

obravnavo vsi podpisniki.

Na podlagi mnenj in pripomb in javni razpravi izdelala komisija za družbeni dogovor dokončen predlog za dopolnitev dogovora in ga pošlje v podpis vsem podpisnikom. Predlog za dopolnitev dogovora mora po veljavnem postopku za sprejem družbenega dogovora sprejeti več kot polovica podpisnikov.

VII. Prehodne določbe

85. člen

Podpisniki bomo najkasneje v šestih mesecih po podpisu tega dogovora v samoupravnih aktih določili postopke za oblikovanje, sprejemanje in uresničevanje kadrovske politike, določili pristojnosti in odgovornosti delovne skupnosti, posameznih samoupravnih organov, strokovnih organov, družbenopolitičnih oaganizacij, itd.

86. člen

Komisija za družbeni dogovor mora biti ustanovljena najkasneje do 31.3.1976.

Podpisniki bomo najkasneje v 6 mesecih po podpisu tega dogovora sprejeli dolgoročne, srednjeročne in kratkoročne načrte kadrov v organizacijah združenega dela v skladu z načeli tega družbenega dogovora.

Obrazložitev:

I.

Z okrepljeno idejnopolitično in družbeno akcijo zveze komunistov po 21. seji in po pismu tov. Tita in Izvršnega biroja Predsedstva CK ZKJ ter po sprejetju obeh ustav in po kongresih ZK dobiva KADROVSKA POLITIKA vse pomembnejše mesto v družbenih odnosih in v konkretni praksi.

Vse bolj se uveljavlja spoznanje, da je podružljanje kadrovske politike, načrtovanje, vzgoja in izobraževanje, sistematizacija delovnih mest in profilov poklicev, obveščanje, skrb za varnost pri delu, ustanavljanje kadrovskih služb, itd., sestavni del proizvodnih procesov in samoupravnih odnosov v OZD, v občini, SIS in drugih družbenih samoupravnih organizacijah in skupnostih. Uveljavljanje delovnega človeka in občana v smislu ustavnih načel tudi v KADROVSKI POLITIKI pa je pogoj za hitrejši materialni napredek družbe in socialističnih samoupravnih odnosov.

Celprav je bila resolucija o osnovah KADROVSKE POLITIKE v SR Slovenije (Ur. list SRS št. 46/71) sprejeta že leta 1971, pa vse do danes v občini Velenje nismo uspeli sprejeti tega pomembnega družbenega dogovora.

II.

Izvršni svet Skupščine občine Velenje je, zavedajoč se odgovornosti in pomembnosti družbenopolitične akcije za sprejem družbenega dogovora o kadrovski politiki v občini, na svoji seji dne 19.8.1975 imenoval posebno delovno skupino za pripravo besedila družbenega dogovora v sestavi:

1. Franjo MAZGON, zaposlen na REK Velenje
2. Tone SELIGA, zaposlen na REK Velenje
3. Berto FELICIAN, zaposlen na Zavodu za zaposlovanje
4. Jože VUNDERL, zaposlen v TGO „Gorenje“ Velenje
5. Marjan MARINŠEK, zaposlen na SOB Velenje

Delovna skupina je na prvi seji izbrala za predsednika tov. Marjana MARINŠKA, dipl. pravnika, podpredsednika Izvršnega sveta SOB Velenje.

III.

Delovna skupina izvršnega sveta je ugotovila:

— da so v občini že bili izdelani osnutki družbenih dogovorov, ki pa niso bili dani v javno razpravo;

— da je osnutek besedila, ki je bil predložen izvršnemu svetu toliko pomanjkljiv in nejasen, da ga delovna skupina ni mogla korrigirati oziroma usposobiti za javno razpravo in je zato pripravila povsem novo besedilo tega dogovora;

— da mnoge občine, ki so sprejele cit. družbene dogovore (do 20. avgusta 1975 jih je sprejelo ta dogovor 53 od 60 občin v SRS), te dogovore nedosledno uresničujejo ter jih prepočasi in pomanjkljivo uresničujejo v praksi;

— da v pregledanih že sprejetih družbenih dogovorih vzgoja in izobraževanje še nista dovolj tesno povezana z združenim delom in se področje vzgoje in izobraževanja še vedno ne obravnava v sklopu celotne kadrovske politike;

— da je načrtovanje kadrov in izobraževanje še vedno dokaj pomanjkljivo;

— da tudi v mnogih drugih občinah še vedno ni organizirane kadrovske službe oz. evidence;

84. člen

Komisija za družbeni dogovor mora zagotoviti enotno izvajanje tega dogovora na območju občine Velenje. Pooblaščen je, da daje pojasnila in obrazložitve v zvezi z uporabo posameznih določb tega dogovora.

Do ustanovitve komisije za družbeni dogovor pri skupščini občine, opravlja naloge iz prejšnjega odstavka tega člena komisija za pripravo družbenega dogovora o temeljnih kadrovske politike pri izvršnem svetu Skupščine občine Velenje.

— da so družbeni dogovori, ki so jih sprejele ljubljanske občine, občine mariborske regije, obalne občine, Trbovlje, Kočevje, Trebnje, Domžale, Jesenice, Litija, Vrhnika in Kamnik, vsebinsko najbolj zasnovani in nudijo dovolj elementov za izvajanje kadrovskih funkcij neposredno v bazi. Ostali dogovori pa dopuščajo širok manevrski prostor individualnemu presojanju izvajanja kadrovske politike. Zato je delovna skupina uporabila kot model družbeni dogovor ljubljanskih občin;

— da bo skupščina SRS v kratkem obravnavala Poročilo o spremljanju izvajanja družbenih dogovorov po občinah, ki ga je pripravil Odbor za spremljanje in izvajanje družbenega dogovora o nalogah pri oblikovanju in izvajanju kadrovske politike v SR Sloveniji in v katerem bo ugotovljeno, da v naši občini še ni bil sprejet ta pomembni dokument;

— da bodo morale organizacije združenega dela in občina čimprej oceniti stanje svojih kadrovskih služb in pristopiti k pospešenemu ustanavljanju oziroma preoblikovanju, združevanju in strokovni kreipitvi kadrovskih služb v skladu s potrebnimi družbeno dogovorjene kadrovske politike ter zagotoviti materialne in druge pogoje za njihovo uspešno delo;

— da bi moral biti družbeni dogovor sprejet in podpisan najkasneje do konca tega leta;

— da bodo rešitve v besedilu tega dogovora omogočile odgovoren pristop vseh nosilcev kadrovske politike k družbenemu dogovoru in zagotovile dosledno izvajanje dogovorjenih obveznosti in nalog.

IV.

Osnutek družbenega dogovora vsebuje naslednja poglavja:

- I. Oblikovanje in urejanje kadrovske politike v združenem delu
- II. Oblikovanje in sistematizacija delovnih mest
- III. Načrtovanje kadrov
- IV. Uresničevanje in izvajanje temeljnih pravic in obveznosti iz medsebojnih razmerij delavcev v združenem delu;
1. Izbrata delavcev in pridobitev lastnosti delavca v združenem delu
2. Razporejanje ter druge pravice in obveznosti delavca v združenem delu
3. Individualni oziroma kolegijski poslovodni organi in vodilna delovna mesta
4. Vzgoja in izobraževanje
- V. Odgovornost podpisnikov za izvajanje družbenega dogovora
- VI. Podpisovanje, dopolnitve in obrazložitve družbenega dogovora
- VII. Prehodne določbe

V.

Javna razprava o tem dokumentu naj bo čim širša in naj omogoči aktivno sodelovanje v razpravi slehernemu delavcu. Sprejem in uresničevanje tega dogovora pojmuje mo kot družbenopolitično in strokovno akcijo, v katero morajo biti vključeni vsi delavci. Delavci bodo morali preko samoupravnih organov in zlasti še v okviru družbenopolitičnih organizacij tudi po sprejetju dogovora stalno spremljati tudi izvajanje dogovorjenih stališč.

Delovna skupina bo temeljito proučila vse pripombe, ki bodo pravočasno podane v javni razpravi. Upoštevala bo vse pripombe, ki bodo kakorkoli prispevale k izboljšanju predloženega osnutka dokumenta, razen seveda pripomb, če bodo izhajala iz specifičnosti posamezne organizacije združenega dela.

Javna razprava bo trajala do 17.12.1975.

Osnutek družbenega dogovora bodo prejeli:

- vsi člani delegacij občinske skupščine
- vsi člani občinskih predstavniških in izvršilnih organov
- vsi člani družbenopolitičnih vodstev
- vse organizacije združenega dela v občini
- vse samoupravne interesne skupnosti
- vse krajevne skupnosti.

Besedilo družbenega dogovora bo mogoče dobiti po potrebi tudi v tajništvo izvršnega sveta SO Velenje.

Po obravnavi bo delovna skupina uskladila besedilo ter organizirala posvetovanje s tistimi predlagatelji, katerih pripomb ne bo mogla upoštevati.

Družbeni dogovor naj bi bil podpisan do 26.12.1975 ter objavljen v Uradnem vestniku občine Velenje.

Predsednik delovne skupine
Marjan MARINŠEK, dipl. prav.

POSEBNA IZDAJA

Gradivo za javno razpravo

naš čas

Družbeni dogovor o temeljnih kadrovske politike na območju občine Velenje

Na podlagi resolucije o osnovah kadrovske politike v SR Sloveniji (Ur. list SRS št. 46/71) in skupnih interesov delovnih ljudi, organizacij združenega dela, družbenopolitičnih organizacij ter drugih samoupravnih organizacij in skupnosti ter ob načelih občinskega statuta:

— da je temeljni cilj kadrovske politike razvoj človeka kot svobodne socialistične osebnosti, ki ustrezno svojim sposobnostim in pridobljenemu znanju sodeluje pri ustvarjanju in porabi dobrin;

— da se delovna mesta zasedajo z ustrezno usposobljenimi kadri;

— da delovni ljudje s samoupravnim sporazumom in družbenim dogovorom samoupravno urejajo medsebojna razmerja, usklajujejo interese in urejajo odnose širšega družbenega pomena,

— da so delavci v temeljnih organizacijah združenega dela in v drugih organizacijah združenega dela z območja občine Velenje, občinska skupščina, občinska konferenca ZKS, občinska konferenca SZDL, občinski svet zveze sindikatov, občinski odbor ZZB NOV, občinska konferenca ZSMS ter občinske in regijske samoupravne interesne skupnosti, sprejeli

— da delovni ljudje in občani oblikujejo demokratično samoupravno kadrovsko politiko in zagotavljajo njeno uresničevanje;

— da so delovni ljudje v organizacijah združenega dela, samoupravnih interesnih skupnostih, družbenopolitičnih organizacijah in drugih samoupravnih organizacijah in skupnostih nosilci kadrovske politike v občini;

— da je kadrovska politika neodtujljiva samoupravna pravica delovnih ljudi;

DRUŽBENI DOGOVOR O TEMELJNIH KADROVSKE POLITIKE NA OBMOČJU OBČINE VELENJE

I. Oblikovanje in urejanje kadrovske politike v združenem delu

1. člen

Delavci, združeni v temeljnih organizacijah združenega dela in v drugih organizacijah združenega dela, v družbenopolitičnih in samoupravnih interesih skupnosti ter družbenopolitičnih organizacijah (v nadaljevanju: podpisniki), 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 samoupravni in proizvodni aktivnosti uresničevali kadrovske politike, 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 bomo združeni proizvajalci – samoupravljavci vsestransko razvijali svobodno socialistično osebnost, to je osebnost z moralno političnimi vrtilinami, sposobnostmi in znanjem, ki omogočajo celovito uresničevanje samoupravnih pravic in dolžnosti ter zagotavljajo razvoj sodobne organizacije dela in tehnologije.

2. člen

Podpisniki se s tem združenim dogovorom dogovorimo o enakih načelih in merilih pri oblikovanju demokratične, načrtne in dolgoročne kadrovske politike ter o postopkih za njeno uresničevanje.

Podpisniki bomo razvijali medsebojno sodelovanje in zagotavljali uspešno uresničevanje skupnih interesov. Zato se bomo po potrebi dogovorili o usklajevanju in enotnem reševanju tudi drugih zadev s področja kadrovske politike ter temu ustrezno dopolnjevali ta družbeni dogovor.

3. člen

V skladu z načeli demokratične samouprave kadrovske politike in določili tega dogovora delavci v združenem delu določajo vsebinsko in smotno politike ter način njihovega uresničevanja, zlasti pa:

- določajo strukturo kadrov, ki je potrebna za dolgoročni razvoj organizacije združenega dela,
- sprejemajo letne, srednjeročne in dolgoročne kadrovske programe, ekonomske in splošnega izobraževanja kadrov,
- določajo in razpoširjajo sredstva za izobraževanje kadrov,
- določajo merila in pogoje za izbiro kadrov za delovna mesta,
- z objavi in razpisi prostih delovnih mest, uresničevanjem načela selekcije, vsakletnim preverjanjem in možnosti predkarsne razrešitve omogočajo vsakemu delavcu, da zasede prosto delovno mesto, če ima zahtevane sposobnosti, znanje, družbenopolitične in moralno-etične vrline,
- s samoupravnimi sporazumi in splošnimi akti urejajo postopke za oblikovanje, sprejemanje in izvrševanje odločitev na področju kadrovske politike ter določajo pravice, obveznosti in odgovornosti posameznih družbenih dejavnikov in strokovnih služb,
- preverjajo izvajanje demokratično sprejete kadrovske politike ter učinkovitost posameznih kadrovskih odločitev in to neposredno, preko samoupravnih organov, delavske kontrole in družbenopolitičnih organizacij.

4. člen

Delavci, organizirani v temeljnih organizacijah združenega dela in drugih organizacijah združenega dela, sodelujejo pri oblikovanju in sprejemanju družbenih odločitev v družbenopolitičnih in samoupravnih interesih skupnosti preko svojih delegatov, če neposredno odločanje ni možno.

Podpisniki si bomo prizadevali za učinkovito uresničevanje delegatskega sistema, zlasti pa:

- da bo v izvrševanju družbenih funkcij v temeljnih in širših samoupravnih skupnostih sodelovalo čim več članov delovnih skupnosti,
- da bodo nosilci družbenih funkcij tako povezani s samoupravljavci, da bodo lahko vestransko spoznavali interese njihove samoupravne skupnosti kakor tudi interese širših samoupravnih skupnosti.

10. člen

Podpisniki si moramo prizadevati za pravilno razporeditev delavcev na ustrezna delovna mesta, za njihovo strokovno samoupravo idejnopolično in družbenoekonomsko usposabljanje in napredovanje ter s tem zagotoviti nenehne rasti storilnosti, uspešnejše poslovanje in ekonomsko stabilnost temeljne organizacije združenega dela in drugih organizacij združenega dela kakor tudi osebnega zadovoljstva in socialne varnosti delavcev.

– da bodo nosilcem družbenih funkcij omogočali nenehno idejnopolitično, družbenoekonomsko in splošno izobraževanje.

5. člen

Podpisniki bomo zagotavljali vestransko, pravočasno in objektivno informiranje vseh članov delovne skupnosti, da bodo lahko ustrinjalo sodelovali pri oblikovanju samoupravnih odločitev na področju kadrovske politike, spoznavali družbene zakonitosti in razvijali kulturo samoupravnih odnosov. Podpisniki bomo preprečevali neodgovorno ravnanje in manipuliranje z ljudmi ter nastajanje negativnih pojavov tudi v kadrovske politiki, kot so npr. neobjektivno ocenjevanje, famiharost, klikarstvo korupcija in podobno.

6. člen

Podpisniki si moramo prizadevati, da bo izbiro kadrov za družbene funkcije sestavni del vsakodnevnih delovnih in samoupravljalških obveznosti delavcev. Skrbeti moramo za stalno evidentiranje možnih kandidatov za voljene in druge družbene funkcije v organih samoupravljanja in v družbenopolitičnih organizacijah.

Akcijsko stalnega evidentiranja vodijo krajevne organizacije SZDL in osnovne organizacije zveze sindikatov.

7. člen

Z združenim dogovorom o temeljnih kadrovske politike delavci usklajujejo medsebojna razmerja v združenem delu in svoje interese s skupnimi interesi. Zato se podpisniki dogovorimo:

- o enotnih izhodiščih in merilih pri urejanju in uresničevanju pravic in obveznosti iz medsebojnih razmerij delavcev v združenem delu,
- o pravicah in obveznostih, ki izhajajo iz dogovorjenih skupnih izhodišč in meril,
- o izvajanju oziroma uresničevanju posameznih določil tega družbenega dogovora,
- o odgovornosti podpisnikov, kadar ne izpolnjujejo s tem družbenim dogovorom sprejetih obveznosti,
- o postopkih za usklajevanje interesov pri sprejemanju, podpisovanju, dopolnjevanju in spreminjanju družbenega dogovora.

8. člen

Nosilci kadrovske politike na območju občine Velenje se sporazumevajo za enoten družbeni dogovor o temeljnih kadrovske politike na tem območju. Zato bodo ta dogovor smiselno uporabljale temeljne organizacije združenega dela na vseh področjih družbene dejavnosti (gospodarskem, vzgojnoizobraževalnem, kulturnem, socialnozdravstvenem, upravnem in drugih področjih).

9. člen

Podpisniki bomo enako obravnavali naloge s področja kadrovske politike kot druge naloge (npr. proizvodne, komercialne, finančno-poslovne in druge naloge). Kadrovske službe morajo biti organizacijsko in kadrovske tako usposobljene, da strokovno in v skladu z načeli samoupravljanja pripravljajo predloge možnih rešitev za odločanje samoupravnih organov na naslednjih področjih: planiranje kadrov, pridobivanje in izbiranje kadrov, izobraževanje, informiranje članov delovnih skupnosti delitev osebnih dohodkov, razvijanje samoupravnih razmerij, priprave samoupravnih sporazumov o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu in drugih splošnih aktov, varstvo pri delu in zaščita zdravja reševanje socialnih problemov družbenega standarda itd.

Podpisniki bomo organizirali kadrovske službe, ki bodo odgovorno in strokovno opravljale naloge na področju kadrovske politike v skladu s tem dogovorom in s smernicami samoupravnih organov.

V. Odgovornost podpisnikov za izvajanje družbenega dogovora

71. člen

Učinkovito uresničevanje načel demokratične, samouprave in dolgoročne kadrovske politike je eden izmed pogojev za hitrejši razvoj samouprave socialistične družbe in zato tudi trajna naloga organiziranih subjektivnih sil. Skupščina občine Velenje in družbenopolitične organizacije organizirajo akcijo, da ta dogovor sklenejo vsi nosilci kadrovske politike v občini Velenje.

72. člen

Skupščina občine Velenje ima kot podpisnik tega dogovora naslednje naloge:

- uresničuje določbe tega dogovora pri reševanju kadrovskih zadev iz svoje pristojnosti;
- v sodelovanju z drugimi družbenopolitičnimi dejavniki organizira akcijo, da se v ta dogovor vključijo vsi nosilci kadrovske politike na območju občine Velenje;
- v sodelovanju z nosilci kadrovske politike pripravlja in sprejema srednjeročne in dolgoročne programe kadrov za območje občine;
- spremlja uresničevanje tega dogovora, analizira kadrovske situacije na območju občine in na posameznih področjih družbenega življenja;
- spodbuja reševanje nalog na tem področju s samoupravnim dogovarjanjem nosilcev kadrovske politike;
- skrbi za sistematično izpopolnjevanje celotnega koncepta dolgoročne samouprave kadrovske politike na območju občine.

73. člen

Podpisniki bomo v rokih, ki so določeni v zakonih, izpopolnili svoje samoupravne akcije in v njih upoštevali določila tega družbenega dogovora.

Akte o sistemizaciji delovnih mest bomo izdelali oziroma dopolnili tako, da bomo uresnili s tem dogovorom sprejeta merila in načela. To se izrecno zavežemo in bomo opravili najkasneje v enem letu po podpisu tega dogovora.

74. člen

V občini se ustanovi komisija za družbeni dogovor o kadrovske politiki. Ta komisija aktivno spremlja uresničevanje dogovora, proučuje pobude, izdeluje predloge za dopolnitev dogovora in spodbuja medsebojno sodelovanje podpisnikov pri uresničevanju dogovora in podobno.

Komisija za družbeni dogovor v občini imenuje, na predlog komisije za volitve in imenovanja, občinska skupščina. Mandatna doba komisije za družbeni dogovor o kadrovske politiki traja štiri leta.

75. člen

Komisija za družbeni dogovor pri občinski skupščini neposredno sodeluje s temeljnimi in drugimi organizacijami združenega dela, v zvezi z dopolnitvami dogovora na pobudo podpisnikov ali na svojo pobudo. Zlasti koordinira delo podpisnic in skrbi za enotnost pri uresničevanju družbenega dogovora.

76. člen

Podpisniki prezemamo medsebojno obveznost in odgovornost za uresničevanje tega dogovora. Kršitev dogovora neposredno ugotavlja pristojna komisija za družbeni dogovor ali organ, ki ga je za to pooblastila.

Za kršitev družbenega dogovora se šteje predvsem, če podpisniki:

- v določnem roku ne dopolni akta o sistemizaciji delovnih mest v skladu z načeli tega dogovora;
- ne izdela dolgoročnega, srednjeročnega in kratkoročnega načrta kadrov v skladu z načeli tega dogovora;
- ne upošteva določil tega dogovora pri uresničevanju pravic in obveznosti delavcev v združenem delu, predvsem določil, ki urejajo

sprejemanje pripravnikov, organizirano uveljavljanje na delo in položaj delavci;

– ne upošteva dogovorjenih meril in postopkov pri izbiri, imenovanju in razrešitvi individualnih poslovodnih organov, članov kolegialskih poslovodnih organov in delavcev na vodilnih delovnih mestih;

– ne uresničuje pravic in dolžnosti delavcev glede izobraževanja, strokovnega in družbenopolitičnega usposabljanja v skladu z določili tega družbenega dogovora in sprejetimi letnimi ter srednjeročnimi programi izobraževanja v organizaciji združenega dela;

– ne nameni v dogovoru določenega dela sredstev za izobraževanje in jih tudi namensko ne uporablja;

– pri izvajanju štipendijske politike ne uresničuje načel družbenega dogovora o štipendiranju in kreditiranju učencev in študentov;

– ne upošteva pravic zaposlovanja evidentiranih kandidatov za zaposlitev pri interesni skupnosti za zaposlovanje Velenje.

77. člen

Postopek za ugotavljanje kršitev družbenega dogovora vodi pristojna komisija za družbeni dogovor. Ta lahko na lastno pobudo in na pobudo podpisnikov družbenega dogovora ugotavlja, kako posamezni podpisnik uresničuje družbeni dogovor. Podpisniki smo dolžni omogočiti komisiji vpogled v akte in gradivo, ki se nanašajo na uresničevanje tega dogovora.

78. člen

Če komisija ugotovi, da podpisnik ne izpolnjuje obveznosti iz tega dogovora, sestavi o tem zapisnik, v katerem mora biti navedeno, katera določila dogovora so kršena. Komisija seznanja z ugotovitvami ustrezen samoupravni organ in družbenopolitične organizacije v temeljni organizaciji združenega dela ali drugi organizaciji združenega dela – podpisnici z zahtevo, da ukrene, kar je treba, za dosledno uresničevanje družbenega dogovora.

79. člen

Pristojni samoupravni organ podpisnika je dolžan najkasneje v 30 dneh po prejemu pisemne ugotovitve komisije za družbeni dogovor razpravljati o zadevi in ukretni, kar je treba, za dosledno uresničevanje dogovora.

O ukrepih mora podpisnik obvestiti pristojno komisijo za družbeni dogovor v občini.

80. člen

Če podpisnik ne ravnja po določilih 79. člena tega družbenega dogovora, oziroma ne stori ničesar za izvajanje družbenega dogovora, lahko pristojna komisija za družbeni dogovor v občini, izvršilni organ občinskega vodstva ZKS, SZDL ali zveze sindikatov oz. pristojni organ občinske skupščine, skliče skupno sejo z ustreznim samoupravnim organom temeljne oziroma druge organizacije združenega dela, ki krši dogovor.

Na seji je treba ugotoviti vzroke, zakaj se ne izpolnjujejo sprejete obveznosti, razpravljati o morebitni odgovornosti posameznih organov, služb ali strokovnih delavcev ter o potrebnih ukrepih za uresničevanje družbenega dogovora.

81. člen

Če komisija za družbeni dogovor, izvršilni organ občinskega vodstva ZKS, SZDL ali zveze sindikatov ali pristojni organ skupščine občine ugotovi, da podpisnik kljub postopkom po določilih 76., 77., 78., 79. in 80. člena še nadalje ne izvaja družbenega dogovora, ocenijo pa, da podpisnik po krivdi individualnega oziroma kolegialskega poslovodnega organa ali vodilnih delavcev ne izpolnjuje bistvenih postavk tega dogovora, lahko daje pobudo, da se začne postopek za predčasno razrešitev delavcev na delovnih mestih individualnih poslovodnih organov, članov kolegialskih poslovodnih organov in vodilnih delavcev.

VI. Podpisovanje, dopolnitve in obrazložitev družbenega dogovora

82. člen

Dogovor začne veljati, ko ga sprejme pristojni organ upravljanja temeljne organizacije združenega dela oziroma druge organizacije združenega dela, ustrezeni organ družbenopolitične organizacije, občinske skupščine po postopku, ki je za sprejemanje družbenih dogovorov predpisan z zakoni, samoupravnimi sporazumi oz. statuti temeljnih in drugih organizacij združenega dela, družbenopolitičnih skupnosti in z drugimi splošnimi akti.

83. člen

Predloge za dopolnitev družbenega dogovora je treba poslati komisiji za družbeni dogovor. O predlogu razpravljajo tudi organi družbenopolitičnih organizacij v občini.

Predlog za dopolnitev z obrazložitvijo predlagatelja ter mnenjem komisije za družbeni nadzor in vodstev družbenopolitičnih organizacij dobijo v

kovnega, idejnopolitičnega, družbenoekonomskega in splošnega znanja, ki njih prispeva k njegovim ustvarjalnim sposobnostim in izvrševanju samoupravnih obveznosti in pravic. Podpisniki bomo sodelovali in finančno podpirali organizacijo in izpolnjevanje vseh oblik sistematičnega, celovitega in stalnega izobraževanja in usposabljanja delavcev. Posebno pozornost pa bomo namenili delavcem v vzgojnoizobraževalnih organizacijah.

Programi, zlasti pa načrti izobraževanja in usposabljanja, morajo prispevati k učinkovitejšemu delu na delovnem mestu, uspešnemu opravljanju samoupravnih in družbenopolitičnih funkcij in k skladnemu razvijanju osebnosti proizvajalca in upravljalca v združenem delu.

58. člen

Upoštevajoč srednjeročne programe in letne načrte razvoja temeljnih in drugih organizacij združenega dela ter v skladu z načrti družbenega in gospodarskega razvoja se podpisniki obvezujemo, da bomo:

- delavcem omogočili pridobivanje in stalno izpopolnjevanje strokovnega znanja,
- organizirali in omogočili delavcem pridobivanje družbenopolitičnega in ekonomskega znanja,
- pred začetkom siehne investicije izdelali:

- a) načrt izobraževanja in usposabljanja potrebnih kadrov,
- b) program reševanja družbenega standarda,
- c) program prekvalifikacije morebitnega „tehnoškega presežka delavcev“ in po potrebi tudi program njihove zaposlitve zunaj organizacije združenega dela,

— omogočili usposabljanje novih profilov, ki jih zahteva sodobna tehnologija,

— spodbujali, organizirali in razvijali vse tiste oblike kulturnih dejavnosti, ki bodo bogatilo znanje delavcev, njihovo delovno in splošno kulturno ravnanje.

59. člen

V razvojnih programih bomo podpisniki posvetili posebno skrb stalnemu (permanentnemu) izobraževanju ob delu in omogočili delavcem redno šolsko ter izvenšolsko izobraževanje, strokovno usposabljanje, usposabljanje za delo v organih samoupravljanja in družbenopolitičnih organizacijah.

60. člen

Srednjeročni programi in letni načrti kadrov, ki jih sprejememo podpisniki, morajo vsebovati med drugim tudi ukrepe za usklajevanje dejanskega zadrževanja strokturo kadrov, in sicer:

— delavce, ki opravljajo dela, za katera nimajo zahtevane izobrazbe oziroma strokovne usposobljenosti, bodo temeljne in druge organizacije združenega dela omogočile, da si le-te čimprej pridobijo,

— delavcem, ki jih bo temeljna oziroma druga organizacija združenega dela napotila na strokovno izobraževanje oziroma šolanje, bo povrnila stroškovno delo na svojem delovnem mestu in se redno dopolnilno izobražujejo.

Delavci si morajo pridobiti manjkajočo izobrazbo oziroma strokovno usposobljenost v roku, ki je določen za redno šolanje na določeni stopnji oziroma vrsti vzgojnoizobraževalnega zavoda, podaljšanjem za polovico. Rok se šteje od dneva vpisa na določeno šolo ali drugo obliko izobraževanja.

Delavci, ki opravljajo dela, za katera nimajo ustrezne izobrazbe oziroma strokovne usposobljenosti, organizacija združenega dela pa jim omogoča nadaljnje šolanje, vendar se ne želi šolati, so lahko razporejeni na delovna mesta, ki ustrezajo njihovi stopnji strokovne usposobljenosti še pred rokom, določenim v drugem odstavku tega člena.

Organizacija združenega dela sklene z delavcem, ki ga napoti na šolanje ali dopolnilno izobraževanje, ustrezno pogodbo. V pogodbi se določijo pravice in obveznosti delavca in organizacije združenega dela v zvezi s šolanjem.

61. člen

Podpisniki se obvezujemo, da bomo zaposlene delavce, ki so stari manj kot 40 let in nimajo dokončane osnovne šole, spodbujali in jim omogočili, da končajo to šolo ali vsaj 6. oziroma 7. razred osnovne šole, pač glede na delovno mesto, ki ga zasedajo. Če to ni mogoče, so organizacija združenega dela dolžne zagotoviti delavcem, da si pridobijo vsaj osnovno znanje (pismenost). V zvezi s tem bodo podpisniki v samoupravnem sporazumu o medsebojnih razmerjih sprejeli določbe, ki urejajo pravice in obveznosti delavcev v zvezi z izobraževanjem. V letnih načrtih za izobraževanje pa bodo predvideli potrebne ukrepe za uresničevanje nalog.

62. člen

Delavce, ki uspešno opravljajo svoje naloge ter imajo interes in sposobnosti za nadaljnje šolanje in usposabljanje, bomo podpisniki v skladu s kadrovskimi načrti usmerjali v izredni študij.

Delavcem, ki bodo med izrednim študijem dosegli nadpovprečne učne uspehe, bodo v drugi polovici študijskega obdobja, v mejah materialnih možnosti, organizacije združenega dela omogočile redni študij in jim zagotovili nadomestilo osebnega dohodka za čas šolanja oziroma usposabljanja.

63. člen

Sredstva, namenjena za izobraževanje, bomo podpisniki uporabili le za strokovno, idejnopolitično, družbenoekonomsko in splošno izobraževanje zaposlenih delavcev, za štipendije in posojila dijakom in študentom in za nadomestila delavcem med izobraževanjem.

64. člen

Podpisniki bomo pred začetkom strokovnega izobraževanja zagotovili, da bo izobraževalni proces smotno in nemoteno potekal, s tem da bomo:

- izdelali profile, učne načrte in načrt usposabljanja;
- zagotovili finančna sredstva;
- zagotovili učne prostore, učne pripomočke ter uredili delovna mesta za usposabljanje.

65. člen

Podpisniki bodo v statutih in drugih samoupravnih aktih določili sistem izobraževanja in usposabljanja v organizaciji združenega dela, še posebej pa naslednje:

- planiranje in programiranje izobraževanja;
- osnove in merila za izbiro delavcev, ki se bodo izobraževali; merila pa morajo vsakomur omogočiti razvoj v skladu z njegovimi sposobnostmi, nagnjenji, delovnimi navadami, potrebami družbenega dela;
- oblike, organizacijo ter evidenco o izobraževanju in usposabljanju;
- način in obseg financiranja.

66. člen

Podpisniki bomo spodbujali udeležbo, spremijali in usmerjali izobraževanje in usposabljanje delavcev, ki bodo izvoljeni v samoupravne organe v organizaciji združenega dela, za delegate v samoupravnih organih širših družbenopolitičnih in samoupravnih interesnih skupnostih ter vodstva družbenopolitičnih organizacij.

Podpisniki se obvezujemo, da bomo za izobraževanje delavcev iz prejšnjega odstavka namenili najmanj 3 delovne dni v letu.

67. člen

Podpisniki se strinjamo, da je družbeni dogovor o štipendiranju in kreditiranju učencev ter študentov na območju občine Velenje (Ur. vestnik občine Velenje št. 5/74) sestavni del tega dogovora. Zato bomo pri oblikovanju štipendijske politike, izbiri študentov – štipendistov, določanju višine štipendij in posojil upoštevali določila tega dogovora.

68. člen

Podpisniki družbenega dogovora se obvezujemo, da bomo po merilih družbenega dogovora o štipendiranju v obdobju od leta 1975 do 1980 štipendirali na visokih in drugih šolah najmanj toliko študentov, kolikor predvideva program kadrovskega razvoja naše organizacije združenega dela oziroma samoupravnih interesnih skupnosti.

69. člen

Organizacije združenega dela bodo za izobraževanje kadrov imele inštruktorje, ki se bodo ukvarjali z usposabljanjem na delovnem mestu in organiziranjem izobraževanja. Organizacije združenega dela, ki glede na velikost organizacije ne bi sistemizirale delovnega mesta inštruktorja, morajo določiti za to delo drugo primerno usposobljeno osebo.

70. člen

Podpisniki ugotavljamo, da so naloge na področju izobraževanja zaposlenih tako zahtevne, da jih bomo lahko uresničili le s sodelovanjem podpisnikov in ustrezno organizirano, strokovno ter materialno usposobljeno institucijo. Zato se bodo podpisniki zavzemali za takšno organizacijo Delavske univerze Velenje in drugih organizacij za izobraževanje odraslih v občini, ki bo strokovno in materialno usposobljena programirati dolgoročno politiko izobraževanja zaposlenih v občini, dajati strokovno in organizacijsko pomoč ter povezoovati prizadevanja nosilcev kadrovske politike pri družbenoekonomskem, idejno političnem, strokovnem in splošnem izobraževanju.

delovnem mestu praviloma ne sme biti nalog, ki terjajo višjo raven znanja, kot se zahteva za delovno mesto;

b) naloge, ki niso značilne za pretežni del opravil na delovnem mestu, terjajo pa izredne sposobnosti, je treba – če delovni proces to dovoljuje – izločiti kot posebna delovna mesta;

c) fizični pogoji dela morajo biti na delovnih mestih čimbolj izenačeni. Če se na več delovnih mestih pojavljajo fizično težje delovne faze, ki niso značilne za pretežni del delovnih opravil na teh delovnih mestih, je treba te faze dela, če je to organizacijsko in tehnološko možno, izločiti kot posebna delovna mesta ali pa te faze ustrezno mehanizirati.

12. člen

Pri oblikovanju delovnih mest je treba posebno upoštevati časovni obseg nalog na vsakem delovnem mestu. To je treba uveljaviti predvsem na tistih delovnih mestih, na katerih delavci niso nagrajeni po individualnih rezultatih. Le-to naj omogoči pravičnejše nagrajevanje in čim večjo delovno vneto zaposlenih delavcev.

13. člen

Podpisniki bodo izdelali sistemizacijo delovnih mest, ki bo realna osnova za funkcionalno organizacijo dela, za načrtovanje potreb po kadrih in izbiranje kadrov, za analitično vrednotenje delovnih mest, za izobraževanje in varstvo delavcev. Zato mora sistemizacija obsegati:

- a) opis del na delovnem mestu (po vrstnem redu njihove pomembnosti, časovne razsežnosti in kontinuitete);
- b) popis sredstev za delo (če je to pomembno za zahteve delovnega mesta);
- c) popis obveznih povezav z drugimi delovnimi mesti (npr. sprejemanje in oddajanje informacij, navodil, nalogov, materiala, dokumentov, itd.);
- d) popis pristojnosti in odgovornosti;
- e) opis posebnega znanja, in sicer posebej:

1. potrebno šolsko (strokovno) znanje (šolska stopnja in strokovna smer) in
2. specifično funkcionalno znanje, ki ga zahteva delovno mesto;

III. Načrtovanje kadrov

17. člen

Podpisniki bomo časovno in vsebinsko v skladu z družbenoekonomskim programiranjem in občini sprejemali dolgoročne, srednjeročne in kratkoročne razvojne načrte, katerih sestavni del bo tudi načrt kadrov. Načrt kadrov je enakoveroden drugim sestavnim razvojnim načrtom.

Zaradi posebnega časovnega pomena načrtovanja potreb po kadrih je treba pripraviti za sestavljanje srednjeročnih načrtov posvetilo posebno pozornost. Za tekoče izbiranje kadrov in izobraževanje v temeljnih in drugih organizacijah združenega dela imata poseben pomen letni načrt kadrov in program izobraževanja.

18. člen

Podpisniki bomo pri načrtovanju potreb po kadrih upoštevali predvsem naslednje:

- a) količinski plan (vrsta izdelkov, storitev, nalog, itd.);
- b) količinski plan (število posameznih izdelkov, storitev, nalog, itd.);
- c) tehnološko dela (novi stroji, naprave, materiali), organizacijo in delitev dela;
- d) potrebno število delavcev za izpolnjevanje nalog pod točkami a, b in c;
- e) pregled delavcev (popis vseh delavcev po šolski izobrazbi, po pridobljenem funkcionalnem znanju, po njihovi uspešnosti in perspektivnosti);
- f) predviden odhod delavcev (upokojitev, vojaške obveznosti), poprečna fluktuacija za posamezne kategorije delavcev in odstotnost z dela);
- g) načrt potrebnih kadrov sploh in še posebno v strokovnih službah (predvideti je treba tak razvoj strokovnih služb, da bo zagotovljeno uspešno

(predvideti je treba tak razvoj strokovnih služb, da bo zagotovljeno uspešno delo v temeljni ali drugi organizaciji združenega dela in več potrebnih delavcev);

b) za dopolnilno in funkcionalno izobraževanje delavcev (npr. zaradi notranjih premikov, zaradi predvidenih sprememb v tehnologiji dela in podobno);

c) za usposabljanje novih profilov, ki jih zadeva nova tehnologija;

č) za usmerjanje delavcev v izredno šolanje;

d) za štipendiranje in kreditiranje dijakov, študentov in delavcev;

e) za odpiranje učnih delovnih mest za učence v gospodarstvu;

f) za izdelavo načrta o sprejemanju pripravnikov;

g) za pridobivanje novih delavcev.

e) opis psihofizičnih zahtev delovnega mesta, ki mora zajeti fizične, čutne spretnostne, umske in osebnostne zahteve;

f) opis delovnih pogojev (ropot, temperatura, vlaga, itd.).

14. člen

Podpisniki bomo realno ocenili, kakšno znanje je potrebno za posamezno delovno mesto (stopnja šolske izobrazbe in smer). Le v izjemnih primerih – to je na delovna mesta, na katerih je obseg zahtevanega funkcionalnega znanja vsaj enako pomemben kot šolska izobrazba – bomo v sistemizaciji postavili stopnjevske alternative. Ker šolski sistem ne mora biti povsem usklajen s strokovnimi zahtevami vseh delovnih mest, so dopustne ustrezne alternative glede študijske smeri. Zaradi višjega vrednotenja delovnega mesta ne bomo umetno dvignili zahtev po šolski izobrazbi. Če je delovno mesto preozko ovrednoteno, bomo podpisniki korigirali njegovo vrednost, upoštevajoč večjo odgovornost, večje napore ali slabše delovne pogoje, ne pa na račun umetnega dvigovanja šolskih zahtev. Objektivno ocenjevanje zahtev glede znanja (šolske stopnje in smeri) je še posebno pomembno zaradi realnega načrtovanja izobraževanja.

15. člen

Podpisniki bodo realno ocenili, kakšne delovne izkušnje so potrebne za posamezno delovno mesto. Pri tem bomo upoštevali, da so za uspešno delo, poleg ustrezne strokovne izobrazbe, pomembne primarne sposobnosti človeka, še posebno njegove funkcionalne sposobnosti, medtem ko so leta prakse le eden izmed kriterijev usposobljenosti. Zato tudi na najzahtevnejših strokovnih in ključnih delovnih mestih zahtevana praksa ne sme presegati 5 let, razven če za posamezna delovna mesta ni s posebnimi predpisi ali družbenimi dogovori drugače določeno.

16. člen

Podpisniki bomo sprti dopolnjevali sistemizacijo delovnih mest, na katero vpliva izpopolnitev organizacije dela ali tehnološke spremembe.

19. člen

Glede na vse te elemente in bilanco zaposlenih, delavcev bodo temeljne in druge organizacije združenega dela izdelale podoben kvantitativen (potrebno število) in kvalitativen (potrebni profili) načrt kadrov.

Organi upravljanja in ustrezne strokovne službe v temeljnih in drugih organizacijah združenega dela bodo na podlagi načrta kadrov sprejemali ukrepe:

- a) za notranje – horizontalne in vertikalne – premike in napredovanja delavcev v skladu s potrebami organizacij združenega dela in sposobnosti delavcev;
- b) za dopolnilno in funkcionalno izobraževanje delavcev (npr. zaradi notranjih premikov, zaradi predvidenih sprememb v tehnologiji dela in podobno);
- c) za usposabljanje novih profilov, ki jih zadeva nova tehnologija;
- č) za usmerjanje delavcev v izredno šolanje;
- d) za štipendiranje in kreditiranje dijakov, študentov in delavcev;
- e) za odpiranje učnih delovnih mest za učence v gospodarstvu;
- f) za izdelavo načrta o sprejemanju pripravnikov;
- g) za pridobivanje novih delavcev.

20. člen

Vsak investicijski elaborat mora vsebovati tudi načrt pridobivanja in usposabljanja potrebnih delavcev kakor tudi program prekvalifikacije in nove razporeditve delavcev, če iz tehnoloških ali ekonomskih razlogov njihovo delo v temeljni ali drugi organizaciji združenega dela ni več potrebno.

njimi, z uporabo posebnih sprejemnih vprašalnikov, testov znanja, klavzurnih nalog, elaboratov, testov sposobnosti, avdiokipe, ipd.

Postopek za preizkus in izbiro kandidatov bomo podpisniki določili v samoupravnih aktih.

23. člen

Podpisniki bomo za delovna mesta v kadrovskih službah izbrali delavce, ki imajo poleg ustreznega strokovnega znanja tudi družbenopolitične in moralne vrline, ki zagotavljajo uresničevanje dogovorjenih načel samoupravne kadrovske politike.

24. člen

Podpisniki se obvezujemo, da bomo vsako leto v skladu s svojimi načrti kadrov izdelali program sprejemanja pripravnikov in ga uresničevali. V svojih samoupravnih aktih bomo določili trajanje pripravniške dobe, program, organizacijo in vodstvo pripravništva ter način preverjanja v pripravniški dobi pridobljenih delovnih izkušenj in usposobljenost za samostojno delo.

25. člen
Podpisniki bomo pri izbiranju delavcev in predlogih za napredovanje enakopravno obravnavali ženske in moške kandidate. Upoštevati bomo socialnobiološko vlogo žensk in jim tako dali možnost, da bodo enakopravno uresničevale pravice in obveznosti iz medsebojnih razmerij v združenem delu.

26. člen

Članom delovne skupnosti, ki bodo izvoljeni oziroma imenovani na samoupravno, javno in drugo družbeno funkcijo, opravljanje te pa zahteva, da začelo prenehajo delati v organizaciji združenega dela, bomo podpisniki zagotovili, da se po prenehanju opravljanja te funkcije vrnijo v organizacijo združenega dela in njihovo prejšnje delovno mesto ali na drugo enakovredno delovno mesto, ki ustreza njihovim sposobnostim in kvalifikacijam.

27. člen

Vsak prijavljen kandidat za objavljeno ali razpisano delovno mesto mora biti pisмено obveščen o sklepu pritojnega samoupravnega organa in opozorjen, da ima pravico vloga v celotni postopki izbire ter dokumentacijo razpisa oziroma objave.

Pred nastopom dela oziroma prad podpisom izjave o pravnih in obveznostih delavca v združenem delu mora temeljna organizacija združenega dela izbrane delavca kar najbolj razumljivo poučiti o pravnih in obveznostih v združenem delu. Poleg tega bomo podpisniki vročili delavcu v trajno rabo samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu ali priložno publikacijo, v kateri bodo zbrane vse pomembnejše določbe samoupravnih aktov (npr. o medsebojnih razmerjih, delitvi osebnih dohodkov, varstvu pri delu, itd.) in obrazložive pravice in obveznosti delavcev v združenem delu.

28. člen

Podpisniki tega družbenega dogovora se obvezujemo, da bomo zaradi skladnosti in racionalnosti določili 18. 30. in 32. čl. pri izpolnjevanju prostih delovnih mest, prvotno upoštevati osebe, ki so evidentirane pri Skupnosti za zaposlovanje Velenje.

2. Razporejanje ter druge pravice in obveznosti delavca v združenem delu

29. člen

Kandidat, ki je bil na podlagi javnega razpisa oziroma objave izbran na prosto delovno mesto, mora biti pisмено obveščen o izbiri, o dnevu, ko naj podpisne izjavo, se strinja s pravicami in dolžnostmi, ki jih določa samoupravni sporazum o o medsebojnih razmerjih o združenem delu in o dnevu, ko je dolžan začeti delo v organizaciji združenega dela.

Delavec lahko začne delati v temeljni organizaciji združenega dela potem, ko podpisne izjavo, da se strinja s pravicami in obveznostmi, ki jih določa samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih v združenem delu.

30. člen

Podpisniki bomo zatovali organizirano uvajanje novo izbranih delavcev na prosta delovna mesta. V primerih, ko za prosta delovna mesta programi uvajanja ne bodo pripravljene, pristojni samoupravni organi ne bodo razpisali oziroma objavljali prostih delovnih mest.

31. člen

Samoupravna skupnost za zaposlovanje Velenje se obvezuje, da bo v skladu s finančnimi možnostmi sofinancirala:
— pručevanje nekvadriranih delavcev, ki so prijaviteli kot nezaposleni, funkcionalno usposabljanje (krajše specializacije) kvalificiranih in strokovnih delavcev, ki so prijaviteli kot nezaposleni, če je to pogoj za zaposlitev;

— racionalno prekvadriracijo nezaposlenih delavcev v skladu s potrebami temeljnih in drugih organizacij združenega dela,

— sojanje do popoldne osnovne šole prijaviteljev nezaposlenih, če je to pogoj za zaposlitev.

Samoupravna skupnost za zaposlovanje bo sofinancirala navedene oblike izobraževanja le tistim temeljnim organizacijam združenega dela, ki zagotove zaposlovanje tako usposobljenim delavcem.

32. člen

Podpisniki se obvezujejo, da bodo omogočili svojim delavcem, ki so postali invalidi zaradi bolezni ali zaradi poklicnega obolenja, da ostanejo še naprej v organizaciji združenega dela. Razporedili jih bodo na ustrezna delovna mesta in jih v sodelovanju s skupnostjo pokojniško-invalidskega zavarovanja za ta delovna mesta tudi usposobili.

Če se na razpisu prijavi kandidati, ki izpolnjujejo pogoje in imajo približno enake sposobnosti, bomo podpisniki dajali pri izbiri prednost invalidom.

33. člen

Podpisniki se, v dogovoru s samoupravno skupnostjo za zaposlovanje in ustreznimi vzgojnimi zavodi za usposabljanje mladih in mlajšimi v duševnem in telesnem razvoju, obvezujemo zagotoviti tej začasnou nezaposleni mladini ustrezno predhodno posebno pripravo na zaposlitev in po opravljeni

pripravi na podlagi ocene o doseženi sposobnosti zagotoviti delo, ustrežno njihovi sposobnosti.

V ta namen ustanovijo temeljne in druge organizacije združenega dela, samoupravna skupnost za zaposlovanje in zainteresirani zavodi skupno komisijo z nalogo, da izdelajo kompleksen program priprave, ki mora potekati pod mentorstvom za pripravo takih oseb usposobljenih strokovnjakov in, da na koncu priprav oceni delavčevu usposobljenosti z ugotovitvijo, kakšna dela bo lahko opravljal in na katerih delovnih mestih.

Samoupravna skupnost za zaposlovanje Velenje bo za nezaposlene delavce iz prvega odstavka tega člena prispevala najmanj 50 % v težjih primerih pa tudi vse stroške uvajanja v delo in usposabljanja teh delavcev ter stroške mentorstva, v skladu z razpoložljivimi sredstvi za te namene.

34. člen

Podpisniki tega dogovora se zavezujemo, da bomo s skupnostjo pokojniško-invalidskega zavarovanja takoj začeli postopek za sklenitev samoupravnega sporazuma, s katerim se bomo dogovorili za pravčasne ukrepe in ustrezna sredstva za dokvalifikacijo ali prekvalifikacijo in ustrezno zaposlitev delavcev, kadar iz tehnoloških in ekonomskih razlogov delo delavca na določenem delovnem mestu ni več potrebno in mu ni mogoče zagotoviti drugega delovnega mesta v isti organizaciji združenega dela.

Če iz tehnoloških ali ekonomskih razlogov delo delavca v temeljni organizaciji združenega dela ni več potrebno in čaka delavec na razporeditev na drugo delovno mesto, se mu ne sme zmanjšati osnovna osebnega dohodka, ki mu je bila določena za delo na delovnem mestu, na katero je bil razporejen.

35. člen

Glede nočne dela žensk v dejavnosti, ki jih našteva zakon, moramo podpisniki upoštevati, da je nočno delo ženski prepovedano in da se sme izvajati le izjemoma, kadar to terjajo splošni družbeni interesi.

Na podlagi tega obveznega načela in upoštevaje dejanske razmere, bomo podpisniki, v mejah svojih razvojnih programov, v treh mesecih po podpisu tega dogovora izdelali petletne programe o postopnem odpravljanju nočnega dela žensk. Neodvisno od tega pa se zavezujemo, da bomo v najkrajšem času odpravili nočno delo mater z otroki do 7. leta starosti.

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.

V temeljnih in drugih organizacijah združenega dela, kjer je nočno delo žensk še nujno, si bomo prizadevali za izboljšanje delovnih razmer, tako da bo zavarovano zdravje zaposlenih žensk, zlasti pa bomo uredili varstvo njihovih otrok. V samoupravnih aktivih bomo določili, da matere z majhnimi otroki ne smejo delati ponoči. Zenskam, ki bodo delale ponoči, bomo zagotovili prevoz z dela in na delo, topli obrok hrane in vsaj dvakrat na leto zdravniški pregled.

36. člen

Delavec, ki imajo 35 (moški) oziroma 30 let (ženske) delovne dobe in ne morejo več uspešno delati na delovnem mestu, ki ga zasedajo, bo temeljna oziroma druga organizacija združenega dela po možnosti razporedila na lažje oziroma manj zahtevno delo. V takih primerih pa bo delavcu zagotovljen enak osebni dohodek, kot ga je imel na delovnem mestu, na katerem je delal pred tem.

37. člen

Podpisniki bomo natančno spremljali razvoj (izpolnjevanje, uspešnost dela, pozitivne ambicije, odnose, itd.) svojih delavcev, jim omogočili dodatno strokovno usposabljanje in ustrezno napredovanje.

Posebno pozornost bomo posvečali usposabljanju prizadevanih delavcev, ki naj pridobijo ustrezno dopolnilno in funkcionalno znanje (strokovno in družbenopolitično) in izkušnje ter napredovanje v skladu z njihovimi sposobnostmi in uspehi.

38. člen

Podpisniki si bomo prizadevali, da bomo z izpolnjevanjem sistema nagrajevanja po delu, moralnimi priznanji, skrbjo za napredovanje delavcev na delovnem mestu in v temeljni oziroma drugi organizaciji združenega dela, uspešnim urejanjem socialnih razmer in medsebojnih razmerij, odvrnili delavce, da bi odhajali v tujino oziroma prehajali iz ene organizacije združenega dela v drugo.

39. člen

Nosilci kadrovske politike v občini Velenje — podpisniki tega dogovora se bomo zavezovali za trajno spremljanje razvoja strokovnosti in uspešnosti delavcev v poklicnem in združenem delu.

40. člen

Podpisniki se obvezujemo, da bomo posvečali posebno pozornost izmenljivosti in novatorstvu. Zato bomo v samoupravnih sporazumih in splošnih aktivih uredili nagrajevanje izumov, izboljšav in racionalizacij.

3. Individualni oziroma kolegijski poslovodni organi in vodilna delovna telosa

41. člen

Podpisniki bomo pri izbiranju delavcev za delovna mesta individualnih poslovodnih organov oziroma članov kolegijskih poslovodnih organov in delavcev za vodilna delovna mesta upoštevati celovitost strokovnih, družbenopolitičnih in moralnoetičnih meril.

Poleg strokovne usposobljenosti bomo podpisniki pri izbiri kandidatov za navedena mesta še posebej upoštevati:

— družbenopolitična merila, kot so odnos do socialistične revolucije, bratstva in enotnosti jugoslovanskih narodov in narodnosti, zavzetost za razvijanje samoupravnih odnosov in delitve po delu;

— moralnoetična merila, kot so odnos do dela, ljudi in sodelavcev, zavzetost za spoštovanje zakonitosti, poštenost, odgovorno gospodarjenje z družbenimi sredstvi, sposobnost povezovanja pravic z obveznostmi in odgovornostjo.

42. člen

Podpisniki se obvezujemo, da bomo v svojih samoupravnih sporazumih določili delovna mesta, na katerih imajo delavci posebne pravice in odgovornosti, za vodilna delovna mesta. Podpisniki se obvezujemo, da je potrebno tako opredeliti zlasti delovna mesta „pomolnikov“ oziroma „namestnikov“ individualnih poslovodnih organov in delovna mesta, na katerih delavci izvršajo najdolgovornejša opravila vodenja temeljnih funkcij v organizaciji združenega dela (npr. proizvodnotehnična, ekonomska, komercialna, finančna, programsko-razvojnja, kadrovska, splošno-pravna).

43. člen

Zahteve po strokovni izobrazbi za mesta individualnih poslovodnih organov in za vodilna delovna mesta bomo podpisniki določili praviloma le v eni stopnji izobrazbe, izjemoma lahko tudi alternativno, vendar največ v dveh stopnjah, in sicer: visoka ali višja oziroma višja ali srednja izobrazba.

Če so organizirane manjše temeljne organizacije združenega dela in to ustreza predmetu dela ter kvalifikacijski in izobrazbeni ravni delavcev, se za delovna mesta individualnih poslovodnih organov in za vodilna delovna mesta lahko določijo kot pogoj tudi dokončana poklicna šola.

Zahtevano stopnjo strokovne izobrazbe morajo podpisniki določiti na podlagi zahtevnosti opravil, stopnje organizacijskega in tehnološkega razvoja, velikosti organizacije ter njenegega družbenoekonomskega pomena, če zahtevana stopnja izobrazbe ni določena z zakonom.

44. člen

Če je za mesta individualnih poslovodnih organov in vodilna delovna mesta strokovna izobrazba določena v več stopnjah, mora biti v samoupravnem aktu določeno, kakšno strokovno znanje in kakšne sposobnosti se poleg družbenopolitičnih in moralnoetičnih kvalitet zahtevajo za ta mesta.

45. člen

Za vodstvena delovna mesta bomo podpisniki določili poleg stopnje zahtevne strokovne izobrazbe ter družbenopolitičnih in moralnoetičnih meril tudi specialna znanja, ki jih morajo imeti delavci na teh delovnih mestih.

46. člen

Podpisniki bomo v razpisih za mesta individualnih organov in za vodilna delovna mesta postavljali kot pogoje potrebne strokovno usposobljenosti, osebnostne in moralnoetične vrline ter znanja, ki zagotavljajo učinkovito izvajanje nalog, tega pa v razpisih ni mogoče definirati v določeni letih praksi in s tem zoževati število možnih kandidatov. Če pa že bodo postavili za pogoje tudi določeno prakso ali delovno dobo, ta ne sme presežati 5 let.

47. člen

Individualnega poslovodnega organa oziroma člane kolegijskega poslovodnega organa imenuje delavski svet oziroma drug ustrezen organ upravljanja po javnem razpisu na predlog razpisne komisije, razen če ni v statutu določeno, da so posamezni delavci v temeljni in drugi organizaciji združenega dela po položaju člani kolegijskega poslovodnega organa.

Razpisno komisijo imenuje delovna skupnost oz. njen organ upravljanja. Razpisna komisija je lahko sestavljena tako, da je polovica članov delegatov delovne skupnosti, polovico članov pa delegata občinska skupščina, če ni z zakonom ali tem družbenim dogovorom drugače določeno.

Pred imenovanjem delavcev na mesta individualnih poslovodnih organov in članov kolegijskih poslovodnih organov ter na vodilna delovna mesta, morajo pristojni samoupravni organi pridobiti mnenje družbenopolitičnih organizacij in organizaciji združenega dela. Mnenje družbenopolitičnih organizacij posreduje sindikalna organizacija po posvetu z organizacijo ZK in ZMS.

48. člen

Delegate občinske skupščine v razpisni komisiji imenujejo zbor združenega dela občinske skupščine ali z zakonom določen organ v občini.

Občinska skupščina ter drugi podpisniki tega dogovora najkasneje dva meseca po podpisu tega dogovora sporazumno določimo merila in seznam

organizacij združenega dela, za katere imenuje delegate v razpisno komisijo občinska skupščina. Pri tem bomo upoštevali vrsto dejavnosti in velikost organizacij združenega dela (število zaposlenih, celotni dohodek).

49. člen

Člani samoupravnega organa, pristojnega za imenovanje delavcev na delovna mesta individualnih poslovodnih organov, članov kolegijskih poslovodnih organov in vodilna delovna mesta, morajo z vabilom za sejo dobiti podatek o prijavitelnih kandidatih za razpisano delovno mesto, merila za izbiro kandidata, mnenje družbenopolitičnih organizacij na podlagi določil 46. člena in predlog razpisne komisije.

50. člen

Pri preverjanju strokovnih in drugih delovnih sposobnosti kandidatov za delovna mesta individualnih poslovodnih organov, članov kolegijskih poslovodnih organov in vodilna delovna mesta bomo podpisniki upoštevati določila 22. člena tega dogovora. Še posebno bomo upoštevati družbenopolitične in moralnoetične vrline, ki jih je kandidat pokazal pri doseganjem delu.

51. člen

Podpisniki se obvezujemo, da na mesta individualnih poslovodnih organov, članov kolegijskih poslovodnih organov in na vodilna delovna mesta ne bomo sprejemali delavcev, ki izražajo negativen odnos do socialistične družbe in do samoupravljanja, delavcev, ki so bili kaznovani zaradi kaznivih dejanj, prekrškov in drugih večjih storjenih nepravilnosti na delovnem mestu, ter delavcev, ki so zaradi neodgovornega ravnanja ali nesposobnosti povzročili, da je organizacija združenega dela neuspešno poslovala.

52. člen

Podpisniki bomo v samoupravnih aktivih določili, da traja mandatna doba individualnih poslovodnih organov, članov kolegijskih poslovodnih organov in delavcev na vodilnih delovnih mestih štiri leta.

53. člen

Za delavce, na delovnih mestih individualnih poslovodnih organov, članov kolegijskih poslovodnih organov in na vodilnih delovnih mestih bomo podpisniki že ob njihovem imenovanju določili naloge in smotre, ki jih morajo doseči do nove izbire.

Samoupravni organi podpisnice so dolžni ob koncu poslovnega leta oceniti uspešnost poslovanja temeljnih organizacij združenega dela oziroma organizacij združenega dela v prejšnjem letu in oceniti, ali delavci iz prvega odstavka tega člena uresničujejo sprejete naloge in smotre. V primeru, da je organizacija združenega dela slabo poslovala in delovna skupnost ali samoupravni organi ocenijo, da delavci na navedenih delovnih mestih zastavljenih smotrov ne uresničujejo, so pristojni samoupravni organi dolžni začeti postopek za njihovo predčasno razrešitev.

54. člen

Uvedbo postopka za predčasno razrešitev individualnih poslovodnih organov oziroma članov kolegijskih poslovodnih organov lahko zahteva tudi sindikalna organizacija po posvetu z drugimi družbenopolitičnimi organizacijami (ZK, ZSM) v temeljni organizaciji združenega dela in organizaciji združenega dela: skupščina občine, oziroma organizacije združenega dela v občini, vodstvo občinske organizacije ZKS, SZDL in sindikata.

55. člen

Kadar zahteva začetek postopka za razrešitev ena izmed organizacij, navedenih v 54. členu, smo podpisniki dolžni zagotoviti njemu/predstavitniku, da sodeluje v celotnem postopku za predčasno razrešitev.

56. člen

Podpisniki bomo ob reelekciji individualnih poslovodnih organov oziroma članov kolegijskih poslovodnih organov in vodilnih delavcev analizirali uresničevanje poslovnih politike v pretekli mandatarni dobi. Ta analiza bo prikazala predvsem uresničevanje letnih razvojnih programov, srednjoročnega in dolgoročnega razvojnega programa, razvoj samoupravnih odnosov, ustvarjanje dohodka, izboljšanje kadrovske strukture in razvoj kadrov, rast življenjske ravni zaposlenih, medsebojne odnose, socialno varnost, itd.

Na podlagi takšne analize in temeljnih nalog v naslednji mandatarni dobi sprejemo samoupravni organi merila za izbiro kadrov za delovna mesta, ki so v reelekciji.

4. Vzgoja in izobraževanje

57. člen

Podpisniki bomo omogočili sistememu delavca uresničevanje njegovih pravic in obveznosti za pridobivanje dopolnilnega in funkcionalnega, stro-