



# o b v e s t i l a

za delegate in delegacije občine kamnik

18. junij

1979

št. 7

## V JAVNI RAZPRAVI

Komisija za volitve, imenovanja in kadrovska vprašanja Skupščine občine Kamnik daje v javno razpravo osnutek družbenega dogovora o oblikovanju in izvajanju kadrovske politike v občini Kamnik.

**JAVNA RAZPRAVA BO TRAJALA DO 20. SEPTEMBRA 1979.**

Nosilci in odgovorni za organizacijo javne razprave so občinska konferenca socialistične zveze, občinski svet zveze sindikatov in komisija za volitve, imenovanja in kadrovska vprašanja, ki obenem pozivajo delovne ljudi in občane, organizirane v temeljnih in drugih organizacijah združenega dela, samoupravnih interesnih in drugih skupnostih, družbenopolitičnih organizacijah, društvih, da v javni razpravi aktivno in kritično sodelujejo, predvsem pa da s konkretnimi pripombami prispevajo k nadaljnjemu podružbljanju kadrovske politike na območju občine Kamnik.

Delovni ljudje in občani naj svoje pripombe in predloge pošiljajo komisiji za volitve, imenovanja in kadrovska vprašanja Skupščine občine Kamnik, Titov trg 1.

Z namenom, da uresničujemo izvajanje družbeno dogovorjene kadrovske politike kot neločljivega, sestavnega dela politike socialističnega samoupravnega razvoja SR Slovenije in da kadrovsko politiko upošteevamo in obravnavamo kot bistveno sestavino sleherne družbene in politične akcije, da postane načrtovanje vseh družbenih potreb po kadrih sestavni del

razvojnih programov samoupravnih organizacij in skupnosti, da bo tako prišla do polne veljave neposredna odgovornost za oblikovanje kadrovskih rešitev na vseh ravneh; da zagotovimo pogoje za enotno in organizirano delovanje vseh nosilcev kadrovske politike, za njeno načrtno vodenje in uresničevanje; da zagotovimo takšne družbene pogoje in možnosti, v katerih bomo oblikovali in uveljavljali neodtujljivo pravico delovnih ljudi in občanov kot osnovnih nosilcev kadrovske politike, da bo podružbljanje in izvajanje kadrovske politike stalno, od vseh socialističnih sil spodbujan in usmerjan proces ter uresničujoč določila ustave SR Slovenije, zakona o združenem delu, zakona o osnovah sistema družbenega planiranja, resolucije o osnovah kadrovske politike v SR Sloveniji, stališča in sklepe družbenopolitičnih organizacij, določila družbenega dogovora o kadrovske politiki v SR Sloveniji, sklenemo udeleženci:

- temeljne organizacije združenega dela in druge samoupravne organizacije in skupnosti v občini Kamnik,
- samoupravne interesne skupnosti v občini Kamnik,
- skupščina občine Kamnik,
- občinska konferenca ZKS Kamnik,
- občinski svet ZSS Kamnik,
- občinska konferenca ZSMS Kamnik,
- občinski odbor ZZB NOV Kamnik,
- občinska konferenca SZDL Kamnik,
- skupnost za zaposlovanje občine Kamnik,
- združenje samostojnih obrtnikov v občini Kamnik.

## DRUŽBENI DOGOVOR O OBLIKOVANJU IN IZVAJANJU KADROVSKE POLITIKE V OBČINI KAMNIK

### I. TEMELJNE DOLOČBE IN OSNOVNE NALOGE NA PODROČJU KADROVSKE POLITIKE

#### 1. člen

Delovni ljudje in občani, združeni v TOZD in drugih oblikah združenega dela, v samoupravnih interesnih skupnostih, družbenopolitičnih organizacijah, družbenih organizacijah in društvih (v nadaljevanju: udeleženci) se ob spoznanju, da je kadrovska politika sestavni del politike družbenoekonomskega razvoja in neodtujljiva pravica delovnih ljudi in zato sestavni del socialističnih samoupravnih odnosov, dogovorimo, da bomo v svoji samopravljalski in proizvodni aktivnosti uresničevali kadrovske politiko, 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 bodo združeni proizvajalci - samoupravljalci - vsestransko razvijali svobodno socialistično osebnost, to je osebnost z moralnopolitičnimi vrtilinami, sposobnostmi in znanjem, ki omogočajo celovito uresničevanje samoupravnih pravic in dolžnosti ter zagotavljajo razvoj sodobne organizacije dela in tehnologije.

#### 2. člen

Udeleženci se s tem družbenim dogovorom dogovorimo o enakih načelih in merilih pri oblikovanju demokratične, načrtno in dolgoročne kadrovske politike ter o postopkih za njeno uresničevanje.

Udeleženci bomo razvijali medsebojno sodelovanje in zagotavljali uresničevanje skupnih interesov. Zato se bomo dogovorili o usklajevanju in enotnem reševanju vseh zadev s področja kadrovske politike ter temu ustrezno dopolnjevali ta družbeni dogovor.

#### 3. člen

Udeleženci dogovora prevzamejo obveznost in odgovornost, da bomo z organizirano in usklajeno aktivnostjo (družbenopolitičnih in samoupravnih dejavnikov ter strokovnih služb) dosledno uresničevali temeljna načela kadrovske politike. Zlasti pa si bomo prizadevali:

- za 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;
- za samopravno zasnovanost in usmerjenost kadrovske politike, ki izhaja iz družbenoekonomskega in političnega položaja delovnega človeka ter za opredelitev vsebine in postopkov pri oblikovanju kadrovske politike v samoupravnih splošnih aktih;

– 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.;

– za dolgoročno načrtovanje potreb po kadrih, izobraževanje in usposabljanje kadrov;

– za organizirano in sistematično spremljanje kadrov ter za racionalno razporejanje in skrb za napredovanje kadrov v odvisnosti od njihove uspešnosti opravljanja del in nalog, samoupravne in politične aktivnosti, njihovega interesa in prizadevanj za nenehno izpopolnjevanje strokovnega in splošnega znanja;

– za programiranje in smotrno organiziranje izobraževalnih oblik in vsebin, ki jih narekuje gospodarski, družbeni in kulturni razvoj;

– za demokratičnost in javnost vseh kadrovskih postopkov;

– za organizacijo, oblikovanje in razvoj kadrovskih služb in strokovno usposabljanje delavcev v teh službah;

– za dosledno uresničevanje samoupravnega sporazuma o pogojih za zaposlovanje in o minimalnih standardih za življenjske in kulturne razmere pri zaposlovanju delavcev na območju občine Kamnik;

– za tako kadrovske politiko na področju mednarodnih odnosov, ki bo temeljila na sistemu socialističnega samoupravljanja in ki bo zagotovila uspešno opravljanje del oz. nalog na področju mednarodnih odnosov ter prispevala k utrjevanju ugleda socialistične Jugoslavije;

– za odgovornost in obveznosti, ki jih sprejemamo s tem dogovorom.

#### 4. člen

Družbenopolitične organizacije, samoupravni organi in strokovne službe v organizacijah združenega dela in v drugih samoupravnih skupnostih morajo zagotavljati vsestransko, pravočasno in objektivno informiranje delovnih ljudi in občanov 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.

#### 5. člen

V skladu s temeljnimi načeli in smotri kadrovske politike, določili tega dogovora ter v skladu z določili splošnih samoupravnih aktov organizacij združenega dela in drugih samoupravnih organizacij, udeleženci sprejemamo naloge in smotre kadrovske politike ter način njihovega uresničevanja, zlasti pa bomo:

– odločali o strukturi in o spreminjanju strukture kadrov, ki je potrebna za izvajanje nalog, določenih s plani družbenoekonomskega razvoja in o strukturi kadrov, potrebnih za doseg ciljev dolgoročnejšega razvoja organizacij združenega dela, drugih samoupravnih organizacij in širše družbene skupnosti;

– sprejemali letne, srednjeročne in dolgoročne plane kadrovskih potreb;

– sprejemali programe strokovnega, idejnopolitičnega, družbenoekonomskega in splošnega izobraževanja kadrov;

– določali in razporejali sredstva za izobraževanje in usposabljanje kadrov;

– določali merila in pogoje za izbiranje kadrov za opravljanje del in nalog;

– z oglasi oz. razpisi prostih del in nalog omogočali slehernemu delavcu, da sklene delovno razmerje za opravljanje tistih nalog, za katere ima strokovno izobrazbo oziroma z delom pridobljene delovne zmožnosti;

– v samoupravnih splošnih aktih urejali postopke za oblikovanje, sprejemanje in izvrševanje odločitev na področju kadrovske politike ter določajo pravice, obveznosti in odgovornosti individualnih poslovnih organov, delavcev s posebnimi pooblastili, strokovnih služb in samoupravnih organov;

– preverjali izvajanje demokratično sprejete kadrovske politike ter učinkovitost posameznih kadrovskih odločitev in to neposredno, preko samoupravnih organov, delavske kontrole in družbenopolitičnih organizacij.

#### 6. člen

Udeleženci si bomo prizadevali, da bo izbiranje kadrov za družbene funkcije sestavni del delovnih in samoupravljalških obveznosti delavcev. Skrbeli bomo za stalno evidentiranje možnih kandidatov za voljene ter druge družbene funkcije v organih samoupravljanja, družbenopolitičnih organizacij in skupnostih.

Akcijo stalnega evidentiranja vodijo družbenopolitične organizacije: SZDL, zveza sindikatov, ZK, ZSMS, ZZB.

#### 7. člen

S tem družbenim dogovorom delavci in občani usklajujejo medsebojna razmerja v združenem delu in svoje interese s skupnimi interesi. Zato se udeleženci 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 določb tega družbenega dogovora in drugih samoupravnih aktov, ki se nanašajo na kadrovske politiko;

– o odgovornosti udeležencev, kadar ne izpolnjujejo s tem družbenim dogovorom sprejetih obveznosti;

– o postopku za usklajevanje interesov pri sprejemanju, dopolnjevanju in spreminjanju družbenega dogovora.

## II. KADROVSKE SLUŽBE V ORGANIZACIJAH ZDRUŽENEGA DELA IN KADROVSKA SLUŽBA V OBČINI

#### 8. člen

Udeleženci bodo ob upoštevanju števila zaposlenih, nalog in programov razvoja v organizacijah združenega dela in drugih samoupravnih skupnostih organizirali ustrezne kadrovske službe ter opredelili njihovo družbeno in strokovno vlogo.

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

#### 9. člen

Kadrovske službe morajo biti praviloma organizirane v temeljnih organizacijah združenega dela.

Za kvalitetno opravljanje strokovne kadrovske dejavnosti se manjše organizacije združenega dela povezujejo tako, da strokovno bolj usposobljene in specializirane organizacije na osnovi dogovorov opravljajo strokovno zahtevnejša opravila s tega področja za več organizacij združenega dela.

#### 10. člen

Skupščina občine bo zaradi koordiniranja in povezovanja kadrovske dejavnosti na ravni občine, za strokovno pripravo kadrovskih rešitev, za potrebe skupščine občine in njenih organov ter za potrebe družbenopolitičnih organizacij in nudenja strokovne pomoči kadrovskim službam v temeljnih in drugih organizacijah združenega dela in samoupravnih skupnostih organizirala in strokovno usposabljala strokovne službe.

#### 11. člen

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

#### 12. člen

Udeleženci dogovora bomo zagotovili v skladu z že sprejetim enotnim oblikovanjem kadrovske evidence in enotne metodologije stalno ažuriranje spremljanje in posredovanje podatkov o kadrih. Na ta način bo omogočen pregled kadrov, stalno spremljanje gibanja kadrov in uresničevanja sprejetih kadrovskih načrtov.

Udeleženci dogovora bomo v svojih samoupravnih splošnih aktih opredelili določila o zavarovanju in zaščiti podatkov kadrovske evidence kot gradiva zaupne narave.

Udeleženci dogovora in uporabniki kadrovske evidence bomo na osnovi potreb vplivali na postopno razširitev kadrovske evidence.

#### 13. člen

Podpisniki tega dogovora bomo v svoji organizaciji ustanovili stalno ali začasno telo, ki bo skrbelo za izvajanje družbenega dogovora, politike odlikovanj in družbenih priznanj.

## III. RAZVID DEL IN NALOG

#### 14. člen

Udeleženci dogovora bomo skrbeli za čimbolj ustrezno razporeditev delavcev na delo oziroma k nalogam v skladu s tekočimi organizacijskimi, poslovnimi in tehnološkimi potrebami.

Prav tako si bomo prizadevali za stalno, strokovno, samoupravno, idejnopolitično in družbenoekonomsko usposabljanje in napredovanje delavcev ter s tem zagotoviti nenehno rast storilnosti, uspešno poslovanje in ekonomsko stabilnost temeljne organizacije združenega dela in drugih organizacij združenega dela, kakor tudi osebno zadovoljstvo in socialno varnost delavcev.

#### 15. člen

Udeleženci dogovora bomo v skladu z 19. členom zakona o delovnih razmerjih s samoupravnim splošnim aktom določili 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.

Razvid del oziroma nalog je samostojen organizacijski samoupravni splošni akt.

#### 16. člen

Udeleženci bomo v razvidu del oziroma nalog določili strokovno izobrazbo oz. z delom pridobljene delovne zmožnosti, delovne izkušnje in druge posebne pogoje v skladu z zahtevami delovnega procesa in nalogami, ki jih morajo delavci izvrševati.

Za delovno zmožnost se smatra tista pridobljena strokovnost ter razvitost spretnosti in psihofizičnih sposobnosti, ki si jih je delavec pridobil pri

opravljanju del in nalog ter s trajnim izobraževanjem ob delu (strokovni seminarji, uspešno opravljeni tečajji itd.) in ki jih lahko dokaže z doseženimi delovnimi uspehi.

Udeleženci dogovora bomo v splošnih samoupravnih aktih, v razpisih oz. oglaših prostih del in nalog, pri izbiri in razporejanju delavcev enako vrednotili in upoštevali strokovno izobrazbo in delovno zmožnost, ki si jo je pridobil pri opravljanju del oz. nalog in s trajnim usposabljanjem na delu in z izobraževanjem ob delu.

Delovno zmožnost delavec lahko dokazuje s pismeno izjavo (potrdilom), ki mu jo mora dati na njegovo zahtevo temeljna organizacija združenega dela oz. druga samoupravna organizacija, da je delavec opravljal dela oz. naloge v določeni stroki in da je pri opravljanju teh dosegel uspešne delovne rezultate.

Način ugotavljanja zmožnosti bomo udeleženci opredelili v samoupravnem splošnem aktu.

#### 17. člen

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

- racionalno in smotno delitev dela in nalog ter iz njih izhajajočih pravic, obveznosti in odgovornosti;
- vrednotenje dela in uresničevanje načel delitve po delu;
- določitev povezav oz. komunikacij med izvajalci posameznih del oziroma nalog;
- določanje pogojev, ki jih mora delavec izpolnjevati za opravljanje določenih del oziroma nalog;
- kratkoročno, srednjeročno in dolgoročno načrtovanje kadrovskih potreb;
- razpisovanje in razglaševanje (oglasi), del in 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;
- smotno organizacijo in izvajanje varstva pri delu;
- ureditev drugih organizacijskih in kadrovskih postopkov.

#### 18. člen

Udeleženci se bomo pri določanju del oziroma nalog, ki naj jih opravlja posamezni delavec v temeljni organizaciji, ravnali po naslednjih načelih:

- da združujemo tolikšen obseg vsebinsko zaokroženih del in nalog, ki bo zagotavljal najboljšo izrabo delovnega časa in sredstev za delo;
- da združujemo sorodna, po zahtevnosti enakovredna dela in naloge, tako da ustvarjamo pogoje za kar največji izkoriščenost strokovnih znanj oz. z delom pridobljenih delovnih zmožnosti;
- da združujemo dela oz. naloge, ki bodo kar najbolj ustrezale psihofizičnim sposobnostim delavcev;
- naloge morajo biti po vsebini in potrebnem znanju čimbolj izenačene;
- delavec praviloma ne sme opravljati dela in nalog, ki terjajo višjo raven znanja, kot se zahteva za to skupino dela in nalog;
- čutne in spretnostne zahteve za opravljanje posameznih nalog morajo biti čimbolj enotne;
- fizični pogoji dela za opravljanje posameznih nalog morajo biti čimbolj izenačeni;
- naloge, ki niso značilne za pretežni del opravil, terjajo pa izredne sposobnosti glede na umske in fizične pogoje dela, je treba izločiti v posebne skupine dela in nalog ter jih razporediti drugim delavcem.

#### 19. člen

Udeleženci bomo izdelali osnovna izhodišča za oblikovanje del in nalog, ki bo realna osnova za funkcionalno organizacijo dela, za načrtovanje potreb po kadrih, za vrednotenje in delitev po delu, za izobraževanje in varstvo delavcev. Zato mora razvid del in nalog obsegati:

- a) opis del in nalog, ki izhajajo iz dejavnosti TOZD oziroma druge organizacije združenega dela, (po vrstnem redu njihove pomembnosti, časovne razsežnosti in medsebojne povezave) in so osnova za razporeditev del in nalog med posamezne delavce,
- b) opis pristojnosti in odgovornosti, ki so potrebne za uspešno opravljanje del in nalog,
- c) opis posebnega znanja in sicer posebej:
  1. potrebno strokovno znanje, (stopnja in smer), oz. z delom pridobljene delovne zmožnosti,
  2. potrebno (funkcionalno) znanje, ki ga zahteva delo in naloge,
  3. družbenopolitična usposobljenost,
  4. potrebne delovne izkušnje za uspešno opravljanje naloge
- d) opis psihofizičnih zahtev za opravljanje dela oz. nalog, ki mora zajeti fizične, čutne, spretnostne, umske in osebnostne zahteve,
- e) opis delovnih pogojev (ropot, temperatura, vlaga, itd.),
- f) posebne pogoje ter zahteve glede na zakonske predpise o varstvu pri delu.

#### 20. člen

Pri razporeditvi del in nalog med posamezne delavce je treba dosledno upoštevati, katera dela oz. naloge so stalne ter kolikšen je njihov obseg (količina), katera dela in naloge so le občasne, oziroma se pojavljajo le v določenih obdobjih in njihov obseg (količina).

#### 21. člen

Udeleženci bomo realno ocenili, kakšno znanje je potrebno za opravljanje dela in nalog. Le v izjemnih primerih – to je za dela in naloge, za katere je obseg zahtevanega funkcionalnega znanja vsaj enako pomemben kot šolska izobrazba – bodo v razvidu postavili stopenjsko alternativo. Dopustne so ustrezne alternative glede študijske smeri. Udeleženci ne bomo dvigali zahtev po šolski izobrazbi zaradi višjega vrednotenja dela in nalog.

#### 22. člen

Udeleženci bomo realno ocenili, kakšne delovne izkušnje so potrebne za opravljanje posameznega dela oz. nalog. Pri tem bomo upoštevali, da so za uspešno delo poleg ustrezne izobrazbe pomembne primerne sposobnosti človeka, medtem ko so leta prakse le eden izmed kriterijev usposobljenosti.

Za opravljanje najzahtevnejših strokovnih in ključnih del in nalog ter del in nalog individualnih poslovodnih organov, delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostmi pa zahtevane delovne izkušnje ne smejo presegati 5 let, razen če za posamezna dela in naloge ni s posebnimi predpisi ali družbenimi dogovori drugače določeno.

#### 23. člen

Določanje razvida del oziroma nalog 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.

### IV. NAČRTOVANJE KADROV

#### 24. člen

Načrti potreb po kadrih so sestavni del letnih, srednjeročnih in dolgoročnih planov družbenoekonomskega razvoja organizacij združenega dela, samoupravnih skupnosti in družbenopolitične skupnosti.

Upoštevaajoč določila iz prvega odstavka tega člena bomo udeleženci dogovora pri načrtovanju potreb po kadrih upoštevali:

- vsebinski program (vrsta izdelkov, storitev, nalog itd.);
- količinski program (obseg, proizvodnja, naloge itd.);
- tehnologijo dela in planiran razvoj, organizacijo in delitev dela;
- razvoj in organizacijo družbenih dejavnosti.

#### 25. člen

Sestavni elementi načrtov kadrovskih potreb so zlasti:

- potrebno število delavcev za izvrševanje nalog, sprejetih s plani družbenoekonomskega razvoja;
- pregled delavcev (s popisom vseh delavcev po njihovi strokovni usposobljenosti oz. z delom pridobljenimi delovnimi zmožnostmi, po njihovi delovni uspešnosti itd.);
- predvideni odhod delavcev (upokojitve, vojaške obveznosti, poprečna fluktuacija posameznih profilov kadrov, odsotnost z dela);
- način usposabljanja delavcev za kritje novih in predvidenih potreb razvoja organizacij združenega dela (usposabljanje že zaposlenih, stipendisti, učenci s pogodbami o učnih razmerjih itd.);
- način razporejanja, preusmerjanja in zaposlovanja presežka delavcev zaradi uvajanja nove tehnologije ali drugih organizacijskih in tehničnih izboljšav;
- dinamika priliva delavcev;
- kadrovske ukrepe za uresničevanje planov gospodarskega in družbenega razvoja:
- ukrepe za zagotavljanje pogojev ustreznih socialnih in kulturnih razmer, v skladu z že sprejetimi samoupravnimi sporazumi o zaposlovanju o minimalnih standardih;
- program in naloge pri evidentiranju in pripravah možnih kandidatov za opravljanje odgovornih družbenih nalog v občini, republiki in federaciji, temeljnih in drugih organizacijah združenega dela, samoupravnih interesnih skupnostih in drugih skupnostih.

#### 26. člen

Da bi načrt kadrov bil odraz dejanskih potreb TOZD je potrebno, da udeleženci upoštevamo, proučimo in analiziramo predvsem naslednje dejavnike, ki vplivajo na načrtovanje kadrov:

- a) cilji in naloge TOZD
  - vsebinski program (vrste izdelkov, storitev, nalog itd.)
  - količinski program (širjenje, zmanjševanje, spremembe pravnega razmerja, premestitve–porazdelitve (dislokacija), razpust, opustitev proizvodnih obratov idr.
  - tehnološke spremembe (novi stroji, naprave, materiali),
  - načrt organizacije in ekonomsko-tehnične smeri razvoja,
  - investicijska politika (investicije za zamenjavo, za razširitev kapacitet in za razvoj,
  - tehnični napredek in inovacije,
  - oblike združevanja in kooperacije,
  - študij dela, normativov in drugo,
- b) potrebno število delavcev po izbrani metodi za izpolnjevanje nalog pod a),
- c) kadrovske sestave v TOZD
  - vsebinska določitev pojma dolgoročne kadrovske politike kot dela poslovne politike,
  - snemanje obstoječega stanja kadrov (po organizacijskih enotah, opravilih in delovnih nalogah, profilih poklicev, starosti, delovni dobi in spolu),
  - analiza fluktuacije (stopnja, vzrok, težnje),

- analiza izkoriščanja razpoložljivega delovnega časa (izostanki iz zdravstvenih razlogov, dopustov, študija, sestankov, izostanki brez razloga - neupravičeni itd.),
- analiza zaposlenih s krajšim delovnim časom,
- analiza razvida del in nalog,
- analiza družbenega standarda (stanovanja, družbene prehrane, letovanja idr.)
- analiza premeščanja in prekvalifikacije,
- d) zunanji dejavniki
- resolucije, družbeni dogovori in samoupravni sporazumi,
- socialni in kulturni vplivi.

#### 27. člen

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

1. za notranje, horizontalne in vertikalne premike ter napredovanja;
2. za dopolnilno in funkcionalno izobraževanje delavcev in njihovo strokovno usposabljanje zaradi predvidenih sprememb v tehnologiji dela, zaradi notranjih premikov, ali zaradi nezadovoljivega izvrševanja del oziroma nalog;
3. za usposabljanje novih profilov poklicev, ki jih zahteva uvajanje nove tehnologije;
4. za usmerjanje delavcev v izobraževanju (redni študij in študij ob delu) v skladu s potrebami in interesi organizacije združenega dela;
5. za štipendiranje in za odpiranje učnih mest;
6. za pridobivanje novih delavcev;
7. za uvajanje pripravnikov;
8. za zmanjšanje fluktuacije;
9. za zmanjšanje izostankov od dela;
10. za zmanjšanje nesreč ob delu;
11. za povišanje družbenega standarda;
12. za izboljšanje socialnega varstva in drugo.

#### 28. člen

Napredovanje je odvisno od izobrazbe, dejanske strokovne usposobljenosti, prizadevnosti, uspeha pri delu, delovne dobe, perspektivnosti, motivov, zaradi katerih delavec želi napredovati, od odnosa do samoupravljanja, sodelavcev. Udeleženci bomo pri izboru delavcev in v predlogih za napredovanje enakopravno obravnavali ženske in moške kandidate. Upoštevali bomo materinsko vlogo žensk in jim tako dali možnost, da bodo enakopravno uresničevale pravice in obveznosti iz delovnih razmerij v združenem delu.

#### 29. člen

Udeleženci dogovora o izvajanju kadrovske politike si bomo 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.

#### 30. člen

S tem dogovorom udeleženci sprejemamo obveznosti:

- da bomo načrte kadrovskih potreb dopolnjevali in usklajevali z novo nastalimi potrebami v organizacijah združenega dela, delovnih skupnostih in družbenopolitični skupnosti;
- da bomo kadrovske plane izdelali 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 bomo v skladu s svojimi kadrovskimi potrebami razpisovali štipendije in usmerjali delavce v izobraževanje ob delu in iz dela.

#### 31. člen

Udeleženci dogovora se obvezujemo, da bomo v skladu s svojimi plani družbenoekonomskega razvoja čimprej dopolnili srednjeročne načrte 1976-1981 s kadrovskimi potrebami in hkrati takoj pričeli s pripravami naslednjega srednjeročnega načrta kadrovskih potreb za obdobje 1981-1985 ter začeli s pripravami programa potreb po kadrih do leta 2000.

#### 32. člen

Udeleženci se obvezujemo, da bomo najkasneje do 31. 12. vsakega leta izdelali letni načrt kadrov za prihodnje leto in ga dostavili komisiji za spremljanje izvajanja družbenega dogovora o kadrovski politiki pri skupščini občine.

#### 33. člen

Ker je načrtovanje kadrovskih potreb tako po kvaliteti kot kvantiteti osnova za programiranje usmerjenega izobraževanja, bomo udeleženci realno in strokovno načrtovali potrebe po kadrih.

### V. POKLICNO USMERJANJE IN IZOBRAŽEVANJE

#### 34. člen

Podpisniki bomo omogočili slehernemu delavcu uresničevanje njegovih pravic in dolžnosti za pridobivanje dodatnega strokovnega, idejnopolitičnega, družbeno-ekonomskega in splošnega znanja, kar je pogoj njegovih ustvarjalnih sposobnosti in uresničevanja samoupravnih dolžnosti in pravic. To bomo podpisniki zagotovili z organiziranjem in izpolnjevanjem vseh oblik sistematičnega, celovitega in stalnega izobraževanja in usposabljanja.

Programi izobraževanja in usposabljanja morajo omogočiti delavcem učinkovito delo, uspešno opravljanje družbenopolitičnih funkcij in skladno razvijanje sposobnosti proizvajalca in upravljalca v združenem delu.

V razvojnih programih izobraževanja bomo podpisniki posvetili posebno skrb stalnemu izobraževanju ob delu in iz dela, omogočali delavcem redno šolsko izobraževanja, strokovno usposabljanje, usposabljanje za delo v organih samoupravljanja in družbenopolitičnih organizacijah.

#### 35. člen

V zvezi z uresničevanjem razširjene funkcije 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 možnosti 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.

#### 36. člen

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

#### 37. člen

Služba za poklicno usmerjanje pri skupnosti za zaposlovanje bo skrbela za stalen pregled potreb po kadrih in ga posredovala staršem in mladini pred izbiro poklica. Pri tem se bo posluževala individualnih stikov, predavanj, letakov, publikacij in filmov o različnih poklicih. Pri svojih akcijah se bo tesno povezovala s šolami, organizacijami združenega dela in občinsko kadrovske službo in širšo družbeno skupnostjo.

38. člen Služba za poklicno usmerjanje bo skupaj s šolami in šolskimi svetovalnimi delavci skrbela tudi za preusmerjanje učencev, katerih poklicne želje gredo mimo potreb združenega dela v občini ali širši regiji. V ta namen bo zbirala tudi podatke o prizadevnosti, sposobnosti in osebnostnih karakteristikah učencev osnovnih in srednjih šol v občini. Podatke bo uporabljala pri procesu poklicnega svetovanja ali pa kot obliko sodelovanja pri sprejemu v razne oblike usmerjenega izobraževanja, v štipendiranje ali v zaposlitev.

#### 39. člen

Skupnost za zaposlovanje bo preko svoje enote v občini opravljala tudi tehnična, strokovna in administrativna opravila za skupno komisijo podpisne samoupravne sporazuma o štipendiranju in njen izvršilni odbor. Skrbela bo za nemoten potek štipendiranja, za njegovo usklajenost s kadrovskimi potrebami občine, za upoštevanje nagnjenj in sposobnosti pri podeljevanju štipendije, za preusmeritev štipendistov v kadrovske štipendiranje in za zaposlovanje štipendistov.

#### 40. člen

Pedagoški delavci bodo elemente poklicnega usmerjanja vnašali v redno šolsko delo. Zlasti se bodo posvečali poklicni vzgoji učencev. Hkrati bodo osnovne šole omogočale akcijo poklicnega usmerjanja zunanjim dejavnikom (službi za zaposlovanje, družbenopolitičnim organizacijam in kadrovskim službam OZD), še zlasti v celodnevni šolah.

#### 41. člen

Kadrovske službe organizacij združenega dela bodo sporočale skupnosti za zaposlovanje svoje kadrovske potrebe in se dodatno vključevale v poklicno usmerjanje zlasti na področju deficitarnih poklicev. Hkrati se bodo pri sprejemanju učencev, štipendistov in delavcev posluževale podatkov, ki jih o kandidatih imajo na razpolago skupnost za zaposlovanje, šolski svetovalni delavci in učitelji.

#### 42. člen

Oddelki srednjih šol in oddelki delavske univerze v okviru vzgojnoizobraževalnega centra bodo svoje kapacitete in izobraževalne smeri usklajevali s potrebami in razvojnimi načrti organizacij združenega dela.

#### 43. člen

Za uresničevanje celovite kadrovske politike je še posebej pomembno izobraževanje delavcev. Zato bomo udeleženci skrbeli za nenehno dviganje izobraževalne ravni vseh delavcev v skladu s svojimi potrebami in možnostmi.

#### 44. člen

Izobraževanje, vzgajanje in usposabljanje kadrov mora prispevati k učinkovitejšemu, kvalitetnejšemu in uspešnejšemu opravljanju delovnih, sa-

moupravni in političnih nalog; mora prispevati k razvijanju osebnosti proizvajalca in samoupravjalca v združenem delu, ki ima pravico, obveznost in odgovornost, da po svoji sposobnosti razvija tehnologijo in organizacijo dela, da je sposoben hitreje uvajati znanstvene dosežke itd. Vse to mu mora tudi omogočati, da z lastnim prizadevanjem napreduje po delovnih rezultatih in sposobnostih.

#### 45. člen

Udeleženci bomo 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.

#### 46. člen

Udeleženci dogovora se sporazumemo, da bomo na ravni občine združevali načrtovane potrebe izobraževanja in da bo zbiralec izobraževalnih potreb, koordinator in organizator izdelave in spremljanja uresničevanja načrtov usmerjenega izobraževanja izobraževalna skupnost v občini, v sodelovanju s strokovnimi službami skupnosti za zaposlovanje.

#### 47. člen

Udeleženci dogovora bomo v načrtih kadrov in načrtih izobraževanja in usposabljanja ter v splošnih samoupravnih aktih določili sredstva, potrebna za pridobivanje, izobraževanje in usposabljanje kadrov.

#### 48. člen

Udeleženci dogovora bomo skrbeli za izobraževanja mladine in odraslih kot njihove neodtujljive pravice, dolžnosti in obveznosti, ki jo uveljavljajo v izobraževalnih organizacijah. V poklicnem usmerjanju mladine in odraslih bomo udeleženci upoštevali njihov odnos do dela ter uspehe, pri učenju in delu, njihove sposobnosti, spretnosti, nagnjenja in interese.

#### 49. člen

Za zadovoljevanje potreb združenega dela, uresničevanje splošno družbenih interesov, interesov mladine in odraslih za nenehno izpopolnjevanje in dopolnjevanje strokovnega in splošnega znanja bomo udeleženci vplivati na vsebino izobraževanja in na dosledno uveljavljanje samoupravnega usmerjenega izobraževanja.

Za doseg tega cilja bomo:

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

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

#### 50. člen

Udeleženci bomo aktivno sodelovali z ustreznimi izobraževalnimi enotami in drugimi skupnostmi zaradi:

- zadovoljevanja svojih srednjeročnih kadrovskih in izobraževalnih interesov in potreb;
- skupnega zagotavljanja uspešnega izobraževanja vsakomur, ki bo izbran po dogovorjenem postopku;
- omogočanja potrebnega števila učnih mest za praktični pouk in proizvodno delo, po potrebi tudi izvajanje praktičnega pouka in proizvodnega dela;
- racionalno oblikovanje mreže izobraževalnih organizacij na osnovi potreb temeljne organizacije združenega dela in delovne organizacije;
- zagotavljanja kadrovskih štipendij in primernih pogojev v domovih učencev in študentov.

Udeleženci se bodo prizadevali, da bodo v posameznih izobraževalnih organizacijah čimprej izoblikovali osnove in merila za postopno prevrednotenje programov izobraževanja in usposabljanja v procesu uresničevanja svobodne menjave dela.

#### 51. člen

Udeleženci bomo sprejeli srednjeročne in letne načrte izobraževanja. Prizadevali si bomo, da bodo čimprej opravljene razlike med dejansko izobrazbo in izobrazbo, ki je potrebna za opravljanje posameznih del in nalog.

#### 52. člen

Na osnovi načrta potreb po kadrih bomo udeleženci vsako leto sprejeli tudi načrt štipendiranja, v katerem bodo zajeli tudi učence in študente ob delu.

Udeleženci se obvezujemo, da bomo razpisali toliko štipendij, kolikor jih predvideva letni načrt štipendiranja.

#### 53. člen

Udeleženci se bomo zavzemali za dosledno izvajanje in izpopolnjevanje sistema štipendiranja, ki mora izhajati iz kadrovskih potreb združenega dela in širše družbene skupnosti.

Zavzemali se bomo za dosledno izvajanje družbenega dogovora o oblikovanju in izvajanju štipendijske politike v SRS in samoupravnega sporazuma o štipendiranju.

#### 54. člen

Najuspešnejše mlade delavce in otroke delavcev bomo na osnovi dogovorjenih meril in kriterijev predlagali za štipendiste Titovega sklada.

Predlog kandidatov za štipendiste Titovega sklada pripravijo samoupravni organi ali organi družbenopolitičnih organizacij v TOZD, drugih samoupravnih organizacij in skupnosti v krajevnih skupnostih ter družbenopolitične organizacije in družbenopolitična skupnost.

#### 57. člen

Temeljne in druge organizacije združenega dela, samoupravne organizacije in skupnosti bodo razvijale in uresničevale predvsem naslednje oblike izobraževanja:

- uvajanje v delovno organizacijo (uvajalni seminar in uvajanje v delo);
- usposabljanje pripravnikov za samostojno delo;
- opravljanje praktičnega pouka in proizvodnega dela za učence v gospodarstvu in za druge učence in študente, ki v času šolanja v skladu z učnim načrtom morajo svoje teoretično znanje dopoljevati v praksi kot del izobraževalnega procesa;
- usmerjanje delavcev za izobraževanje ob delu in iz dela na vse stopnje usmerjenega izobraževanja;
- dopolnilno in funkcionalno izobraževanje zaposlenih delavcev;
- izobraževanje v zvezi z varstvom pri delu;
- družbenopolitično izobraževanje in usposabljanje za opravljanje družbenopolitičnih in samoupravnih nalog;
- ostale oblike izobraževanja in samoisobraževanja, za katere se izkažejo potrebe in se o njih sporazumejo delavci.

#### 58. člen

Udeleženci se dogovorimo za minimalne pravice in obveznosti v zvezi izobraževanja ob delu, ki se nanašajo na:

- pravice in obveznosti delavcev - udeležencev izobraževanja ob delu in
- pravice in obveznosti organizacij združenega dela in skupnosti.

59. člen Delavec ima pravico do izobraževanja ob delu in do povrnitve z njim povezanih stroškov v naslednjih primerih:

- če obstajajo v organizaciji združenega dela oz. Samoupravni skupnosti potrebe po kadrih s tako izobrazbo;
- če je bil delavcu ob razporeditvi ali premestitvi postavljen pogoj, da si mora določeno izobrazbo pridobiti;
- če je s strokovnim delom in družbenopolitično aktivnostjo v organizaciji združenega dela ali samoupravni skupnosti izkazal upravičenost do izobraževanja ob delu;
- če se obveže, da bo po končanem šolanju ostal v organizaciji združenega dela oz. samoupravni skupnosti toliko časa, kolikor je trajalo šolanje.

#### 60. člen

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

- omogočiti izrabo izrednega dopusta in sicer za šolanje na srednji šoli najmanj 2 delovna dneva za izpit iz posameznega predmeta in najmanj 15 delovnih dni za zaključne izpite; za šolanje na višjih in visokih šolah najmanj 3 delovne dni za vsak izpit iz posameznega predmeta in najmanj 30 delovnih dni za diplomu.
- zahtevati povračilo stroškov v primeru prekinitve dogovora (pogodbe) s strani delavca zaradi neuspešnega šolanja in v primeru prenehanja delovnega razmerja na lastno zahtevo ali zaradi hujše kršitve delovnih obveznosti;
- zahtevati, da delavec ostane na delu v organizaciji združenega dela oziroma samoupravni delovni skupnosti najmanj toliko časa, kot je trajalo šolanje.

#### 61. člen

Delavec ima v primeru opravljanja izpitov in v primeru obveznega predavanja naslednje pravice:

- do nadomestila osebnega dohodka za čas odsotnosti z dela zaradi izobraževanja po enakih osnovah, kot če bi opravljal dela in naloge,
- do povračila prevoznih stroškov, če je kraj šolanja zunaj kraja bivanja,
- do povračila šolnine.

#### 62. člen

Delavec, ki se izobražuje ob delu ima naslednje obveznosti:

- redno opravljati izpite in druge šolske obveznosti ter šolanje zaključiti v dogovorjenem roku;
- koristiti le toliko izrednega dopusta, kot ga določa ta dogovor;
- predložiti najmanj enkrat letno potrdilo o uspešnosti in stroških šolanja;
- ostati po končanem šolanju v organizaciji združenega dela oz. skupnosti najmanj toliko časa, kot je trajalo izobraževanje ob delu;
- vrniti vse s šolanjem nastale stroške, kolikor šolanja ni končal po lastni krivdi.

#### 63. člen

O pravicah in obveznostih za izobraževanje ob delu mora biti na podlagi splošnega samoupravnega akta sklenjen dogovor (pogodba) v pisni obliki.

64. člen

Udeleženci bomo materialno in drugače podpirali tiste učence in študente ob delu, s katerimi bo sklenjena pogodba (ki študirajo v skladu s planom razvoja kadrov), vendar pa tudi drugih ne bomo ovirali pri opravljanju študijskih obveznosti, če to ne bo motilo delovnega procesa oziroma normalnega dela.

65. člen

Delavce, ki nimajo ustrezne izobrazbe ali kvalifikacije in si te ne bodo pridobili v dvakratni dobi trajanja rednega šolanja na določeni šoli, bo delovna organizacija razporedila na opravljanje del in nalog, ki ustrezajo stopnji njihove strokovne usposobljenosti.

Izveti bodo le delavci – ženske starejše od 40 in moški starejši od 45 let – ter delavci, ki uspešno opravljajo svoje delo in naloge in se redno dopolnilno izobražujejo.

66. člen

Udeleženci dogovora bomo omogočali družbenopolitično izobraževanje za vse delavce, zlasti za člane samoupravnih organov, za člane vodstev družbenopolitičnih organizacij v OZD ali drugi samoupravni organizaciji in skupnosti, ter vse mlade delavce.

Posebno odgovornost za razvijanje kvalitete družbenopolitičnega izobraževanja imata delavska univerza in klub samoupravljalcev v občini.

**VI. URESNIČEVANJE IN IZVAJANJE TEMELJNIH PRAVIC IN OBVEZNOSTI IZ DELOVNIH RAZMERIJ DELAVCEV V ZDRUŽENEM DELU**

67. člen

Udeleženci tega dogovora bomo zagotovili, da bo delavec sklenil delovno razmerje v temeljni organizaciji združenega dela in drugih samoupravnih organizacij in skupnosti po postopku in na način, ki ga določa zakon o delovnih razmerjih ter samoupravni splošni akt, s katerim se urejajo delovna razmerja delavcev. Zlasti pa moramo zagotoviti, da bodo dela in delovne naloge dostopne delavcem in delavkam, ki izpolnjujejo pogoje, objavljene v oglasih oz. javnih razpisih.

68. člen

Komisija pri občinski konferenci ZDL in izvršnem svetu skupščine občine za reševanje problematike zaposlovanja naših delavcev v tujini in za postopno vračanje delavcev z dela iz tujine bo stalno pripravljala in analizirala vse možnosti za njihovo postopno in organizirano vračanje in vključevanje v delo v skladu z njihovim strokovnim znanjem in delovnimi zmožnostmi, pridobljenimi na začasnem delu v tujini.

69. člen

Pri izbiri delavcev za opravljanje samostojnih strokovnih del in nalog, zlasti tistih, za katere so potrebne razvite sposobnosti komuniciranja in sodelovanja z ljudmi; bomo udeleženci proučili poleg drugih strokovnih sposobnosti kandidata tudi njegovo uspešnost pri opravljanju del in nalog ter njegovo družbenopolitično aktivnost.

V primeru, da ni dovolj podatkov o delu in usposobljenosti kandidata, bomo le-te ugotavljali v neposrednih pogovorih s kandidati, s posebnimi vprašalniki, testi znanja itd. Postopek za preizkus kandidatovih sposobnosti bodo udeleženci določili v samoupravnih splošnih aktih.

70. člen

Pred nastopom dela oziroma opravljanja nalog in pred podpisom izjave o sprejemu samoupravnega sporazuma o združevanju dela delavcev v združenem delu bomo udeleženci izbranemu delavcu na delo vročili še ostale samoupravne splošne akte.

71. člen

Udeleženci dogovora se obvezujemo, da bomo zagotovili pogoje za organizirano uvajanje novo izbranih delavcev k delovnim nalogam in da bomo v ta namen izdelali in sprejeli program uvajanja. V primerih, ko za prosta dela in delovne naloge ne bodo pripravljene programi uvajanja v delo oz. naloge, pristojni samoupravni organi ne bodo razpisovali prostih del oz. nalog.

72. člen

Udeleženci dogovora bomo v skupnosti za zaposlovanje združevali sredstva in preko teh uresničevali 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 planov potreb temeljnih organizacij združenega dela in drugih samoupravnih skupnosti.

Skupnost za zaposlovanje bo sofinancirala zgoraj navedene oblike izobraževanja le tistim temeljnim in drugim organizacijam združenega dela, ki bodo imele izdelane plane potreb po kadrih oz., ki bodo zagotavljale zaposlitev tako usposobljenim delavcem.

73. člen

Udeleženci se obvezujemo, da bomo vsako leto izdelali in sprejeli program sprejemanja in usposabljanja pripravnikov. V svojih programih uvajanja pripravnikov v delo bomo 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.

74. člen

Udeleženci bomo zagotovili, da tedaj, ko iz tehnoloških ali ekonomskih razlogov delo delavca v temeljni organizaciji združenega dela ni več potrebno in ko še ni razporejen na drugo delo oz. delovne naloge, delavcu ne bomo zmanjšali osebnega dohodka, ki mu je bil določen za delovne naloge, za katere je sklenil delovno razmerje.

75. člen

Udeleženci se zaveujemo, da bomo začeli postopek za sklenitev samoupravnega sporazuma, s katerim se bomo dogovorili za pravočasne ukrepe in ustrezna sredstva za dokvalifikacijo ali prekvalifikacijo in ustrezno zaposlitev delavcev, kadar iz tehnoloških in ekonomskih razlogov delo delavcev na določenih delovnih nalogah v združenem delu ni več potrebno in jim ni možno zagotoviti dela v isti organizaciji združenega dela.

76. člen

Udeleženci dogovora se obvezujemo, da bomo omogočili svojim delavcem skladno z zakonskimi določili, ki so postali invalidi zaradi bolezni ali nesreče, da ostanejo še naprej v organizaciji združenega dela, ter jih razporedili k ustreznim nalogam in jih za to tudi usposobili in jim zagotovili ustrezne delovne pripomočke.

77. člen

Udeleženci bomo 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.

Udeleženci dogovora in nosilci obveznosti usposabljanja invalidnih oseb bomo v skladu z zakonom za delavce iz prejšnjega odstavka zagotovili sredstva za prekvalifikacijo oz. dokvalifikacijo, spremljanje uspešnosti in za mentorstvo.

78. člen

Udeleženci so v dogovoru s skupnostjo za zaposlovanje, skupnostjo socialnega skrbstva in ustreznimi vzgojnimi zavodi za usposabljanje mladine s motnjami v duševnem in telesnem razvoju, obvezujemo zagotoviti začasno nezaposleni mladini ustrezno predhodno posebno pripravo na zaposlitev in po opravljeni pripravi na podlagi ocene o doseženih sposobnostih, zagotoviti delo ustrezno njihovi sposobnosti.

Skupnost za zaposlovanje bo za nezaposlene delavce iz prvega odstavka tega člena prispevala najmanj 50%, v težjih primerih pa tudi vse stroške uvajanja v delo in usposabljanje teh delavcev ter stroške mentorstva, katerega mora delovna organizacija za pripravo takih oseb za delo, zagotoviti.

79. člen

V temeljnih organizacijah združenega dela, samoupravnih organizacijah in delovnih skupnostih, kjer je nočno delo še najnuj, si bomo prizadevali za izboljšanje delovnih razmer tako, da bo zavarovano zdravje zaposlenih. Zagotovili bomo prevoz z dela in na delo, topli obrok hrane in sistematične zdravniške preglede.

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

Udeleženci bomo v okviru svojih razvojnih programov v treh mesecih po podpisu tega dogovora izdelali programe o postopnem odpravljanju nočnega dela žensk. 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.

80. člen

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

81. člen

Podpisniki dogovora se obvezujemo, da bomo v samoupravnem splošnem aktu določili dela in naloge, ki se lahko opravljajo po pogodbi o delu.

**VII. NAČELA IN MERILA KADROVANJA ZA NAJODGOVORNEJŠE FUNKCIJE, DELA IN NALOGE**

82. člen

Udeleženci dogovora bomo pri izbiri delavcev za individualne poslovodne organe predsednike oz. člane kolegijskih poslovodnih organov in delavcev s posebnimi pooblastili upoštevali celovitost strokovnih družbenopolitičnih in moralno etičnih meril. Zato bomo pri izbiri kandidatov za navedena dela oz. naloge poleg strokovne usposobljenosti enako vrednotili:

- 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 nagrajevanja po delu in rezultatih dela;
- moralno etična merila, kot so: odnos do dela, ljudi in sodelavcev, zavzetost za spoštovanje zakonitosti, moralne odgovornosti za gospodarje-

nje z družbenimi sredstvi ter sposobnosti za povezovanje pravic, obveznosti in odgovornosti;

– samostojnost in uspešnost pri opravljanju del in nalog ter družbenopolitično aktivnost.

#### 83. člen

Udeleženci tega dogovora se obvezujemo, da pri določanju delovnih izkušenj v razpisnih pogojih (predvsem za vodilne in vodstvene kadre) ne bomo zahtevali priznanje le tistih delovnih izkušenj, ki so pridobljene na takih delovnih mestih temveč se za delovne izkušnje priznajo izkušnje pridobljene v celotni delovni dobi ob zahtevani strokovni izobrazbi, razen če z zakonom to ni drugače določeno.

#### 84. člen

Udeleženci tega dogovora se obvezujemo, da bomo v sodelovanju z občinsko kadrovsko službo organizirali in skrbeli za ažurno vodenje kadrovske evidence o evidentiranih sposobnih kadrih, še zlasti mladih sposobnih kadrov, ki bi po dodatnem usposabljanju prevzemali poslovodne naloge ter skrbeli za njihovo usposabljanje.

#### 85. člen

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

Praviloma se to dela in naloge organiziranja in vodenja delovnega procesa v temeljnih organizacijah in drugih samoupravnih skupnostih, kot so proizvodno tehnični, ekonomski, komercialni, finančni, programsko razvojni, kadrovski, splošni, pravni, ljudska obramba, družbena samozaščita itd.

#### 86. člen

Udeleženci se obvezujemo da bomo v sestavljenih organizacijah združenega dela, poslovnih združenjih, poslovnih skupnostih in drugih oblikah združenega dela, ki zajemajo več dejavnosti, formirali kolegijske poslovodne organe.

#### 87. člen

Individualne 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 temeljne organizacije združenega dela;
  - družbena skupnost, v kateri ima sedež temeljna organizacija združenega dela;
  - sindikat temeljne organizacije 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.

#### 88. člen

Pri oblikovanju predloga za imenovanje poslovodnega organa mora razpisna komisija dobiti mnenje družbenopolitičnih organizacij v organizaciji združenega dela in ga posredovati koordinacijskemu odboru za kadrovska vprašanja pri predsedstvu OK SZDL.

Mnenje družbenopolitičnih organizacij posreduje sindikalna organizacija po posvetu:

- z občinskim svetom zveze sindikatov, v kateri ima temeljna ali delovna organizacija svoj sedež;
- z občinskim, medobčinskim pa tudi z republiškim svetom zveze sindikatov, če gre za sestavljeno organizacijo združenega dela in če so deli te organizacije v več občinah SR Slovenije, republikah in pokrajinah;
- z organizacijo Zveze komunistov in Zveze socialistične mladine Slovenije v temeljni organizaciji združenega dela.

#### 89. člen

Udeleženci se dogovorimo, da se razpisna komisija za imenovanje poslovodnega organa oblikuje in opravlja svoje naloge tudi v organizacijah združenega dela, ki ne oblikujejo delavskega sveta.

#### 90. člen

Družbena skupnost oblikuje in koordinira mnenje o kandidatih za poslovodni organ v okviru koordinacijskega odbora za kadrovska vprašanja pri predsedstvu občinske konference SZDL.

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

#### 91. 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.

#### 93. člen

Udeleženci se obvezujemo, da bomo pri izbiri kandidatov za individualni poslovodni organ, kot tudi za predsednika kolegijskega poslovodnega organa upoštevali predvsem sposobnost vodenja in organiziranja, družbenopolitično usmeritev in moralnopolitične kvalitete, prav tako pa ne bodo zanemarjali znanja in strokovne izobrazbe.

#### 94. člen

Udeleženci bomo ob reelekciji individualnih poslovodnih organov predsednikov oziroma članov kolegijskih poslovodnih organov in delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostmi analizirali uresničevanje poslovne politike v pretekli mandatni dobi.

Ta analiza bo prikazala 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, socialne varnosti itd.

Na podlagi takšne analize in temeljnih nalog v naslednji mandatni dobi sprejmejo samoupravni organi merila za izbiro kadrov za dela in naloge, ko so v reelekciji.

#### 95. člen

Za individualne poslovodne organe in predsednike kolegijskih poslovodnih organov udeleženci ob njihovem imenovanju, praviloma določimo naloge in smotre, ki jih morajo dosegati.

Samoupravni organi so dolžni ob koncu poslovnega leta oceniti uspešnost poslovanja temeljne organizacije združenega dela, oziroma organizacije 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 ali temeljna organizacija združenega dela slabo poslovala in delovna skupnost ali samoupravni organi ocenijo, da delavci, ki opravljajo navedena dela in naloge zastavljenih smotrov ne uresničujejo, so pristojni samoupravni organi dolžni začeti postopek za njihovo predčasno zamenjavo.

#### 96. člen

Udeleženci dogovora se bomo zavzemali za uveljavljanje načela, da bo delavec, ki opravlja dolžnost poslovodnega organa ali delavec s posebnimi pooblastili in odgovornosti, ko izpolni pogoje za upokožitev, prenehal opravljati to dolžnost. Lahko pa jo opravlja še naprej, če to narekuje širši družbeni interes in če se ne upokoji.

### VIII. ODNOS DO INOVACIJ, TEHNIČNIH IZBOLJŠAV IN RACIONALIZACIJ

#### 97. člen

Upoštevač spoznanje, da postaja znanost neposredna proizvodna sila, bomo podpisniki v temeljnih in drugih organizacijah združenega dela, ustvarili vse pogoje za sproščanje ustvarjalnih sposobnosti delovnih ljudi.

#### 98. člen

Pomembne uspehe in novo kvaliteto na tem področju lahko dosežemo le z ustreznimi organiziranim raziskovalnim delom, ki naj bo tesno povezano s samoupravno raziskovalno interesno skupnostjo in z dolgoročno razvojno politiko te dejavnosti. Zato naj vse večje organizacije združenega dela razvijajo posebne raziskovalne oddelke, manjše sorodne organizacije pa naj v ta namen združujejo sredstva in kadre.

K tej dejavnosti je treba bolj kot doslej pritegniti vse strokovne kadre, ki so sposobni ter izkazujejo interes in veselje do te dejavnosti. Ustvariti jim je treba primerne delovne razmere.

#### 99. člen

Študenti in drugi študenti naj v svojih seminarskih in diplomskih nalogah obdelajo tista področja, ki jih je mogoče koristno uporabiti v proizvodnji ali družbenih dejavnostih.

#### 100. člen

V vseh temeljnih in drugih organizacijah združenega dela bo delavski svet na predlog sindikata imenoval komisijo za spremljanje inovacij, tehničnih izboljšav in racionalizacij. Strokovne službe pa bodo vodile evidenco in obravnavo ter oceno vseh predlaganih inovacij, tehničnih izboljšav in racionalizacij.

#### 101. člen

Udeleženci bomo v pravilnikih o delitvi osebnih dohodkov, v skladu z zakonom o združenem delu in republiškim družbenim dogovorom o inovacijah, uredili spodbuden sistem nagrajevanja inovacij, tehničnih izboljšav, racionalizacij, kot vseh ostalih koristnih predlogov.

### IX. KADROVANJE NA PODROČJU MEDNARODNIH ODNOSOV

#### 102. člen

Udeleženci dogovora bomo v okviru svoje pristojnosti sodelovali pri načrtovanju, evidentiranju, pripravi in izbiri kadrov za potrebe na področju mednarodnih odnosov, tako da bodo kadrovski plani obsegali tudi potrebe po kadrih za področje mednarodnih odnosov doma in v tujini.

Za usklajevanje kadrovskih potreb iz 1. odstavka tega člena bo skrbel koordinacijski odbor za kadrovska vprašanja pri predsedstvu občinske konference SZDL.

Kadrovska služba pri skupščini občine bo vodila evidenco zaposlenih na področju mednarodnih odnosov in posebno evidenco o evidentiranih kandidatih.

#### 103. člen

Udeleženci dogovora bomo zagotovili, da bomo delavcem, ki bodo sklenili delovno razmerje v zveznih in republiških organih, družbenopolitičnih organizacijah v republiki in federaciji ali v mednarodnih organizacijah zagotovili, da se po prenehanju delovnega razmerja v teh organih in organizacijah vrnejo na delo v temeljno organizacijo združenega dela, v kateri so bili nazadnje zaposleni.

### X. ODGOVORNOSTI IN NALOGE ZA IZVAJANJE DRUŽBENEGA DOGOVORA

#### 104. člen

Družbenopolitične organizacije in skupščina občine so odgovorne za organizacijo družbenopolitične akcije, da bodo ta dogovor sprejeli vsi nosilci kadrovske politike na območju občine Kamnik.

V družbenopolitičnih organizacijah se delovni ljudje organizirano dogovarjajo o uresničevanju samoupravnih pravic in dolžnosti, da nadzorujejo izvajanje družbenega dogovora in da ga v skladu s spreminjanjem družbenoekonomskih razmer dopolnjujejo in spreminjajo.

#### 105. člen

Skupščina občine Kamnik ima kot udeleženec tega dogovora zlasti te naloge:

- uresničuje določbe tega dogovora pri reševanju kadrovskih zadev iz svoje pristojnosti,
- spremlja izvajanje tega družbenega dogovora
- proučuje kadrovska gibanja v občini,
- spremlja uresničevanje tega dogovora, analizira kadrovske situacije na svojem območju, analizira kadrovske problematiko na posameznih področjih družbenega življenja, spremlja uresničevanje sprejetih nalog in ciljev kadrovske politike na svojem območju in v zvezi s tem tudi ukrepa,
- spodbuja reševanje nalog na tem področju s samoupravnim dogovarjanjem nosilcev kadrovske politike,
- skrbi za sistematično izpolnjevanje celotnega koncepta dolgoročne samoupravne kadrovske politike na območju občine Kamnik,
- daje pobude za oblikovanje raziskovalnih nalog s področja kadrovske politike in s tem spodbuja proučevanje oziroma financiranje raziskav s tega področja.
- v sodelovanju z nosilci kadrovske politike pripravlja in spremlja srednjeročne in dolgoročne programe kadrovskih potreb za območje občine.

#### 106. člen

Udeleženci se obvezujemo, da bomo v 6. mesecih po podpisu tega dogovora uskladili svoje splošne samoupravne akte z določili tega dogovora.

#### 107. člen

Podpisniki tega dogovora smo odgovorni za izvajanje posameznih nalog dogovora, vsak za svoje področje delovanja, za javno obveščanje o izvajanju nalog, za omogočanje kontrole izvrševanja obvez. Najmanj enkrat letno bomo obravnavali izpolnjevanje svojih nalog in sprejemali potrebne ukrepe. Zato bomo izvajanje nalog, ki smo jih prevzeli s tem dogovorom zagotovili v svojih letnih programih.

#### 108. člen

Skupščina občine bo na predlog OK SZDL oblikovala ustrezen organ odbor, komisijo za spremljanje izvajanja tega dogovora. S posebnim aktom bo skupščina občine določila sestavo, naloge, število članov in način dela tega organa.

V skladu z nalogami iz tega dogovora sprejema odbor (komisija) program dela, v katerem so določeni posamezni nosilci in roki za uresničitev posameznih nalog.

Odbor (komisija) spremlja in usklajuje izvajanje nalog udeležencev dogovora in poroča udeležencem in skupščini občine o izvajanju družbenega dogovora.

#### 109. člen

Udeleženci prevzemamo medsebojno obveznost in odgovornost za uresničevanje tega dogovora. Kršitev dogovora neposredno ugotavlja pristojna komisija za spremljanje izvajanja družbenega dogovora ali organ, ki ga je za to pooblastila.

- Za kršitev družbenega dogovora se šteje predvsem, če udeleženci:
- v določenem roku ne dopolnijo akta o oblikovanju del in delovnih nalog v skladu z načeli tega dogovora,
  - ne izdelajo dolgoročnega, srednjeročnega in kratkoročnega načrta kadrov v skladu z načeli tega dogovora,
  - ne upoštevajo določil tega dogovora pri uresničevanju pravic in obveznosti delavcev v združenem delu, predvsem določil, ki urejajo sprejemanje pripravnikov, organizirano uvajanje na delo in položaj delavk,
  - ne upoštevajo dogovorjenih meril in postopkov pri izbiri, imenovanju in razrešitvi individualnih poslovodnih organov, članov kolegijskih poslovodnih organov in delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostmi,
  - ne uresničujejo 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 organizacijah združenega dela,

- ne namenijo dogovorjeno določenega dela sredstev za izobraževanje in jih tudi namensko na uporabljajo,
- pri izvajanju štipendijske politike ne uresničujejo načel družbenega dogovora in samoupravnega sporazuma o štipendiranju učencev in študentov.

Postopek za ugotavljanje kršitev družbenega dogovora vodi pristojna komisija za spremljanje izvajanja družbenega dogovora. Ta lahko na lastno pobudo in na pobudo udeležencev družbenega dogovora ugotavlja, kako posamezni udeleženci uresničujejo družbeni dogovor. Udeleženci smo dolžni omogočiti komisiji vpogled v akte in gradivo, ki se nanašajo na uresničevanje tega dogovora.

Če komisija ugotovi, da udeleženci ne izpolnjujejo obveznosti in tega dogovora, sestavi o tem zapisnik, v katerem mora biti navedeno, katera določila dogovora so kršena.

Komisija seznanj z ugotovitvami ustrezen samoupravni organ in družbenopolitične organizacije v temeljnih organizacijah združenega dela ali drugi organizaciji združenega dela - udeležencu z zahtevo, da ukrene, kar je treba, za dosledno uresničevanje družbenega dogovora.

#### 110. člen

Pristojni samoupravni organ udeleženca je dolžan najkasneje v 30 dneh po prejemu pisмене ugotovitve komisije za spremljanje izvajanja družbenega dogovora razpravljati o zadevi in ukreniti, kar je treba, za dosledno uresničevanje dogovora.

O ukrepih mora udeleženec obvestiti pristojno komisijo za spremljanje izvajanja družbenega dogovora v občini.

#### 111. člen

Če udeleženec ne ravna po določilih iz prejšnjega člena oziroma ne stori ničesar za izvajanje družbenega dogovora, lahko pristojna komisija za spremljanje izvajanja družbenega dogovora v občini, 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 morebitni odgovornosti posameznih organov, služb ali strokovnih delavcev ter o posebnih ukrepih za uresničevanje družbenega dogovora.

#### 112. člen

Če komisija za spremljanje izvajanja družbenega dogovora, izvršilni organ občinskega vodstva ZKS, SZDL, zveze sindikatov, ZSMS ali pristojni organ skupščine občine ugotovijo, da udeleženec kljub postopkom po določilih 112. 113. in 114. člena tega dogovora še nadalje ne izvaja družbenega dogovora, ocenijo pa, da udeleženec po krivdi individualnega oziroma kolegijskega poslovodnega organa ali delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostmi ne izpolnjuje bistvenih določil tega dogovora (kot so oblikovanje dela in delovnih nalog, izdelava letnih in srednjeročnih programov za razvoj, določila o izbiri kadrov za mesta individualnih poslovodnih organov, članov kolegijskih poslovodnih organov in delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostmi, programiranje in financiranje izobraževanja, dopolnitve samoupravnega sporazuma o delovnih razmerjih in drugih splošnih aktov), lahko dajo pobudo družbenopolitičnim organizacijam in samoupravnim organom v temeljni organizaciji združenega dela, delovni organizaciji in samoupravni delovni skupnosti, da obravnavajo odgovornost organov ali delavcev, ki so odgovorni za izvajanje družbenega dogovora.

### XI. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

#### 113. člen

Družbeni dogovor sklenejo v imenu udeležencev njihovi pooblašteni organi.

Sklep o podpisu dogovora sprejmejo:

- v TOZD in OZD organi samoupravljanja, pristojni za sprejemanje splošnih aktov
- v družbenopolitičnih organizacijah pristojna občinska vodstva,
- v samoupravnih interesnih skupnostih skupščine SIS
- skupščina občine.

Podpisniki pošljejo sklep o podpisu tega dogovora komisiji za volitve, imenovanja in kadrovska vprašanja Skupščine občine Kamnik, ki po strokovni službi vodi register podpisnikov tega dogovora.

#### 114. člen

Predloge za spremembe in dopolnitve družbenega dogovora lahko dajo udeleženci dogovora in komisija za spremljanje izvajanja dogovora v občini.

Predloge za spremembe in dopolnitve družbenega dogovora je treba posredovati komisiji za spremljanje in izvajanje družbenega dogovora.

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

#### 115. člen

Do ustanovitve komisije za spremljanje izvajanja družbenega dogovora v občini opravlja njene naloge sedanja občinska komisija za volitve, imenovanja in kadrovska vprašanja Skupščine občine Kamnik.

#### 116. člen

Družbeni dogovor je sprejet, ko ga podpiše več kot polovica udeležencev. S sprejemom tega družbenega dogovora preneha veljati družbeni dogovor o osnovah kadrovske politike na območju občine Kamnik.

Kamnik, 13. 6. 1979

Podpisniki: