

PREDLOG KADROVSKEGA NAČRTA OBČINE POSTOJNA ZA LETI 2026 IN 2027

Pripravil:
Borut Mislej
Podsekretar za področje kadrovskih in splošnih zadev

I. UVODNA POJASNILA

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 – ZIUPOPDVE, 202/21 – odl. US, 3/22 – ZDeb in 32/25 – ZJU-1, v nadaljnjem besedilu: ZJU) v 42. členu določa, da organi sklepajo delovna razmerja in upravljajo s kadrovskimi viri v skladu s kadrovskimi načrti. S kadrovskim načrtom se 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 nalog in program dela. V 43. členu ZJU je določeno, da predlog kadrovskega načrta poda predstojnik ob pripravi proračuna, le ta pa mora biti usklajen s proračunom.

13. člen Zakona o javnih financah (Uradni list RS, št. 11/11 – uradno prečiščeno besedilo, 14/13 – popr., 101/13, 55/15 – ZFisP, 96/15 – ZIPRS1617, 13/18, 195/20 – odl. US, 18/23 – ZDU-1O, 76/23, 24/25 – ZFisP-1 in 39/25) določa, da je sestavni del obrazložitve predloga proračuna tudi kadrovski načrt.

V letu 2025 je bil sprejet Zakon o javnih uslužbencih (Uradni list 37/25, ZJU-1), ki se, razen določenih izjem, začne uporabljati s 1.1.2026. Z uveljavitvijo ZJU-1 so sicer prenehali veljati določeni podzakonski akti, ki pa se uporabljajo do uveljavitve novih podzakonskih predpisov, uveljavljenih na podlagi ZJU-1. Tako se pri pripravi kadrovskega načrta še vedno upošteva določbe Pravilnika o vsebini in postopkih za pripravo in predložitev kadrovskih načrtov (Uradni list RS, št. 60/06, 83/06, 70/07, 96/09 in 32/25 – ZJU-1; v nadaljevanju Pravilnik), katerega smiselno uporabljajo tudi neposredni uporabniki občinskega proračuna določa način priprave predlogov, postopek sprejemanja in spremljanje realizacije kadrovskih načrtov organov državne uprave, pravosodnih organov in oseb javnega prava iz drugega odstavka 22. člena ZJU.

Pravilnik določa tudi, da organ pripravi predlog kadrovskega načrta za obdobje naslednjih dveh let na podlagi: razvojnih usmeritev organa in njegov delovni program za obdobje dveh let, načrtovane spremembe v smeri optimizacije in racionalizacije poslovnih procesov, predvidene spremembe obsega javnih nalog in dejanske delovne zmožnosti zaposlenih in njihove razvojne zmožnosti. Predlog kadrovskega načrta se oblikuje tako, da ga je mogoče uresničiti v okviru sredstev, načrtovanih za plače na podlagi predpisov, ki urejajo obračunavanje in izplačevanje plač in drugih prejemkov zaposlenih, in na podlagi proračunskih izhodišč.

II. PRIPRAVA KADROVSKEGA NAČRTA

Skladno s 43. členom ZJU predlog kadrovskega načrta poda predstojnik (župan) ob pripravi proračuna in mora biti usklajen s predlogom proračuna. Predlog kadrovskega načrta je sestavljen iz dveh delov, in sicer iz:

- tabelarnega dela in
- obrazložitve.

Pravilnik določa, da se kadrovski načrt pripravi na predpisanem obrazcu. V tabelarnem delu predloga kadrovskega načrta se navede:

- število zaposlenih na dan 31. decembra tekočega leta,
- dovoljeno število zaposlenih na dan 31. december iz kadrovskega načrta za tekoče leto,
- predlog dovoljenega števila zaposlenih za naslednji dve leti.

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

Pri oblikovanju predloga kadrovskega načrta je potrebno upoštevati:

- izhodišča, usmeritve in okvire proračunske porabe, ki jih določi Vlada Republike Slovenije ter veljavni zakoni,
- število in strukturo zaposlenih po veljavnem kadrovskem načrtu,
- utemeljene spremembe v številu in strukturi zaposlenih, ki izhajajo iz spremenjenega obsega nalog in nalog programa organa.

Dovoljeno število zaposlenih za posamezno leto se določi v skupnem številu, ki zajema zaposlene, za katere se sredstva za plače in druge prejemke zagotavljajo iz proračuna.

Uskladitev kadrovskega načrta s sprejetim proračunom se izvede v 60 dneh po uveljavitvi proračuna (ali njegovih sprememb).

III. TABELARNI DEL – PREDLOG SPREMEMBE KADROVSKEGA NAČRTA

Opis	Vir financiranja	Vrsta zaposlitve	Dejansko število zaposlenih na dan 31.12.2025	Dovoljeno št. zaposlenih na dan 31.12.2025 iz kadrovskega načrta za tekoče leto	Predlog dovoljenega št. zaposlenih za leto 2026	Predlog dovoljenega št. zaposlenih za leto 2027
<i>I. Funkcionarji (župan in podžupan)</i>	Proračun občine	Določen čas	2	2	2	2
Skupaj I.			2	2	2	2
<i>II. Javni uslužbenci</i>	Proračun občine	Nedoločen čas	31,5	36,5	36,5	36,5
<i>Javni uslužbenci</i>	Proračun občine	Določen čas	1	2	2	2
<i>Javni uslužbenci</i>	Sredstva EU	Določen čas	3	3	3	3
Skupaj II.			35,5	41,5	41,5	41,5
<i>III. Režijski obrat</i>	Proračun občine	Nedoločen čas	5	6	6	6
Skupaj III.			5	6	6	6
Skupaj II + III.			40,5	47,5	47,5	47,5
Skupaj I+II+III.			42,5	49,5	49,5	49,5

IV. OBRAZLOŽITEV

V tabelarnem delu sta prikazana tudi funkcionarja Občine Postojna, župan in podžupan, za katera delovna mesta v Pravilniku o sistemizaciji delovnih mest v občinski upravi Občine Postojna niso določena. Glede na to, da so bili prikazani v Kadrovskem načrtu za leto 2025 so kot informacija prikazani tudi v predlogu Kadrovskega načrta za leti 2026 in 2027.

Število zaposlenih na dan 31. december 2025

Dejansko število zaposlenih v občinski upravi Občine Postojna na dan 31.12.2024 je 40,5 javnih uslužbencev.

Za nedoločen čas je zaposlenih 36,5 javnih uslužbencev, od tega jih je 5 zaposlenih v Režijskem obratu.

Za določen čas je zaposlen en javni uslužbenec, katerega plača se financira iz proračuna občine:

- direktor občinske uprave – 1 javni uslužbenec;

Občina Postojna je bila v preteklih letih uspešna s prijavi na projekte, ki se financirajo iz evropskih skladov, zato so na dan 31.12.2025 za izvajanje teh projektov zaposleni trije javni uslužbenci za določen čas in sicer za projekte:

- »Green-tex«, ki se izvaja do 30.6.2026
- »Green4Heat«, ki se izvaja do 31.12.2026
- »Moja pot«, ki se izvaja do 31.12.2027.

Dejansko število zaposlenih se je kljub rednim razpisom za nadomestitev nezasedenih delovnih mest glede na preteklo leto znižalo, saj se vseh prostih delovnih mest po prekinitvi delovnega razmerja, do katerih je prišlo v letu 2025, ni uspelo nadomestiti z ustreznim kadrom.

Z vidika razmejitve na uradniška in strokovno-tehnična delovna mesta je zasedenost delovnih mest sledeča:

- uradniška delovna mesta – 20 javnih uslužbencev (od tega je eno delovno mesto položajno – direktor občinske uprave; 3 zasedena delovna mesta so sistemizirane v Režijskem obratu);
- strokovno-tehnična delovna mesta – 16,5 javnih uslužbencev (2 delovni mesti pripadajo Režijskemu obratu).

Dovoljeno število zaposlenih za leto 2025

Dovoljeno število zaposlenih v občinski upravi Občine Postojna za leto 2025 je Občinski svet Občine Postojna sprejel na 19. redni seji dne 18.12.2024.

Sprememba predloga dovoljenega števila zaposlenih za leto 2026

V letu 2026 se ne predvideva povečevanja dovoljenega števila zaposlenih glede na leto 2025.

Predlog dovoljenega števila zaposlenih za leto 2026

V letu 2027 se ne predvideva povečevanja dovoljenega števila zaposlenih glede na leto 2026.

V. DRUGE OBLIKE DELA V OBČINSKI UPRAVI (izven sistemiziranih delovnih mest)

Za druge oblike dela v občinski upravi Občine Postojna se šteje zaposlitev študentov in dijakov na praksi, s čimer Občina Postojna omogoča opravljanje obvezne prakse študentom in dijakom z območja občine. Prav tako se, v kolikor je za to izkazana potreba, na Občini Postojna poslužujemo instituta začasnega in občasnega dela upokoјencev, s čimer se za določena dela zaposli oseba s statusom upokoјenca.

Občina Postojna sodeluje tudi z Upravo za probacijo, ki v primerih, ko se izkaže potreba, napoti posameznike na opravljanje nalog v splošno korist v skladu z določbami Zakona o prekrških (Uradni list RS, št. 29/11 – uradno prečiščeno besedilo, 21/13, 111/13, 74/14 – odl. US, 92/14 – odl. US, 32/16, 15/17 – odl. US, 73/19 – odl. US, 175/20 – ZIUOPDVE in 5/21 – odl. US) ali Kazenskega zakonika (Uradni list RS, št. 50/12 – uradno prečiščeno besedilo, 6/16 – popr., 54/15, 38/16, 27/17, 23/20, 91/20, 95/21, 186/21, 105/22 – ZZNŠPP in 16/23).

Na Občini Postojna se izvajajo tudi zaposlitve v okviru javnih del, kjer gre za možnost zaposlitve težje zaposljivih delavcev, realizacija pa je odvisna od uspešno rešene prijave projektov na javni razpis Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje za izbor projektov zaposlitvenih programov za določen čas. V letu 2026 in 2025 ne predvidevamo dodatnih zaposlitev v okviru javnih del, zato v tabelarnem delu kadrovskega načrta število predvidenih mest niti ni predvideno.

VI. 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.

VII. USKLAJENOST KADROVSKEGA NAČRTA S PRORAČUNOM OBČINE

Predlog Kadrovskega načrta Občine Postojna za leti 2026 in 2027 je usklajen s predlogom proračuna Občine Postojna za leto 2026 in bo usklajen tudi s predlogom proračuna Občine Postojna za leto 2027. Kadrovski načrt, usklajen s proračunom, sprejme v skladu s 44. členom ZJU (oz. 45. členom ZJU-1), če bo le to sprejeto v letu 2026 župan, in sicer najpozneje v 60 dneh po uveljavitvi proračuna.

**KADROVSKI NAČRT
SKUPNE OBČINSKE UPRAVE OBČIN
POSTOJNA, CERKNICA, PIVKA, LOŠKA
DOLINA IN BLOKE
ZA LETI 2026 IN 2027**

KADROVSKI NAČRT SKUPNE OBČINSKE UPRAVE ZA LETI 2026 IN 2027**I. UVOD**

Skupna občinska uprava občin Postojna, Cerknica, Pivka, Loška dolina in Bloke je pripravila kadrovski načrt za leti 2026 in 2027 v skladu z 42. in 43. členom Zakona 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 32/25; v nadaljnjem besedilu: ZJU). S kadrovskim načrtom se prikaže dejansko stanje zaposlenosti in načrtovane spremembe v številu javnih uslužbencev za obdobje dveh let.

Skupna občinska uprava bo sklepala delovna razmerja in upravljala s kadrovskimi viri v skladu s sprejetim kadrovskim načrtom.

Predlog kadrovskega načrta pripravi vodja skupne občinske uprave, Župan Občine Postojna pa ga najkasneje v 60 dneh po uveljavitvi proračuna sprejme.

Predlog kadrovskega načrta je pripravljen glede na predviden obseg nalog in program dela SOU.

V kadrovskem načrtu je opredeljeno:

- dejansko stanje zaposlenosti po delovnih mestih ter v skladu z delovnim področjem in delovnim programom organa za obdobje dveh let, predvideno ciljno stanje zaposlenosti po delovnih mestih, za katera se sklene delovno razmerje za nedoločen čas ter predvidene zaposlitve za določen čas,
- predvideno zmanjšanje števila delovnih mest ali prestrukturiranje delovnih mest ter
- najvišje možno število pripravnikov, vajencev, dijakov in študentov na praktičnem pouku ali na podobnem teoretičnem in praktičnem usposabljanju.

Z uveljavitvijo ZJU-1 so prenehali veljati določeni podzakonski akti, ki pa se uporabljajo do uveljavitve novih podzakonskih predpisov, uveljavljenih na podlagi ZJU-1. Tako se pri pripravi kadrovskega načrta še vedno upošteva določbe Pravilnika o vsebini in postopkih za pripravo in predložitev kadrovskih načrtov (Uradni list RS, št. 60/06, 83/06, 70/07, 96/09 in 32/25 – ZJU-1; v nadaljevanju Pravilnik), katerega smiselno uporabljajo tudi neposredni uporabniki občinskega proračuna določa način priprave predlogov, postopek sprejemanja in spremljanje realizacije kadrovskih načrtov organov državne uprave, pravosodnih organov in oseb javnega prava iz drugega odstavka 22. člena ZJU.

Pravilnik določa tudi, da organ pripravi predlog kadrovskega načrta za obdobje naslednjih dveh let na podlagi: razvojnih usmeritev organa in njegov delovni program za obdobje dveh let, načrtovane spremembe v smeri optimizacije in racionalizacije poslovnih procesov, predvidene spremembe obsega javnih nalog in dejanske delovne zmožnosti zaposlenih in njihove razvojne zmožnosti. Predlog kadrovskega načrta se oblikuje tako, da ga je mogoče uresničiti v okviru sredstev, načrtovanih za plače na podlagi predpisov, ki urejajo obračunavanje in izplačevanje plač in drugih prejemkov zaposlenih, in na podlagi proračunskih izhodišč.

II. KADROVSKI NAČRT SKUPNE OBČINSKE UPRAVE

Zap. št.	Naziv delovnega mesta v Skupni občinski upravi Občin Postojna, Cerknica, Pivka, Loška dolina in Bloke	Število zaposlenih na dan 31. december 2024	Dovoljeno število zaposlenih na dan 31.12.2025 iz kadrovskega načrta za tekoče leto	Predlog dovoljenega števila zaposlenih za leto 2026	Predlog dovoljenega števila zaposlenih za leto 2027
1.	Vodja skupne občinske uprave	1	1	1	1
2.	Inšpektor za ceste	1	1	1	1
3.	Inšpektor (pravna smer)	1	1	1	1
4.	Inšpektor	2	2	2	2
5.	Inšpektor – vodja redarstva	1	1	1	1
6.	Občinski redar – svetovalec	0	0	2	2
7.	Višji občinski redar	3	3	3	3
8.	Občinski redar-vodja skupine	1	1	1	1
9.	Občinski redar	3	4	2	2
10.	Občinski redar – pripravnik*		0	0	0
11.	Višji svetovalec za splošne zadeve	1	1	1	1
12.	Višji svetovalec za prekrškovni postopek	1	1	1	1
13.	Višji svetovalec za pravne zadeve	1	1	1	1
14.	Višji svetovalec urbanist	1	1	1	1
15.	Svetovalec za civilno zaščito	1	1	1	1
16.	Višji svetovalec za požarno varstvo	1	1	1	1
	SKUPAJ	19	20	20	20

* Delovno mesto za čas opravljanja usposabljanja za občinskega redarja.

III. OBRAZLOŽITEV**A.**

Odlok o ustanovitvi organa skupne občinske uprave občin Postojna, Cerknica, Pivka, Loška dolina in Bloke» (Ur. list RS, št. 3/2010, 5/2011, 82/2019, 43/2020, 39/2023, 135/2023 in 1/2025), ki določa organizacijo in delovna področja ter druga vprašanja v zvezi z delovanjem skupne občinske uprave, je bil sprejet na občinskih svetih vseh občin ustanoviteljic, veljati pa je pričel 30.1.2010. Z dnem uveljavitve navedenega odloka je prenehal veljati Odlok o ustanovitvi organa skupne občinske uprave »Medobčinski inšpektorat in redarstvo« (Uradni list RS, št. 108/07). S sprejetim odlokom je bil ustanovljen organ »Skupna občinska uprava občin Postojna, Cerknica, Pivka, Loška dolina in Bloke«, ki je tudi prekrškovni organ za opravljanje upravnih in strokovnih nalog občinske inšpekcije in občinskega redarstva, ki jih skupna uprava opravlja v skladu z zakonom, podzakonskimi predpisi in predpisi občin ustanoviteljic. Konec decembra 2019 je bil sprejet Odlok o spremembah in dopolnitvah Odloka o ustanovitvi organa skupne občinske uprave »Medobčinski inšpektorat in redarstvo Občin Postojna, Cerknica, Pivka, Loška dolina in Bloke«, s katerim se organu skupne občinske uprave dodajajo štiri dodatna delovna področja, in sicer s področja pravne službe, urejanja prostora, civilne zaščite in požarnega varstva. V ta namen so bila dodana štiri nova delovna mesta in sicer: pravnik, občinski urbanist, svetovalec za civilno zaščito, svetovalec za požarno varnost. V letu 2026 se načrtuje premestitev višjega občinskega redarja na delovno mesto občinski redar – svetovalec

in premestitev občinskega redarja na delovno mesto višji občinski redar. Načrtuje se tudi zaposlitev občinskega redarja – svetovalca za vodenje postopkov s tujci.

V skladu s prvim odstavkom 43. člena ZJU mora predstojnik podati predlog kadrovskega načrta ob pripravi proračuna. Predlog kadrovskega načrta mora biti usklajen s predlogom proračuna.

Predvideno in dejansko število zaposlenih v organu skupne občinske uprave je razvidno iz zgornje tabele. V organu skupne občinske uprave je trenutna struktura zaposlenih naslednja:

- 18 javnih uslužbencev za nedoločen čas, od tega en uradnik na položaju.

B.

Skupna občinska uprava občin Postojna, Cerknica, Pivka, Loška dolina in Bloke si bo v okviru sprejetega proračuna za leti 2026 in 2027 in ob polni zasedenosti delovnih mest prizadevala, da bo še naprej zagotavljala strokovno, učinkovito, racionalno in usklajeno opravljanje vseh nalog, ki so v njeni pristojnosti.

Trenutno je v skupnem organu zaposlenih 18 javnih uslužbencev, od teh vodja skupne občinske uprave, en inšpektor za ceste, dva inšpektorja, inšpektor (pravne smeri), inšpektor – vodja redarstva, trije višji občinski redarji, občinski redar – vodja skupine, dva občinska redarja, višji svetovalec za splošne zadeve, višji svetovalec za prekrškovni postopek, pravnik, urbanist, svetovalec za civilno zaščito in višji svetovalec za požarno varstvo. Predvidena je nadomestna zaposlitev občinskega redarja in dodatna zaposlitev javnega uslužbenca občinski redar - svetovalec za področje vodenja postopkov s tujci.

Za sprejem v delovno razmerje za določen čas trajanja pripravniške dobe v skladu s 106. členom ZJU, Skupna občinska uprava občin Postojna, Cerknica, Pivka, Loška dolina in Bloke ne načrtuje zaposlitve nobenega pripravnika.

C.

V skladu s prvim odstavkom 44. člena ZJU je kadrovski načrt v roku 60 dni po uveljavitvi proračuna, usklajen s proračunom Občine Postojna za leto 2026 in 2027.

Kadrovski načrt sprejmejo župani občin ustanoviteljic, podpiše pa ga župan občine Postojna.

Št.: 100-1/2025

Datum:

Po pooblastilu županov občin ustanoviteljic
Skupne občinske uprave Občin Postojna, Cerknica,
Pivka, Loška dolina in Bloke
Župan Občine Postojna
Igor MARENTIČ