



Občina Tržič, Trg svobode 18, Tržič na podlagi drugega in petega odstavka 22. člena, prvega in drugega odstavka 44. člena in 45. člena Zakona o javnih uslužbencih (Uradni list RS 63/2007- UPB3 in 65/2008) podaja Občinskemu svetu Občine Tržič v potrditev naslednji

## **PREDLOG KADROVSKEGA NAČRTA ZA LETI 2012 in 2013**

### **I UVOD**

Skupaj s proračunom za tekoče leto se v skladu s 43. členom Zakona o javni uslužbencih predloži občinskemu svetu tudi predlog kadrovskega načrta. V skladu z 8. členom Pravilnika o vsebini in postopkih za pripravo in predložitev kadrovskega načrta (Uradni list RS št. 60/2006, 84/2006 in 70/2007) se navede število zaposlenih na dan 31. decembra preteklega leta, dovoljeno število zaposlenih na dan 31.12. iz kadrovskega načrta za tekoče leto in predlog dovoljenega števila zaposlenih za naslednji dve proračunski leti. V kadrovskem načrtu se opredeli število zaposlenih glede na tarifni razred.

Predlog kadrovskega načrta je dolžan župan uskladiti s sprejetim proračunom in ga sprejeti v roku 60 dni po uveljavitvi proračuna.

### **II PRAVNE PODLAGE**

- Zakon o javnih uslužbencih (Uradni list RS 63/2007- UPB3 in 65/2008),
- Pravilnik o vsebini in postopkih za pripravo in predložitev kadrovskih načrtov ((Uradni list RS št. 60/2006, 84/2006 in 70/2007).

### **III PREDLOG KADROVSKEGA NAČRTA ZA LETO 2012**

Predlog kadrovskega načrta mora biti usklajen s predlogom proračuna, ki ga organ načrtuje za plače in druge prejemke zaposlenih. Predlog kadrovskega načrta poda predstojnik (župan) ob pripravi proračuna. Predlog kadrovskega načrta mora biti usklajen s predlogom proračuna.

Župan sprejme kadrovskega načrta, usklajen s sprejetim proračunom, najkasneje v 60 dneh po uveljavitvi proračuna.

Predlog kadrovskega načrta ima:

- tabelarni del (določi se dovoljeno število zaposlenih na dan 31.12. za tekoče leto in za naslednji dve proračunski leti) in
- obrazložitev.

Pravilnik o vsebini in postopkih za pripravo in predložitev kadrovskih načrtov določa, da se kadrovskega načrta pripravi na predpisanem obrazcu. V tabelarnem delu predloga kadrovskega načrta se navede:

- število zaposlenih na dan 31.12. preteklega leta
- dovoljeno število zaposlenih na dan 31.12. iz kadrovskega načrta za tekoče leto
- predlog števila zaposlenih za naslednji dve proračunski leti.

Dovoljeno število zaposlenih za posamezno leto se določi v skupnem številu, ki obsega vse zaposlene, za katere se sredstva za plače in druge prejemke zagotavljajo iz proračuna.

Dovoljeno število zaposlenih vključuje:

- število funkcionarjev

- število zaposlenih za določen čas v kabinetu po 72. členu ZJU
- število zaposlenih za nedoločen čas, preračunano za polni delovni čas
- število zaposlenih za določen čas, razen tistih, ki nadomeščajo začasno odsotne javne uslužbenke (in se sredstva za plače refundirajo), preračunano na polni delovni čas.

## KADROVSKI NAČRT OBČINE TRŽIČ ZA LETO 2012

OBČINA TRŽIČ	Število zaposlenih na dan 31. december preteklega leta (2010)	Dovoljeno število zaposlenih na dan 31. december iz kadrovskega načrta za tekoče leto (2011)	Predlog dovoljenega števila zaposlenih na dan 31. december prvega naslednjega proračunskega leta (2012)	Predlog dovoljenega števila zaposlenih na dan 31. december drugega naslednjega proračunskega leta (2013)
--------------	---	--	---	--

### I FUNKCIONARJI

2	2	2	2
---	---	---	---

### II ZAPOSLENI ZA DOLOČEN ČAS

1	1		
---	---	--	--

### III ZAPOSLENI ZA NEDOLOČEN ČAS

IV. tarifni razred	1	1	1	1
V. tarifni razred	5	5	5 + 1	6
VI. tarifni razred	4	2	2	2
VII/1+VII/2. tarifni razred	21	24	22 + 2	24
VIII. tarifni razred				

### IV PRIPRAVNIKI

VII/1+VII/2. t. raz.	1	1	1	1
----------------------	---	---	---	---

<b>SKUPAJ</b>	35	36	36	36
---------------	----	----	----	----

## IV OBRAZLOŽITEV PREDLOGA KADROVSKEGA NAČRTA ZA LETO 2012

Zakon o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 63/2007 ZJU-UPB3 in 65/08) v 43. členu nalaga pripravo kadrovskega načrta in določa, da organi sklepajo delovna razmerja in upravljajo s kadrovskimi viri v skladu s kadrovskimi načrti. S kadrovskim načrtom se namreč prikaže dejansko stanje zaposlenosti in načrtovane spremembe v številu in strukturi delovnih mest za obdobje dveh let.

Pravilnik o vsebini in postopkih za pripravo in predložitev kadrovskih načrtov (Uradni list RS, št. 60/06, 83/06, 70/07, 96/09), ki ga lahko smiselno uporabljajo tudi neposredni uporabniki občinskega proračuna, določa način priprave predlogov, postopek sprejemanja in spremljanja realizacije kadrovskih načrtov organov državne uprave, pravosodnih organov in oseb javnega prava iz drugega odstavka 22. člena ZJU. Pravilnik določa podlage za pripravo predloga

kadrovskih načrtov in sicer razvojne usmeritve organa in njegov delovni program za obdobje dveh let, načrtovane spremembe v smeri optimizacije in racionalizacije poslovnih procesov, predvidene spremembe obsega javnih nalog, dejansko delovno zmožnost zaposlenih in njihove razvojne zmožnosti.

V obrazložitvi kadrovskega načrta se navedejo razlogi za predlagane spremembe v skupnem številu zaposlenih glede na veljaven skupni kadrovski načrt.

Med proračunskim obdobjem se kadrovski načrt lahko spremeni, če pride do trajnega ali začasnega povečanja obsega dela, ki ga ni mogoče opravljati z obstoječim številom javnih uslužbenčev in so zagotovljena finančna sredstva za nove zaposlitve.

ZJU predvideva tudi sistemizacijo delovnih mest, ki jo določi predstojnik. Iz uredbe o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest in nazivih v organih državne uprave in pravosodnih organih izhaja, da mora biti sistemizacija v skladu z obsegom sredstev, ki so v finančnem načrtu predvidena za plače in druge osebne prejemke, ki jih plačuje delodajalec ter v skladu s kadrovskim načrtom oziroma, da skupno število sistemiziranim delovnih mest ne sme biti višje od števila delovnih mest, dovoljenih v kadrovskem načrtu.

Trenutno veljavni Pravilnik o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest v Občinski upravi Občine Tržič določa sistemizacijo za 35 delovnih mest: 23 uradniških delovnih mest (od tega 1 na položaju) ter 12 strokovno tehničnih delovnih mest. Pripravniška delovna mesta niso določena.

Obrazložitev tabele:

#### **Stanje zaposlenih na dan 31.12.2010**

Število zaposlenih na dan 31.12. leta 2010 je bilo skupaj z županom in podžupanjo občine 35.

#### **Dovoljeno število zaposlenih na dan 31.12.2010**

V skladu s sprejetim kadrovskim načrtom je bilo dovoljeno število zaposlenih za nedoločen in določen čas v občinski upravi na datum 31.12.2010 skupaj z županom in podžupanjo 35.

Število zaposlenih na dan 31.12.2010 in dovoljeno število zaposlenih na dan 31.12.2011 je razvidno iz prvih dveh stolpcev v tabeli. Na dan 31.12.2010 je bilo skupaj 35 zaposlenih od tega 23 uradniških, 8 strokovno tehničnih mest, 1 pripravnik ter 1 položajno delovno mesto (direktor občinske uprave) in 2 funkcionarja (župan in podžupanja).

#### **Dovoljeno število zaposlenih na dan 31. 12. 2011**

Stanje zaposlenih in dovoljeno število zaposlenih na dan 31.12.2011 bo v primerjavi s stanjem na dan 31.12.2010 povečano za eno novo zaposlitev in sicer na področju razvoja in gospodarskih javnih služb (glej tretji odstavek).

Na podlagi tretjega odstavka 60. člena Zakona o uveljavljanju pravic iz javnih sredstev (Uradni list RS, št. 62/10 in 40/11), se prevzemajo se vsi javni uslužbenci, ki na občinah vodijo postopke ugotavljanja upravičenosti do znižanja plačila vrtca, subvencije najemnine in kritja prispevka za obvezno zdravstveno zavarovanje. Podlaga za prevzem javnih uslužbencev je peti odstavek 153. člena Zakona o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 63/07 - uradno prečiščeno besedilo in 65/08; v nadaljevanju ZJU). S prevzetimi javnimi uslužbenci bodo sklenjene na CSD-jih nove pogodbe o zaposlitvi, kjer bo uvodoma ugotovljeno, da jim je zaradi prevzema nalog na podlagi zakona v občinah prenehala pogodba o zaposlitvi in da se iz istega razloga sklepa nova pogodba o zaposlitvi pri CSD (novem delodajalcu), na delovnem mestu, za katerega konkretni javni uslužbenec izpolnjuje pogoje za zasedbo. Dne 31. 12. 2011 bo prenehalo delovno razmerje enemu javnemu uslužbencu na Občini Tržič.

Dne 5. 12. 2011 je bilo sklenjeno delovno razmerje za nedoločen čas enemu javnemu uslužbencu za zasedbo delovnega mesta, ki je od 1. 7. 2011, zaradi prenehanja pogodbe o zaposlitvi in odhoda javnega uslužbenca k drugemu delodajalcu, nezasedeno.

Število zaposlenih na dan 31.12.2010 in dovoljeno število zaposlenih na dan 31.12.2011 je razvidno iz prvih dveh stolpcev v tabeli. Na dan 31.12.2011 je bilo skupaj 36 zaposlenih od tega 21 uradniških, 11 strokovno tehničnih mest, 1 pripravnik ter 1 položajno delovno mesto (direktor občinske uprave) in 2 funkcionarja (župan in podžupanja).

### **Predvideno stanje zaposlenih na dan 31.12.2012**

Za leto 2012 se predvideva, da bo na dan 31.12. zaposlenih enako število javnih uslužbencev za nedoločen čas kot na dan 31.12.2011, torej 36, vključujoč župana in podžupanja.

### **Predvideno stanje zaposlenih na dan 31.12.2013**

V letu 2013 ne predvidevamo dodatnih zaposlitev v občinski upravi. Stanje na 31.12.2013 naj bi bilo enako stanju na dan 31.12.2012.

### **Obrazložitev razloga povečanja kadrovskega načrta**

Število prebivalcev občine Tržič se je v zadnjem obdobju povečalo in preseglo 16.000 oseb. Posledično in dejansko se je povečalo tudi število upravno pravnih in drugih zadev, ki so v pristojnosti občine. Obstoječe število javnih uslužbencev s težavo izvajajo naloge in rešujejo pripadajoče zadeve. Primerjava sistemizacij posameznih, po številu prebivalcev primerljivih občin v Sloveniji, je tudi opozorila na potrebo po spremembi organiziranosti občinske uprave. Temeljna naloga pravilnega načrtovanja kadrov je namreč zagotavljanje optimalnega ravnovesja med učinkovitim opravljanjem vseh delovnih nalog v okviru delovnih procesov, ki potekajo v organu, in primernim številom delavcev, ki opravljajo vsa potrebna dela. V skrbi za učinkovitost in uspešnost lastnega poslovanja, bomo morali poiskati ravno pravi razmerje med številom delavcev, ki opravljajo vsa potrebna dela, in učinkovitostjo dela in delovnih procesov. Na ta način bo tudi zagotovljena optimalnost stroškov in prihodkov ter dolgoročno skrbi za uspešno delo in učinkovite procese.

31.12. 2011 je prenehalo delovno razmerje za določen čas eni uslužbenki. Za nezasedeno delovno mesto bo v letu 2012 izveden javni natečaj za zaposlitev javnega uslužbenca s V. stopnjo izobrazbe in zaposlitev na delovnem mestu v Tajništvu Občine Tržič.

15. 3. 2012 bo prenehalo delovno razmerje za nedoločen čas eni javni uslužbenki, ki naloge opravlja na področju gospodarstva in družbenih dejavnosti. Občinska uprava v nadaljevanju ne namerava zaposliti javnega uslužbenca na, z navedenim dnem prosto delovno mesto, ampak bo delo organizirano s prerazporeditvijo zaposlenih.

Predvideva se povečanje števila zaposlenih javnih uslužbencev za enega na strokovno tehničnem mestu, kar je predvideno in usklajeno v proračunu in tudi z reorganizacijo občinske uprave, ki pa ne predvideva bistveno povečanje porabe finančnih sredstev za plače javnih uslužbencev.

Predvideno delovno mesto je:

**STROKOVNI SODELAVEC VII/2-II**

Delovne naloge:

- izvajanje zahtevnih strokovnih nalog na delovnem področju,
- sodelovanje pri izvedbi postopkov, pripravi gradiva in vodenje,
- izvajanje nadzora nad pravilnim in pravočasnim izvajanjem pogodbenih obveznosti,
- izvajanje postopkov javnih naročil na področju gradenj komunalne infrastrukture,
- strokovna in organizacijska dela na področju gradenj komunalne infrastrukture,
- pripravljane poročil, priprava podatkov in izdelava programov investicij na delovnem področju,
- vodenje evidenc za zbirni kataster gospodarskih javnih služb, delo po nalogu predstojnika.

Upoštevajoč proračunska sredstva Občine Tržič, ki so bila v preteklih letih več kot 22. mio. EUR predvsem zaradi dodatnih sredstev za projekt »ODVAJANJE IN ČIŠČENJE ODPADNIH VODA TER OSKRBA S PITNO VODO V OBČINI TRŽIČ«, ki je sofinanciran iz kohezijskega sklada EU in državnih sredstev in za leto 2012 predvidenih 15,37 mio EUR je število zaposlenih dejansko višje, kot pred leti. Zavedati se je potrebno, da je bil prioriteten Kohezijski projekt finančno kot gradbeno tehnološko res zahteven in izveden tudi s pomočjo zunanjih sodelavcev, vendar so bile druge naloge občinske uprave izvedene le v najnujnejšem obsegu. Po zaključku Kohezijskega projekta bo občinska uprava naloge s svojega področja dela intenzivirala in odpravila zaostanke, ki so nastali zaradi omenjenega projekta.

Načrtujemo, da se bo v letu 2012 zaposlilo tudi enega pripravnika s pravno izobrazbo (predvidoma) zaradi napovedane daljše odsotnosti javnega uslužbenca, ki opravlja dela s področja prava in predvidene vrnitve javne uslužbenke s porodniške odsotnosti in dela v skrajšanem delovnem času.

Ob upoštevanju odhoda enega javnega uslužbenca iz naslova Zakona o uveljavljanju pravic iz javnih sredstev (prerazporeditev na CSD Tržič) in prenehanja zaposlitve ene javne uslužbenke 15. 3. 2012, se število zaposlenih na dan 31. 12. 2012 v primerjavi s številom zaposlenih z dne 31. 12. 2011, ne bo povečalo.

## V DELOVNA PRAKSA VAJENCEV, DIJAKOV IN ŠTUDENTOV

Čeravno v osnovi ni zakonsko določeno (42. člena ZJU tega ne predvideva), je pa v kadrovskem načrtu potrebno določiti (poraba proračunskih sredstev) tudi najvišje možno število vajencev, dijakov in študentov na praktičnem pouku ali na podobnem teoretičnem usposabljanju.

Predlagamo, da se to število ne omeji v absolutnem smislu, saj dijaki in študentje zelo težko dobijo delodajalca, ki bi jih bil pripravljen sprejeti v okviru obveznega praktičnega usposabljanja. Tudi številne izobraževalne ustanove na župana in občinsko upravo naslavljajo prošnje za sprejem njihovih dijakov in študentov, zato predlagamo, da imajo pri tem delu izobraževalnega programa prednost dijaki in študenti s stalnim bivališčem na območju občine Tržič in, da v občinski upravi istočasno nista na praktičnem usposabljanju več kot dva dijaka oziroma študenta.

Sredstva za plačilo obvezne prakse dijakov in študentov se zagotovijo iz proračunske postavke »Materialni stroški občinske uprave«.

Št.: 4100-0002/2011-51

Datum: 12. 12. 2011



  
Drago Zadnikar, spec.  
DIREKTOR OBČINSKE UPRAVE