



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA JAVNO UPRAVO

DIREKTORAT ZA JAVNI SEKTOR

Tržaška cesta 21, 1000 Ljubljana

T: 01 478 16 50

E: [gp.mju@gov.si](mailto:gp.mju@gov.si)

[www.mju.gov.si](http://www.mju.gov.si)

Republika Slovenija  
Urad Vlade RS za komuniciranje  
[gp.ukom@gov.si](mailto:gp.ukom@gov.si)

Številka: 010-161/2017/2

Datum: 12. 4. 2017

**Zadeva: Predlog: 8182-101: Obvezno preverjanje znanja za vodje sektorja in druge visoke javne uslužbenke**

Zveza: Vaš dopis, številka: 092-101/2017/1 z dne 5. 4. 2017

Spoštovani!

Ministrstvo za javno upravo je zaradi posredovanja mnenja prejelo predlog 8182-101, ki je bil posredovan preko spletnega orodja [predlagam.vladi.si](http://predlagam.vladi.si), v zvezi z medijsko razvpitim primerom, ki mu je sledila razrešitev vodje sektorja enega od državnih organov, ki pred kamero ni pokazal ustreznega znanja za svoj položaj. Predlagano je, da se uvede obvezno letno nenapovedano preverjanje znanja za uradnike, ki so imenovani na položaj vodje sektorja, in za uradnike od tega položaja navzgor, pri čemer bi bili uradniki na položajih v kabinetu ministra izvzeti. Preverjanje znanja bi obsegalo splošne vsebine (poznavanje Ustave RS, zakonodaje s poudarkom na obvladovanju upravnega prava s praktično izdelavo odločbe) in vsebine področja, ki je v pristojnosti sektorja (cilji in naloge, kadrovska struktura in potrebe, finančni aspekt). Prav tako je predlagano, da oceno o nadrejenem podajo tudi njegovi podrejeni.

V zvezi z navedenim je treba pojasniti, da veljavna uslužbenska zakonodaja že vsebuje načela in določbe, katerih temeljni cilj je, da uradniška delovna mesta (tudi na položajih) zasedejo najboljše strokovno usposobljeni kandidati, od vsakega posameznega delodajalca v javnem sektorju pa je odvisno, ali bo vse možnosti v predpisih uporabil oziroma dosledno upošteval. Najpomembnejše določbe navajamo v nadaljevanju, pri čemer najprej pojasnujemo, da se ureditev za uradnike na najvišjih uradniških položajih iz drugega odstavka 82. člena Zakona o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 63/07 – uradno prečiščeno besedilo, 65/08, 69/08 – ZTFI-A, 69/08 – ZZavar-E in 40/12 – ZUJF, v nadaljevanju: Zakon o javnih uslužbencih) v marsičem razlikuje od ureditve za ostale uradnike na položajih.

Temeljna načela, ki urejajo zaposlovanje javnih uslužbencev, njihovo strokovnost ter odgovornost za rezultate, urejajo 7. člen (načelo enakopravne dostopnosti), 8. člen (načelo zakonitosti), 9. člen (načelo strokovnosti), 13. člen (načelo odgovornosti za rezultate) in 27. člen (načelo javnega natečaja) Zakona o javnih uslužbencih. Ta načela morajo biti vodilo za vsakega delodajalca (oziroma predstojnika) v javnem sektorju, če želi imeti na položajnih delovnih mestih strokovno najbolj usposobljene javne uslužbenke, katerih organizacijske enote, ki jih vodijo, dosegajo pričakovane delovne rezultate, ki zagotavljajo kakovostno in učinkovito delovanje

organa oziroma organizacijske enote v skladu s programom dela organa, prav tako v njihovem poslovanju ne bi smelo prihajati do ponavljajočih napak oziroma težjih napak.

Vrste položajev ureja 80. člen Zakona o javnih uslužbencih. Razlikovati je treba med najvišjimi uradniškimi položaji, ki so naštetih v drugem odstavku 82. člena Zakona o javnih uslužbencih (generalni sekretar in generalni direktor v ministrstvu, direktor organa v sestavi in vladne službe, načelnik upravne enote in direktor uprave lokalne skupnosti) in ostalimi uradniškimi položaji iz 80. člena. Uradniki so na najvišje uradniške položaje imenovani z odločbo o imenovanju za dobo petih let, ostali uradniki na položajih pa nimajo mandata. Uradnike se na najvišje uradniške položaje izbira na podlagi javnega natečaja, s tem, da javne natečaje 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 (četrti odstavek 60. člena Zakona o javnih uslužbencih). Za zasedbo ostalih delovnih mest na položajih pa se izvede postopek premestitve, interni natečaj ali javni natečaj. Tudi, ko se iščejo notranji kadrovske potenciali, mora predstojnik oceniti, ali je kateri od javnih uslužbenecv iz istega organa primerno strokovno usposobljen za delo na prostem delovnem mestu, pri čemer se upoštevajo ocene delovne uspešnosti, znanja, veščine, sposobnosti in osebnostne lastnosti javnega uslužbenca za opravljanje nalog na prostem delovnem mestu (4. člen Uredbe o postopku za zasedbo delovnega mesta v organih državne uprave in v pravosodnih organih) (Uradni list RS, št. 139/06 in 104/10).

Na podlagi 27. člena Zakona o javnih uslužbencih (načelo javnega natečaja) se uradniki izbirajo na javnem natečaju, razen v primerih, ko je z zakonom drugače določeno. V postopku javnega natečaja se kandidati obravnavajo enakopravno; izbira se opravi na podlagi izkazane boljše strokovne usposobljenosti. V postopku javnega natečaja za uradniško delovno mesto na položaju (kadar ne gre za najvišja uradniška delovna mesta) je prva faza vedno izločanje kandidatov, ki ne izpolnjujejo natečajnih pogojev (ne uvrstijo se v izbirni postopek), v izbirnem postopku pa bodisi predstojnik, javni uslužbenec, ki vodi izbirni postopek oziroma natečajna komisija v skladu s *predhodno določenimi merili za izbiro in metodami preverjanja strokovne usposobljenosti kandidatov (zlasti pregled prijave, pisni preizkus, razgovor, druge metode, skladne s strokovnimi spoznanji na področju ravnanja z ljudmi pri delu)*, ugotovijo, kateri od kandidatov, ki izpolnjujejo natečajne pogoje, je strokovno najbolj usposobljen za to delovno mesto ter pripravijo poročilo o izvedbi natečajnega postopka, ki ga z osnutkom sklepa o izbiri posredujejo predstojniku oziroma vodji kadrovskega poslovanja. Pred odločitvijo o izbiri lahko predstojnik oziroma vodja kadrovskega poslovanja opravi razgovor s kandidatom, ki mu ga je predlagala natečajna komisija oziroma pooblaščen javni uslužbenec.

64. člen Zakona o javnih uslužbencih pa ureja poseben javni natečaj za uradnike na položajih iz drugega odstavka 82. člena Zakona o javnih uslužbencih (razen za direktorje občinskih uprav, ki se izbirajo na podlagi javnega natečaja za dobo petih let). *Ti položaji se pridobijo za dobo petih let.* Posebni javni natečaj izvaja posebna natečajna komisija, ki jo za vsak primer posebej imenuje Uradniški svet. Natečajni postopek začne predstojnik, ki mu je uradnik na položaju odgovoren.

Predstojnik kot predlagatelj posebnega javnega natečaja Uradniškemu svetu predlaga začetek posebnega javnega natečaja, Uradniški svet v skladu z drugim odstavkom 178. člena Zakona o javnih uslužbencih s posebnim sklepom imenuje posebno natečajno komisijo. Praviloma je posebna natečajna komisija tričlanska in jo sestavljajo predsednik in dva člana oz. največ petčlanska (predsednik in štirje člani). Predsednik posebne natečajne komisije je praviloma član Uradniškega sveta, člana pa sta uradnik iz enega od organov državne uprave in strokovnjak,

zaposlen v državni upravi ali zunaj državne uprave na področju javne uprave, upravljanja s kadrovskimi viri ali na področju, na katerem bo uradnik opravljal vodstvene naloge.

Vse prijave za položaje iz pristojnosti Uradniškega sveta se zbirajo v Ministrstvu za javno upravo. Poleg europass življenjepisa in izjav v zvezi z izpolnjevanjem pogojev iz 2. in 3. točke drugega odstavka 88. člena Zakona o javnih uslužbencih in s soglasjem glede varnostnega preverjanja za dostop do tajnih podatkov ter drugih dokazil, ki so posebej navedeni v besedilu posebnega javnega natečaja, mora kandidat priložiti tudi vizijo prednostnih nalog in razvoja organa v mandatnem obdobju. Sestavni deli prijave in njihova vsebina so določeni v besedilu razpisa in v *Standardih strokovne usposobljenosti z merili za izbiro in metodami preverjanja usposobljenosti uradnikov na položajih v državni upravi*, ki jih je sprejel Uradniški svet dne 8. 11. 2010 in veljajo od 1. 1. 2011 (v nadaljevanju: Standardi strokovne usposobljenosti). Kandidatu, ki se je že prijavil na javni natečaj za določen položaj in je izpolnjeval z razpisom določene pogoje, ob morebitni ponovitvi javnega natečaja z istimi razpisnimi pogoji in merili ni treba ponovno prilagati dokazil. Po izteku roka za prijave Ministrstvo za javno upravo ugotovi, kateri kandidati na podlagi predloženih prijav izpolnjujejo pogoje za opravljanje dela, in ali so prijave pravočasne in popolne. Strokovna služba pristojnega ministrstva o procesnih predpostavkah in izpolnjevanju pogojev sestavi pregled v obliki tabele, ki ga skupaj z vsemi popolnimi in pravočasnimi prijavami kandidatov posreduje članom posebne natečajne komisije.

V izbirni postopek posebnega javnega natečaja se uvrstijo vsi kandidati, ki so pravočasno poslali popolno prijavo in iz nje izhaja, da izpolnjujejo pogoje posebnega natečaja.

V izbirnem postopku se preizkusi strokovna usposobljenost kandidata za opravljanje nalog uradnika na položaju s preučitvijo dokumentacije, ki jo je kandidat predložil v izbirnem postopku in z razgovorom s kandidatom, in sicer na podlagi Standardov strokovne usposobljenosti. Posebna natečajna komisija oceni, kateri kandidati, ki izpolnjujejo pogoje, so glede na izpolnjevanje Standardov strokovne usposobljenosti primerni za zasedbo določenega položaja. Pri tem ocenjuje izkušnje in menedžerske sposobnosti ter strokovna znanja kandidata.

Kandidate, ki izpolnjujejo natečajne pogoje in so primerni za položaj, se po abecednem redu uvrsti na seznam, ki ga predsednik posebne natečajne komisije posreduje predstojniku organa, ki je začel postopek javnega natečaja. Navedenim kandidatom in kandidatom, ki se ne uvrstijo na seznam, posebna natečajna komisija v skladu s prvim odstavkom 64. člena Zakona o javnih uslužbencih izda poseben sklep. Sklep izda tudi kandidatom, ki ne izpolnjujejo natečajnih pogojev. Zoper navedene sklepe ni pritožbe, lahko pa kandidat sproži upravni spor pred pristojnim upravnim sodiščem.

S seznamom primernih kandidatov funkcionar, ki mu je uradnik na položaju odgovoren, po lastni presoji izbere kandidata, ki je po njegovi presoji najprimernejši in ga bodisi sam imenuje (če gre za načelnika upravne enote) bodisi predlaga vladi v imenovanje (če gre za katerikoli drug položaj iz četrtega odstavka 60. člena Zakona o javnih uslužbencih). Če predstojnik oceni, da noben od kandidatov s seznamom ni primeren za zasedbo položajnega delovnega mesta, lahko na podlagi drugega odstavka 64. člena Zakona o javnih uslužbencih zahteva od Uradniškega sveta, da postopek ponovi ali pa, upošteva določila 178. člena Zakona o javnih uslužbencih, sam imenuje posebno natečajno komisijo.

Zakon o javnih uslužbencih v 89. členu določa, da mora javni uslužbenec najpozneje v enem letu od sklenitve pogodbe o zaposlitvi opraviti usposabljanje za imenovanje v naziv, na katero ga napoti predstojnik, ki zajema naslednje vsebine: ustavna ureditev; sistem zakonodajne, izvršilne in sodne oblasti ter razmerja med njimi; lokalna samouprava; sistem javnih financ; ureditev institucij Evropske unije in njenega pravnega sistema; upravni postopek in upravni spor

ter poslovanje organov javne uprave. Uradniki na najvišjih uradniških položajih iz drugega odstavka 82. člena Zakona o javnih uslužbencih morajo opraviti tudi usposabljanje – funkcionalna znanja upravnega vodenja in upravljanja kadrovskih virov, drugi uradniki na položajih pa le, če je tako določeno v aktu o sistemizaciji delovnih mest (81. člen Zakona o javnih uslužbencih).

Nenapovedani preizkusi znanja po našem mnenju niso smiselni, saj mora nadrejeni (npr. generalni direktor) ves čas spremljati delo podrejenih javnih uslužbencev, tudi vodij sektorjev, še posebej, ali vodja sektorja in njegova notranja organizacijska enota naloge opravljajo pravočasno, strokovno in kakovostno, saj je od tega odvisna tudi letna ocena vodje sektorja.

V javnem sektorju ocenjevanje (in posledično tudi napredovanje) javnih uslužbencev ureja Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 108/09 – uradno prečiščeno besedilo, 13/10, 59/10, 85/10, 107/10, 35/11 – ORZSPJS49a, 27/12 – odl. US, 40/12 – ZUJF, 46/13, 25/14 – ZFU, 50/14, 95/14 – ZUPPJS15 in 82/15, v nadaljevanju: Zakon o sistemu plač v javnem sektorju), na podlagi katerega je Vlada Republike Slovenije izdala Uredbo o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede (Uradni list RS, št. 51/08, 91/08 in 113/09, v nadaljevanju: Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede), ki velja za celoten javni sektor in določa pogoje za napredovanje na delovnem mestu. Za področje javne uprave pa se na podlagi Zakona o javnih uslužbencih, v skladu s katerim je bila izdana Uredba o napredovanju uradnikov v nazive (Uradni list RS, št. 98/08, 16/09 in 19/10), lahko pridobi oziroma napreduje tudi v višji naziv.

17. člen Zakona o sistemu plač v javnem sektorju določa, da je pogoj za napredovanje javnih uslužbencev v višji plačni razred delovna uspešnost, izkazana v napredovalnem obdobju. Delovna uspešnost se ocenjuje glede na: rezultate dela; samostojnost, ustvarjalnost in natančnost pri opravljanju dela; zanesljivost pri opravljanju dela; kvaliteto sodelovanja in organizacijo dela ter druge sposobnosti v zvezi z opravljanjem dela. Postopek ocenjevanja je podrobneje določen v Uredbi o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede, ki v šestem odstavku 4. člena določa, da oceno javnega uslužbenca določi odgovorna oseba oziroma nadrejeni javnega uslužbenca po pooblastilu odgovorne osebe. Konkretno to pomeni, da tudi vodjo sektorja oceni odgovorna oseba oziroma njegov nadrejeni po pooblastilu odgovorne osebe.

Po veljavni ureditvi samo nadrejeni javni uslužbenec ocenjuje podrejenega javnega uslužbenca. V preteklosti je bil podan predlog, da bi se uvedlo ocenjevanje uspešnosti za napredovanje v vse smeri (metoda 360 stopinj), pri tej metodi gre za pridobivanje informacij o zaposlenem od vseh, s katerimi posameznik pri delu pride v stik: sodelavcev na isti hierarhični ravni, nadrejenih, podrejenih ter po potrebi tudi strank. Je način zbiranja povratnih informacij o ravnanju posameznika iz različnih virov v okolju zaposlenega. Ministrstvo za javno upravo se je glede tega vprašanja že opredelilo pri predlogu 927 (predlagam.vladi.si) z dopisom, številka: 010-4/2010/47 z dne 1. 9. 2010, s tem, da je tudi opozorilo, da gre za močno kadrovsko orodje, ki poseže v kulturo organizacije, odpre komunikacijske poti in prevetri medsebojne odnose. Ob nepravilni izvedbi lahko povzroči precej več škode kot koristi. V zaključku dopisa je Ministrstvo za javno upravo navedlo, da podpira uvajanje te in drugih sodobnih orodij kadrovskega managementa v javni sektor, vedeti pa je treba, da je to možno postopoma, začevši v tistih segmentih oziroma organih, kjer je to smiselno, organizacijske in kadrovske razmere pa to omogočajo in podpirajo.

Glede na veljavno ureditev je javne uslužbenke na najvišjih uradniških položajih iz drugega odstavka 82. člena Zakona o javnih uslužbencih možno razrešiti na podlagi ugotovljene nesposobnosti za opravljanje nalog na položaju (3. točka drugega odstavka 83. člena Zakona o

javnih uslužbencih). Zakon o javnih uslužbencih ureja še možnost premestitve zaradi delovnih potreb, kot razlog pa je v 2. točki prvega odstavka 149. člena navedeno, da je ugotovljeno, da je javni uslužbenec nesposoben za svoje delovno mesto. Prav tako je možna redna odpoved iz razloga nesposobnosti za položaj na podlagi četrtega odstavka 159. člena Zakona o javnih uslužbencih, upošteva tudi 160. in 161. člen Zakona o javnih uslužbencih.

Na podlagi zgoraj navedenega veljavna ureditev že sedaj omogoča, da delovna mesta na položajih zasedejo strokovno najbolj usposobljeni kadri, pa tudi, če se kasneje ugotovi, da je uradnik na položaju nesposoben za to delovno mesto, zakonodaja že ponuja možne rešitve oziroma orodja (razrešitev, premestitev, redna odpoved pogodbe o zaposlitvi). Bistveno je, da nadrejeni stalno spremlja delo in rezultate podrejenega uradnika na položaju ter njegove notranje organizacijske enote in da pravočasno ukrepa, če ugotovi, da prihaja do primerov iz četrtega odstavka 159. člena Zakona o javnih uslužbencih.

S spoštovanjem,

mag. Igor Kotnik  
generalni direktor

Poslati:  
- naslovniku po elektronski pošti