

OBČINA KOMENDA  
ŽUPAN  
Zajčeva cesta 23  
1218 Komenda

Številka: 100-0026/2021-  
Datum:

Na podlagi drugega odstavka 44. člena Zakona o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 63/2007-uradno prečiščeno besedilo, 65/2008, 69/2008 - ZTFI-A, 69/2008 - ZZavar-E, 65/2008, 40/2012 - ZUJF, 49/2020 - ZIUZEOP, 61/2020 - ZIUZEOP-A, 152/2020 - ZZUOOP, 158/2020 - ZIntPK-C, 175/2020 - ZIUOPDVE, 203/2020 - ZIUPOP DVE, 195/2020, 28/2021 - skl. US, 202/2021 - odl. US, 206/2021 - ZDUPŠOP, 3/2022 – Zdeb) in v skladu s sprejetim Odlokom o proračunu Občine Komenda za leto 2022 (Uradne objave Glasila Občine Komenda, št. ....), sprejema župan Občine Komenda

### KADROVSKI NAČRT OBČINSKE UPRAVE OBČINE KOMENDA ZA TEKOČE LETO 2022 (projekcija do leta 2024) - predlog

Zakon o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 63/2007 ZJU-UPB3 in naslednji, v nadaljevanju: ZJU) v 42. in 43. členu nalaga pripravo kadrovskega načrta in določa, da organi sklepajo delovna razmerja in upravljajo s kadrovskimi viri v skladu s kadrovskim načrtom. S kadrovskim načrtom se opredeli ciljno število delovnih mest v občinski upravi, na operativni ravni pa se v skladu z določili Zakona o lokalni samoupravi in Zakona o javnih uslužbencih ter podzakonskimi akti slednja konkretno določijo v Pravilniku o sistemizaciji delovnih mest v občinski upravi, ki ga sprejme župan kot predstojnik občinske uprave.

Statusna vprašanja zaposlenih v javni upravi opredeljuje Zakon o javnih uslužbencih, ki opravljanje javnih nalog nalaga uslužbencem na uradniških delovnih mestih v petih kariernih razredih z različnimi zahtevnostnimi stopnjami, spremljajoča strokovno-tehnična opravila pa opravljajo uslužbenci, ki so v skladu z aktom o sistemizaciji delovnih mest razporejeni na bolj ali manj zahtevna strokovno-tehnična delovna mesta. Materialne pravice iz delovnega razmerja (plače) določa Zakon o sistemu plač v javnem sektorju, ki je doslej doživel veliko število sprememb in dopolnitev, ter sprejeti podzakonski akti, ki določajo uvrstitev javnih uslužbencev v konkretne plačne razrede. Na podlagi določil Zakona o ukrepih na področju plač in drugih stroškov dela za leto 2016 in drugih ukrepih v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 90/15) se od 1. 6. 2016 dalje uporablja plačna lestvica, kot je bila s 1. 6. 2012 določena z Zakonom za uravnoteženje javnih financ, ki je z uveljavitvijo močno posegel tudi na področje plač in drugih prejemkov zaposlenih v celotnem javnem sektorju. Glede na sproščeno napredovanje zaposlenih v višje plačne razrede oz. nazive, ki je bilo v času večletne ekonomsko-finančne krize »zamrznjeno, bodo zaposleni ob izpolnitvi predpisanih pogojev za napredovanje tudi v letu 2022 upravičeni do izplačila višje plače.

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 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. Predlog kadrovskega načrta mora biti usklajen s predlogom proračuna, ki ga organ načrtuje za plače in druge prejemke zaposlenih.

Predlog kadrovskega načrta, ki mora biti usklajen s predlogom proračuna, poda predstojnik (župan) ob pripravi proračuna. Župan sprejme kadrovski načrt, usklajen s sprejetim proračunom, najkasneje v 60 dneh po uveljavitvi proračuna.

Kadrovski načrt opredeljuje ciljno število delovnih mest v občinski upravi, na operativni ravni pa se v skladu z Zakonom o lokalni samoupravi in Zakonom o javnih uslužbencih slednja konkretno določijo v Pravilniku o sistemizaciji delovnih mest, ki ga sprejem župan kot predstojnik občinske uprave.

Predlog kadrovskega načrta vsebuje:

- tabelarični 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 kadrovski načrt 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.

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.

## 1. Tabelarni del – predlog kadrovskega načrta

### a) število zaposlenih javnih uslužbencev:

	OPIS	Dejansko število zaposlenih na dan 31. 12. 2021 (preteklo leto)	Dovoljeno število zaposlenih na dan 31. 12. 2021 (sprejeti kadrovski načrt za leto 2021)	Načrtovano število zaposlenih na dan 31. 12. 2022 (kadrovski načrt za leto 2022)	Načrtovano število zaposlenih na dan 31. 12. 2023 (prvo naslednje leto)	Načrtovano število zaposlenih na dan 31. 12. 2024 (drugo naslednje leto)
1.	Zaposlitve za nedoločen čas	9	10	11	11	11
2.	Zaposlitve za določen čas	2	1	1	1	1
3.	Zaposlitve za določen čas - pripravniki	0	0	0	0	0
	SKUPAJ	11	11	12	12	12

b) število poklicnih in nepoklicnih funkcionarjev

	OPIS	Dejansko število na dan 31. 12. 2021 (preteklo leto)	Predvideno število na dan 31. 12. 2022 (tekoče leto)	Predvideno število na dan 31.12.2023 (prvo naslednje leto)	Predvideno število na dan 31.12.2024 (drugo naslednje leto)
1.	POKLICNI FUNKCIONARJI (župan)	0	1	1	1
2.	NEPOKLICNI FUNKCIONARJI (župan)	1	0	0	0
2.	POKLICNI FUNKCIONARJI (podžupan)	0	0	0	0
3.	NEPOKLICNI FUNKCIONARJI (podžupan)	2	1	1	1

2. Obrazložitev tabel

V letu 2021 je bilo v Občinski upravi Občine Komenda zaposlenih skupaj enajst (11) javnih uslužbencev, od tega 9 za nedoločen čas in 2 za določen čas, pri čemer je bilo že v kadrovskem načrtu za leto 2021 sprejeto, da se delovno mesto Delovodja V, ki je sistemizirano v sklopu Režijskega obrata, preoblikuje v delovno mesto za nedoločen čas, saj delovni proces izkazuje potrebo po stalni zaposlitvi. Izvedba ustreznega postopka je v teku. Drugo delovno mesto, sistemizirano za določen čas, je položajno delovno mesto - direktor občinske uprave.

Pri načrtovanju potrebnega števila zaposlitev je predlagatelj upošteval najbolj racionalno izrabo kadrovskega potenciala. V letu 2022 bo, ob predvidenih upokojitvah, nujno potrebno izvesti tudi delno reorganizacijo občinske uprave z namenom pokritja kadrovske vrzeli na področju investicij in prostorske dejavnosti, za kar se predvideva zaposlitev dodatnega uslužbenca. V kadrovskem načrtu za leto 2022 in prihodnji dve leti se tako načrtuje 12 zaposlitev, od tega 11 za nedoločen čas in 1 zaposlitev za določen čas, upošteva tako OE Občinska uprava kot tudi NOE Režijski obrat.

Dejstvo je, da so lokalne skupnosti v okviru svojih pristojnosti dolžne poskrbeti za zakonito, pravočasno in kvalitetno opravljanje številnih nalog, slednje pa je mogoče izvesti le z zadostnim in ustrezno usposobljenim strokovnim kadrom. Pri opredelitvi kadrovskega načrta - števila potrebnih delovnih mest za leto 2022 in prihodnji dve leti - je zato predlagatelj proračuna upošteval predviden obseg dela na posameznih področjih, zahteve resornega ministrstva za javno upravo, po kateri so vsi upravni organi dolžni reševati vloge v čim krajšem času, vključno s posredovanjem informacij javnega značaja, ter razpoložljiv kadrovski potencial. Kot je znano, država nenehno spreminja zakonodajo, kar posledično vpliva na časovni potek reševanja upravnih postopkov, upravni organi pa so si nadalje dolžni sami pridobiti podatke iz uradnih evidenc, kar pomeni dodaten napor, ki ga je potrebno vložiti v reševanje raznolikih upravnih zadev. Ob implementaciji nezadostno preverjenih rešitev se v praksi pogostokrat pokažejo pomanjkljivosti, ki terjajo nove in nove spremembe in dopolnitve tudi na normativni ravni. Pogostokrat nove rešitve namesto poenostavitve postopkov, te še dodatno otežijo. Zato ni presenetljivo, da v danih razmerah nastajajo težave pri sprotnem reševanju vlog. Ne samo zaradi zahtevnosti postopkov, temveč tudi zaradi občasnih bolniških odsotnosti posameznih javnih uslužbencev, kar je v določeni meri povezano tudi s starostno strukturo zaposlenih (povprečna starost zaposlenih v občinski upravi je v letu 2021 znašala 49,5 let).

Veliko število upravnih zadev in raznolikih zahtevkov, na katere je v skladu z določili Uredbe o upravnem poslovanju občinska uprava dolžna odgovoriti v predpisanem roku, je ob omejenih kadrovskih virih eden od poglobitnih razlogov za občasno nastale zaostanke.

Občina Komenda v zadnjih letih, zlasti zaradi prostorske stiske in siceršnje preobremenjenosti kadra, ne omogoča opravljanja praktičnega pouka oziroma praktičnega usposabljanja dijakom in študentom, ki so v skladu z izobraževalnim programom dolžni opraviti enomesečno obvezno prakso. V proračunskem letu 2022 prav tako ne načrtujemo usposabljanja pripravnikov.

V drugi tabeli, število poklicnih in nepoklicnih funkcionarjev, je glede na dejstvo, da novembra 2022 potekajo lokalne volitve in ob upoštevanju dosedanje prakse glede statusa županov v obdobju od ustanovitve občine dalje, ponovno predvidena zaposlitev župana kot poklicnega funkcionarja in enega nepoklicnega podžupana (veljavni statut občine sicer za pomoč pri opravljanju nalog župana dovoljuje največ dva podžupana).

Stanislav Poglajen  
Župan