



Številka: 010-94/2024-3130-36

Ljubljana, 7. 3. 2025

GENERALNI SEKRETARIAT VLADE REPUBLIKE SLOVENIJE  
gp.gs@gov.si

**ZADEVA: Strategija ravnanja s kadri v državni upravi do leta 2030 – predlog za obravnavo**

**1. Predlog sklepov vlade:**

Na podlagi prvega odstavka 2. člena Zakona o Vladi Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 24/05 – uradno prečiščeno besedilo, 109/08, 38/10 – ZUKN, 8/12, 21/13, 47/13 – ZDU-1G, 65/14, 55/17 in 163/22), je Vlada Republike na seji\_\_\_\_, dne \_\_\_\_\_, pod točko \_\_\_ dnevnega reda, sprejela naslednji

SKLEP:

1. Vlada Republike Slovenije je sprejela Strategijo ravnanja s kadri v državni upravi do leta 2030.
2. Ministrstvo za javno upravo v sodelovanju z organi državne uprave pripravi akcijski načrt za izvajanje strategije za leti 2025 in 2026 najkasneje v šestih mesecih od sprejema strategije iz prejšnje točke.

Barbara Kolenko Helbl  
generalna sekretarka

Priloga:

- Strategija ravnanja s kadri v državni upravi do leta 2030

Sklep prejmejo:

- Ministrstva
- Kabinet predsednika Vlade Republike Slovenije
- Generalni sekretariat Vlade Republike Slovenije
- Urad Vlade Republike Slovenije za Slovence v zamejstvu in po svetu
- Ministrstvo za javno upravo, Direktorat za javni sektor
- Generalni sekretariat Vlade Republike Slovenije, Sektor za podporo dela KAZI

**2. Predlog za obravnavo predloga zakona po nujnem ali skrajšanem postopku v državnem zboru z obrazložitvijo razlogov:**

/

**3.a Osebe, odgovorne za strokovno pripravo in usklajenost gradiva:**

- mag. Franc Props, minister
- Mojca Ramšak Pešec, državna sekretarka
- Peter Pogačar, generalni direktor Direktorata za javni sektor

<b>3.b Zunanji strokovnjaki, ki so sodelovali pri pripravi dela ali celotnega gradiva:</b>		
/		
<b>4. Predstavniki vlade, ki bodo sodelovali pri delu državnega zbora:</b>		
/		
<b>5. Kratak povzetek gradiva:</b>		
<p>Strategija ravnanja s kadri v državni upravi do leta 2030 (v nadaljevanju: Strategija) je pripravljena z namenom strateškega in celovitega ravnanja s kadri, učinkovite uporabe potencialov javnih uslužbencev in vzpostavitve privlačnega delovnega okolja z razvojno usmerjeno organizacijsko kulturo. Vsebina Strategije prvenstveno naslavlja organe državne uprave, ukrepi pa so uporabni tudi širše v javnem sektorju.</p> <p>V Strategiji je predstavljeno, kako želimo nadgraditi pristope ravnanja z zaposlenimi v državni upravi, da bodo tako strateški kot tudi celoviti. Na eni strani bo delovanje usmerjeno v krepitev prepoznavnosti državne uprave in ustvarjanje privlačnega delovnega okolja, na drugi strani pa bo Strategija v pomoč pri zagotavljanju pogojev za krepitev usposobljenosti in motiviranosti javnih uslužbencev. Gre za skupek kontinuirano načrtovanih ukrepov ravnanja z zaposlenimi, ki bodo organom državne uprave v pomoč pri doseganju njihovih ciljev.</p> <p>Strategija povzema tudi kratko oceno trenutnega stanja in največje izzive, s katerimi se sooča državna uprava, sledi tudi vizija razvoja, in v posameznih poglavjih cilji z ukrepi za uresničitev.</p>		
<b>6. Presoja posledic za:</b>		
a)	javnofinančna sredstva nad 40.000 EUR v tekočem in naslednjih treh letih	<b>DA/NE</b>
b)	usklajenost slovenskega pravnega reda s pravnim redom Evropske unije	<b>DA/NE</b>
c)	administrativne posledice	<b>DA/NE</b>
č)	gospodarstvo, zlasti mala in srednja podjetja ter konkurenčnost podjetij	<b>DA/NE</b>
d)	okolje, vključno s prostorskimi in varstvenimi vidiki	<b>DA/NE</b>
e)	socialno področje	<b>DA/NE</b>
f)	dokumente razvojnega načrtovanja: <ul style="list-style-type: none"> <li>– nacionalne dokumente razvojnega načrtovanja</li> <li>– razvojne politike na ravni programov po strukturi razvojne klasifikacije programskega proračuna</li> <li>– razvojne dokumente Evropske unije in mednarodnih organizacij</li> </ul>	<b>DA/NE</b>
<b>7.a Predstavitev ocene finančnih posledic nad 40.000 EUR:</b>		
<p>Sprejeta Strategija ravnanja s kadri v državni upravi do leta 2030 bo imela finančne posledice za državni proračun, predvsem na področju vzpostavitve znamke državne uprave, kar bo prispevalo h krepitvi prepoznavnosti državne uprave in ustvarjanju privlačnega delovnega okolja. Za krepitev ugleda državne uprave kot »odličnega zaposlovalca« in za izvedbo promocijskih medijskih kampanj je v letih 2026 in 2027 predvidena poraba okvirno 350.000 EUR, in sicer v letu 2026 v višini 100.000 EUR in v letu 2027 v višini 250.000 EUR..</p> <p>V letu 2026 in vsa naslednja leta je za področje prepoznavnosti državne uprave kot privlačnega delodajalca načrtovana dodatna zaposlitev s predvidenim letnim stroškom 35.000 EUR na zaposlenega.</p> <p>Ker bo Strategija v pomoč pri zagotavljanju pogojev za krepitev usposobljenosti in motiviranosti javnih uslužbencev se načrtuje dodatna zaposlitev za izvedbo usposabljanj v okviru Upravne akademije od leta 2027 naprej, prav tako s predvidenim letnim stroškom 35.000 EUR na zaposlenega.</p>		

<b>I. Ocena finančnih posledic, ki niso načrtovane v sprejetem proračunu</b>				
	Tekoče leto (t)	t +1	t +2	t +3
Predvideno povečanje (+) ali zmanjšanje (–) prihodkov državnega proračuna				
Predvideno povečanje (+) ali zmanjšanje (–) prihodkov občinskih proračunov				
Predvideno povečanje (+) ali zmanjšanje (–) odhodkov državnega proračuna		135.000,00 EUR	320.000,00 EUR	70.000,00 EUR
Predvideno povečanje (+) ali zmanjšanje (–) odhodkov občinskih proračunov				
Predvideno povečanje (+) ali zmanjšanje (–) obveznosti za druga javnofinančna sredstva				
<b>II. Finančne posledice za državni proračun</b>				
<b>II.a Pravice porabe za izvedbo predlaganih rešitev so zagotovljene:</b>				
Ime proračunskega uporabnika	Šifra in naziv ukrepa, projekta	Šifra in naziv proračunske postavke	Znesek za tekoče leto (t)	Znesek za t+1
<b>SKUPAJ</b>				
<b>II.b Manjkajoče pravice porabe bodo zagotovljene s prerazporeditvijo:</b>				
Ime proračunskega uporabnika	Šifra in naziv ukrepa, projekta	Šifra in naziv proračunske postavke	Znesek za tekoče leto (t)	Znesek za t+1
<b>SKUPAJ</b>				
<b>II.c Načrtovana nadomestitev zmanjšanih prihodkov in povečanih odhodkov proračuna:</b>				
Novi prihodki		Znesek za tekoče leto (t)	Znesek za t+1	
<b>SKUPAJ</b>				
<b>OBRAZLOŽITEV:</b>				
<b>I. Ocena finančnih posledic, ki niso načrtovane v sprejetem proračunu</b>				
<p>V zvezi s predlaganim vladnim gradivom je za dejavnosti, ki so načrtovane v letu 2026, predvideno povečanje v višini 135.000 EUR ob spremembi proračuna RS za leto 2026.</p> <p>Odhodki državnega proračuna v višini 320.000 EUR v letu 2027 ter v višini 70.000 EUR v letu 2028 bodo načrtovani ob načrtovanju državnih proračunov za leti 2027 in 2028.</p>				
<b>II. Finančne posledice za državni proračun</b>				

Prikazane morajo biti finančne posledice za državni proračun, ki so na proračunskih postavkah načrtovane v dinamiki projektov oziroma ukrepov:

**II.a Pravice porabe za izvedbo predlaganih rešitev so zagotovljene:**

Navedejo se proračunski uporabnik, ki financira projekt oziroma ukrep; projekt oziroma ukrep, s katerim se bodo dosegli cilji vladnega gradiva, in proračunske postavke (kot proračunski vir financiranja), na katerih so v celoti ali delno zagotovljene pravice porabe (v tem primeru je nujna povezava s točko II.b). Pri uvrstitvi novega projekta oziroma ukrepa v načrt razvojnih programov se navedejo:

- proračunski uporabnik, ki bo financiral novi projekt oziroma ukrep,
- projekt oziroma ukrep, s katerim se bodo dosegli cilji vladnega gradiva, in
- proračunske postavke.

Za zagotovitev pravic porabe na proračunskih postavkah, s katerih se bo financiral novi projekt oziroma ukrep, je treba izpolniti tudi točko II.b, saj je za novi projekt oziroma ukrep mogoče zagotoviti pravice porabe le s prerazporeditvijo s proračunskih postavk, s katerih se financirajo že sprejeti oziroma veljavni projekti in ukrepi.

**II.b Manjkajoče pravice porabe bodo zagotovljene s prerazporeditvijo:**

Navedejo se proračunski uporabniki, sprejeti (veljavni) ukrepi oziroma projekti, ki jih proračunski uporabnik izvaja, in proračunske postavke tega proračunskega uporabnika, ki so v dinamiki teh projektov oziroma ukrepov ter s katerih se bodo s prerazporeditvijo zagotovile pravice porabe za dodatne aktivnosti pri obstoječih projektih oziroma ukrepih ali novih projektih oziroma ukrepih, navedenih v točki II.a.

**II.c Načrtovana nadomestitev zmanjšanih prihodkov in povečanih odhodkov proračuna:**

Če se povečani odhodki (pravice porabe) ne bodo zagotovili tako, kot je določeno v točkah II.a in II.b, je povečanje odhodkov in izdatkov proračuna mogoče na podlagi zakona, ki ureja izvrševanje državnega proračuna (npr. priliv namenskih sredstev EU). Ukrepanje ob zmanjšanju prihodkov in prejemkov proračuna je določeno z zakonom, ki ureja javne finance, in zakonom, ki ureja izvrševanje državnega proračuna.

**7.b Predstavitev ocene finančnih posledic pod 40.000 EUR:**

(Samo če izberete NE pod točko 6.a.)

**Kratka obrazložitev**

**8. Predstavitev sodelovanja z združenji občin:**

Vsebina predloženega gradiva (predpisa) vpliva na:

- pristojnosti občin,
- delovanje občin,
- financiranje občin.

DA/NE

Gradivo (predpis) je bilo poslano v mnenje:

- Skupnosti občin Slovenije SOS: DA/ **NE**
- Združenju občin Slovenije ZOS: DA/ **NE**
- Združenju mestnih občin Slovenije ZMOS: DA/ **NE**

**9. Predstavitev sodelovanja javnosti:**

DA/ **NE**

**10. Pri pripravi gradiva so bile upoštevane zahteve iz Resolucije o normativni dejavnosti:**

**DA/ NE**

**11. Gradivo je uvrščeno v delovni program vlade:**

**DA/ NE**

mag. Franc Props  
minister

Prilogi:

- Obrazložitev
- Strategija ravnanja s kadri v državni upravi do leta 2030

## OBRAZLOŽITEV

Visoka stopnja sodelovanja, usposobljenosti in učinkovitosti upravljanja je ena izmed petih strateških usmeritev Strategije razvoja Slovenije 2030 (v nadaljevanju: SRS2030). Med razvojnimi cilji SRS2030 je tudi Učinkovito upravljanje in kakovostne javne storitve, kar bomo, med drugim, dosegli:

- s spodbujanjem pridobivanja in medgeneracijske predaje novih znanj in veščin s strateško preiščanim kadrovskim načrtovanjem
- s spodbujanjem inovativnih oblik upravljanja, vodenja, oblikovanja politik in inovativnosti med zaposlenimi ter pridobivanjem novih kompetenc, prevzemanjem odgovornosti in učenjem iz napak.

V Načrtu za okrevanje in odpornost (v nadaljevanju: NOO), Komponenta 2: Digitalna preobrazba javnega sektorja in javne uprave (C2 K2),<sup>1</sup> je Vlada Republike Slovenije (v nadaljevanju: vlada) med načrtovane reforme javne uprave uvrstila tudi Vzpostavitev kompetenčnega centra in dvig usposobljenosti v javni upravi. Zato je Ministrstvo za javno upravo pristopilo k pripravi nove strategije, katere namen je zagotoviti strateško in celovito ravnanje s kadri, učinkovito uporabo potencialov javnih uslužbencev in vzpostavitev privlačnega delovnega okolja z razvojno usmerjeno organizacijsko kulturo. Strategija ravnanja s kadri v državni upravi do leta 2030 (v nadaljevanju: strategija) »Ključ do boljše uprave je v ljudeh«, se prvenstveno nanaša na organe državne uprave, ukrepi pa so uporabni tudi širše v javnem sektorju.

### Vizija

Uporaba novih inovativnih pristopov pri ravnanju s kadri v državni upravi, ki predstavljajo strateški premik od tradicionalnega ravnanja s kadri k upravljanju, ki v središče postavlja človeka in razumevanje osebnostnih lastnosti zaposlenih.

### Strateški prioriteti

#### 1. Državna uprava, privlačno delovno okolje:

Prva strateška prioriteta naslavlja državno upravo kot privlačno delovno okolje tako za iskalce prve zaposlitve kot za tiste, ki iščejo nove karijerne izzive. Kot taka bo državna uprava konkurenčna drugim delodajalcem na trgu dela. V okviru prve strateške prioritete smo zastavili tri cilje:

- Cilj 1: Krepitev ugleda državne uprave kot 'odličnega zaposlovalca' za vse generacije
- Cilj 2: Prenova izbirnih postopkov
- Cilj 3: Oživitev štipendijske politike

#### 2. Usposobljeni in motivirani javni uslužbenci:

Z drugo strateško prioriteto bomo vzpostavili pogoje za osebni in karierni razvoj javnih uslužbencev. V okviru druge prioritete smo zastavili pet ciljev:

- Cilj 1: Oblikovanje sistema prepoznavanja in razvoja talentov ter nasledstev
- Cilj 2: Krepitev zavedanja o pomembnosti učenja skozi celotno življenje za uspešno državno upravo
- Cilj 3: Uvajanje novih pristopov pri upravljanju delovnega okolja z večgeneracijsko delovno silo
- Cilj 4: Spodbujanje mobilnosti javnih uslužbencev
- Cilj 5: Vključevanje prožnih oblik dela v delovni proces in zagotavljanje pravice do odklopa

---

<sup>1</sup> Svet Evropske unije je slovenski Načrt za okrevanje in odpornost potrdil julija 2021, njegovo spremembo pa septembra 2023.

**Akcijski načrt**

Za uresničitev strategije bo pripravljen akcijski načrt z ukrepi in dejavnostmi, s katerimi bomo uresničili zastavljene cilje. Prvi akcijski načrt za leti 2025 in 2026 bomo pripravili v roku šestih mesecev po sprejemu na vladi in ga bomo redno posodabljali vsaki dve leti.

**Odgovornost za izvajanje strategije**

Za spremljanje in koordinacijo izvajanja strategije ter pripadajočega akcijskega načrta je odgovorno Ministrstvo za javno upravo.