevati za opravljanje določenih del in nalog, z upoštevanjem zahtevanih psihofizičnih in drugih sposobnosti, smeri strokovne izobrazbe, vrste odgovornosti, delovnih izkušenj in drugih posebnih zahtev,
- oblikovanje razpisov in objav del in nalog,
- programiranje novih profilov kadra in njihovega znanja,
- pripravo programov izobraževanja za delo, ob delu in iz dela,
- zaposlovanje invalidov, težje zaposljivih in za delo manj zmognih oseb,
- smotro organizacijo in izvajanje varstva pri delu.

6. člen

Razvidi del, oziroma nalog morajo obsegati opis del oziroma nalog temeljne značilnosti, zahtevnosti in odgovornosti ter:

- zahtevano stopnjo in smer strokovne izobrazbe, oziroma z delom pridobljene delovne zmognosti,
- psihofizične in druge zmognosti (dopustna mera invalidnosti),
- delovne pogoje, v katerih se naloge izvajajo (ekološki pogoji, temperatura, vlaga, ropot, enoličnost gibov itd),
- vrsta odgovornosti (strokovna, organizacijska, materialna),
- potrebne delovne izkušnje,
- posebne pogoje in zahteve glede na predpise o varstvu pri delu
- posebne zahteve (npr. funkcionalna znanja, družbenopolitična usposobljenost, osebnostne lastnosti).

Pri izdelavi razvidov del in nalog bomo udeleženci zagotavljali objektivno določanje stopnje in smeri strokovne izobrazbe, delovnih izkušenj in drugih pogojev. Praviloma bomo določali eno stopnjo izobrazbe. Izjemno bomo alternativno določili največ dve stopnji izobrazbe za dela in naloge, ki jih udeleženci DD posebej določijo v razvidu del in nalog.

7. člen

Za opravljanje najodgovornejših del in nalog se bo zahtevalo najmanj 5 let delovnih izkušenj. Zahtevne delovne izkušnje pa naj ne bodo na takih delih in nalogah, ki bi preveč zoževale možnosti kandidiranja na razpisana dela in naloge.

8. člen

Delavec ima na podlagi zakona pravico in dolžnost opravljati dela in naloge, ki ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi oz. delom pridobljeni delovni zmognosti, za katere je sklenil delovno razmerje.

Udeleženci dogovora bomo v svojih samoupravnih splošnih aktih določili postopek, način in kriterije za ugotavljanje z delom pridobljene delovne zmognosti.

9. člen

Udeleženci se bomo zavzemali, da bodo samoupravne organizacije in skupnosti v svojih samoupravnih splošnih aktih opredelile dela oz.

naloge, ki se lahko opravljajo na podlagi pogodbe o delu in določila kriterije, ki bodo zagotavljali smotro in družbeno upravičeno zaposlovanje upokojujencev pri teh delih oziroma nalogah, glede na njihovo strokovno izobrazbo oziroma z delom pridobljeno delovno zmognost, upošteva je hkrati tudi njihovo zdravstveno stanje. Zavzemali se bomo tudi za dosledno izvajanje zakonskih določil glede spremljanja in preverjanja zaposlovanja upokojujencev po pogodbi o delu. Pri določanju kriterijev o smotrnosti in družbeni upravičenosti zaposlovanja upokojujencev v zvezi s prvim odstavkom tega člena, so temeljna org. združenega dela ter druge org. in skupnosti dolžne upoštevati možne, nadomestitve zaposlenih upokojujencev z notranjimi preместitvami in zaposlovanjem nezaposlenih delavcev.

10. člen

Udeleženci se zavzemamo, da bodo OZD in druge samoupravne organizacije in skupnosti na podlagi psihofizičnih zahtev opredelile v svojih samoupravnih splošnih aktih dela in naloge tudi tako, da omogočijo zaposlovanje invalidom in drugim za delo manj zmognim osebam.

NAČRTOVANJE KADROV IN IZOBRAŽEVANJE

11. člen

Udeleženci dogovora bomo načrtovanje kadrov in izobraževanja vključevali kot neobhodni del v svoje kratkoročne srednjeročne in dolgoročne planje razvoja.

Kadrovske deli planov morajo obsegati najmanj:

- potrebe po kadrih, prikazane po objektivnih strokovnih in poklicnih zahtevah glede na sedanje in razvojne naloge,
- plan predvidene zagotovitve kadrov (za razvoj, fluktuacijo in naraven odliv),
- plan izobraževanja, stalnega izpopolnjevanja in usposabljanja kadrov,
- plan dejavnosti in ukrepov za razvoj inventivne in inovacijske dejavnosti,
- plan štipendiranja s predvidenim kadrovanjem nadpovprečnih mladih delavcev za Titov sklad,
- plan za urejanje stanovanjskih in socialnih razmer ter drugih vprašanj družbenega standarda v skladu s samoupravnim sporazumom o minimalnih standardih za življenje in kulturne razmere pri zaposlovanju delavcev,
- plan zagotovitve zdravstvenega varstva in varstva pri delu.

12. člen

Usklajevanje planov potreb po kadrih glede na objektivne možnosti občine opravita Izvršni svet Skupščine občine in občinska skupnost za zaposlovanje tako, da se izdela dolgoročna kadrovska projekcija, srednjeročni plani in letni plani zaposlovanja kot enotno grafično družbenega plana občine za določeno obdobje.

13. člen

Za stalno, organizirano izpopolnjevanje in usposabljanje poslovnih delavcev, delavcev v zunanji trgovini, tehnično tehnoloških, kadrovskih in drugih strokovnih delavcev v gospodarstvu je treba zagotoviti preko ustreznih nosilcev izobraževanja možnosti, da se ti delavci izpopolnjujejo v skladu s plani izobraževanja.

14. člen

Udeleženci bomo v skladu s svojimi planskimi dokumenti: — ugotavljali potrebe o stalnem izobraževanju delavcev v smislu samoupravne naravnanoosti vzgoje in izobraževanja za delo in samoupravljanje,

— oblikovali vzgojno izobraževalno politiko v skladu z odločilno vlogo združenega dela pri oblikovanju razvoja in vsebine vzgoje in izobraževanja,

— s svobodno menjavo dela zagotavljali možnost uresničevanja vzgoje in izobraževanja za delo in sampravljanje,

— skrbeli za načrtovanje in izobraževanje kadrov, ki so potrebni v dvojezičnem šolstvu in za izvajanje v ustavi SRS in statutu občine Lendava določene dvojezičnosti.

Udeleženci bomo aktivno sodelovali v usmerjenem izobraževanju pri oblikovanju vzgojno izobraževalnih programov in oblik izobraževanja, spodbujali svoje najuspešnejše delavce za neposredno sodelovanje pri vzgojno izobraževalnem delu v vzgojno izobraževalnih organizacijah, vključevali učence, ki smo jih usmerili v izobraževanje, v proizvodno delo, samoupravno prakso in družbenopolitično aktivnost.

16. člen

Udeleženci bomo kot osnovni nosilci poklicnega usmerjanja skupaj s strokovno službo občinske skupnosti za zaposlovanje

— ugotavljali sposobnosti in delovne zmognosti zaposlenih delavcev in jih usmerjali na taka dela in naloge, na katerih bodo lahko najbolj učinkoviti,

— usmerjali zaposlene delavce v poklicno izobraževanje ob delu in iz dela kot tudi v oblike družbenopolitičnega izobraževanja,

— spremljali uspešnost delavcev pri delu samoupravljanju in izobraževanju.

17. člen

Udeleženci bomo enotno usmerjali študij ob delu in iz dela v okviru naših kadrovskih interesov in se v zvezi s študijem dogovorili za enotne pravice in obveznosti, ki se nanašajo na:

- pravice in obveznosti delavcev — udeležencev izobraževanja ob delu in iz dela
- pravice in obveznosti OZD in skupnosti

18. člen

Delavec ima pravico do izobraževanja ob delu in iz dela ter do povrnitve dogovorjenih stroškov v naslednjih primerih:

- če obstojajo v organizaciji združenega dela oz. samoupravni skupnosti potrebe po kadrih s to 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 in samoupravni skupnosti izkazal upravičenost do izobraževanja ob delu.
- če se obveže, da bo po končanem šolanju ostal v organizaciji združenega dela oz. v samoupravni skupnosti toliko časa kolikor je trajalo šolanje po statutu šole.

19. člen

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

- kriti stroške izobraževanja ob delu za vpisnino in šolnino za seminarske in laboratorijske vaje, lahko pa tudi za prevozne stroške z javnim prevoznim sredstvom in nočnino.
- omogočiti izrabo izrednega dopusta in sicer: za vsak letnik 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 OZD, oziroma samoupravni delovni skupnosti najmanj toliko časa, kot je trajalo šolanje, statutu šole.

20. člen

TOZD in druga samoupravne organizacije in skupnosti sklenejo z delavcem, ki ga napotijo na šolanje ali dopolnilno izobraževanje ustrezno pogodbo. V pogodbi natančneje odločijo pravice in obveznosti delavcev in organizacije združenega dela v zvezi s šolanjem v skladu z določili tega družbenega dogovora.

21. člen

Glede na obstoječo kadrovske strukturo v OZD ter upoštevajoč potrebe po kadrih v prihodnje, bodo udeleženci izločali ustrezajoči del dohodka za strokovno in družbenopolitično izobraževanje. Obseg sredstev, ki jih bodo izločali za izobraževanje, se določi za tekoče leto v letnem načrtu proizvodnje in razvoja OZD oziroma v finančnem načrtu. Pri tem bodo za štipendiranje namenili najmanj toliko sredstev, kolikor je dogovorjeno z ustreznim družbenim dogovorom.

22. člen

Sredstva, izločena za izobraževanje bomo udeleženci uporabili za potrebe strokovnega političnega in družbenoekonomskega izobraževanja delavcev in za štipendiranje.

NAČELA IN MERILA KADROVANJA ZA OPRAVLJANJE NAJODGOVORNEJŠIH NALOG IN FUNKCIJ

23. člen

Udeleženci dogovora bomo v medsebojnem sodelovanju skrbeli za načrtno, stalno in pravočasno kadrovanje kadrov za najodgovornejša dela oz. naloge in funkcije v telesih družbenopolitičnih organizacij, družbenopolitičnih skupnosti, temeljnih in drugih samoupravnih organizacij, krajevnih skupnosti, samoupravnih interesnih skupnosti, društev ter drugih organizacij.

24. člen

Udeleženci bomo pri kadrovanju najodgovornejših delavcev dosledno uveljavljali načelo demokratičnosti in javnosti, celovitosti idejnopolitičnih in moralnih kvalitet, ustreznih znanj in ustrezne zastopnosti neposrednih proizvajalcev in drugih delovnih ljudi ter občanov, upoštevajoč ustrezno zastopstvo pripadnikov madžarske narodnosti.

25. člen

Udeleženci bomo pri izbiri kandidatov iz 23. člena dogovora upoštevali zlasti naslednje kvalitete:

- da kandidati s svojim delom dokazujejo opredeljenost za socialistično samoupravljanje in uresničevanje zgodovinskih interesov delavskega razreda.
- da razvijajo socialistično samoupravno demokracijo na osnovi delegatskih odnosov in da v procesu planiranja dosledno uresničujejo družbene dogovorjene naloge.
- da imajo pozitiven odnos do pridobitev NOV in socialistične revolucije, bratstva in enotnosti jugoslovanskih narodov in narodnosti, do politike neuvrščenosti, do uresničevanja koncepta SLO in družbene samozaščite.
- da imajo strokovne, organizacijske in druge potrebne delovne in človeške sposobnosti za upoštevanje in usklajevanje interesov s širšimi družbenimi interesi.
- da izvajajo načelo, da samo delo in rezultati dela določajo družbenoekonomski položaj človeka v družbi.

— da spoštujejo zakonitost, izpričujejo moralno odgovornost za gospodarjenje s sredstvi v družbeni lasti ter imajo sposobnost za povezovanje pravic in odgovornosti in tako na podlagi svojih prizadevanj in rezultatov dela uživajo ugled in zaupanje v okolju, v katerem delajo in živijo.

26. člen

- Udeleženci dogovora bodo preko koordinacijskega odbora za kadrovska vprašanja pri OK SZDL vsklajevali kadrovske interese:
 - kadar je širšega ali posebnega družbenega pomena.
 - ko je treba usklajevati neenotna mnenja in stališča pri konkretni kadrovski rešitvi.
 - pri obravnavanju kadrovskih vprašanj za člane razpisnih komisij — predstavnikov družbene skupnosti.
 - pri kadrovanju učiteljev za dopolnilni pouk materinščine otrok delavcev, ki so na začasnem delu v tujini, in socialnih delavcev za delo z delavci, zaposlenimi v tujini.
 - pri obravnavanju drugih kadrovskih vprašanj.
- Nosilci konkretnih kadrovskih rešitev so dolžni obravnavati mnenja koordinacijskega odbora za kadrovska vprašanja pri OK SZDL in o tem obvestiti ta organ.

27. člen

- Udeleženci bomo v praksi spremljali uspešnost dela poslovnih organov po kriterijih iz 25. člena in kriterijih iz lastnega samoupravnega akta. Preverjena uspešnost poslovnih organov in delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostmi je osnova za ukrepanje:
 - prenehanje funkcije pred potekom mandata
 - eden od kriterijev za ponovno izbiro po postopku kadrovanja delavcev za individualne poslovodne organe in za predsednike kolegijskih poslovnih organov, ki je sestavni del DD
 - drugi ukrepi (evidentiranje za odgovornejša dela in naloge, predlogi za družbena priznanja)

28. člen

Udeleženci bomo uveljavljali načelo, da bo delavec, ki opravlja poslovodno ali javno družbeno funkcijo, ko izpolni pogoje za upokožitev, prenehal opravljati to dolžnost. Izjeme so lahko v primerih, ko to zahteva širši družbeni interes in konkretne možnosti kadrovskih rešitev.

29. člen

Udeleženci bomo o evidentiranih kandidatih za družbene funkcije in poslovodne organe ter za delavce pri izvajanju najodgovornejših nalog vodili kadrovske evidence, jo izpopolnjevali in uporabljali ob konkretnih obravnavah kadrovskih vprašanj.

30. člen

Udeleženci bomo pri kadrovanju poslovnih delavcev — kadar to zakon drugače ne določa — zahtevali najmanj višjo strokovno izobrazbo. Za vse ostale delavce s posebnimi pooblastili in odgovornostmi pa tudi s 4-letno srednjo izobrazbo, kadar zakon to dovoljuje.

31. člen

Pereče kadrovske probleme, ki se nanašajo na delavce s posebnimi pooblastili in odgovornostmi, si bomo udeleženci dogovora prizadevali usklajevati tudi s pomočjo koordinacijskega odbora za kadrovska vprašanja pri predsedstvu OK SZDL.

KADROVANJE NA PODROČJU MEDNARODNIH ODNOSOV

32. člen

Udeleženci dogovora bomo v skladu z DD o kadrovski politiki v SFRJ in SRS evidentirali v okviru kadrovskih planov tudi kandidate za strokovne delavce in funkcionarje za delo v republiki, federaciji in na področju mednarodnih odnosov.

33. člen

Predlog za kandidate iz 32. člena bomo usklajevali v koordinacijskem odboru za kadrovska vprašanja pri OK SZDL.

34. člen

Udeleženci bomo zagotovili, da bo pri delavcih na področju mednarodnih odnosov spoštovano načelo rotacije in reelekcije ter da se bo delavcem, ki so sklenili delovno razmerje v republiških in zveznih organih, družbenopolitičnih organizacijah ali mednarodnih organizacijah, po prenehanju delovnega razmerja v teh organih in organizacijah omogočila vrnitev na delo v TOZD, drugo samoupravno organizacijo in skupnost, iz katere so odšli na delo na področje mednarodnih odnosov. Udeleženci bomo enako pravico zagotovili tudi zakoncem teh delavcev.

DRUŽBENA PRIZNANJA

35. člen

Udeleženci bomo spremljali delo in aktivnost delovnih ljudi in občanov, organizacij združenega dela, družbenih organizacij in društev, da bomo lahko pravočasno dajali pobudo za družbena priznanja:

- odlikovanja SFRJ,
- priznanja občine Lendava,
- druga družbena priznanja

 V delovnih organizacijah, društvih, DPO in KS bomo v ta namen oblikovali stalne komisije, v drugih sredinah pa občasna telesa.

36. člen

Družbena priznanja so sestavni del kadrovske politike in ne te priznanja za dosežene uspehe, ampak tudi vzpodbuda za nadpovprečna prizadevanja delavcev, delovnih ljudi in občanov, organizacij združenega dela in drugih organizacij.

Družbena priznanja se podeljujejo na svečan način v ustreznem okolju in se tudi javno objavijo.

DOLOČBE DRUGIH PODROČIJ KADROVSKE POLITIKE

37. člen

Udeleženci smo se dogovorili, da OZD in druge samoupravne organizacije in skupnosti pri pridobivanju kadrov ne bomo nelojalno konkurirale in sicer:

— delavcem, ki so med študijem prejeli štipendijo pri drugi OZD ne bomo v nobenih oblikah izplačali denarnega nadomestila za poravnava štipendijskih obveznosti, razen, če se s prizadeto OZD drugače ne sporazumemo.

— strokovnih delavcev in deficitarnih poklicnih področij ne bomo neposredno vabili sklenitvi delovnega razmerja, razen, če se s prizadeto OZD drugače dogovorimo.

38. člen

Za vzpodbujanje množične inovacijske dejavnosti, ki vplivajo na boljše rezultate gospodarjenja, bomo udeleženci v svojih samoupravnih aktih s tega področja ovrednotili posamezno vrsto kreativnosti in zanjo uredili stimulatívni sistem nagrajevanja.

39. člen

Za kadre deficitarnih, nujno potrebnih poklicev, brez katerih bi pri osnovni dejavnosti nastale večje motnje, bomo podpisniki zagotavljali kadrovska stanovanja.

V svojih samoupravnih splošnih aktih bomo opredelili, za katere delavce se namenijo kadrovska stanovanja in pod kakšnimi pogoji se lahko stanovanje iz lastnega stanovanjskega fonda prekvalificira v kadrovska stanovanja.

40. člen

Udeleženci dogovora se sporazumemo, da bomo omogočili svojim delavcem, ki so postali invalidi zaradi bolezni ali nesreče, da ostanejo še naprej v OZD ter jih razporedili k ustreznim nalogam, jih za to usposobili in jim zagotovili ustrezne delovne pripomočke.

41. člen

Udeleženci bomo zagotavljali socialno varnost starejšim delavcem in sicer ženskam starim nad 50 let, oz. s 30. leti delovne dobe, moškim pa nad 55 let, oz. s 35 let delovne dobe, ki ne morejo več uspešno opravljati del oziroma nalog, za katere so bili razporejeni in sicer tako, da jim zagotovijo enak osebni dohodek kot so ga imeli pred razporeditvijo na manj zahtevno delo, predvsem ž merili in kriteriji minulega dela.

STROKOVNO DELO PRI URESNIČEVANJU KADROVSKE POLITIKE

42. člen

Da bi lahko dogovorjeno kadrovsko politiko izvajali v neposredni delovni in samoupravljalški praksi, mora biti opredeljena vloga in sistemsko vsklajeno delovanje nosilcev kadrovske funkcije na nivoju organizacije združenega dela in na nivoju občine. Zato se udeleženci tega dogovora zavezujejo, da bomo organizirali kadrovska služba v organizacijah združenega dela v skladu z določili iz 45. člena DD ter opredelili kadrovske funkcije interesnih skupnosti in družbenopolitičnih organizacij, ki bodo ob upoštevanju znanstvenih in teoretičnih spoznanj kadrologije sposobne opravljati zahtevne kadrovske naloge, ki izhajajo iz dogovorjene kadrovske politike.

43. člen

Udeleženci bomo 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 usposabljanje kadrov za strokovno, samoupravno in družbenopolitično delo, spremljanje strokovnega razvoja kadrov, informiranje, delitev osebnih dohodkov, priprava samoupravnih aktov, ki urejajo delovna razmerja, varstvo pri delu in zaščito zdravja zaposlenih ter življenjske, kulturne in socialne razmere.

44. člen

Pri izbiri kandidatov za kadrovske službe bomo udeleženci upoštevali, da gre za tako odgovorno, strokovno izobrazbo, z ustreznimi moralnopolitičnimi vrtilinami, s pravilnim odnosom do samoupravljanja in delitve po delu.

Udeleženci soglašamo, da morajo imeti vodje kadrovskih služb in strokovni delavci najmanj višješolsko izobrazbo.

45. člen

Kadrovske službe morajo biti praviloma organizirane v temeljnih organizacijah združenega dela in sicer:

— OZD, ki imajo zaposlenih do 350 delavcev, bodo zaposlili najmanj enega strokovnega delavca,

— OZD, ki imajo nad 350 zaposlenih, bodo zaposlili najmanj dva strokovna delavca,

— OZD z več kot 500 zaposlenih pa bodo zaposlili najmanj tri ali več strokovnih delavcev.

Določila tega člena veljajo ne glede na to, če imajo OZD organizirane kadrovske službe na nivoju DO izven občine.

46. člen

Strokovna dela za opravljanje kadrovske funkcije na nivoju občine opravljata kadrovska služba pri IS SO Lendava in Občinska skupnost za zaposlovanje.

47. člen

Udeleženci dogovora se bomo zavzemali za poenotenje in širjenje kadrovske evidence v enotni občinski kadrovske informacijski sistem, ki bo sestavni del kadrovskega informacijskega sistema v SR Sloveniji.

Kadrovske informacijske sisteme bi naj omogočal stalno spremljanje in analiziranje razvoja in rasti kadrov, kontrolo nad uresničevanjem projekcij in planov kadrov in izobraževanja, nudil naj bi podatke o strokovni usposobljenosti in družbenopolitični angažiranosti posameznih kadrov za potrebe evidentiranja kandidatov za vse pomembnejše funkcije in naloge družbenopolitičnih organizacij, družbenopolitične skupnosti, samoupravnih interesnih skupnosti in organizacij združenega dela, kakor tudi za delo na področju mednarodnih odnosov ter druge potrebne podatke za vse nosilce kadrovske politike.

IZVAJANJE DRUŽBENEGA DOGOVORA O TEMELJNIH KADROVSKE POLITIKE

48. člen

Odgovornost za spremljanje in izvajanje družbenega dogovora sprejemamo udeleženci vsak za svoje področje delovanja oz. za naloge, za katere smo se zavezali s tem dogovorom. Hkrati se udeleženci obvezujemo, da bomo zagotovili javno obveščanje o izvajanju nalog, omogočili kontrolo izvrševanja svojih obvez in najmanj enkrat letno obravnavali izpolnjevanje svojih nalog. Izvajanje nalog, ki smo jih prevzeli s tem dogovorom, bomo vgradili v svoje letne programe dela.

49. člen

Udeleženci dogovora bomo določila tega dogovora opredelili v svojih samoupravnih splošnih aktih v roku 6 mesecev po sprejemu tega družbenega dogovora.

50. člen

Izvajanje dogovora bo spremljal odbor udeležencev družbenega dogovora o uresničevanju kadrovske politike v občini Lendava in najmanj enkrat letno opravil analizo izvajanja. Odbor udeležencev šteje 15 članov: Odbor je sestavljen po kriterijih, ki jih izdelata komisija za volitve in imenovanja SO Lendava tako, da imajo večje OZD, SO in OK SZDL v odboru po enega delegata, manjše OZD in druge samoupravne delovne skupnosti, glede na izdelana merila pa skupaj po enega delegata.

Odbor si iz svoje srede na predlog KO za kadrovska vprašanja pri OK SZDL izvoli predsednika in namestnika predsednika.

51. člen

Kadar odbor udeležencev ugotovi, da udeleženci ne izpolnjujejo obveznosti po družbenem dogovoru, obvesti o tem samoupravni organ udeležencev in ga zadoži, da v roku 30 dni poda obrazložitev oziroma pojasnilo, kako bo ukrepal in zagotovil dosledno spoštovanje družbenega dogovora.

V primeru, da udeleženec ne ravna v skladu s 1. odstavkom tega člena, odbor udeležencev sklicuje razširjeno sejo s predstavniki samoupravnih organov udeleženca in družbenopolitičnih organizacij na nivoju občine in občinske skupščine zaradi ugotavljanja družbenopolitične odgovornosti.

Če udeleženci tega družbenega dogovora ne bomo uskladili svojih samoupravnih splošnih aktov v roku, ki je določen v 49. čl. tega dogovora, bo družbeni pravobranilec samoupravljanja predlagal sodišču združenega dela, da oceni zakonitost samoupravnih splošnih aktov, v katerih bi morale biti opredeljene določbe tega dogovora.

52. člen

Odbor udeležencev posluje po poslovniku, ki ga sprejme v treh mesecih po izvolitvi.

53. člen

Organizacijska, tehnična in administrativna opravila za odbor udeležencev dogovora bo opravljala kadrovska služba pri izvršnem svetu SO Lendava.

PREDHODNE IN KONČNE DOLOČBE

54. člen

Predloge za spremembe in dopolnitve družbenega dogovora lahko dajejo udeleženci dogovora in odbor udeležencev za spremljanje izvajanja tega dogovora. Predloge za spremembo in dopolnitve tega družbenega dogovora je treba posredovati odboru udeležencev za spremljanje izvajanja tega družbenega dogovora. Spremembe in dopolnitve se sprejemajo po istem postopku kot družbeni dogovor. Pobudo za spremembe in dopolnitve dogovora lahko da vsak udeleženec dogovora.

55. člen

K temu družbenemu dogovoru lahko naknadno pristopijo druge zainteresirane organizacije, skupnosti in organi, ki niso sodelovali pri njegovi sklenitvi in sicer s predložitvijo pismene izjave o pristopu.

56. člen

Ta družbeni dogovor je sklenjen, ko ga podpiše več kot polovica vseh udeležencev na območju občine. Ta družbeni dogovor se objavi v Uradnih objavah in začne veljati osmi dan po objavi.

57. člen

S sprejemom tega družbenega dogovora preneha veljati DD o temeljih kadrovske politike o občini Lendava, (Uradne objave št. 30/79)