

О СИСТЕМУ ДОПУНСКОГ ОБРАЗОВАЊА РАДНИКА УПРАВЕ У СР СЛОВЕНИЈИ

(полазни основи и концепције могућег новог регулисања)

1. *Полазни основи.* — Овај прилог није оријентисан на истраживање и разматрање целокупног комплекса питања у вези са образовањем стручних радника управе који раде на подручју јавне управе. Циљ овог прилога јесте да утврди концепције система допунског образовања радника управе у државној управи у СР Словенији. Он се односи на питања у вези са допунским образовањем стручних радника управе који раде у републичким и општинским органима управе у СР Словенији. Оправдано се може, међутим, очекивати да ће бити интересантан и за оне стручне раднике који раде у бројним стручним службама самоуправних интересних заједница које се развијају.

Даље знатно органичење овог прилога јесте у томе да се у њему, као што се види већ из самог назива, разматрају питања у вези са допунским образовањем стручних радника управе. Под допунским образовањем стручних радника управе овде подразумевамо сталне и систематске напоре за подизање стручног нивоа и знања радника управе, тојест оних стручних радника управе који већ раде у органима управе и који испуњавају основне услове, прописане за њихова радна места.

У њега, међутим укључујемо и систем стручне обуке приправника, тојест оних радника управе, који истина испуњавају прописане услове за попуњу радног места, али којима је ово прво запослење и из тог разлога још немају потребно радно и стручно искуство. Из реченог произилази да овде нисмо разматрали иначе ванредно значајна питања о томе, на који начин организовати и спроводити систем општег школовања кандидата за рад у јавној управи као ни питања, на који начин обезбедити подизање потребних стручних знања оних радника управе који не испуњавају услове за радна места на којима раде. Схватљиво је да би у циљу систематског разматрања више одговарало кад бисмо отпочели најпре разматрањем споменуто два питања, а тек затим прешли на разматрање допунског образовања које представља само логичан наставак дотадашњег школовања и осталих видова васпитно-образовног процеса. Међутим, због изузетне актуелности питања у вези са системом допунског образовања чини нам се потребним да управо са њиме и отпочне наше разматрање.

На крају треба да скренемо пажњу и на то да је само питање образовања стручних радника управе у тесној вези са низом других системских питања која се нарочито односе на улогу и положај органа управе у нашем друштвеном систему, као и на питања унапређивања стручних радника у управи. Треба, наиме, да смо свесни чињенице да је доследно остваривање система обавезног допунског образовања стручних радника управе у вези са њиховим унапређивањем и са томе адекватним награђивањем њиховог рада. На ова питања посебно скрећемо пажњу из разлога, јер се тек њиховим системским решењем може обезбедити унутрашња чврстина предложеног система допунског образовања.

На крају треба рећи и то да није могуће сматрати све видове стручног усавршавања радника управе за њихово допунско образовање у смислу предложеног система. Овде имамо у виду овакве форме усавршавања, као што су, на пример: стални или повремени радни састанци појединих врста радника управе, индивидуалне студије прописа и стручне литературе и са тиме повезано праћење друштвеног развоја, повремени размена искустава између органа управе и други видови сарадње и преношења искустава између органа управе у оквиру једне или више друштвено-политичких заједница. Ове и друге сличне форме стручног усавршавања представљају, истина, веома значајан начин проширивња и продубљивања стручног хоризонта радника управе, међутим, ми сматрамо да овакве форме представљају саставини део редовног рада радника управе.

2. *Концепција предложеног система.* — Основна концепција новог система допунског образовања могла би се укратко приказати следећим карактеристикама: Систем допунског образовања требало би да представља систематски и дугорочан процес који би у принципу био јединствен за све органе управе. Из тог разлога он би требало да се заснива на истим програмским основама. Сам систем требало би остваривати таквим образовним условима и формама које могу да се на исти (или барем сличан) начин спроводе у свим органима управе. Финансирање образовног процеса требало би да буде регулисано на јединствен начин (у комбинацији наменског трошења средстава образовања са трошењем на основу самоуправних споразума као и допунских средстава из републичког буџета).

Нови систем допунског образовања требало би што пре нормативно регулисати. До доношења прописа којима би се регулисао целокупан комплекс питања у вези са образовањем и напредовањем стручних радника управе, требало би свакако обезбедити барем нормативно регулисање за обавезно допунско образовање. Основни принципи требало би да буду садржани у закону којим би се на нов начин регулисала самоуправни права и обавезе радника као и односи на раду у органима управе у СР Словенији. Законом би требало прописати обавезе и права радника управе у вези са њиховим допунским образовањем. Поједине законске норме требало би даље разрадити и допунити апстрактним управним актима, донетим на основу овог закона. У том циљу би требало, пре свега, изменити и допунити норме које су садржане у постојећој Уредби о доношењу правилника за рад, о приправничком стажу, о полагању стручних испита као

и о другим облицима стручног образовања у органима управе у СР Словенији (Ур. лист СРС, бр. 5/69). Предложени нови систем допунског образовања могао би се ближе регулисати општим самоупавним актима, нарочито друштвеним договором који би донеле републике, општине и републички одбор синдиката радника друштвених делатности Словеније, а такође и одговарајућим самоупавним споразумима. Сматрамо корисним да једном оваквом нормативном регулисању приступе и самоупавне интересне заједнице и да њиме регулишу, у заједници и сарадњи са државним органима, на јединствени начин и образовање стручних радника у стручним службама самоупавних интересних заједница.

3. *Предлог новог система.* — Новим системом допунског стручног образовања радника управе било би обухваћено како стручно усавршавање приправника, тако и стручно усавршавање оних радника управе, који су већ запослени у општинским и републичким органима управе на подручју СР Словеније. Карактеристике предложеног система могли бисмо сумарно приказати с обзиром на следеће саставне делове односно елементе новог система:

1. садржинске концепције образовних програма,
2. форме и методи допунског образовања,
3. мотивисање радника управе,
4. организација и спровођење образовања,
5. финансирање новог система,
6. остала питања.

3.1. *Садржинске концепције програма образовања.* — Програми образовања, по којима би се спроводило допунско образовање, били би у принципу двојаки. Прва група програма обухватила би општа знања, која би садржала марксистичко, идејно-политичко и друштвено усавршавање као и општа теоретска знања. Друга група програма обухватала би, међутим, поједина стручна знања која су типична за поједина рада места у органима управе.

Допунско образовање конципирано је као перманентан процес, па би сходно томе и програми требало да буду садржински томе адекватно конципирани. Програми не би смели да буду крути и непроменљиви јер би у том случају изгубили своју сврху. Треба, наиме, имати у виду начело по коме би требало да радници управе барем једанпут годишње учествују на курсевима или семинарима у склопу допунског образовања, те би из тог разлога понављање истих програма за исте учеснике било бесмислено. Ове програме би, дакле, требало барем једанпут годишње модификовати, док би, међутим, требало приликом евентуалних значајних измена правних аката или приликом значајнијих друштвених промена овај посао обавити и у кратким временским интервалима. Треба нагласити да је друштвено-политичко усавршавање неодвојиво повезано са општим теоретским знањима за потребе радника управе, а оба ова вида дају им солидну основу за схватање појединих ужих специјалних знања.

Организатори допунског образовања требало би да израде програме за курсеве односно семинаре за сва типска радна места у државној уп-

рави. Из ових програма морала би да се види сврха курса (семинара), профили радних места којима је он намењен, навођење тема које ће се разматрати, број часова и трајање курса (семинара) као и начин преношења знања (предавања, практичне вежбе, дискусије, демонстрације итд.) и начин испитивања знања на крају завршеног курса (семинара). Поштујући начела да систем допунског образовања треба конципирати садржински и методолошки јединствено за подручје читаве СР Словеније, ови програми би у том погледу требало да буду израђени на јединствени начин, што значи да би они требало да се усклађују код главног координатора допунског образовања. Одступања од овог начела била би дозвољена само у изузетним случајевима за специјалне потребе општинских органа управе који би имали потешкоће са кадровском попуном.

Учествовање у формама допунског образовања било би у принципу обавезно за све раднике управе. Као алтернативна могућност може се предвидети ослобађање од ове обавезе за оне раднике управе који имају дугогодишњи радни стаж или се налазе непосредно пред пензионисањем.

3.2. *Форме и методи допунског образовања.* — Као основни вид преношења допунског стручног знања радницима управе предлажемо стручно усавршавање на семинарима и курсевима.

Циљ ове форме допунског образовања јесте да радници управе пробаду своје практично и теоретско знање на целокупном свом или на ширем свом делокругу рада. Семинари и курсеви би, поред предавања, обухватили и практичне вежбе, стручне демонстрације и обраду односно разраду појединих стручних случајева из ужег специјализованог подручја. Барем један месец пре отпочињања семинара требало би обезбедити програмиране индивидуалне студије. Учесници семинара били би дужни да проуче семинарску грађу односно материјал.

По истеку једног или два месеца накнадних студија после семинара уследило би испитивање новостеченог знања. У том периоду учесници би требало да имају на располагању недељно око 10 часова за индивидуалне студије.

Семинари односно курсеви би требало да буду организовани у сконцентрисаној форми и да буду по могућности интернатског типа. На тај начин овакав семинар би постао интензиван целодневни семинар са око 10 часова дневно унапред припремљеног и организованог наставног рада (предавања, вежбе, дискусије, демонстрације итд.). Поједини семинар (курс) требало би да траје 4—5 дана. Обим семинара за све разноврсне профиле радних места у државној управи је, наравно, тешко предвидети, те су због тога у том погледу могућа и одступања. Оријентационо, међутим, сматрамо да би свакако требало организовати по један петодневни интензивни семинар у периоду од једне године.

Семинаре (курсеви) би требало организовати посебно за управне раднике са високом школском спремом и посебно за управне радника са вишом и средњом школском спремом. Као алтернативу дозвољавамо и могућности организовања заједничких семинара за високе и више школске профиле, а посебно само за средњошколске профиле.

Након завршеног постсеминарског индивидуалног студирања уследило би обавезно испитивање знања учесника семинара и то помоћу тестова. Посебне тестове органи управе могли би да обаве и пре почетка семинара тако да бисмо резултатима тестирања могли, осим знања учесника, утврђивати и целисходност самог семинара. Поред решавања тестова користан вид испитивања знања представљало би и решавање случајева из праксе у виду писмених задатака. Испитивања знања били би ослобођени радници управе у периоду од последњих пет година уочи пензионисања.

Организатор допунског образовања на семинару (курсу) издао би радницима управе потврду о форми и трајању допунског образовања као и писмену оцену о извршеном испиту знања. Ова потврда односно писмена оцена доставља се и органу управе који је радника управе упутио на допунско образовање и у органу се улаже у одговарајућу персоналну кадровску документацију.

3.3. *Мотивисање радника управе.* — Од великог значаја по ефикасност допунског образовања је одговарајућа мотивисаност радника управе. У том циљу могли би се предвидети разни видови стимулације, међу којима би дошле у обзир, пре свега, следеће могућности које се односе на награђивање и напредовање радника управе.

Оним радницима управе који редовно учествују у допунском образовању, требало би да припадне посебна додатна повишица личних примања у висини отприлике 5% до 10% аконтације њиховог личног дохотка. Критеријум за право на ову повишицу требало би да представља успешно положени испит знања, стеченог допунским образовањем.

Приликом избора радника за сложенија радна места у органима управе требало би узимати у обзир, поред осталих мерила и услова, и резултате односно успех у њиховом допунском образовању. Будући да је у оправданом интересу државне управе, да за један даљи временски период веже оне раднике управе који су показали успех у свом допунском образовању, било би такође од користи кад би ову чињеницу узимали у обзир у решавању њихових стамбених потреба.

Горе наведене могућности требало би нормативно регулисати одговарајућим друштвеним договорима и самоуправним споразумима.

3.4. *Организација и спровођење образовања.* — Полазимо од ставишта које би требало нормирати и правним актима, наиме, да су органи управе дужни да се старају о допунском образовању својих радника. Сматрамо, да би ова дужност требало да се односи на све органе управе, наравно не на све са истим интензитетом.

Основи носилац и координатор допунског образовања радника управе требало би да буде републички Секретаријат за правосуђе, организацију управе и буџет у сарадњи са Секретаријатом за кадровска питања у Извршном већу Скупштине СР Словеније. Овај Секретаријат усклађивао би напоре за реализацију новог система допунског образовања, али и непосредно организовао општи део овог образовања помоћу општинских програма образовања за све раднике управе. Ресорни републички секретаријати старали би се о организовању посебног дела допунског образовања са по-

себним стручним програмима и они би такође прописивали стручне програме за поједине форме допунског образовања који би програми важили јединствено за поједине врсте управе. Коначно, и општински органи управе би, с обзиром на специфичне потребе у редовима својих управних радника, требало да у сарадњи и уз помоћ републичких органа управе организују конкретне појединачне форме допунског образовања у оквиру њихове друштвено-политичке заједнице.

Извођачи допунског образовања требало би да буду, пре свега, постојеће образовне институције у Словенији, у заједници са којима би требало израдити дугорочни план и закључити одговарајуће самоуправне споразуме о извођењу образовног процеса. Из реда образовних институција у Словенији дошло би у обзир у том циљу нарочито ове:

- Марксистички центри при ЦК СК Словеније
- Правни факултет у Љубљани,
- Факултет за социологију, политичке науке и новинарство у Љубљани,
- Висока правна школа у Марибору,
- Виша управна школа у Љубљани,
- Висока школа за организацију рада у Крању.

Поред наведених школских односно образовних институција било би потребно да се за разматрање појединих стручних области ангажују и друге високошколске и средњошколске установе и заводи.

Било би корисно кад би се ови семинари и курсеви изводили у регионалним центрима. Као предаваче и за друге видове допунског образовања у оквиру семинара требало би ангажовати, поред предавача из наведених високо и више-школских образовних установа, у знатној мери и признате, истакнуте стручњаке из оперативних органа.

3.5. *Финансирање новог система.* — За неометано одвијање допунског образовања нужно је потребно да се успостави посебан систем обезбеђивања средстава за његово финансирање. Пре свега би било потребно обезбедити потребна средства за координисање допунског образовања и за његово јединствено извођење. Ова средства би требало да буду обезбеђена у оквиру републичког буџета.

Поред тога и све друштвено-политичке заједнице морале би обезбедити потребна додатна средства органима управе у вези са спровођењем допунског образовања. Овим средствима требало би да се покривају како материјални расходи (путни трошкови, дневнице, набавка стручне литературе), тако и део личних доходака чија би се расподела вршила с обзиром на успешно обављену проверу односно положени испит знања стеченог допунским образовањем.

Основе и критеријуме за одређивање и обезбеђивање односно средстава за рад органа управе требало би утврдити посебним друштвеним договором.

3.6. *Остала питања.* — У досадашњим тачкама од 3. 1. до 3. 5. разматрали смо допунско перманентно образовање радника управе који су већ запослени у органима управе. У свим досадашњим излагањима имали смо, према томе, у виду њихово допунско стручно образовање. У реду преосталих питања, о којима би требало водити рачуна приликом увођења новог система, на првом месту се налази стручна обука приправника као и начин провере њиховог знања.

За обуку приправника важиле би сличне форме образовања које би требало да важе за раднике управе, и то комбиновање праграмираног индивидуалног студирања уз упознавање са практичним случајевима струке и уз организовање интензивних семинара. У току свог приправничког стажа који би могао да буде флексибилан (у трајању од шест месеци до две године), приправници би требало да учествују барем на четири петодневна семинара. Полагање стручног испита као вида за проверу знања приправника након истека приправничког стажа у једној таквој форми, као што је познајемо сада, не би више имало смисла. Њега би требало заменити проверама знања након сваког завршеног семинара. Један вид провере знања приправника требало би да представља и комбинација решавања тестова и практичних задатака.

Као алтернативна варијанта могло би се наравно предвидети и да се да прописано полагање стручног испита приправника, будући да није у директној супротности са предложеним новим системом допунског образовања. У погледу посебних стручних испита који се односе на ужа стручна знања и који се изводе на основу посебних прописа, сматрамо да би ови посебни стручни испити могли у почетку да остану неизмењени. О њиховим евентуалним изменама могло би да се разматра тек након извесног времена, када би нови систем одређени период времена већ функционисао.

Посебно питање односи се још на новодошле раднике управе који се запосле у органима управе, али којима ово запослење не представља њихово прво радно место и који, према томе, већ имају и радна искуства из других области, а међутим, нису још положили стручни испит. Сматрамо да за оне раднике који имају барем три године радног стажа, не би требало да важи обавеза полагања стручног испита. За њих би, наравно, важила, пак, обавеза да већ у првим месецима свог рада у органима управе учествују у формама стручног образовања.

На крају треба да скренемо пажњу и на чињенице да нови систем допунског образовања не може да се уведе преконоћ. Још пре његовог спровођења потребне су брижљиве припреме. Због недостатка искуства, а нарочито због организационих и кадровских питања у вези са увођењем предложеног система, било би га могуће увести само постепено. Због тога у прелазном периоду не би било корисно потпуно прекинути са постојећим познатим формама допунског образовања радника управе као и обуке приправника,

ПРИЛОГ:**ТЕЗЕ ЗА НОРМАТИВНО РЕГУЛИСАЊЕ ПРЕДЛОЖЕНОГ СИСТЕМА**

У овом прилогу дат је приказ неких могућности за правно-нормативно регулисање питања допунског образовања радника у органима управе.

Питања допунског образовања радника у органима управе регулишу се, у складу са њиховом природом, разним актима и то општим правним актима, као што су закони и апстрактни управни акти Извршног већа и органа управе као и самоуправним нормативним актима, као што су друштвени договори и самоуправни споразуми.

За правно-нормативно регулисање новог система допунског образовања радника управе долазе у обзир следећи правни односно самоуправни нормативни акти (овде названим радним називима):

1. Закон о самоуправним правима и обавезама радника и о односима на раду у органима управе у СР Словенији;

2. Уредба о допунском образовању радника и о стручној обуци приправника у органима управе;

3. Друштвени договор о основама допунског образовања радника у органима управе;

4. Друштвени договор о обезбеђивању средстава за рад државних органа;

5. Самоуправни споразум о мерилима за расподелу средстава за личну и заједничку потрошњу радника радних заједница органа управе и стручних служби скупштина друштвено-политичких и самоуправних интересних заједница (самоуправни споразум за делатност);

6. Самоуправни споразум о расподели средстава за личну и заједничку потрошњу радника у поједином органу управе (самоуправни споразум појединог органа).

Наведеним правним односно самоуправним нормативним актима требало би, по нашем мишљењу, регулисати нарочито следећа питања, која приказујемо за сваки акт посебно:

1. *Закон о самоуправним правима и обавезама радника и о односима на раду у органима управе у СР Словенији*

У овом Закону требало би да буду садржана основна начела за допунско образовање радника у органима управе, код чега би требало да буду укључена и основна питања о стручној обуци приправника, и то:

а) *допунско образовање* — требало би прописати обавезу свих стручних радника у органима управе, да су дужни да се у току свог рада стално допунски образују;

— требало би прописати обавезу органа управе да обезбеђују одговарајуће услове за стално и систематско допунско образовање радника;

— начин за спровођење допунског образовања радника у органима управе требало би да, у складу са наведеним начелима, пропише Извршно веће Скупштине СР Словеније својом уредбом;

— специфичне програме допунског образовања требало би да утврде радници односно органи управљања у одговарајућим органима управе, програме појединих видова допунског образовања, који треба да се изводе на јединствени начин у појединим врстама органа управе, требало би да утврди надлежни ресорни републички орган управе, а програме општег образовања који би се изводили на јединствени начин за све огране управе утврдио би Републички секретаријат за правосуђе, организацију управе и буџет.

б) *стручна обука приправника* — као начело треба поставити да се лице које након завршене високе, више или средње школе први пут стиче својство радника, прихвата на рад у орган управе као приправник;

— треба одредити трајање приправничког стажа (на пример: од шест месеци до једне године);

— треба одредити начин проверавања стручних искустава по истеку приправничког стажа (стручни испит или други облици провере знања);

— треба утврдити права приправника који са успехом положи испит стручних способности (распоређивање на радно место које одговара његовој стручној спреми) односно права приправника који овакву проверу не обави са успехом (распоређивање на друго радно место, за које испуњава услове);

— треба утврдити обавезу органа управе да сваке године доноси план о примању приправника на рад.

1. Уредба о допунском образовању радника и о стручној обуци приправника у органима управе

У складу са начелима закона из претходне тачке Извршно веће Скупштине СР Словеније требало би да својом уредбом (наведен је њен радни назив) регулише нарочито следећа ближа питања о одопунском образовању односно стручној обуци приправника:

а) *допунско образовање* — треба прописати обавезу да стручни радници у органима управе сваке године најмање 5 дана присуствују посебним курсевима (семинарима) за допунско образовање;

— након завршеног курса (семинара) требало би извршити проверу односно испитивање стеченог знања;

— треба ближе прописати начин увођења курса (семинара) као и провере знања за оне видове допунског образовања који треба да се изводе на јединствени начин у појединим врстама органа управе, течајеве (семинаре) и проверу стеченог знања требало би да организује Републички секретаријат за правосуђе, организацију управе и буџет у сарадњи са одговарајућим ресорним републичким органима управе.

Питања која су наведена у претходним алинеама, могла би се по нашем мишљењу регулисати и посебним друштвеним договором, који је као алтернатива предвиђен у тачки 3. овог прилога.

б) *стручна обука приправника* — треба ближе одредити трајање приправничког стажа за поједине врсте спреме односно образовања;

— треба прописати начин извођења стручне обуке (прописани програм, вођење дневника);

— треба утврдити начин проверавања стручних искустава; детаљнија питања у вези са самим полагањем испита (састав испитне комисије, испитни рокови, начин вођења записника, одвијање испита, начин испитивања и слично) требало би, међутим, да пропише републички секретар за правосуђе, организацију управе и буџет својим правилником.

3. Друштвени договор о основама допунског образовања радника у органима управе

У тачки 2. под а) наведена су она питања допунског образовања која би требало да буду предмет извршног прописа Извршног већа Скупштине СР Словеније. Алтернативна и можда и подеснија могућност за решавање наведених питања била би, међутим, да се све ово регулише у посебном друштвеном договору. Овај друштвени договор, чији би радни назив могао да гласи: „Друштвени договор о основама допунског образовања радника у органима управе” требало би да закључе све друштвено-политичке заједнице и Синдикат.

Поред питања, наведених под тачком 2а) овог прилога, поменути друштвени договор требало би да садржи и следеће:

— њиме би требало утврдити начело да са успехом извршена провера односно испит знања, стеченог допунским образовањем, представља посебну основу приликом утврђивања личних доходака радника у органима управе,

— требало би њиме утврдити начело да се приликом избора радника на сложенија односно одговорнија радна места у органима управе узима у обзир, поред осталих критеријума и услова, и са успехом обављена провера односно испит знања, стеченог допунским образовањем.

Уколико друштвени договор из ове тачке не би био донет, треба размислити о могућности да се питање из алинеје 2. претходног става укључи у одговарајућој форми у постојеће друштвене договоре о кадровској политици.

4. Друштвени договор о обрезбеђивању средстава за рад државних органа

Овим друштвеним договором требало би, у складу са одредбама члана 3. став 1. Закона о средствима за рад органа управе у СР Словенији (Ур. лист СРС, бр. 15/73) утврдити основе и мерила за одређивање

и обезбеђивање средстава за рад органа управе (лични дохоци, материјални расходи, заједничка потрошња). Овај договор би требало да закључе републике, општине и Републички одбор Синдиката радника друштвених делатности Словеније.

Наведеним друштвеним договором требало би утврдити обавезу друштвено-политичких заједница да обезбеђују органима управе одговарајућа додатна средства за извођење допунског образовања и то како за материјалне расходе (путни трошкови, дневнице) тако и за део личних доходака чија би расподела требало да се врши с обзиром на успешно обављену проверу односно положени испит знања, стеченог допунским образовањем.

Овим друштвеним договором СР Словенија би требало да се још посебно обавезе да ће обезбедити средства за организацију курсева (семинара) за допунско образовање, које би требало да по посебним програмима организују републички органи управе. Носилац коришћења ових буџетских средстава требало би да буде Републички секретаријат за правосуђе, организацију управе и буџет.

5. Самоуправни споразум о мерилима за расподелу средстава за личну и заједничку потрошњу радника радних заједница органа управе и стручних служби скупштина друштвено-политичких и самоуправних интересних заједница

Овим самоуправним споразумом (за делатност) требало би у вези са обезбеђивањем односно коришћењем одговарајућих средстава за допунско образовање регулисати нарочито следећа питања:

— приликом расподеле средстава за личне дохотке требало би утврдити посебно мерило и то — са успехом обављена провера знања, стеченог допунским образовањем; радници, који су ову проверу обавили са успехом, требало би да примају 5% до 10% више аконтацију личног дохотка, обрачунату на основу обрачунске вредности критеријума посла, који обављају;

— требало би утврдити право радника да у оквиру предвиђеног програма има право на накнаду свих материјалних расхода у вези са допунским образовањем (путни трошкови, дневнице, студијски материјал, евентуална котизација и слично);

— требало би прихватити односно утврдити обавезу свих органа управе да ће наменска средства за образовање (у висини од најмање 1,5% од бруто личних доходака) наменити у првом реду (можда би се овде могао утврдити највиши проценат) за допунско образовање у смислу нових предлога.

6. Самоуправни споразум о расподели средстава за личну и заједничку потрошњу радника у поједином органу управе

Самоуправним споразумом о расподели средстава за личну и заједничку потрошњу радника у поједином органу управе требало би у вези

са остваривањем права и обавеза радника на допунско образовање регулисати нарочито следећа питања:

— ближе треба утврдити начин расподеле средстава за личне дохотке с обзиром на посебно мерило — успешну проверу стеченог знања и утврдити конкретан проценат односно износ средстава на која радник има право по овом основу;

— ближе би требало утврдити права радника на накнаду одговарајућих материјалних издатака у вези са допунским образовањем (путни трошкови, дневнице, студијски материјал, евентуална аконтација и слично);

— требало би утврдити ближе услове и начин коришћења посебних наменских средстава за образовање (1,5% од бруто дохотка);

— требало би размислити о могућности да се са успехом обављена провера знања, стеченог допунским образовањем, узима у обзир и као један од критеријума приликом утврђивања услова за доделу станова односно кредита за станове.

др Ловро Штурм