

SKUPŠČINSKI POROČEVALEC

LETO IV. – Št. 2

DOMŽALE, 19. maj 1979

PRILOGA ZA DELO DELEGATOV IN DELEGACIJ GRADIVO ZA JAVNO RAZPRAVO

Razširjena komisija za spremljanje izvajanja družbenega dogovora o načelih izvajanja kadrovske politike v občini Domžale, je pripravila osnutek družbenega dogovora o načelih izvajanja kadrovske politike v SO Domžale.

Skupščina občine daje v razpravo navedeni osnutek.

Nosilci in odgovorni za javno razpravo so občinski sindikalni sveti, OK SZDL in komisija za spremljanje izvajanja družbenega dogovora.

Občinski sindikalni svet, OK SZDL in komisija pozivajo delovne ljudi in občane, organizirane in združene v temeljnih organizacijah združenega dela in samoupravnih skupnostih, samoupravnih interesnih skupnostih, družbenopolitičnih organizacijah in društvih, da v javni razpravi aktivno in tvorno sodelujejo ter si prizadevajo za konkretizacijo določil družbenega dogovora ter za nadaljnje podružbljanje kadrovske politike na območju občine Domžale.

Delovni ljudje in občani naj pošljejo svoje pripombe in predloge za dopolnitev družbenega dogovora na komisijo za spremljanje izvajanja družbenega dogovora o načelih izvajanja kadrovske politike pri kadrovske službi SO Domžale.

ROK ZA JAVNO RAZPRAVO JE DO 5. JUNIJA 1979. VSE PRIPOMBE IN PREDLOGE NAJ DELOVNI LJUDJE IN OBČANI POSREDUJEJO KADROVSKI SLUŽBI SKUPŠČINE OBČINE DOMŽALE.

OSNUTEK DRUŽBENEGA DOGOVORA O NAČELIH IZVAJANJA KADROVSKE POLITIKE V OBČINI DOMŽALE

Uresničujoč določila ustave SRS, zakona o združenem delu, družbenega dogovora o izvajanju kadrovske politike v SRS, resolucije o osnovah kadrovske politike v SRS, stališč in sklepov družbenopolitičnih organizacij in skupnih interesov delovnih ljudi in občanov občine Domžale, da uresničujejo dogovorjeno kadrovske politiko kot sestavni del socialističnega samoupravnega razvoja ter:

- da načrtovanje vseh družbenih potreb po kadrih in izobraževanju postane sestavni del razvojnih programov samoupravnih organizacij in skupnosti;
- da zagotavljajo pogoje za enotno in organizirano delovanje vseh nosilcev kadrovske politike, za njeno načrtno vodenje in uresničevanje;
- da zagotavljajo takšne družbene pogoje, v katerih se bo uveljavljala neodtujljiva samoupravna pravica delovnih ljudi in občanov kot osnovnih nosilcev kadrovske politike;
- da bo podružbljanje kadrovske politike stalno vzpodbujena in družbeno usmerjena naloga;

da v svoji vsakodnevni samoupravljalni in politični aktivnosti uresničujejo načela in naloge kadrovske politike, ki bodo zagotavljale hitrejšo poglobljeno socialističnih samoupravnih odnosov, hitrejšo rast materialne osnove ter možnosti za hitrejši socialni razvoj in hitrejšo humanizacijo medčloveških odnosov, sklenejo

- temeljne in druge organizacije združenega dela, samoupravne organizacije in delovne skupnosti
- Skupščina občine

- Občinska konferenca ZKS
- Občinska konferenca SZDL
- Občinski Svet Zveze sindikatov
- Občinska konferenca ZSMS
- Občinski odbor ZZB NOV

– samoupravne interesne skupnosti v občini
DRUŽBENI DOGOVOR O NAČELIH IZVAJANJA KADROVSKE POLITIKE V OBČINI DOMŽALE

I. TEMELJNE DOLOČBE O OBLIKOVANJU IN IZVAJANJU KADROVSKE POLITIKE

1. člen

Za uresničitev načel samoupravne, demokratične kadrovske politike ter upoštevajoč kadrovske in izobraževalne potrebe, ki izhajajo iz gospodarskih,

socialnih, družbenopolitičnih in kulturnih usmeritev in ciljev, delovni ljudje in občani, organizirani v TOZD, samoupravnih organizacijah in skupnostih, samoupravnih interesnih skupnostih, občinski skupščini, družbenopolitičnih organizacijah v občini (v nadaljnjem besedilu: udeleženci dogovora) s tem družbenim dogovorom določajo naloge in smotre, ki jih bodo uresničevali pri izvajanju kadrovske politike na območju občine.

2. člen

Z organizirano in usklajeno aktivnostjo bomo udeleženci dogovora skrbeli za dosledno uresničevanje temeljnih načel kadrovske politike, zlasti pa se bomo prizadevali za:

- ustvarjanje pogojev za vsestranski razvoj in uveljavitev delovnega človeka kot svobodne socialistične osebnosti, ki bo v združenem delu skladno s svojimi sposobnostmi in pridobljenim znanjem tvorno sodelovala pri ustvarjanju in delitvi dohodka, pri nenehnem izboljševanju in modernizaciji organizacije dela, ki bo sposobna hitreje uveljavljati dosežke znanosti, sodobnejšo tehnologijo dela itd.;
- enotnost ciljev in celovitost meril kadrovske politike ter za demokratičnost in doslednost pri izvajanju načel in s tem družbenim dogovorom določenih nalog na področju kadrovske politike;
- dolgoročno načrtovanje potreb po kadrih, izobraževanja in usposabljanja kadrov;
- samoupravno zasnovanost in usmerjenost kadrovske politike ki izhaja iz družbenoekonomskega in političnega položaja delovnega človeka;
- organizirano in sistematično spremljanje kadrov ter za racionalno razporejanje in skrb za napredovanje kadrov v odvisnosti od njihove uspešnosti opravljanja del oz. nalog, samoupravne in politične aktivnosti, njihovega interesa in prizadevanj za nenehno izpopolnjevanje strokovnega in splošnega znanja;
- programiranje in smotno organiziranje izobraževalnih oblik in vsebino, ki jih narekuje gospodarski, družbeni in kulturni razvoj;
- demokratičnost in javnost vseh kadrovskih postopkov.

3. člen

Za uresničevanje smotrov in načel tega dogovora, določil splošnih samoupravnih aktov organizacij združenega dela in drugih samoupravnih organizacij, se udeleženci obvezujemo, da bomo:

- sprejemali letne, srednjeročne in dolgoročne potrebe po kadrih na vseh ravneh v skladu z razvojnimi potrebami v združenem delu in načrtnim usmerjanjem kadrov;
- vzpodbujali oblikovanje celotnega sistema vzgoje in izobraževanja za delo, ob delu in iz dela, da bo ustrezal smotrom in potrebam združenega dela in celotnega družbenega razvoja;
- v samoupravnih splošnih aktih urejali postopke za oblikovanje, sprejemanje in izvrševanje nalog na področju kadrovske politike ter določali pravice, obveznosti, in odgovornosti poslovnih organizacij delavcev s posebnimi pooblastili, strokovnih služb in samoupravnih organov;
- zagotavljali enotno izvajanje načel in meril pri kadrovanju kadrov za najodgovornejše funkcije in naloge v družbenopolitičnih skupnostih in drugih samoupravnih skupnostih, v družbenopolitičnih organizacijah, v organizacijah združenega dela in na področju mednarodnih odnosov;
- nudili pomoč pri oblikovanju in usposabljanju kadrovskih služb in zagotavljali pogoje za razvoj znanstveno raziskovalnega dela na področju kadrovske politike.

4. člen

Udeleženci dogovora morajo s posodabljanjem proizvodnje in izboljševanjem tehnologije ter organizacije dela, z organiziranim in odločnejšim vplivom združenega dela na razvoj usmerjenega izobraževanja hitreje spreminjati kvalifikacijsko strukturo zaposlenih; v okviru kadrovske politike uresničevati politiko zaposlovanja, ki bo upoštevala objektivno nujnost, da je mogoče dosegati hitrejšo rast dohodka in hitrejšo zvišanje družbene produktivnosti dela predvsem z večjo ekonomičnostjo dela in sredstev in večjega znanja ter večjih delovnih zmognosti zaposlenih.

5. člen

Družbenopolitične organizacije, samoupravni organi in strokovne službe v organizacijah združenega dela in v drugih samoupravnih skupnostih morajo zagotavljati vsestransko, pravočasno in objektivno informiranje članov delovne skupnosti o vseh problemih in nalogah s področja kadrovske politike ter tako omogočati delovnim ljudem, da bodo lahko tvorno sodelovali pri oblikovanju samoupravnih odločitev tudi na področju kadrovanja oz. kadrovske politike.

6. člen

Udeleženci si bodo prizadevali, da bodo priprave kadrov za družbene funkcije sestavni del delovnih samoupravljalnih obveznosti delavcev, samoupravnih organov, strokovnih služb in družbenopolitičnih organizacij. Skrbeti morajo za stalno evidentiranje in družbenopolitično usposabljanje možnih kandidatov za družbene funkcije in delegate v organih samoupravljanja, družbenopolitičnih organizacij, družbenopolitičnih in drugih skupnostih.

(Nadaljevanje na 15. strani)

Samoupravni organi in poslovodni organi v temeljnih organizacijah združenega dela in drugih samoupravnih skupnostih se obvezujejo, da bodo omogočali in zagotavljali vse pogoje za uspešno opravljanje nalog in dolžnosti svojih delegatov v skupščini občine, samoupravnih interesnih skupnostih, krajevnih skupnostih in družbenopolitičnih organizacijah, niti, da delavec ne bo materialno prizadet pri opravljanju dolžnosti.

II. RAZVID DEL OZIROMA NALOG

7. člen

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

8. člen

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

- racionalno in smotrno delitev dela in nalog ter iz njih izhajajočih pravic, obveznosti in odgovornosti;
- določitev povezav oz. komunikacij med izvajalci posameznih del oz. nalog;
- določanje pogojev, ki jih mora delavec izpolnjevati za opravljanje določenih nalog oz. del;
- kratkoročno, srednjeročno in dolgoročno načrtovanje kadrovskih potreb;
- razpisovanje in objavljanje (oglas) del oz. nalog;
- izbiro, zaposlovanje in razporejanje delavcev po njihovi strokovni izobrazbi oz. z delom pridobljenih delovnih zmožnosti;
- programiranje novih profilov kadrov in njihovega znanja na osnovi potreb na vseh področjih družbenega življenja;
- pripravo programov izobraževanja; funkcionalno usposabljanje, pridobivanje strokovnega znanja ob delu in iz dela;
- ustrezno zaposlovanje invalidov, težje zaposljivih oseb in za delo manj zmožnih oseb;
- smotrno organizacijo in izvajanje varstva pri delu.

9. člen

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

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

10. člen

Razvid del oz. nalog mora obsegati opis značilnosti delovnega področja, opis del oziroma naloge, temeljne značilnosti in zahtevnosti del oz. nalog ter:

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

11. člen

Udeleženci dogovora se zavzemajo, da temeljne organizacije združenega dela v samoupravnih splošnih aktih v skladu s samoupravnimi sporazumi v občini opredelijo naloge tudi z vidika psihofizičnih zahtev ter s tem omogočajo presojo primernosti zaposlovanja invalidov in za delo manj zmožnih oseb za opravljanje tako opredeljenih nalog.

12. člen

Določanje razvida del oziroma naloge je trajna naloga. Zato je potrebno tudi ta splošni samoupravni akt - skladno z razvojem organizacije združenega dela in drugih samoupravnih organizacij z organizacijskim in tehnološkim razvojem - nenehno dopolnjevati in usklajevati s potrebami, ki jih narekuje razvoj.

Razvid del oz. nalog je potrebno skladno z organizacijskim in tehnološkim razvojem organizacij združenega dela in drugih samoupravnih organizacij nenehno dopolnjevati in usklajevati s potrebami, ki jih narekuje razvoj.

Razvid del oz. nalog je osnova za vrednotenje del oz. nalog.

III. NAČRTOVANJE KADROV IN IZOBRAŽEVANJE

13. člen

Načrtovanje kadrov in izobraževanje sta sestavni del plana razvoja organizacije združenega dela, samoupravnih skupnosti in družbenopolitične skupnosti.

Pri načrtovanju kadrov iz prvega odstavka tega člena je potrebno uporabljati naslednja načela:

- načelo sočasnega planiranja - nosilci planiranja v mejah svojih pravic in dolžnosti plane pravočasno pripravijo, jih med seboj uskladijo in sprejmejo;
- načelo kontinuiranega planiranja - nosilci planiranja morajo nenehno analizirati in predvidevati svoj razvoj in vselej imeti plane in programe za delo in razvoj ustreznega planskega razdobja;
- načelo znanstvenega planiranja - zahteva, da se planski izdelajo na osnovi poznavanja objektivnih družbeno ekonomskih zakonitosti itd.

14. člen

Sestavni elementi načrtov kadrovskih potreb so predvsem:

- bodoči razvoj delovne organizacije;
- obstoječe stanje kvalifikacijske strukture za opravljanje del oz. nalog in stopnja izkoriščenosti razpoložljivega delovnega časa;
- ugotovljene potrebe glede števila in vrste kvalifikacij;
- število in vrsta kadrov, ki jih primanjkuje, kar spoznamo na osnovi obstoječega stanja in ugotovljenih potreb;
- podatki o prilivu kadrov, ki jih delovna organizacija štipendira;

- podatki o številu in vrsti kadrov v delovni organizaciji, ki imajo pogoje za napredovanje, kot tudi podatki o kadrih, ki bodo zapustili delovno organizacijo zaradi upokojitve, služenja vojaškega roka ipd.;
- podatki iz plana razvoja panoge gospodarstva, posebno še dejavniki konkretne delovne organizacije;
- podatki o prilivu potencialnih profilov kadrov;
- podatki o tendencah in razvoju izobraževalnih institucij za posamezne profile kadrov in dolžina njihovega šolanja,
- projekcija o gibanju družbenega standarda.

15. člen

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

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

16. člen

Udeleženci družbenega dogovora o izvajanju kadrovske politike na območju občine Domžale si bodo prizadevali skupaj z vsemi nosilci kadrovske politike v SR Sloveniji, da se čimprej dogradi enotna metodologija načrtovanja in spremljanja razvoja kadrov ter da se poenoti sistem zajemanja kadrovskih podatkov in način ter sistem spremljanja uresničevanja kadrovskih načrtov.

17. člen

S tem dogovorom udeleženci sprejemajo obveznosti:

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

18. člen

Udeleženci dogovora se obvezujejo, da bodo v skladu s svojimi plani družbenoekonomskega razvoja čimprej dopolnili srednjeročne načrte 1976-1980 s kadrovskimi potrebami in hkrati takoj pričeli s pripravami naslednjega srednjeročnega načrta kadrovskih potreb za obdobje 1980-1985 ter začeli s pripravami programa potreb po kadrih do leta 1995.

19. člen

Udeleženci bodo v skladu s svojimi kadrovskimi programi ugotavljali potrebe po izobraževanju izobraževalnih oblikah in vsebini ter v skladu z razvojnimi potrebami te programe dopolnjevali in usmerjali delavce v izobraževanje. Načrti morajo zajemati: načrt štipendiranja učnih mest, načrte funkcionalnega in dopolnilnega izobraževanja, načrt izobraževanja v zvezi z uvajanjem v delo in varstvom pri delu, načrt družbenoekonomskega, idejnopolitičnega in kulturnega izobraževanja.

20. člen

Ob upoštevanju letnega načrta in srednjeročnega programa razvoja delovne organizacije ter skladno z načrti družbenega in gospodarskega razvoja, se podpisniki obvezujejo, da bodo:

- pred začetkom izvajanja sleherne investicije izdelali program izobraževanja in usposabljanja potrebnih kadrov ter zagotovili uresničitev programa;
- članom delovne organizacije omogočali pridobivanje in nenehno izpopolnjevanje strokovnega in splošnega znanja;
- spodbujali, organizirali in razvijali vse tiste oblike kulturnih dejavnosti, ki bodo bogatile splošno znanje delavcev ter dvigale njihovo delovno in splošno kulturno raven.

Udeleženci se obvezujejo, da bodo vse zaposlene delavce, ki niso starejši od 40 let in nimajo dokončane osnovne šole, vzpodbujali in jim omogočili, da jo končajo. V zvezi s tem bodo organizacijsko in tudi drugače ukrepali.

21. člen

Udeleženci dogovora se sporazumejo, da bodo na nivoju občine združevali načrtovane potrebe izobraževanja in da bo zbiralec izobraževalnih potreb, usklajevalec in organizator izdelave in spremljanja uresničevanja načrtov usmerjenega izobraževanja, izobraževalna skupnost v občini v sodelovanju s strokovno službo skupnosti za zaposlovanje.

22. člen

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

Za doseg tega cilja bodo:

- aktivno in stalno sodelovali z izobraževalnimi organizacijami pri oblikovanju programov, oblik izobraževanja in pri razvijanju mreže izobraževalnih organizacij;
- razvijali strokovne službe in usmerjanje mladine in odraslih v izobraževanje in nadaljnje usposabljanje;
- vključevali učence, ki so jih usmerili v izobraževanje, v proizvodno in samoupravno aktivnost;
- spodbujali svoje najuspešnejše strokovne delavce za aktivno sodelovanje v vzgojnoizobraževalnem delu v izobraževalnih organizacijah in jim tudi omogočili pridobitev najnovejšega pedagoškega znanja.

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

23. člen

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

- zadovoljevanja svojih srednjeročnih kadrovskih iz izobraževalnih interesov in potreb;
- racionalnega oblikovanja mreže izobraževalnih organizacij na osnovi potreb temeljne organizacije združenega dela in delovne organizacije;
- zagotavljanja kadrovskih štipendij in primernih pogojev v domovih učencev in študentov;
- omogočanja potrebnega števila učnih mest za praktični pouk in proizvodno delo, po potrebi tudi izvajanje praktičnega pouka in proizvodnega dela.

Udeleženci si bodo prizadevali, da bodo v posameznih izobraževalnih skupnostih čimprej izoblikovali osnove in merila za postopno prevrednotenje programov izobraževanja in usposabljanja po količini, kakovosti, po gospodarnosti ter učinkovitosti samoupravne preobrazbe, v procesu uresničevanja sodobne menjava dela.

24. člen

Udeleženci dogovora se zavzemajo za dosledno izvajanje sistema štipendiranja, ki mora izhajati iz kadrovskih potreb združenega dela in širših družbenih potreb, predstavljati organsko sestavno sistema usmerjenega izobraževanja in mora biti oblika izenačevanja materialnih možnosti za šolanje.

Udeleženci dogovora vzpodbujajo k predlaganju mladih delavcev in otrok delavcev za Titove štipendiste na podlagi samoupravno dogovorjenih smotrov in kriterijev Titovega sklada.

Udeleženci dogovora se zavzemajo za dosledno izvajanje družbenega dogovora o oblikovanju in izvajanju štipendijske politike v SR Sloveniji in samoupravnega sporazuma o štipendiranju v občini.

25. člen

Upošteva hiter razvoj znanosti in tehnologije ter njen vpliv na spreminjanje poklicev ter preobrazbo vzgoje in izobraževanja, ki vzpodbuja in daje prednost izobraževanju ob delu in iz dela, udeleženci sprejemajo in podpirajo vlogo poklicnega usmerjanja, ki zajema mladino v vzgojnoizobraževalnem procesu in odrasle.

26. člen

V zvezi z uresničevanjem razširjene oblike poklicnega usmerjanja bodo temeljne organizacije dodatno organizirale in razvijale v okviru kadrovske službe še naslednje dejavnosti:

- sodelovanje pri načrtovanju smotrov, vsebine, samoupravno usmerjenega izobraževanja, vzgajanja in usposabljanja;
- proučevanje rešitev in možnosti za hitrejšo prilagajanje kadrov spremembam strukture gospodarstva zaradi hitrejšega dvigovanja produktivnosti dela kot pogoja za hitrejšo vključevanje v mednarodno menjavo dela;
- izboljšanje razmerja med proizvodnimi in ostalimi poklici v korist prvih;
- spremljanje uspešnosti zaposlenih delavcev pri delu in pri samoupravljanju;
- ugotavljanje sposobnosti in delovnih zmognosti zaposlenih delavcev;
- usmerjanje zaposlenih delavcev na taka dela, ki najbolj ustrezajo njihovi delovni usposobljenosti;
- proučevanje uspešnosti delavcev, ki so napredovali ali so bili razporejeni na nova dela.

27. člen

Izvajanje funkcije poklicnega usmerjanja bodo zagotavljale strokovne službe skupnosti za zaposlovanje v sodelovanju s strokovnimi delavci organizacij združenega dela, drugih samoupravnih skupnosti in skupščine občine.

IV. IZVAJANJE TEMELJNIH NAČEL (PRAVIC IN OBVEZNOSTI) IZ DELOVNIH RAZMERIJ DELAVCEV V ZD

28. člen

Udeleženci tega dogovora bodo zagotovili, da bo delavec sklenil delovno razmerje v temeljni organizaciji združenega dela in drugih samoupravnih organizacijah in skupnostih po postopku in na način, ki ga določa zakon o delovnih razmerjih ter samoupravni splošni akt, s katerim se urejajo delovna razmerja delavcev.

29. člen

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

- priučevanje nekvalificiranih delavcev, ki so prijavljeni kot nezaposleni;
- funkcionalno usposabljanje kvalificiranih in strokovnih delavcev, ki so prijavljeni kot nezaposleni, če je pogoj za njihovo novo zaposlitev racionalna prekvalifikacija v skladu s potrebami združenega dela oz. na osnovi načrtov potreb temeljnih organizacij združenega dela in drugih samoupravnih skupnosti;
- racionalno prekvalifikacijo nezaposlenih delavcev v skladu s potrebami temeljnih in drugih organizacij združenega dela;
- šolanje do polne osnovne šole prijavljenih nezaposlenih, če je to pogoj za zaposlitev.

Skupnost za zaposlovanje bo sofinancirala navedene oblike izobraževanja le tistim temeljnim in drugim organizacijam združenega dela, ki zagotavljajo zaposlitev tako usposobljenim delavcem.

30. člen

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

31. člen

Pri občinski konferenci SZDL in pri izvršnem svetu je ustanovljena posebna komisija z nalogo, da prouči možnosti za organizirano vključevanje naših delavcev, ki so bili na začasnem delu v tujini in da nadzoruje vključevanje teh delavcev v delo v skladu z njihovim strokovnim znanjem in delovnimi zmognostmi, pridobljenimi na začasnem delu v tujini.

32. člen

Pred nastopom dela oziroma opravljanja nalog in pred podpisom izjave o sprejemu samoupravnega sporazuma o združevanju dela delavcev v združenem delu, bodo udeleženci izbranemu delavcu na delo vročili v trajno uporabo: samoupravni sporazum o združevanju dela delavcev, statut, samoupravni akt o osnovah in merilih za ugotavljanje in razporejanje dohodka, čistega dohodka, delitev sredstev za osebne dohodke in skupno porabo ter samoupravni akt o varstvu pri delu; seznanili ga bodo tudi z drugimi samoupravnimi splošnimi akti, v katerih so urejene njegove pravice, obveznosti in odgovornosti v združenem delu.

33. člen

Glede nočnega dela žensk v dejavnostih, ki jih našteva zakon, morajo udeleženci upoštevati, da je nočno delo žensk prepovedano in da se sme izvajati le izjemoma, kadar terjajo to splošni družbeni interesi.

V temeljnih in drugih organizacijah združenega dela, kjer je nočno delo žensk še nujno, si bodo prizadevali z izboljšanjem delovnih razmer tako, da bo zavarovano zdravje zaposlenih žensk, zlasti pa bodo uredili varstvo njihovih otrok.

34. člen

Udeleženci dogovora se bodo zavzemali, da bodo uresničevali sprejete obveznosti, ki so jih dolžni izvajati s pristopom k podpisu samoupravnega sporazuma o pogojih zaposlovanja in o minimalnih standardih za življenjske in kulturne razmere, pri zaposlovanju delavcev v občini Domžale.

35. člen

Udeleženci bodo sodelovali s skupnostjo za zaposlovanje pri razporeditvi k delovnim nalogam invalidov in invalidnih oseb, ki so po mnenju pristojne strokovne komisije sposobni opravljati določena dela in sporočati samoupravni interesni skupnosti za zaposlovanje katera mesta so to in njihovo število.

Udeleženci dogovora in nosilci obveznosti usposabljanja invalidnih oseb bodo v skladu z zakonom za delavce iz prejšnjega odstavka zagotovili sredstva za prekvalifikacijo oz. dokvalifikacijo, spremljanje uspešnosti in za mentorstvo, zagotovili bodo sprotne obveščanje o prekvalifikacijah in dokvalifikacijah.

36. člen

Delavce, ki imajo najmanj 35 let (moški) oziroma 30 let (ženske) delovne dobe in ne zmorejo več uspešno opravljati dela na delovnem mestu, ki ga zasedajo, bo organizacija združenega dela po možnosti razporedila na lažje oziroma manj zahtevno delo. V takih primerih pa mora delavcem zagotoviti enak osebni dohodek, kot bi ga imeli na delovnem mestu, na katerem so delali pred tem.

37. člen

Udeleženci bodo načrtno spremljali razvoj in uspešnost dela vseh svojih delavcev in jim omogočili ustrezno napredovanje.

Se posebej bodo skrbeli, da bodo posebno prizadevni delavci lahko vsestransko razvijali svoje sposobnosti in pridobivali dopolnilna znanja (strokovna in družbenopolitična) in izkušnje ter da bodo napredovali skladno z izkazanimi sposobnostmi in uspehi.

Udeleženci bodo skupaj z organizacijo ZKS, sindikatom in ZSMS v temeljnih organizacijah združenega dela zagotovili družbenopolitično in strokovno izobraževanje delavcev tako, da bodo v letnih načrtih določili vsebino in način tega izobraževanja.

38. člen

Udeleženci se obvezujejo, da ne bodo z zagotavljanjem pretirano visokih osebnih dohodkov prevzemali delavcev ali strokovnjakov drugih udeležencev tega dogovora zlasti, če jih ti nujno potrebujejo. Take prehode bodo obravnavali sporazumno.

V. NAČELA IN MERILA KADROVANJA POSLOVODNIH ORGANOV IN DELAVCEV S POSEBNIMI POOBLASTILI IN ODGOVORNOSTMI

39. člen

Udeleženci dogovora bodo pri izbiri poslovodnih organov in delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostmi upoštevali celovitost strokovnih, družbenopolitičnih in moralno etičnih meril. Zato bodo pri izbiri kandidatov na navedena dela oz. naloge poleg strokovnih usposobljenosti enakovredno vrednotili:

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

Pri določanju delovnih izkušenj v splošnih samoupravnih aktih in v razpisnih pogojih udeleženci dogovora ne bodo zahtevali, da so delovne izkušnje pridobljene le pri opravljanju razpisanih del oz. nalog.

41. člen

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

42. člen

Poslovodne organe imenuje delavski svet na predlog razpisne komisije. Razpisna komisija je sestavljena po tripartitnem načelu in sicer tako, da imenuje enako število predstavnikov:

- delavski svet organizacije združenega dela,
- sindikat organizacije združenega dela,
- družbenopolitična skupnost, v kateri ima sedež organizacija združenega dela.

Predstavnike sindikata v razpisne komisije imenuje:

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

Predstavnike družbene skupnosti v razpisne komisije imenuje komisija za volitve, imenovanja in administrativne zadeve skupščine občine iz skupne

(Nadaljevanje na 17. strani)

liste predstavnikov družbenopolitične skupnosti, ki jo sprejme zbor združenega dela skupščine občine.

Varianta:

Določbe o vključevanju predstavnikov družbene skupnosti v razpisne komisije se uporabljajo tudi za imenovanje delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostmi.

43. člen

Člani samoupravnega organa, pristojnega za imenovanje poslovodnega organa in delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostmi, morajo z vabilom za sejo dobiti podatke o pripravljenih kandidatih za razpisana dela oziroma naloge, merila za izbiro kandidata, mnenje družbenopolitičnih organizacij in predlog razpisne komisije.

Mnenje družbenopolitičnih organizacij posreduje sindikalna organizacija po posvetu:

- z organizacijo ZK in ZSMS in
- z dogovorom z Občinskim svetom Zveze sindikatov.

44. člen

Družbenopolitična skupnost oblikuje mnenje o kandidatih za poslovodni organ v okviru občinske konference SZDL.

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

45. člen

Delavski svet sprejme enega izmed kandidatov, ki jih predlaga razpisna komisija. Če delavski svet ne imenuje nobenega izmed predlaganih kandidatov, se razpis ponovi.

Mandat poslovodnega organa traja največ štiri leta. Po poteku mandata je lahko ista oseba ponovno imenovana za poslovodni organ na enak način in po istem postopku kot je ta določen s samoupravnim splošnim aktom.

46. člen

Zahteve o strokovni izobrazbi za mesta poslovodnih organov in za delavce s posebnimi pooblastili in odgovornostmi, bodo podpisniki določili le v eni stopnji izobrazbe, izjemoma lahko tudi alternativno, vendar največ v dveh stopnjah in sicer visoka ali višja oziroma višja ali srednja.

Če so organizirane manjše temeljne organizacije združenega dela in to ustreza predmetu dela ter kvalifikacijski in izobrazbeni ravni delavcev, se za poslovodne organe in delavce s posebnimi pooblastili in odgovornostmi lahko določi kot pogoj tudi dokončana poklicna šola.

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

46. člen

Če je za mesta poslovodnih organov in delavce s posebnimi pooblastili in odgovornostmi strokovna izobrazba določena v več stopnjah, mora biti v samoupravnem aktu določeno, kakšno strokovno znanje in kakšne sposobnosti se poleg družbenopolitičnih in moralno-etičnih kvalitet zahtevajo ta mesta.

47. člen

Za poslovodne organe in delavce s posebnimi pooblastili in odgovornostmi bodo udeleženci določili poleg stopnje zahtevane strokovne izobrazbe ter družbenopolitičnih in moralno-etičnih meril tudi specializirana znanja, ki jih morajo imeti delavci na teh delih oziroma nalogah.

48. člen

Udeleženci bodo v razpisih za mesta poslovodnih organov in delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostmi postavljali kot pogoj potrebno strokovno usposobljenost, moralno-politične vrline ter znanja, ki zagotavljajo učinkovitost izvajanja nalog.

V samoupravnih splošnih aktih bodo udeleženci določili kriterije za ugotavljanje učinkovitosti izvajanja delovnih nalog kandidatov. Izjema je lahko kriterij delovna doba, ki pa ne sme biti daljša od 5 let.

49. člen

Za poslovodne organe in delavce s posebnimi pooblastili in odgovornostmi, udeleženci ob njihovem imenovanju določijo naloge in smotre, ki jih morajo doseči do nove izbire.

Samoupravni organi podpisnik so dolžni ob koncu poslovnega leta oceniti uspešnost poslovanja temeljnih organizacij združenega dela oz. 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 navedenih delovnih mest zastavljenih smotrov ne uresničujejo, so pristojni organi dolžni začetni postopek za njihovo predčasno razrešitev.

50. člen

Udeleženci bodo ob reelekciji poslovodnih organov in delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostmi analizirali uresničevanje poslovne politike v pretekli mandatni dobi. Ta analiza bo pokazala predvsem uresničevanje letnih razvojnih programov, srednjeročnega in dolgoročnega razvojnega programa, razvoj samoupravnih odnosov, ustvarjanje dohodka, izboljšanje kadrovske strukture in razvoj kadrov, rast življenjske ravni zaposlenih, medsebojne odnose, socialno varstvo.

VI. KADROVSKE SLUŽBE

51. člen

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

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

52. člen

Pri organiziranju kadrovskih služb bodo udeleženci dogovora upoštevali celovitost kadrovskega področja, kar pomeni, da bodo v okviru te službe organizirali vse kadrovske dejavnosti.

Kadrovske službe morajo biti praviloma organizirane v temeljnih organizacijah združenega dela. Zaradi zagotavljanja racionalnosti, strokovnosti in boljše izkoriščenosti strokovnih kadrov na tem področju pa se lahko službe organizirajo v okviru skupnih služb za več temeljnih organizacij združenega dela.

53. člen

Udeleženci dogovora bodo dajali nalogam na področju kadrovske politike enako pomembnost kot drugim nalogam (proizvodnji, komercialni službi, finančni službi ipd.). Kadrovske službe morajo biti osnovane kot samostojne strokovne službe tam, kjer so pogoji za to tako, da so sposobne pripravljati strokovne rešitve za določanje samoupravnih organov s kadrovskega področja.

54. člen

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

55. člen

Za koordiniranje in povezovanje kadrovske dejavnosti na nivoju občine, za strokovno pripravo kadrovskih rešitev, za potrebe skupščine občine in njenih organov in za nudenje strokovne pomoči kadrovskim službam temeljnih organizacij združenega dela in samoupravnim skupnostim, je pri skupščini občine Domžale kadrovska služba.

56. člen

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

VII. NALOGE IN ODGOVORNOSTI ZA IZVAJANJE DRUŽBENEGA DOGOVORA

57. člen

Udeleženci dogovora imajo za spremljanje in izvajanje dogovora zbor delegatov in komisijo za spremljanje in izvajanje družbenega dogovora.

Zbor delegatov sklicuje komisija za spremljanje in izvajanje družbenega dogovora, ki ima 11 članov, ki se predlagajo v komisijo iz vrst delegatov podpisnikov.

58. člen

- Komisija za spremljanje in izvajanje družbenega dogovora:
- zagotavlja enotno izvajanje družbenega dogovora na območju občine;
 - spremlja izvajanje družbenega dogovora in najmanj enkrat letno poroča skupščini občine o ugotovljenem stanju;
 - opravlja vse naloge v zvezi z dopolnitvami dogovora na pobudo udeležencev ali na lastno pobudo;
 - je pooblaščen, da daje pojasnila in obrazložitve v zvezi z uporabo določb tega dogovora.

59. člen

Strokovna, tehnična in administrativna opravila za delo zbora delegatov podpisnic in komisije opravlja kadrovska služba občine.

60. člen

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

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

61. člen

Kršitev družbenega dogovora ugotavlja komisija za spremljanje izvajanja družbenega dogovora o kadrovski politiki v občini. Komisija s svojimi ugotovitvami mora seznaniti ustrezni samoupravni organ in družbenopolitične organizacije. Pristojni samoupravni organ je dolžan v 30-tih dneh po prejemu obvestila razpravljati o kršitvah dogovora, ukrepati in zagotoviti dosledno izvajanje in spoštovanje določil tega dogovora.

62. člen

Če podpisnik ne ravna po določenih prejšnjega člena oziroma ne stori ničesar za izvajanje družbenega dogovora, lahko komisija za družbeni dogovor, izvršilni organ občinskega vodstva ZKS, SZDL ali Zveze sindikatov, pristojni organ skupščine občine 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 morebitnih odgovornostih posameznih organov, služb ali strokovnih delavcev o potrebnih ukrepih za uresničevanje družbenega dogovora. Seja je javna.

63. člen

Če komisija za družbeni dogovor občine, izvršilni organ občinskega vodstva ZKS, SZDL ali Zveze sindikatov ali pristojni organ skupščine občine ugotovijo, da podpisnik kljub postopkom po določenih 61. in 62. člena še nadalje ne izvaja družbenega dogovora, ocenijo pa, da podpisnik po krivdi individualnega oz. kolegijskega poslovodnega organa ali delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostmi ne izpolnjuje bistvenih postavk tega dogovora, lahko dajo pobudo, da se začne postopek za predčasno razrešitev poslovodnega organa ali delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostmi.

VIII. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

64. člen

Družbeni dogovor predlagata Občinska konferenca SZDL in Občinski sindikalni svet, sprejemajo pa ga samoupravni organi temeljnih in drugih organizacij združenega dela, krajevnih skupnosti, samoupravnih interesnih skupnosti, občinska skupščine in družbenopolitične organizacije v občini.

65. člen

Dogovor začne veljati, ko ga sprejme večina podpisnic družbenega dogovora po postopku, ki je določen s samoupravnimi akti.

66. člen

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

Predlog za dopolnitev z obrazložitvijo predlagatelja ter mnenjem komisije za družbeni dogovor in vodstev družbenopolitičnih organizacij dobijo v obravnavo vsi podpisniki.

Na podlagi mnenj in pripomb v javni razpravi, izdelata komisija za družbeni dogovor dokončen predlog za dopolnitev dogovora in ga pošlje v podpis vsem podpisnikom.

Spremembe in dopolnitve se sprejemajo po istem postopku, kot družbeni dogovor.

67. člen

Komisija za družbeni dogovor mora zagotoviti enotno izvajanje tega

dogovora na območju občine Domžale. Pooblaščen je, da daje pojasnila in obrazložitve v zvezi z uporabo posameznih določb tega dogovora.

68. člen

Pooblaščeni organi, ki bodo sklenili ta dogovor, bodo to storili s pismeno izjavo.

69. člen

Družbeni dogovor je sprejet, ko ga podpiše več kot polovica temeljnih in drugih organizacij združenega dela, samoupravnih organizacij in delovnih skupnosti.

S sprejemom tega dogovora preneha veljati družbeni dogovor o temeljnih kadrovske politike na območju občine Domžale.

70. člen

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

71. člen

Ta družbeni dogovor začne veljati 8. dan po objavi v Uradnem vestniku občine Domžale.

KAKŠNO BO ŠTIPENDIRANJE PRED SPREJETJEM ODLOKA: V PRIHODNJE

ODŠKODNINA ZARADI SPREMEMBE NAMEMBNOСТИ KMETIJSKEGA ZEMLJIŠČA ALI GOZDA

NAMEN

V decembru 1978 je skupščina SRS sprejela novi zakon o kmetijskih zemljiščih. Ta zakon doslednejše ureja področje izvajanja kmetijske zemljiške politike, zlasti varstva kmetijskih zemljišč ter predpisuje način, kako doseči čim bolj racionalno gospodarjenje s kmetijskim prostorom. V svojem 14. členu zakona predpisuje in uvaja pojem „odškodnine“ za spremembo namembnosti kmetijskega zemljišča ali gozda. To odškodnino morajo plačati investitorji gradenj pred izdajo gradbenega dovoljenja za celotno površino zemljišča, ki se zaradi investicije ne bo več uporabljala za kmetijske namene; torej od površine, na kateri bo stal objekt in od površine, ki bo bodočemu objektu služila kot funkcionalno zemljišče.

Zakon postavlja pred občinske skupščine zahtevo, da v roku 3 mesecev po njegovi uveljavitvi za svoja območja z odlokom predpišejo odškodnino v znesku za m² zemljišča. Pri tem morajo upoštevati lego, kakovost in bonitetni razred zemljišč. Odškodnina je dohodek Kmetijskih zemljiških skupnosti in Zveze vodnih skupnosti ter se sme uporabljati za izvajanje njihovih programov dejavnosti in zakonskih obveznosti, predvsem pa za pridobivanje in izboljšavo kmetijskih zemljišč z agrarnimi operacijami.

POMEN IN DRUŽBENA KORIST – VARUJEMO NAJBOLJŠO KMETIJSKO ZEMLJO

Uvedba odškodnine za spremembo namembnosti kmetijskega zemljišča je eden od bistvenih ukrepov varovanja najboljše kmetijske zemlje. Želi se doseči, da bi zaradi višine odškodnine, ki jo bo moral plačati investitor – graditelj pred pričetkom gradnje, usmerjali prostorske planerje, da bi za nekmetijsko porabo prostora izbirali slabša, manj rodovitna zemljišča. Pri tem je treba poudariti, da so kamniti in nagnjeni tereni, kot tudi prodnati obrečni bregovi in terase prekriti s plitvo plastjo zemlje in za kmetijstvo manj primerni. Nagnjeni tereni pa predstavljajo mnogo ugodnejši bivalni ambient kot dolina in ravnina, kjer se zadržuje megla. Predpis o plačilu odškodnine za kmetijsko in gozdno zemljo, bo v znatni meri odvrnil graditelje od neorganizirane, zlasti individualne gradnje stanovanjskih hiš in črnograditelje, da bi nekontrolirano pozidavali kvalitetna zemljišča. Površine funkcionalnih zemljišč k objektom se bodo zaradi tega zmanjševale na primerno in utemeljeno velikost. Zemljišča se bodo intenzivneje pozidavala z blokovno gradnjo. Dosegljiva bo cenejša komunalna oprema zemljišč in višja stopnja urbanizacije.

Z odškodnino bo dan kmetijstvu vir dohodka za pridobivanje in izboljšavo kmetijskih zemljišč in s tem vsaj delno tudi nadomestilo za izgubljeno zemljo, ki pomeni osnovno sredstvo v kmetijski proizvodnji. Zbrana sredstva od odškodnine bodo osnova Kmetijski zemljiški skupnosti za planiranje in izvedbo programov melioracij in drugih agrarnih operacij. To je zlasti pomembno za občino Domžale, ki ima obširen program melioracij, ki zajema površino cca 1600 ha. Ta zemljišča so pretežno v privatni lastnini. S skupnim vlaganjem Kmetijske zemljiške skupnosti in kmetijskih organizacij nam je doslej uspelo meliorirati 200 ha zemljišč v družbeni lastnini. Za hitreje izvajanje navedenega programa doslej ni bilo zadosti finančnih sredstev. Kmetijska zemljiška skupnost je v vseh 5. letih svojega obstoja zbrala 3.500.000,— din, ki jih je porabila za financiranje svoje redne dejavnosti, ki izhaja iz zakonskih obveznosti in za sovlaganja pri melioracijskih posegih kmetijskih organizacij.

NOVE REŠITVE V PRIMERI S STARIM STANJEM

Na podlagi republiškega zakona o kmetijskih zemljiščih iz leta 1973 v občini Domžale obstaja odlok o prispevku za spremembo namembnosti kmetijskih in gozdnih zemljišč. Z novim zakonom se je ukinitel pojem „prispevek“, ki je imel bolj davčen prizvok in se uvaja pojem „odškodnina“ (Nadaljevanje na 19. strani)

O štipendiranju v zadnjem času nismo dosti pisali, ker so bile v pripravi spremembe aktov, ki urejajo to področje, to je družbenega dogovora in samoupravnega sporazuma o štipendiranju.

Najpomembnejša novost, ki jo prinaša dopolnjeni družbeni dogovor, je kadrovska opredelitev štipendiranja. Štipendiranje mora temeljiti na kadrovskih potrebah združenega dela. Seveda pa bomo tej zahtevi lahko sledili le, če bodo organizacije združenega dela z vso resnostjo in odgovornostjo pristopile k izdelavi srednjeročnih in dolgoročnih planov potreb po kadrih. Tako so kadrovske štipendije temeljna oblika štipendiranja, štipendije iz združenih sredstev pa le prehodna oblika, dokler štipendist ne dobi kadrovske štipendije.

Medtem ko družbeni dogovor določa le temeljna načela štipendiranja, pa samoupravni sporazum določa, kako naj se štipendiranje v praksi izvaja. Določa kriterije za pridobitev štipendije, izračun štipendije in pravice in dolžnosti tako štipendista kot štipenditorja ter samoupravno organiziranost štipendiranja. Dopolnjeni samoupravni sporazum prinaša več novosti. Dopolnjeni so kriteriji za pridobitev kadrovske štipendije in štipendije iz združenih sredstev. Tako lahko zaprosijo za kadrovsko štipendijo prosilci, katerih dohodek na člana družine v preteklem letu ni presegel 75 % poprečnega neto OD v SR Sloveniji. Izračun kadrovskih štipendij po učnem uspehu ostaja nespremenjen, povečano pa je število točk za boljši učni uspeh. Ukinjen je dodatek za hitrost študija zaradi sprotne študija na fakultetah, medtem ko dodatek za izrazito deficitarne poklice še ostaja.

ŠTIPENDIJE ZA USPOSABLJANJE V DEFICITARNE POKLICE

Dopolnjeni družbeni dogovor prinaša tudi nov kriterij za pridobitev štipendije iz združenih sredstev, to je usmeritev v kadrovsko opredeljen poklic, kar praktično pomeni, da se bodo štipendije podeljevale le prosilcem, ki se šolajo za deficitarne poklice, ki jih opredeli skupščina skupne komisije v razpisu štipendij. Nov je tudi izračun štipendij iz združenih sredstev, v večji meri so upoštevani življenjski stroški glede na različne pogoje šolanja. Tako je opredeljena osnovna štipendija za učence in študente, ki se šolajo v kraju bivanja in znaša za učence 50 % in za študente 60 % neto zajamčenega OD v Sloveniji. Za učence in študente, ki v času šolanja bivajo v internatih ali študentskih domovih pa je opredeljena osnovna štipendija z dodatkom, ki znaša za učence do 90 %, za študente pa do 100 % zajamčenega OD.

DODATEK – NAGRADA ZA DOBRO UČENJE

Učenci in študenti, ki se vozijo v kraj šolanja pa so upravičeni do dodatka k osnovni štipendiji za stroške prevoza, ki dosegajo 5 % zajamčenega neto OD. Pri določanju konkretne višine štipendije se od osnovne štipendije z dodatki odšteva delež staršev, ki pa ni več 50 % kot pri starem izračunu, pač pa je odvisen od dohodka na družinskega člana, čim večji je dohodek na družinskega člana, tem večji delež staršev se odšteva od osnovne štipendije, razlika je štipendija. Pomembna novost je dodatek za prav dober in odličen uspeh, ki se določa v razmerju do zajamčenega neto OD in pomeni nagrado za dobro učenje.

Sredstva za štipendiranje se bodo zbirala po starem. Dopolnjeni družbeni dogovor predvideva, da delavci še nadalje združujejo 0,5 % od bruto OD. Solidarnostno prelivanje sredstev pa bodo določala posebna menila.

To so le nekatere najpomembnejše novosti, ki jih prinaša dopolnjeni družbeni dogovor in samoupravni sporazum. Sicer pa bosta oba akta v javni razpravi.

Ker je delo na področju štipendiranja javno objavljamo v tej številki Občinskega poročevalca štipendiste po krajevnih skupnostih in višine štipendij, ki jih prejema.