



SEZNAM REALIZIRANIH IN NEREALIZIRANIH PRIPOROČIL IZ NOTRANJNH REVIZIJ DOKONČANIH V OBDOBJU 2021 – 2025

Pregled realizacije priporočil do konca meseca junija 2025

Pregled temelji na osnovi prejete dokumentacije in obrazložitev, ki smo jih prejeli od odgovornih oseb za izvedbo ukrepov. Revizije so vpisane po referenčnih številkah vodenih v notranji reviziji in datumih dokončanja. Revizije, za katere ni bilo potrebe po odzivnem poročilu vodstva, se tu ne navajajo.

Priporočila so razvrščena po pomembnosti v tri skupine:

- a) zelo pomembno priporočilo (visoka stopnja tveganja), priporočilo se nanaša na neskladnosti z zakonskimi in podzakonskimi predpisi in zahteva takojšnje ukrepanje odgovorne osebe javnega zavoda,
- b) pomembno priporočilo (srednja stopnja tveganja), priporočilo se nanaša na izpolnjevanje določil internih aktov in zahteva takojšnje ukrepanje odgovorne osebe javnega zavoda,
- c) manj pomembno priporočilo (nizka stopnja tveganja), priporočilo se nanaša na izboljšanje poslovanja in ne zahteva takojšnjega ukrepanja odgovorne osebe javnega zavoda.

V primerih morebitnega nesprejetja priporočil je vodstvo seznanjeno, da nesprejem priporočil notranje revizije pomeni, da sprejema vsa tveganja, ki se nanašajo na ne izvedbo priporočil.

Rev_23 Notranja revizija pravilnosti in gospodarnosti izplačila oziroma koriščenja ur, evidentiranih po izravnalnem obdobju, december 2021

Zap št.	Povzetek ugotovitev	Priporočila/	Stanje izvajanja priporočil	
1.	<i>Točka v poročilu: 3.1</i> Vodje skupin kršijo interna pravila na področju delovnega časa, saj do 31.12.2020 niso pripravili plana urne razporeditve delovnega časa za leto 2021 za posamezne zaposlene delavce po dnevih, tednih in mesecih ter ločeno po vsebini delovnega časa (glej 75. člen Pravilnika o delovnem času in 5. člen Sklepa direktorja o letni razporeditvi delovnega časa v javnem zavodu RTV Slovenija). Posledično vodjem notranjih organizacijskih enot, ki so odgovorni za izvajanje Sklepa direktorja o letni razporeditvi delovnega časa v javnem zavodu RTV Slovenija, ni bil omogočen nadzor nad izvajanjem Sklepa.	Predlagamo, da vodstvo Zavoda od odgovornih zaposlenih zahteva izpolnjevanje njihovih delovnih obveznosti, v primeru kršitev pa ukrepa disciplinsko. V primeru, da je z neizvajanjem nalog zavodu povzročena materialna škoda, pa ukrepa tudi odškodninsko. Zelo pomembno priporočilo.	IZVEDENO	
2.	<i>Točka v poročilu: 3.2</i> Pogodbe o zaposlitvi nimajo ustreznih določb o razporejanju delovnega časa (enakomerna oziroma neenakomerna razporeditev polnega delovnega časa).	Predlagamo, da kadrovska služba JZ pregleda vse sklenjene pogodbe o zaposlitvi ter v primeru njihove neskladnosti z ZDR-1 ter kolektivnimi pogodbami na področju razporejanja delovnega časa pogodbe o zaposlitvi	IZVEDENO	

		dopolni z načinom razporeditve delovnega časa zaposlenega. Zelo pomembno priporočilo		
3.	<i>Točka v poročilu: 3.2</i> Zaposleni, ki imajo v pogodbi o zaposlitvi določeno opravljanje dela v razporeditvi delovnega časa kot neenakomerni delovni čas, so v EVI vneseni med zaposlene z enakomernim delovnim časom in obratno.	Predlagamo, da se v EVI zagotovi vnos podatkov o načinu razporejanja delovnega časa glede na določila v sklenjenih pogodbah o zaposlitvi. Zelo pomembno priporočilo		NEIZVEDENO (v izvajanju) Rok za izvedbo: do konca leta 2025 Odgovorna oseba: vodja kadrovske službe
<u>Pojasnilo vodje kadrovske službe januar 2025:</u> Zadeva je v reševanju in dogovarjanju z dobaviteljem aplikacije EVI (Četrta pot), ki je izpostavil prioriteto ureditve novega plačnega sistema, v februarju pa bi nadaljevali z urejanjem zahteve naročnika. <u>Pojasnilo vodje kadrovske službe marec 2025:</u> Zunanji izvajalec na področju EVI-ja bo poskušal najti ustrezno rešitev, za katero rok izvedbe še ni določen. <u>Pojasnilo vodje kadrovske službe julij 2025:</u> V juniju je bilo testiranje delovnega časa – enakomerni in neenakomerni pri zaposlenih v testni aplikaciji KIS uspešno končano. Testni sistem je potrebno še implementirati v produkcijo oziroma v KIS. Rok za izvedbo priporočila bo do konca leta 2025 dosežen.				
4.	<i>Točka v poročilu: 3.3</i> Pri preveritvi evidentiranja presežkov in primanjkljajev ur v prvem izravnalnem obdobju leta 2021 pri zaposlenih v enakomernem razporejenem delovnem času smo ugotovili naslednje nepravilnosti: • Izplačane so bile nadure za mesec, ko zaposleni ni evidentiral presežka ur ali je dosegel visok manko ur ali so bile nadure izplačane v tekočem letu za preteklo obračunsko obdobje (poslovno leto); • zaposlenemu ni odredil dela neposredni vodja, temveč vodja iz druge organizacijske enote, ki ni imel nadzora nad nastajanjem presežkov ur; • neposredni vodja neformalno odobrava presežke ur, da se opravijo določena dela, ne poskrbi pa za koriščenje le-teh v okviru izravnalnega obdobja in v določenih primerih izstavlja zahteve o koriščenju presežka ur v naslednjem izravnalnem obdobju ali izplačila nadur, brez predhodnega načrtovanja presežkov in primanjkljajev ur, kar je z vidika Zavoda negospodarno ravnanje; • zaposleni, ki dela vse dni v tednu od doma, si evidentira visoke presežke ur, ki niso bili vnaprej odobreni; • način dela zaposlenega po vsebini sodi med delo v neenakomernem delovnem času, in ne v enakomernem delovnem času;	Predlagamo, da vsi zaposleni dosledno spoštujejo sprejeta interna pravila v Zavodu, ki se nanašajo na evidentiranje presežkov in primanjkljajev ur tako da: • vodje ali nadomestni vodje načrtujejo presežno delo ali primanjkljaj vsake ure zaposlenega ter načrt porabe presežka/primanjkljaja ur v okviru izravnalnega obdobja; • vodje naj se v primeru nadomeščanja dela poslužujejo mehanizma povečanega obsega dela ob predhodni ugotovitvi prihranka finančnih sredstev; • glede na vsebino dela zaposlenega, ki prihajajo v službo tudi v popoldanskem času ali med vikendi in ki je povezano z nastankom velikih odstopanj ur, proučijo možnost prehoda v neenakomerno razporejen delovni čas; • delo na domu omejijo na 8 ur dela; • se odpravljajo in izplačujejo nadure le v izrednih razmerah ter ob dejstvu, da je bilo delo zaposlenega predhodno načrtovano po urah za celotno obdobje izravnalnega obdobja. Zelo pomembno priporočilo	IZVEDENO	

	- nepojasneni razlogi nastanka visokega manjka ur pri zaposlenemu; - pomanjkljivo ali manjkajočo dokumentacijo glede odobrevanja presežkov ur ter načrtov porabe presežka ali primanjkljaja ur s strani nadrejenih.			
5.	<i>Točka v poročilu: 3.4</i> Pri preveritvi evidentiranja presežkov in primanjkljajev ur v prvem izravnalnem obdobju leta 2021 pri zaposlenih v neenakomernem razporejenem delovnem času in pregledu sprememb Pravilnika smo ugotovili naslednje nepravilnosti: - neskladja med posameznimi členi Pravilnika po izbrisu 29. člena; - ne načrtovanje presežkov ur in njihovo koriščenje v posameznem izravnalnem obdobju do ničle, kar ima finančne posledice za vodstvo Zavoda (zakonsko zahtevano izplačilo v višini 130 % urne postavke v primeru ne koriščenja in v višini 30% dodatka za nadurno delo v primeru koriščenja presežka ur, v stanju ob koncu izravnalnega obdobja); - obsežne količine projektov in omejeno število sodelavcev ne morejo neposredno pogojevati nastanek presežnih ur, če le-te za izravnavno obdobje niso bile pravilno načrtovane;	Predlagamo, da Zavod prilagodi določene člene v Pravilniku o delovnem času, ki se še vedno nanašajo na izbrisan 29. člen pravilnika ter v Pravilniku natančno opredeli, da: - lahko prihaja do presežka/primanjkljaja le znotraj 6-mesečnega izravnalnega obdobja; - je neposredni vodja zaposlenega skupaj z zaposlenim odgovoren, da se presežki/primanjkljaji znotraj izravnalnega obdobja ob koncu izravnalnega obdobja obvezno izravnavajo na nič ter da prenosi presežkov/primanjkljajev v naslednje izravnavno obdobje niso več možni. Predlagamo, da vsi zaposleni dosledno spoštujejo sprejeta interna pravila v Zavodu, ki se nanašajo na evidentiranje presežkov in primanjkljajev ur tako da: - vodje skupin odobrijo delo preko polnega časa le v primeru, da je bilo delo načrtovano že v letni razporeditvi delovnega časa oziroma izključno iz razlogov, navedenih v 52. členu kolektivne pogodbe javnega zavoda RTV Slovenija; - se odgovorne vodje enot in služb opozori, da morajo v skladu z 62. členom Pravilnika dnevno opravljati nadzor nad evidentiranjem delovnega časa; - se z okrožnico opozori vse zaposlene o kršenju delovne zakonodaje in internih pravil ter jih pozove k skladnosti in gospodarnosti delovanja. Zelo pomembno priporočilo	IZVEDENO	
6.	<i>Točka v poročilu: 3.5</i> Vodje skupin oziroma delovnega procesa za zaposlene ne planirajo delo preko polnega delovnega časa na letni ravni po dnevih, tednih in mesecih.	Predlagamo, da se nadurno delo kot delo preko polnega delovnega časa opravlja le za naloge iz 52. člena kolektivne pogodbe javnega zavoda Radiotelevizija Slovenija ter izplačuje le, če je bilo predhodno planirano na podlagi Sklepa direktorja in Pravilnika o delovnem času. Zelo pomembno priporočilo	IZVEDENO	

Kazalnik sprejemanja priporočil = št. sprejetih priporočil*100/št. podanih priporočil NR

$$\Rightarrow 6*100/6 = 100 \%$$

Kazalnik izvedbe priporočil = št. izvedenih ukrepov oz. priporočil*100/št. vseh sprejetih ukrepov oz. priporočil

$$\Rightarrow 5*100/6 = 83 \%$$

Kazalnik neizvedenih priporočil = št. neizvedenih ukrepov oz. priporočil*100/št. vseh sprejetih ukrepov oz. priporočil

$$\Rightarrow 1*100/6 = 17 \%$$

Rev_28 Notranja revizija postopkov letnega ocenjevanja in napredovanja javnih uslužbencev v JZ RTV Slovenija, november 2022

V spremljanem obdobju so bila realizirana vsa priporočila.

Kazalnik sprejemanja priporočil = št. sprejetih priporočil*100/št. podanih priporočil NR

$$\Rightarrow 3*100/3 = 100 \%$$

Kazalnik izvedbe priporočil = št. izvedenih ukrepov oz. priporočil*100/št. vseh sprejetih ukrepov oz. priporočil

$$\Rightarrow 3*100/3 = 100 \%$$

Kazalnik neizvedenih priporočil = št. neizvedenih ukrepov oz. priporočil*100/št. vseh sprejetih ukrepov oz. priporočil

$$\Rightarrow 0*100/3 = 0 \%$$

Rev_30 Notranja revizija stroškov dela: prejemkov zaposlenih-odpravnine, postopki izvajanja programov presežnih delavcev in pregled zasedb delovnih mest po Pravilniku o postopkih in merilih za zasedbo delovnih mest vrhunski glasbenik, ekspert področja, prvak in priznani ustvarjalec, maj 2023

Zap št.	Povzetek ugotovitev	Priporočila	Stanje izvajanja priporočil	
1.	Točka poročila: 2.1.2 Po pregledu internih in zunanjih razpisov potreb po kadrih, smo v nekaj primerih ugotovili, da se ni v celoti spoštovalo določil KP RTVS v delu, ko je potrebno pred razpisom delovnega mesta obvezno izvesti postopek ugotavljanja možnosti zasedbe delovnega mesta z že zaposlenimi delavci javnega zavoda z interno objavo. (Revidiranec je podal pojasnilo, da se je sicer neformalno iskalo primeren kader v okviru zavoda, ker pa ga niso našli, so zaradi zagotavljanja nemotenega poslovanja, kader iskali z zunanjimi razpisi).	Delodajalcu priporočamo dosledno spoštovanje določil KP RTVS glede obveznosti internih objav za ugotavljanje možnosti zasedbe delovnega mesta z že zaposlenimi delavci, pred izvedbo zunanjega razpisa potreb po kadrih. Pomembno priporočilo	IZVEDENO	
2.	Točka poročila: 2.2.2 V letih 2021 in 2022 so bili objavljeni interni razpisi za delovna mesta: Vrhunski glasbenik, Režiser prvak in Priznani dramaturg. Prijave so prispele le za razpisano delovno mesto Režiser prvak (4 prijave), ki jih je obravnavala komisija in v mesecu marcu 2022 in podala strokovno poročilo generalnemu direktorju. V času revizijskega pregleda pa dokončne odločitve o imenovanjih še niso bile realizirane.	Vodstvo zavoda naj poskrbi za čim prejšnjo posodobitev in uveljavitev sprememb in dopolnitev »Pravilnika javnega zavoda RTV Slovenija o postopkih in merilih za zasedbo delovnih mest vrhunski glasbenik, ekspert področja, prvak in priznani ustvarjalec«. Pomembno priporočilo		NEIZVEDENO Rok za izvedbo: do konca leta 2024 Nov rok: leto 2025 Odgovorna oseba: uprava

(Revidiranec je podal pojasnilo, da so socialni partnerji predlagali spremembo Pravilnika. Zaveza za spremembo Pravilnika je vsebovana tudi v Aneksu št. 15 h KP JZ RTVS. Z zadnjim odstavkom 7. člena Aneksa št. 15 h KP JZ RTVS so se podpisnice aneksa dogovorile, da bo delodajalec do 1. maja 2023 pripravil spremembe in dopolnitve Pravilnika, ki se nanaša na priznane ustvarjalce. Spremembe in dopolnitve Pravilnika bodo sprejete takoj po uskladitvi s strankami podpisnicami tega aneksa in po pridobitvi mnenja Sveta delavcev. Ker se načrtuje, da bodo spremembe Pravilnika za delavca bolj ugodne, bodo razpis zaključili po sprejemu Pravilnika).			
Pojasnilo delavskega direktorja januar 2025: Glede na spremembe, ki se pripravljajo na državni ravni glede novih kriterijev in meril za zasedbo delovnih mest priznanih ustvarjalcev, so tudi podpisniki Dogovora (2.člen Dogovora podpisan hkrati z Aneksom št.16 KP JZ RTVS) o prenovi sistema plač in novih uvrstitvah delovnih mest in nazivov v plačne razrede v JZ RTVS, soglašali, da nagrajevanje prvakov in vrhunskih glasbenikov v RTVS ni ustrezno urejeno in so sprejeli zavezo, da bodo navedeno področje ustrezno uredili v letu 2025, ko bodo na državni ravni vzpostavljeni novi kriteriji in merila. Pojasnilo člana uprave julij 2025: Merila in kriteriji za zasedbo delovnih mest priznanih ustvarjalcev, na podlagi katerih se preverja izpolnjevanje pogojev za zasedbo delovnih mest, na državni ravni še niso sprejeta in so v sklepni fazi postopka. Uprava bo pristopila k pripravljanju sprememb Pravilnika javnega zavoda RTV Slovenija o postopkih in merilih za zasedbo delovnih mest vrhunski glasbenik, ekspert področja, prvak in priznani ustvarjalec, ko bodo Merila sprejeta.			

Kazalnik sprejemanja priporočil = št. sprejetih priporočil*100/št. podanih priporočil NR

$$\Rightarrow 2*100/2= 100\%$$

Kazalnik izvedbe priporočil = št. izvedenih ukrepov oz. priporočil*100/št. vseh sprejetih ukrepov oz. priporočil

$$\Rightarrow 1*100/2= 50\%$$

Kazalnik neizvedenih priporočil = št. neizvedenih ukrepov oz. priporočil*100/št. vseh sprejetih ukrepov oz. priporočil

$$\Rightarrow 1*100/2= 50\%$$

Rev_31 Notranja revizija učinkovitosti upravljanja s pogodbami, marec 2023

V spremljanem obdobju so bila realizirana vsa priporočila.

Kazalnik sprejemanja priporočil = št. sprejetih priporočil*100/št. podanih priporočil NR

$$\Rightarrow 5*100/5= 100\%$$

Kazalnik izvedbe priporočil = št. izvedenih ukrepov oz. priporočil*100/št. vseh sprejetih ukrepov oz. priporočil

$$\Rightarrow 5*100/5= 100\%$$

Kazalnik neizvedenih priporočil = št. neizvedenih ukrepov oz. priporočil*100/št. vseh sprejetih ukrepov oz. priporočil

$$\Rightarrow 0*100/5= 0\%$$

Rev_33 Notranja revizija smotrnosti poslovanja avtoparka RTV Slovenija, junij 2024

V spremljanem obdobju so bila realizirana vsa priporočila.

Kazalnik sprejemanja priporočil = št. sprejetih priporočil*100/št. podanih priporočil NR

$$\Rightarrow 5*100/5= 100\%$$

Kazalnik izvedbe priporočil = št. izvedenih ukrepov oz. priporočil*100/št. vseh sprejetih ukrepov oz. priporočil

$$\Rightarrow 5*100/5= 100\%$$

Kazalnik neizvedenih priporočil = št. neizvedenih ukrepov oz. priporočil*100/št. vseh sprejetih ukrepov oz. priporočil

$$\Rightarrow 0*100/5= 0\%$$

Rev_34 Notranja revizija zaposlovanja in razporejanja na nova delovna mesta, julij 2024

Zap št.	Povzetek ugotovitev	Priporočila	Stanje izvajanja priporočil
1.	Točka poročila: 2.1.3 Posodabljanje sistemizacije z novimi delovnimi mesti in opisi del in nalog in/ali vrednotenjem, se je skladno z opredeljenimi postopki izvajala občasno in le za določena delovna mesta, pri tem pa se ni izločalo nepotrebnih delovnih mest. Ne vodi se evidenc o zasedenosti sistemiziranih delovnih mest. Glede na čas, v katerem je sistemizacija nastala (akt sprejet v letu 2009; ob začetku vstopa v sistem javnih uslužbencev), vpliv tehnoloških in drugih sprememb ter glede na že večletno kontinuirano soočanje s problematiko določanja del in nalog uslužbencem neskladno z opisom v pogodbah o zaposlitvi določenih del in nalog, zahtevanimi pogoji za opravljanje del, dodeljevanje večopravilnosti/združevanje dela, idr, ni razvidno, da bi javni zavod celovito (skupaj z opisom del in nalog) pristopil k posodobitvi akta o sistemizaciji.	a) V Sistemizaciji naj bodo skladno z določbami 21. člena ZJU določena delovna mesta v skladu z notranjo organizacijo, ki so potrebna za izvajanje nalog javnega zavoda. Delovna mesta, ki niso več aktualna za izvajanje nalog v javnem zavodu, naj se izloči iz sistemizacije. Javni zavod naj vodi evidenco o dejanski zasedenosti delovnih mest. - Javni zavod naj preveri ustreznost opisov del in nalog delovnih mest, vrednotenje le teh ter jih posodobi, kjer je to potrebno. Celovita obravnava je ključnega pomena. Zelo pomembno priporočilo	NEIZVEDENO Rok za izvedbo: do konca leta 2025 Odgovorna oseba: vodja delovne skupine, delavski direktor, član uprave Nova odgovorna oseba: vodja kadrovske službe in član uprave
Pojasnilo delavskega direktorja marec 2025: V letu 2024 je bila imenovana skupina za izvedbo analize delovnih mest in posodobitve opisov delovnih mest ter delovna skupina za sistemizacijo. Nova delovna mesta bodo oblikovana postopoma, glede na trenutno stanje pa se ocenjuje, da bo glavnina delovnih mest sprejeta in v postopku s sindikati ovrednotena do poletja ter povečini implementirana do konca jeseni. Poleg akta o sistemizaciji se bo do takrat oblikoval tudi akt o notranji organizaciji. Novi odgovorni osebi za izvedbo ukrepov sta vodja kadrovske službe in član uprave. Pojasnilo vodje kadrovske službe julij 2025: Osnutek novih delovnih mest - tehničnih je bil dan socialnim partnerjem in je v usklajevanju. Trenutno je v pripravi kadrovskega načrta za leto 2026. Podatki o številu zaposlenih se bodo pripravili v skladu z 20. čl. ZJU-1, tako se bo vodila evidenca o dejanski zasedenosti trenutno veljavnih DM, kot tudi evidenca o profilih trenutno veljavnih DM, ki so potrebni za izvajanje delovnih procesov. Ko bo prišlo do realizacije (sklenitve dogovora med socialnimi partnerji) in objavi novih DM, se bo kadrovskega načrta in obe evidenci temu prilagodili.			
2.	Točka poročila: 2.1.3 Pri pregledu vsakoletnih (od leta 2021 do vključno leta 2023) kadrovskih načrtov (glede na zahtevo v aktu o sistemizaciji), javni zavod ne izkazuje potreb po javnih uslužbencih po delovnih mestih oziroma po kvalifikacijski/izobrazbeni strukturi, temveč zgolj po številu uslužbencev (kot določa vsakokratna državna Uredba o pripravi kadrovskih načrtov). Tako zastavljen načrt ne omogoča zadostnih usmeritev pri izvajanju le tega, zlasti so posledice vidne pri finančni realizaciji stroškov dela.	b) Javni zavod naj vsakoletno ugotavlja dejanske potrebe v kadrovskem načrtu po številu javnih uslužbencev in delovnih mestih /izobrazbeni strukturi, ki jih potrebuje za nemoteno delovanje. Pri tem naj se upoštevajo načela gospodarnosti, preglednosti in zakonitosti. Vzpostavi naj se proces planiranja in spremljanja realizacije – tako vsebinsko kot stroškovno - pri katerem naj sodelujejo kompetentni uslužbenci javnega zavoda.	NEIZVEDENO Rok za izvedbo: leto 2026; pogoj realiz.nove sistemizacije Odgovorna oseba: vodja kadrovske službe, vodje OE in PPE
Pojasnilo vodje kadrovske službe marec 2025: Za realizacijo priporočila je potrebna nova sistemizacija. Trenutno je v fazi oblikovanja novih opisov delovnih mest. ko bodo strokovne službe svoje delo končale, pa bo sledil socialni dialog (pregled opisov delovnih mest s strani Sveta delavcev in nato pogajanja z reprezentativnimi sindikati o uvrstitvi v plačne razrede).			

Pojasnilo vodje kadrovske službe julij 2025: Osnutek novih delovnih mest – tehničnih je bil dan socialnim partnerjem in je v usklajevanju. Trenutno je v pripravi kadrovski načrt za leto 2026. Podatki o številu zaposlenih se bodo pripravili v skladu z 20. čl. ZJU-1, tako se bo vodila evidenca o dejanski zasedenosti trenutno veljavnih DM, kot tudi evidenca o profilih trenutno veljavnih DM, ki so potrebni za izvajanje delovnih procesov. Ko bo prišlo do realizacije (sklenitve dogovora med socialnimi partnerji) in objavi novih DM, se bo kadrovski načrt in obe evidenci temu prilagodili.				
3	Točka poročila: 2.2.1.3 Sklepanje novih pogodb o zaposlitvi zaradi elementov delovnih razmerij pri honorarnih sodelavcih; dodeljevanje del zaposlenim neskladno s pogodbo o zaposlitvi; sklepanje novih pogodb o zaposlitvi z zaposlenimi na delovna mesta za katera ne izpolnjujejo pogojev.	-Javni zavod naj vzpostavi učinkovite notranje kontrole in preverja njihovo delovanje tako pri preprečevanju dodeljevanja del neskladno s pogodbami o zaposlitvi, kot pri preprečevanju vključevanja elementov delovnih razmerij pri delu in v pogodbah s honorarnimi sodelavci. Zelo pomembno priporočilo	IZVEDENO 17.6.2025. Izvedenih je bilo 7 usposabljanj. Zadnje je bilo posneto in je dostopno na POVEZAVI.	
		-Javni zavod naj pri razporeditvah, sklepanju novih pogodb o zaposlitvi na druga delovna mesta upošteva določila predpisov, da mora javni uslužbenec za novo delavno mesto izpolnjevati vse predpisane pogoje za zasedbo delovnega mesta.	IZVEDENO (se izvaja; odgovorna kadrovska služba)	
		Pogoj za razporeditev na novo delovno mesto bi morala biti izkazana potreba v javnem zavodu v sistemizaciji in kadrovskem načrtu ter zagotovljena finančna sredstva. Primeri izjem odstopanj od načrtovanega naj bodo skladni s predpisi in pravila odstopanj jasno opredeljena v aktih javnega zavoda. Zelo pomembno priporočilo		NEIZVEDENO Rok za izvedbo: kadrovski načrt : leto 2026; pogoj nova sistemizacije Odgovorna oseba: vodja kadrovske službe, vodje OE in PPE
Pojasnilo vodje kadrovske službe marec 2025: Za realizacijo priporočila je potrebno počakati na novo sistemizacijo, ki je trenutno še v nastajanju. Takrat se bo oblikovala tudi t. i. mikro organiziranost RTV Slovenija, iz katere bo razvidno število izvajalcev na posameznih delovnih mestih. Pojasnilo vodje kadrovske službe julij 2025: Osnutek novih delovnih mest – tehničnih je bil dan socialnim partnerjem in je v usklajevanju. Trenutno je v pripravi kadrovski načrt za leto 2026. Podatki o številu zaposlenih se bodo pripravili v skladu z 20. čl. ZJU-1, tako se bo vodila evidenca o dejanski zasedenosti trenutno veljavnih DM, kot tudi evidenca o profilih trenutno veljavnih DM, ki so potrebni za izvajanje delovnih procesov. Ko bo prišlo do realizacije (sklenitve dogovora med socialnimi partnerji) in objavi novih DM, se bo kadrovski načrt in obe evidenci temu prilagodili.				

Kazalnik sprejemanja priporočil = št. sprejetih priporočil*100/št. podanih priporočil NR

$$\Rightarrow 3*100/3 = 100\%$$

Kazalnik izvedbe priporočil = št. izvedenih ukrepov oz. priporočil*100/št. vseh sprejetih ukrepov oz. priporočil

$$\Rightarrow (2/3) 0,67*100/3 = 22\%$$

Kazalnik neizvedenih priporočil = št. neizvedenih ukrepov oz. priporočil*100/št. vseh sprejetih ukrepov oz. priporočil

$$\Rightarrow (2+1/3) 2,33*100/3 = 78\%$$

Rev_36 Izredna notranja revizija poslovanja v RC Maribor, oktober 2024

V spremljanem obdobju so bila realizirana vsa priporočila.

*Kazalnik sprejemanja priporočil = št. sprejetih priporočil*100/št. podanih priporočil NR*

$$\Rightarrow 3*100/3 = 100\%$$

*Kazalnik izvedbe priporočil = št. izvedenih ukrepov oz. priporočil*100/št. vseh sprejetih ukrepov oz. priporočil*

$$\Rightarrow 3*100/3 = 100\%$$

*Kazalnik neizvedenih priporočil = št. neizvedenih ukrepov oz. priporočil*100/št. vseh sprejetih ukrepov oz. priporočil*

$$\Rightarrow 0*100/3 = 0\%$$

Pripravila:

Silvia Zalar, Državna notranja revizorka

Notranji revizor specialist, RTV Slovenija

Zalar