



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA JAVNO UPRAVO

Tržaška cesta 21, 1000 Ljubljana

T: 01 478 83 30

F: 01 478 83 31

E: gp.mju@gov.si

www.mju.gov.si

GENERALNI SEKRETARIAT VLADE REPUBLIKE SLOVENIJE

Gp.gs@gov.si

Številka:

Ljubljana, dne

EVA: 2015-3130-0017

ZADEVA: Predlog Zakona o javnih uslužbencih (ZJU-1) – prva obravnava (EVA: 2015-3130-0017) - PREDLOG ZA OBRAVNAVO

1. Predlog sklepov vlade:

Na podlagi 21. člena Zakona o Vladi Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 24/05 – uradno prečiščeno besedilo, 109/08, 38/10 – ZUKN, 8/12 in 47/13 - ZDU-1G) je Vlada Republike Slovenije na seji dne pod točkosprejela naslednji

SKLEP

Vlada Republike Slovenije je določila besedilo predloga Zakona o javnih uslužbencih (ZJU-1) – prva obravnava (EVA: 2015-3130-0017) in ga posreduje Državnemu zboru Republike Slovenije.

Mag. Darko Krašovec
GENERALNI SEKRETAR

Priloga:
predlog zakona

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

/

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

- Boris Koprivnikar, minister, Ministrstvo za javno upravo
- Mojca Ramšak-Pešec, generalna direktorica, Direktorat za javni sektor
- Štefka Korade Purg, vodja sektorja, Direktorat za javni sektor

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

/

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

- Boris Koprivnikar, minister, Ministrstvo za javno upravo
- mag. Janko BURGAR, državni sekretar, Ministrstvo za javno upravo
- Renato Golob, državni sekretar, Ministrstvo za javno upravo
- Mojca Ramšak-Pešec, generalna direktorica, Direktorat za javni sektor
- Štefka Korade Purg, vodja sektorja, Direktorat za javni sektor

5. Kratek povzetek gradiva:

Predlagano gradivo vsebuje predlog Zakona o javnih uslužbencih, ki določa novo sistemsko ureditev na področju javnih uslužbencev. Predlagatelj želi s predlogom zakona doseči določene izboljšave na tem področju, kot na primer: zagotoviti učinkovitejši uslužbenski sistem; poenostaviti uslužbenski sistem; odpraviti praktične probleme in nejasnosti pri izvajanju zakona in podzakonskih predpisov na področju uslužbenskega sistema; izenačiti status javnih uslužbencev v javni upravi z zaposlenimi v

zasebnem sektorju glede določenih vprašanj, kjer je to smiselno.				
6. Presoja posledic za:				
a)	javnofinančna sredstva nad 40 000 EUR v tekočem in naslednjih treh letih	DA / NE		
b)	usklajenost slovenskega pravnega reda s pravnim redom Evropske unije	DA / NE		
c)	administrativne posledice	DA / NE		
č)	gospodarstvo, zlasti mala in srednja podjetja ter konkurenčnost podjetij	DA / NE		
d)	okolje, vključno s prostorskimi in varstvenimi vidiki	DA / NE		
e)	socialno področje	DA / NE		
f)	dokumenta razvojnega načrtovanja: - nacionalne dokumente razvojnega načrtovanja, - razvojne politike na ravni programov po strukturi razvojne klasifikacije programskega proračuna - razvojne dokumente Evropske unije in mednarodnih organizacij	DA / NE		
7.a Predstavitev ocene finančnih posledic nad 40 000 EUR:				
/				
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
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

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): – 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: – proračunski uporabnik, ki bo financiral novi projekt oziroma ukrep, – projekt oziroma ukrep, s katerim se bodo dosegli cilji vladnega gradiva, in – proračunske postavke. Za zagotovitev pravic porabe na proračunskih postavkah, s katerih se bo financiral novi projekt oziroma ukrep, je treba izpolniti tudi točko II.b, saj je za novi projekt oziroma ukrep mogoče zagotoviti pravice porabe le s prerazporeditvijo s proračunskih postavk, s katerih se financirajo že sprejeti oziroma veljavni projekti in ukrepi. II.b Manjkajoče pravice porabe bodo zagotovljene s prerazporeditvijo: Navedejo se proračunski uporabniki, sprejeti (veljavni) ukrepi oziroma projekti, ki jih proračunski uporabnik izvaja, in proračunske postavke tega proračunskega uporabnika, ki so v dinamiki teh projektov oziroma ukrepov ter s katerih se bodo s prerazporeditvijo zagotovile pravice porabe za dodatne aktivnosti pri obstoječih projektih oziroma ukrepih ali novih projektih oziroma ukrepih, navedenih v točki II.a. II.c Načrtovana nadomestitev zmanjšanih prihodkov in povečanih odhodkov proračuna: Če se povečani odhodki (pravice porabe) ne bodo zagotovili tako, kot je določeno v točkah II.a in II.b, je povečanje odhodkov in izdatkov proračuna mogoče na podlagi zakona, ki ureja izvrševanje državnega proračuna (npr. priliv namenskih sredstev EU). Ukrepanje ob zmanjšanju prihodkov in prejemkov proračuna je določeno z zakonom, ki ureja javne finance, in zakonom, ki ureja izvrševanje državnega proračuna.			
7.b Predstavitev ocene finančnih posledic pod 40 000 EUR: Uveljavitev predlaganega zakona ne bo imela finančnih posledic oziroma bo imela pozitivne posledice za državni proračun in za druga javna sredstva.			
8. Predstavitev sodelovanja javnosti			
Gradivo je bilo predhodno objavljeno na spletni strani predlagatelja		DA / NE	
(Če je odgovor DA, navedite:			
Datum objave: 14.9.2015			
V razpravo so bili vključeni:			
– predstavniki zainteresirane javnosti, predstavniki strokovne javnosti ter občine in reprezentativna			

združenja občin v okviru javne razprave na podporatalu E – demokracija, Mnenja, predlogi in pripombe z navedbo predlagateljev (imen in priimkov fizičnih oseb, ki niso poslovni subjekti, ne navajajte): Med javno razpravo je Ministrstvo za javno upravo na predlog Zakona o javnih uslužbencih prejelo mnenje: - ... - ... - ... Upoštevani so bili: - v celoti, - večinoma, - delno, - niso bili upoštevani. Bistvena mnenja, predlogi in pripombe, ki niso bili upoštevani, ter razlogi za neupoštevanje: Poročilo je bilo dano	
9. Pri pripravi gradiva so bile upoštevane zahteve iz Resolucije o normativni dejavnosti:	DA / NE
10. Gradivo je uvrščeno v delovni program vlade:	DA / NE
Boris Koprivnikar minister	

Priloga:

- Predlog Zakona o javnih uslužbencih (ZJU-1)

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 pravil in obveznosti zaposlenih v državnih organih in v občinah, 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 upravljanja s človeškimi viri, ki omogoča smotno organizacijo dela in aktivno upravljanje s človeškimi viri;
- vzpostavitev učinkovitega notranjega in zunanjskega nadzora nad delovanjem sistema.

Uvedba uslužbenskega 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 uslužbenskega sistema, ki bi omogočil kakovostno upravljanje kadrovskega virov 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,
 - uskladitev 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 kadrovske 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 pogoj 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 položaj, 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. Izkušnje pri izvajanju določb ZJU v praksi ter spremembe drugih predpisov narekujejo proučitev veljavnega sistema javnih uslužbencev ter spremembe in dopolnitve zakona, ki ta sistem ureja. Izvajanje v praksi in sprejete spremembe, ki so bile posledica nekaterih pomanjkljivosti in konkretnih situacij, so namreč vplivale na preglednost, zaradi česar je smiselno področje spremeniti oziroma posodobiti.

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, kot na primer:

- ponekod nejasna in toga zakonodaja, ki ne omogoča reševanja težav v praksi v okviru finančnih in kadrovskih možnosti,
- omejene možnosti premeščanja, ki je sicer namenjeno racionalnemu izkoriščanju obstoječih kadrovskih zmogljivosti za opravljanje nalog,
- nejasna opredelitev odgovornosti in pristojnosti uradnikov na najvišjih položajih,
- pomanjkljiva ureditev pravnih podlag za organiziranje dela in pripravo sistemizacije delovnih mest (določanje pogojev za zasedbo delovnih mest itd.),
- pomanjkljiva ureditev pristojnosti in možnih ukrepov inšpekcije za sistem javnih uslužbencev.

Na navedene pomanjkljivosti so opozorili posamezni državni organi in uprave lokalne skupnosti, za katere velja ZJU. 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 pregledov². 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

¹ Letna poročila o delu Inšpektorata za javni sektor, dosegljiva na spletni strani Ministrstva za notranje zadeve http://www.mnz.gov.si/si/varnost_in_nadzor/inspektorat_za_javni_sektor/.

² Poročilo o delu Inšpektorata za javni sektor v letu 2013, str. 35, dosegljivo na spletni strani http://www.mnz.gov.si/fileadmin/mnz.gov.si/pageuploads/JAVNA_UPRAVA/IJU/SV_porocilo_IJS_2013.pdf.

Računsko sodišče Republike Slovenije v svojih rednih letnih revizijskih poročilih o delu.³ Tudi Varuh človekovih pravic Republike Slovenije izdaja redna letna poročila, v katerih se nekatera priporočila nanašajo tudi na področje sistema javnih uslužbencev.⁴ 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 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 tožilca.⁵ 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 nagrade.⁶

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 in januarja 2013 so bila oblikovana prva izhodišča za spremembe in dopolnitve obstoječega uslužbenskega sistema ter prek Državnega portala Republike Slovenije in podportala E-demokracija⁷ opravljena tudi javna razprava, s katero je bila k sodelovanju povabljen širša in strokovna javnost.

Eden izmed razlogov, ki narekuje proučitev veljavnega sistema javnih uslužbencev ter spremembe oziroma drugačno urejanje, je tudi prehod na nov plačni sistem v javnem sektorju v letu 2008.

Med razlogi za spremembe je potrebno posebej izpostaviti v letu 2009 opravljeno mednarodno primerjavo izvajanja sistema javnih uslužbencev in stabilnosti oziroma trajnostnega razvoja tega sistema v smeri spoštovanja ter izboljšanja izvajanja standardov v državah članicah EU, ki so v EU vstopile istočasno kot Slovenija. Sistem javnih uslužbencev so pregledali in ocenili zunanji tuji strokovnjaki (SIGMA in OECD⁸). Tudi ugotovitve iz te raziskave so lahko temelj za določene spremembe v našem sistemu. Namreč Poročilo SIGMA o trajnosti reformskih procesov uslužbenskih sistemov v Vzhodni in Srednji Evropi po vstopu v Evropsko unijo (Trajnost reform javne uprave v Srednji in Vzhodni Evropi pet let po pristopu k EU, Dokument SIGMA št. 44, april 2009), pomeni primerjavo Slovenije z določenimi državami, ki so hkrati vstopile v EU. Poročilo je nastalo po zaključku projekta OECD-SIGMA, v katerega so bile vključene vse države, ki so k EU pristopile leta 2004, razen Cipra in Malte. V poročilu so vključeni podatki za posamezne države do sredine 2008, torej nekje za obdobje štirih let.

Namen projekta je bil ugotoviti, v kolikšni meri uslužbenki sistemi v Vzhodni in Srednji Evropi ustrezajo načelom Evropskega administrativnega prostora (European Administrative

³ Letna poročila Računskega sodišča Republike Slovenije, dosegljiva na spletni strani <http://www.rs-rs.si/rsrs/rsrs.nsf/1/K86546B35F636AAC1C1257155004B3D11>.

⁴ Letna poročila Varuha človekovih pravic Republike Slovenije, dosegljiva na spletni strani <http://www.varuh-rs.si/publikacije-gradiva-izjave/letna-porocila-priporocila-dz-odzivna-porocila-vlade/>.

⁵ Glej http://www.varuh-rs.si/fileadmin/user_upload/pdf/lp/LP_2014_-_SLO_-_dvostr_-_web.pdf, str. 255.

⁶ Glej http://www.varuh-rs.si/fileadmin/user_upload/pdf/lp/LP_2014_-_SLO_-_dvostr_-_web.pdf, str. 264.

⁷ Glej <http://e-uprava.gov.si/e-uprava/edemokracija.euprava>.

⁸ OECD-jev pregled javne uprave v Republiki Sloveniji, Slovenija za strateško vodeno in učinkovito državo, 2012.

Space), ki jih je ob koncu 90. let na pobudo EU razvila SIGMA in ki predstavljajo model depolitizirane in profesionalne javne uprave. Izvajalci projekta so v okviru raziskave ugotavljali, ali so države Vzhodne in Srednje Evrope po vstopu v EU nadaljevale s priporočenimi reformami s strani EU iz predpristopnega obdobja, ali so te reforme opustile oziroma ali so se reform lotile na nov način. V okviru projekta je bilo preučeno delovanje javne uprave na 11 področjih, in sicer so to predvsem:

- programi reforme javne uprave z navedbo vladne zavezanosti reformi javne uprave,
- sprejem in izvajanje zakonodaje s področja javne uprave za zagotavljanje pravne varnosti, odgovornosti in zanesljivosti uprave,
- osrednje strukture za vodenje, usklajevanje in nadzor nad politiko javne uprave,
- sistem javnih natečajev s preizkusi in izbiro kandidatov,
- sistem vodenja na najvišjih mestih v javni upravi z vidika profesionalizacije in depolitizacije uprave,
- varnost zaposlitve v upravi v povezavi s stabilnostjo in politično nevtralnostjo,
- sistem usposabljanja, ocenjevanja in nagrajevanja javnih uslužbencev, s poudarkom na spodbujanju k boljšemu delu ter zagotavljanju preglednosti in poštenega ter enakega obravnavanja javnih uslužbencev ter
- sistem pravic in obveznosti javnih uslužbencev.

Slovenija je bila glede na ugotovitve omenjenega projekta SIGMA skupaj z Madžarsko uvrščena v sredino lestvice kot država, ki je naredila napredek na nekaterih področjih uslužbenskega sistema, medtem ko je na drugih področjih nazadovala oziroma se že pri posameznih področjih kažejo tako napredek kot slabosti (zaposlovanje, izbira kandidatov, plačni sistem, preverjanje znanja). Slovenski uslužbenški sistem tako predstavlja srednjo stopnjo ustreznosti evropskim načelom, pri čemer so v Sloveniji izpostavljene kot ustrezne rešitve izvajanje javnih natečajev, ureditev pravic in dolžnosti javnih uslužbencev (omejitve, konflikt interesov) ter sistem usposabljanja. Ustanovitev ministrstva, pristojnega za upravo, je bila označena kot eden najbolj razvidnih delov izvedenih reform po pristopu v EU in je pripomogla k izboljšanju sposobnosti upravljanja s človeškimi viri, po pristopu pa so bile aktivnosti ministrstva, pristojnega za upravo usmerjene v kakovost predpisov, k ukrepom glede usmerjenosti uprave k državljanom, k zmanjšanju stroškov in uporabo orodij e-vlade. Po drugi strani pa je po mnenju predmetne raziskave sprememba ZJU leta 2005 povzročila veliko nejasnosti na področju ocenjevanja uspešnosti javnih uslužbencev, ki je bilo izvzeto iz ZJU, ter ugotavljanja disciplinske odgovornosti. Zaposlitev v javnem sektorju je postala manj varna, čeprav ima varnost zaposlitve pomembno mesto med evropskimi načeli uprave, tudi tu je Slovenija umeščena na vmesno raven, opozorjeno pa je na možnosti razrešitve položajnih uradnikov po nastopu nove vlade. Po ugotovitvah projekta je v našem sistemu opaziti močnejšo politizacijo višjih položajnih mest, kjer Slovenija spada v srednjo skupino, izbirni postopek najvišjih uradnikov pa ima dejansko zgolj omejene učinke na dejansko prakso politizacije te ravni.

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.

Glede na to, da izvajanje uslužbenskega sistema v praksi kaže na opisane težave oziroma pomanjkljivosti, ki jih je smiselno odpraviti, prav tako pa na delovnopravnem in organizacijsko kadrovskem področju, kot tudi na področju organizacijske ureditve državne uprave in lokalne samouprave, konstantno prihaja do raznih sprememb, je treba vsa ta dejstva upoštevati in jih tudi tokrat ustrezno vključiti v sistemske zakonodajne rešitve.

2. CILJI, NAČELA IN POGLAVITNE REŠITVE PREDLOGA ZAKONA

2.1. Cilji

Po vseh letih uporabe ZJU in težavah pri njegovem izvajanju v praksi, predvsem tudi v povezavi z novim plačnim sistemom od leta 2008 dalje, se ugotavlja, da bi bilo treba ponovno proučiti veljavni sistem javnih uslužbencev ter njegove spremembe oziroma njegovo morebitno drugačno urejanje. Uslužbenko zakonodajo je potrebno na primer narediti bolj enostavno, jo uskladiti v posameznih delih z novo splošno delovnopravno zakonodajo (ZDR-1), uvesti nove instrumente za upravljanje s kadri in predvsem narediti normativni okvir, ki bo omogočal učinkovito upravljanje s kadri v javni upravi.

Temeljni cilji, ki jih želi predlagatelj doseči s predlogom Zakona o javnih uslužbencih (ZJU-1), so:

- zagotovitev učinkovitejšega uslužbenskega sistema;
- odprava praktičnih problemov in nejasnosti pri izvajanju zakona in podzakonskih predpisov na področju uslužbenskega sistema;
- poenostavitev in večja transparentnost uslužbenskega sistema (npr. postopkov izbire strokovno najbolj usposobljenih kandidatov, ureditev sistema uradniških delovnih mest idr.);
- izenačitev statusa javnih uslužbencev v javni upravi z zaposlenimi v zasebnem sektorju glede določenih vprašanj, kjer je to objektivno upravičeno;
- zagotovitev lažjega in bolj učinkovitega nadzora nad izvajanjem določb zakona.

Navedeni temeljni cilji za doseganje učinkovitejšega uslužbenskega sistema bodo doseženi s posameznimi ukrepi, kot na primer:

- poenostavitvijo uslužbenskega sistema;
- zagotovitvijo poštenega, nepristranskega, transparentnega in na strokovnih sposobnostih temelječega postopka zaposlovanja ustrezno strokovno usposobljenih in kompetentnih javnih uslužbencev na posamezna delovna mesta;
- ureditev načina vročanja oziroma obveščanja kandidatov in ravnanja z nepopolnimi vlogami v postopku javnega natečaja,
- poenostavitev instituta internega natečaja,
- natančnejšo opredelitvijo odgovornosti in pristojnosti uradnikov na najvišjih položajih⁹;
- omogočanjem vertikalne in horizontalne mobilnosti javnih uslužbencev, ki bo omogočala večjo delovno učinkovitost in odzivnost javne uprave;
- krepitvijo integritete in preprečevanjem korupcije v javni upravi po vzoru primerjalnopravne ureditve in priporočil EU, s sprejetjem in prenovitvijo etičnih kodeksov ter uvedbo sistema obvezne »rotacije« zaposlenih (npr. na pet let) na delovnih mestih oziroma pri delovnih procesih oziroma konkretnih opravilih (npr. skrbniki pogodb) z višjo oceno tveganja za korupcijo, ki bodo posebej določena in označena v sistemizaciji delovnih mest. To so tista delovna mesta oziroma naloge, ki vsebinsko sodijo med bolj tvegana za nastanek korupcije ali bolj tvegana za nastop nasprotja interesov (na primer javna naročila, skrbniki pogodb, članstvo v natečajnih komisijah za zasedbo delovnih mest ...);
- določitev prepovedi opravljanja dejavnosti in konflikt interesov tudi za strokovno-tehnične javne uslužbence,

⁹ Priporočila za uveljavljanje sprememb na področju poslovanja po načelu dobrega upravljanja, temelječa na jasni opredelitvi odgovornosti in prevzemanju odgovornosti za prevzete odločitve, je predlagalo tudi Računsko sodišče Republike Slovenije v Strategiji Računskega sodišča Republike Slovenije od leta 2014 do leta 2020: [http://www.rs-rs.si/rsrs/rsrs.nsf/V/K569F66CDDE98AD4AC1257C3C00267143/\\$file/strategija2014-2020.pdf](http://www.rs-rs.si/rsrs/rsrs.nsf/V/K569F66CDDE98AD4AC1257C3C00267143/$file/strategija2014-2020.pdf).

- sprememba ureditve v zvezi z omejitvijo pri premestitvi javnih uslužbencev zaradi delovnih potreb,
- vzpostavitev možnosti za začasno premestitev strokovno-tehničnih javnih uslužbencev na uradniška delovna mesta.
- uskladitev z zakonom, ki ureja delovna razmerja (ZDR-1), v delu, ki se npr. nanaša na dolžino odpovednih rokov, razloge za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

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 javnih nalog javnih uslužbencev;
- načelo strokovnosti, v skladu s katerim mora javni uslužbenec izvrševati javne naloge strokovno, vestno in pravočasno,
- omejitve in dolžnosti v zvezi s sprejemanjem daril, katere ZJU določa zaradi preprečevanja korupcije, za zagotovitev nepristranskega dela javnih uslužbencev in za večjo verodostojnost in ugled javne uprave in širšega javnega sektorja v družbi,
- načelo odgovornosti za rezultate, ki določa pravne okvire, ki jih mora javni uslužbenec spoštovati pri izvrševanju javnih 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.

2.3. Poglavitne rešitve

Predvidene so naslednje poglavitne rešitve predloga zakona:

1. Določitev obsega veljavnosti ZJU v razmerju do celotnega javnega sektorja:

- razširitev veljavnosti določb zakona, ki sedaj urejajo kadrovsko načrtovanje le za državne organe in uprave lokalnih skupnosti, tudi na osebe javnega prava oziroma na ves javni sektor. Kadrovski načrt bo moral sprejeti vsak državni organ, uprava lokalne skupnosti in oseba javnega prava;

2. Vzpostavitev enotnega kompetenčnega modela v upravi – kompetenčni center:

- določitev pravnih podlag za vzpostavitev enotnega kompetenčnega modela v upravi oziroma določitev pristojnega organa (ministrstvo, pristojno za javno upravo), v okviru katerega bo vzpostavljen kompetenčni center za presojo kompetenc;

3. Sklenitev delovnega razmerja:

- dopolnitev postopka pred novo zaposlitvijo in poenostavitev instituta internega natečaja. V zakonu se izraz »interni natečaj« nadomesti z izrazom »interna objava«,

pri čemer ne gre le za terminološko razliko, temveč je pomen spremembe v tem, da postopek zasedbe delovnega mesta v organih pred objavo javnega natečaja že z uporabo poimenovanja, ki je drugačno od poimenovanja slednjega, postane izrecno manj formalen ter v večji meri omogoča hitrejšo in lažjo zapolnitev prostih delovnih mest s premestitvijo javnih uslužbencev iz istega ali drugega organa. Določi se postopek (s katerim se prosto delovno mesto zasede s premestitvijo javnega uslužbenca), ki nadomesti interni natečaj, hkrati z določbo, da se postopek zaključi z obvestilom javnim uslužbencem, ki so izrazili pripravljenost za premestitev na to delovno mesto, pri čemer ni pravice do pravnega varstva, saj gre za neformalni postopek zasedbe prostega delovnega mesta z javnimi uslužbenci, ki že opravljajo delo v organu oziroma organih v okviru internega trga;

- ureditev načina vročanja oziroma obveščanja kandidatov in ravnanja z nepopolnimi vlogami v postopku javnega natečaja (vsebina, ki jo ureja Uredba o postopku za zasedbo delovnega mesta v organih državne uprave in v pravosodnih organih);
- določi se, da v primeru, ko izbrani kandidat sporoči, da ne namerava skleniti pogodbe o zaposlitvi, predstojnik lahko odloči, da se pogodba o zaposlitvi sklene z drugim najboljšim kandidatom (poleg možnosti, da ponovi celoten javni natečaj), kar pomeni tudi spremembo pri izbirnem postopku, kjer bo po zaključenih fazah izbirnega postopka treba pripraviti listo usposobljenih kandidatov, na kateri bodo kandidati navedeni po vrstnem redu glede na dosežen rezultat v vseh fazah izbirnega postopka;
- jasneje se določi, kaj obsega interni trg dela javnih uslužbencev, določi se enostavnejši postopek vključitve organov v interni trg (na podlagi pristopne izjave, ki jo organi podajo Ministrstvu za javno upravo, namesto dosedanje sklenitve posebnega dogovora z vlado);

4. Uvedba strokovnega izpita in obdobjnega strokovnega izpopolnjevanja znanja javnih uslužbencev:

- vzpostavitev pravne podlage za ponovno uvedbo strokovnega izpita, saj se je v praksi pokazalo, da je sedanja ureditev neustrezna in da je za zagotavljanje strokovnosti javnih uslužbencev treba ponovno uvesti strokovni izpit. T.i. državni izpit iz javne uprave mora javni uslužbenec (vsi uradniki in strokovno-tehnični javni uslužbenec z najmanj V. ravno izobrazbe) opraviti najkasneje v šestih mesecih od sklenitve delovnega razmerja. Strokovni izpit je sestavljen iz splošnega dela, ki je enak za vse, in posebnega dela izpita, ki je vezan na področje dela javnega uslužbenca. Posebni del izpita bo javni uslužbenec moral opravljati tudi ob spremembi področja dela in po odločitvi predstojnika;
- vzpostavitev pravne podlage za obdobjno strokovno izpopolnjevanje znanja javnih uslužbencev (uradnikov in strokovno-tehničnih javnih uslužbencev z najmanj V. ravno izobrazbe). Zajema obveznost strokovnega izpopolnjevanja in seznanjanja uslužbencev resornih ministrstev z novostmi ali spremembami ureditev iz njihovega delovnega področja;

5. Varstvo pravic javnih uslužbencev:

- določi se le smiselna uporaba določb Zakona o splošnem upravnem postopku (ZUP) namesto neposredne uporabe v postopkih odločanja Komisije za pritožbe iz delovnih razmerij, pri čemer pa ne bo uporabljala določb ZUP o ustni obravnavi;
- doda se določba, v skladu s katero bo lahko predstojnik organa v primeru ugotovljenih nepravilnosti v postopku javnega natečaja pred izdajo sklepa o izbiri izdal sklep, s katerim bo odločil, da se določena faza izbirnega postopka razveljavi in ponovi (gre za racionalizacijo v smislu pospešitve postopkov javnih natečajev, poenostavitev in skrajšanje postopka);

6. Kabinetne zaposlitve:

- možnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi javnemu uslužbencu v primeru izgube zaupanja;

- ureditev posledic predčasnega prenehanja delovnega razmerja iz razlogov na strani delodajalca (pravica do nadomestila v višini 80% osnovne plače javnega uslužbenca, za obdobje 1 meseca od dneva, ko mu je funkcionar odpovedal pogodbo o zaposlitvi;

7. Ukinitev uradniških nazivov in nova ureditev sistema uradniških delovnih mest:

- ukinitev uradniških nazivov in posledično ureditev novega sistema uradniških delovnih mest. Gre za organizacijsko spremenjeni pristop v sistemskem smislu. Dosedanje uradniške nazive bodo nadomestila uradniška delovna mesta, kar bo imelo več prednosti, in sicer: možna bo lažja in bolj jasna opredelitev stopnje zahtevnosti in vsebine nalog delovnega mesta ter zahtevanih pogojev za zasedbo tega delovnega mesta; lažje bo vrednotenje delovnega mesta v smislu višine osnovnega plačnega razreda za to delovno mesto; odpravljene bodo težave pri premeščanju javnih uslužbencev, kjer sedaj prihaja do situacij, ko bi zaradi kombinacije nazivov na delovnih mestih imel javni uslužbenec po premestitvi nižjo plačo;

8. Uskladitev ZJU z ZDR-1:

- uskladitev z zakonom, ki ureja delovna razmerja (ZDR-1), v delu, kjer je to smiselno, kot na primer:
 - uskladitev dolžine odpovednih rokov, s tem, da se črta določba, da v okviru skupnih izhodišč za sistemizacijo v organih državne uprave in v upravah lokalnih skupnosti trajanje odpovednega roka za posamezna delovna mesta določi vlada. Dolžina odpovednih rokov za javne uslužbence v državnih organih, upravah lokalnih skupnosti in pravosodnih organih tako ne bo več odstopala od splošne delovnopravne ureditve, ki velja za delavce v zasebnem sektorju;
 - določitev novih primerov sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas, to je sklenitev pogodbe o zaposlitvi za čas predaje dela, ki lahko traja največ en mesec in za opravljanje vršilca dolžnosti na položaju, ki lahko traja skupno največ eno leto;
 - možnost uporabe informacijske tehnologije pri vročanju aktov javnim uslužbencem;
 - črtanje instituta prednostne pravice do zaposlitve, saj glede na predpisane postopke izbire kandidatov za zasedbo delovnih mest na podlagi izkušenj iz prakse to ni izvedljivo, niti ni kršitev sankcionirana;

9. Premestitev javnih uslužbencev:

- doda se možnost začasne premestitve javnega uslužbenca, ki delo opravlja na strokovno-tehničnem delovnem mestu, na uradniško delovno mesto, ob izpolnjevanju vseh zahtevanih pogojev za uradniško delovno mesto, in sicer ob izjemnih in utemeljenih razlogih, kot so: povečan obseg dela ali nadomeščanje začasno odsotnega uradnika;
- spremembe pogojev glede časovne izgube in oddaljenosti v ZJU (spremembe pogojev v ZJU v povezavi s KPND): pri premestitvi iz delovnih potreb se namesto oddaljenosti od dotedanjega kraja opravljanja dela, kot merodajna določi od bivališča javnega uslužbenca oziroma kraja, iz katerega se zaposleni dejansko vozi na delo in z dela, če je ta bližje delovnemu mestu, kar je bolj smiselno, kot sedanja ureditev, časovni element (več kot eno uro vožnje z javnim prevozom) pa se črta;

10. Odpoved pogodbe o zaposlitvi:

- določi se možnost redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi v primeru, če javni uslužbenec ne izpolnjuje več pogojev za zasedbo delovnega mesta, na katerem opravlja svoje delo (vendar razlog ni sprememba predpisa, temveč so razlogi na strani javnega uslužbenca, kot na primer odvzem dovoljenja za dostop do tajnih podatkov policistu);
- določi se možnost prenehanja pogodbe o zaposlitvi javnega uslužbenca po samem zakonu, če stori naklepno kaznivo dejanje v službi ali v zvezi z opravljanjem dela v službi in je zaradi tega pravnomočno obsojen;

11. Prepoved opravljanja drugih dejavnosti in konflikt interesov:

- določitev prepovedi opravljanja dejavnosti in konflikt interesov tudi za strokovno-tehnične javne uslužbenke in ne le za uradnike;
- prepoved opravljanja dodatne dejavnosti se uredi tudi za strokovno-tehnične javne uslužbenke, in sicer iz razlogov, če je dejavnost v nasprotju s konkurenčno prepovedjo ali konkurenčno klavzulo po zakonu, ki ureja delovna razmerja (1. točka prvega odstavka), če bi opravljanje dejavnosti lahko vplivalo na nepristransko opravljanje dela (2. točka prvega odstavka), če bi javni uslužbenec pri opravljanju dejavnosti lahko zlorabil informacije, do katerih ima dostop pri opravljanju nalog v službi, niso pa javno dostopne (3. točka prvega odstavka), in če je opravljanje dejavnosti v škodo ugledu organa (4. točka prvega odstavka). Takšna dopolnitev je upravičena in utemeljena glede na to, da je zloraba informacij možna tudi na strani zaposlenih, ki naloge opravljajo na strokovno-tehničnih delovnih mestih, predvsem v primerih, ko opravljajo zahtevnejše naloge in sodelujejo v različnih postopkih glede na svoje strokovno znanje;

12. Ureditev statusa uradnikov na položajih generalnih direktorjev, generalnih sekretarjev, predstojnikov organov v sestavi in predstojnikov vladnih služb ter načelnikov upravnih enot in direktorjev uprav samoupravnih lokalnih skupnosti:

- skrajša se rok, v katerem morajo uradniki na položajih delovnih mestih generalnega sekretarja, generalnega direktorja v ministrstvu, direktorja organa v sestavi in vladne službe, načelnika upravne enote in direktorja uprave lokalne skupnosti pridobiti funkcionalna znanja upravnega vodenja in upravljanja kadrovskih virov, in sicer iz 15 mesecev na 1 leto od dneva imenovanja na položaj;
- dopolnitev določb glede pridobitve položaja in glede prenehanja položaja oziroma razrešitve; datum začetka trajanja mandata, delovno razmerje za poln delovni čas, učinkovanje razrešitve;
- določena je rešitev glede položaja uradnika po prenehanju mandata, in sicer se ima uradnik, ki mu je prenehal položaj in je bil že pred začetkom opravljanja položaja kot uradnik zaposlen v istem ali drugem državnem organu ali upravi lokalne skupnosti, praviloma pravico vrniti na njegovo prejšnje delovno mesto, ki ga je v času trajanja mandata možno zasesti le za določen čas;
- določitev možnosti in roka, da uradnik, ki mu je prenehal položaj, do imenovanja novega uradnika na položaj opravlja naloge vršilca dolžnosti, zakonske pravice po prenehanju mandata pa izrabí po prenehanju opravljanja nalog vršilca dolžnosti;

13. Inšpekcijski nadzor:

- inšpekcijski nadzor nad izvajanjem določb tega zakona in na njegovi podlagi izdanih podzakonskih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca, ki urejajo delovno razmerje javnih uslužbencev, opravlja inšpekcija za sistem javnih uslužbencev;
- izvrševanje inšpekcijskega nadzora po novem ne bo več urejal ta zakon, ampak ga bo urejal poseben zakon;

14. Ostali predlogi za poenostavitev uslužbenskega sistema:

- dopolnitev člena glede omejitev in dolžnosti v zvezi s sprejemanjem daril, ureditev skupinskih daril;
- dopolnitev člena glede dodelitve plačane pravne pomoči javnemu uslužbencu tudi že v predkazenskem postopku in dopolnitev člena podobno na način, kot to velja za državne tožilce - oprostitev plačila sodnih taks in predujmov za stroške sodnega postopka;
- črtanje omejitev pri vsebinah dodatnega dela v interesu delodajalca;
- inštitut mirovanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja se ohrani, s tem, da se določba zakona dopolni. Dopolnitev določbe glede mirovanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja tudi s postopkom po izteku dogovorjenega časa mirovanja;

- pravica vojakov do razporeditve v skladu z Zakonom o obrambi: vzpostavitev pravne podlage za realizacijo tretjega odstavka 93. člena Zakona o obrambi, ki ureja pravico vojaka (ki je dopolnil 45. let starosti in ki zaradi starosti ne more podaljšati pogodbe o zaposlitvi) do razporeditve na ustrezna dela v ministrstvu ali v drugem državnem organu. Po prvem odstavku 92. člena Zakona o obrambi lahko tisti, kdor izpolnjuje pogoje za vojaka, sklene oz. podaljšuje pogodbo o zaposlitvi najdlje do 45. leta starosti. Tretji odstavek 93. člena Zakona o obrambi določa: »(3) Vojak, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi iz prvega odstavka prejšnjega člena, ima po izteku pogodbeno dogovorjenega roka, če zaradi starosti pogodbe ne more podaljšati, pravico do razporeditve na ustrezna dela v ministrstvu ali v drugem državnem organu. Razporeditev na ustrezno delovno mesto mu je potrebno ponuditi pisno, in sicer najmanj 15 dni pred iztekom pogodbeno dogovorjenega roka.«;
- črtanje določb glede rabe ZUP v vseh fazah postopka javnega natečaja oziroma procesnih dejanjih in ureditev procesnih dejanj v tem zakonu;

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

Predlog zakona nima negativnih finančnih posledic za državni proračun in druga javna finančna sredstva.

Predlagatelj ocenjuje, da predložene spremembe in dopolnitve zakona ne bodo povzročile dodatnih stroškov. Glede na to, da je namen zakona odpraviti težave in nejasnosti pri izvajanju zakona ter natančneje urediti nekatere posebnosti v sistemu tako, da bodo postopki bolj učinkoviti, predlagatelj ocenjuje, da bo zakon lahko prispeval k učinkovitejšemu in bolj racionalnemu poslovanju javne uprave. Predlagatelj namreč ocenjuje, da bo sprejem predloženega zakona omogočil uslužbenski sistem, ki bo pomenil manjšo porabo javnih sredstev in s tem pozitivne posledice za državni proračun in za druga javna sredstva.

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

Za izvajanje predloga zakona niso potrebna dodatna sredstva državnega proračuna.

5. PRIKAZ UREDITVE V DRUGIH PRAVNIH SISTEMIH IN PRILAGOJENOSTI PREDLAGANE UREDITVE PRAVU 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« sistemu 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. Tako je na primer parlament Estonije junija 2012 sprejel novi Zakon o javnih uslužbencih, ki je začel veljati v mesecu aprilu 2013.

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. Pripravljenega je bilo precej primerjalnega in analitičnega gradiva glede posameznih institutov uslužbenskega sistema, ki je dostopno na spletni strani Državnega zbora Republike Slovenije¹⁰. 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:

- obseg veljavnosti zakona, ki ureja sistem oziroma razmerja javnih uslužbencev;
- pojem in vrste javnih uslužbencev;
- pripravništvo;
- postopek izbire in način sklenitve delovnega razmerja;
- razmejitev delovnih mest in nazivov;
- postopek izbire najvišjih uradnikov na položajih (na uradniških delovnih mestih, na katerih se izvršujejo pooblastila v zvezi z vodenjem, usklajevanjem in organizacijo dela) - generalni direktor in generalni sekretar.

5.2.1 Obseg veljavnosti zakona, ki ureja sistem oziroma razmerja javnih uslužbencev

SIGMA (OECD) je v Bruslju 12. novembra 2014 izvedla konferenco v okviru nadaljnje širitve Evropske unije in sprejela t.i. Načela javne uprave (The Principles of Public Administration), ki kot minimalni standardi dobrega upravljanja izhajajo tudi iz dobrih praks v državah članicah EU oziroma državah OECD. Kot eno izmed načel je opredeljeno pravilo, da mora biti obseg sistema javnih uslužbencev jasno definiran v zakonu (npr. v zakonu o javnih uslužbencih). Eksperti SIGME nadalje priporočajo ožji obseg zakona, ki ureja sistem javnih uslužbencev: za javne uslužbence v državni upravi in drugih državnih organih¹¹. Zanje veljajo večje posebnosti, zato je potrebna ureditev njihovih posebnih pravic in obveznosti, ki jih narekuje javni interes.

Vsem zakonodajam drugih držav članic Evropske unije je skupno, da za ožji ali širši krog oseb zaposlenih v javnem sektorju uvajajo posebno ureditev njihovih delovnih razmerij, da

¹⁰ Vir: <https://www.dz-rs.si/wps/portal/Home/deloDZ/zakonodaja/konecObravnave/predlogiZakonov/>

¹¹ Vir: <http://www.sigmaweb.org/publications/Principles-Public-Administration-Nov2014.pdf>

torej vzpostavljajo poseben pravni odnos pravic in dolžnosti za določen krog oseb, zaposlenih v javnem sektorju, ki je različen od splošnih delovnopравnih predpisov.

Estonija¹²

Novi Zakon o javnih uslužbencih, ki je začel veljati aprila 2013, velja za uradnike v državni upravi (npr. ministrstva, agencije, inšpektorati), v drugih državnih organih (npr. Državni revizijski urad, Varuh človekovih pravic, Parlament, Nacionalno sodišče, Predsednik Republike) in organih lokalnih skupnosti. V primerih, določenih z zakonom, zakon velja tudi za ostale zaposlene v državnih organih in organih lokalnih skupnosti. Zakon se uporablja tudi za npr. uradnike v policiji, zaporih, na tožilstvu in za druge posebne kategorije uradnikov s specifikacijami, določenimi s posebnimi zakoni. Če ni z zakonom drugače določeno, pa se zakon ne uporablja za člane parlamenta, člane Evropskega parlamenta, predsednika republike, člane vlade, sodnike in ostale funkcionarje.

Nemčija

V sistem javnih uslužbencev se vključujejo tudi javni gospodarski zavodi. Sistem javnih uslužbencev je sicer urejen v Ustavi, Zakonu o statusu javnih uslužbencev (v nem. Beamtenstatusgesetz), zakonih, ki se nanašajo na javne uslužbence na deželni ravni in Zakonu o zveznih ministrih (za člane zvezne vlade: zveznega kanclerja in zvezne ministre).

Latvija

Obstaja več zakonodajnih aktov, ki urejajo delovna razmerja zaposlenih v javni upravi: Zakon o javnih uslužbencih velja za javne uslužbence v državni upravi, za ostale zaposlene v državni upravi in zaposlene v lokalni skupnosti se uporablja splošno delovno pravo, posebni zakoni veljajo npr. za diplomate, policiste, gasilce, vojake, sodnike in javne uslužbence v Davčni upravi.

Litva

V Litvi Zakon o javnih uslužbencih določa temeljna načela uslužbenskega sistema, status javnega uslužbenca, odgovornosti, plačilo, socialno varnost in druge pravne okvire za sistem javnih uslužbencev. Zakon o javnih uslužbencih se uporablja za vse javne uslužbence v državnih organih in lokalnih skupnostih. Poleg tega ta zakon velja za vse javne uslužbence v državnih in občinskih podjetjih, razen zakonsko določenih javnih uslužbencev. Zakon ne velja za z zakonom določene funkcionarje, kot npr. ustavne sodnike, vrhovne sodnike, višje sodnike, tožilce, itd.

Malta¹³

Zakon o državni upravi, ki ureja sistem javnih uslužbencev, velja za vladne službe, vladne agencije in vladne organe, ki upravljajo javna sredstva in ki zagotavljajo storitve javnosti ali opravljajo druge naloge v imenu države - in javni uslužbenci opravljajo naloge v njej. Zakon ne velja za z zakonom določene funkcionarje, kot npr. sodnike, državne tožilce, revizorje, varuha človekovih pravic, državno volilno komisijo, itd.

Portugalska

Na Portugalskem Zakon o javnih uslužbencih velja za vso javno upravo, razen za posebne poklicne poti, in sicer: inšpektorje, zdravnike, univerzitetne profesorje, paznike, vojake, sodnike, vodstvene položaje.

Madžarska

Na Madžarskem zakon o pravnem statusu javnih uslužbencev iz leta 2011 ureja sistem javnih uslužbencev v organih državne uprave in v lokalnih skupnostih. Poleg navedenega zakona posamezna področja javnega sektorja urejajo še posebni zakoni: na področju

¹² Vir: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/509072014003/consolide>.

¹³ Vir: <http://www.justiceservices.gov.mt/DownloadDocument.aspx?app=lom&itemid=8963>.

zdravstvenega varstva, kulture, javnega šolstva in visokega šolstva, sodstva, tožilstva, pravosodnih delavcev in oseb, zaposlenih v policiji in oboroženih silah.

Hrvaška¹⁴

Določbe Zakona o javnih uslužbencih, sprejetega v letu 2012, veljajo za javne uslužbence v državnih organih. Zakon se tako nanaša na javne uslužbence, zaposlene v organih državne uprave, pravosodnih organih, na osebje hrvaškega parlamenta, urada hrvaškega predsednika, hrvaške vlade, hrvaškega ustavnega sodišča, varuha človekovih pravic, itd. (2. člen zakona).

5.2.2 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 skupini¹⁵: 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.

¹⁴ Vir: <http://www.zakon.hr/z/108/Zakon-o-dr%C5%BEavnim-slu%C5%BEbenicima>.

¹⁵ Vir: <http://www.bmi.bund.de/EN/Topics/Administrative-Reform/Federal-Public-Service>

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 uslužbenci – 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 sklone 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.

5.2.3 Pripravištvo

Nemčija

Nemška delovnopravna zakonodaja ni združena na enem mestu, temveč je urejena v nemškem Civilnem zakoniku in številnih posameznih zakonih. Pripravištvo ureja zvezni Zakon o poklicnem usposabljanju (Berufsbildungsgesetz). Volontersko pripravištvo je dopuščeno in sodi med druga pogodbeno razmerja, ki jih določa 26. člen navedenega zakona. Volonterski pripravniki niso v delovnem razmerju z delodajalcem, ampak je njihov odnos urejen s civilnopravno pogodbo. Za svoje delo ne dobijo plačila. Volontersko pripravištvo traja 12-24 mesecev. Namen volonterskega pripravištva je izobraževanje za opravljanje določenega poklica in pridobivanje izkušenj.

Avstrija

Delovno pravo v Avstriji je urejeno s številnimi dokumenti. Tudi volontersko pripravištvo je v avstrijskem pravnem redu urejeno v več različnih zakonih. Volonterski pripravniki so tiste osebe, katerih izobraževalni interes je postavljen pred interese vseh ostalih udeležencev. S svojo vključenostjo v delovno organizacijo so volonterski pripravniki glede rizikov izenačeni z drugimi delavci, vendar niso v delovnem razmerju z delodajalcem. Z delodajalcem nimajo sklenjene pogodbe o delovnem razmerju. Svoje delo opravljajo brez plačila, le z namenom pridobiti si praktične izkušnje.

Hrvaška

Hrvaški pravni red delovna razmerja ureja v zakonu (Zakon o radu, NN 93/1416), v katerem je med drugim urejeno tudi pripravništvo. Za pripravnika se šteje oseba, ki se prvič zaposli v poklicu, za katerega se je šolala in se pripravlja za samostojno delo.

Hrvaški zakon volontersko pripravništvo ureja v 59. členu navedenega zakona, pod pojmom »strokovno usposabljanje za delo brez zaposlitve«. Ta način usposabljanja za delo je po pomenu enak volonterskemu pripravništvu in se je pred spremembo zakona v letu 2009 tudi imenovalo »volontersko delo«. Trajanje strokovnega usposabljanja se šteje v čas pripravništva in kot delovne izkušnje za delo v določenih poklicih. Strokovno usposabljanje lahko traja najdlje toliko kot pripravništvo. Pogodba o strokovnem usposabljanju se mora skleniti v pisni obliki. Volontersko pripravništvo na Hrvaškem je zelo prisotno na področju pravosodja (sodniško pripravništvo).

Estonija

Zakon o javnih uslužbencih iz leta 2013 pripravništva ne ureja. Ureja pa poskusno dobo, katere namen je oceniti, ali so izobrazba, delovne izkušnje, znanje in spretnosti uradnika zadostna za izpolnitev zahteve za opravljanje nalog, ki jih določa zakon. Poskusno doba na uradnika traja do štirih mesecev. Poskusna doba uradnika, ki je imenovan na delovno mesto za določen čas, ne sme biti daljša od polovice njegovega mandata.

Madžarska

Pripravništvo na Madžarskem ni obvezno. Imajo pa poseben program štipendiranja za javno upravo. Namen tega programa je zagotoviti razpoložljivost generacije v nacionalni javni upravi, ki so strokovni, z znanjem tujih jezikov in imajo tudi izkušnje v javni upravi v tujini. Program je sestavljen iz dveh glavnih faz: šestmesečna faza služi kot uvod v delo državni upravi na Madžarskem, medtem ko se v treh mesecih kandidati seznani s sistemi javne uprave tujih držav, predvsem držav članic EU.

Poleg tega obstaja možnost za študente, da svoje obvezne pripravniške dobe (ki običajno traja 6 tednov) opravijo v organih javne uprave.

Litva

Pripravništvo v Litvi ni obvezno. Obstajata pa dve vrsti usposabljanja za javne uslužbence:

1. uvodno usposabljanje - novo zaposleni javni uslužbenci so deležni usposabljanja o temeljnih znanjih, sposobnostih in veščin javnega uslužbenca. Uvodno usposabljanje je sestavljeno iz učenja v okviru programov, katerih vsebina je enaka za javne uslužbence identičnih kategorij. Javni uslužbenec mora opraviti uvodno usposabljanje v roku enega leta od dneva sklenitve delovnega razmerja v javni upravi;
2. strokovno usposabljanje - to usposabljanje je namenjeno utrjevanju in nadgradnji strokovnega znanja javnih uslužbencev. Usposabljanje se organizira v okviru pobude organov javne uprave.

Portugalska

Na Portugalskem imajo urejeno pripravništvo kot poskusno obdobje. Programi pripravništva se razlikujejo v trajanju.

5.2.4 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

¹⁶ <http://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu>

je to smiselno (npr. zaradi delovnih potreb), da se prosto delovno mesto zapolni s pomočjo začasne premestitve javnega uslužbenca.

Madžarska

Javni uslužbenci 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 Latvijā). 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 Ustavo.

5.2.5 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.

5.2.6 Postopek izbire najvišjih uradnikov na položajih (na uradniških delovnih mestih, na katerih se izvršujejo pooblastila v zvezi z vodenjem, usklajevanjem in organizacijo dela) - generalni direktor in generalni sekretar

Estonija

Uradniki na položajih so izbrani na podlagi javnega natečaja.

Madžarska

Postopek izbire najvišjih uradnikov na položajih se v madžarski javni upravi izvede po postopku s povabilom ali na podlagi postopka javnega natečaja.

Latvija

V Latviji so visoki uradniki na položajih izbrani na podlagi javnega natečaja. Vendar pa so premestitve v okviru javne uprave mogoče in se pogosto izvajajo. Da bi zagotovili sodobno in učinkovito javno upravo je za zaposlene na položajih v Nemčiji predpisano poskusno obdobje. To določilo krepi mobilnost vodstvenih zaposlenih, njihovo motivacijo in tekmovalnost. Kolektivna pogodba za javni sektor zagotavlja možnost določitve poskusnega obdobja za izvršilne funkcije za največ dve leti. Javni natečaj je v Estoniji obvezen v skladu z veljavno in novo zakonodajo, ki bo začela veljati aprila 2013. Izbirni postopek uradnikov na višjih položajih je bolj centraliziran v primerjavi s postopki, ki veljajo za druge javne uslužbenke. Izbor kandidatov (ustrezni testi, intervjuji, itd) namreč izvaja Kompetenčni center za višje uradnike, ki deluje v okviru vladnega urada. V skladu s sedanjimi predpisi so nekateri visoki uradniki imenovani za določen čas in nekateri za nedoločen čas. Z novim zakonom pa bo določen čas veljal za vse višje uradnike (vključno

z državnimi sekretarji, generalnimi sekretarji in namestniki generalnih sekretarjev ministrstev, direktorji vladnih služb, vodji agencij in inšpektoratov).

Litva

V Litvi so javni uslužbenci na položajih izbrani na javnem natečaju. 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.

V letu 2016 je načrtovana uveljavitev novega sistema izbire kandidatov za najvišje uradnike na položajih, ki bo temeljil na modelu presoje kompetenc javnih uslužbencev. Splošne sposobnosti, sposobnosti upravljanja, vodstvene in druge kompetence bodo testirali po posebnih zahtevah za skupino delovnih mest (na primer za vodjo oddelka, vodja pododdelka). Za ta namen se bodo uporabljali instrumenti kot npr.: situacijske analize primerov, pisni testi, vprašalniki, individualni pogovori v različnih oblikah.

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 v postopkih oziroma poslovanju javne uprave ali pravosodnih organov.

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

Zakon ne bo imel posledic pri obveznostih strank do javne uprave ali pravosodnih organov.

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

Zakon ne bo imel posledic na okolje oziroma drugih posledic, vezanih na prostorske in varstvene vidike.

6.3 Presoja posledic za gospodarstvo:

Zakon ne bo imel posledic na področju gospodarstva.

6.4 Presoja posledic za socialno področje:

Zakon ne bo imel posledic na socialnem področju.

6.5 Presoja posledic za dokumente razvojnega načrtovanja:

Zakon ne bo imel posledic na dokumente razvojnega načrtovanja.

6.6. Presoja posledic za druga področja:

/

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

Izvajanje sprejetega predpisa bo v okviru svojih pristojnosti spremljalo Ministrstvo za javno upravo.

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

/

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**

Mnenja, predloge in pripombe je bilo v podportalu E – demokracija mogoče sporočiti v 30 dneh od objave predloga zakona.

- **datum in kraj morebitne javne obravnave ali druge oblike sodelovanja**
- **seznam subjektov, ki so sodelovali (imen in priimkov fizičnih oseb, ki niso poslovni subjekti, ne navajajte)**

Med javno razpravo je Ministrstvo za javno upravo na predlog Zakona o javnih uslužbencih prejelo mnenje:

- ... ,
- ... ,
- ... ,
-

- **bistvena mnenja, predlogi in pripombe javnosti**

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

- Boris Koprivnikar, minister, Ministrstvo za javno upravo
- mag. Janko BURGAR, državni sekretar, Ministrstvo za javno upravo
- Renato Golob, državni sekretar, Ministrstvo za javno upravo
- Mojca Ramšak-Pešec, generalna direktorica, Direktorat za javni sektor
- Štefka Korade Purg, vodja sektorja, Direktorat za javni sektor

II. BESEDILO ČLENOV

PRVI DEL

I. poglavje UVODNE DOLOČBE

1. člen (javni uslužbenec)

- (1) Javni uslužbenec je posameznik, ki sklene delovno razmerje v javnem sektorju.
- (2) Javni sektor po tem zakonu sestavljajo:
1. državni organi in uprave samoupravnih lokalnih skupnosti;
 2. javne agencije, javni skladi, javni zavodi in javni gospodarski zavodi;
 3. druge osebe javnega prava, če so posredni uporabniki državnega proračuna ali proračuna samoupravne lokalne skupnosti.
- (3) Javna podjetja in gospodarske družbe, v katerih ima večinski delež oziroma prevladujoč vpliv država ali samoupravna lokalna skupnost, niso del javnega sektorja po tem zakonu.
- (4) Funkcionarji v državnih organih in organih samoupravnih lokalnih skupnosti niso javni uslužbenci.
- (5) V zakonu uporabljeni izrazi uradnik, uslužbenec, predstojnik in drugi izrazi, zapisani v moški spolni slovnični obliki, so uporabljeni kot nevtralni za moške in ženske.

2. člen (predmet urejanja)

- (1) Ta zakon ureja skupna načela in druga skupna vprašanja sistema javnih uslužbencev.
- (2) Ta zakon celovito ureja sistem javnih uslužbencev v državnih organih in upravah samoupravnih lokalnih skupnosti ter posebnosti delovnih razmerij javnih uslužbencev v državnih organih in upravah samoupravnih lokalnih skupnosti.

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 samoupravne lokalne skupnosti pa samoupravna 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 samoupravne lokalne skupnosti pravice in dolžnosti delodajalca izvršuje predstojnik.

(2) Pravice in dolžnosti delodajalca v skupni občinski upravi izvršuje župan občine, v kateri ima skupna občinska uprava sedež.

(3) 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 študijskih programih za pridobitev izobrazbe prve stopnje oziroma najmanj raven izobrazbe, pridobljene po študijskih programih, ki v skladu z zakonom, ki ureja visoko šolstvo, ustreza izobrazbi prve stopnje, ter z najmanj petimi leti delovnih izkušenj.

5. člen

(delovna razmerja javnih uslužbencev in plače v javnem sektorju)

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

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

6. člen

(pomen izrazov)

Posamezni izrazi v tem zakonu imajo naslednji pomen:

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, pravosodni organ in drug državni organ, ki ni organ državne uprave;
4. pravosodni organ je sodišče, državno tožilstvo in državno pravobranilstvo;
5. samoupravna lokalna skupnost (v nadaljnjem besedilu: 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 je oseba, ki vodi delo državnega organa oziroma uprave lokalne skupnosti; predstojnik občinske uprave je župan; predstojnik skupne občinske uprave je župan občine, v kateri ima skupna občinska uprava sedež;
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 bilo delovno razmerje sklenjeno oziroma pripravništvo opravljeno pri istem ali pri drugem delodajalcu. Za delovne izkušnje se štejejo tudi delovne izkušnje, ki jih je javni uslužbenec pridobil z opravljanjem del na delovnem mestu, za katero se zahteva za ena raven nižja izobrazba, razen pripravništva na eni ravni nižji izobrazbi. Kot delovne izkušnje se upošteva tudi delo brez sklenjenega delovnega razmerja na enaki ravni zahtevnosti, kot je delovno mesto, za katero oseba kandidira, pri čemer mora oseba tako raven izobrazbe tudi imeti. Delovne izkušnje se dokazujejo z verodostojnimi listinami, iz katerih sta razvidna čas opravljanja in zahtevnost dela ter raven izobrazbe osebe;
14. usposobljenost so strokovno znanje in osebne sposobnosti (funkcionalne kompetence) za opravljanje dela;

15. strokovno znanje so izobrazba in druga funkcionalna ter specialna znanja;
16. funkcionalne kompetence so različne sposobnosti, vedenja, vrednote in veščine, ki so značilne za posameznika in pomembne za vrste dela in za opravljanje nalog na posameznem delovnem mestu in omogočajo uspešno opravljanje dela;
17. javne naloge so naloge, ki sodijo v delovno področje državnega organa ali lokalne skupnosti oziroma naloge, za katere je bila ustanovljena oseba javnega prava;
18. spremljajoča dela so dela na področju kadrovskega in materialno-finančnega poslovanja, informatike, administrativna in tehnična ter podobna dela in druga dela, ki jih je potrebno opravljati zaradi nemotenega izvajanja javnih nalog organa, lokalne skupnosti oziroma osebe javnega prava;
19. posredni uporabniki državnega proračuna ali proračuna lokalne skupnosti so proračunski uporabniki, ki so kot posredni proračunski uporabniki opredeljeni v zakonu, ki ureja javne finance.

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.

8. člen **(načelo zakonitosti)**

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

9. člen **(načelo strokovnosti)**

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

10. člen **(načelo etičnega ravnanja)**

Javni uslužbenec pri izvrševanju javnih nalog ravna v skladu s kodeksi etike javnih uslužbencev in pravili poklicne etike.

11. člen **(omejitve in dolžnosti v zvezi s sprejemanjem daril)**

(1) Javni uslužbenec, ki opravlja javne naloge, ne sme sprejemati daril v zvezi z opravljanjem službe. Izjemoma sme sprejeti protokolarno darilo ali priložnostno darilo manjše vrednosti. Za darila manjše vrednosti se štejejo darila, katerih vrednost ne presega 75 eurov oziroma katerih skupna vrednost v posameznem letu ne presega 150 eurov, če so prejeta od iste osebe ali skupine oseb. Za protokolarna darila se štejejo darila funkcionarjev ali javnih uslužbencev drugih držav in mednarodnih organizacij, dana ob obiskih, gostovanjih ali drugih priložnostih, ter druga darila, dana v podobnih okoliščinah.

(2) Prepoved oziroma omejitev iz prvega odstavka tega člena velja tudi za zakonca javnega uslužbenca, osebo, s katero javni uslužbenec živi v zunajzakonski ali registrirani

istospolni partnerski skupnosti, in njegove otroke, starše ter osebe, ki živijo z njim v skupnem gospodinjstvu.

(3) Javni uslužbenec je dolžan darovalca opozoriti, da darila, ki presegajo vrednost iz prvega odstavka tega člena, postanejo last delodajalca. Če darovalec pri darilu vztraja, je javni uslužbenec oziroma oseba iz drugega odstavka tega člena darilo dolžna izročiti delodajalcu oziroma organu delodajalca, ki je pooblaščen, da z njimi razpolaga.

(4) Podatki o sprejetem darilu, njegovi vrednosti, osebi, od katere je darilo sprejeto, in drugih okoliščinah, se vpišejo v seznam daril. Podatke za vpis je dolžan sporočiti javni uslužbenec, ki je darilo prejel. Javni uslužbenec je dolžan sporočiti podatke tudi v primeru iz drugega odstavka tega člena.

(5) Kot skupina oseb iz prvega odstavka tega člena štejejo osebe, ki zaradi enakega položaja, okoliščine ali priložnosti nastopajo kot darovalci.

(6) Način razpolaganja z darili iz tretjega odstavka tega člena, način vodenja seznama iz četrtega odstavka tega člena, način, postopek in vrste daril, ki jih javni uslužbenec ne sme sprejeti ter druga izvedbena vprašanja v zvezi z omejitvami in dolžnostmi iz tega člena za organe državne uprave, pravosodne organe, uprave lokalnih skupnosti in osebe javnega prava predpiše vlada z uredbo. V uredbi se lahko določi, da se darila do določene vrednosti ne vpisujejo v seznam.

12. člen

(načelo zaupnosti)

Javni uslužbenec mora varovati tajne podatke, ne glede na to, kako jih je izvedel. Dolžnost varovanja velja tudi po prenehanju delovnega razmerja. Dolžnost varovanja tajnih podatkov velja, dokler delodajalec javnega uslužbenca oziroma nekdanjega javnega uslužbenca te dolžnosti ne razreši.

13. člen

(načelo odgovornosti za rezultate)

Javni uslužbenec odgovarja za kakovostno, hitro in učinkovito izvrševanje zaupanih javnih nalog.

14. člen

(načelo dobrega gospodarjenja)

Javni uslužbenec mora gospodarno in učinkovito uporabljati javna sredstva.

15. člen

(načelo varovanja poklicnih interesov)

(1) Javnega uslužbenca mora delodajalec varovati pred šikaniranjem, grožnjami in podobnimi ravnanji, ki ogrožajo opravljanje njegovega dela.

(2) Delodajalec mora omogočiti plačano pravno pomoč javnemu uslužbencu ali nekdanjemu javnemu uslužbencu, zoper katerega je uveden predkazenski, kazenski ali odškodninski postopek zaradi opravljanja javnih nalog, če oceni, da so bile te javne naloge izvršene zakonito in v skladu s pravicami in obveznostmi iz delovnega razmerja. Če se v sodnem postopku javnemu uslužbencu stroški pravne pomoči povrnejo, jih javni uslužbenec povrne delodajalcu. Povračilo stroškov plačane pravne pomoči se ne glede na zakon, ki ureja dohodnino, šteje med oprostitev plačila dohodnine in povračila stroškov postopka, od katerih se dohodnina ne plača.

(3) Javni uslužbenec ali nekdanji javni uslužbenec, zoper katerega je uveden predkazenski, kazenski ali odškodninski postopek zaradi opravljanja javnih nalog, je začasno oproščen plačila sodnih taks in predujmov za stroške sodnega postopka, če delodajalec oceni, da so bile te javne naloge izvršene zakonito in v skladu s pravicami in obveznostmi iz delovnega razmerja. Potrebni predujmi se založijo iz sredstev organa, pri katerem je javni uslužbenec ali nekdanji javni uslužbenec opravljal javne naloge.

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

(5) Plačila pravne pomoči iz drugega odstavka in oprostitve plačila iz tretjega odstavka tega člena ne more uveljavljati javni uslužbenec ali nekdanji javni uslužbenec, zoper katerega je bil uveden disciplinski postopek v zvezi z opravljanjem javnih nalog.

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

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 s predpisi s področja delovnih razmerij, s kolektivnimi pogodbami, s tem in drugimi zakoni ter na njihovi podlagi izdanimi podzakonskimi predpisi.

(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 pravic v večjem obsegu, kot je to določeno z zakonom, podzakonskim predpisom ali s kolektivno pogodbo, če bi s tem obremenil javna sredstva. Prav tako delodajalec ne sme sprejeti odločitve, ki bi zagotavljala javnemu uslužbencu manjše ali večje pravice oziroma bolj ali manj ugodne ali drugačne pogoje dela, kot so določeni s predpisi in kolektivnimi pogodbami.

(4) Vlada lahko z uredbo določi enotna pravila oziroma merila za odločanje organov državne uprave, pravosodnih organov in oseb javnega prava, katerih ustanovitelj je država oziroma v katerih država zagotavlja sredstva za plače, 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. V primeru negativnega mnenja mora vlada izvesti usklajevanje in morebitne neusklajene rešitve posebej obrazložiti in z obrazložitvijo seznaniti sindikate.

(5) Uredba iz četrtega odstavka tega člena ne velja za javni zavod RTV Slovenija.

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 javnih koristi določa zakon.

20. člen (kadrovske evidence)

Za posamezna področja javnega sektorja se za potrebe kakovostnega upravljanja s kadrovskimi viri in spremljanja stanja na tem področju vzpostavijo kadrovske evidence.

21. člen (kadrovski načrti)

(1) Vsak državni organ, uprava lokalne skupnosti in oseba javnega prava mora sprejeti kadrovski načrt.

(2) Vlada predpiše način za pripravo kadrovskih načrtov iz prejšnjega odstavka in način spremljanja njihovega izvajanja.

22. člen (sistemizacija)

Če poseben zakon ne določa drugače, mora imeti 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 določi najmanj opis nalog in pogoji za zasedbo delovnega mesta ter drugi pogoji, določeni z zakonom, podzakonskim predpisom ali kolektivno pogodbo.

23. člen (pogoji za zasedbo delovnega mesta)

Kandidat oziroma javni uslužbenec mora za zasedbo delovnega mesta izpolnjevati z zakonom, podzakonskim predpisom, kolektivno pogodbo oziroma s sistemizacijo državnega organa, uprave lokalne skupnosti ali osebe javnega prava določene pogoje, razen v primerih, ki jih določa zakon.

24. člen (prepoved neposredne nadrejenosti)

(1) Oseba, ki izvršuje pravice in dolžnosti delodajalca ali javni uslužbenec ne sme biti neposredno hierarhično nadrejen nad sorodniki v ravni vrsti ali v stranski vrsti do vključno tretjega kolena ali v svaštvu do vštetega drugega kolena, posvojencem ter zakoncem ali osebo, s katero živi v zunajzakonski ali registrirani istospolni partnerski skupnosti.

(2) Če se ugotovi, da je kršena prepoved iz prejšnjega odstavka, mora delodajalec oziroma oseba, ki izvršuje pravice in dolžnosti delodajalca, odpraviti kršitev tako, da javnemu uslužbencu, ki je zadnji sklenil pogodbo o zaposlitvi, zagotovi oziroma ga premesti na drugo ustrezno delovno mesto, za katero izpolnjuje predpisane pogoje.

(3) Če javnemu uslužbencu ni možno zagotoviti drugega ustreznega delovnega mesta oziroma ga ni možno premestiti, mu delovno razmerje preneha po samem zakonu; delovno razmerje mu preneha prvi dan v naslednjem mesecu po ugotovitvi kršitve prepovedi iz prvega odstavka tega člena.

DRUGI DEL

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

IV. poglavje **TEMELJNE DOLOČBE IN NAČELA**

25. 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) Posamezna vprašanja so lahko za sodno osebje in osebje državnih tožilstev, državnega pravobranilstva, za diplomate, poklicne 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 in druge uradne osebe s posebnimi pooblastili z zakonom drugače urejena, kot so urejena v tem zakonu, če je to potrebno zaradi specifične narave njihovih nalog oziroma za izvrševanje posebnih dolžnosti in pooblastil.

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

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

(5) Pravosodni organi iz drugega odstavka tega člena lahko podrobneje uredijo vprašanja, urejena s tem zakonom, s svojimi splošnimi akti. Splošni akt iz tega odstavka mora biti v skladu z uredbo iz tretjega odstavka tega člena. Splošni akt izda predstojnik.

(6) 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 neusklajene rešitve mora vlada posebej obrazložiti.

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

(1) Uradniki so javni uslužbenci, ki v organih opravljajo javne naloge. Javne naloge v organih so naloge za opravljanje katerih je organ ustanovljen in ki so neposredno povezane z izvrševanjem oblasti ali z varstvom javnega interesa. Kriterije za določitev delovnih mest, na katerih se v organih državne uprave, pravosodnih organih in upravah lokalnih skupnosti opravljajo javne naloge, podrobneje opredeli vlada z uredbo, ostali organi pa kriterije za določanje delovnih mest, na katerih se opravljajo javne naloge, določijo s svojim splošnim aktom.

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

(3) Javni uslužbenci, ki v organih opravljajo spremljajoča dela, so strokovno-tehnični javni uslužbenci (v nadaljnjem besedilu: strokovno-tehnični uslužbenci). Spremljajoča dela so dela na področju kadrovskega in materialno-finančnega poslovanja, informatike, administrativna in tehnična ter podobna dela in druga dela, ki jih je treba opravljati zaradi nemotenega izvajanja javnih nalog organa.

(4) Delovna mesta, na katerih se izvajajo dela iz tretjega odstavka tega člena, 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.

27. člen

(pravno varstvo in arbitražno reševanje sporov)

(1) O pravici oziroma obveznosti javnega uslužbenca, razen navodil za delo v okviru opisa nalog delovnega mesta, oziroma o zahtevi za odpravo kršitev pravice iz delovnega razmerja se odloči s pisnim sklepom, ki mora biti obrazložen in vročen javnemu uslužbencu.

(2) Sklep iz prejšnjega odstavka se javnemu uslužbencu vroča osebno v prostorih delodajalca ali s priporočeno pošiljko s povratnico. Sklep se lahko pošlje javnemu uslužbencu tudi po elektronski poti na elektronski naslov javnega uslužbenca, ki ga zagotavlja in njegovo uporabo nalaga delodajalec.

(3) Javni uslužbenec, ki se mu sklep iz prvega odstavka tega člena vroča v prostorih delodajalca, je dolžan prevzeti sklep. Šteje se, da je bila vročitev opravljena, če javni uslužbenec odkloni vročitev sklepa. Dokazno breme za vročitev oziroma odklonitev vročitve sklepa je na strani delodajalca.

(4) Sklep iz prvega odstavka tega člena se javnemu uslužbencu vroča s priporočeno pošiljko s povratnico na naslov prebivališča, določenega v pogodbi o zaposlitvi, razen če je javni uslužbenec naknadno sporočil drug naslov. Šteje se, da je vročitev opravljena, ko je pošiljka prevzeta oziroma če pošiljka ni prevzeta v roku za sprejem, ko poteče osem dni od dneva prvega poskusa vročitve.

(5) Šteje se, da je vročitev opravljena z naslednjim dnem od posredovanja sklepa javnemu uslužbencu po elektronski poti na elektronski naslov javnega uslužbenca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec. Podatek o času prejema sklepa po elektronski poti na elektronski naslov javnega uslužbenca se ugotavlja na podlagi samodejnega zapisa v informacijskem sistemu organa.

(6) 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 oziroma da svoje obveznosti izpolni. Rok za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitve je 15 dni.

(7) Zoper odločitev o pravici oziroma obveznosti iz delovnega razmerja javnega uslužbenca in zoper kršitev pravic iz delovnega razmerja je dovoljena pritožba, če zakon ne določa drugače. Pritožba ne zadrži izvršitve odločitve o pravici oziroma obveznosti iz delovnega razmerja javnega uslužbenca, če zakon ne določa drugače, razen v primeru prenehanja delovnega razmerja.

(8) Delodajalec v primeru vložene pritožbe iz prejšnjega odstavka smiselno ravna v skladu z določbami zakona, ki ureja splošni upravni postopek, ki določajo delo organa prve stopnje v zvezi s pritožbo.

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

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

(11) V primerih, ko se o pravicah oziroma obveznostih 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; zoper dokončno odločbo je dovoljen upravni spor.

(12) 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 oziroma od poteka roka za odločitev o pritožbi sporazumeta o reševanju spora pred arbitražo.

28. člen

(uveljavljanje pravnega varstva)

(1) Javni uslužbenec lahko vloži pritožbo v osmih dneh od vročitve pisnega sklepa o pravici oziroma obveznosti iz delovnega razmerja oziroma v osmih dneh po preteku roka iz šestega odstavka 27. člena tega zakona.

(2) Sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem lahko javni uslužbenec 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 prve stopnje.

(3) Sodno varstvo v upravnem sporu lahko javni uslužbenec zahteva v roku, določenem z zakonom, ki ureja upravni spor.

29. člen

(socialno partnerstvo)

(1) V državnih organih in upravah lokalnih skupnosti se zagotavlja uresničevanje socialnega partnerstva na področju delovnih razmerij.

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

(3) Predstojnik mora pred sprejetjem splošnega akta, ki vpliva na pravice oziroma obveznosti javnih uslužbencev, omogočiti reprezentativnemu sindikatu, ki deluje v organu, da poda mnenje. 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).

(4) V primeru iz prejšnjega odstavka je potrebno predlog akta oziroma odločitve poslati reprezentativnemu sindikatu v organu in določiti razumen rok za oblikovanje mnenja. Če reprezentativni sindikat v organu v tem roku poda mnenje, mora predlagatelj to mnenje upoštevati ali povabiti reprezentativni sindikat v organu k usklajevanju. Če predlagatelju ne uspe doseči uskladitve predloga akta oziroma odločitve z mnenjem reprezentativnih sindikatov v organu, se lahko sprejme neusklajen akt oziroma odločitev, vendar je treba razloge, zaradi katerih ni bilo upoštevano mnenje reprezentativnih sindikatov v organu, pisno obrazložiti in poslati reprezentativnim sindikatom v organu, katerih mnenje ni bilo upoštevano.

30. člen
(načelo javnega natečaja)

(1) Uradniki se izbirajo na javnem natečaju, razen v primerih, ko je z zakonom drugače določeno.

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

31. člen
(načelo politične nevtralnosti in nepristranskosti)

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

32. člen
(načelo kariere)

Uradniku je omogočena kariera z napredovanjem. Kariera je odvisna od usposobljenosti in drugih delovnih in strokovnih kvalitete ter od rezultatov dela.

33. člen
(načelo prehodnosti)

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

34. člen
(načelo odprtosti do javnosti)

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

V. poglavje
ODLOČANJE O PRAVICAH IN OBVEZNOSTIH

35. 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, drug predpis ali splošni akt organa ne določa drugače.

(3) V primerih, ko ima predstojnik status uradnika, o njegovih pravicah in dolžnostih iz delovnega razmerja odloča oseba, ki ji je predstojnik odgovoren. Določba tega odstavka se uporablja tudi za odločitev o izbiri uradnika za položaj in za sklenitev pogodbe o zaposlitvi oziroma aneksa k tej pogodbi.

36. člen
(pooblastilo predstojnika)

(1) Predstojnik lahko v vsakem posameznem primeru, ko 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.

(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 se javnega uslužbenca seznani z ugotovitvami postopka in se mu omogoči vpogled v zapisnik.

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

(4) Pred pričetkom izvajanja nadzora mora predstojnik javnega uslužbenca najprej opozoriti, da obstajajo razlogi za sum o zlorabi, ter mu omogočiti, da se o tem izjasni.

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

(1) Predstojnik lahko za izvrševanje pravic in dolžnosti delodajalca pooblasti uradnika, ki ima izobrazbo, pridobljeno po študijskih programih za pridobitev izobrazbe druge stopnje oziroma raven izobrazbe, pridobljene po študijskih programih, ki v skladu z zakonom, ki ureja visoko šolstvo, ustreza izobrazbi druge stopnje ali visokošolsko strokovno izobrazbo s specializacijo oziroma magisterijem znanosti in najmanj petimi leti 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 prvega odstavka tega člena 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 poslovanja s kadrovskimi viri lahko predstojnik pooblasti tudi drugo osebo, če to možnost posebej predvideva zakon.

38. člen **(komisije za pritožbe iz delovnega razmerja)**

(1) O pritožbah zoper odločitve o pravicah ali obveznostih iz delovnega razmerja javnega uslužbenca, zoper kršitve pravic iz delovnega razmerja in o drugih vprašanjih, kadar zakon tako določa, odloča pristojna komisija za pritožbe iz delovnega razmerja (v nadaljnjem besedilu: komisija za pritožbe).

(2) O zadevah iz prvega odstavka tega člena odločajo naslednje komisije za pritožbe:

1. za javne uslužbence pri organih državne uprave in pri pravosodnih organih komisija za pritožbe pri vladi;
2. za javne uslužbence pri drugem državnem organu komisija za pritožbe pri tem državnem organu;
3. za javne uslužbence pri upravah lokalnih skupnosti komisija za pritožbe pri reprezentativnih združenjih lokalnih skupnosti; če se ta komisija ne organizira, odloča o pritožbah komisija iz 1. točke tega odstavka.

(3) Komisijo za pritožbe sestavljajo predsednik in člani.

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

(1) Predsednika in člane komisije za pritožbe iz 1. točke drugega odstavka 38. člena tega zakona 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 38. člena tega zakona imenuje in razreši državni organ, pri katerem komisija deluje. Predsednika in člane komisije iz 3. točke drugega odstavka 38. člena tega zakona imenujejo in razrešujejo pristojni organi reprezentativnih združenj lokalnih skupnosti.

(2) Pri sestavi komisije za pritožbe iz 1. točke drugega odstavka 38. člena tega zakona mora vlada zagotoviti sorazmerno zastopanost kandidatov, ki jih predlagajo pravosodni organi, 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 in za organe, ki odločajo v postopkih o prekrških, Vrhovno sodišče Republike Slovenije,
2. za državna tožilstva Državno tožilstvo Republike Slovenije,
3. za državna pravobranilstva Državno pravobranilstvo Republike Slovenije.

(3) Določba drugega odstavka tega člena se smiselno uporablja tudi v primeru, ko komisija za pritožbe iz 1. točke drugega odstavka 38. člena tega zakona deluje tudi za javne uslužbenke pri upravah lokalnih skupnosti. Predloge za člane komisije v tem primeru podajo lokalne skupnosti oziroma njihova združenja.

40. člen
(pogoji za imenovanje oziroma razrešitev predsednika in članov komisije za pritožbe)

(1) Predsedniki in člani komisij za pritožbe opravljajo naloge v komisijah za pritožbe neprofesionalno, pri čemer jim pripada ustrezno plačilo delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela.

(2) Predsednik komisije za pritožbe mora imeti pravno izobrazbo, pridobljeno po študijskih programih za pridobitev izobrazbe druge stopnje oziroma raven izobrazbe, pridobljene po študijskih programih, ki v skladu z zakonom, ki ureja visoko šolstvo, ustreza izobrazbi druge stopnje in najmanj pet let delovnih izkušenj. Član komisije za pritožbe mora imeti izobrazbo, pridobljeno po študijskih programih za pridobitev izobrazbe druge stopnje oziroma raven izobrazbe, pridobljene po študijskih programih, ki v skladu z zakonom, ki ureja visoko šolstvo, ustreza izobrazbi druge stopnje ali visokošolsko strokovno izobrazbo s specializacijo oziroma magisterijem znanosti in najmanj pet let delovnih izkušenj.

41. člen
(delovanje komisije za pritožbe)

(1) Komisije za pritožbe odločajo v senatih treh članov. Predsedujoči v senatu mora imeti pravno izobrazbo, pridobljeno po študijskih programih za pridobitev izobrazbe druge stopnje oziroma raven izobrazbe, pridobljene po študijskih programih, ki v skladu z zakonom, ki ureja visoko šolstvo, ustreza izobrazbi druge stopnje.

(2) Komisija za pritožbe je pri svojem delu samostojna. Svoje delo opravlja v skladu s tem zakonom in poslovníkom o delu, ki ga sprejme sama.

(3) Na občne seje komisije za pritožbe in pri izrekanju o pravnem vprašanju iz tretjega odstavka 42. člena tega zakona se vabi reprezentativne sindikate iz drugega odstavka 29. člena tega zakona.

(4) Strokovno-tehnična in administrativna opravila za komisijo za pritožbe iz 1. točke drugega odstavka 38. člena tega zakona opravlja ministrstvo, pristojno za javno upravo, kjer se zagotavljajo tudi sredstva za delo komisije za pritožbe.

42. člen
(pravila za odločanje komisije za pritožbe)

- (1) Pri odločanju o pritožbah komisija za pritožbe smiselno uporablja določbe zakona, ki ureja splošni upravni postopek, razen določb o ustni obravnavi.
- (2) Komisija za pritožbe odloči o pritožbi v 30 dneh od prejema popolne dokumentacije s strani organa prve stopnje. Po poteku tega roka lahko javni uslužbenec v skladu z devetim in desetim odstavkom 27. člena tega zakona uveljavlja sodno varstvo pred pristojnim sodiščem.
- (3) Na zahtevo reprezentativnega sindikata dejavnosti oziroma poklica se mora komisija za pritožbe izreči o pravnem vprašanju, ki vpliva na odločanje o pravicah oziroma dolžnostih večjega števila javnih uslužbencev v organih.

VI. poglavje
ORGANIZACIJSKE DOLOČBE

1. Sistemizacija delovnih mest

43. člen
(določitev sistemizacije)

- (1) Sistemizacijo v organih državne uprave in upravah lokalnih skupnosti določi predstojnik. Sistemizacijo v organu v sestavi ministrstva določi minister na predlog predstojnika organa v sestavi.
- (2) V drugih državnih organih sistemizacijo določi predstojnik, če zakon ali splošni akt državnega organa ne določa drugače.

44. 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 soglasje vlade ni potrebno. Kaj šteje za manjšo spremembo sistemizacije vlada določi v uredbi iz prejšnjega odstavka.

2. Kadrovski načrt

45. člen
(kadrovski načrt)

- (1) Organi sklepajo delovna razmerja in upravljajo s kadrovskimi viri v skladu s kadrovskimi načrti.
- (2) S kadrovskim načrtom se prikaže dejansko stanje zaposlenosti in načrtovane spremembe v številu javnih uslužbencev za obdobje dveh let.
- (3) Predlog kadrovskega načrta se pripravi glede na proračunske oziroma finančne možnosti, predviden obseg nalog in program dela.

46. 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 ministrstva poda minister.

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

(4) Predlog skupnega kadrovskega načrta pripravi:

1. za organe državne uprave ministristvo, pristojno za javno upravo;
2. za sodišča Vrhovno sodišče Republike Slovenije;
3. za državna tožilstva Državno tožilstvo Republike Slovenije;
4. za državna pravobranilstva Državno pravobranilstvo 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 četrtega odstavka tega člena podajo reprezentativni sindikati dejavnosti oziroma poklica.

47. člen
(sprejem kadrovskega načrta)

(1) Organ sprejme kadrovski načrt, usklajen s sprejetim proračunom oziroma 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 46. člena tega zakona se sprejme skupni kadrovski načrt. Skupni načrt za organe državne uprave sprejme vlada, za druge organe iz tretjega odstavka 46. člena tega zakona pa organ iz četrtega odstavka 46. člena tega zakona. Skupni načrt je sestavljen iz zbirnih podatkov (skupnih kvot) in iz načrtov posameznih organov.

48. 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 in so zagotovljena finančna sredstva za nove zaposlitve.

(2) Glede postopka za spremembo kadrovskega načrta se uporabljajo določbe 46. in 47. člena tega zakona.

3. Interni trg dela

49. člen (interni trg dela)

(1) Za izvedbo postopka pred novo zaposlitvijo organi državne uprave ter na podlagi pristopne izjave tudi drugi državni organi in uprave lokalnih skupnosti sestavljajo interni trg dela javnih uslužbencev.

(2) Drugi državni organi in uprave lokalnih skupnosti pristopno izjavo podajo ministrstvu, pristojnemu za javno upravo.

4. Kadrovske evidence

50. člen (centralna kadrovska evidenca državne uprave)

(1) Za izvajanje politike upravljanja s kadrovskimi viri v organih državne uprave, za obračun plač in izvajanje drugih obveznosti delodajalca ter za odločanje o pravicah in obveznostih iz delovnih razmerij se vodi centralna kadrovska evidenca državne uprave (v nadaljnjem besedilu: centralna kadrovska evidenca).

(2) Upravljavec centralne kadrovske evidence je ministrstvo, pristojno za javno upravo.

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

51. člen (podatki centralne kadrovske evidence)

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

1. identifikacijski podatki (ime in priimek, 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 v višji plačni razred;
5. podatki o ravni izobrazbe, funkcionalnem in specialnem znanju, udeležbi na različnih oblikah izpopolnjevanja in usposabljanja in o opravljenih strokovnih izpitih in preizkusih znanja ter drugi podatki o usposobljenosti;
6. podatki o izkušnjah na področju evropskih zadev;
7. podatki o prejšnjih delovnih razmerjih, delovni dobi, pokojninski dobi in službeni dobi;
8. podatki o izvrševanju funkcij, o sodelovanju v projektnih skupinah in o opravljanju drugega dela v interesu delodajalca;
9. podatki o letnih razgovorih in letnih ocenah;
10. podatki o priznanjih in nagradah;
11. podatki o dokončno ugotovljeni disciplinski in odškodninski odgovornosti;
12. podatki o dokončni ugotovitvi nesposobnosti;
13. podatki o prenehanju delovnega razmerja;
14. kratek življenjepis, če tako želi oziroma s tem soglaša javni uslužbenec;
15. podatki o dovoljenju za dostop do tajnih podatkov;
16. podatki, potrebni za obračun plače, povračil stroškov in drugih prejemkov iz delovnega razmerja, in
17. drugi podatki v skladu z zakonom.

(2) Zbirka dokumentov, ki se nanašajo na podatke iz prejšnjega odstavka, se vodi v organu, kjer javni uslužbenec dela.

52. člen
(evidenca internega trga dela)

(1) Ministrstvo, pristojno za javno upravo, vodi evidenco internega trga dela javnih uslužbencev, ki ga sestavljajo organi iz 49. člena tega zakona. V tej evidenci se vodijo podatki o prostih delovnih mestih, potrebah po delu v projektnih skupinah in podobnih kadrovske potrebah ter podatki o javnih uslužbencih, ki želijo biti začasno ali trajno premeščeni na drugo delovno področje oziroma katerih predstojniki predlagajo takšno premestitev.

(2) V večjih organih se vodi tudi evidenca internega trga dela v organu.

53. člen
(pridobivanje podatkov)

(1) Predstojnik mora posredovati podatke za 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 51. člena tega zakona se lahko pridobivajo tudi iz centralnega registra prebivalstva.

54. člen
(uporaba podatkov)

(1) Za namene iz prvega odstavka 50. člena tega zakona lahko podatke centralne kadrovske evidence pridobijo predstojniki, vodje kadrovskega poslovanja, druge osebe, ki odločajo o pravicah in obveznostih 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 uslužbenke ministrstva, pristojnega za finance, ki opravljajo naloge na področju obračunavanja plač.

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

55. člen
(kadrovske evidence drugih organov)

(1) Drugi državni organi in uprave lokalnih skupnosti lahko vodijo kadrovske evidenco za svoje potrebe. V kadrovske evidenci se vodijo vsi ali nekateri podatki iz 51. člena tega zakona.

(2) Za kadrovske evidence se smiselno uporabljajo določbe tega zakona o centralni kadrovske evidenci.

(3) Kadrovske evidence se lahko elektronsko povezujejo, če se državni organi in lokalne skupnosti tako dogovorijo. Dogovor o povezavi centralne kadrovske evidence državne uprave z drugimi kadrovskimi evidencami sklene vlada.

(4) Če so kadrovske evidence povezane, ima vsaka oseba, ki ima pravico pridobiti podatke ene izmed povezanih kadrovskih evidenc, pravico pridobiti podatke tudi iz drugih povezanih kadrovskih evidenc.

(5) Kadrovsko evidenco s podatki iz 51. člena tega zakona in evidenco internega trga dela vodi za sodišča, državna tožilstva in državno pravobranilstvo ministrstvo, pristojno za pravosodje.

(6) Z vzpostavitvijo povezave med kadrovskimi evidencami organov se vzpostavi tudi enotna evidenca internega trga dela za te organe.

VII. poglavje ŠTIPENDIRANJE

56. člen (podeljevanje štipendij)

- (1) Dijakom in študentom se lahko podeljujejo štipendije.
- (2) Izvedbena vprašanja štipendiranja za organe državne uprave in pravosodne organe uredi vlada z uredbo.
- (3) Štipendisti se izbirajo na javnem natečaju. Izbira se opravi z upravno odločbo, ki se vroči vsem, ki so sodelovali na javnem natečaju. Zoper odločbo je dovoljena pritožba, o kateri odloča komisija za pritožbe.
- (4) S štipendistom se po dokončnosti odločbe o izbiri sklene pogodba.
- (5) Za postopek javnega natečaja se smiselno uporabljajo določbe tega zakona, ki urejajo postopek za zasedbo prostega delovnega mesta z javnim natečajem.

57. člen (evidenca štipendistov)

- (1) Ministrstvo, pristojno za javno upravo, za podeljevanje štipendij in za zagotavljanje gospodarne porabe proračunskih sredstev vodi evidenco podatkov o štipendistih za potrebe organov državne uprave, ki vključuje:
 1. osebno ime štipendista,
 2. davčno številko,
 3. naslov stalnega prebivališča,
 4. telefonsko številko ali GSM,
 5. številko transakcijskega računa,
 6. datum sklenitve pogodbe o štipendiranju,
 7. datum diplomiranja in zaposlitve,
 8. organ državne uprave, na katerega je posamezen štipendist pogodbeno vezan,
 9. šolo oziroma fakulteto, program in smer šolanja oziroma študija,
 10. znanje tujih jezikov,
 11. podatke o udeležbi na različnih oblikah usposabljanja in izpopolnjevanja,
 12. povprečno oceno za vsako študijsko leto posebej,
 13. točke za izračun štipendije,
 14. višino stroškov prevoza.
- (2) Podatke iz prejšnjega odstavka lahko pridobivajo in uporabljajo javni uslužbenci ministrstva, pristojnega za javno upravo, ki vodijo te evidence, ter osebe iz 54. člena tega zakona.
- (3) Ne glede na določbi prvega in drugega odstavka tega člena, vodi evidenco podatkov o štipendijah za potrebe Slovenske vojske, ministrstvo, pristojno za obrambo. Podatke iz prvega odstavka tega člena pridobivajo in uporabljajo javni uslužbenci oziroma vojaške osebe, ki jih pooblasti minister, pristojen za obrambo.

VIII. poglavje **SKLENITEV DELOVNEGA RAZMERJA**

58. člen

(način sklenitve delovnega razmerja in sestavine pogodbe o zaposlitvi)

(1) Delovno razmerje sklene javni uslužbenec s pogodbo o zaposlitvi za delovno mesto, ki je določeno v sistemizaciji.

(2) Za sestavine pogodbe o zaposlitvi se ne uporabljajo določbe splošnih predpisov o delovnih razmerjih. 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, razlog za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas;
4. navedbo delovnega mesta oziroma položaja, na katerem bo javni uslužbenec opravljal delo,
oziroma podatki o vrsti dela s kratkim opisom dela;
5. datum začetka opravljanja dela;
6. kraj opravljanja dela;
7. določilo o tem, ali se delo opravlja s polnim ali s krajšim delovnim časom;
8. druge podatke, ki jih določa ta zakon ali področni zakon, ki ureja položaj javnih uslužbencev
v organih;
9. določilo o osnovni plači in dodatkih, ki javnemu uslužbencu pripadajo na podlagi zakona,
podzakonskega predpisa ali kolektivne pogodbe;
10. določilo o letnem dopustu;
11. določilo o delovnem času;
12. določilo o odpovednem roku;
13. navedbo, da lahko posamezne sestavine pogodbe delodajalec enostransko spreminja
v s k l a d u z
zakonom;
14. določilo, da je javni uslužbenec seznanjen z vsebino kodeksov etike in ravnanja javnih uslužbencev ter se zavezuje ravnati v skladu z njimi.

(3) Glede sestavin, navedenih v 10., 11. in 12. točki drugega odstavka tega člena, se pogodba o zaposlitvi sklicuje na veljavne predpise, kolektivne pogodbe oziroma splošne akte delodajalca. V pogodbi o zaposlitvi morajo biti določno navedeni akti iz tega odstavka, ki se veljajo in se uporabljajo na dan sklenitve pogodbe o zaposlitvi, vključno z načinom in datumom njihove objave.

(4) O pravicah in obveznostih javnega uslužbenca delodajalec izda sklep v skladu z zakonom, podzakonskimi predpisi, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi. 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, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi.

(5) Ob napredovanju v višji plačni razred, ob premestitvi na drugo delovno mesto pri istem delodajalcu in ob spremembi pogojev iz 4., 6. ali 7. točke drugega odstavka tega člena, se sklene aneks k pogodbi o zaposlitvi.

(6) Ob premestitvi na drugo delovno mesto v drug organ oziroma pri drugem delodajalcu in ob sklenitvi delovnega razmerja po uspešno opravljenem pripravništvu v skladu z določbo 114. člena tega zakona se sklene nova pogodba o zaposlitvi.

59. člen
(čas trajanja delovnega razmerja)

(1) Javni uslužbenec sklene delovno razmerje za nedoločen čas, razen v primerih, ki jih določa ta zakon ali področni zakon, ki ureja delovna razmerja javnih uslužbencev v organih na določenem področju.

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

60. člen
(zaposlitev)

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

1. da obstaja dejanska potreba po novi zaposlitvi, ker povečanega obsega dela ni mogoče opravljati z obstoječim številom javnih uslužbencev, oziroma se ob nespremenjenem obsegu dela izprazni delovno mesto;
2. da ima organ zagotovljena finančna sredstva za zaposlitev;
3. da je delovno mesto določeno v sistemizaciji;
4. da je delovno mesto prosto oziroma so podane okoliščine, iz katerih izhaja, da bo delovno mesto prosto in
5. da je nova zaposlitev v skladu s kadrovskim načrtom.

61. člen
(postopek pred novo zaposlitvijo)

(1) Preden sprejme odločitev o novi zaposlitvi, predstojnik najprej oceni, ali je mogoče z organizacijskimi ukrepi znotraj organa nadomestiti potrebo po zaposlitvi.

(2) Če potrebe po novi zaposlitvi ni mogoče nadomestiti na način iz prvega odstavka tega člena, predstojnik oceni, ali je mogoče prosto delovno mesto zasesti s premestitvijo javnega uslužbenca iz istega organa.

(3) Če prostega delovnega mesta ni mogoče zasesti niti na način iz drugega odstavka tega člena, se lahko delovno mesto zasede s premestitvijo javnega uslužbenca ali sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi z javnim uslužbencem iz drugega organa; za ta namen se lahko izvede interna objava.

(4) Interna objava v organih državne uprave se izvaja tako, da zajame tudi druge državne organe in uprave lokalnih skupnosti na podlagi pristopne izjave k internemu trgu dela iz 49. člena tega zakona.

(5) Postopek izvedbe interne objave za vse organe, vključene v interni trg dela, podrobneje določi vlada z uredbo. V postopku izvedbe interne objave pritožba ni dovoljena. Javnim uslužbencem, ki so sodelovali v postopku interne objave, se pošlje pisno obvestilo o zaključku postopka premestitve ali sklenitve pogodbe o zaposlitvi na podlagi interne objave. Pisno obvestilo se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov javnega uslužbenca, ki ga zagotavlja in njegovo uporabo nalaga delodajalec.

(6) Če potrebe po novi zaposlitvi ni bilo mogoče nadomestiti z organizacijskimi ukrepi znotraj organa in če se na prosto delovno mesto ne premesti javni uslužbenec ali sklene pogodba o zaposlitvi z javnim uslužbencem iz istega oziroma drugega organa, se začne postopek za novo zaposlitev.

(7) 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. Izvedbo postopka za novo zaposlitev na strokovno-

tehničnem delovnem mestu za vse organe, vključene v interni trg dela, podrobneje določi vlada z uredbo.

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

(1) Javni natečaj objavi organ državne uprave, drug državni organ in lokalna skupnost na svoji spletni strani. Javni natečaj se lahko objavi tudi v Uradnem listu Republike Slovenije ali v dnevnem časopisu.

(2) Ministrstvo, pristojno za javno upravo, objavi obvestilo o objavi javnega natečaja v organu državne uprave na svoji spletni strani. Obvestilo vsebuje podatek o delovnem mestu in roku za vložitev prijav in povezavo na besedilo javnega natečaja. Obvestilo o objavi javnega natečaja v drugem državnem organu in lokalni skupnosti objavi na svoji spletni strani ministrstvo, pristojno za javno upravo, v skladu z dogovorom z državnim organom oziroma lokalno skupnostjo.

(3) Rok za vlaganje prijav na javni natečaj ne sme biti krajši od osmih dni od dneva objave javnega natečaja in se izteče na dan, ki je določen v objavi javnega natečaja kot zadnji dan za vložitev prijav.

63. člen **(objava obvestila o prostem strokovno-tehničnem delovnem mestu)**

(1) Ministrstvo, pristojno za javno upravo objavi obvestilo o prostem strokovno-tehničnem delovnem mestu v organu državne uprave na svoji spletni strani, ki zajema podatek o delovnem mestu in roku za vložitev prijav ter povezavo na besedilo objave prostega delovnega mesta.

(2) Drug državni organ in lokalna skupnost objavi obvestilo o prostem strokovno-tehničnem delovnem mestu na svoji spletni strani. Ministrstvo, pristojno za javno upravo objavi obvestilo o prostem strokovno-tehničnem delovnem mestu v drugem državnem organu in lokalni skupnosti na svoji spletni strani na podlagi dogovora z državnim organom oziroma lokalno skupnostjo.

64. člen **(vsebina objave javnega natečaja)**

(1) Objava javnega natečaja mora vsebovati najmanj naslednje podatke o:

1. organu in o kraju oziroma območju opravljanja dela;
2. vrsti uradniškega delovnega mesta;
3. pogojih za opravljanje dela v skladu z zakonom, podzakonskim predpisom, kolektivno pogodbo in sistemizacijo;
4. prilogah oziroma izjavah, ki jih mora kandidat priložiti prijavi;
5. roku in naslovu za vlaganje prijav in o roku obveščanja o izbiri;
6. osebi, ki daje informacije o izvedbi javnega natečaja;
7. okvirni vsebini dela;
8. datumu poteka roka za vložitev prijav.

65. člen **(izvedba javnega natečaja)**

(1) V postopku javnega natečaja se vroča s priporočeno pošiljko s povratnico na naslov prebivališča, ki ga je kandidat navedel v prijavi na javni natečaj. Šteje se, da je vročitev opravljena, ko je pošiljka prevzeta oziroma če pošiljka ni prevzeta v roku za sprejem, ko poteče osem dni od dneva prvega poskusa vročitve. Vročča se lahko tudi po elektronski poti

na elektronski naslov kandidata, ki ga je kandidat za namen obveščanja navedel v prijavi na javni natečaj. Šteje se, da je vročitev opravljena po preteku osmih dni od posredovanja sklepa kandidatu po elektronski poti na elektronski naslov kandidata. Podatek o času posredovanja sklepa po elektronski poti na elektronski naslov kandidata se ugotavlja na podlagi samodejnega zapisa v informacijskem sistemu organa.

(2) V izbirni postopek se ne uvrsti kandidat, ki pošlje prepozno ali nepopolno prijavo. Prepozna ali nepopolna prijava se s sklepom zavrže. Sklep izda predstojnik organa, v katerem se izvaja javni natečaj.

(3) Nepopolna je prijava:

1. ki ne vsebuje vseh prilog oziroma izjav, ki so navedene v objavi javnega natečaja;
2. iz katere ni mogoče razbrati, ali kandidat izpolnjuje natečajne pogoje.

(4) Za vodenje izbirnega postopka predstojnik lahko pooblasti javnega uslužbenca ali imenuje komisijo.

(5) Javni natečaj za položaje generalnih direktorjev, generalnih sekretarjev, predstojnikov organov v sestavi ministrstev, predstojnikov vladnih služb in načelnikov upravnih enot izvaja posebna natečajna komisija, ki jo za vsak primer posebej imenuje uradniški svet.

(6) V drugih državnih organih se javni natečaj izvaja v skladu z zakonom ali splošnim aktom državnega organa.

(7) Postopek izvedbe javnega natečaja za vse organe, vključene v interni trg dela, podrobneje določi vlada z uredbo.

66. člen **(izbirni postopek)**

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

(2) Izbirni postopek se lahko opravi v več fazah, tako da se kandidati postopno izločajo. Opravi se lahko v obliki presojanja usposobljenosti iz dokumentacije, ki jo je predložil kandidat, pisnega preizkusa usposobljenosti, ustnega razgovora, presoje funkcionalnih kompetenc ali v drugi obliki. Izbirni postopek se zaključi z listo usposobljenih kandidatov, in sicer po vrstnem redu glede na dosežen rezultat, pri čemer se na listo uvrstijo tisti kandidati, ki na podlagi ocene dosegajo tudi funkcionalne kompetence, določene za prosto uradniško delovno mesto.

(3) Kandidati, ki na dan izteka roka za vložitev prijave na javni natečaj ne izpolnjujejo natečajnih pogojev, se ne uvrstijo v izbirni postopek, o čemer se vsakemu kandidatu izda sklep. Sklep izda predstojnik organa, v katerem se izvaja javni natečaj.

(4) V primerih iz petega odstavka 65. člena tega zakona izda sklep predsednik posebne natečajne komisije.

(5) Če nihče izmed prijavljenih kandidatov ne izpolnjuje natečajnih pogojev, se javni natečaj lahko ponovi.

67. člen **(izbira kandidata)**

(1) Izbere se kandidat, ki se je v izbirnem postopku izkazal kot najbolj usposobljen za uradniško delovno mesto in je bil na listi iz drugega odstavka 66. člena tega zakona uvrščen na prvo mesto. Če nihče od prijavljenih kandidatov po merilih izbirnega postopka

ni dovolj usposobljen za uradniško delovno mesto, se lahko javni natečaj ponovi, prijavljenim kandidatom pa se pošlje obvestilo o neuspelem javnem natečaju.

(2) Če izbrani kandidat seznani organ, da pogodbe ne namerava skleniti, predstojnik lahko odloči, da se pogodba o zaposlitvi sklene s kandidatom, ki se je v izbirnem postopku izkazal kot drugi oziroma naslednji na listi iz drugega odstavka 66. člena tega zakona najbolj usposobljen za uradniško delovno mesto, lahko pa javni natečaj ponovi.

68. člen **(sklep o izbiri oziroma neizbiri)**

(1) O izbiri oziroma neizbiri uradnika se vsakemu kandidatu, ki je sodeloval v izbirnem postopku, izda in vroči sklep, pri čemer se sklep o neizbiri lahko kandidatu vroči po izvedeni posamezni fazi izbirnega postopka.

(2) Po izdaji sklepa o izbiri oziroma neizbiri lahko vsak kandidat, ki je sodeloval v izbirnem postopku, 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.

69. člen **(poseben javni natečaj)**

(1) Natečajna komisija iz petega odstavka 65. člena tega zakona ugotovi, kateri kandidati izpolnjujejo pogoje za položaj in kateri kandidati so glede na svojo usposobljenost primerni za ta položaj. Natečajna komisija izda kandidatom, ki izpolnjujejo natečajne pogoje in so glede na svojo usposobljenost primerni za položaj, ter kandidatom, ki se ne uvrstijo na seznam, poseben sklep. Natečajna komisija seznam kandidatov, ki so po njeni oceni glede na usposobljenost primerni za položaj, 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 in izbranega kandidata v skladu s svojimi pristojnostmi imenuje ali predlaga v imenovanje vladi. Odločba o imenovanju uradnika na položaj se vroči vsem kandidatom, ki jih je posebna natečajna komisija ocenila kot primerne za položaj.

(2) Če funkcionar, ki mu je uradnik na položaju odgovoren, oceni, da noben izmed kandidatov s predloženega seznama ni primeren, lahko zahteva od uradniškega sveta, da postopek ponovi, ali pa sam imenuje natečajno komisijo, ki izvede postopek. Za sestavo natečajne komisije iz tega odstavka se uporabljajo določbe 164. člena tega zakona. Funkcionar je dolžan odločitev, da bo sam imenoval komisijo, pisno obrazložiti uradniškemu svetu.

(3) Odločitev posebne natečajne komisije o primernosti kandidata za položaj velja eno leto po izdaji posebnega sklepa. V tem času lahko funkcionar, ki mu je uradnik na položaju odgovoren, predlaga imenovanje takega kandidata na položaj brez izvedbe javnega natečaja.

70. člen **(pravice neizbranega kandidata v javnem natečaju)**

(1) Zoper sklep o neuvrstitvi v izbirni postopek in zoper sklep o neizbiri je dovoljena pritožba v osmih dneh od vročitve sklepa na pristojno komisijo za pritožbe.

(2) Kandidat, ki se je prijavil na javni natečaj in ni bil uvrščen v izbirni postopek, lahko vloži pritožbo v roku 8 dni od vročitve sklepa iz tretjega odstavka 66. člena tega zakona, če meni, da:

1. izpolnjuje natečajne pogoje, pa mu ni bila dana možnost sodelovanja v izbirnem postopku;
2. je prišlo do bistvenih kršitev postopka javnega natečaja oziroma izbirnega postopka.

(3) Kandidat, ki se je prijavil na javni natečaj in je bil uvrščen v izbirni postopek, a ni bil izbran kot najbolj usposobljen kandidat, lahko vloži pritožbo v roku 8 dni od vročitve sklepa iz 68. člena tega zakona, 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 bistvenih kršitev postopka javnega natečaja oziroma izbirnega postopka.

(4) Pravice do pritožbe nima kandidat, ki se posameznih dejanj v izbirnem postopku ni udeležil niti ni opravičil svoje odsotnosti, čeprav je bil pravilno vabljen.

(5) Pritožba zadrži sklenitev pogodbe o zaposlitvi.

(6) V primeru, da pristojna komisija za pritožbe ugotovi pritožbi kandidata in odpravi sklep iz drugega odstavka 65. člena tega zakona, sklep iz tretjega odstavka 66. člena tega zakona ali sklep o neizbiri iz prvega odstavka 68. člena tega zakona, hkrati odpravi tudi sklep o izbiri iz prvega odstavka 68. člena tega zakona.

(7) Zoper sklep komisije za pritožbe je dovoljena tožba pred sodiščem, pristojnim za delovne spore. V primeru, da sodišče, pristojno za delovne spore ugotovi, da je tožba utemeljena, razveljavi izpodbijani sklep ter sklep o izbiri in naloži komisiji za pritožbe razveljavitev pogodbe o zaposlitvi, organu pa naloži ponovitev javnega natečaja oziroma izbirnega postopka.

71. člen

(pravice neizbranega kandidata v posebnem javnem natečaju)

(1) Zoper sklep predsednika posebne natečajne komisije o neuvrstitvi v izbirni postopek oziroma o neuvrstitvi na seznam primernih kandidatov za položaj glede na usposobljenost ni pritožbe, dovoljen pa je upravni spor.

(2) Kandidat, ki se je prijavil na poseben javni natečaj, a ni bil uvrščen v izbirni postopek, lahko vloži tožbo v roku 30 dni od vročitve sklepa iz tretjega odstavka 66. člena tega zakona, če meni, da:

1. izpolnjuje natečajne pogoje, pa mu ni bila dana možnost sodelovanja v izbirnem postopku;
2. je prišlo do bistvenih kršitev postopka posebnega javnega natečaja oziroma izbirnega postopka.

(3) Kandidat, ki se je prijavil na javni natečaj in je bil uvrščen v izbirni postopek, a ga posebna natečajna komisija ni ocenila kot primerne za položaj glede na usposobljenost, lahko vloži tožbo v roku 30 dni od vročitve sklepa iz prvega odstavka 68. člena tega zakona, če meni, da:

1. je primeren za položaj po usposobljenosti, posebna natečajna komisija pa je ugotovila, da ni;
2. je prišlo do bistvenih kršitev postopka javnega natečaja oziroma izbirnega postopka.

(4) Ne glede na določbe prejšnjih odstavkov tega člena lahko vloži tožbo tudi kandidat, ki je bil uvrščen v izbirni postopek in ga je posebna natečajna komisija ocenila kot primerne za položaj, a ni bil imenovan na položaj, in sicer v roku 30 dni od vročitve odločbe o

imenovanju iz prvega odstavka 69. člena tega zakona, če meni, da je bil izbran kandidat, ki ne izpolnjuje natečajnih pogojev.

72. člen
(ponudba pogodbe o zaposlitvi)

Izbranemu kandidatu se najkasneje v osmih dneh od dokončnosti sklepa o izbiri ponudi sklenitev pogodbe o zaposlitvi.

73. člen
(poskusno delo in predhodni preizkus usposobljenosti)

(1) Pred sklenitvijo delovnega razmerja za strokovno-tehnična delovna mesta se lahko opravi predhodni preizkus usposobljenosti.

(2) Predstojnik lahko odloči, da se delovno razmerje sklene pod pogojem, da javni uslužbenec uspešno opravi poskusno delo, razen v primeru, ko je javni uslužbenec predhodno že opravil preizkus usposobljenosti. Poskusno delo lahko traja največ šest mesecev.

(3) Pogoji iz drugega odstavka tega člena se lahko določijo tudi v primeru premestitve na drugo delovno mesto pri istem delodajalcu v aneksu k pogodbi o zaposlitvi ali v primeru premestitve na drugo delovno mesto v drug organ oziroma pri drugem delodajalcu v novi pogodbi o zaposlitvi. V primeru neuspešno opravljenega poskusnega dela se uporabljajo določbe tega zakona o posledicah ugotovitve nesposobnosti.

IX. poglavje
DELOVNO RAZMERJE ZA DOLOČEN ČAS

74. člen
(primeri sklenitve delovnega razmerja za določen čas)

(1) Pogodba o zaposlitvi se sklene za določen čas:

1. za delovna mesta, vezana na osebno zaupanje funkcionarja (delovna mesta v kabinetu);
2. za nadomeščanje začasnega odsotnega javnega uslužbenca;
3. za strokovna dela, ki se organizirajo kot projekti z omejenim časom trajanja, in za izvrševanje javnih nalog v primeru začasnega povečanega obsega dela, ki po svoji naravi traja določen čas in ga ni mogoče izvrševati z obstoječim številom javnih uslužbencev;
4. za opravljanje pripravništva;
5. za položaj generalnega direktorja, generalnega sekretarja, predstojnika organa v sestavi, predstojnika vladne službe, načelnika upravne enote in direktorja občinske uprave oziroma tajnika občine;
6. za opravljanje vršilca dolžnosti na položaju iz drugega odstavka 90. člena tega zakona;
7. v primerih, ko je v organu pričakovati sprememba 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. za predajo dela.

(2) V drugih primerih se ne glede na določbe zakona, ki ureja delovna razmerja, ali drugega zakona, pogodba o zaposlitvi ne more skleniti za določen čas.

(3) V času opravljanja vršilca dolžnosti iz 6. točke prvega odstavka tega člena v primeru, če je javni uslužbenec že zaposlen pri delodajalcu na drugem delovnem mestu za nedoločen čas, mirujejo pravice, obveznosti in odgovornosti iz pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas.

(4) Določbe o delovnih razmerjih 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.

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

75. člen **(trajanje delovnega razmerja za določen čas)**

(1) Delovno razmerje za določen čas iz 1. točke prvega odstavka 74. člena tega zakona se sklene najdlje za čas trajanja funkcije funkcionarja. Če po ugotovitvi funkcionarja ne obstaja več osebno zaupanje med njim in javnim uslužbencem, lahko funkcionar kadarkoli med trajanjem delovnega razmerja javnemu uslužbencu pogodbo o zaposlitvi odpove brez odpovednega roka s pravico do nadomestila plače v skladu z 80. členom tega zakona.

(2) Delovno razmerje za določen čas iz 2. točke prvega odstavka 74. člena tega zakona se sklene za čas odsotnosti javnega uslužbenca.

(3) Delovno razmerje za določen čas iz 3. točke prvega odstavka 74. člena tega zakona se sklene za čas trajanja projekta oziroma za čas začasno povečanega obsega dela.

(4) Delovno razmerje za določen čas iz 4. točke prvega odstavka 74. člena tega zakona se sklene za čas opravljanja pripravništva.

(5) Delovno razmerje za določen čas iz 5. točke prvega odstavka 74. člena tega zakona se sklene za dobo petih let.

(6) Delovno razmerje za določen čas iz 6. točke prvega odstavka 74. člena tega zakona se sklene za največ šest mesecev, z možnostjo enkratnega podaljšanja, vendar skupno trajanje takega delovnega razmerja ne sme presegati enega leta.

(7) Delovno razmerje za določen čas iz 7. točke prvega odstavka 74. člena tega zakona se sklene največ za dobo petih let, z možnostjo enkratnega podaljšanja, vendar skupno trajanje takega delovnega razmerja ne sme presegati desetih let.

(8) Delovno razmerje za določen čas iz 8. točke prvega odstavka 74. člena tega zakona se sklene za eno leto z možnostjo podaljšanja. Pred podaljšanjem delovnega razmerja predstojnik preveri, ali so še izpolnjeni pogoji za zaposlitev oziroma pogoji, ki jih organ, pristojen za vrhunski šport, določa za pridobitev statusa vrhunškega športnika. Če pogoji niso izpolnjeni, se delovno razmerje ne podaljša.

(9) Delovno razmerje za določen čas iz 9. točke prvega odstavka 74. člena tega zakona se sklene najdlje za dobo enega meseca.

(10) V pogodbi o zaposlitvi mora biti določen čas trajanja delovnega razmerja v letih, mesecih oziroma dnevih, razen če gre za delovna mesta v kabinetu in za delovna razmerja za določen čas zaradi nadomeščanja začasno odsotnega javnega uslužbenca.

76. člen **(izjeme)**

(1) Delovno razmerje za določen čas se sklene brez javnega natečaja, razen v primerih iz 5. točke prvega odstavka 74. člena tega zakona.

(2) Delovno razmerje za opravljanje pripravništva ter delovno razmerje iz 7. točke 74. člena se lahko sklene na podlagi javnega natečaja ali brez javnega natečaja.

(3) V primerih iz 2., 3., 4. in 9. točke prvega odstavka 74. člena tega zakona se delovno razmerje sklene po postopku, kot ga določa zakon, ki ureja delovna razmerja, v primerih iz 1. točke prvega odstavka 74. člena tega zakona pa tega postopka ni treba izvesti.

77. člen **(omejitve in prepoved premestitve ter sklenitve delovnega razmerja za nedoločen čas)**

(1) Delodajalec ne sme skleniti več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas na istem delovnem mestu, za isto delo.

(2) Glede omejitve sklepanja zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas in glede posledic kršitev določb prvega odstavka tega člena se uporabljajo določbe zakona, ki ureja delovna razmerja.

(3) Če je pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena v nasprotju s tem zakonom ali če ostane javni uslužbenec na uradniškem delovnem mestu tudi po poteku časa, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, se ne glede na določbe prejšnjega odstavka ne šteje, da je uradnik sklenil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.

(4) Z javnim uslužbencem, ki sklene delovno razmerje za določen čas, se ne sme skleniti delovno razmerje za nedoločen čas na uradniškem delovnem mestu brez javnega natečaja, razen v primeru iz 5. točke prvega odstavka 74. člena tega zakona.

(5) Pripravnik, ki je bil izbran na javnem natečaju, lahko po zaključenem pripravništvu sklene delovno razmerje za nedoločen čas brez javnega natečaja. V primeru, da je bil izbran na javnem natečaju, lahko sklene delovno razmerje za nedoločen čas tudi javni uslužbenec iz 7. točke 74. člena.

78. člen **(javni uslužbenci v kabinetu)**

(1) Število javnih uslužbencev, s katerimi se sklene delovno razmerje za določen čas iz 1. točke prvega odstavka 74. člena tega zakona, določi v okviru kadrovskega načrta za organe državne uprave vlada, za druge državne organe sam državni organ, za organe lokalnih skupnosti pa predstavniški organ.

(2) Delovno razmerje za določen čas iz 1. točke prvega odstavka 74. člena tega zakona se lahko ne glede na določbe zakona, ki ureja delovna razmerja, po poprejšnjem soglasju delodajalca, pri katerem je oseba zaposlena s polnim delovnim časom, sklene s krajšim delovnim časom, vendar največ za osem ur na teden.

79. člen **(pravice in obveznosti javnih uslužbencev, ki sklenejo delovno razmerje 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 delovno razmerje za nedoločen čas.

(2) Ne glede na določbo prejšnjega odstavka tega člena se lahko javne uslužbenke, ki sklenejo delovno razmerje po 1. točki prvega odstavka 74. člena tega zakona ob sklenitvi delovnega razmerja, za čas trajanja tega delovnega razmerja, uvrsti v plačni razred, ki je največ 5 plačnih razredov višji od plačnega razreda delovnega mesta, če so za to zagotovljena finančna sredstva. Soglasje k določitvi višjega plačnega razreda v organih

državne uprave mora podati vlada, za druge državne organe sam državni organ, za uprave lokalnih skupnosti pa župan.

80. člen

(predčasno prenehanje delovnega razmerja v kabinetu)

Ne glede na določbo prvega odstavka 79. člena se za javnega uslužbenca na delovnem mestu iz 1. točke prvega odstavka 74. člena tega zakona za primer predčasnega prenehanja delovnega razmerja iz razlogov na strani delodajalca, v pogodbi o zaposlitvi lahko določi pravica do nadomestila v višini 80 % osnovne plače javnega uslužbenca, in sicer za obdobje 1 meseca od dneva, ko mu je funkcionar odpovedal pogodbo o zaposlitvi po prvem odstavku 75. člena tega zakona.

X. poglavje

SANKCIJE IN POSTOPEK V PRIMERU NEZAKONITOSTI

81. člen

(razveljavitev dvostranskih in individualnih aktov)

(1) Pogodba o zaposlitvi oziroma aneks k pogodbi o zaposlitvi se v celoti razveljavita:

1. če javni uslužbenec ne izpolnjuje pogojev za delovno mesto, za katero je bila pogodba sklenjena in ki so bili določeni v sistemizaciji oziroma ne izpolnjuje pogojev iz sistemizacije za delovno mesto, na katerega je bil z aneksom k pogodbi o zaposlitvi ali z novo pogodbo o zaposlitvi premeščen;

2. če pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi ni bil izveden predpisan postopek javnega natečaja za uradniško delovno mesto oziroma če za strokovno-tehnično delovno mesto ni bil izveden postopek, 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, podzakonskimi predpisi in kolektivno pogodbo.

(3) Ne glede na določbe prvega odstavka se pogodba o zaposlitvi ne razveljavi, če so bile ugotovljene manjše kršitve postopka javnega natečaja ali zaradi poteka časa ali drugih pomembnejših okoliščin ne bi bilo smiselno prekiniti delovnega razmerja z javnim uslužbencem.

(4) V primeru ugotovljenih nepravilnosti v postopku javnega natečaja pred izdajo sklepa o izbiri se lahko izda sklep, s katerim se določena faza v postopku javnega natečaja razveljavi in ponovi. Sklep se vroči vsem kandidatom, ki so bili uvrščeni v fazo, ki je bila razveljavljena.

82. člen

(delna razveljavitev dvostranskih in individualnih aktov)

(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, podzakonskimi predpisi in kolektivno pogodbo, in se nadomestijo z določbami, ki so v skladu z zakonom, podzakonskimi predpisi in 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.

83. člen (odločanje o razveljavitvi)

(1) O razveljavitvi odloči komisija za pritožbe s sklepom na lastno pobudo oziroma na predlog predstojnika, inšpektorja, javnega uslužbenca, uradniškega sveta ali Računskega sodišča. O razveljavitvi iz četrtega odstavka 81. člena tega zakona izda sklep predstojnik organa.

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

(3) Zoper sklep o razveljavitvi ima javni uslužbenec pravico do sodnega varstva pred pristojnim sodiščem, razen v primeru iz četrtega odstavka 81. člena tega zakona.

84. člen (rok za razveljavitev in odškodnina)

(1) Sklepi o razveljavitvi iz tega poglavja se lahko izdajo v treh letih od sklenitve pogodbe oziroma aneksa k pogodbi ali izdaje odločbe ali sklepa.

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

85. člen (sprememba nezakonitega akta v korist javnega uslužbenca)

Ne glede na določbe tega poglavja lahko predstojnik 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, podzakonskim predpisom ali kolektivno pogodbo.

XI. poglavje DELOVNA MESTA IN POLOŽAJI

1. Delovna mesta

86. člen (razvrščanje delovnih mest)

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

1. zahtevnost delovnega mesta, ki upošteva zahtevnost dela in zahtevnost pogojev za opravljanje dela;
2. druge okoliščine delovnih razmer.

(2) Uradniška delovna mesta v organih državne uprave, pravosodnih organih in upravah lokalnih skupnosti razvrsti vlada z uredbo. Drugi organi uredijo to vprašanje s svojim splošnim aktom.

(3) Strokovno-tehnična delovna mesta razvrsti za vse organe vlada z uredbo.

87. 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 predpisana raven in lahko tudi vrsta izobrazbe, minimalna dolžina zahtevanih delovnih izkušenj, znanje uradnega jezika, opravljen državni izpit iz javne uprave ali drug strokovni izpit, funkcionalna in specialna znanja ter posebne sposobnosti, lahko pa tudi drugi pogoji, če tako določa zakon.

(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 vrsta izobrazbe ter minimalna dolžina zahtevanih delovnih izkušenj, opravljen državni izpit iz javne uprave ali drug strokovni izpit, lahko pa tudi znanje uradnega jezika, funkcionalna in specialna znanja ter posebne sposobnosti ali drugi pogoji, če tako določa zakon.

(4) Delovna mesta in pogoji zanje se za organe državne uprave, druge državne organe, pravosodne organe in uprave lokalnih skupnosti določijo v aktih iz drugega in tretjega odstavka 86. člena tega zakona.

2. Položaji

88. 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, vodja skupne občinske uprave in vodje organizacijskih enot.

(3) Položaje določi 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.

89. člen
(pogoji za položaj)

(1) Kot pogoj za pridobitev položaja se poleg pogojev, ki se določijo za uradniška delovna mesta (87. člen), lahko določijo funkcionalna znanja upravnega vodenja in upravljanja s kadrovskimi viri ter druga specialna znanja.

(2) Pogoji za pridobitev položaja se določijo v aktu o sistemizaciji skladno z akti iz drugega in tretjega odstavka 86. člena tega zakona.

(3) Ne glede na prvi odstavek tega člena so funkcionalna znanja upravnega vodenja in upravljanja kadrovskih virov pogoj za položaje iz drugega odstavka 90. člena tega zakona. Ta znanja se pridobijo v enem letu od dneva imenovanja na položaj.

90. člen (pridobitev položaja)

(1) Za pridobitev položaja se uporabljajo določbe tega zakona, ki urejajo zasedbo delovnega mesta za poln delovni čas, če ni drugače določeno.

(2) Ne glede na določbo 89. 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 pridobi z odločbo o imenovanju, v kateri se določi začetek trajanja položaja. Direktorja uprave lokalne skupnosti imenuje tisti, ki mu je direktor 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 oziroma funkcionarja, ki mu je direktor vladne službe odgovoren.

(3) Položaj iz drugega odstavka tega člena se pridobi za dobo petih let.

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

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

(6) V pogodbi o zaposlitvi, v aneksu k tej pogodbi oziroma v sklepu o premestitvi, se lahko določijo pravice v skladu z zakonom, podzakonskimi predpisi in kolektivno pogodbo.

91. člen (prenehanje položaja)

(1) Za prenehanje položaja se uporabljajo določbe tega zakona, ki urejajo prenehanje dela na delovnem mestu, če ni drugače določeno.

(2) Uradnik na položaju se premesti na drugo delovno mesto:

1. če sam pisno zaprosi za premestitev oziroma s tem soglaša;
2. v primeru ugotovljene nesposobnosti za opravljanje nalog na položaju;
3. če po delovnih in strokovnih kvalitetah ni več primeren za opravljanje dela.

(3) Šteje se, da uradnik na položaju po delovnih in strokovnih kvalitetah ni več primeren za opravljanje dela, če zaradi neustreznega vodenja prihaja do nesoglasij med javnimi uslužbenci v organizacijski enoti, ki jo vodi, drugimi organizacijskimi enotami oziroma s predstojnikom.

(4) Uradnik iz drugega odstavka 90. 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 oziroma 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 oziroma 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 upravljanja kadrovskih virov.

(5) Uradniku preneha položaj iz drugega odstavka 90. člena tega zakona po preteku obdobja, za katerega je bil imenovan.

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

(7) Funkcionar oziroma organ, pristojen za imenovanje, lahko na predlog funkcionarja, pristojnega za predlaganje imenovanja, v enem letu od nastopa funkcije razreši generalnega direktorja v ministrstvu, generalnega sekretarja v ministrstvu, predstojnika vladne službe in direktorja občinske uprave oziroma tajnika občine, ne glede na razloge iz četrtega 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. Na način iz tega odstavka funkcionar oziroma organ, pristojen za imenovanje ne more razrešiti predstojnika organa v sestavi ministrstva in načelnika upravne enote, ki ju lahko razreši le iz obrazloženih razlogov, določenih v četrtem odstavku tega člena.

(8) V primeru iz 3., 4. in 5. točke četrtega odstavka tega člena se glede posledic razrešitve s položaja smiselno uporabljajo določbe tega zakona, ki urejajo postopek o ugotovitvi nesposobnosti javnega uslužbenca za delovno mesto.

(9) Po prenehanju položaja po 1. točki četrtega odstavka ter petem, šestem in sedmem odstavku tega člena se uradnika, ki je bil že pred začetkom opravljanja položaja kot uradnik zaposlen pri istem delodajalcu, premesti na delovno mesto, za katero izpolnjuje pogoje. Praviloma se uradnika po prenehanju položaja premesti na njegovo prejšnje delovno mesto, za zasedbo katerega je v času trajanja mandata uradnika možno skleniti le delovno razmerje za določen čas ali izvesti začasno premestitev. Če takšnega delovnega mesta ni, potem se izvede postopek kot pri premestitvi iz poslovnih razlogov.

(10) Uradniku, ki mu preneha položaj po šestem odstavku tega člena ali je razrešen po petem odstavku tega člena, pa pred imenovanjem na položaj ni imel statusa uradnika pri istem delodajalcu, predstojnik lahko do izteka dobe imenovanja na položaj zagotovi delovno mesto istega kariernega razreda v istem ali drugem organu. V primeru, da mu predstojnik takšnega delovnega mesta ne zagotovi, uradniku s prenehanjem položaja preneha delovno razmerje, ima pa pravico do odpravnine 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. V primeru, da uradnik ponujeno delovno mesto odkloni, mu s prenehanjem položaja preneha delovno razmerje brez pravice do odpravnine.

(11) V času od sprožitve natečajnega postopka do imenovanja novega uradnika na položaj iz drugega odstavka 90. člena tega zakona lahko brez javnega natečaja največ šest mesecev naloge na tem položaju opravlja vršilec dolžnosti. Za vršilca dolžnosti je brez javnega natečaja lahko imenovana oseba, ki izpolnjuje predpisane pogoje. V primeru ponovitve postopka javnega natečaja prične rok iz tega odstavka ponovno teči. Za vršilca dolžnosti ne more biti imenovana oseba, za katero je posebna natečajna komisija v skladu s tem zakonom ocenila, da glede na svojo usposobljenost ni primerna za položaj.

(12) Če v organu za položaj iz drugega odstavka 90. člena tega zakona ni v sistemizaciji predvideno delovno mesto namestnika, se vršilec dolžnosti lahko imenuje tudi za primer daljše odsotnosti uradnika na tem položaju, pri čemer se za daljšo odsotnost šteje odsotnost, daljša od treh mesecev.

3. Uradniška delovna mesta

92. člen **(zasedba uradniškega delovnega mesta)**

(1) Uradnik izvršuje javne naloge na uradniškem delovnem mestu.

(2) Uradniško delovno mesto se zasede s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi po izbiri na izvedenem javnem natečaju ali s premestitvijo uradnika na drugo uradniško delovno mesto v skladu s tem zakonom.

93. člen **(razvrstitev uradniških delovnih mest)**

(1) Uradniška delovna mesta se razvrstijo v 5 kariernih razredov glede na zahtevano raven izobrazbe in minimalno dolžino zahtevanih delovnih izkušenj, ki se za posamezno delovno mesto določijo v uredbi vlade.

(2) Uradniška delovna mesta so:

1. delovna mesta prvega kariernega razreda:

- višji sekretar;
- sekretar;
- podsekretar;

2. delovno mesto drugega kariernega razreda;

- višji svetovalec I;
- višji svetovalec;

3. delovno mesto tretjega kariernega razreda:

- svetovalec I;
- svetovalec;

4. delovno mesto četrtega kariernega razreda:

- višji referent I;
- višji referent;

5. delovno mesto petega kariernega razreda:

- referent I;
- referent.

(3) Poimenovanje uradniških delovnih mest v pravosodnih organih, pripadnikov Slovenske vojske, diplomatov, policistov, pravosodnih policistov, uradnikov finančne uprave, inšpektorjev in drugih uradnikov s posebnimi pooblastili in dolžnostmi, se določi s posebnim zakonom ali z uredbo vlade.

(4) Poimenovanja uradniških delovnih mest v drugih državnih organih se lahko določijo z aktom državnega organa.

(5) Pri poimenovanjih uradniških delovnih mest iz tretjega in četrtega odstavka tega člena, razen za poimenovanje uradniških delovnih mest v Slovenski vojski, je potrebno upoštevati število kariernih razredov iz prvega in drugega odstavka tega člena.

94. člen **(predpisana raven izobrazbe za uradniška delovna mesta)**

(1) Predpisana raven izobrazbe za uradniško delovno mesto prvega kariernega razreda je izobrazba, pridobljena po študijskih programih za pridobitev izobrazbe druge stopnje oziroma raven izobrazbe, pridobljena po študijskih programih, ki v skladu z zakonom, ki ureja visoko šolstvo, ustreza izobrazbi druge stopnje ali visokošolska strokovna izobrazba s specializacijo oziroma magisterijem znanosti.

2) Predpisana raven izobrazbe za uradniško delovno mesto drugega in tretjega kariernega razreda je najmanj izobrazba, pridobljena po študijskih programih za pridobitev izobrazbe prve stopnje oziroma raven izobrazbe, pridobljena po študijskih programih, ki v skladu z zakonom, ki ureja visoko šolstvo, ustreza izobrazbi prve stopnje.

(3) Predpisana raven izobrazbe za uradniško delovno mesto četrtega kariernega razreda je najmanj višješolska ali višje strokovna izobrazba.

(4) Predpisana raven izobrazbe za uradniško delovno mesto petega kariernega razreda je najmanj srednja splošna ali srednja strokovna izobrazba.

95. člen

(dolžina zahtevanih delovnih izkušenj in drugi pogoji za zasedbo uradniškega delovnega mesta)

(1) Pogoje glede dolžine zahtevanih delovnih izkušenj za zasedbo uradniškega delovnega mesta v organih državne uprave, pravosodnih organih in upravah lokalnih skupnosti določi vlada; za druge organe se to vprašanje uredi s splošnim aktom organa.

(2) Za zasedbo uradniškega delovnega mesta so pogoji tudi:

1. državljanstvo Republike Slovenije;
2. da oseba ni bila pravnomočno obsojena zaradi naklepnega kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti, na nepogojno kazen več kot šest mesecev zapor;
3. da zoper osebo ni vložena pravnomočna obtožnica zaradi naklepnega kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti.

XII. poglavje PRAVICE IN OBVEZNOSTI

1. Pravice in obveznosti javnih uslužbencev

96. člen

(določanje pravic in obveznosti)

Pravice in obveznosti javnih uslužbencev so določene s predpisi s področja delovnega prava in kolektivnimi pogodbami, če zakon ne določa drugače.

97. 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.

98. 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 storil disciplinsko kršitev 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.

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

(1) Po pisni odločitvi predstojnika mora javni uslužbenec namesto dela, ki sodi v opis dela njegovega delovnega mesta, opraviti tudi delo, ki ne spada v opis dela delovnega mesta, ustreza pa njegovi usposobljenosti (v nadaljnjem besedilu: drugo delo).

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

(3) Z aktom iz prvega odstavka tega člena se določi vrsta in obseg drugega dela ter čas trajanja tega dela.

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

Predstojnik lahko posameznim javnim uslužbencem pisno odredi delo preko polnega delovnega časa, pri čemer se časovna omejitev dnevnega, tedenskega in mesečnega delovnega časa preko polnega delovnega časa upošteva kot povprečna omejitev v določenem časovnem obdobju, ki ne sme biti daljše od štirih mesecev. Pri izračunu povprečja se ne upoštevata letni dopust in odsotnost z dela zaradi bolezni.

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

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

(2) Za dodatno delo se uporabljajo določbe 102. člena tega zakona.

102. člen **(opravljanje dela v projektni skupini)**

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

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

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

(4) Kadar projektno skupino imenuje vlada, soglasje predstojnika ni potrebno, če v projektni skupini sodeluje javni uslužbenec, ki dela v organu državne uprave.

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

103. člen **(opravljanje manj zahtevnega dela)**

(1) Javni uslužbenec mora v primeru višje sile, naravne in druge nesreče, izjemnega povečanja obsega dela ter v primeru drugih nepredvidljivih razmer začasno, vendar ne več kot tri mesece, opravljati manj zahtevno delo, če tako odredi nadrejeni.

(2) V primeru opravljanja manj zahtevnega dela prejema javni uslužbenec enako plačo, kot jo prejema na svojem delovnem mestu.

104. člen **(opravljanje drugih dejavnosti in konflikt interesov)**

(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, mora pridobiti pisno soglasje predstojnika.

(3) Če predstojnik oceni, da opravljanje dejavnosti javnega uslužbenca vsebuje elemente iz prvega odstavka tega člena, javnemu uslužbencu s sklepom prepove opravljanje dejavnosti. Če soglasje ali sklep ni izdan v roku 30 dni po prejemu pisnega sporočila javnega uslužbenca, se šteje, da z opravljanjem dejavnosti predstojnik soglaša.

(4) Dolžnost pridobitve pisnega soglasja in omejitve iz 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.

(6) Pravne osebe, v katerih ima uradnik na položaju iz petega odstavka tega člena ali njegov zakonec, zunajzakonski partner ali partner registrirane istospolne partnerske skupnosti ali sorodnik v ravni vrsti oziroma sorodnik v stranski vrsti do tretjega kolena več kot 20% delež, ne smejo poslovati z organom, v katerem uradnik dela. Pogodba, sklenjena v nasprotju s tem členom, je nična.

(7) Javni uslužbenec, ki oceni, da je nastal položaj, v katerem bi njegov osebni interes lahko vplival na nepristransko in objektivno opravljanje njegovih nalog oziroma v katerem

okolščine vzbujajo dvom o njegovi nepristranskosti in objektivnosti, mora o tem takoj, ko je glede na okoliščine mogoče, obvestiti predstojnika in ravnati v skladu z njegovimi navodili. Predstojnik mora v tem primeru zagotoviti, da se naloge opravijo zakonito, nepristransko in objektivno oziroma preveriti, ali so bile tako opravljene.

105. člen
(avtorsko delo iz delovnega razmerja)

Kadar javni uslužbenec pri opravljanju dela ali po navodilih predstojnika ustvari avtorsko delo, kot ga določa zakon, ki ureja avtorsko in sorodne pravice, se šteje, da so materialne avtorske pravice in druge pravice avtorja na tem delu v celoti prenesene na delodajalca.

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

106. 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 vsaj še toliko časa, kot je v skladu s študijskim programom trajalo izobraževanje. V nasprotnem primeru ima delodajalec pravico do povrnitve plačanih stroškov izobraževanja.

107. 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 določenem programu in po napotitvi nadrejenega.

(2) Stroški usposabljanja in izpopolnjevanja na delovnem mestu, ki se izvaja v skladu z določenim programom, bremenijo delodajalca.

108. člen
(obdobno izpopolnjevanje)

(1) Uradnik oziroma strokovno-tehnični javni uslužbenec, ki ima najmanj V. raven izobrazbe, se mora vsakih pet let udeležiti obdobjnega izpopolnjevanja s svojega področja dela, če tako odloči predstojnik in javnega uslužbenca napoti na izpopolnjevanje.

(2) Javni uslužbenec se mora po odločitvi predstojnika udeležiti tudi obdobjnega izpopolnjevanja ob premestitvi na drugo delovno mesto, če se spremeni vsebina področja dela, ki ga javni uslužbenec opravlja. Javnega uslužbenca, ki je premeščen in v roku šestih mesecev po premestitvi ne opravi obdobjnega izpopolnjevanja iz razlogov, ki so na njegovi strani, se premesti na delovno mesto, za katero izpolnjuje pogoje. Če takega

delovnega mesta ni, se javnega uslužbenca premesti po postopku, kot je določen za premestitev iz poslovnih razlogov.

(3) Obdobno izpopolnjevanje zajema strokovne vsebine glede na vsebino področja dela, ki ga opravlja javni uslužbenec oziroma seznanitev z zakonodajnimi in drugimi novostmi s tega področja in specialno oziroma funkcionalno znanje (kompetence), ki omogoča boljše opravljanje dela.

(4) Za organizacijo in izvedbo obdobjnega izpopolnjevanja iz tega člena skrbi resorno ministrstvo.

(5) V pravosodnih organih je za organizacijo in izvedbo obdobjnega izpopolnjevanja pristojno ministrstvo, pristojno za pravosodje.

(6) Kataloge obdobjnih izpopolnjevanj vodi vsako resorno ministrstvo posebej. Ministrstvo, pristojno za javno upravo, vodi zbir katalogov obdobjnih izpopolnjevanj.

109. člen **(načrt izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja)**

(1) Z načrtom izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja se določijo vsebine izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja ter višina sredstev, ki so namenjena za nadaljnje izobraževanje in za izvajanje usposabljanja in izpopolnjevanja. Načrt izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja za posamezen organ določi predstojnik po predhodnem mnenju sindikatov.

(2) Načrt izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja mora biti usklajen v enem mesecu po uveljavitvi državnega proračuna oziroma proračuna lokalne skupnosti.

(3) Predstojnik mora najkasneje v treh mesecih po sprejetju načrta izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja pripraviti poročilo o izvedbi in učinkih načrta, ki je bil sprejet za prejšnje obdobje.

110. člen **(spremljanje kariere in strokovnosti dela javnih uslužbencev)**

Nadrejeni mora spremljati delo, usposobljenost in kariero javnih uslužbencev in vsaj enkrat letno opraviti o tem razgovor z vsakim javnim uslužbencem.

XIV. poglavje **PRIPRAVNIŠTVO**

111. člen **(pripravnik)**

(1) Pripravnik po tem zakonu je oseba, ki nima ustreznih delovnih izkušenj v skladu z zakonom 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.

(3) Pripravnik se sprejme v delovno razmerje za določen čas trajanja pripravniške dobe.

(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 oseba, ki izvršuje pravice delodajalca.

112. člen **(program usposabljanja pripravnika)**

- (1) V času pripravniške dobe se pripravnik usposablja po določenem programu.
- (2) Za usposabljanje med pripravništvom so odgovorni mentor in druge osebe, ki spremljajo delo pripravnika. Mentorja imenuje predstojnik.
- (3) Mentor določi individualni program usposabljanja pripravnika, v katerem določi osebe, ki spremljajo delo pripravnika v posameznih obdobjih. Po končani pripravniški dobi izdelajo mentor in osebe, ki so spremljale pripravnikovo delo, pisna mnenja.

113. člen **(trajanje pripravništva)**

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.

114. člen **(sklenitev delovnega razmerja pripravnika)**

Po opravljenem pripravništvu se lahko s pripravnikom sklene delovno razmerje za uradniško delovno mesto za nedoločen čas brez javnega natečaja, če je bil pripravnik izbran na javnem natečaju.

115. člen **(izvajanje praktičnega pouka)**

- (1) Praktični pouk dijakov in študentov poteka pod strokovnim vodstvom mentorja, ki ga imenuje predstojnik.
- (2) Med opravljanjem praktičnega pouka je praktikant zavarovan za primer nesreče pri delu in poklicne bolezni.
- (3) Praktikant dobi nagrado.

XV. poglavje **PRIZNANJA JAVNIH USLUŽBENCEV**

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

- (1) Za izjemne uspehe, ki prispevajo k uspešnosti in učinkovitosti poslovanja ter ugledu organa, zmanjšanju stroškov poslovanja in skrajševanju delovnih postopkov, se javnim uslužbencem podeljujejo priznanja.
- (2) Vrste priznanj in postopek podeljevanja priznanj določi vlada z uredbo.

XVI. poglavje LETNI DOPUST

117. člen (kriteriji za določitev števila dni letnega dopusta)

Dolžina letnega dopusta javnega uslužbenca je odvisna od:

1. delovne dobe,
2. zahtevnosti dela,
3. delovne uspešnosti,
4. socialnih in zdravstvenih razmer,
5. starosti in
6. posebnih pogojev dela.

118. člen (delovna doba)

Javnim uslužbencem pripada glede na delovno dobo naslednje število dni letnega dopusta:

- | | |
|----------------------------------|---------|
| 1. do 3 let delovne dobe | 16 dni, |
| 2. nad 3 do 7 let delovne dobe | 17 dni, |
| 3. nad 7 do 10 let delovne dobe | 18 dni, |
| 4. nad 10 do 15 let delovne dobe | 20 dni, |
| 5. nad 15 do 20 let delovne dobe | 22 dni, |
| 6. nad 20 do 25 let delovne dobe | 23 dni, |
| 7. nad 25 let delovne dobe | 24 dni. |

119. člen (zahtevnost dela)

(1) Za zahtevnost dela pripada javnim uslužbencem po kriteriju izobrazbe:

- | | |
|----------------------------------|--------|
| 1. VIII. in VII/2 tarifni razred | 5 dni, |
| 2. VII/1. tarifni razred | 4 dni, |
| 3. VI. tarifni razred | 3 dni, |
| 4. V. tarifni razred | 2 dni, |
| 5. ostali tarifni razredi | 1 dan. |

(2) Za zahtevnost dela iz naslova vodenja pripada javnim uslužbencem do 3 dni letnega dopusta.

120. člen (delovna uspešnost)

Javnemu uslužbencu glede na delovno uspešnost pripadajo največ 3 dnevi letnega dopusta.

121. člen
(socialne in zdravstvene razmere)

(1) Javnemu uslužbencu pripada 1 dan letnega dopusta za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti.

(2) Upoštevanje druge socialne in zdravstvene razmere se letni dopust poveča za 3 dni za vsakega od navedenih kriterijev:

1. javnemu uslužbencu z najmanj 60% telesno okvaro,
2. invalidu,
3. javnemu uslužbencu, ki neguje in varuje otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke, in sicer za vsakega od otrok, ki ga neguje.

122. člen
(starost)

(1) Javnemu uslužbencu, ki še ni dopolnil 18 let starosti, se letni dopust poveča za 7 dni.

(2) Javnemu uslužbencu, ki je starejši delavec skladno z določili zakona, ki ureja delovna razmerja, se letni dopust poveča za 5 dni.

123. člen
(posebni pogoji dela)

(1) Javnemu uslužbencu pripada letni dopust za posebne pogoje dela, in sicer največ 3 dnevi.

(2) Posebni pogoji dela so:

1. delo v hrupu, vročini, prahu in vlagi oziroma pod vplivom vremenskih razmer,
2. delo v manj ugodnem delovnem času (izmene, posebni razpored, deljeni delovni čas, delo ponoči, delo ob nedeljah, praznikih in dela prostih dnevih),
3. delo v posebnih razmerah v tujini, za katere javnemu uslužbencu pripada dodatek za nevarnost,
4. delo pod večjimi fizičnimi obremenitvami (dvigovanje in prenašanje težkih bremen, prisilna drža večino delovnega časa).

124. člen
(nočni delavec)

Javnemu uslužbencu, ki je v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja, nočni delavec, pripada 1 dan letnega dopusta.

125. člen
(upoštevanje kriterijev)

(1) Javni uslužbenec pridobi pravico do posameznih dni letnega dopusta iz kriterijev delovne dobe, socialnih in zdravstvenih razmer ter starosti v koledarskem letu, ko izpolni pogoje za njihovo pridobitev.

(2) Število dni letnega dopusta za delovno uspešnost se določi na podlagi delovne uspešnosti v preteklem koledarskem letu.

(3) Število dni letnega dopusta za zahtevnost dela in posebne pogoje dela se določi upoštevaje zahtevnost dela in posebne pogoje v času določanja števila dni letnega dopusta, tako določeno število dni letnega dopusta pa se spremeni, če se zahtevnost dela ali posebni pogoji dela spremenijo pred potekom šestih mesecev koledarskega leta.

(4) Javnemu uslužbencu pripada letni dopust po določbah in kriterijih tega zakona, razen če mu po določenih kriterijih ne pripada letni dopust po drugem predpisu ali kolektivni pogodbi.

(5) Če javni uslužbenec po kriterijih tega zakona in po četrtem odstavku tega člena ne doseže minimalnega trajanja letnega dopusta v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja, mu ne glede na to pripada štiri tedne letnega dopusta v posameznem koledarskem letu.

126. člen **(plačana odsotnost zaradi osebnih okoliščin)**

Javni uslužbenec ima pravico do plačane odsotnosti z dela do skupaj največ 7 delovnih dni v posameznem koledarskem letu zaradi osebnih okoliščin, in sicer:

1. do sedem dni zaradi nege ožjega družinskega člana (ožji družinski člani so zakonec, zunajzakonski partner, partner v času trajanja registrirane istospolne partnerske skupnosti, otroci ter posvojenci, ki jih je zaposleni po zakonu dolžan preživljati in jih tudi dejansko preživlja) 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;
2. tri dni zaradi lastne poroke, rojstva otroka, smrti ožjega družinskega člana in selitve v drugo stanovanje;
3. en dan zaradi smrti bližnjih sorodnikov, zaradi vpoklica k vojaškim vajam, ki trajajo nad šest dni, hujše nesreče, ki zadane javnega uslužbenca, in drugih neodložljivih opravkov.

127. člen **(neplačana odsotnost zaradi osebnih okoliščin)**

Javni uslužbenec je lahko odsoten z dela brez pravice do nadomestila plače največ 30 delovnih 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.

XVII. poglavje **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 naklepno 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 naklepno.

129. člen
(odškodninski postopek za škodo, povzročeno organu)

(1) O odškodnini se lahko odloči v disciplinskem postopku, če je škoda nastala zaradi disciplinske kršitve.

(2) Sklep o ugotovitvi odškodninske odgovornosti ni izvršilni naslov, kar se izrecno zapiše v sklep.

130. člen
(pisni dogovor, pavšalna odškodnina)

(1) O višini in načinu poravnave škode, ki je povzročena delodajalcu, je mogoč pisni dogovor med predstojnikom in povzročiteljem škode.

(2) Pisni dogovor je izvršilni naslov.

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

131. člen
(oprostitev odškodninske odgovornosti)

Če je javni uslužbenec oproščen odškodninske odgovornosti po šestem odstavku 98. člena tega zakona, je odškodninsko odgovoren nadrejeni, ki je izdal odredbo oziroma navodilo.

132. člen
(škoda, povzročena tretji osebi)

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

(3) Za regresni zahtevek se uporabljajo določbe od 129. do vključno 131. člena tega zakona.

133. 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 poravnave škode je mogoč pisni dogovor med predstojnikom in javnim uslužbencem, kateremu je bila povzročena škoda. Pisni dogovor je izvršilni naslov.

(4) Za odškodninsko odgovornost po tem členu se uporabljajo določbe o pavšalni odškodnini iz 130. člena tega zakona.

XVIII. poglavje PREMESTITEV

134. člen (pogoji za premestitev)

(1) Javni uslužbenec, ki ima delovno razmerje 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 lahko trajna ali začasna. Začasna premestitev lahko traja največ dve leti. Javni uslužbenec po izteku dveh let ne more biti ponovno začasno premeščen na isto delovno mesto.

(2) Izjemoma lahko začasna premestitev traja več kot dve leti, če gre za:

1. premestitev na delovna mesta, vezana na osebno zaupanje funkcionarja (delovna mesta v kabinetu), ali
2. začasno premestitev na delovno mesto, ki je prosto zaradi imenovanja uradnika na položaj, v skladu z devetim odstavkom 91. člena, ali
3. napotitev javnega uslužbenca na delo v tujino v skladu z zakonom, ki ureja napotitve oseb v mednarodne civilne misije in mednarodne organizacije.

(3) Premestitev je mogoča na ustrezno delovno mesto, za katero javni uslužbenec izpolnjuje predpisane pogoje in ga je sposoben opravljati. Uradnika je mogoče trajno premestiti na uradniško delovno mesto v istem kariernem razredu in na zahtevnejše delovno mesto v višjem kariernem razredu.

(4) Ne glede na določbe prejšnjega odstavka je uradnika mogoče, če s tem soglaša, začasno premestiti na strokovno-tehnično delovno mesto. Po poteku začasne premestitve ima uradnik pravico vrnitve na uradniško delovno mesto, na katerem je delo opravljal pred premestitvijo. Uradnika je mogoče, če s tem soglaša, tudi trajno premestiti na strokovno-tehnično delovno mesto.

(5) Ne glede na tretji odstavek tega člena je uradnika mogoče, če s tem soglaša, premestiti na manj zahtevno delovno mesto, na katerem se opravljajo naloge v prvem nižjem kariernem razredu. Uradnik mora izpolnjevati pogoje za tako delovno mesto.

(6) Javnega uslužbenca, ki naloge opravlja na strokovno-tehničnem delovnem mestu, je začasno mogoče premestiti na uradniško delovno mesto, če javni uslužbenec izpolnjuje pogoje za tako delovno mesto in je to potrebno zaradi nemotenega poteka dela v organu zaradi povečanega obsega dela ali nadomeščanja začasnega odsotnega javnega uslužbenca na uradniškem delovnem mestu.

(7) Pripadnika Slovenske vojske/*vojaka* je mogoče, če s tem soglaša, premestiti na ustrezno delovno mesto v skladu s tretjim odstavkom 93. člena zakona, ki ureja obrambo države.

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

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

135. člen (omejitve premestitev)

Premestitev zaradi delovnih potreb ni dopustna v času začasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni, med nosečnostjo in med starševskim dopustom.

136. člen
(prememitev zaradi delovnih potreb)

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

1. so podani poslovni razlogi;
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 znanje in usposobljenost;
4. se trajno spremeni obseg dela ali racionalizirajo delovni postopki in javni uslužbenec nima več polne delovne obremenitve;
5. je z odločbo pristojnega organa ugotovljena stopnja invalidnosti javnega uslužbenca, na podlagi katere javni uslužbenec ni več zmožen opravljati dela na svojem delovnem mestu;
6. v drugih primerih, ki jih določa zakon.

(2) Uradnika se v primeru 5. točke prejšnjega odstavka lahko premesti tudi na strokovno-tehnično delovno mesto, ki na podlagi odločbe pristojnega organa ustreza delovni zmožnosti javnega uslužbenca. Če takšnega delovnega mesta ni, potem se izvede postopek kot pri premestitvi iz poslovnih razlogov.

(3) Premestitev zaradi delovnih potreb je na območju Republike Slovenije dopustna le, če kraj opravljanja dela v primeru premestitve od bivališča javnega uslužbenca oziroma kraja, iz katerega se zaposleni dejansko vozi na delo in z dela, če je ta bližji delovnemu mestu, ni oddaljen več kot 120 km.

(4) Določba prejšnjega odstavka se ne uporablja za premestitve javnih uslužbencev ministrstva, pristojnega za zunanje zadeve, v okviru notranje in zunanje službe.

137. 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, v drug organ pa sporazumno predstojnika obeh organov.

(2) Sklep o premestitvi zaradi delovnih potreb v okviru istega organa 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 136. člena tega zakona vsebinsko obrazloženi.

(3) Če se javni uslužbenec premesti zaradi delovnih potreb v drug organ, izdata sporazumno predstojnika obeh organov sklep o premestitvi zaradi delovnih potreb, ki vsebuje kraj in dan začetka dela na drugem delovnem mestu. V sklepu morajo biti razlogi iz prvega odstavka 136. člena tega zakona vsebinsko obrazloženi. Pravice in obveznosti, povezane z novim delovnim mestom, s posebnim sklepom določi predstojnik organa, v katerega je javni uslužbenec premeščen.

(4) 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 potrebno upoštevati poslovne potrebe organa, v katerem javni uslužbenec, ki naj bi bil premeščen, dela, in določiti ustrezen odložni rok za premestitev.

138. člen
(postopek premestitve na lastno željo oziroma s soglasjem)

(1) Premestitev na željo oziroma 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. Pravice in obveznosti, povezane z novim delovnim mestom, se uredijo v pogodbi o zaposlitvi, ki jo skleneta javni uslužbenec in predstojnik organa, v katerega je javni uslužbenec premeščen. Če gre za drugega delodajalca, pa se premestitev izvede s sporazumno razvezo pogodbe o zaposlitvi in sklenitvijo nove pogodbe o zaposlitvi.

(2) O premestitvi v drug organ na željo javnega uslužbenca 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.

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

V primeru premestitve iz enega v drug organ pri istem delodajalcu delovno razmerje ne preneha.

140. člen **(postopek premestitve javnega uslužbenca brez soglasja)**

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

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

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

1. Ukinitve organa in prenos nalog

141. člen **(ukinitve organa in prenos nalog)**

(1) Če se organ ukine, prevzame organ, v katerega delovno področje preidejo naloge, vse javne uslužbenke. Delovno razmerje 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 delovno razmerje pod pogoji, določenimi v tem poglavju (poslovni razlog). Organ v tem primeru dokončno preneha delovati šele, ko predstojnik izvede postopek v zvezi s prenehanjem delovnih razmerij 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) V primeru, ko prevzame naloge državnega organa uprava lokalne skupnosti ali obratno, delovno razmerje preneha 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) V primeru, ko 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, in se primerljivo uredijo njihove pravice in obveznosti v pogodbi o zaposlitvi skladno s predpisi in kolektivnimi pogodbami, ki veljajo za novega delodajalca.

2. Splošne določbe o prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi

142. člen **(načini prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi)**

(1) Pogodba o zaposlitvi javnega uslužbenca preneha veljati na načine, ki jih določa zakon o delovnih razmerjih, po samem 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; delovno razmerje mu preneha 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; delovno razmerje mu preneha s sklepom, ki ga izda predstojnik, najkasneje pa 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 v službi ali v zvezi z opravljanjem dela v službi; delovno razmerje mu preneha s sklepom, ki ga izda predstojnik, najkasneje pa 15. dan po vročitvi pravnomočne sodbe delodajalcu;

4. na drug način, če tako določa ta zakon oziroma področni zakon, ki ureja delovna razmerja javnih uslužbencev v organih.

(2) Z dnem prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi uradniku ugasne položaj.

(3) Za posamezne načine prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi se uporablja zakon o delovnih razmerjih, če ta zakon ne določa drugače.

3. Posebnosti redne odpovedi

3.1. Poslovni razlog

143. člen **(redna odpoved iz poslovnih razlogov)**

(1) Glede razlogov za redno odpoved delodajalca iz poslovnih razlogov se ne uporabljajo določbe zakona o delovnih razmerjih, temveč določbe tega zakona.

(2) Javnemu uslužbencu lahko delovno razmerje preneha ali pa je premeščen na drugo delovno mesto zaradi zmanjšanja obsega javnih nalog, privatizacije javnih nalog, iz organizacijskih, strukturnih, javnofinančnih ali podobnih razlogov (v nadaljnjem besedilu: poslovni razlog).

(3) Podlaga za ugotovitev razloga za prenehanje delovnega razmerja oziroma premestitev iz poslovnega razloga je sprememba akta oziroma aktov o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest (v nadaljnjem besedilu: reorganizacija).

(4) Odločitev o reorganizaciji se lahko sprejme na ravni organa, za organe državne uprave pa na predlog organa o uvedbi reorganizacije odloči vlada.

(5) Reorganizaciji mora biti priložena obrazložitev, ki vsebuje cilje reorganizacije, razloge za izvedbo reorganizacije, analizo delovnih opravil in delovnih postopkov ter število in strukturo delovnih mest in število javnih uslužbencev.

(6) Z obrazloženo reorganizacijo mora predstojnik seznaniti reprezentativne sindikate v organu, ki lahko dajo k analizi delovnih opravil in delovnih postopkov mnenje. Usklajevanje reorganizacije z reprezentativnimi sindikati v organu se izvede v skladu z določbami 30. člena.

144. člen **(program razreševanja presežnih javnih uslužbencev)**

(1) Glede programa razreševanja presežnih javnih uslužbencev se uporabljajo določbe zakona o delovnih razmerjih, pri čemer se za ugotavljanje, ali reorganizacija 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.

145. člen **(ugotavljanje možnosti premestitve)**

(1) Glede ugotavljanja možnosti premestitve iz drugega odstavka 144. člena se ne uporabljajo določbe zakona o delovnih razmerjih, temveč določbe tega zakona.

(2) Uradnik, čigar delo na delovnem mestu, na katerem dela, ni več potrebno, se premesti na delovno mesto v istem kariernem razredu, za katero izpolnjuje pogoje ter je zanj ustrezno 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 pogoje ter je zanj ustrezno usposobljen, če je tako delovno mesto v organu prosto.

(3) Če javnega uslužbenca ni mogoče premestiti v skladu z drugim odstavkom tega člena, ima pod istimi pogoji pravico do premestitve na drugo delovno mesto, za katerega izpolnjuje pogoje.

(4) Če javnega uslužbenca ni mogoče premestiti na drugo delovno mesto v organu v skladu z drugim in tretjim odstavkom tega člena, se ga uvrsti na interni trg dela. Če v roku 15 dni 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.

(5) 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.

(6) Glede premestitve velja omejitev iz tretjega odstavka 136. 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

146. člen **(razlog nesposobnosti)**

(1) Glede definicije nesposobnosti, odpravnine in možnosti premestitve se ne uporabljajo določbe zakona o delovnih razmerjih, temveč določbe tega zakona.

(2) Javni uslužbenec je nesposoben za svoje uradniško delovno mesto oziroma strokovno-tehnično delovno mesto, če po obsegu ali strokovnosti dela ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov.

(3) Uradnik je nesposoben za položaj, če:

1. organ oziroma organizacijska enota, ki jo vodi, ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov, ki bi zagotavljali kakovostno in učinkovito delovanje organa oziroma organizacijske enote v skladu s programom dela organa;
2. na delovnem področju organa oziroma 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, če dokaže, da je s skrbnostjo dobrega strokovnjaka storil vse, kar je bilo v njegovi pristojnosti, da bi preprečil, odpravil oziroma odvrnil slabo delovanje organizacijske enote, ki jo vodi oziroma strokovne napake.

(5) Šteje se, da javni uslužbenec oziroma 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.

(6) Šteje se, da je nesposoben za svoje delovno mesto ali položaj javni uslužbenec, ki ne izpolnjuje več zahtevanih pogojev za delovno mesto, ki ga opravlja, razlog za neizpolnjevanje pogojev pa je na strani javnega uslužbenca.

147. člen **(postopek ugotavljanja nesposobnosti)**

(1) Predstojnik začne postopek ugotavljanja nesposobnosti na podlagi zbrane delovne dokumentacije.

(2) Predstojnik o začetku postopka obvesti javnega uslužbenca z obvestilom, na zahtevo javnega uslužbenca pa obvesti tudi reprezentativni sindikat v organu ali sindikat, katerega član je.

(3) Postopka ugotavljanja nesposobnosti ni mogoče začeti:

1. v času starševskega dopusta;
2. v času začasne odsotnosti z dela zaradi nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe ali nege družinskih članov;
3. v prvih šestih mesecih po premestitvi na drugo delovno mesto zaradi delovnih potreb;
4. v prvih šestih mesecih po premestitvi iz poslovnega razloga.

(4) Delo javnega uslužbenca je potrebno spremljati najmanj 30 dni. Za čas spremljanja se šteje samo prisotnost javnega uslužbenca na delu.

(5) Po izvedenem postopku spremljanja dela opravi predstojnik z javnim uslužbencem razgovor, na katerem se lahko javni uslužbenec izreče o ugotovitvah tega postopka. O razgovoru se vodi zapisnik.

148. člen **(prememitev v primeru ugotovljene nesposobnosti)**

(1) Javnega uslužbenca, za katerega se ugotovi, da je nesposoben za svoj položaj oziroma za svoje delovno mesto, se premesti na ustrezno prosto delovno mesto, za katero izpolnjuje pogoje in ga je po presoji predstojnika sposoben opravljati.

(2) Šteje se, da javnega uslužbenca ni mogoče premestiti, če:

1. v organu, v katerem ima sklenjeno delovno razmerje, ne obstoji ustrezno prosto delovno mesto, ali
2. odkloni ponujeno premestitev.

(3) O nezmožnosti premestitve iz prvega odstavka tega člena je predstojnik dolžan obvestiti reprezentativni sindikat v organu.

149. člen
(odpoved pogodbe o zaposlitvi)

(1) Če javnega uslužbenca ni možno premestiti, mu delodajalec brez odpravnine odpove pogodbo o zaposlitvi po postopku in na način, kot ga za razlog nesposobnosti določa zakon, ki ureja delovna razmerja. Hkrati z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi se javnega uslužbenca uvrsti na interni trg dela.

(2) Če pride do premestitve v času odpovednega roka, se odpoved s soglasjem javnega uslužbenca preklic.

3.3. Dodatni razlog

150. člen
(dodatni razlog za redno odpoved)

Predstojnik lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi tudi v primeru, da javni uslužbenec ne izpolnjuje več pogojev za delovno mesto. Pogoji za opravljanje dela na delovnem mestu se lahko spremenijo samo na podlagi zakona; pri tem je delodajalec dolžan javnemu uslužbencu omogočiti, da v razumnem roku izpolni pogoje za delovno mesto, sicer se javnemu uslužbencu odpove pogodba o zaposlitvi z možnostjo odpravnine.

4. Mirovanje pravic in obveznosti iz delovnega razmerja

151. člen
(mirovanje pravic in obveznosti iz delovnega razmerja)

(1) Predstojnik in javni uslužbenec se lahko sporazumno dogovorita o mirovanju pravic in obveznosti iz delovnega razmerja. V času mirovanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja javnemu uslužbencu delovno razmerje preneha.

(2) Javni uslužbenec ima po prenehanju mirovanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja pravico, da se v roku, ki je določen v dogovoru, vrne na enako delovno mesto, za katero je imel sklenjeno delovno razmerje za nedoločen čas in za katero izpolnjuje pogoje. Če takšnega delovnega mesta zaradi poslovnega razloga ni več, se izvede postopek kot pri premestitvi iz poslovnih razlogov.

XX. poglavje
DRŽAVNI IZPIT IZ JAVNE UPRAVE

152. člen
(obveznost opravljanja državnega izpita iz javne uprave)

(1) Uradnik oziroma strokovno-tehnični javni uslužbenec, ki ima najmanj V. raven izobrazbe, mora najkasneje v šestih mesecih od sklenitve delovnega razmerja opraviti državni izpit iz javne uprave.

(2) Šteje se, da ima oseba opravljen splošni del državnega izpita iz javne uprave, če ima opravljen pravniški državni izpit.

(3) Kandidatu, ki ima opravljen strokovni izpit iz upravnega postopka, se prizna del državnega izpita iz javne uprave, ki vsebinsko ustreza že opravljenemu izpitu.

153. člen **(splošni in posebni del državnega izpita iz javne uprave)**

(1) Državni izpit iz javne uprave obsega splošni in posebni del. Splošni del izpita zajema zlasti znanja iz ustavne ureditve, državne ureditve, lokalne samouprave, ureditve institucij Evropske unije ter upravnega postopka in upravnega spora. Posebni del izpita obsega preverjanje znanja oziroma poznavanje predpisov z delovnega področja, na katerem javni uslužbenec dela.

(2) Državni izpit iz javne uprave je prilagojen ravni izobrazbe in zajema splošna znanja s področij iz prejšnjega odstavka.

(3) Podrobnejše vsebine programa glede na raven izobrazbe kandidata, postopek in način opravljanja državnega izpita iz javne uprave, prijavo, izpitni red, način priznavanj vsebin opravljenih drugih izpitov, dokumentacijo za prijavo k državnemu izpitu iz javne uprave, plačilo izpitnih komisij ter druga vprašanja v zvezi z opravljanjem izpita predpiše minister, pristojen za javno upravo.

154. člen **(izpitna komisija)**

(1) Državni izpit iz javne uprave se opravlja pred izpitno komisijo, ki jo imenuje minister, pristojen za javno upravo, izmed strokovnjakov za posamezna področja, ki imajo najmanj izobrazbo, pridobljeno po študijskih programih za pridobitev izobrazbe druge stopnje oziroma raven izobrazbe, pridobljeno po študijskih programih, ki v skladu z zakonom, ki ureja visoko šolstvo, ustreza izobrazbi druge stopnje in najmanj 15 let delovnih izkušenj.

(2) Izpitna komisija ima predsednika in dva člana. Predsednik komisije vodi izpitni postopek in skrbi za izpitni red.

155. člen **(pristop k državnemu izpitu iz javne uprave)**

(1) Kandidat lahko k državnemu izpitu iz javne uprave na stroške organa pristopi največ dvakrat, pri čemer se kot pristop k izpitu šteje opravljanje izpita v celoti.

(2) O pravici pristopa k državnemu izpitu iz javne uprave na stroške organa odloči predstojnik.

156. člen **(ocena in ugovor na oceno)**

(1) Uspeh kandidata oceni izpitna komisija z oceno »uspešno« ali z oceno »neuspešno«.

(2) Kandidat, ki je ocenjen z oceno »neuspešno«, lahko poda po končanem državnem izpitu iz javne uprave ugovor zoper določeno oceno, če meni, da določena ocena ni odraz njegovega znanja na državnem izpitu iz javne uprave.

(3) V primeru podanega ugovora se opravi preizkus ocene v ponovljenem državnem izpitu iz javne uprave, ki se opravi najkasneje v naslednjih treh dneh pred razširjeno izpitno komisijo, ki ima pet članov in jo imenuje minister, pristojen za javno upravo.

(4) Član razširjene izpitne komisije je tudi predsednik izpitne komisije, ki je ocenila kandidatovo znanje z oceno »neuspešno«.

(5) Zoper odločitev, sprejeto po preizkusu ocene, pritožba ni dovoljena.

157. člen **(evidenca strokovnih izpitov)**

(1) Ministrstvo, pristojno za javno upravo, za izvajanje obveznosti delodajalca in zaradi racionalne rabe proračunskih sredstev vodi evidenco strokovnih izpitov, ki jih določa zakon oziroma na njegovi podlagi izdan podzakonski predpis, in jih izvaja ministrstvo.

(2) Evidenca iz prejšnjega odstavka se vodi za vsak strokovni izpit in vsebuje:

1. zaporedno številko in številko zbirke dokumentov o kandidatu,
2. osebno ime kandidata,
3. enotno matično številko občana - EMŠO,
4. raven in vrsto kandidatove izobrazbe,
5. datum opravljanja strokovnega izpita,
6. vrsto strokovnega izpita,
7. uspeh na strokovnem izpitu.

(3) Evidenca iz prvega odstavka tega člena se hrani trajno, zbirka dokumentov o kandidatih pa dve leti od dneva opravljanja strokovnega izpita.

(4) Podatke iz te evidence lahko pridobijo kandidat, predstojnik, javni uslužbenci, ki v organu opravljajo organizacijsko-kadrovske naloge, in javni uslužbenci ministrstva, pristojnega za javno upravo, ki opravljajo naloge v zvezi z organizacijo in izvedbo strokovnih izpitov.

158. člen **(posledice v primeru, da javni uslužbenec državnega izpita iz javne uprave ne opravi)**

(1) Javnemu uslužbencu, ki v roku šestih mesecev od sklenitve delovnega razmerja, iz razlogov, ki so na njegovi strani, ne opravi državnega izpita iz javne uprave, delovno razmerje preneha. Med razloge, ki so na strani javnega uslužbenca, ne šteje upravičena odsotnost z dela zaradi bolezni oziroma druga odsotnost, daljša od enega meseca, v času katere prejema nadomestilo plače v skladu z zakonom.

(2) Javnemu uslužbencu se rok iz prejšnjega odstavka lahko ustrezno podaljša, vendar največ za toliko časa, kolikor je trajala upravičena odsotnost javnega uslužbenca. O podaljšanju roka iz opravičenih razlogov odloči oseba, ki izvršuje pravice in dolžnosti delodajalca.

XXI. poglavje **PRISTOJNOSTI NA PODROČJU SISTEMA JAVNIH USLUŽBENCEV**

159. 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 kadrovsko evidenco in evidenco internega trga dela za organe državne uprave;
3. usklajuje predloge kadrovskih načrtov za organe državne uprave v skladu s tem zakonom;
4. skrbi za usklajeno in nadzirano izvajanje reorganizacije na ravni organov državne uprave;
5. pomaga in svetuje organom na področju upravljanja s kadrovskimi viri;
6. izvaja naloge v zvezi s podeljevanjem štipendij v organih državne uprave;
7. opravlja naloge na področju usposabljanja in izpopolnjevanja javnih uslužbencev;
8. organizira izvajanje državnega izpita iz javne uprave, strokovnega izpita iz upravnega postopka in drugih strokovnih izpitov, razen tistih, ki se izvajajo v organu;
9. organizira in zagotavlja delovanje kompetenčnega centra;
10. opravlja druge zadeve na področju sistema javnih uslužbencev v organih oziroma na področju upravljanja s kadrovskimi viri v skladu z zakonom;

(2) Če usposabljanje in izpopolnjevanje javnih uslužbencev izvajajo pravne ali fizične osebe, se te izberejo v skladu z določbami zakona, ki ureja javno naročanje.

XXII. poglavje URADNIŠKI SVET

160. člen (naloge uradniškega sveta)

- (1) S tem zakonom se ustanovi uradniški svet.
- (2) Uradniški svet skrbi za izvajanje izbire uradnikov na položajih iz petega odstavka 65. 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. Članom uradniškega sveta pripada sejnina, katere višino določi uradniški svet.

161. člen (sestava uradniškega sveta)

- (1) Uradniški svet ima dvanajst članov, ki se imenujejo na naslednji način:
 1. tri člane imenuje predsednik republike izmed strokovnjakov s področja javnega sektorja;
 2. tri člane izvolijo izmed sebe uradniki na delovnih mestih prvega kariernega razreda 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.

162. člen (izvolitev in razrešitev)

- (1) Člane uradniškega sveta se izvoli oziroma imenuje za dobo šestih let. Članu uradniškega sveta, ki je bil imenovan oziroma 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 161. člena pa tudi s prenehanjem statusa uradnika na delovnem mestu prvega kariernega razreda v organih državne uprave.

(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 poslovnikom 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 161. člena tega zakona odloča sam uradniški svet.

(4) Vlada lahko razreši člana uradniškega sveta iz 4. točke prvega odstavka 161. člena tega zakona ne glede na določbe tretjega odstavka tega člena.

(5) Reprezentativni sindikati dejavnosti oziroma poklicev v organih lahko razrešijo člana uradniškega sveta iz 3. točke prvega odstavka 161. člena tega zakona ne glede na določbe tretjega odstavka tega člena.

163. 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 161. 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 sodiščih, ki urejajo volitve v sodni svet.

164. člen (način dela)

(1) Uradniški svet skrbi za izbiro uradnikov na položajih iz petega odstavka 65. člena tega zakona z določanjem standardov usposobljenosti, meril za izbiro in metod preverjanja usposobljenosti.

(2) Uradniški svet za posamezne postopke javnih natečajev imenuje natečajne komisije. V natečajno komisijo se lahko imenujejo tudi člani uradniškega sveta.

(3) Poleg članov uradniškega sveta se lahko v natečajno komisijo za izbiro uradnika v organu državne uprave imenujejo uradniki.

(4) V natečajno komisijo se lahko imenujejo tudi strokovnjaki s področja javne uprave, upravljanja s kadrovskimi viri in s področja, na katerem bo uradnik opravljal vodstvene naloge.

(5) Strokovno-tehnična in administrativna opravila za uradniški svet opravlja ministrstvo, pristojno za javno upravo. Pri tem organu se zagotavljajo tudi sredstva za delo uradniškega sveta.

XXIII. poglavje INŠPEKCIJSKI NADZOR

165. člen (splošno)

(1) Inšpekcijski nadzor nad izvajanjem določb tega zakona in na njegovi podlagi izdanih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca, ki urejajo delovna razmerja javnih uslužbencev, opravlja inšpekcija za sistem javnih uslužbencev.

(2) Izvrševanje inšpekcijskega nadzora, ki ga opravljajo inšpektorji za sistem javnih uslužbencev, ureja poseben zakon.

XXIV. poglavje KAZENSKÉ DOLOČBE

166. člen

(1) Z globo od 835 eurov do 1.252 eurov se kaznuje za prekršek predstojnik oziroma pooblaščen oseba, če:

1. sklene pogodbo o zaposlitvi, v kateri javnemu uslužbencu določi pravice v večjem obsegu, kot je to določeno z zakonom, podzakonskimi predpisi ali s kolektivno pogodbo oziroma sprejme odločitev, ki zagotavlja javnemu uslužbencu manjše ali večje pravice oziroma bolj ali manj ugodne ali drugačne pogoje dela, kot so določeni s predpisi in kolektivnimi pogodbami (tretji odstavek 16. člena tega zakona);
2. ne sprejme kadrovskega načrta (21. člen tega zakona);
3. sprejme sistemizacijo v nasprotju s tem zakonom ali podzakonskimi predpisi (22. člen tega zakona);
4. v sistemizaciji delovnih mest določi pogoje za zasedbo posameznih delovnih mest v nasprotju z zakonom, podzakonskimi predpisi in kolektivno pogodbo (22. člen tega zakona);
5. sistemizacije ne uskladi z veljavnimi predpisi (22. člen tega zakona);
6. sklene pogodbo o zaposlitvi z javnim uslužbencem, ki ne izpolnjuje pogojev za delovno mesto (23. člen tega zakona);
7. sklene pogodbo o zaposlitvi v nasprotju s prvim odstavkom 24. člena tega zakona;
8. javnim uslužbencem ne izda pravočasno posamičnih aktov (27. člen tega zakona);
9. krši pravila socialnega partnerstva iz 29. člena tega zakona;
10. zaposli javnega uslužbenca v nasprotju s kadrovskim načrtom (prvi odstavek 45. člena tega zakona);
11. dovoli vpogled v kadrovske evidenco osebi, ki nima pravice vpogleda (prvi in drugi odstavek 54. člena tega zakona);
12. v nasprotju s tem zakonom ne omogoči javnemu uslužbencu vpogleda ali prepisa oziroma preslikave podatkov iz kadrovske evidenco (tretji odstavek 54. člena tega zakona);
13. sklene pogodbo o zaposlitvi za delovno mesto, ki ni sistemizirano v aktu o sistemizaciji delovnih mest (prvi odstavek 58. člena tega zakona);
14. javnim uslužbencem ne izda pravih posamičnih aktov (četrti, peti in šesti odstavek 58. člena tega zakona);
15. sklene delovno razmerje za uradniško delovno mesto brez predhodno izvedenega javnega natečaja oziroma brez opravljene izbire med prijavljenimi kandidati na javnem natečaju (šesti odstavek 61. člena, tretji odstavek 77. člena oziroma prvi odstavek 67. člena tega zakona);
16. v javnem natečaju objavi drugačne pogoje za zasedbo prostega uradniškega delovnega mesta kot so bili za delovno mesto določeni v takrat veljavnem aktu o sistemizaciji delovnih mest (64. člen tega zakona);
17. natečajnega postopka ne vodi za to pooblaščen javni uslužbenec ali imenovana natečajna komisija (četrti in peti odstavek 65. člena tega zakona);
18. uvrsti na seznam kandidatov za izbirni postopek osebo, ki na podlagi predloženih dokazil ne izpolnjuje natečajnih pogojev, ali v izbirnem postopku izbere osebo, ki ne izpolnjuje natečajnih pogojev (66. ali 67. člen tega zakona);
19. sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas zunaj primerov iz 74. člena tega zakona;

20. sklene eno ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi v nasprotju s prvim odstavkom 77. člena tega zakona;
21. pri nezakonito sklenjeni pogodbi za določen čas ne upošteva posledice iz drugega odstavka 77. člena tega zakona;
22. javnega uslužbenca premesti na delovno mesto, za katero ne izpolnjuje pogojev (tretji odstavek 134. člena tega zakona);
23. nezakonito izvede premestitev iz 137. člena tega zakona;
24. ne obvesti reprezentativnega sindikata v organu ali organa, pristojnega za kadrovske zadeve, o uvedeni reorganizaciji (šesti odstavek 143. člena tega zakona);
25. v roku, ki mu ga določi inšpektor za sistem javnih uslužbencev, ne izvede ukrepov za odpravo ugotovljenih nezakonitosti ali nepravilnosti, ki mu jih je odredil inšpektor (165. člen tega zakona).

(2) Inšpektor sme v hitrem postopku o prekršku izreči globo, ki je višja od najnižje predpisane globe v tem zakonu, znotraj predpisanega razpona.

XXV. poglavje

PREHODNE IN KONČNA DOLOČBA

167 . člen (podzakonski akti)

Predpisi za izvrševanje tega zakona morajo biti izdani najkasneje v roku šestih mesecev od dneva, ko začne veljati.

168 . člen (sistemizacija delovnih mest)

(1) Najkasneje v devetih mesecih po uveljavitvi tega zakona morajo organi in organizacije sprejeti sistemizacijo v skladu s tem zakonom in podzakonskimi predpisi.

(2) Najkasneje v enem mesecu po sprejetju sistemizacije iz prvega odstavka tega člena se javni uslužbenci razporedijo na delovna mesta v skladu s sprejeto sistemizacijo.

169 . člen (prevedba uradniških nazivov)

(1) Uradniški nazivi se z dnem uveljavitve sistemizacije v skladu s tem zakonom prevedejo v nova uradniška delovna mesta na naslednji način:

- naziv višji sekretar v uradniško delovno mesto višji sekretar;
- naziv sekretar v uradniško delovno mesto sekretar;
- naziv podsekretar v uradniško delovno mesto podsekretar;
- naziv višji svetovalec I v uradniško delovno mesto višji svetovalec I;
- naziva višji svetovalec II in višji svetovalec III v uradniško delovno mesto višji svetovalec;
- naziv svetovalec I v uradniško delovno mesto svetovalec I;
- naziva svetovalec II in svetovalec III v uradniško delovno mesto svetovalec;
- naziv višji referent I v uradniško delovno mesto višji referent I;
- naziva višji referent II in višji referent III v uradniško delovno mesto višji referent;
- naziv referent I v uradniško delovno mesto referent I.
- nazivi referent II, referent III in referent IV v uradniško delovno mesto referent.

(2) Do prevedbe uradnik ohrani uradniški naziv.

(3) Prevedba nazivov v pravosodnih organih, pripadnikov Slovenske vojske, diplomatov, policistov, pravosodnih policistov, uradnikov finančne uprave, inšpektorjev in drugih uradnikov s posebnimi pooblastili in dolžnostmi, se izvede ob uporabi prvega odstavka tega člena.

(4) Javni uslužbenci na strokovno-tehničnih delovnih mestih, ki so bili na dan 1. 1. 2004 v delovnem razmerju za nedoločen čas in so opravljali po vsebini uradniške naloge, se v roku *iz drugega* odstavka 168. člena tega zakona, na podlagi odločitve predstojnika, ob smiselni uporabi prvega odstavka tega člena, z dnem uveljavitve tega zakona prevedejo v ustrezna uradniška delovna mesta, za katera izpolnjujejo predpisane pogoje.

170. člen **(volontersko pripravništvo)**

Osebe, ki imajo ob uveljavitvi tega zakona 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 in 40/12-ZUJF), po uveljavitvi tega zakona uveljavijo pravice in obveznosti v skladu s sklenjeno pogodbo.

171. člen **(predpisana raven izobrazbe)**

Javni uslužbenci, ki so zasedali uradniško delovno mesto petega kariernega razreda v skladu s petim odstavkom 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 in 40/12-ZUJF), po uveljavitvi tega zakona obdržijo razporeditev na delovno mesto.

172. člen **(spregled izobrazbe)**

(1) Javni uslužbenci, ki na dan uveljavitve tega zakona opravljajo delo v javnem sektorju na delovnem mestu, za katerega ne izpolnjujejo pogoja glede zahtevane izobrazbe, nadaljujejo z delom na delovnem mestu, če imajo najmanj 25 let delovnih izkušenj, razen če poseben zakon ali kolektivna pogodba glede zahtevane izobrazbe ne določa drugače.

(2) Ne glede na določbe tega ali drugega zakona, ki določajo pogoje za delovna mesta v zvezi z zahtevano izobrazbo, se šteje, da javni uslužbenec izpolnjuje pogoj glede zahtevane izobrazbe za delovno mesto v tarifnem razredu VII/1, ki je uvrščeno največ do vključno plačnega razreda, če ima višjo izobrazbo, pridobljeno v okviru sistema visokošolskega izobraževanja po višješolskih programih, sprejetih pred 1. januarjem 1994, in najmanj 20 let delovnih izkušenj na delovnih mestih z zahtevano višjo izobrazbo v javnem sektorju, razen če zakon ali kolektivna pogodba ne določa drugače.

173. člen **(izpolnjevanje pogoja državnega izpita iz javne uprave)**

Šteje se, da izpolnjuje pogoj glede državnega izpita iz javne uprave po tem zakonu:
1. kdor ima opravljen strokovni izpit po Zakonu o pripravništvu, strokovnih izpiti in izpopolnjevanju strokovne izobrazbe delavcev v državni upravi in pravosodju (Uradni list SRS, št. 8/80 s spremembami) ali strokovni izpit po Zakonu o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 63/07- UPB);

2. kdor je na dan, ko se začne uporabljati ta zakon v delovnem razmerju pri državnem organu ali upravi lokalne skupnosti in je pridobil uradniški naziv ali opravlja delo na strokovno-tehničnem delovnem mestu, za katerega se zahteva najmanj V. raven izobrazbe po predpisih, ki so veljali pred uveljavitvijo tega zakona in ima opravljeno obvezno usposabljanje za imenovanje v naziv po Zakonu o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 65/08, 69/08 – ZTFI-A, 69/08 – ZZavar-E in 40/12 – ZUJF);

3. kdor ima opravljen pravniški državni izpit po Zakonu o pravniškem državnem izpitu (Uradni list: 13/1994, 71/1994, 5/1999, 55/2003, 83/2003-UPB1, 13/2006 Skl. US: U-I-242/03-12, 111/2007, 46/2009 Skl. US: U-I-160/07-16, 40/2012-ZUJF).

174. člen **(prenehanje veljavnosti zakona)**

(1) Z dnem uveljavitve tega zakona preneha veljati Zakon o javnih uslužbencih (Uradni list RS št. 63/07 – uradno prečiščeno besedilo, 65/08, 69/08-ZTFI-A, 69/08-ZZavar-E in 40/12-ZUJF).

(2) Ne glede na določbo prejšnjega odstavka se določbe 179., 180., 181. in 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, 74/09 Odl.US: U-I-136/07-13 in 40/12-ZUJF) uporabljajo do dneva uveljavitve posebnega zakona, ki bo uredil inšpekcijo za sistem javnih uslužbencev.

175. člen **(prenehanje veljavnosti podzakonskih aktov)**

(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, 22/04, 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, 16/13, 18/13, 36/13, 51/13, 59/130, 14/14, 43/14, 76/14, 91/14, 36/15, 57/15),

2. Uredba o postopku za zasedbo delovnega mesta v organih državne uprave in v pravosodnih organih (Uradni list RS, št. 139/06 in 104/10),

3. Uredba o omejitvah in dolžnostih javnih uslužbencev v zvezi s sprejemanjem daril (Uradni list RS, št. 58/03 in 56/15),

4. Uredba o načinu zagotavljanja plačane pravne pomoči javnim uslužbencem (Uradni list RS, št. 71/06),

5. Uredba o napredovanju uradnikov v nazive (Uradni list RS, št. 98/08, 16/09, 19/10),

6. Pravilnik o trajanju pripravništva, načinu, poteku in programu usposabljanja pripravnikov (Uradni list RS, št. 28/09),

7. Pravilnik o vsebini in postopkih za pripravo in predložitev kadrovskih načrtov (Uradni list RS, št. 60/06, 83/06, 70/07, 96/09),

8. Pravilnik o določitvi upravnih opravil, ki jih lahko opravljajo strokovno-tehnični javni uslužbenci (Uradni list RS, št. 35/06, 100/10),

9. Pravilnik o štipendiranju (Uradni list RS, št. 49/04, (104/04 - popr.), 66/05, 67/07),

10. Pravilnik o podrobnejših vsebinah in času trajanja obveznega usposabljanja za imenovanje v naziv (Uradni list RS, št. 44/09).

(2) Predpisi iz prejšnjega odstavka se uporabljajo do izdaje novih predpisov, v kolikor niso v nasprotju s tem zakonom.

176. člen
(postopki, začeti pred uveljavitvijo tega zakona)

- (1) Interni natečaji, začeti pred uveljavitvijo tega zakona, se dokončajo po predpisih, ki so veljali in se uporabljali do uveljavitve tega zakona.
- (2) Javni uslužbenci, ki so na položaj imenovani do uveljavitve tega zakona, pridobijo funkcionalna znanja upravnega vodenja in upravljanja kadrovskih virov v roku, ki je veljal do uveljavitve tega zakona.
- (3) Disciplinski in odškodninski postopki ter postopki odpovedi pogodbe o zaposlitvi, začeti pred uveljavitvijo tega zakona, se dokončajo v skladu z zakonom, ki je veljal do uveljavitve tega zakona.
- (4) Nadzori, v katerih so inšpektorji za sistem javnih uslužbencev že posredovali predstojnikom organov zapisnik o opravljenem pregledu, se zaključijo po določbah zakona, ki so veljale do uveljavitve tega zakona.
- (5) Javni uslužbenci v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti, ki so ob uveljavitvi tega zakona v neposredni hierarhični podrejenosti oziroma nadrejenosti pod oziroma nad sorodniki v ravni vrsti ali v stranski vrsti do vključno tretjega kolena ter zakoncem ali osebo, s katero javni uslužbenec živi v zunajzakonski ali registrirani istospolni partnerski skupnosti, po uveljavitvi tega zakona nadaljujejo z delom na delovnem mestu.

177. člen
(uveljavitev in uporaba zakona)

- (1) Ta zakon začne veljati trideseti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.
- (2) Ta zakon se začne uporabljati šest mesecev po uveljavitvi, razen določb 152. do 158. člena tega zakona, ki se začnejo uporabljati eno leto po uveljavitvi tega zakona.

Št.
Ljubljana, dne
EVA: 2015-3130-0017

III. OBRAZLOŽITEV ČLENOV

K 1. členu

Predlog zakona v prvem 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.

Obravnavani člen se s predlogom zakona vsebinsko ne spreminja.

K 2. členu

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. Drugi odstavek razlikuje med celovitostjo sistema javnih uslužbencev v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti ter med posebnostmi njihovih delovnih razmerij.

Obravnavani člen se s predlogom zakona vsebinsko ne spreminja.

K 3. členu

Zakon v tem členu opredeljuje delodajalca. Delodajalec je pravna oseba, s katero je javni uslužbenec v delovnem razmerju.

Obravnavani člen se s predlogom zakona v ostalem delu vsebinsko ne spreminja.

K 4. členu

Ta člen določa osebo, ki izvršuje pravice in dolžnosti delodajalca. Na novo je opredeljeno, da pravice in dolžnosti delodajalca v skupni občinski upravi izvršuje župan občine, v kateri ima skupna občinska uprava sedež. Sprememba v tretjem odstavku glede opredelitve izobrazbe upošteva ureditev Zakona o visokem šolstvu in je redakcijske narave.

Obravnavani člen se s predlogom zakona v ostalem delu vsebinsko ne spreminja.

K 5. členu

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 ureja plače javnih uslužbencev poseben zakon (op.: to je Zakon o sistemu plač v javnem sektorju).

Člen se ne spreminja.

K 6. členu

V členu je opredeljen pomen nekaterih pojmov, ki se uporabljajo v tem zakonu.

Dopolnjena je tretja točka, ki našteva t.i. druge državne organe. Kot drugi državni organi so tako na novo naštetí še Informacijski pooblaščenec, Komisija za preprečevanje korupcije, Državna revizijska komisija, Urad predsednika republike, Državna volilna komisija. Obstajajo pa še drugi državni organi, ki v tej točki taksativno niso naštetí in ki se lahko ustanovijo z zakonom, kot na primer Fiskalni svet, tj. samostojen in neodvisen državni organ, 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 EU, ki urejajo ekonomsko upravljanje v državah članicah. Fiskalni svet je bil ustanovljen z Zakonom o fiskalnem pravilu (ZFisP), ki ga je sprejel Državni zbor Republike Slovenije na seji dne 10. julija 2015.

Dopolnjena je 9. točka z opredelitvijo, kdo je predstojnik skupne občinske uprave (tj. župan občine, v kateri ima skupna občinske uprave sedež).

Upošteva je ureditev Zakona o visokem šolstvu se pri opredelitvi pojma delovnih izkušenj v 13. točki beseda »stopnja« (izobrazbe) na štirih mestih in v ustreznem sklonu nadomesti z besedo »raven« (izobrazbe).

Na novo je v 16. točki dodan pojem funkcionalnih kompetenc. V upravi se bo vzpostavil enotni kompetenčni model, kot celovit zapis strokovnih in funkcionalnih kompetenc. Strokovne kompetence so določene za posamezna delovna mesta v skladu z Uredbo o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih (Uradni list RS, št. 58/03 s spremembami) v aktih o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v posameznem organu. Strokovno kompetenco je moč pridobiti in izboljšati z izobraževanjem, ki vključuje razvoj poklicnih spretnosti in znanja. Vzpostavitev enotnega kompetenčnega modela kot ukrep za sodobno in učinkovito upravljanje človeških virov bo zajemal funkcionalne kompetence, ki predstavljajo kombinacijo sposobnosti, osebnih značilnosti, veščin, lastnosti, vedenj in ravnanj potrebnih za učinkovito izvajanje vloge zaposlenega v upravi. Kompetence javnih uslužbencev so osebne sposobnosti za opravljanje dela in skupaj s strokovnim znanjem tvorijo usposobljenost javnega uslužbenca.

Dopolnjena je 18. točka z opredelitvijo, kaj vse so še spremljajoča dela, na primer tudi informatika in administrativna dela, kar doslej v zakonu ni bilo izrecno opredeljeno.

Nova 19. točka opredeljuje posredne uporabnike državnega proračuna ali proračuna lokalne skupnosti kot proračunske uporabnike, ki so kot posredni proračunski uporabniki opredeljeni v zakonu, ki ureja javne finance. Register neposrednih in posrednih uporabnikov državnega in občinskih proračunov vodi Uprava Republike Slovenije za javna plačila pri Ministrstvu za finance (UJP), v skladu z Zakonom o plačilnem prometu (Uradni list RS, št. 30/02) in predpisom ministra za finance, ki ureja vsebino in način vodenja registra. Minister za finance objavlja ažuriran izpis določenih podatkov iz registra v obliki seznama neposrednih in posrednih uporabnikov državnega in občinskih proračunov. Seznam je javno objavljen na spletnih straneh Uprave Republike Slovenije za javna plačila, pri čemer se podatki sproti ažurirajo in v Uradnem listu Republike Slovenije, pri čemer so podatki pripravljeni po stanju na dan 31. december preteklega leta.

K 7. členu

Upošteva je 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). Črtana je določba, da je izbran tisti kandidat, ki je najbolj usposobljen za opravljanje nalog na delovnem mestu. ZJU namreč ureja postopek javnega natečaja, na podlagi katerega se izbere najbolj usposobljen kandidat, v svojem drugem delu, ki velja le za državne organe in uprave lokalnih skupnosti. Določba 7. člena pa sodi v prvi del zakona, ki ureja skupna načela sistema javnih uslužbencev v celotnem javnem sektorju, kjer za delovna razmerja javnih uslužbencev velja zakon, ki ureja delovna razmerja (ZDR-1). Le ta pa ne ureja postopka javnega natečaja na način, kot ga ureja ZJU in na podlagi katerega se izbere najbolj usposobljeni kandidat, zato je določbo v tem delu potrebno črtati.

K 8. členu

Člen ureja načelo zakonitosti, ki določa pravne akte, ki so lahko podlaga za izvrševanje javnih nalog javnih uslužbencev. Ti so: ustava, zakon, ratificirane in objavljene mednarodne pogodbe in podzakonski predpisi.

Člen se ne spreminja.

K 9. členu

Načelo strokovnosti določa, da javni uslužbenec izvršuje javne naloge strokovno, vestno in pravočasno. Pri svojem delu javni uslužbenec ravna po pravilih stroke. Načelo strokovnosti določa tudi to, da se javni uslužbenec stalno usposablja in izpopolnjuje, pri čemer pogoje za strokovno izpopolnjevanje in usposabljanje zagotavlja delodajalec.

Člen se ne spreminja.

K 10. členu

Eno najpomembnejših načel izvrševanja nalog države za državljane kot uporabnike njenih storitev je načelo etičnega ravnanja javnih uslužbencev. Načelo etičnega ravnanja javnih uslužbencev 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 uslužbenice mora biti v mejah etike in spoštovanja človekovega dostojanstva. To načelo zagotavlja tudi uporabnikom, da bodo deležni spoštljivega obravnavanja.

K 11. členu

Člen pomeni uskladitev z Zakonom o uvedbi eura (Uradni list RS, št. 114/2006; ZUE) na način, da je tudi v besedilu predloga zakona upoštevana valuta euro kot zakonito plačilno sredstvo v Republiki Sloveniji. Ob tem je v zvezi s spremembo valute upoštevan uradni tečaj Banke Slovenije.

Vrednost daril v drugem odstavku je usklajena z vrednostjo iz 30. člena Zakona o integriteti in preprečevanju korupcije (Uradni list RS, št. 69/11 – uradno prečiščeno besedilo), ki ureja prepoved in omejitve sprejemanja daril funkcionarjev. Zneski so usklajeni z zneski iz Zakona o integriteti in preprečevanju korupcije, saj ni nobenega razloga za drugačno urejanje glede omejitve vrednosti pri sprejemanju daril javnih uslužbencev ali funkcionarjev. Sama ureditev glede sprejemanja protokolarnih in priložnostnih daril manjše vrednosti se ne spreminja, besedilo je samo na novo oblikovano tako, da izrecno poudarja pravilo, navedeno v prvem stavku prvega odstavka ter poudarja, da tudi jemanje protokolarnih in priložnostnih daril naj ne bi bilo ustaljena praksa, temveč le izjema.

Z dopolnitvijo v drugem odstavku zakona je poleg doslej navedenih partnerskih skupnosti v tej določbi dodana tudi registrirana istospolna partnerska skupnost, v skladu z določbami Zakona o registraciji istospolne partnerske skupnosti (Uradni list RS, št. 65/2005; ZRIPS).

V na novo dodanem petem odstavku je glede na težave v praksi, ki jo povzroča dikcija »če so prejeta od iste osebe«, definiran podoben pojem, in sicer »skupina oseb«, pri čemer je ta definirana kot osebe, ki zaradi enakega položaja, okoliščine ali priložnosti nastopajo kot darovalci. Največ dilem v praksi je namreč povzročal pojem »ista oseba« v primerih, ko je šlo za skupino ljudi, kot na primer učenci enega razreda, člani istega društva, krožka, ali kakšne skupine ljudi, ki so člani te skupine priložnostno, kot recimo udeleženci izleta.

K 12. členu

Obveznost varovanja tajnih podatkov na podlagi načela zaupnosti velja za vse javne uslužbenice, 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 podatki, jih je dolžan varovati tudi po prenehanju delovnega razmerja. Javnega uslužbenca oziroma nekdanjega javnega uslužbenca lahko dolžnosti varovanja tajnih podatkov razreši le delodajalec.

Člen se vsebinsko ne spreminja.

K 13. členu

Načelo odgovornosti za rezultate določa, da javni uslužbenec odgovarja za kakovostno, hitro in učinkovito izvrševanje javnih nalog. Načelo opredeljuje vsebinske kriterije načina izvajanja javnih nalog: kvaliteto dela, hitrost in učinkovitost.

Člen se vsebinsko ne spreminja.

K 14. členu

Vpeljavo podjetniških kriterijev 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 enakih stroških, oziroma enakih rezultatov ob najnižjih stroških«.

K 15. členu

Skladno z načelom varovanja poklicnih interesov mora delodajalec javnega uslužbenca varovati pred šikaniranjem, grožnjami in podobnimi ravnanji, ki ogrožajo opravljanje njegovega dela. Delodajalec mora javnemu uslužbencu ali nekdanjemu javnemu uslužbencu, ki je zaradi izvrševanja javnih nalog v kazenskem ali odškodninskem postopku, zagotoviti plačano pravno pomoč, torej prevzeti 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 javne naloge, ki so predmet presoje v kazenskem postopku ali v postopku ugotavljanja odškodninske odgovornosti, izvršene zakonito in v skladu s pravicami in obveznostmi iz delovnega razmerja). 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).

S predlagano novo ureditvijo se upoštevajo opozorila iz prakse, da to vprašanje 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 uslužbenec, 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 usklajitev pri dodelitvi predmetne pravice z ureditvami v posebnih predpisih (Zakon o obrambi, Zakon o policiji). Na novo je upoštevaje opozorila iz prakse izrecno opredeljeno, da se povračilo stroškov plačane pravne pomoči ne glede na zakon, ki ureja dohodnino, šteje med oprostitve plačila dohodnine in povračila stroškov postopka, od katerih se dohodnina ne plača.

Na podlagi predlaganega novega tretjega odstavka bo javni uslužbenec nekdanji javni uslužbenec, zoper katerega je uveden predkazenski, kazenski in odškodninski postopek zaradi opravljanja javnih nalog, začasno oproščen tudi plačila sodnih taks in predujmov za stroške sodnega postopka. Potrebni predujmi se založijo iz sredstev organa, pri katerem je javni uslužbenec ali nekdanji javni uslužbenec opravljal javne naloge, vendar le pod pogojem, če bo delodajalec ocenil, da so bile te javne naloge izvršene zakonito in v skladu s pravicami in obveznostmi iz delovnega razmerja.

Zagotovitev plačila pravne pomoči in oprostitve plačila ne bo mogel uveljavljati javni uslužbenec ali nekdanji javni uslužbenec, zoper katerega je bil uveden disciplinski postopek v zvezi z opravljanjem javnih nalog.

Na podlagi novega četrtega odstavka bo oceno, ali so bile javne naloge izvršene zakonito, podal predstojnik na podlagi pregleda zadeve ter po potrebi tudi po opravljenem razgovoru z javnim uslužbencem in njegovim nadrejenim.

Način zagotavljanja plačane pravne pomoči, sodnih taks in predujmov za stroške sodnega postopka bo podrobneje določila vlada.

K 16. členu

Člen prikazuje sistem urejanja delovnih razmerij v javnem sektorju. Za javne uslužbence 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. Delovno razmerje v javnem sektorju se sklene s pogodbo o zaposlitvi. Delodajalec javnemu uslužbencu ne sme zagotavljati pravic v večjem obsegu, kot je to določeno z zakonom, podzakonskim predpisom ali s kolektivno pogodbo, če bi s tem obremenil javna sredstva. Z dopolnitvijo tretjega odstavka je na novo določeno, da delodajalec prav tako ne sme sprejeti odločitve, ki bi zagotavljala javnemu uslužbencu manjše ali večje pravice oziroma bolj ali manj ugodne ali drugačne pogoje dela, kot so določeni s predpisi delovnega prava in kolektivnimi pogodbami. Člen omogoča vladi, da s podzakonskim predpisom določi merila oziroma pravila za enotno odločanje o pravicah in obveznostih javnih uslužbencev v skladu z zakonom oziroma kolektivno pogodbo. Posebna izjema je javni zavod RTV Slovenija zaradi zaščite njegove strokovne neodvisnosti oziroma svobode novinarskega izražanja.

K 17. členu

Zakon določa splošno obvezo za celotni javni sektor, da se v vseh primerih, kjer je zaradi varstva pravic narodnih skupnosti na podlagi področnih zakonov določeno poslovanje s strankami tudi v jeziku narodne skupnosti, to odrazi tudi v pogojih za zasedbo delovnega mesta.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

K 18. členu

Člen določa zakonsko pravico vseh javnih uslužbencev do sindikalnega združevanja in delovanja. Javni uslužbenci imajo na podlagi tega člena tudi pravico do kolektivnih dogovorjanj.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

K 19. členu

Javni uslužbenci imajo načeloma pravico do stavke, ki pa se lahko skladno z ustavno ureditvijo omeji zaradi varstva javnih koristi. 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 ne spreminja.

K 20. členu

Člen določa, da se morajo za posamezna področja javnega sektorja vzpostaviti kadrovske evidence kot zbirke podatkov o zaposlenih. Navedene kadrovske evidence naj bi omogočile kakovostno upravljanje s kadrovskimi viri in spremljanje stanja na tem področju. Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

K 21. členu

Predlog zakona v novem 21. členu ureja kadrovske načrte v javnem sektorju. Kadrovski načrt mora sprejeti vsak državni organ, uprava lokalne skupnosti in oseba javnega prava.

Kadrovski načrt je lahko samostojni akt, lahko pa je del poslovnega ali finančnega načrta organa oziroma osebe javnega prava.

Člen omogoča vladi, da s podzakonskim predpisom predpiše način za pripravo kadrovskih in metodologijo oziroma način spremljanja njihovega izvajanja. Člen je posledica uskladitve z Zakonom o izvrševanju proračunov Republike Slovenije za leti 2014 in 2015 (Uradni list RS, št. 101/13, 9/14 – ZRTVS-1A, 25/14 – ZSDH-1, 38/14, 84/14, 95/14 – ZUJF-C, 95/14 in 14/15), ki v dvanajstem odstavku 51. člena določa, da vlada predpiše način za pripravo kadrovskih načrtov posrednih uporabnikov proračuna in način spremljanja njihovega izvajanja.

K 22. členu

Člen, ki ureja sistemizacijo, jasno opredeljuje, kaj konkretno se določi pri vsakem delovnem mestu v sistemizaciji. Črtanje besedila drugega odstavka sedanjega 21. člena Zakona o javnih uslužbencih je posledica sistemske spremembe, v skladu s katero se uradniški nazivi ukinejo ter nadomestijo z delovnimi mesti, s čimer to zakonsko besedilo ni več potrebno, hkrati pa se z namenom odprave nepotrebnega podvajanja evidenc v organu, v tem členu črta obveznost organov, da vodijo evidenco o dejanski zasedenosti delovnih mest.

K 23. členu

Člen na novo izrecno opredeljuje, da mora kandidat ali javni uslužbenec za zasedbo delovnega mesta izpolnjevati pogoje, določene z zakonom, podzakonskim predpisom, kolektivno pogodbo oziroma s sistemizacijo državnega organa, uprave lokalne skupnosti ali osebe javnega prava. Izjeme so primeri, ki jih določa zakon.

K 24. členu

Člen uvaja prepoved neposredne nadrejenosti v javnem sektorju. Na novo se vzpostavlja prepoved, ki prepoveduje neposredno hierarhično nadrejenost osebe, ki izvršuje pravice in dolžnosti delodajalca oziroma javnega uslužbenca nad sorodniki v ravni vrsti ali v stranski vrsti do vključno tretjega kolena, nad posvojencem ter zakoncem ali osebo, s katero javni uslužbenec živi v zunajzakonski ali registrirani istospolni partnerski skupnosti. Sorodstvo se pojmuje kot krvno sorodstvo. Zakonec ni sorodnik. Krvni sorodniki v ravni vrsti so stari starši, starši, otroci, vnuki, pravnuki. Krvni sorodniki v stranski vrsti do vštetega tretjega kolena so bratje, sestre, nečaki oziroma nečakinje, strici, tete. Sorodniki po svaštvu do vštetega drugega kolena so tasti, tašče, zeti, snahe, očimi, mačehe, pastorki, pastorki.

Predlagani člen upošteva Kodeks ravnanja javnih uslužbencev (Uradni list RS, št. 8/01, v nadaljevanju Kodeks), ki ureja načela opravljanja javnih nalog, po katerih se morajo ravnati javni uslužbenci. Po določbi 13. člena Kodeksa nastane konflikt interesov v okoliščinah, pri katerih ima javni uslužbenec zasebni interes, ki je tak, da vpliva ali ustvarja videz, da vpliva na nepristransko in objektivno opravljanje javnih nalog. Zasebni interes javnega uslužbenca vključuje kakršnokoli korist zanj, za njegovo družino, bližnje sorodnike, prijatelje ali osebe javnega ali zasebnega prava, s katerimi ima ali je imel poslovne ali politične stike. Zasebni interes vključuje tudi kakršno koli obveznost, bodisi finančno ali drugo, ki se nanaša na javnega uslužbenca, 21. člen Kodeksa pa prepoveduje javnemu uslužbencu, da ponuja ali daje kakršnekoli prednosti v zvezi z opravljanjem javnih nalog ali, da vpliva na katero koli osebo ali na druge javne uslužbence z uporabo svojega uradnega položaja.

Hkrati predlagani člen pomeni uresničitev točke B.1.2. Resolucije o preprečevanju korupcije v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 85/04, v nadaljevanju Resolucija): " uvedba prepovedi direktne hierarhične nadrejenosti javnih uslužbencev nad sorodniki v ravni vrsti ali v stranski vrsti do vključno tretjega kolena ter zakonci ali zunajzakonskimi partnerji z določitvijo alternativnih ukrepov v primerih, ko do takšne nadrejenosti pride iz

objektivnih razlogov". Člen tako v primeru, da se ugotovi, da je kršena prepoved neposredne nadrejenosti, določa, da mora delodajalec oziroma oseba, ki izvršuje pravice in dolžnosti delodajalca, odpraviti kršitev in javnemu uslužbencu, ki je zadnji sklenil pogodbo o zaposlitvi, zagotoviti drugo ustrezno delovno mesto, za katero izpolnjuje predpisane pogoje. Če javnemu uslužbencu ni možno zagotoviti drugega ustreznega delovnega mesta oziroma ga ni možno premestiti, mu delovno razmerje preneha po samem zakonu. Delovno razmerje mu preneha prvi dan v naslednjem mesecu po ugotovitvi kršitve prepovedi iz prvega odstavka tega člena.

K 25. členu

Ta člen ureja obseg veljavnosti drugega dela zakona. Drugi del velja za javne uslužbenke v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti. Opredelitev pojma »državni organi« je vsebovana v 6. členu 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, sodišča in druge pravosodne organe, državno volilno komisijo, državno revizijsko komisijo in morebitne druge državne organe, ki so ali bodo ustanovljeni z zakonom.

Črtanje določbe drugega odstavka je posledica novega 21. člena zakona in pomeni uskladitev z njim.

Spremembe v novem drugem odstavku, ki se nanašajo na nadomestitev besedila »delavce v davčni in v carinski službi ter službi za izvrševanje kazenskih sankcij« z besedilom »javne uslužbenke v finančni upravi, pravosodne policiste« so redakcijske narave.

Peti odstavek določa, da posamezna vprašanja lahko pravosodni organi (sodišče, državno tožilstvo, državno pravobranilstvo) podrobneje uredijo s svojimi splošnimi akti.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 26. členu

Javne uslužbenke v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti zakon deli na dve kategoriji: uradnike in strokovno-tehnične javne uslužbenke. Kot spremljajoča dela so poleg del na področju kadrovskega in materialno-finančnega poslovanja, tehničnih in podobnih del ter drugih dela, na novo izrecno opredeljena tudi dela na področju informatike in administrativna dela. Ta dela prav tako kot dela, ki so že sedaj v zakonu izrecno navedena kot spremljajoča dela, niso neposredno povezana z izvrševanjem oblasti ali z varstvom javnega interesa, jih je pa treba opravljati zaradi nemotenega izvajanja javnih nalog organa.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 27. členu

V členu se črta določba glede smiselne uporabe Zakona o splošnem upravnem postopku za postopek vročanja. Ena izmed bistvenih sprememb zakona je namreč črtanje določb glede rabe Zakona o splošnem upravnem postopku v posameznih fazah postopka oziroma pri posameznih procesnih dejanjih in ureditev procesnih dejanj v tem zakonu.

Člen v prvem odstavku do petega odstavka na novo določa način vročanja pisnega sklepa, s katerim se odloči o pravici oziroma obveznosti javnega uslužbenca. Predlog zakona tako izključuje uporabo določb zakona o splošnem upravnem postopku in postopek vročitve odpovedi pogodbe o zaposlitvi ureja v tem zakonu, s čimer bodo dosežene poenostavitve postopka. Pisni sklep se javnemu uslužbencu vroča osebno v prostorih delodajalca ali s priporočeno pošiljko s povratnico, lahko pa se pošlje javnemu uslužbencu tudi po elektronski poti na elektronski naslov javnega uslužbenca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

V novem osmem odstavku člena se določi postopek, po katerem ravna delodajalec, ko je vložena pritožba zoper njegovo odločitev v primeru zahteve javnega uslužbenca za varstvo

pravic ali odpravo zatrjevané kršitve. Delodajalec mora v tem primeru smiselno ravnati v skladu z določbami Zakona o splošnem upravnem postopku (Uradni list RS, št. 24/06 – uradno prečiščeno besedilo, 105/06 – ZUS-1, 126/07, 65/08, 8/10 in 82/13), ki urejajo delo organa prve stopnje v zvezi s pritožbo (členi od 240. do 245. ZUP).

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 28. členu

Zakon v tem členu ureja uveljavljanje pravnega varstva.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

K 29. členu

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 lokalni skupnosti, na strani javnih uslužbencev pa sodelujejo predstavniki reprezentativnih sindikatov dejavnosti oziroma poklica.

Peti odstavek člena se nanaša na standard socialnega partnerstva oziroma postopek usklajevanja z reprezentativnim sindikatom v organu. Spremenjeno besedilo ureja predvideni postopek, ki pri sprejemanju splošnega akta organa zahteva obravnavo mnenja o predlogu splošnega akta, ki ga poda reprezentativni sindikat v organu. Zakon ne ureja obravnave mnenja sindikata tudi pred sprejetjem predpisov, saj državno upravo zavezujejo k vključevanju javnosti v postopke odločanja številni drugi pravni in politični dokumenti, tako od leta 2009 npr. postopek sodelovanja s strokovno in drugo zainteresirano javnost v postopku sprejemanja pravnih predpisov podrobno ureja Resolucija o normativni dejavnosti (Uradni list RS, št. 95/09).

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 30. členu

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 usposobljenosti.

Člen se ne spreminja.

K 31. členu

Načelo politične nevtralnosti in nepristranskosti je načelo uradniškega sistema. Uradnik izvršuje javne naloge v javno korist in v skladu s predpisi. Ravnati mora politično nevtralno ne glede na to, kakšne naloge opravlja.

Člen se ne spreminja.

K 32. členu

Sestavni del kariernega sistema uradnikov je načelo kariere, ki dobrim uradnikom omogoča napredovanje v karieri. Napredovanje je odvisno od usposobljenosti uradnika in drugih delovnih in strokovnih kvalitete ter rezultatov dela.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja. Upošteva se novost zakona, ki se nanašajo na črtanje uradniških nazivov, pa uradniki po novem ne bodo več napredovali v nazivih, lahko pa bodo v skladu s kariernim načelom še vedno napredovali na zahtevnejša delovna mesta in v višje plačne razrede.

K 33. členu

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 v interni trg dela.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

K 34. členu

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.

Člen se ne spreminja.

K 35. členu

Člen podrobneje konkretizira, kdo izvršuje pravice in dolžnosti delodajalca.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

K 36. členu

Zakon v tem členu za zagotovitev učinkovite kontrole nad izpolnjevanjem delovnih obveznosti iz delovnega razmerja ter preprečevanja zlorab med drugim določa možnost predstojnika, da sklene pisno pogodbo s pravno ali fizično osebo, ki opravlja naloge v skladu z zakonom, ki ureja detektivsko dejavnost. Člen omogoča preverjanje določenih okoliščin in dejstev, ki kažejo na morebitno zlorabo oziroma neresničnost podatkov glede odsotnosti javnega uslužbenca zaradi bolezni oziroma povračila stroškov prevoza na delo in z dela. Glede na to, da v navedenih primerih lahko pride tudi do posega v zasebnost, mora predstojnik javnega uslužbenca pred pričetkom izvajanja nadzora opozoriti, da razpolaga z informacijami o morebitni zlorabi in mu omogočiti, da se o tem izjasni.

Obravnavani člen v prvem odstavku določa, da predstojnik lahko za ugotovitev dejanskega stanja podeli pooblastilo javnemu uslužbencu. S predlagano dopolnitvijo se rešuje nejasnosti in vprašanja v praksi, ki se pojavljajo v zvezi s tem. Skladno z določbami ZJU je predstojnik tisti, ki je odgovoren za organizacijo delovnega procesa oziroma organizacijo dela javnih uslužbencev v organu, ki ga vodi. V smislu organizacije dela predstojnik lahko da splošno pooblastilo enemu (ali več) javnemu uslužbencu (za organiziranje, usmerjanje in usklajevanje dela v organu). Ne more pa predstojnik dati enemu (ali več) javnemu uslužbencu splošnega pooblastila, za vnaprej, v smislu prvega odstavka tega člena. Namreč šele po tem, ko je v konkretnem novonastalem primeru javnemu uslužbencu dana možnost, da se izjavi, lahko predstojnik enega ali več javnih uslužbencev oziroma, če presodi, da je to smotrnejša rešitev, fizično ali pravno osebo, ki opravlja detektivsko dejavnost (tretji odstavek istega člena), pooblasti za zbiranje (nadaljnjih) informacij v zvezi z domnevno zlorabo pravic. S predlagano dopolnitvijo prvega odstavka člena se tako jasno opredeljuje, da mora (kljub morebitnemu danemu splošnemu pooblastilu v smislu organizacije dela) predstojnik v vsakem novonastalem primeru raziskovanja zlorabe pravice (vsakič posebej), na podlagi prvega odstavka tega člena, pooblastiti enega ali več javnih uslužbencev za ugotovitev dejanskega stanja v konkretnem primeru.

Črtanje besedila, 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 2001 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 zlorabah uveljavljanja pravice do povračila stroškov prevoza na delo in z dela. Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 37. členu

Za izvrševanje pravic in dolžnosti delodajalca lahko predstojnik pooblasti uradnika z izobrazbo, pridobljeno po študijskih programih za pridobitev izobrazbe druge stopnje oziroma raven izobrazbe, pridobljene po študijskih programih, ki v skladu z zakonom, ki ureja visoko šolstvo, ustreza izobrazbi druge stopnje ali visokošolsko strokovno izobrazbo s specializacijo oziroma magisterijem znanosti in najmanj petimi leti službene dobe (vodja kadrovskega poslovanja). 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 Zakonu o javnih uslužbencih predstojnik. Vodja kadrovskega poslovanja tako v primeru podeljenega splošnega pooblastila lahko izvršuje vse pravice in dolžnosti delodajalca, ki jih ima po ZJU predstojnik: lahko na primer določi sistemizacijo delovnih mest, sprejme kadrovske načrt, določi načrt izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja in vsa druga pooblastila, ki jih ima predstojnik po Zakonu o javnih uslužbencih. Smiselno pa je, da pravico izdajanja splošnih aktov organa zadrži le predstojnik, kar se s predlagano dopolnitvijo prvega odstavka člena na novo izrecno določa.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 38. členu

Člen ureja komisije za pritožbe iz delovnega razmerja, ki odločajo o pritožbah zoper odločitve o pravicah ali obveznostih iz delovnega razmerja javnega uslužbenca, zoper kršitve pravic iz delovnega razmerja in o drugih vprašanjih, kadar zakon tako določa. Namen obstoja oziroma delovanja Komisije za pritožbe iz delovnega razmerja je v odpravljanju napak delodajalca pri odločanju o pravicah ali obveznostih iz delovnega razmerja javnega uslužbenca in kršitev pravic iz delovnega razmerja ter v razbremenitvi sodišč.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

K 39. členu

Člen ureja imenovanje in razrešitev predsednika in članov komisije za pritožbe iz delovnega razmerja.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona vsebinsko ne spreminja.

K 40. členu

Člen ureja pogoje za imenovanje oziroma razrešitev predsednika in članov komisije za pritožbe iz delovnega razmerja. V skladu s predlagano spremembo prvega odstavka bodo lahko člani opravljali delo v komisijah za pritožbe le neprofesionalno, pri čemer se neopredeljen pojem denarnega nadomestila nadomesti s plačilom uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela. Predlagana sprememba je v skladu z dosedanja prakso delovanja komisije za pritožbe iz delovnega razmerja. Sprememba v drugem odstavku glede opredelitve izobrazbe upošteva ureditev Zakona o visokem šolstvu in je redakcijske narave.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 41. členu

Člen ureja delovanje komisije za pritožbe iz delovnega razmerja. Sprememba v prvem odstavku glede opredelitve izobrazbe upošteva ureditev Zakona o visokem šolstvu in je redakcijske narave.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

K 42. členu

V skladu s predlagano spremembo prvega odstavka bo komisija za pritožbe določbe Zakona o splošnem upravnem postopku (ZUP) uporabljala smiselno, pri čemer pa ne bo uporabljala določb ZUP o ustni obravnavi. 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 zatrjevanje 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). Razlog predlagane spremembe je v zagotovitvi lažje, hitrejši in učinkovitejši izvedbe postopkov pred komisijo za pritožbe. Temu cilju sledi tudi sprememba v drugem odstavku člena, po kateri je jasno določeno, da komisija za pritožbe odloči o pritožbi v 30 dneh od prejema popolne dokumentacije s strani organa prve stopnje.

Člen se v ostalem delu ne spreminja.

K 43. členu

Člen ureja pristojnost za določitev sistemizacije delovnih mest.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

K 44. členu

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 ne bo potrebno.

Z namenom uskladitve z Zakonom o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, ZDR-1) v delu kjer ureja dolžino odpovednih rokov, se črta določba, 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, 101/07 Skl.US: U-I-330/05-10, U-I-331/05-9, U-I-337/05-9, 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 in 59/13) 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 45. členu

Člen ureja kadrovskega načrt, ki je pomemben akt v poslovanju organov, saj predstavlja osnovo za upravljanje s kadrovskimi viri. 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 46. členu

Predlog kadrovskega načrta poda predstojnik ob pripravi proračuna oziroma finančnega načrta. Glede na veljavne predpise, ki urejajo področje sprejemanja, vsebine in vseh drugih vprašanj glede kadrovskih načrtov, določba zakona, po kateri se za usklajevanje predlogov kadrovskih načrtov smiselno uporabljajo določbe zakona o javnih financah, ni več potrebna. Namen črtanja zadnjega odstavka tega člena pa pomeni poenotenje načina priprave in postopka predložitve predlogov kadrovskih načrtov, kar bo njihovo pripravo in sprejem poenostavilo in pospešilo.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 47. členu

Člen ureja sprejem kadrovskega načrta, ki je pomemben akt v poslovanju organov, saj predstavlja osnovo za upravljanje s kadrovskimi viri. Dopolnitev tretjega odstavka je namenjena bolj jasni in natančni opredelitvi, glede na kaj se pripravi predlog kadrovskega načrta.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 48. členu

Kadrovskega načrta je možno tudi spreminjati, in sicer v primeru, določenem v tem členu. Člen se vsebinsko ne spreminja, podrobneje pa določa razloge, iz katerih se lahko spremeni kadrovskega načrta: če pride do spremembe obsega dela, ki ga ni mogoče opravljati z obstoječim številom javnih uslužbencev, ali drugih razlogov (na primer: reorganizacije, prenosa nalog med organi, prenosa števila dovoljenih zaposlitev (kvot) med organi državne uprave, ...), in seveda ob zagotovljenih finančnih sredstvih.

K 49. členu

Zakon v tem členu določa pravno podlago za interni trg dela javnih uslužbencev. Interni trg dela je vzpostavljen za namene izvedbe postopka pred novo zaposlitvijo. Spreminja se obseg internega trga dela. Sestavljajo ga organi državne uprave in tisti drugi državni organi in 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.

K 50. členu

Člen ureja oblikovanje oziroma upravljanje centralne kadrovske evidence, ki se vodi za izvajanje politike upravljanja s kadrovskimi viri v organih državne uprave. Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

K 51. členu

Zaradi varstva osebnih podatkov zakon določa podatke, ki se vodijo 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. S spremembo je črtana navedba o veljavnem nazivu, ki do uveljavitve tega zakona sodi med podatke centralne kadrovske evidence. Glede na spremembe zakona, ki se nanašajo na ukinitve uradniških nazivov, je črtanje predmetnega besedila potrebno tudi v tej določbi. Podatki, ki se za javnega uslužbenca vodijo v centralni kadrovski evidenci, po novem postanejo tudi podatki o letnih razgovorih in podatki o povračilih stroškov in drugih prejemkov iz delovnega razmerja. Obenem se upošteva ureditev Zakona o visokem šolstvu beseda »stopnja« (izobrazbe) nadomesti z besedo »raven« (izobrazbe). V ostalem delu se člen ne spreminja.

K 52. členu

Evidenco internega trga dela javnih uslužbencev vodi ministrstvo, pristojno za javno upravo, za organe iz 49. člena. V večjih organih se vodi tudi evidenca internega trga dela v organu. V evidenci se vodijo vsi podatki, ki lahko pripomorejo k racionalnemu izkoriščanju obstoječih kadrovskih virov, to je podatki o prostih delovnih mestih, o članstvu v projektnih in delovnih skupinah in drugih kadrovskih potrebah. Na novo je v zakonu izrecno navedeno, da se v evidenci vodijo tudi podatki o javnih uslužbencih, ki želijo biti začasno ali trajno premeščeni na drugo delovno področje oziroma katerih predstojniki predlagajo takšno premestitev.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 53. členu

Člen ureja pridobivanje oziroma posredovanje podatkov za vpis v centralno kadrovsko evidenco in evidenco internega trga dela.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

K 54. členu

Zaradi varstva osebnih podatkov zakon določa krog oseb, ki lahko pridobijo podatke centralne kadrovske evidence.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

K 55. členu

Člen ureja kadrovske evidence drugih državnih organov in uprav lokalnih skupnosti. Drugi državni organi in uprave lokalnih skupnosti niso dolžni voditi kadrovskih evidenc, če pa jih vodijo za lastne potrebe, jih lahko oblikujejo tako, da lahko vsebujejo vse ali samo nekatere izmed podatkov, ki jih vsebuje centralna kadrovska evidenca iz 51. člena tega zakona. Kadrovske evidence se lahko elektronsko povezujejo, če se organi tako dogovorijo. V tem primeru se vzpostavi tudi enotna evidenca internega trga dela za te organe.

Člen se ne spreminja.

K 56. členu

Člen ureja možnost podeljevanja štipendij v organih državne uprave, drugih državnih organih in upravah lokalnih skupnosti. Novi drugi odstavek določa, s katerim aktom se urejajo izvedbena vprašanja glede štipendiranja. Vlada bo za organe državne uprave in pravosodne organe ta vprašanja uredila z uredbo.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 57. členu

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.

Člen se ne spreminja.

K 58. členu

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 delovno razmerje 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 delovno razmerje za nezasedeno uradniško oziroma strokovno-tehnično delovno mesto, za katero izpolnjuje pogoje. Določba veljavnega zakona, na podlagi katere je možna sklenitev delovnega razmerja 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. 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 delovnega razmerja 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. Nadalje se tudi plača za delovno mesto določi glede na delovno mesto, saj Zakon o sistemu plač v javnem sektorju v 19. členu določa, da se javni uslužbenec ob zaposlitvi uvrsti v plačni razred, v katerega je uvrščeno delovno mesto, za katerega je javni uslužbenec sklenil delovno razmerje.

Drugi odstavek člena opredeljuje vsebino pogodbe o zaposlitvi. 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 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 delovno razmerje 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.

Na novo je kot vsebina oziroma obvezna sestavina pogodbe o zaposlitvi v drugem odstavku člena opredeljeno določilo, da je javni uslužbenec seznanjen z vsebino kodeksov etike in ravnanja javnih uslužbencev ter se zavezuje ravnati v skladu z njimi.

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 in kdaj se sklene nova pogodba o zaposlitvi, s predmetno spremembo petega in šestega odstavka to izrecno določa v zakonu.

Obravnavani člen se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 59. členu

Člen ureja čas trajanja delovnega razmerja in pri tem posebej poudarja splošno pravilo, da se delovno razmerje sklene za nedoločen čas. Vendar pa hkrati dopušča možnost sklenitve delovnega razmerja za točno določen čas.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

K 60. členu

Namen člena je zagotoviti enotnost sistema načrtovanja zaposlovanja v javni upravi s ciljem načrtne in gospodarne porabe proračunskih sredstev. Predstojniku ima pristojnost za odločanje o novih zaposlitvah, ob preverjanju v členu naštetih pogojev. Pri tem se v 1. točki na novo jasno opredeli, da predstojnik lahko sprejme odločitev o novi zaposlitvi, če obstaja dejanska potreba po novi zaposlitvi, ker povečanega obsega dela ni mogoče opravljati z obstoječim številom javnih uslužbencev, oziroma se ob nespremenjenem obsegu dela izprazni delovno mesto.

Upošteva spremembo besedila glede sklenitve delovnega razmerja in sistemizacije (glej obrazložitev k 58. členu), je tudi pri pogojih za zaposlitev vključena sprememba, po kateri se odločitev o novi zaposlitvi lahko sprejme samo za delovno mesto določeno v sistemizaciji.

K 61. členu

Člen podrobno ureja postopek pred novo zaposlitvijo. Po predlagani dopolnitvi člena bo predstojnik moral še pred možnostjo premestitve javnega uslužbenca iz istega organa, najprej oceniti, ali je lahko z organizacijskimi ukrepi znotraj organa nadomesti potrebo po novi zaposlitvi.

S predlagano spremembo v dosedanjem drugem, novem tretjem odstavku se izraz »interni natečaj« nadomesti z izrazom »interna objava«, pri čemer ne gre le za terminološko razliko, temveč je pomen spremembe v tem, da postopek zasedbe delovnega mesta v organih pred objavo javnega natečaja že z uporabo poimenovanja, ki je drugačno od poimenovanja slednjega, postane izrecno manj formalen ter v večji meri omogoča hitrejšo in lažjo zapolnitev prostih delovnih mest s premestitvijo javnih uslužbencev iz istega ali drugega organa.

Ob navedenem je smiselna tudi sprememba tretjega odstavka, na podlagi katere bo omenjeno zapolnjevanje prostih delovnih mest v okviru državnih organov in uprav lokalnih skupnosti potekalo na prostovoljnih temeljih, na podlagi pristopne izjave k internemu trgu dela iz 49. člena zakona.

Na podlagi predlaganega četrtega odstavka te določbe bo Vlada Republike Slovenije z uredbo podrobneje določila postopek izvedbe interne objave za vse organe, vključene v interni trg dela. Iz člena nadalje izhaja bistvena razlika med javnim natečajem in interno objavo, ki je v tem, da pravno varstvo v postopku interne objave ni predvideno. Četudi se v postopku interne objave za zasedbo prostega delovnega mesta v državnem organu ali upravi lokalne skupnosti poteguje več kandidatov, je pristojnost in odgovornost predstojnika, da ta izbere koga izmed teh za zasedbo prostega delovnega mesta in le-tega nato premesti, prav tako pa se predstojnik lahko odloči, da nihče od javnih uslužbencev tega delovnega mesta ne zasede in se posledično lahko objavi javni natečaj za zasedbo tega delovnega mesta. V predlagani določbi četrtega odstavka je izrecno določeno tudi, da se vsem javnim uslužbencem, ki so sodelovali v postopku interne objave za zasedbo prostega delovnega mesta, pošlje pisno obvestilo o zaključku postopka premestitve ali sklenitvi pogodbe o zaposlitvi na podlagi interne objave. Javnemu uslužbencu je pisno obvestilo možno posredovati tudi s pomočjo uporabe informacijske tehnologije – tj. poslati po elektronski poti na elektronski naslov javnega uslužbenca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

Na podlagi dopolnitve sedmega odstavka bo vlada z uredbo podrobneje uredila tudi izvedbo postopka za novo zaposlitev na strokovno-tehničnem delovnem mestu. Obravnavani člen se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 62. členu

Člen ureja objavo javnega natečaja. Predlaga se sprememba veljavnega načina objave javnih natečajev, po katerem je ministrstvo, za javno upravo, pristojno za objavo javnih natečajev za organe državne uprave na svoji spletni strani. Glede na to, da je za določitev vsebine javnega natečaja odgovoren predstojnik organa, se predlaga objava javnega natečaja samo na uradni spletni strani organa, na spletni strani ministrstva, pristojnega za javno upravo, pa se zaradi preglednosti v smislu centraliziranega vpogleda v obstoječe javne natečaje v danem trenutku, objavi obvestilo o objavi javnega natečaja pri posameznem organu državne uprave. V drugem odstavku je dodana tudi možnost, da drugi državni organi in lokalne skupnosti poleg objave javnih natečajev za svoj organ na uradni spletni strani tega organa, obvestilo o javnem natečaju objavijo tudi na spletni strani ministrstva, pristojnega za javno upravo, če se s tem ministrstvom tako dogovorijo. Prednost takšne ureditve je v preglednosti v smislu centraliziranega vpogleda v obstoječe javne natečaje v danem trenutku.

Z dopolnitvijo tretjega odstavka člena se izrecno določi, kdaj se izteče rok za vlaganje prijav na javni natečaj. Javni natečaj, ki ne sme biti krajši od osmih dni od dneva objave javnega natečaja, se izteče na dan, ki je določen v objavi javnega natečaja kot zadnji dan za vložitev prijav. V praksi se pri izvajanju javnih natečajev glede tega vprašanja dostikrat pojavljajo težave, zato se izrecna navedba, da se rok za vlaganje prijav na javni natečaj izteče na dan, ki je določen v objavi javnega natečaja kot zadnji dan za oddajo prijave, s predmetno dopolnitvijo določa tudi v zakonski določbi.

K 63. členu

Poleg obvestila o prostih uradniških delovnih mestih v organih državne uprave bo na podlagi tega člena ministrstvo, pristojno za javno upravo objavljalo tudi obvestila o prostih strokovno-tehničnih delovnih mestih na svoji spletni strani.

Drugi državni organi in lokalne skupnosti objavijo obvestilo o prostem delovnem mestu za svoj organ na svoji uradni spletni strani. Dodana je tudi možnost, da ministrstvo, pristojno za javno upravo za druge državne organe in lokalne skupnosti, obvestilo o prostem strokovno-tehničnem delovnem mestu, objavi na spletni strani ministrstva, pristojnega za javno upravo, na podlagi dogovora z državnim organom oziroma lokalno skupnostjo.

K 64. členu

V zvezi z vsebino objave javnega natečaja se z novo osmo točko člena dodaja nova sestavina objave javnega natečaja. Dodano je, da mora objava javnega natečaja med drugimi podatki vsebovati najmanj tudi podatek o datumu poteka roka za vložitev prijave. Z dopolnitvijo se želi odpraviti prakso organov, ki je neenotna v primeru, ko se rok za oddajo vlog v natečajnih postopkih izteče na nedeljo, praznik ali drug dela prost dan, ko organ ne dela. Pravno stališče je, da roka za prijavo, ki je materialni prekluzivni rok, ni moč podaljševati na podlagi drugega odstavka 101. člena Zakona o splošnem upravnem postopku. Navedeno utemeljuje tudi sodna praksa. Dopolnitev zakona bo omogočala enakopravno obravnavo kandidatov v natečajnih postopkih.

Člen se v ostalem delu vsebinsko ne spreminja.

K 65. členu

Zakon v okviru tega člena ureja izvedbo javnega natečaja. Zaradi številnih težav v praksi se postopek poenostavlja in s spremembo prvega odstavka člena na novo uredi vročanje v postopku javnega natečaja. Po predlagani spremembi se v postopku javnega natečaja vroča s priporočeno pošiljko s povratnico na naslov prebivališča, ki ga je kandidat navedel v prijavi na javni natečaj. Šteje se, da je vročitev opravljena, ko je pošiljka prevzeta oziroma če pošiljka ni prevzeta v roku za sprejem, ko poteče osem dni od dneva prvega poskusa vročitve. Po novem je pri vročanju v zakonu nadalje dana možnost uporabe informacijske tehnologije. Vročča se lahko namreč tudi po elektronski poti na elektronski naslov kandidata, ki ga je kandidat navedel v prijavi na javni natečaj. Možnost uporabe informacijske tehnologije v različnih posameznih primerih pomeni uskladitev z ZDR-1 in upoštevanje Direktive 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. marca 2002 o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti.

V spremenjenem drugem odstavku se zato, ker gre za urejanje pravic in obveznosti kandidatov na javnem natečaju, določba o tem, kateri kandidati se ne uvrstijo v izbirni postopek (kandidati, ki pošljejo prepozno ali nepopolno prijavo), izrecno določi v tej zakonski določbi. Predlog zakona tudi izrecno določa, da je v takem primeru, ko se kandidat ne uvrsti v izbirni postopek, ker je poslal prepozno ali nepopolno vlogo, treba izdati sklep o neuvrstitvi v izbirni postopek, in s tem posledično tudi tem kandidatom zagotoviti pravno varstvo. 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 pokazalo, 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. Predlagani novi tretji odstavek določa, da je nepopolna tista prijava, ki ne vsebuje vseh prilog oziroma izjav, ki so navedene v objavi javnega natečaja, oziroma tista prijava, iz katere ni mogoče razbrati, ali kandidat izpolnjuje natečajne pogoje.

Obravnavani člen se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 66. členu

Člen opredeljuje, kako se opravi izbirni postopek. Z dopolnitvijo drugega odstavka se določi, kako se zaključi izbirni postopek javnega natečaja, in sicer se po zaključenih fazah izbirnega postopka sestavi lista usposobljenih kandidatov, na kateri so kandidati navedeni po vrstnem redu glede na dosežen rezultat v vseh fazah izbirnega postopka. Takšna določba je smiselna upoštevajoč zakonsko pravilo, da se na javnem natečaju izbere tisti kandidat, ki se je v izbirnem postopku izkazal kot najbolj usposobljen za uradniško delovno mesto, prav tako pa glede na določbe tega zakona o načinu ravnanja predstojnika v primeru, ko kandidat, ki se je izkazal kot najbolj usposobljen, ne želi skleniti pogodbe o zaposlitvi. Glede na predlog dopolnitve pojma usposobljenosti v 6. členu je presoja funkcionalnih kompetenc vključena v izbirni postopek in na listo usposobljenih kandidatov se lahko uvrstijo le tisti kandidati, ki na podlagi ocene dosegajo tudi funkcionalne kompetence, določene za prosto uradniško delovno mesto. Glede na to, da predstojnik odloča o zaposlitvah (glej 60. člen), bo pred odločitvijo o izbiri tudi predstojnik lahko opravil razgovor s kandidatom, ki je uvrščen na listo usposobljenih kandidatov, upoštevaje vrstni red na listi.

Z novim tretjim odstavkom člena se odpravlja pomanjkljivost veljavne ureditve, saj ni izrecno določala, v katerem trenutku se preverja izpolnjevanje natečajnih pogojev, od česar je odvisna uvrstitev v izbirni postopek. Praksa pri izvajanju javnih natečajev je glede tega vprašanja sicer ustaljena, vendarle pa se dostikrat pojavljajo težave pri razlagi te določbe, zato se izrecna navedba, da se izpolnjevanje natečajnih pogojev ocenjuje na dan izteka roka za vlaganje prijav na javni natečaj, s predmetno dopolnitvijo določa tudi v zakonski določbi.

Ureditev izbirnega postopka se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 67. členu

V zvezi z izbiro kandidata se v skladu z dopolnitvijo iz 67. člena dopolni tudi prvi odstavek tega člena z navedbo, da se poleg tega, da se izbere kandidat, ki se je v izbirnem postopku javnega natečaja izkazal kot najbolj usposobljen za uradniško delovno mesto, je to tudi kandidat, ki je bil na listi kandidatov, ki so sodelovali v izbirnem postopku, uvrščen na prvo mesto, kar pomeni, da je po opravljenih fazah izbirnega postopka dosegel najboljši rezultat. Predlagana sprememba v prvem odstavku, da se obvestilo o neuspelem javnem natečaju prijavljenim kandidatom pošlje, upošteva pomen instituta vročanja, razliko med vročanjem in pošiljanjem ter pravno naravo obvestila, zoper katerega ni možno uveljavljati pravnega varstva.

Namen spremembe drugega odstavka, v skladu s katero se dodaja možnost za predstojnika, da ta v primeru, če izbrani kandidat seznani organ, da pogodbe o zaposlitvi ne namerava skleniti, sklene pogodbo s kandidatom, ki se je v izbirnem postopku izkazal kot drugi najbolj usposobljen za uradniško delovno mesto, je v hitrejšem zaključku javnega natečaja in sklenitvi pogodbe o zaposlitvi ter začetka opravljanja nalog na prostem delovnem mestu. Gre za možnost, ki jo ima predstojnik, poleg možnosti, da javni natečaj ponovi.

K 68. členu

Dopolni se naslov člena, in sicer tako, da se po novem glasi »sklep o izbiri oziroma neizbiri«, takšen naslov pa pravilneje odraža vsebino te zakonske določbe. Dopolni se tudi prvi odstavek člena z določbo, po kateri se sklep o neizbiri posameznemu kandidatu lahko vroči takoj po izvedeni posamezni fazi izbirnega postopka in ne šele po končanem izbirnem postopku.

Obravnavani člen se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 69. členu

Javni natečaj za najvišje uradniške položaje v organih državne uprave (generalni direktorji, generalni sekretarji, predstojniki organov v sestavi ministrstev, predstojnikov vladnih služb in načelnikov upravnih enot) izvaja posebna natečajna komisija, ki jo za vsak primer posebej imenuje uradniški svet. Postopek javnega natečaja za te položaje je takšen, da njegov rezultat ni nujno izbira enega kandidata, temveč izbira vseh kandidatov, ki ustrezajo določenim standardom usposobljenosti, ki se v tem postopku preverjajo. Izmed kandidatov, ki se na tak način »kvalificirajo«, nato funkcionar, ki vodi organ, prosto izbere osebo, za katero meni, da bo z njo sodeloval. Na podlagi predlagane dopolnitve prvega odstavka člena funkcionar to osebo predlaga v imenovanje vladi. Odločba o imenovanju uradnika na položaj se vroči vsem kandidatom, ki jih je posebna natečajna komisija ocenila kot primerne za položaj.

Obravnavani člen se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 70. členu

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, ali 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. Pritožbo lahko kandidat vloži, če meni, da izpolnjuje natečajne pogoje, pa mu ni bila dana možnost sodelovanja v izbirnem postopku in, če je po njegovem prišlo do bistvenih kršitev pravil postopka javnega natečaja oziroma izbirnega postopka. Posebej so sedaj v tretjem odstavku določeni pritožbeni razlogi, če je kandidat bil uvrščen v izbirni postopek, ni pa bil izbran kot najbolj usposobljen kandidat. Pravice do pritožbe nima kandidat, ki se posameznih dejanj v izbirnem postopku ni udeležil niti ni opravičil svoje odsotnosti, čeprav je bil pravilno vabljen. Pritožba zadrži sklenitev pogodbe o zaposlitvi. Nov šesti odstavek predstavlja pravno podlago za odpravo sklepa o izbiri v primerih, ko pristojna komisija za pritožbe v pritožbenem postopku ugotovi pritožbi kandidata in odpravi sklep o zavrnjenju (drugi odstavek 65. člena), sklep o neuvrstitvi v izbirni postopek (tretji odstavek 66. člena) ali sklep o neizbiri (prvi odstavek 68. člena). S tem se vzpostavijo pogoji za vodenje novega izbirnega postopka. Zoper sklep komisije za pritožbe je na podlagi sedmega odstavka tega člena dovoljena tožba pred sodiščem, pristojnim za delovne spore. Sodišče lahko v skladu s spremenjenim besedilom v primeru, da je tožba utemeljena, razveljavi izpodbijani sklep ter sklep o izbiri in naloži komisiji za pritožbe razveljavitev pogodbe o zaposlitvi, organu pa naloži ponovitev javnega natečaja oziroma izbirnega postopka.

K 71. členu

V novem členu je celovito urejen postopek pravnega varstva zoper sklep posebne natečajne komisije o neuvrstitvi v izbirni postopek oziroma na seznam primernih kandidatov za položajno uradniško delovno mesto. Kot izhaja iz prvega odstavka, zoper navedena sklepa ni pritožbe, kandidati pa lahko uveljavljajo pravno varstvo v upravnem sporu. V drugem in tretjem odstavku so določeni tožbeni razlogi 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. Možna tožbena razloga sta tukaj dva, in sicer, če tožnik meni, da izpolnjuje natečajne pogoje, vendar ni bil uvrščen v izbirni postopek in, če so bile po mnenju tožnika v postopku pred natečajno komisijo oziroma v izbirnem postopku storjene bistvene kršitve pravil postopka (drugi odstavek). V tretjem odstavku te določbe pa so določeni tožbeni razlogi ter rok, v katerem lahko tožbo v upravnem sporu vloži kandidat, ki je bil uvrščen v izbirni postopek, posebna natečajna komisija pa ga ni ocenila kot primernega za položaj glede na usposobljenost. Določen je 30 dnevni rok od vročitve

sklepa posebne natečajne komisije, tožnik pa lahko uveljavlja sodno varstvo, če zatrjuje, da je primeren za položaj po svoji usposobljenosti ali, če je v posebnem javnem natečaju ali v izbirnem postopku prišlo do bistvenih kršitev pravil postopka. Kandidat, ki je bil uvrščen v izbirni postopek in ga je posebna natečajna komisija ocenila kot primerne za položaj, a ni bil imenovan na položaj, lahko v skladu z novim besedilom člena v roku 30 dni od vročitve odločbe o imenovanju vloži tožbo, če meni, da je bil izbran kandidat, ki ne izpolnjuje natečajnih pogojev.

K 72. členu

Člen ureja ponudbo pogodbe o zaposlitvi. Sprememba člena je potrebna zaradi spremembe zakona, na podlagi katere se nazivi uradnikov črtajo. V skladu s tem se ta določba spremeni tako, da določa samo rok, v katerem se izbranemu kandidatu za zasedbo delovnega mesta ponudi sklenitev pogodbe o zaposlitvi, in sicer je to v osmih dneh od dokončnosti sklepa o izbiri.

K 73. členu

Člen ureja poskusno delo in predhodni preizkus usposobljenosti. Odločitev za poskusno delo je v pristojnosti predstojnika. Poskusno delo je namenjeno temu, da delodajalec ugotovi, ali ima javni uslužbenec potrebna znanja in sposobnosti za opravljanje dela. Temu je namenjen tudi predhodni preizkus usposobljenosti, ki pa se lahko opravi pred sklenitvijo delovnega razmerja za strokovno-tehnična delovna mesta.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

K 74. členu

Kot pravilo zaposlovanja v delovnem razmerju v javnem sektorju velja sklepanje pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas. Sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas pa se dopušča le izjemoma, ko gre za posebne, z zakonom določene razloge. Predlagana dopolnitev prvega odstavka člena ohranja razloge, ki omogočajo sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas, dodan pa sta nova razloga, in sicer se omogoča sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas za čas opravljanja vršilca dolžnosti na položaju iz drugega odstavka 90. člena tega zakona in za čas predaje dela, ki lahko traja največ en mesec. S prvim dodanim razlogom se upoštevajo opozorila iz prakse, da primer, ko je za vršilca dolžnosti imenovana oseba, ki pred imenovanjem za vršilca dolžnosti ni imela statusa uradnika pri istem delodajalcu, ni pravno urejen. Predlagana novost v zvezi s predajo dela pa pomeni uskladitev z ZDR-1, v delu, ki se nanaša na nove razloge, ki omogočajo zaposlitev za določen čas. S tem se upoštevajo tudi potrebe v praksi oziroma opozorila, da čas predaje dela (npr. po vrnitvi javnega uslužbenca, ki je bil nadomeščen) ni pravno urejen.

Med razloge za sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas pa zakon ne uvršča možnosti nadomestnih zaposlitev v primeru mirovanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja. V času mirovanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja javnemu uslužbencu po zakonu delovno razmerje preneha (glej 151. člen) in nadomestna zaposlitev ni možna.

Zaradi številnih težav v praksi se s predlogom zakona črta določba tretjega odstavka, po kateri se je glede omejitve sklepanja zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas in glede posledic kršitve prvega odstavka tega člena, uporabljalo določbe Zakona o delovnih razmerjih. V praksi namreč problem predstavlja nezakonito sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas. Sedanja ureditev za primer nezakonito sklenjenih pogodb o zaposlitvi za določen čas določa posledice, ki jih predvideva ZDR-1. Sodna praksa (na primer sodba Vrhovnega sodišča RS, VIII IPS 157/2014) je zavzela stališče, da se v primeru sklenitve pogodbe o sklenitvi za odločen čas v nasprotju z zakonom tako šteje, da je javni uslužbenec sklenil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas (56. člen ZDR-1). Stališče sodne prakse je, da bi sicer zakon o javnih uslužbencih kot poseben zakon moral posebej urediti

posledice nezakonnosti v primerih, če je za sklenitev pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas predviden javni natečaj, ta pa zaradi zaposlitve za določen čas ni bil izveden. Problematiko zato drugače ureja 78. člen predloga zakona.

Obravnavani člen se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 75. členu

Trajanje delovnega razmerja za določen čas je različno glede na razloge za njihovo sklenitev. Dopolni se prvi odstavek člena, 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 tu 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. Ureditev je smiselna, saj v primeru, ko funkcionar ugotovi, da osebno zaupanje med njima ne obstaja več, odpade tudi razlog za obstoj delovnega razmerja javnega uslužbenca. Ob tem gre torej za obratno sklepanje, zaradi različnih tolmačenj te določbe v praksi pa je upravičeno, da se navedeno tudi jasno določi. Ima pa javni uslužbenec v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi brez odpovednega roka pravico do nadomestila plače v skladu z 80. členom tega zakona, torej v višini 80 % osnovne plače javnega uslužbenca za obdobje 1 meseca od dneva, ko mu je prenehalo delovno razmerje.

V novem, šestem odstavku člena se določa trajanje delovnega razmerja glede na razlog za njegovo sklenitev, tj. za čas opravljanja vršilca dolžnosti na položaju iz drugega odstavka 90. člena tega zakona. Delovno razmerje za določen čas iz razloga opravljanja vršilca dolžnosti (predlagana nova 6. točka prvega odstavka 74. člena) se lahko sklene za največ šest mesecev, z možnostjo enkratnega podaljšanja, vendar je na podlagi izkušenj iz prakse postavljena omejitev, da skupno trajanje takega delovnega razmerja ne sme presegati enega leta.

V novem, devetem odstavku člena se določa trajanje delovnega razmerja glede na razlog za njegovo sklenitev, tj. za čas predaje dela. Delovno razmerje za določen čas iz razloga predaje dela (predlagana nova 9. točka prvega odstavka 74. člena) se lahko sklene najdlje za dobo enega meseca. To je smiselno glede na naravo predaje dela, ki praviloma zahteva precej kratko časovno obdobje.

Trajanje delovnega razmerja za določen čas mora biti določeno v pogodbi o zaposlitvi, in sicer v letih, mesecih oziroma dnevih. Ta obveznost pa ne velja za delovna mesta v kabinetu in na podlagi dopolnitve desetega odstavka člena po novem tudi v primeru sklenitve delovnega razmerja za določen čas zaradi nadomeščanja začasno odsotnega javnega uslužbenca. Ureditev je smiselna glede na pogoste primere, v katerih je iz objektivnih razlogov nemogoče vnaprej določiti čas trajanja delovnega razmerja, ker je to odvisno od dejavnikov in razlogov, ki so nepredvidljivi.

Obravnavani člen se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 76. členu

Predlagana dopolnitev tretjega odstavka člena je v povezavi s predlagano dopolnitvijo zakona, in sicer z novim razlogom, ki omogoča sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas, tj. za čas predaje dela. Na podlagi predlagane dopolnitve se v primeru predaje dela (tako kot na primer v primeru nadomeščanja začasno odsotnega javnega uslužbenca; projektnega dela; pripravištva ...) delovno razmerje sklene po postopku, kot ga določa zakon, ki ureja delovna razmerja (ZDR-1).

K 77. členu

Zaradi težav v praksi se v členu, ki ureja omejitve in prepoved premestitve ter sklenitve delovnega razmerja za nedoločen čas, jasno določa, da delodajalec ne sme skleniti več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas na istem delovnem mestu, za isto delo.

V skladu z določbo drugega odstavka se glede omejitve sklepanja zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas in glede posledic kršitve prvega odstavka tega člena, uporabljajo določbe Zakona o delovnih razmerjih.

V zvezi z omejitvami in prepovedjo premestitve ter sklenitve delovnega razmerja za nedoločen čas je po zakonu treba ločiti med uradniki in strokovno-tehničnimi javnimi uslužbenci. Za strokovno-tehnične javne uslužbence se glede omejitve sklepanja zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas in glede posledic kršitev zakona uporabljajo določbe Zakona o delovnih razmerjih. Pri uradniških delovnih mestih pa se v takih primerih ne more šteti, da je uradnik sklenil pogodbo za nedoločen čas. Zaradi težav v praksi se v tem členu za uradniška delovna mesta zato izrecno določi tudi prepoved spremembe delovnega razmerja iz delovnega razmerja za določen čas v delovno razmerje za nedoločen čas, torej ureditev, ki je drugačna od ureditve v zakonu, ki ureja delovna razmerja. Razlog takšne ureditve je v tem zakonu urejen poseben postopek za zasedbo uradniških delovnih mest – javni natečaj, katerega bistvo je enakopravna dostopnost do takšnih delovnih mest, načelo enakih možnosti, predpisan postopek izbire in izrecna določba, da se na javnem natečaju izbere najbolj usposobljen kandidat. V primeru, če bi se možnost spremembe iz delovnega razmerja za določen čas v delovno razmerje za nedoločen čas lahko uporabljala tudi v zvezi z uradniškimi delovnimi mesti, bi to razvrednotilo navedene določbe oziroma bi bilo z njimi v nasprotju.

Predlog zakona v členu upošteva tudi stališče sodne prakse (npr. sodba Vrhovnega sodišča RS VIII Ips 157/2014, z dne 17. 2. 2015), po katerem se 77. člen (op.: 71. člen veljavnega ZJU), v katerem je določena prepoved premestitve in sklenitve delovnega razmerja za nedoločen čas na uradniškem delovnem mestu brez javnega natečaja za javne uslužbence, ki sklenejo delovno razmerje za določen čas, ne razteza tudi na primer sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas v nasprotju s prvim odstavkom 74. člena (op.: 68. člen veljavnega ZJU) in na posledice, predvidene za ta primer.

Predlog zakona tako postavlja izrecne zakonske ovire za transformacijo delovnega razmerja v nedoločen čas in prepoveduje spremembe delovnega razmerja glede na trajanje v teh primerih. Podlago za zakonsko določbo, da ne more priti do transformacije delovnega razmerja iz razmerja za določen čas v delovno razmerje za nedoločen čas, daje Ustava Republike Slovenije, ki v 122. členu (zaposlitev v upravnih službah) določa, da je zaposlitev v upravnih službah mogoča samo na temelju javnega natečaja, razen v primerih, ki jih določa zakon. Taki izjemi sta npr. določeni za sklenitev delovnega razmerja za opravljanje nalog v policiji in za opravljanje nalog na obrambnem področju. Iz ustavne določbe izhaja, da je za zaposlitev v upravni službi potrebna izvedba javnega natečaja. Ta ima dva namena: prvič, omogoča vsem kandidatom dostop do delovnega mesta pod enakimi pogoji (brez dajanja neupravičene prednosti določenemu kandidatu), in drugič, zagotavlja izbiro najprimernejšega kandidata. Javni natečaj predpostavlja naslednje elemente: objava prostega delovnega mesta, razumen rok za prijave, izbirni postopek z vnaprej določenimi merili, obrazložena izbira. Cilj navedenih elementov je, da se izbere kandidat, ki je po svoji usposobljenosti najprimernejši, oziroma kandidat, ki bo največ prispeval k učinkovitemu in uspešnemu delu organa.

Od prepovedi premestitve in sklenitve delovnega razmerja za nedoločen čas brez javnega natečaja pa so z zakonom v dopuščene nekatere izjeme, kot na primer pripravniki, ki so bili izbrani na javnem natečaju, uradniki na najvišjih položajih.

K 78. členu

Člen ureja javne uslužbence v kabinetu. Na novo se omogoča možnost dopolnilnega dela javnih uslužbencev v kabinetu. Dopolnilno delo sicer ureja Zakon o delovnih razmerjih

(ZDR-1). Gre za možnost, da delavec, ki dela polni delovni čas, izjemoma sklene še pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom (največ za osem ur na teden) z drugim delodajalcem, ob predpostavki, da so izpolnjeni z zakonom določeni pogoji. Predlagana novost v drugem odstavku tega člena omogoča, da javni uslužbenec ne glede na določbe ZDR-1 v kabinetu sklene pogodbo o zaposlitvi za dopolnilno delo, vendar najdlje za čas trajanja funkcije funkcionarja in po poprejšnjem soglasju delodajalca, pri katerem je zaposlen s polnim delovnim časom, z omejitvijo največ osem ur na teden.

K 79. členu

Člen ureja pravice in obveznosti javnih uslužbencev, ki sklenejo delovno razmerje za določen čas. Sprememba prvega odstavka je potrebna zaradi sprememb določb zakona, ki urejajo uradniške nazive, pri čemer se ohranja možnost sklenitve delovnega razmerja za določen čas na uradniškem delovnem mestu, ob tem pa se v pogodbi o zaposlitvi določi glede na katero delovno mesto se zanj določijo pravice in obveznosti.

Tudi črtanje drugega odstavka je potrebna zaradi uskladitve te določbe z drugimi določbami tega zakona, na podlagi katerih se črtajo uradniški nazivi.

S spremembo v dosedanjem tretjem odstavku, ki postane drugi, se izrecno določa, da se javnim uslužbencem ob sklenitvi delovnega razmerja lahko plača zviša za največ pet plačnih razredov od plačnega razreda delovnega mesta, če so za to zagotovljena finančna sredstva.

K 80. členu

Člen določa, da se pravica do odpravnine v znesku treh osnovnih plač, ki jo je možno v pogodbi o zaposlitvi dogovoriti z javnim uslužbencem, ki sklene delovno razmerje za določen čas za čas trajanja funkcije funkcionarja, tako kot to določa dosedanji četrti odstavek 73. člena zakona o javnih uslužbencih, spremeni tako, da se ta pravica nadomesti s pravico do nadomestila v višini 80 % osnovne plače javnega uslužbenca, ki sklene delovno razmerje pod navedenimi pogoji, in sicer za obdobje 1 meseca od dneva, ko mu je funkcionar odpovedal pogodbo o zaposlitvi. Obstoje predmetne pravice je utemeljen s tem, ker gre pri sklenitvi delovnega razmerja v kabinetu funkcionarja običajno za pritegnitev strokovnjakov, katerih sodelovanje je za funkcionarja velikega pomena, poleg navedenega pa je posebna pravica do 1 mesečnega nadomestila zanje določena zato, ker je mogoče, da bo temu javnemu uslužbencu delovno razmerje prenehalo prej, kot predvideno. V primerjavi z veljavno ureditvijo gre za nižanje pravic, ki pa so glede na ekonomske razmere oziroma potrebo po racionalizaciji dela in usmerjenosti k varčevanju, kljub temu zadostne. Da javni uslužbenec sploh pridobi pravico do predmetnega nadomestila, morata biti kumulativno izpolnjena dva pogoja, kot je razvidno iz te določbe – javnemu uslužbencu delovno razmerje preneha in pravica je bila predhodno dogovorjena v pogodbi o zaposlitvi.

K naslovu X. poglavja

Glede na spremembo naslova X. poglavja se ta zdaj glasi »Sankcije in postopek v primeru nezakonitosti«, saj je to poglavje tudi vsebinsko dopolnjeno v navedenem smislu.

K 81. členu

Člen zajema razveljavitev dvostranskih in individualnih aktov, kadar so za to izpolnjeni pogoji, določeni z zakonom.

V prvi točki prvega odstavka je kar zadeva razveljavitev pogodbe o zaposlitvi zaradi neizpolnjevanja pogojev za delovno mesto, za katero je bila pogodba sklenjena, oziroma aneksa k pogodbi o zaposlitvi zaradi neizpolnjevanja pogojev za zasedbo drugega delovnega mesta ob premestitvi, zdaj jasno razvidno, da so s pogoji za delovno mesto

mišljeni pogoji iz akta o sistemizaciji, kar v dosedanjem 74. členu zakona o javnih uslužbencih ni bilo navedeno. V praksi se je tudi dogajalo, da je delodajalec v javnem natečaju objavil drugačne pogoje kot so določeni v aktu o sistemizaciji in je izbrani kandidat sicer izpolnjeval pogoje iz javnega natečaja, ni pa izpolnjeval pogojev iz akta o sistemizaciji, za zasedbo delovnega mesta ob sklenitvi delovnega razmerja oziroma ob premestitvi pa je treba upoštevati izpolnjevanje pogojev iz akta o sistemizaciji.

V drugi točki prvega odstavka je obveznost izvedbe postopka javnega natečaja za zasedbo uradniškega delovnega mesta zdaj dopolnjena tudi z obveznostjo izvedbe postopka v skladu z ZDR-1 in kolektivno pogodbo, če gre za zasedbo strokovno tehničnega delovnega mesta.

Prav tako je bilo nujno treba razširiti razveljavitev individualnih aktov, tako da se zdaj odločba ali 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 upravičencev, 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.

Novost je tudi določba, ki omogoča predstojniku, da določeno fazo v postopku javnega natečaja razveljavi in ponovi, če je ugotovil nepravilnosti v posamezni fazi postopka, cilj navedene določbe pa je racionalizacija v smislu pospešitve postopkov javnih natečajev.

K 82. členu

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, razen naslova.

K 83. členu

Člen ureja vprašanje pristojnosti za odločanje o razveljavitvi. V prvem odstavku je zdaj izrecno navedeno, da Komisija za pritožbe odloči o razveljavitvi s sklepom, pristojni predlagatelji pa so navedeni v skladu z izkušnjo pogostnosti iz prakse. Prvi odstavek po novem določa tudi, da sklep o razveljavitvi posamezne faze postopka iz četrtega odstavka 81. člena tega zakona izda predstojnik organa. Zoper ta sklep javni uslužbenec nima pravice do pritožbe in sodnega varstva pred pristojnim sodiščem, saj se s tem sklepom ne odloča o pravici oziroma obveznosti osebe in se razveljavljena faza postopka, v kateri so bile ugotovljene nepravilnosti, ponovi.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 84. členu

Člen predpisuje rok za izdajo sklepa o razveljavitvi in možnost odškodnine, ki jo ima javni uslužbenec pravico zahtevati od delodajalca.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

K 85. členu

Člen ureja spremembo nezakonitega akta v korist javnega uslužbenca. Določena je možnost, da se v korist javnega uslužbenca kadarkoli spremeni akt, s katerim je bilo odločeno o njegovi pravici ali obveznosti, če se ugotovi, da je v nasprotju z veljavno zakonodajo ali kolektivno pogodbo.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

K naslovu XI. poglavja

Sprememba v naslovu XI. je redakcijske narave, glede na sistemsko spremembo sistema javnih uslužbencev, ki se nanaša na ukinitve uradniških nazivov.

K 86. členu

Člen ureja razvrščanje uradniških delovnih mest in strokovno-tehničnih delovnih mest. Uradniška delovna mesta v organih državne uprave, pravosodnih organih in upravah lokalnih skupnosti razvrsti vlada z uredbo, drugi organi pa to vprašanje uredijo s svojim splošnim aktom. Vlada z uredbo prav tako razvrsti strokovno-tehnična delovna mesta, in sicer za vse organe.

K 87. členu

V prvem odstavku člena, ki ureja pogoje za uradniška delovna mesta, se terminologija 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 specialnih znanj, posebnih sposobnosti in lahko tudi drugih pogojev, kot pogoj določi tudi minimalna dolžina pridobljenih delovnih izkušenj za posamezno delovno mesto, znanje uradnega jezika, opravljen državni izpit iz javne uprave ali drug strokovni izpit.

S spremembo besedila v tretjem odstavku, ki ureja pogoje za strokovno-tehnična delovna mesta, se terminologija 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 specialnih znanj, posebnih sposobnosti in lahko tudi drugih pogojev, kot pogoj določi tudi minimalna dolžina pridobljenih delovnih izkušenj za posamezno delovno mesto, opravljen državni izpit iz javne uprave ali drug strokovni izpit.

V skladu s spremenjenim četrtem odstavkom te določbe vlada z uredbo določi uradniška delovna mesta in pogoje zanje, za organe državne uprave, pravosodne organe in uprave lokalnih skupnosti, drugi državni organi uredijo to vprašanje s svojim splošnim aktom. Strokovno-tehnična delovna mesta in pogoje zanje pa za vse organe določi vlada z uredbo. Takšna ureditev je upravičena in smiselna zaradi mobilnosti javnih uslužbencev v smislu zagotovitve enakih standardov in primerljivosti pridobljenih delovnih izkušenj v okviru vseh navedenih organov.

K 88. členu

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. Zaradi uskladitve z Zakonom o lokalni samoupravi je dopolnjena 5. točka drugega odstavka, in sicer je v upravah lokalnih skupnosti kot položaj na novo opredeljen tudi vodja skupne občinske uprave.

Člen v novem, tretjem odstavku vzpostavlja pravno podlago za izdajo podzakonskega akta, s katerim bo vlada določila položaje.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 89. členu

Sprememba besedila v drugem odstavku člena je posledica sprememb določb tega zakona, ki se nanašajo na ukinitve uradniških nazivov.

Kot izhaja iz spremembe tretjega odstavka te določbe, bo funkcionalna znanja upravnega vodenja in upravljanja kadrovskih virov, 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 uprave lokalne skupnosti, 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.

K 90. členu

Z dopolnitvijo v prvem odstavku člena se jasno določi, da se za pridobitev položaja uporabljajo določbe tega zakona, ki urejajo zasedbo delovnega mesta za poln delovni čas, s čimer se odstranijo nekatere dileme o tem, ali je naloge na položajnih delovnih mestih mogoče opravljati delo krajši delovni čas od polnega. Glede na zahtevnost dela na teh delovnih mestih ter odgovornosti, ki jih imajo uradniki na položajnih delovnih mestih, to ni mogoče.

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 trajanja položaja javnega uslužbenca. Navedeno bo odpravilo nekatere nejasnosti, ki so v praksi nastale zaradi nedefiniranosti začetka trajanja položaja.

V četrtem odstavku se 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, prej pa ni sklenjenega delovnega razmerja pri istem delodajalcu, sklene pogodba o zaposlitvi za določen čas za čas trajanja položaja.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 91. členu

Člen ureja prenehanje položaja. V novem drugem in tretjem odstavku zakon ureja možnost premestitve uradnika na položaju na drugo delovno mesto, če sam pisno zaprosi za premestitev oziroma s tem soglaša, če se ugotovi nesposobnost za opravljanje nalog na položaju ali če po delovnih in strokovnih kvalitetah ni več primeren za opravljanje dela. Uradnik na položaju po delovnih in strokovnih kvalitetah ni več primeren za opravljanje dela takrat, ko zaradi njegovega neustreznega vodenja prihaja do nesoglasij bodisi med javnimi uslužbenci v organizacijski enoti, ki jo vodi, bodisi z drugimi organizacijskimi enotami oziroma s predstojnikom.

Predlog zakona v četrtem odstavku določa razloge za razrešitev s položaja uradnika iz drugega odstavka 90. člena. Predlog zakona ohranja razloge, ki omogočajo razrešitev 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 upravljanja s kadrovskimi viri.

Določba sedmega 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. Na podlagi spremembe sedmega odstavka bo funkcionar lahko v enem letu od nastopa funkcije, ne glede na razloge, razrešil generalnega direktorja v ministrstvu, predstojnika vladne službe, generalnega sekretarja v ministrstvu in direktorja občinske uprave. Po novem pa tega ne bo mogel storiti pri predstojniku organa v sestavi ministrstva in načelniku upravne enote, ki ju bo lahko razrešil le iz v zakonu naštetih in obrazloženih razlogov. S takšno ureditvijo se zagotavlja stabilnost uradniških delovnih mest oziroma položajev predstojnika organa v sestavi ministrstva in načelnika upravne enote.

Sprememba v devetem odstavku je delno posledica ureditve, kot izhaja iz drugih določb tega zakona, s katerimi se uradniški nazivi ukinjajo. Spremenjena pa je tudi ureditev, po

kateri se uredi položaj uradnika, ki mu je prenehal položaj, ker je to sam zahteval oziroma s tem soglašal, ker je poteklo obdobje, za katero je bil imenovan na 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 je bil uradnik v istem ali drugem državnem organu ali upravi lokalne skupnosti – v teh primerih bo uradnik praviloma premeščen na delovno mesto, na katerem je delo opravljal pred imenovanjem na položaj, zato bo v času, ko bo uradnik naloge opravljal na položajnem delovnem mestu, za zasedbo njegovega prejšnjega delovnega mesta mogoče skleniti le pogodbo o zaposlitvi za določen čas oziroma izvesti začasno premestitev. Ker je izjemoma možno tudi, da se v času, ko uradnik delo opravlja na položajnem delovnem mestu, organizacija dela spremeni, ali nastopi kakšen drug razlog za to, da se uradnik ne more vrniti na prejšnje delovno mesto, je predmetna določba dopolnjena tudi z navedbo o ravnanju v takšnem primeru, po kateri se izvede postopek kot pri premestitvi iz poslovnih razlogov, določenem v tem zakonu.

V skladu z dopolnitvijo in črtanjem besedila v desetem odstavku, ki ureja postopek v primeru prenehanja položaja uradnika iz razloga ukinitve organa ali organizacijske enote, ki jo vodi ter v primeru, ko je uradnik razrešen s položaja v skladu z odločitvijo funkcionarja po njegovem nastopu funkcije (ne glede na obstoj kakšnega drugega razloga – peti odstavek te določbe), se v skladu z določbami predloga zakona, s katerimi se ukinejo uradniški nazivi, namesto navedbe, da se uradniku namesto pravice do odpravnine ob njegovem soglasju, zagotovi delovno mesto v istem ali drugem organu, na katerem se delo opravlja v nazivu iste stopnje, kot se opravlja delo na položaju, s katerega je bil uradnik razrešen, temu lahko zagotovi delovno mesto prvega kariernega razreda, v skladu z določbami tega zakona. V primeru, da uradnik ponujeno delovno mesto odkloni, mu s prenehanjem položaja preneha delovno razmerje brez pravice do odpravnine.

V skladu z dopolnitvijo v enajstem odstavku za vršilca dolžnosti ne bo mogla biti imenovana oseba, za katero je posebna natečajna komisija v skladu s tem zakonom ocenila, da glede na svojo usposobljenost ni primerna za položaj.

V novem dvanajstem odstavku se možnost imenovanja vršilca dolžnosti določi tudi za primer odsotnosti uradnika na položaju, daljše od treh mesecev, če v sistemizaciji ni predvideno delovno mesto namestnika. Iz vidika organiziranja dela notranje organizacijske enote, ki jo uradnik na položaju vodi, je ob tako dolgi odsotnosti takšna ureditev potrebna in smiselna.

K naslovu točke 3.

V skladu s to spremembo se naslov 3. točke, ki se je doslej glasil »Nazivi« spremeni in se sedaj glasi »Uradniška delovna mesta«, kar je posledica sistemske spremembe, v skladu s katero se uradniški nazivi ukinejo ter se nadomestijo z uradniškimi delovnimi mesti. Določbe, ki urejajo uradniške nazive niso več potrebne zaradi organizacijsko spremenjenega pristopa v sistemskem smislu. Dosedanje uradniške nazive nadomeščajo delovna mesta, kar bo imelo več prednosti, in sicer: možna bo lažja in bolj jasna opredelitev stopnje zahtevnosti in vsebine nalog delovnega mesta na eni strani ter zahtevanih pogojev za zasedbo tega delovnega mesta in njegovega vrednotenja v smislu višine osnovnega plačnega razreda za to delovno mesto na drugi strani.

K 92. členu

Člen ureja zasedbo uradniškega delovnega mesta. V spremenjenem prvem odstavku je določeno, da uradnik izvršuje javne naloge na uradniškem delovnem mestu, s čimer se jasno ohranja sistem ločitve med uradniškimi in strokovno tehničnimi delovnimi mesti. Način zaposlitve na uradniškem delovnem mestu je določen v drugem odstavku, in sicer je to s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi po izbiri na izvedenem javnem natečaju, ki ostaja ustaljeni postopek zaposlitve na uradniškem delovnem mestu, prav tako pa je uradnik na

konkretno uradniško delovno mesto lahko tudi premeščen, na podlagi določb tega zakona, ki urejajo premestitev.

K 93. členu

V členu so uradniška delovna mesta razvrščena v 5 kariernih razredov, upoštevajoč v uredbi vlade določeno zahtevano raven izobrazbe ter minimalno dolžino zahtevanih delovnih izkušenj za posamezno delovno mesto. Kot je razvidno iz tretjega, četrtega in petega odstavka člena, se drugačno poimenovanje za uradniška delovna mesta, ki so navedena v drugem odstavku tega člena, zaradi specifik področja dela, določijo v pravosodnih organih, za pripadnike Slovenske vojske, za diplomate, policiste, paznike, carinike, inšpektorje in druge uradnike s posebnimi pooblastili in dolžnostmi. Za naštete se drugačna poimenovanja določijo s posebnim zakonom ali z uredbo vlade. V drugih državnih organih se, kot to določa četrti odstavek, poimenovanja uradniških delovnih mest določijo z aktom državnega organa, upoštevajoč posebnosti delovnega področja ali naravo dela. Ob tem se, kot izhaja iz petega odstavka tega člena, pri poimenovanjih, ki so drugačna od poimenovanj delovnih mest v drugem odstavku tega člena, mora upoštevati število kariernih razredov, določenih v prvem in drugem odstavku, kar pa ne velja za poimenovanje uradniških delovnih mest v Slovenski vojski.

K 94. členu

Predlog zakona v tem členu predpisuje raven izobrazbe za uradniška delovna mesta, upoštevajoč pri tem določbe zakona, ki ureja visoko šolstvo. Pri določitvi zahtevane izobrazbe kot pogoja za uradniška delovna mesta se izhaja iz veljavne ureditve, upoštevaje določbe Zakona o visokem šolstvu (Uradni list RS, št. 32/2012-UPB7), 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 uradniška delovna mesta upošteva tudi izobrazba, pridobljena 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 opravljajo javne naloge oziroma naloge, ki sodijo v delovno področje organa. Za uradniška delovna mesta prvega kariernega razreda (višji sekretar, sekretar, podsekretar) je potrebno imeti izobrazbo, pridobljeno po študijskih programih za pridobitev izobrazbe druge stopnje oziroma raven izobrazbe, pridobljeno po študijskih programih, ki v skladu z zakonom, ki ureja visoko šolstvo, ustreza izobrazbi druge stopnje ali visokošolsko strokovno izobrazbo s specializacijo oziroma magisterijem znanosti. Za uradniška delovna mesta drugega (višji svetovalec I, višji svetovalec) in tretjega (svetovalec I, svetovalec) kariernega razreda je potrebno imeti najmanj izobrazbo, pridobljeno po študijskih programih za pridobitev izobrazbe prve stopnje oziroma raven izobrazbe, pridobljeno po študijskih programih, ki v skladu z zakonom, ki ureja visoko šolstvo, ustreza izobrazbi prve stopnje. Za uradniška delovna mesta četrtega kariernega razreda (višji referent I, višji referent) je potrebno imeti najmanj višjo strokovno izobrazbo. Za uradniška delovna mesta petega kariernega razreda (referent I, referent) je potrebno imeti najmanj srednjo splošno ali srednjo strokovno izobrazbo.

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), 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.

Tabela¹⁷

RAVNI IZOBRAZBE PO DOSEDANJIH PROGRAMIH	RAVEN	RAVNI IZOBRAZBE PO NOVIH "BOLONJSKIH" PROGRAMIH
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.)

Tabela¹⁸

Tarifni razredi in zahtevana izobrazba (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	11001
	- popolna nižja stopnja osnovnošolske izobrazbe	11002
	- nepopolna višja stopnja osnovnošolske izobrazbe	11003
II.	- popolna višja stopnja osnovnošolske izobrazbe	12001

¹⁷ 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)

¹⁸ Vir tabele: 8. člen Zakona o sistemu plač v javnem sektorju.

III.	- nižja poklicna izobrazba	13001
IV.	- srednja poklicna izobrazba	14001
V.	- srednja strokovna izobrazba	15001
	- srednja splošna izobrazba	15002
VI.	- višja strokovna izobrazba	16101
	- višješolska izobrazba (prejšnja)	16102
VII/1.	- specializacija po višješolski izobrazbi (prejšnja)	16201
	- visokošolska strokovna izobrazba (prejšnja)	16202
	- visokošolska strokovna izobrazba	16203
	- visokošolska univerzitetna izobrazba	16204
VII/2.	- specializacija po visokošolski izobrazbi (prejšnja)	17001
	- visokošolska univerzitetna izobrazba (prejšnja)	17002
	- magistrska izobrazba	17003
VIII.	- specializacija po univerzitetni izobrazbi (prejšnja)	18101
	- magisterij znanosti (prejšnji)	18102
	- državni pravniški izpit	
	- specializacija v zdravstvu	
IX.	- doktorat znanosti (prejšnji)	18201
	- doktorat znanosti	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 95. členu

Člen ureja dolžino zahtevanih delovnih izkušenj in druge pogoje za zasedbo uradniškega delovnega mesta. Predlagane spremembe so posledica sistemske spremembe, v skladu s katero se uradniški nazivi ukinejo ter se nadomestijo z uradniškimi delovnimi mesti. Člen določa, da vlada v uredbi določi pogoje glede dolžine zahtevanih delovnih izkušenj za sklenitev delovnega razmerja za uradniško delovno mesto, in sicer v organih države

uprave, pravosodnih organih in v upravah lokalnih skupnosti. Drugi organi navedeno uredijo s svojim splošnim aktom.

V drugem odstavku iste zakonske določbe so (enako kot doslej) predpisani dodatni 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 državljanstvo Republike Slovenije kot pogoj, razumljivo, enako kot pogoj nekaznovanosti zaradi naklepnega kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti oziroma, da kandidat za uradniško delovno mesto ni bil obsojen na nepogojno kazen zavora v trajanju več kot šest mesecev in 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.

K 96. členu

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.

Določba člena, po kateri predstojnik ne sme sprejeti odločitve, ki bi zagotavljala javnemu uslužbencu manjše ali večje pravice oziroma manj ali bolj ugodne pogoje dela, kot so določeni s predpisi splošne delovnopravne zakonodaje in kolektivnimi pogodbami, je prenesena v 16. člen predloga zakona, kjer določila prvega dela zakona veljajo za celotni javni sektor. S tem je prepoved zagotavljanja manjših ali večjih pravic oziroma manj ali bolj ugodnih pogojev dela razširjena na celotni javni sektor.

K 97. členu

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 98. členu

Člen ureja opravljanje dela javnega uslužbenca po navodilih in odredbah nadrejenega, razen če po zakonu ni vezan na ravnanje po navodilih nadrejenih oseb.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

K 99. členu

Člen ureja delo izven opisa delovnega mesta. Predstojnik lahko (pisno) odredi opravljanje drugega dela, če je to delo treba opraviti zaradi začasno povečanega obsega dela ali zaradi nadomestitve dela začasno odsotnega javnega uslužbenca.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

K 100. členu

Spremeni se samo naslov člena, in sicer tako, da se po novem glasi »delo preko polnega delovnega časa«, takšen naslov pa pravilneje odraža vsebino te zakonske določbe.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

K 101. členu

S črtanjem drugega odstavka člena se odpravijo omejitve, ki jih je ta člen določal glede vsebine dodatnega dela, ki ga mora javni uslužbenec prevzeti po odločitvi predstojnika, v interesu delodajalca. Dikcija dosedanjega drugega odstavka je v praksi povzročala nejasnosti in dileme glede možne vsebine in obsega dodatnega dela, čeprav je bilo navedeno delo določeno le primeroma.

Obravnavani člen se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 102. členu

Člen ureja opravljanje dela javnega uslužbenca v projektni skupini. Člen je namenjen večji fleksibilnosti organiziranja dela.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

K 103. členu

V členu so določeni primeri, ko mora javni uslužbenec opravljati manj zahtevno delo.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

K 104. členu

Predlog zakona z dopolnitvijo prvega odstavka prepoveduje opravljati dejavnost tudi javnim uslužbencem na strokovno-tehničnih delovnih mestih. 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 uslužbence, ki opravljajo zahtevnejše naloge in sodelujejo v različnih postopkih glede na svoje strokovno znanje.

Iz spremenjenih določb drugega in tretjega odstavka tega člena je razviden nekoliko spremenjen postopek, po katerem mora ravnati javni uslužbenec pred začetkom opravljanja dejavnosti. Določena je obvezno pisno sporočilo predstojniku o nameravanem začetku opravljanja dejavnosti in pridobitev soglasja predstojnika v vsakem primeru (razen glede dejavnosti, na izrecno določenih področjih, kot izhaja iz četrtega odstavka tega člena), ne glede na morebitno presojo javnega uslužbenca, da narava in vrsta dejavnosti ne more pomeniti kršitve te zakonske določbe. Predstojnik lahko prepove opravljanje dejavnosti s sklepom, če bo ocenil, da opravljanje dejavnosti javnega uslužbenca vsebuje elemente, določene v prvem odstavku tega člena.

Kot je določeno v tretjem odstavku, ima predstojnik možnost, da ne izda nobenega akta, vendar bo v takem primeru po izteku trideset dnevnega roka, ki teče od pisnega sporočila javnega uslužbenca glede opravljanja dejavnosti, veljala zakonska domneva, da z opravljanjem dejavnosti javnega uslužbenca soglaša. Za izdajo sklepa ali soglasja je potrebno opraviti vrsto opravil in zbrati dovolj podatkov, presojanje okoliščin pa tudi zahteva tehten premislek in eventualno pridobitev dodatnih informacij, zato je predlagan 30 dnevni rok.

Dopolnitev v šestem odstavku, ki ureja omejitve poslovanja pravne osebe z organom, v katerem uradnik dela, pomeni uskladitev z določbami Zakona o registraciji istospolne partnerske skupnosti (Uradni list RS, št. 65/2005 - ZRIPS), ki ureja pogoje in postopek za registracijo istospolne partnerske skupnosti, pravne posledice registracije, način prenehanja registrirane skupnosti ter razmerja med partnerjema oziroma partnericama po prenehanju registrirane istospolne partnerske skupnosti.

Tudi v sedmem odstavku, ki ureja ravnanje v primeru, če bi osebni interes zaposlenega lahko vplival na nepristransko in objektivno opravljanje njegovih nalog oziroma v katerem okoliščine vzbujajo dvom o njegovi nepristranskosti in objektivnosti, je predmet spremembe to, da bo določba veljala tudi za javne uslužbence na strokovno-tehničnih delovnih mestih,

torej za vse javne uslužbence, za katere velja drugi del tega zakona. Ta določba ureja ravnanje v primeru možnega nasprotja interesov, ki predvideva obvestilo predstojniku in ravnanje v skladu z njegovimi navodili. Ureditev je v okviru določb tega zakona novost, dejansko pa se je doslej za javne uslužbence na strokovno tehničnih delovnih mestih uporabljala ureditev v zvezi z nasprotjem interesov določena v Zakonu o integriteti in preprečevanju korupcije (ZIntPK).

K 105. členu

Člen na novo ureja imetništvo na avtorskih pravicah iz avtorskega dela, ki nastane v okviru delovnega razmerja. V skladu s splošnim veljavnim režimom (101. člen Zakona o avtorski in sorodnih pravicah), avtorske pravice na avtorskih delih javnih uslužbencev, ki nastanejo v okviru delovnega razmerja, torej pri izpolnjevanju delovnih obveznosti oziroma po navodilih delodajalca ter v delovnem času, pripadajo delodajalcu za dobo 10 let od nastanka (razen kolikor ni s pogodbo drugače določeno).

V skladu z Zakonom o avtorski in sorodnih pravicah (v nadaljevanju: ZASP) torej zaposleni javni uslužbenec pri organu javnega sektorja, ki je ustvaril avtorsko delo, za 10 let po samem zakonu prenese avtorske pravice na avtorskem delu iz delovnega razmerja na organ, potem pa, kolikor ni drugače določeno s pogodbo, praviloma ponovno pridobi materialne avtorske pravice od delodajalca ali pa mu mora le-ta izplačati primerno nadomestilo. V praksi se v zasebnem sektorju z zaposlenimi avtorji zato praviloma sklepajo avtorske pogodbe, ki vsebujejo posebno klavzulo glede tega, da so avtorske pravice na avtorskih delih iz delovnega razmerja za vedno prenesene na delodajalca. V javnem sektorju temu ni tako in to v praksi, predvsem v zvezi z digitalizacijo avtorskih del pri organu, povzroča velike težave. Pri podatkovnih bazah, v zvezi s *sui generis* pravicami na podatkovnih bazah je nekoliko drugače, ker ZASP določa kot splošno pravilo, da kadar podatkovno bazo izdela delojemalec pri izpolnjevanju svojih obveznosti ali po navodilih delodajalca, se šteje, da so izključne pravice na tej podatkovni bazi izključno in neomejeno prenesene na delodajalca (razen če ni s pogodbo drugače določeno; 141.e člen ZASP).

Omogočanje ponovne uporabe dokumentov javnega sektorja vključuje izdelovanje digitalnih kopij (in eventualno predelavo) izvirne informacije. V primeru, da določena informacija javnega značaja predstavlja avtorsko delo, je zato predpogoj, da lahko organ sploh ponudi določeno avtorsko delo za ponovno uporabo, to, da je organ sam imetnik ustreznih materialnih avtorskih pravic na tem delu: bodisi zato, ker je delo nastalo pri organu in so avtorske pravice za vedno prenesene na organ ali ker je organ od zunanjih avtorjev pridobil ustrezne avtorske pravice. Predlog zakona navedeno spreminja v smeri, da bodo na področju sistema javnih uslužbencev, avtorske pravice na avtorskih delih iz delovnega razmerja prenesene na delodajalca (torej javni organ) brez časovne omejitve, torej za vedno (*lex specialis* glede na 101. člen Zakona o avtorski in sorodnih pravicah). Namen Zakona o dostopu do informacij javnega značaja je zagotavljanje javnosti in odprtosti delovanja organov in v skladu s tem so organi pozvani, da poleg omogočanja dostopa do informacij javnega značaja, v čim večji meri omogočajo tudi ponovno uporabo dokumentov s katerimi razpolagajo. Navedeno načelo ZDIJZ je nezdružljivo z določbo 101. člena ZASP. Organ namreč sploh ne more nuditi za ponovno uporabo avtorskih del, na katerih nima avtorskih pravic za vedno. Organ tudi ne more digitalizirati avtorskih del, na katerih nima avtorskih pravic brez časovne omejitve. Zato se predlaga določba, ki predstavlja *lex specialis* glede na splošno določbo ZASP (prenos avtorskih pravic za 10 let), namreč tako, da te pravice preidejo na organ za neomejen čas (da so torej avtorske pravice od stvaritve avtorskega dela tako kot že po veljavni zakonodaji prenesene na delodajalca, vendar brez časovne omejitve).

K naslovu XIII. poglavja

V skladu s to spremembo se naslov XIII. poglavja, ki se je doslej glasil »Izobraževanje, usposabljanje in izpopolnjevanje« spremeni in se sedaj glasi »Izobraževanje,

usposabljanje in izpopolnjevanje javnih uslužbencev«. Sprememba naslova je redakcijska, saj se naslov poglavja uskladi z vsebino določb tega poglavja.

K 106. členu

S spremembo četrtega odstavka člena se pravica delodajalca v primeru napotitve javnega uslužbenca na izobraževanje do povrnitve stroškov izobraževanja, če javni uslužbenec krši obveznost, določeno v tej določbi, da mora po končanem izobraževanju ostati v delovnem razmerju pri istem delodajalcu vsaj še toliko časa, kot je trajalo izobraževanje, jasneje določi. Dosedanja dikcija je omogočala le povrnitev sorazmernega dela plačanih stroškov izobraževanja, pri čemer bi bilo možno to razlagati, da je ob neizpolnitvi celotne obveznosti, to celoten plačani znesek stroškov izobraževanja. Besedilo določbe bo s črtanjem besedila, po katerem bo po novem imel delodajalec v omenjenem primeru pravico od javnega uslužbenca zahtevati povrnitev stroškov izobraževanja v celoti, bolj nedvoumno.

K 107. členu

Člen ureja pravico in dolžnost javnega uslužbenca do usposabljanja in izpopolnjevanja. Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

K 108. členu

Člen določa obveznost udeležbe javnih uslužbencev na obdobjnem izpopolnjevanju, ki zajema seznanjanje javnih uslužbencev resornih ministrstev z novostmi ali spremembami ureditev iz delovnega področja.

Obdobjno izpopolnjevanje je po odločitvi predstojnika obvezno tudi za javne uslužbence ob morebitni spremembi vsebine nalog oziroma delovnega področja. Sprememba delovnega področja je vezana na uspešno opravljeno obdobjno izpopolnjevanje.

Predlog zakona z novim členom določa obveznost za resorna ministrstva, da ti skrbijo za organizacijo in izvedbo obdobjnega izpopolnjevanja iz specifičnih vsebin glede na njihovo področje dela. Glede na takšno dikcijo določbe, ki govori o »skrbi«, je oblik in možnih načinov za uresničenje predmetnih obveznosti veliko – od organiziranja usposabljanj v smislu celovitega pristopa, do zagotovitve sodelovanja strokovnjakov v okviru usposabljanj in izpopolnjevanj, ki na različne načine že potekajo. Pomembno je, da se s specifičnostmi določenega področja uradniki, ki delo opravljajo na tem področju, z njim seznani, enako kot tudi v primeru, ko se ureditev posameznega področja spreminja.

Kataloge obdobjnih izpopolnjevanj bo vodilo vsako resorno ministrstvo posebej, ministrstvo, pristojno za javno upravo, pa bo vodilo zbir vseh katalogov obdobjnih izpopolnjevanj.

K 109. členu

V skladu s spremenjeno določbo člena zakona bo najpomembnejši instrument izobraževanja, usposabljanja in izpolnjevanja v organih priprava načrta in vsebin glede na višino sredstev, kar bo v posameznem organu določil predstojnik organa, o čemer bo predhodno dolžan pridobiti mnenje sindikatov. Enako kot doslej bo načrt usposabljanja, izobraževanja in izpolnjevanja moral biti usklajen v enem mesecu po uveljavitvi proračuna, državnega ali proračuna lokalne skupnosti. Dodana pa je še obveznost, po kateri bo predstojnik pripravil poročilo o učinkih načrta, najkasneje v treh mesecih po sprejetju novega načrta. Z navedenim se še zvišuje pomen usposabljanja, izobraževanja in izpopolnjevanja v okviru organov in tudi na splošno v okviru celotne državne uprave, z namenom večje učinkovitosti in ekonomičnosti dela ter izvedbe postopkov.

K 110. členu

Člen ureja obveznost nadrejenega za spremljanje kariere in strokovnosti dela javnih uslužbencev.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

K 111. členu

S spremembo določbe prvega odstavka člena, ki ureja pripravnika, se nekoliko spreminja definicija pripravništva, s katero se zakon bolj približa dejanski situaciji in značilnostim pripravništva. Pripravnik je po novem »oseba, ki nima ustreznih delovnih izkušenj v skladu z zakonom in prvič sklene pogodbo o zaposlitvi, ustrezno 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.

V dodanem novem drugem odstavku te določbe je urejen 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.

V novem tretjem odstavku je določeno, da se pripravnik sprejme v delovno razmerje za določen čas trajanja pripravniške dobe.

Obravnavani člen se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 112. členu

Člen ureja usposabljanje pripravnika za samostojno opravljanje dela, ki poteka po vnaprej določenem programu.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

K 113. členu

Člen ureja trajanje pripravništva. 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 predlaga črtanje določbe zakona, ki ureja volontersko pripravništvo. S tem se prispeva k aktivni politiki zaposlovanja mladih in izboljšuje zaposlitvene pogoje mladih.

K 114. členu

Po opravljenem pripravništvu se lahko s pripravnikom sklene delovno razmerje za uradniško delovno mesto za nedoločen čas brez javnega natečaja, če je bil pripravnik izbran na javnem natečaju. Predlog zakona v členu črta možnost, da delovno razmerje za nedoločen čas sklene pripravnik – štipendist, ki je bil izbran na javnem natečaju. Potreba za tako spremembo se je pokazala zaradi nejasnosti v praksi.

K 115. členu

Člen ureja izvajanje praktičnega pouka 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.

Obravnavani člen se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K naslovu XV. poglavja

V skladu s to spremembo se naslov XV. poglavja, ki se je doslej glasil »Ocenjevanje, napredovanje in priznanja javnih uslužbencev« spremeni in se sedaj glasi »Priznanja javnih uslužbencev«. Določba zakona, ki določa, zakaj se na podlagi zakona, ki ureja sistem plač v javnem sektorju, izvaja ocenjevanje uradnikov in, s katerim aktom vlada ureja postopek in pogoje napredovanja v višji naziv, ni več potrebna in je predlog zakona ne vsebuje več. Postopek, pogoji in vsa ostala relevantna vprašanja, ki se nanašajo na ocenjevanje uradnikov, so celovito urejena v zakonu, ki ureja sistem plač v javnem sektorju, enako kot razlogi za ocenjevanje uradnikov, uredba, ki ureja napredovanja uradnikov v višje nazive pa bo, glede na druge določbe tega zakona, z uveljavitvijo tega zakona prenehala veljati. Sprememba naslova je redakcijska, saj se naslov poglavja uskladi z vsebino določb tega poglavja.

K 116. členu

Kot dodatno možnost nagrajevanja javnih uslužbencev zakon predvideva tudi podeljevanje priznanja, predvsem za izjemne uspehe, ki prispevajo k uspešnosti in učinkovitosti poslovanja ter ugledu organa, zmanjšanju stroškov poslovanja in skrajševanju delovnih postopkov. Člen na novo predvideva, da vrste priznanj in postopek podeljevanja priznanj določi vlada z uredbo.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 117. členu

Člen določa kriterije, na podlagi katerih se javnemu uslužbencu odmeri letni dopust.

K 118. členu

V tem členu je podrobneje določeno osnovno število dni letnega dopusta, ki pripada javnim uslužbencem glede na delovno dobo.

K 119. členu

Na zahtevnost dela pripadajo javnim uslužbencem dodatni dnevi letnega dopusta, in sicer po kriteriju izobrazbe in iz naslova vodenja.

K 120. členu

Javnemu uslužbencu glede na delovno uspešnost pripadajo največ trije dnevi letnega dopusta.

K 121. členu

Člen določa dodatne dni letnega dopusta, in sicer zaradi socialnih in zdravstvenih okoliščin. V delu, ki se nanaša na dopust za otroka, se okoliščina starosti otroka usklajuje z zakonom, ki ureja delovna razmerja, in sicer je določeno, da se upošteva skrb za otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti. Pri določanju letnega dopusta se upoštevajo tudi druge

socialne in zdravstvene razmere: najmanj 60% telesna okvara, invalidnost, in nega in varstvo otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke. Sprememba dikcije (otrok, ki potrebuje posebno nego in varstvo) je potrebna zaradi uskladitve s predpisi, ki urejajo družinske prejemke. Ravno tako se izrecno določa, da se okoliščina posebne nege in varstva otrok upošteva za vsakega od otrok.

K 122. členu

Določba sledi ureditvi zakona, ki ureja delovna razmerja in se kot okoliščina upošteva starost: pri javnem uslužbencu, ki je mlajši od 18 let in pri javnem uslužbencu, ki je starejši delavec skladno z določili zakona, ki ureja delovna razmerja. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) v 197. členu opredeljuje kot starejšega delavca tistega delavca, ki je starejši od 55 let. Starejši delavci uživajo posebno varstvo.

K 123. členu

Javnemu uslužbencu glede na posebne pogoje dela pripadajo največ trije dnevi letnega dopusta. Kot posebne pogoje dela zakon določa delo v hrupu, vročini, prahu in vlagi oziroma pod vplivom vremenskih razmer; delo v manj ugodnem delovnem času (izmene, posebni razpored, deljeni delovni čas, delo ponoči, delo ob nedeljah, praznikih in dela prostih dnevih); delo pod večjimi fizičnimi obremenitvami (dvigovanje in prenašanje težkih bremen, prisilna drža večino delovnega časa) in delo v posebnih razmerah v tujini, za katere javnemu uslužbencu pripada dodatek za nevarnost. Na podlagi prvega odstavka 15. člena Uredbe o plačah in drugih prejemkih javnih uslužbencev za delo v tujini (Uradni list RS, št. 14/09, 16/09 – popr., 23/09, 51/10, 67/10, 80/10 – ZUTD, 41/12, 68/12, 47/13, 96/14, 39/15 in 57/15) dodatek za nevarnost pripada javnim uslužbencem za tisti mesec, ko v pretežnem delu mesečne delovne obveznosti opravljajo delo na kriznem območju ali območju, na katerem je njihova varnost ogrožena, zlasti pa na katerem:

- je občasno kršeno premirje ali obstajajo oboroženi spopadi med sptimi stranmi oziroma napadi na pripadnike mirovnih operacij in pripadnike mednarodnih civilnih misij, oziroma se pojavljajo občasni incidenti oziroma teroristični napadi,
- so pogosti incidenti ali oboroženi spopadi med sptimi stranmi oziroma napadi na pripadnike mirovnih operacij in pripadnike mednarodnih civilnih misij,
- obstajajo nenehni spopadi med sptimi stranmi oziroma napadi na pripadnike mirovnih operacij in pripadnike mednarodnih civilnih misij.

K 124. členu

Javnemu uslužbencu pripada en dan letnega dopusta za nočno delo. Nočno delo opredeljuje zakon, ki ureja delovna razmerja.

K 125. členu

Člen določa način upoštevanja kriterijev, na podlagi katerih se javnemu uslužbencu odmeri letni dopust.

K 126. členu

Člen določa osebne okoliščine, zaradi katerih ima javni uslužbenec pravico do plačane odsotnosti z dela do skupaj največ sedem delovnih dni v posameznem koledarskem letu.

K 127. členu

Člen določa razloge, zaradi katerih je javni uslužbenec lahko odsoten z dela brez pravice do nadomestila plače največ 30 delovnih dni v posameznem koledarskem letu.

K 128. členu

Določba o odškodninski odgovornosti javnih uslužbencev predstavljajo zakonsko konkretizacijo temeljne človekove pravice do povračila škode zaradi protipravnega delovanja javnih oblasti iz 26. člena Ustave Republik Slovenije.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

K 129. členu

Člen določa, da se o odškodnini lahko odloči v disciplinskem postopku, če je škoda nastala zaradi disciplinske kršitve.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

K 130. členu

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.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

K 131. členu

Člen ureja oprostitev odškodninske odgovornosti javnega uslužbenca in posledično odškodninsko odgovornost nadrejenega, ki je izdal odredbo oziroma navodilo za ravnanje.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

K 132. členu

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 133. členu

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.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

K 134. členu

Z dopolnitvijo prvega odstavka člena se določa, da je premestitev javnega uslužbenca na drugo delovno mesto, z njegovim soglasjem ali brez, mogoča le, če ima javni uslužbenec delovno razmerje sklenjeno za nedoločen čas.

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. Predlagana dopolnitev prvega odstavka za odpravo dilem in nejasnosti nedvoumno določa, da je začasna premestitev enkratna in da lahko traja največ dve leti. V kolikor obstaja potreba po premestitvi za daljše časovno obdobje, je mogoče uporabiti institut trajne premestitve.

Sprememba v drugem, novem tretjem odstavku, ki ureja pogoje za premestitev, upošteva vsebino drugih določb tega zakona, na podlagi katerih se ukinejo uradniški nazivi, poleg tega se ureja trajno premestitev. Na podlagi tega odstavka bo mogoče uradnika trajno premestiti na uradniško delovno mesto v istem kariernem razredu ali na zahtevnejše

uradniško delovno mesto v višjem kariernem razredu, seveda ob izpolnjevanju predpisanih pogojev.

V skladu s četrnim odstavkom, ki omogoča začasno premestitev uradnika na strokovno tehnično delovno mesto, če s tem soglaša, se bo v tem primeru štelo, kot da bi javni uslužbenec opravljal delo na uradniškem delovnem mestu. Navedeno pomeni, da bo glede pridobivanja delovnih izkušenj, napredovanja in drugih pravic, povezanih s položajem uradnika, te ohranil. Po poteku začasne premestitve ima uradnik pravico vrnitve na uradniško delovno mesto, na katerem je delo opravljal pred premestitvijo. Tretji odstavek omogoča tudi trajno premestitev uradnika na strokovno-tehnično delovno mesto, če s tem soglaša. Vendar pa v tem primeru uradnik nima pravice vrnitve na uradniško delovno mesto, na katerem je delo opravljal pred premestitvijo.

Nov peti odstavek omogoča premestitev uradnika, z njegovim soglasjem oziroma na lastno željo, na manj zahtevno delovno mesto v prvem nižjem kariernem razredu. Uradnik bo moral izpolnjevati vse pogoje za tako delovno mesto. 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 pripravljeni 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.

V skladu z novim šestim odstavkom, ki ureja začasno premestitev javnega uslužbenca, ki delo opravlja na strokovno-tehničnem delovnem mestu na uradniško delovno mesto, bo pogoj za to izpolnjevanje vseh zahtevanih pogojev za uradniško delovno mesto, začasna premestitev pa je potrebna zaradi nemotenega poteka dela v organu, zaradi povečanega obsega dela, zaradi nadomeščanja začasno odsotnega uradnika ali do zapolnitve prostega delovnega mesta. Gre za izjemne in utemeljene razloge, zaradi katerih se v tem primeru ne izvede javni natečaj za zasedbo uradniškega delovnega mesta.

S predlagano rešitvijo v sedmem odstavku se doda pravna podlaga za realizacijo tretjega odstavka 93. člena Zakona o obrambi (Uradni list RS, št. 103/04 in 46/10), ki določa, da ima vojak, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi iz prvega odstavka 92. člena istega zakona, po izteku pogodbeno dogovorjenega roka, če zaradi starosti pogodbe ne more podaljšati, pravico do razporeditve na ustrezna dela v ministrstvu ali v drugem državnem organu, razporeditev na ustrezno delovno mesto pa mu je potrebno ponuditi pisno, in sicer najmanj 15 dni pred iztekom pogodbeno dogovorjenega roka. Z novim šestim odstavkom se torej doda pravna podlaga za realizacijo določbe posebnega zakona, ki ureja pravico vojaka, ki je dopolnil 45. let starosti in ki zaradi starosti ne more podaljšati pogodbe o zaposlitvi, do razporeditve na ustrezna dela v Ministrstvu za obrambo ali v drugem državnem organu.

Soglasje javnega uslužbenca k premestitvi se v skladu s sedmim odstavkom člena še vedno lahko izkazuje samo s podpisom aneksa k pogodbi o zaposlitvi.

V skladu z devetim odstavkom se za javne uslužbenke pri premestitvi ne uporablja določba Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1), ki ureja odpoved s ponudbo nove pogodbe.

K 135. členu

Člen določa absolutne prepovedi premestitve javnega uslužbenca zaradi delovnih potreb. Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

K 136. členu

Z dopolnitvijo prvega odstavka predlagatelj zakona na podlagi opozoril iz prakse v tem členu omogoča dva dodatna razloga, 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, in če je z odločbo pristojnega organa ugotovljena stopnja invalidnosti javnega uslužbenca, na

podlagi katere javni uslužbenec ni več zmožen opravljati dela na svojem delovnem mestu. V novem drugem odstavku zakon omogoča, da se uradnika, ki mu je bila z odločbo pristojnega organa ugotovljena stopnja invalidnosti javnega uslužbenca, na podlagi katere javni uslužbenec ni več zmožen opravljati dela na svojem delovnem mestu, lahko (trajno ali začasno) premesti tudi na strokovno-tehnično delovno mesto, ki pa na podlagi odločbe pristojnega organa ustreza delovni zmožnosti javnega uslužbenca.

S spremembo tretjega odstavka člena, ki določa dopustno razdaljo v primeru premestitev javnih uslužbencev zaradi delovnih potreb na območju Republike Slovenije, se namesto oddaljenosti od dotedanjega kraja opravljanja dela, kot merodajna določi od bivališča javnega uslužbenca oziroma kraja, iz katerega se zaposleni dejansko vozi na delo in z dela, če je ta bližje delovnemu mestu, kar je bolj smiselno, kot sedanja ureditev. Torej, javnega uslužbenca na podlagi te določbe niti zaradi delovnih potreb ne bo mogoče premestiti na območju Republike Slovenije, če bo kraj opravljanja dela v primeru premestitve za več kot 120 km oddaljen od bivališča javnega uslužbenca, torej od tam, kjer javni uslužbenec dejansko (in pretežno) živi. Za zaposlenega je manj pomembna oddaljenost med starim in novim krajem dela (veljavna ureditev), saj se na delo ne bo vozil najprej v stari kraj in nato od tam v nov kraj. Vsakič se bo na delo vozil (praviloma) iz kraja svojega bivališča oziroma kraja, iz katerega se zaposleni dejansko vozi na delo in z dela. Predlagani spremembi določbe pritrjuje tudi sodna praksa (na primer: Sodba Vrhovnega sodišča RS VIII Ips 97/2008 z dne 11. 5. 2009).

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 137. členu

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 ZJU 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. S predlagano dopolnitvijo določbe se želi prakso organov, po kateri sklepi o premestitvah zaradi delovnih potreb tudi vsebinsko konkretizirajo razloge za izvedbo premestitve javnega uslužbenca.

Nov tretji odstavek v primeru premestitve javnega uslužbenca zaradi delovnih potreb v drug organ določa, da sklep o premestitvi zaradi delovnih potreb izdaja sporazumno predstojnika obeh organov. Pravice in obveznosti, povezane z novim delovnim mestom pa s posebnim sklepom določi predstojnik tistega organa, v katerega je javni uslužbenec premeščen.

Obravnavani člen se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 138. členu

Člen ureja postopek premestitve na podlagi njegove lastne želje oziroma z njegovim soglasjem. Z dopolnitvijo prvega odstavka člena je izrecno dodano, da se v primeru premestitve javnega uslužbenca v drug organ pri istem delodajalcu, pravice in obveznosti, povezane z novim delovnim mestom, uredijo v pogodbi o zaposlitvi, ki jo skleneta javni uslužbenec in predstojnik organa, v katerega je javni uslužbenec premeščen.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 139. členu

Zaradi načela prehodnosti člen posebej poudarja, da javnemu uslužbencu, ki je premeščen iz enega v drug organ pri istem delodajalcu, delovno razmerje pri premestitvi ne preneha.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

K 140. členu

Člen ureja postopek premestitve brez soglasja javnega uslužbenca.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

K 141. členu

Člen ureja ravnanje v primeru ukinitve organa in prenosa nalog. Na podlagi dopolnitve tretjega odstavka se bodo določbe tega člena uporabljale tudi v primeru, če pride do ukinitve notranje organizacijske enote organa. Zaradi pravne varnosti javnih uslužbencev v primeru, ko se naloge organa prenesejo na osebo javnega prava ali drugo pravno ali fizično osebo in ko se zagotovi prevzem vseh javnih uslužbencev, se v členu izrecno določa, da se v tem primeru primerljivo uredijo njihove pravice in obveznosti v pogodbi o zaposlitvi skladno s predpisi in kolektivno pogodbo, ki veljajo za novega delodajalca.

Obravnavani člen se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 142. členu

Predlog zakona prvo točko prvega odstavka spreminja tako, da lahko pogodba o zaposlitvi zaradi neopravljenega strokovnega izpita preneha veljati javnemu uslužbencu in ne samo uradnikom, kot je veljalo doslej. Ne obstaja poseben razlog, ki bi utemeljeval veljavnost te določbe le za uradnike. Z navedenim se tudi izenači pomen strokovnega izpita za vse javne uslužbence, za katere je predpisan.

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. Delovno razmerje javnemu uslužbencu preneha s sklepom, ki ga izda predstojnik, najkasneje pa 15. dan po vročitvi pravomočne sodbe delodajalcu.

Sprememba drugega odstavka te določbe je potrebna zaradi črtanja določb zakona, ki urejajo uradniške nazive.

Obravnavani člen se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 143. členu

Sprememba drugega odstavka člena, ki ureja redno odpoved iz poslovnih razlogov, je potrebna zaradi črtanja določb zakona, ki urejajo uradniške nazive.

Obravnavani člen se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 144. členu

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 v okviru reorganizacije 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 145. členu

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 je potrebna zaradi črtanja določb zakona, ki urejajo uradniške nazive.

Črtanje tretjega odstavka pomeni črtanje v praksi težko izvedljive zakonske določbe, v skladu s katero naj bi se presežnemu javnemu uslužbencu zagotovila poklicna prekvalifikacija ali dokvalifikacija, na podlagi katere izpolni pogoje oziroma se usposobi za prosto delovno mesto v organu.

Tudi sprememba četrtega, novega tretjega odstavka je potrebna zaradi črtanja določb zakona, ki urejajo uradniške nazive, pri čemer je pomembno, da javni uslužbenec izpolnjuje zahtevane pogoje, kar je pogoj za razporeditev na delovno mesto.

Na podlagi izkušenj iz prakse se s spremembo petega, novega četrtega odstavka rok, v katerem se javnega uslužbenca v okviru internega trga dela poskuša premestiti na drugo delovno mesto, skrajša iz enega meseca na 15 dni, saj praksa kaže, da je to dovolj dolg rok, v katerem se lahko ugotovi, ali v okviru internega trga dela obstajajo potrebe po javnem uslužbencu ali ne.

V skladu z dopolnitvijo v osmem, novem šestem odstavku, je delodajalec javnemu uslužbencu dolžan ponuditi tudi premestitev, čeprav ta ni v skladu z omejitvami, določenimi

s tem zakonom (oddaljenost), z namenom ohranitve delovnega razmerja javnega uslužbenca.

K 146. členu

Upoštevajoč posebnosti uslužbenskega prava se v tem členu opredeljuje nesposobnost drugače, kot je opredeljena v zakonu, ki ureja delovna razmerja.

Z dopolnitvijo drugega odstavka člena, ki ureja redno odpoved 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 sta bistvena kriterija tu obseg ali strokovnost dela.

Kot je razvidno iz 2. točke četrtega, novega tretjega odstavka so v zvezi z očitanimi napakami, ki se jih morda lahko očita uradniku, mišljene strokovne napake.

V skladu z dopolnitvijo četrtega, novega tretjega odstavka, nove 3. točke tega odstavka, se kot nesposoben za položaj šteje tudi uradnik, ki v predpisanem roku ne pridobi funkcionalnih znanj, ki jih zakon določa kot obvezne za položajna delovna mesta.

V novem šestem odstavku je opredeljeno, da je nesposoben za svoje delovno mesto ali položaj javni uslužbenec, ki ne izpolnjuje več zahtevanih pogojev za delovno mesto, ki ga opravlja, razlog za neizpolnjevanje pogojev pa je na strani javnega uslužbenca. 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 160. člena predloga zakona, in sicer delodajalec javnemu uslužbencu brez odpravnine odpove pogodbo o zaposlitvi, vendar je glede na preostale pogoje, ki jih javni uslužbenec še izpolnjuje, pred tem potrebno ugotavljati možnost premestitve na drugo ustrezno delovno mesto.

K 147. členu

Člen na novo določa postopek ugotavljanja nesposobnosti, kakor tudi primere, kadar ni mogoče začeti postopka.

K 148. členu

Sprememba naslova člena, ki ureja premestitev javnega uslužbenca v primeru ugotovljene nesposobnosti je redakcijska, saj se uskladi z vsebino določb tega člena.

Posledica ugotovljene nesposobnosti je premestitev javnega uslužbenca na ustrezno prosto delovno mesto, za katero izpolnjuje pogoje ter ga je po presoji predstojnika sposoben opravljati. Člen določa tudi, kdaj se šteje, da javnega uslužbenca ni mogoče premestiti.

K 149. členu

Člen ureja odpoved pogodbe o zaposlitvi. Kadar javnega uslužbenca ni možno premestiti, mu delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi. Člen na novo izrecno določa tudi, da javnemu uslužbencu v tem primeru ne pripada odpravnina, pač pa se javnega uslužbenca uvrsti na interni trg dela. Predlagana ureditev, po kateri javni uslužbenec, ki mu je delodajalec odpovedal pogodbo o zaposlitvi, ker se je ugotovila njegova nesposobnost za svoj položaj oziroma svoje delovno mesto, ne dobi odpravnine, je skladna z mednarodno konvencijo o prenehanju delovnega razmerja, ki jo je sprejela Generalna konferenca Mednarodne organizacije dela v Ženevi, dne 22. junija 1982. Konvencija MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca v tretjem odstavku 12. člena (Oddelek E: Odpravnina in druge oblike varstva dohodka) določa, da se v določenih primerih z zakoni ali predpisi lahko določi izguba pravice do odpravnine ali nadomestila.

Če v času odpovednega roka pride do povpraševanja po javnem uslužbencu in do premestitve, se odpoved s soglasjem javnega uslužbenca prekliče.

K 150. členu

Ustavno sodišče Republike Slovenije je z odločbo št. U-I-227/06-27, z dne 16. 11. 2006, razveljavilo drugi odstavek 162. člena Zakona o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 56/02, 23/05, 35/05 – uradno prečiščeno besedilo), ki je določal, da lahko predstojnik javnemu uslužbencu redno odpove pogodbo o zaposlitvi ob upoštevanju odpovednega roka kadarkoli od prvega dne meseca, ki sledi mesecu, v katerem javni uslužbenec v skladu z veljavno zakonodajo doseže polno starost in polno pokojninsko dobo za upokojitev. Šlo je za enega izmed dveh dodatnih razlogov za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki ga je uvedel Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o javnih uslužbencih (ZJU-B). Po oceni Ustavnega sodišča na podlagi nejasne veljavne zakonodaje (ZPIZ-1) ni bilo mogoče ugotoviti, kdaj naj bi posameznik izpolnil pogoje polne pokojninske dobe, oziroma ni bilo mogoče ugotoviti, od katerega trenutka dalje naj bi predstojnik javnemu uslužbencu lahko redno odpovedal pogodbo o zaposlitvi. Glede na navedeno je bil po mnenju Ustavnega sodišča drugi odstavek 162. člena ZJU v neskladju z 2. členom Ustave (načelo pravne države), zato ga je razveljavilo. Upošteva se s predlagano spremembo 162. člena zakona spremeni samo naslov, in sicer tako, da se po novem glasi »dodatni razlog za redno odpoved«, takšen naslov pa pravilneje odraža vsebino te zakonske določbe.

K 151. členu

Kot izhaja iz prvega odstavka člena, se v tej določbi izrecno določa, da v primeru mirovanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja javnemu uslužbencu delovno razmerje preneha. V skladu z drugim odstavkom te določbe se po izteku dogovorjenega časa mirovanja oziroma po prenehanju delovnega razmerja pri drugem delodajalcu, javni uslužbenec vrne na enako delovno mesto, za katero je imel sklenjeno delovno razmerje za nedoločen čas in za katero izpolnjuje pogoje. Kot izhaja iz navedenega, javni uslužbenec na podlagi te določbe nima zagotovljene pravice, da po preteku mirovanja zasede isto delovno mesto, na katerem je delo opravljal pred mirovanjem. Pravico ima, da brez postopka, ki je sicer potreben za zasedbo uradniškega delovnega mesta, če gre za uradnika oziroma postopka objave delovnega mesta, če gre za strokovno tehničnega javnega uslužbenca, zasede enako delovno mesto, za katero izpolnjuje pogoje. Zaradi možnosti, da vrnitev na enako delovno mesto, za katero javni uslužbenec izpolnjuje pogoje, po prenehanju mirovanja ne bo mogoča, je določeno, da se v tem primeru izvede postopek, ki ga ta zakon določa v zvezi s premestitvijo iz poslovnih razlogov.

K 152. členu

Člen ureja področje zagotavljanja strokovnosti javnih uslužbencev. Sedanji zakon 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. Poročilo OECD-SIGMA o trajnosti reformskih procesov uslužbentskih sistemov v Vzhodni in Srednji Evropi po vstopu v EU ugotavlja, da predstavlja ukinitve strokovnih izpitov za imenovanje v naziv, ki je bila uzakonjena s spremembo ZJU v letu 2008, trajni odmik od evropskih upravnih standardov. Izsledki strokovnih primerjalnih analiz s področja sistemov zaposlovanja kažejo, da je sistem izbire kandidatov odvisen od tega, ali gre za karierni uslužbenski sistem ali za položajni. Naš uslužbenski sistem je kombinacija obojega. Zaposlovanje v javni upravi je vedno bolj restriktivno in ciljno usmerjeno, zato mora prevladati načelo zaposlovanja najboljših možnih kandidatov. To pa govori v prid zahtevnejših pogojev in meril zaposlovanja in s tem tudi preverjanja znanja. Državni izpit iz javne uprave, kot vstopnica za delov v javni upravi, predstavlja učinkovit mehanizem za

zagotavljanje sposobnih kadrov. Pri tovrstnem preizkusu ne gre le za merjenje količine znanja, ampak tudi za dokazilo o sposobnosti posameznika, preskočiti razmeroma zahtevno oviro, na kakršno javni uslužbenci pri vsakdanjem delu pogosto naletijo. Opravljen državni izpit iz javne uprave dokazuje poznavanje nujnih vsebin za dosego primerne ravni strokovnosti javnega uslužbenca, s tem pa tudi njegovega delovanja v okviru ustave in zakonov, česar samo udeležba na obveznem usposabljanju za imenovanje v naziv ne more zagotoviti.

V praksi se je tako pokazalo, da je sedanja ureditev manj primerna in da je za zagotavljanje strokovnosti javnih uslužbencev treba ponovno uvesti strokovni izpit.

Prvi odstavek člena določa kdo mora opraviti državni izpit iz javne uprave in rok, v katerem je ta izpit potrebno opraviti, in sicer najkasneje v šestih mesecih od sklenitve delovnega razmerja.

Po primerjavi vsebin državnega izpita iz javne uprave in vsebine pravosodnega oziroma pravniškega državnega izpita (PDI), kot izhaja iz Zakona o pravniškem državnem izpitu, Pravilnika o zahtevanih temeljnih pravnih znanjih magistrstov prava za sprejem v sodniško pripravništvo in Pravilnika o programu sodniškega pripravništva in pravniškem državnem izpitu, je mogoče ugotoviti, da izobraževanje oziroma usposabljanje za PDI ter sam PDI vsebuje vse vsebine splošnega dela izpita. Upošteva se navedeno se predlaga drugi odstavek člena, na podlagi katerega se javnim uslužbencem z opravljenim pravosodnim oziroma pravniškim državnim izpitom prizna opravljen splošni del državnega strokovnega izpita. V skladu s tretjim odstavkom člena se tudi kandidatu, ki ima opravljen strokovni izpit iz upravnega postopka, prizna del državnega izpita iz javne uprave, ki vsebinsko ustreza že opravljenemu izpitu.

K 153. členu

Prvi odstavek določa obseg državnega izpita iz javne uprave in vsebino splošnega in posebnega dela izpita. Splošni dela izpita bo zajemal zlasti znanja iz ustavne ureditve, državne ureditve, lokalne samouprave, ureditve institucij Evropske unije ter upravnega postopka in upravnega spora, posebni del izpita pa bo obsegal preverjanje znanja oziroma poznavanje predpisov z delovnega področja, na katerem bo javni uslužbenec delal. Izpit bo prilagojen ravni izobrazbe kandidata. Podrobnejše vsebine programa glede na raven izobrazbe kandidata, postopek in način opravljanja državnega izpita iz javne uprave, prijavo, izpitni red ter druga vprašanja v zvezi z opravljanjem izpita po predlaganem drugem odstavku bo predpisal minister, pristojen za javno upravo.

K 154. členu

Člen ureja sestavo izpitne komisije, pred katero se opravlja državni izpit iz javne uprave. Komisijo sestavljajo strokovnjaki za posamezna področja, ki imajo ustrezno izobrazbo.

K 155. členu

Člen ureja pravico pristopa k opravljanju državnega izpita iz javne uprave. Na stroške organa kandidat lahko pristopi k izpitu največ dvakrat. O pravici pristopa k izpitu na stroške organa odloči predstojnik. Predstojnik odloči s pisnim in obrazloženim sklepom, zoper katerega ima oseba pravico do pritožbe na komisijo za pritožbe (28. člen zakona).

K 156. členu

Uspeh kandidata na izpitu se lahko oceni samo z dvema ocenama, in sicer: »uspešno« ali »neuspešno«, saj je postavljena le zahteva po opravi tega izpita s strani kandidata, čeprav kandidati na izpitu izkažejo različen nivo znanja.

V primeru neuspeha lahko kandidat na podlagi drugega odstavka poda ugovor zoper izpitno oceno, če meni, da na izpitu ni bil ocenjen izkazanemu znanju primerno. Če je

podan tovrstni ugovor, se opravi preizkus ocene v ponovljenem državnem izpitu iz javne uprave. Zoper odločitev, sprejeto po preizkusu ocene pritožba ni dovoljena, ampak je ocena razširjene izpitne komisije dokončna.

K 157. členu

Člen ureja vodenje evidence strokovnih izpitov.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

K 158. členu

Zakon v prvem odstavku člena določa posledice v primeru, da javni uslužbenec državnega izpita iz javne uprave ne opravi. Na podlagi zakona mu delovno razmerje preneha, če ne opravi izpita v roku šestih mesecev od sklenitve delovnega razmerja, iz razlogov, ki so na njegovi strani. Iz določenih razlogov, navedenih v zakonu, se rok lahko ustrezno podaljša.

K 159. členu

Člen določa pristojnosti ministrstva, pristojnega za javno upravo. Z dopolnitvijo 8. točke prvega odstavka se določi, da ministrstvo organizira tudi izvajanje državnega izpita iz javne uprave.

S črtanjem sedanje 9. točke prvega odstavka se črta ponavljanje vsebine, ki je urejena že v četrtem odstavku 42. člena tega zakona, v skladu s katerim ministrstvo, pristojno za javno upravo opravlja naloge strokovno-tehnične pomoči in administrativna opravila za komisijo za pritožbe pri vladi. Predlaga se nadomestitev z novo vsebino 9. točke, na podlagi katere bo ministrstvo izvajalo naloge s področja presoje kompetenc, določenih za delovna mesta v organih državne uprave. To pomeni pravno podlago za vzpostavitev kompetenčnega centra za presojo kompetenc javnih uslužbencev v državni upravi. Osnova za kompetenčni model za najvišja položajna delovna mesta, za katera je Uradniški svet sprejel standarde usposobljenosti, merila za izbiro in metode preverjanja usposobljenosti, bo lahko osnova za vzpostavitev kompetenčnega modela tudi za ostala delovna mesta.

Obravnavani člen se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 160. členu

Člen ureja naloge uradniškega sveta, ki se ustanovi s tem zakonom.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

K 161. členu

Sprememba 2. točke prvega odstavka člena, ki ureja sestavo uradniškega sveta, je potrebna zaradi črtanja določb zakona, ki urejajo uradniške nazive.

V drugem odstavku 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 162. členu

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 na delovnem mestu prvega kariernega razreda v organih državne uprave.

Obravnavani člen se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 163. členu

Eden od ciljev 163. člena je poenostavitev postopka volitev v uradniški svet. V drugem odstavku je tako navedeno, da v primeru predčasnega prenehanja mandata kateremu izmed članov uradniškega sveta iz vrst uradnikov, 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.

Tretji odstavek izrecno določa, kdaj pride do razpisa nadomestnih volitev, tj. le v primeru, če na omenjeni listi ni več kandidatov, ki bi lahko nadomestili uradnika, ki mu je kot članu uradniškega sveta predčasno prenehal mandat.

Obravnavani člen se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

K 164. členu

Člen ureja način dela uradniškega sveta.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

K 165. členu

Na podlagi prvega odstavka inšpekcijski nadzor nad izvajanjem določb tega zakona in na njegovi podlagi izdanih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca, ki urejajo delovna razmerja javnih uslužbencev, še vedno opravlja inšpekcija za sistem javnih uslužbencev. Na novo pa se s predlogom zakona v drugem odstavku določa, da bo izvrševanje inšpekcijskega nadzora uredil poseben zakon. Zakon tako ne ureja več opravljanje nadzora, način dela inšpektorjev, ukrepe inšpektorja in druga vprašanja. Se bodo pa določbe 179., 180., 181. in 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, 74/09 Odl.US: U-I-136/07-13 in 40/12-ZUJF) uporabljale še naprej do dneva uveljavitve posebnega zakona, ki bo uredil inšpekcijo za sistem javnih uslužbencev.

K 166. členu

Sprememba določbe obravnavanega člena je posledica določb Zakona o uvedbi eura (Uradni list RS, št. 114/2006; ZUE) oziroma pomeni usklajitev zakona z določbami tega predpisa na ta način, da je tudi v besedilu zakona upoštevana valuta euro kot zakonito plačilno sredstvo v Republiki Sloveniji. Ob tem je v zvezi s spremembo valute upoštevan uradni tečaj Banke Slovenije.

Nadalje so dopolnjeni in navedeni posamezni prekrški, za katere se lahko kaznuje predstojnik oziroma pooblaščen oseba, pri čemer je črtanje besedila v točkah, ki se nanaša na nazive uradnikov, potrebno zaradi črtanja določb zakona, ki urejajo uradniške nazive.

Doslej je bil celoten koncept oziroma obveznost izpolnitve odprave nepravilnosti, ki jih je inšpektor ugotovil, glede na pomanjkanje sankcije za primer neizpolnitve, prostovoljen. Zagrožena globa v novi 25. točki prvega odstavka bo prispevala k temu, da se bodo nepravilnosti in nezakovitosti, ugotovljene s strani inšpektorja, izpolnjevale hitreje in bolj temeljito.

V skladu z drugim odstavkom bo inšpektor lahko izrekel tudi višjo globo od 835 eurov, s tem, da bo moral v pisni odločbi o prekršku višino globe utemeljiti ob smiselni uporabi 26. člena Zakona o prekrških (splošna pravila za odmero sankcije).

K 167. členu

Določba ureja rok za sprejem podzakonskih predpisov na podlagi tega zakona.

K 168. členu

Kot izhaja iz prvega odstavka te določbe, bodo organi in organizacije morali sprejeti sistemizacijo v skladu s tem zakonom in na njegovi podlagi sprejetimi podzakonskimi predpisi najkasneje v devetih mesecih po njegovi uveljavitvi. Glede na to, da bo akte o sistemizaciji potrebno spremeniti in dopolniti v večjem obsegu, se določa relativno dolg rok za uskladitev.

Rok, v katerem bo v skladu z novo sprejeto sistemizacijo potrebno javne uslužbenke razporediti na delovna mesta, oblikovana v skladu z drugim odstavkom te določbe, je določen v drugem odstavku te določbe. S potekom roka enega meseca po sprejetju sistemizacije je postavljen končni datum za razporeditev javnih uslužbencev, kar pomeni, da bodo do tega datuma tudi že sklenjene pogodbe o zaposlitvi z javnimi uslužbenci.

K 169. členu

Glede na sistemsko novost tega zakona, ki se nanaša na ukinitve uradniških nazivov, namesto katerih se določajo nova uradniška delovna mesta, je v tem členu določena prevedba uradniških nazivov v nova uradniška delovna mesta.

V členu se ureja tudi status tistih javnih uslužbencev na strokovno-tehničnih delovnih mestih, ki so bili na dan 1. 1. 2004 v delovnem razmerju za nedoločen čas in so opravljali po vsebini uradniške naloge. Le ti se v roku iz drugega odstavka 168. člena tega zakona, na podlagi odločitve predstojnika, ob smiselni uporabi prvega odstavka tega člena, z dnem uveljavitve tega zakona prevedejo v ustrezna uradniška delovna mesta, za katera izpolnjujejo predpisane pogoje.

K 170. členu

Glede na črtanje instituta volonterskega pripravništva je treba urediti status oseb, ki bodo ob uveljavitvi 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 in 40/12-ZUJF). Po predlagani določbi bi lahko take osebe uveljavile pravice in obveznosti v skladu s sklenjeno pogodbo tudi po uveljavitvi tega zakona.

K 171. členu

V črtanem petem odstavku 87. člena Zakona o javnih uslužbencih je bila določena izjema za primere, ko področni zakon omogoča javnim uslužbencem opravljanje dela na delovnem mestu, za zasedbo katerega se zahteva najmanj srednja splošna ali srednja strokovna izobrazba, 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. Glede na to je bilo v tej določbi tudi določeno, da se uradnike, ki delo na delovnem mestu petega kariernega razreda opravljajo na podlagi te določbe, ni mogoče premestiti na takšno delovno mesto, saj morajo v tem primeru tudi dejansko za to izpolnjevati pogoj zahtevane ravni izobrazbe. Ne glede na to pa na delovnem mestu, na katero so bili na podlagi področnega zakona razporejeni oziroma so za to delovno mesto sklenili pogodbo o zaposlitvi, delo opravljajo še naprej.

K 172. členu

Na novo se s predlogom zakona določa, da javni uslužbenci, ki na dan uveljavitve tega zakona opravljajo delo v javnem sektorju na delovnem mestu, za katerega ne izpolnjujejo pogoja glede zahtevane izobrazbe, nadaljujejo z delom na delovnem mestu, če imajo

najmanj 25 let delovnih izkušenj, razen če poseben zakon ali kolektivna pogodba glede zahtevane izobrazbe ne določa drugače.

Nadalje predlog zakona določa, da se ne glede na določbe tega ali drugega zakona, ki določajo pogoje za delovna mesta v zvezi z zahtevano izobrazbo, šteje, da javni uslužbenec izpolnjuje pogoj glede zahtevane izobrazbe za delovno mesto v tarifnem razredu VII/1, ki je uvrščeno največ do vključno plačnega razreda, če ima višjo izobrazbo, pridobljeno v okviru sistema visokošolskega izobraževanja po višješolskih programih, sprejetih pred 1. januarjem 1994, in najmanj 20 let delovnih izkušenj na delovnih mestih z zahtevano višjo izobrazbo v javnem sektorju, razen če zakon ali kolektivna pogodba ne določa drugače.

K 173. členu

Člen ureja izpolnjevanje pogoja glede državnega izpita iz javne uprave.

K 174. členu

Člen ureja prenehanje veljavnosti 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 in 40/12-ZUJF). S to prehodno določbo pa se hkrati uporabnost členov navedenega zakona, ki se nanašajo na inšpekcijo za sistem javnih uslužbencev, ohranja do uveljavitve novih ustreznih predpisov.

K 175. členu

Z dnem uveljavitve tega zakona prenehajo veljati v tem členu naštetih podzakonski predpisi. S to prehodno določbo se hkrati uporabnost navedenih predpisov ohranja do izdaje novih ustreznih predpisov, v kolikor niso v nasprotju z novim zakonom.

K 176. členu

Začeti interni natečaji, ki do uveljavitve tega zakona še niso bili končani, se končajo v skladu z zakonom, ki je veljal do uveljavitve tega zakona.

ZJU-1 je skrajšal obdobje, v katerem morajo uradniki na najvišjih položajih pridobiti specifična funkcionalna znanja vodenja in upravljanja, ki so na teh položajih nujno potrebna za uspešno opravljanje dela, in sicer iz petnajst mesecev na eno leto. Nova ureditev še ne bo veljala za tiste javne uslužbence, ki so bili na položaj imenovani do uveljavitve tega zakona.

Začeti disciplinski in odškodninski postopki, ki do uveljavitve ZJU-1 še niso bili končani, se končajo v skladu s pravili ZJU. Enako velja za začete postopke odpovedi pogodbe o zaposlitvi in tudi za pravice, ki javnemu uslužbencu pripadajo v zvezi z odpovedjo po zakonu (odpovedni roki in odpravnina).

V določbi četrtega odstavka je določen način dokončanja postopkov, ki jih je inšpekcija začela pred uveljavitvijo tega zakona. Določeno je, da se postopki, v katerih so inšpektorji za sistem javnih uslužbencev predstojnikom organov že posredovali zapisnik o opravljenem pregledu, zaključijo po določbah zakona, ki so veljale do uveljavitve tega zakona.

Javni uslužbenci, ki so v neposredni hierarhični podrejenosti oziroma nadrejenosti javnega uslužbenca pod oziroma nad sorodniki v ravni vrsti ali v stranski vrsti do vključno tretjega kolena ter zakoncem ali osebo, s katero javni uslužbenec živi v zunajzakonski ali registrirani istospolni partnerski skupnosti, po uveljavitvi tega zakona obdržijo razporeditev na delovno mesto (nadaljujejo z delom).

K 177. členu

Določba 177. člena določa rok začetka veljavnosti tega zakona od njegove objave v Uradnem listu Republike Slovenije in začetka uporabe, in sicer se določa 30-dnevni rok za njegovo uveljavitev in šest mesečni rok za začetek njegove uporabe. Določbe zakona, ki se nanašajo na državni izpit iz javne uprave pa se začnejo uporabljati kasneje, tj. eno leto po uveljavitvi zakona.