

KADROVSKI NAČRT OBČINSKE UPRAVE OBČINE KOMENDA ZA TEKOČE LETO 2022 IN PRIHODNJI DVE LETI (2023 IN 2024)

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 aktu o sistemizaciji delovnih mest, ki ga sprejme župan kot predstojnik občinske uprave. Dejstvo je, da se obseg nalog, ki jih je dolžna izvajati občinska uprava, iz leta v leto povečuje.

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.

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.

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. 2022 (kadrovski načrt za tekoče leto)	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	11	11	11
2.	Zaposlitve za določen čas	2	1	1	1
3.	Zaposlitve za določen čas - pripravniki	0	0	0	0
	SKUPAJ	11	12	12	12

b) število poklicnih in nepoklicnih funkcionarjev

	OPIS	Dejansko število na dan 31. 12. 2021 (preteklo leto)	Dovoljeno število na dan 31. 12. 2022 (kadrovski načrt za tekoče leto)	Načrtovano število na dan 31.12.2023 (prvo naslednje leto)	Načrtovano 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	2	2	2

2. OBRAZLOŽITEV TABELE

Dejansko stanje števila zaposlenih na dan 31. 12. 2021

V letu 2021 je bilo zaposlenih skupaj enajst (11) javnih uslužbencev, od tega 9 za nedoločen čas in 2 za določen čas.

Predvideno stanje zaposlenih na dan 31. 12. 2022

Predvideno število zaposlenih na dan 31. 12. 2022 je 12 javnih uslužbencev, od tega je ena zaposlitev za določen čas (položajno delovno mesto). Dejanska zasedenost delovnih mest bo odvisna od upokojevanja (redno, invalidsko) v povezavi z ustrezno reorganizacijo dela občinske uprave.

Predvideno stanje zaposlenih na dan 31. 12. 2023

Enako število zaposlenih predvidevamo tudi na dan 31. 12. 2023.

Predvideno stanje zaposlenih na dan 31. 12. 2024

V letu 2024 se predvideva stanje zaposlenih na enakem nivoju kot leto pred tem.

3. OSTALE OBLIKE DELA V OBČINSKI UPRAVI (IZVEN SISTEMIZACIJE)

Delovna praksa dijakov in študentov in delo preko študentskega servisa

Občina Komenda v zadnjih letih, zlasti zaradi prostorske stiske, ne omogoča opravljanja praktičnega pouka oziroma praktičnega usposabljanja dijakom in študentom. Sicer pa le-te sprejema na podlagi podanih vlog zainteresiranih in na podlagi možnosti v okviru dela občinske uprave (največ en dijak ali študent istočasno). V vseh treh letih se predvideva možnost opravljanja obvezne delovne prakse za dijake in študente, ki jim je praksa šolska obveznost. Prav tako se v skladu z možnostmi in potrebami lahko nudi delo dijakom in študentom preko študentskega servisa, predvsem v primerih racionalizacije dela občinske uprave ter za manj zahtevna operativno tehnična opravila.