

Mestna občina Kranj

Slovenski trg 1

g. Matjaž Rakovec

Župan

Spoštovani g. župan Matjaž Rakovec,

Dobro upravljanje s človeškimi viri in dobra organizacija dela sta ključna za uspešno delo vsake organizacije. Zavod za turizem in kulturo Kranj (ZTKK) se že leta ukvarja z izvivi prevelikega obsega dela za dano število redno zaposlenih delavcev.

V preteklosti je ustanovitelj (MOK) prenašal v izvajanje ali upravljanje na Zavod za turizem oziroma kasneje Zavod za turizem in kulturo Kranj (ZTKK) številne projekte in infrastrukturne objekte, ne da bi obenem poskrbel, da bi se s prenosom projektov v izvedbo ali upravljanje na ZTKK ustvarili dejanski pogoji za uspešno in popolno poslovanje zavoda. Največkrat so se projekti prenašali tako, da je MOK zagotovil ZTKK infrastrukturo in ali pokrivanje neposrednih materialnih stroškov za izvedbo projektov, ni bilo pa poskrbljeno za pokrivanje posrednih stroškov, za ustrezno zaposlovanje in organizacijo dela.

V prvem letu vodenja ZTKK (2016) sem za Strateški načrt zavoda naredil analizo stanja zaposlenih, ki je pokazala, da v ZTKK dela ekvivalent 23 redno zaposlenih delavcev, dejansko število redno zaposlenih delavcev 30.6.2016 pa je bilo 11. Analiza je ugotavljala, da bi zavod za normalno poslovanje potreboval minimalno 4,5 dodatnih redno zaposlenih delavcev.

Po štirih letih uvajanja organizacijskih izboljšav, re-organizacije in optimizacije dela se še toliko bolj potrjuje, da je obstoječ obseg pristojnosti, dela in nalog zavoda prevelik, da bi ga na obstoječ način lahko obstoječe število zaposlenih uspešno, učinkovito in popolno opravljalo. Nekateri delavci imamo veliko preveč opravljenih delovnih ur, pojavljojo se simptomi preobremenjenosti in izgorelosti pri delu. Na drugi strani pa se povečujejo zunanji pritiski in pričakovanja, naj zavod dela še več.

Dosedanje prošnje in predloge za povečanje zaposlenih na ZTKK, ki so sicer imele polno podporo zaposlenih in članov sveta zavoda, niso bile nikoli odobrene na MOK, z utemeljitvijo, da dodatno zaposlovanje po zakonu ni dovoljeno (priloga, 2017). Iz odgovora, ki ga je pridobila pravna služba MOK od ministrstva za javno upravo (priloga, 2018) pa izhaja, da je v primeru strukturnih in organizacijskih sprememb v zavodu in v primeru ko tako odloči župan, dodatno zaposlovanje dovoljeno in mogoče.

V letu 2019 je bila v ZTKK izvedena notranja revizija, ki se na podlagi pregleda delovnih ur prav tako sprašuje, ali je zaposlenih zadostno število delavcev, ali je program dela preobsežen za tako kadrovsko zasedbo.

Ker je v javnem zavodu za dodatno zaposlovanje in za spremembo organizacije dela potrebna predhodna odločitev in odobritev ustanovitelja, vas prosim za proučitev problematike in sprejem ustreznih odločitev, ki bodo zavodu omogočile bolj uspešno in popolno poslovanje.

IZZIVI IN OZKA GRLA

- Za uspešno opravljanje sedanjega obsega dela je zaposlenih premalo delavcev oziroma je struktura kompetenc v zavodu prenizka.
- Pojavljajo se potrebe po še več opravljenega dela in še bolj popolnem delu (več organiziranih prireditev, še bolje organizirane prireditve, več razvoja turistične ponudbe, več promocije Kranja, več notranje kontrole, več pravilnikov, več načrtovanja, več sodelovanja s turističnimi deležniki, več poročanja...).
- Posledično imamo nekateri zaposleni preveliko količino opravljenih ur, pojavlja se preutrujenost, izgorelost pri delu, delo pa ni popolno opravljeno.
- Najbolj obremenjena delovna mesta:
 - Direktor zavoda
 - Fond več opravljenih ur v letu 2019: 173
 - fond več opravljenih ur v letu 2018: 179
 - fond več opravljenih ur v letu 2017: 239
 - fond več opravljenih ur v letu 2016: 466
 - Skupaj več opravljenih ur v 4 letih: 1.057
 - Organizator kulturnih dogodkov:
 - Stanje viška ur za koristenje konec 2019: 258
 - Število opravljenih nadur v letu 2019: 103
 - Koordinatorka kulturnega programa
 - Stanje viška ur za koristenje konec 2019: 108
 - Število opravljenih nadur v letu 2019: 165
 - Računovodkinja
 - Število opravljenih nadur v letu 2019: 126
- Prvo ozko grlo je procesno vodenje zavoda (načrtovanje dela, organizacija dela, izvedba, kontrola opravljenega dela in ukrepanje v primeru ugotovljenih odmikov dejanskega od načrtovanega). V zavodu je samo en vodja (direktor), ki spodbuja sistematično delo na področju vseh faz vodenja zavoda:
 - izboljšati bi bilo potrebno načrtovanje na področju organizacije prireditev,
 - izboljšati bi bilo potrebno zaključevanje projektov na področju organizacije prireditev,
 - izboljšati bi bilo potrebno načrtovanje, organizacijo in izvedbo na področju razvoja turistične ponudbe in promocije turistične destinacije,
 - povečati bi bilo potrebno kontrolo na področju celotnega poslovanja zavoda.
- Drugo ozko grlo je operativno vodenje in izvajanje organizacije prireditev:
 - zavod ima redno zaposlena samo dva delavca, ki sta organizatorja prireditev. Po sedanjem razporedu organizacije prireditev, sta dva organizatorja absolutno premalo, potreben bi bil vsaj še en kompetenten organizator prireditev, ki bi lahko prireditev izpeljal samostojno. Gre

- za povsem usposobljenega samostojnega organizatorja prireditev in ne za pomočnika pri organizaciji ali za kakršnokoli začasno obliko zaposlitev kot npr. delavec preko javnih del.
- Zaželena je vsaj ena oseba, še bolje pa dve osebi, ki bosta pomagali pri izvedbi prireditev (t.i. tehnični koordinator ali pomočnik). Sedaj zavod zaposluje enega tehničnega koordinatorja (približno za polovičen delovni čas) preko dela na mednarodnem projektu CerDee.
 - Tretje ozko grlo je pomanjkanje kompetenc za hitrejši razvoj turistične ponudbe in bolj uspešno in učinkovito promocijo turistične destinacije.
 - Ta izziv rešujemo z outsourcingom storitev za razvoj turistične ponudbe in promocijo destinacije.
 - Četrto ozko grlo je pomanjkljiva in prepozna priprava dokumentacije za evidentiranje poslovnih dogodkov v poslovne knjige in pomanjkljivo upravljanje z osnovnimi sredstvi zavoda.
 - Bolj pravočasna in bolj popolna priprava dokumentacije in boljše upravljanje z osnovnimi sredstvi bi se lahko zagotovilo z dodatnimi zaposlenimi in razbremenitvijo obstoječih zaposlenih.

PREDLOGI REŠITEV

Predlagam več možnih rešitev v več možnih smereh:

1. zaposlitev dodatnih kompetentnih delavcev,
2. zmanjšanje obstoječih nalog zavoda,
3. outsourcinga večjega sklopa storitev,
4. kombinacija zgoraj navedenih variant.

PREDLOGI DODATNIH ZAPOSЛИTEV IN OKREPITEV KOMPETENC ZAVODA

(predlogi so komplementarni: ali – ali)

1. ZAPOSЛИTEV POMOČNIKA DIREKTORJA

- pomoč pri načrtovanju dela v oddelkih (kultura, turizem)
- pomoč pri spodbujanju pravočasne organizacije dela (kultura)
- strateški marketing kulturnih dogodkov in pridobivanje sponzorjev
- pomoč pri načrtovanju in organizaciji promocijskih kampanj za turistično destinacijo
- pomoč pri načrtovanju, organizaciji in izvedbi razvoja turistične ponudbe
- pomoč pri izvajanju kontrole celotnega poslovanja zavoda
- Prevzem izvedbe nekaterih strateških projektov za povečanje konkurenčnosti in učinkovitosti zavoda ter za boljše obvladovanje tveganj



2. ZAPOSЛИTEV VODJE ORGANIZАЦИЈСКЕ ENOTE KULTURA

- izboljšanje načrtovanja dela v oddelku kultura
- spodbujanje pravočasne organizacije dela kultura
- strateški marketing kulturnih dogodkov in pridobivanje sponzorjev
- samostojno izvajanje projektov (organizacija kulturnih dogodkov)
- izboljšanje kontrole (izvajalci, pravočasnost, finančna kontrola)
- skrb za sprotno in pravočasno zaključevanje projektov

3. ZAPOSЛИТЕV VODJE ORGANIZАЦИЈСКЕ ENOTE TURIZEM

- pomoč pri načrtovanju dela v oddelku turizem
- načrtovanje in organizacija promocijskih kampanj za turistično destinacijo
- načrtovanje, organizacija in izvedba razvoja turistične ponudbe
- zagotavljanje popolnega izvajanja kontrole na področju turizma

4. ZAPOSЛИТЕV ORGANIZATORJA KULTURNIH DOGODKOV

- samostojno izvajanje projektov (organizacija kulturnih dogodkov)
- samostojno načrtovanje, organizacija, izvedba in zaključevanje projektov
- sodelovanje pri pridobivanju sponzorjev za prireditve

5. ZAPOSЛИТЕV TEHNIČNEGA KOORDINATORJA

- Pomoč pri izvedbi prireditev

6. ZAPOSЛИТЕV KNJIGOVODJE

- Knjiženje poslovnih dogodkov in pomoč pri hitrejšem finančnem zaključevanju projektov

7. ZAPOSЛИТЕV HIŠNIKA

- Skrb za nepremičnine in osnovna sredstva v upravljanju

Zgoraj navedene zaposlitve niso potrebne vse naenkrat. Potrebno pa je vsaj začeti z odobritvijo dodatnih zaposlitev. Po moji oceni bi zavod najbolj potreboval:

- pomočnika direktorja,
- vodjo organizacijske enote za kulturo / organizatorja prireditev,
- samostojnega organizatorja prireditev,
- pomočnika za organizacijo prireditev / hišnika.

FINANČNI VIRI ZA PREDLAGANE ZAPOSЛИTVE

ZTKK je že imel in že ima ustrezne finančne vire za dodatne zaposlitve. Finančni viri so bili v preteklosti (2017) že dodeljeni na postavko »Stroški dela ZTKK« - pa potem neporabljeni iz razloga prepovedi dodatnega zaposlovanja. ZTKK v tem trenutku že financira dve zaposlitvi iz tržne dejavnosti oz sredstev pridobljenih na razpisih. ZTKK ima v načrtu za 2020 finančna sredstva za izplačilo nadur, ki so lahko vir za eno dodatno zaposlitev. ZTKK letno ustvari presežek prihodkov nad odhodki, ki je lahko (odvisno od poslovne uspešnosti) ekvivalent nekaj zaposlitvam. Ustvarjen presežek prihodkov nad odhodki v letu 2019 bi verjetno zadoščal za najmanj dve dodatni zaposlitvi. Pri tem pa je potrebno upoštevati, da je ustvarjen presežek prihodkov nad odhodki ustvarjen iz tržne dejavnosti in je vsako leto odvisen od uspešnosti zavoda na trgu. Predvidevamo lahko, da bi dodatne zaposlitve morale prispevati k še boljši poslovni uspešnosti na trgu.

PREDLOGI ZA OUTSOURCING STORITEV

V primeru da ne pride do novih zaposlitev, bi se bilo potrebno odločiti za outsourcing večjih prireditev ali infrastrukturnih objektov v celoti – delni outsourcing zavod izvaja že sedaj, vendar to pri obstoječih zaposlitvah ni več vzdržna rešitev.

PREDLOG ZA OUTSOURCING VEČJIH PRIREDITEV V CELOTI

- Celotno Letno gledališče Khislstein in
- Celoten Prešerni december
- Po potrebi še katero izmed prireditev

V Kranju, 31. 1. 2020

Mag. Tomaž Štefe

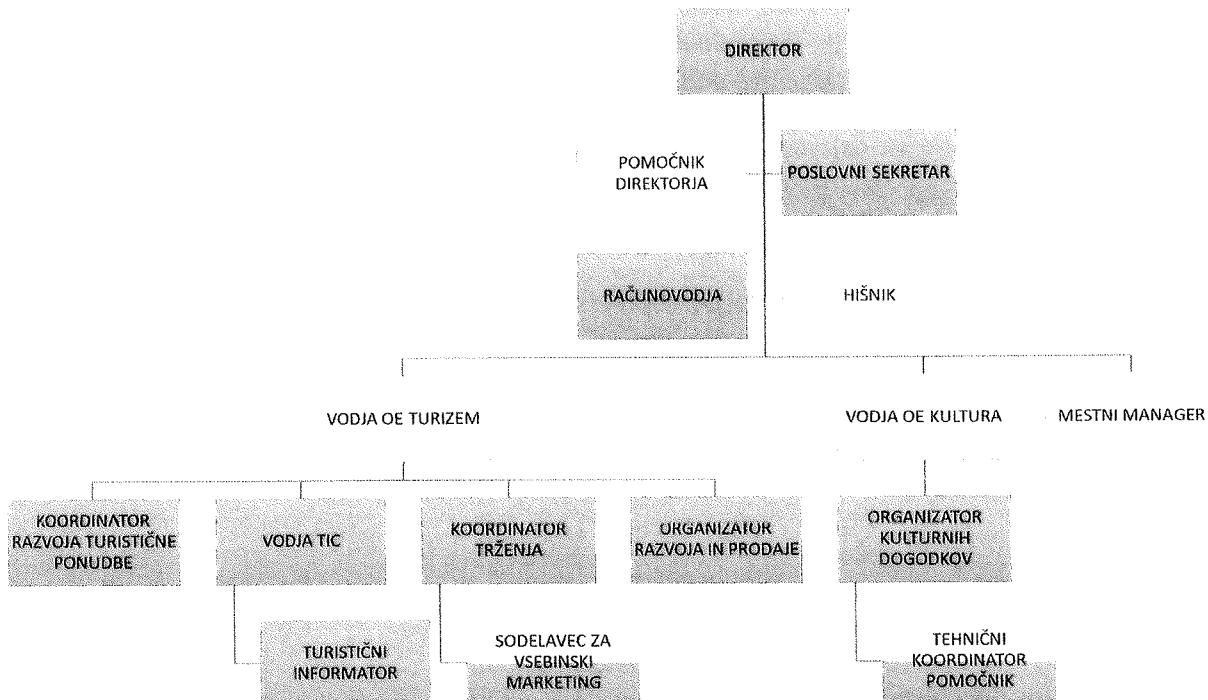
Direktor

ZAVOD ZA TURIZEM
IN KULTURO KRAJN
Glavni trg 2, 4000 Kranj

PRILOGE:

- Zapisnik sestanka na MOK (2017)
- Ministrstvo za javno upravo: Odgovor Kranju (2018)
- Organigram ZTKK

ORGANIGRAM ZTKK



LEGENDA:

- Modro obarvana so zasedena delovna mesta financirana iz vira MOK
- Delno modro / delno belo so zasedena delovna mesta financirana iz razpisov in tržne dejavnosti
- Z belo barvo so označena potencialna potrebna delovna mesta
- Upoštevan je že načrtovan outsourcing kavarne in prezaposlitev vodje kavarne v turističnega informatorja na TIC
- Na delovnem mestu organizatorja kulturnih dogodkov sta združeni dve delovni mesti s pomensko podobnim opisom del (organizator kulturnih dogodkov in koordinatorka kulturnega področja)

ZAPISNIK

sestanka v zvezi s finančnim in kadrovskim načrtom ter številom dovoljenih dodatnih zaposlitev v Zavodu za turizem in kulturo Kranj (v nadaljevanju: ZTKK), ki niso predvidene v okviru sprejetega Proračuna Mestne občine Kranj za leto 2017, ki je bil dne 13.07.2017 ob 10.30 uri v sobi št. 156 v stavbi Mestne občine Kranj.

PRISOTNI:

1. Mateja Koprivec, vodja Urada za splošne zadeve,
2. Urša Nadižar, Urad za splošne zadeve,
3. Katja Sušnik, Urada za splošne zadeve,
4. Mirko Tavčar, vodja Urada za finance,
5. Tomaž Štefe, direktor Zavoda za turizem in kulturo Kranj,
6. Andreja Kavčič, Zavod za turizem in kulturo Kranj.

Na sestanku je bila ponovno predstavljena problematika finančnega in kadrovskega načrta ZTKK za leto 2017. V okviru sprejetega Poračuna Mestne občine Kranj za leto 2017 ter finančnega načrta ZTKK je razvidno, da ima ZTKK lahko v letu 2017 ob upoštevanju zakonodaje največ 11 zaposlenih. Število zaposlenih v ZTKK v skladu z Zakonom o izvrševanju proračunov Republike Slovenije za leti 2017 in 2018 (Uradni list RS, št. 80/16; v nadaljevanju: ZIPRS1718) ter Uredbo o načinu priprave kadrovskega načrta posrednih uporabnikov proračuna in metodologiji spremljanja njihovega izvajanja za leti 2017 in 2018, ne sme preseči števila zaposlenih določenih v kadrovskem načrtu za leto 2016.

Glede na to, da je v ZTKK trenutno 10 zaposlenih, lahko ZTKK v letu 2017 dodatno zaposli še enega zaposlenega in s tem doseže dovoljeno število zaposlenih.

V nadaljevanju je bilo govora o možnih dodatnih zaposlitvah, ki bi se financirale iz sredstev od prodaje blaga in storitev na trgu. Na tem mestu Mirko Tavčar pojasni, da je potrebno skladno z veljavno zakonodajo in Odlokom o ustanovitvi javnega zavoda Zavod za turizem in kulturo Kranj (Uradni list Republike Slovenije, št. 74/2015) najprej preveriti dejavnosti ZTKK, ki bi jih lahko opredelili kot tržne dejavnosti in bi bile lahko vir za financiranje plač. Pripraviti je potrebno tudi objektivna merila in sodila, zagotoviti ločeno računovodstvo in kalkulacije cen. Bo pa potrebno pridobiti s strani države tudi odgovor na vprašanje ali omejitve iz prve alinee 3. odstavka 63. člena ZIPRS v tem primeru ne velja.

Hkrati je bilo pojasnjeno, da je bilo v zvezi s tolmačenjem 3. odstavka 63. člena ZIPRS1718 na Ministrstvo za javno upravo, dne 7.7.2017 s strani Urada za splošne zadeve poslano tudi vprašanje glede ocene števila zaposlenih ter dodatnih zaposlitev v primeru prestrukturiranja javnega zavoda.

Sestanek je bil zaključen ob 11.30 uri.

Zapisali: Katja Sušnik in Urša Nadižar

Katja Sušnik
Urad za splošne zadeve

Urša Nadižar
Urad za splošne zadeve

Mateja Koprivec
vodja Urada za splošne zadeve

Mirko Tavčar
vodja Urada za financ

Tomaž Štefe
Difiktor ZTKK

Andreja Kavčič
Računovodkinja v ZTKK



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA JAVNO UPRAVO
DIREKTORAT ZA JAVNI SEKTOR

Tržaška cesta 21, 1000 Ljubljana

Izdajatelj: Republika Slovenija Ref. št. dokumenta: 100-641/2017/4
Številka certifikata: 04 d3 07 d8 00 Čas podpisa: 12:53, 05.07.2018
Potek veljavnosti: 09.05.2021 Podpisnik: Igor Kotnik

T: 01 478 16 50
E: gp.mju@gov.si
www.mju.gov.si

Mestna občina Kranj
Ga. Katja Sušnik

e pošta: katja.susnik@kranj.si

Številka: 100-641/2017/4
Datum: 4.7.2018

Zadeva: Politika zaposlovanja skladno z ZIPRS1819 - odgovor

V e-pošti z dne 6.6.2018 ste Ministrstvu za javno upravo (v nadaljevanju: MJU) zastavili vprašanji in sicer ali pomeni »ocena števila zaposlenih« iz druge alineje 60. člena Zakona o izvrševanju proračunov Republike Slovenije za leti 2018 in 2019 – v nadaljevanju: ZIPRS1819 (Uradni list RS, št. 71/17) oceno, ki naj bi bila pri pripravi kadrovskega načrta za leti 2018 in 2019 že vključena v število zaposlenih, ki ne sme presegati števila zaposlenih določenih v kadrovskem načrtu za leto 2017 in 2. vprašanje ali je javni zavod vezan na število zaposlenih pri pripravi kadrovskega načrta za leti 2018 in 2019 v številu kot je to določeno v kadrovskega načrtih za leto 2017 tudi v primeru prestrukturiranja javnega zavoda, ki posledično opravlja dodatne naloge in se na osnovi navedenega potreba po številu zaposlenih povija.

Uvodoma pojasnjujemo, da MJU ni pristojno za podajo mnenj in odgovorov glede konkretnih primerov. Ministrstvo lahko podaja neobvezna mnenja in pojasnila sistemski narave v zvezi s tistimi zakonskimi določbami oziroma določbami izvršilnih predpisov, ki sodijo v delovno področje ministrstva.

V zvezi z zastavljenim vprašanjem uvodoma pojasnjujemo, da ZIPRS1819, ki je bil sprejet dne 13. 12. 2017 in se uporablja od 14.12.2017 dalje, v 60. členu določa politiko zaposlovanja v letih 2018 in 2019.

V skladu z drugim odstavkom 60. člena morajo posredni uporabniki proračuna države in občin ob sprejetju programa dela in finančnega načrta sprejeti tudi kadrovski načrt, kot priloga finančnega načrta, ki mora biti usklajen s finančnim načrтом. Kadrovske načrte morajo pripraviti tako, da se število zaposlenih prikaže po virih financiranja, enako kot to velja za neposredne uporabnike proračuna države.

Nadalje tretji odstavek 60. člena določa izhodišča za pripravo kadrovskega načrta za leti 2018 in 2019, in sicer neposredni uporabniki proračuna države in posredni uporabniki proračuna države in občin pripravijo kadrovski načrt za leti 2018 in 2019 tako, da se:

- določi dovoljeno število zaposlenih, ki se financirajo iz: državnega proračuna; proračuna občin; ZZZS in ZPIZ in drugih javnih sredstev za opravljanje javne službe (npr. takse, pristojbine, koncesnинe, RTV-prispevki), pri čemer to število ne sme presegati dovoljenega števila zaposlenih iz teh virov, kot je določeno v kadrovskega načrtih za leto 2017;
- oceni število zaposlenih, ki se financirajo iz: sredstev od prodaje blaga in storitev na trgu; nejavnih sredstev za opravljanje javne službe; sredstev prejetih donacij; sredstev Evropske unije ali drugih mednarodnih virov, vključno s sredstvi sofinanciranja iz državnega proračuna; sredstev ZZZS za zdravnike pripravnike in specializante, zdravstvene delavce pripravnike, zdravstvene sodelavce pripravnike; sredstev iz sistema javnih del; sredstev raziskovalnih projektov in programov ter sredstev za

projekte in programe, namenjenih za internacionalizacijo in kakovost v izobraževanju in znanosti; sredstev za zaposlene na podlagi Zakona o ukrepih za odpravo posledic žleda med 30. januarjem in 10. februarjem 2014 (Uradni list RS, št. 17/14), ne glede na vir, iz katerega se financirajo njihove plače.

Šesti odstavek 60. člena nadalje določa tudi izjemo za določitev večjega števila zaposlenih kot je bilo dovoljeno število zaposlenih v kadrovskem načrtu za leto 2017, vendar le za posredne uporabnike proračuna države in tistega posrednega uporabnika občinskih proračunov, ki se pretežno financira iz državnega proračuna ali sredstev ZZZS. Navedeno določbo je možno uporabiti le v primeru izjemnih oziroma utemeljenih razlogov in le, če so zagotovljena sredstva za stroške dela.

Navedeno torej pomeni, da ZIPRS1819 v drugi alineji tretjega odstavka 60. člena ZIPRS1819 izrecno ne določa, da se število zaposlenih financiranih iz sredstev navedenih v tej alineji oceni, tako kot je določeno v kadrovskih načrtih za leto 2017, vendar pri tem opozarjam, da je ne glede na navedeno potrebno slediti cilju ZIPRS1819 in sicer učinkovitemu obvladovanju števila zaposlenih tudi v letih 2018 in 2019.

V zvezi z zastavljenim vprašanjem ali je javni zavod vezan na število zaposlenih pri pripravi kadrovskih načrtov za leti 2018 in 2019 v številu kot je to določeno v kadrovskih načrtih za leto 2017 **tudi v primeru prestrukturiranja javnega zavoda**, ki posledično opravlja dodatne naloge in se na osnovi navedenega potreba po številu zaposlenih povira uvodoma pojasnjujemo, da je vlada na podlagi devetega odstavka 60. člena ZIPRS1819 izdala Uredbo o načinu priprave kadrovskih načrtov posrednih uporabnikov proračuna in metodologiji spremeljanja njihovega izvajanja za leti 2018 in 2019 – v nadaljevanju Uredba (Uradni list RS, št. 3/18).

Pri izvajaju Uredbe je potrebno upoštevati tudi 58. člen ZIPRS1819, ki določa pripravo finančnih načrtov uporabnikov proračuna in politiko zaposlovanja, na podlagi katerih predstojnik uprave lokalne skupnosti - župan posrednim uporabnikom proračuna iz svoje pristojnosti posreduje izhodišča za pripravo finančnih in kadrovskih načrtov. In sicer tako, da občina določi izhodišča za pripravo kadrovskih načrtov in dovoljeno število zaposlenih v posameznemu proračunskemu uporabniku ali skupini proračunskih uporabnikov iz svoje pristojnosti, pri čemer mora upoštevati okoliščine iz drugega odstavka 2. člena Uredbe, ki vplivajo na določitev dovoljenega števila zaposlenih, torej predvidene organizacijske spremembe, zmanjšanje ali povečanje obsega javnih nalog. Skratka, okoliščine, za katere meni, da bodo nastopile in vplivale tako na pripravo izhodišč za finančni, kot tudi kadrovski načrt.

V praksi pa lahko prihaja tudi do primerov večjih sprememb v poslovanju, ki nastopijo po sprejetju obeh dokumentov (npr. odprtje novih oddelkov v novozgrajenem vrtcu). V tem primeru bo občina dala izhodišča za spremembo FN in KN, saj gre za izjemne in utemeljene primere.

Na podlagi Uredbe posredni uporabniki proračuna spremljajo uresničevanje kadrovskega načrta glede na dovoljeno in ocenjeno število zaposlenih ter najpozneje do 18. dne v mesecu poročajo o stanju števila zaposlenih na dan 1. aprila, 1. julija, 1. oktobra in 1. januarja v Informacijski sistem za posredovanje in analizo podatkov o plačah, drugih izplačilih in številu zaposlenih v javnem sektorju (ISPAP), ki je vzpostavljen pri Agenciji Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve (AJPES).

V primeru večjih sprememb v poslovanju bo potrebno v obrazložitvi stanja zaposlenih na dan 1. januar opredeliti, da je zaradi spremembe obsega javne službe, npr.: na področju predšolske vzgoje in s tem spremembe obsega opravljanja javnih nalog, prišlo npr.: do povečanja števila zaposlenih.

S spoštovanjem,

mag. Igor Kotnik
generalni direktor

Poslano:

- naslovniku po e – pošti