

## **PREDLOG ZAKONA**

### **ZAKON O JAVNIH USLUŽBENCIH (ZJU-1)** Redni postopek (EVA: 2023-3130-0018)

## **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:
- državni organi in uprave samoupravnih lokalnih skupnosti;
  - javne agencije, javni skladi, javni zavodi in javni gospodarski zavodi;
  - druge osebe javnega prava, če so posredni uporabniki državnega proračuna ali proračuna lokalne skupnosti.
- (3) Javna podjetja in gospodarske družbe, v katerih ima večinski delež oziroma prevladujoč vpliv država ali lokalna skupnost, niso del javnega sektorja po tem zakonu.
- (4) Funkcionarji v državnih organih in organih 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 lokalnih skupnosti ter posebnosti delovnih razmerij javnih uslužbencev v državnih organih in upravah 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 lokalne skupnosti pa lokalna skupnost.
- (3) Zakon lahko določi, da določene pravice delodajalca v razmerju do javnih uslužbencev, ki sklenejo delovno razmerje z osebo javnega prava, izvaja Vlada Republike Slovenije (v nadaljnjem besedilu: vlada).

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

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

(2) V osebah javnega prava pravice in dolžnosti delodajalca izvršuje poslovodni organ. Poslovodni organ lahko za izvrševanje posameznih pravic in dolžnosti delodajalca pisno pooblasti javnega uslužbenca, ki ima najmanj izobrazbo, pridobljeno po študijskih programih 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, kolikor 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, Državno odvetništvo, pravosodni organ in drug državni organ, ki ni organ državne uprave;
4. pravosodni organ je sodišče in državno tožilstvo;
5. lokalna skupnost je občina ali pokrajina;
6. sistemizacija delovnih mest je akt, ki določa delovna mesta, potrebna za izvajanje nalog državnega organa, uprave lokalne skupnosti oziroma osebe javnega prava, z opisom pogojev in nalog na posameznih delovnih mestih;
7. delovno mesto je najmanjša enota organizacije državnega organa, uprave lokalne skupnosti oziroma osebe javnega prava;
8. položaj je delovno mesto z vodstvenimi pooblastili in odgovornostmi;
9. predstojnik 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 stopnja izobrazbe in čas pripravnštva 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 v javnem sektorju z opravljanjem del na delovnem mestu, za katero se zahteva za eno raven nižja izobrazba, razen pripravništva na eni ravni nižji izobrazbi. Kot delovne izkušnje se upošteva tudi delo brez sklenjenega delovnega razmerja na enaki stopnji zahtevnosti, kot je delovno mesto, za katero oseba kandidira. Delovne

- izkušnje se dokazujejo z verodostojnimi listinami, iz katerih sta razvidna čas opravljanja in zahtevnost dela ter raven izobrazbe;
14. strokovno znanje so izobrazba in druga funkcionalna ter specialna znanja;
  15. strokovna usposobljenost so strokovno znanje ter osebne sposobnosti in veščine za opravljanje dela;
  16. javne naloge so naloge, ki sodijo v delovno področje državnega organa ali organa lokalne skupnosti oziroma naloge, za katere je bila ustanovljena oseba javnega prava;
  17. spremljajoča dela so dela na področju kadrovskega in materialno-finančnega poslovanja, tehnična in podobna dela ter druga dela, ki jih je potrebno opravljati zaradi nemotenega izvajanja javnih nalog organa oziroma osebe javnega prava.

II. poglavje  
SKUPNA NAČELA SISTEMA JAVNIH USLUŽBENCEV

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

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

**8. člen**  
**(načelo zakonitosti)**

Javni uslužbenec izvršuje 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 častnega ravnanja)**

Javni uslužbenec ravna pri izvrševanju javnih nalog častno v skladu s pravili poklicne etike.

**11. člen**  
**(načelo zaupnosti)**

Javni uslužbenec mora varovati tajne oziroma varovane 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 te dolžnosti ne razreši.

**12. člen**  
**(načelo odgovornosti za rezultate)**

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

**13. člen**  
**(načelo dobrega gospodarjenja)**

Javni uslužbenec mora gospodarno in učinkovito uporabljati javna sredstva, s ciljem doseganja najboljših rezultatov ob enakih stroških oziroma enakih rezultatov ob najnižjih stroških.

#### **14. 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 se vodi 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 se vodi 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 oprostitev plačila iz tretjega odstavka tega člena ne more uveljavljati javni uslužbenec ali nekdanji javni uslužbenec, zoper katerega je bil uveden disciplinski postopek ali postopek redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga v zvezi z opravljanjem javnih nalog, zaradi katerih je zaprosil za zagotovitev pravne pomoči iz drugega odstavka oziroma za oprostitev plačila iz tretjega odstavka tega člena.

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

#### **15. člen** **(načelo prepovedi nadlegovanja)**

Prepovedano je vsako fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje ali vedenje javnega uslužbenca, ki temelji na katerikoli osebni okoliščini in ustvarja zastrašujoče, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo delovno okolje za osebo ter žali njeno dostojanstvo.

### 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 sklone ter pravice in obveznosti javnega uslužbenca iz delovnega razmerja določijo s pogodbo o zaposlitvi, če zakon ne določa drugače.

(3) Delodajalec javnemu uslužbencu ne sme zagotavljati manj ali več pravic oziroma bolj ali manj ugodne ali drugačne pogoje dela, kot je to določeno z zakonom, podzakonskim predpisom ali s kolektivno pogodbo, če bi s tem obremenil javna sredstva.

(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 neuskklajene 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 pogoj 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 ravnanja s kadrovskimi viri in spremljanja stanja na tem področju vzpostavijo kadrovske evidence.

**21. člen**  
**(sistemizacija)**

(1) 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 določijo najmanj opis nalog in pogoji za zasedbo delovnega mesta.

(2) Vsak državni organ, uprava lokalne skupnosti in oseba javnega prava vodi evidenco o dejanski zasedenosti delovnih mest.

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

### IV. poglavje TEMELJNE DOLOČBE IN NAČELA

#### **22. člen** **(veljavnost drugega dela zakona)**

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

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

(3) Posamezna vprašanja so lahko za sodno osebje in osebje državnih tožilcev, državnega odvetništva, za diplomate, poklicne pripadnike Slovenske vojske, javne uslužbence na področju obrambe ter zaščitne in reševanja, policiste, inšpektorje, javne uslužbence finančne uprave, pravosodne policiste, pooblaščenec 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.

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

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

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

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

(8) Vprašanja iz tretjega do šestega odstavka tega člena se lahko uredijo s kolektivno pogodbo; vprašanj, ki so urejena s kolektivno pogodbo, z akti iz tretjega, četrtega, petega in šestega odstavka tega člena ni dopustno drugače urejati.

#### **23. člen** **(uradniki in drugi javni uslužbenci)**

(1) Uradniki so javni uslužbenci, ki v organih opravljajo javne naloge. Javne naloge v organih so naloge, 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, tehnična in podobna dela ter druga dela, ki jih je treba opravljati zaradi nemotenega izvajanja javnih nalog organa.

(4) Delovna mesta, na katerih se izvajajo dela iz 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.

#### **24. 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. Za vročitev se smiselno uporabljajo določbe zakona, ki ureja upravni postopek.

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

(3) 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.

(4) Komisija za pritožbe iz delovnega razmerja (v nadaljevanju: 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.

(5) 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.

(6) 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.

(7) 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.

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

(1) Sklep iz prvega odstavka prejšnjega člena, razen sklepa o premestitvi in sklepa o odpovedi pogodbe o zaposlitvi, se lahko pošlje tudi po elektronski poti v elektronski predal, katerega zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

(2) Vročitev velja za opravljeno 15. dan od dneva odpreme. Če javni uslužbenec v času pošiljanja elektronskega sporočila ne dela, velja vročitev za opravljeno 15. dan od dneva vrnitve na delo.

## **26. 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 drugega odstavka 24. 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 organa prve stopnje.

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

## **27. člen** **(socialno partnerstvo)**

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

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

(3) 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.

(4) 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).

(5) V primeru iz tretjega oziroma četrtega odstavka tega člena 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.



**28. 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 strokovne usposobljenosti.

**29. člen**  
**(načelo politične nevtralnosti in nepristranskosti)**

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

**30. člen**  
**(načelo kariere)**

Uradniku je omogočena kariera. Kariera je odvisna od strokovne usposobljenosti in drugih delovnih in strokovnih kvalitiet ter od rezultatov dela.

**31. člen**  
**(načelo prehodnosti)**

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

**32. člen**  
**(načelo odprtosti do javnosti)**

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

V. poglavje  
ODLOČANJE O PRAVICAH IN OBVEZNOSTIH

**33. člen**  
**(predstojnik)**

- (1) Pravice in dolžnosti delodajalca v organu državne uprave in v upravi lokalne skupnosti izvršuje predstojnik.
- (2) Predstojnik organa državne uprave je pri izvrševanju pravic in dolžnosti delodajalca vezan na organizacijske, kadrovske in druge ukrepe za delo organov državne uprave, ki jih sprejme vlada.
- (3) V drugih državnih organih pravice in dolžnosti delodajalca izvršuje predstojnik, če zakon, drug predpis ali splošni akt organa ne določa drugače.
- (4) 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 odločitve o izbiri uradnika za položaj in za sklenitev pogodbe o zaposlitvi oziroma aneksa k tej pogodbi.

**34. 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 ali 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.

**35. člen**  
**(komisija za pritožbe)**

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

(2) Komisijo za pritožbe sestavljajo predsednik in člani.

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

(1) Predsednika in člane komisije za pritožbe imenuje in razreši vlada na predlog ministra, pristojnega za javno upravo, in organov, za katere deluje.

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

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

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

(1) Predsednik in člani komisij za pritožbe opravljajo naloge v komisijah za pritožbe neprofesionalno, pri čemer jim pripada sejnina, katere višino in način izplačila določi komisija za pritožbe v svojem poslovniku.

(2) Predsednik komisije za pritožbe mora imeti pravno izobrazbo, pridobljeno po študijskih programih 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 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.

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

**38. člen**  
**(delovanje komisije za pritožbe)**

(1) Komisija za pritožbe dela v senatih treh članov. Predsedujoči v senatu mora imeti pravno izobrazbo, pridobljeno po študijskih programih 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 poslovnikom o delu, ki ga sprejme sama.

(3) Strokovna in administrativna opravila za komisijo za pritožbe opravlja ministrstvo, pristojno za javno upravo, kjer se zagotavljajo tudi sredstva za delo komisije za pritožbe.

**39. člen**  
**(pravila za odločanje komisije za pritožbe)**

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

(2) Komisija za pritožbe odloči o pritožbi v 30 dneh od prejema popolne dokumentacije s strani organa prve stopnje. Po poteku tega roka lahko javni uslužbenec v skladu s četrtem in petim odstavkom 24. člena tega zakona uveljavlja sodno varstvo pred pristojnim sodiščem.

(3) Dokončen sklep delodajalca je izvršilni naslov, ki se izvrši po pravilih, ki veljajo za sodno izvršbo.

VI. poglavje  
ORGANIZACIJSKE DOLOČBE

1. Sistemizacija delovnih mest

**40. člen**  
**(določitev sistemizacije)**

(1) Sistemizacijo v organih državne uprave in v upravah lokalnih skupnosti določi predstojnik. Sistemizacijo v organu v sestavi ministrstva določi minister na predlog predstojnika organa v sestavi.

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

**41. 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

### **42. člen** **(kadrovski načrt)**

- (1) Organi sklepajo pogodbe o zaposlitvi in ravnajo 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.

### **43. člen** **(predlog kadrovskega načrta)**

- (1) Predlog kadrovskega načrta poda predstojnik ob pripravi proračuna oziroma finančnega načrta. Predlog kadrovskega načrta mora biti usklajen s predlogom proračuna oziroma s predlogom finančnega načrta.
- (2) Predlog kadrovskega načrta za upravne enote poda minister, pristojen za javno upravo, na predlog načelnikov upravnih enot. Predlog kadrovskega načrta za organ v sestavi poda minister.
- (3) Za organe državne uprave, za sodišča in za državna tožilstva se na podlagi predlogov predstojnikov pripravijo predlogi skupnih kadrovskih načrtov.
- (4) Predlog skupnega kadrovskega načrta pripravi:
  1. za organe državne uprave ministrstvo, pristojno za javno upravo;
  2. za sodišča Vrhovno sodišče Republike Slovenije;
  3. za državna tožilstva Vrhovno državno tožilstvo Republike Slovenije.
- (5) Predlagatelj mora omogočiti reprezentativnim sindikatom, da podajo mnenje k predlogu kadrovskega načrta oziroma k predlogu skupnega kadrovskega načrta. Mnenje k predlogu skupnega kadrovskega načrta iz četrtega odstavka tega člena podajo reprezentativni sindikati dejavnosti oziroma poklica.
- (6) Minister, pristojen za upravo, predpiše način za pripravo in predložitev predlogov kadrovskih načrtov državnih organov.

### **44. 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 43. člena tega zakona se sprejme skupni kadrovski načrt. Skupni načrt za organe državne uprave sprejme vlada, za druge organe iz tretjega odstavka 43. člena tega

zakona pa organ iz četrtega odstavka 43. člena tega zakona. Skupni načrt je sestavljen iz zbirnih podatkov (skupnih kvot) in iz načrtov posameznih organov.

**45. 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 43. in 44. člena tega zakona.

3. Interni trg dela

**46. člen**  
**(interni trg dela)**

(1) Za namen izvedbe postopka pred novo zaposlitvijo in postopka premestitve 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, ki vodi seznam organov vključenih v interni trg dela.

4. Kadrovske evidence

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

(1) Za izvajanje politike ravnanja 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 upravlja centralna kadrovska evidenca državne uprave (v nadaljnjem besedilu: centralna kadrovska evidenca).

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

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

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

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

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 strokovni usposobljenosti;
6. podatki o izkušnjah na mednarodnem področju;

7. podatki o prejšnjih delovnih razmerjih, delovni dobi, pokojninski dobi in službeni dobi;
8. podatki o izvrševanju funkcij, o sodelovanju v projektnih skupinah in o opravljanju drugega dela v interesu delodajalca;
9. podatki o priznanjih in nagradah;
10. podatki o dokončno ugotovljeni disciplinski in odškodninski odgovornosti;
11. podatki o prenehanju delovnega razmerja;
12. kratek življenjepis, če tako želi oziroma s tem soglaša javni uslužbenec;
13. podatki o dovoljenju za dostop do tajnih podatkov;
14. podatki, potrebni za obračun plače,
15. podatek o sedanjem elektronskem naslovu javnega uslužbenca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec;
16. 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, lahko pa tudi v centralni kadrovske evidenci.

#### **49. člen** **(evidenca internega trga dela)**

(1) Ministrstvo, pristojno za javno upravo, upravlja evidenco internega trga dela iz 46. 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.

#### **50. 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 48. člena tega zakona se lahko pridobivajo tudi iz centralnega registra prebivalstva.

#### **51. člen** **(obdelava podatkov)**

(1) Za namene iz prvega odstavka 47. 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.

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

- (1) Drugi državni organi in uprave lokalnih skupnosti lahko upravljajo kadrovsko evidenco za svoje potrebe. V kadrovski evidenci se obdelujejo vsi ali nekateri podatki iz 48. člena tega zakona.
- (2) Za kadrovske evidence se smiselno uporabljajo določbe tega zakona o centralni kadrovski evidenci.
- (3) Kadrovske evidence se lahko 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 48. člena tega zakona in evidenco internega trga dela vodi za sodišča, državna tožilstva in državno odvetništvo 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

**53. člen**  
**(podeljevanje štipendij)**

- (1) Dijakom in študentom se podeljujejo štipendije.
- (2) Štipendisti se izbirajo na javnem natečaju. O izbranih štipendistih se odloči z upravno odločbo, ki se vroči vsem, ki so sodelovali na javnem natečaju. Zoper odločbo je dovoljena pritožba, o kateri odloča komisija za pritožbe.
- (3) Za organe državne uprave javni natečaj izvaja center za ravnanje s kadrovskimi viri v organih državne uprave (v nadaljevanju: center za kadre). Upravno odločbo izda vodja centra za kadre.
- (4) S štipendistom se po dokončnosti odločbe o izbiri sklene pogodba o štipendiranju.
- (5) Za postopek javnega natečaja se smiselno uporabljajo določbe tega zakona o javnem natečaju.
- (6) Postopek in kriteriji za podeljevanje kadrovskih štipendij v organih državne uprave, višino štipendij in druge stroške izobraževanja, pravice in obveznosti štipenditorja in štipendista ter postopek imenovanja in sestavo komisije za štipendiranje uredi vlada z uredbo.

**54. člen**  
**(odločanje o pravicah in obveznostih štipendistov organov državne uprave)**

- (1) O pravicah in obveznostih štipendistov za organe državne uprave odloča vodja centra za kadre s sklepom.
- (2) Zoper sklep iz prejšnjega odstavka ima štipendist pravico do pritožbe. Pritožba se vložijo v roku 8 dni od dne vročitve sklepa. O pritožbi odloča komisija za pritožbe.

(3) Če štipendist ni zadovoljen z dokončno odločitvijo o pritožbi ali če komisija za pritožbe ne odloči v 30 dneh od prejema popolne dokumentacije s strani organa prve stopnje, lahko štipendist uveljavlja sodno varstvo pred delovnim sodiščem.

(4) Dokončen sklep, zoper katerega štipendist ni uveljavljal sodnega varstva, je izvršilni naslov, ki se izvrši po pravilih, ki veljajo za sodno izvršbo.

#### **55. člen** **(evidenca štipendistov)**

(1) Ministrstvo, pristojno za javno upravo, za podeljevanje štipendij in za zagotavljanje gospodarne porabe proračunskih sredstev upravlja zbirko podatkov o štipendistih za potrebe organov državne uprave, v kateri se obdelujejo:

- osebno ime štipendista,
- davčno številko,
- naslov stalnega prebivališča,
- kontaktno telefonsko številko ali številko mobilnega telefona ali naslov elektronske pošte, če s tem soglašata štipendirani posameznik,
- številko transakcijskega računa,
- datum sklenitve pogodbe o štipendiranju,
- datum diplomiranja in zaposlitve,
- organ državne uprave, na katerega je posamezen štipendist pogodbeno vezan,
- šolo oziroma fakulteto, program in smer šolanja oziroma študija,
- znanje tujih jezikov,
- podatke o udeležbi na različnih oblikah usposabljanja in izpopolnjevanja,
- povprečno oceno za vsako študijsko leto posebej,
- točke za izračun štipendije,
- 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 51. člena tega zakona.

(3) Ne glede na določbi prvega in drugega odstavka tega člena, vodi zbirko 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 POGODBE O ZAPOSLOTVI

#### **56. člen** **(pogodba o zaposlitvi)**

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

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

1. navedbo pogodbenih strank;
2. navedbo organa, v katerem bo javni uslužbenec opravljal delo;
3. čas trajanja delovnega razmerja;
4. razlog za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas;
5. navedbo delovnega mesta oziroma položaja, na katerem bo javni uslužbenec opravljal delo, s kratkim opisom nalog;



6. datum začetka opravljanja dela;
7. kraj opravljanja dela;
8. določilo o tem, ali se delo opravlja s polnim ali s krajšim delovnim časom;
9. čas trajanja poskusnega dela, če je zahtevano;
10. druge podatke, ki jih določa ta zakon ali področni zakon, ki ureja položaj javnih uslužbencev v organih;
11. določilo o osnovni plači in dodatkih, vezanih na delovno mesto in dodatkih, ki javnemu uslužbencu pripadajo na podlagi zakona, podzakonskega predpisa ali kolektivne pogodbe;
12. določilo o letnem dopustu;
13. določilo o delovnem času;
14. določilo o odpovednem roku;
15. navedbo, da lahko posamezne sestavine pogodbe delodajalec enostransko spreminja v skladu z zakonom.

(3) Glede sestavin, navedenih v 11., 12. in 13. 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 določeno navedeni akti iz tega odstavka, ki 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 in kolektivno pogodbo. Sklep, s katerim se določijo pravice oziroma obveznosti javnega uslužbenca, lahko delodajalec nadomesti z novim sklepom, ki mora biti v skladu z zakonom, podzakonskimi predpisi in kolektivno pogodbo.

(5) Ob napredovanju v višji plačni razred, ob premestitvi na drugo delovno mesto pri istem delodajalcu, v primeru opravljanja dela na domu in ob spremembi pogojev iz 5., 7., ali 8. točke drugega odstavka tega člena se sklene aneks k pogodbi o zaposlitvi.

(6) Spremembe zakona, podzakonskega predpisa, kolektivne pogodbe oziroma splošnega akta delodajalca ne vplivajo na pravice in obveznosti javnega uslužbenca, določene s pogodbo o zaposlitvi oziroma sklepom, dokler se pogodba o zaposlitvi ne spremeni.

#### **57. člen** **(čas trajanja pogodbe o zaposlitvi)**

(1) Javni uslužbenec sklene pogodbo o zaposlitvi 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.

#### **58. člen** **(zaposlitev)**

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

- 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;
- da ima organ zagotovljena finančna sredstva za zaposlitev;
- da je delovno mesto določeno v sistemizaciji,
- da je delovno mesto prosto oziroma so podane okoliščine, iz katerih izhaja, da bo delovno mesto prosto in

- da je nova zaposlitev v skladu s kadrovskim načrtom.

**59. člen**  
**(postopek pred novo zaposlitvijo)**

(1) Preden sprejme odločitev o novi zaposlitvi, predstojnik oceni, ali je mogoče prosto delovno mesto zasesti s premestitvijo javnega uslužbenca iz istega organa.

(2) Če prostega delovnega mesta ni mogoče zasesti na način iz prvega odstavka tega člena, se lahko delovno mesto zasede s premestitvijo javnega uslužbenca iz drugega organa; za ta namen se lahko izvede interni natečaj.

(3) Interni natečaj 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 46. člena tega zakona.

(4) Postopek izvedbe internega natečaja za vse organe, vključene v interni trg dela, določi vlada z uredbo. Javnim uslužbencem, ki so sodelovali v postopku internega natečaja, se pošlje pisno obvestilo o zaključku postopka. Pisno obvestilo se pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov javnega uslužbenca, ki ga je javni uslužbenec za namen obveščanja navedel v prijavi na interni natečaj. Pritožba zoper pisno obvestilo o zaključku postopka ni dovoljena.

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

(6) 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.

**60. člen**  
**(center za ravnanje s kadrovskimi viri v organih državne uprave)**

(1) Kot enotna vstopna točka za zaposlitev v organih državne uprave v okviru ministrstva, pristojnega za javno upravo, deluje center za ravnanje s kadrovskimi viri v organih državne uprave (v nadaljnjem besedilu: center za kadre). Center za kadre je enotna vstopna točka tudi za zaposlitev v drugih državnih organih in upravah lokalnih skupnosti, ki so pristopili v interni trg dela.

(2) Center za kadre skrbi za:

1. prvi del izbirnega postopka v javnem natečaju za organe državne uprave in tudi za druge državne organe ter uprave lokalnih skupnosti, ki so pristopili k internemu trgu dela, vključno s presojo osebnih sposobnosti in veščin kandidatov;
2. pomoč pri presoji osebnih sposobnosti in veščin za opravljanje dela v posebnih javnih natečajih za položaje iz prvega odstavka 70. člena tega zakona;
3. razvoj orodij za ravnanje s kadrovskimi viri v organih državne uprave;
4. podeljevanje štipendij iz 53. člena tega zakona za organe državne uprave.

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

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

(1) Javni natečaj se za organe državne uprave in za druge državne organe in uprave lokalnih skupnosti, ki so pristopili v interni trg dela, objavi na spletnem mestu državne uprave (portal GOV.SI). Drugi državni

organi in lokalne skupnosti objavijo javni natečaj na svojih spletnih straneh. Javni natečaj se lahko objavi tudi v sredstvih javnega obveščanja.

(2) Rok za vlaganje prijav na javni natečaj je petnajst dni od dneva objave javnega natečaja. Rok za vlaganje prijav začne teči naslednji dan po objavi besedila javnega natečaja in se konča z iztekom petnajstega dne.

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

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

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

(2) Organi državne uprave in drugi državni organi ter uprave lokalnih skupnosti, ki so na podlagi pristopne izjave vključeni v interni trg dela, posredujejo besedilo objave javnega natečaja centru za kadre, ki enkrat mesečno objavlja javne natečaje v skladu z uredbo iz tretjega odstavka 60. člena tega zakona.

(3) Iz prijave kandidata mora izhajati najmanj, da:

1. izpolnjuje pogoj glede zahtevane izobrazbe, iz katere mora biti razvidna raven in smer izobrazbe ter leto in ustanova, na kateri je bila izobrazba pridobljena;
2. izpolnjuje pogoj glede delovnih izkušenj, iz opisa katerih mora biti razvidno izpolnjevanje pogoja glede zahtevanih delovnih izkušenj;
3. izjavlja, da je:
  - državljan Republike Slovenije,
  - da oseba ni bila pravnomočno obsojena na nepogojno kazen več kot šest mesecev zapora zaradi naklepne kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti,
  - da zoper osebo ni vložena pravnomočna obtožnica zaradi naklepne kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti;
4. izjavlja, da za namen natečajnega postopka organu, ki objavlja javni natečaj, dovoli pridobitev podatkov iz 3. točke iz uradnih evidenc.

(4) Kandidati oddajo elektronsko prijavo za prosto uradniško delovno mesto v organih državne uprave in v drugih državnih organih ter upravah lokalnih skupnosti, ki so pristopili v interni trg dela, preko portala [eUprava](#).

(5) Za uradniško delovno mesto v drugih državnih organih in lokalnih skupnostih, ki niso pristopili v interni trg dela, kandidati oddajo elektronsko prijavo organu, ki je objavil javni natečaj. Veljavnost prijave ni pogojena z varnim elektronskim podpisom.

(6) Obveščanje v postopku javnega natečaja poteka po elektronski poti na elektronski naslov kandidata, ki ga je za namen obveščanja v postopku navedel v prijavi.

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

(1) V izbirni postopek se uvrstijo kandidati, ki pošljejo pravočasno in popolno prijavo ter izpolnjujejo natečajne pogoje.

(2) V izbirni postopek se ne uvrsti kandidat, ki pošlje prijavo prepozno, o čemer se izda sklep o neuvrstitvi v izbirni postopek. Prijava je prepozna, če je informacijski sistem organa ali informacijski sistem za sprejem vlog, vročanje in obveščanje ni prejel pred iztekom roka. Sklep izda vodja centra za kadre, predstojnik organa, v katerem se izvaja javni natečaj oziroma predsednik posebne natečajne komisije iz prvega odstavka 70. člena tega zakona.

(3) V izbirni postopek se ne uvrsti kandidat, ki pošlje nepopolno prijavo, o čemer se izda sklep o neuvrstitvi v izbirni postopek. Nepopolna prijava je prijava, ki ne vsebuje vseh prilog, ki so navedene v objavi javnega natečaja ali iz katere ni mogoče razbrati, ali kandidat izpolnjuje natečajne pogoje. Sklep izda vodja centra za kadre, predstojnik organa, v katerem se izvaja javni natečaj oziroma predsednik posebne natečajne komisije iz prvega odstavka 70. člena tega zakona.

(4) V izbirni postopek se ne uvrsti kandidat, ki na dan izteka roka za vložitev prijave ne izpolnjuje natečajnih pogojev, o čemer se izda sklep o neuvrstitvi v izbirni postopek. Sklep izda vodja centra za kadre, predstojnik organa, v katerem se izvaja javni natečaj oziroma predsednik posebne natečajne komisije iz prvega odstavka 70. člena tega zakona.

(5) Sklepi, izdani v postopku javnega natečaja, se vročajo v skladu z določbami zakona, ki ureja splošni upravni postopek, o osebem vročanju.

**64. člen**  
**(izbirni postopek)**

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

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

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

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

(5) Merila za izbiro in metode preverjanje strokovne usposobljenosti kandidatov v izbirnem postopku pri organu pisno določijo predstojnik, javni uslužbenec, ki vodi izbirni postopek oziroma natečajna komisija. Merila za izbiro morajo odražati dejanske potrebe delovnega procesa in biti v skladu s sistemizacijo ter ne smejo biti diskriminatorna. Merila za izbiro in metode preverjanja strokovne usposobljenosti kandidatov se določijo pred začetkom izbirnega postopka, lahko pa tudi pred vsako fazo posebej.

(6) Natečajna komisija oziroma pooblaščen javni uslužbenec pripravi poročilo o izvedbi izbirnega postopka. Poročilo se posreduje predstojniku oziroma vodji kadrovskega poslovanja v organu. Natečajna komisija oziroma pooblaščen javni uslužbenec lahko predlaga tudi, da se ne izbere noben kandidat.

(7) Pred odločitvijo o izbiri se za izbranega kandidata s pridobitvijo podatkov iz uradnih evidenc preveri verodostojnost javnih listin in listin o opravljenih izpitih, ki so pogoj za zasedbo delovnega mesta oziroma preveri resničnost njegovih izjav in navedb o izpolnjevanju pogojev.

(8) Če je pogoj za opravljanje nalog na delovnem mestu varnostno preverjanje, se to izvede z izbranim kandidatom po izdaji sklepa o izbiri in pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi.

#### **65. člen** **(izbirni postopek pri centru za kadre)**

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

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

(3) Za kandidate, ki so na pisnem preizkusu iz prejšnjega odstavka dosegli najmanj 75 odstotkov točk, se izvede presoja osebnih sposobnosti in veščin za opravljanje dela.

(4) Podrobnejše vsebine pisnega preizkusa iz drugega odstavka tega člena in presoje osebnih sposobnosti in veščin za opravljanje dela iz prejšnjega odstavka predpiše vlada z uredbo iz tretjega odstavka 60. člena tega zakona.

(5) Izbirni postopek pri centru za kadre se zaključi s seznamom kandidatov, ki so dosegli najmanj 75 odstotkov točk na pisnem preizkusu iz drugega odstavka tega člena in ki na podlagi presoje izkazujejo tudi osebne sposobnosti in veščine za opravljanje dela. Seznam kandidatov iz prejšnjega stavka se posreduje organu, za katerega center za kadre izvaja prvi del izbirnega postopka.

(6) S kandidati s seznama iz prejšnjega odstavka se drugi del izbirnega postopka izvede pri organu, za katerega center za kadre izvaja prvi del izbirnega postopka, v skladu s 64. členom tega zakona.

#### **66. člen** **(izostanek kandidata)**

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

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

(3) Če se v izbirnem postopku ugotovi, da izostanek kandidata iz prejšnjega odstavka ni opravičen, se o tem izda sklep o neuvrstitvi v izbirni postopek. Sklep izda vodja centra za kadre, predstojnik organa, v katerem se izvaja javni natečaj oziroma predsednik posebne natečajne komisije iz prvega odstavka 70. člena tega zakona.

**67. člen**  
**(veljavnost rezultatov)**

(1) Rezultati kandidatov, ki so dosegli najmanj 75 odstotkov točk na pisnem preizkusu iz drugega odstavka 65. člena tega zakona in so izkazali osebne sposobnosti in veščine za opravljanje dela, se upoštevajo tudi v drugih izbirnih postopkih pri centru za kadre še dve leti od dneva izvedene presoje osebnih sposobnosti in veščin za opravljanje dela iz tretjega odstavka 65. člena tega zakona.

(2) O kandidatih iz prejšnjega odstavka center za kadre vodi evidenco, ki vsebuje:

1. osebno ime,
2. enotna matična številka občana,
3. datum izvedene presoje osebnih sposobnosti in veščin za opravljanje dela,
4. elektronski naslov kandidata, ki ga je za namen obveščanja v postopku navedel v prijavi,
5. rezultati pisnih preizkusov in presoje osebnih sposobnosti in veščin za opravljanje dela.

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

(4) Podatki iz drugega odstavka tega člena se hranijo dve leti od dneva izvedene presoje osebnih sposobnosti in veščin za opravljanje dela iz tretjega odstavka 65. člena tega zakona.

(5) Podatke iz evidence lahko pridobijo in uporabljajo javni uslužbenci ministrstva, pristojnega za javno upravo, ki opravljajo naloge v zvezi z izbirnim postopkom. Vsak kandidat lahko pridobi iz evidence podatke, ki se nanašajo nanj.

**68. člen**  
**(izbira kandidata)**

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

(2) Če izbrani kandidat seznaní organ, da pogodbe o zaposlitvi ne namerava skleniti, predstojnik lahko pogodbo o zaposlitvi sklene s kandidatom, ki se je v izbirnem postopku pri organu uvrstil kot naslednji najbolj strokovno usposobljeni za uradniško delovno mesto, lahko pa se odloči, da se javni natečaj ponovi.

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

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

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

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

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

**70. člen**  
**(poseben javni natečaj)**

(1) 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.

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

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

(4) Odločitev posebne natečajne komisije o primernosti kandidata za položaj velja eno leto od sprejetja odločitve o primernosti kandidata. V tem času lahko funkcionar, ki mu je uradnik na položaju odgovoren, predlaga imenovanje takega kandidata na položaj brez izvedbe javnega natečaja.

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

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

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

1. izpolnjuje natečajne pogoje, pa ni bil uvrščen v izbirni postopek;
2. mu ni bila dana možnost sodelovanja v izbirnem postopku, pa bi mu morala biti;
3. je prišlo do bistvenih kršitev postopka javnega natečaja.

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

1. je bil izbran kandidat, ki ne izpolnjuje natečajnih pogojev;
2. je bil izbran kandidat, ki po merilih izbirnega postopka očitno ni dosegel najboljšega rezultata;
3. je prišlo do bistvenih kršitev postopka javnega natečaja oziroma izbirnega postopka.

(4) Pritožba zadrži sklenitev pogodbe o zaposlitvi z izbranim kandidatom.

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

(6) Zoper sklep komisije za pritožbe je dovoljen upravni spor. V primeru, da upravno sodišče ugotovi, da je tožba utemeljena iz razloga iz 1. točke tretjega odstavka tega člena, upravno sodišče sklep o izbiri in pogodbo o zaposlitvi razveljavi.

(7) Zoper sklepe, izdane v postopku posebnega javnega natečaja, pritožba ni dopustna, dopusten pa je upravni spor. Kandidat, ki ni bil uvrščen v izbirni postopek, lahko vložijo tožbo v upravnem sporu iz

razlogov, navedenih v drugem odstavku tega člena, kandidat, ki je bil uvrščen v izbirni postopek, pa ni bil izbran, pa iz razlogov, navedenih v 1. in 3. točki tretjega odstavka tega člena, poleg tega pa tudi, če je posebna natečajna komisija ugotovila, da po strokovni usposobljenosti ni primeren za položaj, sam pa meni, da je.

**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 pogodbe o zaposlitvi za strokovno-tehnična delovna mesta se lahko opravi predhodni preizkus usposobljenosti.

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

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

IX. poglavje  
POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS

**74. člen**  
**(razlogi za sklenitev pogodbe o zaposlitvi 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 začasno odsotnega javnega uslužbenca;
3. za strokovna dela, ki se organizirajo kot projekti z omejenim časom trajanja;
4. za izvrševanje javnih nalog v primeru začasno povečanega obsega dela, ki po svoji naravi traja določen čas in ga ni mogoče izvrševati z obstoječim številom javnih uslužbencev;
5. za opravljanje pripravništva;
6. za položaj generalnega direktorja, generalnega sekretarja, predstojnika organa v sestavi, predstojnika vladne službe, načelnika upravne enote in direktorja občinske uprave oziroma tajnika občine;
7. v primerih, ko je v organu pričakovati spremembo obsega javnih nalog, ki lahko vpliva na zmanjšanje potrebnega števila javnih uslužbencev, pri čemer se takšna delovna mesta v sistemizaciji posebej označijo;
8. v primerih, ko gre za zaposlitev vrhunškega športnika ali trenerja zaradi podpore in promocije vrhunškega športa;
9. v primerih, ko je zaradi mirovanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja iz 154. člena tega zakona delovno mesto prosto.

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



(3) 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.

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

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

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

(1) Pogodba o zaposlitvi za določen čas iz 1. točke prvega odstavka 74. člena tega zakona se sklene najdlje za čas trajanja funkcije funkcionarja.

(2) Pogodba o zaposlitvi za določen čas iz 2. točke prvega odstavka 74. člena tega zakona se sklene za čas odsotnosti javnega uslužbenca z delovnega mesta.

(3) Pogodba o zaposlitvi za določen čas iz 3. točke prvega odstavka 74. člena tega zakona se sklene za čas trajanja projekta.

(4) Pogodba o zaposlitvi za določen čas iz 4. točke prvega odstavka 74. člena tega zakona se sklene za čas začasno povečanega obsega dela.

(5) Pogodba o zaposlitvi za določen čas iz 5. točke prvega odstavka 74. člena tega zakona se sklene za čas opravljanja pripravništva.

(6) Pogodba o zaposlitvi iz 6. točke prvega odstavka 74. člena tega zakona se sklene za dobo petih let.

(7) Pogodba o zaposlitvi iz 7. točke prvega odstavka 74. člena tega zakona se sklene največ za dobo petih let, z možnostjo enkratnega podaljšanja, vendar skupno trajanje pogodbe o zaposlitvi ne sme presegati desetih let.

(8) Pogodba o zaposlitvi 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 nova pogodba o zaposlitvi z javnim uslužbencem ne sklene.

(9) Pogodba o zaposlitvi iz 9. točke prvega odstavka 74. člena tega zakona se sklene največ za čas, ko je delovno mesto prosto zaradi sklenjenega dogovora o mirovanju pravic in obveznosti iz delovnega razmerja.

(10) V pogodbi o zaposlitvi mora biti čas trajanja pogodbe o zaposlitvi določen datumsko, razen če gre za delovna mesta v kabinetu, sklenitev pogodbe o zaposlitvi za čas trajanja projekta ali v primeru nadomeščanja začasno odsotnega javnega uslužbenca.

#### **76. člen** **(izjeme)**

(1) Pogodba o zaposlitvi za določen čas se lahko sklene brez javnega natečaja, razen v primerih iz 6. točke prvega odstavka 74. člena tega zakona.

(2) Pogodba o zaposlitvi za opravljanje pripravništva in pogodba o zaposlitvi iz 3., 5. in 7. točke 74. člena tega zakona se lahko sklene na podlagi javnega natečaja ali brez javnega natečaja.

(3) V primerih iz 2., 3. 4., 5. in 8. točke prvega odstavka 74. člena tega zakona se pogodba o zaposlitvi 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 ter prepoved premestitve in sklenitve pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas)**

(1) Javnega uslužbenca, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas, se ne sme premestiti na drugo delovno mesto.

(2) Z javnim uslužbencem, ki sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas, se ne sme skleniti pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas na uradniškem delovnem mestu brez javnega natečaja, razen v primeru iz 6. točke prvega odstavka 74. člena tega zakona.

(3) Pripravnik, ki je bil izbran na javnem natečaju, lahko po zaključenem pripravništvu sklene pogodbo o zaposlitvi 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 3. in 7. točke 74. člena.

#### **78. člen**

##### **(število delovnih mest v kabinetu)**

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

#### **79. člen**

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

(1) Za pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, sklenjenega za določen čas, se smiselno uporabljajo določbe tega zakona, ki urejajo pravice in obveznosti javnih uslužbencev, ki sklenejo pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.

(2) Ne glede na določbo prejšnjega odstavka se lahko javne uslužbenke, ki sklenejo pogodbo o zaposlitvi po 1. in 3. točki prvega odstavka 74. člena tega zakona ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi 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.

(3) Ne glede na določbo prvega odstavka tega člena se za delovno mesto iz 1. točke prvega odstavka 74. člena tega zakona v pogodbi o zaposlitvi določi pravica do odpravnine v znesku treh osnovnih plač za to delovno mesto. Javnemu uslužbencu pravica do odpravnine ne pripada, če v času trajanja ali po poteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas sklene pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas oziroma nadaljuje z delom na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas z istim ali drugim državnim organom oziroma če v času trajanja ali po poteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas oziroma nadaljuje z delom na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas za delovno mesto, vezano na osebno zaupanje funkcionarja, z istim ali drugim državnim organom.

X. poglavje  
SANKCIJE V PRIMERU NEZAKONITOSTI

**80. člen**  
**(primeri razveljavitve)**

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

1. če javni uslužbenec ne izpolnjuje pogojev za delovno mesto, za katero je bila pogodba sklenjena oziroma ne izpolnjuje pogojev za delovno mesto, na katerega je bil z aneksom k pogodbi o zaposlitvi, sklepom o premestitvi ali z novo pogodbo o zaposlitvi premeščen;

2. če pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi ni bil izveden predpisan postopek javnega natečaja oziroma ni bil izveden postopek objave, določen s predpisi, ki urejajo delovna razmerja, čeprav bi postopek moral biti izveden.

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

(3) Ne glede na določbo prvega odstavka se pogodba o zaposlitvi ne razveljavi, če gre za manjše kršitve postopka ali zaradi poteka časa ali drugih pomembnejših okoliščin ne bi bilo smiselno prenehanje pogodbe o zaposlitvi z javnim uslužbencem.

**81. člen**  
**(delna razveljavitve)**

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

**82. člen**  
**(odločanje o razveljavitvi)**

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

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

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

**83. člen**  
**(rok za razveljavitev in odškodnina)**

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

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

**84. 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

**85. člen**  
**(razvrščanje delovnih mest)**

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

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

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

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

**86. 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 smer 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 pravniški državni izpit ali 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 smer izobrazbe ter minimalna dolžina zahtevanih delovnih izkušenj, lahko pa tudi znanje uradnega jezika, funkcionalna in specialna znanja ter posebne sposobnosti ali drugi pogoji, če tako določa zakon.

(4) Merila za določanje pogojev za delovna mesta za organe državne uprave, druge državne organe, pravosodne organe in uprave lokalnih skupnosti se določijo v aktih iz drugega in tretjega odstavka 85. člena tega zakona.

2. Položaji

**87. 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 razvrsti vlada z uredbo.

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

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

### **88. člen** **(pogoji za položaj)**

(1) Kot pogoj za pridobitev položaja se poleg pogojev, ki se določijo za uradniška delovna mesta (86. člen), lahko določijo funkcionalna znanja upravnega vodenja in ravnanja s kadrovskimi viri ter druga specialna znanja.

(2) Pogoji za pridobitev položaja, se določijo v aktu o sistemizaciji v skladu z akti iz drugega in tretjega odstavka 85. člena tega zakona.

(3) Ne glede na prvi odstavek tega člena so funkcionalna znanja upravnega vodenja in ravnanja s kadrovskimi viri pogoj za položaje iz drugega odstavka 89. člena tega zakona. Ta znanja se pridobijo v enem letu od dneva imenovanja na položaj.

### **89. člen** **(pridobitev položaja)**

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

(2) Ne glede na določbo 88. 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 mandata. 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 posebnega javnega natečaja. Najkasneje tri mesece pred potekom obdobja imenovanja mora biti zaključen postopek javnega natečaja za položaj. Funkcionar oziroma organ, pristojen za imenovanje, v istem roku oziroma najkasneje pred potekom mandata uradnika lahko 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 sklenjene pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas pri istem delodajalcu, se sklene pogodba o zaposlitvi za določen čas za čas trajanja položaja iz drugega odstavka tega člena.

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

### **90. člen (prenehanje položaja)**

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

(2) Uradnik iz drugega odstavka 89. 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 ravnanja s kadrovskimi viri.

(3) Uradniku preneha položaj iz drugega odstavka 89. člena tega zakona po preteku obdobja, za katerega je bil imenovan.

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

(5) Funkcionar oziroma organ, pristojen za imenovanje, lahko na predlog funkcionarja, pristojnega za predlaganje imenovanja, v enem letu od nastopa funkcije razreši generalnega direktorja v ministrstvu, predstojnika vladne službe, generalnega sekretarja v ministrstvu, predstojnika organa v sestavi ministrstva, načelnika upravne enote in direktorja občinske uprave oziroma tajnika občine, ne glede na razloge iz drugega odstavka tega člena. Razrešitev po tem odstavku je ne glede na to, kdaj je funkcionar nastopil funkcijo, možna tudi v enem letu od imenovanja uradnika na položaj. Razrešitev učinkuje od datuma, določenega v odločbi o razrešitvi, vendar ne pred vročitvijo.

(6) V primeru iz 3., 4. in 5. točke drugega 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.

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

(8) Uradniku, ki mu preneha položaj po četrtem odstavku tega člena ali je razrešen po petem odstavku tega člena, pa pred imenovanjem na položaj ni imel statusa javnega uslužbenca pri istem delodajalcu, predstojnik lahko do izteka dobe imenovanja na položaj zagotovi pri istem delodajalcu delovno mesto, na katerem se delo opravlja v istem kariernem razredu, kot se opravlja delo na položaju, ki je uradniku prenehal. V primeru, da mu predstojnik takšnega delovnega mesta ne zagotovi, uradniku s prenehanjem položaja preneha delovno razmerje, ima pa pravico do odpravnine v višini 1/8 povprečne mesečne

bruto plače, kot jo je prejemal zadnje tri mesece pred prenehanjem položaja, za vsak polni mesec do izteka dobe imenovanja na položaj.

(9) Po prenehanju položaja po drugem, tretjem, četrtem in petem odstavku tega člena do imenovanja novega uradnika na položaj iz drugega odstavka 89. člena tega zakona lahko največ šest mesecev naloge na tem položaju opravlja vršilec dolžnosti. Funkcionar, ki mu je uradnik na položaju odgovoren, mora v petnajstih dneh po prenehanju položaja objaviti poseben javni natečaj, sicer ga objavi Uradniški svet.

(10) Na prosti položaj iz drugega odstavka 89. člena tega zakona se za vršilca dolžnosti začasno premesti uradnik, ki izpolnjuje predpisane pogoje in ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas pri istem delodajalcu. V primeru, da natečajni postopek ni zaključen v šestih mesecih od prestitve uradnika na položaj, na katerem opravlja naloge vršilca dolžnosti oziroma v primeru ponovitve postopka javnega natečaja, lahko funkcionar ponovno imenuje vršilca dolžnosti za isto časovno obdobje. Natečajni postopek iz prejšnjega odstavka se lahko ponovi samo enkrat, razen če se na javnem natečaju ne izkažeta kot primerna vsaj dva kandidata.

### 3. Uradniška delovna mesta

#### **91. 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 prestitvijo uradnika na zahtevnejše delovno mesto v skladu s tem zakonom.

#### **92. 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.

(2) Uradniška delovna mesta so:

1. delovno mesto prvega kariernega razreda:

- 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) Poimenovanja 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 določijo 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.

### **93. 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 druge stopnje v skladu z zakonom, ki ureja visoko šolstvo, oziroma izobrazba, ki ustreza ravni izobrazbe, pridobljene po študijskih programih 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 prve stopnje v skladu z zakonom, ki ureja visoko šolstvo, oziroma izobrazba, ki ustreza ravni izobrazbe, pridobljene po študijskih programih 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.

### **94. 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 z uredbo; 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 na nepogojno kazen več kot šest mesecev zapora zaradi naklepne kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti;
3. da zoper osebo ni vložena pravnomočna obtožnica zaradi naklepne kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti.

4. Državni izpit iz javne uprave

### **95. člen**

#### **(obveznost opravljanja)**

(1) Uradnik mora v enem letu od dneva nastopa dela, določenega v pogodbi o zaposlitvi za nedoločen čas, opraviti državni izpit iz javne uprave (v nadaljnjem besedilu: izpit).



(2) Uradnik, ki mu preneha položaj iz drugega odstavka 89. člena tega zakona pa pred imenovanjem na položaj ni imel statusa uradnika pri istem delodajalcu, in sklene delovno razmerje za nedoločen čas na uradniškem delovnem mestu v skladu s petim odstavkom 77. člena tega zakona, mora v enem letu od dneva nastopa dela, določenega v pogodbi o zaposlitvi, opraviti izpit.

(3) Strokovno-tehnični uslužbenec, ki je premeščen na uradniško delovno mesto v skladu s šestim odstavkom 137. člena tega zakona, mora v enem letu od dneva premestitve opraviti izpit.

(4) Šteje se, da ima oseba opravljen splošni del izpita, če ima opravljen pravniški državni izpit.

(5) Kandidatu, ki ima opravljen izpit po posebnem zakonu, se prizna del državnega izpita iz javne uprave, ki vsebinsko ustreza že opravljenemu izpitu.

#### **96. člen** **(splošni in posebni del izpita)**

(1) Izpit obsega splošni in posebni del. Splošni del izpita zajema zlasti znanja iz ustavne ureditve Republike Slovenije in ureditve institucij Evropske unije. Posebni del izpita obsega preverjanje znanja oziroma poznavanje predpisov z delovnega področja, na katerem javni uslužbenec dela.

(2) Izpit je prilagojen ravni izobrazbe.

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

#### **97. člen** **(izpitna komisija)**

(1) Izpit se opravlja pred izpitno komisijo, ki jo imenuje minister, pristojen za javno upravo, izmed strokovnjakov za posamezna področja, ki imajo univerzitetno izobrazbo ali visoko strokovno izobrazbo s specializacijo oziroma magisterijem ali izobrazbo, pridobljeno po študijskem programu druge stopnje v skladu z zakonom, ki ureja visoko šolstvo in najmanj 15 let delovnih izkušenj ali 10 let službene dobe.

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

#### **98. člen** **(pristop k izpitu)**

(1) Kandidat lahko k izpitu 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.

#### **99. 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 takoj po razglasitvi uspeha vloži ugovor ustno na zapisnik, če meni, da določena ocena ni odraz njegovega znanja na izpitu.

(3) V primeru podanega ugovora se opravi preizkus ocene v ponovljenem izpitu, ki se opravi najkasneje v naslednjih treh delovnih 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 izpitne komisije pri ponovnem opravljanju izpita ni ugovora.

(6) Če kandidat kljub pozivu ne pristopi k ponovnem opravljanju izpita, se šteje, da ugovor ni utemeljen.

#### **100. člen (evidenca o strokovnih izpitih)**

(1) Ministrstvo, pristojno za javno upravo, za izvajanje obveznosti delodajalca in zaradi gospodarne porabe proračunskih sredstev, za izdajanje potrdil o opravljenem državnem izpitu iz javne uprave in drugih opravljenih strokovnih izpitih ter za raziskovalno-analitične in statistične namene vodi evidenco strokovnih izpitov, ki jih določa zakon oziroma na njegovi podlagi izdan podzakonski predpis, in jih izvaja ministrstvo, pristojno za javno upravo.

(2) Upravljavec evidence iz prejšnjega odstavka je ministrstvo, pristojno za javno upravo.

(3) Evidenca o strokovnih izpitih se vodi kot informatizirana zbirka podatkov.

(4) Evidenca o strokovnih izpitih se vodi za vsak strokovni izpit posebej in vsebuje:

- zaporedno številko,
- podatke o kandidatu (ime in priimek, EMŠO, elektronski naslov),
- naziv organa, v katerem kandidat dela in
- podatke o strokovnem izpitu (naziv strokovnega izpita, datum opravljanja strokovnega izpita in uspeh pri strokovnem izpitu).

(5) Kandidati ali javni uslužbenci, ki v organu, v katerem kandidat dela, opravljajo organizacijsko-kadrovske naloge, oddajo elektronsko prijavo na strokovni izpit prek spletnega portala ministrstva, pristojnega za javno upravo.

(6) Podatke iz te evidence lahko pridobivajo in uporabljajo javni uslužbenci, ki v organu, kjer kandidat dela, opravljajo organizacijsko-kadrovske naloge, in javni uslužbenci ministrstva, pristojnega za javno upravo, ki opravljajo naloge v zvezi z organizacijo in izvedbo strokovnih izpitov. Vsak kandidat lahko pridobi iz evidence podatke, ki se nanašajo nanj.

(7) Zaradi zagotavljanja točnosti in ažurnosti podatkov se evidenca o strokovnih izpitih na podlagi povezovalnega znaka EMŠO kandidata povezuje s centralnim registrom prebivalstva v delu, ki se nanaša na ime in priimek kandidata.

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

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

XII. poglavje  
PRAVICE IN OBVEZNOSTI

1. Pravice in obveznosti javnih uslužbencev

**101. 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.

**102. 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.

**103. člen**  
**(opravljanje dela po navodilih in odredbah)**

(1) Pri opravljanju dela mora javni uslužbenec upoštevati navodila nadrejenega, razen če po zakonu ni vezan na ravnanje po navodilih nadrejenih oseb.

(2) Javni uslužbenec lahko zahteva pisno odredbo in pisno navodilo, če meni, da je vsebina ustne odredbe ali ustnega navodila nejasna. Na podlagi pisne odredbe in pisnega navodila mora opraviti zahtevano delo oziroma ga opraviti na zahtevan način.

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

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

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

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

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

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

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

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

**105. 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.

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

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

(2) Za dodatno delo se uporabljajo določbe 107. člena tega zakona.

**107. 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 strokovni 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.

**108. 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.

**109. 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) Javni uslužbenec, ki želi opravljati dejavnost, mora pridobiti pisno soglasje vsakokratnega 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. Dolžnost pridobitve pisnega soglasja pa velja za pedagoško delo na področju, na katerem javni uslužbenec opravlja delo in naloge v skladu s pogodbo o zaposlitvi.

(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. Za uradnika na položaju v zvezi s pedagoškim delom na področju, na katerem opravlja delo in naloge v skladu s pogodbo o zaposlitvi, velja dolžnost pridobitve pisnega soglasja.

(6) Pravne osebe, v katerih ima uradnik na položaju iz petega odstavka tega člena ali njegov zakonec, 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 okoliščine 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.

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

**110. 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 sorazmernega dela plačanih stroškov izobraževanja.

#### **111. 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) Program obveznega obdobjnega usposabljanja za javne uslužbence v organih državne uprave, pravosodnih organih in upravah lokalnih skupnosti predpiše minister, pristojen za javno upravo.

(3) Program obveznega usposabljanja za pridobitev funkcionalnega znanja upravnega vodenja in ravnanja s kadrovskimi viri predpiše minister, pristojen za javno upravo.

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

(5) Pravice in obveznosti javnega uslužbenca, ki je napoten na usposabljanje oziroma izpopolnjevanje v tujino, se določijo s pogodbo, ki jo skleneta predstojnik in javni uslužbenec. V pogodbi se določi tudi obveznost javnega uslužbenca, da mora po končanem usposabljanju oziroma izpopolnjevanju ostati pri istem delodajalcu vsaj še toliko časa, kot je v skladu s programom trajalo usposabljanje oziroma izpopolnjevanje v tujini. V nasprotnem primeru mora javni uslužbenec delodajalcu povrniti sorazmerni del plačanih stroškov izobraževanja.

#### **112. člen** **(načrt izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja)**

(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) Postopek priprave načrta izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja za organe državne uprave podrobneje uredi vlada z uredbo.

(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.

#### **113. člen** **(evidenca o usposabljanjih in izpopolnjenjih)**

(1) Ministrstvo, pristojno za javno upravo, za izvajanje obveznosti delodajalca, za pripravo in izvajanje načrta usposabljanj in izpopolnjenj iz 113. člena tega zakona ter za pripravo in spremljanje programa usposabljanj in izpopolnjenj iz 111. člena tega zakona, za izdajanje potrdil o udeležbi na

usposabljanjih in izpopolnjevanjih ter za raziskovalno-analitične in statistične namene vodi evidenco o usposabljanjih in izpopolnjevanjih, ki jih izvaja ministrstvo, pristojno za javno upravo.

(2) Upravljavca evidence o usposabljanjih in izpopolnjevanjih je ministrstvo, pristojno za javno upravo.

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

(4) Evidenca o usposabljanjih in izpopolnjevanjih vsebuje:

1. zaporedno številko,
2. podatke o udeležencu (ime in priimek, EMŠO, elektronski naslov),
3. naziv organa, v katerem kandidat dela in
4. podatke o usposabljanju in izpopolnjevanju (naziv usposabljanja in izpopolnjevanja, datum zaključka oziroma opravljanja usposabljanja in izpopolnjevanja, številka potrdila).

(5) Udeleženci ali javni uslužbenci, ki v organu, kjer udeleženec dela, opravljajo organizacijsko-kadrovske naloge, oddajo elektronsko prijavo na usposabljanje in izpopolnjevanje prek spletnega portala ministrstva, pristojnega za javno upravo.

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

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

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

#### **114. člen**

##### **(spremljanje kariere in strokovnosti dela javnih uslužbencev)**

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

#### XIV. poglavje PRIPRAVNIŠTVO

#### **115. člen** **(pripravnik)**

(1) Pripravnik po tem zakonu je oseba, ki nima ustreznih delovnih izkušenj v skladu z zakonom in prvič sklene pogodbo o zaposlitvi, ustrežno 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) Če je pripravnik v času pripravniške dobe opravičeno odsoten več kot en mesec, se mu pripravništvo za čas odsotnosti ustrezno podaljša. Za opravičeno odsotnost se štejejo primeri, ko je pripravnik kljub

odsotnosti upravičen do prejemanja nadomestila plače. O podaljšanju pripravništva iz opravičenih razlogov odloči predstojnik.

**116. 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.

**117. člen**  
**(trajanje pripravništva)**

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

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

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

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

**119. 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 poškodbe pri delu in poklicne bolezni.

(3) Praktikant dobi nagrado.

XV. poglavje  
PRIZNANJA JAVNIH USLUŽBENCEV

**120. 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 v organih državne uprave, pravosodnih organih in upravah lokalnih skupnosti določi vlada z uredbo.

(3) V drugih državnih organih vrste priznanj in postopek podeljevanja priznanj določi predstojnik, če zakon ali splošni akt državnega organa ne določa drugače.

XVI. poglavje  
LETNI DOPUST IN DRUGE ODSOTNOSTI Z DELA

**121. člen**  
**(kriteriji za določitev števila dni letnega dopusta)**

Dolžina letnega dopusta je odvisna od delovne dobe, zahtevnosti delovnega mesta, delovne uspešnosti, delovnih pogojev ter osebnih in socialnih okoliščin.

**122. člen**  
**(delovna doba)**

Javnim uslužbencem pripada glede na delovno dobo največ 24 dni letnega dopusta, in sicer:

- do 3 let delovne dobe 18 dni,
- 3 do 7 let delovne dobe 19 dni,
- 7 do 10 let delovne dobe 20 dni,
- 10 do 15 let delovne dobe 21 dni,
- 15 do 20 let delovne dobe 22 dni,
- 20 do 25 let delovne dobe 23 dni,
- 25 let delovne dobe 24 dni.

**123. člen**  
**(zahtevnost dela)**

Za zahtevnost dela pripada javnim uslužbencem:

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

**124. člen**  
**(delovna uspešnost)**

Javnemu uslužbencu se glede na delovno uspešnost poveča letni dopust za 1 dan.

**125. člen**  
**(pogoji dela)**

(1) Javnemu uslužbencu se letni dopust poveča za en dan:

- za delo v hrupu, vročini, prahu in vlagi oziroma pod vplivom vremenskih razmer, če vsaj tretjino dela opravlja v teh pogojih
- za vodenje notranje organizacijske enote, če jo vodi vsaj štiri mesece v koledarskem letu.

(2) Javnemu uslužbencu se letni dopust poveča do pet dni za delo pod vplivom ionizirajočih sevanj in za delo z razstrelivi.

(3) Javnemu uslužbencu, ki se šteje kot nočni delavec, se poveča letni dopust za 1 dan.

**126. člen**  
**(osebne in socialne okoliščine)**

(1) Javnemu uslužbencu se letni dopust poveča za en dan za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti. Pravico iz prejšnjega stavka ima tudi javni uslužbenec, ki neguje in varuje otroka na podlagi veljavnega izvršilnega naslova, v skladu s predpisi, ki urejajo družinska razmerja in javni uslužbenec-skrbnik za svojega varovanca, ki ga dejansko neguje in varuje.

(2) Javnemu uslužbencu se letni dopust poveča za en dan za njegove socialne in zdravstvene razmere, kot so kronična in druga daljša bolezen in druge razmere, v katerih javni uslužbenec živi.

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

(4) Javnemu uslužbencu, ki je dopolnil 55 let starosti, javnemu uslužbencu z najmanj 60% telesno okvaro, oskrbovalcu, invalidu in javnemu uslužbencu, ki neguje in varuje otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke, za vsakega otroka, se letni dopust poveča za pet dni.

**127. člen**  
**(omejitev dolžine letnega dopusta)**

Ne glede na določbe 122., 123., 124. in 125. člena javnemu uslužbencu na podlagi kriterijev delovne dobe, zahtevnosti dela, delovne uspešnosti in vodenja pripada največ 30 dni letnega dopusta.

**128. člen**  
**(pridobitev pravice po posameznih kriterijih)**

Pravica do posameznih dni letnega dopusta po kriterijih iz 122., 125. in 126. člena tega zakona se prizna javnemu uslužbencu v koledarskem letu, ko izpolni pogoje za njihovo pridobitev.

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

Javni uslužbenec je lahko odsoten z dela s pravico do nadomestila plače največ sedem dni v posameznem koledarskem letu, in sicer:

- do sedem dni zaradi nege ožjega družinskega člana v primerih, ko nima pravice do nadomestila plače za odsotnost zaradi nege družinskega člana po predpisih o zdravstvenem zavarovanju, in sicer na podlagi zdravniškega potrdila;
- tri dni zaradi
  1. sklenitve zakonske zveze,
  2. smrti ožjega družinskega člana (zakonec, zunajzakonski partner, otroci ter posvojenci in starši delavca),
  3. hujše nesreče, ki zadane javnega uslužbenca in
  4. selitve v drugo stanovanje;
- en dan zaradi smrti bližnjih sorodnikov (bratje, sestre, stari starši, vnuki in zakončevi starši) in spremstva otroka, učenca prvega razreda, v šolo na prvi šolski dan.

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

Javni uslužbenec je lahko odsoten z dela brez pravice do nadomestila plače največ 30 dni v posameznem koledarskem letu zaradi:

- neodložljivega opravka,
- 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

**131. 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 ali iz hude malomarnosti.

**132. 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.

**133. člen**  
**(pisni dogovor, pavšalna odškodnina)**

(1) O višini in načinu povrnitve 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.

**134. člen**  
**(oprostitev odškodninske odgovornosti)**

Če je javni uslužbenec oproščen odškodninske odgovornosti po šestem odstavku 103. člena tega zakona, je odškodninsko odgovoren nadrejeni, ki je izdal odredbo oziroma navodilo.

**135. 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 132. do vključno 134. člena tega zakona.

**136. člen**  
**(odškodninska odgovornost delodajalca)**

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

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

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

(4) Za odškodninsko odgovornost po tem členu se uporabljajo določbe o pavšalni odškodnini iz 133. člena tega zakona.

XVIII. poglavje  
PREMESTITEV

**137. člen**  
**(pogoji za premestitev)**

(1) Javni uslužbenec, ki ima pogodbo o zaposlitvi sklenjeno za nedoločen čas, se v okviru istega delodajalca premesti na drugo delovno mesto zaradi delovnih potreb (brez soglasja) ali s soglasjem oziroma na lastno željo. Premestitev je 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. Trimesečna ali krajša prekinitev ne pomeni prekinitve dveletnega obdobja.

(2) 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, razen če je premestitev izvedena iz razloga nesposobnosti za uradniško delovno mesto ali iz poslovnega razloga.

(3) Uradnika je mogoče premestiti tudi na zahtevnejše delovno mesto v višjem kariernem razredu, če izpolnjuje pogoje za tako delovno mesto in ga je sposoben opravljati.

(4) Ne glede na drugi odstavek tega člena 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, za katero je zahtevana ista raven izobrazbe, ki jo uradnik ima.

(5) Ne glede na drugi 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) Na uradniško delovno mesto je ne glede na drugi odstavek tega člena lahko premeščen strokovno-tehnični uslužbenec, ki izpolnjuje pogoje glede zahtevane izobrazbe in delovnih izkušenj za tako delovno mesto ter ima najmanj 10 let delovnih izkušenj. Zahtevane delovne izkušnje iz tega odstavka morajo biti pridobljene na delovnih mestih v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti.

(7) Javnega uslužbenca, za katerega je z dokončno odločbo pristojnega organa ugotovljena stopnja invalidnosti oziroma zmanjšana delovna zmožnost, zaradi katere ni več zmožen opravljati dela na svojem delovnem mestu, se premesti na uradniško delovno mesto ali strokovno-tehnično delovno mesto v istem organu, ki na podlagi odločbe pristojnega organa ustreza preostali delovni zmožnosti javnega uslužbenca in za katerega izpolnjuje predpisane pogoje. Če javnega uslužbenca ni mogoče premestiti, se ga uvrsti na interni trg dela.

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

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

#### **138. člen (omejitve premestitev)**

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

#### **139. člen (prememstitev 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 in
6. v drugih primerih, ki jih določa zakon.

(2) Premestitev zaradi delovnih potreb je na območju Republike Slovenije dopustna le, če kraj opravljanja dela v primeru premestitve od dotedanjega kraja opravljanja dela ni oddaljen več kot 70 km.

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

#### **140. 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 139. 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 139. 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 odločni rok za premestitev.

**141. 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, ki je pristopil v interni trg dela iz 46. člena tega zakona, 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.

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

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

**143. 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. Ukinitvev organa in prenos nalog

**144. člen**  
**(ukinitvev 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 pogodba o zaposlitvi pod pogoji, določenimi v tem poglavju (poslovni razlog). Organ v tem primeru dokončno preneha delovati šele, ko predstojnik izvede postopek v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga.

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

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

(5) 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 primerljivo uredi 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

### 145. člen

#### (načini prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi)

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

1. če javni uslužbenec ne opravi državnega izpita iz javne uprave oziroma ustreznega strokovnega izpita, ki je bil kot pogoj določen v pogodbi o zaposlitvi, razen če ga ne opravi zaradi razlogov, ki niso na njegovi strani; pogodba o zaposlitvi mu preneha veljati naslednji dan po preteku roka, določenega s pogodbo o zaposlitvi;
2. če je s pravnomočno sodbo obsojen za naklepno kaznivo dejanje, ki se preganja po uradni dolžnosti, na nepogojno kazen več kot šest mesecev zapora; pogodba o zaposlitvi mu preneha veljati s sklepom, ki ga izda predstojnik, najkasneje 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; pogodba o zaposlitvi mu preneha veljati s sklepom, ki ga izda predstojnik, najkasneje pa 15. dan po vročitvi pravnomočne sodbe delodajalcu; pravnomočna sodba se delodajalcu vroči tudi v primeru, ko je javnemu uslužbencu izrečena denarna kazen, pogojna obsodba ali sodni opomin, ali če mu je bila kazen odpuščena;
4. na drug način, če tako določa ta zakon oziroma področni zakon, ki ureja delovna razmerja javnih uslužbencev v organih.

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

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

(4) Za posamezne načine prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi se uporablja zakon, ki ureja delovna razmerja, če ta zakon ne določa drugače.

**146. člen**  
**(vročitev odpovedi pogodbe o zaposlitvi)**

Odpoved pogodbe o zaposlitvi se vroči v skladu z zakonom, ki ureja splošni upravni postopek.

3. Posebnosti redne odpovedi

3.1. Poslovni razlog

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

(1) Glede razlogov za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov se ne uporabljajo določbe zakona, ki ureja delovna razmerja, temveč določbe tega zakona.

(2) 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 27. člena.

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

(1) Glede programa razreševanja presežnih javnih uslužbencev se uporabljajo določbe zakona, ki ureja delovna razmerja, pri čemer se za ugotavljanje, ali 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.

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

(1) Glede ugotavljanja možnosti premestitve se ne uporabljajo določbe zakona, ki ureja delovna razmerja, temveč določbe tega zakona.

(2) Uradnik, čigar delo na delovnem mestu, na katerem dela, ni več potrebno, se premesti na delovno mesto istega kariernega razreda, za katero izpolnjuje pogoje ter je zanj ustrezno strokovno usposobljen,



če je tako delovno mesto v organu prosto; strokovno-tehnični uslužbenec se premesti na delovno mesto za katero se zahteva ista raven izobrazbe oziroma, ki je uvrščeno v isti tarifni razred in za katero izpolnjuje pogoje ter je zanj ustrezno strokovno 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 enem mesecu 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 139. 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

#### **150. člen**

#### **(redna odpoved iz razloga nesposobnosti)**

(1) Glede definicije nesposobnosti, odpravnine in možnosti premestitve se ne uporabljajo določbe zakona, ki ureja delovna razmerja, 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) Če je bil javni uslužbenec premeščen iz poslovnega razloga, postopka ugotavljanja nesposobnosti ni mogoče uvesti v prvih šestih mesecih po premestitvi in če mu ni zagotovljeno ustrezno strokovno usposabljanje.

(4) 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;
3. v roku iz tretjega odstavka 88. člena tega zakona od imenovanja na položaj ne pridobi znanj iz prvega odstavka 88. člena tega zakona

(5) 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.

(6) 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.

(7) 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.

**151. člen**  
**(odpoved pogodbe o zaposlitvi)**

Javnemu uslužbencu, za katerega se ugotovi, da je nesposoben za svoj položaj oziroma za svoje delovno mesto, delodajalec brez odpravnine odpove pogodbo o zaposlitvi z učinkom po preteku odpovednega roka, če ga ni mogoče premestiti na drugo ustrezno delovno mesto v organu ali v okviru internega trga dela, za katero izpolnjuje pogoje. Če pride do premestitve v času odpovednega roka, se odpoved s soglasjem javnega uslužbenca prekliče.

**152. člen**  
**(nezmožnost premestitve v primeru ugotovljene nesposobnosti)**

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

1. v okviru organa, v katerem ima sklenjeno delovno razmerje, ne obstoji ustrezno prosto delovno mesto, za katero izpolnjuje pogoje in za katero je javni uslužbenec po presoji predstojnika sposoben, in če v času trajanja odpovednega roka ne pride do povpraševanja po njegovem delu niti v okviru internega trga dela ali če
2. odkloni ponujeno premestitev.

(2) O nezmožnosti premestitve iz prvega odstavka tega člena je predstojnik dolžan na zahtevo javnega uslužbenca obvestiti reprezentativni sindikat v organu.

**153. 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

**154. 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 lahko javni uslužbenec sklene delovno razmerje z drugim delodajalcem v skladu z dogovorom.

(2) Javni uslužbenec je na podlagi dogovora iz prejšnjega odstavka lahko odsoten največ pet let. V času mirovanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja javnemu uslužbencu pogodba o zaposlitvi preneha veljati.

(3) Javni uslužbenec ima po prenehanju mirovanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja pravico, da se v roku, ki je določen v dogovoru, vrne na delovno mesto istega kariernega razreda, za katero je imel sklenjeno delovno razmerje za nedoločen čas in za katero izpolnjuje pogoje.

5. Drug način prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi

**155. člen**  
**(prenehanje veljavnosti pogodbe o zaposlitvi)**

(1) Javnemu uslužbencu, ki je dopolnil 40 let pokojninske dobe in 65 let starosti, preneha veljavnost pogodbe o zaposlitvi.

(2) Pogodba o zaposlitvi preneha veljati javnemu uslužbencu iz prvega odstavka tega člena prvi delovni dan po izteku dveh mesecev od izpolnitve pogojev iz prejšnjega odstavka, o čemer izda predstojnik sklep. Javni uslužbenec ima pravico do odpravnine v višini, kot bi jo prejel ob upokojitvi.

(3) Ne glede na prvi odstavek tega člena javnemu uslužbencu pogodba o zaposlitvi ne preneha veljati, če se delodajalec in javni uslužbenec zaradi posebne strokovne usposobljenosti javnega uslužbenca v roku dveh mesecev od izpolnitve pogojev iz prvega odstavka tega člena sporazumno dogovorita za nadaljevanje veljavnosti pogodbe o zaposlitvi. V dogovoru se določi odloženi datum prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi iz prejšnjega odstavka. Po prenehanju delovnega razmerja pripada javnemu uslužbencu pravica do odpravnine v višini, kot bi jo prejel ob upokojitvi.

(4) Delodajalec lahko z namenom ugotavljanja izpolnjevanja pogojev iz prvega odstavka tega člena pridobi podatke iz zbirk Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije.

XX. poglavje  
PRISTOJNOSTI NA PODROČJU SISTEMA JAVNIH USLUŽBENCEV

**156. člen**  
**(pristojnosti ministrstva, pristojnega za javno upravo)**

(1) Ministrstvo, pristojno za javno upravo:

1. nadzira izvajanje tega zakona in na njegovi podlagi izdanih predpisov, drugih zakonov in na njihovi podlagi izdanih podzakonskih predpisov, ki urejajo delovno-pravna vprašanja ter organizacijsko-kadrovske zadeve za javne uslužbence, kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca, če ta nadzor ni v pristojnosti drugih organov ter skrbi za njihovo pravilno izvajanje;
2. vodi centralno kadrovske evidenco in evidenco internega trga dela za organe državne uprave;
3. usklajuje predloge kadrovskega načrta za organe državne uprave v skladu s tem zakonom;
4. skrbi za usklajeno in nadzirano izvajanje reorganizacije na ravni organov državne uprave;
5. pomaga in svetuje organom na področju ravnanja s kadrovskega viri;
6. izvaja naloge v zvezi s podeljevanjem štipendij v organih državne uprave;
7. organizira in zagotavlja delovanje centra za kadre;
8. opravlja naloge s področja presoje osebnih sposobnosti in veščin, določenih za opravljanje dela na delovnih mestih v organih državne uprave;
9. opravlja naloge na področju usposabljanja in izpopolnjevanja javnih uslužbencev;
10. organizira izvajanje državnega izpita iz javne uprave, strokovnega izpita iz upravnega postopka in drugih strokovnih izpitov, razen tistih, ki se izvajajo v organu;
11. opravlja naloge strokovno-tehnične pomoči za komisijo za pritožbe pri vladi;
12. z izobraževalnimi zavodi usklajuje možnosti za izvajanje teoretičnega in praktičnega usposabljanja dijakov in študentov v organih državne uprave;
13. opravlja druge zadeve na področju sistema javnih uslužbencev v organih oziroma na področju ravnanja s kadrovskega viri v skladu z zakonom;
14. o opravljenih nadzorih in ukrepih inšpektorja za sistem javnih uslužbencev enkrat letno poroča vladi.

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

(3) Prihodki iz plačil stroškov strokovnih izpitov, obveznih in drugih usposabljanj in izpopolnjevanj javnih uslužbencev iz 9. in 10. točke prvega odstavka, so namenski prihodki proračuna Republike Slovenije.

(4) Namenske prihodke iz prejšnjega odstavka lahko ministrstvo, pristojno za javno upravo, uporabi za izdatke, ki so povezani z dejavnostjo izvajanja strokovnih izpitov ter usposabljanj in izpopolnjevanj javnih uslužbencev in se nanašajo na izdatke za blago in storitve, poslovni najem in tekoče vzdrževanje, investicije in investicijsko vzdrževanje ter nakup opreme.

## XXI. poglavje URADNIŠKI SVET

### **157. člen (naloge uradniškega sveta)**

(1) S tem zakonom se ustanovi uradniški svet.

(2) Uradniški svet skrbi za izvajanje izbire uradnikov na položajih iz prvega odstavka 70. člena tega zakona in daje vladi ter državnemu zboru mnenja o predpisih, ki urejajo uradniški sistem in položaj uradnikov.

(3) Uradniški svet v sodelovanju z reprezentativnimi sindikati v organu in strokovnimi združenji javnih uslužbencev v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti sprejme kodeks etike javnih uslužbencev v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti.

(4) Uradniški svet je pri svojem delu samostojen. Svoje delo opravlja v skladu s poslovnikom, ki ga sprejme sam. Članom uradniškega sveta pripada sejnina, katere višino določi uradniški svet v poslovniku.

### **158. 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 delovnem mestu 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.

### **159. 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 158. 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 poslovníkom uradniškega sveta. O razrešitvi odloča organ, ki je pristojen za imenovanje predsednika oziroma člana uradniškega sveta; o razrešitvi predsednika oziroma člana uradniškega sveta iz 2. točke prvega odstavka 158. člena tega zakona odloča sam uradniški svet.

(4) Vlada lahko razreši člana uradniškega sveta iz 4. točke prvega odstavka 158. 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 158. člena tega zakona ne glede na določbe tretjega odstavka.

#### **160. 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 158. 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.

(45) Volitve članov uradniškega sveta so tajne. Za volitve se smiselno uporabljajo določbe zakona o sodnem svetu, ki urejajo volitve v sodni svet. Volilno komisijo imenuje predsednik republike.

#### **161. člen** **(način dela)**

(1) Uradniški svet skrbi za izbiro uradnikov na položajih iz prvega odstavka 70. člena tega zakona z določanjem standardov strokovne 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, ravnanja s kadrovskimi viri in s področja, na katerem bo uradnik opravljal vodstvene naloge.

(5) Podrobnejšo sestavo posebnih natečajnih komisij in njihovo delovanje uredi uradniški svet s posebnim poslovníkom.

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

XXII. poglavje  
NADZOR NAD IZVAJANJEM TEGA ZAKONA

**162. člen**  
**(inšpekcija za sistem javnih uslužbencev)**

Nadzor nad izvajanjem tega zakona opravljajo inšpektorji za sistem javnih uslužbencev (v nadaljnjem besedilu: inšpektorji). Za nadzor po tem poglavju se ne uporabljajo določbe zakona, ki ureja inšpekcijski nadzor.

**163. člen**  
**(opravljanje nadzora)**

(1) Inšpektor ima pravico vpogleda v vso dokumentacijo in v evidence podatkov v zvezi z delovnim razmerjem javnih uslužbencev.

(2) Inšpektor ima pravico pridobiti in uporabljati osebne in druge podatke iz uradnih evidenc in drugih zbirk podatkov, ki so potrebni za izvedbo inšpekcijskega nadzora.

(3) Inšpektor opravlja preglede po uradni dolžnosti.

(4) Inšpektor nadzoruje zlasti:

1. skladnost aktov o sistemizaciji z zakonom in podzakonskimi predpisi;
2. skladnost splošnih aktov s področja sistema javnih uslužbencev z zakonom in podzakonskimi predpisi;
3. zakonitost in pravilnost posredovanja podatkov v centralno kadrovske evidenco in vodenja zbirke dokumentov v zvezi s kadrovske evidenco;
4. pravočasnost in pravilnost izdajanja posamičnih aktov;
5. zakonitost pogodb o zaposlitvi;
6. skladnost zaposlovanja s kadrovskim načrtom in siceršnje pravno pravilnost zaposlovanja;
7. vodenje natečajnih postopkov;
8. zakonitost aktov o imenovanju na položaj;
9. vodenje postopkov ocenjevanja delovnih in strokovnih kvalitete in postopkov napredovanja ter premestitev;
10. vodenje postopkov reorganizacije;
11. vodenje postopkov ugotavljanja nesposobnosti javnih uslužbencev za opravljanje dela;
12. izvajanje programov izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja.

**164. člen**  
**(način dela inšpektorja)**

(1) Inšpektor je samostojen pri opravljanju inšpekcijskega nadzora.

(2) Pooblastilo za opravljanje nadzora se izkazuje s službeno izkaznico. Obrazec izkaznice in postopek za njeno izdajo predpiše minister, pristojen za javno upravo.

(3) Inšpektor mora varovati tajnost osebnih in drugih podatkov, s katerimi se seznanja pri opravljanju nadzorstva.

(4) Inšpektor sestavi o opravljenem pregledu zapisnik in ga najkasneje v 30 dneh od opravljenega pregleda pošlje predstojniku organa, v katerem je bil opravljen nadzor in ministru, pristojnemu za javno upravo.

(5) V osmih dneh od vročitve zapisnika iz četrtega odstavka tega člena lahko predstojnik vloži ugovor pri ministru, pristojnemu za javno upravo.

#### **165. člen** **(ukrepi inšpektorja)**

(1) Če inšpektor ugotovi nezakonnosti ali nepravilnosti v poslovanju po tem zakonu, lahko predlaga predstojniku organa in ministru, pristojnemu za javno upravo, ukrepe, ki so potrebni za odpravo nepravilnosti.

(2) Če inšpektor ugotovi dejanja, ki pomenijo prekrške po tem zakonu, mora predlagati postopek o prekršku.

(3) Inšpektor mora obravnavati vloge javnih uslužbencev in reprezentativnih sindikatov dejavnosti ali poklica oziroma reprezentativnih sindikatov v organu v zadevah iz svoje pristojnosti in vlagatelje obvestiti o svojih ugotovitvah.

### **XXIII. poglavje** **KAZENSKÉ DOLOČBE**

#### **166. člen**

(1) Z globo od 1.000 eurov do 1.500 eurov se kaznuje za prekršek predstojnik oziroma pooblaščená 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 manj ali več pravice oziroma bolj ali manj ugodne ali drugačne pogoje dela, kot so določeni s predpisi in kolektivnimi pogodbami;
2. sprejme sistemizacijo v nasprotju s tem zakonom ali podzakonskimi predpisi;
3. v sistemizaciji delovnih mest določi pogoje za zasedbo posameznih delovnih mest v nasprotju z zakonom, podzakonskimi predpisi in kolektivno pogodbo;
4. sistemizacije ne uskladi z veljavnimi predpisi;
5. sklene pogodbo o zaposlitvi v nasprotju s prvim odstavkom 23. člena tega zakona;
6. sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas v nasprotju s 74. členom tega zakona ali če ostane javni uslužbenec na delovnem mestu tudi po poteku časa iz 75. člena tega zakona;
7. javnim uslužbencem ne izda pravočasno posamičnih aktov;
8. krši pravila socialnega partnerstva iz 27. člena tega zakona;
9. ne sprejme kadrovskega načrta;
10. zaposli javnega uslužbenca v nasprotju s kadrovskim načrtom;
11. dovoli vpogled v kadrovsko evidenco osebi, ki nima pravice vpogleda;
12. v nasprotju s tem zakonom ne omogoči javnemu uslužbencu vpogleda ali prepisa oziroma preslikave podatkov iz kadrovske evidence;
13. sklene pogodbo o zaposlitvi za delovno mesto, ki ni sistemizirano v aktu o sistemizaciji delovnih mest;
14. javnim uslužbencem ne izda pravih posamičnih;
15. sklene delovno razmerje za uradniško delovno mesto brez predhodno izvedenega javnega natečaja oziroma brez opravljene izbire med prijavljenimi kandidati na javnem natečaju;
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;
17. natečajnega postopka ne vodi za to pooblaščená javni uslužbenec ali imenovana natečajna komisija;

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;
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;
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;
25. v roku, ki mu ga določi inšpektor za sistem javnih uslužbencev, ne izvede ukrepov za odpravo ugotovljenih nezakonnosti ali nepravilnosti, ki mu jih je odredil inšpektor.

(2) Z globo od 500 evrov do 800 evrov se kaznuje za prekršek javni uslužbenec, če:

- v nasprotju z določbo drugega odstavka 109. člena tega zakona krši dolžnost pridobitve pisnega soglasja za opravljanje dejavnosti oziroma ne dobi soglasja za opravljanje drugih dejavnosti, pa vseeno opravlja drugo dejavnost;
- v nasprotju z določbo sedmega odstavka 109. člena tega zakona svojega predstojnika ne obvesti o nasprotju interesov oziroma možnosti, da bi do njega prišlo.

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

#### XXIV. poglavje PREHODNE IN KONČNA DOLOČBA

##### **167. 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, 40/12-ZUJF, 158/20 – ZIntPK-C, 203/20 – ZIUPOPĐVE, 202/21 – odl. US in 3/22 – ZDeb).

(2) Z uveljavitvijo tega zakona prenehajo veljati drugi, tretji, četrti, peti, šesti, sedmi, osmi in deveti odstavek 100.a člena Zakona o obrambi (Uradni list RS, št. 103/04 – uradno prečiščeno besedilo, 95/15 in 139/20).

(3) Z dnem uveljavitve tega zakona prenehajo veljati določbe 34. - 42. člena Zakona 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, 56/02 – ZJU in 8/20), uporabljajo pa se do 1. januarja 2025.

##### **168. člen (prenehanje veljavnosti podzakonskih predpisov)**

(1) Z dnem uveljavitve tega zakona prenehajo veljati:

1. Uredba o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih (Uradni list RS, št. 58/03, 81/03, 109/03, 43/04, 58/04 – popr., 138/04, 35/05, 60/05, 72/05, 112/05, 49/06, 140/06, 9/07, 33/08, 66/08, 88/08, 8/09, 63/09, 73/09, 11/10, 42/10, 82/10, 17/11, 14/12, 17/12, 23/12, 98/12, 16/13, 18/13, 36/13, 51/13, 59/13, 14/14, 28/14, 43/14, 76/14, 91/14, 36/15, 57/15, 4/16, 44/16, 58/16, 84/16, 8/17, 40/17, 41/17, 11/19, 25/19, 54/19, 67/19, 89/20, 104/20, 118/20, 168/20, 31/21, 54/21, 203/21, 29/22, 80/22, 103/22, 125/22 in 25/23),



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),
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) Podzakonski predpisi iz prejšnjega odstavka se uporabljajo do uveljavitve novih predpisov.

**169. člen**  
**(podzakonski akti)**

Podzakonski predpisi morajo biti izdani do 1. aprila 2024.

**170. člen**  
**(sistemizacija delovnih mest)**

(1) Akti o notranji organizaciji in sistemizaciji se uskladijo s tem zakonom 1. julija 2024.

(2) S 1. julijem 2024 se javni uslužbenci razporedijo na delovna mesta v skladu s sprejeto sistemizacijo. O razporeditvi se izda sklep.

**171. člen**  
**(prevedba uradniških nazivov)**

(1) Uradniški nazivi se 1. julija 2024 v skladu s tem zakonom prevedejo v nova uradniška delovna mesta na naslednji način:

- naziva višji sekretar in 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. Uradniki, ki bodo na podlagi Uredbe o napredovanju uradnikov v nazive (Uradni list RS, št. 98/08, 16/09, 19/10 in 24/19) do 15. marca 2024 izpolnili pogoje za napredovanje v naziv, napredujejo v višji naziv 1. aprila 2024.

(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 smiselni uporabi prvega odstavka tega člena.

**172. člen**  
**(komisija za pritožbe)**

(1) Predlagatelji iz drugega odstavka 36. člena tega zakona sporočijo predloge za imenovanje predsednika in članov komisije za pritožbe najkasneje v treh mesecih po uveljavitvi tega zakona. Člane komisije za pritožbe iz 35. člena tega zakona imenuje vlada najkasneje šest mesecev po uveljavitvi tega zakona.

(2) Ministrstvo, pristojno za javno upravo, najkasneje v treh mesecih po uveljavitvi tega zakona od ministrstva, pristojnega za obrambo in drugih državnih organov prevzame naloge v skladu z določbo 35. člena tega zakona, dokumentacijo, evidence in zbirke podatkov. V tem roku prevzame tudi javne uslužbenke ministrstva, pristojnega za obrambo, ki so do uveljavitve tega zakona opravljali naloge iz 100.a člena Zakona o obrambi (Uradni list RS, št. 103/04 – uradno prečiščeno besedilo, 95/15 in 139/20).

**173. 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, 40/12-ZUJF, 158/20 – ZIntPK-C, 203/20 – ZIUPOPdVE, 202/21 – odl. US in 3/22 – ZDeb), po uveljavitvi tega zakona uveljavijo pravice in obveznosti v skladu s sklenjeno pogodbo.

**174. 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, 40/12-ZUJF, 158/20 – ZIntPK-C, 203/20 – ZIUPOPdVE, 202/21 – odl. US in 3/22 – ZDeb), po uveljavitvi tega zakona obdržijo razporeditev na delovno mesto.

**175. 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.

**176. 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 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, 40/12 – ZUJF, 158/20 – ZIntPK-C, 203/20 – ZIUPOPDVE, 202/21 – odl. US in 3/22 – ZDeb);
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).

#### **177. člen**

##### **(prenehanje veljavnosti pogodbe o zaposlitvi)**

(1) Javnemu uslužbencu, ki na dan uveljavitve tega zakona izpolnjuje 40 let pokojninske dobe in 65 let starosti, preneha veljati pogodba o zaposlitvi prvi delovni dan po izteku dveh mesecev od uveljavitve tega zakona, o čemer izda predstojnik sklep. Javni uslužbenec ima pravico do odpravnine v višini, kot bi jo prejel ob upokojitvi.

(2) Ne glede na prvi odstavek tega člena javnemu uslužbencu pogodba o zaposlitvi ne preneha veljati, če se delodajalec in javni uslužbenec v roku dveh mesecev od izpolnitve pogojev iz prvega odstavka tega člena sporazumno dogovorita za nadaljevanje veljavnosti pogodbe o zaposlitvi zaradi posebne strokovne usposobljenosti javnega uslužbenca. V dogovoru se določi odloženi datum prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi iz prejšnjega stavka. Po prenehanju delovnega razmerja pripada javnemu uslužbencu pravica do odpravnine v višini, kot bi jo prejel ob upokojitvi.

#### **178. člen**

##### **(postopki, začeti pred uveljavitvijo tega zakona)**

(1) Do 30. junija 2024 se postopki internih in javnih natečajev izvajajo v skladu z Zakonom o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 63/07 – uradno prečiščeno besedilo, 65/08, 69/08-ZTFI-A, 69/08-ZZavar-E, 40/12-ZUJF, 158/20 – ZIntPK-C, 203/20 – ZIUPOPDVE, 202/21 – odl. US in 3/22 – ZDeb). Interni in javni natečaji, začeti pred 1. julijem 2024, se dokončajo v skladu z Zakonom o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 63/07 – uradno prečiščeno besedilo, 65/08, 69/08-ZTFI-A, 69/08-ZZavar-E, 40/12-ZUJF, 158/20 – ZIntPK-C, 203/20 – ZIUPOPDVE, 202/21 – odl. US in 3/22 – ZDeb).

(2) Javni uslužbenci, ki so na položaj imenovani do uveljavitve tega zakona, pridobijo funkcionalna znanja upravnega vodenja in ravnanja s kadrovskimi viri v roku, ki je veljal do uveljavitve tega zakona.

(3) Zadeve, glede katerih je bilo ob uveljavitvi tega zakona že vloženo pravno sredstvo, se končajo po določbah 100.a člena Zakona o obrambi (Uradni list RS, št. 103/04 – uradno prečiščeno besedilo, 95/15 in 139/20) in določbah Zakona o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 63/07 – uradno prečiščeno besedilo, 65/08, 69/08-ZTFI-A, 69/08-ZZavar-E, 40/12-ZUJF, 158/20 – ZIntPK-C, 203/20 – ZIUPOPDVE, 202/21 – odl. US in 3/22 – ZDeb), ki urejajo delo komisij za pritožbe iz 2. točke drugega odstavka 35. člena.

#### **179. člen**

##### **(center za kadre)**

(3) Zadeve, glede katerih je bilo ob uveljavitvi tega zakona že vloženo pravno sredstvo, se končajo po določbah 100.a člena Zakona o obrambi (Uradni list RS, št. 103/04 – uradno prečiščeno besedilo, 95/15 in 139/20) in določbah Zakona o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 63/07 – uradno prečiščeno besedilo, 65/08, 69/08-ZTFI-A, 69/08-ZZavar-E, 40/12-ZUJF, 158/20 – ZIntPK-C, 203/20 – ZIUPOPDVE, 202/21 – odl. US in 3/22 – ZDeb), ki urejajo delo komisij za pritožbe iz 2. točke drugega odstavka 35. člena.

Do 30. junija 2024 začetni interni in javni natečajji, ki do uveljavitve tega zakona še niso bili končani, se končajo v skladu z zakonom, ki je veljal do uveljavitve tega zakona.

**180. člen**  
**(uveljavitev in uporaba zakona)**

(1) Ta zakon začne veljati 1. januarja 2024.

(2) Določbe 95. do 99. člena se začnejo uporabljati 1. januarja 2025. Do začetka uporabe teh določb se smiselno uporabljajo določbe Zakona o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 63/07 – uradno prečiščeno besedilo, 65/08, 69/08 – ZTFI-A, 69/08 – ZZavar-E, 40/12 – ZUJF, 158/20 – ZIntPK-C, 203/20 – ZIUPOPDVE, 202/21 – odl. US in 3/22 – ZDeb), ki urejajo obvezno usposabljanje za imenovanje v naziv.

(3) Določbe drugega odstavka 111. člena in 121. do 130. člena tega zakona se začnejo uporabljati 1. januarja 2025.

Št.

Ljubljana, dne

EVA: 2023-3130-0018

## **OBRAZLOŽITEV**

### **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. V državnem organu in upravi lokalne skupnosti pravice in dolžnosti delodajalca izvršuje predstojnik.

Sprememba v drugem 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. Člen se ne spreminja.

### **K 6. členu**

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

Dopolnjena je 3. točka, ki našteva t.i. druge državne organe. Kot drugi državni organi so tako na novo naštetih še Informacijski pooblaščenec, Komisija za preprečevanje korupcije, Državna revizijska komisija, Urad predsednika republike, Državna volilna komisija. Med druge državne organe se po novem uvršča tudi Državno odvetništvo Republike Slovenije. Državno odvetništvo je državni organ, ki je bil z Zakonom o državnem odvetništvu (Uradni list RS, št. 23/17; ZODv) ustanovljen v letu 2017, ko je nadomestil Državno pravobranilstvo Republike Slovenije. Uveljavitvi ZODdv so sledile spremembe Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 67/17; ZSPJS-U), po uveljavitvi katerega se je tudi za državno odvetništvo, kot samostojen in neodvisen državni organ, glede načina določanja plač vzpostavila enaka ureditev, kot je uveljavljena za druge samostojne in neodvisne državne organe. Določbam ZODV in spremembi ZSPJS-U sedaj sledi tudi ZJU. Obstajajo pa še drugi državni organi, ki v

tej točki taksativno niso naštet in ki se lahko ustanovijo z zakonom, kot na primer Fiskalni svet, tj. samostojen in neodvisen državni organ, ustanovljen z Zakonom o fiskalnem pravilu (ZFisP), ki pripravlja in javno objavlja ocene, ki lahko vključujejo tudi priporočila, v zvezi s skladnostjo javnofinančne politike s fiskalnimi pravili, ki so določena v tem zakonu, predpisih, ki urejajo javne finance, ali predpisih EU, ki urejajo ekonomsko upravljanje v državah članicah.

Spremenjena je 4. točka, ki med pravosodne organe ne uvršča več Državnega odvetništva.

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

V 15. točki je dopolnjen pojem strokovne usposobljenosti, ki jo skupaj s strokovnim znanjem tvorijo osebne sposobnosti in veščine za opravljanje dela.

## **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).

Člen se ne spreminja.

## **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 častnega ravnanja javnih uslužbencev. Načelo častnega 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 uslužbencev mora biti v mejah etike in spoštovanja človekovega dostojanstva. To načelo zagotavlja tudi uporabnikom, da bodo deležni spoštljivega obravnavanja.

Člen se ne spreminja.

## **K 11. členu**

Obveznost varovanja tajnih podatkov na podlagi načela zaupnosti velja za vse javne uslužbence, ne glede na to, ali so jih izvedeli pri opravljanju svojega dela ali slučajno, na

podlagi kakšnih drugih okoliščin. Če je javni uslužbenec seznanjen s tajnimi 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 12. 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 13. 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 14. 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 uslužbence. Med javnimi uslužbenci je precej skupin uslužbencev, ki so v tem smislu posebej izpostavljeni, kot npr. pravosodni policisti, cariniki, ipd. Predlagana dopolnitev drugega odstavka bo tako omogočala dodelitev pravne pomoči javnemu uslužbencu ali nekdanjemu javnemu uslužbencu tudi že v predkazenskem postopku, saj ima glede na veljavno ureditev osumljenec v predkazenskem postopku pravico do pravne pomoči, ob tem pa ureditev pomeni uskladitev pri dodelitvi predmetne pravice z 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 ali 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.

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.

Zagotovitev plačila pravne pomoči in oprostitev plačila v skladu z novim petim odstavkom ne bo mogel uveljavljati javni uslužbenec ali nekdanji javni uslužbenec, zoper katerega je bil uveden disciplinski postopek ali postopek redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga v zvezi z opravljanjem javnih nalog.

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

#### **K 15. členu**

Načelo prepovedi nadlegovanja določa, da je prepovedano vsako fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje ali vedenje javnega uslužbenca, ki temelji na katerikoli osebni okoliščini in ustvarja zastrašujoče, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo delovno okolje za osebo ter žali njeno dostojanstvo.

Člen se ne spreminja

#### **K 16. členu**

Člen prikazuje sistem urejanja delovnih razmerij v javnem sektorju. Za javne uslužbence velja splošna delovnoppravna 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 sklone 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 za celoten javni sektor določeno, da delodajalec prav tako ne sme sprejeti odločitve, ki bi zagotavljala javnemu uslužbencu manj ali več pravic 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 celoten 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 odraza 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 dogovarjanj.

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 ravnanje s kadrovskimi viri in spremljanje stanja na tem področju.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

#### **K 21. členu**

Člen, ki ureja sistemizacijo, jasno opredeljuje, kaj konkretno se določi pri vsakem delovnem mestu v sistemizaciji. Črtanje dela besedila v drugem odstavku 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.

#### **K 22. členu**

Ta člen ureja obseg veljavnosti drugega dela zakona. Drugi del velja za javne uslužbence 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, pravosodne organe, državno volilno komisijo, državno revizijsko komisijo, državno odvetništvo in morebitne druge državne organe, ki so ali bodo ustanovljeni z zakonom.

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

Sprememba šestega odstavka s sklicevanjem na pravilni odstavek v tem členu je redakcijske narave.

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

#### **K 23. členu**

Javne uslužbence v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti zakon deli na dve kategoriji: uradnike in strokovno-tehnične javne uslužbence.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

#### **K 24. členu**

Zakon v tem členu ureja pravno varstvo in arbitražno reševanje sporov.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

#### **K 25. členu**

Zakon v tem členu ureja vročanje po elektronski poti.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

#### **K 26. členu**

Zakon v tem členu ureja uveljavljanje pravnega varstva.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

#### **K 27. 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.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

#### **K 28. 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 29. 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 30. členu**

Sestavni del kariernega sistema uradnikov je načelo kariere, ki dobrim uradnikom omogoča kariero. Kariera uradnika je odvisna od strokovne usposobljenosti uradnika in drugih delovnih in strokovnih kvalitete ter rezultatov dela.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja. Upošteva se novosti 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 31. 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 32. členu**

Načelo odprtosti do javnosti se nanaša na odnos med javno upravo in državljanji. 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 33. členu**

Člen podrobneje konkretizira, kdo izvršuje pravice in dolžnosti delodajalca. V državnem organu in upravi lokalne skupnosti pravice in dolžnosti delodajalca v skladu s 4. členom tega zakona izvršuje predstojnik. Vlada v skladu s 5. členom Zakona o vladi Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 24/05 – uradno prečiščeno besedilo, 109/08, 38/10 – ZUKN, 8/12, 21/13, 47/13 –

ZDU-1G, 65/14, 55/17 in 163/22) ureja delovni čas v državni upravi ter sprejema organizacijske, kadrovske in druge ukrepe za delo vlade in ministrstev. Z novo določbo drugega odstavka se z namenom poenotenja organizacijskega in kadrovskega poslovanja organov državne uprave (tj. ministrstev, organov v sestavi ministrstev, vladnih služb in upravnih enot) v smislu zagotovitve enotnega kadrovskega poslovanja in enake obravnave javnih uslužbencev ter enotnega gospodarnega poslovanja organov državne uprave določi, da je predstojnik pri izvrševanju pravic in dolžnosti delodajalca vezan na organizacijske, kadrovske in druge ukrepe za delo vlade in ministrstev, ki jih sprejme vlada.

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

#### **K 34. členu**

Za izvrševanje pravic in dolžnosti delodajalca lahko predstojnik pooblasti uradnika z izobrazbo, pridobljeno po študijskih programih 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 Zakonu o javnih uslužbencih 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 tem zakonu. 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 35. členu**

Člen na novo ureja komisijo za pritožbe iz delovnega razmerja, ki odloča o pritožbah zoper odločitve o pravicah, obveznostih in odgovornostih iz delovnega razmerja javnega uslužbenca, zoper kršitve pravic iz delovnega razmerja in o drugih vprašanih, kadar zakon tako določa. Predlog zakona ohranja predhodni postopek pri delodajalcu in s tem načelo dvostopenjskega odločanja in načelo dokončnosti odločitve delodajalca, kar odstopa od splošne delovnopravne ureditve iz 200. člena ZDR-1. O pravicah in obveznostih javnih uslužbencev v organih državne uprave in v upravah lokalnih skupnosti odločajo različni predstojniki. Z ureditvijo enotnega pravnega varstva pri delodajalcu (pri eni komisiji za pritožbe) se bo dejansko zagotovila enotna uporaba predpisov in kolektivnih pogodb v vseh organih istega delodajalca, posledično pa zmanjšal tudi pripad delovnopravnih sporov na sodišču.

V skladu s trenutno ureditvijo deluje več komisij za pritožbe pri istem delodajalcu. Največja komisija za pritožbe deluje pri vladi in deluje za javne uslužbence pri organih državne uprave in pravosodnih organih. Deluje tudi za javne uslužbence pri upravah lokalnih skupnosti, saj njihova reprezentativna združenja do sedaj še niso izrazila želje po ustanovitvi posebne (skupne) komisije. Nenazadnje pa bi bilo slednje tudi nesmotrno glede na majhen pripad zadev ki jih je do sedaj obravnavala komisija za pritožbe pri vladi (v letu 2020 je komisija za pritožbe pri vladi prejela 47 pritožb v reševanje, v letu 2021 25 pritožb, v letu 2022 pa 21 pritožb). Glede na to, da je komisija za pritožbe pri vladi pristojna za reševanje pritožb javnih uslužbencev zaposlenih pri upravah lokalnih skupnosti, je z vidika poenotenja pravnega varstva smotrnost tudi, da se ukinejo komisije za pritožbe drugih državnih organov. Enotna ureditev predhodnega pravnega varstva javnih uslužbencev iz delovnega razmerja pri istem delodajalcu namreč ne bo v ničemer posegla v samostojnost in neodvisnost drugih državnih organov. Prvotna ureditev ZJU je predvidevala tudi posebno komisijo za pritožbe za pravosodne organe, vendar je Vrhovno sodišče predlagalo, da se z namenom racionalizacije in zagotovitve enotne poti uveljavljanja pravnega varstva določi pristojnost komisije za pritožbe pri vladi. Ob tem je bilo

tudi izrecno izpostavljeno, da se s takšno ureditvijo ne posega v samostojnost sodne veje oblasti in drugih pravosodnih organov (Glej Predlog zakona o javnih uslužbencih (ZJU), prva obravnava, EPA 185-III, Poročevalec Državnega zbora, št. 18/2002, str. 45).

Komisija za pritožbe pri vladi pa ne deluje za javne uslužbence Ministrstva za obrambo in njegovih organov v sestavi (z izjemo Uprave RS za zaščito in reševanje in Inšpektorata RS za varstvo pred naravnimi in drugimi nesrečami), saj za njih velja specialna ureditev po 100.a členu ZObr, četudi gre za organe državne uprave. Za drugačno ureditev pravnega varstva za delavce na obrambnem področju ni argumentiranega razloga. Glede na namen predhodnega postopka pri delodajalcu (zagotavljanje enotne poti uveljavljanja pravnega varstva in enotna uporaba prava v vseh organih istega delodajalca) pa je treba postopek pravnega varstva pri istem delodajalcu urediti enotno. Posledično se črtajo drugi, tretji, četrti, peti, šesti, sedmi, osmi in deveti odstavek 100.a člena ZObr. Prvi odstavek 124. člena Ustave sicer določa, da vrsto, obseg in organizacijo obrambne nedotakljivosti in celovitosti državnega ozemlja ureja zakon, ki ga sprejme državni zbor z dvotretjinsko večino navzočih poslancev. Ker pa pri ureditvi enotnega pravnega varstva javnih uslužbencev pri istem delodajalcu ne gre za ureditev vprašanj iz prvega odstavka 124. člena Ustave, je dopusten poseg v 100.a člen ZObr tudi z ZJU. Podobno tudi odločba Ustavnega sodišča št. I-U-244/08-14 z dne 21. 1. 2010.

Pritožbe javnih uslužbencev na obrambnem področju, ki bodo vložene do uveljavitve tega zakona, se rešijo v skladu z določbami ZObr, po uveljavitvi zakona pa o njih odloča komisija za pritožbe.

### **K 36. členu**

Člen ureja imenovanje in razrešitev predsednika in članov komisije za pritožbe iz delovnega razmerja. Ker zakon ustanavlja enotno komisija za pritožbe iz delovnega razmerja (glej obrazložitev k 35. členu predloga tega zakona) za vse javne uslužbence pri državnih organih in upravah lokalnih skupnosti, se v tem členu širi krog predlagateljev članov komisije za pritožbe iz delovnega razmerja. Ne glede na navedeno pa predlog člena še vedno ohranja pristojnost vlade za imenovanje predsednika in članov komisije za pritožbe iz delovnega razmerja. Ohranja tudi zahtevo po sorazmerni zastopanosti med kandidati, ki jih predlagajo pristojni predlagatelji.

### **K 37. 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 poenostavlja postopek določanja in izplačevanja sejin, ki je v skladu z dosedanja prakso delovanja komisije za pritožbe iz delovnega razmerja bil vezan na izplačilo povečanega obsega dela, kar je organom pri izračunu konkretnih zneskov sejin, upoštevajoč tudi dejstvo, da gre pri izplačilu povečanega obsega dela za privarčevana sredstva, povzročalo nemalo težav.

Sprememba v drugem odstavku glede opredelitve izobrazbe upošteva ureditev Zakona o visokem šolstvu in je redakcijske narave.

Z novim tretjim odstavkom se olajšuje organizacija dela komisije za pritožbe.

### **K 38. členu**

Sprememba v prvem odstavku glede opredelitve izobrazbe upošteva ureditev Zakona o visokem šolstvu in je redakcijske narave.

Predlagana sprememba ukinja institut občnih sej, na katerih komisija za pritožbe iz delovnega razmerja sprejema splošna oziroma načelna stališča v okviru izrekanja o pravnih vprašanjih, ki vplivajo na odločanje o pravicah oziroma dolžnosti večjega števila javnih uslužbencev v organu, saj se takšna vprašanja na komisijo niso naslavljala.

Predlagane spremembe tretjega odstavka, ki se črta in dosedanjega četrtega odstavka, ki postane tretji, upoštevajo poenotenje pravnega varstva javnih uslužbencev državnih organov ter črtanje instituta izrekanja o pravnem vprašanju in so redakcijske narave.

### **K 39. členu**

V skladu s predlagano spremembo prvega odstavka bo komisija za pritožbe določbe Zakona o splošnem upravnem postopku (ZUP) uporabljala smiselno. Sprememba je potrebna zaradi težav pri izvajanju postopkovnih določb ZUP v postopku, ki ima elemente več postopkov, tako elemente kaznovalnega prava, pa tudi civilnega, poleg tega, da se v postopku obravnavajo vprašanja ter zatrjevane kršitve delovno pravnih pravic, Komisija za pritožbe pa je upravni organ, člani katerega so imenovani s strani vlade. ZUP je glede na navedeno mogoče uporabljati le smiselno, kar pomeni, da se določbe, pri katerih je to mogoče v praksi, uporabljajo neposredno, nekatere določbe pa upoštevajoč posebnosti ter potrebe postopka komisije, nekoliko drugače, vendar z ohranitvijo namena zakonske določbe (na primer pri določbah, ki se nanašajo na institut izločitve). Razlog predlagane spremembe je v zagotovitvi lažje, hitrejše in učinkovitejše 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.

V skladu s sedaj veljavno ureditvijo je komisija za pritožbe iz delovnega razmerja na zahtevo reprezentativnega sindikata dejavnosti oziroma poklica pooblaščen tudi za izrekanje o pravnem vprašanju, ki vpliva na odločanje o pravicah oziroma dolžnostih večjega števila javnih uslužbencev v organu (tretji odstavek 39. člena ZJU). V dvajsetih letih veljavnosti instituta izrekanja o pravnem vprašanju, sindikati teh vprašanja na komisijo praktično niso naslavljali, zato se predlaga njegovo črtanje. Ker zakon ni izrecno določal, da so dokončni sklepi delodajalca izvršili naslovi, je to v praksi povzročalo težave pri izvršitvi dokončnih sklepov, zlasti v primerih, ko javni uslužbenec ni prostovoljno plačal denarne kazni, ki mu je bila izrečena zaradi ugotovljene disciplinske odgovornosti, občasno pa je prihajalo tudi do primerov, ko organ prve stopnje ni želel izvršitvi odločitve komisije za pritožbe. Zato novi tretji odstavek izrecno določa, da je dokončni sklep delodajalca izvršilni naslov, ob tem pa predlog jasno določa tudi, kdo je pristojen za izvršbo sklepa kot izvršilnega naslova.

### **K 40. členu**

Člen ureja pristojnost za določitev sistemizacije delovnih mest.  
Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

### **K 41. 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. Kaj šteje za manjšo spremembo sistemizacije, bo vlada določila z uredbo.

Z namenom uskladitve z Zakonom o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOP DVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22 in 54/22 – ZUPŠ-1; 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 uslužbence 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, 59/13, 14/14, 28/14, 43/14, 76/14, 91/14, 36/15, 57/15, 4/16, 44/16, 58/16, 84/16, 8/17, 40/17, 41/17, 11/19, 25/19, 54/19, 67/19, 89/20, 104/20, 118/20, 168/20, 31/21, 54/21, 203/21, 29/22, 80/22, 103/22, 125/22 in 25/23) 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 42. členu**

Člen ureja kadrovske načrt, ki je pomemben akt v poslovanju organov, saj predstavlja osnovo za ravnanje 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 43. 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.

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

#### **K 44. členu**

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

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

#### **K 45. členu**

Kadrovske načrt 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 kadrovske načrt: če pride do spremembe obsega dela, ki ga ni mogoče opravljati z obstoječim številom javnih uslužbenec, 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 46. členu**

Zakon v tem členu določa pravno podlago za interni trg dela javnih uslužbenec. Interni trg dela je vzpostavljen za namene izvedbe postopka pred novo zaposlitvijo in postopka premestitve. 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 47. členu**

Člen ureja oblikovanje oziroma upravljanje centralne kadrovske evidence, ki se vodi za izvajanje politike ravnanja 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.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

#### **K 48. členu**

Zaradi varstva osebnih podatkov zakon določa podatke, ki se obdelujejo v centralni kadrovski evidenci državne uprave. V centralni kadrovski evidenci se vodijo podatki za zaposlene javne uslužbenke, na podlagi predhodnega soglasja oziroma pisne privolitve zaposlenega in upošteva predpise s področja varstva osebnih podatkov. S spremembo je črtana navedba o dokončni ugotovitvi nesposobnosti, ker gre za obsoletno določbo. Črtana je tudi 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, sta črtanje in sprememba predmetnega besedila potrebna tudi v tej določbi. Glede na predvidene spremembe plačne zakonodaje se črta tudi navedba o letnih ocenah. Podatek, ki se za javnega uslužbenca vodi v centralni kadrovski evidenci, po novem postane tudi podatek o elektronskem naslovu javnega uslužbenca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec. Obenem se upošteva ureditev Zakona o visokem šolstvu beseda »stopnja« (izobrazbe) nadomesti z besedo »raven« (izobrazbe).

V ostalem delu se člen ne spreminja.

#### **K 49. členu**

Evidenco internega trga dela javnih uslužbencev upravlja ministrstvo, pristojno za javno upravo, za organe državne uprave. 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 premeščitev.

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

#### **K 50. 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 51. členu**

Zaradi varstva osebnih podatkov zakon določa krog oseb, ki lahko pridobivajo, uporabljajo in spreminjajo podatke centralne kadrovske evidence.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

#### **K 52. členu**

Člen ureja kadrovske evidence drugih državnih organov in uprav lokalnih skupnosti. Drugi državni organi in uprave lokalnih skupnosti niso dolžni voditi kadrovske 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 48. 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 53. členu**

Člen ureja možnost podeljevanja štipendij v organih državne uprave, drugih državnih organih in upravah lokalnih skupnosti. Novi tretji odstavek določa, da za organe državne uprave javni natečaj izvaja center za kadre. Novi šesti odstavek določa, s katerim aktom se urejajo izvedbena vprašanja glede štipendiranja. Vlada bo za organe državne uprave ta vprašanja uredila z uredbo.

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

#### **K 54. členu**

Člen ureja odločanje o pravicah in obveznostih štipendistov organov državne uprave in pravno varstvo. O pravicah in obveznostih štipendistov za organe državne uprave odloča vodja centra za kadre s sklepom. Zoper sklep ima štipendist pravico do pritožbe v roku 8 dni od dne vročitve sklepa. O pritožbi odloča komisija za pritožbe. Če štipendist ni zadovoljen z dokončno odločitvijo o pritožbi ali če komisija za pritožbe iz delovnega razmerja ne odloči v 30 dneh od vložitve pritožbe, lahko štipendist zahteva varstvo svojih pravic pred delovnim sodiščem. Dokončen sklep, zoper katerega štipendist ni uveljavljal sodnega varstva, je izvršilni naslov, ki se izvrši po pravilih, ki veljajo za sodno izvršbo.

#### **K 55. 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. Na novo je v zakonu izrecno navedeno, da se v evidenci vodi tudi podatek o naslovu elektronske pošte, če s tem soglaša štipendirani posameznik.

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

#### **K 56. 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 pogodba o zaposlitvi v nasprotju s prejšnjo ureditvijo sklene samo za delovno mesto, ki je določeno v sistemizaciji. V novem besedilu člena je tako izrecno zapisano, da bo javni uslužbenec lahko sklenil pogodbo o zaposlitvi le za delovno mesto, ki je določeno v sistemizaciji. Javni uslužbenec sklene pogodbo o zaposlitvi za nezasedeno uradniško oziroma strokovno-tehnično delovno mesto, za katero izpolnjuje pogoje. Določba veljavnega zakona, na podlagi katere je možna sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas v nekaterih primerih, kot so opravljanje pripravništva ali druge podobne oblike teoretičnega in praktičnega usposabljanja, »izven sistemizacije«, se je v praksi izkazala kot podlaga za zmanjševanje preglednosti sistemizacije, preobsežno sklepanje delovnih razmerij za določen čas brez zagotovitve sistemiziranega delovnega mesta in posledično zmanjševanje pomena sistemizacije. Poleg navedenega so kasneje sprejeti in uveljavljeni predpisi, ki se nanašajo na kadrovske načrte še eden od razlogov, zaradi katerega je zakonska določba glede sklenitve pogodbe o zaposlitvi izven sistemizacije postala nepotrebna. Ne velja več povezanost med dovoljenim številom delovnih mest in številom v kadrovskega načrta, ureditev



je bolj fleksibilna. Pogodba o zaposlitvi se sklene za delovno mesto, lahko se sklene tudi za določen čas iz v zakonu točno naštetih razlogov.

Drugi odstavek člena opredeljuje vsebino pogodbe o zaposlitvi. 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 pogodba o zaposlitvi za določen čas, med njimi je na primer razlog začasno povečanega obsega dela, ki po svoji naravi traja določen čas in ga ni mogoče izvrševati z obstoječim številom javnih uslužbencev ali primer nadomeščanja začasno odsotnega javnega uslužbenca. Z namenom preprečevanja nezakonite uporabe pogodb o zaposlitvi za določen čas in izboljšanja možnosti nadzora nad upravičenostjo njihove uporabe se s predlagano dopolnitvijo zakona torej na novo izrecno določa obveznost, da mora biti v pogodbi o zaposlitvi za določen čas naveden tudi razlog za zaposlitev za določen čas. Med sestavine pogodbe o zaposlitvi se dodaja tudi nova 9. točka, ki se nanaša na čas trajanja poskusnega dela, če je zahtevano.

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, s predmetno spremembo petega odstavka to izrecno določa v zakonu. S spremenjenim šestim odstavkom predlog zakona bolj jasno določa, da spremembe zakona, podzakonskega predpisa, kolektivne pogodbe oziroma splošnega akta delodajalca ne vplivajo na pravice in obveznosti javnega uslužbenca, določene s pogodbo o zaposlitvi oziroma sklepom, dokler se pogodba o zaposlitvi ne spremeni.

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

#### **K 57. členu**

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

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

#### **K 58. členu**

Namen člena je zagotoviti enotnost sistema načrtovanja zaposlovanja v javni upravi s ciljem načrtno in gospodarne porabe proračunskih sredstev. Predstojnik ima pristojnost za odločanje o novih zaposlitvah, ob preverjanju v členu naštetih pogojev. Pri tem se v 1. 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 pogodbe o zaposlitvi in sistemizacije (glej obrazložitev k 56. 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 59. členu**

Člen podrobno ureja postopek pred novo zaposlitvijo. Predstojnik bo moral najprej oceniti, ali je mogoče prosto delovno mesto zasesti s premestitvijo javnega uslužbenca iz istega organa oziroma ali se lahko delovno mesto zasede s premestitvijo javnega uslužbenca iz drugega organa. Predstojnik lahko v ta namen izvede interni natečaj, na katerem lahko kandidirajo tudi javni uslužbenci iz drugih državnih organov oziroma uprav lokalnih skupnosti, če so le-ti pristopili k internemu trgu dela iz 46. člena ZJU-1. Člen določa, da postopek izvedbe internega natečaja za vse organe, vključene v interni trg dela, določi vlada z uredbo. Iz člena nadalje izhaja bistvena razlika med javnim natečajem in internim natečajem, ki je v tem, da se javnim uslužbencem v postopku internega natečaja ne izda sklep, ampak se jim pošlje pisno obvestilo o zaključku postopka, zoper katerega ni pravnega varstva, kar je bilo do sedaj urejeno z vladno uredbo. V predlagani določbi je izrecno določeno tudi, da se vsem javnim uslužbencem, ki so sodelovali v postopku internega natečaja, pošlje pisno obvestilo o zaključku postopka, in sicer po elektronski poti na elektronski naslov javnega uslužbenca, ki ga je za namen obveščanja navedel v prijavi na interni natečaj.

Če prostega delovnega mesta ni mogoče zasesti niti s premestitvijo znotraj organa niti s premestitvijo javnega uslužbenca iz drugega organa, se začne postopek za novo zaposlitev, in sicer kot javni natečaj za uradniška delovna mesta oziroma kot postopek za novo zaposlitev na strokovno-tehničnem delovnem mestu pa po postopku, določenem s predpisi, ki urejajo delovna razmerja.

Dosedanja ureditev je v 4. odstavku 57. člena ZJU omogočala vzpostavitev internega trga dela tudi med drugimi državnimi organi in upravami lokalnih skupnosti, ki pa v praksi ni zaživela. Ker je eden izmed pglavitnih ciljev tega predloga zakona omogočiti večjo stopnjo mobilnosti javnih uslužbencev v javni upravi, se ohranja zgolj enoten interni trg dela, v katerega pa lahko drugi državni organi in uprave lokalnih skupnosti pristopajo lažje, in sicer zgolj s podajo pristopne izjave.

### **K 60. členu**

Z navedenim členom se na novo ustanavlja center za ravnanje s kadrovskimi viri v organih državne uprave – center za kadre in se določa njegove pristojnosti. Center za kadre bo centralno skrbel za prvi del izbirnega postopka v postopkih javnih natečajev za organe državne uprave in tudi za druge državne organe ter uprave lokalnih skupnosti, ki so pristopili k internemu trgu dela; v ta namen bo izvedel tudi presojo zahtevanih osebnih sposobnosti in veščin v postopku pred novo zaposlitvijo v organih državne uprave in v drugih državnih organih in upravah lokalnih skupnosti, ki so pristopili v interni trg dela, nudi pa bo tudi strokovno podporo presoji osebnih sposobnosti in veščin za opravljanje dela v posebnih javnih natečajih. S tem členom se mu dodeli tudi naloga podeljevanja štipendij iz 53. člena tega zakona za organe državne uprave, kar je že sicer v skladu s 156. členom predloga zakona naloga ministrstva, pristojnega za javno upravo, v okviru katerega bo center za kadre deloval. Postopek izvedbe javnega natečaja v delu, ki se izvaja pred centrom za kadre, bo podrobneje določila vlada z uredbo.

### **K 61. členu**

Vsi javni natečaji za organe državne uprave in za druge državne organe in uprave lokalnih skupnosti, ki so vključeni v interni trg dela, se objavljajo centralizirano, na enem spletnem mestu. Na ta način je mogoče centralno spremljati vse javne natečaje v teku, s čimer se razširi nabor potencialnih kandidatov za posamezna delovna mesta.

Javni natečaji se za organe državne uprave ne objavljajo več na spletnih straneh ministrstva, pristojnega za upravo, ampak na osrednjem spletnem mestu državne uprave (portal GOV.SI). Ker se javni natečaji v praksi ne objavljajo v Uradnem listu Republike Slovenije in ker ni – glede na doseg potencialnih kandidatov – to niti ni smiselno, ta možnost ni več posebej zapisana v zakonski določbi.

Ker za postopke javnih natečajev ni več predpisana smiselna uporaba določb zakona, ki ureja splošni upravni postopek, je drugi odstavek predlaganega 61. člena ustrezno dopolnjen. Določen je enoten rok za vlaganje prijav – 15 dni, izrecno pa je določeno tudi, kdaj se izteče rok za vlaganje prijav na javni natečaj. Rok za vlaganje prijav začne teči naslednji dan in se kot materialni prekluzivni rok izteče z iztekom petnajstega dne, ne glede na to, ali je petnajsti dan sobota, nedelja oziroma praznik.

## **K 62. členu**

Za določitev vsebine javnega natečaja je odgovoren predstojnik organa. V zvezi z vsebino objave javnega natečaja se dopolnita tretja in peta točka prvega odstavka, in sicer tako, da se posebej opredeli, kateri pogoji za opravljanje dela so obvezna sestavina javnega natečaja – pogoji, ki izhajajo iz zakonov, podzakonskih predpisov, kolektivnih pogodb in sistemizacije ter kot obvezno sestavino določi datum poteka roka (namesto roka) ter elektronski naslov za vlaganje prijav (v skladu s tem členom se je na javni natečaj mogoče prijaviti zgolj po eni izmed elektronskih poti).

Ker se s predlogom zakona centralizira prva faza izbirnega postopka za javne natečaje organov državne uprave in druge državne organe ter uprave lokalnih skupnosti, ki so na podlagi pristopne izjave vključeni v interni trg dela, le-ti vsebino javnega natečaja pošljejo centru za kadre, ki vse predlagane javne natečaje v skladu s pravilnikom, ki ga izda minister, pristojen za javno upravo, hkrati objavi enkrat mesečno. Namen določbe je poenotiti datum objave javnih natečajev, tako, da bo le-ta znan vsem potencialnim kandidatom vnaprej, poleg tega pa člen vzpostavlja pravno podlago za pravilnik, ki ga bo z namenom ureditve postopka izdal minister, pristojen za javno upravo.

Nadalje člen določa, katere elemente mora vsebovati prijava kandidata, da je popolna. Navedeno je pomembno zato, ker se kandidatov, ki ne bodo poslali popolne prijave, v natečajni postopek ne bo uvrstilo, niti se jih ne bo pozivalo na dopolnitev nepopolnih prijav. Sama zahtevana vsebina prijave se ne spreminja, saj gre za dokazila o izpolnjevanju pogojev za zasedbo prostega delovnega mesta, novost pa je, da se v skladu s 63. členom predloga zakona kandidatov, ki pošljejo nepopolno prijavo, v izbirni postopek ne uvrsti in se jih niti ne pozove k dopolnitvi.

Novo se ureja tudi način prijave, ki je v skladu s tem členom izključno v elektronski obliki; na javni natečaj za prosto uradniško delovno mesto v okviru internega trga dela se kandidati lahko prijavijo samo preko portala [eUprava](#), v drugih državnih organih in lokalnih skupnostih, ki niso pristopili v interni trg dela, pa lahko kandidati oddajo prijavo organu, ki je objavil javni natečaj po elektronski pošti, pri čemer veljavnost prijave ni pogojena z varnim elektronskim podpisom.

S predlogom zakona se z namenom poenostavitve postopka določi, da komunikacija s kandidati (vabila in druga obvestila) poteka po elektronski poti, kandidat pa mora v prijavi navesti elektronski naslov za komunikacijo v postopku javnega natečaja.

## **K 63. členu**

Ker se v postopkih javnih natečajev po predlogu zakona ne uporabljajo več določbe zakona, ki ureja splošni upravni postopek, se v 63. členu uredi ravnanje s prepozno in nepopolno vlogo ter situacija, ko kandidat pravočasno odda popolno prijavo, a iz nje izhaja, da na zadnji dan izteka roka za prijavo ne izpolnjuje natečajnih pogojev.

Določeno je, kdaj je prijava prepozna in se zasleduje logiko prepozne elektronske vloge po zakonu, ki ureja splošni upravni postopek.

V izbirni postopek se uvrstijo samo kandidati, ki pravočasno oddajo popolno vlogo in izpolnjujejo natečajne pogoje. V dosedanji ureditvi se je v skladu z določbami zakona, ki ureja splošni upravni postopek, kandidate, ki niso poslali popolnih vlog, pozvalo na dopolnitev, kar je podaljševalo postopke. Vlada RS je sicer na podlagi zakona v letu 2006 izdala Uredbo o postopku za zasedbo delovnega mesta v organih državne uprave in v pravosodnih organih. Vendar pa se je v praksi pri uporabi določil uredbe pokazalo, da bi bilo ravnanje z nepopolnimi prijavi vendarle ustrežneje 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. Sodna praksa je med drugim tudi že zavzela stališče, da je trditveno in dokazno breme o izpolnjevanju pogojev na kandidatu (sodba Upravnega sodišča, I U 1622/2013-29 z dne 27. 11. 2014), v objavi javnega natečaja pa morajo biti na podlagi prvega odstavka 62. člena predloga zakona jasno navedeni pogoji za opravljanje dela v skladu z zakonom, podzakonskim predpisom, kolektivno pogodbo in sistemizacijo ter podatek o dokazilih, ki jih mora kandidat priložiti prijavi. Določi se, da se obravnavajo samo pravočasne in popolne prijave, iz katerih izhaja izpolnjevanje natečajnih pogojev.

Kandidatom, ki se v izbirni postopek ne uvrstijo, se o tem izda sklep, zoper katerega je mogoča pritožba in ki se zato vroča v skladu z določbami zakona, ki ureja splošni upravni postopek o osebnem vročanju. Sklep izda vodja centra za kadre v primeru javnih natečajev organov državne uprave in drugih državnih organov ter uprav lokalnih skupnosti, ki so na podlagi pristopne izjave vključeni v interni trg dela, za vse ostale organe predstojnik in v primeru posebnega javnega natečaja predsednik posebne natečajne komisije.

#### **K 64. členu**

Izbirni postopek je jedro javnega natečaja, v katerem se presoja strokovna usposobljenost kandidatov za opravljanje nalog na uradniškem delovnem mestu. Z namenom enotne izvedbe javnih natečajev se v predlagani zakon prenašajo določbe o izbirnem postopku iz Uredbe o postopku za zasedbo delovnega mesta v organih državne uprave in v pravosodnih organih (Uradni list RS, št. 139/06 in 104/10), s čimer se izbirni postopek celostno ureja z zakonom.

Člen povzema dosedanje določbe Uredbe o postopku za zasedbo delovnega mesta v organih državne uprave in v pravosodnih organih in ureja način izvedbe izbirnega postopka, določi, kdo vodi izbirni postopek in zagotavlja strokovno pomoč natečajnim komisijam in javnim uslužbencem, ki vodijo javni natečaj. Nadalje iz navedene uredbe povzema določbe o merilih za izbiro in metodah preverjanja strokovne usposobljenosti in o poročilu o izvedbi izbirnega postopka. Člen ureja tudi pridobitev podatkov iz uradnih evidenc za izbranega kandidata oziroma preverjanje resničnosti njegovih izjav in navedb o izpolnjevanju pogojev ter kdaj se za izbranega kandidata izvede varnostno preverjanje.

#### **K 65. členu**

S tem členom se za organe državne uprave in druge državne organe ter uprave lokalnih skupnosti, ki so pristopili v interni trg dela, določi, da se izbirni postopek izvaja v dveh delih in da se centralizira prva faza izbirnega postopka javnega natečaja, tako, da se za organe v internem trgu dela izvaja preko centra za kadre kot enotne vstopne točke. Na ta način se zagotavljajo enaki vstopni pogoji za vse uradnike, ki sklepajo pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas v organih internega trga dela, saj lahko kasneje na podlagi internega natečaja prehajajo iz organa v organ znotraj internega trga dela. Za vse kandidate, uvrščene v izbirni postopek, se izvede pisni preizkus splošnega poznavanja državne ureditve in ureditve lokalne samouprave Republike Slovenije, za kandidate, ki na pisnem preizkusu dosežejo najmanj 75 odstotkov točk, pa se z namenom zaposlovanja strokovno najbolj kompetentnih kandidatov izvede še presoja osebnih sposobnosti in veščin za opravljanje dela, kot izhajajo iz kompetenčnega modela za zaposlene v državni upravi. Kandidati, ki so uspešni v obeh fazah prvega dela izbirnega postopka, se uvrstijo v drugi del izbirnega postopka, ki ga v skladu s 64. členom tega zakona izvede vsak organ sam. Minister, pristojen za javno upravo, določi podrobnejše vsebine prvega dela izbirnega postopka.

#### **K 66. členu**

Ker se v postopku javnega natečaja ne uporabljajo več določbe zakona, ki ureja splošni upravni postopek, se s tem členom na novo ureja vprašanje opravičenosti izostankov kandidatov od posameznih dejanj v izbirnem postopku. Člen določa, kdaj se šteje odsotnost kandidata v določeni fazi postopka kot opravičena in posledice, če se kandidat ne odziva na pisanja iz postopka javnega natečaja. Pri tem se popolna pasivnost kandidata šteje kot umik prijave in posebna naknadna dejanja organa v tej zvezi niso predvidena. Kandidat pa lahko svojo odsotnost tudi opraviči, če to stori pravočasno in če predloži ustrezna dokazila, s čimer se sledi ureditvi zakona, ki ureja splošni upravni postopek. Če kandidat ne izkaže opravičljivega razloga, se mu izda sklep o neuvrstitvi v izbirni postopek, zoper katerega je dovoljena pritožba.

#### **K 67. členu**

S členom se določi, da se rezultati uspešnih kandidatov v prvem delu izbirnega postopka, ki se vodi pred centrom za kadre, še dve leti upoštevajo tudi v drugih izbirnih postopkih javnih natečajev, ki se izvajajo v okviru centra za kadre, in sicer od dneva izvedene presoje osebnih sposobnosti in veščin za opravljanje dela iz tretjega odstavka 65. člena tega zakona. S tem se prvi del izbirnega postopka racionalizira, saj kandidatov, ki so že izkazali zahtevan nivo znanja in osebne sposobnosti in veščine za opravljanje dela, ni treba vsakič znova testirati.

V ta namen center za kadre vodi evidenco, ki se vodi kot informatizirana zbirka podatkov, podatki pa se v skladu z namenom hranijo dve leti. Člen ureja tudi, kdo lahko pridobi in uporablja podatke iz evidence.

#### **K 68. členu**

Člen v luči učinkovitosti in ekonomičnosti postopka na novo ureja možnost, da se v primeru, ko izbrani kandidat odstopi od sklenitve pogodbe o zaposlitvi, pogodba o zaposlitvi lahko sklene s kandidatom, ki se je v izbirnem postopku pri organu uvrstil kot naslednji najbolj strokovno usposobljeni za konkretno uradniško delovno mesto. Ne glede na to se lahko predstojnik odloči, da javni natečaj ponovi.

V primeru, ko nihče od prijavljenih kandidatov po merilih izbirnega postopka ni dovolj strokovno usposobljen za uradniško delovno mesto, se prijavljene kandidate obvesti o neuspelem javnem natečaju. Črtana je določba, da se v tem primeru javni natečaj lahko ponovi, saj je odločitev o tem v vsakem primeru v pristojnosti predstojnika.

#### **K 69. členu**

Člen ureja izdajo sklepa o izbiri oziroma neizbiri. Ker se v postopku javnega natečaja ne uporabljajo več določbe zakona, ki ureja splošni upravni postopek, se s tem členom določi, kaj mora obsegati obrazložitev sklepa, in sicer je treba navesti merila in opisati potek izbirnega postopka ter neizbrane kandidate opozoriti na pravico do vpogleda v gradivo izbirnega postopka, s katero uresničujejo svojo pravico do pravnega varstva. Izrecno je navedeno, da neizbrani kandidati nimajo pravice vpogleda v prijave in sklepe ostalih neizbranih kandidatov, saj za to nimajo pravnega interesa. Vročitev se v skladu z določbami petega odstavka 63. člena ZJU-1 opravi v skladu z določbami zakona, ki ureja splošni upravni postopek o osebnem vročanju.

#### **K 70. členu**

Člen ureja poseben javni natečaj in se v bistvenem delu ne spreminja, dodan je prvi odstavek, ki določa primere, v katerih se izvede poseben javni natečaj. Poseben javni natečaj izvede posebna natečajna komisija, ki jo za vsak primer posebej v skladu s 161. členom predloga zakona imenuje uradniški svet.

Drugi odstavek ostaja pomensko nespremenjen in ureja posebnosti postopka pred posebno natečajno komisijo. Izbirni postopek pred posebno natečajno komisijo je takšen, da je njegov rezultat seznam vseh kandidatov, ki so glede na določene standarde strokovne usposobljenosti po oceni posebne natečajne komisije primerni za določen položaj. Izmed kandidatov s predloženega seznama nato funkcionar, ki vodi organ, prosto izbere osebo, za katero meni, da bo z njo najbolje sodeloval.

V tretjem odstavku se ureja postopek v primeru, ko funkcionar, ki mu je uradnik na položaju odgovoren, oceni, da noben izmed kandidatov s predloženega seznama ni primeren; v tem primeru naloži uradniškemu svetu, da postopek ponovi, s predlogom zakona pa je črtana možnost, da lahko funkcionar sam imenuje natečajno komisijo. Navedena možnost je obstaja v dosedanji ureditvi, a v več kot 20 letih veljave ZJU ni bila nikoli izkoriščena. Odločitev posebne natečajne komisije o primernosti kandidata za položaj velja eno leto od sprejetja odločitve o primernosti kandidata. V tem času lahko funkcionar, ki mu je uradnik na položaju odgovoren, predlaga imenovanje takega kandidata na položaj brez izvedbe javnega natečaja.

## **K 71. 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 in kandidata, ki je sicer bil uvrščen v izbirni postopek, a v tem ni bil izbran.

V drugem odstavku so določeni pritožbeni razlogi, zaradi katerih lahko pravno varstvo uveljavlja kandidat, ki se je prijavil na javni natečaj, vendar ni bil uvrščen v izbirni postopek. Pritožbo lahko kandidat vložiti, če meni, da izpolnjuje natečajne pogoje, pa ni bil uvrščen v izbirni postopek, če mu ni bila dana možnost sodelovanja v izbirnem postopku in, če je po njegovem prišlo do bistvenih kršitev pravil postopka javnega natečaja.

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, in sicer ima zoper sklep pravico do pritožbe, če meni, da je bil izbran kandidat, ki ne izpolnjuje natečajnih pogojev, je bil izbran kandidat, ki po merilih izbirnega postopka očitno ni dosegel najboljšega rezultata in je prišlo do bistvenih kršitev postopka javnega natečaja oziroma izbirnega postopka.

Pritožba zadrži sklenitev pogodbe o zaposlitvi, in sicer do dokončnosti izpodbijanega sklepa.

Nov peti odstavek predstavlja pravno podlago za odpravo sklepa o izbiri v primerih, ko komisija za pritožbe v pritožbenem postopku ugotovi, da je pritožba utemeljena in da je to potrebno. S tem se vzpostavijo pogoji za odpravo nepravilnosti v okviru obstoječega javnega natečaja.

Zoper sklep komisije za pritožbe je na podlagi šestega odstavka tega člena dovoljen upravni spor. Dopolnjena določba omogoča upravnemu sodišču, da lahko v primeru, da je tožba utemeljena iz razloga iz 1. točke tretjega odstavka tega člena, razveljavi izpodbijani sklep ter sklep o izbiri in pogodbo o zaposlitvi.

Kot izhaja iz sedmega odstavka, zoper sklepe posebne natečajne komisije ni pritožbe, kandidati pa lahko uveljavljajo pravno varstvo v upravnem sporu. Določeni so tudi tožbeni razlogi, in sicer posebej za primer, če kandidat, ki se je prijavil v posebni natečajni postopek, ni bil uvrščen v izbirni postopek – tožbo na upravno sodišče lahko tak kandidat vložiti v 30 dneh od vročitve sklepa, da v izbirni postopek ni bil uvrščen. Kandidat, ki je bil uvrščen v izbirni postopek pa ni bil izbran, lahko tožbo vložiti iz razlogov, navedenih v 1. in 3. točki tretjega odstavka tega člena, poleg tega pa tudi, če je posebna natečajna komisija ugotovila, da po strokovni usposobljenosti ni primeren za položaj, sam pa meni, da je.

## **K 72. členu**

Člen ureja ponudbo pogodbe o zaposlitvi. Sprememba naslova in besedila 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 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. Prvi odstavek člena ohranja razloge, ki omogočajo sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Med razloge za sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas zakon uvršča primer, ko je zaradi mirovanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja iz 154. člena tega zakona delovno mesto prosto.

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

### **K 75. členu**

Trajanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas je različno glede na razloge za njihovo sklenitev. Trajanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas mora biti določeno v pogodbi o zaposlitvi, in sicer datumsko. Ta obveznost pa ne velja za delovna mesta v kabinetu, za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za čas trajanja projekta in na podlagi dopolnitve devetega odstavka člena po novem tudi v primeru sklenitve pogodbe o zaposlitvi 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**

Predlagane spremembe člena so redakcijske spremembe.

### **K 77. členu**

Zaradi težav v praksi se v prvem odstavku člena, ki ureja omejitve in prepoved premestitve ter sklenitve pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, jasno določa, da se javnega uslužbenca, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas, ne sme premestiti na drugo delovno mesto. Od prepovedi premestitve in sklenitve pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas brez javnega natečaja pa so z zakonom v petem in šestem odstavku 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.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

### **K 79. členu**

Člen ureja pravice in obveznosti javnih uslužbencev, ki sklenejo pogodbo o zaposlitvi za določen čas. Sprememba prvega odstavka je potrebna zaradi sprememb določb zakona, ki urejajo uradniške nazive, pri čemer se ohranja možnost sklenitve pogodbe o zaposlitvi 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 dosedanem tretjem odstavku, ki postane drugi, se izrecno določa, da se javnim uslužbencem ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi lahko plača zviša za največ pet plačnih razredov od plačnega razreda delovnega mesta, če so za to zagotovljena finančna sredstva.

Določba, da se pravica do odpravnine v znesku treh osnovnih plač, ki jo je možno v pogodbi o zaposlitvi dogovoriti z javnim uslužbencem, ki sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas za čas trajanja funkcije funkcionarja, tako kot to določa dosedanji četrti odstavek 73. člena zakona o javnih uslužbencih, se dopolni tako, da se določi, da javnemu uslužbencu pravica do odpravnine ne pripada, če v času trajanja ali po poteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas sklene pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas oziroma nadaljuje z delom na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas z istim ali drugim državnim organom oziroma če v času trajanja ali po poteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas oziroma nadaljuje z delom na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas za delovno mesto, vezano na osebno zaupanje funkcionarja, z istim ali drugim državnim organom.

#### **K 80. členu**

Določba opredeljuje primere, v katerih zakon predvideva razveljavitev kot sankcijo zaradi nezakonite zaposlitve javnega uslužbenca. Dosedanja ureditev je omogočala razveljavitev pogodbe o zaposlitvi uradnika, če ni bil izveden predpisan postopek javnega natečaja, pa bi moral, ni pa urejala enake pravne sankcije v primeru, če delodajalec ni izvedel obveznega postopka v skladu z določbami ZDR-1, v primeru sklenitve pogodbe za strokovno tehnično delovno mesto ali za določen čas (npr. za čas izvajanja projekta).

Določba še vedno ohranja možnost razveljavitve pogodbe o zaposlitvi tudi zaradi neizpolnjevanja pogojev za delovno mesto, za katero je bila pogodba o zaposlitvi sklenjena, oziroma akt o premestitvi. Pravne posledice nezakonnosti pa je bilo treba razširiti tudi na individualne akte, tako da se sedaj odločba in sklep ali drugi akti, s katerim se odloči o pravicah in obveznostih javnega uslužbenca, razveljavijo v celoti, kadar Komisija za pritožbe na lastno pobudo ali na pobudo upravičenih predlagateljev, določenih z zakonom, presodi, da je vsebina individualnega akta v škodo javnega interesa ali v neskladju z zakonom, podzakonskimi predpisi in kolektivno pogodbo. Doslej je bila razveljavitev individualnih aktov omejena zgolj na odločbe o imenovanju v naziv, sicer pa je bila možna le delna razveljavitev, kar je povzročalo težave v praksi.

Ob tem pa zakon še vedno dopušča, da se pogodba o zaposlitvi, ne glede na določbo prvega odstavka, ne razveljavi, če gre za manjše kršitve postopka ali zaradi poteka časa ali drugih pomembnejših okoliščin ne bi bilo smiselno prekiniti delovnega razmerja z javnim uslužbencem.

#### **K 81. 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.

#### **K 82. členu**

Razveljavitev pogodbe o zaposlitvi in drugih individualnih aktov se izvrši s sklepom, ki mora biti izdan v pisni obliki, obrazložen in vročen javnemu uslužbencu (24. in 25. člen predloga tega zakona). Predlog še vedno ohranja splošno pristojnost komisije za pritožbe kot pristojnega organa za odločanje o razveljavitvi, omejuje pa upravičene predlagatelje. V praksi najpogosteje predlog za razveljavitev podata predstojnik organa in inšpektor, medtem ko uradniški svet predloga nikoli ni podal, saj se tudi sicer ne seznanja z individualnimi akti javnih



uslužbencev. Posledično predlog predlaga črtanje uradniškega sveta kot upravičenega predlagatelja.

Zoper sklep, s katerim komisija za pritožbe razveljavi pogodbo o zaposlitvi ali drug individualni akt javnega uslužbenca, slednji nima pravice do pritožbe, ima pa pravico do sodnega varstva pred pristojnim sodiščem.

### **K 83. členu**

Člen ureja časovni okvir za odločanje o razveljavitvi pogodbe o zaposlitvi in drugih individualnih aktov. Ker razveljavitev pomeni bistven poseg v položaj javnega uslužbenca, člen določa, da ima javni uslužbenec pravico do odškodnine v skladu s splošnimi pravili o odškodninski odgovornosti.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

### **K 84. členu**

Člen izrecno pooblašča predstojnika, da v korist javnega uslužbenca kadarkoli spremeni akt, s katerim je bilo odločeno o njegovi pravici ali obveznosti, če ugotovi, da je izdani akt v neskladju z zakonom, podzakonskim predpisom ali kolektivno pogodbo.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

### **K 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 85. 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. Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

### **K 86. 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 (npr. pravniškega državnega izpita), 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.

### **K 87. 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 razvrstila položaje.

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

#### **K 88. 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 ravnanja s kadrovskimi viri, 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.

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

#### **K 89. 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 jasneje določa rok, v katerem lahko funkcionar oziroma organ, pristojen za imenovanje, uradnika ponovno imenuje na isti položaj, poleg tega 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 imela sklenjene pogodbe o zaposlitvi pri istem delodajalcu, sklene pogodba o zaposlitvi za določen čas za čas trajanja položaja.

Spremembe šestega odstavka so redakcijske narave z namenom bolj jasnega zapisa določbe. Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

#### **K 90. členu**

Člen ureja prenehanje položaja. Predlog zakona v drugem odstavku določa razloge za razrešitev s položaja uradnika iz drugega odstavka 89. 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 ravnanja s kadrovskimi viri.

Določba petega odstavka je dopolnjena z jasno določitvijo, od kdaj učinkuje razrešitev s položaja. Kot izhaja iz dopolnjene določbe je to datum, določen v odločbi o razrešitvi, pri čemer to ne more biti pred vročitvijo odločbe o razrešitvi uradniku, ki se ga razreši. Razlog za dopolnitev te določbe je v težavah, ki jih je pomanjkanje izrecne določbe o trenutku začetka učinkovanja razrešitve doslej povzročalo v praksi.

Sprememba v sedmem odstavku je posledica ureditve, kot izhaja iz drugih določb tega zakona, s katerimi se uradniški nazivi ukinjajo.

Spremenjena je tudi ureditev v osmem odstavku, po kateri se uredi položaj uradnika, ki mu je prenehal položaj, ker je bil organ oziroma organizacijska enota, ki jo je vodil, ukinjena ali zato, ker je bil razrešen brez razloga, ob nastopu funkcije novega funkcionarja, pred imenovanjem na položaj pa je bil uradnik v istem ali drugem državnem organu ali upravi lokalne skupnosti – v teh primerih lahko predstojnik uradniku do izteka dobe imenovanja na položaj zagotovi pri istem delodajalcu delovno mesto, na katerem se delo opravlja v istem kariernem razredu, kot se opravlja delo na položaju, ki je uradniku prenehal. V primeru, da mu predstojnik takšnega delovnega mesta ne zagotovi, uradniku s prenehanjem položaja preneha delovno razmerje, ima pa pravico do odpravnine v višini 1/8 povprečne mesečne bruto plače, kot jo je prejemal zadnje tri mesece pred prenehanjem položaja, za vsak polni mesec do izteka dobe imenovanja na položaj.

V skladu s spremembo besedila v devetem odstavku in novim desetim odstavkom, ki urejata imenovanje vršilca dolžnosti, se na novo določa, da mora funkcionar, ki mu je uradnik na položaju odgovoren, v petnajstih dneh po prenehanju položaja iz drugega odstavka 89. člena predloga zakona objaviti poseben javni natečaj, sicer ga objavi Uradniški svet. Na prosti položaj se za vršilca dolžnosti lahko začasno premesti uradnik, ki izpolnjuje predpisane pogoje in ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas pri istem delodajalcu. V primeru, da natečajni postopek ni zaključen v šestih mesecih od premestitve uradnika na položaj, na katerem opravlja naloge vršilca dolžnosti oziroma v primeru ponovitve postopka javnega natečaja, lahko funkcionar ponovno imenuje vršilca dolžnosti za isto časovno obdobje. Natečajni postopek iz prejšnjega odstavka se lahko ponovi samo enkrat, razen če se na javnem natečaju ne izkažeta kot primerna vsaj dva kandidata.

### **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 systemske 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 systemskem smislu. Dosedanje uradniške nazive nadomeščajo uradniška 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 91. 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 92. 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 specifičnosti področja dela, določijo v pravosodnih organih, za pripadnike

Slovenske vojske, za diplomate, policiste, pravosodne policiste, uradnike finančne uprave, inšpektorje in druge uradnike s posebnimi pooblastili in dolžnostmi. Za 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 93. 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. 32/12, 40/12 – ZUJF, 57/12 – ZPCP-2D, 109/12, 85/14, 75/16, 61/17 – ZUPŠ, 65/17, 175/20 – ZIUOPDVE, 57/21 – odl. US, 54/22 – ZUPŠ-1 in 100/22 – ZSZUN), 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 izobrazbe, pridobljene 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 (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 in 8/17), ki opredeljuje ravni izobrazbe in Metodološka pojasnila klasifikacijskega sistema izobraževanja in usposabljanja (Uradni list RS, št. 89/06). Zakon določa, da v Republiki Sloveniji raven izobrazbe pridobljena po študijskih programih za pridobitev višje strokovne izobrazbe, sprejetih pred 1. 1. 1994, in raven izobrazbe pridobljena po študijskih programih visoke strokovne izobrazbe, ustrezata prvi bolonjski stopnji. Raven dosedanje univerzitetne izobrazbe, pa tudi visoke strokovne izobrazbe skupaj s končano specializacijo ustrezata drugi bolonjski stopnji. Tretji bolonjski stopnji pa ustrezajo magisterij znanosti, univerzitetna

izobrazba skupaj s specializacijo in doktorat znanosti. Nadaljnjo razvrstitev študijskih programov v ravni in podravni pa kot rečeno opredeljuje Uredba o uvedbi in uporabi klasifikacijskega sistema izobraževanja in usposabljanja.

Tabela<sup>1</sup>

RAVNI IZOBRAZBE PO DOSEDANJIH PROGRAMIH	RAVEN	RAVNI IZOBRAZBE PO "BOLONJSKIH" PROGRAMIH	NOVIH
višješolski programi (do 1994)	6/1		
višješolski strokovni programi			
specializacija po višješolskih programih	6/2	visokošolski strokovni (1. bolonjska stopnja)	
visokošolski strokovni programi		univerzitetni programi (1. bolonjska stopnja)	
specializacija po visokošolskih strokovnih programih	7	magisteriji stroke (ZA imenom) (2. bolonjska st.)	
univerzitetni programi			
specializacija po univerzitetnih programih	8/1		
magisteriji znanosti (PRED imenom)			
doktorati znanosti (PRED imenom)	8/2	doktorati znanosti (PRED imenom) (3. bolonjska st.)	

Tabela<sup>2</sup>

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
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

<sup>1</sup> Virtabele: [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)<sup>2</sup> Vir tabele: 8. člen Zakona o sistemu plač v javnem sektorju.

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 94. 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 državne 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, da oseba ni bila pravnomočno obsojena na nepogojno kazen več kot šest mesecev zapora zaradi naklepne kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti in da zoper njega ni vložena pravnomočna obtožnica zaradi naklepne 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 osebne primernosti, kot na primer za notarje, sodnike in še druge.

#### **K naslovu točke 4.**

Doda se naslov nove 4. točke, ki se glasi »Državni izpit iz javne uprave«, kar je posledica ponovne uvedbe strokovnega izpita.

## **K 95. 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 uslužbenskih sistemov v Vzhodni in Srednji Evropi po vstopu v EU ugotavlja, da predstavlja ukinitvev strokovnih izpitov za imenovanje v naziv, ki je bila uzakonjena s spremembo Zakona o javnih uslužbencih 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 uslužbenki sistem ali za položajni. Naš uslužbenki 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 delo 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 uslužbenki 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 enem letu od sklenitve pogodbe o zaposlitvi.

Na podlagi drugega odstavka mora najkasneje v enem letu od sklenitve pogodbe o zaposlitvi izpit opraviti tudi uradnik, ki mu preneha položaj iz drugega odstavka 89. člena tega zakona pa pred imenovanjem na položaj ni imel statusa uradnika pri istem delodajalcu, in sklene delovno razmerje za nedoločen čas na uradniškem delovnem mestu v skladu s prvim odstavkom 77. člena tega zakona.

Izpit mora v enem letu od dneva premestitve na podlagi novega tretjega odstavka opraviti tudi strokovno-tehnični uslužbenec, ki je premeščen na uradniško delovno mesto v skladu s šestim odstavkom 137. člena tega zakona.

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 tretji odstavek člena, na podlagi katerega se javnim uslužbencem z opravljenim pravosodnim oziroma pravniškim državnim izpitom prizna opravljen splošni del državnega strokovnega izpita.

Na podlagi četrtega odstavka se prizna del državnega izpita iz javne uprave, ki vsebinsko ustreza že opravljenemu izpitu, tudi kandidatu, ki ima opravljen izpit po posebnem zakonu.

## **K 96. 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 Republike Slovenije in ureditve institucij Evropske unije, 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 97. 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 in delovne izkušnje.

### **K 98. 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.

### **K 99. 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 100. členu**

Člen ureja evidence strokovnih izpitov. Na podlagi veljavnega 89.a člena Zakona o javnih uslužbencih ministrstvo, pristojno za upravo, že vodi evidenco o strokovnih izpiti, ki jih določa zakon ali na njegovi podlagi izdan podzakonski predpis, in jih izvaja ministrstvo, pristojno za upravo. Zaradi informatizacije podpore dela pri pripravi in izvedbi strokovnih izpitov se bo ta evidenca informacijsko podprla. Upravljevec informatizirane zbirke podatkov bo ministrstvo, pristojno za upravo.

Zaradi informatizacije in poenotenja nabora podatkov, ki se bodo zbirali v vseh treh evidencah, namenjenih za usposabljanje javnih uslužbencev, se v manjšem obsegu spreminja dosedanja nabor podatkov. V evidenci o strokovnih izpiti se bodo zbirali in obdelovali ti podatki:

- zaporedna številka,
- podatki o kandidatu (ime in priimek, EMŠO, elektronski naslov),
- naziv organa, v katerem kandidat dela in
- podatki o strokovnem izpitu (naziv strokovnega izpita, datum opravljanja strokovnega izpita in uspeh pri strokovnem izpitu).

Posledica informatizacije je tudi ta, da se deloma širi namen, zaradi katerega se obdelujejo podatki v tej evidenci. Poleg izvajanja obveznosti delodajalca in gospodarne porabe proračunskih sredstev se evidenca o strokovnih izpiti vodi tudi zaradi izdajanja potrdil o opravljenih strokovnih izpiti ter za raziskovalno-analitične in statistične namene (npr. analiza izvedb strokovnih izpitov (po terminih, številu izvedb, številu kandidatov, oceni izvajalcev in organizatorja), analiza števila in deleža kandidatov po organih zaposlitve, primerjave po letih, analiza podatkov iz anketnih vprašalnikov ipd.).

Prijava na strokovni izpit bo mogoča le po elektronski poti z oddajo elektronske prijave prek spletnega portala ministrstva, pristojnega za javno upravo. Na strokovni izpit se bo lahko prijavil kandidat sam ali pa ga bodo prijavili javni uslužbenci, ki v organu, kjer kandidat dela, opravljajo organizacijsko-kadrovske naloge.

Krog upravičencev, ki imajo pravico pridobiti podatke iz evidence, se oži. Te pravice nima več predstojnik, saj lahko do podatkov o opravljenih strokovnih izpiti dostopa prek centralne kadrovske evidence državne uprave. Po novem lahko podatke iz evidence pridobijo le javni uslužbenci, ki v organu, kjer kandidat dela, opravljajo organizacijsko-kadrovske naloge, in javni



uslužbenci ministrstva, pristojnega za upravo, ki opravljajo naloge v zvezi z organizacijo in izvedbo strokovnih izpitov. Vsak kandidat pa lahko pridobi iz evidence podatke, ki se nanašajo nanj.

Upošteva se prvi odstavek 87. člena Zakona o varstvu osebnih podatkov (ZVOP-2), ki določa, da je zbirke osebnih podatkov iz uradnih evidenc in javnih knjig dovoljeno povezovati, če tako določa zakon, je v novem sedmem odstavku določeno, da se evidenca o strokovnih izpitih povezuje s centralnim registrom prebivalstva. Zaradi zagotavljanja točnosti in ažurnosti osebnih podatkov se kot povezovalni znak med evidencama uporablja EMŠO kandidata. Predlog zakona natančno določa, zaradi katerih podatkov se evidenca o strokovnih izpitih povezuje s centralnim registrom prebivalstva, in sicer se s CRP preko povezovalnega znaka EMŠO povezuje v delu, ki se nanaša na ime in priimek kandidata.

V skladu s predlaganim osmim odstavkom bo ministrstvo, pristojno za javno upravo, lahko pridobivalo in uporabljalo podatke iz evidence o strokovnih izpitih zgolj v anonimizirani obliki. Anonimiziranje osebnih podatkov pomeni takšno spremembo oblike osebnih podatkov, da jih ni več mogoče povezati s posameznikom ali je to mogoče le z nesorazmerno velikimi napori, stroški ali porabo časa. Ministrstvo, pristojno za javno upravo, bo na podlagi anonimiziranih podatkov izdelovalo raziskovalne in statistične analize.

Na podlagi novega devetega odstavka se podatki iz evidence hranijo trajno v skladu s predpisi, ki urejajo varstvo dokumentarnega in arhivskega gradiva.

#### **K 101. 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 manj ali več pravic 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 celoten javni sektor. S tem je prepoved zagotavljanja manj ali več pravic oziroma manj ali bolj ugodnih pogojev dela razširjena na celoten javni sektor.

#### **K 102. 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 103. 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 vsebinsko ne spreminja.

#### **K 104. členu**

Člen ureja delo izven opisa delovnega mesta. Predstojnik lahko (pisno) odredi opravljanje drugega dela, če je to delo v organu treba opraviti zaradi začasno povečanega obsega dela ali zaradi nadomestitve dela začasno odsotnega javnega uslužbenca. Z namenom razjasnitve nejasnosti v praksi v smislu, kaj pomeni naložitev dela izven opisa delovnega mesta, je s predlagano dopolnitvijo prvega odstavka člena določeneje zapisano, da gre v teh primerih lahko tudi za opravljanje dodatnega dela poleg svojega rednega dela.

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

### **K 105. 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 106. 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 pisni 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 107. 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 108. členu**

V členu so določeni primeri, ko mora javni uslužbenec opravljati manj zahtevno delo.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

### **K 109. 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, ne glede na morebitno presojo javnega uslužbenca, da narava in vrsta dejavnosti ne more pomeniti kršitve te zakonske določbe. Javni uslužbenec, ki želi opravljati dejavnost, mora pridobiti pisno soglasje vsakokratnega predstojnika. 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 dnevne roka, ki teče od pisnega sporočila javnega uslužbenca glede opravljanja dejavnosti, veljala zakonska domneva, da z opravljanjem dejavnosti javnega uslužbenca soglašajo. 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.

V skladu s spremenjenim četrtem in petim odstavkom dolžnost pridobitve pisnega soglasja sicer ne velja 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, velja pa dolžnost pridobitve pisnega soglasja za pedagoško delo na področju, na katerem javni uslužbenec opravlja delo in naloge v skladu s pogodbo o zaposlitvi. Enako velja tudi za uradnike na položaju, ki druge pridobitne dejavnosti ne smejo opravljati.

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 uslužbenke na strokovno-tehničnih delovnih mestih, torej za vse javne uslužbenke, 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 uslužbenke na strokovno tehničnih delovnih mestih uporabljala ureditev v zvezi z nasprotjem interesov določena v Zakonu o integriteti in preprečevanju korupcije (ZIntPK).

### **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 ter karierni razvoj javnih uslužbenecv«. Sprememba naslova je redakcijska, saj se naslov poglavja uskladi z vsebino določb tega poglavja.

#### **K 110. členu**

Člen ureja izobraževanje v interesu delodajalca.  
Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

#### **K 111. členu**

Člen ureja pravico in dolžnost javnega uslužbenca do usposabljanja in izpopolnjevanja. Novi drugi odstavek določa obveznost udeležbe javnih uslužbenecv na usposabljanju oziroma obdobjem izpopolnjevanju. Program in vsebino usposabljanja za pridobitev funkcionalnega znanja upravnega vodenja in ravnanja s kadrovskimi viri ter obveznega obdobjnega usposabljanja za javne uslužbenke v organih državne uprave, pravosodnih organih in upravah lokalnih skupnosti predpiše minister, pristojen za javno upravo.

V novem četrtem odstavku se ureja tudi usposabljanje in izpopolnjevanje v tujini. Gre za primere, ko se javnega uslužbenca napoti na usposabljanje v neki tuji instituciji z namenom, da bi to znanje kasneje uporabili pri svojem delu v organu in ga tudi prenesli na svoje sodelavce. Glede na to, da taka usposabljanja praviloma trajajo od več mesecev pa tudi do več let, pri čemer jih vsaj delno financira organ, je glede na izkušnje v praksi treba vzpostaviti možnost, da se javnega uslužbenca zaveže, da vsaj nekaj časa ostane na delu pri delodajalcu tudi po končanem usposabljanju v tujini oziroma da je delodajalec upravičen do povračila določenih stroškov oziroma škode. V praksi se namreč dogaja, da se javni uslužbenki po daljših usposabljanjih v tujini ne vračajo, saj glede na pridobljena znanja dobijo nove priložnosti za zaposlitev v tujini, delodajalec pa tako ostane brez strokovnjaka in brez prenosa znanja.

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

#### **K 112. členu**

V skladu s spremenjeno določbo člena zakona bo najpomembnejši instrument izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja v organih priprava načrta in vsebin glede na višino sredstev, kar bo v posameznem organu določil predstojnik organa, o čemer bo predhodno dolžan pridobiti mnenje sindikatov. Enako kot doslej bo načrt usposabljanja, izobraževanja in izpopolnjevanja 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 113. členu**

Člen ureja evidenco o usposabljanjih in izpopolnjevanjih.

Ministrstvo, pristojno za javno upravo, na podlagi 156. člena predloga zakona med drugim opravlja naloge na področju usposabljanja in izpopolnjevanja javnih uslužbencev, zato se poleg evidence o strokovnih izpitih vzpostavlja še nova evidenca o usposabljanjih in izpopolnjevanjih. Člen vzpostavlja pravno podlage za informatizirano evidenco o usposabljanjih (obveznih, neobveznih) in izpopolnjevanjih. Kot pristojen organ za vodenje evidenc se določi Ministrstvo za javno upravo.

### **K 114. členu**

Člen ureja obveznost nadrejenega za spremljanje kariere in strokovnosti dela javnih uslužbencev. V okviru celotnega predloga zakona (ZJU-1) gre tudi za prenovo kariernega sistema javnih uslužbencev v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti, in sicer v povezavi s prenovo selekcijskih postopkov oziroma postopkov zaposlovanja, nadomestitvijo uradniških nazivov z uradniškimi delovnimi mesti, z vzpostavitvijo pravne podlage za uvedbo obveznega obdobjnega usposabljanja javnih uslužbencev ter predvidenimi spremembami v okviru prenove plačnega sistema in sprememb na področju ocenjevanja javnih uslužbencev. Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona vsebinsko ne spreminja.

### **K 115. 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.

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

### **K 116. 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 117. 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 118. členu**

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

#### **K 119. 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 vajence.

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 je na podlagi zakona, ki ureja sistem plač v javnem sektorju, izvajalo 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 trenutno 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 120. 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 v organih državne uprave, pravosodnih organih in upravah lokalnih skupnosti določi vlada z uredbo. V drugih državnih organih vrste priznanj in postopek podeljevanja priznanj določi predstojnik, če zakon ali splošni akt državnega organa ne določa drugače.

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

#### **K 121. členu**

Področje določanja letnih dopustov za zaposlene v državni upravi je bilo od leta 1990 urejeno s posebnim zakonom, to je Zakonom o delavcih v državnih organih (Uradni list RS, št. 15/90, 5/91, 18/91, 22/91, 2/91-I, 4/93, 18/94 - ZRPJZ, 70/97, 87/97 - ZPSDP in 38/99; v nadaljevanju: ZDDO), ki je določal dolžino rednega letnega dopusta v členih 35 – 40.

Predlagana ureditev vsebuje določbe glede kriterijev za odmero letnega dopusta javnim uslužbencem, kakor tudi kriterije za plačno in neplačano odsotnost zaradi določenih okoliščin, v ostalem pa se uporabljajo določbe zakona, ki ureja delovna razmerja.

Člen določa kriterije, na podlagi katerih se javnemu uslužbencu odmeri letni dopust.

#### **K 122. členu**

V tem členu je podrobneje določeno osnovno število dni letnega dopusta, ki pripada javnim uslužbencem glede na delovno dobo. Delovna doba se šteje v koledarskih letih in se pri krajšem delovnem času ne preračunava.

#### **K 123. členu**

Na zahtevnost dela pripadajo javnim uslužbencem dodatni dnevi letnega dopusta, in sicer po kriteriju uvrstitve delovnega mesta v tarifni razred. Tarifni razredi namreč, skladno z določbo 8. člena ZSPJS, izražajo stopnjo zahtevnosti delovnih mest glede na zahtevano izobrazbo oziroma usposobljenost. Za razliko od določbe ZDDO, ki je najvišje število dni določala le za višje upravne delavce, predlagana ureditev ne razlikuje med uradniki in strokovno-tehničnimi delavci. Za odmero letnega dopusta po tem kriteriju je pomembna le zahtevnost delovnega mesta, za katerega ima javni uslužbenec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi.

#### **K 124. členu**

Javnemu uslužbencu glede na delovno uspešnost pripada največ en dan letnega dopusta. Kriterij delovne uspešnosti je oblika nefinančne motivacije javnega uslužbenca in je vezan na delovno uspešnost v preteklem letu pri delodajalcu.

#### **K 125. členu**

Predlog člena poleg dodatnega dneva letnega dopusta za vodenje določa tudi letni dopust na podlagi posebnih okoliščin, ki bi jih lahko opredelili kot »posebne delovne pogoje«.

Kot posebne pogoje dela zakon tako določa delo v hrupu, vročini, prahu in vlagi oziroma pod vplivom vremenskih razmer, če vsaj tretjino dela opravlja v teh pogojih, med posebne pogoje dela pa se štejejo tudi delo pod vplivom ionizirajočih sevanj in za delo z razstrelivi ter nočno delo.

Javnemu uslužbencu se letni dopust poveča do pet dni za delo pod vplivom ionizirajočih sevanj in za delo z razstrelivi. Določba določa le zgornjo mejo števila dni letnega dopusta za te pogoje, delodajalcu pa je prepuščeno ustrezno ovrednotenje pogojev konkretnega delovnega mesta. Javnemu uslužbencu pripada en dan letnega dopusta za nočno delo. Nočno delo opredeljuje zakon, ki ureja delovna razmerja.

#### **K 126. členu**

Določba sledi ureditvi v zakonu, ki ureja delovna razmerja, glede določanja dodatnega letnega dopusta za osebne in socialne okoliščine zaposlenega. Tako se en dan letnega dopusta za otroka do 15 let starosti priznava tudi javnemu uslužbencu, ki neguje in varuje otroka na podlagi veljavnega izvršilnega naslova, v skladu s predpisi, ki urejajo družinska razmerja in javni uslužbenec-skrbnik za svojega varovanca, ki ga dejansko neguje in varuje. Prav tako 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.

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, pri čemer se izrecno določa, da se okoliščina posebne nege in varstva otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo, upošteva za vsakega od otrok, če javni uslužbenec neguje in varuje več otrok.

#### **K 127. členu**

Člen določa omejitve dolžine letnega dopusta, odmerjenega na podlagi splošnih kriterijev, na največ 30 dni letnega dopusta, v omejitve pa niso vključeni kriteriji, ki se nanašajo na osebne okoliščine javnega uslužbenca. Predlagana ureditev tako upošteva stališče Ustavnega sodišča, izraženo v Odločbi U-I-101/18-16 Prav tako v omejitve niso vključeni kriteriji, ki se nanašajo na posebne pogoje dela, saj le ti lahko vplivajo dolgoročno na zdravje javnega uslužbenca.

#### **K 128. členu**

Člen določa časovno upoštevanje okoliščin posameznih kriterijev, na podlagi katerih se javnemu uslužbencu odmeri letni dopust in upošteva splošno pravilo, da se pri odmeri letnega dopusta upoštevajo vse okoliščine določenih kriterijev, ki nastopijo do izteka koledarskega leta.

#### **K 129. 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. Podobno ureditev vsebuje tudi ZDR-1, kakor tudi kolektivne pogodbe.

#### **K 130. 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 131. členu**

Določba o odškodninski odgovornosti javnih uslužbencev predstavlja zakonsko konkretizacijo temeljne človekove pravice do povračila škode zaradi protipravnega delovanja javnih oblasti iz 26. člena Ustave Republike Slovenije. Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

#### **K 132. 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 133. 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 134. 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 135. 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 136. 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 137. 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 sklenjeno pogodbo o zaposlitvi 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. Na novo je določeno, da javni uslužbenec po izteku dveh let ne more biti ponovno začasno premeščen na isto delovno mesto. Trimesečna ali krajša prekinitev ne pomeni prekinitve dveletnega obdobja. V kolikor obstaja potreba po premestitvi za daljše časovno obdobje, je mogoče uporabiti institut trajne premestitve.

Sprememba v drugem in tretjem odstavku, ki urejata 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 četrtem 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. Četrty 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 pripravljene sprejeti tudi premestitev na manj zahtevno delovno mesto). Z dopolnitvijo zakona se zato ureja premestitev na manj zahtevno delo s soglasjem uradnika oziroma na njegovo željo na enak način, kot je to določeno ob premestitvi na manj zahtevno delo zaradi poslovnih razlogov.

V skladu z novim šestim odstavkom je na uradniško delovno mesto ne glede na drugi odstavek tega člena lahko premeščen strokovno-tehnični uslužbenec, ki izpolnjuje pogoje glede zahtevane izobrazbe in delovnih izkušenj za tako delovno mesto ter ima najmanj 10 let delovnih izkušenj. Zahtevane delovne izkušnje iz tega odstavka morajo biti pridobljene na delovnih mestih v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti. Premestitev je lahko potrebna na primer zaradi nemotenega poteka dela v organu, zaradi povečanega obsega dela, zaradi nadomeščanja začasno odsotnega uradnika ali do zaposlitve prostega delovnega mesta. V tem primeru se javni natečaj za zasedbo uradniškega delovnega mesta ne izvede.

S predlagano rešitvijo v sedmem odstavku se doda pravna podlaga za premestitev javnega uslužbenca, za katerega je z odločbo pristojnega organa ugotovljena stopnja invalidnosti oziroma zmanjšana delovna zmožnost, zaradi katere ni več zmožen opravljati dela na svojem



delovnem mestu. Javnega uslužbenca se premesti na uradniško delovno mesto ali strokovno-tehnično delovno mesto pri istem ali drugem organu, ki na podlagi odločbe pristojnega organa ustreza delovni zmožnosti javnega uslužbenca. Če javnega uslužbenca ni mogoče premestiti v skladu s prejšnjim stavkom, se ga uvrsti na interni trg dela.

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 138. členu**

Člen določa absolutne prepovedi premestitve javnega uslužbenca zaradi delovnih potreb. Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

#### **K 139. 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.

S spremembo drugega odstavka člena se črta besedilo, vezano na premestitev zaradi delovnih potreb, ki se nanaša na časovni pogoj več kot eno uro vožnje z javnim prevozom.

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

#### **K 140. 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 izdeta 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 141. 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. Če gre za drugega delodajalca, ki je pristopil v interni trg dela iz 46. člena tega zakona, pa se premestitev izvede s sporazumno razvezo pogodbe o zaposlitvi in sklenitvijo nove pogodbe o zaposlitvi. Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona v ostalem delu ne spreminja.

#### **K 142. 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 143. členu**

Člen ureja postopek premestitve brez soglasja javnega uslužbenca. Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

#### **K 144. 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 145. členu**

Predlog zakona prvo točko prvega odstavka spreminja tako, da pogodba o zaposlitvi uradniku preneha tudi zaradi neopravljenega državnega izpita iz javne uprave. 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 težo dejanja, dejstvo, da je bilo storjeno z naklepom, kar je najvišja oblika krivde, predvsem pa glede na to, da je bilo dejanje storjeno bodisi v službi, bodisi v zvezi z opravljanjem dela v službi, je mogoče trditi, da je bila doslej pomanjkljivost zakona, ko takšna ureditev ni bila določena. Pogodba o zaposlitvi javnemu uslužbencu preneha s sklepom, ki ga izda predstojnik, najkasneje pa 15. dan po vročitvi pravnomočne sodbe delodajalcu. Pogodba o zaposlitvi pa javnemu uslužbencu ne preneha v primeru, ko se pravnomočna sodba delodajalcu vroči, ko je bila javnemu uslužbencu izrečena denarna kazen, pogojna obsodba ali sodni opomin, ali če mu je bila kazen odpuščena.

Z novim drugim odstavkom se določa, da se med razloge iz 1. točke prvega odstavka šteje upravičena odsotnost z dela zaradi bolezni oziroma druga odsotnost, daljša od enega meseca, v času katere prejema nadomestilo plače v skladu z zakonom. Javnemu uslužbencu se rok iz prejšnjega stavka lahko ustrezno podaljša, vendar največ za toliko časa, kolikor je trajala upravičena odsotnost javnega uslužbenca.

Sprememba dosedanjega drugega, po novem tretjega odstavka te določbe je potrebna zaradi črtanja določb zakona, ki urejajo uradniške nazive.

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

#### **K 146. členu**

Člen ureja vročitev odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

#### **K 147. členu**

Sprememba drugega odstavka člena, ki ureja redno odpoved iz poslovnih razlogov, je potrebna zaradi črtanja določb zakona, ki urejajo uradniške nazive.

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

#### **K 148. 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 149. 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.

Sprememba 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 odstavka in ureditev 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 premestitev na delovno mesto.

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 150. 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 odstavka so v zvezi z očitanimi napakami, ki se jih morda lahko očita uradniku, mišljene strokovne napake. V skladu z dopolnitvijo četrtega 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 sedmem 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 ugotovljati možnost premestitve na drugo ustrezno delovno mesto.

#### **K 151. 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 152. 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, kdaj se šteje, da javnega uslužbenca ni mogoče premestiti.

#### **K 153. 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 pogoj 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 spremeni samo naslov člena, in sicer tako, da se po novem glasi »dodatni razlog za redno odpoved«, takšen naslov pa pravilneje odraža vsebino te zakonske določbe.

#### **K 154. členu**

Člen ureja mirovanje pravic in obveznosti iz delovnega razmerja. 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 lahko javni uslužbenec sklene delovno razmerje z drugim delodajalcem v skladu z dogovorom.

Kot izhaja iz drugega odstavka člena, je javni uslužbenec na podlagi dogovora o mirovanju lahko odsoten največ pet let. Poleg tega se v tej določbi izrecno določa, da v primeru mirovanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja javnemu uslužbencu delovno razmerje preneha.

V skladu s tretjim 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 javnega natečaja, 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 delovno mesto enakega kariernega razreda, za katero izpolnjuje pogoje.

#### **K 155. členu**

Člen ureja prenehanje veljavnosti pogodbe o zaposlitvi, in sicer javnemu uslužbencu, ki izpolni 40 let pokojninske dobe in najmanj 65 let starosti, preneha delovno razmerje, in sicer prvi dan po izteku dveh mesecev po izpolnitvi pogojev ter s pravico odpravnine kot ob upokojitvi. Javnemu uslužbencu pri delodajalcu, ki o pravicah in obveznostih odloča s sklepom, preneha delovno razmerje na podlagi dokončnega sklepa, ki ga izda predstojnik. Ne glede na predlagano rešitev pa zakon določa, da javnemu uslužbencu delovno razmerje ne preneha, če se delodajalec in javni uslužbenec zaradi njegove posebne strokovne usposobljenosti dogovorita za nadaljevanje delovnega razmerja. Razlog za nadaljevanje delovnega razmerja pa so delovne potrebe oziroma nujnost zagotavljanja nemotenega delovnega procesa. Razlogi za predlagano rešitev izhajajo iz okoliščin, povezanih s stopnjo brezposelnosti v Sloveniji, zlasti med mladimi.

Opozoriti je treba na Direktivo Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu, ki določa splošni okvir boja proti diskriminaciji zaradi vere ali prepričanja, hendikepiranosti, starosti ali spolne usmerjenosti pri zaposlovanju in delu. Direktiva določa, da lahko države članice predvidijo, da različno obravnavanje zaradi starosti ne predstavlja diskriminacije, če ga v kontekstu nacionalnega prava objektivno in razumno utemeljujejo z legitimnim ciljem, vključno z legitimnimi cilji zaposlovalne politike, trga dela in poklicnega usposabljanja ter če so načini uresničevanja tega cilja primerni in nujni. Ob upoštevanju te direktive je Sodišče Evropske unije v zadevi C-45/09:Rosenbladt ugotovilo, da različno obravnavanje zaradi starosti ni diskriminacija, če je razumno in objektivno ugotovljeno z legitimnim ciljem ter če so ukrepi tega cilja primerni in nujni.

Ureditev glede prenehanja pogodbe o zaposlitvi, ki je bila določena v Zakonu za uravnoteženje javnih financ (Uradni list RS, št. 40/12, 96/12 – ZPIZ-2, 104/12 – ZIPRS1314, 105/12, 25/13 – odl. US, 46/13 – ZIPRS1314-A, 56/13 – ZŠtip-1, 63/13 – ZOsn-I, 63/13 – ZJAKRS-A, 99/13 – ZUPJS-C, 99/13 – ZSVarPre-C, 101/13 – ZIPRS1415, 101/13 – ZDavNepr, 107/13 – odl. US, 85/14, 95/14, 24/15 – odl. US, 90/15, 102/15, 63/16 – ZDoh-2R, 77/17 – ZMVN-1, 33/19 – ZMVN-1A in 72/19) je presojalo tudi Ustavno sodišče Republike Slovenije in med drugim v odločbi U-I-146/12 (točka 68 odločbe) navedlo, da ne gre za obvezno upokojevanje, saj prizadetim osebam ne onemogoča, da bi se ponovno zaposlile oziroma da bi drugje nadaljevale poklicno dejavnost, prav tako pa je omogočeno nadaljevanje dela tudi osebi, ki bi se upokojila (delo upokojujencev).

Ustavno sodišče RS je v postopku za oceno ustavnosti ob presoji zakona ugotovilo, da varčevalni razlog ni edini razlog za uveljavljanje ukrepa prenehanja pogodbe o zaposlitvi, da sta tudi druga dva cilja (vzpostavitev uravnotežene kadrovske strukture in preprečevanje morebitnih sporov o sposobnosti javnega uslužbenca za opravljanje dela po določeni starosti) ustavno dopustna, primerna in nujna ter da ureditev ni v neskladju s prepovedjo diskriminacije na podlagi starosti kot druge osebne okoliščine iz prvega odstavka 14. člena Ustave RS (točka 70 odločbe).

Ustavno sodišče RS je v točki 54. ocenjevalo tudi cilj preprečitve sporov glede sposobnosti opravljanja dela po določeni starosti: »Po oceni Ustavnega sodišča je ustavno dopusten cilj tudi preprečitev sporov o tem, ali je zaposleni sposoben opravljati delo po določeni starosti. S tem se varujejo javni uslužbenci pred postopki ugotavljanja njihove zmožnosti za opravljanje dela in doseganje pričakovanih rezultatov v primerih, ko javni uslužbenci zaradi starosti niso več zmožni za delo. V takih primerih jim delodajalec sicer lahko odpove pogodbo o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, vendar to lahko pomeni hud poseg v osebno integriteto zaposlenih, ki so bili v svoji aktivni dobi lahko zelo uspešni, pa jim pešanje moči v starosti onemogoča doseganje minimalnih delovnih rezultatov, s čimer se težko sprijaznijo.«.

Člen določa tudi, da delodajalec zaradi ugotavljanja izpolnjevanja pogojev iz prvega odstavka tega člena lahko pridobi podatke iz zbirk Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije.

## **K 156. členu**

Člen določa pristojnosti ministrstva, pristojnega za javno upravo. Predlaga se dopolnitev vsebine 1. točke glede predpisov, ki so del nadziranja inšpekcije za sistem javnih uslužbencev in novi točki, ki se nanašata na organiziranje in zagotavljanje delovanja centra za kadre ter na opravljanje nalog s področja presoje osebnih sposobnosti in veščin, določenih za opravljanje dela na delovnih mestih v organih državne uprave. Z dopolnitvijo nove 10. točke prvega odstavka se določi, da ministrstvo organizira tudi izvajanje državnega izpita iz javne uprave. Upošteva se ureditev v Zakonu o poklicnem in strokovnem izobraževanju (Uradni list RS, št. 79/06), ki je odpravil vajeniško razmerje, se v 12. točki črta navezava na vaje.

V novem tretjem odstavku je določeno, da so prihodki iz plačil stroškov strokovnih izpitov, obveznih in drugih usposabljanj in izpopolnjevanj javnih uslužbencev iz 9. in 10. točke prvega odstavka, namenski prihodki proračuna Republike Slovenije. Te namenske prihodke v skladu z novim četrtem odstavkom lahko ministrstvo, pristojno za javno upravo, uporabi za izdatke, ki so povezani z dejavnostjo izvajanja strokovnih izpitov ter usposabljanj in izpopolnjevanj javnih uslužbencev in se nanašajo na izdatke za

blago in storitve, poslovni najem in tekoče vzdrževanje, investicije in investicijsko vzdrževanje ter nakup opreme.

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

#### **K 157. členu**

Člen ureja naloge uradniškega sveta, ki se ustanovi s tem zakonom. Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona posebej ne spreminja, jasneje se zgolj ureja podlaga za sprejem poslovnika o delu uradniškega sveta.

#### **K 158. členu**

Predlog zakona določa spremembo 2. točke prvega odstavka člena, ki ureja sestavo uradniškega sveta, ki 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 159. 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 160. členu**

Eden od ciljev predlaganega 160. 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.

Za volitve članov uradniškega sveta se smiselno uporabljajo določbe o volitvah članov sodnega sveta. Ker so navedene volitve od leta 2017 urejene v Zakonu o sodnem svetu (Uradni list RS, št. 23/17 in 178/21 – odl. US) in ne več v Zakonu o sodiščih, je treba uskladiti peti odstavek navedenega člena.

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

#### **K 161. členu**

Člen ureja način dela uradniškega sveta.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona posebej ne spreminja, dodaja se le jasna podlaga za sprejem poslovnika o delu posebnih natečajnih komisij.

#### **K 162. členu**

Na podlagi tega člena 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.

Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

### **K 163. členu**

Člen ureja opravljanje nadzora. Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona posebej ne spreminja, črtanje besedila, ki se nanaša na naziv, je posledica uskladitve s črtanjem uradniških nazivov.

### **K 164. členu**

Člen ureja način dela inšpektorja za sistem javnih uslužbencev. Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

### **K 165. členu**

Člen ureja ukrepe inšpektorja za sistem javnih uslužbencev. Vsebina obravnavanega člena se s predlogom zakona ne spreminja.

### **K 166. členu**

Sprememba določbe obravnavanega člena je posledica določb Zakona o uvedbi eura (Uradni list RS, št. 114/2006; ZUE) oziroma pomeni uskladitev zakona z določbami tega predpisa na ta način, da je tudi v besedilu zakona upoštevana valuta euro kot zakonito plačilno sredstvo v Republiki Sloveniji. 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 24. 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**

Člen v prvem odstavku 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, 40/12-ZUJF, 158/20 – ZIntPK-C, 203/20 – ZIUPOPVE, 202/21 – odl. US in 3/22 – ZDeb).

Predlog zakona ureja poenoten postopek pravnega varstva za vse javne uslužbence pri državnih organih in upravah lokalnih skupnosti (glej obrazložitev k 35. členu). Posledično drugi odstavek tega člena ureja, da z uveljavitvijo predlaganega zakona prenehajo veljati drugi, tretji, četrti, peti, šesti, sedmi, osmi in deveti odstavek 100.a člena ZObr. Ob tem predlog zakona ureja še prehodno obdobje na način, da se že vložena pravna sredstva končajo po do sedaj veljavnih določbah 35. člena ZJU in 100.a člena ZObr.

Člen v tretjem odstavku določa prenehanje veljavnosti Zakona o delavcih v državnih organih, saj je zakonska materija bodisi prenehala veljati (del, ki ureja plače), bodisi je urejena v kolektivni pogodbi ali v tem zakonu. V četrtem odstavku pa je določeno, da se določbe 34.-42. člena zakona iz prejšnjega stavka uporabljajo do začetka uporabe določb 121.-130. člena tega zakona.

### **K 168. 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 169. členu**

Določba ureja rok za sprejem podzakonskih predpisov na podlagi tega zakona. Podzakonski predpisi morajo biti izdani do 1. aprila 2024.

#### **K 170. členu**

Kot izhaja iz prvega odstavka te določbe, bodo organi uskladili sistemizacije s tem zakonom in na njegovi podlagi sprejetimi podzakonskimi predpisi s 1. julijem 2024. Glede na to, da bo pred tem potrebno sprejeti še podzakonske predpise, se določa relativno dolg rok za uskladitev, tj. šest mesecev.

Rok, v katerem bo v skladu z novo sprejeto sistemizacijo treba javne uslužbenke razporediti na delovna mesta, je določen v drugem odstavku te določbe. Razporeditev javnih uslužbencev se izvede s 1. julijem 2024, pri čemer se o razporeditvi izda sklep.

#### **K 171. 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.

Uradniki do prevedbe ohranijo uradniški naziv.

Uradniki, ki bodo v prehodnem obdobju do 15. marca 2024 izpolnili pogoje za napredovanje v naziv, bodo v višji naziv napredovali s 1. aprilom 2024.

#### **K 172. členu**

Člen ureja rok za imenovanje predsednika in članov komisije za pritožbe, ustanovljene na podlagi tega zakona. Predsednika in člane komisije za pritožbe imenuje vlada v roku šestih mesecev po uveljavitvi tega zakona na podlagi predlogov predstojnikov državnih organov, združenja lokalnih skupnosti, Vrhovno sodišče Republike Slovenije in Vrhovno državno tožilstvo Republike Slovenije.

Drugi odstavek določa, da najkasneje v treh mesecih po uveljavitvi tega zakona, ministrstvo, pristojno za javno upravo, prevzame naloge v skladu z določbo tega člena, dokumentacijo, evidence in zbirke podatkov drugih državnih organov in ministrstva, pristojnega za obrambo. V tem roku prevzame tudi ustrezno število javnih uslužbencev ministrstva, pristojnega za obrambo, ki so do uveljavitve tega zakona opravljali naloge iz 100.a člena ZObr.

#### **K 173. 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, 40/12-ZUJF, 158/20 – ZIntPK-C, 203/20 – ZIUPOPdve, 202/21 – odl. US in 3/22 – ZDeb). Po predlagani določbi bi lahko take osebe uveljavile pravice in obveznosti v skladu s sklenjeno pogodbo tudi po uveljavitvi tega zakona.

#### **K 174. 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 175. 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 176. členu**

Člen ureja izpolnjevanje pogoja glede državnega izpita iz javne uprave.

#### **K 177. členu**

Člen določa, da se javnemu uslužbencu, ki na dan uveljavitve tega zakona izpolnjuje 40 let pokojninske dobe in 65 let starosti, preneha delovno razmerje prvi delovni dan po izteku dveh mesecev od uveljavitve tega zakona, o čemer izda predstojnik sklep. Javni uslužbenec ima pravico do odpravnine v višini, kot bi jo prejel ob upokojitvi. Poleg tega se določa tudi, da javnemu uslužbencu pogodba o zaposlitvi ne preneha veljati, če se delodajalec in javni uslužbenec zaradi posebne strokovne usposobljenosti javnega uslužbenca v roku dveh mesecev od izpolnitve pogojev iz prvega odstavka tega člena sporazumno dogovorita za nadaljevanje veljavnosti pogodbe o zaposlitvi za največ dve leti, razen če nista od izpolnitve pogojev iz prejšnjega odstavka že pretekli dve leti. V dogovoru se določi odloženi datum prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi iz prejšnjega stavka. Po prenehanju delovnega razmerja pripada javnemu uslužbencu pravica do odpravnine v višini, kot bi jo prejel ob upokojitvi.

#### **K 178. členu**

Člen določa, da se do 30. junija 2024 postopki internih in javnih natečajev izvajajo v skladu s sedaj veljavnim Zakonom o javnih uslužbencih. Postopki, začeti pred 1. julijem 2024, pa se enako dokončajo v skladu s pravili veljavnega zakona.

ZJU-1 je skrajšal obdobje, v katerem morajo uradniki na najvišjih položajih pridobiti specifična funkcionalna znanja vodenja in ravnanja s kadrovskimi viri, 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 uslužbenke, ki so bili na položaj imenovani do uveljavitve tega zakona.

Tretji odstavek določa, da se zadeve v Ministrstvu za obrambo in drugih državnih organih, glede katerih je bilo ob uveljavitvi tega zakona že vloženo pravno sredstvo, dokončajo po sedaj veljavnih določbah Zakona o obrambi in Zakona o javnih uslužbencih.

#### **K 179. členu**

Predlog zakona v 60. členu kot enotno vstopno točko za zaposlitev v organih državne uprave in za druge državne organe in uprave lokalnih skupnosti, ki so pristopili v interni trg dela, ureja center za kadre. Prehodna določba ureja prevzem ustreznega števila javnih uslužbencev, ki opravljajo naloge kadrovskega poslovanja v ministrstvih s strani ministrstva, pristojnega za javno upravo.

#### **180. člen**

Določba 180. člena določa datum začetka veljavnosti tega zakona s 1. januarjem 2024.

Določbe zakona, ki se nanašajo na državni izpit iz javne uprave in obvezno obdobjo usposabljanje javnih uslužbencev se začnejo uporabljati kasneje, in sicer 1. januarja 2025.

Člen določa tudi začetek uporabe določb poglavja o letnem dopustu, prav tako na 1. januar 2025. Na tak način so zavarovane pričakovane in pridobljene pravice javnih uslužbencev do letnega dopusta v letu sprejetja zakona.