



informatör

SAMOUPRAVLJANJE · SAMOUPRAVLJANJE · SAMOUPRAVLJANJE · SAMOUPRA

15. 5. 1979

13

Kadrovali bomo načrtno

URESNIČUJOČ DOLOČILA USTAVE SR SLOVENIJE, ZAKONA O ZDRUŽENEM DELU, RESOLUCIJE O OSNOVAH KADROVSKE POLITIKE SR SLOVENIJE, ZAKONA O DELOVNIH RAZMERJIH, RESOLUCIJE VIII. KONGRESA ZKS, TER ZAKONA O USMERJENEM IZOBRAŽEVANJU, OSNUTKA DRUŽBENEGA DOGOVORA O URESNIČEVANJU KADROVSKE POLITIKE V SR SLOVENIJI IN DRUŽBENIH DOGOVOROV O TEMELJIH KADROVSKE POLITIKE POSAMEZNIH OBČINSKIH SKUPŠČIN TER NA OSNOVI PRAVILNIKA O KADROVANJU, VZGOJI IN IZOBRAŽEVANJU V GIP GRADIS JE BIL DAN V RAZPRAVO PREDLOG O SMERNICAH IN O TEMELJIH KADROVSKE POLITIKE V GIP GRADIS. PRAV JE, DA SE S TEMI OSNOVAMI SEZNANI VSAK IN NATO V RAZPRAVI POVE SVOJE MNENJE IN PREDLOGE. LE S SKUPNO AKCIJO VSEH V DOBOMO LAHKO URESNIČEVALI DOLOČBE IZ TEGA DOKUMENTA.



SMERNICE IN TEMELJI KADROVSKE POLITIKE V GIP GRADIS
splošne določbe

1. člen

S smernicami o temeljih kadrovske politike bodo delovni ljudje v GIP GRADIS uveljavljali kadrovsko politiko kot sestavni del samoupravne poslovne politike, ustvarjali pogoje za vsestranski razvoj delavcev, še posebno mladih, uveljavljali socialistične moralno politične vrednote ter si prizadevali, da bo vsakdo opravljal dela oziroma naloge, ki so primerne njegovi strokovni usposobljenosti, z delom pridobljeni delovni zmožnosti in uspehom pri delu.

2. člen

S tem bodo delavci, ki združujejo svoje delo v kadrovsko-splošnih službah v TOZD ali v kadrovsko socialni službi v DSSS določili smotre, načela in naloge, ki so potrebni pri oblikovanju in izvajanju kadrovske politike.

3. člen

Delavci, ki združujejo svoje delo v kadrovsko splošni službi v TOZD ali v kadrovsko socialni službi v DSSS bodo pri uresničevanju temeljnih smotrov in načel kadrovske politike skrbeli zlasti za:

- vzgojo, razvoj in uveljavitev človeka kot svobodne socialistične osebnosti, ki v Gradišu skladno z družbenimi potrebami in s svojimi sposobnostmi ter pridobljenim znanjem tvorno sodeluje pri ustvarjanju, delitvi in porabi ustvarjenih dobrin socialistične samoupravne družbe, še zlasti pa se bodo zavzemali za uresničevanja določil samoupravnih splošnih aktov o

osnovah in merilih pridobivanja in razporejanja dohodka ter delitve sredstev za osebne dohodke,

- organizirano in sistematično spremljanje razvoja kadrov, programiranje in organiziranje vzgojnoizobraževalnih vsebin in oblik ter z rezultati dela usklajeno kadrovanje, razporejanje in napredovanje kadrov,
- samoupravno zasnovanost in usmerjenost kadrovske politike, ki izhaja iz družbenoekonomskega in političnega položaja delovnega človeka in občana v naši družbi,
- dolgoročno načrtovanje potreb razvoja, izobraževanja, stalnega izpopolnjevanja in usposabljanja kadrov,
- enotnost ciljev in celovitost meril kadrovske politike v GIP GRADIS demokratičnost in doslednost pri njihovem uresničevanju,
- demokratičnost in javnost vseh kadrovskih postopkov.

Pri izvajanju kadrovske politike v zvezi z volitvami in delegiranjem delegatov, si bodo kadrovski delavci v TOZD in DSSS prizadevali uresničevati načelo demokratične zamenljivosti in giblivosti kadrov v skladu z ustavo ter z ustreznimi družbenimi dogovori in samoupravnimi sporazumi. Kadrovski delavci bodo zagotavljali uresničevanje kadrovske politike na področju odnosov z medsebojnim usklajevanjem te politike, s stalnim evidentiranjem ustreznih kadrov, z uveljavljanjem ustreznih ukrepov ter z natančnejšim urejanjem kadrovskih vprašanj s predpisi oziroma s samoupravnimi splošnimi akti.

4. člen

Za uresničevanje smotrov in načel bodo kadrovski delavci

- zagotavljali usklajevanje in dopolnjevanje skupnih osnov in kriterijev v Pravilniku o delih oziroma nalogah,

- zagotavljali stalen in enoten sistem načrtovanja kadrovskih potreb na vseh ravneh v skladu z razvojnimi programi srednje in dolgoročnim načrtom usmerjanja kadrov,
- spodbujali 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.

5. člen

Najpomembnejše kadrovske naloge so predvsem analize in planiranje potreb po kadrih, zagotavljanje in izbor kadrov, izobraževanje, sistem vrednotenja dela in sistem delitve OD, družbeni standard in socialno delo, delovna razmerja, zdravstveno varstvo ter informiranje in kulturna dejavnost, razvijanje samoupravnih odnosov in družbene samozaščite.

PRAVILNIK O DELIH OZIROMA NALOGAH

6. člen

Kadrovski delavci si bodo prizadevali za čimbolj smotrno in funkcionalno organizacijo dela in čimbolj ustrezno razporeditev delavcev na dela oziroma k nalogam. V skladu s tem so izdelani pravilniki o delih oziroma nalogah. Pravilnik o delih oziroma nalogah je samostojen organizacijski samoupravni splošni akt. Omenjeni pravilnik je potrebno nenehno dopolnjevati in usklajevati s potrebami, ki jih narekuje razvoj.

7. člen

Pravilnik o delih oziroma nalogah služi za:

- racionalno in smotrno delitev dela ter razmejitev dolžnosti, pravic in odgovornosti,
- načrtovanje, pridobivanje, izobraževanje, strokovno izpopolnjevanje delavcev v skladu z naravo del oziroma nalog,

- izbiro, zaposlovanje in razporejanje delavcev po njihovi strokovni izobrazbi in v skladu z njihovimi delovnimi možnostmi pridobljenimi z delom ter z morebitnimi posebnimi zahtevami glede na naravo del oziroma nalog,
- smotrno organizacijo in izvajanje varstva pri delu.

PLANIRANJE KADROV

8. člen

Kadrovski delavci zagotavljajo take kadrovske načrte, ki obsegajo:

- potrebe, prikazane po objektivnih strokovnih in poklicnih zahtevah glede na tekoče in razvojne naloge GIP GRADIS
- program predvidene zagotovitve kadrov,
- program stalnega dopolnilnega izobraževanja,
- program štipendiranja,
- program informiranja,
- program za urejanje stanovanjskih in socialnih razmer ter drugih vprašanj družbenega standarda,
- program nagrajevanja.

9. člen

Kratkoročni, srednjeročni, dolgoročni plani razvoja GIP GRADIS morajo vsebovati:

načrte kadrovskih potreb in konkretnih ukrepov pa njihovo zagotovitev in zagotovitev ustreznih življenjskih in kulturnih pogojev delavcev najmanj v skladu s sprejetim samoupravnih sporazumom o minimalnih standardih za življenjske in kulturne razmere pri zaposlovanju delavcev.

10. člen

Kadrovski načrti obsegajo:

- potrebe, prikazane po objektivnih strokovnih in poklicnih zahtevah, glede na tekoče in razvojne načrte GIP GRADIS,
- program predvidene zagotovitve potrebnih kadrov,
- program izobraževanja, stalnega izpopolnjevanja in usposabljanja kadrov,
- program dejavnosti in ukrepov za razvoj inovacijske dejavnosti,
- program zagotavljanja pogojev za izobraževanje (štipendiranje, izgradnjo domov za učence in študente),
- program za urejanje stanovanjskih socialnih razmer ter drugih vprašanj družbenega standarda,
- program zdravstvene zaščite in rekreacije delavcev,
- program za urejanje kadrovskih razmer,
- program stanovanjske politike v TOZD in DSSS.

11. člen

Razvojni programi naj bi obsegali tudi načrte kadrovskih potreb in konkretne ukrepe za njihovo zagotovitev in zagotovitev ustreznih življenjskih in kulturnih pogojev tem delavcem v skladu s sprejetimi samoupravnimi sporazumi o minimalnih standardih za življenjske in kulturne razmere pri zaposlovanju delavcev in za njihovo uresničevanje.

POKLICNO USMERJANJE

12. člen

Kadrovski delavci spodbujajo razvijanje poklicnega usmerjanja kot sistematično in stalno strokovno ter družbeno pomoč mladini in odraslim pri oblikovanju in usklajevanju interesov, želja in sposobnosti s potrebami združenega dela.

Prav tako si prizadevajo, da bo dejavnost poklicnega usmerjanja kot celovita družbena funkcija ter sestavina izobraževanja in dela postala del delovnih načrtov TOZD in s tem tudi odgovornost vseh pedagoških in drugih strokovnih delavcev, ki delajo

v izobraževanju. Prav tako se zavajo, da bo poklicno usmerjanje postalo eden od elementov za odpravljanje socialne neenakosti ter omogočilo razvoj posameznikov v skladu z njihovimi sposobnostmi in prizadevanji ter družbenimi potrebami. Prav tako pa se tudi zavzemajo za dosledno izvajanje sistema štipendiranja, ki mora izhajati iz kadrovskih potreb združene- ga dela in iz širših družbenih potreb, predstavljati organsko sestavino sistema usmerjenega izobraževanja in mora biti oblika izenačevanja materialnih možnosti za šolanje in za dosledno izvajanje družbenega dogovora o štipendijski politiki v SR Sloveniji.

13. člen

Predvideni razvoj zahteva močnejše uveljavljanje kvalitetnih dejavnikov družbeno ekonomskega razvoja, med katerimi ste strokovno znanje in delovna zmožnost bistveni sestavini. Števil- lo zaposlenih samo po sebi še ni porok za hitrejšo rast družbe- nega dohodka in splošni gospodarski in družbeni napredek. Delavci, ki združujejo svoje delo v kadrovskih oddelkih v TOZD ali KSS v DSSS bodo uresničevali tako politiko zaposlovanja, da bo mogoče dosehati hitrejšo rast dohodka in hitrejšo poviševanje družbene produktivnosti dela predvsem z večjim znanjem in večjimi delov- nimi zmožnostmi zaposlenih na vseh področjih človekove aktivnosti.

14. člen

Povečanje deleža delavcev z višjim in večjim obsegom strokovne- ga in splošnega znanja ne pomeni samo povečanje deleža stro- kovnih delavcev, temveč tudi in predvsem razporejanje teh k ustreznim delovnim nalogam in opraviлом ter prilagajanje pok- licne strukture dejanskim zahtevam dela. Zato se bodo kadrovski delavci zavzemali za uresničevanje politike intenzivnega (pro- duktivnega) zaposlovanja.

15. člen

Pri izbiri delavcev za opravljanje samostojnih strokovnih del in nalog, zlasti tistih, za katere so potrebne razvite sposobnosti komuniciranja in sodelovanja z ljudmi, bodo kadrovski delavci, proučili poleg drugih strokovnih sposobnosti kandidata tudi njegovo uspešnost pri opravljanju del in nalog ter njegovo družbeno politično aktivnost.

Pri zaposlovanju delavcev GIP GRADIS ob enakem izpolnjevanju zahtevnih pogojev daje prednost brezposlenim delavcem, za katere ugotovi prioriteto skupnost za zaposlovanje v sodelovanju s skupnostjo socialnega skrbstva.

16. člen

Pri iskanju in zaposlovanju novih delavcev GIP GRADIS ne bo škodoval interesom drugih organizacij. GIP GRADIS se zavezuje, da bo pri zaposlovanju dajal prednost invalidom, če odgovarjajo zahtevam delovnega procesa.

17. člen

GIP GRADIS bo zagotavljal tudi socialno varnost starejšim delavcem (ženske nad 50 let, moški nad 55 let), ki ne morejo več uspešno opravljati del oziroma nalog, na katere so bili razporejeni in sicer tako, da jim zagotavljajo enak osebni dohodek, kot so ga imeli pred razporeditvijo na manj zahtevno delo, predvsem z merili in kriteriji minulega dela.

Prav tako se bodo zavzemali, da se delavci, ki so delali kot poslovodni organi, smiselno obravnavajo enako kot delavci iz prvega odstavka tega člena. Gre za delavce, ki v zadnjih petih letih pred starostno upokojitvijo niso bili ponovno imenovani na funkcijo in, ki so jo skozi vso mandatno dobo tudi uspešno opravljali.

FUNKCIJA VZGOJE IN IZOBRAŽEVANJA V USKLAJENEM ZADOVOLJEVANJU KADROVSKIH POTREB

18. člen

GIP GRADIS se zavzema za uresničevanje temeljnih načel in smotrov preobrazbe vzgoje in izobraževanja, ki se izražajo zlasti v:

- marksistični in samoupravni zasnovanosti celotne vzgoje in izobraževanja za delo in samoupravljanje,
- odločilni vlogi združenega dela pri oblikovanju politike, razvoja in vsebine vzgoje in izobraževanja,
- povezanost vzgoje in izobraževanja z delom, razvojem socialističnih samoupravnih odnosov, razvojem sodobne znanosti, tehnike in kulture,
- skladnosti vzgoje in izobraževanja z izobraževalnimi in kadrovskimi potrebami združenega dela in celotne družbe,
- enakopravnost izobraževanja mladine in odraslih,
- usmerjanju delavcev v izobraževanje ob delu in iz dela.

Za zagotovitev kvalitetnega izobraževanja in usposabljanja delavcev, za njihovo uspešno vključevanje v opravljanju delovnih, samoupravnih in družbenopolitičnih nalog ter za zagotovitev njihovega trajnega izobraževanja in izpopolnjevanja se GIP GRADIS zavzema za uresničevanje usmerjenega izobraževanja v skladu z razvojnimi načrti vseh področij združenega dela in družbe kot celote.

19. člen

GIP GRADIS bo na podlagi usklajenih lastnih potreb po kadrih ter potreb družbenoekonomskega in kulturnega razvoja celotne družbe v posebnih izobraževalnih skupnostih zagotovil sprejem vzgojnoizobraževalnih programov za delo v poklicih, tako da bodo v skladu s celotnimi potrebami na posameznem področju združenega dela kot celote omogočili stalno izobraževanje.

Posebne izobraževalne skupnosti bodo opredelile obseg in razporeditev izobraževalne dejavnosti in ga med seboj in z občinskimi izobraževalnimi skupnostmi uskladile v izobraževalni skupnosti Slovenije.

20. člen

Kadrovski delavci si bodo prizadevali, da bodo omogočili svojim delavcem intenzivnejše vključevanje v izobraževanje ob delu oziroma iz dela in pri tem:

- razvijale strokovno kadrovsko dejavnost tudi za usmerjanje zaposlenih delavcev v izobraževanje,
- razvijale sistem uspešnosti posameznika v programu razvoja kadrov,
- v proizvodno delo vključevale učence in študente,
- organizirale mentorstvo pri uvajanju v delo novih delavcev,
- omogočile oziroma organizirale stalno izobraževanje zaposlenih delavcev, skladno s potrebami GIP GRADIS-a,
- omogočile delavce potrebno dokvalifikacijo in prekvalifikacijo,
- sodelovale pri usposabljanju brezposelnih delavcev glede na svoje kadrovske potrebe,
- spodbujale vključevanje najuspešnejših strokovnih delavcev v pedagoško delo izobraževalnih in raziskovalnih organizacij.

21. člen

GIP GRADIS bo materialno in drugače podpiral učence in študente ob delu, s katerimi bo sklenil pogodbo, ki študirajo v skladu s planom razvoja kadrov v GIP GRADIS.

NAČELA IN MERILA KADROVANJA ZA OPRAVLJANJE NAJODGOVORNEJŠIH NALOG IN FUNKCIJ

22. člen

Kadrovski delavci se zavzemajo, da bodo v medsebojnem sodelovanju skrbeli za načrtno, stalno in pravočasno kadrovanje kadrov za najodgovornejše funkcije v TOZD in DSSS.

23. člen

Kadrovski delavci se zavzemajo, da bodo pri kadrovanju dosledno uveljavili načela demokratičnosti in javnosti, celovitosti idej-nopolitičnih in moralnih kvalitete ter ustreznih znanj in ustrezne zastopanosti neposrednih proizvajalcev in drugih delovnih ljudi in občanov, žensk ter mladih.

24. člen

Pri izbiri kadrov za najodgovornejše funkcije je treba zlasti upoštevati, da kandidati s svojim delom dokazujejo idejnopolitično opredeljenost za socializem, za uresničitev zgodovinskih interesov delavskega razreda, za razvijanje samoupravne socialistične demokracije ter delegatskega sistema, da aktivno sodelujejo pri uveljavljanju samoupravne organiziranosti združenega dela, da imajo pozitiven odnos do pridobitev NOB in socialistične revolucije, krepitve in razvijanje bratstva in enotnosti jugoslovanskih narodov in narodnosti, politike aktivne in miroljubne koeksistence in politike neuvrščenosti, uresničevanja koncepta SLO in družbene samozaščite, da uživajo v svojih delovnih okoljih ugled in zaupanje, da se zavzemajo za uresničevanje interesov delovnih ljudi oziroma, da so na podlagi meril in pooblastil sposobni te interese širše usklajevati in povezovati, da so že s svojo dosedanja družbenopolitično in strokovno usposobljenostjo in uspešnim delom dokazali svoje sposobnosti in znanje ter ustvarjalno zavzetost pri graditvi socialističnega

samoupravnega sistema, da so vzgledni in uspešni delavci in občani v svojem delovnem in življenjskem okolju in da odgovorno izpolnjujejo sprejete naloge.

Pri izbiri kadrov je treba pravočasno seznanjati vse, ki sodelujejo v postopku predlaganja možnih kandidatov.

25. člen

Kadrovski delavci, v skladu z ustavno opredeljeno vlogo SZDL na področju kadrovske politike skrbijo:

- da je kadrovanje za vse družbene funkcije trajna akcija vseh družbenopolitičnih in družbenih dejavnikov,
- da spremljajo in evidentirajo vse tiste delovne ljudi in občane, ki se v konkretni samoupravni praksi uveljavljajo s svojim delom in si tako pridobivajo družbeni ugled,
- da se zavzamejo za uresničevanje sistema stalnih kadrovskih priprav na volitve, javnost in demokratičnost volivnih priprav vseh vrst kot pogoja za demokratizacijo kadrovske politike in pri zagotavljanju odločilnega vpliva delovnih ljudi in občanov za njeno uresničevanje,
- da je ustrezno organizirana evidenca vseh evidentiranih kandidatov na vseh ravneh,
- da sprejete družbene kriterije za uresničevanje kadrovske politike delovnih ljudi in občanov stalno preverjajo in dopolnjujejo ter da jih povsod oziroma ob konkretnih primerih javno obravnavajo in uporabljajo,
- da so pri posameznih družbenih funkcijah glede na njihovo stopnjo odgovornosti opredeljena posebna merila za kadrovanje.

26. člen

Kadar širši družbeni interes in konkretne možnosti kadrovskih rešitev narekujejo kandidiranje delovnih ljudi za poklicno opravljanje javne družbene funkcije, le-ti pa izpolnjujejo pogoje za upokožitev, lahko kandidirajo, če pa jih izpolnijo med mandatom, jim le-ta ne preneha pod pogojem, da se ne upokožijo, pod enakimi pogoji lahko ponovno kandidirajo, če je to v skladu z načeli in merili kadrovske politike in če je to odločitev delovnih ljudi in občanov ter njihovih organiziranih socialističnih sil v okolju, kjer posameznik kandidira.

27. člen

Pri opravljanju svojih nalog na področju kadrovske politike delavci, ki združujejo svoje delo v kadrovskih oddelkih v TOZD ali v KSS v DSS ravnajo v skladu z načelom, da se pri kadrovanju vodstvenih in poslovodnih delavcev in delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostmi upošteva celovitost njihovih strokovnih znanj, moralnopolitičnih kvalitiet in sposobnosti za razvijanje socialističnih samoupravnih odnosov.

28. člen

Kadrovski delavci se zavezujejo, da se v praksi uveljavi spremljanje uspešnosti dela poslovodnih organov in drugih delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostmi, zlasti ko gre za uresničevanje samoupravnih odnosov, uresničevanje sprejetih družbenih dogovorov in samoupravnih sporazumov, uresničevanje razvojnih in planskih nalog. Samoupravni organi in družbenopolitične organizacije GIP GRADIS morajo uveljaviti kriterije, ki so jih pripravili koordinacijski odbori za kadrovska vprašanja pri SZDL in v gospodarski zbornici za objektivno ocenjevanje uspešnosti teh delavcev, preverjena uspešnost dela teh delavcev v minuli mandatni dobi pa naj bo eden izmed kriterijev za ponovno izbiro.

29. člen

Kadrovski delavci se zavzemajo za podeljevanje družbenih priznanj zaslužnim delavcem v GIP GRADIS ter pri tem skrbijo, da politika družbenih priznanj postane sestavina kadrovske politike.

OBLIKOVANJE KADROVSKO SOCIALNE SLUŽBE V GIP GRADIS

30. člen

Oblikovanje kadrovske službe in sploh kadrovske politike, ki bi zagotavljala polno uveljavljanje kadrovske službe in slehernega delavca pri delu in v družbi nasploh, je pogoj za hitrejši razvoj in materialno rast vsake TOZD in delovne organizacije GIP GRADIS kot celote, pa tudi pogoj za nadaljnjo utrjevanje socialističnih samoupravnih odnosov. Odločanje delavcev na tem področju je eno od ključnih vprašanj nadaljnjega razvoja samoupravljanja. Kadrovska politika mora biti najobčutljivejši del gospodarjenja in poslovne politike.

31. člen

Zakon o združenem delu in celoten samoupravni sistem si na sedanji razvojni stopnji prizadeva ustvarjati takšne družbeno politične in druge pogoje, ki omogočajo slehernemu delavcu, da živi in dela kot vsestranska razvita osebnost, da obvladuje tehnično in socialno okolje. To pa je položaj, ki zahteva razgledanega človeka z vedno globjim poznavanjem in obvladovanjem zakonitosti narave in družbe, razvoj in napredek tehnologije, lastno delo itd., kar pomeni tudi reševanje mnogih problemov in protislovnosti, ki spremljajo naše vsakodnevno delo in položaj delavca - upravljalca v njem. Kadrovska politika ni samo integralni del politike razširjene reprodukcije, temveč je nepogrešljiva sestavina slehernega prizadevanja za resnično uveljavljanje delavca, njegove zavesti in znanja, da bi bilo njegovo

delo vedno bolj učinkovito ter, da bo delavec v njem našel tudi svoje zadovoljstvo. Ta prizadevanja in cilji pa so hkrati tudi boj za višjo produktivnost boljšo organiziranost in samoupravno uspešnost. Zanemarjati ta prizadevanja pomeni hkrati brezbrizen odnos do ljudi in napredka.

32. člen

Kadrovska politika je načrtno, smotrno in stalno prizadevanje kadrovskih delavcev, da ob podpori družbenopolitičnih organizacij, specializiranih službah in strokovnjakih ustvarjajo in nenehno izpolnjujejo in skrbijo za boljši razvoj in pogoje zaposlenih.

33. člen

Kadrovska politika je načrtno, smotrno in stalno prizadevanje kadrovskih delavcev, da ob podpori družbenopolitičnih organizacij, specializiranih službah in strokovnjakih ustvarjajo in nenehno izpolnjujejo in skrbijo za boljši razvoj in pogoje zaposlenih.

34.

Kadrovski delavci se morajo močno angažirati pri planiranju. Delavci imajo pravico in dolžnost, da planirajo družbeni in materialni razvoj GIP GRADIS. V ZZD je planiranje kot način uresničevanja dohodkovnih odnosov izredno dosledno izpeljano.

35. člen

Vsebinska plana TOZD zajema vrsto planskih elementov s področja izvajanja kadrovske politike v TOZD kot so:

- izobraževanje in strokovno izpopolnjevanje za opravljanje proizvodnih in samoupravnih funkcij, za zaposlovanje
- reševanje stanovanjskih vprašanj, družbeno prehrano, zdravstveno varstvo, otroško varstvo, počitek, rekreacijo ter druge delovne in življenjske potrebe delavcev.

36. člen

Pri vodenju kadrovske politike je potrebno dosledno upoštevati resolucijo SRS o kadrovski politiki, družbene dogovore o kadrovski politiki ter zakon o združenem delu, ki kadrovsko politiko v praksi nenehno dopolnjuje.

37. člen

Poznavanje in uresničevanje zakona o združenem delu mora kadrovska politika in kadrovska funkcija v GIP GRADIS v praksi nenehno bogatiti.

Kadrovski delavci so po naravi svoje dejavnosti usmerjeni k delovnemu človeku kot faktorju proizvodnje. Zato lahko ti sodelujejo s svojim strokovnim delom skupaj z drugimi subjektivnimi silami v TOZD k odpravljanju vzrokov kadrovskega značaja za slabo poslovanje in nizek dohodek temeljne organizacije združenega dela.

38. člen

Kadrovski delavci morajo:

1. Pripraviti elemente plana s področja izvajanja kadrovske politike v temeljni organizaciji, ki so sestavni del plana razvoja temeljne organizacije (letni - operativni, srednjeročni, dolgoročni).
2. V skladu z načelom kontinuiranega planiranja, v obdobju, v katerem se uresničuje srednjeročni plan, najmanj pa enkrat na leto oziroma pri sprejemanju zaključnega računa, analizirati uresničevanje elementov plana, kar pomeni tudi vseh planskih elementov kadrovske politike.

39. člen

Kadrovski delavci morajo spremljati, ocenjevati in analizirati zlasti:

- uveljavljanje načel in meril družbenih dogovorov o kadrovski politiki pri kadrovanju za individualne in kolegijske poslovne organe,
- obseg zaposlovanja delavcev oziroma ustvarjanje pogojev za zaposlovanje novih delavcev,
- strukturo kadrov, ki mora biti v skladu z dolgoročnim razvojem TOZD glede na dejavnosti in naravo, tehnologijo in druge delovne pogoje,
- izvajanje predvidenih oblik izobraževanja ob delu in njihova učinkovitost,
- izobraževanje za izvajanje samoupravljalских funkcij,
- vzroke za fluktuacijo kadrov, vzroke odsotnosti z dela,
- izvajanje štipendijske politike, izpolnjevanje finančnih obveznosti do študentov in družbenopolitične skupnosti delo z učenci in študenti na praksi,
- delo s pripravniki (izvajanje pouka, mentorstvo), uvajanje v delo na novo sprejetih delavcev,
- odnos do družbene lastnine, naravo kršitev delovne obveznosti,
- posebno varstvo žensk, mladine, delovnih invalidov in drugih invalidnih oseb in starejših oseb,
- sestavo delavskega sveta glede socialne sestave delavcev,
- potek mandata članov delavskega sveta, izvršilnega organa, poslovnih organov, članov samoupravne delavske kontrole,
- reševanje stanovanjskih vprašanj, družbeno prehrano, zdravstveno varstvo, otroško varstvo, počitek, rekreacijo itd.,
- obveščanje delavcev (rednost, pravočasnost, resničnost, popolnost).

40. člen

V DSSS in v TOZD mora biti poskrbljeno, da dobi vsak delavec samoupravni sporazum o združevanju dela delavcev v DSS oz. TOZD statut in druge samoupravne splošne akte, s katerimi se ureja delovno razmerje, (z njihovimi poznejšimi spremembami in dopolnitvami), dostopni pa mu morajo biti tudi drugi samoupravni splošni akti temeljne organizacije.

41. člen

NAČELA KADROVSKE POLITIKE V GIP GRADIS SO:

1. Oblikovati odnose med ljudmi kot svobodnimi in enakopravnimi proizvajalci.
2. Omogočiti osvoboditev dela v smislu odpravljanja družbeno-ekonomskih neenakosti in odvisnosti ljudi pri delu.
3. Zagotoviti možnosti enakopravnega odločanja o vseh pomembnih stvareh v združenem delu.
4. Vsak po svojih sposobnostih, vsakomur po njegovem delu.
5. Vzpodbuhati solidarnost, vzajemnost vsakega do vseh in vseh do vsakogar.
6. Usmerjati razvoj človeka v socialistično osebnost.
7. Enakost pravic, dolžnosti in odgovornosti ljudi v združenem delu.
8. Odpravljati birokratsko samovoljo in tehnokratsko upravljanje.
9. Zagotavljati interese združenih delavcev in delavskega razreda.
10. Spoštovati samoupravno sporazumevanje in družbeno dogovarjanje.
11. Omogočiti pravočasno in pravilno obveščanje delovnih ljudi.
12. Razvijati delegatski sistem dela.
13. Omogočati kontrolo delavcev nad vsemi pomembnimi dogajanjem v združenem delu.
14. Uresničevati družbeno samozaščito in splošni ljudski odpor.
15. Razvijati ustvarjalnost pri vseh delavcih.
16. Povezovanje z družbenopolitičnimi, samoupravnointeresnimi in krajevnimi skupnostmi.

17. Humanizacija dela in družbenega okolja.
18. Združevati in planirati delo in sredstva za delo za osebne in skupne interese.
19. Skrbeti za točnost evidenc in samoupravno zakonitost.

42. člen

Samoupravni način urejanja družbenoekonomskih in kadrovskih odnosov je učinkovit samo, če vsi subjekti sodelujejo pri tem delu, se pravi, da se vsi zavedajo svojih nalog in obveznosti, ki izhajajo iz dogovorov, oziroma sporazumov. Pri tem bi se morali zavedati, da le prostovoljno sklepanje teh sporazumov in dogovorov vodi k izpolnjevanju obveznosti in uspešnosti pri delu. Samoupravna ureditev mora biti učinkovitejša od reda, ki ga vzpostavlja zakon, prav zato, ker temeljni na zavestnem prostovoljnem prevzemanju obveznosti na podlagi samoupravljanja sožitja in skupnih interesov.

43. člen

Kadrovski delavci se pri svojem delu naslanjajo predvsem na ZZD, ZDR, pravilnik o delovnih razmerjih, družbene dogovore o temeljnih kadrovske politike posameznih občinskih skupščin, pravilnik o delih oz. nalogah in pravilnik o kadrovanju, vzgoji in izobraževanju v GIP GRADIS.

Smernice o temeljnih kadrovske politike v GIP GRADIS so bile dogovorjene na posvetu vodij kadrovske socialnih delavcev v Mariboru, dne 20.3.1979, ter na seji koordinacije dne 15.4.1979 v Ljubljani.

DIREKTOR KSS

Lojze Cepuš, l.r.

