



OBČINA TREBNJE
OBČINSKI SVET

www.trebnje.si

E: obcina.trebnje@trebnje.si

Goliev trg 5, 8210 TREBNJE

T: 07 348 11 00

Številka: 100-3/2021-5

Datum: 1. 6. 2021

OBČINSKI SVET
OBČINE TREBNJE

ZADEVA: **PREDLOG ZA OBRAVNAVO NA SEJI OBČINSKEGA SVETA
OBČINE TREBNJE**

NASLOV GRADIVA: **Predlog Spremenjenega in dopolnjenega kadrovskega
načrta za leti 2021 in 2022**

Gradivo pripravil: Oddelek za splošne zadeve
mag. Klavdija Tahan Križman, univ. dipl. prav.

*Pristojno delovno
telo:* /

Gradivo predlaga: Alojzij Kastelic, ŽUPAN

Poročevalec: mag. Klavdija Tahan Križman, univ. dipl. prav.
Uradniški naziv: višja svetovalka II

PREDLOG SKLEPA:

**I. Občinski svet Občine Trebnje potrdi Predlog Spremenjenega in
dopolnjenega kadrovskega načrta za leti 2021 in 2022.**

Alojzij Kastelic, l. r.
ŽUPAN



**OBČINA TREBNJE
ŽUPAN**

Številka: 100-3/2021-5
Datum: 1. 6. 2021

**PREDLOG SPREMENJENEGA IN DOPOLNJENEGA
KADROVSKEGA NAČRTA
ZA LETI 2021 IN 2022**

UVOD

1. 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. Za pripravo kadrovskega načrta se smiselno uporablja tudi Pravilnik o vsebini in postopkih za pripravo in predložitev kadrovskih načrtov.

S kadrovskim načrtom se prikaže dejansko stanje zaposlenosti in načrtovane spremembe v številu in strukturi delovnih mest za obdobje dveh let.

V skladu s Pravilnikom o vsebini in postopkih za pripravo in predložitev kadrovskih načrtov je kadrovski načrt sestavljen iz tabelarnega dela. 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 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 leti.

Med proračunskim obdobjem se v skladu s 45. členom Zakona o javnih uslužbencih 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 novo zaposlitev.

2. PRAVNA PODLAGA

- Zakon o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 63/07 - uradno prečiščeno besedilo, 69/08 - ZTFI-A, 69/08 - ZZavar-E, 65/08, 40/12 - ZUJF, 49/20 - ZIUZEOP, 61/20 - ZIUZEOP-A, 152/20 - ZZUOOP, 158/20 - ZIntPK-C, 175/20 - ZIUOPDVE, 203/20 - ZIUPOP DVE, 195/20, 28/21 - skl. US, v nadaljnjem besedilu: ZJU),
- Pravilnik o vsebini in postopkih za pripravo in predložitev kadrovskih načrtov (Uradni list RS, št. 60/06, 83/06, 70/07 in 96/09).

ZJU v 43. členu določa, da se s kadrovskim načrtom prikaže dejansko stanje zaposlenosti in načrtovane spremembe v številu javnih uslužbencev za obdobje dveh let.

Kadrovski načrt se pripravi glede na proračunske zmožnosti, predviden obseg nalog in program dela.

Dovoljeno število zaposlenih vključuje ob smiselni uporabi 15. člena Pravilnika o vsebini in postopkih za pripravo in predložitev kadrovskih načrtov:

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

1. STANJE ZAPOSLENOSTI

A) Število zaposlenih na dan 31. 12. 2020

Na dan 31. 12. 2020 je bilo v Občini Trebnje zaposlenih 28 oseb in sicer:

- za nedoločen čas: 20

- za določen čas: 8 (1 funkcionarsko delovno mesto – župan, 1 delovno mesto za določen čas - direktor občinske uprave, 5 delovnih mest za določen čas, 1 pripravnik)

B) Predvideno število zaposlenih na dan 31. 12. 2021 (sprememba kadrovskega načrta)

Na dan 31. 12. 2021 predvidevamo, da bo v Občini Trebnje zaposlenih 30 oseb in sicer:

- za nedoločen čas: 23

- za določen čas: 7 (1 funkcionarsko delovno mesto – župan, 1 delovno mesto za določen čas - direktor občinske uprave, 4 delovna mesta za določen čas, 1 pripravnik)

Tabela 1: Kadrovski načrt za leto 2021 in predvidena realizacija na dan 31. 12. 2021

delo-dajalec	Dovoljeno število zaposlenih na dan 31. december iz kadrovskega načrta za leto 2021				Predvideno število zaposlenih na dan 31. 12. 2021			
	Št. funkcionarjev	Število pripravnikov	Število Javnih uslužbencev	Skupaj	Št. funkcionarjev	Število pripravnikov	Število Javnih uslužbencev	Skupaj
Občina Trebnje								
SKUPAJ:	1	1	28	30	1	1	28	30

2. PREDVIDENO CILJNO STANJE ZAPOSLENOSTI

Tabela 2: Kadrovski načrt Občine Trebnje za leto 2021 in 2022 v skladu z Zakonom o javnih uslužbencih.

Število zaposlenih na dan 31. december iz leta	Dovoljeno število zaposlenih na dan 31. december iz kadrovskega načrta za leto	Dovoljeno število zaposlenih na dan 31. december prvega naslednjega proračunskega leta	Dovoljeno število zaposlenih na dan 31. december drugega naslednjega proračunskega leta	Dovoljeno število zaposlenih na dan 31. december proračunskega leta
2020	2021	2022	2023	2024

I. FUNKCIONARJI – ŽUPAN

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

II. PRIPRAVNIKI

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

III. JAVNI USLUŽBENCI

	26	28	28	28	28
--	----	----	----	----	----

SKUPAJ	28	30	30	30	30
---------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

Tabela 3: Kadrovski načrt - struktura delovnih mest.

OPIS	Tarifni razred DM	Dejansko število zaposlenih na dan 31. 12. 2020 (preteklo leto)	Dovoljeno število zaposlenih na dan 31. 12. 2021 iz kadrovskega načrta (tekoče leto)	Dovoljeno število zaposlenih na dan 31. 12. 2022 (prvo naslednje proračunsko leto)	Dovoljeno število zaposlenih na dan 31. 12. 2023 (drugo naslednje proračunsko leto)	Dovoljeno število zaposlenih na dan 31. 12. 2024
I. Funkcionarji občine (župan-poklicni)	/	1	1	1	1	1
II. Direktor občinske uprave	VII/2	1	1	1	1	1
Uradniška delovna mesta	V	2	2	2	2	2
Uradniška delovna mesta	VII/1	15	17	17	17	18
Strokovno-tehnična delovna mesta	VII/1 in VII/2	3	4	4	4	4
III. Zaposleni, na delovnih mestih za nedoločen čas	/	20	23	23	23	24
Uradniška delovna mesta (68. člen ZJU)	VII/1	2	2	2	3	2
Strokovno-tehnična delovna mesta	VI	1	1	1	1	1
Strokovno-tehnična delovna mesta	VII/1	2	1	1	0	0
IV. Zaposleni na delovnih mestih za določen čas	/	5	4	4	4	3
V. Pripravniki	VII/1	1	1	1	1	1
SKUPAJ (I.+II.+III.+IV.+V.)		28	30	30	30	30

2.1 Predvideno ciljno stanje zaposlenosti za obdobje 2021 do 2024

Sprememba kadrovskega načrta za leto 2021 predvideva 30 in za leto 2022 30 zaposlitvenih delovnih mest.

Predvidena zaposlenost na dan 31. 12. 2021 je 30 in na dan 31. 12. 2022 je 30 delovnih mest, kar vključuje zaposlene za nedoločen čas, določen čas in 1 pripravnika.

Število zaposlenih za leto 2021 in 2022 se povečuje zaradi povečanja delovnih nalog na vseh področjih dela Občinske uprave. V letu 2020 se je zaradi izvedbe projekta FORMA VIVA zaposlilo eno osebo na Oddelku za družbene in gospodarske dejavnosti, zaradi česar je prišlo do povečanja števila zaposlitev za določen čas. Zaradi zagotovitve kontinuitete dela in ohranjanja kakovosti dela v Oddelku za družbene in gospodarske dejavnosti, je potrebno zagotoviti zaposlitev za nedoločen čas (kot je to bilo do leta 2019 -premestitev javne uslužbenke), saj se je v vmesnem času nadomestilo javno uslužbenko (z zaposlitvijo za določen čas), ki je prevzela vodenje prej navedenega oddelka, prav tako je potrebno zagotoviti nemoteno delo v sprejemni pisarni (zaposlitev za nedoločen čas, kot je bilo doslej - do upokojitve javnega uslužbenca leta 2018), prav tako pa se zaradi povečanja pripada zadev s področja zemljiško-knjižnih zadev predvideva dodatna zaposlitev za določen čas v letu 2022, zaradi ureditev evidenc na področju premoženjskopравnih zadev.

Število delovnih mest za javne uslužbence za določen čas v kadrovskem načrtu za leto 2022 se povečuje za eno delovno mesto z razlogom zaposlitve javnega uslužbenca za vodenje najzahtevnejših investicij in projektov, ki jih načrtujemo v proračunskem obdobju 2022 in naprej in sicer; razširitev podružnične šole Dolenja Nemška vas, druga osnovna šola, ter dela iz naslednjih kohezijskih projektov: Odvajanje in čiščenje odpadnih voda porečja Krke- Občina Trebnje, Regionalna kolesarska povezava Trebnje-Mirna-Mokronog-Trebelno, Regionalna kolesarska povezava Trebnje-Mirna Peč-Novo mesto.

Kadrovski načrt vključuje zaposlitev mladih v občini (pripravništvo), ki se jih vključi v delovni proces v občinski upravi Občini Trebnje in s tem omogoči prenos znanja in izkušenj. S tem se mladim omogoči možnost pridobitve delovnih izkušenj in seznanitev z delovnim procesom in upravnimi postopki v upravi. Ob delu spoznajo lokalno skupnost, njene organe in samo delovanje v prostoru občine.

Zaposlovanje pripravnikov je v letu 2021 in 2022 predvideno za eno mesto- v kolikor bo možnost za javni sektor, da se stroški dela pripravnikov delno povrnejo iz drugih virov financiranja (morebitne subvencije za mlajše od 30 let ipd.).

2.1.1 Spremembe kadrovskega načrta z dne 14. 5. 2021 (v veljavi od 17. 5. 2021 dalje)

Spremembe kadrovskega načrta se nanašajo na drugačno strukturo delovnih mest pri delovnih mestih za določen čas, in sicer se število strokovno-tehničnih delovnih mest v tarifnem razredu VII/1 povečuje za 1 (skupaj po spremembi torej 1 delovno mesto), zaradi česar se zmanjšuje število uradniških delovnih mest v VII/1 tarifnem razredu za 1, in sicer na 2. Sprememba je nujna zaradi potrebe po zaposlitvi osebe na strokovno-tehnično delovno mesto v Referatu za proračun Oddelka za splošne zadeve Občinske uprave Občine Trebnje, zaradi povečanega obsega dela (urejanje arhiva računovodstva, ipd.). Struktura delovnih mest se tako spreminja pri dovoljenem številu zaposlenih na dan 31. 12. 2021 in na dan 31. 12. 2022.

Ker gre le za drugačno strukturo delovnih mest (število delovnih mest ostaja enako), to pomeni, da je sprememba kadrovskega načrta usklajena s proračunom in so v proračunu sredstva za takšno spremembo zagotovljena.

2.1.2 Predlog sprememb in dopolnitev kadrovskega načrta

Spremembe kadrovskega načrta se nanašajo na povečanje števila delovnih mest pri delovnih mestih za določen čas, in sicer se število uradniških delovnih mest v VII/1 tarifnem razredu povečuje za 1, in sicer na 2 delovni mesti. Sprememba je nujna zaradi potrebe po zaposlitvi osebe na delovno mesto v Oddelku za okolje, prostor in infrastrukturo Občinske uprave Občine Trebnje, zaradi povečanega obsega dela (izvajanje dela na projektih, priprava mnenj, ipd). Pri uradniških delovnih mestih v VII/1 tarifnem razredu se tako spreminja dovoljeno število zaposlenih na dan 31. 12. 2021, in sicer za 1.

Glede na dejstvo, da gre za povečanje števila zaposlenih za določen čas, pri čemer pa je sprememba kadrovskega načrta usklajena s proračunom in so v proračunu sredstva za takšno spremembo zagotovljena, zato ni potrebno sprejemati kakršnegakoli drugega akta.

2.2 Druge oblike dela v občinski upravi

Na Občini Trebnje se izvajajo zaposlitve v okviru javnih del (1 delovno mesto), kjer gre za možnost zaposlitve težje zaposljivih delavcev, realizacija zaposlitve pa je odvisna od uspešne prijave projektov na javni razpis Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje za izbor projektov zaposlitvenih programov pri neprofitnih delodajalcih za določen čas.

Projekti financirani iz EU sredstev (vključno s plačo zaposlenega).

Občina Trebnje je bila uspešna pri partnerski prijavi projekta na program INTERREG EUROPE. Program INTERREG EUROPE je oblika transnacionalnega sodelovanja, ki svojo podporo namenja projektom na področjih raziskav, tehnološkega razvoja in inovacij, konkurenčnosti malih in srednje velikih podjetij, nizkoogljičnega gospodarstva in okolja ter učinkovite rabe virov. Vir financiranja znotraj programa je Evropski sklad za regionalni razvoj (ESRR). V projektu sodeluje deset partnerjev iz devetih evropskih držav. S projektom se želi spodbuditi ponovno uporabo vode in doseči boljše upravljanje z vodnimi viri v evropskih državah. Projekt se osredotoča na: 1) opredelitev izvedljivih strategij ponovne uporabe vode za učinkovito upravljanje z vodnimi viri; 2) zagotavljanje zaščite obstoječih vodnih teles; 3) podpreti finančne naložbe v ponovno uporabo vode; 4) spodbujati javni dialog za obravnavo nasprotujočih si interesov v sektorju ponovne uporabe vode.

Projekt traja 5 let, od tega prva faza 3 leta (2018–2021), sledi druga faza projekta (2021–2023), ki je namenjena implementaciji rezultatov projekta v teritorialne politike. Projekt omogoča zaposlitev ene osebe za polni delovni čas za čas trajanja projekta, kritje materialnih stroškov in izvajanje tekočih projektnih aktivnosti (organizacija delavnic, udeležba na konferencah in mednarodnih srečanjih, ipd.).

V kolikor se bo pokazala možnost, predvidevamo v letu 2021 in 2022 cca. 4 dijakom oz. študentom letno omogočiti opravljanje štirinajstdnevne oziroma enomesečne obvezne delovne prakse, ki je pogoj za napredovanje v višji letnik.

2.3 Možnost spremembe kadrovskega načrta

Med proračunskim letom se kadrovski načrt lahko spremeni v kolikor pride do trajnega ali začasnega povečanja obsega dela, ki ga ni mogoče opravljati z obstoječim številom javnih uslužbencev in so zato v proračunu zagotovljena sredstva ali v primeru pridobljenih projektov v okviru katerih se financirajo tudi zaposleni na projektih. Sprememba kadrovskega načrta je mogoča skladno s 45. členom ZJU, izvede pa se skladno s 43. in 44. členom ZJU.

2.4 Usklajenost kadrovskega načrta s finančnim načrtom

Kadrovski načrt je usklajen s proračunom Občine Trebnje v proračunskem obdobju 2021 in 2022.

2.5 Uveljavitev spremembe kadrovskega načrta

Sprememba kadrovskega načrta začne veljati 17. 6. 2021.

Alojzij Kastelic
ŽUPAN