



**OBČINA TREBNJE
ŽUPAN**

Številka: 100-29/2022-1

Datum: 8. 9. 2022

**PREDLOG
KADROVSKEGA NAČRTA
ZA LETO 2023**

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, 65/08, 69/08 – ZTFI-A, 69/08 – ZZavar-E, 40/12 – ZUJF, 158/20 – ZIntPK-C, 203/20 – ZIUPOPĐVE, 202/21 – odl. US in 3/22 – ZDeb, 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. 2021

Na dan 31. 12. 2021 je bilo v Občini Trebnje zaposlenih 29 oseb in sicer:

- za nedoločen čas: 22

- 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)

B) Predvideno število zaposlenih na dan 31. 12. 2022

Na dan 31. 12. 2022 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 2022 in predvidena realizacija na dan 31. 12. 2022

delo-dajalec	Dovoljeno število zaposlenih na dan 31. december iz kadrovskega načrta za leto 2022				Predvideno število zaposlenih na dan 31. 12. 2022			
Občina Trebnje	Št. funkci-onarjev	Število pripravnikov	Število Javnih uslužbencev	Skupaj	Št. funkci-onarjev	Število pripravnikov	Število Javnih uslužbencev	Skupaj
SKUPAJ:	1	1	28	30	1	1	28	30

2. PREDVIDENO CILJNO STANJE ZAPOSLENOSTI

Tabela 2: Kadrovski načrt Občine Trebnje za leto 2023 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
2021	2022	2023	2024	2025

I. FUNKCIONARJI – ŽUPAN

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

II. PRIPRAVNIKI

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

III. JAVNI USLUŽBENCI

	27	28	28	28	28
--	----	----	----	----	----

SKUPAJ:	29	30	30	30	30
---------	----	----	----	----	----

Tabela 3: Kadrovski načrt - struktura delovnih mest

OPIS	Tarifni razred DM	Dejansko število zaposlenih na dan 31. 12. 2021 (preteklo leto)	Dovoljeno število zaposlenih na dan 31. 12. 2022 iz kadrovskega načrta (tekoče leto)	Dovoljeno število zaposlenih na dan 31. 12. 2023 (prvo naslednje proračunsko leto)	Dovoljeno število zaposlenih na dan 31. 12. 2024 (drugo naslednje proračunsko leto)	Dovoljeno število zaposlenih na dan 31. 12. 2025
I. Funkcionarji občine (župan-poklicni)	/	1	1	1	1	1
II. Direktor občinske uprave	VII/2	1	1	1	1	1
III. Zaposleni, na delovnih mestih za nedoločen čas	V, VI, VII/1 in VII/2	22	23	23	24	24
IV. Zaposleni na delovnih mestih za določen čas	V, VI, VII/1 in VII/2	4	4	4	3	3
V. Pripravniki	VII/1	1	1	1	1	1
SKUPAJ (I.+II.+III.+IV.+V.)		29	30	30	30	30

2.1 Predvideno ciljno stanje zaposlenosti za obdobje 2023 do 2025

Kadrovski načrt za leto 2023 predvideva 30 zaposlitvenih delovnih mest.

Predvidena zaposlenost na dan 31. 12. 2023 je 30 delovnih mest, kar vključuje zaposlene za nedoločen čas, določen čas in 1 pripravnika.

Predvideno skupno število zaposlenih za leto 2023 ostaja nespremenjeno, glede na veljavni kadrovski načrt za leto 2022.

V letu 2023 je predvidena dodatna zaposlitev za določen čas. Razlog je v implementaciji projekta (investicije) Oživitev življenja ob in v reki Temenici, ki ga izvaja Občina Trebnje kot vodilni partner.

Naložbo Oživitev življenja ob in v reki Temenici (akronim: RUSALKA) je namreč Občina Trebnje s partnerji uspešno prijavila na 1. Javni poziv za izbor operacij za uresničevanje ciljev Strategije lokalnega razvoja na območju LAS Suhe krajine, Temenice in Krke v letu 2021 in s posredniškim organom Ministrstvom za gospodarski razvoj in tehnologijo sklenila pogodbo o sofinanciranju naložbe. Trajanja projekta je določeno za obdobje od marca 2022 do maja 2023, ko je predviden zaključek projekta.

Namen projekta je podrobno spoznati reko Temenico, izobraziti mlade o pomenu varovanja in uporabe vodnih virov za ohranitev biotopov, habitatov in s tem blaženje podnebnih sprememb, povečati ozaveščenost javnosti o pomenu naravne in kulturne dediščine reke Temenice in spodbuditi aktivno sodelovanje občanov pri varovanju okolja in ohranjanju narave.

Trajnost operacije Rusalka bo tako zagotovljena z eno novo zaposlitvijo, predvidoma turističnega delavca na Občini Trebnje, ki bo skrbel za v okviru projekta razvite produkte – razširjanje uporabe gradiv razvitih tematskih delavnic na OŠ, vzdrževanje in posodabljanje informativne vstopne točke, posodabljal bo vnose v aplikacijo, razširjal predloge e-vod(e)nih izletov ter jo širil na celotno porečje Temenice, lahko tudi Krke. Aplikacija bo narejena v prostodostopnem, enostavnem orodju (npr. ArcGis online), ki bo omogočal nove vnose in enostavne posodobitve tudi v prihodnje. Naloge zaposlenega bodo tudi, da bo spodbujal razvoj novih produktov in storitev ter razvoj zelenega turizma. Odgovoren bo za upravljanje s postajališčem za avtodome, ki ga bo za Občino Trebnje vzdrževalo javno komunalno podjetje. Sprejemal bo prijave občanov o nepravilnosti v okolju (črni izpusti, pogini rib ipd.) in bo ustrezno ukrepal ter opravljal druga dela na področju varovanja okolja.

Občina Trebnje bo morala (po zaključku projekta) zagotoviti delovno mesto v trajanju najmanj petih let po zaključku operacije.

Kadrovski načrt vključuje zaposlitev mladih v občini (pripravištvu), 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 seznaničev 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 2023 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.).

2.2 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 je prva faza trajala 3 leta (2018–2021), trenutno smo v drugi fazi 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 2023 približno 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 predlogom proračuna Občine Trebnje za proračunsko obdobje 2023.

Alojzij Kastelic
ŽUPAN