

Zakon o javnih uslužbencih /ZJU/

(pristojnosti in naloge občine z uvodnimi pojasnili)

dr. Boštjan Brezovnik

K a z a l o:

1	Pregled pristojnosti in nalog občine po Zakonu o javnih uslužbencih /ZJU/	1
1.1	Pravna podlaga	2
1.2	Pristojnosti in naloge občinskega sveta po Zakonu o javnih uslužbencih /ZJU/	2
1.2.1	Akti občinskega sveta po Zakonu o javnih uslužbencih /ZJU/	2
1.3	Pristojnosti in naloge župana po Zakonu o javnih uslužbencih /ZJU/	3
1.3.1	Akti župana po Zakonu o javnih uslužbencih /ZJU/	5
1.4	Pristojnosti in naloge občinske uprave po Zakonu o javnih uslužbencih /ZJU/	5
2	Uvodna pojasnila k pristojnostim in nalogam občine	5
2.1	Skupna vprašanja sistema javnih uslužbencev	6
2.1.1	Skupna načela sistema javnih uslužbencev	6
2.2	Posebne določbe za javne uslužbenke v upravah lokalnih skupnosti	8
2.2.1	Temeljne določbe in načela	8
2.2.2	Odločanje o pravicah in obveznostih	10
2.2.3	Organizacijske določbe	10
2.2.3.1	Sistemizacija delovnih mest	10
2.2.3.2	Kadrovski načrt	10
2.2.3.3	Kadrovske evidence	10
2.2.4	Štipendiranje	11
2.2.5	Sklenitev delovnega razmerja	11
2.2.5.1	Delovno razmerje za določen čas	13
2.2.6	Sankcije v primeru nezakonitosti	14
2.2.7	Delovna mesta, položaji in nazivi	14
2.2.7.1	Delovna mesta	14
2.2.7.2	Položaji	15
2.2.7.3	Nazivi	16
2.2.8	Pravice in obveznosti	16
2.2.9	Izobraževanje, usposabljanje in izpopolnjevanje	17
2.2.10	Pripravištvo, izvajanje praktičnega pouka	17
2.2.11	Ocenjevanje, napredovanje in priznanja javnih uslužbencev	18
2.2.12	Odškodninska odgovornost	18
2.2.13	Premestitev	18
2.2.14	Prenehanje veljavnosti pogodbe o zaposlitvi	19
2.2.14.1	Ukinitev organa in prenos nalog	19
2.2.14.2	Splošne določbe o prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi	19
	Ključne besede	20
	Uporabljene kratice	20
	Literatura	20
	Viri	21

1 Pregled pristojnosti in nalog občine po Zakonu o javnih uslužbencih /ZJU/**1.1 Pravna podlaga**

tč.	predpisi, ki so podlaga za sprejem predpisa	določba	pojasnilo
1	Ustava Republike Slovenije /Ustava RS/ Uradni list RS, št. 33/91-I, 42/97 – UZS68, 66/00 – UZ80, 24/03 – UZ3a, 47, 68, 69/04 – UZ14, 69/04 – UZ43, 69/04 – UZ50, 68/06 – UZ121,140,143, 47/13 – UZ148, 47/13 – UZ90,97,99 in 75/16 – UZ70a	49. člen 122. člen	1, 2, 3

tč.	predpis	določba	pojasnilo
1.1	Zakon o javnih uslužbencih /ZJU/ Uradni list RS, št. 63/07-UPB3, 65/08, 69/08-ZTFI-A, 69/08-ZZavr-E, 40/12-ZUIJF		4

tč.	povezani predpisi	določba	pojasnilo
1.2	Zakon o delovnih razmerjih /ZDR-1/ Uradni list RS, št. 21/13 (78/2013 popr.), 47/15-ZZSDT, 33/16-PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 - ZPoS		
1.3	Zakon o splošnem upravnem postopku /ZUP/ Uradni list RS, št. 24/06-UPB2, 105/06-ZUS-1, 126/07, 65/08, 47/09 Odl. US: U-I-54/06-32 (48/09 popr.), 8/10, 82/13		28
1.4	Zakon o dostopu do informacij javnega značaja /ZDIJZ/ Uradni list RS, št. 51/06-UPB2, 117/06-ZDAVP-2, 23/14, 50/14, 19/15-odl. US, 102/15, 17/18		

tč.	podrejeni predpisi	določba	pojasnilo
1.1.1	Uredba o omejitvah in dolžnostih javnih uslužbencev v zvezi s sprejemanjem daril Uradni list RS, št. 58/03, 56/15		18, 19, 20
1.1.2	Uredba o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih Uradni list RS, št. 58/03, 81/03, 109/03, 43/04 (58/04 - popr.), 138/04, 35/05, 60/05, 72/05, 112/05, 49/06, 140/06, 9/07, 101/07, 33/08, 66/08, 88/08, 8/09, 76/09, 3/09, 8/09, 63/09, 73/09, 11/10, 42/10, 82/10, 17/11, 14/12, 17/12, 23/12, 16/13, 18/13, 36/13, 51/13, 28/14, 43/12, 76/14, 91/14, 36/15, 57/15, 4/16, 44/16, 58/16, 84/16, 8/17, 40/17, 41/17, 11/19, 25/19, 54/19, 67/19, 89/20		36, 62, 63, 65, 69
1.1.3	Uredba o napredovanju uradnikov v nazive Uradni list RS, št. 98/08, 16/09, 19/10		83
1.3.1	Pravilnik o določitvi upravnih opravil, ki jih lahko opravljajo strokovno-tehnični javni uslužbenci Uradni list RS, št. 35/06, 100/10, 45/17, 45/17		28

1.2 Pristojnosti in naloge občinskega sveta po Zakonu o javnih uslužbencih /ZJU/

tč.	pristojnosti in naloge občinskega sveta	določba	pojasnilo
1	S splošnimi pravnimi akti lahko podrobneje uredi vprašanja, ki so urejena z ZJU.	22. člen	26
2	V okviru kadrovskega načrta določi število in vrste delovnih mest v kabinetu župana za določen čas.	72. člen	57

1.2.1 Akti občinskega sveta po Zakonu o javnih uslužbencih /ZJU/

tč.	akti občinskega sveta	določba	pojasnilo
1	Kadrovski načrt.	72. člen	57

1.3 Pristojnosti in naloge župana po Zakonu o javnih uslužbencih /ZJU/

tč.	pristojnosti in naloge župana	določba	pojasnilo
1	Izvršuje pravice in dolžnosti delodajalca.	4. člen 33. člen	5
2	Za izvrševanje pravic in dolžnosti delodajalca lahko pooblasti uradnika z univerzitetno izobrazbo ali visoko strokovno izobrazbo s specializacijo ali magisterijem in najmanj petimi leti službene dobe (vodja kadrovskega poslovanja)	34. člen	5
3	V poslovnih prostorih občin objavi, katere so omejitve v zvezi s sprejemanjem daril s strani javnih uslužbencev zaposlenih v občini in kakšen je postopek v primeru njihove izročitve.	(1.1.1) 4. člen	20
4	S splošnim aktom lahko podrobneje uredi vprašanja določena z ZJU. Pred sprejemom splošnega akta, ki vpliva na pravice in obveznosti javnih uslužbencev pa mora omogočiti reprezentativnemu sindikatu, ki deluje v upravi lokalne skupnosti, da poda svoje mnenje.	22. člen 28. člen	26
5	S pisnim sklepom odloči o pravici oziroma obveznosti javnega uslužbenca oziroma o zahtevi za odpravo kršitev pravice iz delovnega razmerja.	24. člen	28
6	V primeru ko razpolaga z informacijo, na podlagi katere so podani razlogi za sum, da javni uslužbenec zlorablja pravico do zadržanosti z dela do 30 dni zaradi bolezni ali poškodbe, ali pravico do povračila stroškov prevoza na delo in z dela, pooblasti enega ali več javnih uslužbencev za ugotovitev dejanskega stanja oziroma pravno ali fizično osebo v skladu z zakonom, ki ureja detektivsko dejavnost.	33.a člen	35
7	Določi sistemizacijo delovnih mest v upravi samoupravne lokalne skupnosti.	40. člen	36
8	Ob pripravi proračuna poda predlog kadrovskega načrta.	43. člen	37, 38
9	Reprezentativnim sindikatom omogoči, da podajo mnenje k predlogu kadrovskega načrta.	43. člen	37, 38
10	Najkasneje v 60 dneh po uveljavitvi proračuna sprejme, s sprejetim proračunom, usklajen kadrovski načrt.	44. člen	37, 38
11	Z vlado lahko sklene dogovor o povezavi kadrovskih evidenc občine s kadrovskimi evidencami državnih organov.	51. člen	39
12	Z upravno odločbo opravi izbiro štipendista.	52. člen	40
13	Z izbranim štipendistom sklene pogodbo o štipendiranju.	52. člen	40
14	Z javnim uslužbencem sklene delovno razmerje.	53. člen	41
15	S sklepom odloči o pravicah in obveznostih javnega uslužbenca.	53. člen	42
16	Ob imenovanju javnega uslužbenca v drug naziv, ob napredovanju v višji plačilni razred in ob premestitvi javnega uslužbenca na drugo delovno mesto sklene z javnim uslužbencem aneks k pogodbi o zaposlitvi.	53. člen	43
17	Odloča o zaposlitvah javnih uslužbencev.	56. člen	46
18	Objavi javni natečaj za zasedbo delovnega mesta.	58. člen 59. člen	49
19	Za vodenje izbirnega postopka lahko pooblasti javnega uslužbenca ali imenuje komisijo.	60. člen	50
20	Kandidatu, ki ne izpolnjuje natečajnih pogojev izda sklep, s katerim ga obvesti, da se ni uvrstil v natečajni postopek.	61.a člen	51
21	Opravi izbiro kandidata in vsakemu kandidatu izda sklep o izbiri oz. neizbiri.	62. člen 63. člen	52, 53
22	Če nihče od prijavljenih kandidatov po merilih izbirnega postopka ni dovolj strokovno usposobljen za uradniško delovno mesto, lahko ponovi javni natečaj, prijavljenim kandidatom pa izda obvestilo o neuspelem javnem natečaju.	62. člen	52
23	Obvesti kandidate uvrščene v prejšnji izbirni postopek o ponovitvi izbirnega postopka.	66. člen	55
24	Izbranega kandidata imenuje v naziv in mu ponudi sklenitev pogodbe o zaposlitvi.	66. člen	55

25	Odpravi odločbo o imenovanju v naziv, če ponujena pogodba o zaposlitvi iz razlogov, ki so na strani uradnika, ni sklenjena v roku 30 dni.	66. člen	55
26	Lahko odloči, da se delovno razmerje za strokovno-tehnično delovno mesto sklene pod pogojem, da javni uslužbenec uspešno opravi poskusno delo.	67. člen	56
27	Z javnim uslužbencem sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas.	68. člen	57
28	Poda pobudo za razveljavitev pogodbe o zaposlitvi ali drugega akta, s katerim se odloči o pravicah in obveznostih javnega uslužbenca.	76. člen	60
29	V korist javnega uslužbenca spremeni akt, s katerim je bilo odločeno o pravici ali obveznosti javnega uslužbenca, če ugotovi, da je akt v neskladju z zakonom, podzakonskim predpisom ali kolektivno pogodbo.	77.a člen	61
30	Z odločbo imenuje javnega uslužbenca na položaj direktorja občinske uprave.	82. člen	66
31	Z osebo, imenovano na položaj direktorja občinske uprave sklene pogodbo o zaposlitvi.	82. člen	66
32	V enem letu od nastopa funkcije lahko razreši direktorja občinske uprave.	82. člen	66
33	Po prenehanju položaja premesti uradnika, ki je bil pred imenovanjem na položaj zaposlen v občinski upravi za nedoločen čas na drugo delovno mesto, ki ustreza njegovemu nazivu in za katero izpolnjuje pogoje.	82. člen	66
34	Imenuje vršilca dolžnosti za opravljanje nalog direktorja občinske uprave.	82. člen	66
35	Z odločbo imenuje uradnika v naziv.	84. člen 90. člen	68
36	V primerih določenih z ZJU razreši uradnika naziva.	91. člen	70
37	Pisno odloči o opravljanju dela izven delovnega mesta.	94. člen	
38	Javnim uslužbencem lahko pisno odredi delo preko polnega delovnega časa.	96. člen	72, 74
39	Odloči o opravljanju dodatnega dela v interesu delodajalca.	97. člen	72, 75
40	Imenuje javnega uslužbenca v projektno skupino.	98. člen	72, 76
41	Objavi interni natečaj za napotitev javnih uslužbencev na nadaljnje izobraževanje.	101. člen	79
42	Z javnim uslužbencem sklene pogodbo, s katero se določijo pravice in obveznosti javnega uslužbenca, ki je napoten na nadaljnje izobraževanje.	101. člen	79
43	Določi načrt izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja.	103. člen	80
44	Odloči o podaljšanju pripravništva.	106. člen	81
45	Imenuje mentorja pripravniku.	107. člen	81
46	Imenuje mentorja vajencem, dijakom in študentom na praktičnem pouku.	110. člen	82
47	Podeli priznanje javnemu uslužbencu za izjemne uspehe, ki prispevajo k uspešnosti in učinkovitosti poslovanja ter ugledu organa, zmanjšanju stroškov poslovanja in skrajševanju delovnih postopkov.	112. člen	84
48	Lahko sklene pisni dogovor o višini in načinu poravnave škode, ki jo javni uslužbenec povzroči delodajalcu.	137. člen	85
49	Uveljavi regres za poplačilo izplačane odškodnine.	139. člen	86
50	Odloči o premestitvi javnega uslužbenca na drugo delovno mesto.	147. člen	88
51	S sklepom opravi premestitev javnega uslužbenca na drugo delovno mesto, zaradi delovnih potreb.	150. člen	89
52	S sklenitvijo aneksa k pogodbi izvede premestitev javnega uslužbenca na drugo delovno mesto.	151. člen	90
53	Z javnim uslužbencem lahko sklene sporazum o mirovanju pravic in obveznosti iz delovnega razmerja.	152.b člen	91
54	Reprezentativne sindikate seznanj z obrazloženo reorganizacijo.	156. člen	94
55	Javnemu uslužbencu, za katerega se ugotovi, da je nesposoben za položaj oziroma za svoje delovno mesto, odpove pogodbo o zaposlitvi.	160. člen	97

56	Javnemu uslužbencu, ki ne izpolnjuje pogojev za delovno mesto odpove pogodbo o zaposlitvi.	1/162. člen	94
57	Redno odpove pogodbo o zaposlitvi javnemu uslužbencu, ki v skladu z veljavno zakonodajo doseže polno starost ali pokojninsko dobo za upokojitev.	162. člen	94

1.3.1 Akti župana po Zakonu o javnih uslužbencih /ZJU/

tč.	akti župana	določba	pojasnilo
1	Pooblastilo za izvrševanje pravic in dolžnosti delodajalca.	34. člen	5
2	Sklep o pravici oziroma obveznosti javnega uslužbenca.	24. člen	28
3	Akt o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest v občinski upravi.	40. člen	36
4	Pogodba o štipendiranju.	52. člen	40
5	Javni natečaj za zaposlitev javnega uslužbenca.	58. člen 59. člen	49
6	Pooblastilo za vodenje upravnega postopka.	60. člen	50
7	Sklep o imenovanju komisije.	60. člen	50
8	Sklep o izbiri kandidata.	62. člen	52
9	Pogodba o zaposlitvi za določen čas.	68. člen	57
10	Odločba o imenovanju javnega uslužbenca na položaj direktorja občinske uprave.	82. člen	66
11	Pogodba o zaposlitvi.	82. člen	66
12	Odločba o razrešitvi javnega uslužbenca s položaja direktorja občinske uprave.	82. člen	66
13	Sklep o imenovanju vršilca dolžnosti za opravljanje nalog direktorja občinske uprave.	83. člen	67
14	Odločba o imenovanju uradnika v naziv.	84. člen	68
15	Odredba o delu preko polnega delovnega časa.	96. člen	72, 74
16	Sklep o imenovanju javnega uslužbenca v projektno skupino.	98. člen	72, 76
17	Interni natečaj za napotitev javnega uslužbenca na nadaljnje izobraževanje.	101. člen	79
18	Pogodba o izobraževanju.	101. člen	79
19	Sklep o imenovanju mentorja pripravniku.	107. člen	81
20	Sklep o imenovanju mentorja vajencem, dijakom in študentom na praktičnem pouku.	110. člen	82
21	Dogovor o višini in načinu poravnave škode, ki jo javni uslužbenec povzroči delodajalcu.	137. člen	85
22	Sklep o premestitvi javnega uslužbenca na drugo delovno mesto.	147. člen	88
23	Sporazum o mirovanju pravic in obveznosti iz delovnega razmerja.	152.b člen	91

1.4 Pristojnosti in naloge občinske uprave po Zakonu o javnih uslužbencih /ZJU/

tč.	pristojnosti in naloge občinske uprave	določba	pojasnilo
1	Vodi evidenco o dejanski zasedenosti delovnih mest.	2/21. člen	24
2	Vodi evidenco o strukturi javnih uslužbencev po nazivih.	2/21. člen	24
3	Vodi kadrovske evidenco za svoje potrebe.	51. člen	39

2 Uvodna pojasnila k pristojnostim in nalogam občine

- Ustava RS** v 122. členu (zaposlitev v upravnih službah) določa, da je zaposlitev v upravnih službah mogoča samo na temelju javnega natečaja, razen v primerih, ki jih določa zakon.
- Javni natečaj predpostavlja naslednje elemente: objava prostega delovnega mesta, razumen rok prijave, izbirni postopek z vnaprej določenimi merili in obrazloženo izbiro. Zgolj formalna objava delovnega mesta ne zadošča, saj z njo še ni zadoščeno namenu javnega natečaja, da se vsem kandidatom omogoči dostop do delovnega mesta pod enakimi pogoji in da se zagotovi izbira najprimernejšega kandidata (Šturm et al: 2002, stran 894).

- 3 Ob navedenem moramo na tem mestu omeniti še določilo 49. člena Ustave RS (svoboda dela) zagotovljena svoboda dela. Vsakdo prosto izbira zaposlitev in vsakomur je pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto.

2.1 Skupna vprašanja sistema javnih uslužbencev

- 4 **Zakon o javnih uslužbencih /ZJU/** ureja skupna načela in druga skupna vprašanja sistema javnih uslužbencev, ki obsega vse zaposlene (razen funkcionarjev) v javnem sektorju t.j. v: • državnih organih in upravah samoupravnih lokalnih skupnosti; • javnih agencijah, javnih skladih, javnih zavodih in javnih gospodarskih zavodih in • drugih osebah javnega prava, če so posredni uporabniki državnega proračuna ali proračuna lokalne skupnosti. ZJU tako celovito ureja sistem javnih uslužbencev v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti ter posebnosti delovnih razmerij javnih uslužbencev v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti (2. člen ZJU).
- 5 Na področju javnih uslužbencev je delodajalec tista pravna oseba, s katero javni uslužbenec sklene delovno razmerje. Katere so te osebe smo navedli v 4. točki te obrazložitve. ZJU pa posebej določa, da je delodajalec v upravi lokalne skupnosti, lokalna skupnost (3. člen ZJU). Pravice in dolžnosti delodajalca, torej lokalne skupnosti, pa izvršuje predstojnik uprave lokalne skupnosti, torej župan (4. in 33. člen ZJU). Slednji pa lahko za izvrševanje pravic in dolžnosti delodajalca pooblasti uradnika z univerzitetno izobrazbo ali visoko strokovno izobrazbo s specializacijo ali magisterijem in najmanj petimi leti službene dobe (vodja kadrovskega poslovanja). Navedo pooblastilo je lahko časovno in vsebinsko omejeno, podeli pa se lahko samo eni osebi razen, če zakon je možnost podelitve pooblastila drugi osebi posebej predvidena z zakonom. Vodja kadrovskega poslovanja lahko tako dobi vsa pooblastila, ki jih ima po ZJU župan občine, kot predstojnik lokalne skupnosti, pri čemer pa župan obdrži vsa navedena pooblastila (34. člen ZJU).
- 6 Na tem mestu je potrebno navesti, da za delovna razmerja javnih uslužbencev ter za pravice in dolžnosti iz delovnega razmerja veljajo predpisi, ki urejajo delovna razmerja, in kolektivne pogodbe, kolikor ZJU ali drug zakon ne določa drugače (5. člen ZJU).
- 7 Pravice in obveznosti javnih uslužbencev iz delovnih razmerij se tako določajo z ZJU, s predpisi s področja delovnih razmerij, s kolektivnimi pogodbami in drugimi zakoni ter na njihovi podlagi izdanimi podzakonskimi predpisi. Določijo se s pogodbo o zaposlitvi, če ZJU ne določa drugače. Na tem mestu pa je pomembno opozoriti na splošno prepoved, po kateri delodajalec (lokalna skupnost) javnemu uslužbencu ne sme zagotavljati pravic v večjem obsegu, kot je to določeno z zakonom, podzakonskim predpisom ali s kolektivno pogodbo, če bi se s tem obremenila javna sredstva (16. člen ZJU).

2.1.1 Skupna načela sistema javnih uslužbencev

- 8 **Načelo enakopravne dostopnosti** pomeni, da je zagotovljena enakopravna dostopnost delovnih mest za vse zainteresirane kandidate pod enakimi pogoji, in to tako, da je zagotovljena izbira kandidata, ki je najboljše strokovno usposobljen za opravljanje nalog na delovnem mestu (7. člen ZJU).
- 9 **Načelo zakonitosti** določa pravni okvir oz. pravne akte, ki so podlaga za izvrševanje nalog javnih uslužbencev. Tako javni uslužbenec izvršuje javne naloge na podlagi in v mejah ustave, ratificiranih in objavljenih mednarodnih pogodb, zakonov in podzakonskih predpisov (8. člen ZJU).
- 10 **Načelo strokovnosti** določa, da javni uslužbenec izvršuje javne naloge strokovno, vestno in pravočasno. Načelo strokovnosti zavezuje javnega uslužbenca, da pri svojem delu ravna po pravilih stroke in se v ta namen stalno usposablja in izpopolnjuje, pri čemer pogoje za strokovno izpopolnjevanje in usposabljanje zagotavlja delodajalec (lokalna skupnost) (9. člen ZJU).
- 11 **Načelo častnega ravnanja** obvezuje javnega uslužbenca k častnemu ravnanju pri izvrševanju javnih nalog v skladu s pravili poklicne etike (10. člen ZJU).
- 12 **Načelo zaupnosti** določa, da mora javni uslužbenec varovati tajne podatke, ne glede na to kako jih je izvedel. Navedena dolžnost velja tudi po prenehanju delovnega razmerja in tako dolgo, dokler delodajalec javnega uslužbenca te dolžnosti ne razreši (12. člen ZJU).
- 13 **Načelo odgovornosti za rezultate** obvezuje javnega uslužbenca, da odgovarja za kvalitetno, hitro in učinkovito izvrševanje zaupanih nalog (13. člen ZJU).

- 14 Načelo dobrega gospodarjenja** določa, da mora javni uslužbenec gospodarno in učinkovito uporabljati javna sredstva, da dosega najboljše rezultate ob enakih stroških oziroma enake rezultate ob najnižjih stroških (14. člen ZJU).
- 15 Načelo varovanja poklicnih interesov** obvezuje delodajalca, da mora javnega uslužbenca varovati pred šikaniranjem, grožnjami in podobnimi ravnanji, ki ogrožajo opravljanje njegovega dela. Ob navedenem mora delodajalec javnemu uslužbencu omogočiti plačano pravno pomoč, zoper katerega je uveden kazenski ali odškodninski postopek pri izvrševanju javnih nalog, če oceni, da so bile te javne naloge izvršene zakonito in v skladu s pravicami in obveznostmi iz delovnega razmerja. Če se v sodnem postopku javnemu uslužbencu stroški povrnejo, jih javni uslužbenec povrne delodajalcu. Način zagotavljanja plačane pravne pomoči določi vlada (15. člen ZJU).
- 16 Načelo prepovedi nadlegovanja** določa, da je prepovedano vsako fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje ali vedenje javnega uslužbenca, ki temelji na katerikoli osebni okoliščini in ustvarja zastrašujoče, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo delovno okolje za osebo ter žali njeno dostojanstvo (15. a člen ZJU).
- 17** V poglavju o skupnih načelih sistema javnih uslužbencev, ureja ZJU tudi **omejitve in dolžnosti v zvezi s sprejemanjem daril**. Tako javni uslužbenec, ki opravlja javne naloge, ne sme sprejemati daril v zvezi z opravljanjem službe, razen protokolarnih in priložnostnih daril manjše vrednosti. Za darila manjše vrednosti se po ZJU štejejo darila, katerih vrednost ne presega 15.000 tolarjev oziroma katerih skupna vrednost v posameznem letu ne presega 30.000 tolarjev, če so prejeta od iste osebe. Za protokolarna darila pa se štejejo darila funkcionarjev ali javnih uslužbencev drugih držav in mednarodnih organizacij, dana ob obiskih, gostovanjih in drugih priložnostih, ter druga darila, dana v podobnih okoliščinah. Navedene omejitve in prepovedi v zvezi s sprejemanjem daril velja tudi za zakonca javnega uslužbenca, osebo, s katero javni uslužbenec živi v zunajzakonski skupnosti, in njegove otroke, starše ter osebe, ki živijo v skupnem gospodinjstvu (druge osebe). Javni uslužbenec je tako dolžan darovalca opozoriti, da darila, ki presegajo navedene vrednosti, postanejo last delodajalca (lokalne skupnosti). Če pa darovalec navkljub temu pri darilu vztraja, je javni uslužbenec oz. druga zgoraj navedena oseba dolžna izročiti darilo delodajalcu oz. organu, ki je pooblaščen, da z njim razpolaga. Podatki o sprejetem darilu, njegovi vrednosti, osebi, od katere je darilo sprejeto in druge okoliščine, se vpišejo v seznam daril. Tako je javni uslužbenec dolžan sporočiti podatke tudi v primerih, ko darilo prejme katera od zgoraj navedenih oseb (11. člen ZJU).
- 18** Način razpolaganja z darili, način vodenja seznama in druga izvedbena vprašanja v zvezi z omejitvami in dolžnostmi je vlada predpisala z **Uredbo o omejitvah in dolžnostih javnih uslužbencev v zvezi s sprejemanjem daril** (1. člen Uredbe).
- 19** V skladu z navedeno uredbo javni uslužbenec in druge osebe ne smejo sprejemati daril v zvezi z opravljanjem službe, niti daril zanemarljive vrednosti: **1.** če bi izročitev oziroma sprejem takšnega darila pomenila kaznivo dejanje, **2.** če je to prepovedano v skladu z drugim zakonom ali na njegovi podlagi izdanimi predpisi ali **3.** če se kot darilo izroča denar ali vrednostne papirje. Takšno darilo ne more postati last organa ali osebe javnega prava (3. člen Uredbe).
- 20** Organ ali oseba javnega prava (lokalna skupnost) mora na primeren način v svojih poslovnih prostorih, v katerih posluje s strankami, objaviti, katere so omejitve v zvezi s sprejemanjem daril s strani javnih uslužbencev in kakšen je postopek v primeru njihove izročitve (4. člen Uredbe).

2.1.2 Druga skupna vprašanja sistema javnih uslužbencev

- 21** Ob navedenih ZJU določa še druga skupna vprašanja sistema javnih uslužbencev, ki se nanašajo na: • posebne pogoje za zasedbo delovnega mesta; • delovanje sindikata in kolektivno dogovarjanje; • stavko; • kadrovske evidence in • sistemizacijo.
- 22** Med posebnimi pogoji za zasedbo delovnega mesta ZJU navaja znanje jezika narodne skupnosti, za vsa tista delovna mesta javnih uslužbencev, ki morajo na podlagi zakona kot uradni jezik uporabljati tudi jezik narodne skupnosti (17. člen ZJU).
- 23** Javni uslužbenci imajo na podlagi ZJU pravico do sindikalnega združevanja in sindikalnega delovanja ter pravico do kolektivnih dogovarjanj (18. člen ZJU). Slovenska ureditev uslužbenskega sistema izhaja iz stališča, da imajo javni uslužbenci načelno pravico do stavke, ki pa se lahko skladno z ustavno ureditvijo omeji zaradi varstva javnih koristi (19. člen ZJU). Posamezne omejitve pravice do stavke pa se lahko uredijo tudi v posameznih področnih zakonih.

24 V poglavju o skupnih vprašanjih pa lahko zasledimo še obveznost uprave lokalne skupnosti, ki mora imeti akt o sistemizaciji delovnih mest, v katerem so v skladu z notranjo organizacijo določena delovna mesta, potrebna za izvajanje nalog. Pri vsakem delovnem mestu se v sistemizaciji določijo najmanj opis nalog in pogoji za zasedbo delovnega mesta. Uprava lokalne skupnosti mora voditi **1.** evidenco o dejanski zasedenosti delovnih mest ter **2.** evidenco o strukturi javnih uslužbencev po nazivih (21. člen ZJU).

2.2 Posebne določbe za javne uslužbence v upravah lokalnih skupnosti

2.2.1 Temeljne določbe in načela

25 Drugi del ZJU, ki določa posebne določbe za javne uslužbence v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti, velja le za navedene javne uslužbence.

26 Lokalne skupnosti lahko vprašanja, urejena z ZJU, podrobneje uredijo s svojimi splošnimi akti (22. člen ZJU). Pred sprejetjem splošnega akta, ki vpliva na pravice in obveznosti javnih uslužbencev pa mora predstojnik, torej župan, omogočiti reprezentativnemu sindikatu, ki deluje v upravi lokalne skupnosti, da poda svoje mnenje. Za reprezentativni sindikat, ki deluje v organu, se šteje reprezentativni sindikat v organu oziroma reprezentativni sindikat dejavnosti ali poklica v upravah lokalne skupnosti, če ima imenovanega zaupnika v organu. Predlog akta mora tako predstojnik poslati reprezentativnemu sindikatu v organu in mu določiti razumen rok za oblikovanje mnenja. Če slednji poda menje v roku, ga mora predlagatelj upoštevati ali povabiti reprezentativni sindikat k usklajevanju. Če predlagatelju ne uspe doseči uskladitve predloga akta oziroma odločitve z mnenjem reprezentativnih sindikatov v organu, se lahko sprejme neuskklajen akt oziroma odločitev, vendar je treba razloge, zaradi katerih ni bilo upoštevano mnenje reprezentativnih sindikatov v organu, pisno obrazložiti in poslati v reprezentativnim sindikatom, katerih mnenje ni bilo upoštevano (28. člen ZJU).

27 Ob navedenem pa lahko navedena vprašanja za lokalne skupnosti podrobneje uredi tudi vlada z uredbo, če tako določa zakon. Pred izdajo navedene uredbe pa mora vlada omogočiti združenjem lokalnih skupnosti, da podajo svoje mnenje in izvesti postopek usklajevanja. Morebitne neuskklajene rešitve pa mora vlada posebej obrazložiti. Ob navedenem pa je potrebno opozoriti, da vprašanj, ki so urejena s kolektivno pogodbo, s splošnimi akti lokalnih skupnosti, ni dopustno drugače urejati (22. člen ZJU).

28 ZJU deli javne uslužbenecv upravah lokalnih skupnosti (in v državnih organih) v dve kategorije in sicer: • uradnike in • strokovno-tehnične delavce. Uradniki so javni uslužbenci, ki v organih opravljajo javne naloge, to so naloge, ki so neposredno povezane z izvrševanjem oblasti ali z varstvom javnega interesa. Kriterije za določitev delovnih mest, na katerih se v upravah lokalnih skupnosti opravljajo javne naloge bo podrobneje uredila vlada z uredbo. Navedena delovna mesta so uradniška delovna mesta. Strokovno tehnični javni uslužbenci pa so javni uslužbenci, ki v organih opravljajo spremljajoča dela, to so dela na področju kadrovskega in materialno-finančnega poslovanja, tehnična in podobna dela ter druga dela, ki jih je treba opravljati zaradi nemoretnega izvajanja javnih nalog organa. Delovna mesta, na katerih se izvajajo navedena dela, so strokovno-tehnična delovna mesta. ZJU še določa, da lahko javni uslužbenec na strokovno-tehničnem delovnem mestu opravlja tudi enostavna upravna opravila, ki jih je določil minister pristojen za upravo (23. člen ZJU), s **Pravilnikom o določitvi upravnih opravil, ki jih lahko opravljajo strokovno-tehnični javni uslužbenci**. Kot enostavna upravna opravila, ki se opravljajo v lokalnih skupnostih se po pravilniku šteje izdaja potrdila o vložitvi vloge po 63. členu **Zakona o splošnem upravnem postopku /ZUP/**.

29 Na tem mestu moramo navesti, da tako uradniki kot tudi strokovno-tehnični delavci (javni uslužbenci) uživajo pravno varstvo. Tako se o pravici oziroma obveznosti javnega uslužbenca, razen navodil za delo v okviru opisa nalog delovnega mesta, oziroma o zahtevi za odpravo kršitev pravice iz delovnega razmerja odloči s pisnim sklepom, ki mora biti obrazložen in vročen javnemu uslužbencu. Za vročitev pa se smiselno uporabljajo določbe zakona, ki ureja upravni postopek. Če pa javni uslužbenec meni, da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja ali krši katero od njegovih pravic iz delovnega razmerja, ima pravico zahtevati, da delodajalec kršitev odpravi oziroma da svoje obveznosti izpolni. Rok za odpravo kršitev je 15 dni (24. člen ZJU).

30 Zoper odločitev o pravici oz. obveznosti iz delovnega razmerja javnega uslužbenca in zoper kršitev pravic iz delovnega razmerja je dovoljena pritožba, če zakon ne določa drugače. Pritožba pa ne

zadrži izvršitev odločitve o pravici oz. obveznosti iz delovnega razmerja javnega uslužbenca, če zakon ne določa drugače, razen v primeru prenehanja delovnega razmerja. V skladu z ZJU pa lahko komisija za pritožbe na predlog javnega uslužbenca zadrži izvršitev odločitve o pravici oz. obveznosti iz delovnega razmerja, če oceni, da bi lahko z izvrševanjem nastale težko popravljive posledice. Zoper sklep o pravici oz. obveznosti iz delovnega razmerja je dovoljeno sodno varstvo pred delovnim sodiščem pod pogojem, da je javni uslužbenec izkoristil možnost pritožbe. V primerih, ko se pa o pravicah oziroma obveznostih po ZJU odloča z upravno odločbo, je zoper odločbo dovoljena pritožba v skladu z zakonom, ki ureja splošni upravni postopek, če ZJU ne določa drugače, zoper dokončno odločbo pa je dovoljen upravni spor (24. člen ZJU).

- 31 Če je s kolektivno pogodbo predvidena arbitraža za reševanje individualnih delovnih sporov, se lahko delavec in delodajalec najkasneje v roku 15 dni od odločitve o pritožbi oz. od poteka roka za pritožbo sporazumeta o reševanju spora pred arbitražo (24. člen ZJU).
- 32 O pritožbah zoper odločitve o pravicah ali obveznostih iz delovnega razmerja javnega uslužbenca, zoper kršitve pravic iz delovnega razmerja in o drugih vprašanih, kadar zakon tako določa, pa odloča pristojna komisija za pritožbe iz delovnega razmerja (35. člen ZJU).
- 33 Ob že navedenih načelih, ki veljajo skupno za celotni sistem javnih uslužbencev lahko v drugem delu, ki velja za javne uslužbence zaposlene v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti, zasledimo dodatna načela, in sicer:

- **Načelo javnega natečaja** določa, da se uradniki izbirajo na javnem natečaju, razen v primerih, ko je z zakonom drugače določeno. V postopku se kandidate obravnava enakopravno, izbira pa se opravi na podlagi izkazane boljše strokovne usposobljenosti (27. člen ZJU).

Načelo javnega natečaja predstavlja pravni mehanizem, ki zagotavlja dosledno izpeljavo načela enakopravne dostopnosti. Uradniki se po tem načelu vedno izbirajo na javnem natečaju, razen v primerih, ko zakon določa drugače. Načelo javnega natečaja je sicer ustavno načelo, jasno opredeljeno v navedenem 122. členu Ustave RS, ki določa, da je zaposlitev v upravnih službah mogoča samo na temelju javnega natečaja razen v primerih, ki jih določa zakon. Tej določbi pa sledi tudi navedeni 27. člen ZJU, ki tako kot Ustava RS določa, da je javni natečaj pogoj za zaposlitev uradnikov, razen v izjemnih primerih določenih z zakonom. Takšno določbo ZJU vsebuje npr. pri sklepanju zaposlitve za določen čas, kjer javni natečaj ni potreben (prvi odstavek 70. člena ZJU) (Pirnat et al, 2004: 111 - 113).

- **Načelo politične nevtralnosti in nepristranskosti** določa, da uradnik izvršuje svoje naloge v javno korist, politično nevtralno in nepristransko (28. člen ZJU).
- **Načelo kariere** določa, da je uradniku omogočena kariera z napredovanjem. Kariera pa je odvisna od strokovne usposobljenosti in drugih delovnih in strokovnih kvalitiet ter od rezultatov dela (29. člen ZJU).

Karierni sistem je klasični sistem je klasični sistem organizacije javne uprave in je danes ohranjen v precejšnjem številu evropskih držav. Gre za relativno tog in zaprt sistem, ki deluje na osnovi nagrajevanja zaposlenih za stalnost in pridnost, njegova slabost pa je v tem, da nagrajuje predvsem najbolj vztrajne in ni naklonjen kreativnim in visoko sposobnim kadrom (Brezovnik, 2006: 262). Slovenija se je odločila za karierni sistem, dopolnjen z nekaterimi elementi odprtega, pozicijskega sistema in se tako uvršča med državes t.i. mešanim sistemom.

- **Načelo prehodnosti** določa, da je lahko javni uslužbenec pod pogoji, ki jih določa zakon, premeščen na drugo delovno mesto v okviru organov (30. člen ZJU).
- **Načelo odprtosti do javnosti** določa, da organ obvešča javnost o svojem delovanju in o rezultatih opravljenega dela uradnikov na način, določen z zakonom in podzakonskimi predpisi (32. člen ZJU).

Navedeno določilo gre razumeti tako, daje pri načelu odprtosti potrebno upoštevati vso tisto področno zakonodajo in druge predpise, ki urejajo dostop do takšnih informacij. Če zakon ali predpis določeno informacijo posebej varuje oziroma izvzema iz sfere javnosti, potem

organ ni dolžan takšne informacije posredovati javnosti. Takšne kategorije so predvsem osebni podatki, tajni podatki, poslovne skrivnosti in podobno.

Sistemske ureditve tega vprašanja predstavlja **Zakon o dostopu do informacij javnega značaja /ZDIJZ/**, ki natančneje ureja vrsto podatkov, ki so dostopni javnosti, kot tudi izjeme od splošnega načela t.j. načela prostega dostopa.

2.2.2 Odločanje o pravicah in obveznostih

- 34** Že v petem paragrafu teh pojasnil smo navedli, da pravice in dolžnosti delodajalca v upravi lokalne skupnosti izvršuje predstojnik (župan) in da lahko za izvrševanje pravic in dolžnosti delodajalca pooblasti uradnika, ki izpolnjuje z ZJU določene pogoje. Zato se bomo v nadaljevanju posvetili zgolj vprašanju pooblastilom predstojnika.
- 35** Predstojnik lahko v primeru, ko razpolaga z informacijo, na podlagi katere so podani razlogi za sum, da javni uslužbenec zlorablja pravico do zadržanosti z dela do 30 delovnih dni zaradi bolezni ali poškodbe, ali pravico do povračila stroškov prevoza na ali z dela, pooblasti enega ali več uslužbencev za ugotovitev dejanskega stanja. Tako pooblaščen uslužbenec lahko zbira informacije od javnih uslužbencev, zaposlenih v upravi lokalne skupnosti ali od tretjih oseb. O posameznih dejanjih v okviru ugotavljanja dejanskega stanja pa mora le ta sestaviti zapisnik. Predstojnik lahko, če oceni, da je to smotrnejša rešitev, za izvedbo nadzora nad zlorabami sklone pisno pobodo in za navedena dejanja pooblasti pravno ali fizično osebo v skladu z zakonom, ki ureja detektivsko dejavnost.

Ob navedenem moramo opomniti, da mora predstojnik pred pričetkom izvajanja nadzora javnega uslužbenca najprej opozoriti, da obstajajo razlogi za sum o zlorabi, ter mu omogočiti, da se o tem izjasni. Po končanem postopku pa mora javnega uslužbenca seznaniti z ugotovitvami postopka in mu omogočiti vpogled v sestavljen zapisnik (33.a člen ZJU).

2.2.3 Organizacijske določbe

2.2.3.1 Sistemizacija delovnih mest

- 36** Sistemizacijo delovnih mest v upravah lokalnih skupnosti določi župan. (40. člen) Skupna izhodišča za sistemizacijo v organih državne uprave in upravah lokalnih skupnosti je določila vlada z **Uredbo o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih**. (41. člen) Navedena Uredba tako ureja: **1.** vsebino akta o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest v upravah lokalnih skupnosti; **2.** razvrstitev uradniških delovnih mest ter pogoje za uradniška delovna mesta v upravah lokalnih skupnosti, **3.** uradniške nazive in delovne izkušnje, potrebne za pridobitev naziva v organih javne uprave (upravah lokalnih skupnosti), **4.** položaje v organih javne uprave (upravah lokalnih skupnosti), pogoje za položaje in nazive, v katerih se opravljajo naloge na položaju in **5.** razvrstitev strokovnotehničnih delovnih mest v organih lokalnih skupnosti.

2.2.3.2 Kadrovske načrte

- 37** Občina sklepa delovna razmerja in upravlja s kadrovskimi viri v skladu s kadrovskim načrtom, s katerimi se prikaže dejansko stanje zaposlenosti po delovnih mestih in načrtovane spremembe v številu in strukturi javnih uslužbencev za obdobje dveh let (42. člen ZJU).
- 38** Predlog kadrovskega načrta poda župan ob pripravi proračuna in mora biti usklajen s predlogom proračuna. ZJU določa, da mora župan omogočiti reprezentativnim sindikatom, da podajo mnenje k predlogu kadrovskega načrta. S proračunom usklajen kadrovskega načrt mora župan sprejeti najkasneje v 60 dneh po uveljavitvi proračuna. Kadrovskega načrt se lahko med proračunskim obdobjem spremeni, če pride do trajnega ali začasnega povečanja obsega dela, ki ga ni mogoče opravljati z obstoječim številom javnih uslužbencev in so zagotovljena sredstva za nove zaposlitve (43., 44., 45. člen ZJU).

2.2.3.3 Kadrovske evidence

- 39** Uprave lokalnih skupnosti lahko vodijo kadrovske evidence za svoje potrebe. Lokalne skupnosti lahko svoje kadrovske evidence povezujejo z državnimi organi, če se tako dogovorijo. Dogovor pa sklone vlada. Če so kadrovske evidence povezane, ima vsaka oseba, ki ima pravico pridobiti podatke

ene izmed povezanih kadrovske evidenc, pravico pridobiti podatke tudi iz drugih povezanih kadrovske evidenc (51. člen ZJU).

2.2.4 Štipendiranje

- 40 Dijakom in študentom se podeljujejo štipendije pri čemer se štipendisti izbirajo na javnem natečaju. Izbira se opravi z upravno odločbo, ki se vroči vsem, ki so sodelovali na javnem natečaju. Zoper odločbo pa je dovoljena pritožba, o kateri odloča komisija za pritožbe. S štipendistom se po dokončnosti odločbe o izbiri sklene pogodba (52. člen ZJU).

2.2.5 Sklenitev delovnega razmerja

- 41 Delovno razmerje z javnim uslužbencem se sklene s pogodbo o zaposlitvi za sestavino katere se ne uporabljajo določbe splošnih predpisov o zaposlitvi marveč so sestavine določene z ZJU. Tako pogodba o zaposlitvi vsebuje naslednje sestavine:
- navedbo pogodbenih strank;
 - navedbo organa, v katerem bo javni uslužbenec opravljalo delo;
 - čas trajanja delovnega razmerja;
 - navedbo delovnega mesta oziroma položaja, na katerem bo javni uslužbenec opravljalo delo, oziroma podatki o vrsti dela s kratkim opisom dela;
 - datum začetka opravljanja dela;
 - kraj opravljanja dela;
 - določilo o tem, ali se delo opravlja s polnim ali skrajšanim delovnim časom;
 - druge podatke, ki jih določa ta zakon ali področni zakon, ki ureja položaj javnih uslužbencev v organih;
 - določilo o osnovni plači in dodatkih, vezanih na delovno mesto in dodatkih, ki javnemu uslužbencu pripadajo na podlagi zakona, podzakonskega predpisa ali kolektivne pogodbe;
 - določilo o letnem dopustu;¹
 - določilo o delovnem času;
 - določilo o odpovednem roku;
 - navedbo, da lahko posamezne sestavine pogodbe delodajalec enostransko spreminja v skladu z zakonom.
- 42 Ob navedenem moramo opomniti, da mora delodajalec, kadar odloča o pravicah in obveznostih izdati sklep v skladu z zakonom, podzakonskimi predpisi, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi. Navedeni sklep pa lahko nadomesti z novim sklepom, ki mora biti v skladu z navedenimi akti. Ob imenovanju v drug naziv, ob napredovanju v višji plačilni razred in ob premetitvi na drugo delovno mesto pa izda sklep o pravicah in obveznostih, ki se spreminjajo. Tak sklep nadomesti določbe pogodbe o zaposlitvi oziroma prejšnji sklep.
- 43 Spremembe zakona, podzakonskega predpisa, kolektivne pogodbe oziroma splošnega akta delodajalca ne vplivajo na pravice in obveznosti javnega uslužbenca, določene s pogodbo o zaposlitvi oziroma sklepom, če se pogodba o zaposlitvi ne spremeni. (53. člen ZJU).
- 44 Delovno razmerje z javnim uslužbencem se sklene za nedoločen čas, razen v primerih, ki jih določa ZJU ali področni zakon, ki ureja delovna razmerja javnih uslužbencev v organih na določenem področju. ZJU še določa, da so določbe pogodbe o zaposlitvi, ki omejujejo čas trajanja delovnega razmerja v nasprotju z zakonom, nične (54. člen ZJU).
- 45 Delovno razmerje se sklene za delovno mesto, ki je določeno v sistemizaciji. Izven sistemizacije pa se lahko sklene delovno razmerje za določen čas in za opravljanje pripravništva ali druge podobne oblike teoretičnega in praktičnega usposabljanja (55. člen ZJU).
- 46 O zaposlitvi javnega uslužbenca odloča župan, če so izpolnjeni naslednji pogoji:
- da se trajno ali začasno poveča obseg dela, povečanega obsega dela pa ni mogoče opravljati z obstoječim številom javnih uslužbencev, oziroma se ob nespremenjenem obsegu dela izprazni delovno mesto;
 - da ima organ zagotovljena finančna sredstva za zaposlitev;

¹ Pri določilih o letnem dopustu, delovnem času in odpovednem roku se mora pogodba o zaposlitvi sklicevati na veljavne predpise, kolektivne pogodbe in akte delodajalca. V pogodbi morajo biti določeno navedeni akti vključno z načinom in datumom njihove objave.

- da je delovno mesto določeno v sistemizaciji, razen v primerih ko gre za sklenitev delovnega razmerja za določen čas in za opravljanje pripravništva ali druge podobne oblike teoretičnega in praktičnega usposabljanja;
 - da je delovno mesto prosto in
 - da je nova zaposlitev v skladu s kadrovskim načrtom (56. člen ZJU).
- 47** Preden sprejme župan odločitev o novi zaposlitvi, preveri ali je mogoče prosto delovno mesto zasesti s premestitvijo javnega uslužbenca znotraj uprave lokalne skupnosti. Če prostega delovnega mesta ni mogoče zasesti na naveden način, se lahko delovno mesto zasede s premestitvijo javnega uslužbenca iz drugega organa - za ta namen se izvede interni natečaj. Slednji se lahko izvede samo v primeru, da lokalna skupnost sklene poseben dogovor z drugimi lokalnimi skupnostmi in organi državne uprave.
- 48** Če se na prosto delovno mesto ne premesti javni uslužbenec iz istega oziroma drugega organa, se začne postopek za novo zaposlitev. Postopek se izvaja kot javni natečaj, postopek za novo zaposlitev na strokovno-tehničnem delovnem mestu pa po postopku, določenem s predpisi, ki urejajo delovna razmerja, in kolektivno pogodbo (57. člen ZJU).
- 49** Javni natečaj se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije ali v dnevnem časopisju ter pri Zavodu za zaposlovanje Republike Slovenije, pri čemer rok za vlaganje prijav na javni natečaj ne sme biti krajši od osmih dni (58. člen ZJU). Objava mora vsebovati naslednje podatke:
- o organu in o kraju opravljanja dela;
 - o vrsti uradniškega delovnega mesta;
 - o nazivih, v katerih se lahko opravlja delo uradniškega delovnega mesta;
 - o pogojih za opravljanje dela;
 - o dokazilih, ki jih mora kandidat priložiti prijavi;
 - o roku in naslovu za vlaganje prijav in o roku obveščanja o izbiri;
 - ter o osebi, ki daje informacije o izvedbi javnega natečaja (59. člen ZJU).
- 50** Kot določa ZJU se za izvedbo postopka smiselno uporabljajo določbe zakona, ki ureja splošni upravni postopek, razen določb o ustni obravnavi. Za vodenje izbirne postopka lahko predstojnik (župan) pooblasti javnega uslužbenca ali imenuje komisijo (60. člen ZJU).
- 51** Izbira kandidata se nato opravi v izbirnem postopku, v katerem se preizkusi usposobljenost kandidata za opravljanje nalog na delovnem mestu. Sam izbirni postopek s lahko opravi v več fazah, tako da se kandidati postopno izločajo. Opravi se v obliki preverjanja strokovne usposobljenosti iz dokumentacije, ki jo je predložil kandidat, pisnega preizkusa usposobljenosti, ustnega razgovora ali v drugi obliki (61. člen ZJU). Na tem mestu moramo opomniti, da se kandidati, ki ne izpolnjujejo natečajnih pogojev, ne uvrstijo v izbirni postopek, o čemer se vsakemu kandidatu izda sklep. Sklep izda predstojnik organa (župan) ali vodja kadrovskega poslovanja v organu, za katerega se izvaja javni natečaj. Če nihče izmed prijavljenih kandidatov ne izpolnjuje natečajnih pogojev, se javni natečaj lahko ponovi (61.a člen ZJU).
- 52** Izmed kandidatov se izbere kandidat, ki se je v izbirnem postopku izkazal kot najbolj strokovno usposobljen za uradniško delovno mesto. Javni natečaj pa se lahko ponovi, v kolikor nihče od prijavljenih kandidatov po merilih izbirnega postopka ni dovolj strokovno usposobljen za uradniško delovno mesto. V tem primeru se prijavljenim kandidatom vroči obvestilo o neuspelem javnem natečaju. Če izbrani kandidat seznanjen organ, da pogodbe ne namerava skleniti, se lahko izbirni postopek ali javni natečaj ponovi. Če pa se predstojnik organa odloči ponoviti samo izbirni postopek, mora o tem obvestiti kandidate, uvrščene v prejšnji izbirni postopek (62. člen ZJU).
- 53** O izbiri oziroma neizbiri uradnika se vsakemu kandidatu, ki je sodeloval v izbirnem postopku izda in vroči sklep. Po izdaji sklepa o izbiri oziroma neizbiri lahko vsak kandidat, ki je sodeloval v izbirnem postopku, pod nadzorom uradne osebe vpogleda v vse podatke, ki jih je izbrani kandidat navedel v prijavi na javni natečaj in dokazujejo izpolnjevanje natečajnih pogojev, in v gradiva izbirnega postopka (63. člen ZJU).
- 54** Kandidat, ki se je prijavil na javni natečaj, pa ni bil izbran, ima zoper sklep pravico do pritožbe na pristojno komisijo za pritožbe, če meni, da:
- je bil izbran kandidat, ki ne izpolnjuje natečajnih pogojev;
 - izpolnjuje natečajne pogoje, pa mu ni bila dana možnost sodelovanja v izbirnem postopku;
 - je bil izbran kandidat, ki po merilih izbirnega postopka očitno ni dosegel najboljšega rezultata;

- je prišlo do bistvenih kršitev postopka javnega natečaja oziroma izbirnega postopka.

Pritožbo lahko neizbrani kandidat vloži v roku osmih dni od vročitve sklepa. Pravice do pritožbe nima kandidat, ki se posameznih dejanj v izbirnem postopku ni udeležil niti ni opravičil svoje odsotnosti, čeprav je bil pravilno vabljen. Pritožba zadrži imenovanje izbranega kandidata v naziv in sklenitev pogodbe o zaposlitvi. Zoper sklep komisije za pritožbe je dovoljen upravni spor. V primeru, da upravno sodišče ugotovi, da je tožba utemeljena iz razloga iz 1. točke prvega odstavka tega člena, lahko prisodi prizadetemu odškodnino v višini najmanj ene in največ treh najnižjih mesečnih bruto plač za delovno mesto, za katero se je potegoval. V primeru iz 1. točke prvega odstavka tega člena lahko upravno sodišče sklep o izbiri razveljavi ter pristojni komisiji za pritožbe naloži razveljavitev akta o imenovanju in pogodbe o zaposlitvi, organu pa po razveljavitvi obeh aktov naloži ponovitev izbirnega postopka. Odškodnino sodišče odmeri glede na težo kršitve in glede na posledice, ki jih je utrpel tožnik (65. člen ZJU).

- 55** Najkasneje v roku 8 dni po dokončnosti sklepa o izbiri župan imenuje izbranega kandidata v naziv in mu v nadaljnjih osmih dneh ponudi sklenitev pogodbe o zaposlitvi. V kolikor pogodba o zaposlitvi iz razlogov, ki so na strani uradnika, ni sklenjena v 30 dneh od imenovanja v naziv, oseba oziroma organ, ki je izdal odločbo o imenovanju v naziv, to odločbo odpravi (66. člen ZJU).
- 56** Pred sklenitvijo delovnega razmerja za strokovno-tehnična delovna mesta se lahko opravi predhodni preizkus usposobljenosti. Predstojnik lahko odloči, da se delovno razmerje sklene pod pogojem, da javni uslužbenec uspešno opravi poskusno delo, razen v primeru, ko je javni uslužbenec predhodno že opravil preizkus usposobljenosti. Poskusno delo lahko traja največ šest mesecev. Poskusno delo se lahko določi tudi v primeru premestitve na drugo delovno mesto v aneksu k pogodbi o zaposlitvi. V primeru, da kandidat ne uspe opraviti poskusnega dela se uporabljajo določbe ZJU o posledicah ugovoritve nesposobnosti (67. člen ZJU).

2.2.5.1 Delovno razmerje za določen čas

- 57** Kot določa ZJU v 68. členu se pogodba o zaposlitvi lahko sklene za določen čas:
- za delovna mesta, vezana na osebno zaupanje funkcionarja (delovna mesta v kabinetu - ta delovna mesta določi v okviru kadrovskega načrta občinski svet (72. člen ZJU) (delovno razmerje se sklene najdlje za čas trajanje mandata funkcionarja (69. člen ZJU)),
 - za nadomeščanje začasnega odsotnega javnega uslužbenca (delovno razmerje se sklene za čas odsotnosti javnega uslužbenca (69. člen ZJU), sklene pa se po postopku, kot ga določa zakon, ki ureja delovna razmerja (objava) (70. člen ZJU)),
 - za strokovna dela, ki se organizirajo kot projekti z omejenim časom trajanja, in za izvrševanje javnih nalog v primeru začasnega povečanega obsega dela, ki po svoji naravi traja določen čas in ga ni mogoče izvrševati z obstoječim številom javnih uslužbencev (delovno razmerje se sklene za čas trajanja projekta oziroma za čas začasnega povečanega obsega dela (69. člen ZJU), sklene pa se po postopku, kot ga določa zakon, ki ureja delovna razmerja (objava) (70. člen ZJU)),
 - za opravljanje pripravništva ali druge podobne oblike teoretičnega in praktičnega usposabljanja (delovno razmerje se sklene za čas opravljanja pripravništva ali druge podobne oblike teoretičnega in praktičnega usposabljanja (69. člen ZJU), sklene pa se lahko na podlagi javnega natečaja ali brez javnega natečaja in ne glede na to, ali je posameznik opravil strokovni izpit (70. člen ZJU) po postopku, kot ga določa zakon, ki ureja delovna razmerja (objava) (70. člen ZJU)),
 - za položaj direktorja občinske uprave oziroma tajnika občine (delovno razmerje se sklene za dobo petih let (69. člen ZJU)),
 - v primerih, ko je v organu pričakovati spremembo obsega javnih nalog, ki lahko vpliva na zmanjšanje potrebnega števila javnih uslužbencev, pri čemer se takšna delovna mesta v sistemizaciji posebej označijo (delovno razmerje se sklene največ za dobo petih let z možnostjo enkratnega podaljšanja, vendar skupno trajanje takega delovnega razmerja ne sme presežati deset let (69. člen ZJU), sklene pa se lahko na podlagi javnega natečaja ali brez javnega. (70. člen ZJU)),
 - v primerih, ko gre za zaposlitev vrhunskega športnika ali trenerja zaradi podpore in promocije vrhunskega športa (delovno razmerje se sklene za eno leto z možnostjo podaljšanja. Pred podaljšanjem delovnega razmerja predstojnik preveri, ali so še izpolnjeni pogoji za zaposlitev oziroma pogoji, ki jih organ, pristojen za vrhunski šport, določa za pridobitev statusa vrhunskega športnika. Če pogoji niso izpolnjeni, se delovno razmerje ne podaljša (69. člen ZJU)).

Na tem mestu naj opomnimo, da se pogodba o zaposlitvi za določen čas lahko sklene, če so zagotovljena finančna sredstva in, da se v drugih primerih ne glede na določbe zakona, ki ureja delovna razmerja, pogodba o zaposlitvi ne more skleniti za določen čas. Ob navedenem velja opozoriti, da mora v pogodbi o zaposlitvi biti določen čas trajanja delovnega razmerja v letih, mesecih oziroma dnevih, razen če gre za delovna mesta v kabinetu (69. člen ZJU).

- 58 Delovno razmerje za določen čas se lahko sklene brez javnega natečaja, razen v primeru zaposlitve javnega uslužbenca na delovno mesto direktorja občinske uprave oziroma tajnika občine (70. člen ZJU).

2.2.6 Sankcije v primeru nezakonitosti

- 59 Kot določa ZJU se pogodba o zaposlitvi razveljavi (s sklepom), če javni uslužbenec ne izpolnjuje pogojev za delovno mesto, za katero je bila pogodba sklenjena oziroma če pred sklenitvijo pogodbe ni bil izveden predpisan postopek javnega natečaja, čeprav bi moral biti izveden. Ne glede na navedeno se pogodba o zaposlitvi ne razveljavi, če gre za manjše kršitve postopka ali zaradi poteka časa ali drugih pomembnejših okoliščin ne bi bilo smiselno prekiniti delovnega razmerja z javnim uslužbencem. Pod enakimi pogoji se razveljavi tudi odločba o imenovanju v naziv. Aneks k pogodbi o zaposlitvi oziroma sklep o premestitvi pa se razveljavi, če oseba ne izpolnjuje pogojev za delovno mesto na katero je bila premeščena, oziroma na položaj. Aneks oziroma sklep se razveljavi s sklepom (74. člen ZJU). Na tem mestu naj opomnimo, da se lahko pogodba o zaposlitvi in drugi akti, s katerimi se odloči o pravicah in obveznostih javnega uslužbenca, se lahko deloma razveljavijo, če so posamezne določbe v škodo javnega interesa ali v neskladju z zakonom, podzakonskimi predpisi in kolektivno pogodbo, ter nadomesti z določbami, ki so v skladu z zakonom, podzakonskimi predpisi in kolektivno pogodbo (75. člen ZJU).
- 60 O razveljavitvi odloči komisija za pritožbe in sicer na lastno pobudo ali na pobudo samega javnega uslužbenca, predstojnika, Računskega sodišča RS ali inšpektorja. Ob navedenih lahko pobudo za razveljavitev poda tudi reprezentativni sindikat v organu. Zoper sklep o razveljavitvi ima javni uslužbenec možnost sodnega varstva (76. člen ZJU). Pomembno je vedeti, da se sklepi o razveljavitvi lahko izdajo v treh letih od sklenitve pogodbe oziroma aneksa k pogodbi ali izdaje odločbe ali sklepa. Javni uslužbenec pa ima pravico od delodajalca zahtevati odškodnino v skladu s splošnimi pravili o odškodninski odgovornosti (77. člen ZJU).
- 61 Ne glede na navedeno pa lahko predstojnik kadarkoli v korist javnega uslužbenca spremeni akt, s katerim je bilo odločeno o pravici ali obveznosti javnega uslužbenca, če ugotovi, da je akt v neskladju z zakonom, podzakonskim predpisom ali kolektivno pogodbo (77.a člen ZJU).

2.2.7 Delovna mesta, položaji in nazivi

2.2.7.1 Delovna mesta

- 62 Uradniška in strokovno-tehnična delovna mesta se razvrščajo glede na:
- zahtevnost delovnega mesta, ki se ravna po zahtevnosti dela in zahtevnosti pogojev za opravljanje dela in
 - druge okoliščine delovnih razmer.

Uradniška in strokovno-tehnična delovna mesta v upravah lokalnih skupnosti je razvrstila vlada z **Uredbo o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih** (78. člen ZJU).

- 63 Kot določa ZJU se za uradniška delovna mesta kot pogoj za opravljanje dela, poleg splošnih pogojev, ki jih urejajo predpisi s področja delovnega prava, določi naziv, smer izobrazbe, funkcionalna in specialna znanja ter posebne sposobnosti, lahko pa tudi drugi pogoji, če tako določa zakon. Delo na posameznih uradniških delovnih mestih in položajih se praviloma lahko opravlja v treh nazivih. Za uradniška mesta v organih, ki morajo po zakonu uporabljati kot uradni jezik tudi jezik narodne skupnosti, se kot pogoj določi tudi znanje tega jezika.

Za strokovno-tehnična delovna mesta pa se kot pogoji za opravljanje dela poleg splošnih pogojev, ki jih urejajo predpisi s področja delovnega prava, določijo stopnja in smer izobrazbe ter delovne izkušnje, lahko pa tudi znanje uradnega jezika, funkcionalna in specialna znanja ter posebne sposobnosti ali drugi pogoji, če tako določa zakon. Merila za določanje pogojev za delovna mesta za

uprave lokalnih skupnosti so določena v že navedeni **Uredbi o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih.**

2.2.7.2 Položaji

- 64** Položaj je uradniško delovno mesto, na katerem se izvršujejo pooblastila v zvezi z vodenjem, usklajevanjem in organizacijo dela v organu. V upravah lokalnih skupnosti so položaji: • direktor in • vodje organizacijskih enot (80. člen ZJU).
- 65** Kot pogoj za pridobitev položaja se ob pogojih, ki se določijo za uradniška delovna mesta lahko določijo tudi funkcionalna znanja upravnega vodenja in upravljanja s kadrovskimi viri ter druga specialna znanja. Pogoji za pridobitev položaja in naziv, v katerem se lahko opravlja položaj pa se določijo v aktu o sistemizaciji v skladu z merili, ki so določena v **Uredbi o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih.**
- 66** Kot določa ZJU, direktorja uprave lokalne skupnosti imenuje tisti, ki mu je direktor neposredno odgovoren (župan). Položaj direktorja pa se pridobi za dobo petih let. Direktor uprave lokalne skupnosti se izbira na podlagi javnega natečaja, pri čemer mora biti postopek izbire končan najkasneje tri mesece pred potekom obdobja imenovanja. V istem obdobju lahko župan ponovno imenuje direktorja uprave lokalne skupnosti na isti položaj brez internega oziroma javnega natečaja. ZJU še določa, da se z osebo, ki je bila na položaj direktorja uprave lokalne skupnosti izbrana na javnem natečaju in pred tem ni imela statusa uradnika, se sklene pogodba o zaposlitvi za obdobje petih let. V pogodbi o zaposlitvi, v aneksu k tej pogodbi oziroma sklepu o premestitvi, se lahko določijo položajni dodatek in druge pravice v skladu z zakonom, podzakonskimi predpisi in kolektivno pogodbo (82. člen ZJU).
- 67** Za prenehanje položaja direktorja uprave lokalne skupnosti se uporabljajo določbe ZJU, ki urejajo prenehanje dela na delovnem mestu, če seveda ni z ZJU drugače določeno. Direktor uprave lokalne skupnosti se razreši z odločbo s položaja: • če to sam zahteva, če v enem mesecu od imenovanja ne sklene pogodbe o zaposlitvi oziroma aneksa k pogodbi o zaposlitvi; • v primeru ugotovljene nesposobnosti za opravljanje nalog na položaju; • v primeru prenehanja delovnega razmerja v skladu s sporazumom o razveljavitvi pogodbe o zaposlitvi oziroma odpovedjo pogodbe o zaposlitvi s strani javnega uslužbenca. Ob navedenem direktorju uprave lokalne skupnosti preneha položaj tudi po preteku obdobja, za katerega je bil imenovan. Kot določa ZJU lahko župan v roku enega v enem letu od nastopa funkcije razreši direktorja občinske uprave oziroma tajnika občine, ne glede na prej navedene razloge. Razrešitev pa je ne glede na to, kdaj je funkcionar nastopil funkcijo, možna tudi v enem letu od imenovanja uradnika na položaj.

Na tem mestu moramo opomniti, da se uradnika, ki je bil že pred začetkom opravljanja položaja zaposlen v upravi lokalne skupnosti, premesti na delovno mesto, ki ustreza njegovemu nazivu in za katero izpolnjuje pogoje.

Uradnik, ki mu preneha položaj (v primeru, če se ukine organ oziroma organizacijska enota, ki jo vodi) ali je razrešen (po petem odstavku 83. člena ZJU), pa pred imenovanjem ni imel statusa uradnika ima pravico do odpravnine v višini ene petine povprečne mesečne bruto plače, kot jo je prejemal do razrešitve, za vsak polni mesec, ki je ostala do izteka dobe imenovanja na položaj. Temu uradniku s prenehanjem položaja preneha delovno razmerje. Predstojnik lahko v soglasju z uradnikom namesto pravice do odpravnine uradniku zagotovi delovno mesto v istem ali drugem organu, na katerem se delo opravlja v nazivu iste stopnje, kot se opravlja delo na položaju, s katerega je bil uradnik razrešen.

Uradnik, ki mu preneha položaj z razrešitvijo pa pred imenovanjem na položaj ni imel statusa uradnika, ima pravico do odpravnine v višini ene petine povprečne mesečne bruto plače, kot jo je prejemal do razrešitve, za vsak polni mesec, ki je ostal do izteka dobe imenovanja na položaj. Temu uradniku s prenehanjem položaja preneha delovno razmerje. Župan pa lahko v soglasju z direktorjem uprave lokalne skupnosti namesto pravice do odpravnine zagotovi delovno mesto v istem ali drugem organu, na katerem se delo opravlja v nazivu iste stopnje, kot se opravlja delo na položaju, s katerega je bil direktor uprave lokalne skupnosti razrešen.

Posebej pa moramo opomniti še na možnost imenovanja vršilca dolžnosti direktorja uprave lokalne skupnosti. Kot določa ZJU, se v času sprožitve natečajnega postopka do imenovanja novega direktorja uprave lokalne skupnosti na položaj, lahko brez javnega natečaja največ šest mesecev naloge na tem položaju opravlja vršilec dolžnosti. Za vršilca dolžnosti je brez javnega natečaja lahko

imenovana oseba, ki izpolnjuje predpisane pogoje. V primeru ponovitve postopka javnega natečaja prične rok šestih mesecev ponovno teči. Po dveh ponovitvah javnega natečaja se navedeni rok lahko podaljša le, če se na javnem natečaju ne izkažeta kot primerna vsaj dva kandidata (83. člen ZJU).

2.2.7.3 Nazivi

- 68 Uradnik izvršuje javne naloge v nazivu, ki ga pridobi z imenovanjem po izbiri na javnem natečaju ali s premetitvijo na zahtevnejše delovno mesto v skladu z ZJU ali z napredovanjem v višji naziv. Uradnika imenuje v naziv predstojnik (župan) (90. člen ZJU) z odločbo, v kateri se določi naziv in datum pridobitve naziva. Kot določa ZJU se uradnik po izbiri na javnem natečaju imenuje v najnižji naziv, v katerem se opravlja delo na uradniškem delovnem mestu, za katero bo sklenil pogodbo o zaposlitvi (84. člen ZJU).
- 69 Nazivi se razporedijo v 16 stopenj (85. člen ZJU), pogoji za imenovanje v naziv pa so: • najmanj predpisana izobrazba (87. člen ZJU), • znanje uradnega jezika. Kot pogoj za imenovanje v naziv pa se lahko določijo tudi delovne izkušnje in drugi pogoji v skladu z zakonom (86. člen ZJU). Pogoje glede dolžine zahtevanih delovnih izkušenj za imenovanje v nazive ob sklenitvi delovnega razmerja v upravah lokalnih skupnosti je določila vlada z **Uredbi o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih**. Za imenovanje v naziv pa so pogoji tudi: • državljanstvo RS, • da oseba ni bila pravnomočno obsojena zaradi naklepne kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti, in da ni bila obsojena na nepogojno kazen zopora v trajanju več kot šest mesecev; • da zoper osebo ni vložena pravnomočna obtožnica zaradi naklepne kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti (88. člen ZJU). Na tem mestu moramo opomniti še na določilo 89. člena ZJU, ki določa, da mora javni uslužbenec v roku enega leta po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi opraviti usposabljanje, na katero ga napoti predstojnik, in ki zajema naslednje vsebine: • ustavna ureditev, • sistem zakonodaje, izvršilne in sodne oblasti ter razmerja med njimi, • lokalna samouprava, • sistem javnih financ, • ureditev institucij Evropske unije in njenega pravnega sistema, • upravni postopek in upravni spor, • poslovanje organov javne uprave. Udeležba na usposabljanju iz navedenih vsebin je za navedene javne uslužbenca obvezna in šteje med redne delovne obveznosti.
- 70 V tej zvezi naj še opomnimo, da pridobljeni naziv ugasne s prenehanjem delovnega razmerja uradnika, z razrešitvijo in z izvedenim napredovanjem v višji naziv. Uradnik se razreši naziva: • v primeru ugotovljene nesposobnosti v skladu z ZJU; • v primeru premetitve iz poslovnih razlogov; • na lastno željo oziroma s soglasjem uradnika; • v drugih primerih, ki jih določa zakon (91. člen ZJU).

2.2.8 Pravice in obveznosti

- 71 Pravice in obveznosti javnih uslužbencev so določene s predpisi s področja delovnega prava in kolektivnimi pogodbami, če zakon ne določa drugače. Na tem mestu moramo opomniti, da predstojnik (župan) ne sme sprejeti odločitve, ki bi zagotavljala javnemu uslužbencu manjše ali večje pravice oziroma manj ali bolj ugodne pogoje dela, kot so določeni z navedenimi akti (92. člen ZJU).
- 72 Kot določa ZJU lahko predstojnik (župan) javnemu uslužbencu odredi: • delo izven opisa delovnega mesta (95. člen ZJU), • delo preko polnega delovnega časa (96. člen ZJU), • dodatno delo v interesu delodajalca (97. člen ZJU), • opravljanje dela v projektni skupini (98. člen ZJU) in • opravljanje manj zahtevnega dela (99. člen ZJU).
- 73 Tako mora javni uslužbenec po pisni odločitvi predstojnika (župana) namesto dela, ki sodi v opis dela njegovega delovnega mesta, opraviti tudi delo, ki ne spada v opis dela delovnega mesta, ustreza pa njegovi strokovni usposobljenosti. Drugo delo pa se lahko odredi, če je delo potrebno opraviti zaradi začasno povečanega obsega dela ali zaradi nadomestitve dela začasno odsotnega javnega uslužbenca. S pisno odločitvijo pa se določi vrsta in obseg drugega dela ter čas trajanja tega dela (95. člen ZJU).
- 74 Ob navedenem lahko predstojnik (župan) posameznim javnim uslužbencem pisno odredi delo preko polnega delovnega časa, pri čemer se časovna omejitev dnevnega, tedenskega in mesečnega delovnega časa preko polnega delovnega časa upošteva kot povprečna omejitev v določenem časovnem obdobju, ki ne sme biti daljše od štirih mesecev. Pri izračunu povprečja pa se ne upoštevata letni dopust in odsotnost z dela zaradi bolezni (96. člen ZJU).

- 75** Po odločitvi predstojnika (župana) mora javni uslužbenec prevzeti tudi opravljanje dodatnega dela, ki je v interesu delodajalca, če dodatno delo ustreza njegovi strokovni usposobljenosti. Predmet dodatnega dela pa je predvsem sodelovanje v nadzornih organih z namenom izvrševanja pravic ustanovitelja in sodelovanje v komisiji za pritožbe (97. člen ZJU).
- 76** Javni uslužbenec mora opravljati tudi delo v projektni skupini v organu, pri katerem dela, če ga predstojnik (župan) vanjo imenuje. Po odločitvi predstojnika (župana) oziroma na lastno željo s soglasjem predstojnika pa mora oziroma lahko javni uslužbenec opravlja delo v projektni skupini v drugem organu. Kot določa ZJU mora delo v projektni skupini ustrezati strokovni usposobljenosti javnega uslužbenca, sklep o ustanovitvi projektne skupine pa mora vsebovati tudi podatke o obsegu dela v projektni skupini in o razbremenitvi dela, ki ga javni uslužbenec opravlja na svojem delovnem mestu, če delo v projektni skupini presega okvir nalog delovnega mesta (98. člen ZJU).
- 77** Na tem mestu bi še omenili, da mora javni uslužbenec, v primeru višje sile, naravne in druge nesreče, izjemnega povečanja obsega dela ter v primeru drugih nepredvidljivih razmer začasno, vendar ne več kot tri mesece, opravljati manj zahtevno delo, če tako odredi nadrejeni. V primeru opravljanja manj zahtevnega dela pa mora javni uslužbenec prejemati enako plačo, ko jo prejema na svojem delovnem mestu (99. člen ZJU).
- 78** ZJU posebej ureja tudi določila glede opravljanja drugih dejavnosti in konflikt interesov. Tako uradnik zaposlen v upravi lokalne skupnosti ne sme opravljati dejavnosti, če: • je dejavnost v nasprotju s konkurenčno prepovedjo ali konkurenčno klavzulo po zakonu, ki ureja delovna razmerja; • bi opravljanje dejavnosti lahko vplivalo na nepristransko opravljanje dela; • bi pri opravljanju dejavnosti lahko zlorabil informacije, do katerih ima dostop pri opravljanju nalog v službi in ki niso javno dostopne; • je opravljanje dejavnosti v škodo ugledu organa. Preden začne uradnik opravljati dejavnosti, za katero meni, da bi bila ali utegnila biti v nasprotju z navedenimi določili, mora to sporočiti predstojniku (županu), slednji pa lahko s sklepom prepove opravljanje navedenih dejavnosti. ZJU posebej določa, da uradnik na položaju direktorja občinske uprave oziroma tajnika občine ne sme opravljati pridobitnih dejavnosti razen znanstvenega, raziskovalnega, pedagoškega, umetniškega in publicističnega dela oziroma kulturne dejavnosti (100. člen ZJU).

2.2.9 Izobraževanje, usposabljanje in izpopolnjevanje

- 79** Javni uslužbenec ima pravico do kandidiranja na izobraževanje za pridobitev dodatne izobrazbe v interesu delodajalca. Napotitev na izobraževanje se izvaja po izvedenem internem natečaju, ki ga objavi predstojnik (župan), če so zagotovljena finančna sredstva. Pravice in obveznosti javnega uslužbenca, ki je napoten na nadaljnje izobraževanje pa se določijo s pogodbo, ki jo skleneta predstojnik (župan) in javni uslužbenec. ZJU še določa, da mora javni uslužbenec, ki je napoten na nadaljnje izobraževanje, po končanem izobraževanju ostati v delovnem razmerju pri istem delodajalcu vsaj še toliko časa, kot je v skladu s študijskim programom trajalo izobraževanje. V nasprotnem primeru ima delodajalec (občina) pravico do povrnitve sorazmernega dela plačanih stroškov izobraževanja (101. člen ZJU).
- 80** Vsebine izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja ter višina sredstev, ki so namenjena za nadaljnje izobraževanje javnih uslužbencev in za izvajanje usposabljanja in izpopolnjevanja določi predstojnik (župan) z načrtom izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja. Navedeni načrt mora župan uskladiti v enem mesecu po uveljavitvi proračuna lokalne skupnosti (103. člen ZJU).

2.2.10 Pripravištvo, izvajanje praktičnega pouka

- 81** Za pripravnika se sprejme oseba, ki prvič sklene delovno razmerje in se usposablja za opravljanje dela. Pripravnik se sprejme v delovno razmerje za določen čas trajanja pripravniške dobe (106. člen ZJU). Za usposabljanje med pripravništvom so odgovorni mentor (imenuje ga predstojnik (župan)) in druge osebe, ki spremljajo delo pripravnika (107. člen ZJU). Trajanje pripravništva, način, potek in program usposabljanja pripravnikov v upravah lokalnih skupnosti določi minister, pristojen za upravo (108. člen ZJU). Kot določa ZJU se lahko s pripravnikom po opravljenem pripravništvu sklene delovno razmerje za uradniško delovno mesto za določen čas brez javnega natečaja, če je bil pripravnik izbran na javnem natečaju ali če gre za pripravnika - štipendista, ki je bil izbran na javnem natečaju (109. člen ZJU).
- 82** Praktični pouk vajencev, dijakov in študentov pa poteka pod strokovnim vodstvom mentorja, ki ga imenuje predstojnik (župan) (110. člen ZJU).

2.2.11 Ocenjevanje, napredovanje in priznanja javnih uslužbencev

- 83 Ocenjevanje uradnikov, ki se izvaja na podlagi zakona, ki ureja sistem plač v javnem sektorju, se uporablja tudi za spodbujanje kariere in pravilno odločanje o njihovem napredovanju. Postopek in pogoje napredovanja v višji naziv za uprave lokalnih skupnosti določila vlada z **Uredbo o napredovanju uradnikov v nazive** (111. člen ZJU).
- 84 Kot določa ZJU se javnim uslužbencem za uspehe, ki prispevajo k uspešnosti in učinkovitosti poslovanja ter ugled organa, zmanjšanju stroškov poslovanja in skrajšanju delovnih postopkov, podeljujejo priznanja (112. člen ZJU).

2.2.12 Odškodninska odgovornost

- 85 Kot določa ZJU je javni uslužbenec odškodninsko odgovoren za škodo, ko jo protipravno povzroči delodajalcu (občini) pri delu ali v zvezi z delom naklepno ali iz hude malomarnosti. (135. člen ZJU) O višini in načinu poravnave škode, ki je povzročena delodajalcu (občini), je mogoč pisni dogovor med predstojnikom (županom) in povzročiteljem škode. Navedeni pisni dogovor je izvršilni naslov. Če bi ugotavljanje višine škode povzročilo nesorazmerne stroške, se odškodnina odmeri v pavšalnem znesku, če so primeri škodnih dejanja in višina pavšalne odškodnine določeni v kolektivni pogodbi (137. člen ZJU).
- 86 Ob navedenem moramo opomniti, da je delodajalec (občina) odgovoren za škodo, ki jo na delu ali v zvezi z delom protipravno povzroči javni uslužbenec tretji osebi (135. člen ZJU). Za izplačano odškodnino za škodo, ki jo je javni uslužbenec na delu ali v zvezi z delom naklepno povzročil tretji osebi, uveljavlja delodajalec (občina), ki je škodo izplačal, regresni zahtevek za poplačilo celotne izplačane odškodnine. Za izplačano odškodnino za škodo, ki jo je na delu ali v zvezi z delom iz hude malomarnosti povzročil javni uslužbenec tretji osebi, uveljavlja delodajalec (občina) ki je škodo izplačal, regresni zahtevek za poplačilo celotne izplačane odškodnine ali za delno poplačilo (139. člen ZJU).
- 87 Kot določa ZJU pa mora delodajalec javnemu uslužbencu, po splošnih načelih civilnega prava, povrniti škodo, ki je bila povzročena javnemu uslužbencu pri delu ali v zvezi z delom pri organu. Odškodninska odgovornost se nanaša tudi na škodo, ki jo delodajalec povzroči javnemu uslužbencu s kršenjem pravic iz delovnega razmerja. O višini in načinu poravnave škode pa je mogoč pisni dogovor med predstojnikom in javnim uslužbencem, kateremu je bila povzročena škoda. Navedeni pisni dogovor pa je izvršilni naslov. Za odškodninsko odgovornost delodajalca pa se uporabljajo že navedene določbe ZJU o pavšalni odškodnini (140. člen ZJU).

2.2.13 Premestitev

- 88 Javni uslužbenec se v okviru istega delodajalca, torej v okviru iste občine lahko premesti na drugo delovno mesto zaradi delovnih potreb² (brez soglasja) ali s soglasjem oziroma na lastno željo. Premestitev je lahko trajna aličasna, ta pa lahko traja največ dve leti. Kot določa ZJU je premestitev mogoča na ustrezno delovno mesto, za katero javni uslužbenec izpolnjuje predpisane pogoje in ga je sposoben opravljati. Uradnika pa je mogoče trajno premestiti le na uradniško delovno mesto ali iz poslovnega razloga. Uradnika je mogoče premestiti tudi na zahtevnejše delovno mesto, če izpolnjuje pogoje za imenovanje v najnižji naziv, v katerem se opravljajo naloge na takem delovnem mestu, in druge pogoje za tako delovno mesto. Ne glede na navedeno pa je mogoče uradnika premestiti tudi na strokovno-tehnično delovno mesto, če s tem soglaša, pri tem pa se lahko s pogodbo o zaposlitvi določi, da uradniku miruje naziv in da se čas opravljanja dela na strokovno-tehničnem delovnem mestu, na katerega je uradnik premeščen, všteva v napredovalno obdobje. Na tem mestu naj opomnimo, da je uradnika možno začasno premestiti tudi na delovno mesto, na katerem se opravljajo zahtevnejše naloge v višjem nazivu, pri čemer pa mora uradnik izpolnjevati pogoje glede zahtevane izobrazbe za takšno delovno mesto, vendar se ga ne imenuje v višji naziv,

² Zaradi delovnih potreb se javni uslužbenec premesti na prosto uradniško delovno mesto oziroma strokovno-tehnično delovno mesto pri istem ali drugem organu, če: • so podani poslovni razlogi, • je ugotovljeno, da je javni uslužbenec nesposoben za svoje delovno mesto, • predstojnik oceni, da je mogoče na ta način zagotoviti učinkovitejše oziroma smotnejše delo organa, • se trajno spremeni obseg dela ali racionalizirajo delovni postopki in javni uslužbenec nima več polne delovne obremenitve in • v drugih primerih, ki jih določa zakon. Naj še opomnimo, da je premestitev zaradi delovnih potreb na območju RS dopustna le, če kraj opravljanja dela v primeru premestitve od dotedanjega kraja opravljanja dela ni oddaljen več kot 70 km oziroma več kot eno uro vožnje z javnim prevozom.(149. člen ZJU)

temveč se mu za čas premestitve določijo pravice glede na višji naziv. Soglasje javnega uslužbenca k premestitvi pa se lahko izkazuje samo s podpisom aneksa k pogodbi o zaposlitvi (147. člen ZJU).

- 89** Kot določa ZJU se premestitev zaradi delovnih potreb opravi s sklepom o premestitvi, ki ga izda predstojnik (župan), če javni uslužbenec s premestitvijo soglaša. Navedeni sklep vsebuje kraj in dan začetka dela na drugem delovnem mestu ter pravice in obveznosti, povezane z novim delovnim mestom (150. člen ZJU).
- 90** Premestitev na željo oziroma s soglasjem javnega uslužbenca pa se izvede s sklenitvijo aneksa k pogodbi o zaposlitvi, ki se, če gre za premestitev k drugemu delodajalcu izvede s sporazumno razvezo pogodbe o zaposlitvi in sklenitvijo nove pogodbe o zaposlitvi (151. člen ZJU). Premestitev brez soglasja pa začne učinkovati z dnem, ki je določen v sklepu o premestitvi, vendar ne prej kot sedmi dan po vročitvi sklepa o premestitvi. Če je bil javni uslužbenec začasno premeščen brez svojega soglasja, ima ob poteku roka začasne premestitve pravico vrnitve na delovno mesto, na katerem je delo opravljal pred premestitvijo (152.a člen ZJU).
- 91** V zvezi s premestitvijo naj še omenimo, da se lahko predstojnik (župan) in javni uslužbenec sporazumno dogovorita o mirovanju pravic in obveznosti iz delovnega razmerja. V času mirovanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja pa lahko javni uslužbenec sklene delovno razmerje z drugim delodajalcem v skladu z dogovorom. Na tem mestu naj še opomnimo, da v času mirovanja pravic javnemu uslužbencu miruje tudi naziv. Po prenehanju delovnega razmerja pri drugem delodajalcu pa se javni uslužbenec brez javnega natečaja vrne na delovno mesto, ki se opravlja v nazivu, ki ga je dosegel pred pričetkom mirovanja pravic (152.b člen ZJU).

2.2.14 Prenehanje veljavnosti pogodbe o zaposlitvi

2.2.14.1 Ukinitev organa in prenos nalog

- 92** Kot določa ZJU prevzame organ, v katerega delovno področje preidejo naloge organa, ki se ukine, vse javne uslužbenke, ki se razporedijo na enaka delovna mesta. Tako delovno razmerje z javnim uslužbencem ne preneha. Če pa naloge organa, ki je bil ukinjen, ne preidejo na drug organ, preneha javnemu uslužbencu delovno razmerje pod pogoji, ki jih določa ZJU za prenehanje delovnega razmerja iz poslovnih razlogov. V tem primeru organ preneha šele, ko predstojnik izvede postopek s prenehanjem delovnih razmerij iz poslovnega razloga. V primeru, ko prevzame naloge državnega organa uprava lokalne skupnosti ali obratno, delovno razmerje preneha in se z naslednjim dnem ponovno sklene pri novem delodajalcu brez objave oziroma javnega natečaja, pri čemer javni uslužbenci obdržijo enakovredna delovna mesta in vse pravice, pridobljene s pogodbo o zaposlitvi pri prejšnjem delodajalcu oziroma odločbo. V primeru, ko pa se naloge organa prenesejo na osebo javnega prava ali drugo pravno ali fizično osebo, se zagotovi prevzem vseh javnih uslužbencev, ki so opravljali te naloge v organu (153. člen ZJU).

2.2.14.2 Splošne določbe o prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi

- 93** Pogodba o zaposlitvi javnega uslužbenca preneha veljati na načine, ki jih določa zakon o delovnih razmerjih, po ZJU pa tudi: • če uradnik ne opravi ustreznega strokovnega izpita, ki je bil kot pogoj določen v pogodbi o zaposlitvi, razen če ga ne opravi zaradi razlogov, ki niso na njegovi strani (delovno razmerje mu preneha dan po preteku roka, določenega s pogodbo o zaposlitvi); • če je s pravnomočno sodbo obsojen za naklepno kaznivo dejanje, ki se preganja po uradni dolžnosti, z nepogojno kaznijo več kot šest mesecev zapora (delovno razmerje mu preneha s sklepom, ki ga izda predstojnik (župan) najkasneje 15. dan po vročitvi pravnomočne sodbe delodajalcu); • na drug način, če tako določa ZJU oziroma področni zakon, ki ureja delovna razmerja javnih uslužbencev v organih. Z dnem prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi pa uradniku ugasneta tudi naziv in položaj (154. člen ZJU).
- 94** Kot določa ZJU se lahko javnemu uslužbencu odpove pogodba o zaposlitvi: • iz poslovnih razlogov (156. člen ZJU); • iz razloga nesposobnosti (159. člen ZJU) in • v primeru, ko javni uslužbenec ne izpolnjuje več pogojev za delovno mesto³ (162. člen ZJU).
- 95** Javnemu uslužbencu lahko tako preneha delovno razmerje ali pa je premeščen na delovno mesto, ki ne ustreza njegovemu nazivu, zaradi zmanjšanja obsega javnih nalog, privatizacije javnih nalog, iz

³ Pogoji za opravljanje dela na delovnem mestu se lahko spremenijo samo na podlagi zakona: pri tem je delodajalec dolžan javnemu uslužbencu omogočiti, da v razumnem roku izpolni pogoje za delovno mesto, sicer se javnemu uslužbencu odpove pogodba o zaposlitvi z možnostjo odpravnine. (162. člen ZJU)

organizacijskih, strukturnih, javnofinančnih ali podrobnih razlogov (poslovni razlogi). Podlaga za ugotovitev razloga za prenehanje delovnega razmerja oziroma premestitev iz poslovnega razloga je izvedena reorganizacija, to je sprememba akta oziroma aktov o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest. Kot določa ZJU mora biti k reorganizaciji priložena obrazložitev, ki vsebuje cilje reorganizacije, razloge za izvedbo reorganizacije, analizo delovnih opravil in delovnih postopkov ter število in strukturo delovnih mest ter število javnih uslužbencev. Z obrazloženo reorganizacijo mora predstojnik (župan) seznaniti reprezentativne sindikate v organu, ki lahko dajo k analizi delovnih opravil in delovnih postopkov mnenje (156. člen ZJU). ZJU še določa, da se glede programa razreševanja presežnih uporabljajo določbe zakona o delovnih razmerji, pri čemer se za ugotavljanje, ali reorganizacija prizadene večje število javnih uslužbencev, upošteva število javnih uslužbencev in presežnih javnih uslužbencev za vsak organ posebej. Program razreševanja presežnih javnih uslužbencev se za organe, ki so vključeni v interni trg dela pripravi tako, da se upoštevajo kadrovske potrebe vseh organov, ki so vključeni v interni trg dela (157. člen ZJU). Glede možnosti premestitve in glede prednostne pravice do zaposlitve pa se uporabljajo določbe ZJU (158. člen ZJU).

- 96** Ob redni odpovedi iz poslovnih razlogov smo navedli še redno odpoved iz razloga nesposobnosti. Javni uslužbenec je nesposoben za svoje uradniško delovno mesto oziroma strokovno-tehnično delovno mesto, če ne dosega pričakovanih rezultatov. Kot določa ZJU je uradnik nesposoben za položaj, če :
- organ oziroma organizacijska enota, ki jo vodi ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov, ki bi zagotavljali kakovostno in učinkovito delovanje organa oziroma organizacijske enote v skladu s programom dela;
 - na delovnem področju organa oziroma organizacijske enote, ki jo vodi prihaja do ponavljajočih se napak pri poslovanju oziroma če pride do težje napake pri poslovanju. Šteje se, da uradnik ni nesposoben za položaj, če dokaže, da je s skrbnostjo dobrega strokovnjaka storil vse, kar je bilo v njegovi pristojnosti, da bi preprečil, odpravil oziroma odvrnil slabo delovanje oziroma napake. Javni uslužbenec oziroma organ ali organizacijska enota pa po ZJU ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov, če ne opravlja dela v določenih ali dogovorjenih rokih oziroma naloženega dela ne opravlja strokovno in kakovostno. Na tem mestu naj še opomnimo, da postopka ugotavljanja nesposobnosti javnega uslužbenca ni mogoče uvesti v prvih šestih mesecih po premestitvi javnega uslužbenca, ki je bil premeščen in če mu ni zagotovljeno ustrezno strokovno usposabljanje (159. člen ZJU).
- 97** Javnemu uslužbencu, za katerega se ugotovi, da je nesposoben za svoj položaj oziroma delovno mesto, delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi z učinkom po preteku odpovednega roka, če ga ni mogoče premestiti na drugo ustrezno delovno mesto,⁴ za katero izpolnjuje pogoje. Če pride do premestitve v času odpovednega roka, se odpoved s soglasjem javnega uslužbenca prekliče (160. člen ZJU).
- 98** V zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi naj še opomnimo, da se odpoved pogodbe o zaposlitvi vroči javnemu uslužbencu v skladu z zakonom, ki ureja splošni upravni postopek (155. člen ZJU).

Ključne besede

Lokalna samouprava, občina, pristojnosti, občinski svet, župan, občinska uprava, delovna razmerja, javni uslužbenci.

Uporabljene kratice

Ustava RS	-	Ustava Republike Slovenije /Ustava RS/ (Uradni list RS, št. 33/91-I, 42/97 – UZS68, 66/00 – UZ80, 24/03 – UZ3a, 47, 68, 69/04 – UZ14, 69/04 – UZ43, 69/04 – UZ50, 68/06 – UZ121,140,143, 47/13 – UZ148, 47/13 – UZ90,97,99 in 75/16 – UZ70a).
ZJU	-	Zakon o javnih uslužbencih /ZJU/ (Uradni list RS, št. 63/07-UPB3, 65/08, 69/08-ZTFI-A, 69/08-ZZavr-E, 40/12-ZUJF).

Literatura

⁴ Po ZJU se šteje, da javnega uslužbenca ni mogoče premestiti, če: • v okviru organa, v katerem ima sklenjeno delovno razmerje, za katero izpolnjuje pogoje in za katero je javni uslužbenec po presoji predstojnika sposoben, in če v času trajanja odpovednega roka ne pride do povpraševanja po njegovem delu ali • odkloni ponujeno premestitev. O navedeni nezmožnosti premestitve mora predstojnik (župan) obvestiti reprezentativni sindikat v organu. (161. člen ZJU)

Pirnat Rajko et al. Komentar zakonov s področja uprave. Ljubljana: Inštitut za javno upravo pri Pravni fakulteti, 2004.

Šturm, Lovro et al. Komentar Ustave Republike Slovenije. Ljubljana: Fakulteta za podiplomske državne in evropske študije, 2002.

Viri

Ustava in zakoni

Ustava Republike Slovenije /Ustava RS/ (Uradni list RS, št. 33/91-I, 42/97 – UZS68, 66/00 – UZ80, 24/03 – UZ3a, 47, 68, 69/04 – UZ14, 69/04 – UZ43, 69/04 – UZ50, 68/06 – UZ121,140,143, 47/13 – UZ148, 47/13 – UZ90,97,99 in 75/16 – UZ70a).

Zakon o delovnih razmerjih /ZDR-1/ (Uradni list RS, št. 21/13 (78/2013 popr.), 47/15-ZZSDT, 33/16-PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 - ZPoS).

Zakon o dostopu do informacij javnega značaja /ZDIJZ/ (Uradni list RS, št. 51/06-UPB2, 117/06-ZDAVP-2, 23/14, 50/14, 19/15-odl. US, 102/15, 17/18).

Zakon o javnih uslužbencih /ZJU/ (Uradni list RS, št. 63/07-UPB3, 65/08, 69/08-ZTFI-A, 69/08-ZZavr-E, 40/12-ZUJF)

Zakon o splošnem upravnem postopku /ZUP/ (Uradni list RS, št. 24/06-UPB2, 105/06-ZUS-1, 126/07, 65/08, 47/09 Odl. US: U-I-54/06-32 (48/09 popr.), 8/10, 82/13).

Podzakonski akti

Uredba o omejitvah in dolžnostih javnih uslužbencev v zvezi s sprejemanjem daril (Uradni list RS, št. 58/03, 56/15).

Uredba o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih (Uradni list RS, št. 58/03, 81/03, 109/03, 43/04 (58/04 - popr.), 138/04, 35/05, 60/05, 72/05, 112/05, 49/06, 140/06, 9/07, 101/07, 33/08, 66/08, 88/08, 8/09, 76/09, 3/09, 8/09, 63/09, 73/09, 11/10, 42/10, 82/10, 17/11, 14/12, 17/12, 23/12, 16/13, 18/13, 36/13, 51/13, 28/14, 43/12, 76/14, 91/14, 36/15, 57/15, 4/16, 44/16, 58/16, 84/16, 8/17, 40/17, 41/17, 11/19, 25/19, 54/19, 67/19, 89/20).

Uredba o napredovanju uradnikov v nazive (Uradni list RS, št. 98/08, 16/09, 19/10).

Pravilnik o določitvi upravnih opravil, ki jih lahko opravljajo strokovno-tehnični javni uslužbenci (Uradni list RS, št. 35/06, 100/10, 45/17, 45/17).