

ZADEVA: **Določitev števila in vrste delovnih mest, vezanih na osebno zaupanje funkcionarja v Uradu župana Mestne občine Slovenj Gradec**

in

Soglasje k predvidenim spremembam v Kadrovskem načrtu Mestne občine Slovenj Gradec za leto 2013 in 2014

PREDLAGATELJ: **URAD ŽUPANA**

POROČEVALEC: **Darko Sagmeister, direktor občinske uprave**

PRAVNA PODLAGA: **16. in 47. člen Statuta Mestne občine Slovenj Gradec
72. člen Zakona o javnih uslužbencih
1. odst. 10. člena Odloka o notranji organizaciji in delovnem področju občinske uprave Mestne občine Slovenj Gradec**

PREDLOG SKLEPA št. 1 **Občinski svet sprejme sklep o določitvi števila in vrste delovnih mest, vezanih na osebno zaupanje funkcionarja, v Uradu župana**

PREDLOG SKLEPA št. 2 **Občinski svet daje soglasje k predvidenim spremembam v Kadrovskem načrtu za leto 2013 in 2014.**

Občinski svet Mestne občine Slovenj Gradec sprejme na podlagi 72. člena Zakona o javnih uslužbencih (Ur. list RS, št. 63/07-upb, s spremembami in dopolnitvami) in 1. odstavka 10. člena Odloka o notranji organizaciji in delovnem področju občinske uprave (Ur. list RS, št. 58/2013) naslednja sklepa:

s k l e p : (št. 1)

1. V Uradu župana Mestne občine Slovenj Gradec se sistemizirajo štiri uradniška delovna mesta za določen čas, vezana na osebno zaupanje funkcionarja, od tega eno na položaju:

- **Vodja urada župana**, ki se opravlja v nazivu prvega kariernega razreda tretje stopnje - Podsekretar (izhodiščni plačni razred 41);
- **Svetovalec župana za področje prostorskega in urbanističnega načrtovanja v občini**, ki se opravlja v nazivu tretjega kariernega razreda devete stopnje – Svetovalec (izhodiščni plačni razred 28);
- **Svetovalec župana na področju oblikovanja razvojno investicijske strategije občine**, ki se opravlja v nazivu tretjega kariernega razreda šeste stopnje – Višji svetovalec (izhodiščni plačni razred 33);
- **Svetovalec župana na področju komuniciranja in stikov z javnostmi**, ki se opravlja v nazivu tretjega kariernega razreda šeste stopnje – Višji svetovalec (izhodiščni plačni razred 33).

2. V letu 2013 se v okviru kadrovskega načrta Mestne občine Slovenj Gradec lahko realizira ena zaposlitev, vezana na osebno zaupanje župana, in sicer na delovnem mestu Svetovalec za prostorsko in urbanistično načrtovanje. Delovno razmerje na tem delovnem mestu se sklene za določen čas, najdlje za čas trajanja funkcije župana.

Obrazložitev predloga sklepa št. 1:

V 10. členu Odloka o notranji organizaciji in delovnem področju občinske uprave (Ur. list RS, št. 58/2013) je določeno, da se v Uradu župana lahko sistemizirajo delovna mesta, vezana na osebno zaupanje funkcionarja. Delovno razmerje na teh delovnih mestih se sklene za določen čas oz. najdlje za čas trajanja funkcije župana. Zakon o javnih uslužbencih, v nadaljevanju ZJU, v 72. členu določa, da število in vrsto delovnih mest, vezanih na osebno zaupanje funkcionarja, v organih lokalne samouprave določi predstavniški organ – občinski svet, v okviru kadrovskega načrta. Glede na dejstvo, da dosedanja organizacija občinske uprave delovnih mest, vezanih na zaupanje funkcionarja ni predvidela, tudi v aktu o sistemizaciji delovnih mest v občinski upravi niso bila določena. Z novo organizacijo občinske uprave je sistemizacija takih delovnih mest predvidena, število in vrsto teh delovnih mest pa mora v skladu z navedeno določbo ZJU določiti občinski svet.

Glede na navedeno, župan predlaga, da se v Uradu župana sistemizirajo štiri delovna mesta, vezana na osebno zaupanje funkcionarja, kot izhaja iz izreka predlaganega sklepa. V prvem primeru gre za uradniško delovno mesto na položaju – Vodja urada župana, v nadaljevanju pa za tri delovna mesta, na katerih se opravljajo naloge svetovanja županu na področju prostorskega in urbanističnega načrtovanja občine, na področju oblikovanja razvojno investicijske strategije občine in na področju komuniciranja in stikov z javnostmi. Od skupno štirih sistemiziranih delovnih mest, vezanih na osebno zaupanje funkcionarja, je predvideno, da se v letu 2013 delovno razmerje sklene na enem od teh delovnih mest in sicer za svetovanje na področju prostorsko urbanističnega načrtovanja. Ostala delovna mesta ostajajo sistemizirana, vendar nezasedena.

s k l e p : (št. 2)

Občinski svet daje soglasje k predvidenim spremembam v Kadrovskem načrtu za leto 2013 in 2014.

Obrazložitev predloga sklepa št. 2:

Naslednja točka dnevnega reda je vezana na kadrovski načrt oz. na predvidene spremembe kadrovskega načrta za leto 2013 in 2014 v delu, ki se nanaša na že omenjena delovna razmerja, vezana na osebno zaupanje funkcionarja ter v delu, ki se nanaša na delovna razmerja v občinski upravi, sklenjena za določen oz. nedoločen čas. Na podlagi 43. člena ZJU poda predlog kadrovskega načrta predstojnik, ob pripravi proračuna, kar pomeni, da mora biti kadrovski načrt usklajen s predlogom proračuna. Na podlagi 45. člena ZJU se med proračunskim obdobjem 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. Glede na navedene zakonske določbe, bi občinski svet spremembe kadrovskega načrta praviloma moral obravnavati hkrati z rebalansom proračuna, vendar le-ta v tem trenutku še ni pripravljen, zato predlagamo, da predvidene spremembe kadrovskega načrta obravnavane prej, ker je to potrebno zaradi postopka sprejema akta o sistemizaciji delovnih mest v občinski upravi ter zaradi postopkov zaposlovanj, ki jih je potrebno začeti izvajati že v mesecu septembru oz. oktobru, saj se v tem času izteče kar nekaj pogodb o zaposlitvi, sklenjenih za določen čas. Ne glede na to pa bodo spremembe kadrovskega načrta predložene občinskemu svetu v obravnavo tudi hkrati z rebalansom, ki ga bo občinski svet obravnaval na eni od prihodnjih sej.

Glede na povedano je kadrovski načrt najprej potrebno uskladiti s predvidenimi spremembami, ki se nanašajo na sistemizacijo delovnih mest, vezanih na osebno zaupanje funkcionarja oz. z realizacijo ene zaposlitve na takem delovnem mestu. Z realizacijo zaposlitve se masa plač v občinski upravi ne zvišuje, saj gre v konkretnem primeru za »razporeditev« javnega uslužbenca, ki je za določen čas že zaposlen v občinski upravi, natančneje v Oddelku za urejanje prostora in varstvo okolja. Glede na to so sredstva za tovrstno zaposlitev v občinski upravi bila predvidena že ob sprejemu proračuna in kadrovskega načrta za leto 2013 in 2014. Kar se tiče ostalih delovnih mest, vezanih na zaupanje funkcionarja, iz prejšnje točke dnevnega reda, ostajajo sistemizirana, vendar nezasedena.

Kadrovski načrt pa je potrebno spremeniti tudi v delu, ki predvideva zaposlovanje za določen oz. nedoločen čas v občinski upravi. Zaposlovanje za določen čas namreč ZJU dovoljuje le izjemoma, v spodaj naštetih primerih iz 68. člena, medtem ko je za vse ostale primere potrebno sklepati pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. Pogodbo za določen čas je v javnem sektorju glede na navedeno pravno podlago dovoljeno skleniti v naslednjih primerih:

1. za delovna mesta, vezana na osebno zaupanje funkcionarja (delovna mesta v kabinetu);
2. za nadomeščanje začasno odsotnega javnega uslužbenca;
3. za strokovna dela, ki se organizirajo kot projekti z omejenim časom trajanja*, in za izvrševanje javnih nalog v primeru začasno povečanega obsega dela, ki po svoji naravi traja določen čas in ga ni mogoče izvrševati z obstoječim številom javnih uslužbencev;
4. za opravljanje pripravništva ali druge podobne oblike teoretičnega in praktičnega usposabljanja;

* Glede projektnega dela, ki se izvaja v Uradu za pripravo projektov Organa skupne občinske uprave Mestne občine Slovenj Gradec je potrebno upoštevati dejstvo, da so naloge, ki se izvajajo v Uradu, določene tako, da se ne nanašajo na konkretno določen projekt, temveč so del utečenega procesa, ki kontinuirano poteka oz. se neprekinjeno izvaja znotraj Urada za pripravo projektov. Ne gre torej za tipično projektno delo, kot izhaja iz te točke, zato ne bi bilo smiselno, niti izvedljivo za kvalitetno delo v uradu, da bi se delavci tam vedno znova zaposlovali za čas, ko se pripravlja določen projekt.

5. za položaj generalnega direktorja, generalnega sekretarja, predstojnika organa v sestavi, predstojnika vladne, službe, načelnika upravne enote in direktorja občinske uprave oziroma tajnika občine;
6. v primerih, ko je v organu pričakovati spremembo obsega javnih nalog, ki lahko vpliva na zmanjšanje potrebnega števila javnih uslužbencev, pri čemer se takšna delovna mesta v sistemizaciji posebej označijo;
7. v primerih, ko gre za zaposlitev vrhunškega športnika ali trenerja zaradi podpore in promocije vrhunškega športa.

Že ob obravnavi kadrovskega načrta v začetku leta smo opozorili na problematiko zaposlovanja za določen čas, v navezavi z novo delovnopravno zakonodajo, ki je takrat bila še v postopku priprave. Takrat je kadrovski načrt predvidel kar 9 zaposlitev za določen čas in sicer zaposlitev funkcionarja – župana ter še 8 drugih zaposlitev, od tega 4 v občinski upravi in 4 v organu skupne občinske uprave. Od navedenih devetih zaposlitev za določen čas je v enem primeru doslej že bilo sklenjeno delovno razmerje za nedoločen čas, ena zaposlitev bo vezana na osebno zaupanje funkcionarja, dve pa se nanašata na povečan obseg dela, ki ga ni mogoče opraviti z obstoječim številom javnih uslužbencev (točka 3 zgoraj). Ostajajo tako 4 zaposlitev za določen čas, katerih razmerje se glede na zakonske določbe več ne more urejati v smislu sklepanja pogodb za določen čas. Vse navedene zaposlitve se nanašajo na organ skupne občinske uprave, natančneje na Urad za pripravo projektov in Referat za promet, ki sta organizirana v organu. Gre za 2 zaposlitvi v Uradu za pripravo projektov in 2 zaposlitvi v parkirnih uticah oz. v referatu za promet. V parkirnih uticah so trenutno zaposleni trije javni uslužbenci, en za nedoločen in dva za določen čas, medtem ko delo tam opravlja še en dijak, preko študentskega servisa. Zaradi porodniške odsotnosti občinske redarke (ki je sicer tudi pred porodniško opravljala delo le v polovičnem času zaradi koriščenja pravic starševskega varstva) pa je bila pred kratkim na podlagi odredbe ena od uslužbenk, ki je v parkirni utici zaposlena za nedoločen čas, razporejena za opravljanje nalog občinskega redarstva oz. bo v ta namen v mesecu septembru poslana na večtedensko usposabljanje za opravljanje nalog občinskega redarja. Izpad na področju občinskega redarstva zaradi porodniške odsotnosti bo tako nadomeščen z notranjo razporeditvijo uslužbenke, zaradi česar pa bo v kratkem potrebno izvesti postopek ene nove zaposlitve v uticah, saj so tam potrebni najmanj trije redno zaposleni, poleg teh pa je manjko še vedno potrebno reševati z enim študentskim delom. Skupno število zaposlenih se zaradi vsega navedenega za enkrat ne bo spremenilo, saj se nadomestne zaposlitve oz. prerazporeditve zaradi odsotnosti javnih uslužbencev v kadrovskem načrtu ne štejejo. Poleg navedenega pa v Uradu za pripravo projektov v mesecu septembru poteče pogodba za določen čas dvema uslužbencema, zaradi česar bo potrebno izvesti postopek dveh novih zaposlitev, ki se za uradniška delovna mesta izvaja v obliki javnega natečaja, v kolikor gre za zaposlitev za nedoločen čas. Zaradi izkazanih potreb v Uradu za pripravo projektov je torej predlagana zaposlitev dveh uslužbencev za nedoločen čas, o čemer bodo (so) dne 23. 8. 2013 na skupnem sestanku razpravljali tudi župani vseh ostalih občin ustanoviteljic organa skupne občinske uprave.

Zaposlovanje za nedoločen čas v zgornjih primerih utemeljujemo z naslednjim:

Nov Zakon o delovni razmerjih ZDR-1 (Ur. list RS, št. 21/2013), ki je začel veljati 12. 4. 2013, vsebuje še strožje določbe glede zaposlovanja za določen čas od predhodnega, saj prepoveduje verižno sklepanje pogodb za določen čas, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši od dveh let. Pri tem se prepoved verižnega sklepanja pogodb več ne nanaša na sklenitev pogodbe z istim delavcem, temveč za isto delo, kar pomeni, da je za vsako delo, katerega opravljanje je pri delodajalcu potrebno več kot dve leti, potrebno sistemizirati delovna mesta oz. skleniti pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. V tem delu se nov zakon bistveno razlikuje od prejšnjega, po katerem se je prepoved sklepanja pogodb za določen čas za dlje kot dve leti nanašala na istega delavca. V Uradu za pripravo projektov se tako pogodbe za določen čas sklepajo z javnimi uslužbenci že od januarja 2011, v parkirnih uticah pa od oktobra 2011, kar pomeni, da smo dveletni rok v prvem primeru že prekoračili, v drugem pa se rok izteče oktobra letos.

Na navedeni problem nas je opozorila tudi inšpektorica za delo, ki je konec prejšnjega meseca opravljala inšpekcijski nadzor na naši občini. Inšpektorji za delo, ki delujejo v okviru Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve v zadnjem času namreč namenljajo posebno skrbnost ravno kontroliranju zaposlovanja za določen čas, saj mora vsaka taka zaposlitev biti zakonsko utemeljena. V zvezi s tem ZDR-1 v kazenskih določbah narekuje stroge kazni, saj je zagrožena globa za kršitev omenjenih določb ZDR-1 v višini od **3.000 do 20.000 eurov** za delodajalca, če sklene eno ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas za dlje kot dve leti in tudi, če pri nezakonito sklenjeni pogodbi za določen čas ne upošteva posledice, ki jo predvideva 56. člen tega zakona, to je transformacije delovnega razmerja iz določen v nedoločen čas. Z globo od **450 do 2.000 eurov** pa se kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca pravne osebe ter odgovorna oseba v državnem organu ali lokalni skupnosti, če stori navedeni prekršek.

Da je stvar še bolj zapletena, smo v konkretnem primeru tudi priča koliziji dveh prepisov, od katerih eden prepoveduje oz. omejuje zaposlovanje (Zakon o uravnoteženju javnih – ZUJF, Ur. list RS, št. 40/2012), drugi pa vzpodbuja zaposlovanje za nedoločen čas. Slednji, ZDR-1 oz. spremembe Zakona o urejanju trga dela (Ur. list RS, št. 21/2013) namreč predvideva tudi določene ugodnosti za delodajalce, v primeru zaposlovanja za nedoločen čas, v obliki oprostitve plačevanja prispevkov za primer brezposelnosti oz. v primeru sklepanja pogodb za določen čas, zvišanje tega prispevka na 5 kratnik. Poleg tega zakon po novem predvideva tudi izplačevanje odpravnin po prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Od 1. 7. dalje pa so predvidene še dodatne ugodnosti glede zaposlovanja za nedoločen čas in sicer je delodajalec za mlade mamice in mlajše osebe od 26 let, ki prvič sklenejo delovno razmerje za nedoločen čas, upravičen do vračila prispevkov za prvo leto zaposlenosti v višini 50%, za drugo leto pa v višini 30 %.

Glede na vse navedeno se v omenjenih primerih kot ustrežnejša in tudi pravilnejša možnost izkaže zaposlovanje za nedoločen čas, kljub »prepovedi zaposlovanja« v javnem sektorju. V kolikor pa bo prišlo do zmanjšanja obsega nalog, ki se opravljajo na omenjenih delovnih mestih (predvsem v uradu za pripravo projektov) oz. ne bo zagotovljenih sredstev za plače vseh zaposlenih v občinski upravi, pa bo potrebno določena delovna mesta ukiniti oz. pogodbe o zaposlitvi odpovedati iz poslovnih razlogov.

Na koncu je potrebno omeniti še, da je bil v Uradnem listu RS, št. 12/2013, dne 7. 2. 2013 objavljen tudi nov Odlok o ustanovitvi organa skupne občinske uprave Koroška, na podlagi katerega se razširja dejavnost organa skupne občinske uprave, poleg tega pa so se k organu pridružile še nove občine ustanoviteljice. Zaradi tega se bo število zaposlenih v letu 2014 na področju medobčinskega redarstva najverjetneje povečalo za enega redarja, vendar bo to upoštevano šele v kadrovskem načrtu za leto 2014 in 2015. Kadrovski načrt morajo v delu, ki se nanaša na organ skupne občinske uprave, predhodno obravnavati tudi župani ostalih občin ustanoviteljic, v tem trenutno pa zadeva še ni tako daleč oz. bo kadrovski načrt za prihodnje leto v delu, ki se nanaša na redarstvo na medobčinski ravni obravnavan ob predložitvi predloga proračuna za leto 2014 in 2015.

Sledi prikaz predlaganih sprememb kadrovskega načrta v tabelarnem delu. Spremembe glede na obstoječi KN in predlagane spremembe so prikazane barvno v oklepaju:

KADROVSKI NAČRT MESTNE OBČINE SLOVENJ GRADEC ZA LETO 2013 IN 2014:
(in predlagane spremembe)

OBČINSKA UPRAVA

dovoljeno število zaposlenih na dan 31. 12. 2012 iz KN za leto 2012	dejansko število zaposlenih na dan 15. 1. 2013	dovoljeno število zaposlenih na dan 31. 12. 2013	dovoljeno število zaposlenih na dan 31. 12. 2014
---	--	--	--

I. FUNKCIONARJI

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

II. ZAPOSLENI PO

72. členu ZJU

(osebno zaupanje funkcionarja)

0	0	0 (1)	0 (1) odvisno od dobljenega mandata
---	---	-------	-------------------------------------

III. ZAPOSLENI ZA DOLOČEN ČAS

2,5	3	4 (2)	4 (2)
-----	---	-------	-------

IV. ZAPOSLENI ZA NEDOLOČEN ČAS

35	33	32 (33)	32 (33)
----	----	---------	---------

V. SKUPAJ

38,5	37	37 (37)	37 (37)
------	----	---------	---------

KADROVSKI NAČRT ZA ORGAN SKUPNE OBČINSKE UPRAVE: (in predlagane spremembe)

dovoljeno število zaposlenih na dan 31. 12. 2012 iz KN za leto 2012	dejansko število zaposlenih na dan 15. 1. 2013	dovoljeno število zaposlenih na dan 31. 12. 2013	dovoljeno število zaposlenih na dan 31. 12. 2014
---	--	--	--

I. ZAPOSLENI ZA DOLOČEN ČAS

5	4	4 (0)	4 (0)
---	---	-------	-------

II. ZAPOSLENI ZA NEDOLOČEN ČAS

7	9	9 (13)	9 (13)
---	---	--------	--------

III. SKUPAJ

12	13	13 (13)	13 (13)*
----	----	---------	----------

* V letu 2014 je predvidena zaposlitev še enega občinskega redarja, vendar bo sprememba upoštevana pri pripravi proračuna za prihodnje leto

IV. SKUPAJ OBČINSKA UPRAVA IN
ORGAN SKUPNE OBČINSKE UPRAVE

50,5 (49,5)	50 (49)	50 (49)	50 (49)*
-------------	---------	---------	----------

Številka: 007-2/2013

Datum: 22.08.2013

Gradivo pripravila: Tanja Jeromel, univ. dipl. prav.

* V skladu s predpisi o pripravi kadrovskega načrta v javnem sektorju se zaposleni s krajšim delovnim časom preračunajo na število zaposlenih za polni delovni čas (razen zaposlenih, ki so delno ali invalidsko upokojeni ter javni uslužbenci, ki so del delovnega časa na starševskem dopustu). Glede na navedeno je skupno število zaposlenih na občini 49, zaradi ene zaposlitve za polovični delovni čas in enega dopolnilnega dela, ki predstavlja 20 % polne zaposlitve.