

**OBČINSKI SVET OBČINE LOGATEC**

**ZADEVA: KADROVSKA IN SPLOŠNA PROBLEMATIKA DELOVANJA OBČINSKE UPRAVE OBČINE LOGATEC**

**PREDLAGATELJ:**  
**Občanska lista Logatec**

Poročevalec:  
Katja Stražiščar

**PREDLOG SKLEPA:**

- 1. Občinski svet Občine Logatec nalaga Nadzornemu odboru Občine Logatec, da v letni program dela za leto 2026 uvrsti nadzor nad organizacijo dela direktorja občinske uprave ter smotrnostjo postopkov zaposlovanja in sklepanja podjemih pogodb z delavci, ki so prekinili delovno razmerje z občino, vključno z ugotavljanjem vzrokov za povečano stopnjo odhodov javnih uslužbenec ter ustreznostjo organizacijske in delovne klime uprave, ki naj se opravi preko zunanjega strokovnjaka oziroma strokovne inštitucije.**
- 2. Nadzorni odbor z ugotovitvami iz 1. točke tega sklepa seznaniti Občinski svet najkasneje na septembrski seji.**

**PRILOGE:**  
- gradivo k 2. točki dnevnega reda

---



**ZADEVA: GRADIVO K 2. TOČKI DNEVNEGA REDA 21.  
REDNE SEJE OBČINSKEGA SVETA OBČINE LOGATEC**

Logatec, marec 2026

---

Spoštovani,

v tem mandatu občinskega sveta (2022- 2026) sedaj že tretjič izpostavljamo vprašanje o delovnem vzdušju, notranji dinamiki, sistemu odnosov, institucionalni kulturi, če želite tudi organizacijski klimi in kulturi vodenja Občinske uprave Občine Logatec.

### **KRONOLOGIJA:**

Prvič je bilo to vprašanje izrecno izpostavljeno na 13. redni seji dne 28. 11. 2024 in sicer smo svetniki iskali odgovor župana, ali so bili na ravni vodstva občinske uprave sprejeti kakšni konkretni kadrovske ukrepi, zato da se zadrži kader, ki je že takrat očitno odhajal v povečanem številu. Zaradi preveč splošne odgovora o povsem običajni fluktuaciji kadra, je Občanska lista Logatec (OLL) predlagala sprejem sklepa, da se na 14. redno sejo OS kot samostojna točka uvrsti razprava o upravljanju s človeškimi viri na Občini Logatec, kar je tudi bilo izglasovano.

Na 14. redni seji z dne 30. 1. 2025, ki je sicer bila prekinjana in se je nato nadaljevala dne 2. 6. 2025, je tako bila pod 11. točko dnevnega reda opravljena razprava o upravljanju s človeškimi viri v Občinski upravi Občine Logatec, pri čemer smo izhodišča za razpravo, skupaj s podatki pripravili mi svetniki svetniške skupne OLL.

Povod za razpravo je bil predvsem v zaskrbljujoče velikem številu odhodov uslužbencev v letu in pol, ki ga pač ni bilo mogoče pripisati običajni fluktuaciji kadrov v upravah samoupravnih lokalnih skupnosti in je zato bilo nujno poiskati kompleksnejše razlogih za tako veliko število odhodov.

Po takratnih podatkih je imela občinska uprava po kadrovskem načrtu predvidenih 36 zasedenih delovnih mest, konec leta 2024 naj bi jih bilo zasedenih 34, pri čemer je v takratnih 18 mesecih od 36 zaposlenih pogodbo o zaposlitvi prekinilo 13 zaposlenih, kar je 36%. (torej več kot tretjina zaposlenih). Po takrat znanih podatkih naj bi to bili naslednji zaposleni: vodja Oddelka za splošne zadeve - pravnik, vodja Oddelka za finance - glavna računovodkinja, vodja Oddelka za okolje in prostor, vodja Oddelka za investicije, vodja Glavne pisarne, vodja Kabineta župana, ponovno vodja Oddelka za finance - glavna računovodkinja, vodja komuniciranja, upravnik - skrbnik občinskih prostorov v Zapolju, uradnica za družbene dejavnosti, uradnik za družbene dejavnosti s področja turizma, uradnik za področje investicij in občinski redar.

Odgovor je v prvi vrsti podal g. župan (vzroke je iskal v epidemiji covid, v nezmožnosti nadaljnega dela na domu, da imajo nekateri težave z vklapljanjem v kolektiv, nekateri niso za timsko delo, nestimulativne plače, nezmožnost stimulativnega nagrajevanja in napredovanja, nekateri porabijo veliko časa za prihod v službo in vrnitev domov, nekateri so odšli v pokoj). Oglasil se je tudi direktor občinske uprave Andrej Orač in podal natančnejše podatke o odhodih (v 2022 je odšlo 6 kadrov, v letu 2023 jih je odšlo 4, v letu 2024 jih je odšlo 7, v letu 2025 – gledano do konca januarja 3; hkrati je prišlo leta 2022 novih

uslužbenecv 2, leta 2023 novih2, 2024 novih 11, 2025 do konca januarja nov 1). Po njegovem so bili razlogi odhodov prvenstveno v tem, da so nekateri dobili službe bližje domu, nekateri boljše plačane službe, za druge veljajo osebne okoliščine. Podal je strukturo vodenja; trudi se za dobro klimo med zaposlenimi.

### **SKLEP OS z dne 25. 3. 2025**

Po opravljeni razpravi na občinskem svetu, je bil sprejet sklep, s katerim so svetniki naložili občinski upravi, da se s pomočjo zunanjega specializiranega podjetja za merjenje organizacijske klime med zaposlenimi na Občini Logatec ugotovi razloge za nastale razmere v občinski upravi.

### **NEZIVRŠEVANJE SKLEPA OS**

V poročilu o izvrševanju sklepov sprejetih na nadaljevanju 14. redne seje Občinskega sveta Občine Logatec, ki ga je župan podpisan dne 25. 3. 2025 pod št. 013-13/2024-52 ni zaslediti nikakršnih zavez, načrtov ali realizacije glede sprejetega sklepa k 11. točki 14. redne seje OS.

### **TRENTNO STANJE**

V vsem tem času (obdobje 1 leta) ne občinska uprava ne župan nista obvestila Občinskega sveta o kakršnih koli ukrepih, ki bi bili izvedeni na podlagi sklepa občinskega sveta. Tako danes pravzaprav ne vemo, ali je občinska uprava sploh izvedla meritve organizacijske klime, do kakšnih rezultatov je prišla, kaj so ključna vprašanja/področja, na katerih se je vlagalo v letu 2025, kateri ukrepi, ki bi pripomogli k zadržanju kvalitetnih kadrov, so bili sprejeti...

Poleg tega, da občinska uprava ne izvršuje sklepov Občinskega sveta, pa je še vedno – in to celo še bolj – zaskrbljujoče stanje zaposlenosti, popolnjenosti delovnih mest in učinkovitega delovanja občinske uprave.

Po oceni OLL je do povečane stopnje prekinitev delovnih razmerij pričelo prihajati po nastopu funkcije novega direktorja občinske uprave, Andreja Orača. Namreč, hiter pregled odhodov v tem času (torej od začetka leta 2024 do danes) kaže na odhod kar 21 javnih uslužbenec, kar v povprečju pomeni 10 – 11 na leto in to pri organu, ki šteje vsega nekaj čez 30 zaposlenih.

Torej podatek, da leto odide cca 1/3 zaposlenih, močno odstopa od povprečja, saj se v večini držav OECD in EU letna fluktuacija zaposlenih v državni ali lokalni upravi giblje približno med 3 % in 7 % zaposlenih. Pri tem je »lestvica« fluktuacije kadrov postavljena tako, da pod »normalno« fluktuacija v javni upravi sodi približno 3–5 % kadrov letno, pod povišano fluktuacijo se šteje 6–7 % kadrov letno, pod zelo visoko fluktuacijo pa 8–10 % kadrov letno.

**Fluktuacija v obsegu 30% tako predstavlja ekscesno in izstopajoče stanje!**

Posebej zaskrbljujoče je nadaljnje dejstvo, da je občina pogosto neuspešna tudi z razpisi za nove zaposlitve na izpraznjena delovna mesta.

Da težava očitno ni v zaposlenih temveč v vodstvu občinske uprave, pa kaže podatek, da ima kar nekaj delavcev po tem, ko so prekinili delovno razmerje, z občino sklenjeno podjemno ali avtorsko pogodbo za nadaljnje izvajanje dela z istega delovnega področja, kot so ga opravljali v času zaposlitve. Torej, uslužbenci svoje delo radi opravljajo, a ne pod pogoji, pritiski in načinom dela trenutnega direktorja občinske uprave.

Marsikateri uslužbenec, ki je prekinil delo v občinski upravi, je povedal, da so delovne razmere nevzdržne, saj so bili podvrženi pritiskom direktorja, njegovim direktnim zahtevam po načinu dela in vsebini odločanja, ne glede na to, ali je to vsebinsko smiselno ter skladno s predpisi. Po nekaterih očitkih naj bi direktor celo preko nadzornih kamer dnevno spremljal, kdo hodi h komu v pisarno, kje so v času odmora ali celo v času odobrene odsotnosti ipd.

### **NAMESTO ZAKLJUČKA – SPODBUDA ZA RAZPRAVO**

Kot smo svetniki OLL pred tem OS že pojasnjevali, je samostojna, usposobljena, marljiva in strokovna občinska uprava edini garant, da bo občina svoje naloge, ki so ji zaupane po Ustavi RS in Zakonu o lokalni samoupravi, lahko izvajala tekoče, uspešno, zakonito in v dobro občanov.

Za povprečnega občana je vsekakor bolj pomembno, kdo in na kakšen način opravlja naloge vodje za investicije ali vodje komuniciranja kot pa kdo je župan ali podžupan. Zato naj na tem mestu izpostavimo konkreten primer strokovnega sodelavca za investicije, ki je bil celo s strani občinskih svetnikov izrecno pohvaljen za dobro pripravljeno poročilo o izvajanju investicije v javni kanalizacijski sistem Hotedršica, iz katerega je nedvomno izhajalo, da ima uslužbenec ustrezna strokovna znanja kot tudi bogate izkušnje na področju dela, ki ga opravlja. A prav ta delavec je delovne razmerje prekinil že po mesecu oziroma dveh po zaposlitvi prav zaradi neustreznega vodenja občinske uprave.

V času izrazite nekonkurenčnosti javnega sektorju (v primerjavi z gospodarstvom) je izkušen kader za vsako javno organizacijo zlata vreden kader, saj so zanj potrebna dolga leta pridobivanja tako študijskih kot praktičnih znanj in izkušenj. Izguba takega kadra je udarec za kolektiv, še bolj pa za kvaliteto in učinkovitost dela občinske uprave. **Odgovornost, da tak kader ostane, da se mu omogoči še nadaljnji razvoj njegovih potencialov in kompetenc za dobrobit občine ter da se mu ponudi ustrezno delovno okolje (tako materialno kot emocionalno) pa je na direktorju občinske uprave in županu!**