



Občina Tržič, Trg svobode 18, Tržič na podlagi drugega in petega odstavka 22. člena, prvega in drugega odstavka 44. člena in 45. člena Zakona o javnih uslužbencih (Uradni list RS 63/2007-UPB3, 65/2008 in 40/2012-ZUJF) podaja Občinskemu svetu Občine Tržič v potrditev naslednji

PREDLOG KADROVSKEGA NAČRTA ZA LETO 2013 IN 2014

I UVOD

Skupaj s proračunom za tekoče leto se v skladu s 43. členom Zakona o javni uslužbencih predloži občinskemu svetu tudi predlog kadrovskega načrta. V skladu z 8. členom Pravilnika o vsebini in postopkih za pripravo in predložitev kadrovskega načrta (Uradni list RS št. 60/2006, 84/2006, 70/2007 in 96/2009) se navede število zaposlenih na dan 31. decembra preteklega leta, dovoljeno število zaposlenih na dan 31.12. iz kadrovskega načrta za tekoče leto in predlog dovoljenega števila zaposlenih za naslednji dve proračunski leti. Ker se proračun sprejema za dve leti, je temu primerno navedeno število zaposlenih za naslednja tri proračunska leta. V kadrovskem načrtu se opredeli število zaposlenih glede na tarifni razred.

Predlog kadrovskega načrta je dolžan župan uskladiti s sprejetim proračunom in ga sprejeti v roku 60 dni po uveljavitvi proračuna.

II PRAVNE PODLAGE

- Zakon o javnih uslužbencih (Uradni list RS 63/2007-UPB3, 65/2008 in 40/2012-ZUJF),
- Pravilnik o vsebini in postopkih za pripravo in predložitev kadrovskih načrtov (Uradni list RS št. 60/2006, 84/2006, 70/2007 in 96/2009).

III PREDLOG KADROVSKEGA NAČRTA ZA LETO 2013 IN 2014

Predlog kadrovskega načrta mora biti usklajen s predlogom proračuna, ki ga organ načrtuje za plače in druge prejemke zaposlenih. Predlog kadrovskega načrta poda predstojnik (župan) ob pripravi proračuna. Župan sprejme kadrovski načrt, usklajen s sprejetim proračunom, najkasneje v 60 dneh po uveljavitvi proračuna.

Predlog kadrovskega načrta ima:

- tabelarni del (določi se dovoljeno število zaposlenih na dan 31.12. za tekoče leto in za naslednje tri proračunska leta) 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 in 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 uslužbence (in se sredstva za plače refundirajo), preračunano na polni delovni čas.

KADROVSKI NAČRT OBČINE TRŽIČ ZA LETO 2013 IN 2014

OBČINA TRŽIČ	število zaposlenih na dan 31.12. preteklega leta (2011)	dovoljeno število zaposlenih na dan 31.12. iz kadrovskega načrta za tekoče leto (2012)	predlog dovoljenega števila zaposlenih na dan 31.12. prvega naslednjega proračunskega leta (2013)	predlog dovoljenega števila zaposlenih na dan 31.12. drugega naslednjega proračunskega leta (2014)	predlog dovoljenega števila zaposlenih na dan 31.12. tretjega naslednjega proračunskega leta (2015)
--------------	---	--	---	--	---

I FUNKCIONARJI

2	2	2	2	2
---	---	---	---	---

II ZAPOSLENI ZA DOLOČEN ČAS

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

III ZAPOSLENI ZA NEDOLOČEN ČAS

IV. tarifni razred	1	1	1	1	1
V. tarifni razred	5	6	5	5	5
VI. tarifni razred	2	2	1	1	1
VII/1+VII/2. tarifni razred	24	24	26	26	26
VIII. tarifni razred					

IV PRIPRAVNIKI

VII/1+VII/2. tarifni razred	1	1	1	1	1
-----------------------------	---	---	---	---	---

SKUPAJ	36	36	36	36	36
---------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

IV OBRAZLOŽITEV PREDLOGA KADROVSKEGA NAČRTA ZA LETO 2012

Zakon o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 63/2007 ZJU-UPB3, 65/08 in 40/2012-ZUJF) v 43. členu nalaga pripravo kadrovskega načrta in določa, da organi sklepajo delovna razmerja in upravljajo s kadrovskimi viri v skladu s kadrovskimi načrti. S kadrovskim načrtom se namreč prikaže dejansko stanje zaposlenosti in načrtovane spremembe v številu in strukturi delovnih mest za obdobje dveh let.

Pravilnik o vsebini in postopkih za pripravo in predložitev kadrovskih načrtov (Uradni list RS, št. 60/2006, 83/2006, 70/2007 in 96/2009), ki ga lahko 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 predlogo 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.

V obrazložitvi kadrovskega načrta se navedejo razlogi za predlagane spremembe v skupnem številu zaposlenih glede na veljaven skupni kadrovski načrt.

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 uslužbenčev in so zagotovljena finančna sredstva za nove zaposlitve.

ZJU predvideva tudi sistemizacijo delovnih mest, ki jo določi predstojnik. Iz Uredbe o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest in nazivih v organih državne uprave in pravosodnih organih (Uradni list RS, št. 58/2003, 81/2003, 109/2003, 43/2004 (58/2004 popr.), 138/2004, 35/2005, 60/2005, 72/2005, 112/2005, 49/2006, 140/2006, 9/2007, 101/2007 Ski.US: U-I-330/05-10, U-I-331/05-9, U-I-337/05-9, 33/2008, 66/2008, 88/2008, 8/2009, 63/2009, 73/2009, 11/2010, 42/2010, 82/2010, 17/2011, 14/2012, 17/2012 in 23/2012) izhaja, da mora biti sistemizacija v skladu z obsegom sredstev, ki so v finančnem načrtu predvidena za plače in druge osebne prejemke, ki jih plačuje delodajalec ter v skladu s kadrovskim načrtom oziroma, da skupno število sistemiziranih delovnih mest ne sme biti višje od števila delovnih mest, dovoljenih v kadrovskem načrtu.

Trenutno veljavni Pravilnik o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest v Občinski upravi Občine Tržič določa sistemizacijo za 37 delovnih mest: 24 uradniških delovnih mest (od tega 1 na položaju), 11 strokovno tehničnih delovnih mest in 2 pripravniški delovni mesti.

Obrazložitev tabele

Stanje zaposlenih na dan 31.12.2011

Število zaposlenih na dan 31.12. 2011 je bilo skupaj z županom in podžupanjo občine 36.

Dovoljeno število zaposlenih na dan 31.12.2011

V skladu s sprejetim kadrovskim načrtom je bilo dovoljeno število zaposlenih za nedoločen in določen čas v občinski upravi na datum 31.12.2011 skupaj z županom in podžupanjo 36.

Število zaposlenih na dan 31.12.2011 in dovoljeno število zaposlenih na dan 31.12.2012 je razvidno iz prvih dveh stolpcev v tabeli. Na dan 31.12.2011 je bilo skupaj 36 zaposlenih od tega 21 uradniških, 11 strokovno tehničnih mest, 1 pripravnik ter 1 položajno delovno mesto (direktor občinske uprave) in 2 funkcionarja (župan in podžupanja).

Dovoljeno število zaposlenih na dan 31. 12. 2012

Stanje zaposlenih in dovoljeno število zaposlenih na dan 31.12.2012 bo v primerjavi s stanjem na dan 31.12.2011 ostalo enako.

Predvideno stanje zaposlenih na dan 31.12.2013

Za leto 2013 se predvideva, da bo na dan 31.12. zaposlenih enako število javnih uslužbenčev za nedoločen čas kot na dan 31.12.2011, torej 36, vključujoč župana in podžupanjo.

Predvideno stanje zaposlenih na dan 31.12.2014

V letu 2014 ne predvidevamo dodatnih zaposlitev v občinski upravi. Stanje na 31.12.2014 naj bi bilo enako stanju na dan 31.12.2013.

Predvideno stanje zaposlenih na dan 31.12.2015

V letu 2015 prav tako ne predvidevamo dodatnih zaposlitev v občinski upravi. Stanje na 31.12.2015 naj bi bilo enako stanju na dan 31.12.2014.

Obrazložitev razloga spremembe kadrovskega načrta

Število prebivalcev občine Tržič se je v zadnjem obdobju povečalo in preseglo 16.000 oseb. Posledično in dejansko se je povečalo tudi število upravno pravnih in drugih zadev, ki so v pristojnosti občine. Obstoječe število javnih uslužbencev s težavo izvaja naloge in rešuje pripadajoče zadeve, zato se ne predvideva zmanjšanje števila le-teh. Zmanjšanje števila javnih uslužbencev občinske uprave se predvideva le primeru interventnih ukrepov in zakonskih odločitev vlade.

V mesecu decembru 2012 bo iz razloga podane odpovedi delovnega razmerja s strani zaposlenega prenehalo delovno razmerje enemu uslužbencu na delovnem mestu Vzdrževalec V-I (V. tarifni razred). Zato bo za zasedbo delovnega mesta izveden razpis.

Konec leta 2012 bo občinska uprava realizirala tudi dve zaposlitvi na podlagi sprejetega Kadrovskega načrta za leto 2012, in sicer za Strokovni sodelavec VII/2-II (Urad za urejanje prostora) ter Referent (Tajništvo).

Primerjava sistemizacij posameznih, po številu prebivalcev primerljivih občin v Sloveniji, je tudi opozorila na potrebo po spremembi organiziranosti občinske uprave. Temeljna naloga pravnega načrtovanja kadrov je namreč zagotavljanje optimalnega ravnovesja med učinkovitim opravljanjem vseh delovnih nalog v okviru delovnih procesov, ki potekajo v organu, in primernim številom delavcev, ki opravljajo vsa potrebna dela. V skrbi za učinkovitost in uspešnost lastnega poslovanja, bomo morali poiskati ravno pravi razmerje med številom delavcev, ki opravljajo vsa potrebna dela, in učinkovitostjo dela in delovnih procesov. Na ta način bo tudi zagotovljena optimalnost stroškov in prihodkov ter dolgoročno skrbi za uspešno delo in učinkovite procese. V okviru tega je med drugim predvidena razdelitev Urada za gospodarstvo in družbene dejavnosti na Urad za gospodarstvo in GJS ter Urad za družbene dejavnosti (in TPIC v okviru tega). Opis del in nalog se bo pri nekaterih uslužbencih spremenil, pri dveh v smislu večjega obsega in zahtevnosti del in nalog, zaradi česar se predvidevata spremembi tarifnih razredov delovnega mesta.

V DELOVNA PRAKSA VAJENCEV, DIJAKOV IN ŠTUDENTOV

Čeravno v osnovi ni zakonsko določeno (42. člena ZJU tega ne predvideva), je pa v kadrovskem načrtu potrebno določiti (poraba proračunskih sredstev) tudi najvišje možno število vajencev, dijakov in študentov na praktičnem pouku ali na podobnem teoretičnem usposabljanju.

Predlagamo, da se to število ne omeji v absolutnem smislu, saj dijaki in študentje zelo težko dobijo delodajalca, ki bi jih bil pripravljen sprejeti v okviru obveznega praktičnega usposabljanja. Tudi številne izobraževalne ustanove na župana in občinsko upravo naslavljajo prošnje za sprejem njihovih dijakov in študentov, zato predlagamo, da imajo pri tem delu izobraževalnega programa prednost dijaki in študenti s stalnim bivališčem na območju občine Tržič in, da v občinski upravi istočasno nista na praktičnem usposabljanju več kot dva dijaka oziroma študenta.

Sredstva za plačilo obvezne prakse dijakov in študentov se zagotovijo iz proračunske postavke »Materialni stroški občinske uprave«.

Št.: 4100-0001/2012-51 in 4100-0002/2012-51

Datum: 12. 11. 2012




Drago Zadnikar, spec.
DIREKTOR OBČINSKE UPRAVE

