



Številka: 007-686/2023/153
Ljubljana, 14. 2. 2025
EVA: 2023-3130-0018
GENERALNI SEKRETARIAT VLADE REPUBLIKE SLOVENIJE gp.gs@gov.si

ZADEVA: Predlog Zakona o javnih uslužbencih (ZJU-1) – prva obravnava - PREDLOG ZA OBRAVNAVO – novo gradivo št. 1

1. Predlog sklepov vlade:

Na podlagi drugega 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 Slovenije na .. seji dne ... sprejela

SKLEP

Vlada Republike Slovenije je določila besedilo predloga Zakona o javnih uslužbencih (ZJU-1) – prva obravnava (EVA 2023-3130-0018) in ga posreduje Državnemu zboru Republike Slovenije.

Barbara Kolenko Helbl
GENERALNA SEKRETARKA VLADE

Prejmejo:

- Ministrstva,
- Služba Vlade RS za zakonodajo.

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
Jure Trbič, državni sekretar
Peter Pogačar, generalni direktor, Ministrstvo za javno upravo

3.b Zunanji strokovnjaki, ki so sodelovali pri pripravi dela ali celotnega gradiva:

/

4. Predstavniki vlade, ki bodo sodelovali pri delu državnega zbora:

mag. Franc Props, minister
Mojca Ramšak Pešec, državna sekretarka
Jure Trbič, državni sekretar
Peter Pogačar, generalni direktor, Ministrstvo za javno upravo

5. Kratek povzetek gradiva:

Predlog zakona je pripravljen v luči večje učinkovitosti uslužbenskega sistema in posledično storitev javne uprave, usmerjen predvsem v dodatno krepitev strokovnosti in neodvisnosti javnih uslužbencev ter v večjo fleksibilnost pri ravnanju s kadri v javni upravi. Vključuje naslednje temeljne cilje oziroma vsebinske sklope: dodatna krepitev strokovnosti in neodvisnosti javnih uslužbencev (ureditev statusa

uradnikov na najvišjih položajih; vzpostavitev centra za kadre; ureditev pravne pomoči za javne uslužbenke; usposabljanja v smislu konstantne nadgradnje strokovnosti javnih uslužbencev ter posledično povečanje kakovosti storitev javne uprave; širitev prepovedi opravljanja dejavnosti in konflikt interesov tudi na strokovno-tehnične javne uslužbenke); večja fleksibilnost pri ravnanju s kadri (spodbujanje mobilnosti javnih uslužbencev; poenostavitev natečajnih postopkov pri zaposlovanju javnih uslužbencev); poenostavitve in druge spremembe v uslužbenskem sistemu; nasloviti izziv staranja zaposlenih v državni upravi oziroma uravnotežene starostne strukture zaposlenih (transparentni in učinkoviti selekcijski postopki za zaposlovanje mladih); nasloviti izziv vse večjega kadrovskega primanjkljaja v državni upravi (oživitev štipendiranja).

6. Presoja posledic za:

a)	javnofinančna sredstva nad 40.000 EUR v tekočem in naslednjih treh letih	DA
b)	usklajenost slovenskega pravnega reda s pravnim redom Evropske unije	NE
c)	administrativne posledice	NE
č)	gospodarstvo, zlasti mala in srednja podjetja ter konkurenčnost podjetij	NE
d)	okolje, vključno s prostorskimi in varstvenimi vidiki	NE
e)	socialno področje	NE
f)	dokumente razvojnega načrtovanja: <ul style="list-style-type: none"> - nacionalne dokumente razvojnega načrtovanja - razvojne politike na ravni programov po strukturi razvojne klasifikacije programskega proračuna - razvojne dokumente Evropske unije in mednarodnih organizacij 	NE

7.a Predstavitev ocene finančnih posledic nad 40.000 EUR:

Predlog zakona bo imel finančne posledice za državni proračun iz naslova novoustanovljenega centra za kadre v organih državne uprave (center za kadre). Predlog zakona nima posledic za druga javna finančna sredstva.

Za delovanje centra za kadre je predvideno skupno 15 zaposlenih, od tega 5 novih zaposlitev. Na letni ravni se za nove zaposlitve predvideva 35.000,00 evrov na zaposlenega. Skupaj navedeno za leto 2026 pomeni 175.000,00 evrov, če bodo zaposlitve realizirane s 1. januarjem 2026. Enako tudi za naslednja leta.

Za leti 2025 in 2026 bo strošek financiran iz naložbe NOO – Vzpostavitev kompetenčnega centra/Centra za razvoj kadrov in dvig usposobljenosti zaposlenih v državni upravi, in sicer iz projekta Orodja za presojo kompetenc v izbirnih postopkih ter za razvoj potencialov zaposlenih v organih državne uprave, višini 473.116,00 EUR z DDV (financiranje iz proračunske postavke 221178 - za stroške NOO in 221095 - za DDV vezan na stroške NOO). Navedeni strošek vključuje stroške za vzpostavitev ustreznega sistema, ki vključuje prilagoditev psiholoških testov na presojo temeljnih kompetenc, določenih v kompetenčnem modelu za državno upravo in tudi samo izvedbo testiranj.

V naslednjih letih pa se ocenjuje le strošek za testiranje kandidatov v natečajnih postopkih (presoja temeljnih osebnih sposobnosti in veščin za opravljanje dela) letni strošek cca. 335.000,00 evrov. V naslednjih letih pa se presoja temeljnih kompetenc v izbirnih postopkih načrtuje z novimi zaposlitvami v okviru centra za kadre.

Predlog zakona v ostalem delu ne bo imel finančnih posledic za državni proračun in druga javna finančna sredstva. Sredstva za izvajanje obveznih usposabljanj, obveznih priprav na strokovne izpite

in za izvajanje strokovnih izpitov, ki so na podlagi zakona pogoj za opravljanje nalog na delovnem mestu, za katero ima javni uslužbenec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi in za izvedbo katerih je pristojno ministrstvo, pristojno za javno upravo, se za zaposlene pri neposrednih proračunskih uporabnikih državnega proračuna zagotovijo na proračunski postavki ministrstva, pristojnega za javno upravo. Ocenjena vrednost za prerazporeditev finančnih sredstev od drugih neposrednih proračunskih uporabnikov na letni ravni znaša za obvezne izpite 100.000,00 evrov, za obvezne priprave oziroma usposabljanja, vključno z usposabljanjem za imenovanje v naziv, pa 320.000,00 evrov. Natančne prerazporeditve v tem trenutku ne moremo točno predvideti, saj je to odvisno od predstojnika organa, neposrednega proračunskega uporabnika in novih zaposlitev. Izvajanje obveznih usposabljanj, obveznih priprav na strokovne izpite in izvajanje strokovnih izpitov, ki so na podlagi zakona pogoj za opravljanje nalog na delovnem mestu, za katero ima javni uslužbenec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, ne pomeni poviševanje proračunskih sredstev, temveč gre za prerazporeditev finančnih sredstev na proračunsko postavko ministrstva, pristojnega za javno upravo iz drugih neposrednih proračunskih uporabnikov.

I. Ocena finančnih posledic, ki niso načrtovane v sprejetem proračunu

	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				
Predvideno povečanje (+) ali zmanjšanje (-) odhodkov občinskih proračunov				
Predvideno povečanje (+) ali zmanjšanje (-) obveznosti za druga javnofinančna sredstva				

II. Finančne posledice za državni proračun

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

Ime proračunskega uporabnika	Šifra in naziv ukrepa, projekta	Šifra in naziv proračunske postavke	Znesek za tekoče leto (t)	Znesek za t + 1
Ministrstvo za javno upravo	integrala	153371 - Plače	/	175.000,00
Ministrstvo za javno upravo	NOO	221178 - za stroške 221095 - za DDV vezan na stroške NOO	387.800,00 85.316,00	/

SKUPAJ

II.b Manjkajoče pravice porabe bodo zagotovljene s prerazporeditvijo:

Ime proračunskega uporabnika	Šifra in naziv ukrepa, projekta	Šifra in naziv proračunske postavke	Znesek za tekoče leto (t)	Znesek za t + 1
Ministrstvo za javno upravo	Opravljanje izpitov	153391	100.000,00	100.000,00
Ministrstvo za javno upravo	Obvezne priprave in usposabljanja	Nova proračunska postavka	320.000,00	320.000,00
SKUPAJ				
II.c Načrtovana nadomestitev zmanjšanih prihodkov in povečanih odhodkov proračuna:				
Novi prihodki		Znesek za tekoče leto (t)	Znesek za t + 1	
SKUPAJ				
OBRAZLOŽITEV:				
I. Ocena finančnih posledic, ki niso načrtovane v sprejetem proračunu				
V zvezi s predlaganim vladnim gradivom se navedejo predvidene spremembe (povečanje, zmanjšanje):				
<ul style="list-style-type: none"> – prihodkov državnega proračuna in občinskih proračunov, – odhodkov državnega proračuna, ki niso načrtovani na ukrepih oziroma projektih sprejetih proračunov, – obveznosti za druga javnofinančna sredstva (drugi viri), ki niso načrtovana na ukrepih oziroma projektih sprejetih proračunov. 				
II. Finančne posledice za državni proračun				
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:				
<ul style="list-style-type: none"> – 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				

<p>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.</p>	
<p>7.b Predstavitev ocene finančnih posledic pod 40.000 EUR: (Samo če izberete NE pod točko 6.a.) /</p>	
<p>8. Predstavitev sodelovanja z združenji občin:</p>	
<p>Vsebina predloženega gradiva (predpisa) vpliva na:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pristojnosti občin, - delovanje občin, - financiranje občin. 	DA
<p>Gradivo (predpis) je bilo poslano v mnenje:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Skupnosti občin Slovenije SOS: DA - Združenju občin Slovenije ZOS: DA - Združenju mestnih občin Slovenije ZMOS: DA <p>Predlogi in pripombe združenj so bili upoštevani:</p> <ul style="list-style-type: none"> - večinoma. 	
<p>9. Predstavitev sodelovanja javnosti:</p>	
<p>Gradivo je bilo predhodno objavljeno na spletni strani predlagatelja:</p>	DA
<p>Gradivo je bilo objavljeno na spletni strani E-demokracija.</p> <p>(Če je odgovor DA, navedite: Datum objave: 16. 6. 2023 V razpravo so bili vključeni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nevladne organizacije, - predstavniki zainteresirane javnosti, - predstavniki strokovne javnosti. <p>Upoštevani so bili:</p> <ul style="list-style-type: none"> - večinoma. 	
<p>10. Pri pripravi gradiva so bile upoštevane zahteve iz Resolucije o normativni dejavnosti:</p>	DA
<p>11. Gradivo je uvrščeno v delovni program vlade:</p>	NE

Mojca Ramšak Pešec
DRŽAVNA SEKRETARKA

Priloga:

- Predlog Zakona o javnih uslužbencih (ZJU-1)

Datum:
Številka:

Na podlagi drugega 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 Slovenije na .. seji dne ... sprejela

SKLEP

Vlada Republike Slovenije je določila besedilo predloga Zakona o javnih uslužbencih (ZJU-1) – prva obravnava (EVA 2023-3130-0018) in ga posreduje Državnemu zboru Republike Slovenije.

Barbara Kolenko Helbl
GENERALNA SEKRETARKA VLADE

Prejmejo:

- ministrstva,
- Služba Vlade RS za zakonodajo.

ZAKON O JAVNIH USLUŽBENCIH (ZJU-1)- PRVA OBRAVNAVA

I. UVOD

1. OCENA STANJA IN RAZLOGI ZA SPREJEM PREDLOGA ZAKONA

V okviru procesa prilagajanja standardom in načelom Evropske unije ter modernizacije javne uprave za izpolnitev pogojev za članstvo v Evropski uniji je bil v Državnem zboru Republike Slovenije 11. junija 2002 sprejet Zakon o javnih uslužbencih (v nadaljnjem besedilu: ZJU). ZJU velja od 13. julija 2002, v skladu s končno določbo pa se uporablja od 28. julija 2003. V letu po uveljavitvi zakona je bilo treba pripraviti vse potrebne podzakonske predpise za prehod na nov sistem, ki je z uveljavitvijo standardov in načel ter zakonskih rešitev pomenil bistveno novost na področju urejanja delovno pravnih in statusnih razmerij ter pravic in obveznosti zaposlenih v državnih organih in v upravah lokalnih skupnosti.

Priprava ZJU je temeljila na dejstvu, da je v Republiki Sloveniji že obstajal poseben sistem urejanja pravic in obveznosti zaposlenih v državnih organih in v upravah lokalnih skupnosti, saj je veljal Zakon o delavcih v državnih organih (Uradni list RS, št. 15/90, 2/91-I, 5/91, 18/91, 22/91, 4/93, 18/94 – ZRPJZ, 70/97, 87/97 – ZPSDP, 38/99), določena posebna področja pa so urejali področni zakoni.

Namen sprejetja ZJU je bil približati se sodobni javni upravi in vzpostaviti evropsko primerljiv uslužbenški sistem, v katerem se zasledujejo predvsem naslednji cilji:

- vzpostavitev strokovne in politično nevtralne javne uprave, ki nudi učinkovite javne storitve, pri čemer ni predmet neobjektivnosti, korupcije in zlorabe oblasti, ampak deluje po načelih kakovosti;
- približevanje javne uprave uporabnikom s hitrejšim odzivanjem na potrebe uporabnikov in vzpostavitev javnega ter odprtega delovanja, kar pomeni vnaprejšnje seznanjanje z načinom poslovanja in posredovanje informacij o načinu dela ter o ukrepih za zagotovitev učinkovitosti;
- zagotovitev takšnih pravic in obveznosti ter odgovornosti, ki omogočajo razvoj strokovnosti, polno odgovornost pri uresničevanju delovnih nalog ter pritegnitev oseb, ki imajo odlične lastnosti;
- vzpostavitev profesionalnega organiziranja dela in ravnanja s kadri, ki omogoča smotno organizacijo dela in aktivno ravnanje s kadri;
- vzpostavitev učinkovitega notranjega in zunanjega nadzora nad delovanjem sistema.

Uvedba uslužbenškega sistema v Sloveniji je pomenila bistveno spremembo na področju urejanja delovnih razmerij ter organizacije in sistemizacije delovnih mest v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti.

ZJU je bil v času od njegove uveljavitve večkrat spremenjen. Vse spremembe in dopolnitve zakona so sledile rešitvam, katerih glavni cilj je bil vzpostavitev učinkovitejšega uslužbenškega sistema, ki bi omogočil kakovostno ravnanje s kadrovskimi viri in njihovo učinkovito vključevanje v izvajanje nalog uprave oziroma nalog, ki so neposredno povezane z izvrševanjem oblasti ali z varstvom javnem interesa. Za zagotovitev učinkovitega, zakonitega in strokovnega izvajanja navedenih nalog je bilo potrebno v zakon vgraditi določene dodatne rešitve in motivacijske elemente. Bistvene vsebinske spremembe so bile:

1. Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o javnih uslužbencih, Uradni list RS, št. 23/05:
 - sprememba 83. člena, in sicer tako, da je veljavno ureditev, ki je omogočala razrešitev s položaja generalnega direktorja v ministrstvu, predstojnika vladne službe in direktorja občinske uprave v treh mesecih po nastopu funkcionarja nadomestila ureditev, ki je zajela tudi predstojnika organa v sestavi ministrstva in generalnega sekretarja ter omogočila razrešitev kadarkoli med mandatom.

2. Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o javnih uslužbencih, Uradni list RS, št. 113/05:
 - določitev možnosti upoštevanja delovnih izkušenj, pridobljenih izven delovnega razmerja,
 - v ZJU je vključeno načelo prepovedi nadlegovanja,
 - širitev obveznosti in pristojnosti vlade v 22. členu glede kadrovskega načrta za javne agencije, javne sklade in za določene javne zavode,
 - možnost objave javnih natečajev na spletnih straneh MJU in državnih organov ter občin,
 - realizacija odločbe Ustavnega sodišča (US-75/05) glede spremembe 83. člena iz ZJU-23/05, kjer je bil določen rok enega leta za možnost razrešitve vseh uradnikov na položaju po nastopu funkcionarja oziroma v enem letu od imenovanja uradnika,
 - možnost imenovanja vršilca dolžnosti,
 - črtanje določb o ocenjevanju in napredovanju uradnikov in navezava na določbe sistema plač v javnem sektorju,
 - črtanje določb o ugotavljanju nesposobnosti ter določb glede disciplinskega postopka z navezavo na ZDR ter ureditev v kolektivni pogodbi,
 - drugačna ureditev možnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi z navezavo na postopke po ZDR.

3. Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o javnih uslužbencih, Uradni list RS, št. 33/07:
 - določitev pooblastila predstojniku glede možnosti nadzora v primeru, ko predstojnika razpolaga z informacijo, na podlagi katere so podani razlogi za sum, da javni uslužbenec zlorablja pravico do zadržanosti z dela do 30 delovnih dni zaradi bolezni ali poškodbe, ali pravico do povračila stroškov prevoza na delo in z dela, pooblasti enega ali več javnih uslužbencev za ugotovitev dejanskega stanja,
 - obveznost objave javnih natečajev na spletnih straneh MJU in državnih organov ter občin,
 - usklajitev predpisane izobrazbe za uradniške nazive z zakonom, ki ureja visoko šolstvo,
 - ureditev položaja tajnikov občin, ki so te naloge opravljali na dan prehoda v nov sistem.

4. Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o javnih uslužbencih, Uradni list RS, št. 65/08:
 - ureditev odpovednega roka tako, da vlada lahko ne glede na določbe zakona, ki ureja delovna razmerja, v okviru skupnih izhodišč za sistemizacijo delovnih mest določi trajanje odpovednega roka za javne uslužbence v organih državne uprave in v upravah lokalnih skupnosti drugače, kot je to določeno v ZDR. S tem je vzpostavljena pravna podlaga za določitev odpovednega roka, kadar pogodbo o zaposlitvi odpoveduje javni uslužbenec, in sicer je ta odpovedni rok določen v uredbi, ki ureja notranjo organizacijo, sistemizacijo, delovna mesta in nazive v organih javne uprave in v pravosodnih organih,
 - določitev pooblastil za pridobivanje, uporabo in spreminjanje podatkov v centralni kadrovski evidenci,
 - natančnejša ureditev postopka javnega natečaja in posebnega javnega natečaja z določitvijo obveznosti, da se vsakemu kandidatu, ki se ne uvrsti v izbirni postopek, izda sklep, z ureditvijo situacije, ko že izbrani kandidat ne sklene pogodbe o zaposlitvi iz kateregakoli razloga oziroma sporoči, da je ne namerava skleniti, ter določba, da

- odločitev posebne natečajne komisije o primernosti kandidata za določen najvišji uradniški položaj velja eno leto po izdaji sklepa,
- vzpostavljena pravna podlaga za zaposlovanje vrhunskih športnikov in trenerjev,
 - spremenjeno pravno varstvo zoper sklep komisije za pritožbe, in sicer ima javni uslužbenec zoper sklep komisije za pritožbe, s katerim je ta razveljavila določen akt (pogodbo ali aneks h pogodbi o zaposlitvi, odločbo o imenovanju v naziv), možnost sodnega varstva,
 - določitev funkcionalnih znanj upravnega vodenja in upravljanja kadrovskih virov kot pogoja za opravljanje nalog na položaju,
 - natančnejša določitev pravic uradnika na najvišjem položaju po prenehanju položaja, in sicer se uradnika, ki opravlja naloge na najvišjem položaju in ki ima sklenjeno delovno razmerje za nedoločen čas, v primeru prenehanja položaja, premesti na delovno mesto v nazivu, ki ga tak uradnik ima. Na ta način nadaljuje z delom in ima zagotovljeno tudi socialno varnost,
 - ureditev pridobitve naziva na podlagi premestitve na zahtevnejše delovno mesto,
 - ukinitve strokovnega izpita za imenovanje v naziv in določitev obveznega usposabljanja kot pogoja za zasedbo uradniškega delovnega mesta.

V obdobju od leta 2003, odkar je bil z uveljavitvijo ZJU v Sloveniji uveljavljen uslužbenški sistem, pri oblikovanju katerega so bile upoštevane tako primerjalne analize z drugimi državami članicami EU na eni strani, kot tudi značilnosti slovenske državne uprave in razmere ter okoliščine v Sloveniji v tistem času, do sedaj, so nastale številne spremembe znotraj države ter tudi znotraj EU.

Razlogov, ki danes ponovno narekujejo proučitev veljavnega sistema javnih uslužbencev ter spremembe oziroma drugačno urejanje, je več. Med njimi je potrebno upoštevati izkušnje iz prakse in pripombe ter predloge uporabnikov sistema. Praksa je namreč pri izvajanju sistema sčasoma pokazala nekatere pomanjkljivosti in težave, na katere opozarjajo posamezni državni organi in uprave lokalnih skupnosti, za katere velja ZJU in ki zahtevajo, da je treba v določenih delih postopke poenostaviti, odpraviti zaznana neskladja oziroma določene institute celo drugače urediti.

Pomanjkljivosti v praksi ugotavlja tudi Inšpektorat za javni sektor, ki je pristojen za nadzor nad izvajanjem ZJU v praksi. Inšpekcija za sistem javnih uslužbencev, ki deluje v okviru Inšpektorata za javni sektor, v svojih rednih letnih poročilih o delu inšpekcije¹ ugotavlja in opozarja na pomanjkljivosti, ki jih zaznava pri opravljanju inšpekcijskih pregledov. Pomembne so tudi ugotovitve iz delovanja Uradniškega sveta in Komisije za pritožbe iz delovnih razmerij pri Vladi Republike Slovenije, ki odloča o pritožbah zoper odločitve o pravicah ali obveznostih iz delovnega razmerja javnega uslužbenca pri organih državne uprave, pravosodnih organih in upravah lokalnih skupnosti. Priporočila za izboljšanje sistema javnih uslužbencev v določenih delih predlaga tudi Računsko sodišče Republike Slovenije v svojih rednih letnih revizijskih poročilih o delu.² Tudi Varuh človekovih pravic Republike Slovenije izdaja redna letna poročila, v katerih se nekatera priporočila nanašajo tudi na področje sistema javnih uslužbencev.³ V Dvajsetem rednem letnem poročilu Varuha človekovih pravic Republike Slovenije (Varuh) za leto 2014, izdanem junija 2015, se eno izmed priporočil Varuha nanaša na 15. člen ZJU in zagotavljanje pravne pomoči javnemu uslužbencu ali nekdanjemu javnemu uslužbencu, zoper katerega je uveden kazenski ali odškodninski postopek pri izvrševanju javnih nalog, ki jih je po oceni delodajalca

¹ Letna poročila o delu Inšpektorata za javni sektor, dosegljiva na spletni strani <https://www.gov.si/drzavni-organi/organi-v-sestavi/inspektorat-za-javni-sektor/o-inspektoratu/>.

² Letna poročila Računskega sodišča Republike Slovenije, dosegljiva na spletni strani. <https://www.rs-rs.si/o-racunskem-sodiscu/institucija/porocila-o-delu/>.

³ Letna poročila Varuha človekovih pravic Republike Slovenije, dosegljiva na spletni strani. <https://www.varuh-rs.si/porocila-projekti/publikacije-gradiva/letna-porocila-priporocila-dz-odzivna-porocila-vlade/>.

opravil skladno s predpisi. Varuh meni, da zgolj takšna pravna pomoč, ki jo omogoča ZJU, ne zadostuje in da bi bilo treba spremeniti 15. člen ZJU po podobnem pristopu kot v 96. členu Zakona o državnem tožilstvu (ZDT-1), ki določa tudi začasno oprostitev plačila taks in stroškov postopka za državnega tožilca⁴. Varuh v svojem poročilu opozarja tudi na problematiko volonterskega pripravništva, ki ga dopušča tudi ZJU. Na podlagi drugega odstavka 108. člena ZJU se pripravništvo lahko opravlja tudi volontersko, brez sklenitve delovnega razmerja. Varuh meni, da je pripravništvo brez plačila stroškov v zvezi z delom (torej brez stroškov za prevoz, stroškov za prehrano, brez pravice do letnega dopusta) in brez vsaj minimalne nagrade izkoriščanje mladih brezposelnih ljudi. Varuh terja, da država tam, kjer je uvedla obvezno pripravništvo, zagotovi ustrezne finančne vire in nadzor nad izvajanjem pripravništva ter s sprejetimi ukrepi, nadzori in kaznovanji prepreči zlorabe in delo brez plačila stroškov in minimalne nagrade⁵.

Upošteva izkušnje iz prakse, pripombe in predloge uporabnikov sistema, ugotovitve inšpekcijskih nadzorov in ugotovitve iz delovanja Uradniškega sveta, Komisije za pritožbe iz delovnih razmerij, Računskega sodišča in Varuha človekovih pravic, je bila opravljena interna analiza, v letu 2022 pa bila oblikovana izhodišča za spremembe in dopolnitve obstoječega uslužbenskega sistema.

Eden izmed razlogov, ki narekuje proučitev veljavnega sistema javnih uslužbencev ter spremembe oziroma drugačno urejanje, je tudi uskladitev sistema javnih uslužbencev s spremembami plačnega sistema, kot izhajajo iz Zakona o skupnih temeljih sistema plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 95/2024), ki se je začel uporabljati 1. januarja 2025.

V letu 2013 je bila nadalje prenovljena splošna delovnopravna zakonodaja, ki je prinesla nekatere bistvene novosti na tem področju. Državni zbor Republike Slovenije je na seji 5. marca 2013 namreč sprejel reformo trga dela, ki jo sestavljata novi Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) in novela Zakona o urejanju trga dela (ZUTD). ZDR-1 je bil 13. 3. 2013 objavljen v Uradnem listu Republike Slovenije in je začel veljati 30. dan po objavi, tj. 12. 4. 2013. Glede nekaterih vprašanj je smiselno, da se položaj javnih uslužbencev v javni upravi izenači z zaposlenimi v zasebnem sektorju, predvsem glede vprašanj in področij, kjer ne obstajajo objektivni razlogi za razlikovanje med obema skupinama zaposlenih, kot na primer v primeru odpovednih rokov.

Spreminjajo pa se tudi družbene razmere, med katerimi enega izmed večjih in pomembnejših izzivov predstavljajo demografske spremembe. Vse države članice Evropske unije (EU) se soočajo s staranjem prebivalstva, kar vpliva tudi na starostno strukturo zaposlenih. Državne uprave v Evropi povprečno zaposlujejo bistveno več delavcev, starejših od 55 let, kot splošni trg dela in številne imajo zaposlenih več starejših kot mlajših uslužbencev. Tako kot evropske države, se z izzivom staranja zaposlenih sooča tudi slovenska državna uprava, kjer je trend rasti deleža zaposlenih, starejših od 55 let, ki se je med letoma 2010 in 2020 skoraj podvojil, nasprotno pa delež zaposlenih, ki so mlajši od 35 let strmo upada. Navedeni trendi v povezavi s širšimi družbenimi spremembami zahtevajo nove instrumente za učinkovitejše in fleksibilnejše ravnanje s kadri in posledično ustrezen normativni okvir.

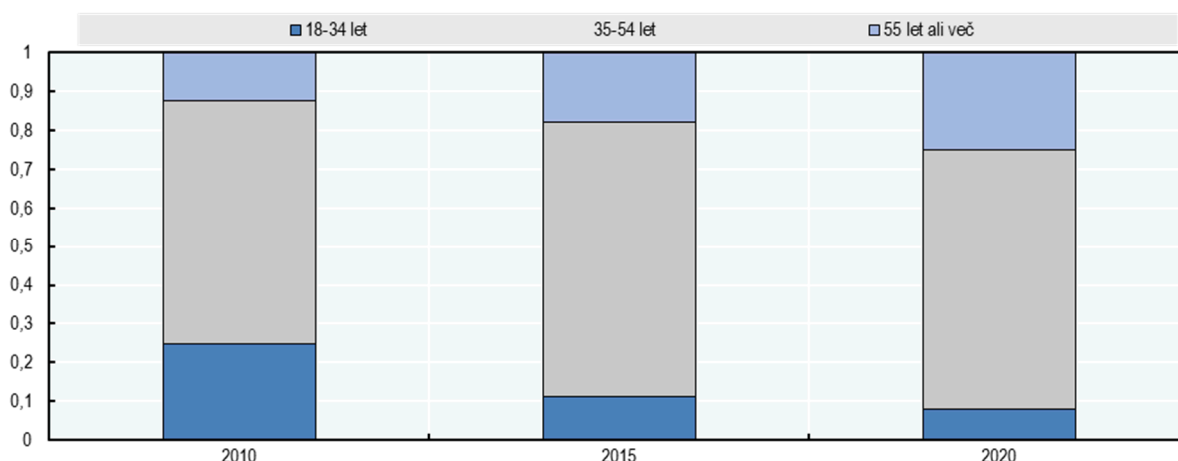
⁴ Glej http://www.varuh-rs.si/fileadmin/user_upload/pdf/lp/LP_2014_-_SLO_-_dvostr_-_web.pdf, str. 255.

⁵ Glej http://www.varuh-rs.si/fileadmin/user_upload/pdf/lp/LP_2014_-_SLO_-_dvostr_-_web.pdf, str. 264.

Preglednica: Število zaposlenih po starostnih skupinah v ODU na dan 31.12.2020 in 31.12.2021

Starost zaposlenih	31.12.2020		31.12.2021		Razlika 2021-2020	
	Število	Delež v %	Število	Delež v %	Število	Delež v %
	1	2=1/1*	3	4=3/3*	5=3-1	6=5/1
Manj kot 30 let	1.742	5,45	1.903	5,87	161	9,24
Od 30 do 39 let	6.531	20,43	6.084	18,76	-447	-6,84
Od 40 do 49 let	11.901	37,22	11.882	36,64	-19	-0,16
Od 50 do 59 let	9.949	31,11	10.440	32,20	491	4,94
60 let in več	1.852	5,79	2.118	6,53	266	14,36
Skupaj	31.975	100,00	32.427	100,00	452	1,4

Graf 1: Gibanje starostne sestave zaposlenih v državni upravi v Sloveniji⁶



Obstoječi ZJU je trden temelj sistema javnih uslužbencev in kvalitetno izhodišče za predvideno posodobitev uslužbenskega sistema. Vendar pa so se v dvajsetih letih uporabe ZJU v praksi pokazale določene pomanjkljivosti, hkrati pa je s prenovo uslužbenskega sistema treba nasloviti tudi spreminjajočo se družbeno realnost.

2. CILJI, NAČELA IN POGLAVITNE REŠITVE PREDLOGA ZAKONA

2.1. Cilji

Predlogi za nadaljnji razvoj uslužbenskega sistema v Republiki Sloveniji so v luči večje učinkovitosti uslužbenskega sistema in posledično storitev javne uprave usmerjeni predvsem v dodatno krepitev strokovnosti in neodvisnosti javnih uslužbencev ter v večjo fleksibilnost pri ravnanju s kadri v javni upravi.

Vključujejo naslednje temeljne cilje oziroma vsebinske sklope:

⁶ Vir: 2020 OECD Composition of the workforce in central/federal governments survey.

- dodatna krepitev strokovnosti in neodvisnosti javnih uslužbencev, kot na primer ureditev statusa uradnikov na najvišjih položajih; vzpostavitev centra za kadre; uporaba kompetenčnega modela v postopku zaposlovanja ustrezno strokovno usposobljenih in kompetentnih javnih uslužbencev; ureditev pravne pomoči za javne uslužbence; usposabljanje v smislu konstantne nadgradnje strokovnosti javnih uslužbencev ter posledično povečanje kakovosti storitev javne uprave; širitev prepovedi opravljanja dejavnosti in konflikt interesov tudi na strokovno-tehnične javne uslužbence;
- večja fleksibilnost pri ravnanju s kadri in spodbujanje mobilnosti javnih uslužbencev, in sicer tako z namenom racionalne izrabe kadrov kot tudi z namenom nadgradnje osebnih sposobnosti in veščin javnih uslužbencev; poenostavitev natečajnih postopkov pri zaposlovanju javnih uslužbencev; definiranje pojma internega trga dela in postopka vključitve z namenom poenostavitve instituta internega natečaja; vzpostavitev možnosti za začasno premestitev strokovno-tehničnih javnih uslužbencev na uradniška delovna mesta;
- poenostavitve in druge spremembe v uslužbenskem sistemu, kot na primer jasnejša dikcija določb z namenom poenostavitve; črtanje smiselne uporabe določb zakona, ki ureja splošni upravni postopek v postopkih javnih natečajev in ureditev procesnih določb v ZJU-1; poenotenje prakse in odprave dilem pri izvajanju zakona in podzakonskih predpisov na področju uslužbenskega sistema; uskladitev z zakonom, ki ureja delovna razmerja (ZDR-1), v delu, ki se npr. nanaša na dolžino odpovednih rokov;
- prilagoditev uslužbenskega sistema izzivu starostne strukture javnih uslužbencev in vse večjega kadrovskega primanjkljaja v javni upravi (transparentni in učinkoviti selekcijski postopki za zaposlovanje mladih, oživitve štipendiranja).

2.2. Načela

Predlog zakona sledi vsem načelom sistema javnih uslužbencev, ki so bila upoštevana ob pripravi osnovnega besedila zakona ter vključena v zakon, sprejet v letu 2002. Ne glede na spremembe in dopolnitve ostajajo osnovna načela, na katerih temelji sistem javnih uslužbencev, nespremenjena. Med temi načeli je potrebno v zvezi s predlaganimi spremembami posebej izpostaviti naslednja:

- načelo enakopravne dostopnosti, ki zagotavlja enakopravno dostopnost delovnih mest za vse zainteresirane kandidate pod enakimi pogoji;
- načelo javnega natečaja, ki predstavlja pravni mehanizem, ki zagotavlja dosledno izpeljavo načela enakopravne dostopnosti;
- načelo zakonitosti, ki določa pravni okvir kot podlago za izvrševanje nalog javnih uslužbencev;
- načelo strokovnosti, v skladu s katerim mora javni uslužbenec izvrševati naloge strokovno, kakovostno in pravočasno;
- načelo odgovornosti za rezultate, ki določa pravne okvire, ki jih mora javni uslužbenec spoštovati pri izvrševanju nalog;
- načelo dobrega gospodarjenja, v skladu s katerim mora javni uslužbenec gospodarno in učinkovito uporabljati javna sredstva;
- načelo politične nevtralnosti in nepristranskosti, v skladu s katerim uradnik izvršuje javne naloge v javno korist;
- načelo prehodnosti, v zvezi s katerim premestitev javnega uslužbenca predstavlja posebno možnost interne mobilnosti kadrov znotraj organov ali med njimi samimi in ki omogoča lažjo mobilnost javnih uslužbencev med različnimi organi;

- načelo kariere, ki je odvisna od strokovne usposobljenosti uradnika in njegovih delovnih kvalitiet ter rezultatov dela.

2.3. Poglavitne rešitve

Predvidene so naslednje poglavitne rešitve predloga zakona:

1. Vzpostavitev Centra za kadre v organih državne uprave:

Določitev pravnih podlag za vzpostavitev nove pristojnosti Ministrstva za javno upravo na področju presoje osebnih sposobnosti in veščin javnih uslužbencev v državni upravi in kandidatov v postopkih javnih natečajev. V ta namen se vzpostavi Center za kadre v organih državne uprave (v nadaljevanju: center za kadre) kot enotna vstopna točka za delo v državni upravi.

Center za kadre bo na sistematičen način podpiral tudi uporabo kompetenčnega modela pri kadrovskih procesih, kot sta npr.:

- postopek zaposlovanja (strokovna in finančna podpora v postopkih izbire uradnikov, in sicer pri presoji izraženosti temeljnih osebnih sposobnosti in veščin za opravljanje dela. Navedeno pomeni centralizacija prve faze izbirnega postopka javnega natečaja z namenom poenotenja. Center za kadre bo podpiral tudi presojo izraženosti osebnih sposobnosti in veščin za opravljanje dela v postopkih izbire uradnikov na najvišjih položajih – pomoč Uradniškemu svetu.);
- razvoj zaposlenih (podpora pri presoji izraženosti osebnih sposobnosti in veščin za namen usposabljanja, odkrivanje talentov, načrtovanje nasledstev. Navedeno bo prispevalo k izboljšanju osebnih sposobnosti in veščin javnih uslužbencev, njihovem razvoju in usposobljenosti ter k oblikovanju sodobnega in učinkovitega sistema ravnanja s kadri v državni upravi.).

2. Prenova selekcijskih postopkov oziroma postopkov zaposlovanja:

Vsebinska nadgradnja postopka javnega natečaja: centralizacija prve faze izbirnega postopka javnega natečaja preko centra za kadre kot enotne vstopne točke in vključitev kompetenčnega modela oziroma presoje ustreznih osebnih sposobnosti in veščin za opravljanje dela v natečajni postopek z namenom zaposlovanja strokovno najbolj kompetentnih kandidatov. Javne natečaje center za kadre objavlja za vse organe. Po tem, ko se preveri izpolnjevanje pogojev kandidatov, se v prvi fazi izbirnega postopka preverijo splošna strokovna usposobljenost (osnovno poznavanje državne ureditve in ureditve lokalne samouprave Republike Slovenije) in temeljne osebne sposobnosti ter veščine za opravljanje dela. Na ta način se zagotovijo enaki vstopni pogoji za vse, saj kasneje lahko javni uslužbenci prehajajo iz organa v organ. Center za kadre posreduje organu seznam strokovno usposobljenih kandidatov, ta pa izvede drugi del izbirnega postopka. Če prvo uvrščeni kandidat zavrne sklenitev pogodbe, se ta lahko sklene z naslednjim po vrsti.

Procesna poenostavitev oziroma ureditev pravil postopka javnega natečaja: črtanje določb glede rabe zakona, ki ureja splošni upravni postopek, v vseh fazah postopka javnega natečaja in ureditev procesnih dejanj tega postopka v ZJU-1, tako, da se ohrani z Ustavo Republike Slovenije zagotovljena enakopravna obravnava in visoka raven pravne varnosti za kandidate; upoštevajo se le pravočasne in popolne vloge – ne bo več pozivanja k dopolnitvi vloge, zato bo javni natečaj v primerjavi z zdajšnjim postopkom krajši; komuniciranje kandidatov v postopku javnega natečaja poteka (le) na elektronski način; itd.

Izbirni postopki bodo podprti z ustreznimi digitalnimi rešitvami, in sicer tako, da bo med drugim omogočena poenotena prijava kandidatov preko portala E-uprava. Informacijska podpora bo olajšala pregledovanje vlog kandidatov v smislu izpolnjevanja natečajnih pogojev.

3. Uradniki na položaju:

K ureditvi položaja najvišjih uradnikov v državni upravi se pristopa z zavedanjem, da je eden izmed ključnih elementov, ki v okviru strokovne neodvisnosti zagotavlja relativno samostojnost uradnika, stabilnost njegovega uslužbenskega razmerja (npr. zagotovitev ustreznega delovnega mesta po prenehanju položaja oziroma zvišanje odpravnine v primeru prenehanja delovnega razmerja; ureditev instituta vršilca dolžnosti, tako, da bi bila - v nasprotju z dosedanja prakso – čim hitrejša objava posebnega javnega natečaja v interesu funkcionarjev, hkrati pa bi se zagotovila enakopravna obravnava vseh potencialnih kandidatov, čemur bi lahko sledilo več prijavn na posebne javne natečaje in s tem kvalitetnejša izbira ipd.).

4. Štipendiranje:

Pravno podlago za štipendiranje že daje VII. poglavje 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; ZJU), potreben pa je sprejem ukrepov za oživitvev podeljevanj kadrovske štipendij in prilagoditev obstoječih podzakonskih predpisov. Potrebna je oživitvev štipendijske politike kot ukrepa za zapolnitev kadrovske vrzeli v državni upravi v prihodnje. Organi državne uprave bi na ta način oblikovali potrebe po štipendistih glede na kadrovske potrebe, in sicer na podlagi predvidene fluktuacije zaposlenih, obsega in vsebin nalog organa, novih vsebin dela (projekti ipd.), upoštevaje tudi sprejete usmeritve vlade glede omejevanja števila zaposlenih. Zagotovitev finančnih in kadrovske virov za vodenje štipendijske politike v organih državne uprave se vzpostavi preko centra za kadre kot enotne vstopne točke.

5. Poenotenje varstva pravic javnih uslužbencev:

Ker v okviru delodajalca Republike Slovenije deluje več komisij za pritožbe iz delovnega razmerja, se v smislu racionalizacije in zagotavljanja enotne poti uveljavljanja pravnega varstva in enotne uporabe prava v vseh organih istega delodajalca vzpostavlja enotna komisija za pritožbe za organe državne uprave, pravosodne organe in uprave lokalnih skupnosti ter tudi za druge državne organe, če se komisija za pritožbe ne organizira pri teh državnih organih.

6. Usposabljanje in izpopolnjevanje javnih uslužbencev:

Ureditev usposabljanj in izpopolnjevanj javnih uslužbencev v smislu konstantne nadgradnje strokovnosti javnih uslužbencev ter posledično povečanje kakovosti storitev javne uprave: vseživljenjsko učenje je vodilno načelo sodobnega izobraževanja in usposabljanja ter postaja neločljiv del življenja vsakega aktivnega posameznika. Vseživljenjsko učenje, pridobivanje novih osebnih sposobnosti in veščin za opravljanje dela in nadgradnja obstoječih morajo biti vključeni tudi v kariero javnih uslužbencev, kar omogoča pravna podlaga glede usposabljanja in izpopolnjevanja (v smislu nadgradnje in pridobivanja novih znanj in veščin).

7. Pripravnništvo:

Pri izvajanju pripravništva se je v praksi pokazalo, da je dosedanja ureditev, v skladu s katero se volontersko pripravništvo opravlja zunaj delovnega razmerja, volonter pa nima pravice do plače, neustrezna. Zato se črta določba zakona, ki ureja volontersko pripravništvo. S tem se prispeva k aktivni politiki zaposlovanja mladih in izboljšuje zaposlitvene pogoje mladih.

8. Premestitev strokovno-tehničnih uslužbencev na uradniška delovna mesta:

Vzpostavitev pravne podlage za začasno premestitev strokovno-tehničnih uslužbencev na uradniška delovna mesta brez predhodne izvedbe javnega natečaja.

Na prosto uradniško delovno mesto se v času od sprožitve natečajnega postopka do dneva nastopa dela uradnika lahko začasno premesti strokovno-tehničnega uslužbenca, ki izpolnjuje predpisane pogoje za takšno uradniško delovno mesto in ga je sposoben opravljati ter je to potrebno zaradi nemotenega poteka dela v organu.

9. Opravljanje dejavnosti:

Spremeni se 100. člen veljavnega 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 – ZIUPOPDVE, 202/21 – odl. US in 3/22 – ZDeb), ki ureja opravljanje dejavnosti in konflikt interesov. Predlog spremenjenega člena na novo tudi za strokovno-tehnične uslužbenca določa, da ne smejo opravljati nekaterih dejavnosti. Takšna dopolnitev predmetne določbe je upravičena in utemeljena glede na to, da je izpolnitev znakov iz v prvem odstavku naštetih razlogov tudi s strani zaposlenih, ki naloge opravljajo na strokovno-tehničnih delovnih mestih možno, predvsem v primerih, ko gre za javne uslužbenca, ki opravljajo zahtevnejše naloge in sodelujejo v različnih postopkih glede na svoje strokovno znanje.

Predlog spremenjenega petega odstavka 100. člena veljavnega 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 – ZIUPOPDVE, 202/21 – odl. US in 3/22 – ZDeb) uradnikom na najvišjih položajih, ki sicer ne smejo opravljati pridobitnih dejavnosti, izrecno omogoča, da lahko poleg znanstvenega, raziskovalnega, pedagoškega, umetniškega in publicističnega dela oziroma kulturne dejavnosti, opravljajo delo sodnega izvedenca, sodnega cenilca ali sodnega tolmača, vodijo tudi kmetijo ali upravljajo z lastnim premoženjem.

Predlog zakona ohranja specialne določbe glede omejevanja poslovanja pravnih oseb, v katerih ima delež uradnik na položaju ali njegovi družinski člani. Predlaga se sprememba v višini deleža na 5% in sprememba, za katere družinske člane velja omejitev poslovanja: njegov zakonec, otroci, posvojenci, starši, posvojitelji, bratje, sestre in osebe, ki s posameznikom živijo v skupnem gospodinjstvu ali v zunajzakonski skupnosti. Predlaga se isti prag lastništva za uporabo določb omejitev poslovanja in isti pojem »družinskih članov«, kot jih opredeljuje Zakon o integriteti in preprečevanju korupcije (Uradni list RS, št. 69/11 – uradno prečiščeno besedilo, 158/20, 3/22 – ZDeb in 16/23 – ZZPri; ZIntPK).

Predlagano je črtanje določbe sedmega odstavka 100. člena 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 – ZIUPOPDVE, 202/21 – odl. US in 3/22 – ZDeb; ZJU), ki ureja konflikt oziroma nasprotje interesov in uskladitev z določbami ZIntPK. Črtana določba namreč ne navaja obveznosti predstojnika, da o okoliščinah nasprotja interesov odloči v točno določenem roku z obrazloženim sklepom oziroma odločbo, kot to zahtevajo določbe ZIntPK. Hkrati javni uslužbenec tega, ali določena okoliščina vpliva na njegovo nepristranost in objektivnost v konkretnem postopku, ne more oceniti sam, ampak lahko takšno okoliščino zgolj zazna, z njo pisno seznaniti predstojnika in preneha z delom v zadevi do odločitve predstojnika o nadaljnjem ravnanju. Zapis, kakršen je sedaj v veljavnem ZJU, oceno takšnih okoliščin prepušča javnemu uslužbencu, kar ni ustrezno.

10. Prenova kariernega sistema:

Pri celoviti prenovi uslužbenskega sistema gre tudi za prenovu kariernega sistema javnih uslužbencev v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti. Hkrati s prenovno selekcijskih postopkov oziroma postopkov zaposlovanja pravna podlaga omogoča napotitev javnih uslužbencev na usposabljanja in izpopolnjevanja v smislu konstantne nadgradnje in pridobivanja novih znanj in veščin. Spremembe v okviru prenove plačnega sistema in novega Zakona o skupnih temeljih sistema plač v javnem sektorju zahtevajo, da se v ZJU na novo uredi tudi sistem napredovanj javnih uslužbencev v nazive.

Ob hkratni uporabi orodja IS MUZA in razvojnih pogovorov bo z navedeno prenovu kariernega sistema precej več možnosti tudi za oživitev internega trga dela oziroma mobilnosti v okviru državne uprave.

3. OCENA FINANČNIH POSLEDIC PREDLOGA ZAKONA ZA DRŽAVNI PRORAČUN IN DRUGA JAVNA FINANČNA SREDSTVA

7.a Predstavitev ocene finančnih posledic nad 40.000 EUR:

Predlog zakona bo imel finančne posledice za državni proračun iz naslova novoustanovljenega centra za kadre v organih državne uprave (center za kadre). Predlog zakona nima posledic za druga javna finančna sredstva.

Za delovanje centra za kadre je predvideno skupno 15 zaposlenih, od tega 5 novih zaposlitev. Na letni ravni se za nove zaposlitve predvideva 35.000,00 evrov na zaposlenega. Skupaj navedeno za leto 2026 pomeni 175.000,00 evrov, če bodo zaposlitve realizirane s 1. januarjem 2026. Enako tudi za naslednja leta.

Za leti 2025 in 2026 bo strošek financiran iz naložbe NOO – Vzpostavitev kompetenčnega centra/Centra za razvoj kadrov in dvig usposobljenosti zaposlenih v državni upravi, in sicer iz projekta Orodja za presojo kompetenc v izbirnih postopkih ter za razvoj potencialov zaposlenih v organih državne uprave, višini 473.116,00 EUR z DDV (financiranje iz proračunske postavke 221178 - za stroške NOO in 221095 - za DDV vezan na stroške NOO). Navedeni strošek vključuje stroške za vzpostavitev ustreznega sistema, ki vključuje prilagoditev psiholoških testov na presojo temeljnih kompetenc, določenih v kompetenčnem modelu za državno upravo in tudi samo izvedbo testiranj.

V naslednjih letih pa se ocenjuje le strošek za testiranje kandidatov v natečajnih postopkih (presoja temeljnih osebnih sposobnosti in veščin za opravljanje dela) letni strošek cca. 335.000,00 evrov. V naslednjih letih pa se presoja temeljnih kompetenc v izbirnih postopkih načrtuje z novimi zaposlitvami v okviru centra za kadre.

Predlog zakona v ostalem delu ne bo imel finančnih posledic za državni proračun in druga javna finančna sredstva. Sredstva za izvajanje obveznih usposabljanj, obveznih priprav na strokovne izpite in za izvajanje strokovnih izpitov, ki so na podlagi zakona pogoj za opravljanje nalog na delovnem mestu, za katero ima javni uslužbenec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi in za izvedbo katerih je pristojno ministrstvo, pristojno za javno upravo, se za zaposlene pri neposrednih proračunskih uporabnikih državnega proračuna zagotovijo na proračunski postavki ministrstva, pristojnega za javno upravo. Ocenjena vrednost za prerazporeditev finančnih sredstev od drugih neposrednih proračunskih uporabnikov na letni ravni znaša za obvezne izpite 100.000,00 evrov, za obvezne priprave oziroma usposabljanja, vključno z usposabljanjem za imenovanje v naziv, pa 320.000,00 evrov.

Natančne prerazporeditve v tem trenutku ne moremo točno predvideti, saj je to odvisno od predstojnika organa, neposrednega proračunskega uporabnika in novih zaposlitev.

Izvajanje obveznih usposabljanj, obveznih priprav na strokovne izpite in izvajanje strokovnih izpitov, ki so na podlagi zakona pogoj za opravljanje nalog na delovnem mestu, za katero ima javni uslužbenec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, ne pomeni poviševanje proračunskih sredstev, temveč gre za prerazporeditev finančnih sredstev na proračunsko postavko ministrstva, pristojnega za javno upravo iz drugih neposrednih proračunskih uporabnikov.

4. NAVEDBA, DA SO SREDSTVA ZA IZVAJANJE ZAKONA V DRŽAVNEM PRORAČUNU ZAGOTOVLJENA, ČE PREDLOG ZAKONA PREDVIDEVA PORABO PRORAČUNSKIH SREDSTEV V OBDOBJU, ZA KATERO JE BIL DRŽAVNI PRORAČUN ŽE SPREJET

/

5. PRIKAZ UREDITVE V DRUGIH PRAVNIH SISTEMIH IN PRILAGOJENOSTI PREDLAGANE UREDITVE PRAVU EVROPSKE UNIJE

Predlog Zakona o javnih uslužbencih (ZJU-1) ni predmet usklajevanja s pravnim redom Evropske unije.

5.1 Prilagojenost predlagane ureditve pravu Evropske unije

Predlagatelj ugotavlja, da je področje uslužbenskega sistema različno urejeno. Že ob pripravi predloga ZJU v letu 2002 je bilo ob pregledu primerjalne ureditve v nekaterih državah članicah Evropske unije ugotovljeno, da skupen evropski model oziroma sistem javnih uslužbencev ne obstaja. Različni sistemi so namreč posledica različnih ureditev. Zaradi tega ni možno govoriti o prilagojenosti urejanja področja javnih uslužbencev v Republiki Sloveniji pravu oziroma ureditvam v Evropski uniji.

Posebno usklajevanje s pravnim redom Evropske unije (EU) na področju sistema javnih uslužbencev ni potrebno, saj ureditev EU ne pozna enotnega predpisa s področja sistema javnih uslužbencev, s katerimi bi se morala nacionalna zakonodaja uskladiti. EU sicer pozna določene standarde oziroma načela, ki pa jih je Republika Slovenija z uslužbenko zakonodajo že prevzela.

Zakon ni predmet usklajevanja s pravom Evropske unije.

5.2 Primerjalno pravna ureditev

Pri pregledu tujih sistemov javnih uslužbencev je treba najprej izpostaviti raznolikost ureditev, ki predstavlja tako obsežno raznovrstnost institutov, da o »evropskem« sistem javnih uslužbencev ni mogoče govoriti. Ta raznolikost je utemeljena tudi na različni pravni razmejitvi med javnim in zasebnim sektorjem, kar se odraža tudi na področju veljave javnopravnih uslužbenskih razmerij in zakonskega urejanja te materije.

Na področju uslužbenskih razmerij obstaja v večini držav zelo obsežna zakonodaja in sodna praksa, ki se je ponekod razvila celo v posebne pravne veje (npr. v Nemčiji: Beamtenrecht). Zaradi dinamičnosti uslužbenskih razmerij in njihovega prilagajanja razvoju ostalih družbenih sistemov je v večini držav prisotno stalno spreminjanje in dopolnjevanje obstoječih ureditev, ki lahko predstavljajo večjo reformo ali pa le manjše potrebne uskladitve.

Predlagatelj opozarja, da je obširen primerjalno pravni prikaz ureditve v drugih državah bil podan že ob predlogu zakona o javnih uslužbencih v letu 2002, kot tudi ob vseh nadaljnjih novelah zakona. V nadaljevanju so podani prikazi ureditev, kot sledijo iz sistemov javnih uslužbencev posameznih evropskih držav (Estonija, Nemčija, Avstrija, Madžarska, Romunija, Litva, Latvija,

Malta, Portugalska, Hrvaška) in ki se osredotočajo predvsem na naslednje institute uslužbenskega sistema:

- pojem in vrste javnih uslužbencev;
- postopek izbire in način sklenitve delovnega razmerja;
- razmejitev delovnih mest in nazivov;
- vzpostavitev evidenc, namenjenih za usposabljanje in izpopolnjevanje javnih uslužbencev;
- način izvajanja javnih natečajev.

5.2.1 Pojem in vrste javnih uslužbencev

Estonija

V Estoniji obstajata dve skupini javnih uslužbencev:

- 1) uradniki: status javnega uslužbenca imajo v Estoniji tisti uslužbenci, ki izvajajo javne naloge. To so uradniki, za njih velja Zakon o javnih uslužbencih;
- 2) zaposleni: javni uslužbenci so tudi ostali zaposleni, to so osebe, ki ne izvajajo javnih nalog, temveč opravljajo delo v podporo izvajanju javne oblasti. To je t.i. podporno osebje (informatika, kadrovske zadeve, javna naročila), ki delajo na podlagi pogodbe o zaposlitvi, sklenjene na podlagi zakona, ki ureja delovna razmerja, ki velja za zaposlene v zasebnem sektorju.

Nemčija

V Nemčiji se pojem javni uslužbenec deli na dve osnovni skupini: 1. javni uslužbenci, ki so zaposleni v državni upravi in na nadzornih položajih in delovnih mestih, kjer izvajajo oblast (policija, gasilci, uprave zaporov, finančna uprava); 2. zaposleni v javnem sektorju: uslužbenci, zaposleni v zdravstvu, socialnih službah in v tehničnih poklicih. Oboji imajo enak status, a med njimi obstajajo nekatere razlike: zlasti državni uslužbenci imajo posebne obveznosti, kar se tiče izkazovanja lojalnosti do države (nimajo npr. pravice do stavke). Za javne uslužbence velja, da imajo zagotovljeno trajno zaposlitev, razen če jim je dodeljeno delovno mesto z omejenim časovnim obdobjem. Posebne določbe veljajo za posamezne skupine javnih uslužbencev s posebnim pravnim statusom. Gre za: 1. izvoljene predstavnike lokalne skupnosti (npr. župani) za omejeno časovno obdobje. Zanje veljajo določila Zakona o javnih uslužbencih, zakonodaje, ki velja za zvezne dežele in zakonodaje, ki ureja imenovanje funkcionarjev na lokalni ravni; 2. politično imenovane predstavnike na federalni ravni (državni sekretarji, generalni direktorji na ministrstvih, uradniki na visokih položajih v Ministrstvu za zunanje zadeve in v obveščevalnih službah, direktorja Zvezne kriminalistične policije in Zvezne policije); 3. člane zvezne vlade, ki niso javni uslužbenci, njihov status pa ureja Zakon o zveznih ministrih.

Latvija

V Latviji obstajajo tri skupine zaposlenih v javni upravi: 1. javni uslužbenci - zaposleni v državni upravi, ki npr. oblikujejo zakonodajne akte ali nadzorujejo njihovo izvajanje, pripravljajo ali izdajajo posamične upravne akte ter pripravljajo ali izvajajo druge odločitve v zvezi s pravicami posameznikov; 2. zaposleni - osebe, ki niso javni uslužbenci in za katere se uporablja delovno pravo; 3. uradniki s posebnimi nazivi, npr. policisti, pazniki.

Madžarska

Na Madžarskem ne ločijo delovnih mest na "uradniška delovna mesta" in "strokovno-tehnična delovna mesta". Na Madžarskem so vladni uradniki in javni uslužbenci, ki opravljajo javne naloge.

Poleg tega v madžarski javni upravi ostale naloge opravljajo ostali zaposleni, ki opravljajo »fizične« naloge oziroma naloge, ki niso javne naloge.

Litva

Glede na Zakon o javnih uslužbencih v Litvi obstaja več vrst javnih uslužbencev:

1. karierni javni uslužbenec - javni uslužbenec, zaposleni za nedoločen čas, ki imajo priložnost, da uresničijo svojo pravico do razvoja kariere v državni službi;
2. javni uslužbenec na politično (osebno) zaupanje - javni uslužbenec, zaposlen za mandatno dobo državnega politika ali kolegijske državne institucije ali za dobo, določeno v drugih, posebnih zakonih;
3. s posebnim zakonom določeni oz. urejeni javni uslužbenec – npr. v diplomatski službi;
4. vodja institucije - to je javni uslužbenec, ki vodi državno ali občinsko podjetje.

V javnih zavodih naloge (podporne, tehnične, ipd. naloge) opravljajo tudi ostali zaposleni, za katere velja splošno delovno pravo.

Portugalska

Na Portugalskem je javni uslužbenec vsak posameznik, ki sklene delovno razmerje v javnem sektorju.

Hrvaška

Naloge v državnih organih Republike Hrvaške opravljajo:

- 1) javnih uslužbenci – osebe, ki v državnih organih opravljajo javne naloge. Javne naloge državnih organov so naloge, ki na podlagi ustave, zakonov in drugih predpisov sodijo v delovno področje organov. Javni uslužbenci so tudi osebe, ki v državnih organih opravljajo dela na področju informatike, materialno-finančno poslovanje, računovodska in podobna dela; in
- 2) zaposleni – osebe, ki v državnih organih opravljajo naloge tehnične podpore in podobna dela. ki jih je treba opravljati zaradi nemotenega izvajanja javnih nalog organa.

Zakon o javnih uslužbencih ureja le pravice, obveznosti in odgovornosti javnih uslužbencev. Za pravice, obveznosti in odgovornosti ostalih zaposlenih pa velja splošna delovnopravna zakonodaja in kolektivni dogovori, razen če določbe tega zakona izrecno ne določajo drugače, kot npr.: določbe tega zakona o odpovedi pogodbe o zaposlitvi in odgovornosti javnih uslužbencev zaradi kršitve uradne dolžnosti, veljajo tudi za ostale zaposlene in določbe zakona o ocenjevanju.

5.2.2 Postopek izbire in način sklenitve delovnega razmerja

Estonija

V Estoniji se prosto delovno mesto praviloma zasede preko javnega natečaja. Objava javnega natečaja se lahko izjemoma opusti in izvede interni natečaj, če je smiselno, da se prosto delovno mesto zapolni s pomočjo izbire izmed že zaposlenih javnih uslužbencev znotraj enega ali več organov, tj. na podlagi trajne premestitve javnega uslužbenca ali, če je to smiselno (npr. zaradi delovnih potreb), da se prosto delovno mesto zapolni s pomočjo začasne premestitve javnega uslužbenca.

Madžarska

Javni uslužbenec v madžarski javni upravi so izbrani v izbirnem postopku, ki se izvede po postopku s povabilom ali na podlagi postopka javnega natečaja.

Latvija

Javni uslužbenci v Latviji so izbrani na podlagi **javnega natečaja**, ki se objavi Uradnem listu Vlade Latvije (časnik Vēstnesis Latvijas)). Javni natečaj ni obvezen za položajne uradnike. V Estoniji je po novem zakonu, ki bo začel veljati aprila 2013, javni natečaj obvezen za vsa delovna mesta. V skladu s sedanjim veljavnim zakonom so javni natečaji obvezni samo za delovna mesta uradnikov na položajnih delovnih mestih. Z namenom povečanja preglednosti zaposlovanja in zagotavljanja enakega dostopa do javnih služb bo po novem obstajal enotni portal za zaposlovanje. Vse objave prostih delovnih mest bodo morale biti objavljene na tem enotnem portalu. V skladu s sedanjo prakso so razpisi prostih delovnih mest objavljeni na različnih mestih (različni portali, spletne strani upravnih organov). Po novem zakonu se od organov zahteva enaka obravnava in poenotenje notranjih pravil izbire kandidatov in zaposlovanja. Primerni kandidati za prosto delovno mesto so v Nemčiji izbrani s pomočjo izbirnega postopka. Vsak organ je sam odgovoren za izbirni postopek in zaposlovanje, saj ni splošno zavezujočega pravila za izbiro kandidatov in osrednjega organa, ki bi skrbel za zaposlovanje uslužbencev v javni upravi. Vsi pa morajo upoštevati načelo zagotavljanja pravice enakega dostopa do javnih služb.

Litva

V Litvi so javni uslužbenci izbrani na javnem natečaju. Od 1. junija 2013 dalje velja nov izbirni sistem za javne uslužbence. Obstajata dve fazi izbirnega postopka. V prvi fazi, ki je centralizirana v Oddelku za državno službo, kandidati opravijo pisni preizkus splošne usposobljenosti. V drugi fazi kandidati opravijo intervju ali praktično nalogo v tistem organu, ki je objavil javni natečaj oziroma prosto delovno mesto. V tej drugi fazi kandidati lahko sodelujejo le pod pogojem, da so opravili pisni preizkus na Oddelku za državno službo.

Portugalska

Na Portugalskem se zaposlovanje vedno opravi na podlagi javnega natečaja (tudi na najvišjih vodstvenih položajih). Javni natečaj zagotavlja večjo stopnjo objektivnosti pri izbiri, enak dostop do delovnih mest v javni upravi in možnost pritožbe neizbranega kandidata. Javni natečaj je opredeljen že z Ustavom.

5.2.3 Razmejitev delovnih mest in nazivov

Madžarska

Na Madžarskem obstajata dve kategoriji razvrstitev javnih uslužbencev / vladnih uradnikov, odvisno od stopnje izobrazbe. Ne ločijo delovnih mest in nazivov.

Latvija

Vsi položaji v javni upravi (javni uslužbenci in zaposleni) so v Latviji razvrščeni v Katalogu delovnih mest (55 skupin poklicev). Skupine poklicev in ravni strokovnosti so razdeljene v 16 plačnih skupin. Ker uslužbenski sistem Latvije temelji na položajih (ang. position-based), ne pa na elementih, povezanih s poklicno potjo (ang. career-based), nazivi in položaji niso ključnega pomena.

Nemčija

V Nemčiji so javni uslužbenci razdeljeni v štiri skupine plačnega sistema: skupini A in B urejata nadomestila javnih uslužbencev in vojaškega osebja, skupino W sestavljajo profesorji in predavatelji na visokošolskih zavodih, skupina R pa ureja nagrajevanje sodnikov in državnih tožilcev.

Estonija

Po prejšnji ureditvi so delovna mesta in nazivi bila urejena v Zakonu o nazivih za javne uslužbenke in o plačni lestvici, ki je vključevala tri osnovne kategorije javnih uslužbencev in pet kategorij podpornega osebja. Vse osnovne kategorije so bile razdeljene na številne podskupine. Razdelitev po prej veljavnem zakonu je temeljila na nazivih in ne na vsebini dela. Nov Zakon o javnih uslužbencih iz leta 2013 odpravlja obstoječo plačno lestvico in nazive ter vzpostavlja sistem skupin poklicev, ki temeljijo na vsebini dela in ne na nazivu. Na voljo je 16 skupin poklicev za javne uslužbenke, ki izvajajo javna pooblastila in 14 skupin delovnih mest za podporne funkcije.

Litva

V Litvi je javni uslužbenec oseba, ki opravlja javne naloge in dejavnosti javne uprave. Obstajajo 3 kategorije / stopnje delovnih mest:

1. A kategorija / stopnja: delovna mesta, za katera se zahteva univerzitetna izobrazba ali izobrazba, enakovredna univerzitetni izobrazbi;
2. B kategorija / stopnja: delovna mesta, ki zahtevajo visoko raven izobrazbe;
3. C kategorija / stopnja: delovna mesta, za katera se zahteva najmanj srednješolsko izobrazbo in pridobljene poklicne kvalifikacije.

Poleg tega so v Litvi javni uslužbenci razvrščeni v 20 kategorij. Najvišja stopnja je 20. kategorija, najnižja kategorija je 1.

Portugalska

Na Portugalskem so od leta 2008 javni uslužbenci razdeljeni v 3 glavne skupine:

1. visoki uradniki - morajo imeti univerzitetno izobrazbo,
2. administrativni pomočniki ali strokovni sodelavci - morajo imeti visoko izobrazbo,
3. pomožni delavci ali operativni pomočniki - mora imeti končano osnovnošolsko izobraževanje.

5.2.4 Vzpostavitev evidenc, namenjenih za usposabljanje in izpopolnjevanje javnih uslužbencev

Luksemburg

Nacionalni inštitut za javno upravo vodi evidenco udeležbe na usposabljanjih in izpiti, ki vsebuje te podatke:

- datum in število dni usposabljanja,
- naslov usposabljanja oziroma izpita,
- uspeh na izpitu.

Evidenco vodijo kot informatizirano zbirko podatkov na podlagi sistema SAP, ki jim omogoča upravljanje zbirke, izdajo potrdil o udeležbi in pošiljanje podatkov državni upravi za HR za izračunavanje stroškov udeležbe. Karierni razvoj (napredovanje) je vezan na obvezno udeležbo na usposabljanjih.

Evidenca se hrani trajno, vpogled mora biti zagotovljen celotno kariero javnega uslužbenca. Zakon o javnih uslužbencih ne vsebuje posebnih določb glede evidence, upoštevati morajo pravila glede poslovne skrivnosti in domačo zakonodajo o varstvu osebnih podatkov.

Hrvaška

Pravice in obveznosti hrvaške državne šole za javne uslužbence so urejene s statutom te šole, ki v 10. členu določa, da se o izvedenem strokovnem usposabljanju, osebah, ki izvajajo program usposabljanja, in udeležencih programa vodi zbirka podatkov, ki je podlaga za izdajo potrdil o udeležbi po uspešno zaključenem usposabljanju. Vzpostavljena zbirka vsebuje podatke o programih, izvajalcih in udeležencih. Udeleženci usposabljanj si sami natisnejo potrdila o udeležbi iz zbirke, ki jo uporabljajo tudi izvajalci šole. Pri vzpostavitvi zbirke so se posvetovali oziroma so sodelovali z organi, pristojnimi za varstvo osebnih podatkov in dostopa do informacij javnega značaja.

Za ministrstva, ki v okviru svojih pristojnosti organizirajo in izvajajo usposabljanja javnih uslužbencev, velja zakon o javnih uslužbencih, ki področja vodenja evidenc ne ureja, saj je to urejeno s posebnim zakonom in podzakonskim predpisom, in sicer z zakonom o registru zaposlenih v javnem sektorju ter uredbo o vsebini in načinu vodenja personalnih map in centralnega popisa državnih uslužbencev in namestnikov. Uredba določa, da so del personalnih map javnih uslužbencev tudi podatki o končanem izobraževanju, funkcionalnih in specialnih znanjih, udeležbi na različnih oblikah usposabljanja, opravljenih strokovnih izpitih in preizkusih znanja ter drugi podatki o strokovni usposobljenosti (stopnja in vrsta izobrazbe, pridobljena diploma, raven znanja tujih jezikov, poznavanje dela z računalnikom, poznavanje strojepisja, pridobljena kategorija vozniškega izpita, vrsta programa usposabljanja, vrsta usposabljanja, študijski dopust, štipendije, usposabljanja v teku).

Personalna mapa javnega uslužbenca in centralni popis državnih uslužbencev in namestnikov se vodita v elektronski obliki.

Evidenco usposabljanja ureja tudi uredba o oblikah, načinih in pogojih usposabljanja javnih uslužbencev, ki v 38. členu določa, da se o vseh predlaganih in sprejetih programih usposabljanja vodi evidenca, ki je sestavni del personalne mape javnega uslužbenca. Evidenca vsebuje podatke o:

- predlaganih, potrjenih in izvedenih programih usposabljanja,
- udeležencih posameznih programov,
- osebah, ki so sodelovale pri izvedbi posameznega programa, organizacijah, organih in podjetjih, ki so neposredno izvajali programe,
- ocenah uspešnosti izvedenih programov.

Nizozemska

Na Nizozemskem imajo decentralizirano usposabljanje javnih uslužbencev. Nimajo osrednje ustanove za usposabljanje javnih uslužbencev, ampak veliko različnih šol, akademij in inštitutov, ki nudijo usposabljanja za ožje skupine javnih uslužbencev (npr. policijo, državne tožilce) ali na ožjih področjih (npr. finance, komunikacija).

Za vodenje evidenc ni posebnega zakonodajnega okvira, veljajo pa splošna pravila, ki so: če se javni uslužbenec udeleži nekega usposabljanja, se lahko zberejo njegovi podatki, ki pa se lahko uporabijo le v povezavi s tem usposabljanjem. Podatki morajo ostati tajni.

Romunija

Nacionalni inštitut za upravo je odgovoren za izvajanje strategije o strokovnem usposabljanju za javno upravo 2016–2020. Inštitut v skladu s strategijo pripravi ponudbo programov usposabljanja, organizira programe usposabljanja in o njih obvešča organe na svoji spletni strani ter pripravi metodologijo izbora in izvede selekcijski postopek za izbor izvajalcev usposabljanja.

Pravni okvir, ki določa evidenco udeležbe javnih uslužbencev na usposabljanjih in na izpitih:

- uredba vlade o organizaciji in izvajanju specializiranega programa usposabljanja za imenovanje najvišjih vodilnih javnih uslužbencev št. 832/2007 določa, da sprejem v program usposabljanja temelji na državnem natečaju;
- odlok vlade o ustanovitvi Nacionalnega inštituta za upravo št. 23/2016 določa, da se udeležba v programih usposabljanja, ki jih organizira inštitut, opravi na podlagi selekcijskega postopka, pri čemer je metodologija izbora potrjena s sklepom ministra za regionalni razvoj, javno upravo in evropske sklade.

Madžarska

Sistem usposabljanja javnih uslužbencev je v pristojnosti ministrstva za notranje zadeve, za razvoj, načrtovanje in izvajanje usposabljanja pa je pristojna državna univerza za javne uslužbenke, ki tudi upravlja informacijski sistem za vodenje usposabljanj, do katerega lahko dostopa vsak uradnik in si ogleda lastna obvezna usposabljanja, dosežene točke, potrdila o opravljenih usposabljanjih ter seznam vseh usposabljanj.

Na podlagi kompetenc delovnega mesta oziroma javnega uslužbenca se pripravi letni načrt usposabljanja, ki ga upravlja univerza skupaj z odgovornimi za usposabljanje v organizaciji javnega uslužbenca.

V skladu z zakonom o javnih uslužbencih je določen nabor podatkov, ki jih upravlja organizator (univerza):

- osebni podatki udeleženca,
- podatki o organu zaposlitve,
- drugi podatki, potrebni za izvedbo usposabljanja.

Ciper

Akademija za javno upravo (CAPA) je zadolžena za izvedbo letnih načrtov usposabljanja ministrstev oziroma drugih služb. Posebnega zakonodajnega okvira, ki bi urejal arhiviranje podatkov o usposabljanju oziroma izpitih, nimajo, evidence vodijo na podlagi zakona o upravljanju osebnih podatkov. Evidence vodijo v sistemu Lotus Notes, ki ga zdaj preoblikujejo (v okviru projekta, ki ga sofinancirajo s sredstvi EU, Zdaj sistem, ki bo omogočal lažji izvoz mikro podatkov in bo prijaznejši uporabnikom). Trenutno v tem sistemu hranijo podatke o:

- programu (naslov, šifra, strateška podlaga za izvajanje, datum začetka in zaključka, trajanje, stroški),
- udeležencih (ime in priimek, osebna identifikacijska številka, raven izobrazbe, naziv delovnega mesta, organizacija, starostna skupina, spol),
- izvajalcih usposabljanja in
- odgovorni osebi za usposabljanje (ime in priimek).

Srbija

Politiko usposabljanja javnih uslužbencev vodi ministrstvo za javno upravo in lokalno samoupravo, usposabljanja pa so v pristojnosti centra za strokovno usposabljanje, ki deluje v okviru službe za upravljanje kadrov.

Evidence o usposabljanjih so urejene v skladu z uredbo o strokovnem razvoju javnih uslužbencev in vsebujejo podatke o:

- izvedenih programih za javne uslužbence oziroma razlogih za neizvedbo programov,
- udeležencih,
- izvajalcih programov,
- oceni programov.

5.2.5 Način izvajanja javnih natečajev

Malta

Za delovna mesta, ki so skupna različnim organom v javni upravi (npr. delovna mesta s področja informacijske tehnologije, nabave, vodenja evidenc in upravljanja s kadri), se na Malti postopki javnih natečajev izvajajo centralizirano v okviru enotne vstopne točke. Za delovna mesta, ki so specifična za določeno delovno področje ministrstev, javne natečaje izvaja prisojno ministrstvo. V vseh primerih se postopek zaposlovanja, izbire in imenovanja izvaja na podlagi enotne zakonodaje.

Italija

V Italiji se zaposlovanje visokih državnih uradnikov in zaposlovanje na druga delovna mesta, ki so skupna vsem organom, izvaja preko centraliziranih javnih natečajev. Če se prosto delovno mesto razpisuje na regionalni ravni, se centraliziran javni natečaj izvede na regionalni ravni.

Grčija

V Grčiji postopek centraliziranega javnega natečaja v primeru zaposlitev za nedoločen čas izvaja poseben neodvisen organ. Javni natečaji za delovna mesta za nedoločen čas se izvajajo tako, da se naprej izvede vsegrško pisno preverjanje za različne skupine delovnih mest (glede na zahtevano smer oziroma stopnjo izobrazbe). Test je sestavljen iz preverjanja znanja in preizkusa veščin ter učinkovitosti pri delu. Na rezultat pisnega preverjanja vplivajo tudi dodatne kvalifikacije, kot so doktorat, znanje iz tujih jezikov, izkušnje, kraj bivanja ipd. Za posebej določena delovna mesta se javni natečaji izvajajo ločeno (npr. delovna mesta za osebe s posebnimi potrebami).

Ciper

Postopki javnih natečajev na Cipru so deloma centralizirani, saj posebna komisija kandidate pisno testira. Izvajata se dva različna pisna testa glede na zahtevano stopnjo izobrazbe za zasedbo delovnega mesta, in sicer vsako leto za delovna mesta na ministrstvih, oddelkih in samostojnih uradih, pri čemer niso vključena delovna mesta v vzgoji in izobraževanju, vojski, policiji in lokalnih skupnostih. Obstajajo tudi posebna delovna mesta (npr. diplomatski položaji), ki so izključena iz splošnega izpita in je za njihovo zasedbo treba opraviti poseben test.

Luksemburg

V Luksemburgu so javni natečaji delno centralizirani in sestavljeni iz dveh delov – preizkus splošne usposobljenosti izvaja center za kadrovske management in organizacijo, poseben,

specializiran test, ki ustreza profilu prostega delovnega mesta, pa izvede organ, ki razpisuje prosto delovno mesto.

Portugalska

Portugalska državna uprava dopušča obe možnosti – javni natečaj za zasedbo prostih delovnih mest, ki ga izvaja vsak organ sam in centraliziran javni natečaj, ki se izvede na podlagi predhodno opravljene analize potreb po zaposlovanju.

6. PRESOJA POSLEDIC, KI JIH BO IMEL SPREJEM ZAKONA

6.1. Presoja administrativnih posledic

a) v postopkih oziroma poslovanju javne uprave ali pravosodnih organov:

Zakon ne bo imel posledic za poslovanje javne uprave ali pravosodnih organov.

b) pri obveznostih strank do javne uprave ali pravosodnih organov:

Zakon ne bo imel posledic na obveznosti strank do javne uprave ali pravosodnih organov.

6.2. Presoja posledic za okolje, vključno s prostorskimi in varstvenimi vidiki, in sicer za:

Zakon ne bo imel posledic za okolje.

6.3. Presoja posledic za gospodarstvo, in sicer za:

Zakon ne bo imel posledic za gospodarstvo.

6.4. Presoja posledic za socialno področje, in sicer za:

Zakon ne bo imel posledic na socialnem področju.

6.5. Presoja posledic za dokumente razvojnega načrtovanja, in sicer za:

Zakon ne bo imel posledic za dokumente razvojnega načrtovanja.

6.6. Presoja posledic za druga področja:

Zakon ne bo imel posledic na drugih področjih.

6.7. Izvajanje sprejetega predpisa:

a) Predstavitev sprejetega zakona:

Sprejeti zakon bo predstavljen na spletni strani Ministrstva za javno upravo.

b) Spremljanje izvajanja sprejetega predpisa

V okviru svojih pristojnosti bo izvajanje sprejetega predpisa spremljalo Ministrstvo za javno upravo.

6.8. Druge pomembne okoliščine v zvezi z vprašanji, ki jih ureja predlog zakona:

V zvezi z vprašanji, ki jih ureja predlog zakona, ni drugih pomembnih okoliščin.

7. PRIKAZ SODELOVANJA JAVNOSTI PRI PRIPRAVI PREDLOGA ZAKONA:

- **spletni naslov, na katerem je bil predpis objavljen**

<http://e-uprava.gov.si/e-uprava/edemokracija.euprava>

- **čas trajanja javne predstavitve, v katerem je bilo mogoče sporočiti mnenja, predloge in pripombe**

/

- **datum in kraj morebitne javne obravnave ali druge oblike sodelovanja**

Upošteva se Resolucijo o normativni dejavnosti je bil ZJU-1 dne 16. junija 2023 dan v 30-dnevno javno razpravo in objavljen na portalu e-Uprava, na podstrani e-Demokracija, s čimer je bila v okviru javne razprave strokovna in širša javnost pozvana, da poda svoja mnenja in stališča do predloga zakona. Javna razprava je potekala do 16. julija 2023.

- **seznam subjektov, ki so sodelovali (imen in priimkov fizičnih oseb, ki niso poslovni subjekti, ne navajajte)**

1. JAVNA RAZPRAVA IN MEDRESORSKO USKLAJEVANJE

V okviru **javne razprave** smo prejeli pripombe Slovenske akademije znanosti in umetnosti (SAZU), Državnega odvetništva RS, Ministrstva za gospodarstvo, turizem in šport, Državnega zbora RS, Skupnosti občin Slovenije, KSS Pergam, Sindikata MDDSZ, Združenja občin Slovenije, Mestne občine Ljubljana in Sindikata vladne agencije Slovenije (SVAS) in skromen odziv širše javnosti oziroma državljanov, katerih pripombe so se nanašale skoraj izključno na določbe predloga zakona o letnem dopustu in na določbo o prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi javnega uslužbenca, ki je dopolnil 40 let pokojninske dobe in 65 let starosti.

Dne 5. julija 2023 je bil sprejet dogovor z reprezentativnimi sindikati, da poglavje o letnem dopustu ni več del predloga zakona o javnih uslužbencih, temveč se bo urejal v normativnem delu Kolektivne pogodbe za državno upravo, uprave pravosodnih organov in uprave samoupravnih lokalnih skupnosti, za ostale dele javnega sektorja pa s kolektivnimi pogodbami dejavnosti in poklicev. Upošteva se navedeni dogovor s sindikati je bilo ob koncu javne razprave pripravljeno novo gradivo, ki smo ga v skladu z 10. členom Poslovnika Vlade Republike Slovenije dne 17. julija 2023 poslali v **medresorsko usklajevanje**:

- organom državne uprave: ministrstvom, organom v sestavi ministrstev, vladnim službam, upravnim enotam,
- drugim državnim organom: Uradu predsednika RS, Državnemu zboru RS, Državnemu svetu RS, Ustavnemu sodišču RS, Varuhu človekovih pravic RS, Državni revizijski komisiji, Informacijskemu pooblaščenču, Računskemu sodišču RS, Komisiji za preprečevanje korupcije, Državni volilni komisiji, Sodnemu svetu, Fiskalnemu svetu, Zagovorniku načela enakosti,
- pravosodnim organom: Vrhovnemu sodišču RS, Vrhovnemu državnemu tožilstvu, Državnemu odvetništvu,

- občinam: Združenju občin Slovenije, Skupnosti občin Slovenije, Združenju mestnih občin Slovenije,
- Pomurski madžarski samoupravni narodni skupnosti, Obalni samoupravni skupnosti italijanske narodnosti,
- Uradniškemu svetu,
- reprezentativnim sindikatom javnega sektorja.

Dne 10. 6. 2023 je bil izveden usklajevalni sestanek s predstavniki Združenja občin Slovenije in Skupnosti občin Slovenije.

Predlog ZJU-1 je bil predstavljen reprezentativnim sindikatom javnega sektorja in Uradniškemu svetu dne 5. 7. 2023.

Prvotni rok za medresorsko usklajevanje (21. 8. 2023) smo glede na izredno situacijo, povezano s poplavami in ob izrecnem zaprosilu nekaterih organov podaljšali in organe zaprosili, da predlog zakona proučijo in nam svoje mnenje oziroma morebitne pripombe posredujejo najpozneje do 31. 8. 2023.

V fazi medresorskega usklajevanja so pisne pripombe in predloge do vključno 5. 9. 2023 posredovali:

- ministristva: MDDSZ, MO, MGTŠ, MK, MKGP, MI, MDP, MF, MZEZ, MNZ, MOPE, MVI, MNVP, MKRR, MZ,
- organi v sestavi ministrstev: Inšpektorat RS za naravne vire (MNVP), Inšpektorat RS za delo (MDDSZ), Urad RS za preprečevanje pranja denarja, GURS,
- vladne službe: SOVA, SURS, Urad Vlade RS za narodnosti, Urad RS za intelektualno lastnino, SVZ
- upravne enote: Lenart, Maribor,
- Komisija za preprečevanje korupcije,
- Državni zbor,
- Informacijski pooblaščenec,
- Računsko sodišče,
- Ustavno sodišče,
- Zagovornik načela enakosti,
- pravosodni organi: Vrhovno državno tožilstvo, Državno odvetništvo, Vrhovno sodišče RS,
- Pomurska madžarska samoupravna narodna skupnost,
- Uradniški svet,
- Urad predsednice republike,
- Združenje občin Slovenije,
- Združenje občin Slovenije,
- Skupnost občin Slovenije,
- Obalna samoupravna skupnost italijanske narodnosti,
- Pomurska madžarska samoupravna narodna skupnost,
- sindikati: Konfederacija sindikatov Slovenije PERGAM, Sindikat SVAS, Sindikat MDDSZ.

Pregledali in preučili smo vse prijete pripombe in predloge ter jih upoštevali v največji možni meri. Dopolnjen predlog ZJU-1 je bil **v ponovno medresorsko usklajevanje** istim deležnikom posredovan 15. 2. 2024. Rok za odzive organov v medresorskem usklajevanju se je iztekel 28. 2. 2024.

V fazi ponovnega medresorskega usklajevanja so pisne pripombe in predloge posredovali:

- ministristva: MDDSZ, MO, MGTŠ, MK, MKGP, MDP, MF, MZEZ, MNZ, MOPE, MVI, MNVP, MKRR, MZ, MSP, MP, MJU,
- organi v sestavi ministrstev: Statistični urad RS, ARSO, Inšpektorat za infrastrukturo,
- vladne službe: SOVA, Urad RS za intelektualno lastnino, SVZ, GSV,
- upravne enote: Novo mesto, Domžale,
- Komisija za preprečevanje korupcije,
- Državni zbor,
- Informacijski pooblaščenec,
- Računsko sodišče,
- Ustavno sodišče,
- pravosodni organi: Vrhovno državno tožilstvo, Državno odvetništvo, Vrhovno sodišče RS, Višje delovno in socialno sodišče,
- Sodni svet,
- Pomurska madžarska samoupravna narodna skupnost,
- Uradniški svet,
- Urad predsednice republike,
- Združenje mestnih občin Slovenije,
- Združenje občin Slovenije,
- Skupnost občin Slovenije,
- Pomurska madžarska samoupravna narodna skupnost,
- Varuh človekovih pravic,
- sindikati: Konfederacija sindikatov Slovenije PERGAM, Sindikat SVAS, Sindikat policistov, Policijski sindikat, Sindikat državnih organov Slovenije (SDOS).

Po izteku roka za pripombe so bili dne 29. 2. 2024, 11. 3. 2024, 13. 3. 2024, 18. 3. 2024, 25. 3. 2024, 2. 4. 2024, 8. 4. 2024, 30. 8. 2024, 10. 1. 2025, 27. 1. 2025 in 3. 2. 2025 izvedeni **usklajevalni sestanki z reprezentativnimi sindikati** javnega sektorja.

Posebej so bila izvedena usklajevanja s Službo vlade za zakonodajo, Ministrstvom za finance in Ministrstvom za notranje zadeve.

2. NAJPOGOSTEJŠE PRIPOMBE V OKVIRU MEDRESORSKEGA USKLAJEVANJA

Pripombe in predlogi s strani organov, ki pa so se odzvali, so po obsegu in vsebini zelo obsežni. Podane pripombe in predloge smo upoštevali v največji možni meri tako, da predlog ZJU-1 še sledi osnovnemu cilju po učinkovitejšem, fleksibilnejšem in bolj enostavnem uslužbenskem sistemu, hkrati pa dodatno krepiti strokovnost in neodvisnost javnih uslužbencev. Pripombe in predlogi, prejeti v predhodnem usklajevanju, so bili ponekod diametralno nasprotni, zato popolno poenotenje povsod ni bilo mogoče. Vseh predlogov in pripomb ni bilo mogoče sprejeti, nekatere tudi zato, ker so specifične za posamezna upravna področja in jih ZJU-1 kot splošni in sistemski zakon ne more urejati.

Pripombe organov so se najpogosteje nanašali na člene, ki urejajo oziroma so urejali prenehanje veljavnosti pogodbe o zaposlitvi javnega uslužbenca, ki je dopolnil 40 let pokojninske dobe in 65 let starosti, ponovno uvedbo državnega izpita iz javne uprave in vzpostavitev Centra za ravnanje s kadri v organih državne uprave, vključno s prenovo postopkov zaposlovanja.

Predlog ZJU-1 ne vsebuje več določb o prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi javnega uslužbenca, ki je dopolnil 40 let pokojninske dobe in 65 let starosti. Navedenemu

predlogu so organi nasprotovali, in sicer predvsem iz razloga problematike pomanjkanja kadra in potencialno diskriminatorne narave določbe. MDDSZ je posebej opozorilo, da se Slovenija nahaja pred izzivi demografskih trendov, ki bodo vplivali na zmanjševanje števila delovno aktivnega prebivalstva. V naslednjih desetletjih naj bi se starostna struktura prebivalstva Slovenije bistveno spremenila, kar vpliva na nujnost uvedbe sistemskih sprememb. Po mnenju Službe vlade za zakonodajo navedena določba predstavlja primer prenehanja pogodbe o zaposlitvi na podlagi osebne okoliščine starosti, saj se oba prej navedena pogoja, ki morata biti izpolnjena za prenehanje pogodbe o zaposlitvi, nanašata na starost. Opozorili so na prakso Ustavnega sodišča Republike Slovenije in Sodišča Evropske unije (glej zadevo U-I-146/12), iz katere izhaja, da avtomatično prenehanje pogodbe o zaposlitvi ob izpolnitvi upokojitvenih pogojev pomeni diskriminacijo na podlagi spola, ki je lahko dopustna, če obstaja legitimen cilj in kadar so načini uresničevanja tega cilja primerni in nujni.

Predlog ZJU-1 ne vsebuje več določb o ukinitvi uradniških nazivov. Poleg vprašanja o smiselnosti ukinitve nazivov in vpliva na načelo kariere oziroma položaj uradnikov zaradi predvidoma počasnejše dinamike napredovanja, so organi, ki so posredovali pripombe, izpostavili tudi druge dileme. Navedene pripombe smo upoštevali tako, da se v predlogu ZJU-1 ohranjajo uradniški nazivi.

Predlog ZJU-1 ne vsebuje več določb o državnem izpitu iz javne uprave. Ponovna uvedba državnega izpita iz javne uprave je bila predlagana z namenom dviga ravni znanja uradnikov, krepitve strokovnosti in s tem vzpostavitev podlage za samostojno delo v okviru ustave in zakona. Organi so opozarjali na dvojno preverjanje znanja. Najprej v povezavi s selekcijskim postopkom (pisni preizkus pri centru za kadre in še državni izpit iz javne uprave) in nato v povezavi z določenimi skupinami javnih uslužbencev, kot so npr. zaposleni na uradniških delovnih mestih v FURS, ki morajo v prvem letu zaposlitve opraviti več zelo zahtevnih izpitov. Navedene pomisleke smo upoštevali in predlog ZJU-1 ne vsebuje določb o državnem izpitu iz javne uprave.

Predlog ZJU-1 ne vsebuje več določb o obvezni napotitvi javnih uslužbencev (v državnih organih in občinah) na usposabljanja in izpopolnjevanja. V postopku priprave ZJU-1 je bilo v razpravi izpostavljenih in tudi pripravljenih več predlogov o vključitvi določb, ki bi zagotavljale dvig strokovne usposobljenosti javnih uslužbencev. Poleg ponovne uvedbe državnega izpita iz javne uprave je bil pripravljen tudi predlog določb, v skladu s katerimi se določi obvezna napotitev javnih uslužbencev (v državnih organih in občinah) na usposabljanja in izpopolnjevanja, in sicer najmanj dvakrat letno v skladu z letnim načrtom usposabljanj in izpopolnjevanj. V zvezi z uvedbo obvezne napotitve javnih uslužbencev na usposabljanja je bila predvidena udeležba na teh usposabljanjih tudi kot pogoj za napredovanje uradnikov v naziv, zato bi moral delodajalec tovrstna usposabljanja zagotavljati in financirati, predvsem na način, da bodo dostopna vsem javnim uslužbencem pod enakimi pogoji oziroma se jih bodo v okviru svojega delovnega časa lahko udeležili. Navedeni določbi je nasprotovalo več organov, in sicer tako z vidika stroškov kot tudi vidika organizacije dela in nezmožnosti izvedbe usposabljanj v takšnem obsegu s strani Upravne akademije.

Z ZJU-1 se vzpostavlja enotna komisija za pritožbe pri vladi, in sicer za organe državne uprave, pravosodne organe in uprave lokalnih skupnosti. Ta komisija odloča tudi za javne uslužbenke pri drugih državnih organih, če se komisija za pritožbe ne organizira pri teh državnih organih. Namen poenotenja je racionalizacija in zagotavljanje enotne poti uveljavljanja pravnega varstva in enotne uporabe prava v vseh organih istega delodajalca. S ciljem enotne uporabe materialnega prava je bilo predlagano, da bi tudi o pritožbah delavcev na obrambnem področju odločala Komisija za pritožbe iz delovnega razmerja pri Vladi Republike Slovenije, a je MORS v okviru medresorskega usklajevanja temu nasprotoval. **Pripombo MORS smo upoštevali in**

ZJU-1 ne posega v določbe Zakona o obrambi (Uradni list RS, št. 103/04 – uradno prečiščeno besedilo, 95/15 in 139/20).

Z ZJU-1 se ureja tudi položaj najvišjih uradnikov na položaju. Uradniški svet v svojih letnih poročilih že nekaj let opozarja na trend zmanjševanja števila prijav na posebne javne natečaje. S predlogom ZJU-1 se ureja:

- določitev višje odpravnine; v višini 1/8 povprečne mesečne bruto plače, kot jo je prejemal zadnje tri mesece pred prenehanjem položaja, za vsak polni mesec do izteka dobe imenovanja na položaj. (odpravnina po veljavnem ZJU: v višini ene povprečne mesečne bruto plače, kot jo je prejemal do prenehanja položaja, za vsako polno leto do izteka dobe imenovanja na položaj. Če uradniku do izteka dobe imenovanja na položaj manjka manj kot eno leto, ima pravico do sorazmernega deleža odpravnine iz prejšnjega stavka);
- ureditev vršilca dolžnosti – naslednji dan po prenehanju položaja organ objavi javni natečaj in do imenovanja novega uradnika na položaj imenuje vršilca dolžnosti. Oseba mora izpolnjevati predpisane pogoje za ta položaj. Oseba se ne imenuje v naziv. Taka ureditev bo v nasprotju z dosedanjo prakso zagotovila čim hitrejšo izvedbo posebnega javnega natečaja, kar je v interesu delodajalca.

Pripombe v zvezi z vzpostavitvijo Centra za ravnanje s kadri v organih državne uprave in prenovo postopkov zaposlovanja smo upoštevali v največji možni meri, tako, da s predlogom zakona še dosegamo zahteve mejnika v načrtu za okrevanje in odpornost.

Organi so v prvem in v drugem krogu medresorskega usklajevanja izpostavili predvsem bojazen, da izbirni postopek pri centru za kadre podaljšuje sedanjí natečajni postopek oziroma da bo predvidena nova enotna vstopna točka za zaposlitev v organih državne uprave še dodatno upočasnila že tako dolgotrajnega postopka zaposlovanja, kar je zelo pogost očitke kandidatov, ki se prijavljajo na razpise v organe državne uprave.

Vztrajamo pri vzpostavitvi centra kot enotne vstopne točke za delo v državni upravi, ki je posledica ugotovitev Analize seznama zaposlitev, pripravljene na podlagi sklepa Vlade RS, sprejetega na 1. seji dne 1. 6. 2022, kjer je bila še posebej izpostavljena potreba po enakopravni obravnavi kandidatov za zaposlitev in transparentnost postopka zaposlovanja v državni upravi. Preko enotne vstopne točke, kjer bo opravljena prva faza izbirnega postopka javnega natečaja (uradniška delovna mesta za nedoločen čas) se bodo razbremenile kadrovske službe organov, kar je še posebej pomembno pri manjših organih (npr. vladnih službah, upravnih enotah). Ne glede na to bo odločitev o končni izbiri kandidata prepuščena predstojniku posameznega organa, ki ga bo izbral v drugi fazi izbirnega postopka, ki se vodi pri organu. Menimo, da se bo čas izvedbe javnega natečaja skrajšal, ker bomo poenostavili postopek izvedbe javnega natečaja (črtanje določb ZUP) ter tudi z informatiziranjem postopka: oddaja e-prijave in preverjanje pogojev preko evidenc (eVŠ, eZPIZ, kazenska evidenca). Vzpostavitev centra je tudi mejnik v okviru načrta za okrevanje in odpornost (mejnik M92 »Vzpostavitev kompetenčnega centra / centra za kadre in dvig usposobljenosti zaposlenih v javni upravi,«).

Podane pripombe in predloge smo upoštevali v največji možni meri tako, da predlog ZJU-1 še sledi ciljem zakona, to je racionalizacija finančnih in človeških virov, saj se bo razbremenilo kadrovske službe organov in zagotovitev transparentnega, objektiviziranega postopka zaposlovanja na vsa prosta delovna mesta. Jasno določeni procesi in strokovno, neodvisno in transparentno preverjanje strokovne usposobljenosti posledično pomeni najboljšo možno izbiro in zaposlitev strokovno najbolj usposobljenega kadra. V pristojnosti posameznih organov pa bodo ostali interni natečaji, ki jih bodo lahko organi izvedli namesto javnega natečaja oz. pred njim, saj spodbujajo mobilnost in hkrati omogočajo čim bolj optimalen izkoristek že obstoječih kadrovskih

virov v državni upravi. Pri tem bo ohranjena visoka raven pravne varnosti za kandidate in možnost sodne presoje odločitve.

Po zadnjem sestanku ožje pogajalske skupine reprezentativnih sindikatov z dne 3. 2. 2025 v zvezi s predlogom ZJU-1 je bilo ugotovljeno, da ostajajo neuskklajeni naslednji členi predloga ZJU-1:

- četrti odstavek 34. člena (pooblastilo predstojnika): sindikati nasprotujejo črtanju določbe,
- VIII. poglavje POGODBA O ZAPOSLOTVI: Policijski sindikat Slovenije vztraja, da bi bilo celotno poglavje treba upariti s predlogi dopolnitev in sprememb KPDU,
- 72. člen (poseben javni natečaj): Policijski sindikat Slovenije vztraja, da je potrebna sprememba člena v smeri, da se zagotovi politična neodvisnost uradnikov na najvišjih položajih,
- peti, deveti in deseti odstavek 92. člena (prenehanje položaja): sindikati predlagajo določitev krajšega roka za razrešitev uradnika na položaju brez obrazložitve (6 mesecev) in ureditev vršilca dolžnosti na način, da se do imenovanja novega uradnika na položaj na položaj za največ šest mesecev začasno premesti uradnik, ki opravlja naloge vršilca dolžnosti. Uradnik mora izpolnjevati predpisane pogoje za ta položaj in imeti sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas pri istem delodajalcu. Taka ureditev bi v nasprotju z dosedanja prakso zagotovila čim hitrejšo izvedbo posebnega javnega natečaja, hkrati pa bi se zagotovila enakopravna obravnava vseh potencialnih kandidatov, čemur bi lahko sledilo več prijav na posebne javne natečaje in s tem kvalitetnejša izbira,
- tretji odstavek 122. člena (pogoji za napredovanje): Policijski sindikat Slovenije in Sindikat državnih organov Slovenije predlagata skrajšanje obdobja za napredovanje,
- XVII. poglavje PREMESTITEV: Policijski sindikat Slovenije vztraja, da je celotno poglavje je stvar debate in pogajanj pri KPDU. Izpostavljajo tudi neenakost z gospodarstvom, kjer ob premestitvi iz poslovnih razlogov, če delavec tega noče sprejeti ali pa dobi odpoved dobi odpravnino, v javnem sektorju pa ne. To je nujno potrebno urediti tudi za javne uslužbenke,
- poglavje in členi, povezani z opravljanjem državnega izpita iz javne uprave: sindikati menijo, da bi bilo v zakonu potrebno zadržati opravljanje državnega izpita iz javne uprave,
- sedmi odstavek 132. člena (pogoji za premestitev): sindikati predlagajo trajno premestitev pod določenimi pogoji.

8. PODATEK O ZUNANJEM STROKOVNJAKU OZIROMA PRAVNI OSEBI, KI JE SODELOVALA PRI PRIPRAVI PREDLOGA ZAKONA, IN ZNESKU PLAČILA ZA TA NAMEN:

Pri pripravi predloga zakona niso sodelovali zunanji strokovnjaki oziroma pravne osebe.

9. NAVEDBA, KATERI PREDSTAVNIKI PREDLAGATELJA BODO SODELOVALI PRI DELU DRŽAVNEGA ZBORA IN DELOVNIH TELES:

- mag. Franc Props, minister
- Mojca Ramšak Pešec, državna sekretarka
- Jure Trbič, državni sekretar
- Peter Pogačar, generalni direktor, Ministrstvo za javno upravo

II. BESEDILO ČLENOV

PRVI DEL

I. poglavje UVODNE DOLOČBE

1. člen **(vsebina zakona)**

(1) Ta zakon v prvem delu ureja skupna načela in druga skupna vprašanja sistema javnih uslužbencev.

(2) Ta zakon v drugem delu ureja sistem javnih uslužbencev v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti ter posebnosti delovnih razmerij javnih uslužbencev v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti.

2. člen **(javni uslužbenec)**

(1) Javni uslužbenec ali javna uslužbenka (v nadaljnjem besedilu: javni uslužbenec) je posameznik, ki sklene delovno razmerje v javnem sektorju.

(2) Javni sektor po tem zakonu sestavljajo:

- državni organi in uprave samoupravnih lokalnih skupnosti;
- javne agencije, javni skladi, javni zavodi in javni gospodarski zavodi;
- druge osebe javnega prava, če so uporabniki državnega proračuna ali proračuna lokalne skupnosti.

(3) Javna podjetja in gospodarske družbe, v katerih ima večinski delež oziroma prevladujoč vpliv država ali lokalna skupnost, niso del javnega sektorja po tem zakonu.

(4) Funkcionarji ali funkcionarke v državnih organih in organih lokalnih skupnosti niso javni uslužbenci.

3. člen **(delodajalec)**

(1) Delodajalec je pravna oseba, s katero je javni uslužbenec v delovnem razmerju.

(2) Delodajalec v državnem organu je Republika Slovenija, v upravi lokalne skupnosti pa lokalna skupnost.

(3) Zakon lahko določi, da določene pravice delodajalca v razmerju do javnih uslužbencev, ki sklenejo delovno razmerje z osebo javnega prava, izvaja Vlada Republike Slovenije (v nadaljnjem besedilu: vlada).

4. člen **(izvrševanje pravic in dolžnosti delodajalca)**

(1) V državnem organu in upravi lokalne skupnosti pravice in dolžnosti delodajalca izvršuje predstojnik.

(2) V osebah javnega prava pravice in dolžnosti delodajalca izvršuje poslovodni organ. Poslovodni organ lahko za izvrševanje posameznih pravic in dolžnosti delodajalca pisno pooblasti javnega uslužbenca, ki ima najmanj izobrazbo, pridobljeno po študijskem programu druge stopnje, oziroma izobrazbo, ki ustreza ravni izobrazbe, pridobljene po študijskih programih druge stopnje, in je v skladu z zakonom, ki ureja slovensko ogrodje kvalifikacij, uvrščena na najmanj 8. raven slovenskega ogrodja ter z najmanj petimi leti delovnih izkušenj.

5. člen

(delovna razmerja javnih uslužbencev in plače v javnem sektorju ter povračila stroškov za službena potovanja v tujino)

(1) Za delovna razmerja javnih uslužbencev ter za pravice in dolžnosti iz delovnega razmerja veljajo predpisi, ki urejajo delovna razmerja, in kolektivne pogodbe, kolikor ta ali drug poseben zakon ne določa drugače.

(2) Sistem plač v javnem sektorju ureja poseben zakon.

(3) Javni uslužbenec ima pravico do akontacije in povračila stroškov za službeno potovanje v tujino. Višine dnevnic za službena potovanja v tujino glede na stroške v posamezni državi oziroma kraju, povračilo stroškov za prenočišče, povračilo stroškov prevoza in povračilo drugih stroškov, nastalih na službenem potovanju v tujino ter akontacijo stroškov za službeno potovanje v tujino, določi vlada z uredbo.

6. člen

(pomen izrazov)

Izrazi, uporabljeni v tem zakonu, pomenijo:

1. državni organ je organ državne uprave in drug državni organ;
2. organ državne uprave je ministrstvo, organ v sestavi ministrstva, vladna služba in upravna enota;
3. drug državni organ je Državni zbor, Državni svet, Ustavno sodišče, Računsko sodišče, Varuh človekovih pravic, Informacijski pooblaščenec, Komisija za preprečevanje korupcije, Državna revizijska komisija, Urad predsednika republike, Državna volilna komisija, Državno odvetništvo, pravosodni organ in drug državni organ, ki ni organ državne uprave;
4. pravosodni organ je sodišče in državno tožilstvo;
5. lokalna skupnost je občina ali pokrajina;
6. sistemizacija delovnih mest je akt, ki določa delovna mesta, potrebna za izvajanje nalog državnega organa, uprave lokalne skupnosti oziroma osebe javnega prava, z opisom pogojev in nalog na posameznih delovnih mestih;
7. delovno mesto je najmanjša enota organizacije državnega organa, uprave lokalne skupnosti oziroma osebe javnega prava;
8. položaj je delovno mesto z vodstvenimi pooblastili in odgovornostmi;
9. predstojnik ali predstojnica (v nadaljnjem besedilu: predstojnik) je oseba, ki vodi delo državnega organa oziroma v upravi lokalne skupnosti župan;
10. delovna doba je doba v delovnem razmerju;
11. službena doba je delovna doba v statusu javnega uslužbenca v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti;
12. izobrazba je javno veljavna izobrazba;

13. delovne izkušnje so delovna doba na delovnem mestu, za katero se zahteva ista raven izobrazbe in čas pripravništva na isti ravni izobrazbe, ne glede na to, ali je bila pogodba o zaposlitvi sklenjena oziroma pripravništvo opravljeno pri istem ali pri drugem delodajalcu. Za delovne izkušnje se štejejo tudi delovne izkušnje, ki jih je oseba pridobila z opravljanjem del na delovnem mestu, za katero se zahteva za eno raven nižja izobrazba, razen pripravništva na takem delovnem mestu. Na delovnem mestu, za katero se zahteva raven izobrazbe, ki je v skladu z zakonom, ki ureja slovensko ogrodje kvalifikacij, uvrščena na 10. raven slovenskega ogrodja kvalifikacij, se za delovne izkušnje štejejo tudi delovne izkušnje, ki jih je oseba pridobila z opravljanjem del na delovnem mestu, za katero se zahteva izobrazba, ki je v skladu z zakonom, ki ureja slovensko ogrodje kvalifikacij, uvrščena na 8. raven slovenskega ogrodja kvalifikacij. Kot delovne izkušnje se upošteva tudi delo brez sklenjene pogodbe o zaposlitvi na enaki stopnji zahtevnosti, kot je delovno mesto, za katero oseba kandidira. Delovne izkušnje se dokazujejo s pogodbo o zaposlitvi oziroma z verodostojno listino, iz katerih sta razvidna obdobje opravljanja in zahtevnost dela ter raven izobrazbe, ki se zahteva za opravljanje tega dela. Delovne izkušnje, ki jih je oseba pridobila v času opravljanja funkcije v državnih organih, se štejejo za delovne izkušnje, ki jih je oseba pridobila z opravljanjem del na delovnem mestu, za katero se zahteva izobrazba, pridobljena po študijskem programu druge stopnje, oziroma izobrazba, ki ustreza ravni izobrazbe, pridobljene po študijskih programih druge stopnje, in je v skladu z zakonom, ki ureja slovensko ogrodje kvalifikacij, uvrščena na 8. raven slovenskega ogrodja kvalifikacij;
14. strokovno znanje so izobrazba in druga funkcionalna ter posebna znanja;
15. strokovna usposobljenost so strokovno znanje ter osebne sposobnosti in veščine za opravljanje dela; temeljne osebne sposobnosti in veščine za opravljanje dela so način želenega delovanja javnih uslužbencev ne glede na to, na katerem delovnem mestu opravljajo delo;
16. javne naloge so naloge, ki sodijo v delovno področje državnega organa ali organa lokalne skupnosti oziroma naloge, za katere je bila ustanovljena oseba javnega prava;
17. spremljajoča dela so dela na področju kadrovskega in materialno-finančnega poslovanja, tehnična in podobna dela ter druga dela, ki jih je potrebno opravljati zaradi nemotenega izvajanja javnih nalog organa oziroma osebe javnega prava.

II. poglavje SKUPNA NAČELA SISTEMA JAVNIH USLUŽBENCEV

7. člen **(načelo enakopravne dostopnosti)**

Zaposlovanje javnih uslužbencev se izvaja tako, da je zagotovljena enakopravna dostopnost delovnih mest za vse zainteresirane kandidate pod enakimi pogoji in tako, da je zagotovljena izbira kandidata, ki je najboljše strokovno usposobljen za opravljanje nalog na delovnem mestu.

8. člen **(načelo zakonitosti)**

Javni uslužbenec izvršuje naloge na podlagi in v mejah ustave, ratificiranih in objavljenih mednarodnih pogodb, zakonov in podzakonskih predpisov.

9. člen **(načelo strokovnosti)**

Javni uslužbenec izvršuje naloge strokovno, vestno in pravočasno. Pri svojem delu ravna po pravih stroke in se v ta namen stalno usposablja in izpopolnjuje, pri čemer pogoje za strokovno izpopolnjevanje in usposabljanje zagotavlja delodajalec.

10. člen
(načelo etičnega, častnega in do javnosti odprtega ravnanja)

Javni uslužbenec ravna pri izvrševanju nalog častno v skladu s pravili poklicne etike in odprto do javnosti.

11. člen
(načelo zaupnosti)

Javni uslužbenec mora varovati tajne in druge varovane podatke, ki so kot taki določeni s predpisom, ne glede na to, kako se je z njimi seznanil. Dolžnost varovanja velja tudi po prenehanju delovnega razmerja. Dolžnost varovanja tajnih in drugih varovanih podatkov velja, dokler delodajalec javnega uslužbenca dolžnosti varovanja tajnih in drugih varovanih podatkov ne odveže.

12. člen
(načelo odgovornosti za rezultate)

Javni uslužbenec odgovarja za kakovostno, hitro in učinkovito izvrševanje nalog, ki jih opravlja državni organ, uprava lokalne skupnosti ali oseba javnega prava.

13. člen
(načelo dobrega gospodarjenja)

Javni uslužbenec uporablja javna sredstva gospodarno in učinkovito, s ciljem doseganja najboljših rezultatov ob najnižjih stroških.

14. člen
(prepoved nadlegovanja)

Javni uslužbenec se je dolžan vzdržati vsakršnega fizičnega, verbalnega ali neverbalnega ravnanja ali vedenja, ki drugega žali in je povezano s katerikoli njegovo osebno okoliščino ali ustvarja zastrašujoče, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo delovno okolje.

15. člen
(načelo varovanja poklicnih interesov in plačana pravna pomoč)

(1) Javnega uslužbenca delodajalec varuje pred trpinčenjem, spolnim in drugim nadlegovanjem ter diskriminacijo na delovnem mestu.

(2) Delodajalec omogoči plačano pravno pomoč in založi sredstva, potrebna za plačilo sodnih taks in predujmov za stroške sodnega postopka javnemu uslužbencu ali nekdanjemu javnemu uslužbencu, zoper katerega se vodi predkazenski, kazenski, odškodninski ali prekrškovni postopek zaradi opravljanja nalog, če oceni, da so bile naloge, izvršene v skladu s pravicami in obveznostmi iz delovnega razmerja. Če se v sodnem postopku javnemu uslužbencu ali nekdanjemu javnemu uslužbencu stroški pravne pomoči povrnejo, jih javni uslužbenec ali nekdanji javni uslužbenec povrne delodajalcu. Sredstva grede iz sredstev organa, pri katerem je javni uslužbenec ali nekdanji javni uslužbenec opravljal naloge.

(3) Kolikor se v postopku javnemu uslužbencu ali nekdanjemu javnemu uslužbencu stroški postopka povrnejo, jih javni uslužbenec ali nekdanji javni uslužbenec povrne delodajalcu.

(4) Oceno, ali so bile naloge izvršene v skladu s pravicami in obveznostmi iz delovnega razmerja, poda predstojnik na podlagi pregleda zadeve ter po opravljenem razgovoru z javnim uslužbencem in njegovim nadrejenim.

(5) Plačila pravne pomoči in založitev sredstev, potrebnih za plačilo sodnih taks in predujmov za stroške sodnega postopka iz drugega odstavka tega člena ne more uveljavljati javni uslužbenec ali nekdanji javni uslužbenec, zoper katerega je bil uveden disciplinski postopek ali postopek redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga v zvezi z opravljanjem nalog, zaradi katerih je zaprosil za zagotovitev pravne pomoči.

(6) Način zagotavljanja plačane pravne pomoči, sodnih taks in predujmov za stroške sodnega postopka določi vlada z uredbo.

III. poglavje DRUGA SKUPNA VPRAŠANJA SISTEMA JAVNIH USLUŽBENCEV

16. člen **(način določanja pravic in obveznosti)**

(1) Pravice in obveznosti javnih uslužbencev iz delovnih razmerij se urejajo z zakoni, na njihovi podlagi izdanimi podzakonskimi predpisi in s kolektivnimi pogodbami.

(2) Delovno razmerje se sklene ter pravice in obveznosti javnega uslužbenca iz delovnega razmerja določijo s pogodbo o zaposlitvi, če zakon ne določa drugače.

(3) Delodajalec javnemu uslužbencu ne sme zagotavljati manj ali več pravic, kot je to določeno z zakonom ali s kolektivno pogodbo.

(4) Vlada z uredbo določa enotna pravila ali merila za odločanje organov državne uprave, pravosodnih organov in oseb javnega prava, katerih ustanovitelj je država ali v katerih država zagotavlja sredstva za plače, razen javnega zavoda RTV Slovenija ter univerz in samostojnih visokošolskih zavodov, ki jih ustanovi Republika Slovenija, o pravicah in obveznostih javnih uslužbencev v skladu z zakonom in s kolektivnimi pogodbami, ki jih sklepa vlada. Pred izdajo uredbe mora vlada omogočiti reprezentativnim sindikatom dejavnosti oziroma poklicev v javnem sektorju, da podajo svoje mnenje. Če je mnenje negativno, vlada izvede usklajevanje in morebitne neusklajene rešitve posebej obrazloži in z obrazložitvijo seznaní sindikate.

17. člen **(posebni pogoji za zasedbo delovnega mesta)**

Za delovna mesta javnih uslužbencev, ki morajo na podlagi zakona kot uradni jezik uporabljati tudi jezik narodne skupnosti, se kot pogoj določi tudi znanje tega jezika.

18. člen **(delovanje sindikata in kolektivna dogovarjanja)**

(1) Javni uslužbenci imajo pravico do sindikalnega združevanja in sindikalnega delovanja.

(2) Javni uslužbenci imajo pravico do kolektivnih dogovarjanj.

19. člen
(stavka)

(1) Javni uslužbenci imajo pravico do stavke.

(2) Način uresničevanja pravice do stavke in omejitve stavke zaradi varstva javnega interesa določa zakon.

20. člen
(sistemizacija in kadrovski načrt)

(1) Če zakon ne določa drugače, ima vsak državni organ, uprava lokalne skupnosti in oseba javnega prava akt o sistemizaciji delovnih mest (v nadaljnjem besedilu: sistemizacija), v katerem so v skladu z notranjo organizacijo določena delovna mesta, potrebna za izvajanje nalog. Pri vsakem delovnem mestu se v sistemizaciji določijo najmanj opis nalog in pogoji za zasedbo delovnega mesta. Če je v isti organizacijski enoti več enakih delovnih mest, se v sistemizaciji navede število teh delovnih mest.

(2) Vsak državni organ, uprava lokalne skupnosti in oseba javnega prava vodi podatek o dejanski zasedenosti delovnih mest; državni organ, uprava lokalne skupnosti in oseba javnega prava, kjer je vzpostavljen sistem nazivov, vodi tudi podatek o strukturi javnih uslužbencev po nazivih.

(3) Vsak državni organ, uprava lokalne skupnosti in oseba javnega prava mora pripraviti kadrovski načrt in spremljati uresničevanje realizacije kadrovskega načrta v skladu z metodologijo za pripravo in spremljanje izvajanja kadrovskega načrta, ki jo določi vlada. Letni zakon, ki ureja izvrševanje proračuna Republike Slovenije, lahko določi odstotek zvišanja ali znižanja dovoljenega števila zaposlenih.

DRUGI DEL POSEBNE DOLOČBE ZA JAVNE USLUŽBENCE V DRŽAVNIH ORGANIH IN
UPRAVAH LOKALNIH SKUPNOSTI

IV. poglavje
TEMELJNE DOLOČBE IN NAČELA

21. člen
(veljavnost drugega dela zakona)

(1) Drugi del tega zakona velja za javne uslužbence v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti (v nadaljnjem besedilu: organi).

(2) Določbe drugega dela zakona, ki urejajo kadrovski načrt, veljajo tudi za javne agencije, javne sklade, Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije, Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje in Zavod Republike Slovenije za šolstvo.

(3) Posamezna vprašanja so lahko za sodno osebje in osebje državnih tožilstev, državnega odvetništva, za diplomate, pripadnike Slovenske vojske, javne uslužbence na področju obrambe ter zaščite in reševanja, policiste, inšpektorje, javne uslužbence finančne uprave, pravosodne policiste, pooblaščenice uradne osebe v obveščevalnih in varnostnih službah, javne uslužbence Slovenske obveščevalno-varnostne agencije in druge uradne osebe s posebnimi pooblastili z

zakonom ali s kolektivno pogodbo drugače urejena, kot so urejena v tem zakonu, če je to potrebno zaradi specifične narave njihovih nalog ali za izvrševanje posebnih dolžnosti in pooblastil.

(4) Vlada lahko z uredbo podrobneje uredi vprašanja, urejena s tem zakonom, za organe državne uprave in pravosodne organe.

(5) Drugi državni organi, razen pravosodnih organov, in lokalne skupnosti lahko vprašanja, urejena s tem zakonom, podrobneje uredijo s svojimi splošnimi akti.

(6) Organi iz tretjega odstavka tega člena lahko podrobneje uredijo vprašanja, urejena s tem zakonom, s svojimi splošnimi akti. Splošni akt izda predstojnik.

(7) Če zakon tako določa, lahko vlada z uredbo podrobneje uredi vprašanja, urejena s tem zakonom, tudi za uprave lokalne skupnosti. Pred izdajo uredbe mora vlada omogočiti združenjem lokalnih skupnosti, da podajo svoje mnenje, in izvesti postopek usklajevanja. Morebitne neuskklajene rešitve vlada posebej obrazloži.

(8) Vprašanja iz četrtega do sedmega odstavka tega člena se lahko uredijo s kolektivno pogodbo.

22. člen **(uradniki in drugi javni uslužbenci)**

(1) Uradnik ali uradnica (v nadaljnjem besedilu: uradnik) je javni uslužbenec, ki v organu opravlja javne naloge. Javne naloge v organih so naloge, ki so neposredno povezane z izvrševanjem oblasti ali z varstvom javnega interesa. Merila za določitev delovnih mest, na katerih se v organih državne uprave, pravosodnih organih in upravah lokalnih skupnosti opravljajo javne naloge, podrobneje določi vlada z uredbo, drugi organi pa merila za določanje delovnih mest, na katerih se opravljajo javne naloge, določijo s svojim splošnim aktom.

(2) Delovna mesta, na katerih se opravljajo naloge iz prejšnjega odstavka, so uradniška delovna mesta.

(3) Strokovno-tehnični javni uslužbenec ali strokovno-tehnična javna uslužbenka (v nadaljnjem besedilu: strokovno-tehnični uslužbenec) je javni uslužbenec, ki v organu opravlja spremljajoča dela. Spremljajoča dela so dela na področju kadrovskega in materialno-finančnega poslovanja, tehnična in podobna dela ter druga dela, ki jih je treba opravljati zaradi nemotenega izvajanja javnih nalog organa.

(4) Delovna mesta, na katerih se izvajajo dela iz prejšnjega odstavka, so strokovno-tehnična delovna mesta.

(5) Javni uslužbenec na strokovno-tehničnem delovnem mestu lahko opravlja tudi enostavna upravna opravila, ki jih določi minister, pristojen za javno upravo.

(6) Ne glede na drugi odstavek tega člena so uradniška delovna mesta izjemoma tudi delovna mesta, na katerih se opravljajo zahtevnejša spremljajoča dela, ki so bistvenega pomena za izvrševanje nalog organa in za opravljanje katerih je zahtevano poznavanje javnih nalog organa ter spremljajoča dela, ki so neposredno operativno povezana s policijskimi, vojaškimi oziroma z obveščevalno-varnostnimi nalogami. Merila za določitev takih delovnih mest podrobneje določi vlada z uredbo.

23. člen **(pravica do pravnega sredstva)**

(1) O pravici, obveznosti ali odgovornosti javnega uslužbenca, razen navodil za delo v okviru opisa nalog delovnega mesta, in o zahtevi za odpravo kršitev pravice iz delovnega razmerja se odloči s pisnim sklepom, ki mora biti obrazložen in vročen javnemu uslužbencu. Za vročitev se smiselno uporabljajo določbe zakona, ki ureja splošni upravni postopek.

(2) Če javni uslužbenec meni, da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja ali krši katero od njegovih pravic iz delovnega razmerja, ima pravico zahtevati, da delodajalec kršitev odpravi ali da svoje obveznosti izpolni. Rok za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitve je 15 dni od vložitve zahteve.

(3) Zoper odločitev o pravici, obveznosti ali odgovornosti iz delovnega razmerja javnega uslužbenca in zoper kršitev pravic iz delovnega razmerja je dovoljena pritožba na Komisijo za pritožbe iz delovnega razmerja (v nadaljevanju: komisija za pritožbe), če zakon ne določa drugače. Pritožba ne zadrži izvršitve odločitve o pravici, obveznosti ali odgovornosti iz delovnega razmerja javnega uslužbenca, če zakon ne določa drugače, razen v primeru prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi in ugotovljene disciplinske odgovornosti.

(4) Javni uslužbenec lahko vloži pritožbo v osmih delovnih dneh od vročitve pisnega sklepa o pravici, obveznosti ali odgovornosti iz delovnega razmerja oziroma v osmih dneh po preteku roka iz drugega odstavka tega člena.

(5) Dokončen sklep ali dokončna odločba je izvršilni naslov, ki se izvrši po pravilih, ki jih določa zakon, ki ureja splošni upravni postopek.

(6) Komisija za pritožbe lahko na predlog javnega uslužbenca zadrži izvršitev odločitve o pravici, obveznosti ali odgovornosti iz delovnega razmerja, če oceni, da bi lahko z izvrševanjem nastale težko popravljive posledice.

(7) Javni uslužbenec denarne terjatve iz delovnega razmerja uveljavlja po določbah drugega, tretjega, četrtega in petega odstavka tega člena ter prvega odstavka 26. člena tega zakona.

(8) Če se o pravicah, obveznostih ali odgovornostih po tem zakonu odloča z upravno odločbo, je zoper odločbo dovoljena pritožba v skladu z zakonom, ki ureja splošni upravni postopek, če ta zakon ne določa drugače.

24. člen **(arbitražno reševanje sporov)**

Če je s kolektivno pogodbo predvidena arbitraža za reševanje individualnih delovnih sporov, se lahko javni uslužbenec in delodajalec najkasneje v roku 15 dni od odločitve o pritožbi ali od poteka roka za odločitev o pritožbi sporazumeta o reševanju spora pred arbitražo.

25. člen **(vročanje po elektronski poti)**

(1) Sklep iz prvega odstavka 23. člena tega zakona, razen sklepa o premestitvi, sklepa o disciplinski odgovornosti in sklepa o prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi, se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov javnega uslužbenca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

(2) Vročitev velja za opravljeno osmi dan od dneva odpreme. Če je javni uslužbenec v času odpreme elektronskega sporočila odsoten z dela, velja vročitev za opravljeno osmi dan od dneva vrnitve na delo.

26. člen (sodno varstvo)

(1) Zoper sklep o pravici, obveznosti ali odgovornosti iz delovnega razmerja je dovoljeno sodno varstvo pred delovnim sodiščem pod pogojem, da je javni uslužbenec izkoristil možnost pritožbe.

(2) Sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem lahko javni uslužbenec zahteva v 30 dneh od dneva vročitve sklepa komisije za pritožbe ali od dneva, ko poteče rok za izdajo sklepa komisije za pritožbe. Če zoper sklep ni dovoljena pritožba, začne teči rok iz tega odstavka z vročitvijo sklepa organa prve stopnje.

(3) Zoper dokončno odločbo na podlagi pritožbe po osmem odstavku 23. člena tega zakona je dovoljen upravni spor.

27. člen (socialno partnerstvo)

(1) Za uresničevanje socialnega partnerstva na področju delovnih razmerij v državnih organih in organih lokalnih skupnosti se ustanovi stalno telo.

(2) Sestavo in način delovanja stalnega telesa iz prejšnjega odstavka uredi kolektivna pogodba. V stalnem delovnem telesu sodelujejo na strani delodajalca predstavniki organov državne uprave, drugih državnih organov in lokalnih skupnosti, na strani javnih uslužbencev sodelujejo predstavniki reprezentativnih sindikatov dejavnosti ali poklica.

(3) Pred sprejetjem predpisa, ki vpliva na delovna razmerja oziroma položaj javnih uslužbencev v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti, vlada ali pristojni minister omogoči reprezentativnim sindikatom dejavnosti ali poklica v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti, da podajo svoje mnenje.

(4) Predstojnik pred sprejetjem splošnega akta, ki vpliva na pravice oziroma obveznosti javnih uslužbencev, pridobi mnenje reprezentativnega sindikata, ki deluje v organu. Za reprezentativni sindikat, ki deluje v organu, se šteje reprezentativni sindikat v organu oziroma reprezentativni sindikat dejavnosti ali poklica v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti, če ima imenovanega zaupnika v organu (v nadaljnjem besedilu: reprezentativni sindikat v organu).

(5) V primerih iz tretjega in četrtega odstavka tega člena je treba predlog predpisa ali splošnega akta poslati reprezentativnemu sindikatu v organu in določiti razumen rok za oblikovanje mnenja, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni. Če reprezentativni sindikat v organu v tem roku ne poda mnenja, se šteje, da s predlogom predpisa ali splošnega akta soglaša. Če reprezentativni sindikat v organu v tem roku poda mnenje, predlagatelj to mnenje upošteva ali povabi reprezentativni sindikat v organu k usklajevanju. Če predlagatelju ne uspe doseči uskladitve predloga predpisa ali splošnega akta z mnenjem reprezentativnega sindikata v organu, se lahko sprejme neusklajen predpis ali splošni akt, vendar je treba razloge, zaradi katerih ni bilo upoštevano mnenje reprezentativnega sindikata v organu, pisno obrazložiti in poslati reprezentativnemu sindikatu v organu, katerega mnenje ni bilo upoštevano.

28. člen
(načelo javnega natečaja)

(1) Uradniki se izbirajo na javnem natečaju, če zakon ne določa drugače.

(2) V postopku javnega natečaja se kandidati obravnavajo enakopravno; izbira se opravi na podlagi izkazane boljše strokovne usposobljenosti.

29. člen
(načelo politične nevtralnosti in nepristranskosti)

Uradnik izvršuje javne naloge v javno korist, politično nevtralno in nepristransko.

30. člen
(načelo kariere)

Uradniku je omogočena kariera z napredovanjem v višji naziv. Kariera je odvisna od strokovne usposobljenosti in drugih delovnih in strokovnih kvalitiet ter od rezultatov dela.

31. člen
(načelo prehodnosti)

Pod pogoji, ki jih določa ta zakon, je lahko javni uslužbenec premeščen na drugo delovno mesto.

32. člen
(načelo odprtosti do javnosti)

Organ obvešča javnost o svojem delovanju in o rezultatih opravljenega dela uradnikov na način, določen z zakonom in s podzakonskimi predpisi.

V. poglavje
ODLOČANJE O PRAVICAH, OBVEZNOSTIH IN ODGOVORNOSTIH

33. člen
(predstojnik)

(1) Pravice in dolžnosti delodajalca v organu državne uprave in v upravi lokalne skupnosti izvršuje predstojnik.

(2) V drugih državnih organih pravice in dolžnosti delodajalca izvršuje predstojnik, če zakon ali splošni akt organa ne določa drugače.

(3) Če ima predstojnik status uradnika, o njegovih pravicah, obveznostih in odgovornostih iz delovnega razmerja odloča oseba, ki ji je predstojnik odgovoren. To velja tudi za odločitev o izbiri uradnika za položaj in za sklenitev pogodbe o zaposlitvi oziroma aneksa k tej pogodbi.

34. člen
(pooblastilo predstojnika)

(1) Predstojnik lahko pooblasti enega ali več javnih uslužbencev za ugotovitev dejanskega stanja, če razpolaga z informacijo, na podlagi katere so podani razlogi za sum, da javni uslužbenec zlorablja pravico do zadržanosti z dela v času, ko plačilo nadomestila plače med začasno

zadržanostjo od dela zaradi bolezni ali poškodbe bremeni delodajalca, ali pravico do povračila stroškov prevoza na delo in z dela.

(2) Pooblaščen javni uslužbenec lahko zbira informacije iz prejšnjega odstavka od javnih uslužbencev, zaposlenih v organu, in od tretjih oseb. O posameznih dejanjih v okviru ugotavljanja dejanskega stanja pooblaščen javni uslužbenec sestavi zapisnik. Po končanem postopku ugotavljanja dejanskega stanja, predstojnik javnega uslužbenca seznaneni z ugotovitvami postopka in se mu omogoči vpogled v zapisnik.

(3) Predstojnik lahko, če oceni, da je to smotrnejša rešitev, za izvedbo nadzora nad zlorabami iz prvega odstavka tega člena sklene pisno pogodbo in pooblasti pravno ali fizično osebo, ki lahko opravlja detektivsko dejavnost v skladu z zakonom, ki ureja detektivsko dejavnost.

35. člen **(vodja kadrovskega poslovanja)**

(1) Predstojnik lahko za izvrševanje pravic in dolžnosti delodajalca pooblasti generalnega sekretarja v ministrstvu, direktorja uprave lokalne skupnosti oziroma tajnika občine ali uradnika, ki ima izobrazbo, pridobljeno po študijskem programu druge stopnje, oziroma izobrazbo, ki ustreza ravni izobrazbe, pridobljene po študijskih programih druge stopnje, in je v skladu z zakonom, ki ureja slovensko ogrodje kvalifikacij, uvrščena na 8. raven slovenskega ogrodja kvalifikacij, in najmanj pet let službene dobe (v nadaljnjem besedilu: vodja kadrovskega poslovanja). Pooblastilo se v organu objavi na primeren način; o pooblastilu se posebej obvesti reprezentativni sindikat v organu. Vodja kadrovskega poslovanja lahko dobi vsa pooblastila, ki jih ima po tem zakonu predstojnik, razen pravice izdajanja splošnih aktov organa.

(2) Pooblastilo iz prejšnjega odstavka se lahko da samo eni osebi. Kljub danemu pooblastilu predstojnik obdrži pooblastila v zvezi z izvrševanjem pravic in dolžnosti delodajalca. Pooblastilo je lahko časovno in vsebinsko omejeno.

(3) Za izvrševanje posameznih nalog na področju ravnanja s kadri lahko predstojnik pooblasti tudi drugo osebo, če tako določa zakon.

36. člen **(komisija za pritožbe)**

(1) O pritožbah zoper odločitve o pravicah, obveznostih ali odgovornostih iz delovnega razmerja javnega uslužbenca, zoper kršitve pravic iz delovnega razmerja in o drugih vprašanjih, če zakon tako določa, odloča komisija za pritožbe.

(2) O zadevah iz prejšnjega odstavka odloča:

1. za javne uslužbence pri organih državne uprave, pravosodnih organih in upravah lokalnih skupnosti komisija za pritožbe pri vladi;
2. za javne uslužbence pri drugem državnem organu komisija iz prejšnje točke, če se komisija za pritožbe ne organizira pri tem državnem organu.

(3) Komisijo za pritožbe sestavljajo predsednik in člani.

37. člen **(imenovanje in razrešitev predsednika in članov komisije za pritožbe)**

(1) Predsednika in člane komisije za pritožbe iz 1. točke drugega odstavka prejšnjega člena izmed javnih uslužbencev imenuje in razreši vlada na predlog ministra, pristojnega za javno upravo, in organov, za katere deluje. Predsednika in člane komisije za pritožbe iz 2. točke drugega odstavka prejšnjega člena izmed javnih uslužbencev imenuje in razreši predstojnik državnega organa, pri katerem komisija deluje.

(2) Pri sestavi komisije za pritožbe iz 1. točke drugega odstavka prejšnjega člena vlada zagotovi sorazmerno zastopanost kandidatov, ki jih predlagajo pravosodni organi, združenja lokalnih skupnosti in predstojniki drugih državnih organov, glede na razmerje med številom javnih uslužbencev, zaposlenih v teh organih, in številom javnih uslužbencev, zaposlenih pri organih državne uprave. Predloge podajo:

1. za sodišča Vrhovno sodišče Republike Slovenije,
2. za državna tožilstva Vrhovno državno tožilstvo Republike Slovenije,
3. za druge državne organe njihovi predstojniki,
4. za lokalne skupnosti njihova združenja.

38. člen

(pogoji za imenovanje predsednika in članov komisije za pritožbe)

(1) Predsedniki in člani komisij za pritožbe opravljajo naloge v komisijah za pritožbe neprofesionalno, pri čemer jim pripada sejnina, katere višino, način izplačila in zagotavljanje sredstev določi minister, pristojen za javno upravo, v soglasju z ministrom, pristojnim za finance.

(2) Predsednik komisije za pritožbe mora imeti pravno izobrazbo, pridobljeno po študijskem programu prve stopnje in tudi pravno izobrazbo, pridobljeno po študijskem programu druge stopnje, oziroma pravno izobrazbo, ki ustreza ravni izobrazbe, pridobljene po študijskih programih druge stopnje, in je v skladu z zakonom, ki ureja slovensko ogrodje kvalifikacij, uvrščena na 8. raven slovenskega ogrodja kvalifikacij in najmanj pet let službene dobe. Član komisije za pritožbe mora imeti izobrazbo, pridobljeno po študijskem programu druge stopnje, oziroma izobrazbo, ki ustreza ravni izobrazbe, pridobljene po študijskih programih druge stopnje, in je v skladu z zakonom, ki ureja slovensko ogrodje kvalifikacij, uvrščena na 8. raven slovenskega ogrodja kvalifikacij in najmanj pet let službene dobe.

(3) Predsednik komisije za pritožbe izmed članov imenuje svojega namestnika.

39. člen

(delovanje komisije za pritožbe)

(1) Komisija za pritožbe dela v senatih treh članov. Predsedujoči v senatu mora imeti pravno izobrazbo, pridobljeno po študijskem programu prve stopnje in tudi pravno izobrazbo, pridobljeno po študijskem programu druge stopnje, oziroma pravno izobrazbo, ki ustreza ravni izobrazbe, pridobljene po študijskih programih druge stopnje, in je v skladu z zakonom, ki ureja slovensko ogrodje kvalifikacij, uvrščena na 8. raven slovenskega ogrodja kvalifikacij.

(2) Komisija za pritožbe je pri svojem delu samostojna. Svoje delo opravlja v skladu s tem zakonom in svojim poslovníkom.

(3) Strokovna in administrativna opravila za komisijo za pritožbe iz 1. točke drugega odstavka 36. člena tega zakona opravlja ministrstvo, pristojno za javno upravo, kjer se zagotavljajo tudi sredstva za delo komisije za pritožbe.

40. člen
(pravila za odločanje komisije za pritožbe)

(1) Pri odločanju o pritožbah komisija za pritožbe smiselno uporablja določbe zakona, ki ureja splošni upravni postopek.

(2) Komisija za pritožbe odloči o pritožbi v 30 dneh od vložitve pritožbe. Če se javni uslužbenec ne strinja z dokončno odločitvijo o pritožbi ali če komisija za pritožbe ne odloči v 30 dneh od vložitve pritožbe, lahko javni uslužbenec pred pristojnim sodiščem iz prvega ali tretjega odstavka 26. člena tega zakona uveljavlja sodno varstvo.

(3) Na zahtevo reprezentativnega sindikata dejavnosti ali poklica se komisija za pritožbe izreče o pravnem vprašanju, ki vpliva na odločanje o pravicah oziroma dolžnostih večjega števila javnih uslužbencev v organih. Pri izrekanju o pravnem vprašanju se vabi reprezentativne sindikate iz tretjega odstavka 27. člena tega zakona.

VI. poglavje
ORGANIZACIJSKE DOLOČBE

1. Sistemizacija delovnih mest

41. člen
(določitev sistemizacije)

(1) Sistemizacijo v organih državne uprave in v upravah lokalnih skupnosti določi predstojnik. Sistemizacijo v organu v sestavi ministrstva določi minister na predlog predstojnika organa v sestavi. Sistemizacijo v vladni službi, ki jo vodi predstojnik, ki je direktor, odgovoren generalnemu sekretarju vlade, določi generalni sekretar vlade na predlog predstojnika vladne službe.

(2) V drugih državnih organih sistemizacijo določi predstojnik, če zakon ali splošni akt državnega organa ne določa drugače.

42. člen
(skupna izhodišča za sistemizacijo in soglasje k sistemizaciji)

(1) Skupna izhodišča za sistemizacijo v organih državne uprave in upravah lokalnih skupnosti določi vlada z uredbo.

(2) K sistemizaciji organa državne uprave je potrebno pridobiti soglasje vlade, pri čemer k manjšim spremembam sistemizacije ali zaradi uskladitve sistemizacije z zakonom soglasje vlade ni potrebno. Kaj se šteje za manjšo spremembo sistemizacije, določi vlada.

2. Kadrovski načrt

43. člen
(kadrovski načrt)

(1) Organi sklepajo pogodbe o zaposlitvi in ravnajo s kadri v skladu s kadrovskimi načrti.

(2) S kadrovskim načrtom se prikaže število zaposlitev, ki so predmet kadrovskih načrtov in načrtovane spremembe v številu javnih uslužbencev za obdobje dveh let.

(3) Predlog kadrovskega načrta se pripravi glede na predviden obseg nalog in program dela, upoštevaje proračunske in finančne možnosti.

44. člen **(predlog kadrovskega načrta)**

(1) Predlog kadrovskega načrta poda predstojnik ob pripravi proračuna oziroma finančnega načrta. Predlog kadrovskega načrta mora biti usklajen s predlogom proračuna oziroma s predlogom finančnega načrta.

(2) Predlog kadrovskega načrta za upravne enote poda minister, pristojen za javno upravo, na predlog načelnikov upravnih enot. Predlog kadrovskega načrta za organ v sestavi poda minister. Predlog kadrovskega načrta vladne službe, katere predstojnik je odgovoren generalnemu sekretarju vlade, poda generalni sekretar vlade.

(3) Za organe državne uprave, za sodišča in za državna tožilstva se na podlagi predlogov predstojnikov pripravijo predlogi skupnih kadrovskih načrtov.

(4) Predlog skupnega kadrovskega načrta pripravi:

1. za organe državne uprave ministrstvo, pristojno za javno upravo;
2. za sodišča Vrhovno sodišče Republike Slovenije;
3. za državna tožilstva Vrhovno državno tožilstvo Republike Slovenije.

(5) Predlagatelj mora omogočiti reprezentativnim sindikatom, da podajo mnenje k predlogu kadrovskega načrta oziroma k predlogu skupnega kadrovskega načrta. Mnenje k predlogu skupnega kadrovskega načrta iz prejšnjega odstavka podajo reprezentativni sindikati dejavnosti ali poklica.

(6) Način za pripravo in predložitev predlogov kadrovskih načrtov državnih organov določi vlada z uredbo.

45. člen **(sprejem kadrovskega načrta)**

(1) Organ sprejme kadrovski načrt, usklajen s sprejetim proračunom in finančnim načrtom, najkasneje v 60 dneh po uveljavitvi proračuna.

(2) Kadrovski načrt sprejme v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti predstojnik.

(3) Za organe iz tretjega odstavka prejšnjega člena se sprejme skupni kadrovski načrt.

(4) Skupni načrt za organe državne uprave sprejme vlada, za druge organe iz prejšnjega odstavka pa organ iz četrtega odstavka prejšnjega člena. Skupni načrt je sestavljen iz zbirnih podatkov (skupnih kvot) in iz načrtov posameznih organov.

46. člen **(sprememba kadrovskega načrta)**

(1) Med proračunskim obdobjem se kadrovski načrt lahko spremeni, če pride do spremembe obsega dela, ki ga ni mogoče opravljati z obstoječim številom javnih uslužbencev, ali drugih razlogov, ki jih določa zakon, in so zagotovljena finančna sredstva za nove zaposlitve.

(2) Glede postopka za spremembo kadrovskega načrta se uporabljajo določbe 44. in 45. člena tega zakona.

(3) Če na predlog ministra, pristojnega za javno upravo, med posameznimi organi znotraj sprejetega skupnega kadrovskega načrta organov državne uprave ni soglasja glede prenosa kvot, minister, pristojen za javno upravo, predlaga vladi prenos kvot med posameznimi organi znotraj sprejetega skupnega kadrovskega načrta organov državne uprave. Pred posredovanjem predloga vladi, minister, pristojen za javno upravo, omogoči reprezentativnim sindikatom dejavnosti ali poklica v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti, da v roku najmanj treh delovnih dni podajo mnenje.

3. Interni trg dela

47. člen **(interni trg dela)**

(1) Za namen ravnanja s kadri se vzpostavi interni trg dela. V interni trg dela so vključeni organi državne uprave, na podlagi pristopne izjave pa tudi drugi državni organi in uprave lokalnih skupnosti.

(2) Drugi državni organi in uprave lokalnih skupnosti pristopno izjavo podajo ministrstvu, pristojnemu za javno upravo, ki vodi seznam organov, ki so pristopili k internemu trgu dela. Pristopno izjavo organ lahko pisno prekliče. Po preklicu lahko organ ponovno poda pristopno izjavo po poteku dveh let od preklica.

4. Kadrovske evidence

48. člen **(centralna kadrovska evidenca državne uprave)**

(1) Za izvajanje politike ravnanja s kadri v organih državne uprave, za obračun plač in izvajanje drugih obveznosti delodajalca na področju ravnanja s kadri ter za odločanje o pravicah, obveznostih in odgovornostih iz delovnih razmerij se upravlja centralna kadrovska evidenca državne uprave (v nadaljnjem besedilu: centralna kadrovska evidenca).

(2) Upravljavec centralne kadrovske evidence je ministrstvo, pristojno za javno upravo. Organi državne uprave vodijo zbirko osebnih podatkov iz prvega odstavka 49. člena tega zakona za svoje zaposlene in so upravljavci v delu, ki se nanaša na te osebne podatke.

(3) Centralna kadrovska evidenca se upravlja kot informatizirana baza podatkov.

(4) Minister, pristojen za javno upravo, določi razmerja med upravljavci iz drugega odstavka tega člena.

49. člen **(podatki centralne kadrovske evidence)**

(1) V centralni kadrovski evidenci se za javnega uslužbenca obdelujejo:

1. identifikacijski podatki (ime in priimek, spol, naslov prebivališča ter EMŠO);
2. podatki o delovnem razmerju (vrsta delovnega razmerja – za določen ali za nedoločen čas; datum sklenitve delovnega razmerja);

3. podatki o sedanjem delovnem mestu oziroma položaju in o prejšnjih delovnih mestih oziroma položajih v organih;
4. podatki o imenovanjih na položaj, napredovanjih in veljavnem nazivu;
5. podatki o ravni izobrazbe, funkcionalnem in posebnem znanju, udeležbi na različnih oblikah izpopolnjevanja in usposabljanja, opravljenih strokovnih izpitih in preizkusih znanja ter drugi podatki o strokovni usposobljenosti;
6. podatki o izkušnjah na mednarodnem področju;
7. podatki o prejšnjih delovnih razmerjih, delovni dobi, pokojninski dobi in službeni dobi;
8. podatki o izvrševanju funkcij, pooblastilih, sodelovanju v projektnih skupinah in opravljanju drugega dela v interesu delodajalca;
9. podatki o priznanjih in nagradah;
10. podatki o dokončno ugotovljeni disciplinski in odškodninski odgovornosti;
11. podatki o dokončni ugotovitvi nesposobnosti;
12. podatki o prenehanju delovnega razmerja;
13. kratek življenjepis, če tako želi ali s tem soglašajo javni uslužbenec;
14. podatki o dovoljenju za dostop do tajnih podatkov;
15. podatki, potrebni za obračun plače,
16. podatek o elektronskem naslovu javnega uslužbenca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

(2) Zbirka dokumentov, ki se nanašajo na podatke iz prejšnjega odstavka, se vodi v organu, kjer javni uslužbenec dela, lahko pa tudi v centralni kadrovske evidenci.

50. člen **(evidenca internega trga dela)**

(1) O internem trgu dela se vodi evidenca, ki jo upravlja ministrstvo, pristojno za javno upravo. V tej evidenci se vodijo podatki o prostih delovnih mestih, potrebah po delu v projektnih skupinah in podobnih kadrovske potrebah.

(2) V organih, kjer je zaposlenih več kot 1500 javnih uslužbencev, se vodi tudi evidenca trga dela v organu, ki jo vodi organ.

51. člen **(pridobivanje podatkov)**

(1) Predstojnik zagotovi vpis v centralno kadrovske evidenco in evidenco internega trga dela najkasneje v osmih dneh od nastopa okoliščin, o katerih se vpisujejo podatki.

(2) Podatki iz 1. točke prvega odstavka 49. člena tega zakona se lahko pridobivajo tudi iz centralnega registra prebivalstva.

52. člen **(obdelava podatkov)**

(1) Za namene iz prvega odstavka 48. člena tega zakona lahko podatke centralne kadrovske evidences pridobijo predstojniki, vodje kadrovskega poslovanja, druge osebe, ki odločajo o pravicah, obveznostih ali odgovornostih javnih uslužbencev, javni uslužbenci, ki opravljajo naloge organizacijsko-kadrovskega in finančnega poslovanja, vezanega na obračun plač, ter inšpektorji.

(2) Javni uslužbenci, ki opravljajo organizacijsko-kadrovske naloge in naloge finančnega poslovanja, vezanega na obračun plač, lahko pridobivajo, uporabljajo in spreminjajo podatke iz

centralne kadrovske evidence samo na podlagi pooblastila predstojnika. Ta določba velja tudi za javne uslužbence ministrstva, pristojnega za finance, ki opravljajo naloge na področju obračunavanja plač.

(3) Vsak javni uslužbenec lahko pridobi iz centralne kadrovske evidence podatke, ki se nanašajo nanj. Vsak javni uslužbenec lahko pridobi podatke o kadrovskih potrebah iz evidence internega trga dela.

53. člen **(kadrovske evidence drugih organov)**

(1) Drugi državni organi in uprave lokalnih skupnosti za izvajanje politike ravnanja s kadri, za obračun plač in izvajanje drugih obveznosti delodajalca na področju ravnanja s kadri ter za odločanje o pravicah, obveznostih ali odgovornostih iz delovnih razmerij lahko upravljajo lastno kadrovsko evidenco, v kateri se obdelujejo podatki iz 49. člena tega zakona.

(2) Za kadrovske evidence iz prejšnjega odstavka se smiselno uporabljajo določbe 51., 52. in 54. člena tega zakona o pridobivanju in obdelavi podatkov v centralni kadrovski evidenci ter roku hrambe.

54. člen **(rok hrambe)**

(1) Podatki evidence iz 48. člena tega zakona se začnejo za posameznega javnega uslužbenca voditi z dnem, ko sklene pogodbo o zaposlitvi, preneha pa z dnem, ko mu preneha veljavnost pogodbe o zaposlitvi.

(2) Dokumenti s podatki o javnemu uslužbencu, za katerega se preneha voditi evidenca iz 48. člena tega zakona, in izvirne listine, na podlagi katerih se vpisujejo podatki v evidenco, se hranijo kot listina trajne vrednosti, ki jo mora delodajalec predložiti na zahtevo pristojnega organa.

VII. poglavje **ŠTIPENDIRANJE**

55. člen **(podeljevanje štipendij in sklenitev pogodbe o zaposlitvi)**

(1) Dijakom in študentom organi podeljujejo kadrovske štipendije za izobraževalne programe na podlagi svojih potreb.

(2) Štipendist ali štipendistka (v nadaljnjem besedilu: štipendist) se izbira na javnem natečaju. Za postopek javnega natečaja se smiselno uporabljajo določbe tega zakona o javnem natečaju. Za organe državne uprave javni natečaj izvaja center za kadre v organih državne uprave iz 62. člena tega zakona.

(3) O izbranih štipendistih se odloči z upravno odločbo, ki se vroči vsem, ki so sodelovali na javnem natečaju. Odločbo izda predstojnik organa, ki podeljuje štipendijo ali vodja centra za kadre.

(4) Zoper odločbo iz prejšnjega odstavka je v osmih dneh od vročitve dovoljena pritožba, o kateri odloča komisija za pritožbe. Zoper dokončno odločbo je dovoljen upravni spor.

(5) Organ, ki podeljuje štipendijo, po dokončnosti odločbe o izbiri s štipendistom sklene pogodbo o štipendiranju v pisni obliki, ki obsega podatke o pravicah in obveznostih organa in štipendista, rokih za izpolnitev obveznosti, višini štipendije in povračil med trajanjem pogodbe, načinu izplačevanja štipendije, času trajanja pogodbe, razlogih za odpoved pogodbe in posledicah v primeru odpovedi pogodbe.

(6) Organ, ki podeljuje štipendijo, spremlja izpolnjevanje pogodbenih obveznosti štipendista in mu najkasneje v treh mesecih po prenehanju pogodbe o štipendiranju ponudi sklenitev pogodbe o zaposlitvi, štipendist pa mora ponujeno pogodbo o zaposlitvi skleniti. Če organ ob prenehanju pogodbe o štipendiranju zaradi razlogov, ki so na njegovi strani, ugotovi, da mu ne more ponuditi sklenitve pogodbe o zaposlitvi, mora štipendista za 30 dni uvrstiti na interni trg dela.

(7) Če se v času uvrstitve na interni trg dela ugotovi možnost sklenitve pogodbe o zaposlitvi pri drugem organu, se štipendist o tem obvesti, organ, pri katerem bo štipendist sklenil pogodbo o zaposlitvi, pa mu najkasneje v štirih mesecih od uvrstitve na interni trg dela ponudi sklenitev pogodbe o zaposlitvi, štipendist pa mora ponujeno pogodbo o zaposlitvi skleniti. V nasprotnem primeru je štipendist prost obveznosti.

(8) V primerih iz šestega in sedmega odstavka tega člena je štipendist po prenehanju veljavnosti pogodbe o štipendiranju do sklenitve pogodbe o zaposlitvi ali do odveze od obveznosti skleniti pogodbo o zaposlitvi upravičen do štipendije, kot jo je prejemal ob prenehanju veljavnosti pogodbe o štipendiranju.

(9) Štipendist mora v delovnem razmerju ostati toliko časa, kot je trajalo štipendiranje. V čas štipendiranja se ne šteje čas prejetanja štipendije iz prejšnjega odstavka.

(10) Štipendist, ki ne sklene pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas iz razloga, ki je na njegovi strani, mora povrniti vse prejete štipendije in druge stroške organa, povezane z njegovim štipendiranjem.

(11) Javni uslužbenec, ki mu pogodba o zaposlitvi preneha veljati pred rokom iz devetega odstavka iz razloga, ki je na njegovi strani, mora povrniti sorazmerni del prejetih štipendij in drugih stroškov organa, povezanih z njegovim štipendiranjem.

(12) Podrobnejši postopek in merila za podeljevanje kadrovskih štipendij v organih državne uprave, višino štipendij in druge stroške izobraževanja ter medsebojna razmerja štipenditorja in štipendista določi vlada z uredbo. Drugi državni organi in uprave lokalnih skupnosti uredijo ta vprašanja s svojim splošnim aktom.

56. člen

(odločanje o pravicah in obveznostih štipendistov)

(1) Štipendist mora obvestiti organ, ki podeljuje štipendije, o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo ali bi lahko vplivale na izpolnjevanje njegovih pogodbenih obveznosti, in o vseh spremembah podatkov, ki vplivajo na izpolnjevanje pravic iz pogodbe o štipendiranju.

(2) O vračilu prejetih štipendij ali sorazmernega dela prejetih štipendij in drugih stroškov organa, povezanih s štipendiranjem, iz enajstega odstavka prejšnjega člena, odloči predstojnik organa, ki podeljuje štipendijo, s sklepom.

(3) Zoper sklep iz prejšnjega odstavka ima štipendist pravico do pritožbe. Pritožba se vložijo v roku osmih dni od vročitve sklepa. O pritožbi odloča komisija za pritožbe.

(4) Če se štipendist ne strinja z dokončno odločitvijo o pritožbi ali če komisija za pritožbe ne odloči v 30 dneh od vložitve pritožbe, lahko štipendist v 30 dneh od dneva vročitve sklepa komisije za pritožbe ali od dneva, ko poteče rok za izdajo sklepa komisije za pritožbe, zahteva sodno varstvo pred delovnim sodiščem.

57. člen **(evidenca štipendistov organov državne uprave)**

(1) Ministrstvo, pristojno za javno upravo, za podeljevanje štipendij in za zagotavljanje gospodarne porabe proračunskih sredstev upravlja evidenco štipendistov organov državne uprave, v kateri se obdelujejo naslednji podatki:

1. identifikacijski podatki štipendista (ime in priimek, spol, naslov prebivališča),
2. davčna številka,
3. kontaktna telefonska številka in naslov elektronske pošte,
4. številka transakcijskega računa,
5. datum sklenitve pogodbe o štipendiranju,
6. datum zaključka izobraževanja in zaposlitve,
7. organ državne uprave, na katerega je posamezen štipendist pogodbeno vezan,
8. šola oziroma fakulteta, program in smer šolanja oziroma študija,
9. podatki o udeležbi na različnih oblikah usposabljanja in izpopolnjevanja,
10. povprečna ocena za vsako študijsko leto posebej,
11. točke za izračun štipendije,
12. višina štipendije.

(2) Upravljavec evidence štipendistov organov državne uprave je ministrstvo, pristojno za javno upravo. Organi državne uprave so upravljalci evidence v delu, ki se nanaša na osebne podatke štipendistov, katerim organ podeljuje štipendijo ali s katerimi je štipendist sklenil pogodbo o zaposlitvi na podlagi sedmega odstavka 55. člena tega zakona.

(3) Podatke iz prvega odstavka tega člena lahko obdelujejo javni uslužbenci centra za kadre v organih državne uprave iz 62. člena tega zakona in javni uslužbenci, ki v organu iz drugega stavka prejšnjega odstavka, opravljajo naloge kadrovskega poslovanja.

(4) Ne glede na določbi prvega in drugega odstavka tega člena upravlja evidenco štipendistov za potrebe Slovenske vojske ministrstvo, pristojno za obrambo, evidenco štipendistov za potrebe Slovenske obveščevalno-varnostne agencije pa Slovenska obveščevalno-varnostna agencija. Podatke iz prvega odstavka tega člena za potrebe Slovenske vojske obdelujejo javni uslužbenci oziroma vojaške osebe, ki jih pooblasti minister, pristojen za obrambo, za potrebe Slovenske obveščevalno-varnostne agencije pa javni uslužbenci, ki jih pooblasti direktor Slovenske obveščevalno-varnostne agencije.

(5) Podatki evidence iz prvega odstavka tega člena se začnejo za posameznega štipendista voditi z dnem, ko sklene pogodbo o štipendiranju, preneha pa z dnem sklenitve pogodbe o zaposlitvi ali odveze od obveznosti skleniti pogodbo o zaposlitvi.

(6) Dokumenti s podatki o štipendistu, za katerega se preneha voditi evidenca iz prvega odstavka tega člena, in izvirne listine, na podlagi katerih se vpisujejo podatki v evidenco, se hranijo kot listina trajne vrednosti, ki jo mora štipenditor predložiti na zahtevo pristojnega organa.

VIII. poglavje SKLENITEV POGODBE O ZAPOSLOTVI

58. člen
(pogodba o zaposlitvi)

(1) Pogodbo o zaposlitvi sklene javni uslužbenec za delovno mesto, ki je določeno v sistemizaciji.

(2) Za sestavine pogodbe o zaposlitvi se ne uporabljajo določbe zakona, ki ureja delovna razmerja. Pogodba o zaposlitvi vsebuje naslednje sestavine:

1. navedbo pogodbenih strank;
2. navedbo organa, v katerem bo javni uslužbenec opravljal delo;
3. čas trajanja delovnega razmerja;
4. razlog za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas;
5. navedbo delovnega mesta oziroma položaja, na katerem bo javni uslužbenec opravljal delo, s kratkim opisom nalog;
6. datum začetka opravljanja dela;
7. kraj opravljanja dela;
8. določilo o tem, ali se delo opravlja s polnim ali krajšim delovnim časom;
9. čas trajanja poskusnega dela, če je zahtevano;
10. druge podatke, ki jih določa zakon;
11. določilo o osnovni plači in dodatkih, vezanih na delovno mesto in dodatkih, ki javnemu uslužbencu pripadajo na podlagi zakona ali kolektivne pogodbe;
12. določilo o letnem dopustu;
13. določilo o delovnem času;
14. določilo o odpovednem roku;
15. določilo o usposabljanjih in izpopolnjevanjih, ki jih zagotovi delodajalec;
16. navedbo, da lahko posamezne sestavine pogodbe delodajalec enostransko spreminja v skladu z zakonom.

(3) Glede sestavin, navedenih v 12., 13. in 14. točki prejšnjega odstavka, se pogodba o zaposlitvi sklicuje na veljavne predpise, kolektivne pogodbe ali splošne akte delodajalca, ki morajo biti določeno navedeni, vključno z načinom in datumom njihove objave.

(4) O pravicah in obveznostih javnega uslužbenca delodajalec izda sklep v skladu z zakonom, podzakonskimi predpisi in kolektivno pogodbo. Sklep, s katerim se določijo pravice oziroma obveznosti javnega uslužbenca, lahko delodajalec nadomesti z novim sklepom, ki mora biti v skladu z zakonom, podzakonskimi predpisi in kolektivno pogodbo.

(5) Ob imenovanju v drug naziv, napredovanju v višji plačni razred, premestitvi na drugo delovno mesto pri istem delodajalcu, opravljanju dela na domu in spremembi pogojev iz 5., 7., ali 8. točke drugega odstavka tega člena se sklene aneks k pogodbi o zaposlitvi. Ob sklenitvi delovnega razmerja po uspešno opravljenem pripravništvu v skladu s 120. členom tega zakona, se sklene nova pogodba o zaposlitvi.

(6) Spremembe zakona, kolektivne pogodbe ali splošnega akta delodajalca ne vplivajo na pravice in obveznosti javnega uslužbenca, določene s pogodbo o zaposlitvi ali sklepom, dokler se pogodba o zaposlitvi ne spremeni ali se ne izda nov sklep. Pogodba o zaposlitvi se uskladi s spremenjenim zakonom, kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca s sklenitvijo aneksa k pogodbi o zaposlitvi. Če javni uslužbenec aneksa k pogodbi o zaposlitvi ne podpiše, se mu izda sklep v skladu s spremenjenim zakonom, kolektivno pogodbo ali splošnim aktom.

59. člen
(čas trajanja pogodbe o zaposlitvi)

(1) Javni uslužbenec sklene pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, če zakon ne določa drugače.

(2) Določbe pogodbe o zaposlitvi, ki omejujejo čas trajanja delovnega razmerja v nasprotju z zakonom, so nične.

60. člen (zaposlitev)

(1) O zaposlitvah odloča predstojnik. Odločitev o zaposlitvi se sprejme, če so izpolnjeni naslednji pogoji:

- da zaradi povečanega obsega dela nastane potreba po novi zaposlitvi ali se ob nespremenjenem obsegu dela izprazni delovno mesto,
- da ima organ zagotovljena finančna sredstva za zaposlitev,
- da je delovno mesto določeno v sistemizaciji,
- da je delovno mesto prosto ali so podane okoliščine, iz katerih izhaja, da bo delovno mesto prosto in
- da je nova zaposlitev v skladu s kadrovskim načrtom.

(2) Na posameznem delovnem mestu nalog ne more opravljati več kot en javni uslužbenec s polnim delovnim časom. Za potrebe uvajanja v delo naloge na istem delovnem mestu lahko opravljata dva javna uslužbenca, vendar ne več kot tri mesece.

61. člen (postopek pred novo zaposlitvijo)

(1) Preden sprejme odločitev o novi zaposlitvi, predstojnik oceni, ali se na prosto delovno mesto lahko premesti javnega uslužbenca iz istega organa. V ta namen lahko organ izvede notranje seznanitev o prostem delovnem mestu.

(2) Na prosto delovno mesto se lahko premesti tudi javni uslužbenec iz drugega organa v okviru istega delodajalca v skladu s 136. členom tega zakona.

(3) Če prostega delovnega mesta v organu državne uprave ni mogoče zasesti na način iz prvega ali drugega odstavka tega člena, predstojnik lahko izvede seznanitev o prostem delovnem mestu v okviru organov državne uprave.

(4) Za zasedbo prostega delovnega mesta se lahko izvede tudi interni natečaj. Interni natečaj se izvede tako, da vključi organe državne uprave in vse organe, ki so pristopili k internemu trgu dela.

(5) Javnim uslužbencem, ki so sodelovali v postopku notranje seznanitve ali internega natečaja, se pošlje pisno obvestilo o zaključku postopka. Pisno obvestilo se pošlje po elektronski poti na elektronski naslov javnega uslužbenca, ki ga je javni uslužbenec za namen obveščanja navedel v prijavi na prosto delovno mesto v postopku notranje seznanitve ali v prijavi na interni natečaj. Zoper pisno obvestilo o zaključku postopka ni pritožbe.

(6) Če je javni uslužbenec izbran v postopku notranje seznanitve o prostem delovnem mestu v okviru organov državne uprave ali če je na internem natečaju izbran javni uslužbenec, ki je že zaposlen pri istem delodajalcu, se javni uslužbenec premesti v skladu s 136. členom tega zakona. Če predstojnik organa, v katerem javni uslužbenec dela, ne soglaša s premestitvijo, se javni uslužbenec premesti prvi dan po preteku dveh mesecev od obvestitve predstojnika organa, v

katerem javni uslužbenec dela. Aneks k pogodbi o zaposlitvi na strani delodajalca sklene predstojnik organa, v katerega bo javni uslužbenec premeščen.

(7) Postopek izvedbe notranje seznanitve o prostem delovnem mestu in internega natečaja za vse organe, ki so pristopili k internemu trgu dela, določi vlada z uredbo.

(8) Če se na prosto delovno mesto ne premesti javni uslužbenec iz istega ali drugega organa, se začne postopek za novo zaposlitev.

(9) Postopek za novo zaposlitev uradnika se izvaja kot javni natečaj, postopek za novo zaposlitev na strokovno-tehničnem delovnem mestu pa po postopku, določenem s predpisi, ki urejajo delovna razmerja, in kolektivno pogodbo.

62. člen **(center za kadre v organih državne uprave)**

(1) Javne natečaje v skladu s tem zakonom za organe državne uprave izvaja center za kadre v organih državne uprave (v nadaljnjem besedilu: center za kadre), če zakon ne določa drugače. Center za kadre izvaja javne natečaje tudi za druge državne organe in uprave lokalnih skupnosti, ki so pristopili k internemu trgu dela.

(2) Center za kadre je notranja organizacijska enota ministrstva, pristojnega za javno upravo in skrbi za:

1. objavo javnega natečaja, preverjanje pogojev za uvrstitev v izbirni postopek, izvajanje prvega dela izbirnega postopka v javnem natečaju za organe iz prejšnjega odstavka, vključno s presojo temeljnih osebnih sposobnosti in veščin kandidatov;
2. pomoč organom iz prejšnjega odstavka pri presoji osebnih sposobnosti in veščin za opravljanje dela v drugem delu izbirnega postopka v javnem natečaju ter pomoč pri presoji osebnih sposobnosti in veščin v posebnih javnih natečajih za položaje iz prvega odstavka 72. člena tega zakona;
3. razvoj sistema osebnih sposobnosti in veščin za opravljanje dela ter drugih orodij za ravnanje s kadri v organih državne uprave;
4. izvajanje javnega natečaja za podeljevanje štipendij iz 55. člena tega zakona za organe državne uprave;
5. pomoč pri izvedbi delovnopравnih postopkov, če minister, pristojen za javno upravo in predstojnik organa državne uprave ali uprave lokalne skupnosti, ki je pristopila k internemu trgu dela, o tem skleneta dogovor;
6. druge naloge na področju ravnanja s kadri v skladu s pristojnostmi ministrstva, pristojnega za javno upravo.

(3) Določba 1. točke prejšnjega odstavka ne velja za Policijo in za javne natečaje za delovna mesta pooblaščenih uradnih oseb v upravi Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij.

(4) Presoji osebnih sposobnosti in veščin iz drugega odstavka tega člena lahko opravljajo tudi pravne ali fizične osebe, ki se izberejo v skladu z določbami zakona, ki ureja javno naročanje.

(5) Postopek izvedbe javnega natečaja v delu, ki se izvaja pred centrom za kadre, podrobneje določi vlada z uredbo.

63. člen **(objava javnega natečaja)**

(1) Javni natečaj se za organe državne uprave in za druge državne organe ter uprave lokalnih skupnosti, ki so pristopili k internemu trgu dela, objavi na spletnem mestu državne uprave (portal GOV.SI). Drugi državni organi in uprave lokalne skupnosti, ki niso pristopili k internemu trgu dela, objavijo javni natečaj na svojih spletnih straneh.

(2) Obvestilo o javnem natečaju iz prejšnjega odstavka se objavi na Zavodu za zaposlovanje, lahko pa tudi v sredstvih javnega obveščanja.

(3) Rok za vlaganje prijav na javni natečaj je najmanj osem dni od dneva objave javnega natečaja. Rok za vlaganje prijav začne teči naslednji dan po objavi besedila javnega natečaja na način iz prvega odstavka tega člena in se konča z iztekom zadnjega dne.

64. člen **(vsebina objave javnega natečaja in način prijave)**

(1) Besedilo objave javnega natečaja določi predstojnik. Objava javnega natečaja mora vsebovati najmanj podatke o:

1. organu in kraju opravljanja dela;
2. vrsti uradniškega delovnega mesta in okvirni vsebini nalog;
3. pogojih za opravljanje dela v skladu z zakonom, podzakonskim predpisom, kolektivno pogodbo in sistemizacijo;
4. trajanju poskusnega dela, če je zahtevano;
5. navedbah o izpolnjevanju pogojev in dokazilih, ki jih mora kandidat ali kandidatka (v nadaljnjem besedilu: kandidat) priložiti prijavi;
6. izhodiščnem plačnem razredu;
7. datumu poteka roka za vlaganje prijav in spletni povezavi na portal eUprava ali elektronskem naslovu za vlaganje prijav pri organu;
8. osebi, ki daje informacije o izvedbi javnega natečaja in osebi, ki daje informacije s področja dela.

(2) Organi državne uprave in drugi državni organi ter uprave lokalnih skupnosti, ki so na podlagi pristopne izjave pristopili k internemu trgu dela, posredujejo besedilo objave javnega natečaja centru za kadre, ki objavlja javne natečaje v skladu z uredbo iz petega odstavka 62. člena tega zakona.

(3) Iz objave javnega natečaja mora najmanj izhajati, da mora kandidat v prijavi navesti:

1. da izpolnjuje pogoj glede predpisane izobrazbe, iz katere mora biti razvidna raven in smer izobrazbe ter leto in ustanova, na kateri je bila izobrazba pridobljena;
2. delovne izkušnje, iz katerih je razvidno izpolnjevanje pogoja glede predpisanih delovnih izkušenj z opredelitvijo časa opravljanja dela in zahtevnosti dela glede na raven izobrazbe, ki se zahteva za opravljanje tega dela;
3. da izpolnjuje vse ostale pogoje za razpisano delovno mesto.

(4) Kandidati oddajo elektronsko prijavo za prosto uradniško delovno mesto v organih državne uprave in v drugih državnih organih ter upravah lokalnih skupnosti, ki so pristopili k internemu trgu dela, preko portala eUprava. Šteje se, da prijava kandidata, ki ni bila oddana na ta način, ni bila vložena.

(5) Za uradniško delovno mesto v drugih državnih organih in upravah lokalnih skupnostih, ki niso pristopili k internemu trgu dela, kandidati oddajo elektronsko prijavo na elektronski naslov organa, ki je objavil javni natečaj. Veljavnost prijave ni pogojena z varnim elektronskim podpisom. Šteje se, da prijava kandidata, ki ni bila oddana na ta način, ni bila vložena.

(6) Obveščanje v postopku javnega natečaja poteka po elektronski poti na elektronski naslov kandidata, s katerega je poslal prijavo na javni natečaj ali ki ga je za namen obveščanja v postopku navedel v prijavi.

65. člen **(uvrstitev v izbirni postopek)**

(1) Po prejemu prijave kandidata se preveri, ali je prijava popolna in pravočasna ter ali kandidat izkazuje izpolnjevanje natečajnih pogojev na podlagi prijave. V izbirni postopek se uvrsti kandidat, ki pošlje pravočasno in popolno prijavo ter izkazuje izpolnjevanje natečajnih pogojev na podlagi prijave.

(2) V izbirni postopek se ne uvrsti kandidat, ki pošlje prijavo prepozno, o čemer se izda sklep o neuvrstitvi v izbirni postopek. Prijava je prepozna, če je informacijski sistem organa ali informacijski sistem za sprejem vlog, vročanje in obveščanje ni prejel pred iztekom roka.

(3) V izbirni postopek se ne uvrsti kandidat, ki pošlje nepopolno prijavo, o čemer se izda sklep o neuvrstitvi v izbirni postopek. Nepopolna prijava je prijava, ki ne vsebuje vseh prilog in navedb, ki so navedene v objavi javnega natečaja, ali iz katere ni mogoče razbrati, ali kandidat izpolnjuje natečajne pogoje.

(4) V izbirni postopek se ne uvrsti kandidat, ki na dan izteka roka za vložitev prijave ne izkazuje izpolnjevanja natečajnih pogojev, o čemer se izda sklep o neuvrstitvi v izbirni postopek.

(5) Sklepe iz drugega, tretjega in četrtega odstavka tega člena izda:

- vodja centra za kadre, če se pogoji za uvrstitev v izbirni postopek preverjajo pri centru za kadre;
- predstojnik organa, če se pogoji za uvrstitev v izbirni postopek preverjajo pri organu, v katerem se izvaja javni natečaj;
- predsednik posebne natečajne komisije iz 72. člena tega zakona.

(6) Sklepi, izdani v postopku javnega natečaja, se vročajo po elektronski poti na elektronski naslov kandidata, s katerega je poslal prijavo na javni natečaj ali ki ga je za namen obveščanja v postopku navedel v prijavi. Šteje se, da je vročitev opravljena po preteku osmih dni od odpreme dokumenta iz informacijskega sistema organa ali centra za kadre. Če kandidatu sklepa ni mogoče vročiti na ta način, se ga vroči v hišni predalčnik na naslovu prebivališča, ki ga je navedel v prijavi. Šteje se, da je vročitev opravljena po preteku osmih dni od odpreme dokumenta, ki se označi na dokumentu.

66. člen **(izbirni postopek pri organu)**

(1) Izbira kandidata se opravi v izbirnem postopku, v katerem se presoja strokovna usposobljenost kandidata za opravljanje nalog na uradniškem delovnem mestu.

(2) Izbirni postopek se lahko opravi v več fazah, tako da se kandidati postopno izločajo. Opravijo se v obliki presojanja strokovne usposobljenosti iz dokumentacije, ki jo je predložil kandidat, pisnega preizkusa usposobljenosti, ustnega razgovora ali v drugi obliki.

(3) Za vodenje izbirnega postopka predstojnik organa lahko pooblasti javnega uslužbenca ali imenuje komisijo. Če predstojnik imenuje natečajno komisijo, je član komisije vodja ožje ali širše organizacijske enote, v kateri bo uradnik opravljal delo.

(4) Strokovno pomoč za delo natečajne komisije ali pooblaščenega javnega uslužbenca iz prejšnjega odstavka zagotavlja kadrovska služba organa.

(5) Merila za izbiro in metode preverjanja strokovne usposobljenosti kandidatov v izbirnem postopku pri organu pisno določijo predstojnik, javni uslužbenec, ki vodi izbirni postopek ali natečajna komisija. Merila za izbiro morajo odražati dejanske potrebe delovnega procesa in biti v skladu s sistemizacijo. Merila za izbiro in metode preverjanja strokovne usposobljenosti kandidatov se določijo pred začetkom izbirnega postopka pri organu.

(6) Predstojnik, natečajna komisija ali pooblaščen javni uslužbenec pripravi poročilo o izvedbi izbirnega postopka z vrstnim redom kandidatov glede na njihovo strokovno usposobljenost. Poročilo se posreduje predstojniku. Natečajna komisija ali pooblaščen javni uslužbenec lahko predlaga tudi, da se ne izbere noben kandidat.

(7) Pred odločitvijo o izbiri se za kandidata, ki se je v izbirnem postopku izkazal kot najbolj strokovno usposobljen, po uradni dolžnosti preveri resničnost njegovih navedb o izpolnjevanju pogojev iz tretjega odstavka 64. člena tega zakona, in sicer s pridobitvijo podatkov iz uradnih evidenc ali na podlagi predloženih verodostojnih listin.

(8) Če je pogoj za opravljanje nalog na delovnem mestu dostop do tajnih podatkov, se šteje, da kandidat s prijavo na javni natečaj soglaša z varnostnim preverjanjem. Varnostno preverjanje se izvede z izbranim kandidatom po dokončnosti sklepa o izbiri in pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi.

67. člen **(izbirni postopek pri centru za kadre)**

(1) Za organe državne uprave in druge državne organe ter uprave lokalnih skupnosti, ki so pristopili k internemu trgu dela, se izbirni postopek izvaja v dveh delih. Prvi del izbirnega postopka izvaja center za kadre, drugi del izbirnega postopka pa izvaja organ sam.

(2) V izbirnem postopku pri centru za kadre se za kandidate, ki so se uvrstili v izbirni postopek, izvede pisni preizkus osnovnega poznavanja državne ureditve in ureditve lokalne samouprave Republike Slovenije.

(3) Za kandidate, ki so na pisnem preizkusu iz prejšnjega odstavka dosegli najmanj 70 odstotkov točk, se izvede presoja temeljnih osebnih sposobnosti in veščin za opravljanje dela.

(4) Podrobnejše vsebine pisnega preizkusa iz drugega odstavka tega člena in presoje temeljnih osebnih sposobnosti in veščin za opravljanje dela iz prejšnjega odstavka predpiše vlada z uredbo iz petega odstavka 62. člena tega zakona.

(5) Izbirni postopek pri centru za kadre se zaključi s seznamom kandidatov, ki so dosegli najmanj 70 odstotkov točk na pisnem preizkusu iz drugega odstavka tega člena in ki na podlagi presoje izkazujejo tudi temeljne osebne sposobnosti in veščine za opravljanje dela. Seznam kandidatov se skupaj s prijavi teh kandidatov posreduje organu, za katerega center za kadre izvaja prvi del izbirnega postopka. Če je v drugem delu izbirnega postopka, ki ga izvaja organ sam, izražena katere od temeljnih osebnih sposobnosti in veščin za opravljanje dela opredeljena kot

merilo za izbiro, se organu, za katerega center za kadre izvaja prvi del izbirnega postopka, na njegovo pisno zahtevo posreduje tudi poročilo o presoji temeljnih osebnih sposobnosti in veščin za opravljanje dela.

(6) S kandidati s seznama iz prejšnjega odstavka se drugi del izbirnega postopka izvede pri organu.

(7) Če kandidat na pisnem preizkusu iz drugega odstavka tega člena ne doseže najmanj 70 odstotkov točk ali če po izvedeni presoji iz tretjega odstavka tega člena ne izkaže temeljnih osebnih sposobnosti in veščin za opravljanje dela, mu vodja centra za kadre izda sklep o neizbiri.

(8) Po izdaji sklepa o neizbiri lahko neizbrani kandidat iz prejšnjega odstavka pod nadzorom uradne osebe centra za kadre vpogleda v gradiva izbirnega postopka, ki se nanašajo nanj.

68. člen **(izostanek kandidata)**

(1) Če se kandidat v izbirnem postopku na vabilo ne odzove, se šteje, da je prijavo umaknil.

(2) Če se kandidat v izbirnem postopku zaradi bolezni ali iz kakšnega drugega upravičenega vzroka ne more odzvati vabilu, mora to takoj po prejemu vabila sporočiti centru za kadre ali organu, ki mu je vabilo poslal, če nastane vzrok pozneje, pa takoj, ko zanj izve. Sporočilu je treba predložiti dokazilo, ki upravičuje izostanek, razen če to ni mogoče. Če kandidat dokazila ne predloži, čeprav bi bilo to mogoče, se šteje, da izostanek ni upravičen. Če kandidat upraviči svoj izostanek, nadaljuje sodelovanje v izbirnem postopku.

(3) Če se v izbirnem postopku ugotovi, da izostanek kandidata iz prejšnjega odstavka ni upravičen, se o tem izda sklep o neuvrstitvi v nadaljnji izbirni postopek, ki ga izda:

- vodja centra za kadre, če se o upravičenosti izostanka kandidata odloča v prvem delu izbirnega postopka pri centru za kadre;
- predstojnik organa, če se o upravičenosti izostanka kandidata odloča v izbirnem postopku pri organu, v katerem se izvaja javni natečaj;
- predsednik posebne natečajne komisije, če se o upravičenosti izostanka kandidata odloča v izbirnem postopku v posebnem javnem natečaju iz 72. člena tega zakona.

69. člen **(evidenca kandidatov in nadaljnja uporaba podatkov)**

(1) Rezultati kandidatov iz petega odstavka 67. člena tega zakona se upoštevajo tudi v drugih izbirnih postopkih pri centru za kadre še dve leti od dneva izvedene presoje temeljnih osebnih sposobnosti in veščin za opravljanje dela iz tretjega odstavka 67. člena tega zakona. V tem času so ti kandidati oproščeni ponovnega opravljanja pisnega preizkusa in presoje temeljnih osebnih sposobnosti in veščin za opravljanje dela.

(2) Za namen oprostitev iz prejšnjega odstavka ministrstvo, pristojno za javno upravo, o kandidatih iz prejšnjega odstavka pri centru za kadre vodi evidenco, ki vsebuje naslednje podatke:

1. ime in priimek,
2. davčna številka,
3. elektronski naslov kandidata, ki ga je za namen obveščanja v postopku navedel v prijavi,
4. o uspešno opravljenem pisnem preizkusu,
5. datum izvedene presoje, na podlagi katere kandidat izkazuje temeljne osebne sposobnosti in veščina za opravljanje dela,

6. datum izvedene presoje, na podlagi katere kandidat v posebnem javnem natečaju izkazuje osebne sposobnosti in veščina za opravljanje položaja iz prvega odstavka 72. člena tega zakona.

(3) Evidenca iz prejšnjega odstavka se vodi kot informatizirana zbirka podatkov.

(4) Podatki iz drugega odstavka tega člena se hranijo dve leti od dneva izvedene presoje temeljnih osebnih sposobnosti in veščin za opravljanje dela iz tretjega odstavka 67. člena tega zakona ali dve leti od dneva presoje osebnih sposobnosti in veščin za opravljanje položaja iz prvega odstavka 72. člena tega zakona. Kandidat lahko v tem roku zahteva izbris svojih podatkov iz evidence.

(5) Podatke iz evidence lahko pridobijo in uporabljajo javni uslužbenci ministrstva, pristojnega za javno upravo, ki opravljajo naloge v zvezi z izbirnim postopkom pri centru za kadre. Podatke iz 6. točke drugega odstavka tega člena lahko pridobijo in uporabljajo člani vsakokratne posebne natečajne komisije iz prvega odstavka 72. člena tega zakona. Vsak kandidat lahko pridobi iz evidence podatke, ki se nanašajo nanj.

70. člen (izbira kandidata)

(1) Izbere se kandidat, ki se je v izbirnem postopku izkazal kot najbolj strokovno usposobljen za uradniško delovno mesto. Če nihče od prijavljenih kandidatov po merilih izbirnega postopka ni dovolj strokovno usposobljen za uradniško delovno mesto, se prijavljene kandidate obvesti o neuspelem javnem natečaju.

(2) Če izbrani kandidat seznanjeni organ, da pogodbe o zaposlitvi ne namerava skleniti ali se v postopku varnostnega preverjanja iz osmega odstavka 66. člena tega zakona ugotovi, da obstaja varnostni zadržek ali se na predhodnem zdravstvenem pregledu v skladu s predpisi o varnosti in zdravju pri delu ugotovi, da izbrani kandidat ne izpolnjuje zdravstvenih zahtev za delovno mesto, lahko predstojnik sklene pogodbo o zaposlitvi s po vrstnem redu naslednjim najbolj strokovno usposobljenim in varnostno ter zdravstveno primernim kandidatom, ki je pogodbo o zaposlitvi pripravljen skleniti, lahko pa se odloči, da se javni natečaj ponovi.

(3) Preden predstojnik sklene pogodbo o zaposlitvi s kandidatom iz prejšnjega odstavka, mu izda sklep o izbiri, ki nadomesti predhodno izdani sklep o neizbiri. Pred odločitvijo o izbiri mora preveriti resničnost navedb o izpolnjevanju pogojev iz tretjega odstavka 64. člena tega zakona. Drugim kandidatom, ki so sodelovali v izbirnem postopku, se izdajo novi sklepi o neizbiri.

71. člen (sklep o izbiri ali neizbiri)

(1) Kandidatu, ki je bil izbran v postopku javnega natečaja, se izda sklep o izbiri.

(2) Neizbranemu kandidatu se izda sklep o neizbiri, v katerem se navede tudi pravica do vpogleda iz petega odstavka tega člena.

(3) V obrazložitvi sklepa iz prvega in drugega odstavka tega člena se navede merila za izbiro in opiše potek izbirnega postopka.

(4) Sklep o izbiri ali neizbiri izda predstojnik organa, v katerem se izvaja javni natečaj.

(5) Po izdaji sklepa o neizbiri lahko neizbrani kandidat, ki je bil uvrščen v izbirni postopek in je v njem sodeloval, pod nadzorom uradne osebe organa vpogleda v vse podatke, ki jih je izbrani kandidat navedel v prijavi na javni natečaj in dokazujejo izpolnjevanje natečajnih pogojev, in v gradiva izbirnega postopka, razen v prijave in sklepe drugih neizbranih kandidatov.

72. člen **(poseben javni natečaj)**

(1) Poseben javni natečaj je javni natečaj za položaje generalnih direktorjev, generalnih sekretarjev, predstojnikov organov v sestavi ministrstev, predstojnikov vladnih služb in načelnikov upravnih enot. Izvaja ga posebna natečajna komisija, ki jo za vsak primer posebej imenuje uradniški svet.

(2) Posebna natečajna komisija iz prejšnjega odstavka ugotovi, kateri kandidati, ki so se uvrstili v izbirni postopek, so glede na svojo strokovno usposobljenost primerni za ta položaj. Kandidatom, ki so glede na svojo strokovno usposobljenost primerni za položaj ter kandidatom, ki niso primerni za položaj, predsednik posebne natečajne komisije izda sklep. Seznam kandidatov, ki so po oceni posebne natečajne komisije glede na strokovno usposobljenost primerni za položaj, predsednik predloži funkcionarju, ki mu je uradnik na položaju odgovoren. Med temi kandidati funkcionar, ki mu je uradnik na položaju odgovoren, izbere tistega, ki je po njegovi presoji najprimernejši. Funkcionarju odločitve iz tega odstavka ni treba posebej obrazložiti; o izbiri se ne izda sklep, temveč se izbranega in neizbrane kandidate le obvesti.

(3) Če funkcionar, ki mu je uradnik na položaju odgovoren, oceni, da noben izmed kandidatov s predloženega seznama ni primeren, naloži uradniškemu svetu, da postopek ponovi.

(4) Odločitev posebne natečajne komisije o primernosti kandidata za položaj velja eno leto od sprejetja odločitve o primernosti kandidata. V tem času lahko funkcionar, ki mu je uradnik na položaju odgovoren, predlaga imenovanje tega kandidata na ta položaj brez ponovne izvedbe javnega natečaja. Rezultati kandidatov, ki na podlagi presoje izkazujejo osebne sposobnosti in veščine za opravljanje položaja iz prvega odstavka tega člena, se lahko upoštevajo tudi v drugih izbirnih postopkih posebnih javnih natečajev še dve leti od dneva izvedbe presoje osebnih sposobnosti in veščin. V tem času so ti kandidati oproščeni ponovnega opravljanja presoje osebnih sposobnosti in veščin za opravljanje položaja.

73. člen **(pravice neizbranega kandidata)**

(1) Kandidat, ki se je prijavil na javni natečaj, pa ni bil uvrščen v izbirni postopek ali v nadaljnji izbirni postopek in kandidat, ki je bil uvrščen v izbirni postopek pa ni bil izbran, ima v osmih dneh od vročitve sklepa pravico do pritožbe na komisijo za pritožbe.

(2) Kandidat, ki ni bil uvrščen v izbirni postopek po 65. členu tega zakona ali v nadaljnji izbirni postopek po tretjem odstavku 68. člena tega zakona, in kandidat, ki mu je bil izdan sklep o neizbiri na podlagi sedmega odstavka 67. člena tega zakona, ima zoper sklep pravico do pritožbe, če meni, da:

1. izpolnjuje natečajne pogoje, pa ni bil uvrščen v izbirni postopek;
2. mu ni bila dana možnost sodelovanja v izbirnem postopku, pa bi mu morala biti;
3. je prišlo do kršitev pravil postopka javnega natečaja oziroma izbirnega postopka, ki bi lahko vplivale na zakonitost in pravilnost izbire.

(3) Kandidat, ki je bil uvrščen v izbirni postopek pa ni bil izbran, ima zoper sklep pravico do pritožbe, če meni, da:

1. je bil izbran kandidat, ki ne izpolnjuje natečajnih pogojev;
2. je bil izbran kandidat, ki po merilih izbirnega postopka očitno ni dosegel najboljšega rezultata;
3. je prišlo do kršitev pravil postopka javnega natečaja oziroma izbirnega postopka, ki bi lahko vplivale na zakonitost in pravilnost izbire.

(4) Pritožba zadrži imenovanje izbranega kandidata v naziv in sklenitev pogodbe o zaposlitvi z izbranim kandidatom.

(5) Če komisija za pritožbe ugotovi, da je pritožba utemeljena, odpravi poleg izpodbijanega sklepa tudi sklep o izbiri.

(6) Zoper sklep komisije za pritožbe je dovoljen upravni spor. Če upravno sodišče ugotovi, da je tožba utemeljena iz razloga iz 1. točke tretjega odstavka tega člena, komisija za pritožbe razveljavi odločbo o imenovanju v naziv in pogodbo o zaposlitvi izbranega kandidata.

(7) Zoper sklepe, izdane v postopku posebnega javnega natečaja, pritožba ni dopustna, dopusten pa je upravni spor. Kandidat, ki ni bil uvrščen v izbirni postopek, lahko vloži tožbo v upravnem sporu iz razlogov, navedenih v drugem odstavku tega člena, kandidat, ki je bil uvrščen v izbirni postopek, pa ni bil izbran, pa iz razlogov, navedenih v 1. in 3. točki tretjega odstavka tega člena, poleg tega pa tudi, če je posebna natečajna komisija ugotovila, da po strokovni usposobljenosti ni primeren za položaj, sam pa meni, da je.

74. člen

(imenovanje v naziv in ponudba pogodbe o zaposlitvi)

(1) Izbrani kandidat se imenuje v naziv najkasneje v osmih dneh od dokončnosti sklepov o neuvrstitvi v izbirni postopek ali v nadaljnji izbirni postopek, sklepov o neizbiri in sklepa o izbiri, in se mu najkasneje v nadaljnjih petnajstih dneh ponudi sklenitev pogodbe o zaposlitvi.

(2) Če je pogoj za opravljanje nalog na delovnem mestu dostop do tajnih podatkov, se varnostno preverjanje izvede z izbranim kandidatom po dokončnosti sklepov iz prejšnjega odstavka. Kandidat se v osmih dneh od zaključka varnostnega preverjanja imenuje v naziv, hkrati pa se mu ponudi sklenitev pogodbe o zaposlitvi.

(3) Če pogodba o zaposlitvi iz razlogov, ki so na strani uradnika, ni sklenjena v 30 dneh od imenovanja v naziv, oseba oziroma organ, ki je izdal odločbo o imenovanju v naziv, to odločbo odpravi.

(4) V primerih iz petega odstavka 93. člena tega zakona se sklene nova pogodba o zaposlitvi.

75. člen

(predhodni preizkus usposobljenosti in poskusno delo)

(1) Pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi za strokovno-tehnična delovna mesta se lahko opravi predhodni preizkus usposobljenosti.

(2) Predstojnik lahko odloči, da se pogodba o zaposlitvi sklene pod pogojem, da javni uslužbenec uspešno opravi poskusno delo. Poskusno delo lahko traja največ šest mesecev.

(3) Pogoji iz prejšnjega odstavka se lahko določijo tudi v primeru premestitve na drugo delovno mesto v aneksu k pogodbi o zaposlitvi. V primeru neuspešno opravljenega poskusnega dela se uporabljajo določbe tega zakona o posledicah ugotovitve nesposobnosti.

IX. poglavje POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS

76. člen **(razlogi za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas)**

(1) Ne glede na določbe zakona, ki ureja delovna razmerja, se pogodba o zaposlitvi sklene za določen čas:

1. za delovna mesta, vezana na osebno zaupanje funkcionarja (delovna mesta v kabinetu);
2. za nadomeščanje začasno odsotnega javnega uslužbenca;
3. za dela, ki se organizirajo kot projekti z omejenim časom trajanja;
4. v primeru začasno povečanega obsega dela, ki po svoji naravi traja določen čas in ga ni mogoče izvrševati z obstoječim številom javnih uslužbencev;
5. za opravljanje pripravništva;
6. za položaj generalnega direktorja, generalnega sekretarja, predstojnika organa v sestavi, predstojnika vladne službe, načelnika upravne enote in direktorja uprave lokalne skupnosti oziroma tajnika občine;
7. 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;
8. v primerih, ko gre za zaposlitev vrhunškega športnika ali trenerja zaradi podpore in promocije vrhunškega športa;
9. v primerih zagotovitve delovnega mesta po osmem odstavku 92. člena tega zakona;
10. za čas opravljanja nalog vršilca dolžnosti iz devetega in desetega odstavka 92. člena tega zakona;
11. za sodelovanje civilnih strokovnjakov v mednarodnih operacijah;
12. za čas odsotnosti javnega uslužbenca, ki je s predstojnikom sklenil dogovor o prenehanju delovnega razmerja s pravico do vrnitve iz 149. člena tega zakona.

(2) Določbe o sklenitvi pogodbe o zaposlitvi v kabinetih se lahko smiselno uporabljajo tudi za delovna razmerja v uradu predsednika republike, v kabinetu predsednika vlade, vključno s položajem direktorja tega kabineta, in za delovna mesta v državnem zboru in državnem svetu, na katerih se opravlja delo za poslanske oziroma svetniške skupine.

(3) Pogodba o zaposlitvi za določen čas se lahko sklene, če so zagotovljena finančna sredstva.

77. člen **(trajanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas)**

(1) Pogodba o zaposlitvi za določen čas iz 1. točke prvega odstavka prejšnjega člena se sklene najdlje za čas trajanja funkcije funkcionarja. Pogodba o zaposlitvi se lahko odpove pred časom, za katerega je sklenjena, če po ugotovitvi funkcionarja ne obstaja več osebno zaupanje med njim in javnim uslužbencem. Določitev tega odpovednega razloga je obvezna sestavina pogodbe o zaposlitvi. V tem primeru je odpovedni rok 30 dni. Javni uslužbenec ima pravico do odpravnine v znesku treh osnovnih plač za delovno mesto iz 1. točke prvega odstavka prejšnjega člena.

(2) Pogodba o zaposlitvi za določen čas iz 2. točke prvega odstavka prejšnjega člena se sklene najdlje za čas odsotnosti javnega uslužbenca z delovnega mesta.

(3) Pogodba o zaposlitvi za določen čas iz 3. točke prvega odstavka prejšnjega člena tega zakona se sklene za čas trajanja projekta.

(4) Pogodba o zaposlitvi za določen čas iz 4. točke prvega odstavka prejšnjega člena se sklene za čas začasno povečanega obsega dela.

(5) Pogodba o zaposlitvi za določen čas iz 5. točke prvega odstavka prejšnjega člena se sklene za čas opravljanja pripravništva.

(6) Pogodba o zaposlitvi iz 6. točke prvega odstavka prejšnjega člena se sklene za dobo petih let.

(7) Pogodba o zaposlitvi iz 7. točke prvega odstavka prejšnjega člena se sklene najdlje za dobo petih let, z možnostjo podaljšanja, vendar skupno trajanje pogodb o zaposlitvi ne sme presegati desetih let.

(8) Pogodba o zaposlitvi iz 8. točke prvega odstavka prejšnjega člena se sklene za eno leto z možnostjo podaljšanja. Pred iztekom pogodbe o zaposlitvi predstojnik preveri, ali so še izpolnjeni pogoji za zaposlitev oziroma pogoji, ki jih organ, pristojen za vrhunski šport, določa za pridobitev statusa vrhunskega športnika. Če pogoji niso izpolnjeni, se nova pogodba o zaposlitvi z javnim uslužbencem ne sklene.

(9) Pogodba o zaposlitvi iz 9. točke prvega odstavka prejšnjega člena se sklene do izteka dobe imenovanja na položaj.

(10) Pogodba o zaposlitvi iz 10. točke prvega odstavka prejšnjega člena se sklene za čas opravljanja nalog vršilca dolžnosti.

(11) Pogodba o zaposlitvi iz 11. točke prvega odstavka prejšnjega člena se sklene za čas sodelovanja v mednarodni operaciji.

(12) Pogodba o zaposlitvi iz 12. točke prvega odstavka prejšnjega člena se sklene za čas odsotnosti javnega uslužbenca.

78. člen

(način sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas)

(1) Pogodba o zaposlitvi za določen čas se sklene brez javnega natečaja, razen v primerih iz 6. točke prvega odstavka 76. člena tega zakona.

(2) Pogodba o zaposlitvi za določen čas se sklene po postopku, kot ga določa zakon, ki ureja delovna razmerja, razen v primerih iz 1., 2., 8., 9. in 10. točke prvega odstavka 76. člena tega zakona, ko postopka ni treba izvesti.

(3) Ne glede na prvi odstavek tega člena se pogodba o zaposlitvi za določen čas iz 3., 5. in 7. točke prvega odstavka 76. člena tega zakona lahko sklene tudi na podlagi javnega natečaja.

79. člen

(prepoved premestitve in sklenitve pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas)

(1) Javni uslužbenec, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas, se ne sme premestiti na drugo delovno mesto, razen v primeru premestitve iz poslovnih razlogov v skladu s 143. členom tega zakona.

(2) Z javnim uslužbencem, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas, se ne sme skleniti pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas na uradniškem delovnem mestu brez javnega natečaja.

(3) Ne glede na prejšnji odstavek se z javnim uslužbencem iz 6. točke prvega odstavka 76. člena tega zakona lahko po prenehanju položaja sklene pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas brez ponovnega javnega natečaja. Če je bil izbran na javnem natečaju, se lahko sklene pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas tudi z javnim uslužbencem iz 3., 5. in 7. točke prvega odstavka 76. člena tega zakona. S pripravnikom – štipendistom se lahko po zaključenem pripravništvu sklene pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas brez javnega natečaja.

80. člen **(število delovnih mest v kabinetu)**

Število delovnih mest za določen čas v kabinetu določi v okviru kadrovskega načrta za organe državne uprave vlada, za druge državne organe sam državni organ, za organe lokalnih skupnosti pa predstavniški organ.

81. člen **(pravice in obveznosti javnih uslužbencev, ki sklenejo pogodbo o zaposlitvi za določen čas)**

(1) Za pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, sklenjenega za določen čas, se smiselno uporabljajo določbe tega zakona, ki urejajo pravice in obveznosti javnih uslužbencev, ki sklenejo pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Javni uslužbenci, ki sklenejo delovno razmerje za določen čas, niso imenovani v naziv; v pogodbi o zaposlitvi se določi, glede na kateri uradniški naziv se določijo pravice in obveznosti javnega uslužbenca.

(2) Ne glede na določbo prejšnjega odstavka so imenovani v uradniški naziv policisti, javni uslužbenci finančne uprave in pravosodni policisti, ki so sklenili delovno razmerje za določen čas na podlagi 7. točke prvega odstavka 76. člena.

(3) Ne glede na določbe zakona, ki ureja sistem plač v javnem sektorju, v zvezi z možnostjo določitve višjega plačnega razreda, se lahko za delovna mesta iz 1. točke prvega odstavka 76. člena tega zakona v pogodbi o zaposlitvi določi do deset plačnih razredov višja osnovna plača, kot je s predpisi določena za uradnika v določenem nazivu oziroma na delovnem mestu, če so za to zagotovljena finančna sredstva. Soglasje k določitvi višje osnovne plače v organih državne uprave poda vlada, za druge državne organe sam državni organ, za uprave lokalnih skupnosti pa župan.

(4) Ne glede na določbo prvega odstavka tega člena se za delovno mesto iz 1. točke prvega odstavka 76. člena tega zakona v pogodbi o zaposlitvi določi pravica do odpravnine v znesku treh osnovnih plač za to delovno mesto. Javnemu uslužbencu pravica do odpravnine ne pripada, če v času trajanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas ali v roku enega meseca po njenem poteku sklene pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas ali če v času trajanja ali v roku enega meseca po poteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas sklene novo pogodbo o zaposlitvi za določen čas, vezano na osebno zaupanje funkcionarja, pri istem ali drugem delodajalcu. Javnemu uslužbencu

pravica do odpravnine ne pripada, če mu preneha pogodba o zaposlitvi iz razlogov, ki so na njegovi strani.

X. poglavje
PRAVNE POSLEDICE NEZAKONITOSTI

82. člen
(primeri razveljavitve)

(1) Pogodba o zaposlitvi, aneks k pogodbi o zaposlitvi ali sklep o premetitvi se v celoti razveljavijo:

1. če javni uslužbenec ne izpolnjuje pogojev za delovno mesto, za katero je bila pogodba sklenjena ali ne izpolnjuje pogojev za delovno mesto, na katerega je bil z aneksom k pogodbi o zaposlitvi, sklepom o premetitvi ali z novo pogodbo o zaposlitvi premeščen;
2. če pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi ni bil izveden predpisan postopek javnega natečaja ali ni bil izveden postopek objave, določen s predpisi, ki urejajo delovna razmerja, čeprav bi postopek moral biti izveden.

(2) V celoti se razveljavijo tudi odločbe in sklepi ter drugi akti, s katerim se odloči o pravicah in obveznostih javnega uslužbenca in je celotna vsebina v škodo javnega interesa ali v neskladju z zakonom, s podzakonskimi predpisi ali kolektivno pogodbo.

(3) Ne glede na določbo prvega odstavka tega člena se pogodba o zaposlitvi ne razveljavi, če gre za manjše kršitve postopka ali zaradi poteka časa ali drugih pomembnejših okoliščin razveljavitve ne bi bila smiselna.

83. člen
(delna razveljavitve)

(1) Pogodba o zaposlitvi in drugi akti, s katerimi se odloči o pravicah in obveznostih javnega uslužbenca, se lahko deloma razveljavijo, če so posamezne določbe v škodo javnega interesa ali v neskladju z zakonom, s podzakonskimi predpisi ali kolektivno pogodbo, ter nadomesti z določbami, ki so v skladu z zakonom, s podzakonskimi predpisi ali kolektivno pogodbo.

(2) Določbe tega zakona o razveljavitvi pogodbe o zaposlitvi ne vplivajo na veljavnost določb zakona, ki ureja delovna razmerja, o sankcijah v primeru neskladnosti pogodbenih določb s predpisi ali kolektivno pogodbo.

84. člen
(odločanje o razveljavitvi)

(1) O razveljavitvi odloči komisija za pritožbe s sklepom na lastno pobudo oziroma na predlog predstojnika, inšpektorja, samega javnega uslužbenca ali Računskega sodišča.

(2) Pobudo za razveljavitve lahko da tudi reprezentativni sindikat v organu.

(3) Zoper sklep o razveljavitvi ni pritožbe. Javni uslužbenec ima možnost sodnega varstva pred pristojnim sodiščem.

85. člen
(rok za razveljavitve in odškodnina)

(1) Sklepi o razveljavitvi iz 82. in 83. člena tega zakona se lahko izdajo v treh letih od sklenitve pogodbe o zaposlitvi ali aneksa k pogodbi o zaposlitvi ter izdaje odločbe, sklepa ali drugega akta.

(2) Javni uslužbenec ima pravico od delodajalca zahtevati odškodnino v skladu s splošnimi pravili o odškodninski odgovornosti.

86. člen **(sprememba nezakonitega akta v korist javnega uslužbenca)**

Predstojnik lahko kadarkoli v korist javnega uslužbenca spremeni akt, s katerim je bilo odločeno o pravici ali obveznosti javnega uslužbenca, če ugotovi, da je akt v neskladju z zakonom, s podzakonskim predpisom ali kolektivno pogodbo.

XI. poglavje **DELOVNA MESTA, POLOŽAJI IN NAZIVI**

1. Delovna mesta

87. člen **(določanje delovnih mest)**

(1) Uradniška delovna mesta in strokovno-tehnična delovna mesta se določijo glede na:

1. zahtevnost delovnega mesta, ki se ravna po zahtevnosti dela in zahtevnosti pogojev za opravljanje dela;
2. druge okoliščine delovnih razmer.

(2) Uradniška delovna mesta v organih državne uprave, pravosodnih organih in upravah lokalnih skupnosti določi vlada z uredbo. Drugi državni organi uredijo to vprašanje s svojim splošnim aktom. Uradniška delovna mesta se lahko določijo s kolektivno pogodbo.

(3) Strokovno-tehnična delovna mesta določi za vse organe vlada z uredbo. Strokovno-tehnična delovna mesta se lahko določijo s kolektivno pogodbo.

88. člen **(pogoji za delovna mesta)**

(1) Za uradniška delovna mesta se kot pogoj za opravljanje dela poleg splošnih pogojev, ki jih urejajo predpisi s področja delovnega prava, določi naziv, predpisana raven in lahko tudi smer izobrazbe, minimalna dolžina predpisanih delovnih izkušenj, znanje uradnega jezika, opravljen strokovni izpit, funkcionalna in posebna znanja ter posebne sposobnosti oziroma osebne sposobnosti in veščine za opravljanje dela, pravniški državni izpit ali če tako določa zakon, tudi drugi pogoji. Delo na posameznih uradniških delovnih mestih in položajih se praviloma opravlja v treh nazivih.

(2) Za uradniška delovna mesta v organih, ki morajo po zakonu uporabljati kot uradni jezik tudi jezik narodne skupnosti, se kot pogoj določi tudi znanje tega jezika.

(3) Za strokovno-tehnična delovna mesta se kot pogoji za opravljanje dela poleg splošnih pogojev, ki jih urejajo predpisi s področja delovnega prava, določijo raven in lahko tudi smer izobrazbe ter minimalna dolžina predpisanih delovnih izkušenj, lahko pa tudi znanje uradnega jezika, funkcionalna in posebna znanja ter posebne sposobnosti oziroma osebne sposobnosti in veščine za opravljanje dela ali drugi pogoji, če tako določa zakon.

(4) Merila za določanje pogojev za delovna mesta za organe državne uprave, druge državne organe, pravosodne organe in uprave lokalnih skupnosti se določijo v aktih iz drugega in tretjega odstavka 87. člena tega zakona.

2. Položaji

89. člen (vrste položajev)

(1) Položaj je uradniško delovno mesto, na katerem se izvršujejo pooblastila v zvezi z vodenjem, usklajevanjem in organizacijo dela v organu.

(2) Položaji so:

1. v ministrstvih: generalni direktor, generalni sekretar in vodje organizacijskih enot;
2. v organih v sestavi ministrstva: direktor in vodje organizacijskih enot;
3. v upravnih enotah: načelnik upravne enote in vodje organizacijskih enot;
4. v vladnih službah: direktor in vodje organizacijskih enot;
5. v upravah lokalnih skupnosti: direktor uprave lokalne skupnosti oziroma tajnik občine in vodje organizacijskih enot.

(3) Položaje iz prejšnjega odstavka razvrsti vlada z uredbo.

(4) Položaj je tudi uradniško delovno mesto, na katerem se izvajajo naloge nadomeščanja in neposredne pomoči uradnikom na položajih generalnega sekretarja in generalnega direktorja v ministrstvu, direktorja organa v sestavi in vladne službe (namestniki).

(5) Položaje v drugih državnih organih določi organ s splošnim aktom.

90. člen (pogoji za položaj)

(1) Kot pogoj za pridobitev položaja se poleg pogojev, ki so določeni za uradniška delovna mesta v prvem in drugem odstavku 88. člena tega zakona, lahko določijo funkcionalna znanja upravnega vodenja in ravnanja s kadri ter druga posebna znanja.

(2) Pogoji za pridobitev položaja in naziv, v katerem se lahko opravlja položaj, se določijo v aktu o sistemizaciji v skladu z akti iz drugega in tretjega odstavka 87. člena tega zakona.

(3) Ne glede na prvi odstavek tega člena so funkcionalna znanja upravnega vodenja in ravnanja s kadri pogoj za položaje iz drugega odstavka 91. člena tega zakona. Ta znanja se pridobijo v enem letu od dneva imenovanja na položaj.

91. člen (pridobitev položaja)

(1) Za pridobitev položaja se uporabljajo določbe tega zakona, ki urejajo zasedbo delovnega mesta, če zakon ne določa drugače.

(2) Ne glede na določbo prejšnjega člena tega zakona se položaj generalnega sekretarja in generalnega direktorja v ministrstvu, direktorja organa v sestavi in vladne službe, načelnika upravne enote, in direktorja uprave lokalne skupnosti oziroma tajnika občine pridobi z odločbo o

imenovanju, v kateri se določi začetek in konec trajanja mandata. Direktorja uprave lokalne skupnosti oziroma tajnika občine imenuje tisti, ki mu je direktor oziroma tajnik neposredno odgovoren. Načelnika upravne enote imenuje minister, pristojen za javno upravo. Generalne sekretarje in generalne direktorje v ministrstvih, direktorje organov v sestavi ministrstev in direktorje vladnih služb imenuje vlada na predlog ministra ali funkcionarja, ki mu je direktor vladne službe odgovoren.

(3) Položaj iz prejšnjega odstavka se pridobi za dobo petih let. Ne glede na drugi odstavek prejšnjega člena se položaj iz prejšnjega odstavka ne opravlja v nazivu. V pogodbi o zaposlitvi za določen čas se določi, glede na kateri uradniški naziv se določijo pravice in obveznosti uradnika.

(4) Najkasneje tri mesece pred potekom obdobja imenovanja na položaj iz drugega odstavka tega člena mora biti zaključen postopek javnega natečaja za položaj. V istem roku lahko funkcionar ali organ, pristojen za imenovanje, uradnika ponovno imenuje na isti položaj brez javnega natečaja.

(5) Z javnim uslužbencem, ki je bil za položaj iz drugega odstavka tega člena izbran na javnem natečaju in je pred tem imel sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas pri istem delodajalcu, se za čas trajanja položaja iz drugega odstavka tega člena sklene pogodba o zaposlitvi za določen čas.

(6) Z osebo, ki je bila za položaj iz drugega odstavka tega člena izbrana na javnem natečaju in pred tem ni imela sklenjene pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas pri istem delodajalcu, se sklene pogodba o zaposlitvi za določen čas za čas trajanja položaja iz drugega odstavka tega člena.

(7) V pogodbi o zaposlitvi, aneksu k pogodbi o zaposlitvi ali sklepu o premestitvi, se določijo pravice in obveznosti v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo.

92. člen (prenehanje položaja)

(1) Za prenehanje položaja se uporabljajo določbe tega zakona, ki urejajo prenehanje veljavnosti pogodbe o zaposlitvi, če zakon ne določa drugače.

(2) Uradnik iz drugega odstavka 91. člena tega zakona se z odločbo razreši s položaja:

1. če to sam zahteva oziroma s tem soglaša;
2. če v enem mesecu od imenovanja ne sklene pogodbe o zaposlitvi ali aneksa k pogodbi o zaposlitvi;
3. v primeru ugotovljene nesposobnosti za opravljanje nalog na položaju;
4. v primeru prenehanja delovnega razmerja v skladu s sporazumom o razveljavitvi pogodbe o zaposlitvi ali z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi s strani javnega uslužbenca;
5. če v enem letu od dneva imenovanja na položaj ne pridobi funkcionalnih znanj upravnega vodenja in ravnanja s kadri.

(3) Uradniku preneha položaj iz drugega odstavka 91. člena tega zakona po preteku obdobja, za katerega je bil imenovan.

(4) Uradniku preneha položaj, če se ukine organ oziroma organizacijska enota, ki jo vodi.

(5) Funkcionar oziroma organ, pristojen za imenovanje, lahko na predlog funkcionarja, pristojnega za predlaganje imenovanja, v enem letu od nastopa funkcije z odločbo razreši generalnega

direktorja v ministrstvu, generalnega sekretarja v ministrstvu, predstojnika organa v sestavi ministrstva, predstojnika vladne službe, načelnika upravne enote in direktorja uprave lokalne skupnosti oziroma tajnika občine, ne glede na razloge iz drugega odstavka tega člena. Razrešitev po tem odstavku je ne glede na to, kdaj je funkcionar nastopil funkcijo, možna tudi v enem letu od imenovanja uradnika na položaj. Razrešitev učinkuje od datuma, določenega v odločbi o razrešitvi, vendar ne pred vročitvijo.

(6) V primeru iz 1., 3. in 5. točke drugega odstavka in petega odstavka tega člena uradniku z razrešitvijo s položaja preneha pogodba o zaposlitvi za določen čas.

(7) Po prenehanju položaja po 1. in 5. točki drugega odstavka ter tretjem, četrtem in petem odstavku tega člena se javnega uslužbenca, ki je imel že pred začetkom opravljanja položaja sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas pri istem delodajalcu, premesti na drugo delovno mesto, ki ustreza njegovemu nazivu in za katero izpolnjuje pogoje.

(8) Uradniku, ki mu preneha položaj po četrtem odstavku tega člena ali je razrešen po petem odstavku tega člena, pa pred imenovanjem na položaj ni imel statusa javnega uslužbenca pri istem delodajalcu, predstojnik lahko do izteka dobe imenovanja na položaj zagotovi pri istem delodajalcu delovno mesto, na katerem se delo opravlja v nazivu tiste stopnje, glede na katero so mu bile določene pravice oziroma obveznosti za delo na položaju, ki mu je prenehal ali v eno stopnjo nižjem nazivu, za katero izpolnjuje pogoje in je zanj ustrezno strokovno usposobljen. V primeru, da mu predstojnik takšnega delovnega mesta ne zagotovi, uradniku s prenehanjem položaja preneha pogodba o zaposlitvi za določen čas, ima pa pravico do odpravnine v višini 1/8 povprečne mesečne bruto plače, kot jo je prejemal zadnje tri mesece pred prenehanjem položaja, za vsak polni mesec do izteka dobe imenovanja na položaj.

(9) Naslednji dan po prenehanju položaja po drugem, tretjem in petem odstavku tega člena organ objavi javni natečaj in do imenovanja novega uradnika na položaj iz drugega odstavka 91. člena tega zakona se na položaj brez javnega natečaja imenuje vršilec dolžnosti za največ šest mesecev. Za vršilca dolžnosti je brez javnega natečaja lahko imenovana oseba, ki izpolnjuje predpisane pogoje. Oseba se ne imenuje v naziv. V pogodbi o zaposlitvi za določen čas se določi, glede na kateri uradniški naziv se določijo pravice in obveznosti vršilca dolžnosti.

(10) Če natečajni postopek ni zaključen v šestih mesecih od imenovanja vršilca dolžnosti iz prejšnjega odstavka ali če se javni natečaj ponovi, se lahko za vršilca dolžnosti za isto časovno obdobje ponovno imenuje oseba, ki izpolnjuje predpisane pogoje. Javni natečaj se lahko ponovi samo enkrat, razen če se na javnem natečaju ne izkažeta kot primerna vsaj dva kandidata.

3. Nazivi

93. člen (pridobitev naziva)

(1) Uradnik izvršuje javne naloge v nazivu.

(2) Naziv se pridobi z imenovanjem po izbiri uradnika na javnem natečaju ali s premestitvijo na drugo delovno mesto v skladu s tem zakonom ali z napredovanjem v višji naziv.

(3) Uradnik se imenuje v naziv z upravno odločbo, v kateri se določi naziv in datum pridobitve naziva. Zoper odločbo je dovoljena pritožba v osmih dneh od vročitve odločbe. Pritožba ne zadrži izvršitve.

(4) Uradnik se po izbiri na internem ali javnem natečaju ali premestitvi na drugo delovno mesto imenuje v najnižji naziv, v katerem se opravlja delo na uradniškem delovnem mestu, za katero bo sklenil pogodbo o zaposlitvi ali aneks k pogodbi o zaposlitvi.

(5) Če je na internem ali javnem natečaju za zasedbo prostega delovnega mesta v državnem organu ali upravi lokalni skupnosti, izbran uradnik, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas v državnem organu ali upravi lokalni skupnosti, ali če se uradnik v državnem organu ali upravi lokalni skupnosti na prosto delovno mesto premesti, ohrani pridobljeno stopnjo naziva ne glede na prejšnji odstavek. Če gre za zasedbo delovnega mesta v nižjem kariernem razredu, je uradnik imenovan v najvišji naziv, v katerem se lahko opravlja delo na delovnem mestu.

(6) Uradnik, ki mu je prenehala veljati pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas v državnem organu ali upravi lokalni skupnosti, se v primeru ponovne sklenitve pogodbe o zaposlitvi v državnem organu ali upravi lokalni skupnosti imenuje v isto stopnjo naziva, v katerega je bil imenovan pred prenehanjem veljavnosti pogodbe o zaposlitvi, če se delo na delovnem mestu lahko opravlja v tem nazivu. Če gre za sklenitev pogodbe o zaposlitvi na delovnem mestu v nižjem kariernem razredu, je uradnik imenovan v najvišji naziv, v katerem se lahko opravlja delo na tem delovnem mestu.

(7) Če je uradnik premeščen na zahtevnejše delovno mesto in če je na prejšnjem delovnem mestu v nazivu iste ali nižje stopnje dosegel višji plačni razred, kot je najvišji možni plačni razred najnižjega naziva, v katerem se opravlja delo na tem zahtevnejšem uradniškem delovnem mestu, se uradnik imenuje v naziv, ki ni najnižji in ki ustreza plačnemu razredu, ki ga je pridobil s premestitvijo, če za ta naziv izpolnjuje predpisane pogoje ter je zanj ustrezno strokovno usposobljen.

(8) Uradniku, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas za strokovno-tehnično delovno mesto pri drugem delodajalcu, miruje naziv za čas opravljanja dela na strokovno-tehničnem delovnem mestu.

94. člen (nazivi)

(1) Nazivi se razporedijo v 16 stopenj.

(2) Nazivi so:

- nazivi prvega kariernega razreda:
naziv prve stopnje: višji sekretar;
naziv druge stopnje: sekretar;
naziv tretje stopnje: podsekretar;
- nazivi drugega kariernega razreda:
naziv četrte stopnje: višji svetovalec I;
naziv pete stopnje: višji svetovalec II;
naziv šeste stopnje: višji svetovalec III;
- nazivi tretjega kariernega razreda:
naziv sedme stopnje: svetovalec I;
naziv osme stopnje: svetovalec II;
naziv devete stopnje: svetovalec III;
- nazivi četrtega kariernega razreda:
naziv desete stopnje: višji referent I;
naziv enajste stopnje: višji referent II;

- naziv dvanajste stopnje: višji referent III;
- nazivi petega kariernega razreda:
 - naziv trinajste stopnje: referent I;
 - naziv štirinajste stopnje: referent II;
 - naziv petnajste stopnje: referent III;
 - naziv šestnajste stopnje: referent IV.

(3) Poimenovanja nazivov uradnikov v pravosodnih organih, pripadnikov Slovenske vojske, diplomatov, policistov, pravosodnih policistov, uradnikov finančne uprave, inšpektorjev in drugih uradnikov s posebnimi pooblastili in dolžnostmi, ki jih ne določa zakon, se določijo z uredbo vlade. Poimenovanja nazivov v obveščevalnih in varnostnih službah se določijo s splošnim aktom organa, h kateremu da soglasje vlada in se ne objavi.

(4) Poimenovanja nazivov v drugih državnih organih se lahko določijo s splošnim aktom državnega organa.

(5) Pri določitvi poimenovanj nazivov je potrebno upoštevati določbe o kariernih razredih in najvišjem skupnem številu nazivov ter najvišjem številu nazivov v posameznih kariernih razredih iz prvega in drugega odstavka tega člena, razen za poimenovanje nazivov v Slovenski vojski in Policiji.

95. člen **(pogoji za imenovanje v naziv)**

Pogoji za imenovanje v naziv so:

1. najmanj predpisana izobrazba;
2. predpisane delovne izkušnje;
3. znanje uradnega jezika.
4. državljanstvo Republike Slovenije;
5. da oseba ni bila pravnomočno obsojena na nepogojno kazen več kot šest mesecev zapora zaradi naklepnega kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti;
6. da zoper osebo ni vložena pravnomočna obtožnica zaradi naklepnega kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti;
7. drugi pogoji, določeni z zakonom.

96. člen **(predpisana raven izobrazbe za nazive)**

(1) Predpisana raven izobrazbe za nazive prvega kariernega razreda je izobrazba, pridobljena po študijskem programu druge stopnje, oziroma izobrazba, ki ustreza ravni izobrazbe, pridobljene po študijskih programih druge stopnje, in je v skladu z zakonom, ki ureja slovensko ogrodje kvalifikacij, uvrščena na 8. raven slovenskega ogrodja kvalifikacij.

(2) Predpisana raven izobrazbe za nazive drugega in tretjega kariernega razreda je najmanj izobrazba, pridobljena po študijskem programu prve stopnje, oziroma izobrazba, ki ustreza ravni izobrazbe, pridobljene po študijskih programih prve stopnje, in je v skladu z zakonom, ki ureja slovensko ogrodje kvalifikacij, uvrščena na 7. raven slovenskega ogrodja kvalifikacij.

(3) Predpisana raven izobrazbe za nazive četrtega kariernega razreda je najmanj izobrazba, pridobljena po študijskem programu za pridobitev višje strokovne izobrazbe, ki je po zakonu, ki ureja slovensko ogrodje kvalifikacij, uvrščena na 6. raven slovenskega ogrodja kvalifikacij.

(4) Predpisana raven izobrazbe za nazive petega kariernega razreda je najmanj izobrazba, pridobljena po izobraževalnih programih za pridobitev srednje izobrazbe oziroma srednje strokovne izobrazbe, ki je po zakonu, ki ureja slovensko ogrodje kvalifikacij, uvrščena na 5. raven slovenskega ogrodja kvalifikacij.

(5) Ne glede na določbo prejšnjega odstavka je predpisana izobrazba za nazive petega kariernega razreda tudi izobrazba, določena v zakonu, ki ureja posamezno področje, pri čemer uradnika z nazivom, pridobljenim po tem odstavku, ni mogoče premestiti na delovno mesto, na katerem se delovne naloge opravljajo v nazivu, pridobljenem po prejšnjem odstavku.

97. člen **(dolžina predpisanih delovnih izkušenj)**

Pogoje glede dolžine predpisanih delovnih izkušenj za imenovanje v nazive ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi v organih državne uprave, pravosodnih organih in upravah lokalnih skupnosti določa vlada z uredbo; za druge državne organe se to vprašanje uredi s splošnim aktom organa.

98. člen **(pristojnost za imenovanje v naziv)**

(1) V organih državne uprave in upravah lokalnih skupnosti imenuje uradnike v nazive predstojnik. V naziv višji sekretar v organih državne uprave imenuje uradnike vlada.

(2) V drugih državnih organih imenuje v nazive predstojnik, če zakon, poslovnik ali drugi splošni akt državnega organa ne določa drugače.

99. člen **(prenehanje naziva)**

(1) Pridobljen naziv ugasne z dnem prenehanja pogodbe o zaposlitvi uradnika, z razrešitvijo in z izvedenim napredovanjem v višji naziv.

(2) Uradnik se razreši naziva:

1. v primeru ugotovljene nesposobnosti v skladu s tem zakonom;
2. v primeru premestitve iz poslovnih razlogov;
3. na lastno željo oziroma s soglasjem uradnika;
4. v drugih primerih, ki jih določa zakon.

(3) V primerih iz osmega odstavka 93., petega odstavka 132. in 149. člena tega zakona uradniku naziv ne ugasne.

4. Obvezno usposabljanje za imenovanje v naziv

100. člen **(obveznost opravljanja usposabljanja)**

(1) Po imenovanju v naziv mora uradnik najpozneje v enem letu od nastopa dela, določenega v pogodbi o zaposlitvi za nedoločen čas opraviti usposabljanje, na katero ga napoti predstojnik, in ki zajema naslednje vsebine:

1. ustavna ureditev;
2. sistem zakonodajne, izvršilne in sodne oblasti ter razmerja med njimi;

3. lokalna samouprava;
4. sistem javnih financ;
5. ureditev institucij Evropske unije in njenega pravnega sistema;
6. upravni postopek in upravni spor;
7. poslovanje organov javne uprave.

(2) V pravosodnih organih se glede na vrsto in naravo nalog organa, razen vsebin iz 1., 2., 3. in 6. točke prejšnjega odstavka, lahko določijo druge vsebine usposabljanja, ki jih mora opraviti posameznik, imenovan v naziv, najpozneje v enem letu od sklenitve pogodbe o zaposlitvi, pri čemer mora biti celoten obseg usposabljanja primerljiv z obsegom usposabljanja iz prejšnjega odstavka.

(3) Udeležba na usposabljanju iz vsebin, določenih v prvem in drugem odstavku tega člena, je za uradnike iz prvega odstavka tega člena obvezna in šteje med redne delovne obveznosti. Po zaključenem usposabljanju izvajalec usposabljanja izda potrdilo o udeležbi javnega uslužbenca na usposabljanju.

(4) Minister, pristojen za javno upravo, predpiše podrobnejše vsebine in čas trajanja usposabljanja ter obseg prisotnosti uradnika na usposabljanju po prvem odstavku tega člena.

(5) Minister, pristojen za pravosodje, predpiše podrobnejše vsebine in čas trajanja usposabljanja ter obseg prisotnosti uradnika na usposabljanju po drugem odstavku tega člena.

(6) V drugih državnih organih se glede na vrste in naravo nalog organa vsebine in obseg obveznega usposabljanja, ki jih mora opraviti uradnik, imenovan v naziv, ter čas usposabljanja določijo s splošnim aktom državnega organa.

101. člen **(priznanje usposabljanja)**

Če ima uradnik na dan nastopa dela, določenega v pogodbi o zaposlitvi za nedoločen čas, opravljeno obvezno usposabljanje za imenovanje v naziv po tem zakonu ali po Zakonu 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 in 3/22 – ZDeb) ali opravljen izpit po Zakonu o pripravništvu, strokovnih izpiti in izpopolnjevanju strokovne izobrazbe delavcev v državni upravi in pravosodju (Uradni list SRS, št. 8/80, 27/85, 35/85, 39/85 – popr., Uradni list RS, št. 18/93 – Zodv, 13/94 – ZPDI) ali strokovni izpit za imenovanje v naziv po Zakonu o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 56/02, 110/02 – ZDT-B, 2/04– ZDSS-1, 23/05, 35/05 – UPB1, 62/05 – odl. US, 75/05 – odl. US, 113/05, 32/06 – UPB2, 68/06 – ZSPJS-F, 131/06 – odl. US in 33/07) ali pravniški državni izpit, je opravičen opravljanja usposabljanja iz prejšnjega člena.

102. člen **(evidenca o strokovnih izpiti)**

(1) Ministrstvo, pristojno za javno upravo, za izvajanje obveznosti delodajalca in za izdajanje potrdil o opravljenih strokovnih izpiti po Zakonu o pripravništvu, strokovnih izpiti in izpopolnjevanju strokovne izobrazbe delavcev v državni upravi in pravosodju (Uradni list SRS, št. 8/80, 27/85, 35/85, 39/85 – popr., Uradni list RS, št. 18/93 – Zodv, 13/94 – ZPDI) in strokovnih izpiti za imenovanje v naziv po Zakonu o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 56/02, 110/02 – ZDT-B, 2/04– ZDSS-1, 23/05, 35/05 – UPB1, 62/05 – odl. US, 75/05 – odl. US, 113/05, 32/06 – UPB2, 68/06 – ZSPJS-F, 131/06 – odl. US in 33/07) vodi evidenco o strokovnih izpiti.

- (2) Upravlavec evidence iz prejšnjega odstavka je ministrstvo, pristojno za javno upravo.
- (3) Evidenca o strokovnih izpitih se vodi kot informatizirana zbirka podatkov.
- (4) Evidenca o strokovnih izpitih se vodi za vsak strokovni izpit posebej in vsebuje:
- podatke o kandidatu (ime in priimek, EMŠO) in
 - podatke o strokovnem izpitu (naziv strokovnega izpita, datum opravljanja strokovnega izpita in uspeh pri strokovnem izpitu, številka potrdila o opravljenem izpitu).
- (5) Podatke iz te evidence lahko pridobivajo in uporabljajo javni uslužbenci, ki v organu, kjer kandidat dela, opravljajo organizacijsko-kadrovske naloge, in javni uslužbenci ministrstva, pristojnega za javno upravo, ki opravljajo naloge v zvezi z organizacijo in izvedbo strokovnih izpitov. Vsak kandidat lahko pridobi iz evidence podatke, ki se nanašajo nanj.
- (6) Podatki iz evidence se hranijo trajno v skladu s predpisi, ki urejajo varstvo dokumentarnega in arhivskega gradiva.

XII. poglavje PRAVICE IN OBVEZNOSTI

1. Pravice in obveznosti javnih uslužbencev

103. člen (določanje pravic in obveznosti)

- (1) Pravice in obveznosti javnih uslužbencev so določene s predpisi s področja delovnega prava in kolektivnimi pogodbami, če zakon ne določa drugače.
- (2) Predstojnik ne sme sprejeti odločitve, ki bi zagotavljala javnemu uslužbencu manjše ali večje pravice oziroma manj ali bolj ugodne pogoje dela, kot so določeni z akti iz prejšnjega odstavka.

104. člen (opravljanje dela)

- (1) Javni uslužbenec mora opravljati delo v skladu s predpisi, kolektivno pogodbo, pogodbo o zaposlitvi, splošnimi akti organa in kodeksom etike.
- (2) Pravila, ki jih vsebujejo splošni akti organa, morajo biti takšna, da se z njimi zagotavlja opravljanje dela v skladu s predpisi in kolektivno pogodbo, ter ne smejo vsebovati določb, ki bi presegle ta okvir. Določbe splošnih aktov organa, ki niso v skladu s predpisi in kolektivno pogodbo, so nične.

105. člen (opravljanje dela po navodilih in odredbah)

- (1) Pri opravljanju dela mora javni uslužbenec upoštevati navodila nadrejenega, razen če po zakonu ni vezan na ravnanje po navodilih nadrejenih oseb.
- (2) Javni uslužbenec lahko zahteva pisno odredbo in pisno navodilo, če meni, da je vsebina ustne odredbe ali ustnega navodila nejasna. Na podlagi pisne odredbe in pisnega navodila mora opraviti zahtevano delo oziroma ga opraviti na zahtevan način.

(3) Javni uslužbenec lahko zahteva pisno odredbo in pisno navodilo, če meni, da bi izvršitev ustne odredbe oziroma navodila pomenila protipravno ravnanje oziroma povzročila škodo.

(4) Javni uslužbenec lahko odkloni izvršitev odredbe oziroma navodila, če bi pomenila protipravno ravnanje.

(5) Javni uslužbenec mora odkloniti izvršitev odredbe oziroma navodila, če bi pomenila kaznivo dejanje.

(6) Javni uslužbenec je prost odškodninske in disciplinske odgovornosti, če je kršil pravice in obveznosti iz delovnega razmerja oziroma povzročil škodo z izvršitvijo pisne odredbe oziroma navodila nadrejenega, ali z izvršitvijo ustne odredbe, če nadrejeni kljub njegovi pisni zahtevi ni izdal pisne odredbe oziroma navodila.

106. člen **(delo izven opisa delovnega mesta)**

(1) Po odločitvi predstojnika mora javni uslužbenec poleg ali namesto dela, ki sodi v opis dela njegovega delovnega mesta, opraviti tudi delo, ki ne spada v opis dela delovnega mesta, ustreza pa njegovi strokovni usposobljenosti in ga je sposoben opravljati (v nadaljnjem besedilu: drugo delo).

(2) Drugo delo se lahko odredi, če je delo v organu potrebno opraviti zaradi začasno povečanega obsega dela ali zaradi nadomestitve dela začasno odsotnega javnega uslužbenca.

(3) Predstojnik sprejme odločitev iz prvega odstavka tega člena s pisnim sklepom, s katerim določi vrsto in obseg drugega dela ter njegovo trajanje.

(4) Odreditev drugega dela lahko traja največ šest mesecev v koledarskem letu.

(5) Javni uslužbenec, ki začasno opravlja drugo delo, ima pravico do plače, kot da bi opravljal svoje delo, če je to zanj ugodnejše.

107. člen **(delo preko polnega delovnega časa)**

Predstojnik lahko posameznim javnim uslužbencem odredi delo preko polnega delovnega časa. Glede dela preko polnega delovnega časa se uporabljajo določbe zakona, ki ureja delovna razmerja, pri čemer se za izračun povprečja ne upoštevata letni dopust in odsotnost z dela zaradi bolezni.

108. člen **(opravljanje dodatnega dela v interesu delodajalca)**

(1) Po odločitvi predstojnika mora javni uslužbenec opravljati dodatno delo, ki je v interesu delodajalca, če dodatno delo ustreza njegovi strokovni usposobljenosti.

(2) Vsebina dodatnega dela iz prejšnjega odstavka je sodelovanje v nadzornih organih z namenom izvrševanja pravic ustanovitelja, sodelovanje v komisiji za pritožbe in v drugih podobnih primerih.

(3) Za dodatno delo se uporabljajo določbe 109. člena tega zakona.

109. člen
(opravljanje dela v projektni ali delovni skupini)

(1) Javni uslužbenec mora opravljati delo v projektni ali delovni skupini v organu, pri katerem dela, če ga predstojnik vanjo imenuje.

(2) Po odločitvi predstojnika javni uslužbenec mora, na lastno željo pa s soglasjem predstojnika lahko opravljati delo v projektni ali delovni skupini v drugem organu.

(3) Delo v projektni ali delovni skupini mora ustrezati strokovni usposobljenosti javnega uslužbenca. Sklep o ustanovitvi projektne ali delovne skupine vsebuje tudi podatke o obsegu dela v projektni ali delovni skupini in o razbremenitvi dela, ki ga javni uslužbenec opravlja na svojem delovnem mestu, če delo v projektni ali delovni skupini presega okvir nalog delovnega mesta.

(4) Če projektno ali delovno skupino imenuje vlada, soglasje predstojnika za delo javnega uslužbenca, ki dela v organu državne uprave, v njej ni potrebno.

(5) Če gre za večji obseg dela, se lahko sklene med organoma pisni sporazum o načinu financiranja dela javnega uslužbenca.

110. člen
(opravljanje dela v primeru naravne in druge nesreče)

(1) Po odločitvi predstojnika mora javni uslužbenec v primeru naravne in druge nesreče, če se taka nesreča pričakuje ali v drugih izjemnih okoliščinah, ko je ogroženo življenje in zdravje ljudi ali premoženje delodajalca, za čas trajanja teh okoliščin opravljati delo, ki ne spada v opis dela njegovega delovnega mesta, ustreza pa njegovi strokovni usposobljenosti in ga je sposoben opravljati ali manj zahtevno delo.

(2) Po odločitvi predstojnika se v primerih iz prejšnjega odstavka lahko začasno spremeni tudi kraj opravljanja dela.

(3) Predstojnik sprejme odločitev iz prvega odstavka tega člena s pisnim sklepom, s katerim se določi vrsto in obseg, čas trajanja in spremenjeni kraj opravljanja dela. Če gre za opravljanje dela pri drugem organu v okviru istega delodajalca, sklep izdada predstojnika obeh organov.

(4) V primerih iz prvega odstavka tega člena javni uslužbenec prejema enako plačo, kot jo prejema na svojem delovnem mestu.

111. člen
(opravljanje drugih dejavnosti)

(1) Javni uslužbenec ne sme opravljati dejavnosti, če:

1. je dejavnost v nasprotju s konkurenčno prepovedjo ali konkurenčno klavzulo po zakonu, ki ureja delovna razmerja;
2. bi opravljanje dejavnosti lahko vplivalo na nepristransko opravljanje dela;
3. bi pri opravljanju dejavnosti lahko zlorabil informacije, do katerih ima dostop pri opravljanju nalog v službi in ki niso javno dostopne;
4. je opravljanje dejavnosti v škodo ugledu organa.

(2) Preden javni uslužbenec začne opravljati dejavnost, za katero meni, da bi utegnila biti v nasprotju s prejšnjim odstavkom, mora to sporočiti predstojniku.

(3) Če predstojnik po sporočilu iz prejšnjega odstavka meni, da gre za dejavnost iz prvega odstavka tega člena, s sklepom prepove njeno opravljanje.

(4) Omejitve iz prvega odstavka tega člena ne veljajo za dejavnosti znanstvenega in pedagoškega dela, dela v kulturnih, umetniških, športnih, humanitarnih in drugih podobnih društvih in organizacijah, dela na publicističnem področju in za članstvo oziroma delovanje v političnih strankah.

(5) Uradniki na položajih generalnega direktorja, generalnega sekretarja, predstojnika organa v sestavi, predstojnika vladne službe, načelnika upravne enote in direktorja občinske uprave oziroma tajnika občine ne smejo opravljati pridobitnih dejavnosti, razen znanstvenega, raziskovalnega, pedagoškega, umetniškega in publicističnega dela oziroma kulturne dejavnosti, ter vodenja kmetije ali upravljanja z lastnim premoženjem. Uradniki iz prejšnjega stavka lahko opravljajo delo sodnega izvedenca, sodnega cenilca ali sodnega tolmača, razen če je opravljanje tega dela v nasprotju s prvim odstavkom tega člena.

(6) Pravne osebe, v katerih ima uradnik na položaju iz prejšnjega odstavka ali njegov zakonec, otroci, posvojenci, starši, posvojitelji, bratje, sestre in osebe, ki s posameznikom živijo v skupnem gospodinjstvu ali v zunajzakonski skupnosti več kot 5% delež, ne smejo poslovati z organom, v katerem uradnik dela.

(7) Pogodba, sklenjena v nasprotju s prejšnjim odstavkom, je nična.

XIII. poglavje IZOBRAŽEVANJE, USPOSABLJANJE IN IZPOPOLNJEVANJE TER KARIERNI RAZVOJ JAVNIH USLUŽBENCEV

112. člen (izobraževanje v interesu delodajalca)

(1) Javni uslužbenec ima pravico do kandidiranja za napotitev na izobraževanje za pridobitev dodatne izobrazbe v interesu delodajalca (v nadaljnjem besedilu: nadaljnje izobraževanje).

(2) Napotitev na nadaljnje izobraževanje se izvaja po izvedenem internem natečaju, ki ga objavi predstojnik, če so zagotovljena finančna sredstva.

(3) Pravice in obveznosti javnega uslužbenca, ki je napoten na nadaljnje izobraževanje, se določijo s pogodbo, ki jo skleneta predstojnik in javni uslužbenec.

(4) Javni uslužbenec, ki je napoten na nadaljnje izobraževanje, mora po končanem izobraževanju ostati v delovnem razmerju pri istem delodajalcu, in sicer najmanj toliko časa, kot je v skladu s študijskim programom trajalo izobraževanje. Če v tem času pogodba o zaposlitvi preneha veljati iz razlogov na strani javnega uslužbenca, ima delodajalec pravico do povrnitve sorazmernega dela plačanih stroškov izobraževanja.

113. člen (pravica in dolžnost do usposabljanja in izpopolnjevanja)

(1) Javni uslužbenec ima pravico in dolžnost usposablјati se na delovnem mestu in izpopolnjevati svoje strokovno znanje po napotitvi nadrejenega.

(2) Nadrejeni napoti javnega uslužbenca na usposablјanje oziroma izpopolnjevanje v skladu z letnim načrtom iz 114. člena tega zakona. Sredstva za usposablјanje oziroma izpopolnjevanje zagotovi organ.

(3) Pravice in obveznosti javnega uslužbenca, ki je napoten na usposablјanje ali izpopolnjevanje, ki je povezano s stroški, ki presegajo višino dveh povprečnih plač v Republiki Sloveniji, ugotovljenih po uradnih statističnih podatkih za mesec september preteklega leta, se določijo s pogodbo, ki jo skleneta predstojnik in javni uslužbenec.

(4) Javni uslužbenec, ki je v skladu s prejšnjim odstavkom napoten na usposablјanje ali izpopolnjevanje, mora po končanem usposablјanju ali izpopolnjevanju ostati v delovnem razmerju pri istem delodajalcu eno leto. Če so stroški usposablјanja ali izpopolnjevanja presegali višino treh povprečnih plač, ugotovljenih po uradnih statističnih podatkih za mesec september preteklega leta, se čas, v katerem mora ostati javni uslužbenec v delovnem razmerju pri istem delodajalcu, sorazmerno podaljša, vendar največ do treh let. Če v tem času pogodba o zaposlitvi javnemu uslužbencu preneha veljati iz razlogov na njegovi strani, delodajalec zahteva povrnitev sorazmernega dela plačanih stroškov usposablјanja in izpopolnjevanja.

114. člen **(načrt izobraževanja, usposablјanja in izpopolnjevanja)**

(1) Z načrtom izobraževanja, usposablјanja in izpopolnjevanja se določijo vsaj vsebine izobraževanja, usposablјanja in izpopolnjevanja ter višina sredstev, ki so namenjena za nadaljnje izobraževanje in za izvajanje usposablјanja ter izpopolnjevanja.

(2) Načrt izobraževanja, usposablјanja in izpopolnjevanja za posamezen organ določi predstojnik vsako leto do konca februarja.

115. člen **(evidenca o usposablјanjih in izpopolnjevanjih)**

(1) Ministrstvo, pristojno za javno upravo, za izdajanje potrdil o udeležbi na usposablјanjih in izpopolnjevanjih ter za raziskovalno-analitične in statistične namene vodi evidenco o usposablјanjih in izpopolnjevanjih, ki jih izvaja ministrstvo, pristojno za javno upravo.

(2) Upravlјavec evidence o usposablјanjih in izpopolnjevanjih je ministrstvo, pristojno za javno upravo.

(3) Evidenca o usposablјanjih in izpopolnjevanjih se vodi kot informatizirana zbirka podatkov.

(4) Evidenca o usposablјanjih in izpopolnjevanjih vsebuje:

1. podatke o javnem uslužbencu (ime in priimek, EMŠO),
2. naziv organa, v katerem javni uslužbenec dela in
3. podatke o usposablјanju in izpopolnjevanju (naziv usposablјanja in izpopolnjevanja, datum zaključka oziroma opravlјanja usposablјanja in izpopolnjevanja, število pedagoških ur, številka potrdila o udeležbi na usposablјanju ali izpopolnjevanju).

(5) Javni uslužbenci, ki se udeležijo usposablјanja ali izpopolnjevanja ali javni uslužbenci, ki v organu, kjer javni uslužbenec, ki se udeleži usposablјanja oziroma izpopolnjevanja, dela,

opravljajo organizacijsko-kadrovske naloge, oddajo elektronsko prijavo na usposabljanje in izpopolnjevanje prek spletnega portala ministrstva, pristojnega za javno upravo.

(6) Podatke iz evidence lahko pridobivajo in uporabljajo javni uslužbenci, ki v organu, kjer javni uslužbenec, ki se udeleži usposabljanja ali izpopolnjevanja, dela, opravljajo organizacijsko-kadrovske naloge, in javni uslužbenci ministrstva, pristojnega za javno upravo, ki opravljajo naloge v zvezi z organizacijo in izvedbo usposabljanj in izpopolnjevanj. Vsak udeleženec lahko pridobi iz evidence podatke, ki se nanašajo nanj.

(7) Pri izdelavi raziskovalnih in statističnih analiz ministrstvo, pristojno za javno upravo, pridobiva in uporablja podatke iz četrtega odstavka tega člena v anonimizirani obliki.

(8) Podatki iz evidence se hranijo trajno v skladu s predpisi, ki urejajo varstvo dokumentarnega in arhivskega gradiva.

116. člen **(spremljanje strokovnosti dela in kariernega razvoja javnih uslužbencev)**

(1) Nadrejeni mora spremljati delo in strokovno usposobljenost javnega uslužbenca, skrbeti za njegov karierni razvoj in enkrat letno ob koncu koledarskega leta opraviti o tem razvojni pogovor z vsakim javnim uslužbencem.

(2) Javni uslužbenec ima pravico in dolžnost udeležiti se razvojnega pogovora.

XIV. poglavje PRIPRAVNIŠTVO

117. člen **(pripravnik)**

(1) Pripravnik po tem zakonu je oseba, ki nima ustreznih predpisanih delovnih izkušenj in prvič sklene pogodbo o zaposlitvi, ustrezno ravni njene strokovne izobrazbe, z namenom, da se usposobi za samostojno opravljanje dela.

(2) Za pripravnika po tem zakonu se šteje tudi oseba, ki sklene pogodbo o zaposlitvi in se usposablja za samostojno opravljanje dela, če je bila predhodno že zaposlena in še ni končala pripravniške dobe oziroma si ni pridobila dovolj ustreznih delovnih izkušenj za zasedbo delovnega mesta, ustreznega ravni njene izobrazbe. Pripravnik po tem odstavku sklene pogodbo o zaposlitvi za pripravništvo za manjkajoči čas dokončanja pripravniške dobe.

(3) Pripravnik sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas za delovno mesto, na katerem bi lahko opravljal delo neposredno po opravljenem pripravništvu.

(4) Če je pripravnik v času pripravniške dobe opravičeno odsoten več kot en mesec, se mu pripravništvo za čas odsotnosti ustrezno podaljša. Za opravičeno odsotnost se štejejo primeri, ko je pripravnik kljub odsotnosti upravičen do prejemanja nadomestila plače. O podaljšanju pripravništva iz opravičenih razlogov odloči predstojnik.

118. člen **(usposabljanje pripravnika)**

(1) V času pripravniške dobe se pripravnik usposablja po individualnem programu, ki ga določi mentor.

(2) Mentor, ki ga imenuje predstojnik, je odgovoren za usposabljanje in spremljanje dela pripravnika med pripravniško dobo.

(3) Po končani pripravniški dobi o opravljenem pripravništvu mentor izdela pisno mnenje.

119. člen **(trajanje pripravništva)**

(1) Trajanje pripravništva, način, potek in program usposabljanja pripravnikov v organih državne uprave in v upravah lokalnih skupnosti določi minister, pristojen za javno upravo, v pravosodnih organih pa minister, pristojen za pravosodje.

(2) V drugih državnih organih trajanje pripravništva, način, potek in program usposabljanja pripravnikov določi predstojnik, če zakon ali splošni akt državnega organa ne določa drugače.

120. člen **(sklenitev pogodbe o zaposlitvi)**

Po opravljenem pripravništvu se lahko s pripravnikom sklene pogodba o zaposlitvi za uradniško delovno mesto za nedoločen čas brez javnega natečaja, če je bil pripravnik izbran na javnem natečaju ali če gre za pripravnika – štipendista, ki je bil izbran na javnem natečaju.

121. člen **(izvajanje praktičnega usposabljanja)**

Praktično usposabljanje dijakov in študentov poteka pod strokovnim vodstvom mentorja, ki ga imenuje predstojnik.

XV. poglavje NAPREDOVANJE IN PRIZNANJA JAVNIH USLUŽBENCEV

1. Napredovanje uradnikov v nazive

122. člen **(pogoji za napredovanje)**

(1) Uradnik lahko na delovnem mestu napreduje v višji naziv.

(2) Uradnik napreduje v višji naziv, če:

1. se naloge na uradniškem delovnem mestu, na katerem dela, lahko opravlja v višjem nazivu,
2. izpolnjuje pogoje za imenovanje v višji naziv, določene z zakonom, podzakonskim aktom oziroma splošnim aktom delodajalca,
3. se udeleži usposabljanj in izpopolnjevanj, na katera je v časovnem obdobju za napredovanje napoten s strani nadrejenega.

(3) Uradnik vsakokrat napreduje v za eno stopnjo višji naziv:

- v nazive do vključno sedme stopnje po treh letih od zadnjega imenovanja v naziv;
- v nazive od šeste do četrte stopnje po štirih letih od zadnjega imenovanja v naziv;
- v nazive tretje stopnje po petih letih od zadnjega imenovanja v naziv;

- v naziv druge stopnje po sedmih letih od zadnjega imenovanja v naziv;
- v naziv prve stopnje po desetih letih od zadnjega imenovanja v naziv.

(4) Uradnik napreduje v višji naziv in pridobi pravice, ki izhajajo iz višjega naziva, s prvim dnevom naslednjega meseca po izteku časovnega obdobja za napredovanje v naziv.

(5) Postopek preverjanja izpolnjevanja pogojev za napredovanje uradnikov v višji naziv v organih državne uprave, pravosodnih organih in upravah lokalnih skupnosti določi vlada z uredbo.

123. člen (zadržano napredovanje)

(1) Uradniku se časovno obdobje za napredovanje v višji naziv podaljša za eno leto, če predstojnik na predlog nadrejenega ugotovi, da je uradnik v času od zadnjega imenovanja v naziv, delo opravljal bistveno pod pričakovanji pri večini kriterijev za zadržano napredovanje v skladu s zakonom, ki ureja sistem plač v javnem sektorju. Napredovanje se javnemu uslužbencu ne more zadržati več kot enkrat v posameznem časovnem obdobju za napredovanje.

(2) O zadržanem napredovanju odloči predstojnik s sklepom, ki se izda najkasneje do izpolnitve časovnega obdobja za napredovanje posameznega uradnika. Sklep mora vsebovati obrazložitev z navedbo utemeljenih razlogov za zadržano napredovanje.

(3) Zoper sklep o zadržanem napredovanju lahko uradnik v osmih delovnih dneh od vročitve sklepa zahteva preizkus utemeljenosti zadržanja napredovanja pred komisijo, ki jo imenuje predstojnik v roku 15 dni od vložitve zahteve.

(4) Komisijo iz prejšnjega odstavka sestavljajo trije uradniki, ki so imenovani v najmanj enako stopnjo naziva, kot ga ima uradnik, ki je zahteval preizkus.

(5) Uradnik, ki zahteva preizkus, ima pravico do udeležbe v preizkusu zadržanja napredovanja. Komisija opravi preizkus najpozneje v 15 dneh od imenovanja.

(6) O preizkusu se vodi zapisnik. Komisija o preizkusu odloči s sklepom, s katerim potrdi ali razveljavi zadržanje.

(7) Odločitev komisije je dokončna.

(8) Zoper odločitev komisije lahko uradnik v 30 dneh od vročitve sklepa pred pristojnim delovnim sodiščem uveljavlja sodno varstvo.

124. člen (pospešeno napredovanje)

(1) V eno stopnjo višji naziv lahko napreduje uradnik po izpolnitvi najmanj polovice časovnega obdobja za napredovanje, če predstojnik na predlog nadrejenega ugotovi, da je uradnik v času od zadnjega imenovanja v naziv delo opravljal bistveno nad pričakovanji pri večini kriterijev za pospešeno napredovanje v skladu z zakonom, ki ureja sistem plač v javnem sektorju.

(2) O pospešenem napredovanju odloči predstojnik s sklepom, ki mora vsebovati obrazložitev z navedbo utemeljenih razlogov za pospešeno napredovanje.

2. Priznanja javnih uslužbencev

125. člen **(pogoji za podeljevanje priznanj)**

(1) Za dolgoletno strokovno delo, posebne delovne uspehe, dosežene na posameznih področjih dela ali pri opravljanju delovnih nalog, ki prispevajo k uspešnosti in učinkovitosti poslovanja ter krepitvi ugleda organa, zmanjšanju stroškov poslovanja ali skrajševanju delovnih postopkov, se javnim uslužbencem podeljujejo priznanja in denarna nagrada.

(2) Denarna nagrada se lahko podeli do višine povprečne mesečne bruto plače v Republiki Sloveniji za mesec pred mesecem, ko je bila sprejeta odločitev o podelitvi denarne nagrade. Znesek posamezne denarne nagrade določi predstojnik.

(3) Vrste priznanj in postopek podeljevanja priznanj ter denarnih nagrad v organih državne uprave, pravosodnih organih in upravah lokalnih skupnosti določi vlada z uredbo.

(4) V drugih državnih organih vrste priznanj in postopek podeljevanja priznanj ter denarnih nagrad določi predstojnik s splošnim aktom.

XVI. poglavje DISCIPLINSKA IN ODŠKODNINSKA ODGOVORNOST

1. Disciplinska odgovornost

126. člen **(disciplinska odgovornost in postopek)**

(1) Javnemu uslužbencu, ki krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja, predstojnik ali od njega pooblaščen disciplinska komisija v primeru ugotovljene disciplinske odgovornosti izreče disciplinsko sankcijo, kot je določena v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti ali poklica.

(2) Pred izrekom disciplinske sankcije predstojnik ali od njega pooblaščen disciplinska komisija javnega uslužbenca pisno seznanj z očitanimi kršitvami in mu omogoči, da se v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni, o njih izjavi, razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da javnemu uslužbencu to omogoči.

(3) V disciplinskem postopku lahko po pooblastilu javnega uslužbenca sodeluje sindikat ali delavski zaupnik ali druga oseba.

(4) Dokončen disciplinski ukrep se vpiše v centralno kadrovske evidenco. Javnemu uslužbencu, ki v enem letu od dneva dokončnosti izreka disciplinskega ukrepa ne stori nobene disciplinske kršitve, se disciplinski ukrep izbriše iz centralne kadrovske evidence in se šteje, da mu nikoli ni bil izrečen.

(5) Posamezna vprašanja disciplinskega postopka in sankcij se uredijo s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti ali poklica.

127. člen **(zastaranje)**

(1) Uvedba disciplinskega postopka zastara v enem mesecu od dneva, ko je predstojnik izvedel za disciplinsko kršitev in storilca ter v dveh mesecih od dneva, ko je bila kršitev storjena.

(2) Vodenje disciplinskega postopka zastara v dveh mesecih od dneva, ko je predstojnik izvedel za disciplinsko kršitev in storilca ter v štirih mesecih od dneva, ko je bila kršitev storjena.

(3) V zastaralni rok za uvedbo in vodenje disciplinskega postopka se ne všteta rok za vlaganje pravnega sredstva iz četrtega odstavka 23. člena in rok za odločanje o pravnem sredstvu iz drugega odstavka 40. člena tega zakona.

(4) Izvršitev disciplinske sankcije zastara v 30 dneh od dneva dokončnosti sklepa o disciplinski odgovornosti.

2. Odškodninska odgovornost

128. člen **(odškodninska odgovornost javnega uslužbenca)**

(1) Javni uslužbenec je odškodninsko odgovoren za škodo, ki jo protipravno povzroči delodajalcu pri delu ali v zvezi z delom namenoma ali iz hude malomarnosti.

(2) Za škodo, ki jo na delu ali v zvezi z delom protipravno povzroči javni uslužbenec tretji osebi, je nasproti tej osebi odškodninsko odgovoren delodajalec.

(3) Tretja oseba lahko kot oškodovanec zahteva povračilo škode tudi od tistega, ki ji je protipravno povzročil škodo, če je bila škoda povzročena namenoma.

(4) Če je javni uslužbenec oproščen odškodninske odgovornosti po šestem odstavku 105. člena tega zakona, je odškodninsko odgovoren nadrejeni, ki je izdal odredbo oziroma navodilo.

129. člen **(škoda, povzročena delodajalcu)**

(1) O višini in načinu povrnitve škode, ki jo javni uslužbenec povzroči delodajalcu, je mogoč pisni dogovor med predstojnikom in javnim uslužbencem kot povzročiteljem škode.

(2) Pisni dogovor je izvršilni naslov.

(3) Če bi ugotavljanje višine škode povzročilo nesorazmerne stroške in so primeri škodnih dejanj in višina pavšalne odškodnine določeni v kolektivni pogodbi, se odškodnina odmeri v pavšalnem znesku.

130. člen **(regresni zahtevki delodajalca)**

(1) Za izplačano odškodnino za škodo, ki jo je javni uslužbenec na delu ali v zvezi z delom namenoma povzročil tretji osebi, uveljavlja delodajalec, ki je škodo izplačal, regresni zahtevki za poplačilo celotne izplačane odškodnine.

(2) Za izplačano odškodnino za škodo, ki jo je na delu ali v zvezi z delom iz hude malomarnosti povzročil javni uslužbenec tretji osebi, uveljavi delodajalec, ki je škodo izplačal, regresni zahtevki za poplačilo celotne izplačane odškodnine ali za delno poplačilo.

(3) Za regresni zahtevek se uporabljajo določbe 128. in 129. člena tega zakona.

131. člen
(odškodninska odgovornost delodajalca)

(1) Če je javnemu uslužbencu povzročena škoda pri delu ali v zvezi z delom pri organu, jo mora povrniti delodajalec po splošnih načelih civilnega prava.

(2) Odškodninska odgovornost se nanaša tudi na škodo, ki jo delodajalec povzroči javnemu uslužbencu s kršenjem pravic iz delovnega razmerja.

(3) O višini in načinu povrnitve škode je mogoč pisni dogovor med predstojnikom in javnim uslužbencem, kateremu je bila povzročena škoda. Pisni dogovor je izvršilni naslov.

(4) Če bi ugotavljanje višine škode povzročilo nesorazmerne stroške in so primeri škodnih dejanj in višina pavšalne odškodnine določeni v kolektivni pogodbi, se odškodnina odmeri v pavšalnem znesku.

(5) V primerih kršitve prepovedi diskriminacije ali trpinčenja na delovnem mestu se uporabljajo določbe zakona, ki ureja delovna razmerja.

XVII. poglavje
PREMESTITEV

132. člen
(pogoji za premestitev)

(1) Javni uslužbenec, ki ima pogodbo o zaposlitvi sklenjeno za nedoločen čas, se v okviru istega delodajalca premesti na drugo delovno mesto zaradi delovnih potreb (brez soglasja) ali s soglasjem oziroma na lastno željo. Premestitev je mogoča na ustrezno delovno mesto, za katero javni uslužbenec izpolnjuje predpisane pogoje in ga je sposoben opravljati. Premestitev je lahko trajna ali začasna.

(2) Uradnika je mogoče trajno premestiti na uradniško delovno mesto, ki se lahko opravlja najmanj v nazivu iste stopnje, razen če je premestitev izvedena iz razloga nesposobnosti za uradniško delovno mesto ali iz poslovnega razloga.

(3) Ne glede na prejšnji odstavek je uradnika mogoče, če s tem soglaša, trajno premestiti na manj zahtevno uradniško delovno mesto, pri čemer se ga imenuje v najvišji naziv, v katerem se lahko opravlja delo na delovnem mestu, na katerega je premeščen.

(4) Začasna premestitev lahko traja največ dve leti. Javni uslužbenec po izteku dveh let ne more biti ponovno začasno premeščen na isto delovno mesto. Trimesečna ali krajša prekinitve začasne premestitve ne pomeni prekinitve dveletnega obdobja. Izjemoma lahko začasna premestitev traja več kot dve leti, če gre za premestitev na delovna mesta, vezana na osebno zaupanje funkcionarja (delovna mesta v kabinetu).

(5) Ne glede na drugi odstavek tega člena je uradnika mogoče, če s tem soglaša, začasno ali trajno premestiti na strokovno-tehnično delovno mesto. V primeru začasne premestitve uradniku naziv miruje in se mu čas opravljanja dela na strokovno-tehničnem delovnem mestu, na katero je premeščen, všteva v napredovalno obdobje. Uradnika je mogoče, če s tem soglaša, tudi trajno

premestiti na strokovno-tehnično delovno mesto, za katero je zahtevana ista raven izobrazbe, ki jo uradnik ima. Uradniku v tem primeru naziv miruje.

(6) Uradnika je mogoče začasno premestiti tudi na zahtevnejše delovno mesto, na katerem se opravljajo zahtevnejše naloge v višjem nazivu. Uradnik mora izpolnjevati pogoje glede predpisane izobrazbe za takšno delovno mesto, vendar se ga ne imenuje v višji naziv, temveč se mu za čas premestitve določijo pravice glede na višji naziv.

(7) V času od sprožitve natečajnega postopka do dneva nastopa dela uradnika se na prosto uradniško delovno mesto lahko začasno premesti strokovno-tehnični uslužbenec iz istega organa, če izpolnjuje predpisane pogoje za takšno delovno mesto in ga je sposoben opravljati ter je to potrebno zaradi nemotenega poteka dela v organu. Strokovno-tehnični uslužbenci, ki so začasno premeščeni na uradniško delovno mesto, niso imenovani v naziv; v aneksu k pogodbi o zaposlitvi ali v sklepu o premestitvi se določi, glede na kateri uradniški naziv se določijo pravice in obveznosti javnega uslužbenca.

(8) Soglasje javnega uslužbenca k premestitvi se izkazuje s podpisom aneksa k pogodbi o zaposlitvi.

(9) Za javne uslužbenke se ne uporablja določba zakona o delovnih razmerjih, ki ureja odpoved s ponudbo nove pogodbe.

133. člen **(premestitev zaradi delovnih potreb)**

(1) Zaradi delovnih potreb se javni uslužbenec premesti na prosto uradniško delovno mesto ali strokovno-tehnično delovno mesto pri istem ali drugem organu, če:

1. so podani poslovni razlogi iz drugega odstavka 141. člena tega zakona;
2. je ugotovljeno, da je javni uslužbenec nesposoben za svoje delovno mesto;
3. predstojnik oceni, da je to potrebno za izvršitev nalog organa, za izboljšanje organizacije dela ali za učinkovitejšo oziroma smotrnejšo razporeditev javnih uslužbencev glede na njihovo strokovno znanje in strokovno usposobljenost;
4. se trajno spremeni obseg dela ali racionalizirajo delovni postopki in javni uslužbenec nima več polne delovne obremenitve;
5. v drugih primerih, ki jih določa zakon.

(2) Premestitev zaradi delovnih potreb je na območju Republike Slovenije dopustna le, če kraj opravljanja dela v primeru premestitve od dotedanega kraja opravljanja dela ni oddaljen več kot 70 km ali če je novi kraj opravljanja dela bližje kraju, iz katerega javni uslužbenec prihaja na delo.

134. člen **(omejitve premestitev)**

Premestitev javnega uslužbenca zaradi delovnih potreb ni dopustna v času začasne nezmožnosti za delo zaradi njegove bolezni ali poškodbe, med nosečnostjo in med dopustom v skladu z zakonom, ki ureja starševsko varstvo.

135. člen **(postopek premestitve zaradi delovnih potreb)**

(1) Premestitev zaradi delovnih potreb se opravi s sklepom o premestitvi, če javni uslužbenec s premestitvijo ne soglaša. Sklep o premestitvi zaradi delovnih potreb v okviru istega organa izda

predstojnik, sklep o premestitvi zaradi delovnih potreb v drug organ pa sporazumno predstojnika obeh organov.

(2) Sklep o premestitvi zaradi delovnih potreb vsebuje kraj in dan začetka dela na drugem delovnem mestu ter pravice in obveznosti, povezane z novim delovnim mestom. V sklepu morajo biti razlogi iz prvega odstavka 133. člena tega zakona vsebinsko obrazloženi.

(3) Sklep o premestitvi zaradi delovnih potreb v okviru organov državne uprave lahko izda tudi vlada na predlog predstojnika organa, v katerega naj bi bil javni uslužbenec premeščen; pri tem je treba upoštevati delovne potrebe obeh organov.

(4) Premestitev začne učinkovati z dnem, ki je določen v sklepu o premestitvi, vendar ne prej kot sedmi dan po vročitvi sklepa o premestitvi.

(5) Če je bil javni uslužbenec premeščen začasno, ima ob poteku roka začasne premestitve pravico vrnitve na delovno mesto, na katerem je delo opravljal pred premestitvijo.

136. člen **(postopek premestitve na lastno željo ali s soglasjem)**

(1) Premestitev na lastno željo ali s soglasjem javnega uslužbenca se izvede s sklenitvijo aneksa k pogodbi o zaposlitvi, ki ga, če gre za premestitev v drug organ, na strani delodajalca skleneta predstojnika obeh organov. Ob premestitvi predstojnik in javni uslužbenec skleneta novo pogodbo o zaposlitvi, v kateri uredita pravice in obveznosti iz delovnega razmerja.

(2) O premestitvi na željo javnega uslužbenca v drug organ znotraj organov državne uprave lahko brez soglasja organa, v katerem dela javni uslužbenec, ki želi biti premeščen, odloči vlada. Aneks k pogodbi o zaposlitvi v tem primeru na strani delodajalca sklene predstojnik organa, v katerega je javni uslužbenec premeščen.

137. člen **(nadaljevanje delovnega razmerja)**

V primeru premestitve iz enega v drug organ pri istem delodajalcu se delovno razmerje nadaljuje.

XVIII. poglavje **PRENEHANJE VELJAVNOSTI POGODBE O ZAPOSLOTVI**

1. Ukinitvev organa in prenos nalog

138. člen **(ukinitvev organa in prenos nalog)**

(1) Če se organ ukine, prevzame organ, v katerega delovno področje preidejo naloge, vse javne uslužbenke. Pogodba o zaposlitvi javnim uslužbencem ne preneha. Javni uslužbenci se razporedijo na enaka delovna mesta.

(2) Če naloge organa, ki je bil ukinjen, ne preidejo na drug organ, preneha javnemu uslužbencu pogodba o zaposlitvi pod pogoji, določenimi v tem poglavju (poslovni razlog). Organ v tem primeru dokončno preneha delovati šele, ko predstojnik izvede postopek v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga.

(3) Določba prvega odstavka tega člena se uporablja tudi v primeru, ko pride do ukinitve notranje organizacijske enote organa ali prenosa nalog z enega na drug organ, pa ne pride do ukinitve organa.

(4) Če prevzame naloge državnega organa uprava lokalne skupnosti ali obratno, pogodba o zaposlitvi javnim uslužbencem preneha veljati in se z naslednjim dnem ponovno sklene pri novem delodajalcu brez objave oziroma javnega natečaja, pri čemer javni uslužbenci obdržijo enakovredna delovna mesta in vse pravice, pridobljene s pogodbo o zaposlitvi pri prejšnjem delodajalcu oziroma z odločbo.

(5) Če se naloge organa prenesejo na osebo javnega prava ali drugo pravno ali fizično osebo, se zagotovi prevzem vseh javnih uslužbencev, ki so opravljali te naloge v organu. Pogodba o zaposlitvi javnim uslužbencem preneha veljati in se z naslednjim dnem ponovno sklene pri novem delodajalcu brez objave, pri čemer javni uslužbenci obdržijo enakovredna delovna mesta in vse pravice, pridobljene s pogodbo o zaposlitvi pri prejšnjem delodajalcu oziroma z odločbo.

2. Splošne določbe o prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi

139. člen

(načini prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi)

(1) Pogodba o zaposlitvi javnega uslužbenca preneha veljati na načine, ki jih določa zakon, ki ureja delovna razmerja, po tem zakonu pa tudi v naslednjih primerih:

1. če javni uslužbenec ne opravi ustreznega strokovnega izpita, ki je bil kot pogoj določen v pogodbi o zaposlitvi, razen če ga ne opravi zaradi razlogov, ki niso na njegovi strani; pogodba o zaposlitvi mu preneha veljati s sklepom, ki ga izda predstojnik naslednji dan po preteku roka, določenega s pogodbo o zaposlitvi;
2. če je s pravnomočno sodbo obsojen za naklepno kaznivo dejanje, ki se preganja po uradni dolžnosti, na nepogojno kazen več kot šest mesecev zapora; pogodba o zaposlitvi mu preneha veljati s sklepom, ki ga izda predstojnik najkasneje 15. dan po vročitvi pravnomočne sodbe delodajalcu;
3. če je s pravnomočno sodbo obsojen za naklepno kaznivo dejanje, ki se preganja po uradni dolžnosti, storjeno na delovnem mestu ali v zvezi z opravljanjem dela; pogodba o zaposlitvi mu preneha veljati s sklepom, ki ga izda predstojnik najkasneje 15. dan po vročitvi pravnomočne sodbe delodajalcu;
4. na drug način, če tako določa zakon.

(2) Med razloge iz 1. točke prejšnjega odstavka se šteje nastanek višje sile ali upravičena odsotnost z dela zaradi bolezni oziroma druga odsotnost, daljša od enega meseca, v času katere prejema nadomestilo plače v skladu z zakonom. Javnemu uslužbencu se rok za opravo izpita iz 1. točke prvega odstavka tega člena lahko ustrezno podaljša, vendar največ za toliko časa, kolikor je trajala upravičena odsotnost javnega uslužbenca.

(3) Z dnem prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi uradniku ugasneta naziv in položaj.

(4) Za posamezne načine prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi se uporablja zakon, ki ureja delovna razmerja, če ta zakon ne določa drugače.

140. člen

(vročitev odpovedi pogodbe o zaposlitvi)

Odpoved pogodbe o zaposlitvi se vroči v skladu z zakonom, ki ureja splošni upravni postopek.

3. Posebnosti redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi

3.1. Poslovni razlog

141. člen

(redna odpoved pogodbe o zaposlitvi in premestitev iz poslovnih razlogov)

(1) Glede razlogov za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov se ne uporabljajo določbe zakona, ki ureja delovna razmerja, temveč določbe tega zakona.

(2) Če zaradi zmanjšanja obsega javnih nalog, spremembe načina izvajanja javnih nalog, iz organizacijskih, strukturnih, javnofinančnih ali podobnih razlogov, pride do prenehanja potreb po opravljanju dela javnega uslužbenca pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi (v nadaljnjem besedilu: poslovni razlog), se javni uslužbenec v skladu s 143. členom tega zakona premesti na drugo delovno mesto ali pa se mu redno odpove pogodba o zaposlitvi.

(3) Podlaga za premestitev na drugo delovno mesto ali redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga je sprememba akta oziroma aktov o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest.

(4) K spremembi akta oziroma aktov o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest mora biti priložena obrazložitev, ki vsebuje razloge in cilje spremembe akta o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest, analizo delovnih opravil in delovnih postopkov ter število in strukturo delovnih mest in število javnih uslužbencev.

(5) Pred sprejetjem spremembe akta o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest organa državne uprave predstojnik predlog akta in obrazložitev iz četrtega odstavka tega člena posreduje v soglasje vladi.

(6) S spremembo akta oziroma aktov o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest in z obrazložitvijo iz četrtega odstavka tega člena mora predstojnik seznaniti reprezentativne sindikate v organu, ki lahko podajo k analizi delovnih opravil in delovnih postopkov mnenje. Usklajevanje spremembe akta oziroma aktov o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest z reprezentativnimi sindikati v organu se izvede v skladu z določbami 27. člena tega zakona.

142. člen

(program razreševanja presežnih javnih uslužbencev)

(1) Glede programa razreševanja presežnih javnih uslužbencev se uporabljajo določbe zakona, ki ureja delovna razmerja, pri čemer se za ugotavljanje, ali sprememba akta o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest iz prejšnjega člena tega zakona prizadene večje število javnih uslužbencev, upošteva število javnih uslužbencev in presežnih javnih uslužbencev za vsak organ posebej.

(2) Program razreševanja presežnih javnih uslužbencev se za organe, ki so vključeni v interni trg dela, pripravi tako, da se upoštevajo kadrovske potrebe vseh organov, ki so vključeni v interni trg dela.

143. člen

(ugotavljanje možnosti premestitve iz poslovnega razloga)

(1) Glede ugotavljanja možnosti premestitve iz poslovnega razloga se ne uporabljajo določbe zakona, ki ureja delovna razmerja, temveč določbe tega zakona.

(2) Uradnik, ki opravlja naloge na delovnem mestu, ki ni več potrebno, se premesti na delovno mesto, ki se opravlja v nazivu iste stopnje, za katero izpolnjuje predpisane pogoje ter je zanj ustrezno strokovno usposobljen, če je tako delovno mesto v organu prosto; strokovno-tehnični uslužbenec se premesti na delovno mesto, ki je ovrednoteno z najmanj enako osnovno plačo in za katero izpolnjuje predpisane pogoje ter je zanj ustrezno strokovno usposobljen, če je tako delovno mesto v organu prosto.

(3) Če presežnega javnega uslužbenca ni mogoče premestiti v skladu s prejšnjim odstavkom, se mu lahko zagotovi poklicna prekvalifikacija ali dokvalifikacija, na podlagi katere izpolni predpisane pogoje oziroma se usposobi za prosto delovno mesto v organu.

(4) Če uradnika v organu ni mogoče premestiti v skladu z drugim in tretjim odstavkom tega člena, ima pravico do premestitve na delovno mesto, ki se opravlja v nazivu istega kariernega razreda ali prvega nižjega kariernega razreda, za katero izpolnjuje predpisane pogoje ter je zanj ustrezno strokovno usposobljen, če je tako delovno mesto v organu prosto. Uradnik se v tem primeru razreši naziva in imenuje v najvišji naziv, v katerem se lahko opravlja delo na delovnem mestu, na katero je premeščen.

(5) Če javnega uslužbenca ni mogoče premestiti na drugo delovno mesto v organu v skladu z drugim, tretjim in četrtem odstavkom tega člena, se ga uvrsti na interni trg dela. Če v 30 dneh javnega uslužbenca ni možno v skladu s pogoji iz drugega odstavka tega člena premestiti na ustrezno delovno mesto, se mu odpove pogodba o zaposlitvi. Če pride do premestitve v času trajanja odpovednega roka, se odpoved s soglasjem javnega uslužbenca prekliče. Izpolnjevanje pogojev iz drugega odstavka tega člena ugotavlja predstojnik organa, v katerem je prosto ustrezno delovno mesto.

(6) Javni uslužbenec ima v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga pravico do odpravnine in druge pravice v skladu s predpisi, ki urejajo delovna razmerja, in kolektivno pogodbo.

(7) Glede premestitve velja omejitev iz drugega odstavka 133. člena tega zakona, pri čemer je delodajalec dolžan javnemu uslužbencu ponuditi tudi premestitev, ki presega te omejitve, javni uslužbenec pa lahko izbira med premestitvijo in odpravnino.

3.2. Razlog nesposobnosti

144. člen

(redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti)

(1) Glede opredelitve nesposobnosti, postopka redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti in odpravnine se ne uporabljajo določbe zakona o delovnih razmerjih, temveč določbe tega zakona.

(2) Javni uslužbenec je nesposoben za svoje uradniško delovno mesto ali strokovno-tehnično delovno mesto, če:

1. po obsegu ali strokovnosti dela ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov. Šteje se, da javni uslužbenec ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov, če ne opravlja dela v razumno določenih ali dogovorjenih rokih oziroma naloženega dela ne opravlja strokovno in kakovostno;

2. iz razlogov, ki so na njegovi strani, ne izpolnjuje več predpisanih pogojev za delovno mesto, ki ga opravlja, ali v določenem roku ne izpolni pogojev za delovno mesto, ki se spremenijo na podlagi zakona.

(3) Uradnik je nesposoben za položaj, če:

1. organ ali organizacijska enota, ki jo vodi, ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov, ki bi zagotavljali kakovostno in učinkovito delovanje organa ali organizacijske enote v skladu s programom dela organa. Šteje se, da organ ali organizacijska enota ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov, če ne opravlja dela v določenih ali dogovorjenih rokih oziroma naloženega dela ne opravlja strokovno in kakovostno;

2. na delovnem področju organa ali organizacijske enote, ki jo vodi, prihaja do ponavljajočih napak pri poslovanju oziroma če pride do hujše strokovne napake pri poslovanju.

(4) Šteje se, da uradnik ni nesposoben za položaj iz razloga po 1. ali 2. točki prejšnjega odstavka, če dokaže, da je s skrbnostjo dobrega strokovnjaka storil vse, kar je bilo v njegovi pristojnosti, da bi preprečil, odpravil oziroma odvrnil slabo delovanje organa ali napake organizacijske enote, ki jo vodi.

(5) V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti mora predstojnik podati odpoved najkasneje v treh mesecih od seznanitve s poročilom iz četrtega odstavka 145. člena tega zakona.

145. člen **(postopek ugotavljanja nesposobnosti)**

(1) Postopek ugotavljanja nesposobnosti iz 1. točke drugega odstavka in tretjega odstavka prejšnjega člena na obrazložen predlog nadrejenega, če nižjega nadrejenega ni, pa na podlagi lastne predhodne obrazložene ugotovitve, začne predstojnik s sklepom o uvedbi postopka. V sklepu se določi tudi, kdo nadalje spremlja delo javnega uslužbenca in čas spremljanja. Zoper sklep o uvedbi postopka ugotavljanja nesposobnosti ni pritožbe.

(2) Predstojnik na zahtevo javnega uslužbenca o začetku postopka ugotavljanja nesposobnosti obvesti reprezentativni sindikat v organu ali sindikat, katerega član je.

(3) Postopka ni mogoče začeti v času:

- starševskega dopusta,
- začasne odsotnosti z dela zaradi nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe,
- pripravništva,
- poskusnega dela,
- prvih šestih mesecev po premestitvi na drugo delovno mesto zaradi delovnih potreb.

(4) Delo javnega uslužbenca se spremlja največ 30 delovnih dni ter se o tem pripravi poročilo. Čas spremljanja se lahko podaljša v primeru začasne odsotnosti javnega uslužbenca z dela.

(5) Po izvedenem postopku spremljanja dela se javnemu uslužbencu z namenom pisne seznanitve z ugotovitvami pošlje poročilo iz prejšnjega odstavka in vabilo na zagovor v razumnem roku. Rok ne sme biti krajši od treh delovnih dni, razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od predstojnika neupravičeno pričakovati, da javnemu uslužbencu to omogoči.

146. člen **(prememstitev v primeru ugotovljene nesposobnosti)**

(1) Glede možnosti premestitve iz razloga nesposobnosti se ne uporabljajo določbe zakona o delovnih razmerjih, temveč določbe tega zakona.

(2) Javni uslužbenec, za katerega se ugotovi, da je nesposoben za svoj položaj oziroma za svoje delovno mesto, se s sklepom premesti na prosto delovno mesto v organu, za katero izpolnjuje predpisane pogoje in ga je po presoji predstojnika sposoben opravljati.

(3) Če je javni uslužbenec ob vročitvi sklepa o premestitvi iz prejšnjega odstavka odsoten z dela zaradi začasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe, premestitev učinkuje z dnem, ko se javni uslužbenec vrne na delo oziroma bi se moral vrniti na delo, najkasneje pa s potekom treh mesecev od vročitve sklepa.

147. člen **(odpoved pogodbe o zaposlitvi)**

(1) Če javnega uslužbenca ni možno premestiti na drugo delovno mesto v organu, se ga uvrsti na interni trg dela. Če v 30 dneh ne pride do premestitve javnega uslužbenca v drug organ, se mu odpove pogodba o zaposlitvi.

(2) Javnemu uslužbencu, ki mu je odpovedana pogodba o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, in je ob poteku odpovednega roka odsoten z dela zaradi začasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe, preneha pogodba o zaposlitvi z iztekom zadnjega dne odsotnosti z dela zaradi začasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe, najkasneje pa s potekom šestih mesecev po izteku odpovednega roka.

(3) Sindikat iz drugega odstavka 145. člena tega zakona o nameravani redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti lahko poda svoje mnenje v roku šestih dni od obvestitve iz drugega odstavka 145. člena tega zakona. Če meni, da za odpoved ni utemeljenih razlogov ali da postopek ni bil izveden v skladu z zakonom, poda pisno negativno mnenje.

148. člen **(odpravnina)**

Javnemu uslužbencu ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti pripada odpravnina v višini:

1. povprečne plače v Republiki Sloveniji za mesec pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, če je javni uslužbenec zaposlen pri delodajalcu do 15 let;
2. dveh povprečnih plač v Republiki Sloveniji za mesec pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, če je javni uslužbenec zaposlen pri delodajalcu več kot 15 let.

4. Pravica do vrnitve

149. člen **(pravica do vrnitve)**

(1) Predstojnik in javni uslužbenec se lahko sporazumno dogovorita o začasni odsotnosti javnega uslužbenca in njegovi pravici do vrnitve. V času začasne odsotnosti javnemu uslužbencu pogodba o zaposlitvi v organu, v katerem je sklenil dogovor, preneha veljati.

(2) Javni uslužbenec je na podlagi dogovora iz prejšnjega odstavka lahko odsoten največ 6 let brez možnosti podaljšanja.

(3) Dogovor iz prvega odstavka tega člena vsebuje najmanj datum vrnitve, morebitno možnost predčasne vrnitve, pravice in obveznosti v primeru predčasne vrnitve ter način obveščanja o vseh bistvenih okoliščinah, ki bi lahko vplivale na dogovor.

(4) Predstojnik je dolžan javnega uslužbenca obvestiti o okoliščinah iz drugega odstavka 141. člena tega zakona, če bi lahko vplivale na njegovo pravico do vrnitve.

(5) Javni uslužbenec ima pravico do vrnitve v organ, v katerem je sklenil dogovor, in sicer v dogovorjenem roku. Uradnik se brez javnega natečaja vrne na delovno mesto, ki se opravlja v nazivu iste stopnje, ki ga je dosegel pred sklenitvijo dogovora iz prvega odstavka tega člena in za katero izpolnjuje predpisane pogoje. Strokovno-tehnični uslužbenec se vrne na delovno mesto, ki je ovrednoteno z najmanj enako osnovno plačo, kot jo je imel pred sklenitvijo dogovora iz prvega odstavka tega člena in za katero izpolnjuje predpisane pogoje.

(6) Če delovnega mesta iz prejšnjega odstavka zaradi razlogov iz drugega odstavka 141. člena tega zakona ni, se izvede postopek v skladu s 143. členom tega zakona.

XIX. poglavje PRISTOJNOSTI NA PODROČJU SISTEMA JAVNIH USLUŽBENCEV

150. člen **(pristojnosti ministrstva, pristojnega za javno upravo)**

(1) Ministrstvo, pristojno za javno upravo:

1. nadzira izvajanje tega zakona in na njegovi podlagi izdanih predpisov, ter skrbi za njihovo pravilno izvajanje;
2. vodi centralno kadrovske evidenco in evidenco internega trga dela za organe državne uprave;
3. usklajuje predloge kadrovskega načrta za organe državne uprave v skladu s tem zakonom;
4. skrbi za usklajeno in nadzirano izvajanje tretjega odstavka 141. člena tega zakona na ravni organov državne uprave;
5. pomaga in svetuje organom na področju ravnanja s kadri;
6. izvaja naloge v zvezi s podeljevanjem štipendij v organih državne uprave;
7. organizira in zagotavlja delovanje centra za kadre;
8. opravlja naloge s področja presoje osebnih sposobnosti in veščin, določenih za opravljanje dela na delovnih mestih v organih državne uprave in tudi v drugih državnih organih ter upravah lokalnih skupnosti, ki so pristopili k internemu trgu dela;
9. opravlja naloge na področju usposabljanja in izpopolnjevanja javnih uslužbencev;
10. izvaja strokovne izpite in priprave nanje v skladu s predpisi;
11. opravlja strokovna in administrativna opravila za komisijo za pritožbe pri vladi in uradniški svet;
12. z izobraževalnimi zavodi usklajuje možnosti za izvajanje teoretičnega in praktičnega usposabljanja dijakov in študentov v organih državne uprave;
13. opravlja druge zadeve na področju sistema javnih uslužbencev v organih oziroma na področju ravnanja s kadri v skladu z zakonom;
14. o opravljenih nadzorih in ukrepih inšpektorjev za sistem javnih uslužbencev enkrat letno poroča vladi.

(2) Sredstva za izvajanje obveznih usposabljanj, obveznih priprav na strokovne izpite in za izvajanje strokovnih izpitov, ki so na podlagi zakona pogoj za opravljanje nalog na delovnem mestu, za katero ima javni uslužbenec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi in za izvedbo katerih je pristojno ministrstvo, pristojno za javno upravo (v nadaljevanju: obvezna usposabljanja, priprave

in izpiti), se za zaposlene pri neposrednih proračunskih uporabnikih državnega proračuna zagotovijo na proračunski postavki ministrstva, pristojnega za javno upravo.

(3) Predstojnik neposrednega proračunskega uporabnika najkasneje do konca aprila tekočega leta, ministrstvu, pristojnemu za javno upravo, sporoči podatke o številu načrtovanih udeležb javnih uslužbencev na obveznih usposabljanjih, pripravah in izpitih iz prejšnjega odstavka za naslednje leto. Prejete podatke, ministrstvo, pristojno za javno upravo, upošteva pri načrtovanju proračuna za naslednje leto.

(4) Sredstva za izvajanje obveznih usposabljanj, priprav in izpitov iz drugega odstavka tega člena, se za zaposlene pri neposrednih uporabnikih proračunov lokalnih skupnosti in pri posrednih uporabnikih državnega proračuna ali proračuna lokalne skupnosti zagotovijo v okviru njihovih finančnih načrtov.

(5) Če se napoteni javni uslužbenec iz neopravičenih razlogov ne udeleži obveznih usposabljanj, priprav in izpitov iz drugega odstavka tega člena, stroške krije organ, ki je javnega uslužbenca napotil na obvezno usposabljanje, pripravo ali izpit.

XX. poglavje URADNIŠKI SVET

151. člen **(naloge uradniškega sveta)**

(1) S tem zakonom se ustanovi uradniški svet.

(2) Uradniški svet skrbi za izvajanje izbire uradnikov na položajih iz prvega odstavka 72. člena tega zakona in daje vladi ter državnemu zboru mnenja o predpisih, ki urejajo uradniški sistem in položaj uradnikov.

(3) Uradniški svet v sodelovanju z reprezentativnimi sindikati v organu in strokovnimi združenji javnih uslužbencev v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti sprejme kodeks etike javnih uslužbencev v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti.

(4) Uradniški svet je pri svojem delu samostojen. Svoje delo opravlja v skladu s poslovnikom, ki ga sprejme sam. Članom uradniškega sveta in posebnim natečajnim komisijam, ki jih imenuje uradniški svet, pripada sejnina, katere višino, način izplačila in zagotavljanje sredstev določi minister, pristojen za javno upravo, v soglasju z ministrom, pristojnim za finance.

(5) Uradniški svet opravlja naloge šest let.

152. člen **(sestava uradniškega sveta)**

(1) Uradniški svet ima dvanajst članov, ki se izvolijo ali imenujejo na naslednji način:

1. tri člane imenuje predsednik republike izmed strokovnjakov s področja javnega sektorja;
2. tri člane izvolijo izmed sebe uradniki z nazivom prve in druge stopnje v organih državne uprave;
3. dva člana imenujejo reprezentativni sindikati dejavnosti oziroma poklicev v organih;
4. štiri člane imenuje vlada na predlog ministra, pristojnega za javno upravo.

(2) Predsednika uradniškega sveta izvolijo člani sveta izmed sebe s tajnim glasovanjem z večino glasov vseh članov. Predsednik izmed članov imenuje svojega namestnika.

153. člen **(izvolitev in razrešitev)**

(1) Člani uradniškega sveta se izvolijo ali imenujejo za dobo šest let. Članu uradniškega sveta, ki je bil imenovan ali izvoljen namesto člana, ki mu je predčasno prenehal mandat, poteče mandat z iztekom mandata uradniškega sveta.

(2) Predsedniku ali članu uradniškega sveta predčasno preneha mandat v primeru odstopa ali z razrešitvijo, v primeru iz 2. točke prvega odstavka prejšnjega člena pa tudi s prenehanjem statusa uradnika v nazivu prve ali druge stopnje.

(3) Predsednik ali član uradniškega sveta se razreši z upravno odločbo, če to sam zahteva, če svojih nalog ne opravlja ali jih opravlja nestrokovno ali v nasprotju s poslovníkom uradniškega sveta. O razrešitvi odloča organ, ki je pristojen za imenovanje predsednika oziroma člana uradniškega sveta; o razrešitvi predsednika oziroma člana uradniškega sveta iz 2. točke prvega odstavka prejšnjega člena odloča sam uradniški svet.

(4) Vlada lahko razreši člana uradniškega sveta iz 4. točke prvega odstavka prejšnjega člena ne glede na določbe prejšnjega odstavka.

(5) Reprezentativni sindikati dejavnosti oziroma poklicev v organih lahko razrešijo člana uradniškega sveta iz 3. točke prvega odstavka prejšnjega člena ne glede na določbe tretjega odstavka tega člena.

154. člen **(volitve v uradniški svet)**

(1) Volitve članov uradniškega sveta razpiše predsednik republike najmanj tri mesece pred iztekom mandata uradniškega sveta.

(2) Če članu uradniškega sveta iz 2. točke prvega odstavka 152. člena tega zakona predčasno preneha mandat, postane član za preostanek mandatne dobe tisti kandidat iz liste kandidatov, ki bi bil izvoljen, če ne bi bil izvoljen kandidat, ki mu je prenehal mandat.

(3) Če na listi iz prejšnjega odstavka ni več kandidatov, predsednik republike razpiše nadomestne volitve najkasneje en mesec po prenehanju funkcije člana uradniškega sveta.

(4) Od razpisa volitev do dneva glasovanja mora poteči najmanj 50 dni.

(5) Volitve članov uradniškega sveta so tajne. Za volitve se smiselno uporabljajo določbe zakona o sodnem svetu, ki urejajo volitve v sodni svet. Volilno komisijo imenuje predsednik republike.

155. člen **(način dela)**

(1) Uradniški svet skrbi za izbiro uradnikov na položajih iz prvega odstavka 72. člena tega zakona z določanjem standardov strokovne usposobljenosti, meril za izbiro in metod preverjanja usposobljenosti.

(2) Uradniški svet za posamezne postopke javnih natečajev imenuje posebne natečajne komisije. V posebno natečajno komisijo se lahko imenujejo tudi člani uradniškega sveta.

(3) Poleg članov uradniškega sveta se lahko v posebno natečajno komisijo za izbiro uradnika v organu državne uprave imenujejo uradniki.

(4) V posebno natečajno komisijo se lahko imenujejo tudi strokovnjaki s področja javne uprave, ravnanja s kadri in s področja, na katerem bo uradnik opravljal vodstvene naloge.

(5) Podrobnejšo sestavo posebnih natečajnih komisij in njihovo delovanje uredi uradniški svet s poslovníkom.

(6) Strokovna in administrativna opravila za uradniški svet opravlja ministrstvo, pristojno za javno upravo. Pri tem organu se zagotavljajo tudi sredstva za delo uradniškega sveta.

XXI. poglavje NADZOR NAD IZVAJANJEM TEGA ZAKONA

156. člen **(inšpekcija za sistem javnih uslužbencev)**

Nadzor nad izvajanjem tega zakona in na njegovi podlagi izdanih predpisov opravljajo inšpektorji za sistem javnih uslužbencev (v nadaljnjem besedilu: inšpektorji). Inšpektorji izvajajo tudi nadzor nad povračili stroškov v zvezi z delom in drugimi prejemki iz delovnega razmerja javnih uslužbencev iz prvega odstavka 21. člena tega zakona, določenimi v kolektivni pogodbi in podzakonskem predpisu.

157. člen **(opravljanje nadzora)**

(1) Inšpektor ima pravico vstopiti v prostore organa in vpogledati v vso dokumentacijo in v evidence podatkov v zvezi z delovnim razmerjem javnih uslužbencev. Predstojnik organa inšpektorju zagotovi pogoje za delo in informacije, potrebne za izvedbo inšpekcijskega nadzora.

(2) Inšpektor lahko pridobi in uporabi osebne in druge podatke iz uradnih evidenc in drugih zbirk podatkov, ki so potrebni za izvedbo inšpekcijskega nadzora.

(3) Inšpektor opravlja preglede po uradni dolžnosti.

(4) Inšpektor nadzoruje zlasti:

1. skladnost aktov o sistemizaciji z zakonom in podzakonskimi predpisi;
2. skladnost splošnih aktov s področja sistema javnih uslužbencev z zakonom in podzakonskimi predpisi;
3. zakonitost in pravilnost posredovanja podatkov v centralno kadrovske evidenco in vodenja zbirke dokumentov v zvezi s kadrovske evidenco;
4. pravočasnost in pravilnost izdajanja posamičnih aktov;
5. zakonitost pogodb o zaposlitvi;
6. skladnost zaposlovanja s kadrovskim načrtom in siceršnje pravno pravilnost zaposlovanja;
7. vodenje natečajnih postopkov;
8. zakonitost aktov o imenovanju v naziv ali na položaj;
9. vodenje postopkov napredovanja in premestitev;
10. izvajanje določb od tretjega do šestega odstavka 141. člena tega zakona;

11. vodenje postopkov ugotavljanja nesposobnosti javnih uslužbencev za opravljanje dela;
12. izvajanje programov izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja
13. obračun in izplačilo povračil stroškov v zvezi z delom in drugimi prejemki iz delovnega razmerja, določenimi v kolektivni pogodbi in podzakonskem predpisu.

158. člen **(način dela inšpektorja)**

(1) Pooblastilo za opravljanje nadzora se izkazuje s službeno izkaznico. Službena izkaznica vsebuje fotografijo, osebno ime, podpis inšpektorja, registrsko številko izkaznice, navedbo organa, žig, datum izdaje in podpis ministra, pristojnega za javno upravo.

(2) Inšpektor sestavi o opravljenem pregledu zapisnik in ga najkasneje v 30 dneh od opravljenega pregleda pošlje predstojniku organa, v katerem je bil opravljen nadzor in ministru, pristojnemu za javno upravo.

(3) V osmih dneh od vročitve zapisnika iz prejšnjega odstavka lahko predstojnik vloži ugovor pri ministru, pristojnemu za javno upravo.

159. člen **(ukrepi inšpektorja)**

(1) Če inšpektor ugotovi nezakonnosti ali nepravilnosti v poslovanju po tem zakonu, odredi predstojniku organa naslednje ukrepe za odpravo ugotovljenih nepravilnosti:

1. da zagotovi pravice v obsegu, kot so določene z zakonom in na njegovi podlagi izdanimi predpisi,
2. da sprejme akt o sistemizaciji delovnih mest oziroma spremembe in dopolnitve akta o sistemizaciji delovnih mest;
3. da sprejme kadrovske načrte;
4. da sklene pogodbo o zaposlitvi z javnim uslužbencem za delovno mesto, ki je določeno v sistemizaciji;
5. da javnemu uslužbencu izda posamični individualni akt;
6. da začne postopek javnega natečaja za zasedbo prostega uradniškega delovnega mesta na položaju;
7. da sprejme načrt izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja;
8. da opravi razvojni pogovor z javnimi uslužbenci;
9. da javnim uslužbencem v pogodbah o zaposlitvi določi pogoj in rok za opravo strokovnega izpita;
10. da sproži ustrezne postopke v primeru, ko javni uslužbenec ni opravil strokovnega izpita oziroma usposabljanja, ki je določen kot pogoj za zasedbo delovnega mesta;
11. da obračuna in izplača povračilo stroškov v zvezi z delom in drugih prejemkov iz delovnega razmerja javnim uslužbencem v višini in pod pogoji, kot jih določa kolektivna pogodba oziroma podzakonski akt;
12. da glede preveč izplačanih povračil stroškov v zvezi z delom in drugih prejemkov iz delovnega razmerja ukrepa v skladu z zakonom, ki ureja povračila stroškov v zvezi z delom in druge prejemke iz delovnega razmerja;
13. druge ukrepe, ki so potrebni za odpravo nepravilnosti.

(2) Če inšpektor ugotovi dejanja, ki pomenijo prekrške po tem zakonu, izvede postopek o prekršku.

(3) Inšpektor mora obravnavati vloge javnih uslužbencev in reprezentativnih sindikatov dejavnosti ali poklica oziroma reprezentativnih sindikatov v organu v zadevah iz svoje pristojnosti in vlagatelje obvestiti o svojih ugotovitvah.

XXII. poglavje KAZENSKÉ DOLOČBE

160. člen **(prekrški in globe)**

(1) Z globo od 500 eurov do 2.000 eurov se kaznuje za prekršek predstojnik ali pooblaščená oseba v državnem organu ali upravi lokalne skupnosti, če:

1. sklene pogodbo o zaposlitvi oziroma sprejme odločitev, ki zagotavlja javnemu uslužbencu manj ali več pravic, kot je to določeno z zakonom, podzakonskimi predpisi ali s kolektivno pogodbo (tretji odstavek 16. člena tega zakona);
2. ne sprejme sistemizacije delovnih mest oziroma če pri vsakem delovnem mestu v sistemizaciji ne določi najmanj opisa nalog in pogojev za zasedbo delovnega mesta (prvi odstavek 20. člena tega zakona);
3. javnim uslužbencem ne izda pravočasno posamičnih aktov (prvi odstavek 23. člena tega zakona);
4. krši pravila socialnega partnerstva iz tretjega, četrtega ali petega odstavka 27. člena tega zakona;
5. krši pristojnost za določitev sistemizacije v državnih organih in v upravah lokalnih skupnosti (41. člen) ali k sistemizaciji organa državne uprave ne pridobi soglasje vlade (drugi odstavek 42. člena);
6. zaposli javnega uslužbenca v nasprotju s kadrovskim načrtom (prvi odstavek 43. člena tega zakona);
7. ne sprejme kadrovskega načrta (prvi odstavek 45. člena tega zakona);
8. ne omogoči javnemu uslužbencu vpogleda ali prepisa oziroma preslikave podatkov iz kadrovske evidence, ki se nanašajo nanj (tretji odstavek 52. člena tega zakona);
9. sklene pogodbo o zaposlitvi za delovno mesto, ki ni sistemizirano v aktu o sistemizaciji delovnih mest (prvi odstavek 58. člena tega zakona);
10. sklene delovno razmerje za uradniško delovno mesto brez predhodno izvedenega javnega natečaja oziroma brez opravljene izbire med prijavljenimi kandidati na javnem natečaju (sedmi odstavek 61. člena tega zakona);
11. v javnem natečaju objavi pogoje za opravljanje dela, ki niso v skladu z zakonom, podzakonskim predpisom, kolektivno pogodbo in sistemizacijo (3. točka prvega odstavka 64. člen tega zakona);
12. uvrsti v izbirni postopek kandidata, ki pošlje prepozno ali nepopolno prijavo ali na podlagi predloženih dokazil ne izpolnjuje natečajnih pogojev (prvi odstavek 65. člena tega zakona);
13. natečajnega postopka ne vodi za to pooblaščená javni uslužbenec ali imenovana natečajna komisija (tretji odstavek 66. člena tega zakona);
14. v izbirnem postopku izbere kandidata, ki se v izbirnem postopku ni izkazal kot najbolj strokovno usposobljen za uradniško delovno mesto (prvi odstavek 70. člena tega zakona);
15. sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas v nasprotju s prvim odstavkom 76. člena tega zakona ali če ostane javni uslužbenec na delovnem mestu tudi po poteku časa iz 77. člena tega zakona ali če z javnim uslužbencem, ki sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas, sklene pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas na uradniškem delovnem mestu brez javnega natečaja (drugi odstavek 79. člena tega zakona);
16. javnega uslužbenca, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas, premesti na drugo delovno mesto (prvi odstavek 79. člena tega zakona);
17. imenuje vršilca dolžnosti v nasprotju z devetim in desetim odstavkom 92. člena tega zakona;

18. odredi drugo delo v nasprotju s 106. členom tega zakona;
19. odredi dodatno delo v interesu delodajalca v nasprotju s 108. in 109. členom tega zakona;
20. javnega uslužbenca premesti na delovno mesto, za katero ne izpolnjuje predpisanih pogojev (prvi odstavek 132. člena tega zakona);
21. javnega uslužbenca premesti na drugo delovno mesto v nasprotju s 133. členom tega zakona;
22. ne seznanjeni reprezentativnega sindikata v organu s spremembo akta oziroma aktov o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest in z obrazložitvijo iz četrtega odstavka 141. člena (prvi stavek šestega odstavka 141. člena tega zakona).

(2) Z globo od 500 eurov do 2.000 eurov se kaznuje za prekršek odgovorna oseba poslovnega organa javne agencije, javnega sklada, javnega zavoda ali javnega gospodarskega zavoda, če:

1. sklene pogodbo o zaposlitvi oziroma sprejme odločitev, ki zagotavlja javnemu uslužbencu manj ali več pravic, kot je to določeno z zakonom, podzakonskimi predpisi ali s kolektivno pogodbo (tretji odstavek 16. člena tega zakona);
2. ne sprejme sistemizacije delovnih mest ali sprejme sistemizacijo v nasprotju s prvim odstavkom 20. člena tega zakona;
3. ne glede na to, da določbe drugega dela zakona, ki urejajo kadrovske načrte, veljajo tudi za javne agencije, javne sklade, Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije, Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje in Zavod Republike Slovenije za šolstvo, ne sprejme kadrovskega načrta (drugi odstavek 21. člena tega zakona).

(3) Z globo 500 eurov se za prekršek kaznuje predstojnik ali pooblaščenca oseba v državnem organu ali upravi lokalne skupnosti ali odgovorna oseba poslovnega organa javne agencije, javnega sklada, javnega zavoda ali javnega gospodarskega zavoda, če:

1. ovira ali onemogoči vstop inšpektorja v prostore, ne omogoči inšpektorju ustreznih pogojev za delo ali ne zagotovi dostopa do dokumentacije, potrebne za izvedbo inšpekcijskega nadzora (prvi in drugi odstavek 157. člena tega zakona);
2. ne spoštuje z zapisnikom odrejenih ukrepov inšpektorja (prvi odstavek 159. člena).

161. člen **(višina globe v hitrem prekrškovnem postopku)**

Za prekrške iz tega zakona se v hitrem postopku lahko izreče globa tudi v znesku, ki je višji od najnižje predpisane globe, določene s tem zakonom.

XXIII. poglavje PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

162. člen **(disciplinska odgovornost)**

(1) Javni uslužbenec je odgovoren za disciplinske kršitve obveznosti iz delovnega razmerja.

(2) Disciplinske kršitve so lažje in težje.

(3) Disciplinska odgovornost je podana, če je storil javni uslužbenec disciplinsko kršitev namenoma ali iz malomarnosti.

163. člen **(disciplinske kršitve)**

(1) Lažje disciplinske kršitve so:

1. kršitve delovnih obveznosti, določenih s predpisi, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi ter splošnimi in posamičnimi akti organa;
2. nedostojno vedenje do strank ali sodelavcev pri opravljanju dela;
3. obnašanje, ki je v nasprotju s kodeksom etike javnih uslužbencev, sprejetim v skladu s tem zakonom.

(2) Težje disciplinske kršitve so:

1. dejanje na delu ali v zvezi z delom, ki ima znake kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti;
2. nezakonito ravnanje pri opravljanju dela;
3. nezakonito ali nenamensko razpolaganje z javnimi sredstvi;
4. prekoračitev, opustitev ali drugačna zloraba pravic, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja;
5. kršitev načela nepristranskosti in politične nevtralnosti;
6. kršitev pravic javnih uslužbencev;
7. kršitev načela varovanja tajnosti;
8. kršitev dolžnosti in omejitev v zvezi s sprejemanjem daril;
9. hudo nedostojno, nasilno ali žaljivo obnašanje do strank ali sodelavcev pri opravljanju dela;
10. ponavljanje lažjih disciplinskih kršitev, ugotovljenih z dokončnim sklepom;
11. kršitev delovnih obveznosti, določenih s predpisi, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi, ki ima težje posledice za stranke ali za poslovanje organa;
12. kršitev prepovedi iz tretjega, petega in šestega odstavka 111. člena tega zakona v zvezi z omejitvijo opravljanja drugih dejavnosti.

(3) Obstoje dejanja iz 1. točke prejšnjega odstavka se lahko ugotavlja kot predhodno vprašanje v disciplinskem postopku.

164. člen (disciplinski ukrepi)

(1) Disciplinska ukrepa za lažje disciplinske kršitve sta:

1. opomin;
2. denarna kazen, ki se sme izreči v višini največ 15% plače za polni delovni čas, izplačane za mesec, v katerem je bila storjena lažja kršitev.

(2) Disciplinski ukrep za težje disciplinske kršitve je denarna kazen, ki se sme izreči v višini 20–30% plače za polni delovni čas, izplačane za mesec, v katerem je bila storjena težja kršitev.

165. člen (vpis oziroma izbris disciplinskega ukrepa)

(1) Dokončen disciplinski ukrep se vpiše v kadrovske evidenco.

(2) Javnemu uslužbencu, ki v enem letu od dneva dokončnosti izreka disciplinskega ukrepa za lažjo kršitev oziroma v dveh letih od dneva dokončnosti izreka disciplinskega ukrepa za težjo kršitev ne stori nobene disciplinske kršitve, se disciplinski ukrep izbriše iz kadrovske evidenc in se šteje, da ni bil disciplinsko kaznovan.

166. člen (izbira disciplinskega ukrepa)

(1) Pri izbiri disciplinskega ukrepa se upošteva stopnja odgovornosti javnega uslužbenca, stopnja njegove krivde, teža nastalih posledic ter subjektivne in objektivne okoliščine, v katerih je bila disciplinska kršitev storjena.

(2) Pri izbiri disciplinskega ukrepa se upošteva tudi, ali je bila javnemu uslužbencu že prej izrečena kakšna disciplinska kršitev, kakšna je bila ta kršitev in kakšen ukrep je bil izrečen; pri tem se upoštevajo samo ukrepi, ki niso izbrisani.

167. člen (zastaranje)

(1) Uvedba disciplinskega postopka za lažjo disciplinsko kršitev zastara v enem mesecu od dneva, ko se je izvedelo za lažjo disciplinsko kršitev in storilca oziroma v dveh mesecih od dneva, ko je bila disciplinska kršitev storjena.

(2) Uvedba disciplinskega postopka za težjo disciplinsko kršitev zastara v treh mesecih od dneva, ko se je izvedelo za težjo disciplinsko kršitev in storilca, oziroma v šestih mesecih od dneva, ko je bila disciplinska kršitev storjena.

(3) V primeru iz 10. točke drugega odstavka 163. člena tega zakona uvedba disciplinskega postopka zastara v šestih mesecih od dneva, ko je zadnji disciplinski sklep postal dokončen.

(4) Izvršitev disciplinskega ukrepa za disciplinske kršitve zastara v dveh mesecih od dneva dokončnosti sklepa.

(5) Zastaranje ne teče v času, ko disciplinskega postopka ni mogoče uvesti oziroma voditi.

(6) Vodenje disciplinskega postopka zastara v vsakem primeru, ko poteče trikrat toliko časa, kot ga zahteva zakon za zastaranje uvedbe disciplinskega postopka, v vsakem primeru pa v enem letu od dneva, ko se je izvedelo za disciplinsko kršitev.

(7) Če ima disciplinska kršitev znake kaznivega dejanja, se za absolutne zastaralne roke smiselno uporabljajo določbe kazenskega zakonika.

168. člen (odločanje o disciplinski odgovornosti)

(1) Disciplinski postopek uvede predstojnik na lastno pobudo ali na predlog osebe, ki je javnemu uslužbencu nadrejena, inšpektorja ali reprezentativnega sindikata v organu.

(2) Predlog iz prejšnjega odstavka mora vsebovati opis očitane disciplinske kršitve in dokazila zanj. Predstojnik uvede disciplinski postopek, če meni, da obstaja utemeljen sum, da je prišlo do disciplinske kršitve.

(3) Disciplinski postopek se uvede s pisnim sklepom, ki se vroči javnemu uslužbencu. O uvedbi disciplinskega postopka se obvesti reprezentativni sindikat v organu. Zoper sklep ni dovoljena posebna pritožba.

(4) Disciplinski postopek vodi in o disciplinski odgovornosti odloči predstojnik.

(5) Predstojnik lahko za vodenje disciplinskega postopka in za odločanje o disciplinski odgovornosti imenuje disciplinsko komisijo. Člani disciplinske komisije morajo imeti najmanj

izobrazbo, pridobljeno po študijskem programu prve stopnje, oziroma izobrazbo, ki ustreza ravni izobrazbe, pridobljene po študijskih programih prve stopnje, in je v skladu z zakonom, ki ureja slovensko ogrodje kvalifikacij, uvrščena na 7. raven slovenskega ogrodja kvalifikacij ter najmanj pet let delovnih izkušenj.

(6) Disciplinske ukrepe izvršuje predstojnik.

(7) V disciplinskem postopku ni mogoče ugotavljati odgovornosti za disciplinsko kršitev, ki ni vsebovana v sklepu o uvedbi postopka.

169. člen (disciplinski postopek)

(1) V disciplinskem postopku se opravi obravnava, na kateri ima javni uslužbenec pravico do zagovora. Javni uslužbenec se lahko zagovarja sam, po odvetniku, drugem pooblaščenцу ali predstavniku reprezentativnega sindikata v organu, lahko pa se tudi obravnave ne udeleži in pošlje pisen zagovor.

(2) Za vabljenje, vročanje, izvedbo obravnave in zapisnik se v disciplinskem postopku smiselno uporabljajo določbe zakona o pravnem postopku.

(3) Če se v disciplinskem postopku ugotovi, da so podani razlogi za sum, da je javni uslužbenec storil kaznivo dejanje, ki se preganja po uradni dolžnosti, mora oseba, ki odloča o disciplinski odgovornosti, nemudoma podati ovadbo pristojnemu organu.

170. člen (center za kadre)

(1) Center za kadre iz 62. člena tega zakona se organizira kot notranja organizacijska enota v okviru ministrstva, pristojnega za javno upravo do 1. maja 2025.

(2) Za obdobje od 1. januarja 2026 do 1. junija 2026 vlada v enem mesecu od uveljavitve tega zakona določi terminski plan, v okviru katerega organi državne uprave ter drugi državni organi in uprave lokalnih skupnosti, ki so pristopili k internemu trgu dela, glede na izpolnjevanje pogojev po terminskem planu začnejo izvajati objavo javnega natečaja, preverjanje pogojev za uvrstitev v izbirni postopek in izvajanje prvega dela izbirnega postopka v javnem natečaju preko centra za kadre.

(3) Minister, pristojen za javno upravo, z odredbami, ki jih objavi v uradnem listu, določi datume, od katerih so izpolnjeni pogoji iz terminskega plana za posamezni organ iz prejšnjega odstavka, in od katerih morajo ti organi objavo javnega natečaja, preverjanje pogojev za uvrstitev v izbirni postopek in izvajanje prvega dela izbirnega postopka v javnem natečaju izvajati preko centra za kadre.

(4) Do datumov iz prejšnjega odstavka organi državne uprave ter drugi državni organi in uprave lokalnih skupnosti, ki so pristopili k internemu trgu dela, celoten javni natečaj izvajajo sami.

171. člen (komisija za pritožbe)

(1) Komisija za pritožbe iz 36. člena tega zakona začne delovati z dnem začetka uporabe tega zakona.

(2) Predlagatelji iz drugega odstavka 37. člena tega zakona sporočijo predloge za imenovanje predsednika in članov komisije za pritožbe najkasneje do 31. oktobra 2025.

(3) Predsednika in člane komisije za pritožbe imenuje vlada najkasneje do 31. decembra 2025.

(4) Komisija za pritožbe, ustanovljena z Zakonom o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 56/02), nadaljuje z delom do začetka delovanja komisije iz prvega odstavka tega člena.

172. člen (uradniški svet)

Uradniški svet, ki deluje po Zakonu o javnih uslužbencih (Uradni list RS št. 63/07 – uradno prečiščeno besedilo, 65/08, 69/08-ZTFI-A, 69/08-ZZavar-E, 74/09 Odl.US: U-I-136/07-13, 40/12-ZUJF, 158/20 – ZIntPK-C, 203/20 – ZIUPOPDVE, 202/21 – odl. US in 3/22 – ZDeb; v nadaljnjem besedilu: ZJU), se šteje za uradniški svet po 151. členu tega zakona in nadaljuje z delom do izteka mandata.

173. člen (interni trg dela)

(1) Z dnem začetka uporabe tega zakona se vzpostavi interni trg dela iz 47. člena tega zakona.

(2) Obstoječi interni trg dela do vzpostavitve internega trga dela iz prejšnjega odstavka deluje po določbah ZJU.

(3) Organi iz drugega odstavka 47. člena tega zakona, ki so z dnem uveljavitve tega zakona vključeni v interni trg dela po ZJU, morajo do vzpostavitve internega trga dela po tem zakonu podati nove pristopne izjave, sicer niso vključeni v interni trg dela po tem zakonu.

174. člen (volontersko pripravništvo)

Osebe, ki imajo na dan začetka uporabe tega zakona sklenjeno pogodbo o opravljanju volonterskega pripravništva v državnem organu ali upravi lokalne skupnosti na podlagi drugega odstavka 105. člena ZJU, nadaljujejo z volonterskim pripravništvom v skladu s sklenjeno pogodbo.

175. člen (mirovanje pravic in obveznosti iz delovnega razmerja)

Javni uslužbenci, ki imajo na dan začetka uporabe tega zakona sklenjen dogovor o mirovanju pravic in obveznosti iz delovnega razmerja na podlagi 152.b člena ZJU, uveljavijo pravice in obveznosti v skladu s sklenjenim dogovorom.

176. člen (sredstva za izvajanje obveznih usposabljanj, priprav in izpitov)

Sredstva za izvajanje obveznih usposabljanj, priprav na strokovne izpite in strokovnih izpitov, za izvedbo katerih je pristojno ministrstvo, pristojno za javno upravo, se za zaposlene pri neposrednih proračunskih uporabnikih državnega proračuna na proračunski postavki ministrstva, pristojnega za javno upravo, prvič zagotovijo ob pripravi sprememb državnega proračuna za leto 2026.

177. člen
(funkcionalna znanja upravnega vodenja in ravnanja s kadri)

Javni uslužbenci, ki so bili na položaj v skladu z drugim odstavkom 82. člena ZJU imenovani do 31. decembra 2025, pridobijo funkcionalna znanja upravnega vodenja in ravnanja s kadri v roku iz tretjega odstavka 81. člena ZJU.

178. člen
(spregled izobrazbe)

Uradniki, ki na dan začetka uporabe tega zakona opravljajo delo v nazivu tretjega kariernega razreda v skladu s šestim odstavkom 87. člena ZJU, nadaljujejo z delom na uradniškem delovnem mestu, ki ga zasedajo.

179. člen
(napredovanje v naziv)

(1) Uradnikom, ki so do začetka uporabe tega zakona že imenovani v naziv, se časovno obdobje za napredovanje v naziv v skladu s tretjim odstavkom 122. člena tega zakona šteje od zadnjega imenovanja v naziv.

(2) Uradniki, ki do začetka uporabe tega zakona izpolnijo pogoje za napredovanje v naziv po ZJU, napredujejo skladno z določbami ZJU.

180. člen
(postopek redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti)

Postopki redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, pričeti do 31. decembra 2025, se nadaljujejo po določbah ZJU.

181. člen
(postopki z vloženimi pravnimi sredstvi)

Postopki v zvezi s pravicami, obveznostmi ali odgovornostmi javnih uslužbencev, glede katerih je bilo do 31. decembra 2025 že vloženo pravno sredstvo, se končajo po določbah ZJU, ki urejajo delo komisij za pritožbe iz 2. točke drugega odstavka 35. člena ZJU.

182. člen
(interni in javni natečajji)

Interni in javni natečajji, začeti do 31. decembra 2025, se izvajajo in dokončajo v skladu z ZJU in Uredbo o postopku za zasedbo delovnega mesta v organih državne uprave in v pravosodnih organih (Uradni list RS, št. 139/06 in 104/10).

183. člen
(postopki inšpekcijskega nadzora)

Postopki inšpekcijskega nadzora inšpektorjev za sistem javnih uslužbencev, začeti do 31. decembra 2025, se zaključijo po določbah ZJU.

184. člen
(prenehanje veljavnosti določb o disciplinskem postopku)

Določbe 162. do 169. člena tega zakona prenehajo veljati z uveljavitvijo kolektivne pogodbe iz petega odstavka 126. člena tega zakona, ki bo uredila posamezna vprašanja disciplinskega postopka in sankcij.

185. člen
(podzakonski predpisi)

(1) Vlada izda predpise iz tretjega odstavka 5. člena, šestega odstavka 15. člena, tretjega odstavka 20. člena, prvega in šestega odstavka 22. člena, prvega odstavka 42. člena, šestega odstavka 44. člena, dvanajstega odstavka 55. člena, sedmega odstavka 61. člena, petega odstavka 62. člena, drugega in tretjega odstavka 87. člena, tretjega odstavka 89. člena, tretjega odstavka 94. člena, 97. člena, četrtega odstavka 113. člena, petega odstavka 122. člena in tretjega odstavka 125. člena tega zakona do začetka uporabe tega zakona.

(2) Minister, pristojen za javno upravo, izda pravilnik iz petega odstavka 22. člena, prvega odstavka 38. člena, četrtega odstavka 48. člena, četrtega odstavka 100. člena, prvega odstavka 119. člena in četrtega odstavka 151. člena tega zakona do začetka uporabe tega zakona.

(3) Minister, pristojen za pravosodje, izda pravilnik iz petega odstavka 100. člena in prvega odstavka 119. člena tega zakona do začetka uporabe tega zakona.

186. člen
(prenehanje veljavnosti in uporabe zakonov)

(1) Z dnem uveljavitve tega zakona preneha veljati ZJU, uporablja pa se do 31. decembra 2025.

(2) Z dnem uveljavitve tega zakona preneha veljati Zakon o delavcih v državnih organih (Uradni list RS, št. 15/90, 5/91, 18/91, 22/91, 2/91-I, 4/93, 18/94 – ZRPJZ, 70/97, 87/97 – ZPSDP in 38/99), uporablja pa se do uveljavitve kolektivne pogodbe dejavnosti ali poklica, ki bo uredila letni dopust.

(3) Z dnem uveljavitve tega zakona preneha veljati 171. člen Zakona za uravnoteženje javnih financ (Uradni list RS, št. 40/12, 96/12 – ZPIZ-2, 104/12 – ZIPRS1314, 105/12, 25/13 – odl. US, 46/13 – ZIPRS1314-A, 56/13 – ZŠtip-1, 63/13 – ZOsn-I, 63/13 – ZJAKRS-A, 99/13 – ZUPJS-C, 99/13 – ZSVarPre-C, 101/13 – ZIPRS1415, 101/13 – ZDavNepr, 107/13 – odl. US, 85/14, 95/14, 24/15 – odl. US, 90/15, 102/15, 63/16 – ZDoh-2R, 77/17 – ZMVN-1, 33/19 – ZMVN-1A, 72/19, 174/20 – ZIPRS2122 in 139/22 – ZSPJS-AA) v delu, ki velja za javne uslužbence, uporablja pa se do 31. decembra 2025.

(4) Z dnem začetka uporabe tega zakona se prenehajo uporabljati določbe Zakona o javnih uslužbencih (Uradni list, RS, št. 35/05 – uradno prečiščeno besedilo), ki se do začetka uporabe tega zakona uporabljajo na podlagi drugega odstavka 85. člena Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 113/05 – ZJU-B).

(5) Z dnem začetka uporabe tega zakona preneha veljati 60. člen Zakona o izvrševanju proračunov Republike Slovenije za leti 2025 in 2026 (Uradni list RS, št. 104/24).

187. člen
(prenehanje veljavnosti podzakonskih predpisov)

(1) Z dnem uveljavitve tega zakona prenehajo veljati:

1. Uredba o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih (Uradni list RS, št. 58/03, 81/03, 109/03, 43/04, 58/04 – popr., 138/04, 35/05, 60/05, 72/05, 112/05, 49/06, 140/06, 9/07, 33/08, 66/08, 88/08, 8/09, 63/09, 73/09, 11/10, 42/10, 82/10, 17/11, 14/12, 17/12, 23/12, 98/12, 16/13, 18/13, 36/13, 51/13, 59/13, 14/14, 28/14, 43/14, 76/14, 91/14, 36/15, 57/15, 4/16, 44/16, 58/16, 84/16, 8/17, 40/17, 41/17, 11/19, 25/19, 54/19, 67/19, 89/20, 104/20, 118/20, 168/20, 31/21, 54/21, 203/21, 29/22, 80/22, 103/22, 125/22, 25/23, 74/23 in 127/23),
2. Uredba o načinu zagotavljanja plačane pravne pomoči javnim uslužbencem (Uradni list RS, št. 71/06),
3. Uredba o napredovanju uradnikov v nazive (Uradni list RS, št. 98/08, 16/09, 19/10),
4. Uredba o povračilu stroškov za službena potovanja v tujino (Uradni list RS, št. 76/19, 180/20, 116/21),
5. Uredba o postopku za zasedbo delovnega mesta v organih državne uprave in v pravosodnih organih (Uradni list RS, št. 139/06 in 104/10),
6. Pravilnik o trajanju pripravništva, načinu, poteku in programu usposabljanja pripravnikov (Uradni list RS, št. 28/09),
7. Pravilnik o trajanju pripravništva, načinu, poteku in programu usposabljanja pripravnikov v pravosodnih organih (Uradni list RS, št. 75/09),
8. Pravilnik o vsebini in postopkih za pripravo in predložitev kadrovskih načrtov (Uradni list RS, št. 60/06, 83/06, 70/07, 96/09),
9. Pravilnik o določitvi upravnih opravil, ki jih lahko opravljajo strokovno-tehnični javni uslužbenci (Uradni list RS, št. 35/06, 100/10),
10. Pravilnik o štipendiranju (Uradni list RS, št. 49/04, (104/04 - popr.), 66/05, 67/07),
11. Pravilnik o podrobnejših vsebinah in času trajanja obveznega usposabljanja za imenovanje v naziv (Uradni list RS, št. 44/09),
12. Pravilnik o službeni izkaznici inšpektorja (Uradni list RS, št. 67/14),
13. Pravilnik o zaposlovanju vrhunskih športnikov in trenerjev v Slovenski vojski (Uradni list RS, št. 39/10, 29/12, 97/12 in 29/18).

(2) Podzakonski predpisi iz prejšnjega odstavka se uporabljajo do uveljavitve podzakonskih predpisov, izdanih na podlagi tega zakona, razen uredbe iz 5. točke prejšnjega odstavka, ki se uporablja v skladu s 182. členom tega zakona.

188. člen **(nadaljnja veljavnost predpisa)**

Pravilnik o zaposlovanju vrhunskih športnikov in trenerjev v Slovenski vojski (Uradni list RS, št. 39/10, 29/12, 97/12 in 29/18) še naprej velja kot predpis sprejet na podlagi 8. točke prvega odstavka 76. člena tega zakona.

189. člen **(začetek veljavnosti in uporabe zakona)**

(1) Ta zakon začne veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije, razen 126. in 127. člena tega zakona, ki začneta veljati z dnem uveljavitve kolektivne pogodbe iz petega odstavka 126. člena tega zakona.

(2) Ta zakon se začne uporabljati 1. januarja 2026, razen določbe 3. točke drugega odstavka 62. člena tega zakona, ki se začne uporabljati 1. maja 2025.

Št.
Ljubljana, dne
EVA: 2023-3130-0018

III. OBRAZLOŽITEV

K PRVEM DELU ZAKONA

K 1. členu (vsebina zakona)

Člen določa, kaj je predmet zakonske ureditve oziroma ureja obseg urejanja sistema javnih uslužbencev s tem zakonom. Predmet zakonske ureditve so najprej skupna načela in druga skupna vprašanja sistema javnih uslužbencev v javnem sektorju. Le to zakon ureja v prvem delu.

Drugi odstavek opredeljuje vsebino drugega dela zakona, ki ureja sistem javnih uslužbencev v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti ter posebnosti njihovih delovnih razmerij. Posebnosti delovnih razmerij javnih uslužbencev, zaposlenih v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti, se nanašajo na primer na javni natečaj, premeščanje javnih uslužbencev, idr.

Obravnavani člen se s predlogom zakona vsebinsko ne spreminja.

K 2. členu (javni uslužbenec)

Predlog zakona v drugem členu opredeljuje pojem javnega uslužbenca, s katerim določa obseg sistema javnih uslužbencev in opredeljuje pojem javnega sektorja. Določeno je, katere osebe javnega prava sestavljajo javni sektor in katera podjetja oziroma gospodarske družbe niso del javnega sektorja po tem zakonu. Funkcionarji v državnih organih in organih lokalnih skupnosti so izključeni iz sistema javnih uslužbencev.

K 3. členu (delodajalec)

Zakon v tem členu opredeljuje delodajalca. Delodajalec je pravna oseba, s katero je javni uslužbenec v delovnem razmerju.

Obravnavani člen se s predlogom zakona vsebinsko ne spreminja.

K 4. členu (izvrševanje pravic in dolžnosti delodajalca)

Ta člen določa osebo, ki izvršuje pravice in dolžnosti delodajalca. V državnem organu in upravi lokalne skupnosti pravice in dolžnosti delodajalca izvršuje predstojnik.

V osebah javnega prava pravice in dolžnosti delodajalca izvršuje poslovodni organ. Sprememba v drugem odstavku glede opredelitve izobrazbenih pogojev upošteva ureditev Zakona o slovenskem ogrodju kvalifikacij (Uradni list RS, št. 104/15 in 100/22 – ZSZUN) in Prilogo 2 k navedenemu zakonu, ki se nanaša na Kvalifikacije v SOK – v tabeli navedene priloge so navedene vse izobrazbe, ki spadajo v isto raven (torej »predbolonjske« in »bolonjske«; vseh ravni je 10).

Obravnavani člen se s predlogom zakona v ostalem delu vsebinsko ne spreminja.

K 5. členu (delovna razmerja javnih uslužbencev in plače v javnem sektorju ter povračila stroškov za službena potovanja v tujino)

Prvi odstavek člena ureja razmerje med tem zakonom in drugimi predpisi, ki urejajo delovna razmerja (predvsem Zakon o delovnih razmerjih), posebnimi zakoni ter kolektivnimi pogodbami.

Drugi odstavek izrecno določa, da plače javnih uslužbencev ureja poseben zakon.

Nov tretji odstavek določa pravico javnih uslužbencev do akontacije in povračila stroškov v primeru službenega potovanja v tujino ter vzpostavlja pravno podlago, da vlada določi višine dnevnic za službena potovanja v tujino glede na stroške v posamezni državi oziroma kraju, povračilo stroškov za prenočišče, povračilo stroškov prevoza in povračilo drugih stroškov, nastalih na službenem potovanju v tujino ter akontacijo stroškov za službeno potovanje v tujino.

K 6. členu (pomen izrazov)

V členu je za potrebe tega zakona opredeljen pomen nekaterih pojmov, ki se uporabljajo v tem zakonu.

Dopolnjena je 3. točka, ki našteva t.i. druge državne organe. Kot drugi državni organi so tako na novo naštetih še Informacijski pooblaščenec, Komisija za preprečevanje korupcije, Državna revizijska komisija, Urad predsednika republike in Državna volilna komisija. Med druge državne organe se po novem uvršča tudi Državno odvetništvo Republike Slovenije. Državno odvetništvo je državni organ, ki je bil z Zakonom o državnem odvetništvu (Uradni list RS, št. 23/17; ZOdv) ustanovljen v letu 2017, ko je nadomestil Državno pravobranilstvo Republike Slovenije. Uveljavitvi ZOdv so sledile spremembe Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 67/17; ZSPJS-U), po uveljavitvi katerega se je tudi za državno odvetništvo, kot samostojen in neodvisen državni organ, glede načina določanja plač vzpostavila enaka ureditev, kot je uveljavljena za druge samostojne in neodvisne državne organe. Določbam ZOdv in spremembi ZSPJS-U sedaj sledi tudi predlog ZJU-1. Obstajajo pa še drugi državni organi, ki v tej točki taksativno niso naštetih in ki se lahko ustanovijo z zakonom, kot na primer Fiskalni svet, tj. samostojen in neodvisen državni organ, ustanovljen z Zakonom o fiskalnem pravilu (ZFisP), ki pripravlja in javno objavlja ocene, ki lahko vključujejo tudi priporočila, v zvezi s skladnostjo javnofinančne politike s fiskalnimi pravili, ki so določena v tem zakonu, predpisih, ki urejajo javne finance, ali predpisih Evropske unije, ki urejajo ekonomsko upravljanje v državah članicah.

Spremenjena je 4. točka, ki upošteva dopolnitev 3. točke med pravosodne organe ne uvršča več Državnega odvetništva.

Predlagana sprememba 9. točke je redakcijske narave.

Upošteva zakonodajo, ki ureja pridobitev izobrazbe v Republiki Sloveniji oziroma ureditev Zakona o visokem šolstvu, se pri opredelitvi pojma delovnih izkušenj v 13. točki beseda »stopnja« (izobrazbe) na petih mestih in v ustreznem sklonu nadomesti z besedo »raven« (izobrazbe).

V praksi se organi zlasti v postopkih novih zaposlitev srečujejo s težavami pri ugotavljanju oziroma dokazovanju delovnih izkušenj kandidatov, saj zlasti v gospodarstvu določeno delovno mesto lahko opravljajo zaposleni z različno ravno pridobljene izobrazbe (glej npr. Kolektivno pogodbo za bančništvo) oziroma v s strani kandidatov predloženih pogodbah o zaposlitvi in potrdilih ni natančno opredeljena zahtevnost delovnega mesta. Kandidati imajo pogosto tudi težave pri dostavljanju dokazil, v katerih bi bila opredeljena raven izobrazbe, ki je bila zahtevana za opravljanje nekega dela. Zaradi navedenega se pri opredelitvi delovnih izkušenj na novo upošteva, da kandidati pridobivajo delovne izkušnje tudi v gospodarstvu oziroma na podlagi civilno pravnih pogodb, kjer je pogosto težko natančno določiti raven izobrazbe, ki se za navedeno delovno mesto oziroma delo zahteva, glede na opis delovnih opravil pa so razlike med zahtevnostjo npr. 1. bolonjske stopnje ali 2. bolonjske stopnje lahko majhne oziroma jih ni. Glede na navedeno predlog zakona v spremenjeni 13. točki na novo določa, da se kot ustrezne štejejo

tudi delovne izkušnje pridobljene na delovnih mestih, za katero se zahteva eno raven nižja izobrazba ne glede na to, ali so pridobljene v javnem sektorju ali izven javnega sektorja.

V skladu s slovenskim ogrodjem klasifikacij (SOK) se »doktorat znanosti« uvršča na 10. raven SOK, na eno stopnjo nižjo raven, torej na 9. raven pa sta uvrščena »predbolonjska« programa magisterij znanosti in specializacija po univerzitetnih programih, ki ju po veljavnih »bolonjskih« podiplomskih študijskih programih ni več mogoče doseči. V tem primeru je prva naslednja raven 8. raven, torej magisterij stroke (za imenom) druge bolonjske stopnje. Glede na navedeno predlog zakona v smislu enakopravne dostopnosti do delovnih mest izrecno določa, da se na delovnem mestu, za katero se zahteva pridobljena izobrazba 10. ravni SOK (doktorat znanosti), za ustrezne delovne izkušnje štejejo tudi delovne izkušnje, ki jih je oseba pridobila z opravljanjem del na delovnem mestu, za katero se zahteva izobrazba, ki je uvrščena na 8. raven SOK (torej poleg delovnih izkušenj, pridobljenih na delovnih mestih, za katere se zahteva izobrazba 9. ravni SOK).

Poleg tega se v 13. točki na novo jasneje opredeljuje, s čim vse se lahko dokazujejo delovne izkušnje; tj. s pogodbo o zaposlitvi (za primer dela na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi) oziroma z verodostojno listino (za primer dela brez sklenjene pogodbe o zaposlitvi), iz katerih sta razvidna čas opravljanja in zahtevnost dela ter raven izobrazbe, ki se zahteva za opravljanje tega dela.

Na novo je v 13. točki opredeljeno tudi, da se delovne izkušnje, ki jih je oseba pridobila v času opravljanja funkcije v državnih organih, štejejo za delovne izkušnje, ki jih je oseba pridobila z opravljanjem del na delovnem mestu, za katero se zahteva izobrazba, pridobljena po študijskem programu druge stopnje, oziroma izobrazba, ki ustreza ravni izobrazbe, pridobljene po študijskih programih druge stopnje, in je v skladu z zakonom, ki ureja slovensko ogrodje kvalifikacij, uvrščena na 8. raven slovenskega ogrodja kvalifikacij.

Predlagana sprememba 14. točke je redakcijske narave.

V 15. točki je dopolnjen pojem strokovne usposobljenosti, ki jo skupaj s strokovnim znanjem tvorijo osebne sposobnosti in veščine za opravljanje dela (tj. kompetence). Opredeljen je tudi pojem temeljne osebne sposobnosti in veščine za opravljanje dela (tj. temeljne kompetence), in sicer kot način zelenega delovanja javnih uslužbencev ne glede na to, na katerem delovnem mestu opravljajo delo.

K 7. členu (načelo enakopravne dostopnosti)

Upošteva določbo 49. člena Ustave Republike Slovenije, v kateri je zapisana pravica do enake dostopnosti do vsakega delovnega mesta pod enakimi pogoji, in določbo 14. člena Ustave Republike Slovenije, v kateri je zapisano načelo enakosti, ta člen ureja izjemno pomembno načelo uslužbenskega sistema, tj. načelo enakopravne dostopnosti. To načelo pomeni, da ima vsakdo, pod enaki pogoji, pravico do enakega dostopa do delovnih mest v javnem sektorju (kot javni uslužbenec). Tretji element enakopravne dostopnosti je (poleg dostopnosti do delovnih mest za vsakogar in pod enakimi pogoji) kriterij strokovne usposobljenosti kot glavno vodilo pri izbiri kandidatov: izbran je tisti kandidat, ki je najbolj strokovno usposobljen za opravljanje nalog na delovnem mestu.

Člen se ne spreminja.

K 8. členu (načelo zakonitosti)

Člen ureja načelo zakonitosti, ki določa pravne akte, ki so lahko podlaga za izvrševanje nalog javnih uslužbencev. To načelo zavezuje vse javne uslužbence k zakonitemu ravnanju in od njih zahteva izvrševanje nalog na podlagi in v mejah ustave, ratificiranih in objavljenih mednarodnih pogodb, zakonov in podzakonskih predpisov.

Člen se vsebinsko ne spreminja.

K 9. členu (načelo strokovnosti)

Načelo strokovnosti določa, da javni uslužbenec izvršuje naloge strokovno, vestno in pravočasno. Je eno temeljnih načel, ki zagotavljajo kakovost dela v javnem sektorju. Načelo tudi zavezuje javnega uslužbenca, da pri svojem delu ravna po pravilih stroke. V ta namen se mora v skladu s tem načelom javni uslužbenec stalno strokovno izpopolnjevati in usposablјati, pri čemer pogoje za strokovno izpopolnjevanje in usposablјanje zagotavlja delodajalec.

Člen se vsebinsko ne spreminja.

K 10. členu (načelo etičnega, častnega in do javnosti odprtega ravnanja)

Eno najpomembnejših načel izvrševanja nalog države za državljane kot uporabnike njenih storitev je načelo etičnega, častnega in do javnosti odprtega ravnanja javnih uslužbencev. To načelo terja aktivno prizadevanje javnih uslužbencev za opravljanje dela z največjo mero spoštovanja do uporabnikov njihovih storitev, z namenom varovanja njihovega, pa tudi lastnega dostojanstva. Načelo je izvedeno iz standarda vzornega obnašanja, ki dviguje ugled javne uprave in javnih uslužbencev v njej. Ravnanje javne uslužbencev mora biti v mejah etike in spoštovanja človekovega dostojanstva. Načelo zagotavlja uporabnikom, da bodo deležni spoštljivega obravnavanja.

Zaradi zagotovitve skladnosti vsebine člena z naslovom člena se predlaga tudi dopolnitev naslova člena.

K 11. členu (načelo zaupnosti)

Načelo zaupnosti se navezuje na tajne in druge varovane podatke, kakor jih določajo predpisi. Javni uslužbenci se pri svojem delu srečujejo z različno pomembnimi podatki, med katerimi imajo tajni in drugi varovani podatki poseben status. Namen predlagane dopolnitve člena je, da se jasno opredeli podatke, ki jih je javni uslužbenec dolžan varovati: poleg tajnih tudi druge varovane podatke, ki so kot taki določeni s predpisom (na primer predpisi, ki urejajo naloge in pooblastila policije; varovani davčni podatki davčnih zavezancev, ipd.), ne glede na to, kako se je z njimi seznanil. Obveznost varovanja tajnih in drugih varovanih podatkov na podlagi načela zaupnosti velja za vse javne uslužbence, ne glede na to, ali so jih izvedeli pri opravljanju svojega dela ali slučajno, na podlagi kakšnih drugih okoliščin. Če je javni uslužbenec seznanjen s tajnimi ali drugimi varovanimi podatki, jih je dolžan varovati tudi po prenehanju delovnega razmerja. Javnega uslužbenca oziroma nekdanjega javnega uslužbenca lahko dolžnosti varovanja tajnih ali drugih varovanih podatkov odveže le delodajalec. To pa seveda ne pomeni, da ob razrešitvi dolžnosti varovanja npr. tajnega podatka, sam tajni podatek ni več varovan. Sama dolžnost varovanja tajnih podatkov oziroma odveza od dolžnosti varovanja tajnih podatkov ne vpliva na spremembo narave tajnega podatka.

K 12. členu (načelo odgovornosti za rezultate)

Načelo odgovornosti za rezultate določa, da javni uslužbenec odgovarja za kakovostno, hitro in učinkovito izvrševanje javnih nalog, ki jih opravlja državni organ, uprava lokalne skupnosti ali oseba javnega prava. Ker gre za načelo delovanja sistema javnih uslužbencev, se odgovornost lahko nanaša le na javne naloge. To so vse naloge, povezane z nalogami delovnega mesta, pri katerih javni uslužbenec mora dosegati rezultate. Naloge delovnega mesta pa spadajo pod naloge, »ki jih opravlja državni organ, uprava lokalne skupnosti ali oseba javnega prava«. Organ drugih nalog, ki niso javne naloge, ne opravlja, zato so naloge vseh naštetih subjektov javnega sektorja javne naloge. Načelo opredeljuje vsebinska merila načina izvajanja javnih nalog: kakovost dela, hitrost in učinkovitost ter je temeljno načelo pri določitvi vsebinskih meril o načinu izvajanja nalog, pri presoji, ali javni uslužbenec opravlja dogovorjene obveznosti v pogodbi o zaposlitvi ter pri določanju delovne uspešnosti in napredovanja.

K 13. členu (načelo dobrega gospodarjenja)

Vpeljavo podjetniških meril v javno upravo predstavlja načelo dobrega gospodarjenja. Javni uslužbenec mora javna sredstva uporabljati gospodarno in učinkovito. Cilj načela dobrega gospodarjenja je klasično načelo ekonomičnosti: »doseganje najboljših rezultatov ob najnižjih stroških« in je namenjeno zagotovitvi ekonomične porabe javnih sredstev, ki jih ima organ na voljo. Hkrati je gospodarna in učinkovita uporaba javnih sredstev v korist uporabnikov, saj zagotavlja večjo učinkovitost javne uprave in s tem zanje večjo dostopnost do njenih storitev.

Člen se ne spreminja.

K 14. členu (prepoved nadlegovanja)

Člen, ki ureja prepoved nadlegovanja, določa, da se je javni uslužbenec dolžan vzdržati vsakršnega fizičnega, verbalnega ali neverbalnega ravnanja ali vedenja, ki drugega žali in je povezano s katerikoli njegovo osebno okoliščino ali ustvarja zastrašujoče, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo delovno okolje za osebo (na primer spolno nadlegovanje, trpinčenje na delovnem mestu, ipd.). Osnovni namen načela je prepovedati ravnanja, ki pomenijo nadlegovanje v njegovih različnih oblikah, in preprečevati škodljive posledice, ki se kažejo v ogrožanju človekovega dostojanstva in njegove osebne integritete. Ker nadlegovanje pomeni tudi prepovedano obliko diskriminacije, je načelo namenjeno tudi preprečevanju takšnih ravnanj ali vedenj javnih uslužbencev.

K 15. členu (načelo varovanja poklicnih interesov in plačana pravna pomoč)

Skladno z načelom varovanja poklicnih interesov mora delodajalec javnega uslužbenca varovati pred trpinčenjem, spolnim in drugim nadlegovanjem ter diskriminacijo na delovnem mestu, ki ogrožajo opravljanje njegovega dela. V skladu s sedaj veljavnim 15. 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 – ZIUPOPdVE, 202/21 – odl. US in 3/22 – ZDeb) se mora plačana pravna pomoč omogočiti samo uradnikom, ne pa tudi strokovno-tehničnim uslužbencem, ker ne opravljajo javnih nalog. Način zagotavljanja plačane pravne pomoči javnemu uslužbencu ali nekdanjemu javnemu uslužbencu podrobneje določa Uredba o načinu zagotavljanja plačane pravne pomoči javnim uslužbencem (Uradni list RS, št. 71/06). V skladu s predlagano spremembo člena se plačana pravna pomoč zagotovi vsem javnim uslužbencem, torej ne le uradnikom, ki opravljajo javne naloge, temveč tudi strokovno-tehničnim uslužbencem, ki opravljajo druge delovne naloge oziroma spremljajoča dela.

S predlagano novo ureditvijo se nadalje upoštevajo opozorila iz prakse, da vprašanje plačane pravne pomoči ni ustrezno pravno urejeno. Predlog zakona s temi dopolnitvami namreč rešuje

problematiko v praksi v zvezi s povečanjem števila civilnopravnih zahtevkov zoper javne uslužbenke. Med javnimi uslužbenci je precej skupin uslužbencev, ki so v tem smislu posebej izpostavljeni, kot npr. pravosodni policisti, cariniki, ipd. Predlagana dopolnitev drugega odstavka bo tako omogočala dodelitev pravne pomoči javnemu uslužbencu ali nekdanjemu javnemu uslužbencu tudi že v predkazenskem postopku, saj ima glede na veljavno ureditev osumljenec v predkazenskem postopku pravico do pravne pomoči, ob tem pa ureditev pomeni uskladitev pri dodelitvi predmetne pravice z že veljavnimi ureditvami v posebnih predpisih (Zakon o obrambi, Zakon o organiziranosti in delu v policiji). Delodajalec tako po predlagani novi ureditvi javnemu uslužbencu ali nekdanjemu javnemu uslužbencu, ki je zaradi izvrševanja nalog v predkazenskem, kazenskem, odškodninskem ali prekrškovnem postopku, zagotovi plačano pravno pomoč, torej npr. prevzame stroške pravnega zastopanja tega javnega uslužbenca v navedenih postopkih, ob predpostavki izpolnjenih pogojev, ki jih zakon ob tem uvaja (npr. da delodajalec oceni, da so bile naloge, ki so predmet presoje v predkazenskem, kazenskem postopku, prekrškovnem ali v postopku ugotavljanja odškodninske odgovornosti, izvršene v skladu s pravicami in obveznostmi iz delovnega razmerja). Delodajalec po predlagani novi ureditvi tudi založi sredstva, potrebna za plačilo sodnih taks in predujmov za stroške sodnega postopka, pod pogojem, da bo ocenil, da so bile te naloge izvršene v skladu s pravicami in obveznostmi iz delovnega razmerja. Potrebna sredstva za plačilo sodnih taks in predujmov za stroške sodnega postopka se založijo iz sredstev organa, pri katerem je javni uslužbenec ali nekdanji javni uslužbenec opravljal naloge.

Če se v sodnem postopku javnemu uslužbencu ali nekdanjemu javnemu uslužbencu sredstva za plačilo sodnih taks in predujmov za stroške sodnega postopka povrnejo, jih javni uslužbenec ali nekdanji javni uslužbenec v skladu s predlaganim tretjim odstavkom povrne delodajalcu.

Na podlagi novega četrtega odstavka bo oceno, ali so bile naloge izvršene v skladu s pravicami in obveznostmi iz delovnega razmerja, podal predstojnik na podlagi pregleda zadeve ter po opravljenem razgovoru z javnim uslužbencem in njegovim nadrejenim.

Zagotovitev plačila pravne pomoči ter založitev sredstev, potrebnih za plačilo sodnih taks in predujmov za stroške sodnega postopka v skladu z novim petim odstavkom ne bo mogel uveljavljati javni uslužbenec ali nekdanji javni uslužbenec, zoper katerega je bil uveden disciplinski postopek ali postopek redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga v zvezi z opravljanjem nalog, zaradi katerih je zaprosil za zagotovitev pravne pomoči.

Način zagotavljanja plačane pravne pomoči, sodnih taks in predujmov za stroške sodnega postopka bo na podlagi šestega odstavka člena podrobneje določila vlada.

K 16. členu (način določanja pravic in obveznosti)

Člen prikazuje sistem urejanja delovnih razmerij v javnem sektorju. Za javne uslužbenke velja splošna delovnopravna zakonodaja, če posebni (področni) zakoni posameznih vprašanj ne urejajo drugače. Pravice in obveznosti javnih uslužbencev iz delovnih razmerij se urejajo tudi s kolektivnimi pogodbami. Predlagana sprememba prvega odstavka je redakcijske narave.

Delovno razmerje v javnem sektorju se sklene s pogodbo o zaposlitvi. S spremembo tretjega odstavka je za celoten javni sektor določeno, da delodajalec ne sme sprejeti odločitve, ki bi zagotavljala javnemu uslužbencu manj ali več pravic, kot je to določeno z zakonom ali kolektivnimi pogodbami. Delodajalec je pri sprejemanju odločitve s področja delovnih razmerij strogo vezan na zakone in kolektivne pogodbe, kar pomeni, da ne sme sprejeti odločitve, ki bi javnemu uslužbencu zagotavljala več pravic in seveda niti odločitve, ki bi zagotavljala javnemu uslužbencu manj pravic, kot so določeni z zakoni in kolektivnimi pogodbami.

Člen v četrtem odstavku daje pooblastilo vladi, da s podzakonskim predpisom določi merila ali pravila za enotno odločanje organov državne uprave, pravosodnih organov in oseb javnega prava, katerih ustanovitelj je država ali v katerih država zagotavlja sredstva za plače, o pravicah in obveznostih javnih uslužbencev v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo. Enotna pravila vlade o urejanju delovnopравниh razmerij ne morejo segati na druge samostojne in neodvisne državne organe, ki imajo po ustavi samostojen in neodvisen položaj (Ustavno sodišče RS, Računsko sodišče RS, Varuh človekovih pravic in druge).

Posebna izjema je na podlagi četrtega odstavka člena javni zavod RTV Slovenija zaradi zaščite njegove strokovne neodvisnosti oziroma svobode novinarskega izražanja. Vlada s svojimi akti ne more urejati delovnopравниh razmerij novinarjev in drugih zaposlenih na RTV, saj ima javni zavod RTV po Zakonu o Radioteleviziji Slovenija (Uradni list RS, št. 96/05, 109/05 – ZDavP-1B, 105/06 – odl. US, 26/09 – ZIPRS0809-B, 9/14 in 163/22) in drugih zakonih, ki urejajo področje medijev, poseben položaj, ki zavodu zagotavlja neodvisnost poslovanja in opravljanja javne službe na področju radijske in televizijske dejavnosti. RTV Slovenija je javni zavod posebnega kulturnega in nacionalnega pomena, ki opravlja javno službo na področju radijske in televizijske dejavnosti, z namenom zagotavljanja demokratičnih, socialnih in kulturnih potreb državljanov Republike Slovenije, Slovencev po svetu, pripadnikov slovenskih narodnih manjšin v Italiji, Avstriji in Madžarski, italijanske in madžarske narodne skupnosti v Republiki Sloveniji, ter druge dejavnosti v skladu s tem zakonom in Statutom RTV Slovenija ter zakonom, ki ureja področje medijev.

Posebne izjeme so na podlagi dopolnitve četrtega odstavka tudi univerze in samostojni visokošolski zavodi, ki jih ustanovi Republika Slovenija. Na podlagi 58. člena Ustave Republike Slovenije so državne univerze in državne visoke šole avtonomne. V skladu s 6. členom Zakona o visokem šolstvu (Uradni list RS, št. 32/12 – uradno prečiščeno besedilo, 40/12 – ZUJF, 57/12 – ZPCP-2D, 109/12, 85/14, 75/16, 61/17 – ZUPŠ, 65/17, 175/20 – ZIUOPDVE, 57/21 – odl. US, 54/22 – ZUPŠ-1, 100/22 – ZSZUN in 102/23), ki ureja avtonomijo visokošolskih zavodov, je univerza avtonomni, znanstveno-raziskovalni, umetniški in izobraževalni visokošolski zavod s posebnim položajem. Univerze in samostojni visokošolski zavodi, ki jih ustanovi Republika Slovenija, delujejo po načelih avtonomije.

K 17. členu (posebni pogoj za zasedbo delovnega mesta)

Zakon določa splošno obvezo za celoten javni sektor, da se v vseh primerih, kjer je zaradi varstva pravic italijanske in madžarske narodne skupnosti na podlagi področnih zakonov določeno poslovanje s strankami tudi v jeziku narodne skupnosti, to odrazi tudi v pogojih za zasedbo delovnega mesta. Enako kot izhaja iz sedaj veljavnega 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 – ZIUPOPdve, 202/21 – odl. US in 3/22 – ZDeb), je znanje jezika italijanske ali madžarske narodne skupnosti določen kot posebni pogoj za zasedbo delovnega mesta, zato mora javni uslužbenec predhodno izkazati izpolnjevanje tega pogoja. Navedeno pomeni, da morajo javni uslužbenci imeti potrebno znanje jezika narodne skupnosti že pred nastopom dela na delovnem mestu oziroma da je znanje jezika narodne skupnosti pogoj, ki ga morajo javni uslužbenci izpolnjevati pred sklenitvijo delovnega razmerja v organu. Javni uslužbenec mora izkazati izpolnjevanje pogojev pred sklenitvijo delovnega razmerja. Zakon in na njegovi podlagi izdani podzakonski predpisi načinov preverjanja izpolnjevanja pogoja znanja jezika narodne skupnosti posebej ne določajo, ampak je to prepuščeno odločitvi in prosti presoji predstojniku organa. Predstojnik je tisti, ki mora določiti način preverjanja, s katerim se ugotovi, ali javni uslužbenec izpolnjuje pogoje za konkretno delovno mesto, na katerem se zahteva znanje jezika narodne skupnosti. Preverjanje izpolnjevanja tega pogoja je v skladu z drugim odstavkom 66. člena predloga zakona možno na podlagi presoje predložene dokumentacije oziroma na

podlagi pisnega preizkusa, ustnega preizkusa, ki ga opravi oseba, ki je kvalificirana za presojo znanja jezika narodne skupnosti, ali kako drugače.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

K 18. členu (delovanje sindikata in kolektivna dogovarjanja)

Člen konkretizira ustavno pravico do sindikalne svobode (76. člen) in določa zakonsko pravico vseh javnih uslužbencev do sindikalnega združevanja in delovanja. Javni uslužbenci imajo na podlagi tega člena tudi pravico do kolektivnih dogovarjanj. Kolektivno dogovarjanje v javnem sektorju poteka na nacionalni ravni prek pogajalske komisije, ki jo sestavljata vladna in sindikalna stran.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

K 19. členu (stavka)

Člen vsebuje splošno pravilo glede pravice do stavke v javnem sektorju, ki je dana vsem javnim uslužbencem. Javni uslužbenci imajo načeloma pravico do stavke, ki pa se lahko skladno z ustavno ureditvijo omeji zaradi varstva javnega interesa. Omejitve pravice do stavke javnih uslužbencev ureja poseben zakon. Posamezne omejitve pravice do stavke določenih javnih uslužbencev (tako npr. policisti) so urejene tudi v posameznih področnih zakonih.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona vsebinsko ne spreminja.

K 20. členu (sistemizacija)

Člen v prvem odstavku določa obveznost državnih organov, uprav lokalnih skupnosti in oseb javnega prava, da sprejmejo akt o sistemizaciji delovnih mest, v katerem morajo imeti opredeljena delovna mesta, potrebna za izvajanje nalog. Minimalno, kar mora biti določeno pri posameznem delovnem mestu, so opis del in nalog ter pogoji za zasedbo delovnega mesta. Upošteva težave, zaznane v praksi, se na novo določa tudi, da če je v isti organizacijski enoti več enakih delovnih mest, se v sistemizaciji delovnih mest navede število teh delovnih mest. V sistemizaciji se bo tako določilo tudi, koliko (konkretno število) posameznih delovnih mest je potrebno za izvajanje nalog ter v katerih notranje organizacijskih enotah. Uredba o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih (Uradni list RS, št. 58/03, 81/03, 109/03, 43/04, 58/04 – popr., 138/04, 35/05, 60/05, 72/05, 112/05, 49/06, 140/06, 9/07, 33/08, 66/08, 88/08, 8/09, 63/09, 73/09, 11/10, 42/10, 82/10, 17/11, 14/12, 17/12, 23/12, 98/12, 16/13, 18/13, 36/13, 51/13, 59/13, 14/14, 28/14, 43/14, 76/14, 91/14, 36/15, 57/15, 4/16, 44/16, 58/16, 84/16, 8/17, 40/17, 41/17, 11/19, 25/19, 54/19, 67/19, 89/20, 104/20, 118/20, 168/20, 31/21, 54/21, 203/21, 29/22, 80/22, 103/22, 125/22, 25/23, 74/23, 127/23, 19/24, 35/24 in 105/24) navedeno sicer rešuje, vendar ne za vse organe, ki jih zavezuje obravnavani člen (npr. javni zavodi, javni skladi, javne agencije...).

V skladu z drugim odstavkom mora biti v vsakem državnem organu, upravi lokalne skupnosti in osebi javnega prava vzpostavljena tudi evidenca s podatki o zasedenosti delovnih mest in evidenca s podatki o nazivih, če je vzpostavljen sistem nazivov. Navedeni evidenci nista evidenci v smislu obdelave osebnih podatkov javnih uslužbencev.

Nov tretji odstavek na poenoten način ureja pripravo in spremljanje uresničevanja realizacije kadrovskih načrtov za državne organe, uprave lokalnih skupnosti in osebe javnega prava v skupnem podzakonskem predpisu. Trenutno je omenjena vsebina urejena ločeno, in sicer za

organe državne uprave, pravosodne organe in osebe javnega prava iz drugega odstavka 22. člena ZJU v Pravilniku o vsebini in postopkih za pripravo in predložitev kadrovskih načrtov (Uradni list RS, št. 109/24), za posredne proračunske uporabnike pa v Uredbi o metodologiji za pripravo in spremljanje izvajanja kadrovskih načrtov posrednih proračunskih uporabnikov, ki se sprejema vsako leto. Na podlagi predlagane določbe bo lahko vsakoletni zakon, ki ureja izvrševanje proračunov Republike Slovenije, določil odstotek zvišanja ali znižanja dovoljenega števila zaposlenih, če bo to potrebno.

K DRUGEM DELU ZAKONA: POSEBNE DOLOČBE ZA JAVNE USLUŽBENCE V DRŽAVNIH ORGANIH IN UPRAVAH LOKALNIH SKUPNOSTI

K 21. členu (veljavnost drugega dela zakona)

Namen člena je urediti obseg veljavnosti drugega dela zakona oziroma opredeliti, za koga velja drugi del zakona z naslovom Posebne določbe za javne uslužbence v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti. Člen upošteva potrebo po samostojnem in drugačnem urejanju vprašanj iz tega dela zakona v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti, upoštevajoč specifično naravo nalog oziroma izvrševanje posebnih nalog in pooblastil zaposlenih v nekaterih državnih organih. Opredelitev pojma »državni organi« je vsebovana v 6. členu predloga zakona in zajema organe državne uprave (ministrstva, organe v njihovi sestavi, upravne enote in vladne službe), državni zbor, državni svet, ustavno sodišče, računsko sodišče, varuha človekovih pravic, informacijskega pooblaščenca, KPK, državno revizijsko komisijo, urad predsednika republike, državno volilno komisijo, državno odvetništvo, pravosodne organe, in morebitne druge državne organe, ki so ali bodo ustanovljeni z zakonom.

Drugi odstavek posebej opredeljuje, da določbe tega zakona, ki urejajo kadrovski načrt, veljajo tudi za nekatere druge pravne osebe javnega prava, tj. javne agencije, javne sklade in nekatere taksativno določene javne zavode.

Spremembe v tretjem odstavku, ki se nanašajo na nadomestitev besedila »delavce v davčni in v carinski službi ter službi za izvrševanje kazenskih sankcij« z besedilom »javne uslužbence v finančni upravi, pravosodne policiste«, in na dopolnitev z besedilom »javne uslužbence Slovenske obveščevalno-varnostne agencije«, so redakcijske narave. Na podlagi dopolnitve tretjega odstavka so posamezna vprašanja za javne uslužbence iz tega odstavka lahko po novem drugače urejena tudi s kolektivno pogodbo.

Dopolnitev petega odstavka je redakcijske narave, z namenom večje jasnosti določbe v povezavi z določbo četrtega odstavka tega člena.

Sprememba šestega odstavka je redakcijske narave. Ne glede na to, da ni izrecno zapisano v tem členu, morajo biti splošni akti predstojnika v skladu z uredbo, ki jo izda vlada.

Sprememba sedmega odstavka je redakcijske narave.

S spremembo osmega odstavka se odpravlja redakcijska napaka, saj po spremembi tega člena v letu 2005, ko je bil z ZJU-1 dodan drugi odstavek, in je dotedanji drugi odstavek postal tretji odstavek, ter so dotedanji tretji, četrti, peti, šesti in sedmi odstavek postali četrti, peti, šesti, sedmi in osmi odstavek, pomotoma niso bile narejene redakcijske spremembe številčenja odstavkov znotraj besedila osmega odstavka. To ni bilo ustrezno popravljeno. Očitno je, da gre za redakcijsko napako in da so mišljene določbe od četrtega do sedmega odstavka. Tudi nadaljnja sprememba osmega odstavka (črtanje besedila, da vprašanj, ki so urejena s kolektivno pogodbo, z akti iz tretjega, četrtega, petega in šestega odstavka tega člena ni dopustno drugače urejati), je

povsem redakcijske narave. Ker se konkurenca vsebine glede vprašanj, ki so predmet kolektivnih pogodb, lahko pojavi le kot zakonska določba, je to določilo črtano. Navedeno pomeni, da ne glede na to, da to ni izrecno zapisano, vsebin kolektivne pogodbe ni mogoče urejati drugače s podzakonskimi akti ali splošnimi akti predstojnika.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 22. členu (uradniki in drugi javni uslužbenci)

Javne uslužbence v državnih organih (to so organi državne uprave in drugi državni organi) in upravah lokalnih skupnosti zakon deli na dve kategoriji: uradnike in strokovno-tehnične javne uslužbence (razlikujejo se v statusu, pravicah in obveznostih). Zakon postavlja ločnico med uradniki in strokovno-tehničnimi uslužbenci glede na vsebino nalog, ki jih opravljajo. Uradniki opravljajo javne naloge, tj. naloge, ki so neposredno povezane z izvrševanjem oblasti ali z varstvom javnega interesa. Strokovno-tehnični uslužbenci pa opravljajo spremljajoča dela, to so dela na področju kadrovskega in materialno-finančnega poslovanja, tehnična in podobna dela ter druga dela, ki jih je treba opravljati zaradi nemotenega izvajanja javnih nalog organa. Tipična strokovno-tehnična delovna mesta so določena v prilogi III uredbe, ki ureja notranjo organizacijo in sistemizacijo delovnih mest in nazivov v organih javne uprave in v pravosodnih organih.

Spremembe prvega, drugega, tretjega in četrtega odstavka so redakcijske in nomotehnične narave.

Doda se nov šesti odstavek, na podlagi katerega so uradniška delovna mesta izjemoma lahko tudi delovna mesta, na katerih se opravljajo zahtevnejša spremljajoča dela, ki so bistvenega pomena za izvrševanje nalog organa in za opravljanje katerih je zahtevano poznavanje javnih nalog organa ter spremljajoča dela, ki so neposredno operativno povezana s policijskimi, vojaškimi oziroma z obveščevalno-varnostnimi nalogami (gre za delovna mesta v Slovenski obveščevalno-varnostni agenciji, Obveščevalno varnostni službi Ministrstva za obrambo in Policiji, na katerih se opravljajo spremljajoča dela, ki so neposredno operativno povezana s policijskimi in obveščevalno-varnostnimi nalogami). Predlagana dopolnitev člena upošteva specifičnost pristojnosti in nalog, ki jih opravljajo zaposleni v Slovenski obveščevalno-varnostni agenciji, Obveščevalno varnostni službi Ministrstva za obrambo in Policiji. Navedeno sicer že ureja Uredba o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih (Uradni list RS, št. 58/03, 81/03, 109/03, 43/04, 58/04 – popr., 138/04, 35/05, 60/05, 72/05, 112/05, 49/06, 140/06, 9/07, 33/08, 66/08, 88/08, 8/09, 63/09, 73/09, 11/10, 42/10, 82/10, 17/11, 14/12, 17/12, 23/12, 98/12, 16/13, 18/13, 36/13, 51/13, 59/13, 14/14, 28/14, 43/14, 76/14, 91/14, 36/15, 57/15, 4/16, 44/16, 58/16, 84/16, 8/17, 40/17, 41/17, 11/19, 25/19, 54/19, 67/19, 89/20, 104/20, 118/20, 168/20, 31/21, 54/21, 203/21, 29/22, 80/22, 103/22, 125/22, 25/23, 74/23, 127/23, 19/24, 35/24 in 105/24) v 51. členu. Določba šestega odstavka ureja pravno podlago za uredbo vlade, ki bo podrobneje določila merila za določitev takih delovnih mest.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 23. členu (pravica do pravnega varstva)

Zakon v tem členu po novem ureja le pravno varstvo, arbitražno reševanje sporov pa na novo ureja samostojen člen.

Dopolnitve prvega, tretjega, četrtega, šestega in osmega odstavka z besedilom »ali odgovornosti« je namenjena večji jasnosti in je redakcijske narave.

Če javni uslužbenec meni, da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja ali krši katero od njegovih pravic iz delovnega razmerja, lahko poda zahtevo za odpravo kršitve oziroma za izpolnitev obveznosti, o kateri mora delodajalec odločiti v 15 dneh od vložitve zahteve.

V dopoljenem tretjem odstavku, ki zagotavlja javnemu uslužbencu možnost pritožbe zoper odločitev delodajalca o pravici, obveznosti ali odgovornosti iz delovnega razmerja in zoper kršitev pravic iz delovnega razmerja, se na novo izrecno določa, da se pritožba vloga na Komisijo za pritožbe iz delovnega razmerja. Če javni uslužbenec vloži pritožbo zoper sklep o odpovedi pogodbe o zaposlitvi in na podlagi predlagane dopolnitve tretjega odstavka tudi zoper sklep o ugotovljeni disciplinski odgovornosti, taka pritožba zadrži izvršitev odločitve.

Novi četrti odstavek je enak prvemu odstavku 25. člena veljavnega 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), z izjemo dopolnitve določbe z besedo »delovnih« dni, s čimer se podaljšuje rok za pritožbo in z besedilom »ali odgovornosti«, ki je namenjena večji jasnosti in je redakcijske narave. Zaradi vsebine sodi v ta člen, ki ureja pravno varstvo.

Ker zakon ni izrecno določal, da so dokončni sklepi delodajalca izvršilni naslovi, je to v praksi povzročalo težave pri izvršitvi dokončnih sklepov, zlasti v primerih, ko javni uslužbenec ni prostovoljno plačal denarne kazni, ki mu je bila izrečena zaradi ugotovljene disciplinske odgovornosti, občasno pa je prihajalo tudi do primerov, ko organ prve stopnje ni želel izvršiti odločitve Komisije za pritožbe iz delovnega razmerja. Zato novi peti odstavek izrecno določa, da je dokončni sklep delodajalca izvršilni naslov, ob tem pa predlog jasno določa tudi, da se izvršilni naslov izvrši po pravilih, ki jih določa Zakon o splošnem upravnem postopku, kar pomeni, da se bo glede na vsebino odločbe izbrala bodisi upravna bodisi sodna izvršba.

Nov sedmi odstavek določa način, po katerem javni uslužbenec uveljavlja denarne terjatve iz delovnega razmerja. S tem je določena obligatornost notranje poti s pritožbo na komisijo za pritožbe tudi za čiste denarne terjatve, s čimer je izključena uporaba splošne določbe četrtega odstavka 200. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1). S predlagano ureditvijo se bo javnim uslužbencem omogočilo učinkovitejše in hitrejšo uveljavljanje denarnih terjatev pri delodajalcu, ob tem pa jim bo upoštevaljoč 26. člen tega zakona omogočeno tudi sodno varstvo. Ker bo predhodni postopek pri delodajalcu za denarne terjatev obligatoren, bo zahteva oziroma pritožba javnega uslužbenca upoštevaljoč 365. člen Obligacijskega zakonika (OZ-1) pretrgala zastaranje njegove denarne terjatve.

Sprememba osmega odstavka je redakcijske narave.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 24. členu (arbitražno reševanje sporov)

Zakon v tem členu ureja arbitražno reševanje sporov oziroma daje pravno podlago za reševanje individualnih delovnih sporov javnih uslužbencev pred arbitražo.

Vsebina obravnavanega člena je enaka besedilu sedmega odstavka 24. člena 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) in se s predlogom zakona ne spreminja.

K 25. členu (vročanje po elektronski poti)

Zakon v tem členu ureja vročanje po elektronski poti na elektronski naslov javnega uslužbenca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec. Z dopolnitvijo prvega odstavka se tudi sklep o disciplinski odgovornosti, tako kot sklep o premestitvi in sklep o prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi, ne bo pošiljal po elektronski poti na elektronski naslov javnega uslužbenca.

S spremembo v drugem odstavku se določa krajše roke za to, kdaj se šteje vročitev po elektronski poti za opravljeno. Upoštevajoč dejstvo, da gre za elektronski način vročanja na elektronski naslov, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec, se postavljeni roki skrajšajo tako, da se šteje, da je vročitev opravljena osmi dan po odpremi elektronskega sporočila oziroma od dneva vrnitve javnega uslužbenca na delo.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 26. členu (sodno varstvo)

Zakon v tem členu ureja sodno varstvo.

Na podlagi predlaganega prvega odstavka je zoper sklep o pravici, obveznosti ali odgovornosti iz delovnega razmerja dovoljeno sodno varstvo pred delovnim sodiščem, vendar pod pogojem, da je javni uslužbenec izkoristil možnost pritožbe.

Drugi odstavek ureja sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem, ki ga javni uslužbenec lahko zahteva v 30 dneh od dneva vročitve sklepa komisije za pritožbe oziroma od dneva, ko poteče rok za izdajo sklepa komisije za pritožbe. Če zoper sklep ni dovoljena pritožba, začne teči rok iz tega odstavka z vročitvijo sklepa organa prve stopnje. Določba je enaka določbi drugega odstavka 25. člena veljavnega 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).

Če se o pravicah, obveznostih ali odgovornostih odloča z upravno odločbo, je zoper odločbo dovoljena pritožba v skladu z Zakonom o splošnem upravnem postopku, razen če ta zakon ne določa drugače. Na podlagi predlaganega tretjega odstavka je zoper dokončno določbo dovoljen upravni spor.

K 27. členu (socialno partnerstvo)

Socialno partnerstvo na področju delovnih razmerij v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti se zagotavlja z zakonom. Socialno partnerstvo je proces, pri katerem gre za dogovarjanja, usklajevanja in sprejemanja stališč med različnimi interesnimi skupinami. Na strani delodajalca so predstavniki organov državne uprave, drugih državnih organov in lokalnih skupnosti, na strani javnih uslužbencev pa sodelujejo predstavniki reprezentativnih sindikatov dejavnosti oziroma poklica.

Vsebina prvega odstavka obravnavanega člena je enaka prvemu odstavku 26. člena veljavnega 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). V praksi stalno telo za uresničevanje socialnega partnerstva na področju delovnih razmerij v državnih organih in organih lokalnih skupnosti sicer ne deluje, saj na podlagi te zakonske določbe še nikoli ni bilo ustanovljeno. Kolektivno dogovarjanje v javnem sektorju pa poteka na nacionalni ravni prek obstoječe pogajalske skupine, ki jo sestavljata vladna in

sindikalna stran. Vladno pogajalsko skupino imenuje Vlada Republike Slovenije, sindikalno stran zastopajo reprezentativni sindikati javnega sektorja.

Spremembe tretjega, četrtega in petega odstavka se nanašajo na postopek pridobivanja mnenja sindikatov pred sprejetjem predpisa ali splošnega akta.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 28. členu (načelo javnega natečaja)

Člen ureja načelo javnega natečaja, ki predstavlja pravni mehanizem, ki zagotavlja dosledno izpeljavo načela enakopravne dostopnosti. Uradniki se po tem načelu vedno izbirajo na javnem natečaju, razen v primerih, ko je z zakonom drugače določeno. V postopku javnega natečaja se kandidati obravnavajo enakopravno, izbira pa se opravi na podlagi izkazane boljše strokovne usposobljenosti kandidatov.

Sprememba prvega odstavka je redakcijske narave. Člen se vsebinsko ne spreminja.

K 29. členu (načelo politične nevtralnosti in nepristranskosti)

Načelo politične nevtralnosti in nepristranskosti je načelo uradniškega sistema. Načelo je vključeno v drugi del zakona, ki velja za javne uslužbence v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti, in sicer zgolj za uradnike, torej javne uslužbence, ki v navedenih organih opravljajo javne naloge. Glede na vsebino je to razumljivo, saj uradniki izvršujejo naloge, ki so neposredno povezane z izvrševanjem oblasti in v javno korist. Ravnati morajo v skladu s predpisi politično nevtralno ne glede na to, katere javne naloge opravljajo. Ostali javni uslužbenci so v drugačnem položaju in niso ožje povezani z izvajanjem oblasti.

Člen se vsebinsko ne spreminja.

K 30. členu (načelo kariere)

Sestavni del kariernega sistema uradnikov je načelo kariere, ki uradnikom, ki delo opravljajo strokovno in kakovostno, omogoča kariero. Načelo kariere postavlja temelje uslužbenski karieri, ki je predvidena s postopnim napredovanjem v višje nazive. Kariera uradnika je odvisna od strokovne usposobljenosti uradnika in drugih delovnih in strokovnih kvalitet ter rezultatov dela. Namen kariere je privabiti in zadržati visoko usposobljene uradnike, ki bodo zagotavljali kakovostne storitve in delo javne uprave.

Člen se vsebinsko ne spreminja, dopolnitev je redakcijske narave zaradi večje jasnosti.

K 31. členu (načelo prehodnosti)

Premestitev javnega uslužbenca predstavlja posebno možnost interne mobilnosti delovne sile znotraj organov ali med njimi samimi. Načelo prehodnosti predstavlja možnost prehajanja javnih uslužbencev na delovna mesta znotraj istega delodajalca (npr. med državnimi organi). Načelo prehodnosti predstavlja možnost prehajanja javnih uslužbencev tudi med različnimi delodajalci (npr. med občinami in državnimi organi) pod posebnimi pogoji, tj. v primeru vključenosti organov v interni trg dela.

Načelo omogoča lažjo mobilnost javnih uslužbencev in prožnost urejanja delovnih razmerij. SIGMA (OECD) je v Načelih javne uprave (The Principles of Public Administration, Edition 2023),

ki kot minimalni standardi dobrega upravljanja izhajajo tudi iz dobrih praks v državah članicah EU oziroma državah OECD, v poglavju Public Service and Human Resource Management v 12. načelu poudarila mobilnost kot enega od elementov zagotavljanja strokovnega razvoja javnih uslužbencev ter jo spodbuja.

Načelo omogoča prehodnost vsem javnim uslužbencem, uradnikom in strokovno-tehničnim javnim uslužbencem. Realizacija tega načela je institut premestitve, kot ga določa ta zakon v XVII. Poglavju (Premestitev).

K 32. členu (načelo odprtosti do javnosti)

Načelo odprtosti do javnosti se nanaša na odnos med javno upravo in državljani. Načelo določa, da organ obvešča javnost o svojem delovanju in o rezultatih opravljenega dela uradnikov na način, določen z zakonom in podzakonskim predpisom. S tem načelom se odpira javno upravo uporabnikom in jim omogoča kot davkoplačevalcem dobivati informacije o delu in o rezultatih dela, razen če gre za podatke in informacije, ki so posebej varovane. Načelo odprtosti hkrati pomeni, da so v proces odločanja v javni upravi vključeni tudi posamezniki (državljani), ki lahko pridobivajo vse javne informacije o delu javne uprave in sodelujejo pri sprejemanju njenih odločitev.

Člen se ne spreminja.

K 33. členu (predstojnik)

Člen podrobneje konkretizira, kdo izvršuje pravice in dolžnosti delodajalca. V skladu s 3. členom predloga zakona je delodajalec pravna oseba, s katero je javni uslužbenec v delovnem razmerju. Delodajalec v organu državne uprave in drugem državnem organu je Republika Slovenija, ne posamezni organ, ker nima statusa pravne osebe in zato ne more biti nosilec pravic in obveznosti, v upravi lokalne skupnosti pa je delodajalec lokalna skupnost. Ker mora pravice tega delodajalca izvajati določena pooblaščenca oseba, izvršuje pravice in dolžnosti delodajalca v državnem organu in upravi lokalne skupnosti skladno s prvim odstavkom 4. člena tega zakona predstojnik, 33. člen pa to določbo podrobneje konkretizira. Pravice in dolžnosti delodajalca v organih državne uprave in v upravah lokalnih skupnosti na podlagi prvega odstavka izvršuje predstojnik, torej oseba, ki skladno s predpisi vodi delo organa oziroma uprave lokalne skupnosti.

V skladu z drugim odstavkom v drugih državnih organih pravice in dolžnosti delodajalca izvršuje predstojnik, če zakon ali splošni akt organa ne določa drugače. Takšen primer, ko drug predpis določa drugače ter pravice in dolžnosti ne izvršuje predstojnik državnega organa, je na primer Državni zbor.

Kadar predstojnik organa državne uprave ni funkcionar, ampak ima status uradnika na položaju (na primer načelnik upravne enote), na podlagi tretjega odstavka o njegovih pravicah, obveznostih in odgovornostih iz delovnega razmerja odloča oseba, ki ji je predstojnik odgovoren (na primer minister, pristojen za javno upravo). Takšna ureditev se uporablja tudi v postopku izbire uradnika na položaj in sklenitev pogodbe o zaposlitvi.

Člen se ne spreminja.

K 34. členu (pooblastilo predstojnika)

Člen izhaja iz načel do javnosti odprte, učinkovite in zakonite javne uprave, del tega pa je tudi vzpostavitev možnosti in sistemskih pravnih podlag za ugotavljanje morebitnih zlorab na področju

uveljavljanja povračila stroškov prevoza na delo in z dela ter odsotnosti z dela zaradi bolezni v času, ko plačilo nadomestila plače med začasno zadržanostjo od dela bremeni delodajalca. Določba uresničuje tudi načelo dobrega gospodarjenja, saj gre za nadzor nad porabo javnih sredstev (v primerih, ko obstaja sum zlorabe), ki vodi do ekonomičnega poslovanja in smotrne porabe javnih sredstev.

Predlagana sprememba prvega odstavka je redakcijske narave.

Črtanje dela besedila tretjega odstavka 33.a člena sedaj veljavnega 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), ki se nanaša na določbo drugega odstavka 13. člena Zakona o detektivski dejavnosti (Uradni list RS, št. 113/05 – uradno prečiščeno besedilo), na podlagi katere detektivi niso smeli opravljati detektivske dejavnosti za državne organe, je posledica uskladitve s spremembo Zakona o detektivski dejavnosti (Uradni list RS, št. 17/11). Detektivi na podlagi te spremembe od marca 2011 dalje namreč smejo med drugim tudi za državne organe izvajati pristojnosti in pridobivati informacije o zlorabah pravice do zadržanosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe in o zlorabah uveljavljanja pravice do povračila stroškov prevoza na delo in z dela. Spremenjeni tretji odstavek jasno določa tudi, da lahko predstojnik za izvedbo nadzora sklene pogodbo s pravno ali fizično osebo, ki lahko opravlja detektivsko dejavnost v skladu z Zakonom o detektivski dejavnosti. Kaj je detektivska dejavnost in kdo jo lahko opravlja, ureja Zakon o detektivski dejavnosti.

Predlaga se črtanje četrtega odstavka 33.a člena veljavnega 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), na podlagi katerega mora predstojnik pred pričetkom izvajanja nadzora javnega uslužbenca najprej opozoriti, da obstajajo razlogi za sum o zlorabi, ter mu omogočiti, da se o tem izjasni. Črtanje navedene določbe zasleduje varovanje javnih sredstev. Predlaga se namreč črtanje besedila, ki izvotli namen zakonske določbe, ki je v vzpostavitvi spoštovanja pravil o uresničevanju bolniške odsotnosti in pravil o povračilu stroškov prevoza na delo. Uslužbenec, ki je vnaprej seznanjen z nadzorom, bo zato gotovo upošteval vsa pravila, saj bo ob nespoštovanju izpostavljen posledicam kršitve.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 35. členu (vodja kadrovskega poslovanja)

Za izvrševanje pravic in dolžnosti delodajalca lahko predstojnik pooblasti generalnega sekretarja v ministrstvu, direktorja uprave lokalne skupnosti oziroma tajnika občine ali uradnika, ki ima izobrazbo, pridobljeno po študijskem programu druge stopnje, oziroma izobrazbo, ki ustreza ravni izobrazbe, pridobljene po študijskih programih druge stopnje, in je v skladu z zakonom, ki ureja slovensko ogrodje kvalifikacij, uvrščena na 8. raven slovenskega ogrodja kvalifikacij, in najmanj pet let službene dobe (vodja kadrovskega poslovanja). Vodja kadrovskega poslovanja je torej lahko generalni sekretar v ministrstvu ali tajnik občine, zakon pa daje možnost, da lahko predstojnik za vodjo kadrovskega poslovanja določi tretjo osebo, tj. uradnika, ki ima ustrezno raven izobrazbe in število let službene dobe. Sprememba v prvem odstavku člena se nadalje veže na opredelitev izobrazbenih pogojev in upošteva ureditev Zakona o slovenskem ogrodju kvalifikacij (Uradni list RS, št. 104/15 in 100/22 – ZSZUN) in Prilogo 2 k navedenemu zakonu, ki se nanaša na Kvalifikacije v SOK – v tabeli navedene priloge so navedene vse izobrazbe, ki spadajo v isto raven (torej »predbolonjske« in »bolonjske«; vseh ravnih je 10) ter je redakcijske narave.

Predstojnik lahko izda pooblastilo samo za opravljanje posameznih, v pooblastilu konkretno navedenih pristojnosti predstojnika kot delodajalca, ali pa na vodjo kadrovskega poslovanja prenese vsa pooblastila, ki jih ima po tem zakonu predstojnik. Vodja kadrovskega poslovanja tako v primeru podeljenega splošnega pooblastila lahko izvršuje vse pravice in dolžnosti delodajalca, ki jih ima po Zakonu o javnih uslužbencih predstojnik: lahko na primer sprejme kadrovski načrt, določi načrt izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja in vsa druga pooblastila, ki jih ima predstojnik po tem zakonu. Smiselno pa je, da pravico izdajanja splošnih aktov organa (med katere se šteje tudi sistemizacija delovnih mest) zadrži le predstojnik, kar se s predlagano dopolnitvijo prvega odstavka člena na novo izrecno določa in kar izhaja tudi iz sodne prakse (na primer sodba Vrhovnega sodišča RS, opr. št. Ips 172/2001, 21. 5. 2002 in sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 656/2006, 28. 6. 2007).

Spremembe v drugem in tretjem odstavku so redakcijske narave.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 36. členu (komisija za pritožbe)

Predlog zakona ohranja predhodni postopek pri delodajalcu in s tem načelo dvostopenjskega odločanja in načelo dokončnosti odločitve delodajalca, kar odstopa od splošne delovnopravne ureditve iz 200. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1; Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22, 54/22 – ZUPŠ-1, 114/23 in 136/23 – ZIUZDS). O pravicah in obveznostih javnih uslužbencev v organih državne uprave in v upravah lokalnih skupnosti odločajo različni predstojniki. Z ureditvijo predhodnega pravnega varstva pri delodajalcu se zagotavlja enotna uporabo predpisov in kolektivnih pogodb v organih istega delodajalca, posledično pa zmanjša tudi pripad delovnopravnih sporov na sodišču.

V skladu s trenutno ureditvijo deluje več komisij za pritožbe pri istem delodajalcu. Največja komisija za pritožbe deluje pri vladi in deluje za javne uslužbence pri organih državne uprave in pravosodnih organih. Deluje tudi za javne uslužbence pri upravah lokalnih skupnosti, saj njihova reprezentativna združenja do sedaj še niso izrazila želje po ustanovitvi posebne (skupne) komisije. Nenazadnje pa bi bilo slednje tudi nesmotrno glede na majhen pripad zadev, ki jih je do sedaj obravnavala komisija za pritožbe pri vladi (v letu 2020 je komisija za pritožbe pri vladi prejela 47 pritožb v reševanje, v letu 2021 25 pritožb, v letu 2022 pa 21 pritožb). Posledično se ureja izključna pristojnost vladne komisije za pritožbe tudi za odločanje o pritožbah javnih uslužbencev zaposlenih pri upravah lokalnih skupnosti.

Člen na novo ureja pristojnost vladne komisije za pritožbe tudi za odločanje o pritožbah javnih uslužbencev zaposlenih pri drugih državnih organih, v kolikor predstojniki drugih državnih organov ne organizirajo lastne komisije za pritožbe. V dolgoletni praksi so se namreč večkrat izkazale kadrovske težave pri organizaciji komisije za pritožbe, zlasti pri manjših državnih organih, zaradi česar zakon dopušča možnost, da tudi o pritožbah javnih uslužbencev pri drugih državnih organih odloča vladna komisija za pritožbe. Enotna ureditev predhodnega pravnega varstva javnih uslužbencev iz delovnega razmerja pri istem delodajalcu pa ne bo v ničemer posegla v samostojnost in neodvisnost drugih državnih organov.

Pristojno komisijo za pritožbe sestavljajo predsednik in člani, ki jih imenuje organ, pri katerem deluje, pri čemer se upoštevajo pogoji iz 38. člena tega zakona.

K 37. členu (imenovanje in razrešitev predsednika in članov komisije za pritožbe)

Člen ureja imenovanje in razrešitev predsednika in članov komisije za pritožbe iz delovnega razmerja. Ker bo vladna komisija za pritožbe pristojna za odločanje o pritožbah iz delovnega razmerja za organe državne uprave, pravosodne organe, uprave lokalnih skupnosti, hkrati pa bodo k vladni komisiji za pritožbe lahko pristopili tudi drugi državni organi (glej obrazložitev k 36. členu predloga tega zakona), se v tem členu širi krog predlagateljev članov komisije za pritožbe iz delovnega razmerja. Ne glede na navedeno pa predlog člena še vedno ohranja pristojnost vlade za imenovanje predsednika in članov komisije za pritožbe iz delovnega razmerja. Ohranja tudi zahtevo po sorazmerni zastopanosti med kandidati, ki jih predlagajo pristojni predlagatelji.

K 38. členu (pogoji za imenovanje predsednika in članov komisije za pritožbe)

Člen ureja pogoje za imenovanje predsednika in članov komisije za pritožbe iz delovnega razmerja. V skladu s prvim odstavkom naloge v komisijah za pritožbe predsedniki in člani opravljajo neprofesionalno. To pomeni, da naloge opravljajo javni uslužbenci organov, za katerega komisija deluje in ki izpolnjujejo pogoje iz drugega odstavka tega člena. Za delo v komisijah za pritožbe predsedniku in članom pripada sejnina, katere višino, način izplačila in zagotavljanje sredstev določi minister, pristojen za javno upravo, v soglasju z ministrom, pristojnim za finance.

Sprememba v drugem odstavku glede opredelitve izobrazbe upošteva ureditev Zakona o slovenskem ogrodju kvalifikacij (Uradni list RS, št. 104/15 in 100/22 – ZSZUN) in Prilogo 2 k navedenemu zakonu, ki se nanaša na Kvalifikacije v SOK – v tabeli navedene priloge so navedene vse izobrazbe, ki spadajo v isto raven (torej »predbolonjske« in »bolonjske«; vseh ravni je 10) ter je redakcijske narave.

Z novim tretjim odstavkom se olajšuje organizacija dela komisije za pritožbe.

K 39. členu (delovanje komisije za pritožbe)

Sprememba v prvem odstavku glede opredelitve izobrazbe upošteva ureditev Zakona o slovenskem ogrodju kvalifikacij (Uradni list RS, št. 104/15 in 100/22 – ZSZUN) in Prilogo 2 k navedenemu zakonu, ki se nanaša na Kvalifikacije v SOK – v tabeli navedene priloge so navedene vse izobrazbe, ki spadajo v isto raven (torej »predbolonjske« in »bolonjske«; vseh ravni je 10) ter je redakcijske narave.

Predlagana sprememba ukinja institut občnih sej, vendar pa lahko tovrstne seje komisije za pritožbe, na katerih bi se lahko oblikovala načelna stališča o vprašanih, ki so pomembna za enotno delovanje njenih senatov, uredijo v poslovniki komisij za pritožbe.

Predlagane spremembe tretjega odstavka, ki se črta in dosedanjega četrtega odstavka, ki postane tretji, so redakcijske narave.

K 40. členu (pravila za odločanje komisije za pritožbe)

V skladu s predlagano spremembo prvega odstavka bo komisija za pritožbe določbe Zakona o splošnem upravnem postopku (ZUP) uporabljala smiselno. Sprememba je potrebna zaradi težav pri izvajanju postopkovnih določb ZUP v postopku, ki ima elemente več postopkov, tako elemente kaznovalnega prava, pa tudi civilnega, poleg tega, da se v postopku obravnavajo vprašanja ter zatrjevane kršitve delovno pravnih pravic, Komisija za pritožbe pa je upravni organ, člani katerega so imenovani s strani vlade. ZUP je glede na navedeno mogoče uporabljati le smiselno, kar pomeni, da se določbe, pri katerih je to mogoče v praksi, uporabljajo neposredno, nekatere

določbe pa upoštevajoč posebnosti ter potrebe postopka komisije, nekoliko drugače, vendar z ohranitvijo namena zakonske določbe (na primer pri določbah, ki se nanašajo na institut izločitve).

Člen v nadaljevanju ohranja rok za odločanje komisije za pritožbe, in sicer 30 dni od vložitve pritožbe. Rok za odločanje prične teči z vložitvijo pritožbe javnega uslužbenca pri organu prve stopnje in se izteče z vročitvijo odločitve komisije za pritožbe javnemu uslužbencu. Po poteku tega roka lahko javni uslužbenec v nadaljnjih 30 dneh uveljavlja sodno varstvo pred pristojnim sodiščem.

Komisija za pritožbe iz delovnega razmerja je v skladu s tretjim odstavkom tega člena na zahtevo reprezentativnega sindikata dejavnosti oziroma poklica pooblaščen tudi za izrekanje o pravnem vprašanju, ki vpliva na odločanje o pravicah oziroma dolžnostih večjega števila javnih uslužbenecv v organu. Na sejo komisije za pritožbe, na kateri se ta izreka o pravnem vprašanju, so vabljeni reprezentativni sindikati dejavnosti oziroma poklicev v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti. Slednji na sejo niso vabljeni z namenom sodelovanja v razpravi, saj bi to lahko vplivalo na samostojnost dela komisije, lahko pa pred izrekanjem o pravnem vprašanju podajo svoje mnenje (27. člen zakona).

K 41. členu (določitev sistemizacije)

Člen ureja pristojnost za določitev sistemizacije delovnih mest v državnih organih in v upravah lokalnih skupnosti ter v prvem odstavku določa, da sistemizacijo delovnih mest določi predstojnik, v organih v sestavi ministrstva pa minister na predlog predstojnika organa v sestavi.

V skladu z dopolnitvijo prvega odstavka člena sistemizacijo v vladni službi, ki jo vodi predstojnik, ki je direktor, odgovoren generalnemu sekretarju vlade, določi generalni sekretar vlade na predlog predstojnika vladne službe. Predstojnik vladne službe je direktor vladne službe, vendar pa so vladne službe, katerih predstojnik je odgovoren generalnemu sekretarju vlade (Urad vlade RS za narodnosti, Protokol Republike Slovenije, Urada Vlade RS za komuniciranje, Urad Vlade RS za oskrbo in integracijo migrantov, Urad Vlade RS za varovanje tajnih podatkov), glede zagotavljanja kadrovskih in finančnih virov v enakem položaju, kot je organ v sestavi v razmerju do resornega ministrstva, za katere pa navedeni člen ZJU predvideva izjemo od sistemske ureditve določitve pristojnega organa za določitev sistemizacije. Vladne službe, katerih predstojnik je odgovoren generalnemu sekretarju vlade, sodijo v skupnem kadrovskem načrtu v skupno kvoto vladnih služb, ki so odgovorne generalnemu sekretarju vlade, generalni sekretar vlade pa nato na podlagi tretjega odstavka 13. člena Pravilnika o vsebini in postopkih za pripravo in predložitev kadrovskih načrtov (Uradni list RS, št. 60/06, 83/06, 70/07 in 96/09) z razdelilnikom te skupne kvote določi kadrovski načrt posamezne vladne službe. Tak sistem določanja kadrovskega načrta velja sicer tudi za vladne službe, katerih predstojnik je odgovoren predsedniku vlade (Služba Vlade RS za zakonodajo, Urad Vlade RS za makroekonomske analize in razvoj, Slovenska obveščevalno varnostna agencija, Statistični urad RS in Urad Vlade RS za informacijsko varnost). Glede zagotavljanja finančnih proračunskih sredstev za svoje delovanje pa imajo vladne službe, katerih predstojnik je odgovoren generalnemu sekretarju vlade, povsem enak položaj kot organi v sestavi ministrstev, saj je na podlagi druge točke drugega odstavka 19. člena Zakona o javnih financah za te vladne službe Generalni sekretariat Vlade predlagatelj finančnega načrta, enako kot je ministrstvo predlagatelj finančnega načrta tudi za vse organe v njegovi sestavi. Sicer je predlagatelj svojega finančnega načrta vsak neposredni proračunski uporabnik sam, kar velja tudi za vladne službe, katerih predstojnik je odgovoren predsedniku vlade. Sistemizacije delovnih mest in njene spremembe pa lahko pomembno vplivajo na višino potrebnih sredstev za plače v finančnem načrtu. Že sedaj se je sicer pristojnost generalnega sekretarja vlade za sprejem sistemizacije vladne službe, katere predstojnik je odgovoren generalnemu sekretarju vlade, določala pogosto v odlokih o ustanovitvi teh vladnih služb, za kar glede na določbe 40. člena

veljavnega 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 – ZIUPOPDVE, 202/21 – odl. US in 3/22 – ZDeb) ni bilo pravne podlage, saj je možnost za določitev v splošnem aktu organa, da sistemizacije ne sprejema predstojnik tega organa, ampak drug organ, v drugem odstavku 40. člena (veljavnega ZJU in predloga ZJU) določena samo za druge državne organe, kar pa vladne službe niso.

Glede državnih organov, ki niso organi državne uprave, je v drugem odstavku določeno, da sistemizacijo prav tako določi predstojnik, razen če zakon ali splošni akt državnega organa ne določa drugače.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 42. členu (skupna izhodišča za sistemizacijo in soglasje k sistemizaciji)

Zakon v tem členu ureja določitev skupnih izhodišč za sistemizacijo in soglasje k sistemizaciji. Vlada v uredbi določi skupna izhodišča za sistemizacijo v organih državne uprave in upravah lokalnih skupnosti. Zakon tudi določa, da je treba k sistemizaciji delovnih mest organa državne uprave pridobiti soglasje vlade. S tem se zagotavlja enotno delovanje uprave. Soglasje vlade k manjšim spremembam sistemizacije ali zaradi uskladitve sistemizacije z zakonom ne bo potrebno. Kaj šteje za manjšo spremembo sistemizacije, bo vlada določila z uredbo iz prvega odstavka tega člena.

Z namenom uskladitve z Zakonom o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPDVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22, 54/22 – ZUPŠ-1 in 114/23; ZDR-1) v delu kjer ureja dolžino odpovednih rokov, se črta določba (veljavnega tretjega odstavka 41. člena 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 – ZIUPOPDVE, 202/21 – odl. US in 3/22 – ZDeb), da v okviru skupnih izhodišč za sistemizacijo v organih državne uprave in v upravah lokalnih skupnosti vlada ne glede na določbe zakona, ki ureja delovna razmerja, določi trajanje odpovednega roka za posamezna delovna mesta, kadar pogodbo o zaposlitvi redno odpoveduje javni uslužbenec, vendar tako določen odpovedni rok ne sme biti daljši kot tri mesece, ter da določba glede odpovednega roka velja tudi za javne uslužbenke v pravosodnih organih. Dolžina odpovednih rokov za javne uslužbenke v državnih organih, upravah lokalnih skupnosti in pravosodnih organih tako ne bo več urejena posebej z uredbo vlade, in ne bo več odstopala od splošne delovnopravne ureditve, ki velja za delavce v zasebnem sektorju. Uredba o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih (Uradni list RS, št. 58/03, 81/03, 109/03, 43/04, 58/04 – popr., 138/04, 35/05, 60/05, 72/05, 112/05, 49/06, 140/06, 9/07, 33/08, 66/08, 88/08, 8/09, 63/09, 73/09, 11/10, 42/10, 82/10, 17/11, 14/12, 17/12, 23/12, 98/12, 16/13, 18/13, 36/13, 51/13, 59/13, 14/14, 28/14, 43/14, 76/14, 91/14, 36/15, 57/15, 4/16, 44/16, 58/16, 84/16, 8/17, 40/17, 41/17, 11/19, 25/19, 54/19, 67/19, 89/20, 104/20, 118/20, 168/20, 31/21, 54/21, 203/21, 29/22, 80/22, 103/22, 125/22, 25/23, 74/23, 127/23, 19/24, 35/24 in 105/24) v 56. členu sedaj določa, da je odpovedni rok za uradnike v VII. tarifnem razredu tri mesece, za strokovno-tehnične javne uslužbenke v VII. tarifnem razredu dva meseca, za ostale javne uslužbenke pa en mesec. ZDR-1 vsebuje določbe o odpovednih rokih (93. – 97. člen) v poglavju, ki ureja redno odpoved pogodbe o zaposlitvi (za redno odpoved gre, ko pogodbeni stranki odpovesta pogodbo o zaposlitvi z odpovednim rokom). Minimalni odpovedni roki so določeni v 94. členu ZDR-1. Le ta v drugem odstavku določa, da je v primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca odpovedni rok: do enega leta zaposlitve pri delodajalcu 15 dni; od enega leta zaposlitve pri delodajalcu pa 30 dni. S pogodbo

o zaposlitvi ali kolektivno pogodbo je lahko dogovorjen daljši odpovedni rok, vendar ne daljši kot 60 dni.

K 43. členu (kadrovski načrt)

Člen ureja kadrovski načrt, ki je pomemben akt v poslovanju organov, saj predstavlja osnovo za ravnanje s kadri. Sprememba prvega odstavka je redakcijske narave.

Ker so dejansko zaposleni vsi, ki sklenejo pogodbo o zaposlitvi, ne glede na vir financiranja, torej tudi denimo projektne zaposlitve, se s predlagano spremembo drugega odstavka besedilo »dejansko stanje zaposlenosti« nadomesti s »število zaposlitev, ki so predmet kadrovskih načrtov«.

Dopolnitev tretjega odstavka je namenjena bolj jasni opredelitvi, glede na kaj se pripravi predlog kadrovskega načrta.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 44. členu (predlog kadrovskega načrta)

Predlog kadrovskega načrta poda predstojnik ob pripravi proračuna oziroma finančnega načrta. Dopolnitev prvega odstavka je namenjena bolj jasni opredelitvi.

V drugem odstavku se na novo določa tudi, kdo je predlagatelj kadrovskega načrta za vladne službe, katere predstojnik je odgovoren generalnemu sekretarju vlade.

Predlagane spremembe tretjega in četrtega odstavka upoštevajo, da se po predlogu zakona med pravosodne organe ne uvršča več Državno odvetništvo, ki je samostojen in neodvisen državni organ (glej obrazložitev k 6. členu).

Glede na veljavne predpise, ki urejajo področje sprejemanja, vsebine in vseh drugih vprašanj glede kadrovskih načrtov, določba petega odstavka 43. člena sedaj veljavnega 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 – ZIUPOPVE, 202/21 – odl. US in 3/22 – ZDeb), po kateri se za usklajevanje predlogov kadrovskih načrtov smiselno uporabljajo določbe zakona o javnih financah, ni več potrebna.

Na podlagi spremembe šestega odstavka način za pripravo in predložitev predlogov kadrovskih načrtov državnih organov določi vlada z uredbo.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 45. členu (sprejem kadrovskega načrta)

Člen ureja sprejem kadrovskega načrta, ki je pomemben akt v poslovanju organov, saj predstavlja osnovo za ravnanje s kadri. Dopolnitev prvega odstavka je namenjena bolj jasni opredelitvi.

Spremembe tretjega in četrtega odstavka so redakcijske narave.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 46. členu (sprememba kadrovskega načrta)

Kadrovski načrt je možno tudi spreminjati, in sicer v primeru, določenem v tem členu. Člen se v prvem odstavku vsebinsko ne spreminja, podrobneje pa določa razloge, iz katerih se lahko spremeni kadrovski načrt: če pride do spremembe obsega dela, ki ga ni mogoče opravljati z obstoječim številom javnih uslužbencev, ali drugih razlogov, ki jih določa zakon (na primer: reorganizacije, prenosa nalog med organi, prenosa števila dovoljenih zaposlitev (kvot) med organi državne uprave, ...), in seveda ob zagotovljenih finančnih sredstvih.

Če na predhodni predlog ministra, pristojnega za javno upravo, med posameznimi organi znotraj sprejetega skupnega kadrovskega načrta organov državne uprave ni doseženega soglasja glede prenosa kvot, lahko na podlagi novega tretjega odstavka minister, pristojen za javno upravo, z namenom zagotavljanja učinkovitejše kadrovske politike in nemotenega poslovanja organov državne uprave, predlaga vladi prenos prostih kvot znotraj sprejetega skupnega kadrovskega načrta organov državne uprave, če se seštevek dovoljenih kvot po skupnem kadrovskem načrtu organov državne uprave ne spremeni. Proste kvote so razlika med številom zaposlenih po skupnem kadrovskem načrtu organov državne uprave in številom dovoljenih zaposlitev po skupnem kadrovskem načrtu organov državne uprave. Pred posredovanjem predloga vladi mora minister omogočiti reprezentativnim sindikatom dejavnosti oziroma poklica v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti, da v roku najmanj treh delovnih dni podajo svoje mnenje.

K 47. členu (interni trg dela)

Zakon v tem členu določa pravno podlago za interni trg dela javnih uslužbencev, ki je konceptualno nekoliko drugačen kot po sedaj veljavnem zakonu, zato se bo z uveljavitvijo predloga zakona vzpostavil na novo. Interni trg dela je namenjen krepitvi notranje mobilnosti, zagotavljanju fleksibilnosti upravljanja kadrov in racionalnejšemu poslovanju ter vzpostavljen za namen ravnanja s kadri. Glede obsega internega trga dela člen določa, da ga sestavljajo organi državne uprave in tisti drugi državni organi ter uprave lokalnih skupnosti, ki ministrstvu, pristojnemu za javno upravo, podajo pristopno izjavo. Interni trg dela torej obsega vse organe, ki se v interni trg dela vključijo in ne le organe državne uprave. Omogoča torej mobilnost javnih uslužbencev znotraj sistema organov državne uprave, pa tudi uprav lokalnih skupnosti in drugih državnih organov, ki pristopijo k internemu trgu dela. Interni trg s fleksibilnejšo ureditvijo prehajanja javnih uslužbencev iz organa v organ in omogočanjem boljše izrabe kadrov je pomembna pridobitev za delodajalca in za javnega uslužbenca. Delodajalcu omogoča, da išče in lažje pridobi javnega uslužbenca, ki že ima neka posebna znanja. Javni uslužbenec pa tako znotraj delodajalca kot tudi znotraj vseh organov, ki so vključeni v interni trg dela, konkurira za prosto delovno mesto in s tem pridobiva nova znanja in veščine ter tako skrbi za svoj karierni razvoj.

Člen je povezan z določbo 62. člena predloga zakona, ki določa pravno podlago za vzpostavitev centra za kadre v organih državne uprave kot enotno vstopno točko za zaposlitev uradnikov za nedoločen čas na podlagi javnega natečaja v organih državne uprave in tudi za zaposlitev v drugih državnih organih ter upravah lokalnih skupnosti, ki so pristopili k internemu trgu dela. Vključitev državnega organa, ki ni organ državne uprave, in uprave lokalne skupnosti v interni trg dela ima za posledico priključitev posameznega državnega organa oziroma posamezne uprave lokalne skupnosti v center za kadre oziroma enotno vstopno točko za zaposlitev uradnikov.

K 48. členu (centralna kadrovska evidenca državne uprave)

Člen ureja oblikovanje oziroma upravljanje centralne kadrovske evidence, ki se vodi za izvajanje politike ravnanja s kadri v organih državne uprave, za obračun plač in izvajanje drugih obveznosti

delodajalca na področju ravnanja s kadri ter za odločanje o pravicah, obveznostih oziroma odgovornostih iz delovnih razmerij.

Upravljavec centralne kadrovske evidence je ministrstvo, pristojno za javno upravo. Dopolnitev drugega odstavka daje pravno podlago, da organi državne uprave vodijo zbirko osebnih podatkov iz prvega odstavka 49. člena tega zakona za svoje zaposlene in so upravljavci v delu, ki se nanaša na te osebne podatke.

Minister, pristojen za javno upravo, bo na podlagi novega četrtega odstavka izdal pravilnik, v katerem bo določil razmerja med upravljavci centralne kadrovske evidence, tj med ministrstvom, pristojnim za javno upravo, in drugimi organi državne uprave.

Ostale spremembe v členu so redakcijske narave.

K 49. členu (podatki centralne kadrovske evidence)

Člen določa podatke, ki se za javnega uslužbenca vodijo v centralni kadrovski evidenci, določa pa tudi vodenje zbirke dokumentov, ki se nanašajo na podatke.

V prvem odstavku člen zaradi varstva osebnih podatkov določa podatke, ki se obdelujejo v centralni kadrovski evidenci državne uprave. V centralni kadrovski evidenci se vodijo podatki za zaposlene javne uslužbenke, na podlagi predhodnega soglasja oziroma pisne privolitve zaposlenega in upošteva predpise s področja varstva osebnih podatkov. Glede na sprejeto novo plačno zakonodajo (Zakon o skupnih temeljih sistema plač v javnem sektorju (ZSTSPJS); Uradni list RS, št. 95/24) se črta navedba o letnih ocenah. Podatek, ki se za javnega uslužbenca vodi v centralni kadrovski evidenci, po novem postanejo tudi podatek o spolu javnega uslužbenca, podatek o pooblastilih, izdanih javnemu uslužbencu in podatek o elektronskem naslovu javnega uslužbenca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec. Obenem se upošteva ureditev Zakona o visokem šolstvu beseda »stopnja« (izobrazbe) nadomesti z besedo »raven« (izobrazbe). Ostale spremembe v prvem odstavku so redakcijske narave.

Ker se v centralni kadrovski evidenci državne uprave vodijo le določeni podatki, ki so razvidni iz dokumentov, ki vsebujejo te podatke, določba drugega odstavka ureja način hrambe teh dokumentov. Drugi odstavek člena se s predlogom zakona ne spreminja.

K 50. členu (evidenca internega trga dela)

Evidenco internega trga dela javnih uslužbencev iz 47. člena predloga zakona, upravlja ministrstvo, pristojno za javno upravo. Evidenca je namenjena krepitevi notranje mobilnosti, zagotavljanju fleksibilnosti ravnanja s kadri in racionalnejšemu poslovanju. Na podlagi prvega odstavka se v evidenci vodijo vsi podatki, ki lahko pripomorejo k racionalnemu izkoriščanju obstoječih kadrovskih virov, to je podatki o prostih delovnih mestih, o članstvu v projektnih skupinah in drugih kadrovskih potrebah.

Drugi odstavek določa, da se v večjih organih vodi tudi evidenca trga dela v organu. Dopolnitev drugega odstavka na novo definira, kaj spada pod »večje« organe. To so organi, v katerih je zaposlenih več kot 1500 javnih uslužbencev.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 51. členu (pridobivanje podatkov)

Člen ureja pridobivanje podatkov za vpis v centralno kadrovske evidenco državne uprave in evidenco internega trga dela ter določa možnost pridobivanja določenih podatkov neposredno iz centralnega registra prebivalstva. Pomembno je, da so podatki v evidencah ažurni. Zaradi navedenega zakon zavezuje predstojnika, da zagotovi podatke za vpis v centralno kadrovske evidenco in evidenco internega trga dela najkasneje v osmih dneh od nastopa okoliščin, o katerih se vpisujejo podatki. Podatki za vpis v centralno kadrovske evidenco se vnesejo v sistem MFERAC, podatki za evidenco internega trga dela pa se posredujejo Ministrstvu za javno upravo.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

K 52. členu (obdelava podatkov)

Zaradi varstva osebnih podatkov zakon določa krog oseb, ki lahko pridobivajo, uporabljajo in spreminjajo podatke centralne kadrovske evidences državne uprave. Člen določa obdelavo podatkov iz centralne kadrovske evidences, in sicer kdo lahko pridobi te podatke in pod katerimi pogoji, ureja pa tudi pravico javnega uslužbenca, da pridobi iz centralne kadrovske evidences svoje podatke in tudi podatke iz evidences internega trga dela.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

K 53. členu (kadrovske evidences drugih organov)

Člen ureja kadrovske evidences drugih državnih organov in uprav lokalnih skupnosti. Drugi državni organi in uprave lokalnih skupnosti niso dolžni voditi kadrovskih evidences, če pa jih vodijo za lastne potrebe, jih lahko oblikujejo tako, da se v njih obdelujejo podatki, ki jih vsebuje centralna kadrovska evidenca iz 48. člena tega zakona.

Za kadrovske evidences drugih organov se na podlagi drugega odstavka smiselno uporabljajo določbe tega zakona o pridobivanju in obdelavi podatkov v centralni kadrovski evidenci ter roku hrambe.

Določbe tretjega do šestega odstavka 51. člena veljavnega 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 – ZIUPOPDVE, 202/21 – odl. US in 3/22 – ZDeb), na podlagi katerih se kadrovske evidences drugih organov lahko elektronsko povezujejo, če se organi tako dogovorijo oziroma se v tem primeru vzpostavi tudi enotna evidenca internega trga dela za te organe, so se izkazale kot nepotrebne, saj v več kot 20 letih veljave Zakona o javnih uslužbencih niso bile nikoli izkoriščene oziroma v praksi nikoli niso zaživele, zato se predlaga njihovo črtanje.

K 54. členu (rok hrambe)

Člen ureja rok hrambe in v prvem odstavku določa, da se podatki v centralni kadrovski evidenci državne uprave začnejo za posameznega javnega uslužbenca voditi z dnem, ko sklene pogodbo o zaposlitvi, prenehajo pa z dnem, ko mu preneha veljavnost pogodbe o zaposlitvi.

Na podlagi drugega odstavka se dokumenti s podatki o javnemu uslužbencu, za katerega se preneha voditi centralna kadrovska evidenca državne uprave, in izvirne listine, na podlagi katerih se vpisujejo podatki v evidenco, hranijo kot listina trajne vrednosti, ki jo mora delodajalec predložiti na zahtevo pristojnega organa.

K 55. členu (podeljevanje štipendij in sklenitev pogodbe o zaposlitvi)

Člen ureja možnost podeljevanja štipendij v organih državne uprave, drugih državnih organih in upravah lokalnih skupnosti. Štipendiranje je namenjeno spodbudi dijakov in študentov ter širši skrbi za možnost njihove vključitve med zaposlene v javnem sektorju.

Sprememba prvega odstavka jasneje določa, da organi podeljujejo kadrovske štipendije dijakom in študentom, in sicer za izobraževalne programe na podlagi svojih potreb.

Na podlagi drugega odstavka se štipendisti izbirajo na javnem natečaju, za postopek katerega se smiselno uporabljajo določbe tega zakona o javnem natečaju. Štipendiranje se izvaja iz javnih sredstev, zato se štipendije podeljujejo načrtno po vnaprej določenih pravilih. Za organe državne uprave javni natečaj izvaja center za kadre v organih državne uprave.

Iz tretjega odstavka izhaja, da se o izbranih štipendistih odloči z upravno odločbo. Upravno odločbo izda predstojnik organa, ki podeljuje štipendijo oziroma vodja centra za kadre. Odločba se vroči vsem, ki so sodelovali na javnem natečaju.

Novi četrti odstavek določa, da je zoper odločbo v osmih dneh od njene vročitve dovoljena pritožba, o kateri odloča komisija za pritožbe. Zoper dokončno odločbo je dovoljen upravni spor.

Na podlagi predlaganega petega odstavka organ, ki podeljuje štipendijo, po dokončnosti odločbe o izbiri s štipendistom sklene pogodbo o štipendiranju. Pogodba mora biti sklenjena v pisni obliki in vsebovati podatke o pravicah in obveznostih organa in štipendista, rokov za izpolnitev obveznosti, višini štipendije in povračil med trajanjem pogodbe, načinu izplačevanja štipendije, času trajanja pogodbe, razlogih za odpoved pogodbe in posledicah v primeru odpovedi pogodbe.

V skladu z novim šestim odstavkom organ, ki podeljuje štipendijo, spremlja izpolnjevanje pogodbenih obveznosti štipendista in mu najkasneje v treh mesecih po prenehanju pogodbe o štipendiranju ponudi sklenitev pogodbe o zaposlitvi, štipendist pa mora ponujeno pogodbo o zaposlitvi skleniti. Če do sklenitve pogodbe o zaposlitvi ne pride zaradi razlogov, ki so na strani organa, mora štipendista za 30 dni uvrstiti na interni trg dela iz 47. člena tega zakona.

Če se v času uvrstitve na interni trg dela ugotovi možnost sklenitve pogodbe o zaposlitvi pri drugem organu, se na podlagi novega sedmega odstavka tega člena štipendista o tem obvesti, organ, pri katerem bo štipendist sklenil pogodbo o zaposlitvi pa mu najkasneje v štirih mesecih od uvrstitve na interni trg dela ponudi sklenitev pogodbe o zaposlitvi, štipendist pa mora ponujeno pogodbo o zaposlitvi skleniti. V nasprotnem primeru je štipendist prost obveznosti.

Na podlagi novega osmega odstavka bo štipendist po prenehanju veljavnosti pogodbe o štipendiranju do sklenitve pogodbe o zaposlitvi oziroma do odveze od obveznosti skleniti pogodbo o zaposlitvi prejemal štipendijo, kot jo je prejemal ob prenehanju pogodbe o štipendiranju.

Nov deveti odstavek zavezuje štipendista, da ostane v delovnem razmerju toliko časa, kot je trajalo štipendiranje, pri čemer se v čas štipendiranja ne šteje čas prejemanja štipendije po osmem odstavku tega člena.

Štipendist, ki ne sklene pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, je v skladu z novim desetim odstavkom dolžan povrniti vse prejete štipendije in druge stroške organa, povezane s štipendiranjem (npr. potne stroške, stroške za učenje tujega jezika in druge stroške izobraževanja).

Javni uslužbenec, ki mu pogodba o zaposlitvi preneha veljati po njegovi volji ali krivdi predčasno, je na podlagi novega enajstega odstavka dolžan povrniti sorazmerni del prejetih štipendij in drugih stroškov organa, povezanih s štipendiranjem.

Novi dvanajsti odstavek določa, s katerim aktom se urejajo izvedbena vprašanja glede štipendiranja. Vlada bo za organe državne uprave ta vprašanja uredila z uredbo, drugi državni organi in uprave lokalnih skupnosti pa ta vprašanja uredijo s svojim splošnim aktom.

K 56. členu (odločanje o pravicah in obveznostih štipendistov)

Člen ureja odločanje o pravicah in obveznostih štipendistov in pravno varstvo. V skladu s prvim odstavkom mora štipendist obvestiti organ, ki podeljuje štipendije, o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo ali bi lahko vplivale na izpolnjevanje njegovih pogodbenih obveznosti, in o vseh spremembah podatkov, ki vplivajo na izpolnjevanje pravic iz pogodbe o štipendiranju.

Na podlagi drugega odstavka o vračilu prejetih štipendij oziroma sorazmernega dela prejetih štipendij in drugih stroškov organa, povezanih s štipendiranjem, odloči predstojnik organa, ki podeljuje štipendijo. Odloči s sklepom.

Tretji odstavek določa, da ima štipendist zoper sklep pravico do pritožbe, in sicer v roku osmih dni od dne vročitve sklepa. O pritožbi odloča komisija za pritožbe iz 36. člena predloga zakona.

Če se štipendist ne strinja z dokončno odločitvijo o pritožbi ali če komisija za pritožbe iz delovnega razmerja ne odloči v 30 dneh od vložitve pritožbe, lahko štipendist na podlagi četrtega odstavka tega člena v 30 dneh od dneva vročitve sklepa komisije za pritožbe oziroma od dneva, ki poteče rok za izdajo sklepa komisije za pritožbe, uveljavlja sodno varstvo pred delovnim sodiščem.

K 57. členu (evidenca štipendistov organov državne uprave)

Evidenco osebnih podatkov o štipendistih, ki jih določa ta člen, za potrebe organov državne uprave vodi ministrstvo, pristojno za javno upravo, za potrebe Slovenske vojske pa ministrstvo, pristojno za obrambo. Na novo je v prvem odstavku natančno navedeno, kateri identifikacijski podatki štipendista se vodijo v evidenci (ime in priimek, spol, naslov prebivališča) ter izrecno navedeno, da se v evidenci vodi tudi podatek o naslovu elektronske pošte štipendista. Podatek o naslovu prebivališča bo omogočal tudi vodenje podatka o morebitnem začasnem prebivališču (ki je pri študentih pogost) in naslovu za vročanje, saj naslov za vročanje ni nujno vedno stalno prebivališče posameznika.

Upravlavec evidence štipendistov organov državne uprave je na podlagi novega drugega odstavka ministrstvo, pristojno za javno upravo. Organi državne uprave so upravljavci evidence v delu, ki se nanaša na osebne podatke štipendistov, katerim organ podeljuje štipendijo ali s katerimi je štipendist sklenil pogodbo o zaposlitvi na podlagi sedmega odstavka 55. člena tega zakona.

Podatke iz evidence lahko v skladu s tretjim odstavkom obdelujejo javni uslužbenci, zaposleni v centru za kadre iz 62. člena predloga zakona in javni uslužbenci, ki v organu, ki podeljuje štipendije, ali organu, s katerim je štipendist sklenil pogodbo o zaposlitvi na podlagi sedmega odstavka 55. člena tega zakona, opravljajo naloge kadrovskega poslovanja.

Predlagane dopolnitve četrtega odstavka se nanašajo na upravljanje in obdelovanje podatkov evidence štipendistov za potrebe Slovenske obveščevalno-varnostne agencije (za agencijo tako

velja izjema v enakem obsegu, kot je že previdena za potrebe Slovenske vojske) ostale spremembe četrtega odstavka so redakcijske narave.

Obdelava osebnih podatkov je v skladu z drugim odstavkom 6. člena Zakona o varstvu osebnih podatkov (Uradni list RS, št. 163/22; ZVOP-2) zakonita le, če zakon določa tudi rok hrambe osebnih podatkov ali rok za redni pregled potrebe po hrambi, zato je predlagan nov peti odstavek, ki določa, da se podatki evidence štipendistov za posameznega štipendista začne voditi z dnem, ko sklene pogodbo o štipendiranju, preneha pa z dnem, ko sklene pogodbo o zaposlitvi oziroma na dan odveze od obveznosti skleniti pogodbo o zaposlitvi.

Na podlagi novega šestega odstavka se dokumenti s podatki o štipendistu, za katerega se preneha voditi evidenca iz prvega odstavka tega člena, in izvirne listine, na podlagi katerih se vpisujejo podatki v evidenco, hranijo kot listina trajne vrednosti, ki jo mora štipenditor predložiti na zahtevo pristojnega organa.

K 58. členu (pogodba o zaposlitvi)

Člen ureja način sklenitve delovnega razmerja v državnem organu in upravi lokalne skupnosti. Javni uslužbenec sklene delovno razmerje s pogodbo o zaposlitvi.

Zakon v prvem odstavku tega člena določa, da se pogodba o zaposlitvi v nasprotju s prejšnjo ureditvijo sklene samo za delovno mesto, ki je določeno v sistemizaciji. V novem besedilu člena je tako izrecno zapisano, da bo javni uslužbenec lahko sklenil pogodbo o zaposlitvi le za delovno mesto, ki je določeno v sistemizaciji. Javni uslužbenec sklene pogodbo o zaposlitvi za nezasedeno uradniško oziroma strokovno-tehnično delovno mesto, za katero izpolnjuje pogoje. Določba veljavnega zakona, na podlagi katere je možna sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas v nekaterih primerih, kot so opravljanje pripravništva ali druge podobne oblike teoretičnega in praktičnega usposabljanja, »izven sistemizacije«, se je v praksi izkazala kot podlaga za zmanjševanje preglednosti sistemizacije, preobsežno sklepanje delovnih razmerij za določen čas brez zagotovitve sistemiziranega delovnega mesta in posledično zmanjševanje pomena sistemizacije. Predlog zakona pa s tem ne posega v specialne določbe posebnih zakonov. Tako na primer velja posebna ureditev na podlagi 14. člena Zakona o Državnem zboru (Uradni list RS, št. 66/19), ki v petem odstavku določa, da se delovna mesta za zagotavljanje dodatne strokovne in administrativne pomoči iz tretjega odstavka tega člena ne sistemizirajo in se ne načrtujejo v kadrovskem načrtu. Javnim uslužbencem na teh delovnih mestih se osnovna plača določi z uvrstitvijo v plačni razred, ki ga, upoštevaje zahtevnost dela, predlaga vodja poslanske skupine, ne glede na določbe zakona, ki ureja sistem plač v javnem sektorju, v delu, ki ureja določitev osnovne plače in napredovanja. Poleg navedenega so kasneje sprejeti in uveljavljeni predpisi, ki se nanašajo na kadrovske načrte še eden od razlogov, zaradi katerega je zakonska določba glede sklenitve pogodbe o zaposlitvi izven sistemizacije postala nepotrebna. Ne velja več povezanost med dovoljenim številom delovnih mest in številom v kadrovskem načrtu, ureditev je bolj fleksibilna. Pogodba o zaposlitvi se sklene za delovno mesto, lahko se sklene tudi za določen čas iz v zakonu točno naštetih razlogov.

Drugi odstavek člena opredeljuje vsebino pogodbe o zaposlitvi. Določbe Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPĐVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22, 54/22 – ZUPŠ-1, 114/23 in 136/23 – ZIUZDS; ZDR-1) so pri tem izrecno izvzete; za sestavine pogodbe o zaposlitvi se določbe zakona, ki ureja delovna razmerja, ne uporabljajo. Predlagana je dopolnitev, ki pomeni uskladitev z ZDR-1 in novostmi na področju sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Zaradi preprečevanja nezakonitega zaposlovanja za določen čas brez utemeljenega razloga in jasnejših možnosti izvajanja inšpekcijskega nadzora

pri zaposlovanju za določen čas, predlagana dopolnitev drugega odstavka določa obveznost, da je v pogodbi o zaposlitvi, sklenjeni za določen čas, med ostalimi sestavinami pogodbe o zaposlitvi treba navesti tudi razlog za zaposlitev za določen čas. Temu pritrjuje tudi sodna praksa (na primer sodba in sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 1243/2006 ter sodba Vrhovnega sodišča RS opr. št. VIII Ips 445/2006 z dne 27.3.2007, v zvezi s sodbo VDSS opr. št. Pdp 1275/2005 z dne 7.7.2006). Zakon izrecno določa to, kar je že sprejela sodna praksa. V sodni praksi je namreč že uveljavljeno, da je v pogodbi o zaposlitvi, sklenjeni za določen čas, treba navesti razlog za zaposlitev za določen čas. Pogodba o zaposlitvi za določen čas mora biti sklenjena na takšen način, da je delavec seznanjen, iz katerega razloga sklepa z njim delodajalec pogodbo o zaposlitvi za določen čas. S tem je tudi omogočena možnost preizkusa, če je pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena v skladu z zakonskimi zahtevami. Zakon o javnih uslužbencih sicer taksativno določa primere, v katerih se lahko sklene pogodba o zaposlitvi za določen čas, med njimi je na primer razlog začasno povečanega obsega dela, ki po svoji naravi traja določen čas in ga ni mogoče izvrševati z obstoječim številom javnih uslužbencev ali primer nadomeščanja začasno odsotnega javnega uslužbenca. Z namenom preprečevanja nezakonite uporabe pogodb o zaposlitvi za določen čas in izboljšanja možnosti nadzora nad upravičenostjo njihove uporabe se s predlagano dopolnitvijo zakona torej na novo izrecno določa obveznost, da mora biti v pogodbi o zaposlitvi za določen čas naveden tudi razlog za zaposlitev za določen čas. Med sestavine pogodbe o zaposlitvi se doda se tudi nova 9. točka, ki se nanaša na čas trajanja poskusnega dela, če je zahtevano in nova 15. točka, ki se nanaša na usposabljanja in izpopolnjevanja, ki jih javnemu uslužbencu zagotovi delodajalec (s tem predlog zakona sledi zahtevi Direktive (EU) 2019/1152 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji iz 2. člena).

Spremembe v tretjem in četrtem odstavku so redakcijske narave.

V praksi se pri izvajanju določb zakona glede vprašanja, kateri akt izdati v različnih primerih, dostikrat pojavljajo težave, zato se z izrecno navedbo, kdaj se sklene aneks k pogodbi o zaposlitvi ali nova pogodba o zaposlitvi, s predmetno spremembo petega odstavka to izrecno določa v zakonu.

S spremenjenim šestim odstavkom predlog zakona bolj jasno določa, da spremembe zakona ali kolektivne pogodbe oziroma splošnega akta delodajalca ne vplivajo na pravice in obveznosti javnega uslužbenca, določene s pogodbo o zaposlitvi ali sklepom, dokler se pogodba o zaposlitvi ne spremeni oziroma se ne izda nov sklep. Za uskladitev pogodbe o zaposlitvi s spremenjenim zakonom ali kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca se sklene aneks k pogodbi o zaposlitvi. Če javni uslužbenec aneksa ne podpiše, se mu izda sklep.

K 59. členu (čas trajanja pogodbe o zaposlitvi)

Člen ureja čas trajanja pogodbe o zaposlitvi. V prvem odstavku se pri tem posebej poudarja splošno pravilo, da se delovno razmerje sklene za nedoločen čas. Vendar pa hkrati dopušča možnost sklenitve pogodbe o zaposlitvi za točno določen čas kot izjemo, ki je dopustna le v nekaterih primerih. Ti primeri so določeni v tem zakonu (76. člen), pa tudi v področnih zakonih.

V drugem odstavku je določena sankcija za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas v nasprotju z zakonom.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

K 60. členu (zaposlitev)

Namen člena je zagotoviti enotnost sistema načrtovanja zaposlovanja v javni upravi s ciljem načrtno in gospodarne porabe proračunskih sredstev. Predstojnik ima pristojnost za odločanje o novih zaposlitvah, ob preverjanju v členu naštetih pogojev. Pri tem se v 1. alineji prvega odstavka na novo jasno opredeli, da predstojnik lahko sprejme odločitev o novi zaposlitvi, če obstaja potreba po novi zaposlitvi, ker povečanega obsega dela ni mogoče opravljati z obstoječim številom javnih uslužbenecv, oziroma se ob nespremenjenem obsegu dela izprazni delovno mesto.

Upošteva se sprememba besedila glede sklenitve pogodbe o zaposlitvi in sistemizacije (glej obrazložitev k 58. členu), je tudi pri pogojih za zaposlitev vključena sprememba v 3. alineji prvega odstavka, po kateri se odločitev o novi zaposlitvi lahko sprejme samo za delovno mesto določeno v sistemizaciji.

Doda se nov drugi odstavek, ki določa, da na posameznem delovnem mestu nalog ne more opravljati več kot en javni uslužbenec s polnim delovnim časom. Le za potrebe uvajanja v delo naloge na istem delovnem mestu lahko opravljata dva javna uslužbenca, vendar največ tri mesece. Uredba o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih (Uradni list RS, št. 58/03, 81/03, 109/03, 43/04, 58/04 – popr., 138/04, 35/05, 60/05, 72/05, 112/05, 49/06, 140/06, 9/07, 33/08, 66/08, 88/08, 8/09, 63/09, 73/09, 11/10, 42/10, 82/10, 17/11, 14/12, 17/12, 23/12, 98/12, 16/13, 18/13, 36/13, 51/13, 59/13, 14/14, 28/14, 43/14, 76/14, 91/14, 36/15, 57/15, 4/16, 44/16, 58/16, 84/16, 8/17, 40/17, 41/17, 11/19, 25/19, 54/19, 67/19, 89/20, 104/20, 118/20, 168/20, 31/21, 54/21, 203/21, 29/22, 80/22, 103/22, 125/22, 25/23, 74/23, 127/23, 19/24, 35/24 in 105/24) v tretjem odstavku 45. člena sedaj sicer določa, da za potrebe uvajanja v delo na istem delovnem mestu lahko delata dva javna uslužbenca, vendar ne več kot 1 mesec.

K 61. členu (postopek pred novo zaposlitvijo)

Člen ureja interne postopke za zasedbo prostega delovnega mesta. Odločitev o izvedbi internih postopkov je prepuščena predstojniku, mora pa - preden sprejme odločitev o novi zaposlitvi - na podlagi prvega odstavka oceniti, ali je mogoče prosto delovno mesto zasesti s premetitvijo javnega uslužbenca iz istega organa. Zakon ne predvideva obličnosti te ocene, saj je namen tovrstnih postopkov pred novo zaposlitvijo predvsem v iskanju notranjih kadrovskih potencialov in čim hitrejši zasedbi prostih delovnih mest ter spodbujanju mobilnosti javnih uslužbenecv. Če prostega delovnega mesta ni mogoče zasesti s premetitvijo javnega uslužbenca v okviru istega organa (v ta namen lahko organ izvede notranjo seznanitev), se v skladu z drugim odstavkom na prosto delovno mesto lahko premesti javnega uslužbenca iz drugega organa v okviru istega delodajalca.

Z namenom premetitve javnega uslužbenca predstojnik organa državne uprave na podlagi tretjega odstavka lahko izvede seznanitev o prostem delovnem mestu, in sicer po postopku, ki ga določi vlada z uredbo.

Za zasedbo prostega delovnega mesta se lahko na podlagi četrtega odstavka izvede interni natečaj, na katerem lahko poleg javnih uslužbenecv iz organov državne uprave kandidirajo tudi javni uslužbenci iz drugih državnih organov oziroma uprav lokalnih skupnosti, če so pristopili k internemu trgu dela iz 47. člena predloga zakona. S tem se uresniči eden izmed namenov internega trga dela, to je spodbujanje mobilnosti javnih uslužbenecv in s tem dvig njihovih kompetenc. Na podlagi sedmega odstavka tega člena vlada za vse organe, vključene v interni trg dela, podrobneje uredi postopek izvedbe internega natečaja z uredbo.

Oba interna postopka se lahko izvedeta tako v primeru prostega uradniškega delovnega mesta kot tudi v primeru strokovno-tehničnega delovnega mesta. V primeru uradniških delovnih mest pa iz petega odstavka tega člena nadalje izhaja bistvena razlika med javnim natečajem in postopkom notranje seznanitve oziroma internega natečaja - javnim uslužbencem, ki so kandidirali na prosto delovno mesto, se v obeh primerih pošlje zgolj pisno obvestilo o zaključku postopka, zoper katerega ni pravnega varstva, kar je bilo do sedaj urejeno z vladno uredbo. V predlagani določbi je izrecno določeno tudi, da se vsem javnim uslužbencem, ki so sodelovali v postopku internega natečaja, pošlje pisno obvestilo o zaključku postopka zgolj po elektronski poti na elektronski naslov javnega uslužbenca, ki ga je za namen obveščanja navedel v prijavi na prosto delovno mesto, zoper pisno obvestilo o zaključku postopka pa ni dovoljena pritožba.

V primeru izbire v postopku notranje seznanitve ali v primeru, ko je na internem natečaju izbran javni uslužbenec, ki je že zaposlen pri istem delodajalcu, se javni uslužbenec v skladu z novim šestim odstavkom premesti v skladu s prvim odstavkom 136. člena tega zakona. Če predstojnik organa, v katerem javni uslužbenec dela, ne soglaša s premestitvijo, se javni uslužbenec premesti prvi dan po preteku dveh mesecev od obvestitve predstojnika organa, v katerem javni uslužbenec dela. Aneks k pogodbi o zaposlitvi na strani delodajalca sklene predstojnik organa, v katerega bo javni uslužbenec premeščen.

Če prostega delovnega mesta ni mogoče zasesti niti s premestitvijo znotraj organa niti s premestitvijo javnega uslužbenca iz drugega organa, se na podlagi osmega odstavka začne postopek za novo zaposlitev. Ta se v skladu z devetim odstavkom za uradniška delovna mesta izvede kot javni natečaj, na strokovno-tehničnem delovnem mestu pa se nova zaposlitev izvede po postopku, določenem s predpisi, ki urejajo delovna razmerja in kolektivno pogodbo.

Dosedanja ureditev je v četrtem odstavku 57. člena 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; ZJU) omogočala vzpostavitev internega trga dela tudi med drugimi državnimi organi in upravami lokalnih skupnosti, ki pa v praksi ni zaživela. Ker je eden izmed pglavitnih ciljev tega predloga zakona omogočiti večjo stopnjo mobilnosti javnih uslužbencev, se ohranja zgolj enoten interni trg dela, v katerega lahko s podajo pristopne izjave pristopajo drugi državni organi in uprave lokalnih skupnosti.

K 62. členu (center za kadre v organih državne uprave)

Z navedenim členom se na novo ustanavlja center za ravnanje s kadri v organih državne uprave – center za kadre in se določa njegove pristojnosti. V skladu s prvim odstavkom javne natečaje v skladu s tem zakonom za organe državne uprave izvaja center za kadre, če poseben zakon postopka zaposlitve ne določa drugače. To pomeni, da za vse tiste organe, za katere poseben zakon postopek zaposlitve določa drugače, določba prvega odstavka tega člena ne velja (na primer za pooblaščenec uradne osebe v obveščevalnih in varnostnih službah in druge osebe s posebnimi pooblastili oziroma za javne uslužbenec iz tretjega odstavka 21. člena tega zakona). Ne glede na navedeno pa pri tolmačenju medsebojnega odnosa pravnih določb tudi sicer velja načelo, da kasnejša določba razveljavi prej veljavno določbo (*lex posterior derogat legi priori*) in da specialna določba derogira splošno (*lex specialis derogat legi generali*). Kadar pa medsebojno konkurirata kasnejša, vendar splošna določba in starejša, prejšnja specialna določba prevlada merilo specialnosti nad časovno komponento, kar pomeni, da je treba uporabiti prejšnjo, starejšo vendar specialno določbo (*lex posterior generalis non derogat legi priori specialis*) tudi v primeru, ko zakon tega izrecno ne določa.

Center za kadre, ki bo notranja organizacijska enota ministrstva, pristojnega za javno upravo, bo enotno skrbel za prvi del izbirnega postopka za zaposlitev uradnikov za nedoločen čas v

postopkih javnih natečajev za organe državne uprave in tudi za druge državne organe ter uprave lokalnih skupnosti, ki bodo pristopili k internemu trgu dela; v ta namen bo (po izvedenem pisnem preizkusu kandidatov) izvajal presojo zahtevanih temeljnih osebnih sposobnosti in veščin kandidatov v postopku pred novo zaposlitvijo in nudil strokovno podporo organom pri presoji osebnih sposobnosti in veščin za opravljanje dela v drugem delu izbirnega postopka v javnem natečaju. Center za kadre bo nudil pomoč tudi pri presoji osebnih sposobnosti in veščin za opravljanje dela kandidatov v posebnih javnih natečajih.

Center za kadre bo skrbel za sistem osebnih sposobnosti in veščin za opravljanje dela (tj. kompetenc) ter drugih orodij za ravnanje s kadrovskimi viri v organih državne uprave ter s tem nudil sistematično podporo organom državne uprave pri presoji in razvoju osebnih sposobnosti in veščin za opravljanje dela, in sicer tako vodstvenim kot tudi drugim t. i. »mehkim kompetencam« (krepitev sodelovanja, zavezanost strokovnosti, proaktivno delovanje ipd...), ki so poleg digitalnih kompetenc potrebne in pomembne za ustrezno implementacijo oziroma realizacijo digitalnih projektov ter doseganje ciljev na drugih vsebinskih področjih dela. Model kompetenc za državno upravo namreč poleg temeljnih in vodstvenih kompetenc vključuje kompetence za različna področja dela v državni upravi, ki se bodo prepoznavale s podporo centra za kadre. V tem kontekstu so zajete tudi digitalne kompetence. Center za kadre ima razvojno vlogo sistema osebnih sposobnosti in veščin za opravljanje ter drugih orodij za ravnanje s kadri v organih državne uprave, tehnično pa bo usposabljanja javnih uslužbencev za krepitev temeljnih digitalnih veščin 21. stoletja s specialnimi znanji s področja informacijskih tehnologij, s posebnim poudarkom na dvigu digitalnih veščin vodilnih javnih uslužbencev, izvajala Upravna akademija v okviru Ministrstva za javno upravo, ki ima že vzpostavljen protokol izvajanja tovrstnih usposabljanj.

S tem členom se centru za kadre dodeli tudi naloga izvajanja javnega natečaja za podeljevanje štipendij iz 55. člena tega zakona za organe državne uprave, kar je že sicer v skladu s 150. členom predloga zakona naloga ministrstva, pristojnega za javno upravo, v okviru katerega bo center za kadre deloval.

Center za kadre bo v primeru dogovora med vodjo centra za kadre in predstojnikom organa državne uprave oziroma uprave lokalnih skupnosti, ki je pristopila k internemu trgu dela, skrbel tudi za pomoč pri izvedbi delovnopравnih postopkov.

Center za kadre bo opravljal tudi druge naloge na področju ravnanja s kadri v skladu s pristojnostmi ministrstva, pristojnega za javno upravo.

Na podlagi izjeme iz tretjega odstavka bo izvajanje tudi prvega dela izbirnega postopka, vključno s presojjo temeljnih osebnih sposobnosti in veščin kandidatov, zaradi specifik delovnega področja opravila Policija sama. Enako se bo prvi del izbirnega postopka samostojno opravljal tudi v Upravi Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij, in sicer za delovna mesta, na katerih delajo pooblaščenec uradne osebe.

Četrty odstavek določa, da presojo osebnih sposobnosti in veščin lahko izvajajo poleg javnih uslužbencev centra za kadre tudi zunanje pravne ali fizične osebe, ki se izberejo v skladu z določbami zakona, ki ureja javno naročanje.

Postopek izvedbe javnega natečaja v delu, ki se izvaja pred centrom za kadre, bo na podlagi petega odstavka tega člena podrobneje določila vlada z uredbo.

K 63. členu (objava javnega natečaja)

Vsi javni natečaji za organe državne uprave in za druge državne organe ter uprave lokalnih skupnosti, ki so vključeni v interni trg dela, se objavljajo centralizirano, to je na enem spletnem mestu. Na ta način je mogoče na enem mestu spremljati vse javne natečaje v teku, s čimer se razširi nabor potencialnih kandidatov za posamezna delovna mesta. Javni natečaji se za organe državne uprave ne objavljajo več na spletnih straneh ministrstva, pristojnega za upravo, ampak na osrednjem spletnem mestu državne uprave (portal GOV.SI). Ker se javni natečaji v praksi ne objavljajo v Uradnem listu Republike Slovenije in ker – glede na doseg potencialnih kandidatov – to niti ni smiselno, ta možnost ni več posebej zapisana v zakonski določbi. Drugi državni organi in uprave lokalnih skupnosti, ki niso vključeni v interni trg dela, enako kot do sedaj objavijo javni natečaj na svojih spletnih straneh.

Drugi odstavek določa, da se obvestilo o javnem natečaju objavi na Zavodu za zaposlovanje in lahko pa tudi v sredstvih javnega obveščanja (v okviru tega lahko tudi na spletnih straneh organov, v katerih je prosto uradniško delovno mesto). Navedeno pomeni, da se kot objava javnega natečaja šteje samo objava na osrednjem spletnem mestu državne uprave oziroma na spletni strani drugih državnih organov in lokalnih skupnosti, ki niso pristopili k internemu trgu dela in je to edina relevantna objava z vidika teka roka oziroma drugih zahtev javnega natečaja ter da mora to jasno izhajati tudi iz vseh morebitnih obvestil, ki morajo vsebovati povezavo na celotno besedilo javnega natečaja. Kot sredstva javnega obveščanja je mogoče razumeti tudi družabna omrežja.

Določen je minimalen rok za vlaganje prijav – najmanj 8 dni od objave javnega natečaja. Ker za postopke javnih natečajev ni več predpisana smiselna uporaba določb zakona, ki ureja splošni upravni postopek, je tretji odstavek predlaganega 63. člena ustrezno dopolnjen, tako, da je določeno, kdaj se izteče rok za prijavo na javni natečaj. Rok za vlaganje prijav začne teči naslednji dan in se kot materialni prekluzivni rok izteče z iztekom zadnjega dne, ne glede na to, ali je zadnji dan sobota, nedelja oziroma praznik.

K 64. členu (vsebina objave javnega natečaja in način prijave)

Za določitev vsebine javnega natečaja je odgovoren predstojnik organa. V zvezi z vsebino objave javnega natečaja se dopolni prvi odstavek, in sicer tako, da se posebej opredeli, kateri pogoji za opravljanje dela morajo biti posebej (kot obvezna sestavina javnega natečaja) navedeni v objavi – pogoji, ki izhajajo iz zakonov, podzakonskih predpisov, kolektivnih pogodb in sistemizacije. Nadalje mora biti v objavi javnega natečaja obvezno naveden datum poteka roka (in ne zgolj rok za prijavo) ter spletna povezava na portal eUprava oziroma elektronski naslov za vlaganje prijav – skladu s tem členom se je namreč na javni natečaj mogoče prijaviti zgolj po eni izmed elektronskih poti. Novost je tudi podatek o trajanju poskusnega dela, če je zahtevano, o izhodiščnem plačnem razredu ter o osebi, ki daje informacije o izvedbi javnega natečaja in osebi, ki daje informacije s področja dela, saj zaradi dvodelnega postopka to ni nujno ena in ista oseba.

Ker se s predlogom zakona centralizira prva faza izbirnega postopka za javne natečaje organov državne uprave in druge državne organe ter uprave lokalnih skupnosti, ki so na podlagi pristopne izjave vključeni v interni trg dela, se centralizira in sinhronizira tudi objavlanje javnih natečajev, ki se objavijo v skladu z uredbo iz petega odstavka 62. člena predloga zakona.

Tretji odstavek določa zahteve javnega natečaja, ki morajo biti izpolnjene, da je prijava kandidata popolna. Navedeno je pomembno zato, ker se kandidatov, ki ne bodo poslali popolnih prijav, v skladu s 65. členom tega zakona v natečajni postopek ne bo uvrstilo, niti se jih ne bo pozivalo na dopolnitev nepopolnih prijav. Prav v izogib napakam pri vlaganju prijav zakon uvaja poenostavitev navedb, ki jih morajo kandidati navesti v svoji prijavi. Kandidati bodo tako poleg navedb o izobrazbi in delovnih izkušnjah, podali zgolj še navedbo, da izpolnjujejo tudi vse preostale pogoje

za razpisano delovno mesto oziroma za naziv, kot so npr. opredeljeni v 95. členu tega zakona ali jih opredeljuje drug zakon, podzakonski predpis, kolektivna pogodba ali akt o sistemizaciji.

Na novo se ureja tudi način prijave, ki je v skladu s tem členom izključno v elektronski obliki; na javni natečaj za prosto uradniško delovno mesto v okviru internega trga dela se kandidati lahko prijavijo samo preko portala eUprava, v drugih državnih organih in lokalnih skupnostih, ki niso pristopili v interni trg dela, pa lahko kandidati elektronsko prijavo po elektronski pošti oddajo organu, ki je objavil javni natečaj, pri čemer veljavnost prijave ni pogojena z varnim elektronskim podpisom. Prijava kandidata, ki ni bila oddana na opisani način, se šteje, kot da ni bila vložena.

S predlogom zakona se z namenom poenostavitve in hitrejše izvedbe postopka zaposlovanja določi, da komunikacija s kandidati (vabila in druga obvestila) poteka po elektronski poti, in sicer obveščanje v postopku javnega natečaja poteka na elektronski naslov kandidata, s katerega je poslal prijavo na javni natečaj ali ki ga je za namen obveščanja v postopku navedel v prijavi.

K 65. členu (uvrstitev v izbirni postopek)

Ker se v postopkih javnih natečajev ne uporabljajo določbe zakona, ki ureja splošni upravni postopek, se v 65. členu uredi ravnanje s prepozno in nepopolno prijavo ter situacija, ko kandidat pravočasno odda popolno prijavo, a iz nje izhaja, da na zadnji dan izteka roka za prijavo ne izkazuje izpolnjevanje vseh natečajnih pogojev. Prijava je prepozna, če je do izteka roka ni prejel informacijski sistem organa oziroma informacijski sistem za sprejem vlog, vročanje in obveščanje, s čimer se zasleduje ureditev po zakonu, ki ureja splošni upravni postopek.

Na podlagi vloge center za kadre ali organ, ki razpisuje javni natečaj, preveri, ali je prijava popolna in pravočasna in ali kandidat izkazuje izpolnjevanje natečajnih pogojev. V izbirni postopek se uvrstijo samo kandidati, ki pravočasno oddajo popolno prijavo in izkazujejo izpolnjevanje natečajnih pogojev.

Sodna praksa je med drugim tudi že zavzela stališče, da je trditveno in dokazno breme o izpolnjevanju pogojev na kandidatu (sodba Upravnega sodišča, I U 1622/2013-29 z dne 27. 11. 2014), v objavi javnega natečaja pa morajo biti na podlagi prvega odstavka 64. člena predloga zakona jasno navedeni pogoji za opravljanje dela v skladu z zakonom, podzakonskim predpisom, kolektivno pogodbo in sistemizacijo ter podatek o dokazilih, ki jih mora kandidat priložiti prijavi. Določi se, da se obravnavajo samo pravočasne in popolne prijave, torej prijave, ki vsebujejo vse priloge in navedbe, ki so navedene v objavi javnega natečaja in iz katerih je mogoče jasno razbrati, ali kandidati izkazujejo izpolnjevanje natečajnih pogojev ali ne. Pri tem je izrecno določeno, da morajo kandidati izkazovati izpolnjevanje pogojev najkasneje na dan izteka roka za vložitev prijave.

V dosedanji ureditvi se je v skladu z določbami zakona, ki ureja splošni upravni postopek, kandidate, ki niso poslali popolnih prijav, pozivalo na dopolnitev prijav, kar je podaljševalo postopke. Vlada RS je sicer na podlagi zakona v letu 2006 izdala Uredbo o postopku za zasedbo delovnega mesta v organih državne uprave in v pravosodnih organih, vendar pa se je v praksi pri uporabi določil uredbe izkazalo, da bi bilo ravnanje z nepopolnimi prijavami vendarle ustrezneje urediti v samem zakonu. Temu pritrjuje tudi sodna praksa, ki se je v konkretnih primerih že postavila na takšno stališče. Po mnenju Upravnega sodišča (sodba U 2074/2008-15, z dne 3. 7. 2009) je z določili prvega, drugega in tretjega odstavka 21. člena Uredbe o postopku za zasedbo delovnega mesta v organih državne uprave in v pravosodnih organih (Uradni list RS, št. 139/06) neposredno poseženo v pravico prijavljenih kandidatov v postopkih za zasedbo delovnega mesta na podlagi javnega natečaja v organih državne uprave in pravosodnih organih in bi morale imeti podlago v zakonskih določbah. Tako z novim tretjim odstavkom postane določba, ki je bila doslej

določena v Uredbi o postopku za zasedbo delovnega mesta v organih državne uprave in v pravosodnih organih zakonska določba, saj vpliva na pravice in obveznosti kandidatov v natečajnem postopku.

Kandidatom, ki se v izbirni postopek ne uvrstijo, se o tem izda sklep, zoper katerega je mogoča pritožba (četrty odstavek).

Zakon izrecno določa, kdo izda sklepe iz drugega, tretjega in četrtega odstavka tega člena, in sicer je to vodja centra za kadre, če se pogoji za uvrstitev v izbirni postopek preverjajo pri centru za kadre; predstojnik organa, če se pogoji za uvrstitev v izbirni postopek preverjajo pri organu, v katerem se izvaja javni natečaj oziroma predsednik posebne natečajne komisije iz 72. člena tega zakona (peti odstavek).

Zakon v okviru tega člena ureja tudi vročanje sklepov, izdanih v postopku javnega natečaja. Zaradi številnih težav v praksi pri postopku zaposlovanja v zvezi z uporabo določb Zakona o splošnem postopku, na katere opozarjajo organi, se postopek izvedbe javnega natečaja poenostavlja in v šestem odstavku tega člena na novo ureja vročanje sklepov v postopku javnega natečaja. Po novem je pri vročanju v zakonu dana možnost uporabe informacijske tehnologije. Vroča se lahko namreč po elektronski poti na elektronski naslov kandidata, s katerega je poslal prijavo na javni natečaj ali ki ga je za namen obveščanja v postopku navedel v prijavi. Šteje se, da je vročitev opravljena po preteku osmih dni od odpreme dokumenta iz informacijskega sistema organa ali centra za kadre. V primeru, da kandidatu sklepa ni mogoče vročiti na ta način, se sklep vroči v hišni predalčnik na naslovu prebivališča, ki ga je kandidat navedel v prijavi. Šteje se, da je vročitev opravljena po preteku osmih dni od odpreme dokumenta, ki se označi na dokumentu.

K 66. členu (izbirni postopek pri organu)

Izbirni postopek je jedro javnega natečaja, v katerem se presoja strokovna usposobljenost kandidatov za opravljanje nalog na uradniškem delovnem mestu. Z namenom enotne izvedbe javnih natečajev se v predlagani zakon prenaša vsebina določb o izbirnem postopku iz Uredbe o postopku za zasedbo delovnega mesta v organih državne uprave in v pravosodnih organih (Uradni list RS, št. 139/06 in 104/10), s čimer se izbirni postopek celostno ureja z zakonom.

Drugi odstavek določa, da se lahko izbirni postopek opravi v več fazah z namenom postopnega izločanja kandidatov, primeroma pa navede tudi možne metode presojanja strokovne usposobljenosti – pregled prijav, pisni preizkus, razgovor in druge metode. Člen posebej ureja tudi, kdo vodi izbirni postopek, torej predstojnik sam, lahko pa v ta namen pooblasti javnega uslužbenca ali imenuje natečajno komisijo. V natečajno komisijo mora biti imenovan vodja širše ali ožje organizacijske enote, v kateri je sistemizirano delovno mesto, na katerem bo uradnik opravljal delo. Člen posebej določi tudi, kdo zagotavlja strokovno pomoč natečajnim komisijam in javnim uslužbencem, ki vodijo javni natečaj, in sicer kadrovska služba organa.

Merila in metode se pisno določijo pred začetkom izbirnega postopka pri organu, določitev pa je v pristojnosti tistega, ki vodi natečajni postopek, torej predstojnika, pooblaščenega javnega uslužbenca ali imenovane natečajne komisije. Merila morajo odražati dejanske potrebe delovnega procesa, biti morajo v skladu s sistemizacijo. Navedeno pomeni, da mora biti pred izvedbo izbirnega postopka najprej opredeljeno, katera znanja in osebnostne sposobnosti in veščine za opravljanje dela se zahtevajo za opravljanje dela na prostem delovnem mestu, na tej podlagi pa se oblikujejo objektivna merila.

Po končanem izbirnem postopku se pripravi poročilo o izbirnem postopku, iz katerega morajo izhajati vsa relevantna dejstva, ki omogočajo tudi preizkus odločitve v primeru pritožbe s strani

neizbranih kandidatov. Če noben izmed kandidatov ni dosegel pričakovanega standarda strokovne usposobljenosti, se lahko predlaga tudi, da se ne izbere noben kandidat.

Člen ureja tudi pridobitev podatkov iz uradnih evidenc za izbranega kandidata oziroma preverjanje resničnosti njegovih navedb o izpolnjevanju pogojev, ki jih organ pridobi po uradni dolžnosti ter kdaj se za izbranega kandidata izvede varnostno preverjanje.

Če je pogoj za opravljanje nalog na delovnem mestu dostop do tajnih podatkov, se šteje, da kandidat s prijavo na javni natečaj soglaša z varnostnim preverjanjem, ki se izvede z izbranim kandidatom po dokončnosti sklepa o izbiri in pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi. V skladu z drugim odstavkom 30. člena Zakona o tajnih podatkih (Uradni list RS, št. 50/06 – uradno prečiščeno besedilo, 9/10, 60/11, 8/20 in 18/23 – ZDU-1O, v nadaljnjem besedilu: ZTP) sicer oseba lahko začne opravljati dela na delovnem mestu, za katera je potrebno dovoljenje za dostop do tajnih podatkov višje stopnje od tistega, ki ga ima, tudi brez dovoljenja ustrezne stopnje, pod pogojem, da se je postopek za pridobitev ustreznega dovoljenja že začel in da organ, pristojen za varnostno preverjanje, s tem soglaša. Vendar pa se ta izjema nanaša samo na obstoječe imetnike dovoljenja za dostop do tajnih podatkov in ne na posameznika, ki mu dovoljenje za dostop do tajnih podatkov še ni bilo izdano in niti še ni opravil ustreznega usposabljanja s področja obravnavanja in varovanja tajnih podatkov (npr. imetnik dovoljenja za dostop do tajnih podatkov stopnje tajnosti ZAUPNO lahko začne opravljati dela na delovnem mestu, kjer je zahtevano dovoljenje za TAJNO).

K 67. členu (izbirni postopek pri centru za kadre)

S tem členom se za organe državne uprave in druge državne organe ter uprave lokalnih skupnosti, ki so pristopili v interni trg dela, določi, da se izbirni postopek izvaja v dveh delih in da se centralizira prva faza izbirnega postopka javnega natečaja, tako, da se za organe v internem trgu dela izvaja preko centra za kadre kot enotne vstopne točke. Na ta način se zagotavljajo enaki vstopni pogoji za vse uradnike, ki sklepajo pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas v organih internega trga dela, saj lahko kasneje na podlagi internega natečaja prehajajo iz organa v organ znotraj internega trga dela. Za vse kandidate, uvrščene v izbirni postopek, se izvede pisni preizkus osnovnega poznavanja državne ureditve in ureditve lokalne samouprave Republike Slovenije, za kandidate, ki na pisnem preizkusu dosežejo najmanj 70 odstotkov točk, pa se z namenom zaposlovanja strokovno najbolj usposobljenih kandidatov izvede še presoja temeljnih osebnih sposobnosti in veščin za opravljanje dela, kot izhajajo iz kompetenčnega modela za zaposlene v državni upravi. Podrobnejše vsebine pisnega preizkusa in presoje osebnih sposobnosti in veščin za opravljanje dela predpiše vlada z uredbo. V pripravo vsebin pisnega preizkusa splošnega poznavanja ureditve lokalne samouprave Republike Slovenije in presoje osebnih sposobnosti in veščin za opravljanje dela v upravah lokalnih skupnosti se vključijo tudi reprezentativna združenja občin.

Kandidati, ki so uspešni v obeh fazah prvega dela izbirnega postopka, se uvrstijo v drugi del izbirnega postopka, ki ga izvede vsak organ sam v skladu s 66. členom tega zakona. Navedeno pomeni, da bo organ s strani centra za kadre prejel seznam kandidatov, ki so bili uspešni v prvem delu izbirnega postopka, s temi kandidati pa bo moral izvesti drugi del izbirnega postopka po 66. členu tega zakona, vključno z imenovanjem natečajne komisije ter določitvijo meril in metod v izbirnem postopku. Če bo organ v drugem delu izbirnega postopka, ki ga bo izvajal sam, izraženost katere od temeljnih osebnih sposobnosti in veščin za opravljanje dela opredelil kot merilo za izbiro, mu bo center za kadre na njegovo pisno zahtevo posredoval tudi poročilo o presoji temeljnih osebnih sposobnosti in veščin za opravljanje dela.

Če kandidat na pisnem preizkusu iz drugega odstavka tega člena ne bo dosegel najmanj 70 odstotkov točk ali če po izvedeni presoji iz tretjega odstavka tega člena ne bo izkazal temeljnih osebnih sposobnosti in veščin za opravljanje dela, mu bo vodja centra za kadre izdal sklep o neizbiri. Po izdaji sklepa o neizbiri bo imel neizbrani kandidat pod nadzorom uradne osebe centra za kadre možnost vpogledati v gradiva izbirnega postopka, ki se nanašajo nanj.

K 68. členu (izostanek kandidata)

Ker se v postopku javnega natečaja ne uporabljajo več določbe zakona, ki ureja splošni upravni postopek, se s tem členom na novo ureja vprašanje opravičenosti izostankov kandidatov od posameznih dejanj v izbirnem postopku. Gre za pravico do razumnih prilagoditev za kandidate z namenom zagotavljanja enakih možnosti.

Člen določa, kdaj se šteje odsotnost kandidata v določeni fazi postopka kot opravičena in posledice, če se kandidat v postopku javnega natečaja ne odziva na pisanja. Pri tem se popolna pasivnost kandidata šteje kot umik prijave in posebna naknadna dejanja organa v tej zvezi niso predvidena. Kandidat pa lahko svojo odsotnost tudi opraviči, če to stori pravočasno in če predloži ustrezna dokazila, s čimer se sledi ureditvi zakona, ki ureja splošni upravni postopek. Okoliščina neizkazanih opravičljivih razlogov povzroči njegovo izločitev iz postopka javnega natečaja, o čemer se mu izda sklep o neuvrstitvi v nadaljnji izbirni postopek, zoper katerega je dovoljena pritožba.

O tem, ali je kandidat izkazal opravičljiv vzrok za neudeležbo (torej bolezen ali kakšen drug opravičljiv razlog, ki bodisi izhaja iz osebnih okoliščin kandidata bodisi je realno lahko preprečil udeležbo kandidata brez njegove volje), presodi in odloči vodja centra za kadre ali predstojnik organa – odvisno od tega, v katerem delu postopka je kandidat izostal – oziroma predsednik posebne natečajne komisije. Pri tem je treba zasledovati namen, da se kandidatu, ki izkaže resen interes za sodelovanje v postopku, v mejah realnih možnosti to tudi omogoči. Če je kandidat izkazal opravičljiv razlog oziroma ustrezno opravičil svoj izostanek, nadaljuje s sodelovanjem v izbirnem postopku, tako, da se mu določi nov termin.

K 69. členu (evidenca kandidatov in nadaljnja uporaba podatkov)

S členom se določi, da se rezultati uspešnih kandidatov v prvem delu izbirnega postopka, ki se vodi pred centrom za kadre, še dve leti upoštevajo tudi v drugih izbirnih postopkih javnih natečajev, ki se izvajajo v okviru centra za kadre, in sicer od dneva izvedene presoje temeljnih osebnih sposobnosti in veščin za opravljanje dela iz tretjega odstavka 67. člena tega zakona. To pomeni, da se bo uspešen kandidat, če se bo v navedenem roku prijavil na drug javni natečaj, uvrstil neposredno v drugi del izbirnega postopka pri organu in se kandidatov, ki so že izkazali zahtevan nivo znanja in osebnih sposobnosti in veščin za opravljanje dela, ne bo ponovno testiralo.

V ta namen center za kadre vodi evidenco, ki se vodi kot informatizirana zbirka podatkov, podatki pa se v skladu z namenom hranijo dve leti od dneva izvedene presoje temeljnih osebnih sposobnosti in veščin za opravljanje dela iz tretjega odstavka 67. člena tega zakona ali dve leti od dneva presoje osebnih sposobnosti in veščin za opravljanje položaja iz prvega odstavka 72. člena tega zakona. Kandidat lahko v tem času zahteva izbris svojih podatkov iz te evidence. Člen ureja tudi, kdo lahko pridobi in uporablja podatke iz evidence.

K 70. členu (izbira kandidata)

Člen določa, da se v postopku javnega natečaja izbere kandidat, za katerega je bilo v izbirnem postopku ugotovljeno, da je izmed vseh prijavljenih kandidatov najbolj strokovno usposobljen. V primeru, ko nihče od prijavljenih kandidatov po merilih izbirnega postopka ni dovolj strokovno usposobljen za uradniško delovno mesto, se prijavljene kandidate obvesti o neuspelem javnem natečaju.

Člen v luči učinkovitosti in ekonomičnosti postopka na novo ureja možnost, da se v primeru, ko izbrani kandidat odstopi od sklenitve pogodbe o zaposlitvi ali se v postopku varnostnega preverjanja iz osmega odstavka 66. člena tega zakona ugotovi, da za izbranega kandidata obstaja varnostni zadržek ali se ugotovi, da izbrani kandidat ne izpolnjuje zdravstvenih zahtev za delovno mesto, pogodba o zaposlitvi lahko sklene s po vrstnem redu naslednjim najbolj strokovno usposobljenim in varnostno ter zdravstveno primernim kandidatom, ki je pogodbo o zaposlitvi pripravljen skleniti, lahko pa se odloči, da se javni natečaj ponovi. Preden predstojnik sklene pogodbo o zaposlitvi s kandidatom, ki se je v izbirnem postopku pri organu uvrstil kot naslednji najbolj strokovno usposobljen za uradniško delovno mesto, mu izda sklep o izbiri, ki nadomesti predhodno izdani sklep o neizbiri. Pred odločitvijo o izbiri mora preveriti resničnost navedb o izpolnjevanju pogojev iz tretjega odstavka 64. člena tega zakona. Drugim kandidatom, ki so sodelovali v izbirnem postopku, se ponovno izda sklep o neizbiri, saj imajo ponovno pravico uveljavljati pravno varstvo iz vseh pritožbenih razlogov.

K 71. členu (sklep o izbiri ali neizbiri)

Člen ureja izdajo sklepa o izbiri ali neizbiri. Ker se v postopku javnega natečaja ne uporabljajo več določbe zakona, ki ureja splošni upravni postopek, se s tem členom določi vsebina obrazložitve sklepa, in sicer je treba navesti merila za izbiro in opisati potek izbirnega postopka ter neizbrane kandidate opozoriti na pravico do vpogleda v gradivo izbirnega postopka, s katero uresničujejo svojo pravico do pravnega varstva. Izrecno je navedeno, da neizbrani kandidati nimajo pravice vpogleda v prijave in sklepe ostalih neizbranih kandidatov, saj za to nimajo pravnega interesa. Vročitev sklepov se na podlagi določbe šestega odstavka 65. člena tega zakona opravi v elektronski obliki.

K 72. členu (poseben javni natečaj)

Tudi položajna delovna mesta generalnih direktorjev, generalnih sekretarjev, predstojnikov organov v sestavi ministrstev, predstojnikov vladnih služb in načelnikov upravnih enot se zasedejo na podlagi javnega natečaja, ki ima v primerjavi z javnim natečajem za vsa ostala uradniška delovna mesta določene posebnosti, zato je poimenovan kot poseben javni natečaj.

Člen se v bistvenem delu ne spreminja, dodan je prvi odstavek, ki taksativno določa položajna delovna mesta, za katera se izvede poseben javni natečaj, pri čemer se tudi nabor teh delovnih mest ne spreminja. Poseben javni natečaj izvajajo posebne natečajne komisije, ki jih imenuje uradniški svet (glej poglavje o uradniškem svetu).

Drugi odstavek ostaja pomensko nespremenjen in ureja posebnosti postopka pred posebno natečajno komisijo. Ker se izbira v primeru navedenih položajnih delovnih mest ne opravi na podlagi izkazane (naj)boljše strokovne usposobljenosti, temveč gre za akt politične diskrecije funkcionarja, ki mu je uradnik na položaju odgovoren, je naloga posebne natečajne komisije oceniti vsakega, v izbirni postopek uvrščenega kandidata posebej in presoditi, ali izkazuje zahtevan nivo strokovne usposobljenosti za zasedbo konkretnega položajnega delovnega mesta. Seznam kandidatov, ki so po oceni posebne natečajne komisije glede na strokovno usposobljenost primerni za ta položaj, predsednik predloži funkcionarju, ki mu je uradnik na

položaju odgovoren. Funkcionarju izbire ni treba obrazložiti in zoper navedeno odločitev neizbrani kandidati nimajo pravnega varstva.

V tretjem odstavku se ureja postopek v primeru, ko funkcionar, ki mu je uradnik na položaju odgovoren, oceni, da noben izmed kandidatov s predloženega seznama ni primeren; v tem primeru naloži uradniškemu svetu, da postopek ponovi, s predlogom zakona pa je črtana možnost, da lahko funkcionar sam imenuje natečajno komisijo, saj se to v več kot 20 letih veljave 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; ZJU) ni zgodilo.

Četrty odstavek omogoča, da lahko kandidat, za katerega je bilo ugotovljeno, da je strokovno usposobljen za določeno delovno mesto, to kvaliteto izkazuje vsaj še eno leto po odločitvi posebne natečajne komisije. Če je poseben javni natečaj v tem času ponovljen, lahko kandidat, če se ponovno prijavi, svojo primernost v okviru ponovitve posebnega javnega natečaja izkazuje z veljavnim sklepom, izdanim pred posebno natečajno komisijo za isto položajno delovno mesto, ne glede na morebitne spremembe v sestavi posebne natečajne komisije. Tak kandidat se brez ponovnega presojanja strokovne usposobljenosti uvrsti na seznam primernih kandidatov, mora pa s prijavo na javni natečaj ponovno izkazati interes za zasedbo položajnega delovnega mesta. Navedena določba pa ne velja za odločitve o neprimernosti kandidatov – v tem primeru bodo v primeru ponovitve natečajnega postopka neprimerni kandidati ponovno dobili možnost izkazati svojo strokovno usposobljenost v izbirnem postopku.

Določba nadalje omogoča funkcionarju, da v enem letu po izdaji sklepa, s katerim je ugotovljeno, da je kandidat primeren za določeno položajno delovno mesto, predlaga vladi imenovanje takega kandidata na prav ta položaj (in ne morebiti na katerikoli drug položaj) brez ponovne izvedbe javnega natečaja. S tem se zagotovi, da se položajno delovno mesto zasede v najkrajšem možnem času in s kandidatom, ki na podlagi veljavnega sklepa izkazuje svojo strokovno usposobljenost. Do tega lahko pride na primer v primeru, ko je sicer imenovan uradnik na položaju, pa je iz kateregakoli razloga v roku enega leta razrešen ali sam odstopi. Če se funkcionar odloči za drugo možnost in ponovno razpiše javni natečaj, lahko izbira zgolj med kandidati z novega seznama, ne more pa imenovati kandidata, ki ima veljaven sklep, a se ni znova prijavil.

Četrty odstavek vzpostavlja tudi pravno podlago, da se rezultati kandidatov, ki na podlagi presoje izkazujejo osebne sposobnosti in veščine za opravljanje položaja, lahko upoštevajo tudi v drugih izbirnih postopkih posebnih javnih natečajev še dve leti od dneva izvedbe presoje osebnih sposobnosti in veščin. V tem času so ti kandidati oproščeni ponovnega opravljanja presoje osebnih sposobnosti in veščin za opravljanje položaja.

K 73. členu (pravice neizbranega kandidata)

Člen ureja pravice neizbranega kandidata v javnem natečaju. Kot izhaja iz spremenjenega člena zakona, se glede na veljavno ureditev spreminja sistematika, preglednost in jasnost v določitvi pravic kandidata, ki ni bil uvrščen v izbirni postopek oziroma v nadaljnji izbirni postopek in kandidata, ki je sicer bil uvrščen v izbirni postopek, a v tem ni bil izbran.

V drugem odstavku so določeni pritožbeni razlogi, zaradi katerih lahko pravno varstvo uveljavlja kandidat, ki se je prijavil na javni natečaj, vendar ni bil uvrščen v izbirni postopek oziroma ni bil uvrščen v nadaljnji izbirni postopek, ker ni opravičil izostanka v skladu z drugim in tretjim odstavkom 68. člena tega predloga zakona oziroma mu je bil izdan sklep o neizbiri na podlagi sedmega odstavka 67. člena tega zakona. Pritožbo lahko kandidat vloži, če meni, da izpolnjuje

natečajne pogoje, pa ni bil uvrščen v izbirni postopek, če mu ni bila dana možnost sodelovanja v izbirnem postopku in če meni, da je prišlo do kršitev pravil postopka javnega natečaja oziroma izbirnega postopka.

Posebej so v tretjem odstavku določeni pritožbeni razlogi, če je kandidat uvrščen v izbirni postopek, pa ni izbran kot strokovno najbolj usposobljen kandidat, in sicer ima zoper sklep pravico do pritožbe, če meni, da je bil izbran kandidat, ki ne izpolnjuje natečajnih pogojev, da je bil izbran kandidat, ki po merilih izbirnega postopka očitno ni dosegel najboljšega rezultata oziroma če meni, da je prišlo do kršitev pravil postopka javnega natečaja oziroma izbirnega postopka.

Pritožba zadrži imenovanje izbranega kandidata v naziv in sklenitev pogodbe o zaposlitvi, in sicer do dokončnosti izpodbijanega sklepa.

Nov peti odstavek predstavlja pravno podlago za odpravo sklepa o izbiri v primerih, ko komisija za pritožbe v pritožbenem postopku ugotovi, da je pritožba utemeljena in da je to potrebno za odpravo nepravilnosti v okviru obstoječega javnega natečaja.

Zoper sklep komisije za pritožbe je na podlagi šestega odstavka tega člena dovoljen upravni spor. Če upravno sodišče ugotovi, da je tožba utemeljena iz razloga iz 1. točke tretjega odstavka tega člena, določba v tem primeru omogoča komisiji za pritožbe, da odločbo o imenovanju v naziv in pogodbo o zaposlitvi izbranega kandidata razveljavi.

Kot izhaja iz sedmega odstavka, zoper sklepe posebne natečajne komisije ni pritožbe na komisijo za pritožbe, kandidati pa lahko uveljavljajo pravno varstvo v upravnem sporu. Določeni so tudi tožbeni razlogi, in sicer posebej za primer, če kandidat, ki se je prijavil v posebni natečajni postopek, ni bil uvrščen v izbirni postopek – tožbo na upravno sodišče lahko tak kandidat vloži v 30 dneh od vročitve sklepa, da v izbirni postopek ni bil uvrščen. Kandidat, ki je bil uvrščen v izbirni postopek pa ni bil izbran, lahko tožbo vloži iz razlogov, navedenih v 1. in 3. točki tretjega odstavka tega člena, poleg tega pa tudi, če je posebna natečajna komisija ugotovila, da po strokovni usposobljenosti ni primeren za položaj, sam pa meni, da je.

K 74. členu (imenovanje v naziv in ponudba sklenitve pogodbe o zaposlitvi)

Člen ureja imenovanje v naziv in ponudbo pogodbe o zaposlitvi kot rezultat uspelega javnega natečaja, v katerem je bil izbran kandidat, ki se je v izbirnem postopku izkazal kot najbolj strokovno usposobljen za uradniško delovno mesto. Določa rok, v katerem je treba izbranega kandidata imenovati v naziv in v katerem se mu ponudi sklenitev pogodbe o zaposlitvi.

Predlagana je sprememba določbe prvega odstavka v delu, ki določa rok, v katerem se izbranemu kandidatu za zasedbo delovnega mesta ponudi sklenitev pogodbe o zaposlitvi. Navedeni rok se s predlogom zakona podaljša, in sicer iz osem na petnajst dni. Pri določanju rokov predlagana sprememba člena upošteva interes delodajalca in tudi izbranega kandidata, da bi se postopek zaposlitve čimprej izvedel, hkrati pa se na podlagi izkušenj iz prakse upošteva zahtevani čas za določene obveznosti, ki jih mora izbrani kandidat opraviti pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi (npr. zdravniški pregled).

Na podlagi novega drugega odstavka se varnostno preverjanje, če je pogoj za opravljanje nalog na delovnem mestu dostop do tajnih podatkov, izvede z izbranim kandidatom po dokončnosti sklepov iz prvega odstavka tega člena in se ga v osmih dneh od zaključka varnostnega preverjanja imenuje v naziv in ponudi sklenitev pogodbe o zaposlitvi.

Na podlagi novega četrtega odstavka se v primerih iz petega odstavka 93. člena tega zakona (ohranitev naziva, če je na internem ali javnem natečaju za zasedbo prostega delovnega mesta pri istem ali drugem delodajalcu izbran uradnik, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas v državnem organu ali upravi lokalne skupnosti) z izbranim kandidatom sklene nova pogodba o zaposlitvi.

K 75. členu (predhodni preizkus usposobljenosti in poskusno delo)

Člen ureja predhodni preizkus usposobljenosti in poskusno delo. Nobena od teh oblik preizkusa javnega uslužbenca ni obvezna, temveč je določba opcijska. Odločitev za predhodni preizkus usposobljenosti ali poskusno delo je v pristojnosti predstojnika.

V dosedanji ureditvi poskusnega dela ni bilo mogoče določiti v primeru, ko je javni uslužbenec predhodno že opravil preizkus usposobljenosti, pri čemer je bilo medsebojno izključevanje predhodnega preizkusa usposobljenosti in poskusnega dela kritizirano tako v teoriji kot tudi v praksi. Gre namreč za dva različna instituta, ki se medsebojno ne izključujeta, ampak se lahko tudi dopolnjujeta – predhodni preizkus usposobljenosti je namenjen izbiri najboljšega kandidata na podlagi določenih meril, povezanih z delom, šele v času poskusnega dela pa lahko delodajalec ugotovi, ali je delavec tudi v praksi sposoben opravljati delo in ustreza pričakovanjem delodajalca.

Obravnavani člen se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 76. členu (razlogi za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas)

Kot pravilo zaposlovanja v javnem sektorju velja sklepanje pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas. Sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas pa se v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti dopušča le izjemoma, ko gre za posebne, s tem zakonom določene razloge.

Prvi odstavek člena ohranja dosedanje razloge, ki omogočajo sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas, hkrati pa med razloge za sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas uvršča nove primere, in sicer v primerih zagotovitve delovnega mesta po osmem odstavku 92. člena tega zakona (prenehanje položaja); za čas opravljanja nalog vršilca dolžnosti iz devetega in desetega odstavka 92. člena tega zakona; za sodelovanje civilnih strokovnjakov v mednarodnih operacijah (v skladu z Uredbo o sodelovanju civilnih strokovnjakov in zmogljivosti v mednarodnih operacijah na obrambnem področju (Uradni list RS, št. 75/06, 51/16 in 63/24) civilni strokovnjaki sklenejo z Ministrstvom za obrambo pogodbo o zaposlitvi za čas napotitve v mednarodno operacijo); in za čas, ko je predstojnik s sporazumnim dogovorom javnemu uslužbencu omogočil prenehanje delovnega razmerja s pravico do vrnitve iz 149. člena tega zakona.

Možnost sklenitve pogodbe iz 3. in 4. točke prvega odstavka je predlog zakona razširil tudi na strokovno-tehnična delovna mesta, in sicer tako, da se pogodba lahko sklene za določen čas za vsa dela, ki se organizirajo kot projekti z omejenim časom trajanja (in ne samo za strokovna dela), v primeru začasno povečanega obsega dela pa sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas ni več omejena na izvrševanje javnih nalog.

Črtan je drugi odstavek 68. člena veljavnega 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 – ZIUPOPdVE, 202/21 – odl. US in 3/22 – ZDeb; ZJU), njegova vsebina pa prenesena v prvi odstavek tega člena.

Črtan je tretji odstavek 68. člena veljavnega 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; ZJU), saj se zakon, ki ureja delovna razmerja (Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPĐVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22, 54/22 – ZUPŠ-1, 114/23 in 136/23 – ZIUZDS; ZDR-1) uporablja subsidiarno za vsebine, ki jih ZJU ne ureja (omejitve sklepanja zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas in posledice kršitev določb prvega odstavka tega člena).

Obravnavani člen se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 77. členu (trajanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas)

Trajanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas je različno določeno (datumsko ali opisno) glede na razloge za njihovo sklenitev iz 76. člena tega zakona. Predlagana je dopolnitev prvega odstavka, ki določa, za kakšen čas se sklene delovno razmerje za določen čas na delovnih mestih, vezanih na osebno zaupanje funkcionarja (delovna mesta v kabinetu). Določba čas trajanja delovnega razmerja v teh primerih omejuje s časom trajanja funkcije funkcionarja. Ker pa je subjektivna okoliščina v tem primeru razlog za sklenitev delovnega razmerja, torej osebno zaupanje med funkcionarjem in javnim uslužbencem, je v skladu z dopolnitvijo ista okoliščina lahko tudi razlog, da delovno razmerje preneha, čeprav v tem primeru to ni s prenehanjem trajanja funkcije funkcionarja. Če po ugotovitvi funkcionarja ne obstaja več osebno zaupanje med njim in javnim uslužbencem, lahko funkcionar na podlagi predlagane dopolnitve prvega odstavka 77. člena javnemu uslužbencu pogodbo o zaposlitvi odpove kadarkoli med trajanjem delovnega razmerja. Navedeni odpovedni razlog se mora izrecno določiti v vsakokratni pogodbi o zaposlitvi, ki se sklene za delovno mesto iz 1. točke prvega odstavka prejšnjega člena, s 30 dnevним odpovednim rokom in pravico do odpravnine v znesku treh osnovnih plač.

Obravnavani člen se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 78. členu (način sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas)

Predlagane spremembe člena, ki ureja način sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas, so redakcijske spremembe. V primeru 11. točke 76. člena predloga (sodelovanje civilnih strokovnjakov v mednarodnih operacijah) postopek izbire oziroma napotitev oseb v mednarodne civilne misije in mednarodne organizacije ter način sklenitve pogodbe ureja Uredba o sodelovanju civilnih strokovnjakov in zmogljivosti v mednarodnih operacijah na obrambnem področju (Uradni list RS, št. 75/06, 51/16 in 63/24).

K 79. členu (prepoved premestitve in sklenitve pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas)

Zaradi težav v praksi se v členu, ki ureja prepoved premestitve ter sklenitve pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, jasno določa, da se javnega uslužbenca, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas, ne sme premestiti na drugo delovno mesto, razen v primeru premestitve iz poslovnih razlogov (prvi odstavek) in ne sme skleniti pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas na uradniškem delovnem mestu brez javnega natečaja (drugi odstavek). Omejitev glede premeščanja javnih uslužbencev pa ne velja za vse javne uslužbenke, ki imajo sklenjeno pogodbo za določen čas (npr. pripadniki Slovenske vojske, ki imajo zaradi posebne narave opravljanja vojaške službe sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas na podlagi posebnega zakona, tj. 92. člena Zakona o obrambi (ZObr). Njihovo premeščanje oziroma razporejanje je urejeno v posebnem predpisu / ZObr).

Od sklenitve pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas brez javnega natečaja pa so z zakonom dopuščene nekatere izjeme, kot na primer uradniki na najvišjih položajih ali pripravniki, ki so bili izbrani na javnem natečaju oziroma pripravnik, ki je bil na javnem natečaju izbran za štipendista (tretji odstavek).

K 80. členu (število delovnih mest v kabinetu)

Člen ureja določitev števila delovnih mest za določen čas v kabinetu. To so delovna mesta, na katerih je zaposlitev praviloma vezana na osebno zaupanje funkcionarja in zato na mandat tega funkcionarja ter na katerih se v skladu s 1. točko prvega odstavka 76. člena predloga zakona lahko sklene pogodba o zaposlitvi za določen čas.

K 81. členu (pravice in obveznosti javnih uslužbencev, ki sklenejo pogodbo o zaposlitvi za določen čas)

Člen ureja pravice in obveznosti javnih uslužbencev, ki sklenejo pogodbo o zaposlitvi za določen čas. Spremembe prvega, drugega in tretjega odstavka so redakcijske narave. Sprememba tretjega odstavka se nanaša tudi na posebnost glede višine plače v nekaterih primerih sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas (za delovno mesto v kabinetu). V pogodbi o zaposlitvi se po novem lahko ne glede na določbe zakona, ki ureja sistem plač v javnem sektorju, v zvezi z možnostjo določitve višjega plačnega razreda, določi za do deset plačnih razredov višja osnovna plača (po sedANJI ureditvi za pet), sprememba pa je posledica uskladitve z novim Zakonom o skupnih temeljih sistema plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 95/24; ZSTSPJS), v skladu s katerim razkorak med plačnimi razredi ni več 4, temveč 3 odstotke.

Odpravnino ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas ureja Zakon o delovnih razmerjih, (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPĐVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22, 54/22 – ZUPŠ-1, 114/23 in 136/23 – ZIUZDS; ZDR-1) v 79. členu, kjer je urejena pravica do odpravnine, v katerih primerih delavec nima pravice do odpravnine, osnova za odmero odpravnine in višina odpravnine. Četrti odstavek tega člena (dosedANJI četrti odstavek 73. člena Zakona o javnih uslužbencih) drugače ureja pravico do odpravnine za javnega uslužbenca, ki sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas za čas trajanja funkcije funkcionarja. V skladu s to določbo se pravica do odpravnine (v znesku treh osnovnih plač) v pogodbi o zaposlitvi dogovori z javnim uslužbencem, ki sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas za čas trajanja funkcije funkcionarja, tako kot to določa dosedANJI četrti odstavek 73. člena 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). Predlagana dopolnitev določa, da javnemu uslužbencu pravica do odpravnine ne pripada, če v času trajanja ali v roku enega meseca po poteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas sklene pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas ali če v času trajanja ali v roku enega meseca po poteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas sklene novo pogodbo o zaposlitvi za določen čas, vezano na osebno zaupanje funkcionarja, pri istem ali drugem delodajalcu. Javnemu uslužbencu pravica do odpravnine ne pripada tudi, če mu preneha pogodba o zaposlitvi iz razlogov, ki so na njegovi strani (odpoved pogodbe o zaposlitvi ali predlog javnega uslužbenca za sporazumno prenehanje delovnega razmerja).

K 82. členu (primeri razveljavitve)

Določba opredeljuje primere, v katerih zakon predvideva razveljavitve kot sankcijo zaradi nezakonite zaposlitve javnega uslužbenca. DosedANJA ureditev je omogočala razveljavitve pogodbe o zaposlitvi uradnika, če ni bil izveden predpisan postopek javnega natečaja, pa bi

moral, ni pa urejala enake pravne sankcije v primeru, če delodajalec ni izvedel obveznega postopka v skladu z določbami Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPĐVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22, 54/22 – ZUPŠ-1, 114/23 in 136/23 – ZIUZDS; ZDR-1), v primeru sklenitve pogodbe za strokovno-tehnično delovno mesto ali za določen čas (npr. za čas izvajanja projekta).

Določba še vedno ohranja možnost razveljavitve pogodbe o zaposlitvi tudi zaradi neizpolnjevanja pogojev za delovno mesto, za katero je bila pogodba o zaposlitvi sklenjena, oziroma akt o premetitvi. Pravne posledice nezakonitosti pa je bilo treba razširiti tudi na individualne akte, tako da se sedaj odločba in sklep ali drugi akti, s katerim se odloči o pravicah in obveznostih javnega uslužbenca, razveljavijo v celoti, kadar Komisija za pritožbe na lastno pobudo ali na pobudo upravičenih predlagateljev, določenih z zakonom, presodi, da je vsebina individualnega akta v škodo javnega interesa ali v neskladju z zakonom, podzakonskimi predpisi in kolektivno pogodbo. Doslej je bila razveljavitev individualnih aktov omejena zgolj na odločbe o imenovanju v naziv, sicer pa je bila možna le delna razveljavitev, kar je povzročalo težave v praksi.

Ob tem pa zakon še vedno določa izjemo od zakonske obveznosti razveljavitve pogodbe o zaposlitvi, če gre za manjše kršitve postopka ali zaradi poteka časa ali drugih pomembnejših okoliščin ne bi bilo smiselno prekiniti delovnega razmerja z javnim uslužbencem. Ker gre za izjemo od splošnega pravila iz prvega odstavka tega člena, jo je treba razlagati restriktivno. Kot manjše kršitve postopka se lahko upoštevajo zgolj tiste kršitve postopka javnega natečaja, ki nimajo vpliva na sam postopek javnega natečaja oziroma na izbirni postopek (na primer, v objavi javnega natečaja pride do napačne navedbe roka za opravo strokovnega izpita iz splošnega upravnega postopka). Nasprotno pa kot manjšo kršitev postopka ni mogoče šteti primera, ko ne bi bila opravljena katera od bistvenih faz javnega natečaja (na primer, javni natečaj je sicer objavljen, vendar pa so v izbirnem postopku merila in metode izbirnega postopka določene v nasprotju z zakonom). Prav tako pa lahko Komisija za pritožbe odloči, da pogodbe o zaposlitvi ne razveljavi, če zaradi poteka časa ali drugih pomembnejših okoliščin ne bi bilo smiselno prenehanje pogodbe o zaposlitvi z javnim uslužbencem. Tak primer bi izjemoma lahko nastopil, če javni uslužbenec ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi ne bi izpolnjeval pogoja delovnih izkušenj, vendar pa bi v času odločanja o predlogu za razveljavitev ta pogoj izpolnil.

K 83. členu (delna razveljavitev)

Člen ureja delno razveljavitev dvostranskih in individualnih aktov, kadar so za to izpolnjeni pogoji, določeni z zakonom.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

K 84. členu (odločanje o razveljavitvi)

Razveljavitev pogodbe o zaposlitvi in drugih individualnih aktov se izvrši s sklepom, ki mora biti izdan v pisni obliki, obrazložen in vročen javnemu uslužbencu (23. in 25. člen predloga tega zakona). Predlog še vedno ohranja splošno pristojnost komisije za pritožbe kot pristojnega organa za odločanje o razveljavitvi, omejuje pa upravičene predlagatelje. V praksi najpogosteje predlog za razveljavitev podata predstojnik organa in inšpektor, medtem ko uradniški svet predloga nikoli ni podal, saj se tudi sicer ne seznanja z individualnimi akti javnih uslužbencev. Posledično predlog predlaga črtanje uradniškega sveta kot upravičenega predlagatelja.

Zoper sklep, s katerim komisija za pritožbe razveljavi pogodbo o zaposlitvi ali drug individualni akt javnega uslužbenca, slednji nima pravice do pritožbe, ima pa pravico do sodnega varstva pred pristojnim sodiščem (pred delovnim ali upravnim sodiščem, odvisno od primera).

K 85. členu (rok za razveljavitev in odškodnina)

Člen ureja časovni okvir za odločanje o razveljavitvi pogodbe o zaposlitvi in drugih individualnih aktov. Ker razveljavitev pomeni bistven poseg v položaj javnega uslužbenca, člen določa, da ima javni uslužbenec pravico do odškodnine v skladu s splošnimi pravili o odškodninski odgovornosti.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

K 86. členu (sprememba nezakonitega akta v korist javnega uslužbenca)

Člen izrecno pooblašča predstojnika, da v korist javnega uslužbenca lahko kadarkoli spremeni akt, s katerim je bilo odločeno o njegovi pravici ali obveznosti, če ugotovi, da je izdani akt v neskladju z zakonom, podzakonskim predpisom ali kolektivno pogodbo.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

K 87. členu (določanje delovnih mest)

V skladu s predlagano spremembo se naslov člena, ki se je doslej glasil »razvrščanje delovnih mest« spremeni in se sedaj glasi »določanje delovnih mest«. Sprememba naslova je redakcijska.

Člen ureja določanje uradniških delovnih mest in strokovno-tehničnih delovnih mest. Uradniška delovna mesta v organih državne uprave, pravosodnih organih in upravah lokalnih skupnosti določi vlada z uredbo, drugi organi pa to vprašanje uredijo s svojim splošnim aktom. Vlada z uredbo prav tako določi strokovno-tehnična delovna mesta, in sicer za vse organe. Gre za določitev strokovno-tehničnih delovnih mest in pogojev zanje, uvrščanje teh delovnih mest v plačne razrede pa se uredi v kolektivni pogodbi.

Spremembe člena so redakcijske narave, vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

K 88. členu (pogoji za delovna mesta)

V prvem odstavku člena, ki ureja pogoje za uradniška delovna mesta, se terminologija (»raven izobrazbe«) uskladi z določbami zakona, ki ureja visoko šolstvo. Poleg splošnih pogojev, ki jih urejajo predpisi s področja delovnega prava, se kot pogoj za opravljanje dela na teh delovnih mestih, poleg ravni in vrste izobrazbe, funkcionalnih in posebnih znanj, posebnih sposobnosti oziroma osebnih sposobnosti in veščin za opravljanje dela in lahko tudi drugih pogojev (npr. pravniškega državnega izpita), določi tudi minimalna dolžina pridobljenih delovnih izkušenj za posamezno delovno mesto, znanje uradnega jezika, opravljen strokovni izpit.

Po drugem odstavku se za uradniška delovna mesta v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti, ki morajo po zakonu uporabljati kot uradni jezik tudi jezik italijanske ali madžarske narodne skupnosti, kot pogoj določiti tudi znanje tega jezika.

S spremembo besedila v tretjem odstavku, ki ureja pogoje za strokovno-tehnična delovna mesta, se terminologija (»raven izobrazbe«) uskladi z določbami zakona, ki ureja visoko šolstvo. Poleg splošnih pogojev, ki jih urejajo predpisi s področja delovnega prava, se kot pogoj za opravljanje

dela na teh delovnih mestih, poleg ravni in vrste izobrazbe, znanja uradnega jezika, funkcionalnih in posebnih znanj, posebnih sposobnosti oziroma osebnih sposobnosti in veščin za opravljanje dela in lahko tudi drugih pogojev, kot pogoj določi tudi minimalna dolžina pridobljenih delovnih izkušenj za posamezno delovno mesto.

K 89. členu (vrste položajev)

Člen ureja vrste položajev. Položaj je v zakonu definiran kot uradniško delovno mesto, na katerem se izvršujejo pooblastila v zvezi z vodenjem, usklajevanjem in organizacijo dela v organu.

Člen v novem, tretjem odstavku vzpostavlja pravno podlago za izdajo podzakonskega akta, s katerim bo vlada razvrstila položaje v organih državne uprave in v upravah lokalnih skupnosti.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 90. členu (pogoji za položaj)

Sprememba besedila v prvem in drugem odstavku je redakcijske narave.

Kot izhaja iz spremembe tretjega odstavka te določbe, bo funkcionalna znanja upravnega vodenja in ravnanja s kadri potrebno za opravljanje nalog na položajnih delovnih mestih generalnega sekretarja, generalnega direktorja v ministrstvu, direktorja organa v sestavi in vladne službe, načelnika upravne enote in direktorja občinske uprave oziroma tajnika občine, odslej potrebno pridobiti v enem letu od imenovanja na položaj, kar je glede na obseg in zahtevnost vsebin dovolj dolgo obdobje za pridobitev teh znanj.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 91. členu (pridobitev položaja)

V skladu z določbo prvega odstavka člena se za pridobitev položaja uporabljajo določbe tega zakona, ki urejajo zasedbo delovnega mesta, če ni z zakonom drugače določeno.

Z dopolnitvijo v drugem odstavku te določbe se določi, da je sestavina odločbe o imenovanju na položaje, navedene v tem odstavku, tudi navedba o začetku in koncu trajanja položaja javnega uslužbenca. Navedeno je tudi v skladu s sodbo Vrhovnega sodišča Republike Slovenije. Št. VIII Ips 271/2004 in bo odpravilo nekatere nejasnosti, ki so v praksi nastale zaradi nedefiniranosti začetka oziroma konca trajanja položaja.

Dopolnitev tretjega odstavka izrecno določa, da se položaj ne opravlja v nazivu, kar pomeni, da uradniki za čas imenovanja na položaj niso imenovani v naziv. V pogodbo o zaposlitvi za določen čas se določi, glede na kateri uradniški naziv se določijo pravice in obveznosti uradnika na položaju.

Spremembe četrtega odstavka so redakcijske narave. Poleg tega se v četrtem odstavku s črtanjem besedila odpravi dosedanja napaka, saj tudi doslej ni bilo mogoče na položaj uradnika ponovno imenovati »brez internega natečaja«, temveč pravilna dikcija te določbe zajema le dikcijo »brez javnega natečaja«. Namreč, glede na druge določbe tega zakona, uradnika ni mogoče na položajno delovno mesto imenovati na podlagi internega natečaja.

V petem odstavku se namesto dorečenega obdobja petih let določi, da se z osebo, ki je bila za položaj iz drugega odstavka te določbe izbrana na javnem natečaju, pred tem pa je imela

sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas pri istem delodajalcu, sklene pogodba o zaposlitvi za določen čas za čas trajanja položaja.

Spremembe šestega odstavka so namenjene bolj jasnemu zapisu določbe.

Spremembe sedmega odstavka so redakcijske in nomotehnične narave.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 92. členu (prenehanje položaja)

Člen ureja prenehanje položaja. Predlog zakona v drugem odstavku določa razloge za razrešitev s položaja uradnika iz drugega odstavka 91. člena. Predlog zakona ohranja razloge, ki omogočajo razrešitev uradnika s položaja, dodan pa je nov razlog, in sicer če v enem letu od dneva imenovanja na položaj ne pridobi funkcionalnih znanj upravnega vodenja in ravnanja s kadri.

Rok, v katerem lahko funkcionar oziroma organ, pristojen za imenovanje, na predlog funkcionarja, pristojnega za predlaganje imenovanja, razreši uradnika na položaju ne glede na razloge oziroma brez obrazložitve se s predlog zakona ne spreminja. Določba petega odstavka je dopolnjena z jasno določitvijo, od kdaj učinkuje razrešitev s položaja. Kot izhaja iz dopolnjene določbe je to datum, določen v odločbi o razrešitvi, pri čemer to ne more biti pred vročitvijo odločbe o razrešitvi uradniku, ki se ga razreši. Razlog za dopolnitev te določbe je v težavah, ki jih je pomanjkanje izrecne določbe o trenutku začetka učinkovanja razrešitve doslej povzročalo v praksi.

Namen sprememb v šestem in v sedmem odstavku je v bolj jasnem zapisu določb, ki urejajo posledice razrešitve uradnika s položaja oziroma po prenehanju položaja.

Spremenjena je tudi ureditev v osmem odstavku, po kateri se uredi položaj uradnika, ki mu je prenehal položaj, ker je bil organ oziroma organizacijska enota, ki jo je vodil, ukinjena ali zato, ker je bil razrešen brez razloga, ob nastopu funkcije novega funkcionarja, pred imenovanjem na položaj pa ni imel statusa javnega uslužbenca pri istem delodajalcu – v teh primerih lahko predstojnik uradniku do izteka dobe imenovanja na položaj zagotovi pri istem delodajalcu delovno mesto, na katerem se delo opravlja v nazivu iste stopnje, kot se opravlja delo na položaju, ki je uradniku prenehal ali v eno stopno nižjem nazivu, za katero izpolnjuje pogoje in je zanj ustrezno strokovno usposobljen. V primeru, da mu predstojnik takšnega delovnega mesta ne zagotovi, uradniku s prenehanjem položaja preneha pogodba o zaposlitvi za določen čas, ima pa pravico do odpravnine v višini 1/8 povprečne mesečne bruto plače, kot jo je prejemal zadnje tri mesece pred prenehanjem položaja, za vsak polni mesec do izteka dobe imenovanja na položaj.

V skladu s spremembo besedila v devetem odstavku in novim desetim odstavkom, ki urejata imenovanje vršilca dolžnosti, se na novo določa, da se naslednji dan po prenehanju položaja na položaj brez javnega natečaja imenuje vršilec dolžnosti za največ šest mesecev. Predlog zakona omogoča, da se z osebo (to je lahko javni uslužbenec ali oseba »od zunaj«), ki izpolnjuje predpisane pogoje za ta položaj, sklene pogodba o zaposlitvi za določen čas, za čas opravljanja nalog vršilca dolžnosti, pri tem pa se ne imenuje v uradniški naziv. V primeru, da natečajni postopek ni zaključen v šestih mesecih od imenovanja vršilca dolžnosti, ali v primeru ponovitve postopka javnega natečaja, se lahko ponovno sklene pogodba o zaposlitvi za določen čas za vršilca dolžnosti za isto časovno obdobje. Natečajni postopek se lahko ponovi samo enkrat, razen če se na javnem natečaju ne izkažeta kot primerna vsaj dva kandidata.

K 93. členu (pridobitev naziva)

Člen ureja pridobitev naziva. Način pridobitve naziva je določen v drugem odstavku, in sicer je to z imenovanjem po izbiri uradnika na javnem natečaju ali s premestitvijo na drugo delovno mesto v skladu s tem zakonom (uradniško delovno mesto se lahko zasede tudi s premestitvijo uradnika na drugo, ne nujno zahtevnejše, delovno mesto - npr. možnost premeščanja uradnika na drugo, enako zahtevno ali manj zahtevno delovno mesto; možnost premeščanja uradnika na manj zahtevno delovno mesto ob ugotovljeni stopnji invalidnosti javnega uslužbenca) ali z napredovanjem v višji naziv. Zoper upravno odločbo je dovoljena pritožba v osmih dneh od vročitve odločbe, pritožba pa ne zadrži izvršitve, s čimer se uskladi pritožbeni rok z rokom za pritožbo zoper sklep o premestitvi.

Uradnik se po izbiri na internem natečaju, javnem natečaju ali premestitvi v skladu s četrtem odstavkom imenuje v najnižji naziv, v katerem se opravlja delo na uradniškem delovnem mestu, za katero bo sklenil pogodbo o zaposlitvi ali aneks k pogodbi o zaposlitvi.

Na podlagi novega petega odstavka, ki pomeni uresničevanje načela kariere uradnikov in ureja pravice uradnikov do naziva, uradnik, ki je izbran na internem ali javnem natečaju za zasedbo prostega delovnega mesta v državnem organu ali upravi lokalni skupnosti in ima že sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas v državnem organu ali upravi lokalni skupnosti, ali če se uradnik v državnem organu ali upravi lokalni skupnosti na prosto delovno mesto premesti, ohrani pridobljeno stopnjo naziva, če ta naziv ni najnižji, v katerem se lahko opravlja delo na delovnem mestu. Če gre za zasedbo delovnega mesta v nižjem kariernem razredu, je uradnik imenovan v najvišji naziv, v katerem se lahko opravlja delo na tem delovnem mestu.

Uradnik, ki mu je prenehala veljati pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas v državnem organu ali upravi lokalni skupnosti, se na podlagi novega šestega odstavka v primeru ponovne sklenitve pogodbe o zaposlitvi v državnem organu ali upravi lokalni skupnosti imenuje v isto stopnjo naziva, v katerega je bil imenovan pred prenehanjem veljavnosti pogodbe o zaposlitvi, če se delo na delovnem mestu lahko opravlja v tem nazivu. Če gre za sklenitev pogodbe o zaposlitvi na delovnem mestu v nižjem kariernem razredu, je uradnik imenovan v najvišji naziv, v katerem se lahko opravlja delo na tem delovnem mestu.

Če je uradnik premeščen na zahtevnejše delovno mesto in če je na prejšnjem delovnem mestu v nazivu iste ali nižje stopnje dosegel višji plačni razred, kot je najvišji možni plačni razred najnižjega naziva, v katerem se opravlja delo na tem zahtevnejšem uradniškem delovnem mestu, se ga na podlagi novega sedmega odstavka imenuje v naziv, ki ni najnižji in ki ustreza plačnemu razredu, ki ga je pridobil s premestitvijo. To pomeni, da se javnemu uslužbencu najprej določi plačni razred v skladu z določbami Zakona o skupnih temeljih sistema plač v javnem sektorju, nato pa se ga imenuje v višji naziv, ki prvi ustreza plačnemu razredu, ki ga je pridobil s premestitvijo, če za ta naziv izpolnjuje predpisane pogoje ter je zanj ustrezno strokovno usposobljen.

Na podlagi novega osmega odstavka tudi uradniku, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas za strokovno-tehnično delovno mesto pri drugem delodajalcu, v tem času miruje naziv.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 94. členu (nazivi)

V prvem in drugem odstavku člena so uradniški nazivi razvrščeni v 16 stopenj in pet kariernih razredov.

Kot je razvidno iz tretjega odstavka člena, se drugačno poimenovanje nazivov uradnikov zaradi specifikke področja dela, določijo v pravosodnih organih, za pripadnike Slovenske vojske, za diplomate, policiste, pravosodne policiste, uradnike finančne uprave, inšpektorje in druge uradnike s posebnimi pooblastili in dolžnostmi. Za naštetje se drugačna poimenovanja določijo s posebnim zakonom ali z uredbo vlade. Na podlagi dopolnitve tretjega odstavka se poimenovanja nazivov v obveščevalnih in varnostnih službah določijo s splošnim aktom organa, h kateremu da soglasje vlada in se ne objavi.

V drugih državnih organih se, kot to določa četrti odstavek, poimenovanja nazivov določijo s splošnim aktom državnega organa, upoštevajoč posebnosti delovnega področja ali naravo dela.

Na podlagi dopolnitve petega odstavka določba tega odstavka, na podlagi katerega je pri določitvi poimenovanj nazivov sicer potrebno upoštevati določbe o kariernih razredih in najvišjem skupnem številu nazivov ter najvišjem številu nazivov v posameznih kariernih razredih iz prvega in drugega odstavka tega člena, ki sicer ne velja za poimenovanje nazivov v Slovenski vojski, po novem ne velja tudi za poimenovanje nazivov v Policiji.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 95. členu (pogoji za imenovanje v naziv)

Člen določa pogoje za imenovanje v nazive, v katere so imenovani uradniki, ki v organih opravljajo javne naloge. Izpolnjevanje pogojev za imenovanje v naziv posledično pomeni tudi izpolnjevanje pogojev za opravljanje nalog na uradniškem delovnem mestu.

Prvi odstavek taksativno določa pogoje, ki jih mora posameznih izpolnjevati, da je lahko imenovan v naziv: najmanj predpisana izobrazba; predpisane delovne izkušnje; znanje uradnega jezika; državljanstvo Republike Slovenije; da oseba ni bila pravnomočno obsojena na nepogojno kazen več kot šest mesecev zopora zaradi naklepnega kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti; da zoper osebo ni vložena pravnomočna obtožnica zaradi naklepnega kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti; drugi pogoji, določeni z zakonom. V tej določbi so predpisani pogoji, ki jih morajo izpolnjevati kandidati za sklenitev delovnega razmerja na uradniškem delovnem mestu. Ker gre za opravljanje javnih nalog na teh delovnih mestih, je npr. državljanstvo Republike Slovenije kot pogoj, razumljivo, enako kot pogoj, da oseba ni bila pravnomočno obsojena na nepogojno kazen več kot šest mesecev zopora zaradi naklepnega kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti in da zoper njega ni vložena pravnomočna obtožnica zaradi naklepnega kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti. Ureditev je manj stroga kot za nekatere druge izvajalce javnih pooblastil, glede katerih se v področnih predpisih zahteva višja stopnja izkazane integritete in osebnostne primernosti, kot na primer za notarje, sodnike in še druge.

Eden izmed pogojev za imenovanje v uradniški naziv je državljanstvo Republike Slovenije. Upoštevati je treba, da se javni uslužbenci, glede na vsebino nalog, ki jih opravljajo, delijo na uradnike in strokovno-tehnične javne uslužbenke, ta ločitev pa pride do izraza tudi v postopku izbire kandidata in sklenitve delovnega razmerja za prosto delovno mesto. Določitev državljanstva Republike Slovenije kot pogoj za zasedbo uradniškega delovnega mesta izhaja iz tega, da so uradniki javni uslužbenci, ki v organih opravljajo javne naloge, tj. naloge, ki so neposredno povezane z izvrševanjem oblasti. Omejitev v zakonu, da uradnik ne more biti tuj državljan, je v skladu tudi s Pogodbo o delovanju Evropske unije z dne 26. 10. 2012 (PDEU), in sicer v členih od 45 – 48, kjer ureja eno izmed štirih temeljnih svoboščin, tj. prosto gibanje oseb oziroma prosto gibanje delavcev. PDEU v 45. členu določa, da se v EU zagotovi prosto gibanje delavcev, ki vključuje odpravo vsakršne diskriminacije na podlagi državljanstva delavcev držav članic glede

zaposlitve, plačila in drugih delovnih ter zaposlitvenih pogojev. Prosto gibanje delavcev ob upoštevanju omejitev, utemeljenih z javnim redom, javno varnostjo in javnim zdravjem, pa zajema pravico: (1) sprejeti ponujeno delovno mesto, (2) se v ta namen na območju držav članic prosto gibati, (3) bivati v državi članici zaradi zaposlitve v skladu z določbami zakonov ali drugih predpisov, ki urejajo zaposlovanje državljanov te države, ter (4) ostati na ozemlju države članice po prenehanju zaposlitve v tej državi pod pogoji, zajetimi v predpisih, ki jih pripravi Evropska komisija. Omejevanje te pravice je dopuščeno v določenih primerih, tako se svoboda gibanja delavcev ne uporablja pri zaposlovanju v »državni upravi«. Iz sodne prakse SEU izhaja, da gre za državno upravo v smislu četrtega odstavka 45. člena PDEU takrat, ko gre za neposredno ali posredno sodelovanje pri izvajanju javnih pooblastil in nalog varovanja splošnih interesov države ali drugih javnopravnih korporacij. Namen določitve izjeme v PDEU je omogočiti državam članicam, da delovna mesta, pri katerih se zahteva posebna vez med državo in posameznikom oziroma njegovo službo, pridržijo za svoje državljanke. Na teh delovnih mestih gre za izvrševanje javne službe, podan je element oblastnosti oziroma gre za delovna mesta, ki so za državo vitalnega pomena.

K 96. členu (predpisana raven izobrazbe za nazive)

Predlog zakona v tem členu predpisuje raven izobrazbe za nazive, upoštevajoč pri tem določbe zakona, ki ureja visoko šolstvo. Pri določitvi zahtevane izobrazbe kot pogoja za nazive se izhaja iz veljavne ureditve, upoštevaje določbe Zakona o visokem šolstvu (Uradni list RS, št. 32/12, 40/12 – ZUJF, 57/12 – ZPCP-2D, 109/12, 85/14, 75/16, 61/17 – ZUPŠ, 65/17, 175/20 – ZIUOPDVE, 57/21 – odl. US, 54/22 – ZUPŠ-1, 100/22 – ZSZUN in 102/23), ki med drugim ureja statusna vprašanja visokošolskih zavodov, pogoje za opravljanje visokošolske dejavnosti, opredeljuje javno službo v visokem šolstvu in ureja način njenega financiranja. Zakon o visokem šolstvu v 33. členu ureja študijske programe za pridobitev izobrazbe in določa, da se študijski programi za pridobitev izobrazbe razvrščajo v tri stopnje: a) prva stopnja: - visokošolski strokovni študijski programi, - univerzitetni študijski programi; b) druga stopnja: - magistrski študijski programi, - enoviti magistrski študijski programi; c) tretja stopnja- doktorski študijski programi. Študijski programi prve stopnje so dodiplomski študijski programi, študijski programi druge in tretje stopnje pa podiplomski študijski programi. Poleg tega pa se pri določitvi zahtevane izobrazbe kot pogoja za nazive upošteva tudi izobrazbo, pridobljeno pred uveljavitvijo Zakona o visokem šolstvu (višja strokovna izobrazba, visoka strokovna izobrazba, univerzitetna izobrazba). Opravljanje vsakega dela na posameznih delovnih mestih zahteva določena znanja oziroma raven izobrazbe, ki jo je mogoče doseči v ustreznih izobraževalnih programih. Namen določitve izobrazbenih ravni je zagotoviti primerno usposobljene uradnike, ki v organih na uradniških delovnih mestih in v nazivih opravljajo javne naloge oziroma naloge, ki sodijo v delovno področje organa. Za nazive prvega kariernega razreda (višji sekretar, sekretar, podsekretar) je potrebno imeti izobrazbo, pridobljeno po študijskem programu druge stopnje, oziroma izobrazbo, ki ustreza ravni izobrazbe, pridobljene po študijskih programih druge stopnje, in je v skladu z zakonom, ki ureja slovensko ogrodje kvalifikacij, uvrščena na 8. raven slovenskega ogrodja kvalifikacij. Za uradniška delovna mesta drugega (višji svetovalec I, višji svetovalec II, višji svetovalec III) in tretjega (svetovalec I, svetovalec II, svetovalec III) kariernega razreda je potrebno imeti najmanj izobrazbo, pridobljeno po študijskem programu prve stopnje, oziroma izobrazbo, ki ustreza ravni izobrazbe, pridobljene po študijskih programih prve stopnje, in je v skladu z zakonom, ki ureja slovensko ogrodje kvalifikacij, uvrščena na 7. raven slovenskega ogrodja kvalifikacij. Za uradniška delovna mesta četrtega kariernega razreda (višji referent I, višji referent II, višji referent III) je potrebno imeti najmanj izobrazbo, pridobljeno po študijskem programu za pridobitev višje strokovne izobrazbe, ki je po zakonu, ki ureja slovensko ogrodje kvalifikacij, uvrščena na 6. raven slovenskega ogrodja kvalifikacij. Za uradniška delovna mesta petega kariernega razreda (referent I, referent II, referent III, referent IV) je potrebno imeti najmanj izobrazbo, pridobljeno po izobraževalnih programih za pridobitev srednje izobrazbe oziroma srednje strokovne izobrazbe,

ki je po zakonu, ki ureja slovensko ogrodje kvalifikacij, uvrščena na 6. raven slovenskega ogrodja kvalifikacij. Pri določitvi izobrazbe je za posamezno uradniško delovno mesto prvega, drugega ali tretjega kariernega razreda poleg Zakona o visokem šolstvu potrebno upoštevati tudi Uredbo o uvedbi in uporabi klasifikacijskega sistema izobraževanja in usposabljanja (Uradni list RS, št. 46/06 in 8/17), ki opredeljuje ravni izobrazbe in Metodološka pojasnila klasifikacijskega sistema izobraževanja in usposabljanja (Uradni list RS, št. 89/06). Zakon določa, da v Republiki Sloveniji raven izobrazbe pridobljena po študijskih programih za pridobitev višje strokovne izobrazbe, sprejetih pred 1. 1. 1994, in raven izobrazbe pridobljena po študijskih programih visoke strokovne izobrazbe, ustrezata prvi bolonjski stopnji. Raven dosedanje univerzitetne izobrazbe, pa tudi visoke strokovne izobrazbe skupaj s končano specializacijo ustrezata drugi bolonjski stopnji. Tretji bolonjski stopnji pa ustrezajo magisterij znanosti, univerzitetna izobrazba skupaj s specializacijo in doktorat znanosti. Nadaljnjo razvrstitev študijskih programov v ravni in podravni pa kot rečeno opredeljuje Uredba o uvedbi in uporabi klasifikacijskega sistema izobraževanja in usposabljanja.

Tabela⁷

RAVNI IZOBRAZBE PO DOSEDANJIH PROGRAMIH	RAVEN	RAVNI IZOBRAZBE PO "BOLONJSKIH" PROGRAMIH	NOVIH
višješolski programi (do 1994)	6/1		
višješolski strokovni programi			
specializacija po višješolskih programih	6/2	visokošolski strokovni (1. bolonjska stopnja)	
visokošolski strokovni programi		univerzitetni programi (1. bolonjska stopnja)	
specializacija po visokošolskih strokovnih programih	7	magisteriji stroke (ZA imenom) (2. bolonjska st.)	
univerzitetni programi			
specializacija po univerzitetnih programih	8/1		
magisteriji znanosti (PRED imenom)			
doktorati znanosti (PRED imenom)	8/2	doktorati znanosti (PRED imenom) (3. bolonjska st.)	

Tabela⁸

Tarifni razredi in ravni potrebne izobrazbe (opomba: izraz "prejšnja" in "raven izobrazbe" v tabeli je uporabljen v pomenu, določenem v predpisu, ki določa uvedbo in uporabo klasifikacijskega sistema izobraževanja in usposabljanja)

Tarifni razred	Zahtevana izobrazba oziroma strokovna usposobljenost, ki je praviloma potrebna za opravljanje delovnih nalog	Raven izobrazbe
I.	- nepopolna nižja stopnja osnovnošolske izobrazbe - popolna nižja stopnja osnovnošolske izobrazbe - nepopolna višja stopnja osnovnošolske izobrazbe	11001 11002 11003
II.	- popolna višja stopnja osnovnošolske izobrazbe	12001
III.	- nižja poklicna izobrazba	13001
IV.	- srednja poklicna izobrazba	14001

⁷ Vir

tabele: [http://www.arhiv.mvzt.gov.si/index56d6.html?id=233&tx_ttnews\[pS\]=1154936549&tx_ttnews\[tt_news\]=4998&tx_ttnews\[backPid\]=92&cHash=ee9cf39671](http://www.arhiv.mvzt.gov.si/index56d6.html?id=233&tx_ttnews[pS]=1154936549&tx_ttnews[tt_news]=4998&tx_ttnews[backPid]=92&cHash=ee9cf39671)

⁸ Vir tabele: 9. člen Zakona o skupnih temeljih sistema plač v javnem sektorju (ZSTSPJS).

V.	- srednja strokovna izobrazba - srednja splošna izobrazba	15001 15002
VI.	- višja strokovna izobrazba	16101
VII/1.	- višješolska izobrazba (prejšnja) - specializacija po višješolski izobrazbi (prejšnja) - visokošolska strokovna izobrazba (prejšnja) - visokošolska strokovna izobrazba - visokošolska univerzitetna izobrazba	16102 16201 16202 16203 16204
VII/2.	- specializacija po visokošolski izobrazbi (prejšnja) - visokošolska univerzitetna izobrazba (prejšnja) - magistrska izobrazba	17001 17002 17003
VIII.	- specializacija po visokošolski univerzitetni izobrazbi (prejšnja) - magisterij znanosti (prejšnji) - pravniški državni izpit - specializacija v zdravstvu - druge specializacije, opravljene po programih, za katere je pogoj zaključena visokošolska univerzitetna izobrazba (prejšnja) ali magistrski študij (2. bolonjska stopnja), ki ne pomenijo pridobitve višje ravni izobrazbe	18101 18102
IX.	- doktorat znanosti (prejšnji) - doktorat znanosti	18201 18202

Predstojnik v aktu o sistemizaciji delovnih mest upošteva vse veljavne predpise in glede na vsebino, zahtevnost in obseg nalog s svojega delovnega področja določi konkretna delovna mesta in pogoje za zasedbo teh delovnih mest. Pri določitvi pogojev, kot na primer pri določitvi konkretne zahtevane izobrazbe mora upoštevati vsebino dela in zahtevnost ter vrsto nalog na konkretnem delovnem mestu. Odločitev o izbiri konkretne ravni izobrazbe, določene v aktu o sistemizaciji pri konkretnem delovnem mestu, sodi (seveda v okviru veljavnih predpisov) v polje proste presoje predstojnika. Predstojnik v aktu o sistemizaciji določi pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu, kandidat za zaposlitev pa mora te pogoje izpolnjevati, če se želi na tem delovnem mestu zaposliti. Izobrazba je le eden od pogojev, ki jih mora kandidat izpolnjevati. Uradniško delovno mesto lahko zasede tisti kandidat, ki ima predpisano izobrazbo. Zakon izrecno ne ureja primera, ko ima kandidat višjo izobrazbo od zahtevane. To ni potrebno, saj je jasno, da tak kandidat izpolnjuje pogoje, ki so za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu določeni. V primeru, kadar je zahtevana na primer najmanj visoka strokovna izobrazba, izpolnjuje pogoj glede izobrazbe kandidat, ki ima najmanj visoko strokovno izobrazbo, kandidat, ki ima univerzitetno (prejšnjo) izobrazbo in kandidat, ki ima izobrazbo druge stopnje v skladu z zakonom, ki ureja visoko šolstvo. Kandidat, ki ima višjo izobrazbo od zahtevane, lahko po javnem natečaju tudi zasede uradniško delovno mesto, vendar je kljub višji izobrazbi plača takega uradnika odvisna od stopnje izobrazbe, ki se zahteva za opravljanje dela na delovnem mestu, in ne od njegove dejanske izobrazbe.

K 97. členu (dolžina predpisanih delovnih izkušenj)

Člen ureja dolžino predpisanih delovnih izkušenj. Člen določa, da vlada v uredbi določi pogoje glede dolžine predpisanih delovnih izkušenj za imenovanje v nazive ob sklenitvi delovnega razmerja za uradniško delovno mesto, in sicer v organih državne uprave, pravosodnih organih in v upravah lokalnih skupnosti. Drugi organi navedeno uredijo s svojim splošnim aktom. V uredbi vlada določi pogoje glede dolžine predpisanih delovnih izkušenj za uradniška in strokovno-tehnična delovna mesta, vključno z možnostjo skrajšanja zahtevanih delovnih izkušenj glede na

različne zahteve delovnih mest (npr. delovna mesta v kabinetu, za katera se sklene delovno razmerje za čas trajanja funkcije funkcionarja).

Vsebina drugega odstavka 88. člena veljavnega 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 – ZIUPOPdVE, 202/21 – odl. US in 3/22 – ZDeb) je po predlogu zakona po novem del besedila prvega odstavka 95. člena predloga zakona, ki na enem mestu ureja pogoje za imenovanje v naziv.

K 98. členu (pristojnost za imenovanje v naziv)

Člen določa pristojnost za imenovanje v uradniške nazive.

Na podlagi prvega odstavka v organih državne uprave in upravah lokalnih skupnosti imenuje uradnike v nazive predstojnik. Edina izjema glede pristojnosti za imenovanje v naziv je določena za najvišji uradniški naziv, naziv »višji sekretar« (prvi karierni razred), v katerega uradnike v organih državne uprave imenuje vlada.

Drugi odstavek določa, da v drugih državnih organih imenuje v nazive predstojnik, če ni z zakonom, poslovníkom ali drugim splošnim aktom državnega organa določeno drugače. Sprememba drugega odstavka je redakcijske narave.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

K 99. členu prenehanje naziva)

Člen določa razloge za prenehanje naziva. Uradnik lahko izgubi naziv samo v zakonsko določenih primerih. Tudi razrešitev naziva lahko nastopi le v primerih, ki jih navaja zakon. V tej določbi so (enako kot doslej) predpisani razlogi za izgubo oziroma razrešitev. Zaradi ukinitve instituta mirovanja pogodbe o zaposlitvi, katerega nadomešča institut pravice do vrnitve, pri katerem v primeru sklenitve dogovora javnemu uslužbencu preneha pogodba o zaposlitvi, se izrecno določi, da uradniku, ki sklene dogovor o pravici do vrnitve, miruje naziv. Uradniku miruje naziv tudi v primeru začasne ali trajne premestitve na strokovno-tehnično delovno mesto ali če sklene pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas za strokovno-tehnično delovno mesto pri drugem delodajalcu.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 100. členu (obveznost opravljanja usposabljanja)

Člen ureja področje zagotavljanja strokovnosti javnih uslužbencev. Sedanji 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 in 3/22 – ZDeb) v 89. členu določa obvezno usposabljanje javnega uslužbenca za imenovanje v naziv, ki je v letu 2008 nadomestil obveznost opravljanja strokovnega izpita za imenovanje v naziv.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona po vsebini ne spreminja.

K 101. členu (priznanje usposabljanja)

Člen ureja priznanje obveznega usposabljanja za imenovanje v naziv in določa, kateri uradniki so opravičeni opravljanja usposabljanja.

K 102. členu (evidenca o strokovnih izpitih)

Člen ureja evidenco strokovnih izpitov. Na podlagi veljavnega 89.a člena 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 – ZIUPOPdVE, 202/21 – odl. US in 3/22 – ZDeb) ministrstvo, pristojno za javno upravo, že vodi evidence o opravljenih strokovnih izpitih po Zakonu o pripravništvu, strokovnih izpitih in izpopolnjevanju strokovne izobrazbe delavcev v državni upravi in pravosodju (Uradni list SRS, št. 8/80, 27/85, 35/85, 39/85 – popr., Uradni list RS, št. 18/93 – Zodv, 13/94 – ZPDI) in strokovnih izpitih za imenovanje v naziv po Zakonu o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 56/02, 110/02 – ZDT-B, 2/04 – ZDSS-1, 23/05, 35/05 – UPB1, 62/05 – odl. US, 75/05 – odl. US, 113/05, 32/06 – UPB2, 68/06 – ZSPJS-F, 131/06 – odl. US in 33/07). Evidenca bo informacijsko podprta. Upravljavalec informatizirane zbirke podatkov bo ministrstvo, pristojno za javno upravo.

V manjšem obsegu se spreminja dosednji nabor podatkov. V evidenci o strokovnih izpitih se bodo zbirali in obdelovali ti podatki:

- podatke o kandidatu (ime in priimek, EMŠO) in
- podatke o strokovnem izpitu (naziv strokovnega izpita, datum opravljanja strokovnega izpita in uspeh pri strokovnem izpitu, številka potrdila o opravljenem izpitu).

Posledica informatizacije je tudi ta, da se deloma širi namen, zaradi katerega se obdelujejo podatki v tej evidenci. Poleg izvajanja obveznosti delodajalca se evidenca o strokovnih izpitih vodi tudi zaradi izdajanja potrdil o opravljenih strokovnih izpitih.

Krog upravičencev, ki imajo pravico pridobiti podatke iz evidence, se oži. Te pravice nima več predstojnik, saj lahko do podatkov o opravljenih strokovnih izpitih dostopa prek centralne kadrovske evidence državne uprave. Po novem lahko podatke iz evidence pridobijo le javni uslužbenci, ki v organu, kjer kandidat dela, opravljajo organizacijsko-kadrovske naloge, in javni uslužbenci ministrstva, pristojnega za javno upravo, ki opravljajo naloge v zvezi z organizacijo in izvedbo strokovnih izpitov. Vsak kandidat pa lahko pridobi iz evidence podatke, ki se nanašajo nanj.

Na podlagi novega šestega odstavka se podatki iz evidence hranijo trajno v skladu s predpisi, ki urejajo varstvo dokumentarnega in arhivskega gradiva.

K 103. členu (določanje pravic in obveznosti)

Člen določa, da za pravice in obveznosti javnih uslužbencev v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti velja splošna delovnopravna zakonodaja in kolektivne pogodbe, če zakon ne določa drugače. Pri priznavanju pravic in obveznosti javnim uslužbencem je predstojnik vezan na predpise in kolektivne pogodbe in ne sme sprejeti odločitve, ki bi zagotavljala javnemu uslužbencu manjše ali večje pravice oziroma manj ali bolj ugodne pogoje dela, kot so določeni z akti.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

K 104. členu (opravljanje dela)

V členu so navedeni akti, ki urejajo obveznosti javnega uslužbenca v državnem organu in upravi lokalne skupnosti. Javni uslužbenec mora opravljati delo v skladu s predpisi, kolektivno pogodbo, pogodbo o zaposlitvi, splošnimi akti organa in kodeksom etike.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

K 105. členu (opravljanje dela po navodilih in odredbah)

Člen ureja položaj javnega uslužbenca v zvezi z opravljanjem dela. Javni uslužbenec delo opravlja po navodilih in odredbah nadrejenega, razen če po zakonu ni vezan na ravnanje po navodilih nadrejenih oseb.

Sprememba šestega odstavka je redakcijske narave, vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona v ostalem delu vsebinsko ne spreminja.

K 106. členu (delo izven opisa delovnega mesta)

Člen ureja delo izven opisa delovnega mesta. Predstojnik lahko (pisno) odredi opravljanje drugega dela, če je to delo v organu treba opraviti zaradi začasno povečanega obsega dela ali zaradi nadomestitve dela začasno odsotnega javnega uslužbenca. Z namenom razjasnitve nejasnosti v praksi v smislu, kaj pomeni naložitev dela izven opisa delovnega mesta, je s predlagano dopolnitvijo prvega odstavka člena določeneje zapisano, da gre v teh primerih lahko tudi za opravljanje dodatnega dela poleg svojega rednega dela.

V skladu z novim četrtem odstavkom je odreditev drugega dela z zakonom časovno omejena in lahko traja največ šest mesecev v koledarskem letu.

Na podlagi novega petega odstavka ima javni uslužbenec, ki začasno opravlja drugo delo, pravico do plače, kot da bi opravljal svoje delo, če je to zanj ugodnejše.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 107. členu (delo preko polnega delovnega časa)

Spremeni se naslov člena, in sicer tako, da se po novem glasi »delo preko polnega delovnega časa«, takšen naslov pa pravilneje odraža vsebino te zakonske določbe.

Na podlagi spremembe besedila člena je črtana beseda »pisno« in v zvezi s tem dano napotilo na uporabo ZDR-1. V 144. členu ZDR-1, ki ureja nadurno delo, je odreditev dela preko polnega delovnega časa možna pisno, vendar izjemoma dopušča tudi ustno odreditev nadurnega dela: »Če zaradi narave dela ali nujnosti opravljanja nadurnega dela ni možno odrediti nadurnega dela delavcu pisno pred začetkom dela, se lahko nadurno delo odredi tudi ustno. V tem primeru se pisna odreditev vroči delavcu naknadno, vendar najkasneje do konca delovnega tedna po opravljenem nadurnem delu. Glede dela preko polnega delovnega časa se uporabljajo določbe zakona, ki ureja delovna razmerja, pri čemer se za izračun povprečja ne upoštevata letni dopust in odsotnost z dela zaradi bolezni.

K 108. členu (opravljanje dodatnega dela v interesu delodajalca)

Člen določa dodatno obveznost javnega uslužbenca opravljati dodatno delo, kadar se v interesu delodajalca tako odloči predstojnik.

Sprememba drugega odstavka člena je redakcijske narave in namenjena opredelitvi bolj jasne definicije glede možne vsebine in obsega dodatnega dela.

Obravnavani člen se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 109. členu (opravljanje dela v projektni ali delovni skupini)

Člen ureja opravljanje dela javnega uslužbenca v projektni ali delovni skupini. Člen je namenjen večji fleksibilnosti organiziranja dela. Dopolnitev člena z opravljanjem dela v delovni skupini upošteva, da so praviloma javni uslužbenci s sklepi imenovani v (medresorske) delovne skupine, v projektne bistveno redkeje. Spremembe drugega, tretjega in četrtega odstavka so redakcijske narave.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 110. členu (opravljanje dela v primeru naravne in druge nesreče)

Spremeni se naslov člena, in sicer tako, da se po novem glasi »opravljanje dela v primeru naravne in druge nesreče«, takšen naslov pa odraža vsebino te zakonske določbe.

Upošteva izredne razmere, ki jih je povzročilo obilno deževje v začetku avgusta 2023 v večjem delu Slovenije in potreb po zagotavljanju pomoči pri odpravljanju posledic katastrofalnih poplav v državi, so v spremenjenem prvem odstavku člena določeni primeri, ko mora javni uslužbenec po pisni odločitvi predstojnika opravljati delo v primeru naravne in druge nesreče, če se taka nesreča pričakuje ali v drugih izjemnih okoliščinah, ko je ogroženo življenje in zdravje ljudi ali premoženje delodajalca, za čas trajanja teh okoliščin, opravljati manj zahtevno delo ali delo, ki ne spada v opis dela njegovega delovnega mesta, ustreza pa njegovi strokovni usposobljenosti in ga je sposoben opravljati. Po pisni odločitvi predstojnika se v takih primerih lahko začasno spremeni tudi kraj opravljanja dela.

V skladu s predlaganim tretjim odstavkom predstojnik s sklepom določi vrsto in obseg, čas trajanja in spremenjeni kraj opravljanja dela. Če gre za opravljanje dela pri drugem organu v okviru istega delodajalca, sklep izdata predstojnika obeh organov.

Na podlagi četrtega odstavka javni uslužbenec, enako kot sedaj v primeru opravljanja manj zahtevnega dela, prejema enako plačo, kot jo prejema na svojem delovnem mestu.

K 111. členu (opravljanje drugih dejavnosti)

Spremeni se naslov člena, in sicer tako, da se po novem glasi »opravljanje drugih dejavnosti«, takšen naslov pa odraža spremenjeno vsebino te zakonske določbe.

Predlog zakona s spremembo prvega odstavka prepoveduje opravljati dejavnost tudi javnim uslužbencem na strokovno-tehničnih delovnih mestih. Takšna sprememba predmetne določbe je upravičena in utemeljena glede na to, da je izpolnitev znakov iz v prvem odstavku naštetih razlogov tudi s strani zaposlenih, ki naloge opravljajo na strokovno-tehničnih delovnih mestih možno, predvsem v primerih, ko gre za javne uslužbence, ki opravljajo zahtevnejše naloge in sodelujejo v različnih postopkih glede na svoje strokovno znanje.

Spremembe drugega, tretjega in četrtega odstavka so redakcijske narave.

Sprememba petega odstavka uradnikom na najvišjih položajih (tj. položajih generalnega direktorja, generalnega sekretarja, predstojnika organa v sestavi, predstojnika vladne službe, načelnika upravne enote in direktorja občinske uprave oziroma tajnika občine), ki sicer ne smejo opravljati pridobitnih dejavnosti, izrecno omogoča, da lahko poleg znanstvenega, raziskovalnega,

pedagoškega, umetniškega in publicističnega dela oziroma kulturne dejavnosti, vodijo kmetijo ali upravljajo z lastnim premoženjem. Uradniki iz prejšnjega stavka lahko opravljajo tudi delo sodnega izvedenca, sodnega cenilca ali sodnega tolmača, razen če je opravljanje tega dela v nasprotju s prvim odstavkom tega člena.

Šesti odstavek ohranja specialne določbe glede omejevanja poslovanja pravnih oseb, v katerih ima delež uradnik na položaju ali njegovi družinski člani. Predlaga se sprememba v višini deleža na 5% in sprememba, za katere družinske člane velja omejitev poslovanja: njegov zakonec, otroci, posvojenci, starši, posvojitelji, bratje, sestre in osebe, ki s posameznikom živijo v skupnem gospodinjstvu ali v zunajzakonski skupnosti. Predlaga se isti prag lastništva za uporabo določb omejitev poslovanja in isti pojem »družinskih članov«, kot jih opredeljuje Zakon o integriteti in preprečevanju korupcije. Na podlagi predlaganega sedmega odstavka je pogodba, sklenjena v nasprotju z določbo šestega odstavka, nična.

Črta se sedmi odstavek 100. člena 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; ZJU), ki ureja konflikt oziroma nasprotje interesov. Določba odstopa od ureditve dolžnosti izogibanja okoliščinam nasprotja interesov v Zakonu o integriteti in preprečevanju korupcije (ZIntPK; v 37. do 40. členu) in v Zakonu o splošnem upravnem postopku (ZUP; v 35. do 41. člen glede izločitvenih pogojev oziroma glede nepristranosti uradne osebe), zato je smiselno predlagano črtanje te določbe v ZJU in uskladitev z določbami ZIntPK. Črtana določba namreč ne navaja obveznosti predstojnika, da o okoliščinah nasprotja interesov odloči v točno določenem roku z obrazloženim sklepom oziroma odločbo, kot to zahtevajo določbe ZIntPK. Hkrati javni uslužbenec tega, ali določena okoliščina vpliva na njegovo nepristranost in objektivnost v konkretnem postopku, ne more oceniti sam, ampak lahko takšno okoliščino zgolj zazna, z njo pisno seznanjati predstojnika in preneha z delom v zadevi do odločitve predstojnika o nadaljnjem ravnanju. Zapis, kakršen je sedaj, oceno takšnih okoliščin prepušča javnemu uslužbencu, kar ni ustrezno.

Obravnavani člen se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 112. členu (izobraževanje v interesu delodajalca)

Člen ureja izobraževanje v interesu delodajalca. Sprememba četrtega odstavka, v skladu s katero se besedi »vsaj še« nadomestita z besedilom »in sicer najmanj« je redakcijske narave. Jasno se opredeljuje tudi, da ima delodajalec pravico do povrnitve sorazmernega dela plačanih stroškov izobraževanja v primeru, da pogodba o zaposlitvi preneha veljati pred dogovorjenim obdobjem iz razlogov, ki so na strani javnega uslužbenca.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 113. členu (pravica in dolžnost do usposabljanja in izpopolnjevanja)

Člen ureja pravico in dolžnost javnega uslužbenca do usposabljanja in izpopolnjevanja na delovnem mestu.

V skladu s prvim odstavkom ima javni uslužbenec pravico in dolžnost usposabljati se na delovnem mestu in izpopolnjevati svoje strokovno znanje po napotitvi nadrejenega.

Novi drugi odstavek določa, da nadrejeni napoti javnega uslužbenca na usposabljanje oziroma izpopolnjevanje v skladu z letnim načrtom usposabljanj in izpopolnjevanj iz 114. člena tega zakona. Pri določitvi letnega načrta izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja iz 114. člena

tega zakona predstojnika posameznega organa zavezuje tudi Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji, ki v 32. členu med drugim določa, da ima delavec, ki je razporejen na delovno mesto, za katero se zahteva najmanj srednja strokovna izobrazba, na leto pravico do najmanj 5 dni strokovnega izobraževanja v zvezi z delom, ki ga opravlja.

V novem tretjem in četrtem odstavku se ureja usposabljanje in izpopolnjevanje, ki je povezano z visokimi stroški (tudi npr. usposabljanje in izpopolnjevanje v tujini). Gre za primere, ko se javnega uslužbenca napoti na usposabljanje, na primer v neko tujo institucijo z namenom, da bi to znanje kasneje uporabili pri svojem delu v organu in ga tudi prenesli na svoje sodelavce. Glede na to, da taka usposabljanja praviloma trajajo od več mesecev pa tudi do več let, pri čemer jih vsaj delno financira organ, je glede na izkušnje v praksi treba vzpostaviti možnost, da se javnega uslužbenca zaveže, da vsaj nekaj časa ostane na delu pri delodajalcu tudi po končanem usposabljanju v tujini oziroma da je delodajalec upravičen do povračila določenih stroškov oziroma škode. V praksi se namreč dogaja, da se javni uslužbenec po daljših usposabljanjih v tujini ne vračajo, saj glede na pridobljena znanja dobijo nove priložnosti za zaposlitev v tujini, delodajalec pa tako ostane brez strokovnjaka in brez prenosa znanja. Predlog člena omogoča delodajalcu, da javnega uslužbenca zaveže tudi za daljše obdobje, kot je trajalo samo izobraževanje, in sicer upošteva stroške usposabljanja oziroma izpopolnjevanja. Javni uslužbenec, ki je napoten na usposabljanje ali izpopolnjevanje, mora po končanem usposabljanju ali izpopolnjevanju ostati v delovnem razmerju eno leto. Če stroški usposabljanja ali izpopolnjevanja presegajo višino treh povprečnih plač, se čas, v katerem mora ostati javni uslužbenec v delovnem razmerju, sorazmerno podaljša, vendar največ do treh let. Na podlagi četrtega odstavka delodajalec zahteva povrnitev sorazmernega dela plačanih stroškov usposabljanja in izpopolnjevanja, če v tem času pogodba o zaposlitvi javnemu uslužbencu preneha veljati iz razlogov na njegovi strani.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 114. členu (načrt izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja)

Spremeni se naslov člena, in sicer tako, da se po novem glasi »načrt izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja«, takšen naslov pa odraža spremenjeno vsebino te zakonske določbe.

V skladu s spremenjeno določbo člena zakona bo najpomembnejši instrument izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja v organih priprava načrta in vsebin glede na višino sredstev, kar bo v posameznem organu določil predstojnik organa. Načrt izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja bo moral določiti predstojnik vsako leto do konca meseca februarja. Pri določanju vsebin izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja je treba upoštevati tako obstoječa znanja in osebne sposobnosti ter večšine javnih uslužbencev kakor napovedi o bodočih potrebah po znanju (na primer na področju digitalnega razvoja). Z navedenim členom se daje ustrezen pomen usposabljanju, izobraževanju in izpopolnjevanju v okviru organov in tudi na splošno v okviru celotne državne uprave, z namenom večje učinkovitosti in ekonomičnosti dela ter izvedbe postopkov.

K 115. členu (evidenca o usposabljanjih in izpopolnjevanjih)

Člen ureja evidenco o usposabljanjih in izpopolnjevanjih.

Ministrstvo, pristojno za javno upravo, na podlagi 150. člena predloga zakona med drugim opravlja naloge na področju usposabljanja in izpopolnjevanja javnih uslužbencev, zato se vzpostavlja nova evidenca o usposabljanjih in izpopolnjevanjih. Predlagani člen vzpostavlja

pravno podlago za informatizirano evidenco o usposabljanjih in izpopolnjevanjih, ki se vodi z namenom izdajanja potrdil o udeležbi na usposabljanjih in izpopolnjevanjih ter za raziskovalno-analitične in statistične namene. Kot pristojen organ za vodenje evidence se določi ministrstvo, pristojno za javno upravo.

Prijava na usposabljanje ali izpopolnjevanje bo v skladu s petim odstavkom mogoča le po elektronski poti z oddajo elektronske prijave prek spletnega portala ministrstva, pristojnega za javno upravo.

Šesti odstavek določa krog upravičencev, ki lahko pridobivajo in uporabljajo podatke iz evidence.

V skladu s predlaganim sedmim odstavkom bo ministrstvo, pristojno za javno upravo, lahko pridobivalo in uporabljalo podatke iz evidence zgolj v anonimizirani obliki. Anonimiziranje osebnih podatkov pomeni takšno spremembo oblike osebnih podatkov, da jih ni več mogoče povezati s posameznikom ali je to mogoče le z nesorazmerno velikimi napori, stroški ali porabo časa. Ministrstvo, pristojno za javno upravo, bo na podlagi anonimiziranih podatkov izdelovalo raziskovalne in statistične analize.

Na podlagi novega osmega odstavka se podatki iz evidence hranijo trajno v skladu s predpisi, ki urejajo varstvo dokumentarnega in arhivskega gradiva.

K 116. členu (spremljanje strokovnosti dela in kariernega razvoja javnih uslužbencev)

Člen ureja obveznost nadrejenega za spremljanje strokovnosti dela in kariernega razvoja javnih uslužbencev.

Nadrejeni mora spremljati delo in strokovno usposobljenost javnega uslužbenca, skrbeti za njegov karierni razvoj in enkrat letno ob koncu koledarskega leta opraviti o tem razvojni pogovor z vsakim javnim uslužbencem. Javni uslužbenec ima pravico in dolžnost udeležiti se razvojnega pogovora.

V okviru celotnega predloga zakona (ZJU-1) gre za prenovu kariernega sistema javnih uslužbencev v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti, in sicer v povezavi s prenovo selekcijskih postopkov oziroma postopkov zaposlovanja, postopkov napredovanja uradnikov v nazive ter spremembami v okviru prenove zakonodaje s področja plač in sprememb na področju ocenjevanja javnih uslužbencev (nov Zakon o skupnih temeljih sistema plač v javnem sektorju; ZSTSPJS).

K 117. členu (pripravnik)

Z določbo prvega odstavka člena, ki ureja pripravnika, se nekoliko spreminja veljavna definicija pripravništva, s katero se zakon bolj približa dejanski situaciji in značilnostim pripravništva.

Pripravnik je po predlogu člena »oseba, ki nima ustreznih predpisanih delovnih izkušenj in prvič sklene pogodbo o zaposlitvi, ustrežno ravni njene strokovne izobrazbe, z namenom, da se usposobi za samostojno opravljanje dela«. Takšna definicija odpravlja nemalo dilem glede obveznosti opravljanja pripravništva po postopoma pridobljenih različnih ravneh izobrazbe. Pomembno je, kot izhaja iz same definicije, na kakšnem delovnem mestu želi oseba opravljati delo oziroma zanj skleniti pogodbo o zaposlitvi z namenom, da se usposobi. Kot primer – kandidat, ki izpolnjuje ostale pogoje, tudi zahtevano raven izobrazbe, za zasedbo delovnega mesta nima zahtevanih delovnih izkušenj, se pa želi usposobiti za to delovno mesto, bo na tem

delovnem mestu opravljal pripravništvo in za to delovno mesto bo po opravljenem pripravništvu predvidoma tudi sklenil delovno razmerje.

Člen izrecno ureja tudi položaj oseb, ki so bile pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi v državnem organu ali upravi lokalne skupnosti, že zaposlene drugje, vendar niso končale pripravniške dobe oziroma si niso pridobile dovolj delovnih izkušenj za konkretno delovno mesto, imajo pa doseženo raven izobrazbe, ki se zahteva za zasedbo tega delovnega mesta. V skladu s predmetno določbo zakona tudi te osebe opravljajo pripravništvo v državnem organu ali upravi lokalne skupnosti. Ker so del pripravništva že opravili, člen določa tudi, da se pogodba o zaposlitvi sklene za manjkajoči čas dokončanja pripravniške dobe.

Ker se pripravništvo opravlja na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas, člen izrecno odloča, za katero delovno mesto se sklene pogodba o zaposlitvi, in sicer je to za delovno mesto, na katerem bi lahko opravljal delo neposredno po opravljenem pripravništvu.

Obravnavani člen se s predlogom zakona v ostalem delu vsebinsko ne spreminja.

K 118. členu (usposabljanje pripravnika)

Člen ureja usposabljanje pripravnika za samostojno opravljanje dela. Za razliko od veljavne ureditve, kjer so za usposabljanje pripravnika odgovorni mentor in druge osebe, ki spremljajo delo pripravnika, predlog določa, da je za usposabljanje pripravnika odgovoren mentor. Med zakonske naloge mentorja sodijo določitev programa, spremljanje pripravnika in priprava pisnega mnenja ob zaključku pripravništva.

K 119. členu (trajanje pripravništva)

Člen ureja trajanje pripravništva in daje pravno podlago za določanje trajanja pripravništva, načina, poteka in programa usposabljanja pripravnikov s podzakonskim aktom. Za pripravnike v organih državne uprave in v upravah lokalnih skupnosti navedeno določi minister, pristojen za javno upravo, v pravosodnih organih pa minister, pristojen za pravosodje.

Zakon o delovnih razmerjih določa, da se pripravništvo v skladu s posebnim zakonom lahko opravlja, ne da bi delavec in delodajalec sklenila pogodbo o zaposlitvi (volontersko pripravništvo). Pri izvajanju volonterskega pripravništva se je v praksi pokazalo, da je dosedanja ureditev, v skladu s katero se volontersko pripravništvo opravlja zunaj delovnega razmerja, volonter pa nima pravice do plače, neustrezna. Zato predlog zakona ne vsebuje določbe o možnosti opravljanja volonterskega pripravništva. S tem se prispeva k aktivni politiki zaposlovanja mladih in izboljšuje zaposlitvene pogoje mladih.

Člen določa tudi, da v drugih državnih organih trajanje pripravništva, način, potek in program usposabljanja pripravnikov določi predstojnik, če zakon ali splošni akt državnega organa ne določa drugače.

K 120. členu (sklenitev pogodbe o zaposlitvi)

Po opravljenem pripravništvu se lahko s pripravnikom sklene pogodba o zaposlitvi za uradniško delovno mesto za nedoločen čas brez javnega natečaja, če je bil pripravnik izbran na javnem natečaju, ali če gre za pripravnika – štipendista, ki je bil izbran na javnem natečaju.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 121. členu (izvajanje praktičnega usposabljanja)

Člen ureja izvajanje praktičnega usposabljanja dijakov in študentov. Upošteva ureditev v Zakonu o poklicnem in strokovnem izobraževanju (Uradni list RS, št. 79/06), ki je odpravil vajeniško razmerje, se črta navezava na vaje.

Z namenom črtanja nepotrebnega podvajanja je črtano besedilo drugega in tretjega odstavka 110. člena 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 – ZIUPOPDVE, 202/21 – odl. US in 3/22 – ZDeb), saj je vprašanje zavarovanja praktikanta za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni ter vprašanje nagrade, ki jo dobi praktikant, urejeno v drugih predpisih. Vprašanje zavarovanja praktikanta za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni je urejeno v 17. členu Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ). Aneks h Kolektivni pogodbi za negospodarske dejavnosti (Uradni list RS, št. (88/21), ki v 13. členu ureja nagrade dijakom in študentom za obvezno opravljanje prakse, pa določa, da za dijake znaša mesečna nagrada 86,00 evrov, za študente pa 172, 00 evrov. Nagrada se izplača v sorazmernem deležu glede na število dni prisotnosti.

K 122. členu (pogoji za napredovanje)

Člen ureja pogoje, pod katerimi uradnik lahko napreduje v višji naziv na delovnem mestu, ki ga zaseda. Uradnik napreduje v višji naziv, če se naloge na uradniškem delovnem mestu, na katerem dela, lahko opravlja v višjem nazivu; izpolnjuje pogoje za imenovanje v višji naziv, določene z zakonom, podzakonskim aktom oziroma splošnim aktom delodajalca ter če se v napredovalnem obdobju udeleži usposabljanj oziroma izpopolnjevanj iz 113. člena tega zakona, na katera je v časovnem obdobju za napredovanje napoten s strani nadrejenega.

Člen ureja tudi obdobje, po katerem uradnik lahko napreduje v posamezne nazive.

Člen določa tudi, da uradnik napreduje v višji naziv in pridobi pravice, ki izhajajo iz višjega naziva, s prvim dnevom naslednjega meseca po izteku časovnega obdobja za napredovanje v naziv.

Postopek preverjanja izpolnjevanja pogojev za napredovanje uradnikov v naziv bo za organe državne uprave, pravosodne organe in uprave lokalnih skupnosti uredila vlada z uredbo.

K 123. členu (zadržano napredovanje)

Člen ureja zadržano napredovanje, ki nastopi v primeru, če uradnik v času od zadnjega imenovanja v naziv delo opravlja bistveno pod pričakovanji pri večini kriterijev za zadržano napredovanje v skladu z zakonom, ki ureja skupne temelje sistema plač v javnem sektorju.

Člen ureja tudi možnost uradnika, da zahteva preizkus utemeljenosti zadržanja napredovanja pred komisijo oziroma da uveljavlja sodno varstvo pred pristojnim sodiščem.

K 124. členu (pospešeno napredovanje)

Člen ureja pospešeno napredovanje uradnika, ki nastopi v primeru, če je uradnik v času od zadnjega imenovanja v naziv delo opravljal bistveno nad pričakovanji pri večini kriterijev za pospešeno napredovanje v skladu z zakonom, ki ureja skupne temelje sistema plač v javnem sektorju.

K 125. členu (pogoji za podeljevanje priznanj)

Kot dodatno možnost nagrajevanja javnih uslužbencev predlog zakona, tako kot sedaj veljavni prvi odstavek 112. člena 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 – ZIUPOPdve, 202/21 – odl. US in 3/22 – ZDeb), predvideva tudi podeljevanje priznanj, predvsem za dolgoletno strokovno delo, posebne delovne uspehe, dosežene na posameznih področjih dela ali pri opravljanju delovnih nalog, ki prispevajo k uspešnosti in učinkovitosti poslovanja ter krepitvi ugleda organa, zmanjšanju stroškov poslovanja ali skrajševanju delovnih postopkov. Po novem se javnim uslužbencem lahko podeljuje tudi denarna nagrada.

V novem drugem odstavku člen določa višino denarne nagrade, ki se lahko podeli do višine povprečne mesečne bruto plače v Republiki Sloveniji za mesec pred mesecem, ko je bila sprejeta odločitev o podelitvi denarne nagrade. Znesek denarne nagrade bo v vsakem posameznem primeru določil predstojnik organa, v katerem javni uslužbenec dela.

Člen v tretjem odstavku na novo predvideva, da vrste priznanj in postopek podeljevanja priznanj ter denarnih nagrad v organih državne uprave, pravosodnih organih in upravah lokalnih skupnosti določi vlada z uredbo.

V drugih državnih organih vrste priznanj in postopek podeljevanja priznanj ter denarnih nagrad določi predstojnik s splošnim aktom (predlagani četrti odstavek).

K 126. členu (disciplinska odgovornost in postopek)

Predlog člena ureja disciplinsko odgovornost in postopek.

Pred izrekom disciplinske sankcije predstojnik ali od njega pooblaščen disciplinska komisija javnega uslužbenca na podlagi drugega odstavka pisno seznaniti z očitanimi kršitvami in mu omogoči, da se v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni, o njih izjavi, razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da javnemu uslužbencu to omogoči. Glede formulacije *»razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da javnemu uslužbencu to omogoči«*, ki je povzeta iz ZDR-1, je že razvita sodna praksa, tudi na Vrhovnem sodišču (npr. Sklep Vrhovnega sodišča RS VIII Ips 14/2022 z dne 13.9.2022). V citiranem sklepu je Vrhovno sodišče zapisalo, da: »10. Zakon ne določa, katere so tiste okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu omogoči zagovor. Pri opredeljevanju teh okoliščin gre za pravni standard, ki ga mora v vsakem konkretnem primeru napolniti sodna praksa.(5) Okoliščine morajo biti takšne, da predstavljajo realno oviro za zagovor. Sodna praksa med tovrstne okoliščine med drugim uvršča tudi morebitno izmikanje delavca vročitvi pisne obdolžitve in vabilu na zagovor oziroma takšno ravnanje delavca, ki delodajalcu onemogoča pravočasno in pravilno vročitev.«

O disciplinski odgovornosti javnega uslužbenca se po izvedenem disciplinskem postopku odloči v skladu s prvim odstavkom 23. člena tega zakona. Odločitev mora biti pisna, obrazložena in vročena. Skladno s tretjim odstavkom 23. člena je zoper sklep o disciplinski odgovornosti dovoljena pritožba, ki zadrži izvršitev. Dokončna odločitev o disciplinski odgovornosti je izvršilni naslov v skladu s petim odstavkom 23. člena tega zakona. Člen določa tudi, da se posamezna vprašanja disciplinskega postopka in sankcij uredijo s kolektivno pogodbo.

K 127. členu (zastaranje)

Predlog člena določa zastaranje, in sicer subjektivni in objektivni rok tako za uvedbo disciplinskega postopka, kot tudi za samo vodenje disciplinskega postopka. Člen določa tudi

zastaranje za izvršitev disciplinske sankcije, ki zastara v 30 dneh od dokončnosti sklepa o disciplinski odgovornosti.

K 128. členu (odškodninska odgovornost javnega uslužbenca)

Določba o odškodninski odgovornosti javnih uslužbencev zajema odškodninsko odgovornost za škodo, ki jo javni uslužbenec povzroči delodajalcu in odškodninsko odgovornost za škodo, ki jo na delu ali v zvezi z delom utrpijo tretje osebe. Slednje predstavlja zakonsko konkretizacijo temeljne človekove pravice do povračila škode zaradi protipravnega delovanja javnih oblasti iz 26. člena Ustave Republike Slovenije. Sprememba termina »naklepno« v »namenoma« v prvem in tretjem odstavku je redakcijske narave in sledi ureditvi odškodninske odgovornosti v Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR-1) in Obligacijskem zakoniku (OZ), upošteva razliko med civilnim namenom in kazenskim naklepom. V skladu s spremembo tretjega odstavka tretja oseba lahko kot oškodovanec zahteva povračilo škode od tistega, ki ji je protipravno povzročil škodo, a le, če je bila škoda povzročena namenoma (ne pa, če je bila škoda povzročena iz hude malomarnosti).

Nov četrti odstavek določa odškodninsko odgovornost nadrejenega, ki je javnemu uslužbencu izdal odredbo ali navodilo. Določba se navezuje na šesti odstavek 105. člena, ki ureja oprostitev odškodninske odgovornosti javnega uslužbenca ter zaradi tega posledično določa odškodninsko odgovornost nadrejenega, ki je izdal odredbo oziroma navodilo za ravnanje.

Vsebina obravnavanega člena se v ostalem delu s predlogom zakona ne spreminja.

K 129. členu (škoda, povzročena delodajalcu)

V skladu s predlagano spremembo se naslov člena, ki se je doslej glasil »pisni dogovor, pavšalna odškodnina« spremeni in se sedaj glasi »škoda, povzročena delodajalcu«. Sprememba naslova je redakcijska, saj se naslov poglavja uskladi z vsebino določb tega poglavja.

Sprememba prvega odstavka je redakcijske narave.

Zaradi čim lažjega oziroma učinkovitejšega reševanja sporov v zvezi z odškodninsko odgovornostjo javnega uslužbenca zakon omogoča posebno možnost sporazumnega reševanja tega vprašanja, tj. ustrezen pisni dogovor. Pisni dogovor je izvršilni naslov.

Vsebina obravnavanega člena se v ostalem delu s predlogom zakona ne spreminja.

K 130. členu (regresni zahtevek delodajalca)

V skladu s predlagano spremembo se naslov člena, ki se je doslej glasil »škoda, povzročena tretji osebi« spremeni in se sedaj glasi »regresni zahtevek delodajalca«. Sprememba naslova je redakcijska, saj se naslov poglavja uskladi z vsebino določb tega poglavja.

Člen ureja izplačano odškodnino za škodo in uveljavljanje regresnega zahtevka delodajalca za poplačilo izplačane odškodnine.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

K 131. členu (odškodninska odgovornost delodajalca)

Člen ureja odškodninsko odgovornost delodajalca. Tudi javni uslužbenec je lahko odškodovan pri delu ali v zvezi z delom pri organu. V tem primeru se glede obveznosti povzročila škode s strani delodajalca uporabljajo splošna načela civilnega prava.

V skladu s četrnim odstavkom se odškodnina odmeri v pavšalnem znesku (če so primeri škodnih dejanj in višina pavšalne odškodnine določeni v kolektivni pogodbi), če bi ugotavljanje višine škode povzročilo nesorazmerne stroške.

Na podlagi novega petega odstavka se v primerih kršitve prepovedi diskriminacije ali trpinčenja na delovnem mestu uporabljajo določbe zakona, ki ureja delovna razmerja (ZDR-1). Ureditev v 8. členu ZDR-1, na katero odkazuje predlog določbe, sledi Direktivi 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu. 18. člen direktive določa, da države članice uvedejo v svoj nacionalni pravni sistem ukrepe, ki so potrebni za zagotovitev dejanske in učinkovite odškodnine ali povračila, kakor to določijo države članice za izgubo in škodo, ki jo je oškodovana oseba utrpela kot posledico diskriminacije zaradi spola, in sicer na način, ki je odvrtačen in sorazmeren z utrpjeno škodo. Denarna odškodnina v primeru kršitve prepovedi diskriminacije ali trpinčenja na delovnem mestu tako vsebuje tudi preventivno (kaznovalno) funkcijo.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

K 132. členu (pogoji za premestitev)

Določba prvega odstavka člena določa, da je premestitev javnega uslužbenca na drugo delovno mesto, z njegovim soglasjem ali brez, mogoča le v primeru, če ima javni uslužbenec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Javni uslužbenec mora za delovno mesto, na katero bo premeščen, izpolnjevati predpisane pogoje in biti sposoben opravljati naloge tega delovnega mesta.

Drugi odstavek ureja trajno premestitev uradnika na drugo uradniško delovno mesto.

Izrecno se v tretjem odstavku določa, da je s soglasjem uradnika možna tudi premestitev na manj zahtevno uradniško delovno mesto, uradnika pa se imenuje v najvišji naziv, v katerem se lahko opravlja delo na tem delovnem mestu. Veljavna ureditev navedene situacije ne omogoča, v praksi pa so se pojavile zahteve za ureditev tega vprašanja. V praksi se namreč kaže potreba po ureditvi navedene situacije (npr. prošnje uradnikov za premestitev v drugo organizacijsko enoto bližje kraju bivanja, pri čemer so pripravljene sprejeti tudi premestitev na manj zahtevno delovno mesto). Z dopolnitvijo zakona se zato ureja premestitev na manj zahtevno delo s soglasjem uradnika oziroma na njegovo željo na enak način, kot je to določeno ob premestitvi na manj zahtevno delo zaradi poslovnih razlogov.

Dosedanja dikcija prvega odstavka je bila v praksi različno razlagana glede možnosti ponovne začasne premestitve po preteku največ dveh let, kot zakon omejuje čas trajanja začasne premestitve. Za odpravo dilem in nejasnosti četrti odstavek nedvoumno določa, da je začasna premestitev enkratna in da lahko traja največ dve leti, pri čemer trimesečna ali krajša prekinitve ne pomeni prekinitve dveletnega obdobja. Na novo je določeno, da javni uslužbenec po izteku dveh let ne more biti ponovno začasno premeščen na isto delovno mesto. Člen določa tudi izjemo od časovne omejitve dveh let v primeru, ko gre za premestitev na delovna mesta, vezana na osebno zaupanje funkcionarja (delovna mesta v kabinetu).

Peti odstavek omogoča premestitev uradnika na strokovno-tehnično delovno mesto, pod pogojem, da s premestitvijo soglaša. Premestitev je lahko začasna ali trajna. Če gre za začasno premestitev, se uradniški status uradnika zaščiti tako, da se v aneksu o pogodbi o zaposlitvi določi, da uradniku naziv miruje in da se čas opravljanja dela na strokovno-tehničnem delovnem mestu všteva v napredovalno obdobje. Po poteku začasne premestitve ima uradnik pravico vrnitve na uradniško delovno mesto, na katerem je delo opravljal pred premestitvijo. Če gre za trajno premestitev uradnika (z njegovim soglasjem), mu na podlagi tretjega odstavka 99. člena tega zakona naziv ne ugasne in na podlagi petega odstavka tega člena mu v času, ko opravlja delo na strokovno-tehničnem delovnem mestu, naziv miruje.

Šesti odstavek povzema veljavno ureditev glede možnosti začasne premestitve uradnika na zahtevnejše delovno mesto, na katerem se opravljajo naloge v višjem nazivu.

Na podlagi sedmega odstavka je mogoče v času od sprožitve natečajnega postopka do nove zaposlitve na prosto uradniško delovno mesto v organu začasno premestiti strokovno-tehničnega uslužbenca, ki je zaposlen v tem organu. Javni uslužbenec mora izpolnjevati predpisane pogoje za tako delovno mesto in ga je sposoben opravljati. To možnost je mogoče uporabiti v izjemnih primerih, če je to potrebno zaradi nemotenega poteka dela v organu. Javni uslužbenci, ki so začasno premeščeni na uradniško delovno mesto, niso imenovani v naziv; v aneksu k pogodbi o zaposlitvi oziroma v sklepu o premestitvi se določi, glede na kateri uradniški naziv se določijo pravice in obveznosti javnega uslužbenca. Časovna omejitev te premestitve je vezana na zaključek natečajnega postopka oziroma na novo zaposlitev na uradniškem delovnem mestu po izvedenem javnem natečaju. Začasna premestitev v skladu s tretjim odstavkom tega člena lahko traja sicer največ dve leti.

Soglasje javnega uslužbenca k premestitvi se v skladu z osmim odstavkom člena še vedno lahko izkazuje samo s podpisom aneksa k pogodbi o zaposlitvi.

V skladu z devetim odstavkom se za javne uslužbence pri premestitvi ne uporablja določba Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1), ki ureja odpoved s ponudbo nove pogodbe.

K 133. členu (premestitev zaradi delovnih potreb)

Z dopolnitvijo prvega odstavka predlagatelj zakona na podlagi opozoril iz prakse v tem členu omogoča dodatni razlog, v primeru katerih se javni uslužbenec lahko premesti zaradi delovnih potreb, in sicer če predstojnik oceni, da je to potrebno za izvršitev nalog organa, za izboljšanje organizacije dela ali za učinkovitejšo oziroma smotrnejšo razporeditev javnih uslužbencev glede na njihovo znanje in usposobljenost.

S spremembo drugega odstavka člena se črta besedilo, vezano na premestitev zaradi delovnih potreb, ki se nanaša na časovni pogoj več kot eno uro vožnje z javnim prevozom, dodaja pa se dopustnost premestitve zaradi delovnih potreb tudi za primer, ko je novi kraj opravljanja dela bližje kraju, iz katerega javni uslužbenec prihaja na delo, čeprav presega omejitve oddaljenosti od dosedanjega kraja dela.

Predlaga se črtanje tretjega odstavka, ki se nanaša na premestitve javnih uslužbencev ministrstva, pristojnega za zunanje zadeve, saj gre za materijo posebnega zakona, ki ureja posebnosti delovnega razmerja zaposlenih v Ministrstvu za zunanje in evropske zadeve.

K 134. členu (omejitve premestitev)

Člen določa absolutne prepovedi premestitve javnega uslužbenca zaradi delovnih potreb.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

K 135. členu (postopek premestitve zaradi delovnih potreb)

Člen ureja postopek premestitve zaradi delovnih potreb.

Z dopolnitvijo drugega odstavka člena, ki določa vsebino sklepa o premestitvi zaradi delovnih potreb, je izrecno dodano, da morajo biti v sklepu razlogi za premestitev javnega uslužbenca vsebinsko obrazloženi. Z dopolnitvijo se želi odpraviti prakso organov, po kateri sklepi o premestitvah zaradi delovnih potreb vsebujejo le pavšalne navedbe in prepis zakonske določbe oziroma sklicevanje na določbe zakona, vsebinsko pa ne konkretizirajo razlogov za izvedbo premestitve. Po sedanji ureditvi se javni uslužbenec v okviru istega delodajalca premesti na drugo delovno mesto s soglasjem oziroma na lastno željo ali pa zaradi delovnih potreb (brez soglasja).

Razloge za premestitev javnega uslužbenca zaradi delovnih potreb ta zakon taksativno določa. Če javni uslužbenec s premestitvijo ne soglaša, se skladno z določbo prvega odstavka tega člena premestitev zaradi delovnih potreb opravi s sklepom o premestitvi, ki ga izda predstojnik. Veljavni drugi odstavek tega člena določa, da sklep o premestitvi zaradi delovnih potreb vsebuje kraj in dan začetka dela na drugem delovnem mestu ter pravice in obveznosti, povezane z novim delovnim mestom. Vendar pa se je v praksi pri uporabi določil zakona pokazalo, da bi bilo določbo o vsebini sklepa vendarle potrebno dopolniti z navedbo vsebinsko obrazloženih razlogov za premestitev javnega uslužbenca. Temu pritrjuje tudi sodna praksa, ki se je v konkretnih primerih že postavila na stališče, da mora biti sklep ustrezno vsebinsko obrazložen, saj sicer ni mogoče preizkusiti pravilnosti in zakonitosti sklepa (na primer sodba Delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani opr. št. I Pd 622/2011 z dne 5. 9. 2013, sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pd 140/2010 z dne 18. 12. 2012 in sodba Vrhovnega sodišča RS opr. št. VIII Ips 307/2009 z dne 9. 3. 2010). Stališče sodne prakse je, da je predstojnik dolžan v sklepu, s katerim premesti javnega uslužbenca brez njegovega soglasja, jasno in konkretno vsebinsko obrazložiti svojo odločitev oziroma vse razloge, ki so ga vodili k odločitvi, da javnega uslužbenca zaradi delovnih potreb premesti na drugo delovno mesto, saj se le tako javnemu uslužbencu zagotavlja možnost učinkovite obrambe. Sama navedba določbe zakona v obrazložitvi sklepa, na podlagi katere je bila premestitev zaradi delovnih potreb izvedena, v sodni praksi ne zadošča za ugotovitev, da je podan zakoniti razlog premestitve. Taka navedba po stališču sodišča pomeni le prepis zakonske določbe, ne pa navajanje konkretnih razlogov za premestitev. Sodna praksa se sklicuje tudi na prvi odstavek 24 člena ZJU, po katerem se o pravici in obveznosti javnega uslužbenca odloči s pisnim sklepom, ki mora biti obrazložen, in na 214. člen Zakona o splošnem upravnem postopku, ki natančno navaja, kaj mora obrazložitev obsegati.

Tretji odstavek v primeru premestitve javnega uslužbenca zaradi delovnih potreb v drug organ določa, da lahko sklep o premestitvi zaradi delovnih potreb v okviru organov državne uprave izda vlada, pri čemer upošteva delovne potrebe obeh organov.

V členu se povzema tudi ureditev dosedanjega 152.a člena ZJU, ki ureja premestitev brez soglasja javnega uslužbenca.

Obravnavani člen se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 136. členu (postopek premestitve na lastno željo ali s soglasjem)

Člen ureja postopek premestitve na podlagi lastne želje ali s soglasjem javnega uslužbenca. Člen se od dosedanje ureditve razlikuje v delu, kjer se črta določba, da se premestitev v primeru

drugega delodajalca izvede s sporazumno razvezo pogodbe o zaposlitvi in sklenitvijo nove pogodbe o zaposlitvi. V skladu s predlagano določbo se premestitev na lastno željo ali s soglasjem javnega uslužbenca izvede s sklenitvijo aneksa k pogodbi o zaposlitvi, ki ga, če gre za premestitev v drug organ, na strani delodajalca skleneta predstojnika obeh organov. Ob premestitvi predstojnik in javni uslužbenec skleneta novo pogodbo o zaposlitvi, v kateri uredita pravice in obveznosti iz delovnega razmerja.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 137. členu (nadaljevanje delovnega razmerja)

Zaradi načela prehodnosti člen posebej poudarja, da javnemu uslužbencu, ki je premeščen iz enega v drug organ pri istem delodajalcu, delovno razmerje pri premestitvi nadaljuje.

K 138. členu (ukinitve organa in prenos nalog)

Člen ureja ravnanje v primeru ukinitve organa in prenosa nalog.

Prvi odstavek ureja situacijo ukinitve državnega organa in prenosa njegovih nalog na drug državni organ. V tem primeru javnim uslužbencem, ki opravljajo delo v organu, ki se ukinja, pogodba o zaposlitvi ne preneha, ampak nadaljujejo delo v državnem organu, ki je prevzel naloge ukinjenega organa. Zakon izrecno določa, da drug organ prevzame vse javne uslužbence ukinjenega organa, kar pomeni, da se vsem javnim uslužbencem delovno razmerje ohrani na podlagi zakona, in to ni odvisno od volje predstojnika organa. Iz zakona izhaja tudi, da se javni uslužbenci, ki preidejo k drugemu organu, tam razporedijo na enaka delovna mesta, kot so jih zasedali v organu, ki se ukinja. Javni uslužbenec torej preide k drugemu organu, vendar opravlja enako delo, kot ga je prej, na enakem delovnem mestu. To pomeni, da se ohranijo tudi vse pravice (in obveznosti), povezane z delom na dosedanem delovnem mestu oziroma izhajajoče iz pogodbe o zaposlitvi (na primer pridobljen naziv, plačni razred).

Na podlagi dopolnitve tretjega odstavka se bodo določbe prvega odstavka tega člena uporabljale tudi v primeru, če pride do ukinitve notranje organizacijske enote organa.

V primeru, da se naloge organa prenesejo na osebo javnega prava ali drugo pravno ali fizično osebo in se zagotovi prevzem vseh javnih uslužbencev, ki so opravljali te naloge v organu, pogodba o zaposlitvi javnim uslužbencem na podlagi dopolnitve petega odstavka tega člena preneha veljati in se z naslednjim dnevom ponovno sklene pri novem delodajalcu brez objave, pri čemer javni uslužbenci obdržijo enakovredna delovna mesta in vse pravice, pridobljene s pogodbo o zaposlitvi pri prejšnjem delodajalcu oziroma z odločbo.

Obravnavani člen se s predlogom zakona v ostalem delu vsebinsko ne spreminja.

K 139. členu (načini prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi)

V skladu z novo 3. točko prvega odstavka te določbe bo odslej po samem zakonu pogodba o zaposlitvi prenehala veljati tudi, če bo javni uslužbenec s pravnomočno sodbo obsojen za naklepno kaznivo dejanje, ki se preganja po uradni dolžnosti, storjeno v službi ali v zvezi z opravljanjem dela v službi. V tem primeru je namreč prenehanje pogodbe o zaposlitvi za javnega uslužbenca utemeljeno. Glede na pravnomočnost sodbe, na težu dejanja, dejstvo, da je bilo storjeno z naklepom, kar je najvišja oblika krivde, predvsem pa glede na to, da je bilo dejanje storjeno bodisi v službi, bodisi v zvezi z opravljanjem dela v službi, je mogoče trditi, da je bila doslej pomanjkljivost zakona, ko takšna ureditev ni bila določena. Pogodba o zaposlitvi javnemu

uslužbencu preneha s sklepom, ki ga izda predstojnik najkasneje 15. dan po vročitvi pravnomočne sodbe delodajalcu. Pravne posledice obsodbe določa Kazenski zakonik, v skladu s katerim pravne posledice obsodbe ne morejo nastati (pogodba o zaposlitvi javnemu uslužbencu ne preneha), če je javnemu uslužbencu izrečena denarna kazen, pogojna obsodba ali sodni opomin, ali če mu je bila kazen odpuščena (glej tudi sodno prakso, na primer sodbo Vrhovnega sodišča VIII Ips 451/2008). To velja tudi pri storitvi kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti.

Z novim drugim odstavkom se določa, da se med razloge iz 1. točke prvega odstavka, torej tiste, ki niso na strani javnega uslužbenca, šteje nastanek višje sile oziroma upravičena odsotnost z dela zaradi bolezni oziroma druga odsotnost, daljša od enega meseca, v času katere prejema nadomestilo plače v skladu z zakonom. Javnemu uslužbencu se rok iz prejšnjega stavka lahko ustrezno podaljša, vendar največ za toliko časa, kolikor je trajala upravičena odsotnost javnega uslužbenca.

Obravnavani člen se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 140. členu (vročitev odpovedi pogodbe o zaposlitvi)

Člen ureja vročitev odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

K 141. členu (redna odpoved pogodbe o zaposlitvi in premestitev iz poslovnih razlogov)

Člen ureja redno odpoved pogodbe o zaposlitvi in premestitev iz poslovnih razlogov.

Pri izvajanju določbe 156. člena 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 – ZIUPOPVE, 202/21 – odl. US in 3/22 – ZDeb) so se v praksi pokazale določene težave in normativne pomanjkljivosti. Predlog zakona zato navedeno vsebino ureja jasnejše in preglednejše, z namenom zagotovitve učinkovitega izvajanja zakona in enake obravnave javnih uslužbencev oziroma preprečitve različnega tolmačenja in uporabe zakona v praksi.

K 142. členu (program razreševanja presežnih javnih uslužbencev)

Člen ureja program razreševanja presežnih javnih uslužbencev. Presežni javni uslužbenec ni le tisti, ki mu preneha delovno razmerje, ker njegovo delo ni več potrebno, ampak tudi javni uslužbenec, čigar delo zaradi spremembe akta o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest (iz 141. člena tega zakona) na konkretnem delovnem mestu, na katerem dela, ni več potrebno. Če se delovno mesto ukine, se v skladu s tem zakonom išče možnost premestitve javnega uslužbenca na drugo delovno mesto. Če premestitev ni možna, se mu odpove pogodba o zaposlitvi iz poslovnih razlogov.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

K 143. členu (ugotavljanje možnosti premestitve iz poslovnega razloga)

Predlagano črtanje besedila v prvem odstavku člena je redakcijske in uskladitvene narave, saj se črta odvečno besedilo. Črtanje besedila je usklajeno s predlaganim črtanjem sedmega odstavka istega člena, s katerim se ukinja institut prednostne pravice do zaposlitve na prosto delovno mesto in črta v praksi težko izvedljiva zakonska določba, v skladu s katero naj bi imel javni

uslužbenec prednostno pravico do zaposlitve dve leti po odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Predlagano črtanje te določbe je glede na določbe tega zakona v zvezi z javnim natečajem, načelom enake dostopnosti in zato, ker ni jasno, kako naj bi uresničenje prednostne pravice v praksi bilo dejansko uresničljivo (kršitev pa niti ni sankcionirana), utemeljeno. Predlagano črtanje je obenem usklajeno z ZDR-1, ki je ukinil institut prednostne pravice do zaposlitve, saj je bilo zagotavljanje te pravice le ob kolektivnih odpustih sporno z vidika enake obravnave delavcev, v praksi pa je bila tudi težko izvedljiva.

Sprememba drugega odstavka širi možnost premestitve uradnika, ki opravlja naloge na delovnem mestu, ki ni več potrebno, saj namesto dosedanje možnosti premestitve na delovno mesto, ki se opravlja v istem nazivu, določa možnost premestitve na delovno mesto, ki se opravlja v nazivu iste stopnje. Na ta način je omogočena premestitev uradnika tudi v primeru, ko gre za dva različna naziva, vendar sta oba iste stopnje.

Sprememba četrtega odstavka poudarja, da mora uradnik izpolnjevati predpisane pogoje, kar je pogoj za premestitev na delovno mesto.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 144. členu (redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti)

Upoštevajoč posebnosti uslužbenskega prava se v tem členu opredeljuje nesposobnost drugače, kot je opredeljena v zakonu, ki ureja delovna razmerja. Glede opredelitve nesposobnosti, postopka redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti in odpravnine se ne uporabljajo določbe zakona o delovnih razmerjih, temveč določbe tega zakona.

Z dopolnitvijo drugega odstavka člena, ki ureja redno odpoved in premestitev iz razloga nesposobnosti, se podrobneje definirajo razlogi in okoliščine, na podlagi katerih je javni uslužbenec lahko spoznan za nesposobnega za svoje delovno mesto, in sicer je bistveno merilo doseganje pričakovanih rezultatov v smislu obsega ali strokovnosti dela. Z dopolnitvijo je določeno tudi, da je javni uslužbenec nesposoben tudi v primeru, ko iz razlogov, ki so na njegovi strani, ne izpolnjuje več predpisanih pogojev za delovno mesto, ki ga opravlja, oziroma v določenem roku ne izpolni pogojev za delovno mesto, ki se spremenijo na podlagi zakona. V praksi se je pokazalo, da je doslej bila to pomanjkljivost zakona, ker takšna ureditev ni bila določena. Primeri za to so v praksi različni (kot na primer odvzem dovoljenja za dostop do tajnih podatkov policistu ali na primer izdaja zdravniškega spričevala, da pravosodni policist ni sposoben opravljati dela na svojem delovnem mestu). Delodajalec v takšnem primeru ravna na način iz 147. člena predloga zakona, vendar je glede na preostale pogoje, ki jih javni uslužbenec še izpolnjuje, pred tem potrebno ugotavljati možnost premestitve na drugo ustrezno delovno mesto. Člen določa tudi, kdaj je uradnik nesposoben za položaj in kdaj se šteje, da ni nesposoben za položaj - če dokaže, da je s skrbnostjo dobrega strokovnjaka storil vse, kar je bilo v njegovi pristojnosti, da bi preprečil, odpravil oziroma odvrnil slabo delovanje organa ali napake organizacijske enote, ki jo vodi.

Kot je razvidno iz 2. točke tretjega odstavka so v zvezi z očitanimi napakami, ki se jih lahko očita uradniku, mišljene strokovne napake. Določba tretjega odstavka se ne nanaša na najvišje položaje oziroma na uradnike iz drugega odstavka 91. člena predloga zakona: generalnega sekretarja in generalnega direktorja v ministrstvu, direktorja organa v sestavi in vladne službe, načelnika upravne enote, in direktorja uprave lokalne skupnosti oziroma tajnika občine.

Novi peti odstavek določa rok za podajo odpovedi pogodbe o zaposlitvi v postopku ugotavljanja nesposobnosti, in sicer je rok tri mesece od seznanitve predstojnika s poročilom iz četrtega odstavka 145. člena tega zakona.

K 145. členu (postopek ugotavljanja nesposobnosti)

Člen na novo ureja postopek ugotavljanja nesposobnosti.

ZJU-B (Uradni list RS, št. 113/05) je črtal člene 141-146 (poglavje "Ugotavljanje nesposobnosti"), spremenil člene 153-162 in določil, da z dnem, ko začne veljati ta zakon, preneha veljati Uredba o postopku ugotavljanja nesposobnosti javnega uslužbenca v organih državne uprave, pravosodnih organih in upravah lokalnih skupnosti (Uradni list RS, št. 58/03), v prehodnih določbah pa ni uredil smiselne uporabe prejšnjih določb (kot je to izrecno določil v primeru disciplinskega postopka), zato se uporablja postopek, kot je urejen v 25. členu Kolektivne pogodbe za negospodarstvo (KPND). KPND v 26. členu določa, da se postopek iz 25. člena uporablja, če s posebnimi predpisi ni določen drugačen postopek oziroma način ugotavljanja.

Člen določa, da se postopek ugotavljanja nesposobnosti na obrazložen predlog nadrejenega (če nižjega nadrejenega ni, pa na podlagi lastne predhodne obrazložene ugotovitve) začne s sklepom predstojnika o uvedbi postopka, zoper katerega pritožba ni dovoljena. V tem sklepu se določi tudi, kdo bo delo javnega uslužbenca spremljal in čas spremljanja. Na zahtevo javnega uslužbenca se o uvedbi postopka obvesti tudi sindikat, katerega član je javni uslužbenec.

Tretji odstavek taksativno določa, kdaj ni mogoče začeti postopka.

Predstojnik oziroma od njega pooblaščen oseba bo po uvedbi postopka nesposobnosti delo javnega uslužbenca spremljala največ 30 delovnih dni in o tem pripravila poročilo. Zakon v četrtem odstavku določa najdaljše možno obdobje spremljanja dela javnega uslužbenca, kar pa ne pomeni, da nesposobnost javnega uslužbenca za delo ne bo mogoče ugotoviti v krajšem času (npr. 20 delovnih dneh), še zlasti, če bo intenzivnost oziroma število napak javnega uslužbenca pri delu razvidno že v tem obdobju. Ključno torej je, da se javnega uslužbenca spremlja toliko časa, da bo tudi dejansko omogočena presoja nesposobnosti dela javnega uslužbenca. Zgolj enkratna napaka ali nepravilen način dela, ki je pri delodajalcu običajen, namreč ne more biti razlog za ugotovitev nesposobnosti javnega uslužbenca.

K 146. členu (premestitev v primeru ugotovljene nesposobnosti)

Upoštevajoč posebnosti uslužbenskega prava se glede možnosti premestitve javnega uslužbenca iz razloga nesposobnosti ne uporabljajo določbe zakona o delovnih razmerjih, temveč določbe tega zakona.

Posledica ugotovljene nesposobnosti je premestitev javnega uslužbenca na ustrezno prosto delovno mesto, za katero izpolnjuje predpisane pogoje ter ga je po presoji predstojnika sposoben opravljati. Člen določa tudi, kdaj premestitev učinkuje, če je javni uslužbenec ob vročitvi sklepa o premestitvi odsoten z dela zaradi začasne odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe.

K 147. členu (odpoved pogodbe o zaposlitvi)

Člen ureja odpoved pogodbe o zaposlitvi. Kadar javnega uslužbenca, za katerega se ugotovi nesposobnost, ni možno premestiti znotraj organa, se javnega uslužbenca uvrsti na interni trg dela. Če v 30 dneh ne pride do premestitve, mu predstojnik odpove pogodbo o zaposlitvi.

Če v času odpovednega roka pride do povpraševanja po javnem uslužbencu in do premestitve, se odpoved s soglasjem javnega uslužbenca prekliče.

Člen določa tudi, kdaj preneha pogodba o zaposlitvi, če je javni uslužbenec ob poteku odpovednega roka odsoten z dela zaradi začasne odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe. Rešitev sledi ureditvi v Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR-1).

Na podlagi novega tretjega odstavka sindikat lahko poda svoje mnenje o nameravani redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi javnemu uslužbencu.

K 148. členu (odpravnina)

Člen na novo določa pravico do odpravnine tudi v primeru nesposobnosti, in sicer je višina odpravnine vezana na dolžino zaposlitve pri delodajalcu.

K 149. členu (pravica do vrnitve)

Člen ureja institut - pravico do vrnitve.

Predstojnik in javni uslužbenec se lahko sporazumno dogovorita o začasni odsotnosti javnega uslužbenca in njegovi pravici do vrnitve. To pomeni, da sklenitev takega sporazumnega dogovora ni pravica javnega uslužbenca, ampak odločitev predstojnika, ki jo sprejme upošteva možnosti in organizacijo dela v organu. Zakon primerov oziroma razlogov za sklenitev dogovora o začasni odsotnosti javnega uslužbenca ne določa, ampak to prepušča dogovoru med predstojnikom in javnim uslužbencem oziroma odločitvi predstojnika organa. Razlogi za sklenitev dogovora so zato v praksi lahko zelo različni, povod za sprejem trenutno veljavne določbe 152.b člena 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 – ZIUPOPdve, 202/21 – odl. US in 3/22 – ZDeb; mirovanje pravic in obveznosti iz delovnega razmerja), ki je podlaga za predlagani institut pravice do vrnitve, pa je bilo zaposlovanje slovenskih strokovnjakov v posameznih evropskih institucijah. Določba 152.b člena Zakona o javnih uslužbencih je bila namreč vzpostavljena s sprejetjem ZJU-B (Uradni list RS, št. 113/05). Iz obrazložitve izhaja namen te določbe, in sicer da so se z dnem sprejema Slovenije v Evropsko unijo pokazale potrebe po zaposlovanju slovenskih strokovnjakov v posameznih evropskih institucijah, kar je bilo nedvomno v korist Republike Slovenije. Navedena določba je zato za tak primer po sporazumnem dogovoru med javnim uslužbencem in predstojnikom uredila možnost mirovanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja s tem, da se javnemu uslužbencu, ki je za določen čas sklenil delovno razmerje z drugim delodajalcem omogoči vrnitev na delo brez ponovne izvedbe javnega natečaja ali postopka izbire.

V prvem odstavku tega člena se izrecno določa, da v času začasne odsotnosti javnemu uslužbencu pogodba o zaposlitvi preneha veljati. Ker s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi ugasne tudi naziv, zakon v tretjem odstavku 99. člena predloga zakona določa izjemo od tega pravila, in sicer uradniku v primeru sklenitve dogovora glede pravice do vrnitve naziv ne ugasne.

Kot izhaja iz drugega odstavka člena, je javni uslužbenec na podlagi dogovora lahko odsoten največ šest let, brez možnosti podaljšanja.

Dogovor o začasni odsotnosti javnega uslužbenca in njegovi pravici do vrnitve mora na podlagi tretjega odstavka vsebovati najmanj datum vrnitve, ali je možna predčasna vrnitev, pravice in obveznosti v primeru predčasne vrnitve ter način obveščanja o vseh bistvenih okoliščinah, ki bi lahko vplivale na dogovor.

Na podlagi četrtega odstavka je predstojnik dolžan javnega uslužbenca obvestiti o okoliščinah iz drugega odstavka 141. člena tega zakona (redna odpoved pogodbe o zaposlitvi in premestitev iz poslovnih razlogov), če bi lahko vplivale na njegovo pravico do vrnitve.

V skladu s petim odstavkom te določbe ima javni uslužbenec po prenehanju začasne odsotnosti pravico do vrnitve v organ, v katerem je sklenil dogovor, in sicer v dogovorjenem roku. Uradnik se brez javnega natečaja vrne na delovno mesto, ki se opravlja v nazivu iste stopnje, ki ga je dosegel pred sklenitvijo dogovora iz prvega odstavka tega člena in za katero izpolnjuje predpisane pogoje. Strokovno-tehnični uslužbenec se vrne na delovno mesto, ki je ovrednoteno z enako osnovno plačo, kot jo je imel pred sklenitvijo dogovora iz prvega odstavka tega člena in za katero izpolnjuje pogoje. Za čas, ko je predstojnik s sporazumnim dogovorom javnemu uslužbencu omogočil prenehanje delovnega razmerja s pravico do vrnitve, je na podlagi 76. člena tega zakona mogoče skleniti z drugo osebo pogodbo o zaposlitvi za določen čas.

Če po vrnitvi javnega uslužbenca prostega delovnega mesta v organu zaradi razlogov iz drugega odstavka 141. člena tega zakona (poslovni razlogi) ni, se na podlagi predlaganega šestega odstavka tega člena izvede postopek po 143. členu tega zakona.

K 150. členu (pristojnosti ministrstva, pristojnega za javno upravo)

Člen določa pristojnosti ministrstva, pristojnega za javno upravo.

V prvem odstavku se predlagata nova 7. in 8. točka, ki se nanašata na organiziranje in zagotavljanje delovanja centra za kadre ter na opravljanje nalog s področja presoje osebnih sposobnosti in veščin, določenih za opravljanje dela na delovnih mestih v organih državne uprave in tudi v drugih državnih organih ter upravah lokalnih skupnosti, ki so pristopili k internemu trgu dela.

Spremembe 10. in 11. točke so redakcijske narave.

Upošteva se ureditev v Zakonu o poklicnem in strokovnem izobraževanju (Uradni list RS, št. 79/06), ki je odpravil vajeniško razmerje, se v 12. točki črta navezava na vajence.

V skladu z 9. točko člena ministrstvo opravlja naloge na področju usposabljanja in izpopolnjevanja javnih uslužbencev. Upravna akademija v okviru Ministrstva za javno upravo ima že vzpostavljen protokol izvajanja usposabljanj in izpopolnjevanj, pri čemer se daje poseben poudarek usposabljanju javnih uslužbencev za krepitev temeljnih digitalnih veščin 21. stoletja s posebnimi znanji s področja informacijskih tehnologij.

Novi drugi, tretji, četrti in peti odstavek se nanašajo na sistemsko in področno zakonodajo, ki na različnih področjih določa, da je pogoj, da lahko javni uslužbenec opravlja naloge na delovnem mestu bodisi udeležba na obveznem usposabljanju, bodisi opravljen strokovni izpit. Takšne situacije so na primer urejene na naslednji način:

- Zakon o inšpekcijskem nadzoru določa, da je eden izmed pogojev za opravljanje nalog inšpekcijskega nadzora opravljen strokovni izpit za inšpektorja. Za inšpektorja se lahko imenuje oseba, ki nima strokovnega izpita, vendar mora tega opraviti najkasneje v šestih mesecih od dneva imenovanja za inšpektorja,
- Zakon o splošnem upravnem postopku v 31. členu določa: »Upravni postopek lahko vodi in v njem odloča oseba, ki izpolnjuje pogoje glede izobrazbe in strokovnega izpita iz upravnega postopka. Strokovni izpit iz upravnega postopka mora oseba opraviti najkasneje v treh mesecih

od sklenitve delovnega razmerja za delovno mesto, kjer je strokovni izpit upravnega postopka določen kot pogoj za zasedbo delovnega mesta.«,

- Zakon o prekrških določa, da lahko postopek pred prekrškovnim organom vodi in v njem odloča z zakonom ali podzakonskim aktom pooblaščen uradna oseba tega organa. Pooblaščen uradna oseba mora imeti opravljen preizkus znanja, ki zajema izvrševanje pooblastil po tem zakonu in poznavanje predpisov, katerih izvrševanje nadzoruje,

- predlog tega zakona določa, da mora uradnik najpozneje v enem letu od nastopa dela, določenega v pogodbi o zaposlitvi za nedoločen čas opraviti usposabljanje, na katero ga napoti predstojnik. Obvezno usposabljanje za imenovanje v naziv je za uradnike obvezno in šteje med redne delovne obveznosti.

Hkrati navedeni zakoni določajo, da je za organizacijo in izvedbo izpita oziroma priprav na izpit pristojno ministrstvo, pristojno za javno upravo ali pa je pristojnost ministrstva, pristojnega za javno upravo, določena v predpisu vlade, izdanem na podlagi zakonskega določila. Ker gre za izvajanje zakonske naloge se v predlogu zakona določa, da se sredstva za izvajanje obveznih usposabljanj, obveznih priprav na strokovne izpite in za izvajanje strokovnih izpitov za neposredne proračunske uporabnike zagotovijo na proračunski postavki ministrstva, pristojnega za javno upravo. Sredstva za izvajanje obveznih priprav na izpite se na tej postavki zagotovijo le za priprave na izpit, za katere zakon ali na njegovi podlagi izdana uredba določa, da so obvezne pred pristopom k izpitu. Sredstva se zgotovijo za javne uslužbenke, zaposlene pri neposrednih uporabnikih državnega proračuna, če javnega uslužbenca na usposabljanje, priprave ali izpit napoti delodajalec in opravljeno usposabljanje, priprave na izpit ali izpit predstavljajo pogoj za opravljanje nalog na delovnem mestu, za katero ima javni uslužbenec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi.

Za namen realnega načrtovanja sredstev so dolžni predstojniki neposrednih proračunskih uporabnikov ministrstvu, pristojnem za javno upravo, najkasneje do aprila tekočega leta sporočiti podatke o številu načrtovanih udeležb javnih uslužbencev, ki se bodo ob izpolnjevanju pogojev iz prejšnjega odstavka obrazložitev, udeležili obveznih usposabljanj, obveznih priprav na izpite ali izpita. Pri tem je potrebno upoštevati, da se lahko izpit opravlja največ trikrat.

V primeru, da bo število udeležb na obveznih usposabljanjih, pripravah ali izpiti preseglo načrtovano število usposabljanj, ki so jih predstojniki pred pripravo proračuna za naslednje leto sporočili ministrstvu, pristojnem za javno upravo, se manko sredstev za izvedbo zagotovi z ustreznimi prerazporeditvami bodisi v okviru PFN MJU, če obveznosti PFN presegajo manko sredstev, pa na podlagi pravil, ki urejajo izvrševanje državnega proračuna, iz proračunske rezerve.

V kolikor se javni uslužbenec, zaposlen pri neposrednem proračunskem uporabniku, iz neopravičenih razlogov ne udeleži obveznega usposabljanja, obveznih priprav na izpit ali izpita, ministrstvo, pristojno za javno upravo, stroške zaračuna neposrednemu proračunskemu uporabniku.

Sredstva za izvajanje obveznih usposabljanj, obveznih priprav na izpite in obveznih izpitov se za zaposlene pri posrednih uporabnikih državnega proračuna in za zaposlene pri neposrednih in posrednih uporabnikih proračunov lokalnih skupnosti zagotovijo v okviru njihovih finančnih načrtov.

K 151. členu (naloge uradniškega sveta)

Člen ureja naloge uradniškega sveta, ki se ustanovi s tem zakonom.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona posebej ne spreminja, jasneje se zgolj ureja podlaga za sprejem poslovnika o delu uradniškega sveta, s katerim se uredita organizacija in način dela uradniškega sveta. Članom uradniškega sveta pripada sejnina, katere višino in način izplačila določi minister, pristojen za javno upravo, v soglasju z ministrom, pristojnim za finance. Na novo je v petem odstavku izrecno določeno, da uradniški svet naloge opravlja šest let.

K 152. členu (sestava uradniškega sveta)

Predlog zakona določa spremembo v drugem odstavku, v katerem je na novo določeno, da predsednik izmed dvanajstih članov uradniškega sveta imenuje svojega namestnika.

Obravnavani člen se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 153. členu (izvolitev in razrešitev)

Na podlagi izkušenj iz prakse se z dopolnitvijo drugega odstavka člena, ki ureja izvolitev in razrešitev članov na novo določi, da predsedniku ali članu uradniškega sveta predčasno preneha mandat tudi v primeru prenehanja statusa uradnika v nazivu prve ali druge stopnje. Navedeno pomeni da bodisi uradnik ni več zaposlen v enem izmed organov državne uprave (npr. ker se je upokojil) bodisi je bil razrešen iz naziva prve ali druge stopnje.

Obravnavani člen se s predlogom zakona v ostalem delu vsebinsko ne spreminja.

K 154. členu (volitve v uradniški svet)

Eden od ciljev predlaganega 154. člena je zakonska ureditev racionalizacije postopka volitev v uradniški svet. V drugem odstavku je navedeno, da če mandat kateremu izmed članov uradniškega sveta iz vrst uradnikov predčasno preneha, postane član uradniškega sveta za preostanek mandatne dobe tisti kandidat iz liste kandidatov, ki bi bil izvoljen, če ne bi bil izvoljen kandidat, ki mu je prenehal mandat. Navedena rešitev se je sicer izoblikovala s prakso uradniškega sveta, z zakonsko ureditvijo pa se omeji možnost za razpis nadomestnih volitev zgolj na primer, ko na omenjeni listi ni več kandidatov, ki bi lahko nadomestili uradnika, ki mu je kot članu uradniškega sveta predčasno prenehal mandat. To pomeni racionalizacijo tako s časovnega kot tudi s finančnega vidika in hkrati zagotavlja nemoteno delovanje uradniškega sveta.

Za volitve članov uradniškega sveta se smiselno uporabljajo določbe o volitvah članov sodnega sveta. Ker so navedene volitve od leta 2017 urejene v Zakonu o sodnem svetu (Uradni list RS, št. 23/17 in 178/21 – odl. US) in ne več v Zakonu o sodiščih, je treba uskladiti peti odstavek navedenega člena.

Obravnavani člen se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 155. členu (način dela)

Člen ureja način dela uradniškega sveta.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona posebej ne spreminja, dodaja se le jasna podlaga za sprejem poslovnika o delu posebnih natečajnih komisij.

K 156. členu (inšpekcija za sistem javnih uslužbencev)

Inšpekcija za sistem javnih uslužbencev sodi med tiste inšpekcije, za katere se uporabljajo le nekateri členi v Zakonu o inšpekcijskem nadzoru (Uradni list RS, št. 43/07 – uradno prečiščeno besedilo in 40/14), in sicer določbe od 1. do 20. člena in 24. člen navedenega zakona.

Na podlagi tega člena inšpekcijski nadzor nad izvajanjem določb tega zakona in na njegovi podlagi izdanih predpisov opravlja inšpekcija za sistem javnih uslužbencev. Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona dopolnjuje z določbo, da inšpektorji nadzirajo tudi povračila stroškov v zvezi z delom in druge prejemke iz delovnega razmerja, določenimi v kolektivni pogodbi oziroma podzakonskem aktu, in sicer za javne uslužbence, ki so zaposleni v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti.

K 157. členu (opravljanje nadzora)

Člen ureja opravljanje nadzora. Po veljavni ureditvi ima inšpektor pravico vpogledati v vso dokumentacijo in v evidence podatkov v zvezi z delovnim razmerjem javnih uslužbencev, navedeno pooblastilo pa je s predlogom zakona dopolnjeno tako, da je izrecno določeno, da ima inšpektor pravico vstopiti v prostore organa, predstojnik organa pa mora inšpektorju zagotoviti pogoje za delo in informacije, potrebne za izvedbo inšpekcijskega nadzora.

Veljavna ureditev se s predlogom zakona v ostalem delu v tem členu spreminja tako, da inšpektor ne bo več nadzoroval vodenja postopkov ocenjevanja delovnih in strokovnih kvalitiet. Ob tem pa se dodaja nova 13. točka, na podlagi katere skladno z dopolnitvijo 156. člena tega zakona inšpektorji nadzorujejo tudi obračun in izplačilo povračil stroškov v zvezi z delom in drugimi prejemki iz delovnega razmerja, določenimi v kolektivni pogodbi oziroma podzakonskem aktu.

K 158. členu (način dela inšpektorja)

Člen ureja način dela inšpektorja za sistem javnih uslužbencev. Ker gre pri nadzoru, ki ga izvaja inšpektor za sistem javnih uslužbencev, za obliko notranjega upravnega nadzora nad poslovanjem državnih organov in organov lokalnih skupnosti, inšpektor po opravljenem pregledu izda zapisnik z ugotovitvami, v katerem pa lahko odredi ukrepe, potrebne za odpravo nezakonitosti ali nepravilnosti.

Že v 18. členu Zakona o inšpekcijskem nadzoru je določeno, da inšpektorji pooblastilo za opravljanje nalog inšpekcijskega nadzora izkazujejo s službeno izkaznico. Službena izkaznica inšpektorja vsebuje osebne podatke, naštetje v predlogu zakona, kar je zaradi obdelave osebnih podatkov treba urediti v predlogu zakona.

K 159. členu (ukrepi inšpektorja)

Člen ureja ukrepe inšpektorja za sistem javnih uslužbencev. Z namenom zagotovitve večje učinkovitosti inšpekcije pri nadzoru se namesto dosedanje dikcije veljavnega 182. člena 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 – ZIUPOPdVE, 202/21 – odl. US in 3/22 – ZDeb; ZJU), po kateri je pri ukrepanju inšpektor omejen le na predlaganje ukrepov, v predlogu zakona določa, da inšpektor odredi ukrepe, ki so potrebni za odpravo nezakonitosti ali nepravilnosti. Na novo so ukrepi inšpektorja za odpravo ugotovljenih nepravilnosti navedeni taksativno.

V sedanjem 182. členu ZJU je določeno, da mora inšpektor predlagati postopek o prekršku, če ugotovi dejanja, ki pomenijo prekrške po tem zakonu. Ker inšpektorji za sistem javnih

uslužbencev dejansko vodijo prekrškovne postopke in v njih odločajo, se določba spreminja tako, da inšpektor izvede postopek o prekršku.

K 160. členu (prekrški in globe)

Sprememba določbe obravnavanega člena je posledica določb Zakona o uvedbi eura (Uradni list RS, št. 114/2006; ZUE) oziroma pomeni uskladitev zakona z določbami tega predpisa na ta način, da je tudi v besedilu zakona upoštevana valuta euro kot zakonito plačilno sredstvo v Republiki Sloveniji. Višina globe za kršitve je v prvem in drugem odstavku 160. člena določena v razponu in zaokrožena na stotice. S tem se bo zmanjšala možnost napak pri polovičnih plačilih glob in določitvi stroškov postopka. Pri določitvi razpona oziroma zneska glob je upoštevan 17. člen Zakona o prekrških.

Kategorije storilcev prekrškov so določene glede na 4. člen predloga zakona, upoštevana je tudi možnost določitve vodje kadrovskega poslovanja (t. i. pooblaščen oseba). Predlog zakona kot kategorijo storilca prekrška ne določa pravne osebe, določa pa odgovorno osebo pravne osebe – odgovorno osebo poslovnega organa javne agencije, javnega sklada, javnega zavoda ali javnega gospodarskega zavoda oziroma ne določa akcesorne odgovornosti pravne osebe za prekrške, ki jih pri opravljanju njene dejavnosti storilec stori v njenem imenu ali za njen račun ali v njeno korist ali z njenimi sredstvi (14. člen ZO-1).

Posamezne kršitve so določene tako, da je upoštevano načelo zakonitosti, in sicer z določitvijo zakonskih znakov prekrška in sklicem na ustrezen člen.

Kot novost je določena globa v fiksni višini 500 eurov, ki se lahko izreče predstojniku ali pooblaščen osebi v državnem organu ali upravi lokalne skupnosti ali odgovorni osebi poslovnega organa javne agencije, javnega sklada, javnega zavoda ali javnega gospodarskega zavoda, če ovira ali onemogoči vstop inšpektorja v prostore, ne omogoči inšpektorju ustreznih pogojev za delo ali ne zagotovi dostopa do dokumentacije, potrebne za izvedbo inšpekcijskega nadzora ter če ne spoštuje z zapisnikom odrejenih ukrepov inšpektorja. Gre za vsebinsko podobna prekrška kot sta v 38. členu Zakona o inšpekcijskem nadzoru, ki se za inšpekcijo za sistem javnih uslužbencev ne uporablja. Enaki kršitvi pa za področje plač v javnem sektorju vsebuje že prvi odstavek 44. člena Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 108/09 – uradno prečiščeno besedilo, 13/10, 59/10, 85/10, 107/10, 35/11 – ORZSPJS49a, 27/12 – odl. US, 40/12 – ZUJF, 46/13, 25/14 – ZFU, 50/14, 95/14 – ZUPPJS15, 82/15, 23/17 – ZDOdv, 67/17, 84/18, 204/21 in 139/22). Če bo inšpektor z zapisnikom odredil ukrepe, ki so potrebni za odpravo nezakonitosti ali nepravilnosti, pa jih predstojnik ne bo spoštoval, bodo izpolnjeni znaki prekrška in bo inšpektor lahko predstojnika kaznoval v prekrškovnem postopku. Globo za ta prekršek bo inšpektor lahko izrekel večkrat zaporedoma. Z navedeno dopolnitvijo se bo zagotovila podlaga za učinkovitejše delo inšpekcije.

K 161. členu (višina globe v hitrem prekrškovnem postopku)

Tretji odstavek 52. člena 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; ZP-1) določa, da se v hitrem postopku storilcu izreče globa v znesku, v katerem je predpisana, če je predpisana v razponu, pa se izreče najnižja predpisana mera globe, če z zakonom ni določeno drugače. Ker se s predlogom zakona želi inšpektorjem za sistem javnih uslužbencev omogočiti, da globo izrečejo znotraj razpona (v višjem znesku od najnižje predpisane globe, določene s tem zakonom), se to vprašanje ureja v predlaganem členu.

K 162. členu (disciplinska odgovornost)

Člen ureja disciplinsko odgovornost.

Do uveljavitve kolektivne pogodbe, v kateri bo urejena navedena materija, se za vodenje disciplinskega postopka uporabljajo določbe od 162. do 169. člena tega zakona. Določbe povzemajo do sedaj veljavno ureditev postopka ugotavljanja disciplinske odgovornosti, ki se je uporabljal na podlagi določbe drugega odstavka 85. člena Zakon o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 113/05).

K 163. členu (disciplinske kršitve)

Člen ureja disciplinske kršitve.

K 164. členu (disciplinski ukrepi)

Člen ureja disciplinske ukrepe.

K 165. členu (vpis oziroma izbris disciplinskega ukrepa)

Člen ureja vpis oziroma izbris disciplinskega ukrepa.

K 166. členu (izbira disciplinskega ukrepa)

Člen ureja izbiro disciplinskega ukrepa.

K 167. členu (zastaranje)

Člen ureja zastaranje uvedbe in vodenja disciplinskega postopka ter izvršitve disciplinskega ukrepa.

K 168. členu (odločanje o disciplinski odgovornosti)

Člen ureja odločanje o disciplinski odgovornosti.

K 169. členu (disciplinski postopek)

Člen ureja disciplinski postopek.

K 170. členu (center za kadre)

Predlog zakona v 62. členu kot enotno vstopno točko za zaposlitev v organih državne uprave in za druge državne organe in uprave lokalnih skupnosti, ki so pristopili k internem trgu dela, ureja center za kadre. Prehodna določba ureja organiziranje centra za kadre kot notranje organizacijsko enoto v okviru ministrstva, pristojnega za javno upravo, in sicer do 1. maja 2025, takrat pa začne center za kadre tudi izvajati nalogo razvoja sistema osebnih sposobnosti in veščin za opravljanje dela ter drugih orodij za ravnanje s kadre v organih državne uprave.

V skladu s predlaganim drugim odstavkom organi državne uprave objavo javnega natečaja, preverjanje pogojev za uvrstitev v izbirni postopek in izvajanje prvega dela izbirnega postopka v javnem natečaju začnejo izvajati preko centra za kadre v skladu s terminskim načrtom, ki ga določi vlada.

Na podlagi predlaganega tretjega odstavka bo minister, pristojen za javno upravo z odredbami, ki jih objavi v uradnem listu, določil datume, od katerih so izpolnjeni pogoji iz terminskega plana za posamezni organ, in od katerih morajo ti organi objavo javnega natečaja, preverjanje pogojev za uvrstitev v izbirni postopek in izvajanje prvega dela izbirnega postopka v javnem natečaju izvajati preko centra za kadre. Do teh datumov bodo organi državne uprave in drugi državni organi ter uprave lokalnih skupnosti, ki so pristopili k internemu trgu dela, na podlagi četrtega odstavka tega člena odstavka celoten javni natečaj izvajali sami.

K 171. členu (komisija za pritožbe)

Člen ureja rok za imenovanje predsednika in članov komisije za pritožbe, ustanovljene na podlagi tega zakona. Predsednika in člane komisije za pritožbe imenuje vlada najkasneje do 31. decembra 2025, na podlagi predlogov predstojnikov državnih organov, združenja lokalnih skupnosti, Vrhovno sodišče Republike Slovenije in Vrhovno državno tožilstvo Republike Slovenije.

K 172. členu (uradniški svet)

Člen določa, da trenutni člani uradniškega sveta nadaljujejo z delom do izteka mandata.

K 173. členu (interni trg dela)

Določba prvega odstavka 173. člena določa, da se interni trg dela vzpostavlja na novo z dnem začetka uporabe tega zakona. Do vzpostavitve novega internega trga dela se bodo na podlagi drugega odstavka uporabljale določbe sedaj veljavnega 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) o internem trgu dela.

Na podlagi tretjega odstavka bodo morali organi iz drugega odstavka 47. člena tega zakona, ki so ob uveljavitvi tega zakona vključeni v interni trg dela po sedaj veljavnem Zakonu 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), za vključitev v novi interni trg dela podati nove pristopne izjave.

K 174. členu (volontersko pripravništvo)

Glede na črtanje instituta volonterskega pripravništva je treba urediti status oseb, ki bodo na dan začetka uporabe tega zakona imele sklenjeno pogodbo o opravljanju volonterskega pripravništva v državnem organu ali upravi lokalne skupnosti na podlagi drugega odstavka 108. člena Zakona o javnih uslužbencih (Uradni list RS št. 63/07 – uradno prečiščeno besedilo, 65/08, 69/08-ZTFI-A, 69/08-ZZavar-E, 74/09 Odl.US: U-I-136/07-13, 40/12-ZUJF, 158/20 – ZIntPK-C, 203/20 – ZIUPOPĐVE, 202/21 – odl. US in 3/22 – ZDeb). Po predlagani določbi bodo lahko take osebe uveljavile pravice in obveznosti v skladu s sklenjeno pogodbo tudi po začetku uporabe tega zakona.

K 175. členu (mirovanje pravic in obveznosti iz delovnega razmerja)

Po predlagani določbi bi lahko javni uslužbenci, ki imajo na dan začetka uporabe tega zakona sklenjen dogovor o mirovanju pravic in obveznosti iz delovnega razmerja na podlagi 152.b člena Zakona o javnih uslužbencih (Uradni list RS št. 63/07 – uradno prečiščeno besedilo, 65/08, 69/08-ZTFI-A, 69/08-ZZavar-E, 74/09 Odl.US: U-I-136/07-13, 40/12-ZUJF, 158/20 – ZIntPK-C, 203/20

– ZIUPOPDVE, 202/21 – odl. US in 3/22 – ZDeb), uveljavile pravice in obveznosti v skladu s sklenjenim dogovorom tudi po uveljavitvi tega zakona.

K 176. členu (sredstva za izvajanje obveznih usposabljanj, priprav in izpitov)

Člen določa, da se ureditev iz 176. člena prične uporabljati ob pripravi državnega proračuna za leto 2026.

K 177. členu (funkcionalna znanja upravnega vodenja in ravnanja s kadri)

Predlog zakona (ZJU-1) je skrajšal obdobje, v katerem morajo uradniki na najvišjih položajih pridobiti specifična funkcionalna znanja vodenja in ravnanja s kadri, ki so na teh položajih nujno potrebna za uspešno opravljanje dela, in sicer iz petnajst mesecev na eno leto. 177. člen pa določa, da nova ureditev še ne bo veljala za tiste javne uslužbenke, ki so bili na položaj imenovani do 31. decembra 2025.

K 178. členu (spregled izobrazbe)

V črtanem šestem odstavku 87. člena Zakona o javnih uslužbencih (Uradni list RS št. 63/07 – uradno prečiščeno besedilo, 65/08, 69/08-ZTFI-A, 69/08-ZZavar-E, 74/09 Odl.US: U-I-136/07-13, 40/12-ZUJF, 158/20 – ZIntPK-C, 203/20 – ZIUPOPDVE, 202/21 – odl. US in 3/22 – ZDeb; ZJU) je določena izjema za primere, ko področni zakon omogoča javnim uslužbencem opravljanje dela na delovnem mestu, za zasedbo katerega se zahteva ustrezna raven izobrazbe, čeprav dejansko tega pogoja ne izpolnjujejo. Gre za ureditev, ki odstopa od ureditve v ZJU, v skladu s katero je mogoče skleniti pogodbo o zaposlitvi na posameznem delovnem mestu le ob izpolnjevanju vseh zahtevanih pogojev za to delovno mesto. Ne glede na to pa uradniki na podlagi prvega odstavka tega člena, na dan začetka uporabe tega zakona, delo na delovnem mestu, ki ga zasedajo, opravljajo še naprej.

K 179. členu (napredovanje v naziv)

Člen, ki ureja napredovanje uradnikov v naziv, določa, da se uradnikom, ki so do začetka uporabe tega zakona že imenovani v naziv, časovno obdobje za napredovanje v naziv v skladu s 1. točko XV. poglavja tega zakona, ki ureja napredovanje uradnikov v nazive, šteje od zadnjega imenovanja v naziv. Člen določa tudi, da uradniki, ki do začetka uporabe tega zakona izpolnijo pogoje za napredovanje v naziv po ZJU, napredujejo skladno z določbami ZJU.

K 180. členu (postopek redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti)

Člen določa, da se postopki redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, pričeti do 31. decembra 2025, nadaljujejo po določbah 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 – ZIUPOPDVE, 202/21 – odl. US in 3/22 – ZDeb).

K 181. členu (postopki z vloženi pravnimi sredstvi)

Na podlagi te prehodne določbe se postopki v zvezi s pravicami, obveznostmi ali odgovornostmi javnih uslužbencev v drugih državnih organih, glede katerih je bilo do 31. decembra 2025 že vloženo pravno sredstvo na pristojno komisijo za pritožbe, dokončajo po sedaj veljavnih določbah 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 – ZIUPOPDVE, 202/21 – odl. US in 3/22 – ZDeb).

K 182. členu (interni in javni natečaji)

Člen določa, da se interni in javni natečaji, začetni do 31. decembra 2025, izvajajo in dokončajo v skladu z ZJU in Uredbo o postopku za zasedbo delovnega mesta v organih državne uprave in v pravosodnih organih (Uradni list RS, št. 139/06 in 104/10).

K 183. členu (postopki inšpekcijskega nadzora)

Določba določa način dokončanja postopkov, ki jih je inšpekcija za sistem javnih uslužbencev začela do 31. decembra 2025. Z določbo se zajame tudi postopke, kjer še ni bil izdan zapisnik, in omogoči inšpektorjem, da do zaključka inšpekcijskih nadzorov po sedaj veljavnem Zakonu o javnih uslužbencih (Uradni list RS št. 63/07 – uradno prečiščeno besedilo, 65/08, 69/08-ZTFI-A, 69/08-ZZavar-E, 74/09 Odl.US: U-I-136/07-13, 40/12-ZUJF, 158/20 – ZIntPK-C, 203/20 – ZIUPOPDVE, 202/21 – odl. US in 3/22 – ZDeb; ZJU) izrekajo ukrepe, ki jih predvideva sedanji 182. člen ZJU. Po novem bodo ukrepi namreč taksativno določeni, mnogo bolj dorečeni, prav tako inšpektorji predstojnikom ne bodo predlagali, ampak odredili ukrepe.

K 184. členu (prenehanje veljavnosti določb o disciplinskem postopku)

Člen določa, da določbe 162. do 169. člena tega zakona prenehajo veljati z uveljavitvijo kolektivne pogodbe.

K 185. členu (podzakonski predpisi)

Določba ureja rok za sprejem podzakonskih predpisov na podlagi tega zakona. Podzakonski predpisi morajo biti izdani do začetka uporabe tega zakona.

K 186. členu (prenehanje veljavnosti in uporabe zakonov)

Člen v prvem odstavku ureja prenehanje veljavnosti (in uporabo) 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 – ZIUPOPDVE, 202/21 – odl. US in 3/22 – ZDeb).

V drugem odstavku določa, da z dnem uveljavitve tega zakona prenehajo veljati določbe Zakona o delavcih v državnih organih (Uradni list RS, št. 15/90, 5/91, 18/91, 22/91, 2/91-I, 4/93, 18/94 – ZRPJZ, 70/97, 87/97 – ZPSDP in 38/99), uporablja pa se do uveljavitve kolektivne pogodbe dejavnosti ali poklica, ki bo uredila letni dopust.

S tretjim odstavkom se določa prenehanje veljavnosti (in uporaba) 171. člena Zakona za uravnoteženje javnih financ (Uradni list RS, št. 40/12, 96/12 – ZPIZ-2, 104/12 – ZIPRS1314, 105/12, 25/13 – odl. US, 46/13 – ZIPRS1314-A, 56/13 – ZŠtip-1, 63/13 – ZOsn-I, 63/13 – ZJAKRS-A, 99/13 – ZUPJS-C, 99/13 – ZSVarPre-C, 101/13 – ZIPRS1415, 101/13 – ZDavNepr, 107/13 – odl. US, 85/14, 95/14, 24/15 – odl. US, 90/15, 102/15, 63/16 – ZDoh-2R, 77/17 – ZMVN-1, 33/19 – ZMVN-1A, 72/19, 174/20 – ZIPRS2122 in 139/22 – ZSPJS-AA), v delu, ki velja za javne uslužbenke.

Na podlagi četrtega odstavka se z dnem začetka uporabe tega zakona prenehajo uporabljati določbe Zakona o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 35/05 – uradno prečiščeno besedilo), ki se do začetka uporabe tega zakona uporabljajo na podlagi drugega odstavka 85. člena Zakona o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 113/05 – ZJU-B): »(2) V postopkih ugotavljanja disciplinske odgovornosti se do sklenitve kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti uporabljajo

določbe razen določb o odvzemu položaja oziroma razrešitve s položaja, razrešitve naziva in imenovanja v eno stopnjo nižji naziv in odpovedi pogodbe o zaposlitvi.«.

Na podlagi petega odstavka z dnem začetka uporabe tega zakona preneha veljati 60. člen Zakona o izvrševanju proračunov Republike Slovenije za leti 2025 in 2026 (Uradni list RS, št. 104/24), saj se določena vsebina, urejena v tem členu prenaša v ta zakon.

K 187. členu (prenehanje veljavnosti podzakonskih predpisov)

Z dnem začetka veljavnosti tega zakona prenehajo veljati v prvem odstavku tega člena naštetih podzakonski predpisi, ki se na podlagi drugega odstavka uporabljajo do začetka uporabe novih podzakonskih predpisov.

K 188. členu (nadaljnja veljavnost predpisa)

Skladno z določbo Pravilnik o zaposlovanju vrhunskih športnikov in trenerjev v Slovenski vojski (Uradni list RS, št. 39/10, 29/12, 97/12 in 29/18) ostaja v veljavi kot predpis sprejet na podlagi 8. točke prvega odstavka 76. člena tega zakona.

K 189. členu (začetek veljavnosti in uporabe zakona)

Določba 188. člena določa datum začetka veljavnosti tega zakona, in sicer petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije. Določba 188. člena določa tudi, da določbi 126. in 127. člena tega zakona, ki se nanašata na disciplinsko odgovornost, začneta veljati z dnem uveljavitve kolektivne pogodbe. Do takrat pa se v postopkih ugotavljanja disciplinske odgovornosti uporabljajo določbe 162. do 169. člena tega zakona, ki prenehajo veljati z uveljavitvijo kolektivne pogodbe.

Kot datum začetka uporabe tega zakona se določi 1. januar 2026, razen določbe 3. točke drugega odstavka 62. člena tega zakona (center za kadre bo skrbel za razvoj sistema osebnih sposobnosti in veščin za opravljanje dela ter drugih orodij za ravnanje s kadri v organih državne uprave), ki se začne uporabljati 1. maja 2025.

IV. BESEDILO ČLENOV, KI SE SPREMINJAJO

Zakon o delavcih v državnih organih (ZDDO) Uradni list RS, št. 15/90, 2/91-I, 5/91, 18/91, 22/91, 4/93, 18/94 – ZRPJZ, 70/97, 87/97 – ZPSDP, 38/99, 56/02 – ZJU in 8/20

DOPUSTI IN ODSOTNOSTI Z DELA

34. člen

Dolžina letnega dopusta je odvisna od delovne dobe, zahtevnosti delovnega mesta, delovne uspešnosti, delovnih pogojev, socialnih in zdravstvenih razmer in starosti.

35. člen

Delavcem pripada glede na delovno dobo največ 24 dni letnega dopusta, in sicer:

- | | |
|---------------------------------|---------|
| - do 3 let delovne dobe | 16 dni, |
| - nad 3 do 7 let delovne dobe | 17 dni, |
| - nad 7 do 10 let delovne dobe | 18 dni, |
| - nad 10 do 15 let delovne dobe | 20 dni, |
| - nad 15 do 20 let delovne dobe | 22 dni, |
| - nad 20 do 25 let delovne dobe | 23 dni, |
| - nad 25 let delovne dobe | 24 dni. |

36. člen

Za zahtevnost dela pripada:

- višjim upravnim delavcem — pet dni letnega dopusta,
- delavcem na drugih delovnih mestih, za katera se zahteva visoka izobrazba — štiri dni letnega dopusta,
- delavcem na delovnih mestih, za katera se zahteva višja izobrazba — tri dni letnega dopusta,
- delavcem na drugih delovnih mestih — dva dni letnega dopusta.

37. člen

Glede na delovno uspešnost pripadajo delavcu največ trije dnevi letnega dopusta.

38. člen

Delavcu se letni dopust poveča za največ tri dni:

- za delo v hrupu, vročini, prahu in vlagi oziroma pod vplivom vremenskih razmer,
- za vodenje notranje organizacijske enote,
- za njegove socialne in zdravstvene razmere, kot so kronična in druga daljša bolezen in druge razmere, v katerih delavec živi.

Delavcu se letni dopust poveča za en dan za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti.

Delavcu se letni dopust poveča do pet dni za delo pod vplivom ionizirajočih sevanj in za delo z razstrelivi.

39. člen

Delavcu, ki še ni dopolnil 18 let starosti, se letni dopust poveča za sedem dni.

Delavcu, ki je dopolnil 50 let starosti, delavcu z najmanj 60% telesno okvaro ter invalidu in delavcu, ki neguje in varuje otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke, se letni dopust poveča za pet dni.

40. člen

V dneve letnega dopusta se ne všteva sobote, ko državni organ ne dela, oziroma drugi dnevi tedenskega počitka delavca.

Pravica do posameznih dni letnega dopusta po kriterijih iz 35., 38. in 39. člena tega zakona se prizna delavcu v koledarskem letu, ko izpolni pogoje za njihovo pridobitev.

41. člen

Delavec je lahko odsoten z dela s pravico do nadomestila plače največ sedem dni v posameznem koledarskem letu, in sicer:

- do sedem dni zaradi nege ožjega družinskega člana v primerih, ko nima pravice do nadomestila plače za odsotnost zaradi nege družinskega člana po predpisih o zdravstvenem zavarovanju, in sicer na podlagi zdravniškega potrdila, in zaradi aktivnega sodelovanja pri kulturnih, športnih in podobnih prireditvah;
- tri dni zaradi sklenitve zakonske zveze, rojstva otroka, smrti ožjega družinskega člana in selitve v drugo stanovanje;
- en dan zaradi smrti bližnjih sorodnikov, zaradi vpoklica k vojaškim vajam, ki trajajo nad šest dni, in drugih neodložljivih opravkov.

42. člen

Delavec je lahko odsoten z dela brez pravice do nadomestila plače največ 30 dni v posameznem koledarskem letu zaradi sodelovanja na seminarjih, kongresih in podobnih prireditvah, katerih vsebina ni povezana z delom v organu, zaradi zdravljenja v zdravilišču na lastne stroške in v primerih iz prejšnjega člena tega zakona, če posebne okoliščine zahtevajo daljšo odsotnost.

Zakon za uravnoteženje javnih financ (ZUJF) Uradni list RS, št. 40/12, 96/12 – ZPIZ-2, 104/12 – ZIPRS1314, 105/12, 25/13 – odl. US, 46/13 – ZIPRS1314-A, 56/13 – ZŠtip-1, 63/13 – ZOsn-I, 63/13 – ZJAKRS-A, 99/13 – ZUPJS-C, 99/13 – ZSVarPre-C, 101/13 – ZIPRS1415, 101/13 – ZDavNepr, 107/13 – odl. US, 85/14, 95/14, 24/15 – odl. US, 90/15, 102/15, 63/16 – ZDoh-2R, 77/17 – ZMVN-1, 33/19 – ZMVN-1A, 72/19, 174/20 – ZIPRS2122 in 139/22 – ZSPJS-AA

171. člen

(stroški in obračun stroškov na službenem potovanju)

(1) [\(prenehal veljati\)](#)

(2) [\(prenehal veljati\)](#)

(3) Zaposleni ima pred pričetkom službenega potovanja v tujino pravico do akontacije stroškov za službeno potovanje.

(4) Višine dnevnic za službena potovanja v tujino glede na stroške v posamezni državi oziroma kraju, povračilo stroškov za prenočišče, povračilo stroškov prevoza in povračilo drugih stroškov, nastalih na službenem potovanju v tujino, uredi vlada z uredbo.

Zakon o izvrševanju proračunov Republike Slovenije za leti 2025 in 2026 (Uradni list RS, št. 104/24)

60. člen

(politika zaposlovanja)

(1) Ne glede na določbe drugih zakonov in predpisov morajo neposredni uporabniki proračuna države pripraviti kadrovske načrte tako, da se število zaposlenih prikaže po naslednjih virih financiranja:

1. državni proračun,
2. proračun občin,
3. ZZZS in ZPIZ,
4. druga javna sredstva za opravljanje javne službe (na primer takse, pristojbine, koncesnine, RTV-prispevek),
5. sredstva od prodaje blaga in storitev na trgu,
6. nejavna sredstva za opravljanje javne službe,
7. sredstva prejetih donacij,
8. sredstva EU ali drugih mednarodnih virov, vključno s sredstvi sofinanciranja iz državnega proračuna,
9. sredstva proračuna za zaposlene iz prvega, drugega in tretjega odstavka 25. člena Zakona o zdravniški službi (Uradni list RS, št. 72/06 – uradno prečiščeno besedilo, 15/08 – ZPacP, 58/08, 107/10 – ZPPKZ, 40/12 – ZUJF, 88/16 – ZdZPZD, 40/17, 64/17 – ZZDej-K, 49/18, 66/19, 199/21, 136/23 – ZIUZDS in 35/24) in iz tretjega odstavka 34. člena ZZDej,
10. sredstva iz sistema javnih del,
11. sredstva stabilnega financiranja, raziskovalnih projektov ter sredstva za projekte in programe, namenjene za internacionalizacijo, odprtost in kakovost v izobraževanju in znanosti.

(2) Posredni uporabniki proračuna države in občin morajo ob sprejetju programa dela in finančnega načrta sprejeti tudi kadrovski načrt kot prilogo finančnega načrta, ki mora biti usklajen s finančnim načrtom, in pripraviti kadrovske načrte tako, da se število zaposlenih prikaže po virih financiranja v skladu s prejšnjim odstavkom.

(3) Neposredni uporabniki proračuna države in posredni uporabniki proračuna države in občin pripravijo kadrovski načrt za leti 2025 in 2026 tako, da se:

- določi dovoljeno število zaposlenih, ki se financirajo iz 1., 2., 3. in 4. točke prvega odstavka tega člena, pri čemer to število ne sme presežati dovoljenega števila zaposlenih iz teh virov, kot je določeno v kadrovskih načrtih za leto 2024,
- oceni število zaposlenih, ki se financirajo iz 5., 6., 7., 8., 9., 10. in 11. točke prvega odstavka tega člena.

(4) Ne glede na prvo alinejo prejšnjega odstavka lahko vlada izjemoma zaradi utemeljenih razlogov in v okviru zagotovljenih sredstev za stroške dela poveča dovoljeno število zaposlenih v skupnem kadrovskem načrtu organov državne uprave za leti 2025 in 2026.

(5) Vlada lahko zbirni kadrovski načrt oseb javnega prava iz drugega odstavka 22. člena 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) za leti 2025 in 2026 izjemoma poveča zaradi utemeljenih razlogov in v okviru zagotovljenih sredstev za stroške dela, ob predhodnem soglasju pristojnega ministrstva.

(6) Minister, pristojen za javno upravo, lahko z namenom zagotavljanja nemotenega poslovanja organov državne uprave in oseb javnega prava iz prejšnjega odstavka predlaga vladi prenos kvot med posameznimi organi znotraj sprejetega skupnega kadrovskega načrta organov državne uprave oziroma med posameznimi osebami javnega prava znotraj zbirnega kadrovskega načrta iz prejšnjega odstavka.

(7) Kadrovski načrt državnih organov, ki niso organi državne uprave, se lahko za leti 2025 in 2026 zaradi utemeljenih razlogov poveča. Za dodatne zaposlitve mora organ zagotoviti sredstva za stroške dela v okviru sredstev za stroške dela v svojem finančnem načrtu.

(8) Ne glede na prvo alinejo tretjega odstavka tega člena se lahko zaradi utemeljenih razlogov, povezanih s povečanim obsegom dela in zagotavljanjem nemotenega izvajanja dejavnosti v kadrovskega načrtu posrednega uporabnika proračuna države in tistega posrednega uporabnika občinskih proračunov, ki se pretežno financira iz državnega proračuna ali sredstev ZZZS, dovoljeno število zaposlenih v letih 2025 in 2026 poveča, vendar le v okviru zagotovljenih sredstev za stroške dela in s soglasjem pristojnega ministrstva.

(9) Ne glede na prejšnji odstavek soglasje pristojnega ministrstva ni potrebno za posredne uporabnike iz štirinajstega odstavka 58. člena tega zakona, za posredne uporabnike proračuna države in občin s področja zdravstva, ki se pretežno financirajo iz sredstev ZZZS, in za posredne uporabnike proračuna države na področju socialnega varstva, ki se pretežno financirajo s prihodki od opravljenih storitev.

(10) Prihranki sredstev za plače, ki nastanejo zaradi nezasedenosti delovnih mest, ki so posledica povečanja dovoljenega števila zaposlenih na podlagi četrtega, šestega, osmega in devetega odstavka tega člena, se ne štejejo v razpoložljiva sredstva za plačilo delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela.

(11) Če se plače zaposlenih pri posrednem uporabniku proračuna države in občine financirajo iz sredstev od prodaje blaga in storitev na trgu, morajo tudi tisti posredni uporabniki proračuna države in občine, ki niso zavezani po Zakonu o preglednosti finančnih odnosov in ločenem evidentiranju različnih dejavnosti (Uradni list RS, št. 33/11), zagotoviti ločeno računovodsko spremljanje dejavnosti na podlagi objektivno določenih sodil.

(12) Posredni uporabnik proračuna države in občine mora pripraviti kadrovski načrt in spremljati uresničevanje realizacije kadrovskega načrta v skladu z metodologijo za pripravo in spremljanje izvajanja kadrovskega načrta, ki jo določi vlada.

V. PREDLOG, DA SE PREDLOG ZAKONA OBRAVNAVA PO NUJNEM OZIROMA SKRAJŠANEM POSTOPKU

/

VI. PRILOGA

Osnutki podzakonskih aktov niso predloženi, saj predlog zakona predvideva celovite spremembe sistema javnih uslužbencev. Glede na obseg in vsebino predlaganih sprememb bo mogoče podzakonske akte ustrezno oblikovati šele po dokončnem sprejetju Zakona o javnih uslužbencih (ZJU-1). Dodatno je treba upoštevati, da je kot datum začetka uporabe določb tega zakona predviden 1. januar 2026, kar omogoča dovolj časa za pripravo in uskladitev podzakonskih aktov v skladu z novim zakonskim okvirom.