



REPUBLIKA SLOVENIJA
RAČUNSKO SODIŠČE

30 1994 2024 RS RS

REVIZIJSKO POROČILO

Pravilnost izplačevanja stroškov dela v Goriški lekarni Nova Gorica

2025

POSLANSTVO

Računsko sodišče pravočasno in objektivno obvešča javnosti o pomembnih razkritjih poslovanja državnih organov in drugih uporabnikov javnih sredstev ter svetuje, kako naj državni organi in drugi uporabniki javnih sredstev izboljšajo svoje poslovanje.



REPUBLIKA SLOVENIJA
RAČUNSKO SODIŠČE

REVIZIJSKO POROČILO

Pravilnost izplačevanja stroškov dela v Goriški lekarni Nova Gorica

Številka: 322-5/2024-25

Ljubljana, 14. maja 2025

Povzetek

Računsko sodišče je izvedlo revizijo pravilnosti izplačevanja stroškov dela v **Goriški lekarni Nova Gorica** (v nadaljevanju: zavod) v letu 2023. Cilj revizije je bil izrek mnenja o pravilnosti tega dela poslovanja zavoda.

Računsko sodišče je o pravilnosti izplačevanja stroškov dela v zavodu v letu 2023 izreklo **mnenje s pridržkom**, ker je ugotovilo, da je zavod v nasprotju z Zakonom o sistemu plač v javnem sektorju v povezavi s Kolektivno pogodbo za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije napredoval javno uslužbenko pred izpolnitvijo pogojev in 8 javnim uslužbencem nepravilno določil osnovno plačo ter jim zato izplačal za 24.642 EUR previsoke ter za 3.502 EUR prenizke osnovne plače. Zavod v nasprotju z Zakonom o javnih uslužbencih pri navedbi pogojev za zasedbo delovnih mest ni določil potrebnih specialnih znanj in načina njihovega izkazovanja ter ni določil potrebnega števila javnih uslužbencev na posameznih delovnih mestih. V nasprotju z Zakonom o javnih uslužbencih je zavod javni uslužbenki obračunal in izplačal delo preko polnega delovnega časa, čeprav nadurnega dela ni opravila, in javni uslužbenki izplačal za 218 EUR previsoko odpravnino ob upokojitvi. Poleg tega pa je zavod zaposlenim odredil nadurno delo tudi v primerih, ko za to niso bili izpolnjeni pogoji iz Zakona o delovnih razmerjih.

V tem poročilu so izkazani popravljani ukrepi, ki jih je zavod izvedel za odpravo ugotovljenih nepravilnosti, zato računsko sodišče odzivnega poročila ni zahtevalo.

Kazalo

1. Uvod	6
1.1 Osnovni podatki o zavodu	6
1.2 Obrazložitev revizije	7
2. Ugotovitve	8
2.1 Plače in drugi izdatki za zaposlene	8
2.1.1 Akt o sistemizaciji delovnih mest	8
2.1.2 Določitev osnovne plače javnih uslužbencev	10
2.1.3 Napredovanje javnih uslužbencev	13
2.1.4 Delo preko polnega delovnega časa – nadurno delo	14
2.1.5 Nadomestilo plače na dan praznika	15
2.1.6 Odpravnina ob upokojitvi	17
3. Mnenje	18

1. Uvod

Revizijo pravilnosti izplačevanja stroškov dela v Goriški lekarni Nova Gorica v letu 2023 smo izvedli na podlagi Zakona o računskem sodišču¹ in Poslovnika Računskega sodišča Republike Slovenije². Sklep o izvedbi revizije³ je bil izdan 13. 6. 2024.

Naša pristojnost je, da izrečemo mnenje o pravilnosti izplačevanja stroškov dela na podlagi revizije. Revizijo smo izvedli v skladu z mednarodnimi revizijskimi standardi, ki jih določa Napotilo za izvajanje revizij⁴. Revizija je vključevala izvajanje postopkov za pridobivanje revizijskih dokazov o pravilnosti dela poslovanja. Izbrani postopki vključujejo tudi ocenjevanje tveganj za nastanek nepravilnosti. Pri ocenjevanju tveganj smo proučili notranje kontroliranje, povezano z zagotavljanjem pravilnosti poslovanja, da bi določili okoliščinam ustrezne revizijske postopke, ne pa, da bi izrazili mnenje o uspešnosti notranjega kontroliranja zavoda. Revizijo smo načrtovali in izvedli tako, da smo pridobili zadostna in ustrezna zagotovila za izrek mnenja.

1.1 Osnovni podatki o zavodu

Javni lekarniški zavod Goriška lekarna Nova Gorica je bil ustanovljen v letu 1993 z Odlokom o ustanovitvi javnega zavoda Goriška lekarna⁵. Z Odlokom o ustanovitvi javnega lekarniškega zavoda Goriška lekarna Nova Gorica⁶ (v nadaljevanju: odlok o ustanovitvi), ki velja od 14. 2. 2019 dalje, so ustanoviteljice Mestna občina Nova Gorica, Občina Kanal ob Soči, Občina Šempeter - Vrtojba, Občina Brda, Občina Miren - Kostanjevica in Občina Renče - Vogrsko uskladile delovanje zavoda s predpisi, ki urejajo lekarniško dejavnost. Zavod opravlja lekarniško dejavnost kot javno zdravstveno službo, s katero se zagotavlja trajna in nemotena oskrba prebivalstva in izvajalcev zdravstvene dejavnosti z zdravili ter farmacevtska obravnava pacientov. Poleg lekarniške dejavnosti zavod opravlja tudi druge z odlokom o ustanovitvi določene dejavnosti. Organi zavoda so: direktor, svet zavoda in strokovni svet.

Zavod je v bilanci stanja na dan 31. 12. 2023 izkazoval sredstva v vrednosti 6.247.442 EUR, ki so bila na približno enaki ravni kot leto poprej. Podatke o prihodkih in odhodkih zavoda prikazuje Tabela 1.

¹ Uradni list RS, št. 11/01 in 109/12.

² Uradni list RS, št. 91/01.

³ Št. 322-5/2024-5.

⁴ Uradni list RS, št. 122/22.

⁵ Uradno glasilo št. 8/93, 3/94, 11/97 in Uradni list RS, št. 78/14.

⁶ Uradni list RS, št. 6/19.

Tabela 1 Prihodki in odhodki zavoda v letih 2022 in 2023

Postavka	Leto 2023 v EUR	Leto 2022 v EUR	Indeks 2023/2022
	(1)	(2)	(3)=(1)/(2)*100
Prihodki	19.937.929	18.109.980	110
Odhodki	19.668.666	17.785.901	111
Presežek prihodkov nad odhodki	269.263	324.079	83

Vir: Izkaz prihodkov in odhodkov določenih uporabnikov v obdobju od 1. 1. do 31. 12. 2023.

Na dan 31. 12. 2023 je bilo v zavodu 59 zaposlenih, na dan 31. 12. 2022 pa 58.

Odgovorna oseba zavoda v obdobju, na katero se nanaša revizija, in med izvajanjem revizije je Ester Košiček, direktorica.

1.2 Obrazložitev revizije

Da bi izrekli mnenje o pravilnosti izplačevanja stroškov dela v letu 2023, smo preverili skladnost poslovanja s predpisi, ki veljajo za zavod kot posrednega proračunskega uporabnika, na področju določanja, obračunavanja in izplačevanja plač in drugih stroškov dela.

Zagotovila za izrek mnenja smo pridobili s pregledovanjem dokumentacije ter z analiziranjem in s podrobnim preizkušanjem podatkov. Preveritve smo opravili na nestatistično določenem vzorcu stroškov dela. V preveritev so bili vključeni izvedeni postopki in poslovni dogodki, ki so se začeli v letu 2023, ter tudi izvedeni postopki in poslovni dogodki, ki so se začeli pred letom, na katero se nanaša revizija, a so vplivali na izplačevanje stroškov dela v letu 2023. Pri preizkušanju posameznih zneskov so bili ti obravnavani kot zadnje dejanje v zaporedju med seboj povezanih dejanj. Če je bilo v zaporedju dejanj, ki se je končalo s preizkušenim zneskom, kakšno dejanje v nasprotju s predpisi, smo preizkušeni znesek šteli za nepravilen.

2. Ugotovitve

2.1 Plače in drugi izdatki za zaposlene

Stroški dela za leto 2023 so znašali 2.480.212 EUR in so bili glede na leto poprej višji za 10 % predvsem zaradi večjih plač in nadomestila plač (za 186.802 EUR), stroškov za dežurstvo (za 10.695 EUR) in stroškov prehrane med delom (za 21.178 EUR).

Tabela 2 Stroški dela

Stroški dela	Leto 2023 v EUR	Leto 2022 v EUR	Indeks 2023/2022
(1)	(2)	(3)	(4)=(2)/(3)*100
Plače in nadomestila plač	1.804.633	1.617.831	112
Prispevki za socialno varnost delodajalcev	307.268	278.962	110
Drugi stroški dela	368.311	357.554	103
Bruto dežurstvo	117.853	107.158	110
Pripravniki	0	9.476	/
Nadurno delo	12.377	14.005	88
Stroški prevoza na delo	35.931	35.405	101
Stroški prehrane med delom	82.478	61.300	135
Regres za letni dopust	70.453	77.234	91
Jubilejne nagrade	2.807	4.271	66
Odpravnine	19.755	22.903	86
Obračun premije za dodatno pokojninsko zavarovanje	26.176	25.400	103
Drugi stroški dela	481	402	120
Skupaj	2.480.212	2.254.347	110

Vir: bruto bilanci zavoda za leti 2023 in 2022.

2.1.1 Akt o sistemizaciji delovnih mest

V skladu z 21. členom Zakona o javnih uslužbencih⁷ (v nadaljevanju: ZJU) mora imeti vsak javni zavod, razen če poseben zakon ne določa drugače, akt o sistemizaciji delovnih mest, v katerem so v skladu z notranjo organizacijo določena delovna mesta, potrebna za izvajanje nalog. Pri vsakem delovnem mestu se določijo najmanj opis nalog in pogoji za zasedbo delovnega mesta, javni zavod pa mora voditi tudi evidenco o dejanski zasedenosti delovnih mest.

⁷ Uradni list RS, št. 63/07 – uradno prečiščeno besedilo, 65/08, 69/08 – ZTFI-A, 69/08 – ZZavar-E, 40/12 – ZUJF, 158/20 – ZIntPK-C, 203/20 – ZIUPOPVE, 202/21 – odl. US in 3/22 – ZDeb.

Notranjo organizacijo zavoda ureja Pravilnik o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest⁸ (v nadaljevanju: pravilnik o sistemizaciji), katerega sestavni deli so: organigram, seznam delovnih mest, poimenovan Katalog funkcij, delovnih mest in nazivov⁹, in opis delovnih mest¹⁰. Dejavnost zavod opravlja v naslednjih organizacijskih enotah in njihovih podružnicah: Lekarna Nova Gorica, Lekarna Šempeter, Lekarna Majske poljane, Lekarna Dobrovo, Lekarna Dornberk, Lekarna Kanal, Lekarna Miren, Lekarniška podružnica Deskle, Lekarniška podružnica Renče, Galenski laboratorij, Kontrolno analizni laboratorij, Uprava in Finančno računovodska služba.

2.1.1.a V pravilniku o sistemizaciji niso bili navedeni šifra proračunskega uporabnika, plačna podskupina in šifra ter naziv notranje organizacijske enote, kar ni bilo v skladu s petim odstavkom 7. člena Zakona o sistemu plač v javnem sektorju¹¹ (v nadaljevanju: ZSPJS), ki je določal minimalni obseg podatkov, ki jih je moral vsebovati akt o sistemizaciji, med temi tudi šifro proračunskega uporabnika, plačno podskupino in šifro ter naziv notranje organizacijske enote.

Ukrep zavoda

Direktorica zavoda je februarja 2025 sprejela Pravilnik o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest Goriške lekarne Nova Gorica¹², v katerem so med drugim določeni šifra proračunskega uporabnika, plačna podskupina in šifra ter naziv notranjih organizacijskih enot.

2.1.1.b Ugotovili smo, da je zavod v pravilniku o sistemizaciji določil posamezna delovna mesta, ne pa tudi števila javnih uslužbencev, potrebnih za izvajanje nalog na posameznem delovnem mestu v posamezni notranji organizacijski enoti. Zavod je sicer predložil Katalog zasedenosti funkcij, delovnih mest in nazivov, iz katerega so razvidni organigrami posameznih notranjih organizacijskih enot in posplošeno poimenovana delovna mesta v posamezni organizacijski enoti¹³, navedeno je tudi število javnih uslužbencev na teh delovnih mestih. Vendar organigrami posameznih notranjih organizacijskih enot ne vključujejo vseh sistemiziranih delovnih mest, ravno tako posplošeno poimenovana delovna mesta niso konkretizirana do te mere, da bi bila označena s šifro in nazivom delovnega mesta¹⁴. Za ustrezno določitev notranje organizacije, ki bo omogočala učinkovito izvajanje nalog, je treba v aktu o sistemizaciji ali drugem splošnem aktu določiti tudi število javnih uslužbencev na posameznem delovnem mestu v posamezni notranji organizacijski enoti, ki so glede na obseg dela

⁸ Št. 296/1/1 z dne 26. 2. 2021.

⁹ Št. 296/1/4 z dne 26. 1. 2023 z datumom veljave 1. 1. 2023 (verzija 8) in z datumom veljave 1. 4. 2023 (verzija 9).

¹⁰ Št. 296/1/2 z dne 26. 1. 2023 z datumom veljave 1. 1. 2023 (verzija 8) in z datumom veljave 1. 4. 2023 (verzija 9).

¹¹ 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, 82/15, 23/17 – ZDOdv, 67/17, 84/18, 204/21 in 139/22. Pretežni del določb ZSPJS je prenehal veljati z dnem uveljavitve Zakona o skupnih temeljih sistema plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 95/24), pri čemer so se uporabljale še do 31. 12. 2024.

¹² Št. 296/1/1 z dne 17. 2. 2025, verzija 5, velja od 1. 1. 2025.

¹³ Na primer: farmacevt specialist, farmacevt, farmacevtski tehnik, lekarniška strežnica.

¹⁴ Zavod je v Finančno računovodski službi sistemiziral delovna mesta J017955 vodja II – vodja FRS, J017091 računovodja VII/2 (I), J015009 finančno-računovodski delavec V – referent za plačilni promet, J015009 finančno-računovodski delavec V – referent za obračun DDV in obračun plač, J016027 računovodja VI – bilancist, J015009 finančno-računovodski delavec V – bilancist. Iz Kataloga zasedenosti funkcij, delovnih mest in nazivov izhaja, da Finančno računovodsko službo vodi vodja II (1/1), podrejena delovna mesta so računovodja I (0/0), računovodja IV (0/0), finančno-računovodski delavci (4/4).

potrebni za učinkovito izvajanje nalog. Določitev potrebnega števila javnih uslužbencev na posameznih delovnih mestih je pomembna tudi zaradi vzpostavitve vodenja evidence o dejanski zasedenosti delovnih mest, iz katere mora biti razvidno, koliko od teh delovnih mest je dejansko zasedenih in koliko je prostih, kar je pogoj za objavo prostega delovnega mesta in za izračun prihrankov sredstev za plače, ki nastanejo zaradi nezasedenih delovnih mest ter se lahko namenijo za plačilo delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela. Ker zavod v svojih aktih ni določil potrebnega števila javnih uslužbencev na posameznih delovnih mestih, je ravnal v nasprotju z 21. členom ZJU.

Ukrep zavoda

Direktorica zavoda je 8. 4. 2025 sprejela Sklep o razporeditvi na delovna mesta, št. 51/2025-EK, ki vključuje podatek o številu potrebnih javnih uslužbencev na posameznem delovnem mestu v posamezni notranji organizacijski enoti.

2.1.1.c Zavod v pravilniku o sistemizaciji v opisu delovnega mesta E027010 farmacevt II s specialnimi znanji ni določil potrebnih specialnih znanj in načina njihovega izkazovanja. V opisu delovnega mesta je v okviru strokovne izobrazbe med drugim zahtevano dodatno specialno znanje, vendar to zahtevano specialno znanje ni konkretizirano, zato je bilo razporejanje javnih uslužbencev na to delovno mesto v celoti prepuščeno presoji zavoda¹⁵. Zavod je ravnal v nasprotju s prvim odstavkom 21. člena ZJU, ki določa, da se pri vsakem delovnem mestu v sistemizaciji določijo najmanj opis nalog in pogoji za zasedbo delovnega mesta.

Ukrep zavoda

Direktorica zavoda je februarja 2025 sprejela Pravilnik o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest Goriške lekarne Nova Gorica, v katerem so v opisu delovnega mesta E027010 farmacevt II s specialnimi znanji konkretizirana potrebna specialna znanja, za zasedbo tega delovnega mesta pa niso zahtevane delovne izkušnje.

Ministrica za zdravje je 18. 3. 2025 sprejela Pravilnik o dodatnih specialnih znanjih v lekarniški dejavnosti¹⁶, ki v 5. členu določa, da lahko dodatna specialna znanja pridobi farmacevtski strokovni delavec (magister farmacije in magister farmacije specialist ter farmacevtski tehnik), če ima najmanj 3 leta delovnih izkušenj v lekarniški dejavnosti.

2.1.2 Določitev osnovne plače javnih uslužbencev

Osnovna plača javnega uslužbenca se je v skladu s prvim odstavkom 9. člena ZSPJS določala s plačnim razredom, v katerega je bilo uvrščeno delovno mesto oziroma naziv, na katerega je bil javni uslužbenec razporejen oziroma ga je pridobil z napredovanjem. Po četrtem odstavku 13. člena ZSPJS

¹⁵ Na delovnem mestu E027010 farmacevt II s specialnimi znanji je bila v letu 2023 zaposlena 1 javna uslužbenka.

¹⁶ Uradni list RS, št. 22/25.

so se morala delovna mesta oziroma nazivi v sistemizacijah uvrščati v plačne razrede v skladu z uvrstitvijo v kolektivni pogodbi za javni sektor in kolektivno pogodbo, ki velja za uporabnika proračuna.

Za zavod velja Kolektivna pogodba za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije¹⁷ (v nadaljevanju: KPZSV). V aneksih h Kolektivni pogodbi za dejavnost zdravstva in socialnega varstva¹⁸ (v nadaljevanju: aneks h KPZSV) so določena delovna mesta, nazivi in plačni razredi plačnih skupin E, F in J in njihovih plačnih podskupin. Delovna mesta plačne podskupine E2 (farmacevtski delavci) in njihovi plačni razredi so navedeni v tretjem odstavku 3. člena Aneksa h Kolektivni pogodbi za dejavnost zdravstva in socialnega varstva¹⁹, vodstvena delovna mesta plačne podskupine E2 pa v četrtem odstavku 3. člena tega aneksa. Plačni razredi posameznih plačnih skupin in plačnih podskupin so bili v kasneje sprejetih aneksih h KPZSV spremenjeni.

V skladu s 4. točko priloge 5 aneksa h KPZSV je moral zavod v sistemizaciji določiti konkretni plačni razred določenega vodstvenega delovnega mesta v okviru razpona plačnih razredov, ki je določen za posamezno raven vodenja. Pri tem je moral upoštevati kriterije, ki so bili: število zaposlenih v organizacijski enoti, povprečna izobrazbena struktura podrejenih javnih uslužbencev v organizacijski enoti in vpliv dejavnosti organizacijske enote na poslovanje zavoda. Plačni razred vodstvenega delovnega mesta se je določil tako, da se je začetni plačni razred razpona plačnih razredov, ki je bil določen za raven vodenja, povečal v razponu od 0 do 5 plačnih razredov, odvisno od skupnega števila točk, doseženih po vseh kriterijih. Zavod je v pravilniku o sistemizaciji za vodstvena delovna mesta določil razpon plačnih razredov, konkretne plačne razrede vodstvenih delovnih mest v posameznih organizacijskih enotah pa je določil z dokumentoma Razvrstitev vodilnih delovnih mest²⁰. Zavod je pri določitvi osnovnih plač javnih uslužbencev, ki vodijo organizacijske enote zavoda, vodstvena delovna mesta uvrstil v tri nivoje vodenja, in sicer vodja lekarne I – E027955 vodja II, vodja lekarne II – E027961 vodja III in vodja lekarne III – E027966 vodja IV. Minimalni plačni razredi vodstvenih delovnih mest so določeni z aneksi h KPZSV, in sicer 36. minimalni plačni razred delovnega mesta vodja lekarne III – E027966 vodja IV od 1. 1. do 31. 3. 2023 oziroma 37. plačni razred od 1. 4. 2023 dalje, 38. minimalni plačni razred delovnega mesta vodja lekarne II – E027961 vodja III od 1. 1. do 31. 3. 2023 ter 39. minimalni plačni razred od 1. 4. 2023 dalje in 40. minimalni plačni razred delovnega mesta vodja lekarne I – E027955 vodja II od 1. 1. do 31. 3. 2023 ter 43. plačni razred od 1. 4. 2023 dalje.²¹ Ne glede na navedene določbe aneksov h KPZSV je zavod plačni razred vseh teh vodstvenih delovnih mest izračunal tako, da je kot minimalni plačni razred upošteval izhodiščni plačni razred delovnega mesta E027004 farmacevt II, to je 38.²² oziroma 39.²³ plačni razred, ki ga je najprej povečal za 2 plačna razreda, ne da bi za to

¹⁷ Uradni list RS, št. 15/94, 18/94 – ZRPJZ, 57/95, 19/96, 56/98, 76/98, 39/99 – ZMPUPR, 102/00, 62/01, 43/06 – ZKoliP, 60/08, 75/08, 107/11, 40/12, 46/13, 106/15, 46/17, 80/18, 5/19 – popr., 160/20, 88/21, 181/21, 136/22, 165/22 in 21/23 – popr.

¹⁸ Uradni listi RS, št. 60/08, 107/11, 106/15, 46/17, 80/18, 5/19, 181/21, 136/22 in 165/22.

¹⁹ Uradni list RS, št. 60/08.

²⁰ Razvrstitev vodstvenih delovnih mest, verzija 3, datum veljave 1. 1. 2023, št. 296/1/3 in Razvrstitev vodilnih delovnih mest, verzija 4, datum veljave 1. 4. 2023, št. 296/1/3.

²¹ Aneks h Kolektivni pogodbi za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije (Uradni list RS, št. 165/22).

²² Od 1. 1. 2023 do 31. 3. 2023.

²³ Od 1. 4. 2023 dalje.

obstajala podlaga, in nato tako dobljeni plačni razred vodstvenega delovnega mesta povečal še za plačne razrede na podlagi skupnega števila točk, ki jih je zavod izračunal po vseh kriterijih.

2.1.2.a Zavod je delovno mesto vodje lekarne III – E027966 vodja IV od 1. 1. do 31. 3. 2023 uvrstil v 40. plačni razred ter od 1. 4. 2023 v 41. plačni razred, kar je za 4 plačne razrede višje od minimalnega plačnega razreda vodstvenega delovnega mesta vodje lekarne III – E027966 vodja IV. Zavod je upošteval 38. oziroma 39. izhodiščni plačni razred delovnega mesta E027004 farmacevt II brez napredovanj in ga povečal za 2 plačna razreda. Zavod bi lahko minimalni plačni razred delovnega mesta E027966 vodja IV brez napredovanj (36. plačni razred od 1. 1. do 31. 3. 2023 oziroma 37. plačni razred od 1. 4. 2023 dalje) povečal le na podlagi skupnega števila točk, doseženega po kriterijih. Ker je skupno število točk, doseženo po kriterijih iz 4. točke priloge 5 aneksa h KPZSV, znašalo 0²⁴, bi moral zavod delovno mesto vodje lekarne III – E027966 vodja IV uvrstiti v 36. oziroma 37. plačni razred, kar je za 4 plačne razrede nižje od uvrstitve, ki jo je opravil zavod. Zavod je pri določitvi osnovne plače vodje lekarne III – E027966 vodja IV zaradi neupoštevanja priloge 5 aneksa h KPZSV 5 javnih uslužbenk uvrstil v previsok plačni razred in jim v letu 2023 obračunal za 20.928 EUR preveč osnovne plače.

2.1.2.b Zavod je delovno mesto vodje lekarne II – E027961 vodja III od 1. 1. do 31. 3. 2023 uvrstil v 42. plačni razred ter od 1. 4. 2023 v 43. plačni razred, kar je za 4 plačne razrede višje od minimalnega plačnega razreda vodstvenega delovnega mesta vodje lekarne II – E027961 vodja III. Zavod je upošteval 38. oziroma 39. izhodiščni plačni razred delovnega mesta E027004 farmacevt II brez napredovanj in ga povečal za 2 plačna razreda ter mu prištel 2 plačna razreda po kriterijih²⁵. Zavod bi lahko minimalni plačni razred delovnega mesta E027961 vodja III brez napredovanj (38. plačni razred od 1. 1. do 31. 3. 2023 oziroma 39. plačni razred od 1. 4. 2023 dalje) povečal le na podlagi skupnega števila točk, doseženega po kriterijih. Skupno število točk, doseženo po kriterijih iz 4. točke priloge 5 aneksa h KPZSV, znaša 45 točk, kar zadošča za 2 plačna razreda povečanja, zato bi moral zavod delovno mesto vodje lekarne II – E027961 vodja III uvrstiti v 40. oziroma 41. plačni razred, kar je za 2 plačna razreda nižje od uvrstitve, ki jo je opravil zavod. Zavod je pri določitvi osnovne plače zaradi neupoštevanja priloge 5 aneksa h KPZSV javno uslužbenko uvrstil v previsok plačni razred in ji v letu 2023 obračunal za 2.820 EUR preveč osnovne plače.

2.1.2.c Zavod je delovno mesto vodje lekarne II – E027961 vodja III od 1. 1. do 31. 3. 2023 uvrstil v 41. plačni razred ter od 1. 4. 2023 v 42. plačni razred, kar je za 3 plačne razrede višje od minimalnega plačnega razreda vodstvenega delovnega mesta vodje lekarne II – E027961 vodja III. Zavod je upošteval 38. oziroma 39. izhodiščni plačni razred delovnega mesta E027004 farmacevt II brez napredovanj, ga povečal za 2 plačna razreda in mu prištel 1 plačni razred po kriterijih²⁶. Zavod bi lahko minimalni plačni razred delovnega mesta E027961 vodja III brez napredovanj (38. plačni razred od 1. 1. do 31. 3. 2023 oziroma 39. plačni razred od 1. 4. 2023 dalje) povečal le na podlagi

²⁴ 0 točk za število zaposlenih v organizacijski enoti, 0 točk za povprečno izobrazbeno strukturo podrejenih javnih uslužbencev v organizacijski enoti in 0 točk za vpliv dejavnosti organizacijske enote na poslovanje zavoda.

²⁵ Zavod je upošteval skupno število točk 45, in sicer 0 točk za število zaposlenih v organizacijski enoti, 15 točk za povprečno izobrazbeno strukturo podrejenih javnih uslužbencev v organizacijski enoti in 30 točk za vpliv dejavnosti organizacijske enote na poslovanje zavoda.

²⁶ Zavod je upošteval skupno število točk 30, in sicer 0 točk za število zaposlenih v organizacijski enoti, 0 točk za povprečno izobrazbeno strukturo podrejenih javnih uslužbencev v organizacijski enoti in 30 točk za vpliv dejavnosti organizacijske enote na poslovanje zavoda.

skupnega števila točk, doseženega po kriterijih. Skupno število točk, doseženo po kriterijih iz 4. točke priloge 5 aneksa h KPZSV, znaša 45²⁷ točk, kar zadošča za 2 plačna razreda povečanja, zato bi moral zavod delovno mesto vodje lekarne II – E027961 vodja III uvrstiti v 40. oziroma 41. plačni razred, kar je 1 plačni razred nižje od uvrstitve, ki jo je opravil zavod. Zavod ni pripisal točk za povprečno izobrazbeno strukturo v tej lekarni, čeprav je bila povprečna izobrazbena struktura podrejenih javnih uslužbencev²⁸ za 1 do 2 tarifna razreda nižja od tarifnega razreda vodstvenega delovnega mesta, kar prinese 15 točk. Zavod bi moral na podlagi kriterijev pripisati 2 plačna razreda, pripisal je 1 plačni razred na podlagi kriterijev in 2 plačna razreda brez podlage. Zavod je pri določitvi osnovne plače zaradi neupoštevanja priloge 5 aneksa h KPZSV javnega uslužbenca uvrstil v previsok plačni razred in mu v letu 2023 obračunal za 894 EUR preveč osnovne plače.

2.1.2.d Zavod je delovno mesto vodja lekarne I – E027955 vodja II od 1. 1. do 31. 3. 2023 uvrstil v 41. plačni razred ter od 1. 4. 2023 v 44. plačni razred, kar je za 1 plačni razred višje od minimalnega plačnega razreda vodstvenega delovnega mesta vodja lekarne I – E027955 vodja II. Zavod je upošteval 38. oziroma 39. izhodiščni plačni razred delovnega mesta E027004 farmacevt II brez napredovanj, ga povečal za 2 plačna razreda in še za 1 plačni razred po kriterijih²⁹. Zavod bi lahko minimalni plačni razred delovnega mesta E027955 vodja II brez napredovanj (40. plačni razred od 1. 1. do 31. 3. 2023 oziroma 43. plačni razred od 1. 4. 2023 dalje) povečal le na podlagi skupnega števila točk, doseženega po kriterijih. Skupno število točk, doseženo po kriterijih iz 4. točke priloge 5 aneksa h KPZSV, znaša 55 točk, kar zadošča za 3 plačne razrede povečanja, zato bi moral zavod delovno mesto vodja lekarne I – E027955 vodja II uvrstiti v 43. oziroma 46. plačni razred, kar je 2 plačna razreda višje od uvrstitve, ki jo je opravil zavod. Zavod je pri določitvi osnovne plače zaradi neupoštevanja priloge 5 aneksa h KPZSV javno uslužbenko uvrstil v prenizek plačni razred in ji v letu 2023 obračunal za 3.502 EUR premalo osnovne plače.

2.1.3 Napredovanje javnih uslužbencev

V skladu s tretjim odstavkom 16. člena ZSPJS je lahko javni uslužbenec napredoval vsaka 3 leta za 1 ali 2 plačna razreda, če je izpolnjeval predpisane pogoje. Pogoj za napredovanje javnih uslužbencev v višji plačni razred je bila delovna uspešnost, izkazana v napredovalnem obdobju, kot je to določal prvi odstavek 17. člena ZSPJS. Postopek in način preverjanja izpolnjevanja pogojev za napredovanje sta se za javne uslužbence v javnih zavodih določila z Uredbo o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede³⁰, ki je v 5. členu določala postopek preverjanja izpolnjevanja pogojev za napredovanje. Ocene javnih uslužbencev so se točkovale, točke so se vpisale v Evidenčni list napredovanja javnega uslužbenca v napredovalnem obdobju, izpolnjevanje preverjanja pogojev pa se je ugotavljalo na podlagi seštevka treh letnih ocen. Za 1 plačni razred so napredovali tisti javni

²⁷ Zavod bi moral upoštevati skupno število točk 45, in sicer 0 točk za število zaposlenih v organizacijski enoti, 15 točk za povprečno izobrazbeno strukturo podrejenih javnih uslužbencev v organizacijski enoti in 30 točk za vpliv dejavnosti organizacijske enote na poslovanje zavoda.

²⁸ Zaposlenih je bilo 5 farmacevtov na delovnem mestu VII/2, 2 farmacevtska tehnika, katerih delovno mesto se umešča v V. tarifno skupino, in 1 lekarniški strežnik, katerega delovno mesto se umešča v IV. tarifni razred.

²⁹ Zavod je upošteval skupno število točk 55, in sicer 10 točk za število zaposlenih v organizacijski enoti, 15 točk za povprečno izobrazbeno strukturo podrejenih javnih uslužbencev v organizacijski enoti in 30 točk za vpliv dejavnosti organizacijske enote na poslovanje zavoda.

³⁰ Uradni list RS, št. 51/08, 91/08, 113/09, 22/19 in 121/21.

uslužbenci, ki so v napredovalnem obdobju dosegli ob prvem in drugem napredovanju najmanj 11 točk, ob tretjem in četrtem najmanj 12 točk, ob petem najmanj 13 točk ali ob nadaljnjih napredovanjih najmanj 14 točk. Javni uslužbenec je napredoval, ko je skupaj dosegel 3 ocene, ki so pomenile izpolnitev pogojev za napredovanje. Pri tem so se upoštevale 3 najugodnejše ocene v obdobju od zadnjega napredovanja. Vsak plačni razred, dosežen z napredovanjem ali z uvrstitvijo nad plačni razred delovnega mesta, se je štel za eno napredovanje.

2.1.3.a Javna uslužbenka, ki se je na zavodu zaposlila 1. 2. 2002 je 1. 9. 2005 napredovala za 1 plačni razred, 1. 10. 2008 za 1 plačni razred, 1. 4. 2015 za 2 plačna razreda ter 1. 4. 2018 za 1 plačni razred. 1. 12. 2022 je javna uslužbenka napredovala še za 1 plačni razred, čeprav je v ocenjevalnem obdobju prejela 13 točk, kar ni skladno z Uredbo o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede, saj je šlo za šesto napredovanje javne uslužbenke in bi zato morala za napredovanje doseči vsaj 14 točk. Javna uslužbenka je bila zaradi navedenega od 1. 12. 2022 dalje uvrščena 1 plačni razred previsoko, in sicer od 1. 12. 2022 do 31. 12. 2022 v 18. plačni razred namesto v 17. plačni razred, od 1. 1. 2023 do 31. 3. 2023 je bila uvrščena v 20. plačni razred namesto v 19. plačni razred in od 1. 4. 2023 do 31. 8. 2024 v 21. plačni razred namesto v 20. plačni razred. Zavod je zaradi nepravilnega napredovanja javne uslužbenke, zaposlene na delovnem mestu E042005 lekarniški strežnik, v letu 2023 določil previsoko osnovno plačo, ki pa je bila nižja od minimalne plače³¹.

Pojasnilo zavoda

Zavod je pojasnil, da je pri prepisu ocene z ocenjevalnega lista na evidenčni list prišlo do napake, da se je ocena zelo dobro zapisala kot odlično, zaradi česar je seštevek znašal 14 točk namesto 13 točk.

Ukrep zavoda

Zavod je ugotovljeno nepravilnost odpravil v avgustu 2024 z izdajo ugotovitvenega sklepa in podpisom nove pogodbe o zaposlitvi³², s katero je bila javna uslužbenka dne 1. 9. 2024 uvrščena v pravilni (20.) plačni razred.

2.1.4 Delo preko polnega delovnega časa – nadurno delo

Zakon o delovnih razmerjih³³ (v nadaljevanju: ZDR-1) v 144. členu določa, da se lahko nadurno delo odredi le v primerih izjemoma povečanega obsega dela, če je potrebno nadaljevanje delovnega ali proizvodnega procesa, da bi se preprečila materialna škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi, če je nujno, da se odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitev dela, če je potrebno, da se zagotovi varnost ljudi in premoženja ter varnost prometa, v drugih izjemnih, nujnih in nepredvidenih primerih, določenih z zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.

³¹ Zakon o minimalni plači (Uradni list RS, št. 13/10, 92/15 in 83/18) v 2. členu določa, da ima delavec, ki dela poln delovni čas, pravico do plačila za opravljeno delo najmanj v višini minimalne plače, ki je določena v skladu s tem zakonom, pri čemer je minimalna plača mesečna plača za delo, opravljeno v polnem delovnem času.

³² Št. Pgz_160_1_8_2024 z dne 29. 8. 2024.

³³ Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPdve, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22, 54/22 – ZUPŠ-1, 114/23 in 136/23 – ZIUZDS.

Prvi odstavek 146. člena ZDR-1 pa določa, da se nadurno delo po 144. členu ZDR-1 ne sme uvesti, če je delo možno opraviti v polnem delovnem času z ustrezno organizacijo in delitvijo dela, razporeditvijo delovnega časa z uvajanjem novih izmen ali z zaposlitvijo novih delavcev. ZDR-1 v drugem odstavku 144. člena določa, da mora delodajalec delavcu nadurno delo odrediti v pisni obliki praviloma pred začetkom dela. Če zaradi narave dela ali nujnosti opravljanja nadurnega dela ni možno odrediti nadurnega dela delavcu pisno pred začetkom dela, se lahko nadurno delo odredi tudi ustno. V tem primeru se pisna odreditev vroči delavcu naknadno, vendar najkasneje do konca delovnega tedna po opravljenem nadurnem delu.

V skladu s prvim odstavkom 32. člena ZSPJS so javnim uslužbencem pripadali dodatki za delo v delovnem času, ki je zanje manj ugoden, med drugim tudi dodatek za delo preko polnega delovnega časa. Višina dodatka je bila v skladu s petim odstavkom 32. člena ZSPJS določena s Kolektivno pogodbo za javni sektor³⁴. V skladu s 45. členom Kolektivne pogodbe za javni sektor je dodatek za delo preko polnega delovnega časa znašal 30 % urne postavke osnovne plače javnega uslužbenca in se obračunaval le za čas, ko je javni uslužbenec delal preko polnega delovnega časa.

Pravilnik o delovnem času Goriške lekarne Nova Gorica³⁵ v 16. členu določa, da se kot nadurno delo praviloma šteje delo v dežurstvu in udeležba na sejah strokovnega sveta. Zavod je v letu 2023 obračunal 13.004 EUR plačila za delo preko polnega delovnega časa.

2.1.4.a Zavod je javnim uslužbencem odredil in obračunaval delo preko polnega delovnega časa tudi zaradi udeležbe na sejah strokovnega sveta, pri čemer niso bili izpolnjeni pogoji, ki jih za odreditev nadurnega dela predpisuje 144. člen ZDR-1, saj ni šlo za izjemne, nujne ali nepredvidene primere povečanega obsega dela. Zavod je za udeležbo na sejah strokovnega sveta izplačal najmanj 1.402 EUR, čeprav gre za redne delovne naloge.

2.1.4.b Zavod je javni uslužbenki, zaposleni na delovnem mestu vodja lekarne III – E027966 vodja IV, odredil opravljanje nadurnega dela zaradi poletnega urnika, in sicer 1 uro in 15 minut dela preko polnega delovnega časa ob torkih v avgustu. Iz predložene evidence delovnega časa je razvidno, da je javna uslužbenka avgusta 2023 delala le dva torka, skupno 2,5 ure preko polnega delovnega časa. Zavod je odobril izplačilo nadurnega dela za 5 ur nadur za delo ob torkih v avgustu zaradi poletnega urnika. Zavod je javni uslužbenki obračunal in izplačal za 2,5 ure več nadur v znesku 45 EUR, kot jih je dejansko opravila, zato je ravnal v nasprotju s tretjim odstavkom 16. člena ZJU, v skladu s katerim se javnemu uslužbencu ne smejo zagotavljati pravice v večjem obsegu, kot je to določeno z zakonom, podzakonskim predpisom ali s kolektivno pogodbo, če se s tem obremenijo javna sredstva.

2.1.5 Nadomestilo plače na dan praznika

KPZSV v prvem odstavku 32b. člena določa, da se pri razporejanju delovnega časa zaposlenih v dejavnosti zdravstva in socialnega varstva delavca razporeja na delo tako, da ima pravico do odsotnosti z dela na dan praznika, ki je z zakonom določen kot dela prost dan, in drug z zakonom

³⁴ Uradni list RS, št. 57/08, 23/09, 91/09, 89/10, 89/10, 40/12, 46/13, 95/14, 91/15, 21/17, 46/17, 69/17, 80/18 in 136/22. Določbe Kolektivne pogodbe za javni sektor so prenehale veljati z dnem uveljavitve Kolektivne pogodbe za javni sektor (Uradni list RS, št. 99/24), pri čemer so se uporabljale še do 31. 12. 2024.

³⁵ Št. 296/30 z dne 17. 3. 2017 in veljavnostjo od 1. 4. 2017.

določen prost dan s pravico do nadomestila plače, razen če delavec na posamezen dan v tednu po pogodbi o zaposlitvi ali glede na vnaprej predvidljivo in jasno razporeditev delovnega časa na dan praznika nima oziroma ne bi imel delovne obveznosti. Drugi odstavek 32b. člena KPZSV določa, da se delavcu pri takšnem razporejanju delovnega časa zagotovi plačilo nadomestila plače za najmanj toliko ur praznikov, kot izhaja iz letnega koledarja delovne obveznosti za posamezno koledarsko leto pri enakomerni razporeditvi delovnega časa za 40-urni delovni teden od ponedeljka do petka. Tretji odstavek 32b. člena KPZSV določa, da lahko delodajalec delavcu pravico do odsotnosti z dela na dan praznika omeji in ga izjemoma razporedi na delo, če narava dela zahteva opravljanje dela tudi na dan praznika³⁶. Delavec je za delo na dan praznika upravičen do plačila za delo ter plačila ustreznega dodatka. Odbor za razlago KPZSV je glede določbe drugega odstavka 32.b člena KPZSV sprejel razlago³⁷, da je namen drugega odstavka 32.b člena KPZSV v izenačitvi pravice do praznovanja zaposlenih v posameznem koledarskem letu na način, da imajo zaposleni, ki delajo v neenakomerni razporeditvi delovnega časa, pravico do praznovanja najmanj v enakem obsegu kot zaposleni v enakomerni razporeditvi delovnega časa (ki delajo 40 ur tedensko od ponedeljka do petka). Če je delavcu ta pravica kršena, mu je delodajalec dolžan pri obračunu plače za december posameznega koledarskega leta izplačati razliko za manjkajoče ure praznovanja.

Zavod zagotavlja neprekinjeno oskrbo z zdravili tudi v nočnem času, ob nedeljah, praznikih in dela prostih dnevih, zato je delovni čas v zavodu zaposlenih javnih uslužbencev – farmacevtov neenakomerno razporejen. Delo opravljajo 5 oziroma 6 dni na teden, delo se opravlja v dveh izmenah (dopoldanska in popoldanska izmena), ki se praviloma tedensko izmenjujeta. Poleg tega javni uslužbenci opravljajo tudi delo v dežurstvu, ki se praviloma opravlja kot delo preko polnega delovnega časa. Plan dežurstev za leto 2023 je izdelala direktorica zavoda na začetku leta, mesečni razpored delovnega časa po dnevih in zaposlenih v posamezni enoti pa določijo vodje enot najkasneje do 20. v mesecu za naslednji mesec. Zavod ima v internih aktih določeno, da se dežurstvo opravlja neprekinjeno vse dni izven odpiralnega časa.

Ugotovili smo, da je bil posamezni javni uslužbenec na delo na praznik razporejen največ enkrat v letu 2023. Namen 32.b člena KPZSV je zagotoviti enakopravno obravnavo zaposlenih, ki delajo v neenakomerni razporeditvi delovnega časa, s tistimi, ki imajo enakomerno razporejen delovni čas z vidika pravice do praznovanja zaposlenih v posameznem koledarskem letu na način, da imajo zaposleni, ki delajo v neenakomerni razporeditvi delovnega časa, pravico do praznovanja v enakem obsegu kot zaposleni v enakomerni razporeditvi delovnega časa. V kolikor zavod ugotovi, da zaposleni, ki so delali v neenakomerni razporeditvi delovnega časa, niso imeli pravice do praznovanja najmanj v enakem obsegu kot zaposleni v enakomerni razporeditvi delovnega časa, mora postopati v skladu z 32.b členom KPZSV in Razlago Kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije glede določbe drugega odstavka 32.b člena KPZSV, ki se nanaša na plačilo nadomestila plače za praznične dni.

³⁶ KPZSV določa omejitev 8 dni letno. Za več dni ga lahko razporedi na delo na dan praznika le na podlagi pisnega soglasja delavca.

³⁷ Razlaga Kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije glede določbe drugega odstavka 32.b člena, ki se nanaša na plačilo nadomestila plače za praznične dni, sprejeta na 87. seji 13. 10. 2023 (Uradni list RS, št. 116/23).

2.1.6 Odpravnina ob upokojitvi

Odpravnina ob upokojitvi se na podlagi 10. člena Aneksa h Kolektivni pogodbi za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije³⁸ izplača ob odhodu v pokoj in znaša tri povprečne mesečne plače zaposlenega v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece oziroma zadnje tri mesečne plače zaposlenega, če je to zanj ugodneje.

2.1.6.a Zavod je pri izračunu odpravnine ob upokojitvi za javno uslužbenko, ki ji je delovno razmerje prenehalo s 30. 4. 2023, upošteval preračun plače, kot če bi delala³⁹, namesto njene zadnje plače za april 2023, kot to določa 10. člen Aneksa h Kolektivni pogodbi za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije, in ji izplačal za 218 EUR preveč odpravnine, kar ni v skladu s tretjim odstavkom 16. člena ZJU.

³⁸ Uradni list RS, št. 80/18.

³⁹ Ker je javna uslužbenka aprila 2023 koristila 13 dni letnega dopusta, je zavod naredil preračun plače, kot če bi delala, z upoštevanjem povprečja zadnjih treh mesecev, in sicer januar–marec 2023.

3. Mnenje

Revidirali smo pravilnost izplačevanja stroškov dela v **Goriški lekarni Nova Gorica** v letu 2023.

Mnenje s pridržkom

Ugotovili smo, da Goriška lekarna Nova Gorica v letu 2023 ni poslovala v skladu s predpisi v naslednjih primerih:

- v pravilniku o sistemizaciji pri navedbi pogojev za zasedbo delovnih mest ni določila potrebnih specialnih znanj in načina njihovega izkazovanja za zasedbo delovnega mesta s specialnimi znanji in ni določila potrebnega števila javnih uslužbencev na posameznih delovnih mestih, kar je v nasprotju z Zakonom o javnih uslužbencih – točki 2.1.1.b in 2.1.1.c;
- nepravilno je določila osnovno plačo javnih uslužbencev in napredovala javno uslužbenko pred izpolnitvijo pogojev, kar je bilo v nasprotju z Zakonom o sistemu plač v javnem sektorju v povezavi s Kolektivno pogodbo za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije, zato je izplačala za 24.642 EUR previsoke in za 3.502 EUR prenizke osnovne plače – točke 2.1.2.a, 2.1.2.b, 2.1.2.c, 2.1.2.d in 2.1.3.a;
- v nasprotju z Zakonom o delovnih razmerjih je zaposlenim odredila nadurno delo, čeprav za to niso bili izpolnjeni pogoji – točka 2.1.4.a;
- v nasprotju z Zakonom o javnih uslužbencih je javni uslužbenki obračunala in izplačala delo preko polnega delovnega časa, čeprav nadurno delo ni bilo opravljeno – točka 2.1.4.b;
- v nasprotju z Zakonom o javnih uslužbencih je javni uslužbenki izplačala za 218 EUR previsoko odpravnino ob upokojitvi – točka 2.1.6.a.

Razen vpliva ugotovljenih nepravilnosti na pravilnost izplačevanja stroškov dela, ki jih navajamo v prejšnjem odstavku, menimo, da je Goriška lekarna Nova Gorica v letu 2023 v vseh pomembnih pogledih poslovala v skladu s predpisi.

Pravni pouk

Tega poročila na podlagi tretjega odstavka 1. člena Zakona o računskem sodišču ni dopustno izpodbijati pred sodišči in drugimi državnimi organi.

Jana Ahčin,
generalna državna revizorka

Vročiti:

1. Goriški lekarni Nova Gorica,
2. Državnemu zboru Republike Slovenije.

*Bdimo nad potmi
javnega denarja*

Računsko sodišče Republike Slovenije
The Court of Audit of the Republic of Slovenia
Slovenska cesta 50, 1000 Ljubljana, Slovenija
tel.: +386 (0) 1 478 58 00
sloaud@rs-rs.si
www.rs-rs.si