

## **KADROVSKI NAČRT OBČINSKE UPRAVE OBČINE KOMENDA ZA PRORAČUNSKI 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 delovna meta 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. 9. 2016 dalje uporablja plačna lestvica, kot je bila 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 2023 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.

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 (sprejeti kadrovski načrt za leto 2022)	Načrtovano število zaposlenih na dan 31. 12. 2023 (kadrovski načrt za leto 2023)	Načrtovano število zaposlenih na dan 31. 12. 2024 (kadrovski načrt za leto 2024)
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)	Predvideno število na dan 31. 12. 2022 (tekoče leto)	Predvideno število na dan 31.12.2023	Predvideno število na dan 31.12.2024
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 tabel

V Občinski upravi Občine Komenda je ob pripravi rebalansa proračuna za leto 2022 trenutno zaposlenih skupaj enajst (11) javnih uslužbencev, od tega 10 za nedoločen čas in 1 za določen čas. Dovoljeno število zaposlenih za leto 2022 po sprejetem kadrovskem načrtu za leto 2022 je 12 javnih uslužbencev.

Pri načrtovanju potrebnega števila zaposlitev je predlagatelj upošteval kar 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 premoženjsko pravnih zadev in investicij, za kar se predvideva zaposlitev dodatnega uslužbenca, katerega delovno mesto je že upoštevano v veljavnem kadrovskem načrtu za leto 2022. V kadrovskem načrtu za leto 2023 in 2024 ostaja število delovnih mest nespremenjeno, tako kot v tekočem letu se tudi za prihodnji dve leti načrtuje 12 zaposlitev, od tega 11 za nedoločen čas in 1 zaposlitev za določen čas (upoštevaje OE Občinska uprava in 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 leti 2023 in 2024 - 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 kadrovskega virih eden od pglavitnih razlogov za občasno nastale zaostanke. Med drugim je občinska uprava dolžna servisirati tudi nadzorne institucije, ki opravljajo poglobljene nadzore nad porabo javnih sredstev – predvsem Računskega sodišča, proračunske inšpekcije in drugih inšpekcijskih služb.

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 2023 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; upoštevano pa je tudi maksimalno število nepoklicnih podžupanov (veljavni statut občine za pomoč pri opravljanju nalog župana dovoljuje največ dva podžupana), saj v času priprave kadrovskega načrta ni znano, kakšna bo v zvezi z imenovanjem podžupana(ov) odločitev novega župana. Po izvedbi lokalnih volitev – potrditvi mandatov novemu županu in članom občinskega sveta – bo v sklopu sprejema rebalansa proračuna za leto 2023, narejena

tudi korekcija kadrovskega načrta v delu, ki se nanaša na poklicne in nepoklicne funkcionarje, upoštevajoč dejansko stanje po lokalnih volitvah.

Stanislav Poglajen  
Župan