



**Občina Miren-Kostanjevica**

Miren 137, Miren 5291

t 05 330 46 70

f 05 330 46 82

tajnistvo@miren-kostanjevica.si

**ŽUPAN**

Občinskemu svetu občine Miren-Kostanjevica

Številka: 007- 3/2015-4

Datum: 3.2.2016

**PREDLOG SPREMEMB**

**KADROVSKEGA NAČRTA  
OBČINE MIREN-KOSTANJEVICA ZA LETI 2015 IN 2016**

Kadrovski načrt Občine Miren-Kostanjevica za leti 2015 in 2016 št. 007-3/2015-3, z dne 12.1.2015 se na podlagi 42. do 45. člena Zakona o javnih uslužbencih (Ur.l. RS št. 63/2007-UPB3, 65/2008, 69/2008-ZTFI-A, 69/2008-ZZavar-E in 74/2009 Odl.US) za proračunsko leto 2016 spremeni:

1.

**Predvideno stanje zaposlenih na dan 31.12.2016.**

V letu 2016 v Občinski upravi Občine Miren-Kostanjevica načrtujemo, zaradi trajnega povečanja obsega dela, ki ga ni mogoče opravljati z obstoječim številom javnih uslužbencev, izvesti dodatne zaposlitve za nedoločen čas za katere so zagotovljena finančna sredstva. Načrtuje se, poleg že sistemiziranih delovnih mest, sistemizirati še delovno mesto Višjega svetovalca za gospodarstvo in turizem ter delovno mesto Svetovalca za pravne zadeve.

Na dan 31.12.2016 je predvideno stanje zaposlenih 15 javnih uslužbencev, od tega je 7 uradniških in 8 strokovno tehničnih delovnih mest.

2.

Spremembe kadrovskega načrta za leto 2016 so v skladu z 42. do 45. členom Zakona o javnih uslužbencih (Ur.l. RS št. 63/2007-UPB3, 65/2008, 69/2008-ZTFI-A, 69/2008-ZZavar-E in 74/2009 Odl.US) ter usklajene s sprejetim rebalansom proračuna Občine Miren-Kostanjevica za leto 2016.

3.

Občinski svet Občine Miren-Kostanjevica sprejme spremembe kadrovskega načrta za leti 2015 in 2016.

Priloga:

- Tabelarni pregled

Župan

Mauricij Humar

**PREDLOG SPREMEMB  
KADROVSKEGA NAČRTA DELOVNIH MEST V OBČINSKI UPRAVI  
OBČINE MIREN-KOSTANJEVICA ZA LETI 2015 IN 2016**

**I. Funkcionarji občine:**

FUNKCIONAR	Število po zakonu / statutu	Število zaposlenih na dan 31. 12. 2014	Število zaposlenih na dan 31. 12. 2015	Število zaposlenih na dan 31. 12. 2016
Župan		1	1	1
Podžupan		1	2	1
SKUPAJ		2	3	2

**II. Občinska uprava:**

STOPNJA IZOBRAZBE	Število sistemiziranih delovnih mest	Število zaposlenih na dan 31. 12. 2014	Število zaposlenih na dan 31. 12. 2015	Število zaposlenih na dan 31. 12. 2016
IV		1	1	1
V		2	2	2
VI		1	1	1
VII/1		4	4	6
VII/2		4	4	4
VIII		1	1	1
SKUPAJ		13	13	15

Župan  
Mauricij Humar

## PRAVNE PODLAGE

Zakon o javnih uslužbencih (Ur.l. RS št. 63/2007-UPB3, 65/2008, 69/2008-ZTFI-A, 69/2008-ZZavar-E in 74/2009 Odl.US – v nadaljevanju ZJU), Statut Občine Miren-Kostanjevica (Uradni list RS, št. 112/2007, 69/2014, 93/2014, 93/2015), Pravilnik o vsebini in postopkih za pripravo in predložitev kadrovskih načrtov (Ur.l. RS 60/06, 83/06, 70/07 in 96/09), Odlok o organizaciji in delovnem področju občinske uprave Občine Miren-Kostanjevica (Ur.l. RS 2/2016-UPB).

S kadrovskim načrtom se na podlagi 42. člena ZJU prikaže dejansko stanje zaposlenosti in načrtovane spremembe v številu javnih uslužbencev za obdobje dveh let. Predlog kadrovskega načrta se pripravi glede na proračunske možnosti, predviden obseg dela in program dela.

V skladu s 45. členom ZJU se med proračunskim obdobjem lahko spremeni, če pride do trajnega ali začasnega povečanja ali zmanjšanja obsega dela, ki ga ni mogoče opravljati z obstoječim številom javnih uslužbencev in so zagotovljena finančna sredstva za nove zaposlitve.

## OBRAZLOŽITEV

Konec leta 2015 se je v občinski upravi Občine Miren-Kostanjevica pristopilo k preučitvi učinkovitosti občinske uprave ter opravilo posnetek stanja pri procesih delitve dela, tako se bo lahko sistematično pristopilo k gradnji stabilne in za občane prijazne organizacijske strukture občinske uprave. Občinska uprava mora postati kakovostna in procesno urejena, pripravljena na hitro in učinkovito reševanje novih izzivov lokalnega prebivalstva. Predvsem pa s strokovnostjo in prijaznostjo služiti občanom, kot servis njihovih potreb.

Struktura občinske uprave mora sloneti na:

- **Racionalizaciji** in učinkovitemu izvajanju izvirnih nalog občine in nalog, ki jih je država z zakoni prenesla na občino;
- **Razvoju povezovalnih procesov z okoljem** (lokalnim, regionalnim, državnim, čezmejnim) v zagotavljanju kakovostnih razvojnih virov za izvajanje občinskih nalog (npr. sodelovanje z bankami, razvojnimi skladi, izobraževalnimi ustanovami, ipd.);
- **Nadzoru** nad razpolaganjem s premoženjem občine in finančnim poslovanjem uporabnikov proračunskih sredstev;
- **Priiložnosti** – spremljati možnosti ter priložnosti, ki se pojavljajo na različnih področjih ter jih učinkovito izkoristiti.

Pri analizi notranje strukture občinske uprave se je izkazalo, da moramo pristopiti k spremembi oz. vzpostavitvi nove strukture notranje organizacije, saj želimo, da je občinska uprava organizirana tako, da zagotavlja:

- Strokovno, učinkovito, racionalno in usklajeno izvrševanje nalog,
- Učinkovit notranji nadzor nad opravljanjem nalog,
- Usmerjenost k uporabnikom njenih storitev, učinkovito sodelovanje z drugimi organi, institucijami,
- Predvsem pa usmerjena v razvoj lokalnega okolja.

Prav zaradi tega, je nujno, da so zaposleni v občinski upravi tudi nosilci posameznih področjih – resorjev v občini ter tako tudi zadolženi za popolno obvladovanje prevzetih del in nalog na posameznem področju, in sicer:

- Področje družbenih dejavnosti ter širše socialno okolje;
- Področje gospodarstva, ki pokriva samostojne podjetnike, gospodarske družbe, obrtno – poslovne cone, v okviru katerega je izredno pomembno področje turizma;
- Področje kmetijstva in razvoj podeželja;
- Področje prostora, okolja in infrastrukture.

Za doseganje zgoraj navedenih ciljev občinske uprave se postopoma uvaja nekatere notranje organizacijske ukrepe oz. zaposlene usmerja v aktivnosti, kot so učinkovitejša delitev procesov, vzajemno povezovanje nalog, opravil in ciljev. Pri vzpostavitvi dinamične občinske uprave ter izdelavi strategije razvoja Občine Miren-Kostanjevica potrebujemo nosilce vseh omenjenih področij, ki jih lahko nato povežemo v skladno celoto. V okviru sistemizacije delovnih mest občinske uprave ugotavljamo, da nimamo nosilca za ključno razvojno področje občine, to je področje, za katero menimo, da ima največ razvojnega potenciala, in sicer področje gospodarstva, v okviru katerega je tudi področje turizma. Predvsem gre za to, da povežemo vse aktivnosti, ki se že izvajajo na področju gospodarstva in turizma, planiramo dodatne razvojne aktivnosti na tem področju ter postavimo nosilca področja, ki bo odgovoren za izvedbo prevzetih del in nalog. Prav zaradi navedenega se Kadrovski načrt za leti 2015 in 2016 Občine Miren-Kostanjevica spremeni tako, da se oblikuje delovno mesto Višji svetovalec za gospodarstvo in turizem.

V skladu s 45. členom ZJU se med proračunskim obdobjem lahko spremeni, če pride do trajnega ali začasnega povečanja ali zmanjšanja obsega dela, ki ga ni mogoče opravljati z obstoječim številom javnih uslužbencev in so zagotovljena finančna sredstva za nove zaposlitve. Prav v tem primeru gre za trajno povečan obseg dela, ki do sedaj nikoli ni bil sistemsko rešen, ampak se je reševalo z drugimi začasnimi ukrepi oz. rešitvami preko zaposlitev iz projektov, kot so Living Fountains – Oživljanje vodnjakov in kalov, 1 zaposlen za 7 ur, za obdobje 3 let 2012 – 2014, projekt CAMAA - za potrebe projektov čezmejnega sodelovanja Slovenija Italija 2007-2013, 1 zaposlen za 8 ur, za obdobje 2 let 2013 – 2014, kot tudi z zunanjimi pogodbenimi partnerji. Slabost takega načina nesistemskega kadrovskega reševanja kadrovske podhranjenosti določenega ključnega področja občine, ni samo v kadrovske fluktuaciji, ampak tudi v kampanjskem načinu dela na resornem področju. Postaviti si moramo ključne cilje razvoja, katerim morajo strokovno kompetentnimi kadri tudi slediti.

Zavedamo se, da je naloga občinske uprave neposredno in konkretno reševanje lokalnih problemov, da postane odprta, hitra in učinkovita, predvsem pa strokovna. Iz opravljenih notranji analiz ter posnetkov stanja, je bilo ugotovljeno, da ravno tako, kot se je nesistemske reševalo oz. kadrovalo na področju gospodarstva in turizma, se je tudi na pravnem področju. To predvsem pomeni neobvladovanje tveganj na pravnem področju, to je na področju pripravljanih predpisov, pravnih aktov in navodil. Občinska uprava, glede na kadrovske zasedbo, obvladuje področje ravnanja z nepremičninami ter zemljiškoknjižnimi zadevami, tako za potrebe občinske uprave, kot tudi za potrebe občanov. Obseg dela pravne pomoči občanom Občine Miren-Kostanjevica oz. za pravne postopke, ki se pričnejo na njihovo pobudo, predstavlja precejšnjo obremenitev zaposlenih. Občanom tako nudimo brezplačno svetovanje ter pripravo pogodb na področju ravnanja z nepremičninami, kar je za lokalno prebivalstvo zelo velika finančna ugodnost.

Tako, je obseg dela na pravnem področju stalno povečan tudi zaradi ugodnostih, ki jih nudimo našim občanom ter se je kadrovske primanjkljaj nesistemske reševal, in sicer z zaposlitvami za določen čas, s pomočjo študentskega dela, s pomočjo zunanjih pogodbenih sodelavcev oz. s pomočjo programov iz javnih del. Nujno potrebno je, da sistemsko uredimo kadrovske primanjkljaj ter zato se Kadrovski načrt za leti 2015 in 2016 Občine Miren-Kostanjevica spremeni tako, da se oblikuje delovno mesto Svetovalec za pravne zadeve.