Številka: 110-495/2014/2

Datum: 25. 3. 2014

**Zadeva: Priprava in spremljanje realizacije kadrovskih načrtov – Odgovor**

**Zveza: Vaše vprašanje, št. 602-41/2014 prejeto 21. 3. 2014**

Spoštovani!

Na Ministrstvo za notranje zadeve ste posredovali vprašanje v zvezi s spremljanjem realizacije kadrovskih načrtov za leti 2014 in 2015. Vaše vprašanje se nanaša na štetje invalidnih oseb, ki so delno ali invalidsko upokojeni, in so sistemizirani samo v deležu delovnega časa (za krajši delovni čas) in jih do polnega delovnega časa nihče ne nadomešča. Sprašujete ali se v tem primeru šteje invalidna oseba za polni delovni čas ali se njihov delovni čas sešteva v deležu, tako kot za ostale javne uslužbence, ki niso opredeljeni kot izjeme.

Kot že sami ugotavljate, prvi odstavek 5. člena Uredbe o načinu priprave kadrovskih načrtov posrednih uporabnikov proračuna in metodologiji spremljanja njihovega izvajanja za leti 2014 in 2015 (Uradni list RS, št. 12/2014, v nadaljevanju Uredba) določa:

*»(1) V realizacijo kadrovskih načrtov se štejejo:*

1. *zaposleni za nedoločen čas, od teh se zaposleni s krajšim delovnim časom preračunajo na število zaposlenih za polni delovni čas, razen zaposlenih, ki so delno ali invalidsko upokojeni, in zaposlenih, ki so del delovnega časa na starševskem dopustu,*
2. *zaposleni za določen čas, od teh se zaposleni s krajšim delovnim časom preračunajo na število zaposlenih za polni delovni čas, razen zaposlenih, ki so delno ali invalidsko upokojeni, in zaposlenih, ki so del delovnega časa na starševskem dopustu,*
3. *delovna mesta zaposlenih, napotenih v mednarodne civilne misije, mednarodne organizacije in organe Evropske unije«.*

Glede na navedene določbe se invalidsko in delno upokojeni javni uslužbenci, ki delajo krajši delovni čas in javni uslužbenci, ki so del delovnega časa na starševskem dopustu, ne preračunavajo in vsak šteje 1 zaposlitev, ne glede na to, koliko ur dela. Za čas do njihovega polnega delovnega časa pa proračunski uporabnik (v nadaljevanju PU) lahko zaposli za opravljanje njihovega dela novega javnega uslužbenca za nedoločen čas.

Upoštevaje prvo točko četrtega odstavka 5. člena Uredbe:

*»(4) V realizacijo kadrovskih načrtov se ne štejejo:*

1. *zaposleni za nedoločen čas za popolnitev do polnega delovnega časa delno ali invalidsko upokojenega zaposlenega, ki dela krajši delovni čas od polnega«*

se na novo zaposleni javni uslužbenec v tem primeru ne šteje v realizacijo kadrovskega načrta. Pri tem PU lahko zaposli enega javnega uslužbenca za krajši delovni čas (če gre za razliko 4 ur). Možne so tudi druge kombinacije, pri tem pa morajo PU upoštevati racionalno izrabo finančnih sredstev, ki jim ostajajo od krajšega delovnega časa delno ali invalidsko upokojenih javnih uslužbencev.

Navedena razlaga glede realizacije kadrovskega načrta se uporablja v primerih, ko je delovno mesto, na katerem invalidna oseba na podlagi odločbe ZPIZ-a dela krajši delovni čas, sistemizirano za polni delovni čas. Za čas do polnega delovnega časa pa je na to delovno mesto možno zaposliti novega javnega uslužbenca, ki pa se ne bo štel v realizacijo kadrovskega načrta.

V praksi pa bodo lahko tudi primeri, ko je delovno mesto **zaradi potreb dela** sistemizirano za krajši delovni čas in se zato tudi delo na tem delovnem mestu lahko opravlja le s krajšim delovnim časom. V tem primeru zaposleni, ki je lahko invalidna ali katerakoli druga oseba delo opravlja s krajšim delovnim časom, zato se delovni čas na podlagi 1. točke prvega odstavka 5. člena Uredbe preračuna na število zaposlenih na polni delovni čas. Konkretno to pomeni, da se dve zaposlitvi s krajšim delovnim časom (npr. 4 ure dnevno) na delovnem mestu, ki je sistemizirano za krajši delovni čas, preračunata na polni delovni čas in se v realizaciji kadrovskega načrta šteje kot ena zaposlitev.

S spoštovanjem,

Mojca RAMŠAK PEŠEC

generalna direktorica

Poslano:

- e-naslovu