



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, št. 63/07 – uradno prečiščeno besedilo, 65/08, 69/08 – ZTFI-A, 69/08 – ZZavar-E in 40/12 – ZUJF; v nadaljevanju: ZJU) podaja Občinskemu svetu Občine Tržič v potrditev naslednji

## **PREDLOG KADROVSKEGA NAČRTA ZA LETO 2018**

### **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. 60/06, 83/06, 70/07 in 96/09) 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, št. 63/07 - uradno prečiščeno besedilo, 65/08, 69/08 - ZTFI-A, 69/08 - ZZavar-E in 40/12 – ZUJF),
- Pravilnik o vsebini in postopkih za pripravo in predložitev kadrovskih načrtov (Uradni list RS, št. 60/06, 83/06, 70/07 in 96/09; v nadaljevanju: Pravilnik).

V tem delu niso zajeti pravni akti, ki bi opredeljevali interventne ukrepe na področju zaposlovanja v javnem sektorju oz. na področju kadrovskih načrtov občin za leto 2018, ker do priprave tega predloga še niso oblikovani oz. sprejeti. Pri pripravi tega predloga kadrovskega načrta je torej upoštevana trenutno veljavna pravna podlaga. V kolikor bodo za leto 2018 interventni ukrepi, ki se bodo nanašali na kadrovske načrte občin, v nadaljevanju še sprejeti in bo ta predlog kadrovskega načrta v nasprotju z le-timi, se bo Občinskemu svetu Občine Tržič v sprejem predložil ustrezen popravek kadrovskega načrta za leto 2018.

### **III PREDLOG KADROVSKEGA NAČRTA ZA LETO 2018**

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

Predmet kadrovskega načrta so skladno s 1. členom Pravilnika zaposlitve, ki se financirajo iz občinskega proračuna, ne pa tudi zaposlitve, ki se financirajo iz drugih virov, kot so:

- evropska sredstva (ne glede na potreben delež sofinanciranja iz drugih sredstev),
- sredstva za financiranje javnih del (ne glede na potreben delež sofinanciranja s strani delodajalca),
- prihodki, pridobljeni s prodajo blaga in storitev na trgu.

### KADROVSKI NAČRT OBČINE TRŽIČ ZA LETO 2018

<b>OBČINA TRŽIČ</b>	<b>dejansko število zaposlenih na dan 31.12. preteklega leta (2016) (v oklepaju <u>dovoljeno</u> število)</b>	<b>dovoljeno število zaposlenih na dan 31.12. iz kadrovskega načrta za tekoče leto (2016)</b>	<b>predlog dovoljenega števila zaposlenih na dan 31.12. prvega naslednjega proračunskega leta (2017)</b>	<b>predlog dovoljenega števila zaposlenih na dan 31.12. drugega naslednjega proračunskega leta (2018)</b>	<b>predlog dovoljenega števila zaposlenih na dan 31.12. tretjega naslednjega proračunskega leta (2019)</b>
---------------------	---	---	--	---	--

#### I FUNKCIONARJI

2 (2)	2	2	2	2
-------	---	---	---	---

#### II ZAPOSLENI ZA DOLOČEN ČAS

1 (1)	2	2	2	2
-------	---	---	---	---

#### III ZAPOSLENI ZA NEDOLOČEN ČAS

IV. tarifni razred	1 (1)	0,5	0	0	0
V. tarifni razred	1 (4)	3	3	3	3
VI. tarifni razred	2 (2)	3	2	3	3
VII/1+VII/2. tarifni razred	24 (26)	28,5	27	27	27
VIII. tarifni razred	0 (0)	0	0	0	0

#### IV PRIPRAVNIKI

VII/1+VII/2. tarifni razred	0 (1)	1	1	1	1
-----------------------------	-------	---	---	---	---

<b>SKUPAJ</b>	<b>31 (37)</b>	<b>40</b>	<b>37</b>	<b>38</b>	<b>38</b>
---------------	----------------	-----------	-----------	-----------	-----------

#### **IV OBRAZLOŽITEV PREDLOGA KADROVSKEGA NAČRTA ZA LETO 2018**

Zakon o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 63/07 – uradno prečiščeno besedilo, 65/08, 69/08 – ZTFI-A, 69/08 – ZZavar-E in 40/12 – ZUJF) 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. 60/2006, 83/2006, 70/2007 in 96/2009), 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 predlogov 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 uslužbencev in so zagotovljena finančna sredstva za nove zaposlitve.

#### **Obrazložitev tabele**

##### **Stanje zaposlenih na dan 31.12.2015**

Število zaposlenih na dan 31.12.2015 je bilo skupaj z županom in podžupanom občine 31.

##### **Dovoljeno število zaposlenih na dan 31.12.2015**

V skladu s sprejetim kadrovskim načrtom je bilo dovoljeno število zaposlenih za nedoločen in določen čas v občinski upravi na datum 31.12.2015 skupaj z županom in podžupanom 37.

Število dejansko zaposlenih na dan 31.12.2015 je bilo manjše od dovoljenega števila zaposlenih na dan 31.12.2015. Na dan 31.12.2015 je bilo skupaj 31 zaposlitev od tega 19 uradniških, 9 strokovno tehničnih mest ter 1 položajno delovno mesto (direktor občinske uprave) in 2 funkcionarja (župan in podžupan).

##### **Stanje zaposlenih na dan 31.12.2016**

Število zaposlenih na dan 31.12. 2016 bo skupaj z županom in podžupanom občine 34.

##### **Dovoljeno število zaposlenih na dan 31.12.2016**

V skladu s sprejetim kadrovskim načrtom je dovoljeno število zaposlenih za nedoločen in določen čas v občinski upravi na datum 31.12.2016 skupaj z županom in podžupanom 40.

Število dejansko zaposlenih na dan 31.12.2016 bo manjše od dovoljenega števila zaposlenih na dan 31.12.2016. Na dan 31.12.2016 bo skupaj 34 zaposlitev od tega 19 uradniških, 11 strokovno tehničnih mest, 1 pripravniško ter 1 položajno delovno mesto (direktor občinske uprave) in 2 funkcionarja (župan in podžupan).

##### **Dovoljeno število zaposlenih na dan 31. 12. 2017**

Stanje zaposlenih in dovoljeno število zaposlenih na dan 31.12.2017 bo skupaj z županom in podžupanom 37.

##### **Predvideno stanje zaposlenih na dan 31.12.2018**

Stanje zaposlenih in dovoljeno število zaposlenih na dan 31.12.2018 bo skupaj z županom in podžupanom 38.

##### **Predvideno stanje zaposlenih na dan 31.12.2019**

Stanje zaposlenih in dovoljeno število zaposlenih na dan 31.12.2019 bo skupaj z županom in podžupanom 38.

## Obrazložitev razloga spremembe kadrovskega načrta

Zaradi sprememb na zakonodajnem področju in zahtevami po vedno večji administraciji se je v zadnjih letih povečalo tudi število upravnih, pravnih in drugih zadev, ki so v pristojnosti občine. Dodatno se zahteve glede delovanja občinske uprave vedno bolj povečujejo, pričakovanja uporabnikov storitev zvišujejo, predvsem v smislu večje prilagojenosti in odzivnosti. Usmerjenost k uporabnikom storitev oziroma občanom zahteva kakovostne, hitre in strokovne storitve in rešitve.

Kakovost storitev pomeni po eni strani skladnost delovanja s sprejetimi predpisi in po drugi strani skladnost delovanja s pričakovanji uporabnikov storitev. Občinska uprava je torej zavezana k doseganju ustrezne ravni kakovosti svojih storitev, pri čemer se kakovost presoja glede na skladnost uresničevanja nalog javne uprave, na podlagi specifikacij, standardov ter potreb in zahtev strank; glede na skladnost delovanja s sprejetimi predpisi ter glede na skladnost delovanja s pričakovanji uporabnikov storitev oz. preseganjem letih. Kljub temu, da cilj organizacije ni doseganje čim večjega profita in se delovanja financira iz proračuna, ker občinska uprava ne deluje na trgu oz. nima konkurence, je občinska uprava zavezana k optimalnemu poslovanju in doseganju rezultatov, kar od nje zahtevajo veljavni predpisi ter tudi uporabniki njenih storitev.

Pomembno je tudi presojanje učinkovitosti občinske uprave z vidika političnega sistema, kar pomeni presojanje samega dela občinske uprave s strani politike, t.j. v kolikšni meri občinska uprava uresničuje cilje, ki jih postavlja in zasleduje občinski svet in župan. Z vidika uprave same je občinska uprava učinkovita, če deluje v skladu z zakonom in drugimi predpisi ter podzakonskimi akti, ki jih je sprejel občinski svet.

Občinska uprava Občine Tržič tako tudi v naslednjih letih stremi k doseganju naslednjega:

1. optimalni organiziranosti dela, katere posledica so čim višja kakovost in rezultati dela;
2. uspešnosti in strokovnosti občinske uprave ter usmerjenosti k uporabnikom, s čimer se pripomore k večjemu zadovoljstvu in izpolnitvi pričakovanj občanov oz. uporabnikov storitev ter večjem zadovoljstvu in motivaciji samih javnih uslužbencev;
3. pridobivanju dodatnih finančnih sredstev ter zagotavljanju razvoja gospodarstva in turizma;
4. izboljšanju javnosti in preglednosti dela ter ohranjanju zakonitosti in integritete, z namenom ustvarjanja pozitivnega ugleda občine nasproti notranji in zunanji javnosti;
5. optimalni porabi proračunskih sredstev s poudarkom na pridobivanju dodatnih finančnih sredstev.

Glede na trenutno število upravnih, pravnih in drugih zadev, ki so v pristojnosti občine ter dejansko delovno zmoglost zaposlenih, obstoječe število javnih uslužbencev s težavo izvajajo naloge in rešujejo pripadajoče zadeve, zato se ne predvideva zmanjšanja števila le-teh. Zmanjšanja števila javnih uslužbencev občinske uprave se predvideva le primeru interventnih ukrepov in zakonskih odločitev Vlade RS.

Kot je videti iz kadrovskega načrta prejšnjih let, je dejansko število zaposlitev v zadnjih letih bistveno manjše od dovoljenega števila zaposlenih po kadrovskega načrta. Delno je to posledica varčevalnih ukrepov in posledično ne izvajanja novih zaposlitev, delno pa tudi fluktuacije javnih uslužbencev, pri čemer je največja težava dolgotrajnost postopkov novih zaposlitev, s čimer se nadomeščajo odhodi. Fluktuacija javnih uslužbencev je sicer zelo nizka, a glede na majhno število skupno zaposlenih v občinski upravi, ima že odhod enega zaposlenega občuten vpliv na izvajanje nalog in sam delovni proces.

Občina Tržič v letu 2018 načrtuje izvedbo naslednjih novih zaposlitev:

- zaposlitev ene osebe za nedoločen čas VI tarifnega razreda tehnične smeri za civilno zaščito, ki bo opravljal predvsem strokovna, organizacijska, tehnična in operativna dela in naloge na področju civilne zaščite, požarne varnosti, elementarnih nesreč ter na področju obrambno-varnostnega načrtovanja, v smislu dolgoročnega in sistematičnega načrtovanja ciljev, ki jih je potrebno doseči in nalog, ki jih je potrebno izvesti. Na to nas opozarja tudi trenutna begunska kriza ter poplave in naravne nesreče, ki so dokaj pogoste. V pregledu delovnih mest nekaterih drugih občin je opaziti, da ima veliko število občin sistemizirana delovna mesta svetovalcev ali višjih svetovalcev za civilno zaščito, ki prvenstveno opravljajo strokovna, organizacijska, tehnična in operativna dela na tem področju. Občina Tržič namerava prav tako zaposliti osebo, ki bo opravljala dela na področju civilne zaščite in na področju obrambno-varnostnega načrtovanja in s tem dati večji poudarek omenjenemu področju, ga sistemsko urediti v sodelovanju z drugimi deležniki na tem področju ter s tem ustvariti pogoje za zagotavljanje varstva pred naravnimi in drugimi nesrečami ter požarne varnosti. Ter v primeru naravnih nesreč še naprej zagotavljati hitro, strokovno in učinkovito pomoč pri odpravi posledic. Zaposleni bo opravljal tudi dela na področju varstva in zdravja pri delu, koordiniral javne delavce in delavce v splošno korist, tehnično pomagal pri organizaciji in izvedbi občinskih prireditev, skrbel za vozni park ter tehnično pomagal na področju upravljanja poslovnih

prostorov. Ta zaposlitev je bila planirana v letu 2016, a ni bila realizirana. Opisana dela izven svojih sistemiziranih delovnih nalog sedaj opravlja nekaj drugih zaposlenih, kar pa je prehodna rešitev.

- zaposlitev pripravnika za določen čas VII/1 tarifnega razreda.
- zaposlitev ene osebe za določen čas (nekaj mesecev - po potrebi) v TPIC-u poletnem času zaradi spremenjenega delovnega časa in večjega števila tujih gostov v Trziču.

Viri financiranja:

Vse zaposlitve v občinski upravi se bodo financirale iz proračuna Občine Trzič. Sredstva za plače javnih uslužbencev, vključno s prispevki delodajalca ter sredstva drugih osebnih prejemkov skladno z veljavnimi predpisi, ki urejajo to področje, se zagotovijo iz proračunske postavke »Sredstva za plače in druge osebne prejemke«. Sredstva za plače funkcionarjev, vključno s prispevki delodajalca ter sredstva drugih osebnih prejemkov skladno z veljavnimi predpisi, ki urejajo to področje, se zagotovijo iz proračunske postavke »Delovanje župana in podžupanov«.

## **V DELOVNA PRAKSA VAJENCEV, DIJAKOV IN ŠTUDENTOV**

Čeprav v osnovi ni zakonsko določeno (42. člena ZJU tega ne predvideva), je 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 naslavlja 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 Trzič 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«.

## **VI DELO PO PODJEMNI POGODBI IN ŠTUDENSKO DELO**

V letu 2018 nameravamo omogočiti tudi opravljanja študentskega dela ter dela po podjemni pogodbi, in sicer po potrebi ter predvsem na področju turizma.

Št. zadeve: 4100-0003/2016

Datum: 3.11.2016

Pripravila:

Mag. Eka Zehra Cinac

Višja svetovalka II

Drago Zadnikar, spec.  
Direktor občinske uprave