

KADROVSKI NAČRT OBČINE MIRNA PEČ ZA LETO 2022 in 2023 - predlog

I. UVOD

Sklepanje delovnih razmerij in upravljanje s kadrovskimi viri na občinski ravni poteka v skladu s kadrovskim načrtom, ki se pripravlja in sprejema na podlagi 42. do 45. člena Zakona o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 63/2007-UPB3, 65/2008, 69/2008-ZTFI-A, 69/2008-ZZavar-E, 40/2012-ZUJF, v nadaljevanju: ZJU) in Uredbe o načinu priprave kadrovskih načrtov posrednih uporabnikov proračuna in metodologiji spremljanja njihovega izvajanja za leti 2021 in 2022 (Uradni list RS, št. 3/21) S kadrovskim načrtom se prikaže dejansko stanje zaposlenosti in načrtovane spremembe v številu javnih uslužbencev za obdobje dveh let.

V skladu s prvim odstavkom 43. člena ZJU in prvim odstavkom 2. člena pravilnika se ob pripravi predloga proračuna predloži tudi predlog kadrovskega načrta, ki mora biti usklajen s predlogom proračuna. Predlog se pripravi glede na proračunske možnosti, predviden obseg nalog in program dela. V upravnih lokalnih skupnosti kadrovski načrt sprejme župan najkasneje v 60 dneh po uveljavitvi proračuna.

V skladu s pravilnikom je kadrovski načrt sestavljen iz tabelarnega dela in obrazložitve ter se pripravi na predpisanem obrazcu. 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. V tabelarnem delu predloga kadrovskega načrta je potrebno navesti število zaposlenih na dan 31. decembra preteklega leta, dovoljeno število zaposlenih na dan 31. decembra tekočega leta ter predlog dovoljenega števila zaposlenih za naslednji dve proračunski leti. Dovoljeno število zaposlenih se določi v skupnem številu, ki obsega vse zaposlene, in sicer:

- število funkcionarjev,
- število zaposlenih za nedoločen čas,
- število zaposlenih za določen čas, razen tistih, ki nadomeščajo začasno odsotne javne uslužbenke.

Med proračunskim obdobjem se v skladu s 45. členom ZJU kadrovski načrt lahko spremeni, če pride do trajnega povečanja obsega dela, ki ga ni mogoče opravljati z obstoječim številom javnih uslužbencev in so zagotovljena finančna sredstva za novo zaposlitev.

II. PRAVNA PODLAGA

Pravne podlage, ki so nam bile v pomoč pri pripravi kadrovskega načrta:

- Zakon o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 63/2007-UPB3, 65/2008, 69/2008-ZTFI-A, 69/2008-ZZavar-E, 40/2012-ZUJF, z vsemi spremembami),
- Pravilnik o vsebini in postopkih za pripravo in predložitev kadrovskih načrtov (Uradni list RS, št. 60/06, 83/06, 70/07, 96/09, z vsemi spremembami),
- Pravilnik o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest v Občinski upravi Občine Mirna Peč, številka 032-1/2019-1 z dne 3.1.2019 z vsemi spremembami in dopolnitvami
- Uredbe o načinu priprave kadrovskih načrtov posrednih uporabnikov proračuna in metodologiji spremljanja njihovega izvajanja za leti 2021 in 2022 (Uradni list RS, št. 3/21).

III. KADROVSKI NAČRT

Organ, za katerega velja predlog	Število zaposlenih na dan 31.12.2020	Predlog števila zaposlenih na dan 31.12.2021	Predlog števila zaposlenih na dan 31.12.2022	Predlog števila zaposlenih na dan 31.12.2023
Župan občine - funkcionar - poklicni	0	0	0	0
Podžupan občine - poklicni	0	0	0	0
Občinska uprava - direktor (mandat)	1	1	1	1
Občinska uprava - javni uslužbenci - nedoločen čas	8	11	11	11
Občinska uprava - javni uslužbenci - določen čas	2	0	0	0

Kadrovski načrt je kot priloga k predlogu Odloka o proračunu Občine Mirna Peč za leto 2022 in predloga Odloka o proračunu Občine Mirna Peč za leto 2023.

Odlok o proračunu Občine Mirna Peč za leto 2022 in Odlok o proračunu Občine Mirna Peč za leto 2023 bosta bila objavljena v Uradnem glasilu slovenskih občin št. _____.

IV. OBRAZLOŽITEV

Župan Občine Mirna Peč in podžupan Občine Mirna Peč opravljata funkcijo nepoklicno in nista v delovnem razmerju z občino.

V občinski upravi je 1 nezasedeno delovno mesto znotraj sistemizacije.

Najvišjega možnega števila dijakov in študentov v občinski upravi ne moremo določiti vnaprej. To bomo storili tekom leta in sicer glede na obstoječe stanje v občinski upravi in dejanske potrebe ter razpoložljiva finančna sredstva.

Druge oblike dela v občinski upravi

Za druge oblike dela v občinski upravi Občine Mirna Peč se šteje zaposlitev študentov in dijakov na praksi, s čimer Občina Mirna Peč omogoča opravljanje obvezne prakse študentom in dijakom. V Občini Mirna Peč delajo občasno tudi dijaki oz. preko študentske/dijaške napotnice, predvsem v primeru posebnih dogodkov (npr. prireditve) ali v primeru občasnega povečanega obsega dela, pomoč v času letnih dopustov, v Zavodu za kulturo, itd.

Na Občini Mirna Peč se lahko izvajajo tudi zaposlitve v okviru javnih del, kjer gre za možnost

zaposlitve težje zaposljivih delavcev, realizacija pa je odvisna od uspešne prijave na javni razpis Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje, in sicer za določen čas.

Možnost spremembe kadrovskega načrta

Med proračunskim letom se v skladu s 45. členom ZJU, kadrovski načrt lahko spremeni, če pride do trajnega ali začasnega povečanja obsega dela, ki ga ni mogoče opravljati z obstoječim številom javnih uslužbencev in zagotovljena finančna sredstva za nove zaposlitve ali v primeru pridobljenih projektov v okviru katerih se financirajo tudi zaposleni na projektu. Sprememba kadrovskega načrta se izvede v skladu s 43. in 44. členom ZJU.

Usklajenost kadrovskega načrta s finančnim načrtom

Kadrovski načrt je v skladu s 43. členom ZJU usklajen s predlogom proračuna Občine Mirna Peč za leti 2022 in 2023.

Uskladitev kadrovskega načrta s sprejetim proračunom se izvede v 60 dneh po uveljavitvi proračuna (ali njegovih sprememb).

Številka: 032-1/2019-

Datum: _____

ŽUPAN
Andrej Kastelic