



Na podlagi prvega odstavka 28. člena Zakona o računskem sodišču
(ZRacS-1, Uradni list RS, št. 11/01) in v skladu s sklepi, ki jih je sprejel
senat računskega sodišča,
izdajam

REVIZIJSKO POROČILO
O PRAVILNOSTI DOLOČANJA IN IZPLAČEVANJA PLAČ
DIREKTORJEV JAVNIH ZDRAVSTVENIH ZAVODOV
V LETU 2003 IN PRVEM TRIMESEČJU LETA 2004

Številka: 1213-4/2004-39

Ljubljana, 14. junija 2005

KAZALO

1. UVOD	10
1.1 OSNOVNI PODATKI O JAVNIH ZAVODIH	10
1.2 OBRAZLOŽITEV REVIZIJE.....	15
2. UGOTOVITVE	18
2.1 ANALIZA UGOTOVITEV O SKLADNOSTI DOLOČANJA IN IZPLAČEVANJA PLAČ DIREKTORJEM JAVNIH ZDRAVSTVENIH ZAVODOV S PREDPISI	18
2.1.1 Osnovna plača.....	19
2.1.2 Delovna uspešnost.....	22
2.1.3 Dodatki.....	24
2.1.3.1 Dodatek za delovno dobo	25
2.1.3.2 Dodatek za vodenje (funkcijski dodatek)	25
2.1.3.3 Zdravniški dodatek	26
2.1.3.4 Dodatki za težje delovne pogoje.....	27
2.1.3.5 Dodatek za mentorsko delo	27
2.1.3.6 Dodatek za znanstveno stopnjo	28
2.1.3.7 Vrednotenje podeljenega naziva.....	28
2.1.3.8 Dodatek za dvojezično poslovanje	28
2.1.3.9 Dodatek za zahtevnost in izpostavljenost dela ter dodatek za posebne obremenitve in odgovornosti.....	29
2.1.3.10 Korekcijski dodatek.....	30
2.1.3.11 Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času	30
2.1.3.12 Dežurstvo in stalna pripravljenost	32
2.1.3.13 Izplačila poslovne uspešnosti	32
2.1.3.14 Druga izplačila v okviru plače.....	33
2.1.4 Enkratna letna nagrada	35
2.2 CELJSKE LEKARNE CELJE.....	36
2.2.1 Osnovna plača.....	36
2.2.2 Delovna uspešnost.....	37
2.2.3 Dodatki.....	37
2.2.3.1 Dodatek za delovno dobo	37
2.2.4 Enkratna letna nagrada	37
2.3 KRAŠKE LEKARNE ILIRSKA BISTRICA	37
2.3.1 Osnovna plača.....	38
2.3.2 Delovna uspešnost.....	38
2.3.3 Dodatki.....	38
2.3.3.1 Dodatek za delovno dobo	38
2.3.3.2 Dodatek za zahtevnost in izpostavljenost	39
2.3.3.3 Korekcijski dodatek.....	39
2.3.3.4 Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času	39
2.4 MESTNE LEKARNE.....	40
2.4.1 Osnovna plača.....	40
2.4.2 Delovna uspešnost.....	42
2.4.3 Dodatki.....	42
2.4.3.1 Dodatek za delovno dobo	42
2.4.3.2 Dodatek za težje delovne pogoje	42
2.4.3.3 Dodatek za zahtevnost in izpostavljenost ter dodatek za posebne obremenitve in odgovornosti	43
2.4.3.4 Korekcijski dodatek.....	43
2.4.3.5 Dežurstvo in stalna pripravljenost	43
2.5 LEKARNA KOČEVJE.....	43
2.5.1 Osnovna plača.....	43
2.5.2 Delovna uspešnost.....	44
2.5.3 Dodatki.....	44
2.5.3.1 Dodatek za delovno dobo	45
2.5.3.2 Dežurstvo in stalna pripravljenost	45
2.5.4 Enkratna letna nagrada	45
2.6 LEKARNA KRŠKO	45
2.6.1 Osnovna plača.....	46

2.6.2	<i>Delovna uspešnost</i>	46
2.6.3	<i>Dodatki</i>	46
2.6.3.1	Dodatek za zahtevnost in izpostavljenost ter dodatek za posebne obremenitve in odgovornosti	46
2.6.3.2	Korekcijski dodatek.....	46
2.6.3.3	Dežurstvo in stalna pripravljenost	47
2.7	KOROŠKA LEKARNA.....	47
2.7.1	<i>Osnovna plača</i>	47
2.7.2	<i>Delovna uspešnost</i>	49
2.7.3	<i>Dodatki</i>	49
2.7.3.1	Dodatek za delovno dobo	49
2.7.3.2	Dodatek za vodenje (funkcijski dodatek)	49
2.7.3.3	Dodatek za težje delovne pogoje	49
2.7.3.4	Dodatek za mentorsko delo	49
2.7.3.5	Dodatek za zahtevnost in izpostavljenost ter dodatek za posebne obremenitve in odgovornosti	50
2.7.3.6	Korekcijski dodatek.....	50
2.7.3.7	Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času	50
2.7.3.8	Dežurstvo in stalna pripravljenost	51
2.7.4	<i>Enkratna letna nagrada</i>	51
2.8	ZASAVSKE LEKARNE TRBOVLJE.....	52
2.8.1	<i>Osnovna plača</i>	52
2.8.2	<i>Delovna uspešnost</i>	52
2.8.3	<i>Dodatki</i>	53
2.8.3.1	Dodatek za delovno dobo	53
2.8.3.2	Dodatek za mentorsko delo	53
2.8.3.3	Dodatek za zahtevnost in izpostavljenost	53
2.8.3.4	Korekcijski dodatek.....	53
2.8.3.5	Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času	53
2.8.3.6	Dežurstvo in stalna pripravljenost	54
2.8.4	<i>Enkratna letna nagrada</i>	54
2.9	PSIHIATRIČNA BOLNIŠNICA IDRIJA	54
2.9.1	<i>Osnovna plača</i>	55
2.9.2	<i>Delovna uspešnost</i>	56
2.9.3	<i>Dodatki</i>	57
2.9.3.1	Dodatek za delovno dobo	57
2.9.3.2	Dodatek za vodenje (funkcijski dodatek)	58
2.9.3.3	Dodatek za zahtevnost in izpostavljenost ter dodatek za posebne obremenitve in odgovornosti	58
2.9.3.4	Korekcijski dodatek.....	59
2.10	CENTER ZA ZDRAVLJENJE BOLEZNI OTROK	59
2.10.1	<i>Osnovna plača</i>	59
2.10.2	<i>Delovna uspešnost</i>	59
2.10.3	<i>Dodatki</i>	60
2.10.3.1	Zdravniški dodatek	60
2.10.3.2	Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času	60
2.10.3.3	Dežurstvo in stalna pripravljenost	60
2.11	ORTOPEDSKA BOLNIŠNICA VALDOLTRA	61
2.11.1	<i>Osnovna plača</i>	61
2.11.2	<i>Delovna uspešnost</i>	62
2.11.3	<i>Dodatki</i>	62
2.11.3.1	Zdravniški dodatek	62
2.11.3.2	Dodatek za mentorsko delo	62
2.11.4	<i>Enkratna letna nagrada</i>	63
2.12	BOLNIŠNICA GOLNIK – KLINIČNI ODDELEK ZA PLJUČNE BOLEZNI IN ALERGIJO	63
2.12.1	<i>Osnovna plača</i>	63
2.12.2	<i>Delovna uspešnost</i>	63
2.12.3	<i>Dodatki</i>	64
2.12.3.1	Dodatek za vodenje (funkcijski dodatek)	64
2.12.3.2	Zdravniški dodatek	65
2.12.3.3	Dodatek za mentorsko delo	65
2.12.3.4	Druga izplačila v okviru plače.....	66
2.13	PSIHIATRIČNA KLINIKA LJUBLJANA	66
2.13.1	<i>Osnovna plača</i>	67

2.13.2 Delovna uspešnost.....	67
2.13.3 Dodatki.....	68
2.13.3.1 Zdravniški dodatek.....	68
2.13.3.2 Druga izplačila v okviru plače.....	69
2.14 SPLOŠNA BOLNIŠNICA SLOVENJ GRADEC.....	69
2.14.1 Osnovna plača.....	69
2.14.2 Delovna uspešnost.....	70
2.14.3 Dodatki.....	70
2.14.3.1 Zdravniški dodatek.....	71
2.14.3.2 Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času.....	71
2.14.3.3 Dežurstvo in stalna pripravljenost.....	72
2.15 SPLOŠNA BOLNIŠNICA TRBOVLJE.....	72
2.15.1 Osnovna plača.....	72
2.15.2 Delovna uspešnost.....	73
2.15.3 Dodatki.....	73
2.15.3.1 Zdravniški dodatek.....	73
2.16 PSIHIATRIČNA BOLNIŠNICA VOJNIK.....	73
2.16.1 Osnovna plača.....	73
2.16.2 Delovna uspešnost.....	74
2.16.3 Dodatki.....	74
2.16.3.1 Zdravniški dodatek.....	75
2.16.3.2 Dodatek za mentorsko delo.....	75
2.16.3.3 Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času.....	75
2.17 ZDRAVSTVENI DOM BREŽICE.....	75
2.17.1 Osnovna plača.....	76
2.17.2 Delovna uspešnost.....	77
2.17.3 Dodatki.....	77
2.17.3.1 Zdravniški dodatek.....	77
2.17.3.2 Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času.....	77
2.17.3.3 Dežurstvo in stalna pripravljenost.....	78
2.17.3.4 Izplačila poslovne uspešnosti.....	78
2.17.3.5 Druga izplačila v okviru plače.....	80
2.17.4 Enkratna letna nagrada.....	80
2.18 ZDRAVSTVENI DOM CELJE.....	80
2.18.1 Osnovna plača.....	80
2.18.2 Delovna uspešnost.....	81
2.18.3 Dodatki.....	81
2.18.3.1 Zdravniški dodatek.....	81
2.18.3.2 Vrednotenje podeljenega naziva.....	82
2.18.3.3 Izplačila poslovne uspešnosti.....	82
2.18.3.4 Druga izplačila v okviru plače.....	84
2.18.4 Enkratna letna nagrada.....	84
2.19 ZDRAVSTVENI DOM ČRNOMELJ.....	84
2.19.1 Osnovna plača.....	84
2.19.2 Delovna uspešnost.....	85
2.19.3 Dodatki.....	85
2.19.3.1 Zdravniški dodatek.....	85
2.19.3.2 Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času.....	86
2.19.3.3 Dežurstvo in stalna pripravljenost.....	86
2.19.3.4 Druga izplačila v okviru plače.....	86
2.20 ZDRAVSTVENI DOM DRAVOGRAD.....	87
2.20.1 Osnovna plača.....	87
2.20.2 Delovna uspešnost.....	87
2.20.3 Dodatki.....	88
2.20.3.1 Zdravniški dodatek.....	88
2.20.3.2 Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času.....	88
2.20.3.3 Dežurstvo in stalna pripravljenost.....	89
2.20.3.4 Druga izplačila v okviru plače.....	89
2.20.4 Enkratna letna nagrada.....	89
2.21 ZDRAVSTVENI DOM IDRIJA.....	89
2.21.1 Osnovna plača.....	90

2.21.2	<i>Delovna uspešnost</i>	91
2.21.3	<i>Dodatki</i>	92
2.21.3.1	Dodatek za delovno dobo	92
2.21.3.2	Dodatek za vodenje (funkcijski dodatek)	93
2.21.3.3	Zdravniški dodatek	93
2.21.3.4	Dodatek za težje delovne pogoje	93
2.21.3.5	Dodatek za znanstveno stopnjo	93
2.21.3.6	Dodatek za zahtevnost in izpostavljenost dela ter dodatek za posebne obremenitve in odgovornosti	93
2.21.3.7	Korekcijski dodatek.....	94
2.21.3.8	Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času	94
2.21.3.9	Dežurstvo in stalna pripravljenost	94
2.22	ZDRAVSTVENI DOM KRŠKO.....	94
2.22.1	<i>Osnovna plača</i>	95
2.22.2	<i>Delovna uspešnost</i>	95
2.22.3	<i>Dodatki</i>	96
2.22.3.1	Dodatek za vodenje (funkcijski dodatek)	96
2.22.3.2	Zdravniški dodatek	97
2.22.3.3	Dodatek za mentorsko delo	97
2.22.3.4	Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času	97
2.22.3.5	Dežurstvo in stalna pripravljenost	98
2.22.4	<i>Enkratna letna nagrada</i>	98
2.23	ZDRAVSTVENI DOM LENDAVA	99
2.23.1	<i>Osnovna plača</i>	99
2.23.2	<i>Delovna uspešnost</i>	100
2.23.3	<i>Dodatki</i>	101
2.23.3.1	Zdravniški dodatek	101
2.23.3.2	Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času	101
2.23.3.3	Dežurstvo in stalna pripravljenost	102
2.23.3.4	Druge izplačila v okviru plače.....	102
2.24	ZDRAVSTVENI DOM LOGATEC.....	102
2.24.1	<i>Osnovna plača</i>	103
2.24.2	<i>Delovna uspešnost</i>	103
2.24.3	<i>Dodatki</i>	104
2.24.3.1	Dodatek za delovno dobo	104
2.24.3.2	Zdravniški dodatek	104
2.24.3.3	Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času	104
2.24.3.4	Dežurstvo in stalna pripravljenost	105
2.24.3.5	Druge izplačila v okviru plače.....	105
2.24.4	<i>Enkratna letna nagrada</i>	106
2.25	ZDRAVSTVENI DOM METLIKA	106
2.25.1	<i>Osnovna plača</i>	106
2.25.2	<i>Delovna uspešnost</i>	107
2.25.3	<i>Dodatki</i>	108
2.25.3.1	Dodatek za delovno dobo	108
2.25.3.2	Dodatek za vodenje (funkcijski dodatek)	108
2.25.3.3	Zdravniški dodatek	108
2.25.3.4	Dodatek za težje delovne pogoje	108
2.25.3.5	Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času	109
2.25.3.6	Dežurstvo in stalna pripravljenost	109
2.25.3.7	Druge izplačila v okviru plače.....	110
2.26	ZDRAVSTVENI DOM ORMOŽ	110
2.26.1	<i>Osnovna plača</i>	111
2.26.2	<i>Delovna uspešnost</i>	111
2.26.3	<i>Dodatki</i>	111
2.26.3.1	Zdravniški dodatek	111
2.26.3.2	Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času	111
2.26.3.3	Dežurstvo in stalna pripravljenost	112
2.26.4	<i>Enkratna letna nagrada</i>	113
2.27	ZDRAVSTVENI DOM DR. JANEZA ORAŽMA RIBNICA	113
2.27.1	<i>Osnovna plača</i>	113
2.27.2	<i>Delovna uspešnost</i>	114

2.27.3	<i>Dodatki</i>	114
2.27.3.1	Dodatek za delovno dobo	114
2.27.3.2	Zdravniški dodatek.....	114
2.27.3.3	Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času	115
2.27.3.4	Dežurstvo in stalna pripravljenost	115
2.28	ZDRAVSTVENI DOM SEVNICA	116
2.28.1	<i>Osnovna plača</i>	116
2.28.2	<i>Delovna uspešnost</i>	117
2.28.3	<i>Dodatki</i>	117
2.28.3.1	Zdravniški dodatek.....	117
2.28.3.2	Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času	117
2.28.3.3	Dežurstvo in stalna pripravljenost	118
2.28.3.4	Izplačila poslovne uspešnosti	119
2.28.3.5	Druge izplačila v okviru plače.....	120
2.28.4	<i>Enkratna letna nagrada</i>	121
2.29	ZDRAVSTVENI DOM SLOVENSKE KONJICE	121
2.29.1	<i>Osnovna plača</i>	121
2.29.2	<i>Delovna uspešnost</i>	122
2.29.3	<i>Dodatki</i>	122
2.29.3.1	Dodatek za delovno dobo	123
2.29.3.2	Funkcijski dodatek	123
2.29.3.3	Zdravniški dodatek.....	123
2.29.3.4	Dodatek za mentorsko delo	123
2.29.3.5	Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času	124
2.29.3.6	Dežurstvo in stalna pripravljenost	124
2.29.3.7	Izplačila poslovne uspešnosti	125
2.29.3.8	Druge izplačila v okviru plače.....	127
2.29.4	<i>Enkratna letna nagrada</i>	127
2.30	ZDRAVSTVENI DOM ŠENTJUR	127
2.30.1	<i>Osnovna plača</i>	128
2.30.2	<i>Delovna uspešnost</i>	128
2.30.3	<i>Dodatki</i>	129
2.30.3.1	Dodatek za vodenje (funkcijski dodatek)	129
2.30.3.2	Zdravniški dodatek.....	129
2.30.3.3	Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času	129
2.30.3.4	Dežurstvo in stalna pripravljenost	130
2.30.3.5	Izplačila poslovne uspešnosti	131
2.30.3.6	Druge izplačila v okviru plače.....	132
2.31	ZDRAVSTVENI DOM ŠMARJE PRI JELŠAH	132
2.31.1	<i>Osnovna plača</i>	133
2.31.2	<i>Delovna uspešnost</i>	133
2.31.3	<i>Dodatki</i>	133
2.31.3.1	Zdravniški dodatek.....	133
2.31.3.2	Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času	134
2.31.3.3	Dežurstvo in stalna pripravljenost	134
2.31.3.4	Druge izplačila v okviru plače.....	134
2.32	ZDRAVSTVENI DOM TRBOVLJE.....	135
2.32.1	<i>Osnovna plača</i>	135
2.32.2	<i>Delovna uspešnost</i>	135
2.32.3	<i>Dodatki</i>	137
2.32.3.1	Dodatek za delovno dobo	137
2.32.3.2	Zdravniški dodatek.....	137
2.32.3.3	Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času	138
2.32.4	<i>Enkratna letna nagrada</i>	138
2.33	ZDRAVSTVENI DOM TREBNJE	138
2.33.1	<i>Osnovna plača</i>	138
2.33.2	<i>Delovna uspešnost</i>	139
2.33.3	<i>Dodatki</i>	139
2.33.3.1	Zdravniški dodatek.....	139
2.33.3.2	Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času	140
2.33.3.3	Dežurstvo in stalna pripravljenost	140

2.34 ZDRAVSTVENI DOM ZAGORJE OB SAVI.....	141
2.34.1 Osnovna plača.....	141
2.34.2 Delovna uspešnost.....	142
2.34.3 Dodatki.....	142
2.34.3.1 Dodatek za delovno dobo	143
2.34.3.2 Dodatek za vodenje (funkcijski dodatek)	143
2.34.3.3 Zdravniški dodatek.....	143
2.34.3.4 Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času	144
2.34.3.5 Dežurstvo in stalna pripravljenost	144
2.34.3.6 Druga izplačila v okviru plače.....	145
2.34.4 Enkratna letna nagrada	145
2.35 ZDRAVSTVENI DOM DR. JOŽETA POTRATE ŽALEC	145
2.35.1 Osnovna plača.....	146
2.35.2 Delovna uspešnost.....	146
2.35.3 Dodatki.....	147
2.35.3.1 Dodatek za vodenje (funkcijski dodatek)	147
2.35.3.2 Zdravniški dodatek.....	147
2.35.3.3 Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času	147
2.35.3.4 Izplačila poslovne uspešnosti	148
2.35.3.5 Druga izplačila v okviru plače.....	149
2.35.4 Enkratna letna nagrada	149
2.36 ZAVOD ZA ZDRAVSTVENO VARSTVO KOPER	150
2.36.1 Osnovna plača.....	150
2.36.2 Delovna uspešnost.....	151
2.36.3 Dodatki.....	151
2.36.3.1 Zdravniški dodatek.....	151
2.36.3.2 Dežurstvo in stalna pripravljenost	151
2.36.3.3 Druga izplačila v okviru plače.....	152
2.36.4 Enkratna letna nagrada	152
2.37 ZAVOD ZA ZDRAVSTVENO VARSTVO CELJE.....	152
2.37.1 Osnovna plača.....	152
2.37.2 Delovna uspešnost.....	153
2.37.3 Dodatki.....	153
2.37.3.1 Zdravniški dodatek.....	154
2.37.3.2 Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času	154
2.37.3.3 Dežurstvo in stalna pripravljenost	155
2.37.4 Enkratna letna nagrada	156
2.38 ZAVOD REPUBLIKE SLOVENIJE ZA TRANSFUZIJSKO MEDICINO.....	156
2.38.1 Osnovna plača.....	156
2.38.2 Delovna uspešnost.....	156
2.38.3 Dodatki.....	157
2.38.3.1 Dodatek za vodenje (funkcijski dodatek)	157
2.38.3.2 Zdravniški dodatek.....	157
2.38.4 Enkratna letna nagrada	158
2.39 ZAVOD REPUBLIKE SLOVENIJE ZA PRESADITVE ORGANOV IN TKIV	158
2.39.1 Osnovna plača.....	158
2.39.2 Delovna uspešnost.....	159
2.39.3 Dodatki.....	159
2.39.3.1 Dodatek za delovno dobo	159
2.39.3.2 Zdravniški dodatek.....	159
2.40 ZAVOD ZA FARMACIJO IN ZA PREIZKUŠANJE ZDRAVIL - LJUBLJANA.....	159
2.40.1 Osnovna plača.....	160
2.40.2 Delovna uspešnost.....	160
2.40.3 Enkratna letna nagrada	160
2.41 SKUPNOST ZAVODOV OSNOVNE ZDRAVSTVENE DEJAVNOSTI CELJSKE REGIJE.....	160
2.41.1 Osnovna plača.....	161
2.41.2 Delovna uspešnost.....	161
2.41.3 Enkratna letna nagrada	161
2.42 SPLOŠNA BOLNIŠNICA BREŽICE.....	161
2.42.1 Osnovna plača.....	161

2.42.2 Delovna uspešnost.....	162
2.42.3 Dodatki.....	162
2.42.3.1 Dodatek za vodenje (funkcijski dodatek)	162
2.42.3.2 Dodatek za težje delovne pogoje.....	162
2.43 BOLNIŠNICA ZA ZDRAVLJENJE IN REHABILITACIJO PLJUČNIH BOLNIKOV SEŽANA	163
2.43.1 Osnovna plača.....	163
2.43.2 Delovna uspešnost.....	163
2.43.3 Dodatki.....	164
2.43.3.1 Dodatek za delovno dobo	164
2.43.3.2 Dodatek za vodenje (funkcijski dodatek)	164
2.43.3.3 Dodatek za težje delovne pogoje.....	165
2.43.3.4 Druga izplačila v okviru plače.....	165
2.44 ZDRAVSTVENI DOM AJDOVŠČINA	165
2.44.1 Osnovna plača.....	166
2.44.2 Delovna uspešnost.....	166
2.44.3 Dodatki.....	166
2.44.3.1 Dodatek za vodenje (funkcijski dodatek)	166
2.45 ZDRAVSTVENO REŠEVALNI CENTER KOROŠKE.....	166
2.45.1 Osnovna plača.....	167
2.45.2 Delovna uspešnost.....	168
2.45.3 Dodatki.....	168
2.45.3.1 Dodatek za vodenje (funkcijski dodatek)	168
2.45.3.2 Dodatek za težje delovne pogoje.....	169
2.45.4 Enkratna letna nagrada	169
3. MNENJA	170
3.1 CELJSKE LEKARNE CELJE.....	171
3.2 KRAŠKE LEKARNE ILIRSKA BISTRICA	173
3.3 MESTNE LEKARNE.....	174
3.4 LEKARNA KOČEVJE.....	175
3.5 LEKARNA KRŠKO	177
3.6 KOROŠKA LEKARNA.....	178
3.7 ZASAVSKE LEKARNE TRBOVLJE	180
3.8 PSIHIATRIČNA BOLNIŠNICA IDRIJA	181
3.9 CENTER ZA ZDRAVLJENJE BOLEZNI OTROK	183
3.10 ORTOPEDSKA BOLNIŠNICA VALDOLTRA	184
3.11 BOLNIŠNICA GOLNIK – KLINIČNI ODDELEK ZA PLJUČNE BOLEZNI IN ALERGIJO	185
3.12 PSIHIATRIČNA KLINIKA LJUBLJANA	187
3.13 SPLOŠNA BOLNIŠNICA SLOVENJ GRADEC.....	188
3.14 SPLOŠNA BOLNIŠNICA TRBOVLJE	190
3.15 PSIHIATRIČNA BOLNIŠNICA VOJNIK	190
3.16 ZDRAVSTVENI DOM BREŽICE	191
3.17 ZDRAVSTVENI DOM CELJE	192
3.18 ZDRAVSTVENI DOM ČRNOMELJ.....	194
3.19 ZDRAVSTVENI DOM DRAVOGRAD	195
3.20 ZDRAVSTVENI DOM IDRIJA.....	196
3.21 ZDRAVSTVENI DOM KRŠKO.....	198
3.22 ZDRAVSTVENI DOM LENDAVA	200
3.23 ZDRAVSTVENI DOM LOGATEC.....	202
3.24 ZDRAVSTVENI DOM METLIKA	204
3.25 ZDRAVSTVENI DOM ORMOŽ.....	206
3.26 ZDRAVSTVENI DOM DR. JANEZA ORAŽMA RIBNICA	207
3.27 ZDRAVSTVENI DOM SEVNICA	208
3.28 ZDRAVSTVENI DOM SLOVENSKE KONJICE	210
3.29 ZDRAVSTVENI DOM ŠENTJUR	212
3.30 ZDRAVSTVENI DOM ŠMARJE PRI JELŠAH	213
3.31 ZDRAVSTVENI DOM TRBOVLJE.....	215
3.32 ZDRAVSTVENI DOM TREBNJE	217
3.33 ZDRAVSTVENI DOM ZAGORJE OB SAVI.....	218

3.34 ZDRAVSTVENI DOM DR. JOŽETA POTRATE ŽALEC	220
3.35 ZAVOD ZA ZDRAVSTVENO VARSTVO KOPER	221
3.36 ZAVOD ZA ZDRAVSTVENO VARSTVO CELJE.....	222
3.37 ZAVOD REPUBLIKE SLOVENIJE ZA TRANSFUZIJSKO MEDICINO	224
3.38 ZAVOD REPUBLIKE SLOVENIJE ZA PRESADITVE ORGANOV IN TKIV	226
3.39 ZAVOD ZA FARMACIJO IN ZA PREIZKUŠANJE ZDRAVIL - LJUBLJANA.....	227
3.40 SKUPNOST ZAVODOV OSNOVNE ZDRAVSTVENE DEJAVNOSTI CELJSKE REGIJE	227
3.41 SPLOŠNA BOLNIŠNICA BREŽICE.....	227
3.42 BOLNIŠNICA ZA ZDRAVLJENJE IN REHABILITACIJO PLJUČNIH BOLNIKOV SEŽANA	229
3.43 ZDRAVSTVENI DOM AJDOVŠČINA	230
3.44 ZDRAVSTVENO REŠEVALNI CENTER KOROŠKE.....	231

1. UVOD

Revizijo pravilnosti določanja in izplačevanja plač direktorjev javnih zdravstvenih zavodov v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 smo izvedli na podlagi ZRacS-1 in Programa dela za izvrševanje revizijske pristojnosti Računskega sodišča Republike Slovenije v letu 2004¹. Sklepi o izvedbi revizije² so bili izdani 15. 7. 2004 in 12. 10. 2004.

Cilj revizije je bil podati mnenje o pravilnosti določanja in izplačevanja plače direktorja v vsakem od revidiranih javnih zavodov ter v revidirani skupnosti zavodov.

Za doseg tega cilja smo preverili skladnost določanja in izplačevanja plače direktorja s predpisi, ki veljajo za javne zavode kot posredne uporabnike proračuna.

1.1 Osnovni podatki o javnih zavodih

Z revizijo smo zajeli plače direktorjev v 43 javnih zdravstvenih zavodih ter eni skupnosti zavodov, in sicer v:

- sedmih lekarnah,
- desetih bolnišnicah,
- enaindvajsetih zdravstvenih domovih,
- dveh zavodih za zdravstveno varstvo,
- eni skupnosti zdravstvenih zavodov ter
- treh posebnih javnih zdravstvenih zavodih.

Osnovni podatki o javnih zavodih so predstavljeni tabelarično.

Tabela 1: Osnovni podatki o lekarnah

Zap. št.	Lekarna	Vrednost aktive na dan 31. 12. 2003 v tisoč tolarjih	Vrednost prihodkov v letu 2003 v tisoč tolarjih	Presežek prihodkov nad odhodki v letu 2003 v tisoč tolarjih	Delež prihodkov s trga v celotnih prihodkih v odstotkih	Število zaposlenih iz ur v letu 2003
1	Celjske lekarne	1.532.820	6.686.793	123.380	13,6	112
2	Kraške lekarne Ilirska Bistrica	964.069	2.721.925	82.872	44,3	35
3	Mestne lekarne	896.875	3.634.503	97.154	11,8	51
4	Lekarna Kočevje	241.723	884.452	29.074	42,7	9
5	Lekarna Krško	280.434	737.710	9.352	12,6	13
6	Koroška lekarna	1.212.975	3.268.493	109.281	16,1	52
7	Zasavske lekarne	409.718	2.357.289	25.546	39,0	36

Vir: poslovna poročila lekarn.

¹ Št. 3104-1/2003-1 z dne 15. 1. 2003.

² Št. 1213-4/2004-5 in št. 1213-4/2004-11.

Tabela 2: Osnovni podatki o bolnišnicah

Zap. št.	Bolnišnica	Vrednost aktive na dan 31. 12. 2003 v tisoč tolarjih	Vrednost prihodkov v letu 2003 v tisoč tolarjih	Presežek prihodkov nad odhodki v letu 2003 v tisoč tolarjih	Delež prihodkov s trga v celotnih prihodkih v odstotkih	Število zaposlenih iz ur v letu 2003
1	Psihiatrična bolnišnica Idrija	1.048.519	1.405.713	13.713	2,2	185
2	Center za zdravljenje bolezni otrok	157.471	308.259	3.699	6,6	46
3	Ortopedska bolnišnica Valdoltra	2.539.829	4.057.207	386.091	2,6	276
4	Bolnišnica Golnik	3.657.872	3.808.437	46.175	2,2	409
5	Psihiatrična klinika Ljubljana	5.088.341	4.287.558	14.698	0,6	598
6	Splošna bolnišnica Slovenj Gradec	3.451.619	5.185.569	(88.166)	4,0	680
7	Splošna bolnišnica Trbovlje	1.165.383	2.386.678	(117.489)	3,9	291
8	Psihiatrična bolnišnica Vojnik	1.371.003	1.150.642	76.458	0,4	145
9	Splošna bolnišnica Brežice	813.243	1.927.692	1.553	3,6	251
10	Bolnišnica za zdravljenje in rehabilitacijo pljučnih bolnikov Sežana	277.818	677.602	4	5,5	94

Vir: poslovna poročila bolnišnic.

Tabela 3: Osnovni podatki o zdravstvenih domovih

Zap. št.	Zdravstveni dom	Vrednost aktive na dan 31. 12. 2003 v tisoč tolarjih	Vrednost prihodkov v letu 2003 v tisoč tolarjih	Presežek prihodkov nad odhodki v letu 2003 v tisoč tolarjih	Delež prihodkov s trga v celotnih prihodkih v odstotkih	Število zaposlenih iz ur v letu 2003
1	Zdravstveni dom Brežice	385.748	638.008	796	5,6	79
2	Zdravstveni dom Celje	1.628.778	2.936.966	13.670	11,0	356
3	Zdravstveni dom Črnomelj	313.397	515.676	3.351	19,6	71
4	Zdravstveni dom Dravograd	128.392	244.138	7.844	8,2	29
5	Zdravstveni dom Idrija	526.361	607.003	(20.047)	6,1	66
6	Zdravstveni dom Krško	1.670.426	1.036.725	(30.027)	8,9	144
7	Zdravstveni dom Lendava	417.141	740.549	14.279	5,2	101
8	Zdravstveni dom Logatec	188.973	387.001	2.097	20,0	45
9	Zdravstveni dom Metlika	97.741	258.683	2.715	19,2	33
10	Zdravstveni dom Ormož	310.948	633.953	4.643	5,6	85
11	Zdravstveni dom dr. Janeza Oražma Ribnica	418.787	531.641	(6.869)	6,1	74
12	Zdravstveni dom Sevnica	654.552	590.729	2.156	7,3	65
13	Zdravstveni dom Slovenske Konjice	205.743	510.692	1.298	5,4	52
14	Zdravstveni dom Šentjur	260.888	357.034	1.460	3,7	36
15	Zdravstveni dom Šmarje pri Jelšah	648.660	849.936	7.966	3,8	110
16	Zdravstveni dom Trbovlje	550.468	892.395	(13.777)	9,3	116
17	Zdravstveni dom Trebnje	297.541	633.889	576	20,1	81
18	Zdravstveni dom Zagorje ob Savi	337.826	544.271	5.896	20,2	58
19	Zdravstveni dom dr. Jožeta Potrata Žalec	446.871	968.622	2.203	12,2	114
20	Zdravstveno reševalni center Koroške	229.430	385.993	1.169	1,9	43
21	Zdravstveni dom Ajdovščina	633.590	847.265	7.398	9,5	105

Vir: poslovna poročila zdravstvenih domov.

Tabela 4: Osnovni podatki o zavodih za zdravstveno varstvo

Zap. št.	Zavod za zdravstveno varstvo	Vrednost aktive na dan 31. 12. 2003 v tisoč tolarjih	Vrednost prihodkov v letu 2003 v tisoč tolarjih	Presežek prihodkov nad odhodki v letu 2003 v tisoč tolarjih	Delež prihodkov s trga v celotnih prihodkih v odstotkih	Število zaposlenih iz ur v letu 2003
1	Zavod za zdravstveno varstvo Koper	166.772	615.364	(26.225)	44,0	65
2	Zavod za zdravstveno varstvo Celje	506.746	1.124.859	4.781	40,3	101

Vir: poslovna poročila zavodov za zdravstveno varstvo.

Tabela 5: Osnovni podatki o ostalih zdravstvenih zavodih ter o skupnosti zavodov

Zap. št.	Ostali zdravstveni zavodi in skupnost zavodov	Vrednost aktive na dan 31. 12. 2003 v tisoč tolarjih	Vrednost prihodkov v letu 2003 v tisoč tolarjih	Presežek prihodkov nad odhodki v letu 2003 v tisoč tolarjih	Delež prihodkov s trga v celotnih prihodkih v odstotkih	Število zaposlenih iz ur v letu 2003
1	Zavod Republike Slovenije za transfuzijsko medicino	4.591.322	5.619.305	223.412	47,3	279
2	Zavod Republike Slovenije za presaditve organov in tkiv	72.559	166.976	207	0,0	2
3	Zavod za farmacijo in za preizkušanje zdravil - Ljubljana	499.072	583.376	53.309	41,8	51
4	Skupnost zavodov osnovne zdravstvene dejavnosti celjske regije	30.862	148.766	740	4,9	15

Vir: poslovna poročila ostalih zdravstvenih zavodov in skupnosti zavodov.

Glede na določbe Zakona o zdravstveni dejavnosti³ (v nadaljevanju: ZZDej) o zagotavljanju mreže javne zdravstvene službe so lokalne skupnosti ustanovitelj tistih javnih zavodov, ki opravljajo zdravstveno dejavnost na primarni ravni. Zdravstvena dejavnost na primarni ravni obsega osnovno zdravstveno dejavnost, ki jo opravljajo zdravstveni domovi, ter lekarniško dejavnost, ki se izvaja v lekarnah. Republika Slovenija pa je ustanoviteljica bolnišnic, zavodov za zdravstveno varstvo, Zavoda Republike Slovenije za transfuzijsko medicino, Zavoda Republike Slovenije za presaditve organov in tkiv ter Zavoda za farmacijo in za preizkušanje zdravil - Ljubljana. Skupnost zavodov osnovne zdravstvene dejavnosti celjske regije (pri kateri gre za skupnost zavodov in ne za javni zavod) je ustanovilo šest zdravstvenih domov.

Javni zdravstveni zavodi pridobivajo sredstva za opravljanje javne službe predvsem od ustanoviteljev ter iz plačil za storitve (v okviru obveznega zdravstvenega zavarovanja je

³ Uradni list RS, št. 9/92, 26/92, 13/93, 37/95, 8/96, 90/99, 98/99, 31/00, 36/00, 45/01, 86/02, 135/03, 2/04.

plačnik storitev Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije). Delež javnih sredstev v celotnih prihodkih poslovnega leta je od zavoda do zavoda različen, na splošno pa velja, da je ta delež največji v bolnišnicah in najmanjši v lekarnah ter zavodih za zdravstveno varstvo.

Odgovorne osebe javnih zavodov v obdobju, na katerega se nanaša revizija, in v času izvajanja revizije so bile:

- Lilijana Grosek, mag. farm., direktorica Celjskih lekarn Celje, Celje;
- Anita Malnar, v.d. direktorice Kraških lekarn Ilirska Bistrica, Ilirska Bistrica;
- Tanja Lajovic, mag. farm., direktorica Mestnih lekarn, Kamnik;
- Zofija Rovar, mag. farm., direktorica Lekarne Kočevje, Kočevje;
- Pavla Janc, mag. farm., direktorica Lekarne Krško, Krško;
- Irena Pušnik, mag. farm., spec., direktorica Koroške lekarne, Ravne na Koroškem;
- mag. Milena Beravs, mag. farm., direktorica Zasavskih lekarn Trbovlje, Trbovlje;
- mag. Viktorija Gorjup, univ. dipl. soc., direktorica Psihiatrične bolnišnice Idrija, Idrija;
- Magdalena Urbančič, dr. med., spec., direktorica Centra za zdravljenje bolezni otrok, Šentvid pri Stični;
- prim. mag. Venčeslav Pišot, dr. med., spec., direktor Ortopedske bolnišnice Valdoltra, Ankaran;
- prof. dr. Jurij Šorli, dr. med., direktor Bolnišnice Golnik – Klinični oddelek za pljučne bolezni in alergijo, Golnik, do 28. 10. 2003 in v. d. direktorja do 30. 8. 2004 ter Marija Seljak, dr. med., spec., direktorica od 1. 9. 2004 dalje;
- doc. dr. Margareta Kocmur, dr. med., direktorica Psihiatrične klinike Ljubljana, Ljubljana, do 17. 5. 2004, as. dr. Zdenka Čebašek-Travnik, dr. med., v. d. direktorice od 18. 5. 2004 do 16. 8. 2004, ter dr. Miroslav Končina, direktor od 17. 8. 2004 dalje;
- Vladimir Topler, dr. med., direktor Splošne bolnišnice Slovenj Gradec, Slovenj Gradec;
- Rudolf Zupan, dr. med., direktor Splošne bolnišnice Trbovlje, Trbovlje, do 14. 9. 2004 in v. d. direktorja do 31. 10. 2004, ter Marina Barovič, univ. dipl. ekon., direktorica od 1. 11. 2004 dalje;
- Daniel Lajlar, dr. med., direktor Psihiatrične bolnišnice Vojnik, Vojnik;
- Marjetka Blažević, dr. med., spec., v. d. direktorice Zdravstvenega doma Brežice, Brežice, do 2. 3. 2003 in direktorica od 3. 3. 2003 dalje;
- prim. mag. Brane Mežnar, dr. med., direktor Zdravstvenega doma Celje, Celje, do 24. 4. 2005, ter mag. Stanislav Kajba, dr. med., od 25. 4. 2005 dalje;
- Ljiljana Špec, dr. med., spec., direktorica Zdravstvenega doma Črnomelj, Črnomelj;
- Franc Heber, dr. med., spec., direktor Zdravstvenega doma Dravograd, Dravograd;
- mag. Viktorija Gorjup, univ. dipl. soc., v. d. direktorice Zdravstvenega doma Idrija, Idrija, do 31. 7. 2003, ter Franci Jereb, dr. med., spec., direktor od 1. 8. 2003 dalje;
- Rudolf Ladika, dr. med., spec., direktor Zdravstvenega doma Krško, Krško;
- mag. Katarina Koveš Novak, dr. med., spec., direktorica Zdravstvenega doma Lendava, Lendava;
- Katarina Turk, dr. med., spec., direktorica Zdravstvenega doma Logatec, Logatec;
- prof. dr. sc. Blaž Mlačak, dr. med., direktor Zdravstvenega doma Metlika, Metlika;
- Vesna Mele, dr. med., spec., direktorica Zdravstvenega doma Ormož, Ormož;
- Peter Rus, dr. med., direktor Zdravstvenega doma dr. Janeza Oražma Ribnica, Ribnica;
- Željko Halapija, dr. med., direktor Zdravstvenega doma Sevnica, Sevnica;
- Marjan Berginc, dr. med., direktor Zdravstvenega doma Slovenske Konjice, Slovenske Konjice;
- Draga Škoberne Kovač, dr. med., direktorica Zdravstvenega doma Šentjur, Šentjur pri Celju;
- Janez Čakš, dr. med., spec., direktor Zdravstvenega doma Šmarje pri Jelšah, Šmarje pri Jelšah;
- Uroš Prelesnik, dr. med., spec., direktor Zdravstvenega doma Trbovlje, Trbovlje;
- Elizabeta Žlajpah, dr. med., spec., direktorica Zdravstvenega doma Trebnje, Trebnje;
- Danica Slapar, dr. med., spec., direktorica Zdravstvenega doma Zagorje ob Savi, Zagorje ob Savi;

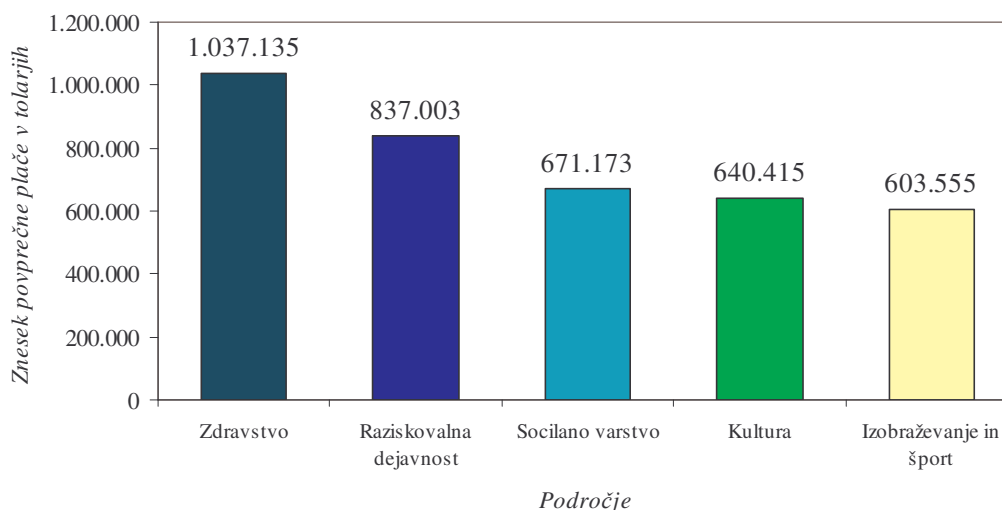
- mag. Franjo Velikanje, dr. med., direktor Zdravstvenega doma dr. Jožeta Potrata Žalec, Žalec;
- prim. mag. Šime Kopilović, dr. med., spec., direktor Zavoda za zdravstveno varstvo Koper, Koper do 24. 1. 2005 ter v. d. direktorja od 25. 1. 2005 dalje;
- asist. mag. Ivan Eržen, dr. med., spec., direktor Zavoda za zdravstveno varstvo Celje, Celje;
- dr. Božidar Štefan Voljč, dr. med., direktor Zavoda Republike Slovenije za transfuzijsko medicino, Ljubljana;
- Danica Avsec Letonja, dr. med., direktorica Zavoda Republike Slovenije za presaditve organov in tkiv, Ljubljana;
- dr. Martina Cvelbar, mag. farm., spec., v. d. direktorice Zavoda za farmacijo in za preizkušanje zdravil – Ljubljana, Ljubljana, do 12. 6. 2003 in direktorica od 13. 6. 2003 dalje;
- Bronja Vilč, univ. dipl. prav., direktorica Skupnosti zavodov osnovne zdravstvene dejavnosti celjske regije, Celje;
- Tone Zorko, dipl. soc., direktor Splošne bolnišnice Brežice, Brežice;
- mag. Silvana Šonc, dipl. socialna delavka, direktorica Bolnišnice za zdravljenje in rehabilitacijo pljučnih bolnikov Sežana, Sežana;
- Boža Ferfolja, univ. dipl. prav., direktorica Zdravstvenega doma Ajdovščina, Ajdovščina;
- Smiljan Prassnic, univ. dipl. prav., direktor Zdravstveno reševalnega centra Koroške, Ravne na Koroškem.

1.2 Obrazložitev revizije

Primerjava med podatki o izplačanih plačah direktorjev javnih zavodov z različnih gospodarskih področij je pokazala, da imajo najvišje plače direktorji javnih zdravstvenih zavodov. Povprečna plača direktorja javnega zdravstvenega zavoda za mesec december 2003 je znašala 1.037 tisoč tolarjev. Najnižja izplačana plača direktorja javnega zdravstvenega zavoda je znašala v tem mesecu 437 tisoč tolarjev, najvišja pa 3.194 tisoč tolarjev⁴. Povprečna plača direktorja javnega zdravstvenega zavoda je za 19 odstotkov presegala povprečno plačo direktorja javnega zavoda s področja raziskovalne dejavnosti, za 35 odstotkov je presegala povprečno plačo direktorja javnega zavoda s področja socialnega varstva, za 38 odstotkov je bila višja od povprečne plače direktorja javnega zavoda s področja kulture ter kar za 42 odstotkov od povprečne plače direktorja javnega zavoda s področja izobraževanja in športa.

⁴ V reviziji smo razkrili, da je šlo v primeru najvišje izplačane plače za seštevek plače in nekajmesečnega poročuna neizplačane stalne pripravljenosti.

Slika 1: Povprečna višina plač direktorjev po posameznih področjih negospodarskih dejavnosti v decembru 2003



Vir: spletne strani Agencije Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve.

Z revizijo smo želeli preveriti, ali in v kolikšni meri gre za nepravilno določanje in obračunavanje visokih plač direktorjev javnih zavodov s področja zdravstva.

Skladnost določanja in izplačevanja plač direktorjev javnih zavodov smo preverjali s pomočjo podrobnih revizijskih programov, izdelanih upoštevaje zakone in druge predpise, ki urejajo določanje in obračunavanje plač v javnih zdravstvenih zavodih.

Pri presoji pravilnosti določanja in izplačevanja plač direktorjev smo izhajali iz določil Zakona o zavodih (v nadaljevanju: ZZ)⁵, Zakona o delovnih razmerjih (v nadaljevanju: ZDR)⁶, Zakona o javnih uslužbencih (v nadaljevanju: ZJU)⁷, Zakona o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in v organih lokalnih skupnosti (v nadaljevanju: ZRPJZ)⁸, Odredbe o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev bolnišnic, zdravstvenih domov, Inštituta za varovanje zdravja in zavodov za zdravstveno varstvo (v nadaljevanju: Odredba o merilih za delovno uspešnost direktorjev)⁹, Odredbe o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev lekarn (v nadaljevanju: Odredbe o merilih za delovno uspešnost direktorjev lekarn)¹⁰, Pravilnika o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev zdravstvenih domov, bolnišnic, zavodov za zdravstveno varstvo, Inštituta za varovanje zdravja Republike Slovenije, Zavoda za farmacijo in za preizkušanje zdravil Ljubljana, Zavoda Republike Slovenije za transfuzijsko medicino in ostalih javnih zdravstvenih zavodov (v nadaljevanju: Pravilnik o merilih za delovno uspešnost direktorjev)¹¹, Pravilnika o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev lekarn (v

⁵ Uradni list RS, št. 12/91, 8/96, 36/00.

⁶ Uradni list RS, št. 42/02.

⁷ Uradni list RS, št. 56/02, 110/02, 2/04.

⁸ Uradni list RS, št. 18/94, 36/96, 20/97, 86/99, 66/00.

⁹ Uradni list RS, št. 62/94, 61/02.

¹⁰ Uradni list RS, št. 62/94, 61/02.

¹¹ Uradni list RS, št. 61/02, 18/03.

nadaljevanju: Pravilnik o merilih za delovno uspešnost direktorjev lekarn)¹², Sklepa o kriterijih za sklepanje pogodb o zaposlitvi direktorjev javnih zavodov (v nadaljevanju: Sklep o kriterijih za pogodbe)¹³, Sklepa o merilih za priznanje enkratne letne nagrade za uspešno poslovanje direktorjev javnih zavodov (v nadaljevanju: Sklep o merilih za nagrado)¹⁴, Uredbe o kriterijih za določanje količnikov za določitev osnovne plače direktorjev javnih zavodov (v nadaljevanju: Uredba o kriterijih za osnovno plačo)¹⁵, Kolektivne pogodbe za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji (v nadaljevanju: KPND)¹⁶, Kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije (v nadaljevanju: KPDZSV)¹⁷, Kolektivne pogodbe za zdravnike in zobozdravnike v Republiki Sloveniji (v nadaljevanju: KPZZ)¹⁸, Aneksa h Kolektivni pogodbi za zdravnike in zobozdravnike v Republiki Sloveniji (v nadaljevanju: Aneks h KPZZ)¹⁹ ter ustanovitvenih in notranjih aktov javnih zavodov.

Preveritve smo opravili s preizkušanjem podrobnosti, uporabili pa smo tudi analitične metode.

Pri oblikovanju mnenja smo upoštevali odgovornost javnih zavodov za ugotovljene nepravilnosti. Zato na izrečeno mnenje ne vplivajo:

- ugotovitve, ki se nanašajo na delo na dveh delovnih mestih, to je na delovnem mestu direktorja in delovnem mestu zdravnika oziroma farmacevta: ministrstvo za zdravje je javnim zavodom posredovalo vzorce pogodb o zaposlitvi direktorja, ki niso predvidevali upoštevanja tega dejstva;
- nepravilnosti iz pogodb o zaposlitvi, h katerim je ministrstvo za zdravje izdalo mnenje o ustreznosti pogodbe: gre za primere različnih izplačil dodatkov (največkrat funkcijski dodatek in dodatek po 89.c členu KPDZSV ter zdravniški dodatek), ki so bili določeni v pogodbi o zaposlitvi, za katero je ministrstvo za zdravje izdalo pozitivno mnenje;
- dejstvo, da so določila pogodbe o zaposlitvi temeljila na pisnem navodilu ministrstva za zdravje, podanem posameznemu javnemu zavodu: gre za primere različnih izplačil dodatkov (največkrat funkcijski dodatek ter dodatek po 89.c členu KPDZSV), ko je javni zavod oblikoval pogodbo v skladu s pisnimi navodili, ki jih je v ta namen pridobil od ministrstva za zdravje ter
- ravnanja, ki so izhajala iz splošno znanih in nedvoumnih stališč ministrstva za zdravje, jasno izraženih v pisnih dokumentih: gre za primere izplačil zdravniškega dodatka ter dodatka po 89.c členu KPDZSV.

Navedbe nepravilnosti pri določanju količnika osnovne plače direktorja posameznega javnega zavoda, določenega v odredbah o določitvi količnika osnovne plače direktorja javnega zavoda, ki jih je izdal minister za zdravje, imajo v razmerju do javnega zavoda le pojasnjevalni namen. Javni zavod je v skladu s predpisi dolžan upoštevati količnik osnovne plače, ki ga direktorju določi minister za zdravje.

¹² Uradni list RS, št. 61/02.

¹³ Uradni list RS, št. 33/97.

¹⁴ Uradni list RS, št. 78/98, 39/99.

¹⁵ Uradni list RS, št. 26/94, 5/97.

¹⁶ Uradni list RS, št. 18/91-I, 53/92, 34/93, 27/94, 59/94, 80/94, 64/95, 37/97, 3/98, 39/99, 40/99, 99/01, 73/03.

¹⁷ Uradni list RS, št. 15/94, 18/94, 57/95, 19/96, 40/97, 56/98, 76/98, 65/98, 39/99, 102/00, 62/01.

¹⁸ Uradni list RS, št. 14/94, 15/94, 18/94, 22/96, 39/98, 39/99, 97/00, 60/01.

¹⁹ Uradni list RS, št. 11/96.

2. UGOTOVITVE

Vrednost izplačane plače direktorjev v revidiranih javnih zdravstvenih zavodih je v obdobju od januarja 2003 do marca 2004 znašala od 809 tisoč tolarjev do 1.809 tisoč tolarjev²⁰, povprečno pa 1.110 tisoč tolarjev. V strukturi izplačanih plač so v povprečju 25 odstotkov predstavljale osnovne plače, 18 odstotkov izplačila delovne uspešnosti, največ - kar 29 odstotkov so predstavljali različni dodatki za redno delo²¹, 13 odstotkov izplačil direktorjem je bilo iz opravljanja nadur, dežurstva in stalne pripravljenosti, preostalih 15 odstotkov pa so predstavljala nadomestila. V osemnajstih javnih zavodih so v tem obdobju izplačali direktorju eno enkratno letno nagrado za uspešno poslovanje, v treh zavodih pa dve letni nagradi (za leto 2002 in za leto 2003). Skupna vrednost revidiranih izplačil je znašala 753.347 tisoč tolarjev. Z revizijo smo razkrili nepravilnosti v skupni vrednosti 64.039 tisoč tolarjev (8,5 odstotka revidiranih izplačil). Javnim zavodom je bilo mogoče očitati odgovornost za nepravilnosti, ki so skupno znašale 61.053 tisoč tolarjev (8,1 odstotka revidiranih izplačil).

V prvem delu ugotovitev je analiza o pravilnosti določanja in izplačevanja plač direktorjem javnih zdravstvenih zavodov, izdelana na podlagi opravljenih revizij v 43 javnih zavodih in eni skupnosti zavodov, v drugem delu pa so ugotovitve o skladnosti določanja in izplačevanja plač v posameznih javnih zavodih.

2.1 Analiza ugotovitev o skladnosti določanja in izplačevanja plač direktorjev javnih zdravstvenih zavodov s predpisi

Predpostavili smo, da so plače direktorjev v zdravstvu višje od plač v drugih dejavnostih tudi zaradi zdravniškega dodatka (ki v posameznih primerih dosega do 25 odstotkov celotne plače) ter opravljanja dela preko polnega delovnega časa, predvsem v dežurstvu in stalni pripravljenosti. Obe navedeni vrsti izplačil sta značilni za direktorje, ki so po izobrazbi zdravniki ter v času opravljanja funkcije direktorja opravljajo tudi delo na delovnem mestu zdravnika. Analizirali smo višino izplačanih plač v revidiranih javnih zdravstvenih zavodih glede na to, ali jih je vodil direktor z medicinsko izobrazbo (direktor zdravnik) ali direktor z drugo vrsto izobrazbe (direktor nezdravnik²²). Ugotovili smo, da je povprečna plača direktorjev nezdravnikov v revidiranem obdobju znašala 915 tisoč tolarjev, povprečna plača direktorjev zdravnikov pa 29 odstotkov več (1.177 tisoč tolarjev). V javnih zavodih, ki so jih vodili nezdravniki, je bilo v povprečju ugotovljeno 1.267 tisoč tolarjev nepravilnosti²³ v celotnem revidiranem obdobju (10,7 odstotka izplačane bruto plače direktorja) oziroma povprečno za 98 tisoč tolarjev pri mesečnem izplačilu plače. To pomeni, da bi v revidiranem obdobju znašala povprečna mesečna plača direktorja nezdravnika, če bi bila izplačana v skladu s predpisi, 817 tisoč tolarjev. V javnih zavodih, v katerih so funkcijo direktorja opravljali zdravniki, smo v povprečju ugotovili za 1.541 tisoč tolarjev nepravilnosti v celotnem revidiranem obdobju (8,9 odstotka izplačane bruto plače direktorja) oziroma povprečno za 106 tisoč tolarjev pri posameznem izplačilu plače. V revidiranem obdobju bi

²⁰ Pri tem nismo upoštevali plač, ki vsebujejo visoka izplačila enkratnega značaja.

²¹ Med dodatki smo upoštevali tudi dodatek za poslovno uspešnost, ki so ga direktorjem izplačevali nekateri javni zavodi.

²² V tej skupini nismo upoštevali direktorjev lekarn s farmacevtsko izobrazbo.

²³ Gre za višino nepravilnosti pri izplačilih redne plače, brez enkratne letne nagrade ter le za tiste nepravilnosti, katerih vrednost smo ocenili.

povprečna mesečna plača direktorja zdravnika, brez ugotovljenih nepravilnosti, še vedno znašala 1.071 tisoč tolarjev.

Leta 1996 so Zdravniška zbornica Slovenije, reprezentativni sindikati s področja zdravstva ter Ministrstvo za zdravje (v nadaljevanju: ministrstvo za zdravje)²⁴ podpisali Aneks h KPZZ, s katerim so se dogovorili, da se določi dodatek k osnovni plači delovnega mesta zdravnika oziroma zobozdravnika. Ta je bil določen v višini količnika 0,95 za osnovni količnik delovnega mesta zdravnika specialista (4,40), za najvišji možni količnik osnovne plače 9,00 pa je zdravniški dodatek znašal 1,27 količnika. Zadnja sprememba vrednosti tega dodatka je bila v letu 2000, od takrat znaša zdravniški dodatek od 3,28 do 6,27 količnika. Uvedba zdravniškega dodatka je povzročila nesorazmerja med plačami direktorjev in zaposlenih zdravnikov (zdravniki imajo ob začetnem količniku za specialista 4,40 in ob možnosti napredovanja za sedem plačilnih razredov predvsem v manjših javnih zavodih občutno višji količnik osnovne plače od direktorja). Ker pa se je zdravniški dodatek izplačeval tudi direktorjem, ki so po poklicu zdravniki, so nastala še dodatna nesorazmerja med plačami direktorjev javnih zdravstvenih zavodov glede na vrsto njihove izobrazbe. Uvedba zdravniškega dodatka je po našem mnenju eden od glavnih, čeprav posrednih razlogov za velik delež nepravilnosti pri določanju in izplačevanju plač direktorjev javnih zavodov, saj so se poskušala nastala nesorazmerja ublažiti na načine, ki niso bili skladni s predpisi.

V letu 2002 je minister za zdravje izdal Pravilnik o merilih za delovno uspešnost direktorjev lekarn. Na podlagi 17. člena ZRPJZ je ministrstvo pristojno za določitev meril za določanje višine dela plače za delovno uspešnost direktorjev javnih zavodov. Kljub temu, da gre v primeru navedenega pravilnika za akt, ki opredeljuje le merila za določitev delovne uspešnosti, pa je v 6. členu zapisano, da se plača direktorja lekarne uskladi s tem pravilnikom tako, da določitev delovne uspešnosti direktorja lekarne po merilih iz tega pravilnika ohranja višino skupno izplačane plače direktorja lekarne pred uveljavitvijo tega pravilnika. Računsko sodišče ugotavlja, da v ZRPJZ ni podlage za ohranjanje višine skupno izplačane plače preko izplačil dela plače za delovno uspešnost.

2.1.1 Osnovna plača

ZRPJZ določa, da pristojni minister določi direktorju javnega zavoda količnik osnovne plače v skladu s kriteriji, ki jih predpiše vlada. Količniki osnovne plače direktorjev javnih zdravstvenih zavodov so, po četrti alineji 5. člena ZRPJZ, lahko določeni v razponu od 4,50 do 8,50 količnika. Merila za razvrščanje direktorjev znotraj tega razpona, določena z Uredbo o kriterijih za osnovno plačo, so: zahtevana strokovna izobrazba, zahtevnost dela ter pomembnost javnega zavoda.

Minister za zdravje je javnim zdravstvenim zavodom v letu 1994 z odredbami določil količnik osnovne plače direktorja. V reviziji smo ugotovili, da je minister za zdravje prve spremembe odredb v večjem obsegu izdal v obdobju od leta 1996 do leta 1998, nato pa ponovno leta 2000. Z novimi odredbami je minister določil višje količnike osnovne plače direktorjev, ki niso bili zdravniki. Iz obrazložitve odredb ter spremnih dopisov izhaja, da je razlog za povišanje količnika »ohranitev razmerij med količniki za določitev plač direktorjev in količniki drugih najzahtevnejših delovnih mest v zdravstvenih zavodih, ki so se porušila z

²⁴ Izraz ministrstvo za zdravje je v tem poročilu uporabljen ne glede na obdobje, ki ga obravnavamo (prej Ministrstvo za zdravstvo).

Aneksom h KPZZ²⁵, ki je določil, da pripada zdravniški dodatek vsem zdravnikom direktorjem tako kot vsem ostalim zaposlenim zdravnikom v javnih zdravstvenih zavodih« oziroma »ohranitev razmerij med plačami in količniki za določitev plač direktorjev in plačami drugih najzahtevnejših delovnih mest v zdravstvenem zavodu, ki so veljala pred uveljavitvijo sprememb in dopolnitev kolektivnih pogodb za področje zdravstva, uveljavljenih v letu 2000«²⁶. V dopisu, ki ga je ministrstvo za zdravje v letu 2004 poslalo enemu od revidiranih javnih zavodov, je izrecno poudarjeno, da je bil direktorju le prvi količnik (v odredbi, izdani leta 1994) določen glede na merila po Uredbi o kriterijih za osnovno plačo in da so bile spremembe količnika sprejete le zaradi odpravljanja nesorazmerja zaradi uvedbe zdravniškega dodatka direktorjem, ki so po izobrazbi zdravniki. V četrti alineji 5. člena Uredbe o kriterijih za osnovno plačo je določeno, da se lahko direktorjem javnih zavodov, ki opravljajo zdravstveno dejavnost na primarni ravni, določi količnik osnovne plače do višine 6,50 količnika. V reviziji smo odkrili dva primera, ko je minister za zdravje v nasprotju z navedenim določilom uredbe določil direktorju zdravstvenega doma z novo odredbo količnik 7,25 (v enem od teh primerov je leta 1998, ko je bil za direktorja zdravstvenega doma ponovno imenovan zdravnik, količnik osnovne plače direktorja z novo odredbo spet znižal na 6,25). V enem primeru pa je minister prvotni količnik osnovne plače direktorja 5,75 zvišal na količnik 6,00, poleg tega pa v odredbi direktorju določil še »kvalifikacijski količnik 1,00 za izravnavo«. Za določanje tovrstnega izravnalnega količnika minister v predpisih ni imel nikakršne podlage. Iz navedenega izhaja, da je ministrstvo za zdravje direktorjem javnih zavodov, ki niso bili zdravniki, določalo količnike osnovne plače ne glede na merila, opredeljena v Uredbi o kriterijih za osnovno plačo, namesto da bi nastala nesorazmerja uredilo sistemsko in na zakonit način.

V reviziji smo ugotovili, da je večina direktorjev, ki so po poklicu zdravniki, v času opravljanja funkcije direktorja javnega zavoda še naprej opravljala tudi delo zdravnika. V pogodbah o zaposlitvi je bilo opravljanje dela na dveh delovnih mestih različno urejeno. V večini primerov je pogodba določala le, da direktor opravlja tudi delo zdravnika. Redkeje je bila določena pavšalna časovna razmejitev opravljanja dela na enem in drugem delovnem mestu (npr. 10 ur tedensko, 65 odstotkov, polovica delovnega časa ipd.). Količnik delovnega mesta zdravnika je bil direktorjem prav tako določen le v manjšem številu primerov, večkrat pa kot količnik za obračun dežurstva in stalne pripravljenosti. Računsko sodišče je že v revizijskih poročilih iz leta 1997 (ob ugotavljanju prvih tovrstnih primerov) jasno zavzelo stališče, da je opravljanje dela v rednem delovnem razmerju na dveh delovnih mestih s stališča zakonodaje dopustno. Vendar pa je v takšnih primerih potrebno v pogodbi o zaposlitvi določiti:

- da zaposleni opravlja delo na dveh delovnih mestih in za kateri delovni mesti gre,
- osnovni količnik za vsako od delovnih mest ter količnik zaposlenega z morebitnim napredovanjem za delovno mesto zdravnika/farmacevta,
- mesečno časovno razmerje opravljanja dela na enem in drugem delovnem mestu oziroma evidentiranje dejansko opravljenega dela na vsakem od delovnih mest,
- merila za določitev dela plače za delovno uspešnost za vsako od delovnih mest in
- dodatke za vsako od delovnih mest.

²⁵ S tem aneksom je bil uveden zdravniški dodatek.

²⁶ V letu 2000 je bil z Aneksom h kolektivni pogodbi za zdravnike in zobozdravnike v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 97/00) občutno povečan zdravniški dodatek – pri osnovnem količniku zdravnika specialista 4,40 je povečanje dodatka znašalo 1,15 količnika.

Vse sestavine plače (osnovno plačo, delovno uspešnost in dodatke) je v takšnih primerih potrebno obračunati od opravljenih ur dela na enem in drugem delovnem mestu oziroma od opravljenih ur rednega dela glede na časovno razmerje med opravljanjem dela na enem in drugem delovnem mestu, ki je opredeljeno v pogodbi o zaposlitvi. Ure dežurstva se lahko obračunajo le za delo na tistem delovnem mestu, v sklopu katerega se dežurstvo opravlja.

Ugotovili smo, da so le trije javni zavodi določali in obračunavali osnovno plačo direktorja, ki je opravljal tudi delo na drugem delovnem mestu, na opisani način. Pri izplačevanju osnovnih plač je bila pri večini ostalih zavodov nepravilnost, da so direktorjem vse ure rednega dela (tudi tiste, ko je direktor opravljal delo zdravnika ali farmacevta) obračunali z uporabo količnika osnovne plače direktorja. Višine nepravilnosti v teh primerih ni bilo mogoče oceniti, saj je manjkal bodisi podatek o časovni razmejitvi opravljanja dela na enem in drugem delovnem mestu bodisi podatek o količniku osnovne plače za opravljanje dela na delovnem mestu zdravnika/farmacevta.

Računsko sodišče meni, da mora vsakdo prejeti plačilo za tisto delo, ki ga dejansko opravlja v rednem delovnem času. V vsakem primeru pa mora biti plača direktorja določena tako, da ne prihaja do obračunavanja posameznih sestavin plače, ki jih je mogoče izplačati izključno za delo na enem delovnem mestu, za celotni obseg dela v rednem delovnem času.

Pri tem je potrebno opozoriti, da je opravljanje dela na dveh delovnih mestih, od katerih je eno delovno mesto direktorja, značilno za zdravstveno dejavnost. Ministrstvo za zdravje se do te problematike do sedaj še ni opredelilo. Direktorji, ki delajo kot zdravniki, največkrat opravijo delo enega zdravnika (po standardih ZZZS), poleg tega pa tudi vodijo zavod. Probleme merjenja dodatnih obremenitev ter plačila zanje so zavodi reševali vsak na svoj, bolj ali manj zakonit način (izplačila poslovne uspešnosti, precejšen obseg nadurnega dela ipd.). Večkrat tudi tako, da so kot osnovno plačo upoštevali različne dodatke ali celo del plače za delovno uspešnost.

Poleg opisanega smo v več primerih ugotovili še naslednje nepravilnosti pri določanju in obračunavanju osnovne plače:

- Količnik osnovne plače v pogodbi o zaposlitvi ni bil skladen s količnikom, določenim v odredbi ministra za zdravje, ali količnik osnovne plače na izplačilni listi ni bil skladen s količnikom, določenim v pogodbi o zaposlitvi.
- Pod postavko redno delo ni bila obračunana samo osnovna plača, temveč so bili količniku osnovne plače prišteti še količniki različnih dodatkov (najpogosteje funkcijskega) in/ali del plače za delovno uspešnost, izražen v količniku. Navedeni način obračunavanja sicer ni vplival na pravilnost obračuna in izplačila same osnovne plače, pač pa na tiste postavke plače direktorja, kjer bi morala biti osnovna plača uporabljena kot osnova za izračun vrednosti te postavke.
- Za obračunavanje plač (in s tem tudi osnovne plače) je bila uporabljena višja osnova, kot jo določa KPND.

2.1.2 Delovna uspešnost

ZRPJZ v tretjem odstavku 17. člena določa, da višino dela plače za delovno uspešnost direktorja javnega zavoda določi za imenovanje pristojni organ na podlagi meril, ki jih določi pristojni minister. Minister za zdravje je leta 1994 izdal Odredbo o merilih za delovno uspešnost direktorjev in Odredbo o merilih za delovno uspešnost direktorjev lekarn, ki ju je leta 2002 nadomestil s Pravilnikom o merilih za delovno uspešnost direktorjev ter Pravilnikom o merilih za delovno uspešnost direktorjev lekarn. Pravilnika sta stopila v veljavo v drugi polovici leta 2002, zato je večina revidiranih javnih zavodov v prvih nekaj mesecih leta 2003 direktorjem izplačevala delovno uspešnost na podlagi sklepov sveta zavoda, izdanih v skladu z obema odredbama.

Dodatka za poslovno uspešnost, ki so ga nekateri javni zavodi, izhajajoč iz 126. člena ZDR, izplačevali direktorjem, v reviziji nismo upoštevali kot izplačilo delovne uspešnosti. Tovrstna izplačila smo obravnavali med dodatki.

Tudi pri izplačilih delovne uspešnosti se je pojavil problem dela na dveh delovnih mestih. Javni zavodi so direktorju obračunavali delovno uspešnost po Pravilniku o merilih za delovno uspešnost direktorjev (lekarn) za vse ure rednega dela, ne glede na to, da je direktor v določenem delu rednega delovnega časa opravljal delo zdravnika oziroma farmacevta. Za čas opravljanja dela na delovnem mestu zdravnika oziroma farmacevta direktorju delovna uspešnost po pravilniku ne pripada. Pač pa bi zavod direktorju za čas opravljanja tega dela lahko določil del plače za delovno uspešnost v skladu z merili, ki so v javnem zavodu veljala za določanje delovne uspešnosti ostalim zaposlenim. Na tak (pravilen) način sta direktorju obračunavala delovno uspešnost le dva od tistih revidiranih javnih zavodov, v katerih je direktor opravljal delo na dveh delovnih mestih. Višine nepravilnosti v ostalih javnih zavodih ni bilo mogoče oceniti, saj je manjkal bodisi podatek o časovni razmejitvi opravljanja dela na enem in drugem delovnem mestu bodisi podatek o količniku osnovne plače za opravljanje dela na delovnem mestu zdravnika oziroma farmacevta.

V reviziji smo razkrili še naslednje nepravilnosti pri določanju in izplačevanju dela plače za delovno uspešnost direktorjev:

- Svet zavoda o delovni uspešnosti direktorja za obdobje, za katero mu je bila delovna uspešnost obračunana, sploh ni odločal, s čimer je ravnal v nasprotju s tretjim odstavkom 17. člena ZRPJZ. Posebej je potrebno opozoriti, da mora svet zavoda potrditi tudi izplačila delovne uspešnosti direktorjev lekarn na podlagi 4. člena Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev lekarn. To izhaja iz 1. člena pravilnika, ki določa, da je izpolnitev letnega finančnega načrta v delu izvajanja tržne dejavnosti (z ugotavljanjem višine prihodkov in odhodkov od prodaje blaga in storitev na trgu ter ostanka razpoložljivih finančnih sredstev za izplačilo poslovne uspešnosti) eno od treh meril za določitev deleža delovne uspešnosti direktorja lekarne. Prav tako pa tudi 5. člen pravilnika v prvem odstavku govori o odstotkih, določenih na podlagi 2., 3. in 4. člena, v drugem odstavku pa določa, da je potrebno delež plače za delovno uspešnost (in ne morebiti delež plače za delovno uspešnost po 2. in 3. členu) določiti enkrat letno, po sprejemu letnega poročila, potrditi pa ga mora svet zavoda.
- V nekaterih javnih zavodih je svet zavoda sicer potrdil izplačilo delovne uspešnosti direktorja, pri tem pa ni določil dela plače za delovno uspešnost (v teh primerih je svet

zavoda odločil, da se delovna uspešnost direktorja izplača v skladu s pogodbo ali pa v skladu s pravilnikom). Računsko sodišče poudarja, da je v pogodbi o zaposlitvi možno in potrebno določiti le pravico do dela plače za delovno uspešnost ter njen najvišji možni odstotek. Nikakor pa v pogodbi ni mogoče določiti višine tega dela plače. Glede na določbe obeh pravilnikov o merilih za delovno uspešnost direktorjev mora svet zavoda ne le potrditi, da direktorju delovna uspešnost pripada, temveč mora potrditi tudi delež plače, ki se direktorju iz naslova delovne uspešnosti izplača. V obravnavanih primerih je svet zavoda dejansko prepustil odločanje o višini tega deleža drugim organom zavoda, za kar pa v predpisih ni podlage. Ugotovili smo, da so si nekatere lekarne razlagale Pravilnik o merilih za delovno uspešnost direktorjev lekarn tako, da mora svet zavoda potrditi le delež t. i. delovne uspešnosti iz javnih sredstev (po merilih iz 2. in 3. člena pravilnika). Razlage, da direktorju v vsakem primeru pripada delež poslovne uspešnosti v višini 50 odstotkov, in sicer na podlagi jasnih določb 1., 4. in 5. člena pravilnika, ni mogoče sprejeti.

- Svet zavoda je določil delež plače za delovno uspešnost, ne da bi pri tem uporabil merila iz obeh pravilnikov oziroma je merila uporabil v nasprotju z določili pravilnika. ZRPJZ jasno določa, da svet zavoda določi delež plače za delovno uspešnost direktorja na podlagi meril, ki jih predpiše pristojno ministrstvo. Če tega ne stori oziroma merila ovrednoti v nasprotju z določili pravilnika, svet zavoda krši tretji odstavek 17. člena ZRPJZ. Pripominjamo, da smo pri bolnišnicah, zdravstvenih domovih, zavodih za zdravstveno varstvo in posebnih zdravstvenih zavodih potrjevali le ustreznost ovrednotenja kriterijev iz 3. in 4. člena Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev, medtem ko za ovrednotenje kriterija iz 2. člena pravilnika po našem mnenju manjkajo jasna navodila ministrstva za zdravje, kako vrednotiti različen obseg izpolnjevanja letnega pogodbeno dogovorjenega programa dela na različnih postavkah (na nekaterih je pogodbeni obseg presežen, na drugih pa ni dosežen). Ugotovili smo, da ob dobesednem tolmačenju pravilnika, ki govori o izpolnjevanju dogovorjenega programa dela po obsegu in strukturi, niti eden od direktorjev revidiranih javnih zavodov ne bi smel prejemati delovne uspešnosti na podlagi tega kriterija, saj ga je prav vsak javni zavod vsaj na eni postavki v strukturi dogovorjenega programa realiziral z več kot +/-3 odstotnim odstopanjem. Po našem mnenju izpolnjevanja programa tudi ni mogoče meriti z enostavnim povprečnim indeksom realizacije vseh vrst dogovorjenih storitev (kot so to počeli nekateri od revidiranih zavodov), saj imajo različne vrste storitev, zaradi precejšnjih razlik v dogovorjenem obsegu, zelo različen vpliv na končno realizacijo programa dela. Ravno zaradi pomanjkanja ustreznih navodil je ministrstvo za zdravje že v začetku leta 2003 sprejelo spremembo 7. člena Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev (ter javnim zavodom omogočilo, da določijo del plače za delovno uspešnost direktorja v letu 2003 v enakem deležu kot v letu 2002 ne glede na merila iz pravilnika), vendar vse do sedaj natančnejših navodil za vrednotenje kriterija realizacije letnega pogodbeno dogovorjenega programa ministrstvo za zdravje ni izdelalo. Pravilnosti ovrednotenja tega kriterija računsko sodišče v tej reviziji zato ni presojalo.
- Dejanska izplačila delovne uspešnosti so presegala odstotek, ki ga je potrdil svet zavoda, ali celo najvišji dovoljeni odstotek. Do nepravilnosti te vrste je večinoma prihajalo, ker so zdravstveni zavodi kot osnovo, od katere so obračunali odstotek delovne uspešnosti, upoštevali poleg osnovne plače tudi različne dodatke.

Lekarne so direktorjem izplačevale del plače za delovno uspešnost v odstotku osnovne plače, ki je presegal odstotek, določen s sklepom sveta zavoda oziroma z določbami 2. do 4. člena

Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev lekarn. Lekarne so ta del plače direktorjev obračunavale na različne načine in na različnih postavkah, pri tem pa so preseganje najvišjega dovoljenega odstotka vse lekarn utemeljevale z določbo 6. člena Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev lekarn. V 6. členu navedenega pravilnika je določeno, da se plača direktorja lekarn uskladi s tem pravilnikom tako, da določitev delovne uspešnosti direktorja lekarn po merilih iz tega pravilnika ohranja višino skupno izplačane plače direktorja lekarn pred uveljavitvijo tega pravilnika. Podrobnejših določb o načinu ohranjanja višine skupno izplačane plače preko dela plače za delovno uspešnost pravilnik ne vsebuje. Računsko sodišče meni, da v ZRPJZ ni podlage za to, da bi bilo direktorjem javnih zavodov preko izplačil delovne uspešnosti dovoljeno ohranjati višino plače. Z namenom zagotavljanja enotnega pristopa pri obravnavanju izplačil dela plače za delovno uspešnost, ki so presegala dovoljeni odstotek, se računsko sodišče ob ohlapnosti določbe 6. člena Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev lekarn ni ukvarjalo z načinom obračunavanja dela plače za delovno uspešnost, temveč je ocenilo le skupno vrednost tistega dela plače za delovno uspešnost v posamezni lekarni, ki ni imel podlage v ZRPJZ.

2.1.3 Dodatki

ZRPJZ nima posebnih določb, ki bi opredeljevale, kateri dodatki pripadajo direktorjem javnih zavodov. V 19. členu je določeno, da zaposlenim pripadajo dodatki: za delovno dobo, za manj ugodne delovne pogoje, za delo v manj ugodnem delovnem času in drugi dodatki, določeni s kolektivno pogodbo, zakonom ali na njegovi podlagi izdanim predpisom. V 20. členu ZRPJZ je določeno, da se dodatki izplačujejo v višini, določeni s kolektivno pogodbo, zakonom ali na njegovi podlagi izdanim predpisom. Osnova za obračun dodatkov je osnovna plača zaposlenega. Sklep o kriterijih za pogodbe²⁷ določa, da se vrsta dodatkov in njihova višina direktorjem določi tako kot za druge zaposlene v javnem zavodu, in sicer v skladu s kolektivno pogodbo oziroma zakonom. Izjema pa velja za dodatke za delo v manj ugodnem delovnem času, do katerih direktorji niso upravičeni. Sklep še določa, da direktorjem, ki opravljajo le funkcijo poslovnega vodenja javnega zavoda, ne pripada funkcijski dodatek. Dodatki in njihova višina so opredeljeni v KPDZSV, za zdravnike pa tudi v KPZZ.

Glede na to, da za direktorje javnih zavodov KPDZSV v delu, ki se nanaša na plače, načelno ne velja²⁸, kolektivna pogodba ne more predstavljati neposredne podlage za izplačevanje posamezne vrste dodatka. Vrsto in višino dodatka, ki pripada direktorju, mora javni zavod določiti v pogodbi o zaposlitvi. Vendar izplačil dodatkov, ki temeljijo na kolektivni pogodbi, niso pa izrecno določeni v pogodbi o zaposlitvi, ne obravnavamo kot nepravilnost, ki vpliva na izrečeno mnenje.

V analitičnem delu poročila obravnavamo vse dodatke, tako z vidika pravne podlage za njihovo določanje kot z vidika ugotovljenih nepravilnosti. Pri posameznih revidiranih javnih zavodih pa obravnavamo le tiste dodatke, pri katerih so bile pri določanju ali obračunavanju ugotovljene nepravilnosti, ter dodatke in izplačila, ki predstavljajo pomemben delež izplačane plače²⁹.

²⁷ Neposredno velja le za direktorje javnih zavodov, katerih ustanoviteljica je Republika Slovenija.

²⁸ Po izrecni določbi 2. člena KPDZSV.

²⁹ Zaradi tega ni enotnosti pri številčenju dodatkov v uvodnem delu in v delu poročila, ki se nanaša na posamezni javni zavod.

2.1.3.1 Dodatek za delovno dobo

V 82. členu KPDZSV je določeno, da dodatek za delovno dobo v višini 0,5 odstotka osnovne plače pripada zaposlenemu za vsako dopolnjeno leto delovne dobe. Ta dodatek se delavkam, ki imajo več kot 25 let delovne dobe, poveča še za 0,25 odstotka za vsako izpolnjeno leto delovne dobe nad 25 let. ZJU v 10. točki 6. člena določa, da delovna doba pomeni dobo v delovnem razmerju.

Pri obračunavanju dodatka za delovno dobo je največkrat prihajalo do nepravilnosti zaradi uporabe nepravilne osnove, ki je poleg osnovne plače vključevala tudi delovno uspešnost in/ali druge dodatke.

Dodatek za delovno dobo se obračunava od osnovne plače, zato tudi za ta dodatek velja, da bi morali javni zavodi direktorjem, ki del rednega delovnega časa opravljajo delo zdravnika oziroma farmacevta, za ta čas obračunati dodatek za delovno dobo od osnovne plače drugega delovnega mesta.

2.1.3.2 Dodatek za vodenje (funkcijski dodatek)

V 88.a členu KPDZSV je določeno, da so zaposleni, ki kot del svojih nalog opravljajo tudi naloge vodenja, vendar niso razporejeni na delovno mesto, katerega plačilni razred je določen v skladu s 73. členom KPDZSV³⁰, upravičeni do dodatka za vodenje, ki lahko znaša od 0,20 do 1,00 količnika.

Direktorjem javnih zavodov lahko pripada funkcijski dodatek, kadar hkrati opravljajo tako naloge poslovnega kot tudi strokovnega vodenja zavoda. Opravljanje funkcije poslovnega vodenja je namreč že zajeto v količniku osnovne plače direktorja, saj poslovno vodenje zavoda nedvomno predstavlja pretežni del nalog direktorja. Sklep o kriterijih za pogodbe v četrtem odstavku 6. člena izrecno določa, da direktorjem, ki opravljajo le funkcijo poslovnega vodenja javnega zavoda, ne pripada funkcijski dodatek. Glede na vsebino in namen tega dodatka to nedvomno velja tudi za direktorje javnih zavodov, katerih ustanoviteljica je občina, kljub temu da v predpisih to ni izrecno določeno. Pri tem pa velja opozoriti, da iz revizijskih ugotovitev izhaja, da ministrstvo za zdravje pri izdaji mnenj o ustreznosti pogodbe o zaposlitvi direktorja očitno ni preverjalo skladnosti pogodbe s četrtem odstavkom 6. člena Sklepa o kriterijih za pogodbe, saj so bila pozitivna mnenja izdana tudi za pogodbe, ki so vključevale funkcijski dodatek, javni zavod pa je zaposloval tudi strokovnega direktorja. V primeru zdravstvenega doma, ki je ministrstvo za zdravje zaprosil, da preveri in določi elemente plače direktorice zdravstvenega doma, ki nima medicinske izobrazbe, je ministrstvo v svojem odgovoru izrecno navedlo, da se direktorjem, ki niso zdravniki, v pogodbi o zaposlitvi (med drugim) priznava dodatek za vodenje v višini 1,00 količnika. Navedeno pojasnilo je v nasprotju z določbo četrtega odstavka 6. člena Sklepa o kriterijih za pogodbe – pri čemer je ta sklep pripravilo prav ministrstvo za zdravje, sprejela pa ga je Vlada Republike Slovenije.

³⁰ »Za vodilna in vodstvena delovna mesta, kjer predstavlja pretežni del nalog vodenje in organiziranje dela, ter vodilna delovna mesta po statutu zavoda, se pri določitvi plačilnega razreda delovnega mesta v sistemizaciji zavoda upošteva kriterij vodenja organizacijskih enot.«

Pri presoji upravičenosti direktorja posameznega javnega zavoda do dodatka za vodenje smo se oprli na dejansko stanje. Kot nepravilnost smo obravnavali izplačevanje funkcijskega dodatka direktorja, če je bil v zavodu v revidiranem obdobju imenovan tudi strokovni direktor. Poleg omenjene nepravilnosti smo v nekaj primerih ugotovili še, da so javni zavodi direktorju obračunavali previsoko vrednost dodatka za vodenje zaradi uporabe nepravilne osnove za obračun.

2.1.3.3 Zdravniški dodatek

Aneks h KPZZ v 1. členu predpisuje, da se določi dodatek k osnovni plači delovnega mesta zdravnika oziroma zobozdravnika. Višina zdravniškega dodatka je odvisna od količnika osnovne plače zdravnika in je v revidiranem obdobju znašala od 3,28 do 6,27 količnika.

Navkljub izrecni in, po mnenju računskega sodišča, povsem jasni določbi aneksa, da gre za dodatek, ki je vezan na delovno mesto (in ne morda na pridobljeni strokovni naslov) zdravnika, javni zavodi, že od uveljavitve Aneksa h KPZZ dalje, priznavajo zdravniški dodatek vsem zaposlenim, ki imajo doseženo izobrazbo doktorja medicine, ne glede na njihovo delovno mesto – in tako tudi direktorjem javnih zavodov, ki imajo medicinsko izobrazbo. Tovrstno prakso podpira tudi ministrstvo za zdravje, ki je očitno³¹ zavzelo stališče, da dodatek pripada vsem zdravnikom ne glede na delo, ki ga opravljajo. Računsko sodišče vztraja, da za takšno stališče v predpisih ni podlage, saj je določba aneksa jasna in nedvoumna. Opore navedenemu stališču ministrstva ne more predstavljati niti razlaga Odbora za razlago Kolektivne pogodbe za zdravnike in zobozdravnike v Republiki Sloveniji³², ki je samo še ena od razlag, s katero je presegel svojo pristojnost razlage določb kolektivne pogodbe, saj navedena razlaga ne predstavlja dodatne razjasnitve ne dovolj jasno zapisanega besedila, pač pa širjenje pravic iz kolektivne pogodbe, za kar v KPZZ in aneksih ni podlage. Odbor je namreč podal razlago, da zdravniški dodatek pripada tudi vsem direktorjem zdravnikom, kot podlago za svoje tolmačenje pa navedel drugi odstavek 2. točke Splošnih določb v KPZZ, ki opredeljuje izraz zdravnik v smislu osebne veljavnosti KPZZ³³. Navedena opredelitev ne more predstavljati podlage za podano razlago odbora, ker Aneks h KPZZ pač ne določa, da zdravniški dodatek pripada zdravniku, temveč izrecno opredeljuje, da se določi dodatek k osnovni plači delovnega mesta zdravnika. Pri opredelitvi pojma delovnega mesta zdravnika, za katero pripada zdravniški dodatek, bi bilo potrebno izhajati iz vsebine dodatka. Ker pa Aneks h KPZZ vsebine ne opredeljuje (ni jasno, ali se dodatek priznava zaradi težjih pogojev dela, zahtevnosti stikov z bolniki, nevarnosti okužb ipd.), je računsko sodišče zavzelo stališče po načelu in favorem, na podlagi katerega kot takšno delovno mesto obravnava tudi delovno mesto strokovnega vodje (strokovnega direktorja). Računsko sodišče se sicer zaveda, da tudi takšno stališče ohranja nesorazmerja (zlasti še, ker zdravniškega dodatka v tem smislu ni mogoče priznati direktorjem s strokovnim naslovom dr. med., ki v zavodu opravljajo le funkcijo poslovnega vodenja – kar je pogosto predvsem v večjih javnih zavodih), vendar na podlagi obstoječih norm drugačno stališče ni možno.

³¹ Stališče ministrstva za zdravje je razvidno iz obrazložitev odredb o določitvi količnika, različnih dopisov javnim zavodom in izdanih mnenj o ustreznosti pogodb o zaposlitvi.

³² Uradni list RS, št. 60/01.

³³ »Izraz zdravnik v smislu te pogodbe pomeni vse zdravnike in zobozdravnike, ki so sklenili delovno razmerje za določen ali nedoločen čas, s polnim ali krajšim delovnim časom.«

Glede na vse navedeno računsko sodišče meni, da je za priznavanje zdravniškega dodatka vsem direktorjem javnih zavodov – zdravnikom v veliki meri odgovorno ministrstvo za zdravje. Ugotovljene nepravilnosti v zvezi s priznavanjem zdravniškega dodatka niso vplivale na mnenje, izrečeno posameznemu javnemu zavodu. Nepravilnosti v večini primerov tudi ni bilo mogoče ovrednotiti, ker je večina direktorjev v revidiranih javnih zavodih opravljala poleg svoje funkcije tudi delo zdravnika. Za čas opravljanja dela na delovnem mestu zdravnika priznavanje zdravniškega dodatka ni sporno. Ker pa v večini tovrstnih primerov javni zavodi niso jasno opredelili, koliko časa je direktor v posameznem mesecu opravljal delo zdravnika in/ali kakšen količnik osnovne plače mu je bil določen za opravljanje dela na tem delovnem mestu, ovrednotenje tistega dela zdravniškega dodatka, ki je bil izplačan neutemeljeno, ni bilo mogoče³⁴. V poročilu pa navajamo skupno vrednost izplačanega zdravniškega dodatka v vseh javnih zavodih, ki so direktorju ta dodatek v revidiranem obdobju izplačevali, ker predstavlja vrednost zdravniškega dodatka pomemben podatek pri razkrivanju podlag za (visoke) plače direktorjev javnih zdravstvenih zavodov.

2.1.3.4 Dodatki za težje delovne pogoje

Med dodatke za težje delovne pogoje spadajo naslednji dodatki, določeni v kolektivnih pogodbah:

- dodatek za vplive okolja in obremenitev pri delu (76. člen KPDZSV), ki je določen v razponu od 0,05 do 0,15 količnika;
- dodatek za delo s citostatiki (77. člen KPDZSV), ki je določen v razponu od 0,10 do 0,90 količnika;
- dodatek za delo s psihično motenimi osebami (78. člen KPDZSV), ki je določen v višini 3, 5 ali 8 odstotkov osnovne plače;
- dodatek za ionizirajoče sevanje (79. člen KPDZSV), ki je določen v razponu od 0,30 do 0,90 količnika ter
- dodatek za občasne težje delovne pogoje (70. člen KPZZ), ki je določen v višini 3 ali 5 odstotkov osnovne plače.

Dodatke za težje delovne pogoje je možno priznavati tako za delo na delovnem mestu direktorja kot za delo na delovnem mestu zdravnika, seveda v odvisnosti od pogojev dela in vplivov na posameznem delovnem mestu. Pri določanju in obračunavanju te vrste dodatkov nismo ugotavljali pomembnejših nepravilnosti.

2.1.3.5 Dodatek za mentorsko delo

Delavcu, ki je ob svojem rednem delovnem času določen za uvajanje pripravnikov, specializantov in delavcev na usposabljanju, pripada za vsako, s programom določeno mentorsko uro dodatek v višini 30 odstotkov od urne vrednosti njegove osnovne plače (86. člen KPDZSV).

³⁴ Zaradi zagotavljanja enotnega pristopa pa nepravilnosti nismo vrednotili niti v primerih, ko bi to bilo mogoče.

V skladu s KPDZSV pripada mentorski dodatek le za ure, ki so določene v programu mentorstva, dodatek pa za vsako opravljeno uro mentorstva iz programa znaša 30 odstotkov vrednosti urne postavke za redno delo (osnovne plače). Letni načrt za leto 2003 za opredelitev višine sredstev za plače in nadomestila specializantov in druge stroške v zvezi s programom specializacij (v nadaljevanju: Letni načrt)³⁵, ki so ga na podlagi 25. člena Zakona o zdravniški službi (v nadaljevanju: ZZdrS)³⁶ sprejeli ministrstvo za zdravje, Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljevanju: ZZZS) in Zdravniška zbornica Slovenije, ne more predstavljati podlage za plačilo opravljanja mentorskega dela, saj ne predstavlja predpisa, izdanega na podlagi zakona, in sicer prvega odstavka 19. člena in prvega odstavka 20. člena ZRPJZ. ZZdrS namreč ne daje podlage za določanje načina plačevanja mentorstva v drugem aktu, pri tem pa je v 25. členu ZZdrS jasno (in skladno z naravo letnega načrta kot akta) določeno, da se z Letnim načrtom določi »... višina sredstev za plače in nadomestila specializantov in druge stroške v zvezi s programom specializacij ...« in ne višina plač in drugih stroškov (torej tudi ne mentorskih dodatkov). Izplačevanje dodatka za mentorstvo v pavšalnih zneskih, ki so določeni v višini priznanih stroškov javnega zavoda za plačilo mentorstva, obravnavamo kot nepravilnost.

2.1.3.6 Dodatek za znanstveno stopnjo

Delavec, ki doseže stopnjo izobrazbe magisterij ali doktorat, ki ni pogoj za opravljanje dela na delovnem mestu, ki ga zaseda, vendar je v okviru potrebne usmeritve izobrazbe za delovno mesto, je upravičen do dodatka. Višina dodatka za magistra znaša 0,20 količnika, za doktorja znanosti pa 0,50 količnika, pri čemer se dodatka ne seštevata.

Pri določanju in obračunavanju dodatkov za znanstveno stopnjo v revidiranih javnih zavodih nismo ugotovili pomembnejših nepravilnosti.

2.1.3.7 Vrednotenje podeljenega naziva

Zaposlenemu, ki mu je pristojno ministrstvo podelilo poseben naziv³⁷, se vrednotenje tega naziva uredi s posebnim predpisom (88. člen KPDZSV).

Do sedaj še ni bil sprejet poseben predpis, ki bi urejal vrednotenje podeljenih nazivov ministrstva za zdravje. Priznavanje in izplačevanje dodatkov za podeljene nazive, ki so jih javni zavodi utemeljevali z določbami notranjih aktov o plačah, obravnavamo kot nepravilnost.

2.1.3.8 Dodatek za dvojezično poslovanje

Za priznanje dodatka za dvojezično poslovanje postavlja KPDZSV v 89.d členu dve zahtevi: da zaposleni delajo na območju občin, kjer živita italijanska ali madžarska narodna skupnost, ter da so zaposleni razporejeni na delovna mesta, za katera je z aktom o sistemizaciji zahtevano znanje jezika narodne skupnosti. Dodatek za aktivno znanje jezika narodne

³⁵ Številka 205/03/P-NS z dne 10. 11. 2003.

³⁶ Uradni list RS, št. 98/99, 67/02, 15/03 in 2/04.

³⁷ Ministrstvo za zdravje podeljuje nazive primarij, svetnik in višji svetnik.

skupnosti znaša 6 odstotkov osnovne plače zaposlenega, dodatek za pasivno znanje pa 3 odstotke osnovne plače zaposlenega. Glede na to, da sistemizacije navadno ne opredeljujejo delovnega mesta direktorja zavoda, je po našem mnenju ustrezna podlaga za izplačilo dodatka direktorja pogodba o zaposlitvi.

Pri določanju in obračunavanju dodatka za dvojezično poslovanje v revidiranih javnih zavodih, ki delujejo na območju dvojezičnih občin, nismo ugotovili pomembnejših nepravilnosti.

2.1.3.9 Dodatek za zahtevnost in izpostavljenost dela ter dodatek za posebne obremenitve in odgovornosti

V 89.b členu KPDZSV je določeno, da pripada zaposlenim v zdravstvu dodatek za zahtevnost in izpostavljenost dela. Višina dodatka je izražena v količniku, odvisna pa je od področja dela, na katerega sodi posamezno delovno mesto, ter od količnika osnovne plače zaposlenega. Najvišja vrednost dodatka znaša 2,03 količnika. V 89.c členu iste kolektivne pogodbe je določeno, da zaposlenim v zdravstvenih zavodih, ki so razporejeni na delovna mesta v IV. do IX. tarifni skupini, pripada dodatek za posebne obremenitve in odgovornosti v višini 0,05 do 0,35 količnika. Višina dodatka je v KPDZSV natančneje opredeljena glede na vrsto obremenitev in odgovornosti, z dogovorom med pristojnimi ministrstvi in sindikati pa je višina dodatka določena po posameznih tipičnih delovnih mestih. KPDZSV izrecno določa, da se pri določitvi dodatka upošteva delo, ki ga zaposleni v skladu s sistemizacijo delovnih mest opravlja več kot 2/3 delovnega časa. V zvezi z navedenima dodatkoma je potrebno upoštevati še 4. točko Aneksa h KPZZ, ki izrecno določa, da se zdravniški dodatek ter dodatka iz 89.b in 89.c člena KPDZSV izključujejo.

Delovno mesto direktorja nedvomno že samo po sebi predpostavlja tudi posebne obremenitve in odgovornosti. Oboje mora biti upoštevano že pri določitvi količnika osnovne plače direktorja v posameznem javnem zavodu. Oporo temu stališču najdemo v določbi 4. člena Uredbe o kriterijih za osnovno plačo, ki pravi, da se v okviru kriterija »zahtevnost dela« upošteva tudi odgovornost (predvsem materialna odgovornost in odgovornost za pravilnost strokovnih odločitev). Računsko sodišče zato meni, da dodatka po 89.c členu KPDZSV direktorjem javnih zavodov, ki opravljajo le funkcijo poslovnega vodenja, ni mogoče določati in izplačevati, saj so obremenitve in odgovornosti na delovnem mestu direktorja upoštevane že v količniku osnovne plače direktorja, ki ga je določilo ministrstvo za zdravje. Glede dodatka po 89.b členu KPDZSV je računsko sodišče izhajalo iz njegove vsebine, ki jo je mogoče razbrati tudi skozi razvoj tega dodatka v spremembah in dopolnitvah KPDZSV. Dodatek se je namreč izoblikoval iz dodatka za nevarnost okužb ter zahtevnosti socialnih stikov. Glede na takšno vsebino ter dejstvo, da je dodatek v KPDZSV nedvomno določen za vsa delovna mesta v zavodu, ga je mogoče priznati tudi direktorju javnega zavoda.

V reviziji smo ugotovili, da oba navedena dodatka prejemajo ravno direktorji, ki opravljajo samo funkcijo poslovnega vodenja zavoda³⁸. Navedena dodatka dejansko predstavljata protiutež zdravniškemu dodatku za vse tiste zaposlene, ki niso zdravniki. Glede na to, da sta bila oba dodatka nedvomno uvedena z namenom uravnavanja nesorazmerij, povzročenih z uvedbo zdravniškega dodatka, ter predvsem glede na to, da je ministrstvo za zdravje zavzelo

³⁸ Izjema so lekarne, kjer so direktorji farmacevti in zato ne prejemajo zdravniškega dodatka.

stališče, da oba dodatka pripadata tudi direktorjem³⁹, javnim zavodom odgovornosti za nepravilnost v smislu priznavanja dodatka po 89.c členu ni mogoče pripisati. Zaradi nepomembnosti izplačanih zneskov dodatka po 89.c členu KPDZSV jih v poročilu niti ne razkrivamo (izjema pa so primeri, ko je javni zavod dodatek tudi nepravilno določil ali obračunal – v teh primerih gre za nepravilnost, do katere je prišlo v zavodu).

2.1.3.10 Korekcijski dodatek

Na podlagi Dogovora o načinu usklajevanja plač v javnem sektorju v letu 2001⁴⁰ je bil podpisan Aneks h KPDZSV⁴¹. Z aneksom so se podpisniki dogovorili, da se zaposlenim prizna korekcijski dodatek z namenom uskladitve plač na način, ki bo zmanjšal nesorazmerja med plačami zaposlenih v dejavnostih zdravstva in socialnega varstva. Višina dodatka je določena v količniku od 0,05 do 0,90, in sicer glede na plačilni razred zaposlenega in glede na področje dela v skladu z 89.b členom KPDZSV. Kadar direktor poleg funkcije vodenja zavoda opravlja tudi delo na drugem delovnem mestu, je potrebno korekcijski dodatek za čas opravljanja tega dela določiti in obračunati glede na količnik osnovne plače in področje dela na drugem delovnem mestu.

Ugotovljene nepravilnosti pri določanju dodatka so se nanašale predvsem na določitev višine dodatka, saj v nekaterih primerih ni bil določen od količnika osnovne plače, temveč od količnika za obračun rednega dela, ki je vseboval poleg količnika osnovne plače tudi del plače za delovno uspešnost in/ali nekatere dodatke.

2.1.3.11 Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času

Za delo v manj ugodnem delovnem času pripadajo zaposlenim v skladu z določbo 84. člena KPDZSV naslednji dodatki:

- *Dodatek za izmensko delo*: Prizna se za izmensko delo v popoldanskem in nočnem času oziroma za redno delo v popoldanskem in nočnem času (za ure dela popoldne in/ali ponoči), kar pomeni, da ga ni mogoče obračunavati za delo v dežurstvu, saj sta izmensko delo (oziroma redno popoldansko ali nočno delo) in dežurstvo obliki organizacije dela, ki se med seboj izključujeta. Dodatek se obračuna za ure rednega dela popoldne in ponoči v višini 10 odstotkov od osnovne plače zaposlenega. Pri obračunavanju dodatka za izmensko delo (večkrat poimenovanega tudi dodatek za popoldansko delo) smo ugotavljali dve vrsti nepravilnosti, in sicer: da je bil dodatek obračunan direktorju za delo v dežurstvu ter da je bil dodatek obračunan od previsoke osnove (ki je poleg osnovne plače vsebovala še delovno uspešnost in/ali nekatere dodatke) oziroma od osnovne plače direktorja za čas opravljanja dela na delovnem mestu zdravnika.
- *Dodatek za delo v deljenem delovnem času*: Pripada zaposlenim, katerih redni delovnik vključuje prekinitev delovnega časa. Če traja prekinitev delovnega časa eno uro ali več, znaša dodatek 15 odstotkov osnovne plače; če traja prekinitev dve uri ali več, pa 20 odstotkov osnovne plače. Izplačila navedenega dodatka so v zdravstvu redka.

³⁹ Stališče ministrstva za zdravje je razvidno iz mnenj o ustreznosti pogodb o zaposlitvi ter dopisov ministrstva.

⁴⁰ Sklenili so ga Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve ter reprezentativni sindikati javnega sektorja in je bil objavljen v Uradnem listu RS, št. 122/00.

⁴¹ Uradni list RS, št. 62/01.

- *Dodatek za delo ponoči*: Dodatek se prizna za delo v nočnem času. Po ZDR se za nočno delo šteje čas med 23. uro zvečer in 6. uro zjutraj. Če je delo organizirano izmensko, se šteje za nočno delo 8 ur, in sicer med 22. uro zvečer in 7. uro zjutraj. Ker se, kot že navedeno, izmensko delo in dežurstvo izključujeta, je v času dežurstva dopustno obračunavati dodatek za nočno delo le za 7 ur, in sicer le za dežurstvo med 23. uro zvečer in 6. uro zjutraj. Dodatek za nočno delo znaša 50 odstotkov od osnove, če gre za opravljanje rednega dela, nadur (izven dežurstva) ter učinkivnih ur v dežurstvu in stalni pripravljenosti (pod pogojem, da zavod učinkivne ure evidentira na podlagi dejansko opravljenih storitev v času dežurstva oziroma stalne pripravljenosti). Za učinkivne ure v dežurstvu in stalni pripravljenosti, ki so določene na podlagi pavšalnega obračuna, ter za vse neefektivne ure v dežurstvu in stalni pripravljenosti je v skladu s KPDZSV možno obračunati le dodatek v višini 30 odstotkov od osnove.
- *Dodatek za delo v nedeljo*: Dodatek v višini 100 odstotkov od osnove pripada za delo v nedeljo. Kot nedeljsko delo je mogoče upoštevati le delo, ki poteka v nedeljo od 0.00 do 24.00. Dodatek se priznava tudi za neefektivne ure dežurstva in stalne pripravljenosti.
- *Dodatek za delo na dan praznika*: Dodatek v višini 130 odstotkov od osnove pripada za delo na dan praznika in na z zakonom določen dela prost dan. Kot praznično delo je mogoče upoštevati le delo, ki poteka na dan praznika in dela prost dan od 0.00 do 24.00. Dodatek se priznava tudi za neefektivne ure dežurstva in stalne pripravljenosti.
- *Dodatek za delo preko polnega delovnega časa*: Je dodatek, ki se prizna za opravljanje dela izven rednega delovnega časa. Dodatek se tako obračuna za nadurno delo ter za učinkivne ure v času dežurstva in stalne pripravljenosti v višini 50 odstotkov urne postavke osnovne plače zaposlenega. Do nepravilnosti pri obračunu navedenega dodatka je prihajalo zaradi uporabe previsoke osnove (ki je poleg osnovne plače vsebovala tudi delovno uspešnost in/ali nekatere dodatke), od katere je bil dodatek obračunan.

V zvezi z dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času je treba opozoriti, da jih ni mogoče obračunavati za opravljanje funkcije direktorja. Za direktorje javnih zavodov, katerih ustanoviteljica je Republika Slovenija, je to izrecno določeno v 6. členu Sklepa o kriterijih za pogodbe. Za direktorje javnih zavodov, katerih ustanoviteljice so občine, takšne izrecne določbe v veljavnih predpisih sicer ni⁴². Vendar pa je potrebno glede dela direktorjev preko polnega delovnega časa opozoriti tudi na določila ZDR. V 143. členu ZDR so določeni pogoji, v katerih je dovoljeno delo organizirati kot delo preko polnega delovnega časa – pri opravljanju dela direktorja ti pogoji, razen izjemoma, niso izpolnjeni. ZDR v 145. členu določa še, da nadurnega dela ni dovoljeno uvesti, če je delo možno opraviti v polnem delovnem času z ustrezno organizacijo in delitvijo dela, razporeditvijo delovnega časa ali z zaposlitvijo novih delavcev. Obračunavanje nadur direktorjem za opravljanje njihove funkcije je tako sporno tudi zato, ker večina direktorjev v rednem delovnem času opravlja še delo na drugem delovnem mestu. Kadar ne uspejo opraviti vseh nalog, ki jih zahteva od njih funkcija direktorja (ki jih morajo zato opravljati izven rednega delovnega časa), pride v poštev zahteva po drugačni organizaciji in delitvi dela, ki jo predpisuje 145. člen ZDR. Obračunavanje nadurnega dela in dodatkov za deljen delovni čas ter za izmensko delo, za čas opravljanja funkcije direktorja, smo obravnavali kot nepravilnost. Obračunavanje navedenih dodatkov za delo na drugem delovnem mestu, ko so za to izpolnjeni zakonski pogoji, ni sporno. Pri tem pa velja opozoriti, da lahko

⁴² Vlada Republike Slovenije se je sicer že v letu 1998 zavzela za razširitev veljavnosti Sklepa o kriterijih za pogodbe tudi na javne zavode, katerih ustanovitelj je lokalna skupnost, vendar sklep vlade ni bil realiziran v obliki dopolnitve predpisa (Sklep Vlade Republike Slovenije št. 113-06/98-1 (I) z dne 4. 6. 1998).

opravljanje nadurnega dela v večjem obsegu, čeprav na delovnem mestu zdravnika ali farmacevta, prav tako predstavlja ravnanje, ki ni skladno s 145. členom ZDR.

V poročilu opozarjamo le na nepravilnosti, ki predstavljajo previsoka izplačila direktorjem iz naslova dodatkov za delo v manj ugodnem delovnem času, z izjemo uporabe nepravilnih osnov (količnikov) za obračun vrednosti učinkovitih in neefektivnih ur, na katere opozarjamo v vseh primerih.

2.1.3.12 Dežurstvo in stalna pripravljenost

Plačilo dežurstva in stalne pripravljenosti je opredeljeno v 87. členu KPDZSV in 69. členu KPZZ.

Čas, v katerem zaposleni med dežurstvom in v stalni pripravljenosti opravlja storitve (t. i. učinkovite ure) in ga ni mogoče prerazporediti v redni delovni čas, predstavlja delo preko polnega delovnega časa in se mora gibati v zakonsko določenih mejah⁴³.

Za vsako uro obvezne prisotnosti (t. i. neefektivne ure v dežurstvu) pripada zaposlenemu plačilo v višini 90 odstotkov urne vrednosti osnovne plače delovnega mesta, za katero se dežurstvo opravlja.

Za vsako uro stalne pripravljenosti (neefektivne ure v stalni pripravljenosti) pripada delavcu plačilo v višini 30 odstotkov urne vrednosti osnovne plače delovnega mesta, za katero se stanje pripravljenosti opravlja.

Pri preverjanju obračunavanja dežurstva in stalne pripravljenosti smo ugotavljali različne vrste nepravilnosti, saj se načini obračunavanja po javnih zdravstvenih zavodih med seboj precej razlikujejo. V poročilu opozarjamo le na nepravilnosti, ki predstavljajo previsoka izplačila direktorjem iz naslova dežurstva in stalne pripravljenosti, z izjemo uporabe nepravilnih osnov (količnikov) za obračun vrednosti učinkovitih in neefektivnih ur, na katere opozarjamo v vseh primerih.

2.1.3.13 Izplačila poslovne uspešnosti

V drugem odstavku 126. člena ZDR je določeno, da je plača sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov ter da je sestavni del plače tudi plačilo za poslovno uspešnost, če je to dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi. Glede na dikcijo zakona je plačilo za poslovno uspešnost posebna kategorija izplačila, ki ne sodi niti v del plače za delovno uspešnost niti med dodatke. ZDR je sicer novejši predpis kot ZRPJZ, vendar pa je ZRPJZ v razmerju do ZDR *lex specialis*, ki posebej ureja izplačila plač pri delodajalcih, na katere se nanaša njegova osebna veljavnost. ZRPJZ določa kot sestavne dele plače le osnovno plačo, del plače za delovno uspešnost in dodatke (določene v samem ZRPJZ, drugem zakonu ali na njegovi podlagi izdanem predpisu oziroma v kolektivni pogodbi) ter ne dopušča možnosti za določitev kakršnihkoli drugih sestavnih delov plače.

⁴³ ZZdrS kot specialni zakon določa, da delo preko polnega delovnega časa ne sme presežati 8 ur tedensko, računano kot šestmesečno povprečje. V primeru pisnega soglasja zdravnika pa je bila lahko navedena omejitev tudi presežena.

Zaradi tega subjekti, za katere velja ZRPJZ, nimajo veljavne podlage za določitev plačila poslovne uspešnosti v pogodbi o zaposlitvi ter izplačil poslovne uspešnosti. Vsa izplačila poslovne uspešnosti, in sicer ne glede na način določanja njihove višine ter vsebine, računsko sodišče obravnava kot nepravilnost. Stališče, da v javnih zdravstvenih zavodih izplačila poslovne uspešnosti niso dopustna, je zavzelo tudi Ministrstvo za zdravje in nekaterim občinam - ustanoviteljicam zdravstvenih domov, ki so zaposlenim izplačevale poslovno uspešnost, poslalo dopis, s katerim je občine pozvalo, naj kot ustanoviteljice nemudoma odpravijo nezakonito izplačevanje poslovne uspešnosti ter ministrstvo za zdravje obvestijo o sprejetih ukrepih.

2.1.3.14 Druga izplačila v okviru plače

V reviziji smo ugotovili, da so javni zavodi direktorjem obračunavali tudi opravljanje nekaterih posebnih storitev bodisi kot dodatke ali kot nedefinirano obliko izplačila znotraj plače ali nekatera druga izplačila. Gre za izplačila, ki niso specifična za opravljanje funkcije direktorja, temveč za delo na drugem delovnem mestu oziroma za izplačila vsem ali le nekaterim zaposlenim. Za tovrstna izplačila v obstoječih predpisih ni bilo veljavne pravne podlage. V tem poglavju obravnavamo le primere izplačil, ugotovljene pri več revidirancih:

- a. *Raziskovalno delo:* Javni zavodi so opravljanje raziskovalnega dela, ki je bilo po trditvah revidirancev opravljeno izven rednega delovnega časa, direktorjem obračunali neposredno na podlagi in v urni vrednosti iz sklenjene pogodbe o izvajanju in financiranju aplikativnega raziskovalnega projekta. V tovrstni pogodbi so določena (po namenih) sredstva, ki jih bo financer priznal in nakazal raziskovalni organizaciji (javnemu zdravstvenemu zavodu), ki bo konkretni projekt izvajala. Kriterije za izračun teh sredstev po posameznih namenih (torej tudi za plače) je v revidiranem obdobju določal Sklep o normativih in standardih za določanje sredstev za izvajanje nacionalnega raziskovalnega programa. Sklep in pogodba opredelujeta namene, za katere je mogoče porabiti sredstva v okviru raziskovalnega projekta, ter višino sredstev za posamezen namen. Pri izplačilih javnega zavoda posameznim neposrednim izvajalcem raziskovalnih projektov pa je treba upoštevati delovno pravne predpise, saj navedeni sklep vlade ne more predstavljati podlage za obračun dela redno zaposlenemu delavcu s strani izvajalca projekta – torej delodajalca, saj ne gre za pravni akt, ki bi imel naravo predpisa za določanje izplačil v primeru opravljanja določenega dela. V obravnavanih primerih so bila izplačila direktorjem, ki so opravljali raziskovalno delo, nedvomno skladna s pogodbo o izvajanju in financiranju aplikativnega raziskovalnega projekta, zato lahko rečemo, da so bila sredstva porabljena namensko. Niso pa bila izplačana na način, ki bi bil skladen z delovno pravnimi predpisi. ZDR dovoljuje opravljanje dela preko polnega delovnega časa le v izjemnih primerih, kamor opravljanja raziskovalnega dela ni mogoče uvrstiti. Opravljenega dela tudi ni mogoče ovrednotiti na podlagi kriterijev za določitev višine sredstev, ki jih bo financer izvajalcu projekta priznal kot stroške dela. Na podlagi obstoječih predpisov je, po mnenju računskega sodišča, mogoče pri plačilih za opravljanje raziskovalnega dela zaposlenim v javnem zavodu – izvajalcu projekta sredstva izplačati pravilno in hkrati namensko le tako, da zaposleni raziskovalno delo opravi v okviru delovnega razmerja in rednega delovnega časa. Višino plačila je potrebno določiti za zaposlenega, ki raziskovalno delo opravlja, na podlagi določb zakona, podzakonskih aktov in kolektivnih pogodb.

- b. *Plačilo za opravljene mrliške ogleda, odvzeme krvi, izdajo zdravniških potrdil:* Navedenim storitvam je skupno dejstvo, da jih ne financira ZZZS. Mrliške ogleda opravljajo javni zdravstveni zavodi kot javno službo na podlagi pogodbe z občino (ki je dolžna zagotavljati mrliško pregledno javno službo), ki ji za opravljene storitve tudi izstavijo račun. Pri odvzemih krvi gre za odvzeme z namenom ugotavljanja stopnje alkohola v krvi, plačnik je ministrstvo za notranje zadeve. Izdaje določenih zdravniških potrdil in spričeval ZZZS ne financira, zato morajo njihovo izdajo plačati pacienti. Javni zavodi v vseh navedenih primerih izplačujejo zdravnikom posamezno opravljeno storitev, in sicer v pavšalnem znesku, določenem v odstotku od vrednosti storitve, ki jo zaračunajo plačnikom storitev. V 6. členu ZZdrS je določeno, da se zdravniška služba opravlja na zdravniških delovnih mestih v okviru mreže javne zdravstvene službe in izven nje. V 4. členu istega zakona pa je opredeljen obseg zdravniške službe, v katero po izrecni določbi zakona sodi tudi izdajanje zdravniških spričeval in zdravniških potrdil. Da v delokrog delovnega mesta zdravnika sodi tudi odvzem krvi, ni sporno. Vir plačila za opravljene storitve, ki jih zaračuna javni zdravstveni zavod, na plačilo zdravniku, ki storitve opravi v okviru opravljanja dela na svojem delovnem mestu (ali delovnem mestu, na katerem opravlja dežurstvo), nima vpliva. Za navedena izplačila ne obstaja pravna podlaga, saj plačo v skladu z ZRPJZ sestavljajo izključno osnovna plača, del plače za delovno uspešnost ter dodatki, določeni v samem ZRPJZ, drugem zakonu ali na njegovi podlagi izdanem predpisu in v kolektivnih pogodbah. Noben od navedenih pravnih aktov ne določa dodatkov za opravljanje storitev, ki jih ne financira ZZZS. Če opravljanje navedenih storitev predstavlja povečan obseg dela, jih je mogoče upoštevati v okviru delovne uspešnosti, če so opravljene izven rednega delovnega časa pa tudi kot delo preko polnega delovnega časa (kar pa ne velja za izdajo zdravniških potrdil, saj niso izpolnjeni pogoji za nadurno delo po ZDR).
- c. *Hišni obiski:* Pri hišnih obiskih gre za zdravljenje pacientov na domu, nekateri javni zavodi so pri izplačilu razlikovali med hišnimi obiski, opravljenimi v rednem in izven rednega delovnega časa. Problematika je vsebinsko in pravnoformalno podobna kot v primerih, opisanih v prejšnji točki, razlika je le v tem, da hišne obiske plačuje ZZZS. Podlago za posebno izplačilo najdejo javni zavodi v dejstvu, da ZZZS hišne obiske vrednoti in plačuje javnim zavodom posebej, za vsak opravljeni hišni obisk. Revidiranci so zneske za plačilo hišnih obiskov zdravnikom določali na dva načina: kot pavšalni znesek, določen v višini odstotka vrednosti hišnega obiska, ki ga je zavod zaračunal ZZZS, ali kot nadure (pri čemer pa je bil obračun v smislu nadur fiktiven, saj je bilo tudi v teh primerih določeno plačilo za vsak hišni obisk v pavšalnem znesku, določenem na podlagi količnika, ki je bil enak za vse zaposlene, ter enotnega, vnaprej določenega trajanja hišnega obiska – npr. 1 naduro za vsak opravljen obisk). Hišni obiski, ki jih opravi zdravnik v rednem delovnem času, so lahko kot povečan obseg dela upoštevani le v sklopu delovne uspešnosti, hišne obiske izven rednega delovnega časa pa je mogoče obravnavati kot delo preko polnega delovnega časa (če se zaradi njih zdravniku redni delovni čas ne skrajša). V obeh primerih pa je zdravnik upravičen do povračila dejanskih stroškov, ki mu nastanejo zaradi opravljanja hišnih obiskov (npr. kilometrine za uporabo lastnega vozila).
- d. *Darila, poračuni delovne uspešnosti:* V teh primerih je šlo za izplačila vsem zaposlenim. Kot zakonsko podlago za izplačila daril (v višini neobdavčenega zneska) so revidiranci navajali Zakon o dohodnini⁴⁴ ali pa so se sklicevali na sredstva za povečano delovno

⁴⁴ Uradni list RS, št. 71/93, 2/94, 2/95, 7/95, 14/96, 18/96, 44/96, 68/96, 82/97, 87/97, 36/99, 118/03, 54/04 in 56/04.

uspešnost. Na soglasje za izplačilo povečane delovne uspešnosti so se javni zavodi sklicevali tudi v primerih poračunov delovne uspešnosti. ZRPJZ ne daje podlage za izplačila daril, zato so vsa tovrstna izplačila zaposlenim nezakonita. Izplačila povečane delovne uspešnosti pa bi za direktorje lahko prišla v poštev le v primeru, ko bi ta izplačila prejeli za opravljanje dela na drugem delovnem mestu, če ne bi presegli omejitve iz 17. člena ZRPJZ. Predpogoj za to je, da bi jim javni zavod delovno uspešnost na podlagi Pravilnika za delovno uspešnost direktorjev izplačeval le za ure opravljanja funkcije direktorja, za ure dela na drugem delovnem mestu pa bi jim obračunaval delovno uspešnost v skladu z merili in v višini, določeni za ostale zaposlene.

2.1.4 Enkratna letna nagrada

V 2. členu Sklepa o merilih za priznanje nagrade je določeno, da se direktorju javnega zavoda lahko izjemno prizna enkratna letna nagrada za uspešno poslovanje, če so v letu, za katero se izplačuje nagrada, izpolnjeni naslednji pogoji:

1. letni program dela oziroma letni delovni načrt javnega zavoda je bil izpolnjen v celoti,
2. tekoče poslovanje javnega zavoda je bilo pozitivno,
3. javni zavod je del sredstev za poslovanje pridobil s prodajo blaga ali storitev na trgu,
4. javni zavod je pridobil soglasje za povečano delovno uspešnost zaposlenih.

Prvi odstavek 3. člena navedenega sklepa določa še, da si mora organ upravljanja v javnem zavodu pridobiti soglasje pred priznanjem nagrade direktorju, in sicer:

- v javnih zavodih, katerih ustanoviteljica je Republika Slovenija, soglasje Komisije Vlade Republike Slovenije za kadrovske in administrativne zadeve ter
- v javnih zavodih, katerih ustanoviteljica je lokalna skupnost, soglasje pristojnega organa.

Glede na navedene določbe je nagrada direktorju izplačana v skladu s predpisi, če je o njenem priznanju odločal svet zavoda na podlagi izpolnjenih pogojev iz 2. člena Sklepa o merilih za priznanje nagrade ter si pred priznanjem pridobil soglasje Komisije Vlade Republike Slovenije za kadrovske in administrativne zadeve oziroma pristojnega organa ustanovitelja k izplačilu nagrade. Pri tem velja opozoriti, da si mora javni zavod, ki ga je ustanovilo več občin, pridobiti soglasje pristojnih organov vseh občin ustanoviteljic oziroma organa, ki so ga občine ustanoviteljice sporazumno določile za izvrševanje ustanoviteljskih pristojnosti v javnem zavodu.

Pri izplačilu nagrad smo ugotovili manjše število nepravilnosti: v večini primerov javni zavod v postopku revizije ni predložil soglasja občin(e) ustanoviteljic(e), v enem primeru pa o priznanju nagrade ni odločal svet javnega zavoda.

2.2 Celjske lekarne Celje

Celjske lekarne Celje, Celje (v nadaljevanju: Celjske lekarne), so bile ustanovljene z Odlokom o ustanovitvi javnega zavoda Celjske lekarne Celje z dne 8. 6. 1996. Ustanoviteljice javnega zavoda so: Mestna občina Celje in občine Kozje, Laško, Radeče, Rogaška Slatina, Rogatec, Slovenske Konjice, Šentjur pri Celju, Šmarje pri Jelšah, Štore, Vitanje, Vojnik ter Zreče.

Pogodba o zaposlitvi med direktorico ter Celjskimi lekarnami, ki jih je zastopal predsednik sveta zavoda, je bila sklenjena 30. 11. 2000. V pogodbi ni določil o tem, da direktorica opravlja tudi delo farmacevta.

V revidiranem obdobju so Celjske lekarne direktorici iz naslova plač in letnih nagrad za uspešno poslovanje izplačale 17.817 tisoč tolarjev.

2.2.1 Osnovna plača

Višina količnika osnovne plače je bila v pogodbi o zaposlitvi določena v višini 6,50. V revidiranem obdobju so Celjske lekarne obračunavale direktorici osnovno plačo z uporabo tega količnika. Navedeni količnik ni skladen z odredbo ministrstva za zdravje iz leta 1994, v kateri je določen količnik za določitev osnovne plače direktorja višini 6,25. Zaradi uporabe previsokega količnika je bilo direktorici v revidiranem obdobju iz naslova osnovne plače izplačano 130 tisoč tolarjev preveč.

Celjske lekarne izpodbijajo ugotovitev računskega sodišča in navajajo, da ob primopredaji poslov (ob imenovanju direktorice) odredba ministra za zdravje ni obstajala. Fotokopija odredbe št. 143-4/94 z dne 7. 11. 1994, ki nima opredeljenega naslovnika in ni podpisana, je bila po posebnem poizvedovanju pridobljena na ministrstvu za zdravje šele med izvajanjem revizije računskega sodišča. Količnik 6,50 je v skladu s 5. členom ZRPJZ in je bil kot srednja vrednost (4,50 – 8,50) predviden in apliciran po četrti alineji tega člena. Kriterija za razvrščanje direktorjev znotraj predvidenega razpona Vlada Republike Slovenije ni določila.

Vlada je kriterije za razvrščanje direktorjev znotraj razponov, določenih v 5. členu ZRPJZ, določila z Uredbo o kriterijih za osnovno plačo. V navedenem aktu je količnik 6,50 določen kot najvišji količnik direktorja javnega zavoda, ki opravlja zdravstveno dejavnost na primarni ravni. V tretjem odstavku 5. člena ZRPJZ ter v 6. členu navedene uredbe je izrecno določeno, da določi količnik za določitev osnovne plače direktorja posameznega zavoda minister, pristojen za posamezno področje. V kolikor direktorica pri primopredaji poslov ni prejela akta, s katerim je minister za zdravje določil količnik osnovne plače direktorju Celjskih lekarn, je bila dolžna takšen akt priskrbeti (enako kot so ga Celjske lekarne pridobile na zahtevo računskega sodišča med postopkom izvajanja revizije). Javni zavod, glede na prej navedene določbe predpisov, v nobenem primeru ne more sam določiti količnika osnovne plače direktorja.

2.2.2 Delovna uspešnost

Svet zavoda je določil del plače za delovno uspešnost direktorice za leto 2002 v višini 45 odstotkov osnovne plače. O delovni uspešnosti direktorice je svet odločal tudi v letu 2003 in 2004, vendar je obakrat sprejel le sklep, da se direktorici obračuna delovna uspešnost v skladu s Pravilnikom o merilih za delovno uspešnost direktorjev lekarn, pri tem pa ni določil višine deleža plače. Svet tako ni uporabil meril iz pravilnika niti ni določil višine dela plače za delovno uspešnost, s čimer je kršil tretji odstavek 17. člena ZRPJZ.

Celjske lekarne so pojasnile, da svet zavoda ni določil dela plače za delovno uspešnost po posameznih merilih iz členov 2, 3 in 4 Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev lekarn, ker vrednotenje uspešnosti po navedenih merilih ne vpliva na kriterij iz 6. člena tega pravilnika.

Ocenjujemo, da so Celjske lekarne direktorici v revidiranem obdobju izplačale za 4.348 tisoč tolarjev delovne uspešnosti več, kot je bilo določeno s sklepi sveta zavoda oziroma z določbami 2. do 4. člena Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev lekarn. Celjske lekarne se pri tem sklicujejo na 6. člen Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev lekarn. Računsko sodišče ugotavlja, da za izplačilo navedenega zneska ni podlage v ZRPJZ.

2.2.3 Dodatki

V tem poglavju je razkrit le dodatek, pri katerem smo v postopku revizije odkrili nepravilnosti pri njegovem določanju ali obračunavanju.

2.2.3.1 Dodatek za delovno dobo

Celjske lekarne so dodatek obračunale od nepravilno določene vrednosti osnovne plače. Vrednost nepravilnosti v celotnem revidiranem obdobju ocenjujemo na 16 tisoč tolarjev.

2.2.4 Enkratna letna nagrada

Celjske lekarne so v letu 2003 direktorici izplačale enkratno letno nagrado za uspešno poslovanje v letu 2002 v znesku 1.105 tisoč tolarjev.

2.3 Kraške lekarne Ilirska Bistrica

Javni zavod Kraške lekarne Ilirska Bistrica, Ilirska Bistrica (v nadaljevanju: Kraške lekarne), so ustanovile občine: Ilirska Bistrica, Sežana in Postojna dne 21. 1. 1993 z Odlokom o ustanovitvi Javnega zavoda Kraške lekarne Ilirska Bistrica.

V revidiranem obdobju je Kraške lekarne vodila v. d. direktorice, s katero sta bili sklenjeni dve pogodbi o zaposlitvi: prva za obdobje od 12. 12. 2002 do 12. 6. 2003 ter druga za obdobje od 12. 6. 2003 do imenovanja direktorja oziroma najdlje za eno leto. Pogodba o zaposlitvi nima določb o tem, da v. d. direktorice v času opravljanja svoje funkcije opravlja tudi delo farmacevta.

V revidiranem obdobju so Kraške lekarne v. d. direktorice iz naslova plač izplačale 16.075 tisoč tolarjev.

2.3.1 Osnovna plača

V obeh pogodbah o zaposlitvi je za v. d. direktorice določen količnik osnovne plače v višini 5,75. Količnik je skladen z odredbo ministra za zdravje iz leta 1994.

Osnovna plača je bila na izplačilni listi obračunana znotraj postavke redno delo, skupaj s funkcijskim dodatkom ter delovno uspešnostjo po sklepu sveta zavoda. Navedeno ni vplivalo na samo osnovno plačo, ki je bila obračunana pravilno, vplivalo pa je na tiste postavke, kjer je bila postavka rednega dela (v skupni višini 8,48 količnika) upoštevana kot osnova za izračun vrednosti teh postavk.

2.3.2 Delovna uspešnost

Predloženi so bili trije sklepi sveta zavoda, v katerih je odločal o delu plače za delovno uspešnost v. d. direktorice. Delež je v vseh treh sklepih določen v višini 30 oziroma 35 odstotkov, pri čemer pa svet zavoda o delovni uspešnosti po 4. členu pravilnika v celotnem revidiranem obdobju sploh ni odločal. Svet zavoda ni ravnal v skladu s tretjim odstavkom 17. člena ZRPJZ, saj je v. d. direktorice določil delež plače za delovno uspešnost le po merilih iz 2. in 3. člena Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev lekarn (t. i. delovna uspešnost iz javnih sredstev).

Kraške lekarne poudarjajo, da so vsako leto pridobile predhodno soglasje k izplačilu povečane delovne uspešnosti od ustanovitelja in da sredstva, določena v ta namen, nikdar niso bila presežena. Ob upoštevanju določbe 6. člena Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev lekarn, pa dobi določba 4. člena istega pravilnika povsem drug pomen, saj mora skupna višina izplačane plače direktorja ostati enaka kot pred uveljavitvijo pravilnika – glede na to se postavlja vprašanje smiselnosti predhodnega soglasja ustanovitelja ter določitev višine delovne uspešnosti v skladu s 4. členom pravilnika.

Ocenjujemo, da so Kraške lekarne v. d. direktorice v revidiranem obdobju (skupno na vseh postavkah, na katerih so v. d. direktorice obračunavale del plače za delovno uspešnost) izplačale za 3.199 tisoč tolarjev delovne uspešnosti več, kot je bilo določeno s sklepi sveta zavoda oziroma v 2. do 4. členu Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev lekarn. Kraške lekarne se pri tem sklicujejo na 6. člen Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev lekarn. Računsko sodišče ugotavlja, da za izplačilo navedenega zneska ni podlage v ZRPJZ.

2.3.3 Dodatki

V tem poglavju so razkriti le tisti dodatki, pri katerih smo v postopku revizije odkrili nepravilnosti pri določanju ali obračunavanju posameznega dodatka.

2.3.3.1 Dodatek za delovno dobo

Kraške lekarne so dodatek obračunavale od previsoke osnove, saj so za obračun uporabljale vrednost postavke redno delo, ki poleg osnovne plače vsebuje tudi funkcijski dodatek ter

delovno uspešnost. Ocenjujemo, da je bilo v celotnem revidiranem obdobju v. d. direktorice zaradi uporabe nepravilne osnove izplačano 161 tisoč tolarjev preveč. Nepravilnost je bila odpravljena pri plači za marec 2005.

2.3.3.2 Dodatek za zahtevnost in izpostavljenost dela

Kraške lekarne so v. d. direktorice izplačevale dodatek v višini 1,40 količnika. Dodatek je bil določen previsoko. Glede na določila 89.b člena KPDZSV je v tabeli količniku 5,75 najbližji količnik 5,60 (in ne 6,00) – temu količniku pa odgovarja dodatek za zahtevnost in izpostavljenost v višini 1,32 količnika. Vrednost nepravilnosti v celotnem revidiranem obdobju ocenjujemo na 63 tisoč tolarjev.

Kraške lekarne izpodbijajo ugotovitev računskega sodišča in navajajo, da KPDZSV izrecno ne določa, ali je potrebno pri določanju višine dodatka, ki pripade direktorju, upoštevati najbližji višji ali najbližji nižji oziroma katerikoli najbližji količnik v tabeli. Zaradi nedorečenosti kolektivne pogodbe je potrebno določbo tolmačiti v skladu s temeljnim načelom, da se v dvomu odloči v korist delavca. Kraške lekarne so pri določitvi višine dodatka upoštevale najbližji višji plačilni razred.

Računsko sodišče meni, da je določilo KPDZSV jasno in ne vzbuja nobenega dvoma o njegovi razlagi. Če bi stranke kolektivne pogodbe želele, da se pri določitvi višine dodatka po 89.b členu direktorjem javnih zavodov upošteva najbližji višji plačilni razred, bi to v zadevni določbi izrecno zapisale. Do razlage v korist delavca pa bi lahko prišlo v primeru, ko bi bil količnik direktorja točno na sredini med dvema plačilnima razredoma v tabeli.

2.3.3.3 Korekcijski dodatek

Kraške lekarne so v. d. direktorice izplačevale dodatek v višini 0,64 količnika. Dodatek je bil določen previsoko. Glede na določila KPDZSV je v tabeli količniku 5,75 najbližji količnik 5,60 (in ne 6,00) – temu količniku pa ustreza korekcijski dodatek v višini 0,60 količnika. Vrednost nepravilnosti v celotnem revidiranem obdobju ocenjujemo na 31 tisoč tolarjev.

Kraške lekarne izpodbijajo ugotovitev iz razlogov, navedenih pod točko 2.3.3.2.

Navedbe Kraških lekarn niso utemeljene.

2.3.3.4 Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času

Kraške lekarne so v revidiranem obdobju v. d. direktorice izplačale dodatek za izmensko delo za 12 ur dela. V. d. direktorice je v tem času opravljala funkcijo direktorice, zato ji je bil dodatek izplačan neupravičeno. Ocenjena vrednost nepravilnosti znaša 3 tisoč tolarjev.

Kraške lekarne so nepravilnost že odpravile.

Za delo farmacevta so Kraške lekarne v. d. direktorice obračunavale delo preko polnega delovnega časa na treh postavkah. Na postavkah, kjer so izkazane nadure direktorja, so

Kraške lekarne v osnovi za obračun dodatka upoštevale poleg osnovne plače tudi dodatek za delovno dobo, ki ga za čas opravljanja nadurnega dela ni mogoče obračunati. Na postavki efektivne ure delavnik pa so lekarne v osnovo poleg osnovne plače vštele tudi dodatke v skupni višini 2,07 količnika, kar je povzročilo nedovoljeno obračunavanje dodatka na dodatke. Na navedenih postavkah je bilo, po naši oceni, v. d. direktorice v revidiranem obdobju izplačano 38 tisoč tolarjev preveč dodatka za delo preko polnega delovnega časa.

Kraške lekarne so podale ugovor, da je v tem času v. d. direktorice opravljala delo farmacevta, za kar ji pripadajo tudi očitani dodatki.

Računsko sodišče poudarja, da do nepravilnega obračunavanja nadurnega dela ni prišlo, ker so bili direktorici obračunani dodatki, ki ji za čas opravljanja dela (tudi nadurnega) pripadajo, temveč zato, ker ji je bil za ta čas obračunan tudi dodatek za delovno dobo, ki ga v skladu z razlago Odbora za razlago KPDZSV z dne 12. 11. 1996, za čas opravljanja dela preko polnega delovnega časa ni mogoče obračunavati. Pri obračunavanju dežurstva pa je prišlo do nepravilnega obračunavanja dodatkov na dodatke, saj je zavod dodatek za delo preko polnega delovnega časa obračunal ne le na osnovno plačo (tretji odstavek 83. člena KPDZSV), temveč tudi na dodatke, ki sicer pripadajo farmacevtu za čas opravljanja efektivnih ur dežurstva. Kraške lekarne so računskemu sodišču posredovale popravek algoritmov za izračun postavk, kjer so izkazane nadure direktorja, nedeljske nadure, efektivne ure-delovnik, efektivne ure-nedelja in efektivne ure-praznik. V algoritmih izkazani način obračunavanja preprečuje obračun dodatkov na dodatke ter izključuje iz obračuna dodatek za delovno dobo.

2.4 Mestne lekarne

Javni zavod Mestne lekarne, Kamnik (v nadaljevanju: Mestne lekarne), so ustanovile občine: Domžale, Litija, Kamnik ter Mengeš dne 1. 3. 2000 z Odlokom o ustanovitvi javnega zavoda Mestne lekarne.

Pogodba o zaposlitvi z direktorico je bila sklenjena z dne 12. 9. 2001, svet zavoda je zastopala njegova predsednica. Pogodba o zaposlitvi nima določb o tem, da direktorica v času opravljanja svoje funkcije opravlja tudi delo farmacevta.

V revidiranem obdobju so Mestne lekarne direktorici iz naslova plač izplačale 16.558 tisoč tolarjev.

2.4.1 Osnovna plača

V pogodbi o zaposlitvi direktorice je določen količnik za določitev osnovne plače v višini 5,75, kar je v skladu z odredbo ministrstva za zdravje iz leta 1994.

V revidiranem obdobju so Mestne lekarne pri obračunu plač uporabljale previsoko vrednost izhodiščne plače, ki se je po mesecih spreminjala in je znašala od 80.300 tolarjev do 96.361 tolarjev, povprečno pa 81.464 tolarjev.

Mestne lekarne so pojasnile, da vrednost koeficienta, ki je osnova za izračun osnovne plače, določajo mesečno. Vrednost koeficienta je enaka za vse zaposlene v zavodu in je sestavljena iz izhodiščne plače za gospodarstvo in iz dela osnovne plače, ki se nanaša na tržno

dejavnost. Osnova za določitev drugega dela plače so finančni in poslovni rezultati preteklega leta ter načrtovani rezultati tekočega leta. Vodstvo na začetku leta določi višino osnovne plače. Med letom Mestne lekarne mesečno analizirajo finančne rezultate poslovanja zavoda. Na podlagi teh podatkov se ocenjuje tekoča uspešnost poslovanja ter primernost višine izplačila osnovne plače.

Ugotavljamo, da za opisani način obračunavanja plače ni podlage v predpisih. Zaradi tega je bila osnovna plača direktorice obračunana nepravilno. Vrednost preveč izplačane osnovne plače ocenjujemo na 2.154 tisoč tolarjev.

Mestne lekarne menijo, da je ugotovitev napačna. Poudarjajo, da ustvarijo na trgu med 60 in 90 odstotkov presežka prihodkov nad odhodki. Opravljanje dejavnosti javne službe in tržne dejavnosti pomeni, da opravljanje dejavnosti Mestnih lekarn izvira iz različnih pravnih položajev. Menijo, da računsko sodišče izhaja iz napačnega stališča, da je revidiranec dolžan pri odmeri plač izhajati iz izhodišč ZRPJZ. To stališče ne upošteva odločbe ustavnega sodišča št. U-I-134/96 z dne 23. 9. 1999. Ob uporabi analogije z navedeno odločbo tudi izhodiščna plača ne more biti omejena v smislu ZRPJZ, če zavod sredstva pridobiva tudi na trgu. V pogodbi o zaposlitvi, sklenjeni z direktorico, je določeno, da je osnova za obračun plače izhodiščna plača za I. tarifni razred po KPND, povečana za stimulativen del, ki se nanaša na poslovne rezultate, dosežene s prodajo blaga in storitev na trgu. S tem je ustanovitelj, upošteva citirano odločbo ustavnega sodišča, določil višjo izhodiščno plačo. Ker ima ustanovitelj pravico, da nameni sredstva iz opravljanja tržne dejavnosti za katerikoli namen, ki ga določi, je določba pogodbe o zaposlitvi zakonita, kar pomeni, da ni prišlo do kršitev, ki jih ugotavlja revizijsko poročilo.

ZRPJZ ureja plače v javnih zavodih na enoten način ne glede na vire pridobivanja sredstev za opravljanje dejavnosti. Dejstvo, da javni zavod del sredstev pridobiva na trgu, ZRPJZ izrecno upošteva tako, da dovoljuje tovrstnim javnim zavodom izplačilo povečane delovne uspešnosti (18. člen ZRPJZ), pri čemer kot pogoj za delitev povečane delovne uspešnosti predpisuje soglasje ustanovitelja. Ustavno sodišče je s citirano odločbo razveljavilo omejitve dela plače za delovno uspešnost posameznemu zaposlenemu, ki je določena v prvem odstavku 17. člena, če ima javni zavod soglasje ustanovitelja za opravljanje gospodarske dejavnosti ter posebno soglasje ustanovitelja za povečanje sredstev za nagrajevanje delovne uspešnosti⁴⁵. Pobudo za začetek postopka za oceno ustavnosti 1., 2., 3. in 18. člena ZRPJZ je ustavno sodišče v celoti zavrnilo z obrazložitvijo, da zakonodajalec ne krši ustavnega načela enakosti s tem, da položaj pravnih subjektov ureja različno, če ima za takšno urejanje razumen in stvaren razlog. Čeprav, po mnenju računskega sodišča, tolmačenje odločbe ustavnega sodišča z uporabo analogije na način, kot ga razumejo Mestne lekarne, ni mogoče, pa zavrnitev začetka postopka za oceno ustavnosti 1., 2. in 3. člena ZRPJZ še dodatno potrjuje pravilnost ugotovitev o nepravilnem določanju osnovne plače direktorici Mestnih lekarn. V 3. členu ZRPJZ je določeno, da se osnovna plača določi na podlagi osnove za obračun plač in količnikov, določenih v skladu s tem zakonom. Osnova za obračun plače je izhodiščna plača za I. tarifni razred, dogovorjena s kolektivno pogodbo za negospodarske dejavnosti. Izhodiščna plača, določena na podlagi KPND, ki je v revidiranem obdobju znašala 52.437 tolarjev, je edina zakonita osnova za določitev osnovne plače. Povečanje te osnove za stimulativen del ni dovoljeno in ga ni mogoče določiti niti s pogodbo o zaposlitvi. Pri tem velja opozoriti tudi na opredelitev pojma delovne uspešnosti v ZRPJZ. V prvem odstavku 17. člena je določeno, da del plače za delovno

⁴⁵ Odločba ustavnega sodišča št. U-I-134/96, B)-III, točka 21.

uspešnost pripada zaposlenemu, ki bistveno presega pričakovane delovne rezultate ali je nadpovprečno delovno obremenjen. Navedena opredelitev je razlog, da dela plače za delovno uspešnost ni dovoljeno oblikovati s povečanjem izhodiščne plače, ki pripade vsem zaposlenim. Del plače za delovno uspešnost bi bil odvisen od količnika osnovne plače zaposlenega in ne od pogojev, ki jih za izplačilo dela plače za delovno uspešnost določa ZRPJZ – nadpovprečna delovna obremenjenost in/ali nadpovprečni delovni rezultati. Pripominjamo še, da je nepravilno mnenje Mestnih lekarn, da v pogodbi o zaposlitvi ustanovitelj določi namen uporabe sredstev, pridobljenih z opravljanjem tržne dejavnosti javnega zavoda – pogodbo o zaposlitvi sklene z direktorjem javni zavod in ne ustanovitelj.

2.4.2 Delovna uspešnost

Iz zapisnikov sej sveta zavoda v letu 2003 in 2004 je razvidno, da je svet potrdil del plače za delovno uspešnost direktorice v višini 80 odstotkov na podlagi ocene meril, ki so določena v Pravilniku o merilih za delovno uspešnost direktorjev lekarn.

Ocenjujemo, da so Mestne lekarne direktorici v revidiranem obdobju izplačale za 1.987 tisoč tolarjev delovne uspešnosti več, kot je bilo določeno s sklepi sveta zavoda. Mestne lekarne se pri tem sklicujejo na 6. člen Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev lekarn. Računsko sodišče ugotavlja, da za izplačilo navedenega zneska ni podlage v ZRPJZ.

2.4.3 Dodatki

V tem poglavju so razkriti le tisti dodatki, pri katerih smo v postopku revizije odkrili nepravilnosti pri določanju ali obračunavanju posameznega dodatka.

2.4.3.1 Dodatek za delovno dobo

Dodatek je bil obračunan nepravilno, ker so Mestne lekarne za obračun plač uporabljale previsoko vrednost izhodiščne plače. Ocenjujemo, da je bilo direktorici v revidiranem obdobju izplačano 414 tisoč tolarjev preveč.

2.4.3.2 Dodatek za težje delovne pogoje

Dodatek je bil obračunan nepravilno, ker so Mestne lekarne za obračun plač uporabljale previsoko vrednost izhodiščne plače. Ocenjujemo, da je bilo direktorici v revidiranem obdobju izplačano 44 tisoč tolarjev preveč.

2.4.3.3 Dodatek za zahtevnost in izpostavljenost dela ter dodatek za posebne obremenitve in odgovornosti

Dodatka sta bila obračunana nepravilno, ker so Mestne lekarne za obračun plač uporabljale previsoko vrednost izhodiščne plače. Ocenjujemo, da je bilo direktorici v revidiranem obdobju izplačano skupno 610 tisoč tolarjev preveč.

2.4.3.4 Korekcijski dodatek

Dodatek je bil nepravilno obračunan, ker so Mestne lekarne za obračun plač uporabljale previsoko vrednost izhodiščne plače. Ocenjujemo, da je bilo direktorici v revidiranem obdobju izplačano skupno 261 tisoč tolarjev preveč.

2.4.3.5 Dežurstvo in stalna pripravljenost

Dodatek za delo preko polnega delovnega časa (za učinkovite ure) ni bil obračunan pravilno, ker so Mestne lekarne za obračun plač uporabljale previsoko vrednost izhodiščne plače. V revidiranem obdobju so Mestne lekarne direktorici izplačale dodatek za 9 ur dežurstva.

2.5 Lekarna Kočevje

Javni zavod Lekarna Kočevje, Kočevje (v nadaljevanju: Lekarna Kočevje), je z Odlokom o ustanovitvi Lekarne Kočevje dne 19. 11. 1993 ustanovila Občina Kočevje.

Pogodba o zaposlitvi z direktorico je bila sklenjena 3. 12. 2001, za Lekarno Kočevje jo je podpisal predsednik sveta zavoda. V pogodbi o zaposlitvi je bilo določeno, da direktorica v času opravljanja svoje funkcije opravlja tudi delo farmacevta receptarja.

V revidiranem obdobju je Lekarna Kočevje direktorici iz naslova plač in letnih nagrad za uspešno poslovanje izplačala 18.212 tisoč tolarjev.

2.5.1 Osnovna plača

Višina količnika osnovne plače je bila v pogodbi o zaposlitvi določena v višini 5,30. Navedeni količnik ni skladen z odredbo ministrstva za zdravje iz leta 1994, v kateri je določen količnik za določitev osnovne plače direktorja v višini 5,25. Zaradi uporabe previsokega količnika je bilo direktorici v revidiranem obdobju izplačano 37 tisoč tolarjev preveč.

Lekarna Kočevje je pojasnila, da je po prejemu odredbe od ministrstva za zdravje prejela tudi potrjeno prvo razporeditev. V potrjeni razporeditvi, ki je glede na odredbo novejši pravni akt, je minister potrdil količnik osnovne plače direktorice v višini 5,30. Da je prva razporeditev merodajni akt za določitev osnovne plače direktorice, so Lekarni Kočevje v telefonskem razgovoru potrdili tudi na ministrstvu za zdravje. Višina količnika osnovne plače je bila v preteklosti že mnogokrat posredovana na ministrstvo, ki ni višini količnika nikoli oporekalo.

Podlage za določitev količnika osnovne plače direktorja javnega zavoda ne more predstavljati prva razporeditev zaposlenih, saj je z njo minister le potrdil količnik, ki ga je določil javni zavod. ZRPJZ v tretjem odstavku 5. člena predpisuje, da količnik za določitev osnovne plače direktorja posameznega zavoda določi pristojni minister. Minister za zdravje je osnovne količnike direktorjem javnih zavodov določil z odredbami o določitvi količnika osnovne plače. Računsko sodišče je že v letu 1996 od ministrstva za zdravje pridobilo tudi pisno pojasnilo o tem, da se za izračun osnovne plače direktorja uporabljajo količniki, določeni v odredbah, ki jih je izdal minister za zdravje za vse direktorje javnih zavodov. V navedenem pojasnilu je minister tudi zapisal, da so bili direktorji javnih zdravstvenih zavodov in direktorji lekarn na inštruktažnih sestankih o prvi razporeditvi zaposlenih posebej seznanjeni z zakonitimi podlagami za določitev plače direktorja.

Za vse ure rednega dela je bila direktorici plača obračunana od količnika 5,30, ki ji je bil določen za opravljanje del in nalog direktorice zavoda, kljub temu da je v pogodbi o zaposlitvi določeno, da v času opravljanja svoje funkcije opravlja tudi delo farmacevta receptarja. V pogodbi o zaposlitvi bi moral biti določen tudi količnik osnovne plače za opravljanje dela farmacevta receptarja ter način časovnega razmejevanja opravljanja dela na obeh delovnih mestih. Ko je direktorica opravljala delo farmacevta, bi ji morala biti osnovna plača obračunana na podlagi količnika osnovne plače farmacevta receptarja.

2.5.2 Delovna uspešnost

Svet Lekarne Kočevje je odločal o deležu plače za delovno uspešnost direktorice ter potrdil, da direktorici pripada v letu 2002 delovna uspešnost v višini 50 odstotkov, v letih 2003 in 2004 pa t. i. delovna uspešnost iz javnih sredstev v višini 30 odstotkov, poleg tega pa še delovna uspešnost iz naslova ustvarjenih prihodkov tržne dejavnosti v višini 50 odstotkov. Svet svojih odločitev ni sprejel na podlagi ovrednotenja meril, ki jih predpisuje Pravilnik o merilih za delovno uspešnost direktorjev lekarn, s čimer je kršil tretji odstavek 17. člena ZRPJZ.

Lekarna Kočevje zatrjuje, da so bili svetu zavoda na seji natančno obrazloženi vsi kriteriji iz pravilnika. Svet je ugotovil, da so kriteriji nejasni in nelogični, saj lekarna nima vpliva na to, koliko receptov prinesejo bolniki, prav tako ne na večja pakiranja zdravil ipd. To zmanjšuje število doseženih točk storitev ter s tem vpliva na realizacijo v pogodbi določenega programa, ki ga določi ZZZS. Lekarna Kočevje je zato mnenja, da je svet zavoda svojo odločitev sprejel pravilno in ni kršil 3. odstavka 17. člena ZRPJZ.

Ocenjujemo, da je Lekarna Kočevje direktorici v revidiranem obdobju izplačala za 5.674 tisoč tolarjev delovne uspešnosti več, kot je bilo določeno s sklepi sveta zavoda. Lekarna Kočevje se pri tem sklicuje na 6. člen Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev lekarn. Računsko sodišče ugotavlja, da za izplačilo navedenega zneska ni podlage v ZRPJZ.

2.5.3 Dodatki

V tem poglavju so razkriti le tisti dodatki, pri katerih smo v postopku revizije odkrili nepravilnosti pri določanju ali obračunavanju posameznega dodatka.

Lekarna Kočevje je dodatke za vse ure rednega dela obračunavala od osnove in v višini, ki je bila določena direktorici za opravljanje dela na delovnem mestu direktorice. Glede na to, da je direktorica opravljala tudi delo farmacevta receptarja, bi ji morala Lekarna Kočevje za čas opravljanja dela na tem delovnem mestu dodatke obračunati od osnove in v višini, ki bi ustrezala količniku osnovne plače farmacevta receptarja.

2.5.3.1 Dodatek za delovno dobo

Lekarna Kočevje je pri določanju višine dodatka upoštevala vsako začeto leto delovne dobe nad 25 let in ne vsako dopolnjeno leto delovne dobe nad 25 let, kot to določa KPDZSV. Zaradi tega je bil direktorici v celotnem revidiranem obdobju obračunan za 0,25 odstotka previsok dodatek za delovno dobo. Zaradi uporabe previsokega količnika osnovne plače je bil dodatek za delovno dobo direktorici obračunan od nepravilne osnove. Vrednost obeh nepravilnosti v celotnem revidiranem obdobju ocenjujemo na 17 tisoč tolarjev.

2.5.3.2 Dežurstvo in stalna pripravljenost

V času dežurstva je direktorica opravljala delo farmacevta receptarja. Lekarna ji dodatka za delo preko polnega delovnega časa v dežurstvu ni obračunala pravilno, saj je kot osnovo uporabila količnik osnovne plače direktorice namesto urne vrednosti osnovne plače, ki bi direktorici pripadala za delo na delovnem mestu farmacevta receptarja. V revidiranem obdobju je lekarna direktorici obračunala 22 efektivnih ur dežurstva.

2.5.4 Enkratna letna nagrada

Lekarna Kočevje je v letu 2003 direktorici izplačala enkratno letno nagrado za uspešno poslovanje v letu 2002 v znesku 1.017 tisoč tolarjev.

2.6 Lekarna Krško

Javni zavod Lekarna Krško, Krško (v nadaljevanju: Lekarna Krško), je ustanovila Občina Krško z izdajo soglasja k statutarnemu sklepu dne 26. 6. 1991.

Z direktorico Lekarne Krško je bila 23. 4. 1999 sklenjena pogodba o zaposlitvi za prvo mandatno obdobje in 30. 4. 2003 za drugo mandatno obdobje. Kdo je podpisnik pogodbe na strani delodajalca, iz pogodbe ni razvidno. Pogodba o zaposlitvi ima v 1. členu določbo, da direktorica v času opravljanja svoje funkcije opravlja tudi delo farmacevta receptarja.

Lekarna Krško je pojasnila, da direktorica delo farmacevta opravlja v okviru dežurne službe.

V revidiranem obdobju je Lekarna Krško direktorici iz naslova plač izplačala 13.410 tisoč tolarjev.

2.6.1 Osnovna plača

Skladno z odredbo ministrstva za zdravje iz leta 1994 je bil direktorici Lekarne Krško določen količnik osnovne plače v višini 5,50 količnika.

2.6.2 Delovna uspešnost

Iz sklepov sveta zavoda, ki jih je predložila Lekarna Krško, je razvidna višina dela plače za delovno uspešnost in ocena posameznih meril. Svet zavoda je za leto 2002 določil delež plače za delovno uspešnost direktorice v višini 50 odstotkov (izplačano na postavki stimulacija), za leto 2003 v višini 20 odstotkov iz javnih sredstev (stimulacija) ter 50 odstotkov iz sredstev s trga (realizacija na trgu) in za leto 2004 v višini 30 odstotkov iz javnih sredstev (stimulacija) ter 50 odstotkov iz sredstev s trga (realizacija na trgu).

Ocenjujemo, da je Lekarna Krško direktorici v revidiranem obdobju (skupno na vseh postavkah, na katerih je direktorici obračunavala del plače za delovno uspešnost) izplačala za 2.317 tisoč tolarjev delovne uspešnosti več, kot je bilo določeno s sklepi sveta zavoda. Lekarna Krško se pri tem sklicuje na 6. člen Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev lekarn. Računsko sodišče ugotavlja, da za izplačilo navedenega zneska ni podlage v ZRPJZ.

2.6.3 Dodatki

V tem poglavju so razkriti le tisti dodatki, pri katerih smo v postopku revizije odkrili nepravilnosti pri določanju ali obračunavanju posameznega dodatka.

2.6.3.1 Dodatek za zahtevnost in izpostavljenost dela ter dodatek za posebne obremenitve in odgovornosti

Dodatek po 89.b členu je bil direktorici do januarja 2004 obračunan v višini 1,93 količnika. Dodatek v tej višini na področju dela strokovnih služb zavodov oziroma na področju farmacevtske dejavnosti pripada za količnik osnovne plače 8,50. Od januarja 2004 dalje ji je bil dodatek obračunan v višini 1,65. Dodatek v tej višini na področju dela strokovnih služb zavodov oziroma na področju farmacevtske dejavnosti pripada za količnik osnovne plače 7,20. V revidiranem obdobju je bil direktorici navedeni dodatek tako obračunan za 0,61 oziroma za 0,33 količnika previsoko. Znesek nepravilnosti ocenjujemo na 387 tisoč tolarjev. Nepravilnost je bila odpravljena pri plači za marec 2005.

2.6.3.2 Korekcijski dodatek

Korekcijski dodatek je bil direktorici sprva obračunan v višini 0,74 količnika (področje dela strokovnih služb zavodov, za količnik osnovne plače 8,50), od aprila 2003 do januarja 2004 v višini 0,57 količnika (ta vrednost dodatka v KPDZSV ni predvidena), v februarju in marcu 2004 pa v višini 0,63 količnika (področje dela strokovnih služb zavodov, za količnik osnovne plače 7,20). Ker se količnik osnovne plače direktorice v revidiranem obdobju ni spreminjal, podlage za

spremembe višine dodatka ni bilo. Lekarna Krško sprememb tudi ni pojasnila. Pri tem pa je potrebno ugotoviti, da je bil direktorici določen količnik osnovne plače 5,50. Na podlagi KPDZSV je bilo direktorici v revidiranem obdobju, za čas opravljanja funkcije direktorice, dopustno določiti le korekcijski dodatek v višini 0,43 količnika (področje dela strokovnih služb zavodov) oziroma v višini 0,60 količnika (področje farmacevtske dejavnosti)⁴⁶. Ocena zneska preveč izplačanega dodatka znaša najmanj 13 tisoč tolarjev. Nepravilnost je bila odpravljena pri plači za marec 2005.

2.6.3.3 Dežurstvo in stalna pripravljenost

Za delo v času dežurstva je lekarna direktorici obračunala previsok dodatek po 89.b členu KPDZSV in korekcijski dodatek. V revidiranem obdobju je lekarna direktorici obračunala 66 efektivnih ur dežurstva ter 65 ur obvezne prisotnosti. Nepravilnost je bila odpravljena pri plači za marec 2005.

2.7 Koroška lekarna

Javni zavod Koroška lekarna, Ravne na Koroškem (v nadaljevanju: Koroška lekarna), so z Odlokom o ustanovitvi javnega zavoda Koroška lekarna dne 6. 2. 2002 ustanovile občine: Črna na Koroškem, Dravograd, Mežica, Mislinja, Muta, Podvelka, Prevalje, Radlje ob Dravi, Ravne na Koroškem, Ribnica na Pohorju, Vuzenica ter Mestna občina Slovenj Gradec.

Pogodba o zaposlitvi z direktorico je bila sklenjena dne 1. 7. 2002, na strani delodajalca jo je podpisala predsednica sveta zavoda. Pogodba o zaposlitvi nima določb o tem, da direktorica v času opravljanja svoje funkcije opravlja tudi delo farmacevta. Pač pa iz opisa delovnega mesta direktorja v aktu o sistemizaciji izhaja, da direktor opravlja dežurstvo v lekarni.

V revidiranem obdobju je Koroška lekarna direktorici iz naslova plač in letnih nagrad za uspešno poslovanje izplačala 16.060 tisoč tolarjev.

2.7.1 Osnovna plača

V pogodbi o zaposlitvi je direktorici določen količnik osnovne plače v višini 6,00, kar je v skladu z odredbama ministrstva za zdravje iz let 1994 in 1998.

Osnovna plača je bila na izplačilni listi obračunana znotraj postavke redno delo skupaj s funkcijskim dodatkom. Navedeno ni vplivalo na samo osnovno plačo, ki je bila obračunana pravilno, vplivalo pa je na tiste postavke, kjer je bila postavka rednega dela (v skupni višini 7,00 količnika) upoštevana kot osnova za izračun vrednosti teh postavk.

Koroška lekarna poudarja, da so funkcijski dodatek (ki je dodatek za strokovno vodenje) prišteli k osnovni plači zato, ker so menili, da je zahtevnost delovnega mesta direktorice zaradi strokovnosti bistveno večja. Direktorica namreč opravlja tako funkcijo poslovnega kot

⁴⁶ Glede na to, da je bila direktorica tudi strokovni vodja zavoda.

tudi strokovnega vodenja zavoda. Bili so v dobri veri, saj so ravnali v skladu s 73. členom KPDZSV.

ZRPJZ v tretjem odstavku 5. člena izrecno določa, da količnik za določitev osnovne plače direktorja posameznega zavoda določi pristojni minister. Tako določenega količnika osnovne plače ni mogoče spreminjati oziroma pri obračunavanju osnovne plače uporabiti drugačnega količnika. Direktorjem, ki opravljajo tudi funkcijo strokovnega vodenja, pa pripada za opravljanje te funkcije dodatek za vodenje po 88.a členu KPDZSV.

Pri plači za april 2005 je Koroška lekarna na postavki redno delo obračunala samo osnovno plačo.

Izhodiščna plača je v revidiranem obdobju znašala 52.437 tolarjev. Koroška lekarna je v obdobju od januarja do vključno maja 2003 uporabila za obračun izhodiščno plačo v višini 64.363 tolarjev, od vključno junija 2003 do januarja 2004 pa izhodiščno plačo v višini 52.473 tolarjev.

Koroška lekarna je pojasnila, da je vrednost vključevala izhodiščno bruto plačo, določeno za negospodarstvo, razliko pa so predstavljala sredstva, pridobljena z opravljenimi storitvami na trgu. V juniju 2003 je Koroška lekarna, takoj po pridobitvi soglasja za izplačilo povečane delovne uspešnosti od Sveta Koroške regije, izvedla ločen obračun za izplačilo plače po izhodiščni bruto plači in obračun plače iz opravljenih storitev na trgu. Do zamika uveljavitve Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev lekarn je prišlo zaradi določila drugega odstavka 4. člena navedenega pravilnika, saj ta zahteva pridobitev soglasja Sveta Koroške regije, ki ga je Koroška lekarna za leto 2002 pridobila 17. 6. 2002, torej pred uveljavitvijo novega Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev lekarn.

Ugotavljamo, da za opisani način obračunavanja plače ni podlage v predpisih. Zaradi tega je bila osnovna plača direktorice obračunana nepravilno. Vrednost preveč izplačane osnovne plače v revidiranem obdobju ocenjujemo na 314 tisoč tolarjev.

Koroška lekarna ugovarja, da je bila izhodiščna plača določena previsoko, pri čemer pa se zaveda, da tak način obračunavanja ni bil v skladu s predpisi. Takoj, ko je bilo pridobljeno soglasje k izplačilu povečane delovne uspešnosti od Sveta Koroške regije za leto 2003, je lekarna pristopila k uporabi Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev lekarn ter izvedla ločen način izplačevanja plač, kar pomeni, da je bil iz izhodiščne plače izločen del plače, ki je bil dosežen na trgu.

ZRPJZ ureja plače v javnih zavodih na enoten način ne glede na vire pridobivanja sredstev za opravljanje dejavnosti. Dejstvo, da javni zavod del sredstev pridobiva na trgu, ZRPJZ izrecno upošteva tako, da dovoljuje tovrstnim javnim zavodom izplačilo povečane delovne uspešnosti (18. člen ZRPJZ), pri čemer kot pogoj za delitev povečane delovne uspešnosti predpisuje soglasje ustanovitelja. V 3. členu ZRPJZ je določeno, da se osnovna plača določi na podlagi osnove za obračun plač in količnikov, določenih v skladu s tem zakonom. Osnova za obračun plače je izhodiščna plača za I. tarifni razred, dogovorjena s kolektivno pogodbo za negospodarske dejavnosti. Izhodiščna plača, določena na podlagi KPND, ki je v revidiranem obdobju znašala 52.437 tolarjev, je edina zakonita osnova za določitev osnovne plače. Povečanje te osnove za stimulativen del ni dovoljeno.

2.7.2 Delovna uspešnost

Svet zavoda Koroške lekarne je direktorici upoštevalje kriterije iz Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev lekarn določil del plače za delovno uspešnost v višini 50 odstotkov za leto 2002 ter v višini 80 odstotkov za leto 2003.

Ocenjujemo, da je Koroška lekarna direktorici v revidiranem obdobju (skupno na vseh postavkah, na katerih je direktorici obračunavala del plače za delovno uspešnost) izplačala za 1.327 tisoč tolarjev delovne uspešnosti več, kot je bilo določeno s sklepi sveta zavoda. Koroška lekarna se pri tem sklicuje na 6. člen Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev lekarn. Računsko sodišče ugotavlja, da za izplačilo navedenega zneska ni podlage v ZRPJZ.

2.7.3 Dodatki

V tem poglavju so razkriti le tisti dodatki, pri katerih smo v postopku revizije odkrili nepravilnosti pri določanju ali obračunavanju posameznega dodatka.

2.7.3.1 Dodatek za delovno dobo

Dodatek je Koroška lekarna v revidiranem obdobju obračunavala od nepravilne osnove, v katero je poleg osnovne plače vključila tudi funkcijski dodatek. Poleg tega je za obračun osnovne plače od januarja 2003 do vključno januarja 2004 uporabljala previsoko vrednost izhodiščne plače. Ocenjujemo, da je bilo direktorici zaradi navedenih nepravilnosti v revidiranem obdobju izplačano 88 tisoč tolarjev preveč iz naslova dodatka za delovno dobo.

2.7.3.2 Dodatek za vodenje (funkcijski dodatek)

Ker je Koroška lekarna od januarja 2003 do vključno januarja 2004 za obračun plač uporabljala previsoko vrednost izhodiščne plače, je bil funkcijski dodatek direktorici v tem obdobju obračunan od previsoke osnove. Ocenjujemo, da je bilo direktorici zaradi navedene nepravilnosti izplačano 59 tisoč tolarjev preveč dodatka za vodenje.

2.7.3.3 Dodatek za težje delovne pogoje

Koroška lekarna je od januarja 2003 do vključno januarja 2004 za obračun plač uporabljala previsoko vrednost izhodiščne plače, zato je bil dodatek za težje delovne pogoje direktorici v tem obdobju obračunan od previsoke osnove. Ocenjujemo, da je bilo direktorici zaradi navedene nepravilnosti izplačano 5 tisoč tolarjev preveč dodatka za težje delovne pogoje.

2.7.3.4 Dodatek za mentorsko delo

Direktorica je v revidiranem obdobju prejela dodatek za mentorstvo pri plači za marec, april in oktober 2003, in sicer v višini 30 odstotkov urne postavke za redno delo. Skupno ji je

Koroška lekarna izplačala dodatek za 50 ur mentorstva. Navedene ure niso bile določene v programu mentorstva. Lekarna je pojasnila, da se obračunani dodatki za mentorstvo v obdobju marec – oktober 2003 nanašajo na opravljeno mentorsko delo po pogodbi o zaposlitvi pripravnice – magistre farmacije, ki jo je tudi predložila. Iz pogodbe je razvidno, da je bila za mentorja pripravnici določena tudi direktorica lekarne.

Dodatek za mentorsko delo je Koroška lekarna v revidiranem obdobju obračunavala od nepravilne osnove, v katero je poleg osnovne plače vključila tudi funkcijski dodatek. Poleg tega je od januarja 2003 do vključno januarja 2004 pri obračunu osnovne plače uporabljala previsoko vrednost izhodiščne plače. Ocenjujemo, da je bilo direktorici zaradi navedenih nepravilnosti v revidiranem obdobju izplačano za 10 tisoč tolarjev preveč dodatka za mentorsko delo.

2.7.3.5 Dodatek za zahtevnost in izpostavljenost dela ter dodatek za posebne obremenitve in odgovornosti

Koroška lekarna je direktorici v revidiranem obdobju izplačevala dodatek po 89.b členu KPDZSV v višini 1,61 količnika, kar je za 0,21 količnika preveč, saj ob količniku osnovne plače 6,00 zaposlenemu pripada dodatek v višini 1,40 količnika. Poleg tega je Koroška lekarna od januarja 2003 do vključno januarja 2004 za obračun plač uporabljala previsoko vrednost izhodiščne plače, zato je bil dodatek za zahtevnost in izpostavljenost direktorici v tem obdobju obračunan tudi od previsoke osnove. Ocenjujemo, da je bilo direktorici zaradi obeh navedenih nepravilnosti izplačano za 222 tisoč tolarjev preveč dodatka po 89.b členu KPDZSV. Pri plači za april 2005 je Koroška lekarna direktorici obračunala dodatek v pravilni višini.

Do nepravilnosti pri izplačilu dodatka po 89.c členu KPDZSV je prišlo zaradi uporabe previsoke osnove za obračun plač (izhodiščne plače). Vrednost nepravilnosti ocenjujemo na 13 tisoč tolarjev.

2.7.3.6 Korekcijski dodatek

Višina dodatka (0,74 količnika) je bila direktorici določena upoštevaje količnik 7,00, ki poleg količnika osnovne plače vsebuje še funkcijski dodatek. Direktorica je prejela za 0,10 količnika previsok korekcijski dodatek. Dodatek pa je bil tudi nepravilno obračunan, ker je Koroška lekarna od januarja 2003 do vključno januarja 2004 za obračun plač uporabljala previsoko vrednost izhodiščne plače. Zaradi obeh navedenih nepravilnosti je bilo direktorici v revidiranem obdobju po naši oceni izplačano 104 tisoč tolarjev preveč. Pri plači za april 2005 je Koroška lekarna direktorici obračunala dodatek v pravilni višini.

2.7.3.7 Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času

V revidiranem obdobju je Koroška lekarna direktorici obračunala 133 ur dela preko polnega delovnega časa. V pojasnilih je lekarna navedla, da je do opravljanja nadur prišlo zaradi bistveno povečanega obsega dela v zvezi z izgradnjo novih lekarniških prostorov. Ker ZDR dopušča uvedbo dela preko polnega delovnega časa zaradi izjemoma povečanega obsega dela,

upravičenosti izplačila nadur v tem primeru ne oporekamo. Koroška lekarna pa je za obračun dodatka za delo preko polnega delovnega časa uporabila previsoko osnovo, ki je poleg količnika osnovne plače vsebovala tudi dodatek za vodenje. Od previsoke osnove sta bila obračunana tudi dodatka za nedeljsko in praznično delo. Poleg tega je Koroška lekarna uporabila za obračun plač v obdobju od januarja 2003 do vključno januarja 2004 previsoko izhodiščno plačo. Ocenjeni znesek navedenih nepravilnosti v celotnem revidiranem obdobju znaša 184 tisoč tolarjev.

2.7.3.8 Dežurstvo in stalna pripravljenost

Pri preveritvi obračunavanja dežurstva so bile ugotovljene naslednje nepravilnosti:

- Koroška lekarna je v obdobju od januarja 2003 do vključno januarja 2004 za obračun plač in dežurstva uporabljala previsoko vrednost izhodiščne plače.
- Efektivne ure dežurstva so bile obračunane ob upoštevanju urne vrednosti osnovne plače direktorice in ne plače, ki bi jo direktorica prejela za delo na delovnem mestu farmacevta. Poleg tega je bila osnova povečana še za funkcijski dodatek (v obdobju od januarja do vključno maja 2003) oziroma funkcijski dodatek in dodatek po 89.b členu KPDZSV (v obdobju od junija 2003 do vključno marca 2004).

Koroška lekarna je navedla, da direktorici količnik za opravljanje dela farmacevta sicer formalno ni bil določen, da pa bi, enako kot količnik osnovne plače direktorice, znašal 6,00.

- Koroška lekarna je za obračun efektivnih ur ob delavnikih uporabila faktor 160 namesto 150.
- Za delo v času dežurstva je Koroška lekarna obračunala previsok dodatek po 89.b členu KPDZSV⁴⁷, ki ga je pomnožila še s faktorjem dodatkov za delo v manj ugodnem delovnem času. Nepravilnost je bila odpravljena pri plači za april 2005.
- Koroška lekarna je vse ure v dežurstvu obračunala kot efektivne ure.

Koroška lekarna je pojasnila, da do sedaj ni spremljala, koliko se v dežurstvu opravi efektivnega dela in koliko časa odpade na neefektivno. Po preteku potrebnega časa, v katerem bo lekarna spremljala, koliko dela je v dežurstvu dejansko opravljenega, bo vzpostavila izkustveno razmerje za obračun ur dežurstva.

Koroška lekarna je direktorici v revidiranem obdobju obračunala 144 ur dela v času dežurstva.

2.7.4 Enkratna letna nagrada

Koroška lekarna je v letu 2003 direktorici izplačala enkratno letno nagrado za uspešno poslovanje v letu 2002 v znesku 950 tisoč tolarjev.

⁴⁷ Obračunala je 1,61 namesto 1,40 količnika.

2.8 Zasavske lekarne Trbovlje

Zasavske lekarne Trbovlje, Trbovlje (v nadaljevanju: Zasavske lekarne), so z Odlokom o ustanovitvi javnega zavoda Zasavske lekarne Trbovlje dne 24. 7. 1991 ustanovile občine: Trbovlje, Zagorje ob Savi in Hrastnik.

Z direktorico Zasavskih lekarn je bila 1. 8. 2000 sklenjena pogodba o zaposlitvi, ki jo je na strani delodajalca podpisala predsednica sveta zavoda. V pogodbi je določeno, da direktorica v času opravljanja svoje funkcije opravlja delo tudi kot magistra farmacije. Zasavske lekarne so pojasnile, da direktorica v rednem delovnem času ne opravlja dela farmacevta.

V revidiranem obdobju so Zasavske lekarne direktorici iz naslova plač in letnih nagrad za uspešno poslovanje izplačale 18.666 tisoč tolarjev.

2.8.1 Osnovna plača

Skladno z odredbo ministrstva za zdravje iz leta 1994 je bila direktorici določena osnovna plača v višini 5,75 količnika.

Izplačila na postavki redno delo so bila za januar in februar 2003 obračunana na podlagi količnika 9,82, ki je vseboval poleg količnika osnovne plače še dodatek za znanstveni naziv, funkcijski dodatek ter delovno uspešnost. Od marca 2003 dalje sta bila funkcijski dodatek in delovna uspešnost izločena, na postavki redno delo pa sta ostala združena količnik osnovne plače ter dodatek za znanstveni naziv. Navedeno ni vplivalo na osnovno plačo, ki je bila obračunana pravilno, vplivalo pa je na tiste postavke, kjer je bila postavka rednega dela (v skupni višini 9,82 oziroma 5,95 količnika) upoštevana kot osnova za izračun vrednosti teh postavk.

Od marca 2005 dalje Zasavske lekarne direktorici obračunavajo redno delo z uporabo količnika osnovne plače, in sicer brez dodatkov.

2.8.2 Delovna uspešnost

Svet zavoda o višini dela plače za delovno uspešnost ni odločal, ne v letu 2003 in ne v letu 2004. Iz zapisnikov sej sveta zavoda, ki so jih predložile Zasavske lekarne, je razviden le sklep, da se ustanovitelje zaprosi za soglasje k izplačilu povečane delovne uspešnosti za zaposlene in za direktorico. Svet je z opustitvijo svoje dolžnosti v zvezi z določanjem dela plače za delovno uspešnost direktorice kršil tretji odstavek 17. člena ZRPJZ.

Ocenjujemo, da so Zasavske lekarne direktorici v revidiranem obdobju (skupno na vseh postavkah, na katerih so direktorici obračunavale del plače za delovno uspešnost) izplačale za 4.141 tisoč tolarjev delovne uspešnosti več, kot je bilo določeno s sklepi sveta zavoda oziroma v 2. do 4. členu Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev lekarn. Zasavske lekarne se pri tem sklicujejo na 6. člen Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev lekarn. Računsko sodišče ugotavlja, da za izplačilo navedenega zneska ni podlage v ZRPJZ.

2.8.3 Dodatki

V tem poglavju so razkriti le tisti dodatki, pri katerih smo v postopku revizije odkrili nepravilnosti pri določanju ali obračunavanju posameznega dodatka.

2.8.3.1 Dodatek za delovno dobo

Dodatek je bil direktorici obračunan od previsoke osnove, ki je za januar in februar 2003 vsebovala poleg osnovne plače še dodatek za znanstveni naziv, funkcijski dodatek ter delovno uspešnost; od marca 2003 dalje pa dodatek za znanstveni naziv. Ocenjujemo, da je bilo zaradi navedene nepravilnosti direktorici v revidiranem obdobju izplačano 75 tisoč tolarjev preveč dodatka za delovno dobo.

Nepravilnost so Zasavske lekarne odpravile pri plači za marec 2005.

2.8.3.2 Dodatek za mentorsko delo

Zasavske lekarne so dodatek za mentorsko delo obračunavale od previsoke osnove, ki je poleg osnovne plače vključevala še dodatek za akademsko stopnjo. Direktorici je bil v revidiranem obdobju dodatek obračunan le za dve uri mentorstva.

2.8.3.3 Dodatek za zahtevnost in izpostavljenost dela

Dodatek po 89.b členu KPDZSV je bil direktorici določen v višini 1,83 količnika. Dodatek v višini 1,82 količnika bi pripadel zaposlenemu s količnikom osnovne plače 8,00. Glede na to, da je znašal količnik osnovne plače direktorice v revidiranem obdobju 5,75, ji je bil dodatek za zahtevnost in izpostavljenost določen za 0,51 količnika previsoko. Ocenjujemo, da znaša vrednost nepravilnosti v celotnem revidiranem obdobju 401 tisoč tolarjev.

2.8.3.4 Korekcijski dodatek

Direktorici je bil obračunan korekcijski dodatek v višini 0,90 količnika (področje farmacevtske dejavnosti, za količnik osnovne plače v višini 8,50). Zasavske lekarne so pri določitvi višine dodatka upoštevale količnik delovnega mesta direktorja skupaj z delovno uspešnostjo in nekaterimi dodatki. Direktorici je bil določen za 0,30 količnika previsok dodatek. Ocenjujemo, da je direktorica iz naslova korekcijskega dodatka prejela za 236 tisoč tolarjev preveč.

2.8.3.5 Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času

V revidiranem obdobju so Zasavske lekarne direktorici obračunale 75 nadur. Direktorica je izven rednega delovnega časa opravljala delo na delovnem mestu farmacevtke (delno kot vodja ene od lekarniških enot), zato bi ji morale Zasavske lekarne obračunati dodatek za delo

preko polnega delovnega časa od urne postavke osnovne plače za opravljanje dela farmacevta in ne od urne postavke osnovne plače direktorice. Zasavske lekarne so poleg tega dodatek obračunale od previsoke osnove, v katero je bil vključen dodatek za znanstveno stopnjo, zaradi česar je prišlo do obračunavanja dodatka na dodatek. Ocenjena višina nepravilnosti znaša najmanj 7 tisoč tolarjev.

2.8.3.6 Dežurstvo in stalna pripravljenost

Zasavske lekarne so kot osnovo za obračun dela (efektivnih ur) direktorice v času dežurstva uporabile količnik, ki je predstavljal seštevek osnovne plače direktorice, funkcijskega dodatka, dodatka za znanstveni naziv in delovne uspešnosti, povečan še za 30 odstotno delovno uspešnost – tržni del (januarja in februarja 2003) oziroma količnik, ki je predstavljal seštevek osnovne plače direktorice in dodatka za znanstveni naziv (od marca 2003 dalje). V skladu s KPDZSV je potrebno za obračun dela v času dežurstva uporabiti osnovno plačo zaposlenega, ki dežurstvo opravlja, brez dodatkov in delovne uspešnosti. Ker je direktorica v tem času opravljala delo farmacevta, bi ji moral biti dodatek za delo preko polnega delovnega časa obračunan od količnika osnovne plače za delo na delovnem mestu farmacevta.

Od plače za marec 2005 dalje Zasavske lekarne direktorici obračunavajo efektivne ure v dežurstvu z uporabo količnika 5,00.

Kot osnovo za obračun ur obvezne prisotnosti direktorice v času dežurstva (neefektivne ure) so Zasavske lekarne v januarju in februarju 2003 uporabile izhodiščno plačo delovnega mesta, za katero se je dežurstvo opravljal, povečano še za 30 odstotno delovno uspešnost – tržni del. Povečanje osnove za delovno uspešnost s trga je bilo v nasprotju z določili KPDZSV.

Zasavske lekarne so direktorici v revidiranem obdobju obračunale 156 efektivnih in 393 neefektivnih ur dežurstva, kar predstavlja v povprečju 37 ur dežurstva na mesec.

2.8.4 Enkratna letna nagrada

Zasavske lekarne so v letu 2003 direktorici izplačale enkratno letno nagrado za uspešno poslovanje v letu 2002 v znesku 1.063 tisoč tolarjev.

2.9 Psihiatrična bolnišnica Idrija

Psihiatrično bolnišnico Idrija, Idrija (v nadaljevanju: PB Idrija), je z Odlokom o preoblikovanju Psihiatrične bolnišnice Idrija v javni zdravstveni zavod 12. 1. 1993 ustanovila Republika Slovenija. Ustanovitelske pravice in obveznosti izvršuje Vlada Republike Slovenije.

Pogodba o zaposlitvi z direktorico je bila sklenjena 16. 9. 2003 z veljavnostjo za nazaj, in sicer od 1. 10. 2002. Za PB Idrija je pogodbo podpisala predsednica sveta zavoda. Ob imenovanju direktorice je PB Idrija pripravila osnutek pogodbe, ki ga je, tako zatrjuje, posredovala v mnenje ministrstvu za zdravje. Ker mnenja o ustreznosti (oziroma odgovora) od ministrstva za zdravje do 16. 9. 2003 ni prejela, je bila pogodba z direktorico sklenjena

brez mnenja ministrstva. Direktorica PB Idrija ni imela medicinske izobrazbe in poleg svoje funkcije ni opravljala del na kakšnem drugem delovnem mestu.

V revidiranem obdobju je PB Idrija direktorici iz naslova plač izplačala 16.668 tisoč tolarjev.

2.9.1 Osnovna plača

V pogodbi o zaposlitvi je bil direktorici določen količnik osnovne plače v višini 8,00, kar je v skladu z odredbo ministrstva za zdravje iz leta 2000. Poleg količnika osnovne plače je bil v pogodbi določen še količnik v višini 1,00 za izravnavo osnovne plače.

Direktorici je bil z odredbo ministra za zdravje iz leta 1994 določen količnik osnovne plače v višini 6,50. V letu 1996 naj bi minister PB Idrija izdal novo odredbo, s katero je določil količnik osnovne plače v višini 7,50⁴⁸. Iz dopisa ministrstva za zdravje⁴⁹ izhaja, da je do izdaje nove odredbe in s tem do povišanja količnika osnovne plače direktorja iz 6,50 na 7,50 prišlo zaradi ohranitve razmerij med plačami direktorjev in drugih zaposlenih na najzahtevnejših delovnih mestih. Količnik za izravnavo v višini 1,00 izhaja iz tabele »Bolnišnice – izračun plač direktorjev na osnovi individualne pogodbe«, za katero PB Idrija zatrjuje, da jo je prejela od ministrstva za zdravje. Po trditvah PB Idrija je od ministrstva za zdravje v tem času prejela še Obvestilo o določitvi elementov individualnih pogodb o zaposlitvi direktorjev javnih zdravstvenih zavodov, ne pa nove odredbe o določitvi (višjega) količnika osnovne plače direktorice. 21. 11. 2000 je ministrstvo za zdravje poslalo direktorjem zdravstvenih zavodov nove odredbe o določitvi količnika osnovne plače ter dopis, s katerim jih je obvestilo, da so izdali nove odredbe direktorjem zdravstvenih zavodov, ki niso zdravniki. Iz obrazložitve odredbe iz leta 2000 izhaja, da je bil količnik osnovne plače direktorja povečan iz 7,50 na 8,00 zaradi ohranitve razmerij med plačami in količniki za določitev plač direktorjev in plačami drugih najzahtevnejših delovnih mest v zdravstvenem zavodu.

Ocenjujemo, da je zaradi obračunavanja količnika za izravnavo v višini 1,00, ki v predpisih ni imel podlage, PB Idrija direktorici v revidiranem obdobju iz naslova osnovne plače izplačala 790 tisoč tolarjev preveč.

PB Idrija zatrjuje, da razpolaga s podatki o tem, da so dodatek za izravnavo (kot element zmanjšanja razlik med plačami direktorjev zdravnikov in direktorjev nezdravnikov) v višini 1,00 količnika do leta 2004 direktorjem nezdravnikom izplačevali tudi drugi javni zavodi, saj dodatek z nobeno odredbo ni bil ukinjen. Zaradi tega se z ugotovitvami računskega sodišča ne strinja.

Računsko sodišče poudarja, da ZRPJZ v 5. členu izrecno določa, da količnik osnovne plače direktorja javnega zavoda določi pristojni minister. Minister za zdravje je to nedvomno storil z odredbama iz leta 1994 in 2000, medtem ko nepodpisane tabele ni mogoče upoštevati kot akt o določitvi količnika osnovne plače, še posebej pa ne po 21. 11. 2000, ko je minister za zdravje PB Idrija izdal zadnjo odredbo o določitvi količnika osnovne plače, iz katere jasno

⁴⁸ PB Idrija zatrjuje, da odredbe iz leta 1996 ni nikoli prejela, medtem ko se ministrstvo za zdravje v svojih dopisih bolnišnici nanjo sklicuje.

⁴⁹ Št. 5002-27/2002-8 z dne 23. 7. 2004.

izhaja, da je za direktorja PB Idrija določen količnik osnovne plače v višini 8,00. Dodatek za izravnavo nima podlage ne v predpisih ne v posamičnih aktih ministrstva za zdravje.

2.9.2 Delovna uspešnost

Od PB Idrija smo prejeli le naslednja sklepa sveta zavoda, ki se nanašata na delovno uspešnost:

- na seji 3. 9. 2002 je svet, hkrati s sklepom o (ponovnem) imenovanju direktorice, sprejel tudi sklep, da je delovna uspešnost direktorice nadpovprečna;
- na seji 9. 3. 2004 pa je svet zavoda sklenil, naj se delovna uspešnost direktorice izplačuje v skladu s sklenjeno pogodbo, saj kljub uspešnemu delu in ustvarjenemu pozitivnemu poslovnemu rezultatu ni pogojev za izplačilo dodatne delovne uspešnosti.

Iz sklepov sveta zavoda in pojasnil PB Idrija je razvidno, da je PB Idrija izhajala iz prepričanja, da je delovna uspešnost v višini 50 odstotkov, ki je določena v pogodbi o zaposlitvi, običajna delovna uspešnost, ki direktorici pripada na podlagi ocene sveta, da direktorica bolnišnico vodi uspešno - ob izpolnjevanju kriterijev iz Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev pa bi direktorici pripadla še dodatna delovna uspešnost, za katero pa v revidiranem obdobju PB Idrija ni imela sredstev. V pogodbi o zaposlitvi je možno in potrebno določiti le pravico do dela plače za delovno uspešnost ter najvišji možni odstotek le-te. Nikakor pa v pogodbi ni mogoče določiti višine tega dela plače. Glede na določbe Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev mora biti del plače za delovno uspešnost določen najmanj enkrat letno po sprejetju letnega poročila za preteklo leto, potrditi pa ga mora svet zavoda oziroma pristojni organ upravljanja. Pri določitvi dela plače za delovno uspešnost je potrebno upoštevati merila, določena v pravilniku, ta del plače pa ne sme presegati 50 odstotkov osnovne plače direktorja. Ker je torej potrebno višino tega dela plače vsako leto določiti na novo, in sicer glede na poslovne rezultate javnega zavoda v preteklem poslovnem letu, višine tega dela plače v pogodbi o zaposlitvi ni mogoče določiti. Ker svet zavoda ni odločal o višini delovne uspešnosti direktorice na podlagi predpisanih meril, je kršil tretji odstavek 17. člena ZRPJZ.

PB Idrija navaja, da so direktorji bolnišnic merila za delovno uspešnost že takoj ob izdaji označili za nestrokovna, vendar na njihovo spremembo niso imeli vpliva. Zlasti je moteče, ker med kriteriji ni vlaganj lastnih sredstev zavoda v pogoje dela (kadre, opremo, objekte), javni zavodi pa se med seboj tudi zelo razlikujejo po obsegu in deležu neporavnanih obveznosti. Združenje direktorjev slovenskih bolnišnic je ministrstvu za zdravje predlagalo spremembo Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev – kot začasno rešitev za leto 2005.

Računsko sodišče poudarja, da javni zavod ne more prosto odločati, kdaj bo upošteval določila predpisov in kdaj ne. Merila za določitev delovne uspešnosti direktorjev bolnišnic je na podlagi zakonskega pooblastila predpisal pristojni minister v podzakonskem aktu, ki za javne zdravstvene zavode predstavlja (edino) veljavno podlago za odločanje o višini tega dela plače direktorja.

PB Idrija je delovno uspešnost direktorice obračunavala od previsoke osnove, ki je poleg osnovne plače vsebovala še količnik za izravnavo, korekcijski dodatek ter dodatek za

zahtevnost in izpostavljenost dela. Ocenjujemo, da je PB Idrija direktorici v revidiranem obdobju zaradi navedene nepravilnosti izplačala 1.440 tisoč tolarjev previsok znesek delovne uspešnosti.

PB Idrija navaja, da praksa posameznih zdravstvenih zavodov, ki v osnovo za stimulacijo k osnovni plači dodajajo zdravniški dodatek (adekvatno dodatek za zdravstveno nego in dodatek za izpostavljenost), izhaja iz stavkovnih zahtev sindikata FIDES. V zvezi z določitvijo osnove za stimulacijo je bil sprožen tudi ustavni spor. Nov plačni sistem v javnem sektorju v osnovo všteva vse elemente, ki so vezani na zaposlenega oziroma na njegov poklic.

Pravilnik o merilih za delovno uspešnost direktorjev ne določa, kaj je osnova za obračun delovne uspešnosti⁵⁰, vendar pa izrecno določa, da znesek delovne uspešnosti direktorja lahko dosega največ 50 odstotkov osnovne plače za redno delo. Da se osnovna plača določi na podlagi osnove in količnikov, določenih v tem zakonu, izhaja iz drugega odstavka 3. člena ZRPJZ. Praksa drugih zavodov, stavkovne zahteve ter pobuda za začetek postopka pred ustavnim sodiščem ne morejo predstavljati podlage za drugačno obračunavanje delovne uspešnosti, kot ga določajo predpisi.

2.9.3 Dodatki

V tem poglavju so razkriti le tisti dodatki, pri katerih smo v postopku revizije odkrili nepravilnosti pri določanju ali obračunavanju posameznega dodatka.

2.9.3.1 Dodatek za delovno dobo

Dodatek je bil direktorici obračunan od previsoke osnove, ki je poleg osnovne plače vključevala še količnik za izravnavo, korekcijski dodatek ter dodatek za zahtevnost in izpostavljenost dela. Zaradi navedene nepravilnosti je bilo po naši oceni direktorici PB Idrija izplačano 487 tisoč tolarjev preveč dodatka za delovno dobo.

Glede upravičenosti uporabljene osnove za obračun dodatka za delovno dobo navaja PB Idrija enake argumente kot glede osnove za obračun dela plače za delovno uspešnost.

ZRPJZ v drugem odstavku 20. člena izrecno določa, da je osnova za obračun dodatkov osnovna plača zaposlenega. Osnovna plača je po 3. členu ZRPJZ zmnožek izhodiščne plače za I. tarifni razred in količnika osnovne plače.

⁵⁰ V drugem odstavku 80. člena KPDZSV je določeno, da se del plače za delovno uspešnost obračunava v odstotku na osnovno plačo delavca (od vrednosti plačilnega razreda).

2.9.3.2 Dodatek za vodenje (funkcijski dodatek)

PB Idrija je v revidiranem obdobju imela zaposlenega tudi strokovnega direktorja (ki je bil imenovan za obdobje od 1. 1. 2002 do 31. 12. 2004). Kljub temu je direktorica, ki je dejansko opravljala le funkcijo poslovnega vodenja zavoda, ves ta čas prejela tudi funkcijski dodatek, kar je v nasprotju s četrtem odstavkom 6. člena Sklepa o kriterijih za pogodbe. Ocenjujemo, da je bil direktorici v revidiranem obdobju neupravičeno izplačan funkcijski dodatek v znesku 757 tisoč tolarjev.

PB Idrija nasprotuje ugotovitvi računskega sodišča. Delitev funkcij poslovnega in strokovnega vodenja ne pomeni zmanjševanja vloge direktorja kot poslovnega organa, saj še vedno vodi in organizira delo ter poslovanje bolnišnice kot celote, zastopa bolnišnico kot celoto in je odgovoren za zakonitost dela. Delitev funkcije ne pomeni, da imamo dva, po položaju, pristojnostih in odgovornostih prirejena direktorja. Prav tako delitev funkcije ne pomeni redukcije poslovne funkcije na poslovno funkcijo (direktorica PB Idrija je direktorica zavoda v smislu poslovnega organa in ni le poslovna direktorica). Nesprejemljivo je stališče, da je dodatek za vodenje le pri direktorju nezdravniku apriori vključen v njegovo osnovo, vsi ostali delavci od strokovnega vodje do vodje čistilne ekipe pa so do njega upravičeni.

Računsko sodišče v svojih stališčih ne izhaja iz predpostavke, da delitev funkcije poslovnega in strokovnega vodenja pomeni zmanjšanje vloge direktorja kot poslovnega organa, zaradi česar mu je potrebno funkcijski dodatek odvzeti, pač pa iz stališča, da je vodenje nedvomno del nalog, ki jih v pretežnem delu rednega delovnega časa opravlja direktor javnega zavoda, zato mu dodatka za vodenje ni mogoče priznati. Dodatek pa se lahko prizna tistim direktorjem, ki formalno in dejansko opravljajo obe funkciji vodenja. Pri sistemizaciji delovnega mesta strokovnega direktorja ter vseh ostalih delovnih mest v zavodu, kjer med dela in naloge sodi tudi vodenje, je potrebno pri določitvi količnika delovnega mesta upoštevati, ali naloge vodenja predstavljajo pretežni del nalog. Če predstavlja vodenje in organiziranje dela pretežni del nalog delovnega mesta, je potrebno pri določitvi količnika osnovne plače delovnega mesta to upoštevati. V tem primeru zaposleni na tem delovnem mestu ne more biti še dodatno upravičen do dodatka za vodenje. Če pa vodenje in organizacija dela sicer predstavlja del nalog na delovnem mestu, vendar pa ne gre za pretežni del nalog, za delovno mesto ni dovoljeno določiti (višjega) osnovnega količnika po 73. členu KPDZSV, lahko pa se skladno s kriteriji iz 88.a člena KPDZSV za opravljanje dela na tem delovnem mestu določi dodatek za vodenje.

2.9.3.3 Dodatek za zahtevnost in izpostavljenost dela ter dodatek za posebne obremenitve in odgovornosti

Direktorica je v revidiranem obdobju prejela dodatek za zahtevnost in izpostavljenost dela v višini 2,03 količnika. Dodatek ji je bil določen od previsokega količnika osnovne plače, ki je vseboval tudi dodatek za izravnavo. Za količnik osnovne plače 8,00 zaposlenemu pripada dodatek v višini 1,82 količnika. Ocenjujemo, da je bilo direktorici v celotnem revidiranem obdobju izplačano za 159 tisoč tolarjev preveč dodatka po 89.b členu KPDZSV.

2.9.3.4 Korekcijski dodatek

Direktorica je v revidiranem obdobju prejela korekcijski dodatek v višini 0,78 količnika. Višina dodatka je ustrezala količniku osnovne plače 9,00 in ne 8,00, kar pomeni, da je direktorica prejela za 0,08 količnika previsok korekcijski dodatek. Ocenjujemo, da je bilo direktorici zato v revidiranem obdobju izplačano 63 tisoč tolarjev preveč korekcijskega dodatka.

2.10 Center za zdravljenje bolezni otrok

Javni zavod Center za zdravljenje bolezni otrok, Šentvid pri Stični (v nadaljevanju: Center), je bil ustanovljen s Sklepom o preoblikovanju in spremembi imena Zavoda za revmatične in srčne rekonvalescente za mladino »dr. Marko Gerbec«, Šentvid pri Stični, dne 12. 9. 1996. Ustanoviteljica Centra je Republika Slovenija, ustanoviteljske pravice in obveznosti pa izvršuje Vlada Republike Slovenije.

V skladu s Sklepom o kriterijih za pogodbe sta svet zavoda, ki ga je zastopal predsednik sveta zavoda, in direktorica dne 1. 9. 2002 sklenila pogodbo o zaposlitvi. Pred podpisom pogodbe je javni zavod pridobil mnenje o ustreznosti pogodbe od ministrstva za zdravje. V pogodbi o zaposlitvi je določeno, da direktorica v času opravljanja svoje funkcije opravlja delo kot zdravnik specialist pediater – strokovni vodja. Center je pojasnil, da direktorica dela in naloge zdravnika ter strokovnega vodje opravlja vsakodnevno, saj so v bolnišnici zaposleni le trije zdravniki.

V revidiranem obdobju je Center direktorici iz naslova plač izplačal 15.438 tisoč tolarjev.

2.10.1 Osnovna plača

V pogodbi o zaposlitvi je bil v skladu z odredbama ministra za zdravje iz leta 1994 in leta 1998 direktorici določen količnik v višini 6,50.

Za vse ure rednega dela je bila direktorici plača obračunana od količnika 6,50, ki ji je bil določen za opravljanje del in nalog direktorice zavoda, kljub temu da je v pogodbi o zaposlitvi določeno, da v času opravljanja svoje funkcije opravlja tudi delo specialista pediatra – strokovnega vodje, pri čemer je Center navedel, da delo na tem delovnem mestu opravlja vsakodnevno. Za čas opravljanja nalog zdravnika specialista bi Center moral pri obračunu plače upoštevati količnik osnovne plače delovnega mesta zdravnika (ki pa direktorici ni bil določen).

2.10.2 Delovna uspešnost

Svet zavoda je direktorici v letih 2002 in 2003 določil del plače za delovno uspešnost v višini 40 odstotkov. Pri potrditvi deleža za leto 2003 se je svet oprl na 7. člen Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev in direktorici določil enak delež delovne uspešnosti kot v letu 2002.

Center je direktorici obračunaval delovno uspešnost na podlagi Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev za vse ure rednega dela. Glede na to, da je direktorica opravljala tudi delo zdravnika specialista, ji za čas opravljanja dela na tem delovnem mestu delovna uspešnost po pravilniku ni pripadala. Pač pa bi ji Center za čas opravljanja dela zdravnika lahko določal del plače za delovno uspešnost v skladu z merili, ki so v Centru veljala za določanje delovne uspešnosti ostalim zaposlenim.

2.10.3 Dodatki

V tem poglavju so razkriti le tisti dodatki, pri katerih smo v postopku revizije odkrili nepravilnosti pri določanju ali obračunavanju posameznega dodatka, ter dodatki in izplačila, ki predstavljajo pomemben delež izplačane plače.

Center je dodatke za vse ure rednega dela obračunaval od osnove in v višini, ki je bila določena direktorici za opravljanje dela na delovnem mestu direktorice. Glede na to, da je direktorica opravljala tudi delo zdravnika, bi ji moral Center za čas opravljanja dela na tem delovnem mestu dodatke obračunati od osnove in v višini, ki bi ustrezala količniku osnovne plače zdravnika.

2.10.3.1 Zdravniški dodatek

Direktorica je prejela zdravniški dodatek. V revidiranem obdobju je direktorica Centra opravljala funkciji poslovnega in strokovnega vodenja zavoda. Zdravniški dodatek ji je bil določen v višini 4,99 količnika – glede na najbližji količnik osnovne plače zdravnika na lestvici (6,40). Ocenjujemo, da je Center direktorici v revidiranem obdobju za redno delo izplačal 3.096 tisoč tolarjev zdravniškega dodatka (kar predstavlja 20 odstotkov izplačanih sredstev za plačo direktorice).

2.10.3.2 Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času

Center je direktorici obračunaval dodatek za izmensko delo za ure popoldanskega rednega dela. Po pojasnilih Centra je direktorica v tem času opravljala izključno delo zdravnice. Dodatek za izmensko delo je Center obračunal od osnovne plače direktorice in ne od količnika osnovne plače, ki bi direktorici pripadal za opravljanje dela na delovnem mestu zdravnika.

2.10.3.3 Dežurstvo in stalna pripravljenost

Obračunana vrednost dodatkov za delo ob nedeljah, praznikih in v nočnem času za ure stalne pripravljenosti (neefektiva) je bila previsoka, ker je Center kot osnovo za obračun upošteval 30 odstotkov urne vrednosti osnovne plače in zdravniškega dodatka delovnega mesta, za katero se stanje pripravljenosti opravlja. Skladno s KPDZSV je osnova za obračun dodatkov za čas neefektivnih ur v stalni pripravljenosti 30 odstotkov urne vrednosti osnovne plače delovnega mesta, za katero se stalna pripravljenost opravlja, brez dodatkov. Poleg tega je

Center obračunal direktorici za nočne ure stalne pripravljenosti dodatek v višini 50 odstotkov in ne v višini 30 odstotkov, kot to določa KPDZSV.

Center je v revidiranem obdobju direktorici obračunal kar 2.567 neefektivnih ur stalne pripravljenosti, kar pomeni v povprečju 171 ur na mesec. Koliko časa je direktorica dejansko opravljala storitve (kolikokrat je bilo potrebno posredovanje zdravnika), iz dokumentacije ni bilo mogoče ugotoviti, saj ji efektivnih ur Center ni obračunal s pojasnilom, da se ure dela evidentirajo posebej in koristijo kot proste ure.

2.11 Ortopedska bolnišnica Valdoltra

Republika Slovenija je ustanovila Ortopedsko bolnišnico Valdoltra, Ankaran (v nadaljevanju: OB Valdoltra), s Sklepom o preoblikovanju Ortopedske bolnice Valdoltra v javni zdravstveni zavod 9. 12. 1993. Ustanoviteljske pravice in obveznosti izvršuje Vlada Republike Slovenije.

Svet zavoda, ki ga je zastopal predsednik, je z direktorjem OB Valdoltra sklenil pogodbo o zaposlitvi 31. 12. 2002. Pred podpisom pogodbe je javni zavod pridobil mnenje ministrstva za zdravje o ustreznosti pogodbe. V pogodbi o zaposlitvi je določeno, da direktor v času opravljanja svoje funkcije opravlja delo kot zdravnik specialist ortoped. Zavod je pojasnil, da opravlja delo zdravnika specialista ortopeda v rednem in podaljšanem delovnem času. Delo v podaljšanem delovnem času se ne obračunava in ne izplačuje. Posebne evidence o razmejitvi dela na teh dveh področjih ni.

V revidiranem obdobju je OB Valdoltra direktorju iz naslova plač in letnih nagrad za uspešno poslovanje izplačala 16.916 tisoč tolarjev.

2.11.1 Osnovna plača

V pogodbi o zaposlitvi je bil v skladu z odredbo ministra za zdravje iz leta 1998 direktorju določen količnik v višini 7,75. Količnik osnovne plače iz pogodbe o zaposlitvi v višini 7,75 je skladen s količnikom iz odredbe ministrstva za zdravje z dne 23. 6. 1998. V prvi odredbi ministra za zdravje o določitvi količnika osnovne plače direktorja iz leta 1994 je bil direktorju določen količnik v višini 7,00. Z odredbo iz leta 1998 je minister za zdravje ta količnik povečal na 7,75. Iz nobene izmed odredb ni razvidna uporaba kriterijev za določitev (oziroma spremembo) višine količnika, ki jih določa Uredba o kriterijih za osnovno plačo.

Za vse ure rednega dela je bila direktorju plača obračunana od količnika 7,75, ki mu je bil določen za opravljanje del in nalog direktorja zavoda, kljub temu da je v pogodbi o zaposlitvi določeno, da v času opravljanja svoje funkcije opravlja delo kot zdravnik specialist ortoped, pri čemer je OB Valdoltra navedla, da tovrstno delo opravlja tudi v rednem delovnem času. V pogodbi o zaposlitvi bi moral biti določen tudi količnik osnovne plače za opravljanje dela zdravnika specialista ter način časovnega razmejevanja opravljanja dela na obeh delovnih mestih. Za čas, ko je direktor opravljal delo zdravnika, bi mu morala biti osnovna plača obračunana na podlagi količnika osnovne plače zdravnika specialista ortopeda.

2.11.2 Delovna uspešnost

Svet zavoda je direktorju v letih 2002 in 2003, upošteva predpisane kriterije, določil del plače za delovno uspešnost v višini 50 odstotkov.

OB Valdoltra je direktorju obračunavala delovno uspešnost na podlagi Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev za vse ure rednega dela. Glede na to, da je direktor opravljal tudi delo zdravnika specialista, mu za čas opravljanja dela na tem delovnem mestu delovna uspešnost po pravilniku ni pripadala. Pač pa bi mu OB Valdoltra za čas opravljanja dela zdravnika lahko določala del plače za delovno uspešnost v skladu z merili, ki so v OB Valdoltra veljala za določanje delovne uspešnosti ostalim zaposlenim.

2.11.3 Dodatki

V tem poglavju sta razkrita dodatka, pri katerih smo v postopku revizije odkrili nepravilnosti pri določanju ali obračunavanju posameznega dodatka, ter dodatki in izplačila, ki predstavljajo pomemben delež izplačane plače.

OB Valdoltra je dodatke za vse ure rednega dela obračunavala od osnove in v višini, ki je bila določena direktorju za opravljanje dela na delovnem mestu direktorja. Glede na to, da je direktor opravljal tudi delo zdravnika, bi mu morala OB Valdoltra za čas opravljanja dela na tem delovnem mestu dodatke obračunati od osnove in v višini, ki bi ustrezala količniku osnovne plače zdravnika.

2.11.3.1 Zdravniški dodatek

Direktor je prejemal zdravniški dodatek. V revidiranem obdobju je direktor OB Valdoltra opravljal funkciji poslovnega in strokovnega vodenja zavoda. Zdravniški dodatek mu je bil določen v višini 5,47 količnika – glede na najbližji količnik osnovne plače zdravnika na lestvici (7,60). Ocenjujemo, da je OB Valdoltra direktorju v revidiranem obdobju za redno delo izplačala 3.207 tisoč tolarjev zdravniškega dodatka (kar predstavlja 20 odstotkov izplačanih sredstev za plačo direktorja).

2.11.3.2 Dodatek za mentorsko delo

Do vključno januarja 2004 je OB Valdoltra direktorju obračunavala mentorski dodatek v skladu s KPDZSV. Pri plači za februar 2004 je bil direktorju obračunan dodatek v pavšalnem znesku 16 tisoč tolarjev, opravljene ure iz izplačilne liste niso razvidne. Marca 2004 pa je bil dodatek direktorju obračunan za 16 mentorskih ur, obračunani znesek je predstavljal seštevek dodatka, obračunanega v skladu s KPDZSV, ter pavšalnega zneska 16 tisoč tolarjev. Za obračunavanje mentorskega dela v pavšalnih zneskih v veljavnih predpisih ni podlage. Vrednost preveč izplačanega dodatka v revidiranem obdobju znaša 32 tisoč tolarjev.

2.11.4 Enkratna letna nagrada

OB Valdoltra je v letu 2003 direktorju izplačala enkratno letno nagrado za uspešno poslovanje v letu 2002 v znesku 1.009 tisoč tolarjev.

2.12 Bolnišnica Golnik – Klinični oddelek za pljučne bolezni in alergijo

Republika Slovenija je ustanovila Bolnišnico Golnik – Klinični oddelek za pljučne bolezni in alergijo, Golnik (v nadaljevanju: Bolnišnica Golnik), s Sklepom o izločitvi Kliničnega oddelka za pljučne bolezni in alergijo iz Kliničnega centra Ljubljana in ustanovitvi javnega zavoda Bolnišnica Golnik – Klinični oddelek za pljučne bolezni in alergijo 19. 2. 1998. Ustanoviteljske pravice in obveznosti izvršuje Vlada Republike Slovenije.

Prva pogodba o zaposlitvi z direktorjem je bila sklenjena 28. 10. 1999. Na strani delodajalca jo je podpisal predsednik sveta zavoda. Po preteku mandata 28. 10. 2003 je bil dotedanji direktor imenovan za v. d. direktorja⁵¹. Nova pogodba o zaposlitvi je bila sklenjena 11. 12. 2003. K obema pogodbama je Bolnišnica Golnik pridobila mnenje ministrstva za zdravje o ustreznosti. Direktor opravlja svoje delo 36 ur tedensko. V pogodbah o zaposlitvi pa je tudi določilo, da direktor v času opravljanja svoje funkcije opravlja delo tudi kot zdravnik (specialist).

V revidiranem obdobju je Bolnišnica Golnik direktorju iz naslova plač izplačala 14.072 tisoč tolarjev.

2.12.1 Osnovna plača

V pogodbi o zaposlitvi direktorja ter v pogodbi o zaposlitvi vršilca dolžnosti direktorja je bil določen količnik osnovne plače v višini 7,50, kar je v skladu z odredbo ministrstva za zdravje iz leta 1998.

Za vse ure rednega dela je bila direktorju plača obračunana od količnika 7,50, ki mu je bil določen za opravljanje del in nalog direktorja zavoda, kljub temu da je v pogodbi o zaposlitvi določeno, da v času opravljanja svoje funkcije opravlja tudi delo kot zdravnik specialista. V pogodbi o zaposlitvi bi moral biti določen tudi količnik osnovne plače za opravljanje dela zdravnika specialista ter način časovnega razmejevanja opravljanja dela na obeh delovnih mestih. Za čas, ko je direktor opravljal delo zdravnika, bi mu morala biti osnovna plača obračunana na podlagi količnika osnovne plače zdravnika specialista.

2.12.2 Delovna uspešnost

Svet zavoda je direktorju v letih 2002, 2003 in 2004 potrdil del plače za delovno uspešnost v višini 50 odstotkov. Pri potrditvi deleža za leto 2003 se je svet oprl na 7. člen Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev in direktorju določil enak delež delovne uspešnosti kot v letu 2002. Enako je svet Bolnišnice Golnik ravnal tudi pri potrditvi višine dela plače za delovno uspešnost direktorja za leto 2004, čeprav bi moral višino deleža delovne uspešnosti

⁵¹ V nadaljevanju uporabljamo enotni pojem direktor, ki zajema čas opravljanja funkcije direktorja in v. d. direktorja.

za leto 2004 potrditi na podlagi izpolnjevanja meril, določenih v pravilniku. Ker svet zavoda ni odločal o višini delovne uspešnosti direktorja na podlagi predpisanih meril, je kršil tretji odstavek 17. člena ZRPJZ.

Bolnišnica Golnik je direktorju obračunavala delovno uspešnost po Pravilniku o merilih za delovno uspešnost direktorjev za vse ure rednega dela. Glede na to, da je direktor opravljal tudi delo zdravnika specialista, mu za čas opravljanja dela na tem delovnem mestu delovna uspešnost po pravilniku ni pripadala. Pač pa bi mu Bolnišnica Golnik za čas opravljanja dela zdravnika lahko določala del plače za delovno uspešnost v skladu z merili, ki so v Bolnišnici Golnik veljala za določanje delovne uspešnosti ostalim zaposlenim.

2.12.3 Dodatki

V tem poglavju so razkriti le tisti dodatki, pri katerih smo v postopku revizije odkrili nepravilnosti pri določanju ali obračunavanju posameznega dodatka, ter dodatki in izplačila, ki predstavljajo pomemben delež izplačane plače.

Bolnišnica Golnik je dodatke za vse ure rednega dela obračunavala od osnove in v višini, ki je bila določena direktorju za opravljanje dela na delovnem mestu direktorja. Glede na to, da je direktor opravljal tudi delo zdravnika, bi mu morala Bolnišnica Golnik za čas opravljanja dela na tem delovnem mestu dodatke obračunati od osnove in v višini, ki bi ustrezala količniku osnovne plače zdravnika.

2.12.3.1 Dodatek za vodenje (funkcijski dodatek)

Direktor je prejemal v celotnem revidiranem obdobju funkcijski dodatek v višini 1,00 količnika. Bolnišnica Golnik v tem obdobju ni zaposlovala strokovnega direktorja⁵². Vendar pa Sklep o spremembah in dopolnitvah sklepa o izločitvi Kliničnega oddelka za pljučne bolezni in alergijo iz Kliničnega centra Ljubljana, ki je bil sprejet in je pričel veljati 16. 9. 2003, določa, da sta poslovodna funkcija in funkcija vodenja strokovnega dela ločeni. Sklep tudi določa, da se strokovni direktor imenuje v šestdesetih dneh po uveljavitvi sprememb in dopolnitev statuta, do imenovanja strokovnega direktorja pa njegove naloge opravlja namestnik direktorja. Namestnik direktorja je bil v Bolnišnici Golnik zaposlen od 30. 1. 2002 dalje. Ker je bilo z navedenim sklepom opravljanje funkcije strokovnega vodenja zavoda s 16. 9. 2003 preneseno na namestnika, direktorju Bolnišnice Golnik funkcijski dodatek (od vključno plače za oktober 2003 dalje) ni pripadal. Ocenjujemo, da je bil direktorju v revidiranem obdobju neupravičeno izplačan funkcijski dodatek v višini 188 tisoč tolarjev.

Bolnišnica Golnik se z ugotovitvijo ne strinja. Poudarila je, da se direktorju ni spremenila pogodba o zaposlitvi in s tem njegova odgovornost vse do imenovanja strokovnega direktorja. Poslovodna funkcija in funkcija vodenja strokovnega dela dejansko nista bili ločeni v smislu odgovornosti. Direktor je bil še vedno odgovoren za strokovno delo, naloga namestnika direktorja pa je bila, da je nadomeščal direktorja v času njegove odsotnosti. Ker je bil direktor na svojem področju strokovnjak, je še naprej opravljal strateške strokovne naloge.

⁵² Strokovni direktor je v bolnišnici zaposlen od 12. 5. 2004 dalje.

Strokovne naloge so bile prenesene šele na strokovnega direktorja in ne na namestnika direktorja.

Računsko sodišče ugotavlja, da Sklep o spremembah in dopolnitvah sklepa o izločitvi Kliničnega oddelka za pljučne bolezni in alergijo iz Kliničnega centra Ljubljana, ki je bil sprejet in je pričel veljati 16. 9. 2003, izrecno določa, da sta z dnem pričetka veljavnosti tega sklepa poslovodna funkcija in funkcija strokovnega vodenja ločeni. Navedeno brez dvoma pomeni tudi ločitev v smislu odgovornosti, in sicer ne glede na to, kdaj je zavod z določbo ustanovitvenega akta dejansko uskladil statut ter kdaj je bil imenovan strokovni direktor. Ob določbi o ločenosti funkcij poslovnega in strokovnega vodenja z dnem sprejetja sprememb akta o ustanovitvi je namreč izrecno določeno tudi, da do imenovanja strokovnega direktorja njegove naloge opravlja namestnik direktorja. Dejstvo, da Bolnišnica Golnik ni prenesla strateških strokovnih nalog in odgovornosti na namestnika direktorja, pomeni nespoštovanje določb ustanovitvenega akta in ne more predstavljati podlage za izplačilo funkcijskega dodatka direktorju zavoda od vključno novembra dalje.

2.12.3.2 Zdravniški dodatek

Direktor je prejemal zdravniški dodatek za vse ure rednega dela v celotnem revidiranem obdobju. Do ločitve funkcij poslovnega in strokovnega vodenja je direktor opravljal obe funkciji. Po 16. 9. 2003 pa za čas, ko je opravljal dela in naloge direktorja, do zdravniškega dodatka ni bil upravičen. Direktorju je bil določen zdravniški dodatek v višini 5,47 količnika – glede na najbližji količnik osnovne plače zdravnika na lestvici (7,60). Ocenjujemo, da je Bolnišnica Golnik direktorju v revidiranem obdobju za redno delo izplačala 2.858 tisoč tolarjev zdravniškega dodatka (kar je 20 odstotkov izplačanih sredstev za plačo direktorja). Glede na stališče ministrstva za zdravje, da zdravniški dodatek pripada vsem direktorjem zdravnikom, javnemu zavodu ni mogoče očitati odgovornosti za neupravičena izplačila zdravniškega dodatka.

2.12.3.3 Dodatek za mentorsko delo

Predsednik sveta zavoda je s sklepom določil, da se direktorju Bolnišnice Golnik za njegovo delo v zvezi z dajanjem nasvetov zdravnikom, ki v zavodu izvajajo mentorsko delo, specializantom in sekundarijem, prizna mesečno 20 ur mentorskega dela in se mu za te ure izplača dodatek za mentorsko delo. Direktor je v revidiranem obdobju prejemal mesečno dodatek za mentorstvo za 20 ur mentorstva. KPDZSV in KPZZ določata, da pripada mentorski dodatek za ure mentorstva, ki so določene v programu mentorskega dela. Sklep predsednika sveta ni ustrezna podlaga za izplačilo mentorskega dodatka. Bolnišnica Golnik je v revidiranem obdobju direktorju neupravičeno izplačala 203 tisoč tolarjev mentorskega dodatka.

Bolnišnica Golnik je ugotovitvi oporekala in navedela, da ima status klinike, zato ima ves čas na usposabljanju pripravnike in specializante. V revidiranem obdobju je bil direktor imenovan za glavnega mentorja in je bil mentor vsem specializantom. Za ostale zaposlene je obstajal evidenčni list za čas opravljanja mentorstva, za direktorja pa je bil določen pavšal v višini 20 ur mesečno. Direktor je ves čas opravljanja funkcije dejansko opravljal tudi delo mentorja.

Bolnišnica Golnik ni predložila dokazil o imenovanju direktorja za glavnega mentorja niti ni navedla pravnih podlag, ki bi na zatrjevani način imenovanemu glavnemu mentorju dopuščale obračunavanje mentorskega dodatka na opisani način.

2.12.3.4 Druga izplačila v okviru plače

Direktor je v revidiranem obdobju prejel tri izplačila za raziskovalno delo, po navedbah Bolnišnice Golnik, opravljeno izven rednega delovnega časa v skupnem znesku 914 tisoč tolarjev. Plačila so se nanašala na dva projekta, izplačana pa so bila na podlagi pogodb, sklenjenih med Bolnišnico Golnik in Ministrstvom za šolstvo, znanost in šport (v nadaljevanju: MŠZŠ). Pogodbi sta bili tudi osnova za izračun vrednosti bruto urne postavke, ki jo je Bolnišnica Golnik obračunala direktorju za opravljeno raziskovalno delo. Izplačani znesek 914 tisoč tolarjev obravnavamo kot nepravilnost.

Bolnišnica Golnik izpodbija ugotovitev računskega sodišča in pri tem navaja, da je direktor raziskovalno delo dejansko opravil in to izven rednega delovnega časa. Evidence o tem sicer ne obstajajo, vendar so vsi zdravniki tako obremenjeni z rednim delom, da sploh ni mogoče, da bi (dodatno) raziskovalno delo opravili kako drugače kot izven rednega delovnega časa. Bolnišnica nima dovolj zdravnikov, da bi delali polovico delovnega časa kot zdravniki in polovico delovnega časa kot raziskovalci. Če Bolnišnica Golnik ne bi opravljala raziskovalnega dela, bi izgubila status klinike. Bolnišnica še navaja, da je ministrstvu za zdravje že v letu 2004 posredovala pobudo za ustanovitev inštituta za raziskovalno delo.

Računsko sodišče vztraja, da za izplačila raziskovalnega dela na način in v znesku, kot sta opisana zgoraj, v veljavnih predpisih ni podlage. Raziskovalnega dela ni mogoče opravljati kot nadurno delo, saj pri raziskovalnem delu ni izpolnjen nobeden od pogojev za uvedbo dela preko polnega delovnega časa, ki so določeni v 143. členu ZDR.

2.13 Psihiatrična klinika Ljubljana

Javni zdravstveni zavod Psihiatrična klinika Ljubljana, Ljubljana (v nadaljevanju: PK Ljubljana), je bil ustanovljen 19. 2. 1998 s Sklepom o izločitvi strokovno poslovne skupnosti Psihiatrična klinika iz javnega zavoda Klinični center Ljubljana in ustanovitvi javnega zavoda Psihiatrična klinika Ljubljana. Ustanoviteljica zavoda je Republika Slovenija, ustanoviteljske pravice in obveznosti pa izvršuje Vlada Republike Slovenije.

PK Ljubljana je predložila pogodbo o zaposlitvi direktorice, ki jo je na strani delodajalca podpisal predsednik sveta zavoda. Na pogodbi je datum 18. 5. 2000, mnenje ministrstva za zdravje o ustreznosti pogodbe, na podlagi katerega je bila pogodba delno popravljena, pa je bilo izdano 5. 6. 2000. To pomeni, da datum sklenitve, ki je zapišan na pogodbi, ni resničen.

V I. členu pogodbe o zaposlitvi je določeno, da direktorica (ki sicer opravlja svoje delo z delovnim časom 36 ur tedensko) v času opravljanja svoje funkcije opravlja delo tudi kot zdravnik specialist. Podrobnejših določb o tem pogodba o zaposlitvi ne vsebuje.

V revidiranem obdobju je PK Ljubljana direktorici iz naslova plač izplačala 16.142 tisoč tolarjev.

2.13.1 Osnovna plača

V pogodbi o zaposlitvi je določeno, da znaša količnik osnovne plače direktorice 7,50. Količnik je skladen z odredbo o določitvi količnika za določitev osnovne plače direktorja iz leta 1998.

Za vse ure rednega dela je bila direktorici plača obračunana od količnika 7,50, ki ji je bil določen za opravljanje del in nalog direktorice zavoda, kljub temu da je v pogodbi o zaposlitvi določeno, da v času opravljanja svoje funkcije opravlja tudi delo kot zdravnik specialist. V pogodbi o zaposlitvi bi moral biti določen tudi količnik osnovne plače za opravljanje dela zdravnika specialista ter način časovnega razmejevanja opravljanja dela na obeh delovnih mestih. Za čas, ko je direktorica opravljala delo zdravnice, bi ji morala biti osnovna plača obračunana na podlagi količnika osnovne plače zdravnika specialista.

2.13.2 Delovna uspešnost

Svet zavoda je na seji 7. 3. 2003 sprejel sklep, da se direktorici prizna del plače za delovno uspešnost v višini 25 odstotkov. Obdobje, za katero se delovna uspešnost določa, ter uporaba meril iz sklepa sveta nista razvidna. Na podlagi tega sklepa je predsednik sveta sprejel ugotovitveni sklep o tem, da direktorici pripada dodatek za delovno uspešnost v višini 25 odstotkov. Sklep določa, da se dodatek izplača za obdobje od 1. 1. do 31. 12. 2002. Poleg tega je v obrazložitvi sklepa navedeno, da se dodatek za delovno uspešnost izplačuje najmanj enkrat letno ter da dodatek direktorici v letu 2002 ni bil izplačan, zato se ji izplača za navedeno razdobje. Ugotovili smo, da je direktorica PK Ljubljana v celotnem letu 2002 prejela del plače za delovno uspešnost v višini 50 odstotkov osnovne plače. Pri izplačilu plače za mesec marec 2003 je bilo direktorici pod postavko delovna uspešnost izplačano 1.777 tisoč tolarjev na podlagi navedenega ugotovitenega sklepa. V pojasnitev ugotovitve, da je direktorica v letu 2002 ves čas prejela dodatek za delovno uspešnost v višini 50 odstotkov, je predsednik sveta v ugotovitenem sklepu obrazložil, da je direktorici delovno uspešnost za leto 2002, določeno od sveta zavoda v višini 25 odstotkov, potrebno izplačati, ker naj direktorica v tem letu ne bi prejela dodatka za delovno uspešnost. PK Ljubljana je predložila Poročilo o zakonitosti izplačila plače – odstop s funkcije direktorice za splošne zadeve⁵³. Iz navedenega dokumenta je razvidno, da je PK Ljubljana skupaj s soglasjem k pogodbi o zaposlitvi v. d. direktorja (kmalu po ustanovitvi PK Ljubljana v letu 1998) od ministrstva za zdravje prejela nepodpisano in neoznačeno tabelo z izhodišči za izračun direktorjeve plače, med katerimi je bil določen tudi »dodatek za delovno uspešnost« v višini 50 odstotkov. Ker je v. d. direktorja pred zasedbo te funkcije prejemal višjo plačo, kot bi jo prejemal kot v. d. direktorja, naj bi bilo razumljivo, da postavka dodatek za delovno uspešnost ne pomeni resnično dela plače za delovno uspešnost, temveč le nekakšen korektiv plače, saj bi sicer imenovanje na funkcijo v. d. direktorja za konkretnega zaposlenega pomenilo nižjo plačo. Da je šlo dejansko za korektiv plače, avtorica dokumenta utemeljuje po eni strani z dejstvom, da ob ustanovitvi PK Ljubljana dela plače za delovno uspešnost sploh ni bilo mogoče določiti, saj se kriteriji nanašajo na preteklo poslovno leto. Po drugi strani pa naj bi to dokazoval tudi sklep sveta zavoda⁵⁴ z dne 9. 3. 2000, s katerim je svet v. d. direktorja PK Ljubljana določil del plače

⁵³ V februarju 2004 ga je vodstvu PK Ljubljana predložila tedanja direktorica za splošne zadeve.

⁵⁴ Predsednik sveta zavoda je bil predstavnik ustanovitelja - tedanji državni sekretar na ministrstvu za zdravje.

za delovno uspešnost za leto 1999 v višini 20 odstotkov⁵⁵ - šlo je torej za popolnoma enak postopek kot pri določitvi in izplačilu dela plače za delovno uspešnost direktorici PK Ljubljana za leto 2002. Ugotavljamo, da za izplačilo »dodatka za delovno uspešnost za leto 2002« v znesku 1.777 tisoč tolarjev v veljavnih predpisih ni bilo podlage, zato ga obravnavamo kot nepravilnost.

Svet zavoda o delovni uspešnosti direktorice za leto 2003 v tem letu ni odločal, čeprav Pravilnik o merilih za delovno uspešnost direktorjev določa, da je potrebno o delovni uspešnosti direktorja odločati najmanj enkrat letno, po sprejetju letnega poročila. Z opustitvijo odločanja o delu plače za delovno uspešnost direktorice v letu 2003 je svet zavoda ravnal v nasprotju s tretjim odstavkom 17. člena ZRPJZ.

PK Ljubljana je direktorici obračunavala delovno uspešnost na podlagi Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev za vse ure rednega dela. Glede na to, da je direktorica opravljala tudi delo zdravnika specialista, ji za čas opravljanja dela na tem delovnem mestu delovna uspešnost po pravilniku ni pripadala. Pač pa bi ji PK Ljubljana za čas opravljanja dela zdravnika lahko določala del plače za delovno uspešnost v skladu z merili, ki so v PK Ljubljana veljala za določanje delovne uspešnosti ostalim zaposlenim.

2.13.3 Dodatki

V tem poglavju sta razkrita le tista dodatka, pri katerih smo v postopku revizije odkrili nepravilnosti pri določanju ali obračunavanju posameznega dodatka, ter dodatki in izplačila, ki predstavljajo pomemben delež izplačane plače.

PK Ljubljana je dodatke za vse ure rednega dela obračunavala od osnove in v višini, ki je bila določena direktorici za opravljanje dela na delovnem mestu direktorice. Glede na to, da je direktorica opravljala tudi delo zdravnika, bi ji morala PK Ljubljana za čas opravljanja dela na tem delovnem mestu dodatke obračunati od osnove in v višini, ki bi ustrezala količniku osnovne plače zdravnika.

2.13.3.1 Zdravniški dodatek

Direktorica je prejemale zdravniški dodatek. V revidiranem obdobju je direktorica PK Ljubljana opravljala funkciji poslovnega in strokovnega vodenja zavoda. Zdravniški dodatek ji je bil določen v višini 5,47 količnika – glede na najbližji količnik osnovne plače zdravnika na lestvici (7,60). Ocenjujemo, da je PK Ljubljana direktorici v revidiranem obdobju za redno delo izplačala 2.860 tisoč tolarjev zdravniškega dodatka (kar predstavlja 18 odstotkov izplačanih sredstev za plačo direktorice).

⁵⁵ Izplačilo v znesku 722 tisoč tolarjev je bilo izvršeno v aprilu 2000.

2.13.3.2 Druga izplačila v okviru plače

Direktorica je pri plači za september 2003 prejela tudi izplačilo za raziskovalno delo, ki naj bi ga opravila izven rednega delovnega časa, v znesku 735 tisoč tolarjev. Plačilo se je nanašalo na aplikativno raziskovalni projekt, izplačano pa je bilo, po navedbah PK Ljubljana, na podlagi pogodbe, sklenjene med PK Ljubljana in MŠZŠ. Pogodba je bila tudi osnova za izračun vrednosti bruto urne postavke, ki jo je PK Ljubljana obračunala direktorici za opravljenih 300 ur raziskovalnega dela. Izplačani znesek 735 tisoč tolarjev obravnavamo kot nepravilnost.

Pri plači za junij 2003 je PK Ljubljana izplačala direktorici 22 tisoč tolarjev na postavki ekspertize.

PK Ljubljana je pojasnila, da gre za plačilo dela, ki je bilo opravljeno za ZZZS izven pogodbe, in sicer za izdelavo strokovnih mnenj izven rednega delovnega časa. Plačilo predstavlja 57 odstotkov sredstev, ki jih je PK Ljubljana prejela od ZZZS kot plačilo navedene storitve.

Za izplačilo v znesku 22 tisoč tolarjev PK Ljubljana ni imela veljavne podlage.

2.14 Splošna bolnišnica Slovenj Gradec

Splošna bolnišnica Slovenj Gradec, Slovenj Gradec (v nadaljevanju: SB Slovenj Gradec), je bila ustanovljena 15. 4. 1993 s Sklepom o preoblikovanju Splošne bolnišnice Slovenj Gradec v javni zdravstveni zavod. Ustanoviteljica bolnišnice je Republika Slovenija, ustanoviteljske pravice in obveznosti pa izvršuje Vlada Republike Slovenije.

Pogodba o zaposlitvi z direktorjem je bila sklenjena 23. 12. 2002, na strani delodajalca jo je podpisala predsednica sveta bolnišnice. SB Slovenj Gradec je pred podpisom pogodbe o zaposlitvi direktorja prejela mnenje ministrstva za zdravje o ustreznosti pogodbe. V pogodbi o zaposlitvi je tudi določilo, da direktor opravlja svoje delo s polnim delovnim časom 40 ur tedensko z občasnim vključevanjem v dežurno službo na kirurškem oddelku bolnišnice. Poleg tega v času opravljanja svoje funkcije opravlja delo tudi kot zdravnik, in sicer kot specialist kirurg opravlja medicinske konzultacije ter hospitalne in ambulantne storitve na področju kirurgije, do ločitve poslovodne funkcije in funkcije strokovnega dela direktorja pa vodi tudi strokovni svet in razširjeni strokovni kolegij. Poslovodna funkcija in funkcija strokovnega dela sta bili ločeni februarja 2003, ko je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi strokovnega direktorja.

V revidiranem obdobju je SB Slovenj Gradec direktorju iz naslova plač izplačala 17.422 tisoč tolarjev.

2.14.1 Osnovna plača

Količnik osnovne plače iz pogodbe o zaposlitvi v višini 7,75 je skladen s količnikom iz odredbe ministrstva za zdravje z dne 23. 6. 1998. V prvi odredbi ministra za zdravje o določitvi količnika osnovne plače direktorja iz leta 1994 je bil direktorju določen količnik v

višini 7,50. Z odredbo iz leta 1998 je minister za zdravje ta količnik povečal na 7,75. Iz odredb ni razvidna uporaba kriterijev za določitev (oziroma spremembo) višine količnika, ki jih določa Uredba o kriterijih za osnovno plačo.

Za vse ure rednega dela je bila direktorju plača obračunana od količnika 7,75, ki mu je bil določen za opravljanje del in nalog direktorja zavoda, kljub temu da je v času opravljanja svoje funkcije opravljal delo tudi kot zdravnik specialist. V pogodbi o zaposlitvi bi moral biti določen tudi količnik osnovne plače za opravljanje dela zdravnika specialista ter način časovnega razmejevanja opravljanja dela na obeh delovnih mestih. Za čas, ko je direktor opravljal delo zdravnika, bi mu morala biti osnovna plača obračunana na podlagi količnika osnovne plače zdravnika specialista.

SB Slovenj Gradec navaja, da je ministrstvo za zdravje pripravilo vzorec pogodb o zaposlitvi za direktorje, ki se ga je bilo potrebno pri oblikovanju pogodbe držati. Vzorec ni predvideval določitev količnika za opravljanje dela in nalog zdravnika in načina razmejevanja opravljanja dela na obeh delovnih mestih. Pogodbo o zaposlitvi je SB Slovenj Gradec z direktorjem sklenila po navodilih in po predhodnem mnenju ministrstva za zdravje, v katerem je eksplicitno navedeno, da pogodba ustreza določilom Sklepa o kriterijih za pogodbe. Glede na vse navedeno bolnišnica ne more biti odgovorna za morebitno neskladje pogodbe z veljavnimi predpisi.

2.14.2 Delovna uspešnost

Svet zavoda je direktorju v letih 2002 in 2003 določil del plače za delovno uspešnost v višini 50 odstotkov. Pri potrditvi deleža za leto 2003 se je svet oprl na 7. člen Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev in določil enak delež delovne uspešnosti kot v letu 2002.

SB Slovenj Gradec je direktorju obračunavala delovno uspešnost na podlagi Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev za vse ure rednega dela. Glede na to, da je direktor opravljal tudi delo zdravnika specialista, mu za čas opravljanja dela na tem delovnem mestu delovna uspešnost po pravilniku ni pripadala. Pač pa bi mu SB Slovenj Gradec za čas opravljanja dela zdravnika lahko določala del plače za delovno uspešnost v skladu z merili, ki so v SB Slovenj Gradec veljala za določanje delovne uspešnosti ostalim zaposlenim.

2.14.3 Dodatki

V tem poglavju so razkriti le tisti dodatki, pri katerih smo v postopku revizije odkrili nepravilnosti pri določanju ali obračunavanju posameznega dodatka, ter dodatki in izplačila, ki predstavljajo pomemben delež izplačane plače.

SB Slovenj Gradec je dodatke za vse ure rednega dela obračunavala od osnove in v višini, ki je bila določena direktorju za opravljanje dela na delovnem mestu direktorja. Glede na to, da je direktor opravljal tudi delo zdravnika, bi mu morala SB Slovenj Gradec za čas opravljanja dela na tem delovnem mestu dodatke obračunati od osnove in v višini, ki bi ustrezala količniku osnovne plače zdravnika.

2.14.3.1 Zdravniški dodatek

Direktor je prejemal zdravniški dodatek za vse ure rednega dela v celotnem revidiranem obdobju. Do ločitve funkcij poslovnega in strokovnega vodenja je direktor opravljal obe funkciji. Po 6. 2. 2003⁵⁶ pa za čas, ko je opravljal dela in naloge direktorja, do zdravniškega dodatka ni bil upravičen. Direktorju je bil določen zdravniški dodatek v višini 5,58 količnika – izračunan na podlagi razmerja med količnikom osnovne plače direktorja in temu najbližjim količnikom osnovne plače zdravnika. Ocenjujemo, da je SB Slovenj Gradec direktorju v revidiranem obdobju za redno delo izplačala 2.791 tisoč tolarjev zdravniškega dodatka (kar je 16 odstotkov izplačanih sredstev za plačo direktorja). Glede na stališče ministrstva za zdravje, da zdravniški dodatek pripada vsem direktorjem zdravnikom, javnemu zavodu ni mogoče očitati odgovornosti za neupravičena izplačila zdravniškega dodatka.

2.14.3.2 Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času

SB Slovenj Gradec je direktorju v revidiranem obdobju obračunala skupno 235 nadur. Pri vseh nadurah je bila kot osnova upoštevana osnovna plača direktorja. SB Slovenj Gradec je pojasnila, da je direktor v času, za katerega so mu bile obračunane nadure, opravljal dela po končanem dežurstvu ali dela pred začetkom popoldanskega turnusa v kirurški ambulanti. Vsem zdravnikom, ki morajo zaradi razporeditve v ambulanto ali delo na oddelku nadaljevati z delom po končanem dežurstvu, se obračunajo nadure. Pri pregledu dokumentacije smo ugotovili, da je direktor večino nadur opravil v rednem delovnem času (med 8. in 16. uro). V 95 odstotkih časa, ki ga je SB Slovenj Gradec obračunala kot nadurno delo, je direktor opravljal dela in naloge direktorja. Obračunavanje dodatka za delo preko polnega delovnega časa je bilo v nasprotju s 6. členom Sklepa o kriterijih za pogodbe. SB Slovenj Gradec bi morala direktorjevo delo v dežurni službi razporediti tako, da ne bi motilo opravljanja funkcije direktorja (145. člen ZDR). Dodatek za nadurno delo za čas, ko je direktor izven rednega delovnega časa opravljal delo zdravnika, pa bi moral biti obračunan od osnovne plače, ki bi direktorju pripadla za opravljanje dela na tem delovnem mestu (in ne od osnovne plače direktorja). Vrednost nepravilnosti, ki izhaja iz neupravičenega obračunavanja nadurnega dela v revidiranem obdobju, ocenjujemo na 1.151 tisoč tolarjev.

SB Slovenj Gradec oporeka ugotovitvi računskega sodišča in navaja, da je bilo nadurno delo direktorju obračunano v skladu z II. členom pogodbe o zaposlitvi, ki pravi, da veljajo za direktorja določila pogodbe o zaposlitvi in internih aktov javnega zavoda. Nadurno delo mu je bilo obračunano na podlagi sprejete organizacije dela v bolnišnici kot vsem ostalim zaposlenim.

Računsko sodišče poudarja, da s pogodbo o zaposlitvi direktorja javnega zavoda pravic in obveznosti ni mogoče urejati drugače, kot jih urejajo relevantni predpisi. Pri opravljanju del in nalog direktorja niso (razen izjemoma) podani pogoji, ki jih za uvedbo dela preko polnega delovnega časa določa 143. člen ZDR. V 6. členu Sklepa o kriterijih za pogodbe pa je izrecno določeno, da direktorju ne pripadajo dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času.

Dodatki za redno delo v popoldanskem in nočnem času ter ob nedeljah so bili direktorju obračunani od nepravilne osnove. Ker je v tem času opravljal delo zdravnika, bi mu morala

⁵⁶ Datum sklenitve pogodbe o zaposlitvi strokovnega direktorja.

SB Slovenj Gradec dodatke obračunati na osnovno plačo, ki bi direktorju pripadala za delo na tem delovnem mestu in ne na osnovno plačo direktorja.

2.14.3.3 Dežurstvo in stalna pripravljenost

V času dežurstva je direktor opravljal delo zdravnika. SB Slovenj Gradec mu dodatka za delo preko polnega delovnega časa v dežurstvu ni obračunala pravilno, saj je kot osnovo uporabila količnik osnovne plače direktorja in ne urne vrednosti osnovne plače, ki bi direktorju pripadala za delo na delovnem mestu zdravnika specialista. Prav tako je bil za čas opravljanja dela v dežurstvu direktorju obračunan zdravniški dodatek v višini, določeni glede na količnik osnovne plače direktorja.

V revidiranem obdobju je SB Slovenj Gradec direktorju obračunala 136 učinkovitih in 513 neefektivnih ur dežurstva, kar predstavlja v povprečju 43 ur dežurstva na mesec. Poleg tega je direktor prejel plačilo še za 68 ur stalne pripravljenosti.

2.15 Splošna bolnišnica Trbovlje

Javni zavod Splošna bolnišnica Trbovlje, Trbovlje (v nadaljevanju: SB Trbovlje), je ustanovila Republika Slovenija s Sklepom o preoblikovanju Splošne bolnišnice Trbovlje v javni zdravstveni zavod dne 4. 3. 1993⁵⁷. Ustanovitelske pravice in obveznosti izvršuje Vlada Republike Slovenije.

V skladu s Sklepom o kriterijih za pogodbe sta 30. 7. 1998 sklenila pogodbo o zaposlitvi svet zavoda, ki ga je zastopal predsednik, in direktor javnega zavoda. V septembru 2000 je bil direktor ponovno imenovan za dobo štirih let, zato je bila veljavnost pogodbe o zaposlitvi dne 14. 9. 2000 podaljšana z aneksom. Pred podpisom pogodbe je javni zavod pridobil mnenje o ustreznosti pogodbe od ministrstva za zdravje. V pogodbi o zaposlitvi je določeno, da direktor v času opravljanja svoje funkcije opravlja delo kot zdravnik specialist kirurg in delo na oddelku za transfuzijo krvi. Za čas učinkovitega dela v času dežurstva oziroma v času stalne pripravljenosti mu pripada plačilo od količnika 7,20 (če dela kot zdravnik specialist kirurg) ter od količnika 6,80 (če dela kot zdravnik v oddelku za transfuzijo krvi). Plačilo se opravi na način kot za druge zaposlene v zavodu. SB Trbovlje je pojasnila, da direktor dela zdravnika ne opravlja v rednem delovnem času.

V revidiranem obdobju je SB Trbovlje direktorju iz naslova plač izplačala 15.088 tisoč tolarjev.

2.15.1 Osnovna plača

V pogodbi o zaposlitvi je bil direktorju določen količnik v višini 6,75 v skladu z odredbo ministra za zdravje iz leta 1994.

⁵⁷ Spremembe in dopolnitve sklepa št. 022-03/97-30 z dne 29. 5. 1997, št. 510-29/2003-1 z dne 17. 6. 2003 ter št. 510-29/2003-2 z dne 15. 7. 2003.

2.15.2 Delovna uspešnost

V skladu s 7. členom Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev je svet zavoda za leto 2003 določil delovno uspešnost v enaki višini kot za leto 2002, in sicer v višini 45 odstotkov osnovne plače direktorja.

2.15.3 Dodatki

V tem poglavju je razkrit le tisti dodatek, ki predstavlja pomemben delež izplačane plače.

2.15.3.1 Zdravniški dodatek

Direktor je prejemal zdravniški dodatek. V revidiranem obdobju je direktor SB Trbovlje opravljal funkciji poslovnega in strokovnega vodenja zavoda⁵⁸. Zdravniški dodatek mu je bil določen v višini 5,14 količnika – glede na najbližji količnik osnovne plače zdravnika na lestvici (6,80). Ocenjujemo, da je SB Trbovlje direktorju v revidiranem obdobju za redno delo izplačala 2.683 tisoč tolarjev zdravniškega dodatka (kar predstavlja 18 odstotkov izplačanih sredstev za plačo direktorja).

2.16 Psihiatrična bolnišnica Vojnik

Javni zavod Psihiatrična bolnišnica Vojnik, Vojnik (v nadaljevanju: PB Vojnik), je ustanovila Republika Slovenija z Odlokom o preoblikovanju Psihiatričnega oddelka Vojnik v javni zdravstveni zavod Psihiatrična bolnišnica Vojnik, ki je v veljavi od 12. 1. 1993. Ustanoviteljske pravice in obveznosti izvršuje Vlada Republike Slovenije.

Skladno s Sklepom o kriterijih za pogodbe sta 17. 1. 2002 zavod, ki ga je zastopal predsednik sveta, in direktor zavoda sklenila pogodbo o zaposlitvi. Dne 29. 4. 2003 je bil k pogodbi sklenjen aneks. PB Vojnik je pridobila mnenje o ustreznosti pogodbe o zaposlitvi od ministrstva za zdravje. Pogodba določa, da direktor opravlja tudi delo strokovno medicinskega vodje OE Medicinske službe kot zdravnik specialist psihiater do tretjine delovnega časa. V pogodbi je določen tudi količnik za obračun učinkovitega dela v dežurstvu (ki se obračunava od količnika osnovne plače zaposlenega) v višini 6,00 oziroma 6,80 (aneks).

V revidiranem obdobju je PB Vojnik direktorju iz naslova plač izplačala 15.119 tisoč tolarjev.

2.16.1 Osnovna plača

V pogodbi o zaposlitvi je bila določena višina količnika osnovne plače 6,50. Pogodba se pri tem sklicuje na »Uredbo ministrstva za zdravstvo o določitvi količnika za določitev osnovne plače direktorja«. PB Vojnik v postopku revizije ni predložil odredbe ministra za zdravje o določitvi količnika osnovne plače direktorju PB Vojnik. Kot podlaga za določitev količnika

⁵⁸ V februarju 2004 je stopil v veljavo novi statut, v katerem sta funkciji poslovnega in strokovnega vodenja ločeni. SB Trbovlje je pojasnila, da je strokovni direktor nastopil delo 1. 5. 2004.

osnovne plače 6,50 je bil računskemu sodišču posredovan dopis ministrstva za zdravje iz leta 1998 s priloženo preglednico »Bolnišnice – izračun plač direktorjev na osnovi individualne pogodbe«. Iz dopisa izhaja, da je ministrstvo za zdravje preglednico iz priloge PB Vojnik poslalo po sestanku direktorjev na ministrstvu za zdravje⁵⁹ z namenom, da se elementi iz preglednice vnesejo v individualno pogodbo direktorja PB Vojnik, nato pa se pogodba pošlje ministrstvu za zdravje v soglasje. V navedeni preglednici je kot količnik osnovne plače določen količnik 6,50.

Za vse ure rednega dela je bila direktorju plača obračunana od količnika 6,50, ki mu je bil določen za opravljanje del in nalog direktorja zavoda, kljub temu da je v pogodbi o zaposlitvi določeno, da v času opravljanja svoje funkcije opravlja tudi delo strokovno medicinskega vodje OE Medicinske službe kot zdravnik specialist psihiater. V pogodbi o zaposlitvi bi moral biti določen tudi način časovnega razmejevanja opravljanja dela na obeh delovnih mestih. Za čas, ko je direktor opravljal delo strokovnega vodje enote kot zdravnik, bi mu morala biti osnovna plača obračunana na podlagi količnika osnovne plače zdravnika specialista (v tem primeru od količnika, določenega za obračun učinkovitih ur).

2.16.2 Delovna uspešnost

V letu 2002 je svet zavoda o delu plače za delovno uspešnost direktorja odločal dvakrat. Po uveljavitvi Pravidnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev je že v istem letu ovrednotil merila iz pravilnika ter odločil, da direktorju od 1. 11. 2002 dalje pripada del plače za delovno uspešnost v višini 45 odstotkov osnovne plače. V letu 2003 pa je svet zavoda odločil upoštevati merila iz pravilnika, da direktorju od 1. 3. 2003 dalje pripada 50 odstotni delež plače za delovno uspešnost.

PB Vojnik je direktorju v celotnem revidiranem obdobju izplačevala del plače za delovno uspešnost v višini 50 odstotkov osnovne plače. Ugotavljamo, da je pravilni delež plače za delovno uspešnost v januarju in februarju 2003 znašal 45 odstotkov (skladno s sklepom sveta zavoda iz novembra 2002). Zaradi tega je bilo direktorju izplačano 25 tisoč tolarjev delovne uspešnosti preveč.

PB Vojnik je direktorju obračunavala delovno uspešnost na podlagi Pravidnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev za vse ure rednega dela. Glede na to, da je direktor opravljal tudi delo vodje OE Medicinske službe kot zdravnik specialist psihiater, mu za čas opravljanja dela na tem delovnem mestu delovna uspešnost po pravilniku ni pripadala. Pač pa bi mu PB Vojnik za čas opravljanja tega dela lahko določala del plače za delovno uspešnost v skladu z merili, ki so v PB Vojnik veljala za določanje delovne uspešnosti ostalim zaposlenim.

2.16.3 Dodatki

V tem poglavju so razkriti tisti dodatki, pri katerih smo v postopku revizije odkrili nepravilnosti pri določanju ali obračunavanju posameznega dodatka, ter dodatki in izplačila, ki predstavljajo pomemben delež izplačane plače.

⁵⁹ Sestanek z dne 1. 7. 1998.

PB Vojnik je dodatke za vse ure rednega dela obračunavala od osnove in v višini, ki je bila določena direktorju za opravljanje dela na delovnem mestu direktorja. Glede na to, da je direktor opravljal tudi delo zdravnika, bi mu morala PB Vojnik za čas opravljanja dela na tem delovnem mestu dodatke obračunati od osnove in v višini, ki bi ustrezala količniku osnovne plače zdravnika.

2.16.3.1 Zdravniški dodatek

Direktor je prejemal zdravniški dodatek. V revidiranem obdobju je direktor PB Vojnik opravljal funkciji poslovnega in strokovnega vodenja zavoda. Zdravniški dodatek mu je bil določen v višini 4,99 količnika – glede na najbližji količnik osnovne plače zdravnika na lestvici (6,40). Ocenjujemo, da je PB Vojnik direktorju v revidiranem obdobju za redno delo izplačala 2.782 tisoč tolarjev zdravniškega dodatka (kar predstavlja 18 odstotkov izplačanih sredstev za plačo direktorja).

2.16.3.2 Dodatek za mentorsko delo

Direktor je v revidiranem obdobju prejel 177 tisoč tolarjev dodatka za mentorstvo. Ugotovili smo, da ure v programu mentorstva niso bile določene, PB Vojnik pa je predložila dnevnik mentorstva, kjer je dokumentirana vsebina in število mentorskih ur za enega sekundarija oziroma specializanta. Število dokumentiranih ur ni v vseh mesecih skladno s številom obračunanih ur. Poleg tega je PB Vojnik z decembrom 2003 prešla na nov način obračunavanja mentorskega dela, po katerem je direktor za opravljanje mentorstva prejemal pavšalni mesečni znesek 32 tisoč tolarjev. Za tovrsten obračun mentorskega dodatka v predpisih ni podlage. Ocenjujemo, da je PB Vojnik v revidiranem obdobju direktorju izplačala 105 tisoč tolarjev preveč dodatka za mentorsko delo.

2.16.3.3 Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času

Direktorju so bile tako ure dela kot tudi vsi dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času (izmenski, dodatek za delo na dan nedelje, dodatek za delo ponoči) za čas, ko je opravljal delo na delovnem mestu zdravnika (izven rednega delovnega časa) obračunani od nepravilne osnove, saj je PB Vojnik kot osnovo upoštevala osnovno plačo direktorja in ne osnovno plačo, ki bi direktorju pripadala za delo na delovnem mestu zdravnika.

2.17 Zdravstveni dom Brežice

Ustanoviteljica Zdravstvenega doma Brežice, Brežice (v nadaljevanju: ZD Brežice), ki je bil ustanovljen z Odlokom o ustanovitvi javnega zavoda Zdravstveni dom Brežice dne 23. 12. 1991, je Občina Brežice.

Z direktorico je bila 5. 9. 2002 najprej sklenjena pogodba o zaposlitvi za opravljanje funkcije v. d. direktorice ZD Brežice, 10. 3. 2003 pa pogodba o zaposlitvi za opravljanje funkcije direktorice ZD Brežice. K tej pogodbi je bil 18. 6. 2003 sklenjen še aneks št. 1. Vse je na

strani delodajalca podpisal predsednik sveta zavoda. V 6. členu pogodbe je določeno, da je direktorica tudi strokovni vodja zavoda. V pogodbi o zaposlitvi v. d. direktorice je bilo tudi določilo, da v. d. direktorice poleg svoje funkcije opravlja dela in naloge zdravnice specialistke v splošni ambulanti do polovice delovnega časa. Pogodba z direktorico pa časovne razmejitve med opravljanjem ene in druge vrste del in nalog ne določa. Direktorici je bil določen tudi količnik za delovno mesto zdravnika specialista, in sicer v višini količnika, ki ji je bil določen ob prvi razporeditvi zaposlenih, v višini 6,40. Z aneksom k pogodbi o zaposlitvi je bil ta količnik spremenjen (na podlagi izpolnjevanja pogojev za napredovanje na delovnem mestu specialistke splošne medicine za 1 plačilni razred) in je tako od 1. 5. 2003 dalje znašal 6,80.

V revidiranem obdobju je ZD Brežice direktorici iz naslova plač in letnih nagrad za uspešno poslovanje izplačal 20.070 tisoč tolarjev.

2.17.1 Osnovna plača

Skladno z odredbo ministrstva za zdravje iz leta 1994 je bila direktorici ZD Brežice v pogodbi določena osnovna plača v višini 6,25 količnika.

Za vse ure rednega dela je bila direktorici plača obračunana od količnika 6,25, ki ji je bil določen za opravljanje del in nalog direktorice zavoda, kljub temu da je v pogodbi o zaposlitvi določeno, da v času opravljanja svoje funkcije opravlja tudi delo zdravnice specialistke v splošni ambulanti. V pogodbi o zaposlitvi bi moral biti določen tudi način časovnega razmejevanja opravljanja dela na obeh delovnih mestih (določena je le omejitev – do polovice delovnega časa). Za čas, ko je direktorica opravljala delo zdravnice, bi ji morala biti osnovna plača obračunana na podlagi količnika osnovne plače zdravnika specialista (6,40 oziroma 6,80).

ZD Brežice je poudaril, da je direktorica opravila vse naloge, ki izhajajo iz vodenja zdravstvenega doma, poleg tega pa tudi celotno delo enega zdravnika. Če bi delo opravljali dve osebi, bi prejeli dve polni plači za redni delovni čas. Pri tem pa opozarja, da tolikšnega obsega dela ni mogoče opraviti v 8 urah dnevno oziroma 40 urah tedensko. Prav tako je nedopustno, da bi si direktorji razmejili dela in naloge tako, da bi si izračunali najugodnejše razmerje opravljanja dela na obeh delovnih mestih. Ob predpostavki, da je delo direktorja in zdravnika združljivo, je potrebno tudi določiti, koliko je to delo vredno, vsekakor pa ne more predstavljati le dela v rednem delovnem času. Vsa izplačila plače direktorici (tako za opravljanje poslovodne funkcije kot za delo zdravnika specialista) v revidiranem obdobju pa so nedvomno imela temelj v sklenjeni pogodbi o zaposlitvi.

Zakonodaja dopušča opravljanje dela na več kot enem delovnem mestu, pri čemer pa v predpisih ni najti podlage za to, da bi bilo redno delo na tak način pri istem delodajalcu mogoče opravljati več kot polni delovni čas (torej 8 ur dnevno ali 40 ur tedensko).

2.17.2 Delovna uspešnost

Direktorici je bil s sklepom sveta zavoda, iz katerega je razvidna uporaba meril iz Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev, za leto 2003 določen del plače za delovno uspešnost v višini 50 odstotkov osnovne plače. V revidiranem obdobju je svet zavoda o delovni uspešnosti direktorice za leto 2004 odločal le začasno – do prejema navodil ministrstva za zdravje.

ZD Brežice je direktorici obračunaval delovno uspešnost na podlagi Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev za vse ure rednega dela. Glede na to, da je direktorica opravljala tudi delo zdravnice specialiste, ji za čas opravljanja dela na tem delovnem mestu delovna uspešnost po pravilniku ni pripadala. Pač pa bi ZD Brežice lahko direktorici za čas opravljanja tega dela določal del plače za delovno uspešnost v skladu z merili, ki so v ZD Brežice veljala za določanje delovne uspešnosti ostalim zaposlenim.

2.17.3 Dodatki

V tem poglavju so razkriti le tisti dodatki, pri katerih smo v postopku revizije odkrili nepravilnosti pri določanju ali obračunavanju posameznega dodatka, ter dodatki in izplačila, ki predstavljajo pomemben delež izplačane plače.

ZD Brežice je dodatke za vse ure rednega dela obračunaval od osnove in v višini, ki je bila določena direktorici za opravljanje dela na delovnem mestu direktorice. Glede na to, da je direktorica opravljala tudi delo zdravnika, bi ji moral ZD Brežice za čas opravljanja dela na tem delovnem mestu dodatke obračunati od osnove in v višini, ki bi ustrezala količniku osnovne plače zdravnika.

2.17.3.1 Zdravniški dodatek

Direktorica je prejela zdravniški dodatek. V revidiranem obdobju je direktorica ZD Brežice opravljala funkciji poslovnega in strokovnega vodenja zavoda. Zdravniški dodatek ji je bil določen v višini 4,99 oziroma 5,14 količnika – na podlagi količnika osnovne plače za opravljanje del in nalog na delovnem mestu zdravnika, ki ji je bil določen v pogodbi o zaposlitvi (6,40 oziroma 6,80). Dodatek v tej višini je bil upravičen le za čas, ko je direktorica opravljala delo zdravnice. Ocenjujemo, da je ZD Brežice direktorici v revidiranem obdobju za redno delo izplačal 3.258 tisoč tolarjev zdravniškega dodatka (kar predstavlja 17 odstotkov izplačanih sredstev za plačo direktorice).

ZD Brežice pojasnjuje, da je zdravniški dodatek v višini 4,99 količnika enak kot pri najbližjem količniku delovnega mesta zdravnika na lestvici.

2.17.3.2 Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času

ZD Brežice je direktorici dodatke za delo v manj ugodnem delovnem času obračunaval za delo na delovnem mestu zdravnice. Za obračun dodatkov je nepravilno uporabil osnovno

plačo direktorice in ne osnovne plače, ki bi direktorici pripadala za opravljanje dela na delovnem mestu zdravnice.

Navedeno nepravilnost je ZD Brežice odpravil že v letu 2004.

V letu 2003 je za obračun dodatka za izmensko delo uporabil osnovo za nadomestila (povprečje plač zadnjih treh mesecev), zato je bilo po naši oceni direktorici iz tega naslova obračunano 102 tisoč tolarjev preveč.

V osnovo za obračun dodatka za delo preko polnega delovnega časa je poleg osnovne plače nepravilno vključil tudi zdravniški dodatek, dodatek za težje delovne pogoje in funkcijski dodatek, zato je prišlo do obračunavanja dodatka na dodatke. Ocenjena vrednost nepravilnosti v revidiranem obdobju znaša 17 tisoč tolarjev.

Direktorica ZD Brežice je 16. 3. 2005 izdala sklep o načinu obračunavanja dela preko polnega delovnega časa, ki upošteva ugotovljene nepravilnosti in jih odpravlja.

2.17.3.3 Dežurstvo in stalna pripravljenost

V času dežurstva je direktorica opravljala delo zdravnice specialistke. ZD Brežice ji dodatka za delo preko polnega delovnega časa v dežurstvu ni obračunal pravilno, saj je kot osnovo uporabil količnik osnovne plače direktorice in ne urne vrednosti osnovne plače, ki bi direktorici pripadala za delo na delovnem mestu zdravnika specialista. V revidiranem obdobju je ZD Brežice direktorici obračunal 217 efektivnih in 230 neefektivnih ur dežurstva, kar predstavlja v povprečju 30 ur dežurstva mesečno.

2.17.3.4 Izplačila poslovne uspešnosti

Direktorica je v revidiranem obdobju prejela 3.727 tisoč tolarjev poslovne uspešnosti (na izplačilni listi izkazano kot dopolnilno delo v ambulanti). Za izplačila poslovne uspešnosti ZD Brežice ni imel veljavne podlage, zato celotno izplačilo obravnavamo kot nepravilnost.

ZD Brežice izpodbija navedeno ugotovitev in trdi, da stališče računskega sodišča o dopustnosti izplačil poslovne uspešnosti na podlagi določb ZDR ni v skladu z uveljavljenimi pogledi v pravni teoriji, da praviloma mlajši splošni zakon derogira starejšega specialnega. V razmerju med ZDR in ZRPJZ je treba določbe ZRPJZ obravnavati v luči pravne ureditve delovnega prava ob njegovem sprejemu (stari ZDR ter ZTPDR). Novi ZDR pa na novo vzpostavlja in definira nekatere kategorije, ki so značilne za nov družbeni sistem (med njimi pojem poslovne uspešnosti).

Računsko sodišče utemeljuje svoje stališče z določbo 2. člena ZDR, ki določa, da ureja ta zakon tudi delovna razmerja delavcev, zaposlenih v državnih organih, lokalnih skupnostih in v zavodih, drugih organizacijah ter zasebnikih, ki opravljajo javno službo, če ni s posebnim zakonom drugače določeno. ZDR določa, da je na opredeljenem področju potrebno uporabiti specialni zakon, če razmerja ureja drugače kot ZDR. Računsko sodišče še pripominja, da

poslovne uspešnosti ne ureja niti Zakon o sistemu plač v javnem sektorju⁶⁰ (v nadaljevanju: ZSPJS) kot novejši predpis na tem področju.

ZD Brežice navaja, da v njihovem primeru ni šlo za izplačila poslovne uspešnosti na podlagi ZDR. Po naključju je prišlo le do skladnosti pri poimenovanju. ZD Brežice je na podlagi odločbe ustavnega sodišča št. U-I-134/96 z dne 23. 9. 1999 v Pravilnik o plačah vključil določila o možnostih stimulativnega nagrajevanja nad omejitvijo iz 17. člena ZRPJZ. Ta možnost je določena kot dodatek za poslovno uspešnost v skladu z 19. členom ZRPJZ. Možnost nagrajevanja nad omejitvijo iz 17. člena ZRPJZ je podana z letnim soglasjem ustanovitelja. Izplačani dodatek za poslovno uspešnost ima podlago v pogodbi o zaposlitvi direktorice in se nanaša izključno na dodatno opravljeno delo zdravnice specialiste v splošni ambulanti ter na dodatno angažiranje direktorice pri sklepanju pogodb za pridobivanje sredstev s prodajo zdravstvenih storitev na trgu.

Računsko sodišče vztraja pri ugotovitvi, da za izplačila poslovne uspešnosti direktorici, v skupnem znesku 3.727 tisoč tolarjev ni obstajala veljavna pravna podlaga. Utemeljitev so naslednje:

- Pravilnik o plačah v ZD Brežice določa poslovno uspešnost kot dodatek in se pri tem sklicuje na 19. člen ZRPJZ. V tem členu je določeno, da zaposlenim pripadajo (poleg dodatkov, ki jih našteva v tem členu ZRPJZ) tudi drugi dodatki, določeni s kolektivno pogodbo, zakonom ali na njegovi podlagi izdanim predpisom. Notranji akt javnega zavoda (pravilnik o plačah) ni predpis v smislu 19. člena ZRPJZ, zato z njim ni bilo mogoče določati drugih dodatkov.
- Ustavno sodišče je razveljavilo omejitve iz prvega odstavka 17. člena ZRPJZ, ki določa, da lahko del plače za delovno uspešnost znaša največ 20 odstotkov osnovne plače zaposlenega (pod pogojem, da javni zavod opravlja tudi dejavnost na trgu). Odločbe ustavnega sodišča ni mogoče razlagati ekstenzivno in je uporabljati kot podlago za določanje (širjenje) drugih sestavin plače - osnovne plače in dodatkov. Prav tako s to ustavno odločbo ni mogoče utemeljevati izplačevanja poslovne uspešnosti kot posebnega dela plače, ki z zakonom (ZRPJZ) sploh ni predviden, četudi bi za takšno izplačevanje soglasje dal ustanovitelj in bi bilo tovrstno izplačilo omogočeno že z opredelitvijo v aktu o ustanovitvi. Poleg tega se prvi odstavek 17. člena in odločba ustavnega sodišča o razveljavitvi navedene omejitve ne nanašata na direktorje javnih zavodov.
- Del plače za delovno uspešnost je v primeru opravljanja dela na enem delovnem mestu (oziroma na takšnem izhodišču določeni plači) enovita kategorija, ki se zaposlenemu v celoti določi na podlagi enotnih meril. Soglasje ustanovitelja k izplačilu povečane delovne uspešnosti ima sicer za posledico povečanje obsega razpoložljivih sredstev za ta namen v javnem zavodu. V skladu z odločbo ustavnega sodišča pa v tem primeru del plače za delovno uspešnost zaposlenega ni omejen na 20 odstotkov osnovne plače, vendar soglasje ne predstavlja podlage za določitev nove, posebne vrste delovne uspešnosti, opredeljene s posebnimi merili.
- Za vse ure rednega dela je bila direktorici plača obračunana od količnika 6,25, ki ji je bil določen za opravljanje del in nalog direktorice zavoda. Prav tako je za vse ure rednega dela prejela del plače za delovno uspešnost, ki ji ga je svet zavoda določil kot direktorici.

⁶⁰ Uradni list RS, št. 56/02, 110/02, 72/03, 126/03 in 70/04.

2.17.3.5 Druga izplačila v okviru plače

V revidiranem obdobju je ZD Brežice direktorici izplačal 41 tisoč tolarjev kot dodatek za hišne obiske v rednem delovnem času, 36 tisoč tolarjev kot dodatek za hišne obiske izven rednega delovnega časa, 54 tisoč tolarjev kot dodatek za mrliške ogleda ter 17 tisoč tolarjev kot dodatek za komisijske mrliške ogleda. Skupni znesek navedenih izplačil 148 tisoč tolarjev, za katera ZD Brežice ni imel podlage v veljavnih predpisih, obravnavamo kot nepravilnost.

ZD Brežice že od avgusta 2004 obračunava hišne obiske in mrliške ogleda kot dodatne obremenitve v okviru delovne uspešnosti ter kot nadurno delo.

2.17.4 Enkratna letna nagrada

ZD Brežice je direktorici v letu 2003 izplačal enkratno nagrado za uspešno vodenje in poslovanje v letu 2002 v višini ene tretjine njene povprečno izplačane plače v preteklem letu, in sicer 408 tisoč tolarjev. Direktorica je funkcijo vršilke dolžnosti direktorja prevzela 2. 9. 2002, zato ji je bila tudi nagrada izplačana v ustreznem deležu. Izplačilo nagrade je bilo izvršeno brez soglasja ustanovitelja, vendar je ZD Brežice naknadno soglasje ustanovitelja pridobil. V letu 2004 je zavod direktorici izplačal enkratno letno nagrado za uspešno poslovanje v letu 2003 v znesku 817 tisoč tolarjev.

2.18 Zdravstveni dom Celje

Ustanoviteljica javnega zavoda Zdravstveni dom Celje, Celje (v nadaljevanju: ZD Celje), ki je bil kot organizacijska enota izločen iz Zdravstvenega centra Celje in ustanovljen s 1. 7. 1992 kot javni zavod Zdravstveni dom Celje, je Mestna občina Celje, soustanoviteljice pa so občine: Vojnik, Štore in Dobrna.

Z direktorjem je bila 7. 5. 2001 sklenjena pogodba o zaposlitvi, ki jo je na strani delodajalca podpisala predsednica sveta ZD Celje. Pogodba določa, da lahko direktor poleg funkcije direktorja opravlja tudi dela in naloge predstojnika delovne enote ali delo zdravnika specialista. ZD Celje je navedel, da direktor opravlja delo zdravnika specialista v enoti pulmologija z alergologijo, do aprila 2004 pa je delal tudi na urgenci.

V revidiranem obdobju je ZD Celje direktorju iz naslova plač in letnih nagrad za uspešno poslovanje izplačal 23.874 tisoč tolarjev.

2.18.1 Osnovna plača

Skladno z odredbo ministrstva za zdravje iz leta 1994 je bila direktorju ZD Celje določena osnovna plača v višini 6,50 količnika.

Za vse ure rednega dela je bila direktorju plača obračunana od količnika 6,50, ki mu je bil določen za opravljanje del in nalog direktorja zavoda, kljub temu da je v pogodbi o zaposlitvi

določeno, da v času opravljanja svoje funkcije lahko opravlja tudi dela in naloge predstojnika enote ali delo zdravnika specialista. ZD Celje je navedel, da je direktor dejansko opravljal delo v delovni enoti in na urgenci. V pogodbi o zaposlitvi bi moral biti določen tudi količnik osnovne plače za opravljanje del in nalog predstojnika enote oziroma zdravnika specialista ter način časovnega razmejevanja opravljanja dela na obeh delovnih mestih. Za čas, ko je direktor opravljal delo zdravnika, bi mu morala biti osnovna plača obračunana na podlagi količnika osnovne plače predstojnika enote oziroma zdravnika specialista.

2.18.2 Delovna uspešnost

Direktorju je svet zavoda za leti 2002 in 2003 določil del plače za delovno uspešnost v višini 46 odstotkov osnovne plače. ZD Celje je pojasnil, da se je svet pri odločanju v letu 2003 oprl na 7. člen Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev, kar pa iz samega sklepa sveta zavoda ni razvidno. V revidiranem obdobju je svet zavoda o delovni uspešnosti direktorja za leto 2004 odločal le začasno – do prejema navodil ministrstva za zdravje.

ZD Celje je direktorju obračunaval delovno uspešnost na podlagi Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev za vse ure rednega dela. Glede na to, da je direktor opravljal tudi delo zdravnika specialista, mu za čas opravljanja dela na tem delovnem mestu delovna uspešnost po pravilniku ni pripadala. Pač pa bi mu ZD Celje za čas opravljanja tega dela lahko določal del plače za delovno uspešnost v skladu z merili, ki so v ZD Celje veljala za določanje delovne uspešnosti ostalim zaposlenim.

2.18.3 Dodatki

V tem poglavju so razkriti le tisti dodatki, pri katerih smo v postopku revizije odkrili nepravilnosti pri določanju ali obračunavanju posameznega dodatka, ter dodatki in izplačila, ki predstavljajo pomemben delež izplačane plače.

ZD Celje je dodatke za vse ure rednega dela obračunaval od osnove in v višini, ki je bila določena direktorju za opravljanje dela na delovnem mestu direktorja. Glede na to, da je direktor opravljal tudi delo zdravnika, bi mu moral ZD Celje za čas opravljanja dela na tem delovnem mestu dodatke obračunati od osnove in v višini, ki bi ustrezala količniku osnovne plače zdravnika.

2.18.3.1 Zdravniški dodatek

Direktor je prejemal zdravniški dodatek. V revidiranem obdobju je direktor ZD Celje opravljal funkciji poslovnega in strokovnega vodenja zavoda. Zdravniški dodatek mu je bil določen v višini 4,99 količnika – glede na najbližji količnik osnovne plače zdravnika na lestvici (6,40). Ocenjujemo, da je ZD Celje direktorju v revidiranem obdobju za redno delo izplačal 3.155 tisoč tolarjev zdravniškega dodatka (kar predstavlja 14 odstotkov izplačanih sredstev za plačo direktorja).

2.18.3.2 Vrednotenje podeljenega naziva

Direktor je v revidiranem obdobju prejemal dodatek za naziv primarij v višini 0,30 količnika. ZD Celje je pojasnil, da sta pravna podlaga za vrednotenje naziva (oziroma izplačilo dodatka iz tega naslova) 63. člen KPZZ in 14. člen Pravilnika o plačah ZD Celje. V 63. členu KPZZ je določeno, da se vrednotenje častnih zdravniških nazivov uredi v zakonu. Določba KPZZ je tako še restriktivnejša od določbe 88. člena KPDZSV. Ker notranji akt javnega zavoda seveda ni predpis v smislu določil KPDZSV, za izplačila dodatka za vrednotenje podeljenega naziva ZD Celje ni imel podlage. Ocenjujemo, da je zdravstveni dom v revidiranem obdobju direktorju neupravičeno izplačal 190 tisoč tolarjev v okviru dodatka za naziv⁶¹.

Direktor je 1. 2. 2005 izdal sklep o prenehanju izplačevanja posebnega dodatka po 14. členu Pravilnika o plačah vsem zdravnikom in zobozdravnikom, zaposlenim v ZD Celje, ki so pridobili častni naziv primarij. Pri plači za februar 2005 ZD Celje direktorju ni obračunal dodatka za pridobljeni naziv.

2.18.3.3 Izplačila poslovne uspešnosti

Direktor je v revidiranem obdobju prejel 7.304 tisoč tolarjev iz naslova poslovne uspešnosti. Za izplačila poslovne uspešnosti ZD Celje ni imel veljavne podlage, zato celotno izplačilo obravnavamo kot nepravilnost.

ZD Celje izpodbija navedeno ugotovitev, saj kot trdi, stališče računskega sodišča o dopustnosti izplačil poslovne uspešnosti na podlagi določb ZDR ni v skladu z uveljavljenimi pogledi v pravni teoriji, da praviloma mlajši splošni zakon derogira starejšega specialnega. V razmerju med ZDR in ZRPJZ je treba določbe ZRPJZ obravnavati v luči pravne ureditve delovnega prava ob njegovem sprejemu (stari ZDR ter ZTPDR). Novi ZDR pa na novo vzpostavlja in definira nekatere kategorije, ki so značilne za nov družbeni sistem (med njimi pojem poslovne uspešnosti).

Računsko sodišče utemeljuje svoje stališče z določbo 2. člena ZDR, ki določa, da ta zakon ureja tudi delovna razmerja delavcev, zaposlenih v državnih organih, lokalnih skupnostih in v zavodih, drugih organizacijah ter zasebnikih, ki opravljajo javno službo, če ni s posebnim zakonom drugače določeno. ZDR določa, da je na opredeljenem področju potrebno uporabiti specialni zakon, če razmerja ureja drugače kot ZDR. Računsko sodišče še pripominja, da poslovne uspešnosti ne ureja niti ZSPJS kot novejši predpis na tem področju.

ZD Celje navaja, da v njihovem primeru ni šlo za izplačila poslovne uspešnosti na podlagi 126. člena ZDR. Po naključju je prišlo le do skladnosti pri poimenovanju. ZD Celje je že v letu 1999 (na podlagi odločbe ustavnega sodišča št. U-I-134/96 z dne 23. 9. 1999) v Pravilnik o plačah vključil določila o možnostih stimulativenega nagrajevanja nad omejitvijo iz 17. člena ZRPJZ. Ta možnost je določena kot dodatek za poslovno uspešnost v skladu z 19. členom ZRPJZ, ki se za vodilne delavce določa na osnovi povprečne plače v ZD Celje (za direktorja povprečna plača v zavodu, pomnožena s količnikom 4,5). Možnost nagrajevanja nad omejitvijo iz 17. člena ZRPJZ je podana z letnim soglasjem ustanovitelja v točno določenem odstotku - v letih 2003 in 2004

⁶¹ Postavka dodatek za naziv vključuje dodatek za znanstveno stopnjo magisterij (0,20 količnika) ter vrednotenje podeljenega naziva primarij (0,30 količnika).

je bilo soglasje mestne občine podano za 7 odstotkov skupne mase za plače. ZD Celje je ta del povečane delovne uspešnosti izplačeval vsem zaposlenim, in sicer po kriterijih iz pravilnika za nadpovprečne dosežke pri delu, ki vplivajo na poslovni uspeh zavoda. Izplačani dodatek za poslovno uspešnost iz 5. člena pogodbe o zaposlitvi direktorja se nanaša izključno na opravljeno delo zdravnika specialista v pulmološki ambulanti. Delo v ambulanti je direktor opravljal dodatno, poleg funkcije poslovnega in strokovnega vodenja, za to delo pa ni bilo realiziranih nobenih drugih izplačil (npr. iz nadur, podjemne pogodbe, avtorske pogodbe). Z delom v pulmološki ambulanti je direktor ustvaril za javni zavod prihodke v višini 27.510 tisoč tolarjev (v letu 2003) oziroma 24.564 tisoč tolarjev (v letu 2004). ZD Celje je priložil tudi »Pravno mnenje o nagrajevanju zaposlenih v JZ ZD Celje« z dne 27. 1. 2005, ki ga je izdelal Inštitut za primerjalno pravo pri Pravni fakulteti v Ljubljani. Iz mnenja izhaja zaključek, da je ureditev plač, kot izhaja iz Pravilnika o plačah v ZD Celje, skladna z veljavno zakonodajo in je naročnik upravičen, da se v opisanem obsegu in pod navedenimi pogoji sklicuje na odločbo ustavnega sodišča.

Računsko sodišče vztraja pri ugotovitvi, da za izplačila poslovne uspešnosti direktorju (v skupnem znesku 7.304 tisoč tolarjev) ni obstajala veljavna pravna podlaga. Utemeljitev so naslednje:

- Pravilnik o plačah v ZD Celje določa dodatek za poslovno uspešnost in se pri tem sklicuje na 19. člen ZRPJZ. V tem členu je določeno, da zaposlenim pripadajo (poleg dodatkov, ki jih našteva v tem členu ZRPJZ) tudi drugi dodatki, določeni s kolektivno pogodbo, zakonom ali na njegovi podlagi izdanim predpisom. Notranji akt javnega zavoda (pravilnik o plačah) ni predpis v smislu 19. člena ZRPJZ, zato z njim ni bilo mogoče določati drugih dodatkov.
- Ustavno sodišče je razveljavilo omejitev iz prvega odstavka 17. člena ZRPJZ, ki določa, da lahko del plače za delovno uspešnost znaša največ 20 odstotkov osnovne plače zaposlenega (pod pogojem, da javni zavod opravlja tudi dejavnost na trgu). Odločbe ustavnega sodišča ni mogoče razlagati ekstenzivno in je uporabljati kot podlago za določanje (širjenje) drugih sestavin plače - osnovne plače in dodatkov. Prav tako s to ustavno odločbo ni mogoče utemeljevati izplačevanja poslovne uspešnosti kot posebnega dela plače, ki z zakonom (ZRPJZ) sploh ni predviden, četudi bi za takšno izplačevanje soglasje dal ustanovitelj in bi bilo tovrstno izplačilo omogočeno že z opredelitvijo v aktu o ustanovitvi. Poleg tega se prvi odstavek 17. člena in odločba ustavnega sodišča o razveljavitvi navedene omejitve ne nanašata na direktorje javnih zavodov.
- Del plače za delovno uspešnost je v primeru opravljanja dela na enem delovnem mestu (oziroma na takšnem izhodišču določeni plači) enovita kategorija, ki se zaposlenemu v celoti določi na podlagi enotnih meril. Soglasje ustanovitelja k izplačilu povečane delovne uspešnosti ima sicer za posledico povečanje obsega razpoložljivih sredstev za ta namen v javnem zavodu. V skladu z odločbo ustavnega sodišča pa v tem primeru del plače za delovno uspešnost zaposlenega ni omejen na 20 odstotkov osnovne plače, vendar soglasje ne predstavlja podlage za določitev neke nove, posebne vrste delovne uspešnosti, opredeljene s posebnimi merili.
- Za vse ure rednega dela je bila direktorju plača obračunana od količnika 6,50, ki mu je bil določen za opravljanje del in nalog direktorja zavoda. Prav tako je za vse ure rednega dela prejel del plače za delovno uspešnost, ki mu ga je svet zavoda določil kot direktorju.

2.18.3.4 Druga izplačila v okviru plače

ZD Celje je direktorju kot tudi vsem ostalim zaposlenim pri plači za november 2003 izplačal darilo v znesku 13 tisoč tolarjev. Za navedeno izplačilo ZD Celje ni imel podlage v veljavnih predpisih, zato ga obravnavamo kot nepravilnost.

2.18.4 Enkratna letna nagrada

ZD Celje je v letu 2003 direktorju izplačal enkratno letno nagrado za uspešno poslovanje v letu 2002 v znesku 1.420 tisoč tolarjev.

2.19 Zdravstveni dom Črnomelj

Občina Črnomelj je z Odlokom o ustanovitvi Zdravstvenega doma Črnomelj 29. 11. 1996 ustanovila Zdravstveni dom Črnomelj, Črnomelj (v nadaljevanju: ZD Črnomelj), za opravljanje osnovne zdravstvene dejavnosti za občini Črnomelj in Semič.

ZD Črnomelj, ki ga je zastopal predsednik sveta zavoda, in direktorica javnega zavoda sta 28. 9. 2000 sklenila pogodbo o zaposlitvi. V pogodbi o zaposlitvi je določeno, da direktorica v času opravljanja svoje funkcije opravlja delo kot zdravnik polovico delovnega časa. Pogodba še določa, da za opravljanje dela v dežurstvu oziroma stalni pripravljenosti in dela preko polnega delovnega časa v ambulanti, direktorici pripada plačilo v skladu z KPZZ oziroma dosedanjo odločbo o razporeditvi in določitvi plače.

V revidiranem obdobju je ZD Črnomelj direktorici iz naslova plač izplačal 19.539 tisoč tolarjev.

2.19.1 Osnovna plača

V pogodbi o zaposlitvi je bil v skladu z odredbo ministra za zdravje iz leta 1994 direktorici določen količnik osnovne plače v višini 6,50.

Iz pogodbe o zaposlitvi izhaja, da je direktorica polovico delovnega časa opravljala delo kot zdravnica, zato bi moral ZD Črnomelj pri obračunu plače za ta čas upoštevati količnik osnovne plače zdravnika (enako kot za delo v dežurstvu, stalni pripravljenosti in za delo preko polnega delovnega časa – količnik 5,60), ne pa količnika 6,50, ki je bil določen za opravljanje funkcije direktorja.

ZD Črnomelj navaja, da je v pogodbi o zaposlitvi določeno, da je direktorica sklenila delovno razmerje (kot direktorica) za polni delovni čas (40 ur tedensko) in je zato imela pravico do osnovne plače v višini 6,50 količnika, ki ga je za direktorja ZD Črnomelj z odredbo določil minister. Direktorica zastopa ZD Črnomelj cel delovni čas (tako je tudi sklenjena pogodba) in ne le polovico.

Računsko sodišče je mnenja, da mora vsakdo prejeti plačilo za tisto delo, ki ga dejansko opravlja v rednem delovnem času. Glede na obstoječe predpise, ki izrecno ne predvidevajo

možnosti, da direktor opravlja tudi delo na drugem delovnem mestu, je to mogoče zagotoviti le na opisani način. Pri tem računsko sodišče pripominja, da iz same pogodbe o zaposlitvi izhaja, da direktorica ZD Črnomelj polovico rednega delovnega časa opravlja dela in naloge zdravnika.

2.19.2 Delovna uspešnost

Direktorici je svet zavoda za leti 2002 in 2003 določil del plače za delovno uspešnost v višini 50 odstotkov osnovne plače. Sklep za leto 2003 temelji na 7. členu Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev. V revidiranem obdobju je svet zavoda o delovni uspešnosti direktorice za leto 2004 odločal le začasno – do prejema navodil ministrstva za zdravje.

Delovno uspešnost direktorice je ZD Črnomelj obračunaval od previsoke osnove, ki je poleg osnovne plače vsebovala še zdravniški dodatek, dodatek za vodenje, dodatek za težje delovne pogoje in dodatek za minulo delo. Dejansko je direktorica v revidiranem obdobju prejela del plače za delovno uspešnost, ki je presegal 50 odstotkov osnovne plače. Ocenjujemo, da je direktorica prejela 2.729 tisoč tolarjev preveč plače za delovno uspešnost.

ZD Črnomelj je pri izplačilu plače za februar 2005 odpravil nepravilni način obračunavanja dela plače za delovno uspešnost.

ZD Črnomelj je direktorici obračunaval delovno uspešnost na podlagi Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev za vse ure rednega dela. Glede na to, da je direktorica polovico delovnega časa opravljala delo zdravnice, ji za ta čas delovna uspešnost po pravilniku ni pripadala. Pač pa bi ji ZD Črnomelj za čas opravljanja tega dela lahko določal del plače za delovno uspešnost v skladu z merili, ki so v ZD Črnomelj veljala za določanje delovne uspešnosti ostalim zaposlenim.

2.19.3 Dodatki

V tem poglavju so razkriti le tisti dodatki, pri katerih smo v postopku revizije odkrili nepravilnosti pri določanju ali obračunavanju posameznega dodatka, ter dodatki in izplačila, ki predstavljajo pomemben delež izplačane plače.

ZD Črnomelj je dodatke za vse ure rednega dela obračunaval od osnove in v višini, ki je bila določena direktorici za opravljanje dela na delovnem mestu direktorice. Glede na to, da je direktorica opravljala tudi delo zdravnika, bi ji moral ZD Črnomelj za čas opravljanja dela na tem delovnem mestu dodatke obračunati od osnove in v višini, ki bi ustrezala količniku osnovne plače zdravnika.

2.19.3.1 Zdravniški dodatek

Direktorica je prejela zdravniški dodatek. V revidiranem obdobju je direktorica ZD Črnomelj opravljala funkciji poslovnega in strokovnega vodenja zavoda. Zdravniški dodatek ji je bil določen v višini 4,99 količnika – glede na najbližji količnik osnovne plače zdravnika

na lestvici (6,40). Ocenjujemo, da je ZD Črnomelj direktorici v revidiranem obdobju za redno delo izplačal 3.057 tisoč tolarjev zdravniškega dodatka (kar predstavlja 16 odstotkov izplačanih sredstev za plačo direktorice).

2.19.3.2 Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času

ZD Črnomelj je direktorici dodatke za delo v manj ugodnem delovnem času obračunaval za delo na delovnem mestu zdravnice. V osnovo za obračun dodatkov za izmensko delo in za delo preko polnega delovnega časa je poleg osnovne plače nepravilno vključil tudi zdravniški dodatek in dodatek za težje delovne pogoje, zato je prišlo do obračunavanja dodatkov na dodatke. Ocenjena vrednost nepravilnosti v revidiranem obdobju znaša 210 tisoč tolarjev.

2.19.3.3 Dežurstvo in stalna pripravljenost

Pri preveritvi obračunavanja dežurstva direktorici ZD Črnomelj smo ugotovili naslednje nepravilnosti:

- ZD Črnomelj je direktorici za opravljene učinkovite ure dežurstva obračunal previsok zdravniški dodatek in dodatek za težje delovne pogoje, ker je vrednost dodatkov povečal še za dodatek za delo preko polnega delovnega časa v višini 50 odstotkov.
- Za ure obvezne prisotnosti (neefektiva), ki so sovpadale z nedeljo, praznikom ali nočnim časom, je obračunal previsok zdravniški dodatek, ker je vrednost zdravniškega dodatka povečal še za dodatek za delo v nedeljo, na dan praznika oziroma v nočnem času.
- Za ure dela v času dežurstva, ki so sovpadale z nedeljo in praznikom, je bil obračunan previsok dodatek za delo v nedeljo in na dan praznika, ker je zavod kot osnovo uporabil urno vrednosti osnovne plače delovnega mesta, za katero se dežurstvo opravlja, in pripadajočega zdravniškega dodatka. V skladu s KPDZSV je osnova za obračun urna vrednost osnovne plače delavca, ki dežurstvo opravlja, brez dodatkov.
- Za ure dela v času dežurstva, opravljene v nočnem času, je bil obračunan previsok dodatek za nočno delo, ker je ZD Črnomelj kot osnovo uporabil 90 odstotkov urne vrednosti osnovne plače delovnega mesta, za katero se dežurstvo opravlja, in pripadajočega zdravniškega dodatka. V skladu s KPDZSV je osnova za obračun urna vrednost osnovne plače delavca, ki dežurstvo opravlja, brez dodatkov.

ZD Črnomelj je direktorici v revidiranem obdobju obračunal 185 učinkovitih in 490 neefektivnih ur dežurstva, kar predstavlja v povprečju 42 ur dežurstva na mesec.

2.19.3.4 Druga izplačila v okviru plače

ZD Črnomelj je direktorici v revidiranem obdobju izplačal 88 tisoč tolarjev za opravljene mrliške ogleda. Za navedeno izplačilo ZD Črnomelj ni imel podlage v veljavnih predpisih, zato ga obravnavamo kot nepravilnost.

ZD Črnomelj je pojasnil, da je ministrstvo za zdravje predlagalo, naj se na vsakih 20.000 prebivalcev imenuje en zdravnik – mrliški oglednik. Za ZD Črnomelj, ki pokriva območje s približno 18.500 prebivalci, predlog ni bil sprejemljiv, saj bi za opravljanje mrliških nalog tako zadostoval en sam zdravnik, ki pa bi moral biti dosegljiv 24 ur na dan, vse dni v letu. Zato je ZD Črnomelj sprejel rešitev, da mrliške ogledne opravljajo vsi zdravniki, oziroma da konkreten mrliški ogled opravi zdravnik, ki je v tistem času v službi. Ker zdravnikom v zdravstvenih domovih v večjih občinah, ki imajo organizirano posebno mrliško ogledno službo, mrliških ogledov ni treba opravljati, so se v ZD Črnomelj odločili, da opravljene mrliške ogledne zdravnikom posebej plačajo. Mrliške ogledne so izplačevali na podlagi Sklepa o višini plačila mrliških in lokalnih ogledov (notranji akt zavoda) ter Pravilnika o zdravniški tarifi.

2.20 Zdravstveni dom Dravograd

Občina Dravograd je z Odlokom o preoblikovanju Zdravstvenega doma Dravograd v javni zavod dne 19. 9. 1995 ustanovila Zdravstveni dom Dravograd, Dravograd (v nadaljevanju: ZD Dravograd).

Pogodba o zaposlitvi z direktorjem je bila sklenjena 28. 3. 2000, za delodajalca jo je podpisal predsednik sveta zavoda. V pogodbi o zaposlitvi je določilo, da direktor opravlja svoje delo s polnim delovnim časom. V času opravljanja svoje funkcije opravlja delo kot zdravnik – specialist. Za čas efektivnega dela v dežurstvu in stalni pripravljenosti je direktorju določen količnik 6,40.

V revidiranem obdobju je ZD Dravograd direktorju iz naslova plač in letnih nagrad za uspešno poslovanje izplačal 16.879 tisoč tolarjev.

2.20.1 Osnovna plača

Količnik osnovne plače iz pogodbe o zaposlitvi v višini 6,00 je skladen s količnikom iz odredbe ministrstva za zdravje iz leta 1994.

Za vse ure rednega dela je bila direktorju plača obračunana od količnika 6,00, ki mu je bil določen za opravljanje del in nalog direktorja zavoda, kljub temu da je v pogodbi o zaposlitvi določeno, da v času opravljanja svoje funkcije opravlja tudi delo zdravnika specialista. V pogodbi o zaposlitvi bi moral biti določen količnik osnovne plače za opravljanje del zdravnika specialista ter način časovnega razmejevanja opravljanja dela na obeh delovnih mestih. Za čas, ko je direktor opravljal delo zdravnika, bi mu morala biti osnovna plača obračunana na podlagi količnika osnovne plače zdravnika specialista (enako kot za delo v dežurstvu in stalni pripravljenosti – količnik 6,40).

2.20.2 Delovna uspešnost

Pri določitvi višine dela plače za delovno uspešnost za leto 2003 je svet zavoda ravnal po 7. členu Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev. Tako je bila višina določena enako kot za leto 2002, to je v višini 50 odstotkov. Tudi del plače za delovno uspešnost za

leto 2004 je svet določil v višini 50 odstotkov, pri čemer je izhajal iz ocene izpolnjevanja meril, določenih v Pravilniku o merilih za delovno uspešnost direktorjev.

ZD Dravograd je direktorju obračunaval delovno uspešnost na podlagi Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev za vse ure rednega dela. Glede na to, da je direktor opravljal tudi delo zdravnika specialista, mu za čas opravljanja dela na tem delovnem mestu delovna uspešnost po pravilniku ni pripadala. Pač pa bi mu zdravstveni dom za čas opravljanja tega dela lahko določal del plače za delovno uspešnost v skladu z merili, ki so v ZD Dravograd veljala za določanje delovne uspešnosti ostalim zaposlenim.

2.20.3 Dodatki

V tem poglavju so razkriti le tisti dodatki, pri katerih smo v postopku revizije odkrili nepravilnosti pri določanju ali obračunavanju posameznega dodatka, ter dodatki in izplačila, ki predstavljajo pomemben delež izplačane plače.

ZD Dravograd je dodatke za vse ure rednega dela obračunaval od osnove in v višini, ki je bila določena direktorju za opravljanje dela na delovnem mestu direktorja. Glede na to, da je direktor opravljal tudi delo zdravnika, bi mu moral ZD Dravograd za čas opravljanja dela na tem delovnem mestu dodatke obračunati od osnove in v višini, ki bi ustrezala količniku osnovne plače zdravnika.

2.20.3.1 Zdravniški dodatek

Direktor je prejemal zdravniški dodatek. V revidiranem obdobju je direktor ZD Dravograd opravljal funkciji poslovnega in strokovnega vodenja zavoda. Zdravniški dodatek mu je bil določen v višini 4,91 količnika. Ocenjujemo, da je ZD Dravograd direktorju v revidiranem obdobju za redno delo izplačal 3.570 tisoč tolarjev zdravniškega dodatka (kar predstavlja 22 odstotkov izplačanih sredstev za plačo direktorja).

2.20.3.2 Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času

ZD Dravograd je direktorju dodatke za delo v manj ugodnem delovnem času obračunaval za delo na delovnem mestu zdravnika. Kot osnovo za obračun dodatkov za izmensko delo in delo preko polnega delovnega časa je ZD Dravograd nepravilno uporabil osnovno plačo direktorja in ne osnovne plače, ki bi direktorju pripadala za opravljanje dela na delovnem mestu zdravnika.

ZD Dravograd je direktorju kot nadure (v pavšalu) obračunaval tudi izdajo zdravniških potrdil, za kar v predpisih ni podlage. Ocenjena vrednost nepravilnosti v revidiranem obdobju znaša 21 tisoč tolarjev.

2.20.3.3 Dežurstvo in stalna pripravljenost

V času dežurstva in stalne pripravljenosti je direktor opravljal delo zdravnika. ZD Dravograd mu dodatka za delo preko polnega delovnega časa v dežurstvu ni obračunal pravilno, saj je kot osnovo uporabil količnik osnovne plače direktorja in ne urne vrednosti osnovne plače, ki bi direktorju pripadala za delo na delovnem mestu zdravnika specialista. Nepravilno sta mu bila obračunana tudi zdravniški dodatek in dodatek za težje delovne pogoje, saj je zavod pri določanju njune višine tudi pri obračunu za čas dežurstva in stalni pripravljenosti upošteval količnik osnovne plače direktorja. V revidiranem obdobju je ZD Dravograd direktorju obračunal 252 efektivnih in 168 neefektivnih ur dežurstva ter 1.624 neefektivnih ur stalne pripravljenosti, kar v povprečju predstavlja 28 ur dežurstva na mesec ter kar 108 ur stalne pripravljenosti.

2.20.3.4 Druga izplačila v okviru plače

ZD Dravograd je direktorju v revidiranem obdobju izplačal 135 tisoč tolarjev za opravljene mrliške ogledne. Za navedeno izplačilo ZD Dravograd ni imel podlage v veljavnih predpisih, zato ga obravnavamo kot nepravilnost.

ZD Dravograd je pojasnil, da je mrliška ogledna služba organizirana v zdravstvenem domu kot posebna služba. ZD Dravograd ima za mrliške ogledne sklenjeno pogodbo z občino, zdravniki jih opravljajo izven rednega delovnega časa. Mrliške ogledne opravljajo za ZD Dravograd tudi zdravniki zasebniki. Zdravniki zasebniki ter zdravniki, zaposleni v zdravstvenem domu, so za mrliške ogledne prejeli enako plačilo. Mrliške ogledne je ZD Dravograd s 1. 3. 2005 že pričel obračunavati in izplačevati v obliki nadurnega dela. Izplačila za izdajanje zdravniških potrdil so v ZD Dravograd ukinili.

2.20.4 Enkratna letna nagrada

ZD Dravograd je v letu 2003 direktorju izplačal enkratno letno nagrado za uspešno poslovanje v letu 2002 v znesku 846 tisoč tolarjev.

2.21 Zdravstveni dom Idrija

Občina Idrija in Občina Cerklje ob Kopu sta z Odlokom o ustanovitvi Zdravstvenega doma Idrija dne 21. 5. 1998 ustanovili Zdravstveni dom Idrija, Idrija (v nadaljevanju: ZD Idrija).

ZD Idrija je sklenil pogodbo o zaposlitvi z v. d. direktorice za določen čas, s tretjinsko delovno obveznostjo, to je 13 ur tedensko, za čas od 1. 2. 2002 do 31. 1. 2003. Z Aneksom št. 1 k pogodbi o zaposlitvi se je mandat v. d. direktorice podaljšal za obdobje do imenovanja novega direktorja oziroma za največ 6 mesecev. Ugotavljamo, da je ZD Idrija, s sklenitvijo takšne pogodbe o dopolnilnem delovnem razmerju, ravnal v nasprotju s 146. členom ZDR, ki določa, da sme delavec izjemoma skleniti pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom z drugim delodajalcem največ za osem ur na teden. Osemurna tedenska omejitev namreč predstavlja omejitev dopolnilnega dela na največ 20 odstotkov polne delovne obveznosti.

Dne 1. 8. 2003 je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi z direktorjem ZD Idrija. V pogodbi je določilo, da direktor opravlja svoje delo s polnim delovnim časom, v času opravljanja svoje funkcije pa opravlja tudi delo zdravnika specialista splošne medicine, in sicer največ do tretjine delovnega časa. Zdravstveni dom je direktorju 1. 6. 2003 izdal evidenčno odločbo o napredovanju na delovnem mestu specialista splošne medicine. Na podlagi te odločbe mu pripada količnik 6,80.

V revidiranem obdobju je ZD Idrija v. d. direktorice iz naslova plač izplačal 3.286 tisoč tolarjev, direktorju pa 9.483 tisoč tolarjev (obema skupaj 12.769 tisoč tolarjev).

2.21.1 Osnovna plača

Z odredbo ministra za zdravje iz leta 1994 je bil za direktorja ZD Idrija določen količnik osnovne plače v višini 6,00.

V pogodbi o zaposlitvi v. d. direktorice je določeno, da ima pravico do osnovne plače, delovne uspešnosti in dodatkov v višini polovice plače direktorja in lastnega dodatka za delovno dobo. Na ta način ji je bil količnik osnovne plače določen v višini 3,00. Ugotavljamo, da določba o priznanju polovične plače za opravljanje dela v obsegu (samo) tretjino delovnega časa ni v skladu s tretjim odstavkom 64. člena ZDR.

Osnovna plača v. d. direktorice je bila obračunana nepravilno, ker bi morala biti izplačana plača sorazmerna njeni delovni obveznosti. Ocenjujemo, da je bilo v. d. direktorice tega, ker je prejela polovico plače za ure dela v obsegu tretjinske mesečne obveznosti, v revidiranem obdobju izplačano 296 tisoč tolarjev preveč iz naslova osnovne plače.

Izplačila na postavki redno delo so bila v. d. direktorice obračunana na podlagi količnika 7,95, ki je vseboval poleg polovice količnika osnovne plače, še polovico dodatkov za težje delovne pogoje, za znanstveni naziv, za posebne obremenitve in odgovornosti, za zahtevnost in izpostavljenost dela, polovico korekcijskega dodatka, polovico deleža plače za delovno uspešnost ter celoten funkcijski dodatek. Navedeno ni vplivalo na obračun osnovne plače, vplivalo pa je na tiste postavke, kjer je bila postavka rednega dela upoštevana kot osnova za izračun vrednosti teh postavk.

ZD Idrija pojasnjuje, da je dotedanji direktor zdravstvenega doma v letu 2001 odstopil, konec leta 2001 nepreklicno tudi kot v. d. ZD Idrija je izvedel štiri neuspešne poskuse za imenovanje novega direktorja, nato je o problemu obvestil obe občini ustanoviteljici, ter ju zaprosil za dejavno vključitev v reševanje problema. Edina možnost za imenovanja direktorja, ki se je ponudila ZD Idrija in ustanoviteljema, je bilo imenovanje direktorice PB Idrija za določen čas kot dopolnilno delovno razmerje. Za opravljanje funkcije direktorice je postavila ceno, s katero sta se strinjali tudi ustanoviteljici. Umestitev te cene v pogodbo o zaposlitvi je dejansko predstavljala formalnost. Navedena rešitev je bila za ZD Idrija tudi stroškovno ugodna. Direktorica je svoje delo opravljala več kot štiri ure dnevno (in ne le tretjino delovnega časa), zavod pa je prihranil polovico plače enega delavca na najzahtevnejših in najodgovornejših delovnih mestih.

Računsko sodišče lahko navedbe ZD Idrija upošteva kot pojasnila.

V pogodbi o zaposlitvi direktorja ZD Idrija je določen količnik osnovne plače 6,80, kar ni v skladu z odredbo ministra za zdravje iz leta 1994.

ZD Idrija je pojasnil, da je svet zavoda ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi direktorju določil količnik osnovne plače v višini, ki bi jo direktor imel, če bi v zavodu opravljal delo zdravnika specialista splošne medicine.

Ocenjujemo, da je bilo direktorju zaradi previsokega osnovnega količnika v revidiranem obdobju izplačano 224 tisoč tolarjev preveč osnovne plače⁶².

ZD Idrija pojasnjuje, da je direktor opravljal delo zdravnika formalno tretjino delovnega časa, dejansko pa še bistveno več (ker ZD Idrija ne uspeva zaposliti celotnega sistemiziranega števila potrebnih zdravnikov ter velikega izpada že zaposlenih zdravnikov). Zaradi velikega obsega opravljenega dela je prejel tudi večje izplačilo, čeprav na formalno neustrezen način. Postavlja se vprašanje, kako sploh določiti plačo za delo direktorja, ki poleg opravljanja te funkcije opravlja še celotno delo enega zdravnika. ZD Idrija meni, da je ravnal gospodarno, saj je bil obseg sredstev za plačo direktorja manjši, kot če bi poleg zdravnika zaposlil še direktorja nezdravnika, pri čemer je vprašanje, ali bi direktorja za zakonsko določeno plačo sploh dobili. ZD Idrija poudarja, da je, ob sicer ne povsem formalno pravilnem izplačevanju plače direktorju, prihranil plačo za zdravnika s 27 leti delovnih izkušenj.

2.21.2 Delovna uspešnost

Svet zavoda pri določanju dela plače za delovno uspešnost v. d. direktorice (v višini 50 odstotkov) v letih 2002 in 2003 ni uporabil predpisanih meril. Po navedbah ZD Idrija je razlog v tem, da je bila v. d. direktorice imenovana na novo in ni imela vpliva na poslovne rezultate preteklega leta. Delovna uspešnost za leto 2003 je temeljila na določbi 7. člena Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev.

Delež plače za delovno uspešnost direktorja (tako za leto 2003 kot za leto 2004) naj bi po pojasnilu ZD Idrija svet zavoda določil v pogodbi o zaposlitvi⁶³. V letu 2003 naj bi pri tem izhajal iz dejstva, da je bil direktor imenovan na novo in ni imel vpliva na poslovne rezultate preteklega leta, zato se je svet zavoda oprl na določbo 7. člena Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev. Svet zavoda mora o delovni uspešnosti direktorja odločati najmanj enkrat letno, in sicer po sprejemu letnega poročila, upoštevaje merila iz pravilnika. Določbe pogodbe o zaposlitvi, sklenjene za štiri leta, zato ni mogoče šteti kot potrditev dela plače za delovno uspešnost za leti 2003 in 2004 s strani sveta zavoda. Svet je z opustitvijo vsakoletnega določanja višine dela plače za delovno uspešnost direktorja kršil tretji odstavek 17. člena ZRPJZ.

Delovna uspešnost v. d. direktorice je bila obračunana nepravilno, ker bi moral biti izplačani del plače za delovno uspešnost sorazmeren njeni delovni obveznosti. Ocenjujemo, da je bilo v. d. direktorice, ker je prejemale polovico plače za ure dela v obsegu tretjine mesečne obveznosti, v revidiranem obdobju izplačano 166 tisoč tolarjev preveč delovne uspešnosti.

⁶² V tej oceni je upoštevano določilo pogodbe o zaposlitvi, da direktor do tretjine delovnega časa opravlja delo zdravnika – za čas opravljanja dela zdravnika specialista je bil upravičen do osnovne plače, obračunane od količnika 6,80.

⁶³ Pogodba o zaposlitvi določa, da direktorju pripada delovna uspešnost v višini 3,4 količnika.

Tudi direktorju je ZD Idrija v revidiranem obdobju obračunaval delovno uspešnost nepravilno. Delovna uspešnost je bila obračunana od previsoke osnove zaradi uporabe količnika osnovne plače, ki ni bil skladen z odredbo. Ocenjujemo, da je bilo direktorju zato izplačano 129 tisoč tolarjev preveč delovne uspešnosti. Poleg tega je ZD Idrija direktorju obračunaval delovno uspešnost po Pravilniku o merilih za delovno uspešnost direktorjev za vse ure rednega dela. Glede na to, da je direktor opravljal tudi delo zdravnika specialista, mu za čas opravljanja dela na tem delovnem mestu delovna uspešnost po pravilniku ni pripadala. Pač pa bi mu ZD Idrija za čas opravljanja tega dela lahko določal del plače za delovno uspešnost v skladu z merili, ki so v ZD Idrija veljala za določanje delovne uspešnosti ostalim zaposlenim.

2.21.3 Dodatki

V tem poglavju so razkriti le tisti dodatki, pri katerih smo v postopku revizije odkrili nepravilnosti pri določanju ali obračunavanju posameznega dodatka, ter dodatki in izplačila, ki predstavljajo pomemben delež izplačane plače.

ZD Idrija je dodatke za vse ure rednega dela obračunaval od osnove in v višini, ki je bila določena direktorju za opravljanje dela na delovnem mestu direktorja. Glede na to, da je direktor opravljal tudi delo zdravnika, bi mu moral ZD Idrija za čas opravljanja dela na tem delovnem mestu dodatke obračunati od osnove in v višini, ki bi ustrezala količniku osnovne plače zdravnika.

2.21.3.1 Dodatek za delovno dobo

V. d. direktorice je ZD Idrija določil 0,25 odstotka previsok dodatek za delovno dobo, ker ji je dodatek povečal za vsako začeto leto delovne dobe nad 25 let, namesto za vsako izpolnjeno leto delovne dobe nad 25 let, kot to določa KPDZSV. Dodatek za delovno dobo v. d. direktorice je bil obračunan nepravilno tudi zato, ker bi moral biti izplačani dodatek sorazmeren delovni obveznosti v. d. direktorice, ki ji je ZD Idrija dejansko za tretjino delovne obveznosti izplačal dodatek od polovice plače, ki bi jo prejela za polni delovni čas. Zaradi navedenih nepravilnosti je bilo v. d. direktorice po naši oceni izplačano 171 tisoč tolarjev dodatka za delovno dobo preveč.

Tudi direktorju je ZD Idrija v revidiranem obdobju obračunaval dodatek za delovno dobo nepravilno. Dodatek je bil obračunan od previsoke osnove zaradi uporabe količnika osnovne plače, ki ni bil skladen z odredbo, saj je osnova poleg količnika osnovne plače vsebovala še količnik delovne uspešnosti (dodatek je bil tako obračunan od količnika 10,20 namesto od količnika 6,00 oziroma 6,80 za tretjino delovnega časa). Poleg tega je bil direktorju dodatek v višini 13 odstotkov določen za 0,5 odstotka previsoko, kar je ZD Idrija pri plači za marec 2004 že popravil (za naprej). Ocenjujemo, da je bilo direktorju zaradi navedenih nepravilnosti izplačano 173 tisoč tolarjev preveč dodatka za delovno dobo.

2.21.3.2 Dodatek za vodenje (funkcijski dodatek)

V času, ko je funkcijo opravljala v. d. direktorice, je bil v ZD Idrija zaposlen tudi strokovni direktor. Kljub temu je v. d. direktorice ves čas prejemale celoten funkcijski dodatek v višini 1,00 količnika. Naloge vodenja predstavljajo temeljno vsebino delovnega mesta poslovnega direktorja, zato direktorju, ki hkrati ne opravlja tudi funkcije strokovnega vodenja, pravice do funkcijskega dodatka ni mogoče priznati. Ocenjujemo, da je ZD Idrija v revidiranem obdobju v. d. direktorice neupravičeno izplačal funkcijski dodatek v znesku 319 tisoč tolarjev.

2.21.3.3 Zdravniški dodatek

Direktor je prejemal zdravniški dodatek. V revidiranem obdobju je direktor ZD Idrija opravljal funkciji poslovnega in strokovnega vodenja zavoda. Zdravniški dodatek mu je bil določen v višini 5,14 količnika – od količnika osnovne plače, ki mu je bil določen kot zdravniku (6,80). Dodatek v tej višini bi mu ZD Idrija lahko izplačeval le za čas, ko je opravljal delo zdravnika. Ocenjujemo, da je ZD Idrija direktorju v revidiranem obdobju za redno delo izplačal 1.665 tisoč tolarjev zdravniškega dodatka (kar predstavlja 18 odstotkov izplačanih sredstev za plačo direktorja).

2.21.3.4 Dodatek za težje delovne pogoje

Dodatek je bil v. d. direktorice obračunan nepravilno, saj bi moral biti izplačani dodatek sorazmeren delovni obveznosti v. d. direktorice, ki ji je ZD Idrija dejansko za tretjino delovne obveznosti izplačal polovico vrednosti dodatka, ki bi jo prejela za polni delovni čas. Zaradi navedenih nepravilnosti je bilo v. d. direktorice po naši oceni izplačano najmanj 10 tisoč tolarjev preveč dodatka za težje delovne pogoje.

2.21.3.5 Dodatek za znanstveno stopnjo

V. d. direktorice je bil dodatek obračunan nepravilno, saj ni bil sorazmeren njeni dejanski delovni obveznosti. V. d. direktorice je ZD Idrija za tretjino delovne obveznosti izplačal polovično vrednost dodatka, ki bi ga prejela za polni delovni čas. Zaradi tega je bilo v. d. direktorice po naši oceni izplačano za najmanj 11 tisoč tolarjev preveč dodatka za znanstveno stopnjo.

2.21.3.6 Dodatek za zahtevnost in izpostavljenost dela ter dodatek za posebne obremenitve in odgovornosti

V. d. direktorice sta bila dodatka obračunana nepravilno, saj nista bila sorazmerna njeni dejanski delovni obveznosti. V. d. direktorice je ZD Idrija za tretjino delovne obveznosti izplačal polovično vrednost dodatkov, ki bi ju prejela za polni delovni čas. Zaradi tega je bilo v. d. direktorice po naši oceni izplačano najmanj 372 tisoč tolarjev preveč dodatka za zahtevnost in izpostavljenost ter dodatka za posebne obremenitve in odgovornosti.

2.21.3.7 Korekcijski dodatek

V. d. direktorice je bil dodatek obračunan nepravilno, saj ni bil sorazmeren njeni dejanski delovni obveznosti. V. d. direktorice je ZD Idrija za tretjino delovne obveznosti izplačal polovično vrednost dodatka, ki bi ga prejela za polni delovni čas. Zaradi tega je bilo v. d. direktorice po naši oceni izplačano najmanj 25 tisoč tolarjev preveč dodatka za znanstveno stopnjo.

2.21.3.8 Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času

ZD Idrija je direktorju obračunaval dodatek za izmensko delo. Po pojasnilu ZD Idrija je direktor popoldne opravljal delo na delovnem mestu zdravnika specialista v ambulanti v skladu z razporedom dela. Dodatek je bil obračunan nepravilno, saj je osnova za obračun vsebovala, poleg osnovne plače direktorja kot zdravnika, tudi del plače za delovno uspešnost. Ocenjujemo, da je bilo direktorju izplačano za 15 tisoč tolarjev preveč dodatka za izmensko delo.

2.21.3.9 Dežurstvo in stalna pripravljenost

Pri preveritvi obračuna dežurstva in stalne pripravljenosti direktorju ZD Idrija smo ugotovili naslednje nepravilnosti:

- ZD Idrija je v avgustu 2003 in februarju 2004 nepravilno obračunaval dodatek za delo preko polnega delovnega časa v dežurstvu in stalni pripravljenosti, ker je v osnovi za obračun dodatka upošteval, poleg količnika osnove plače zdravnika specialista, tudi del plače za (50 odstotno) delovno uspešnost.
- Zdravniški dodatek, obračunan za ure stalne pripravljenosti, je povečal še za dodatke za delo v manj ugodnem delovnem času, s čimer je prišlo do nedovoljenega obračunavanja dodatkov na dodatke.
- Za ure dela v dežurstvu in stalni pripravljenosti, ki so bile opravljene popoldne in ponoči je ZD Idrija direktorju obračunal dodatek za izmensko delo. Dodatek za izmensko delo pripada zaposlenim za opravljanje rednega dela v popoldanskem in nočnem času in ga za čas dežurstva in stalne pripravljenosti ni dovoljeno obračunavati.
- ZD Idrija je pri obračunu dežurstva upošteval pavšalno delitveno razmerje na 25 odstotkov učinkovitih ur in 75 odstotkov neefektivnih ur, kar je bilo v nasprotju z notranjim aktom zavoda, ki je določal delitveno razmerje 40 : 60.

ZD Idrija je direktorju v revidiranem obdobju obračunal 172 učinkovitih ur ter 258 neefektivnih ur dežurstva, kar predstavlja v povprečju 29 ur dežurstva na mesec. Poleg tega je direktorju obračunal tudi 312 ur stalne pripravljenosti (od tega 12 učinkovitih).

2.22 Zdravstveni dom Krško

Ustanoviteljica javnega zavoda Zdravstveni dom Krško, Krško (v nadaljevanju: ZD Krško), ki je bil ustanovljen z Odlokom o ustanovitvi javnega zavoda Zdravstveni dom Krško 4. 2. 1993, je Občina Krško.

Z direktorjem ZD Krško je bila 27. 2. 1998 sklenjena pogodba o zaposlitvi, ki jo je na strani delodajalca podpisal predsednik sveta zavoda. Ta pogodba je veljala za obdobje od leta 1996 do 2000. Novi pogodbi o zaposlitvi za naslednji mandatni obdobji direktorja (2000 - 2003 in 2004 – 2007) nista bili sklenjeni. ZD Krško je pojasnil, da je ves ta čas funkcijo opravljal isti direktor. Ugotavljamo, da v revidiranem obdobju ZD Krško z direktorjem ni imel sklenjene pisne pogodbe o zaposlitvi. V 1. členu (pretekle) pogodbe o zaposlitvi je bilo določeno, da direktor opravlja svoje delo 40 ur tedensko, v tem času pa opravlja tudi svoje delo kot zdravnik 20 ur tedensko.

V revidiranem obdobju je ZD Krško direktorju iz naslova plač in letnih nagrad za uspešno poslovanje izplačal 17.861 tisoč tolarjev.

2.22.1 Osnovna plača

Skladno z odredbo ministrstva za zdravje iz leta 1994 je bila direktorju ZD Krško določena osnovna plača v višini 6,25 količnika.

Direktorju so do vključno plače za maj 2003 redno delo obračunavali na dveh postavkah (na vsaki za polovico opravljenih ur v mesecu) vendar obakrat z uporabo količnika osnovne plače direktorja.

Iz (pretekle) pogodbe o zaposlitvi izhaja, da je direktor polovico delovnega časa opravljal delo kot zdravnik, zato bi moral ZD Krško pri obračunu plače za ta čas upoštevati količnik osnovne plače zdravnika, ki pa direktorju ni bil določen (direktorju je bil v pogodbi določen količnik za obračun dežurstva v višini 9,80, vendar v nasprotju z določili ZRPJZ, KPDZSV in KPZZ).

ZD Krško pojasnjuje, da je direktor odgovoren za poslovanje zdravstvenega doma 24 ur na dan in ne samo 4 ure, kolikor mu jih namenja pogodba. Delo zato opravlja tudi v prostem času, za kar mu zdravstveni dom ni nikoli izplačal nobene dodatne ure. ZD Krško še navaja, da je količnik osnovne plače, ki direktorju pripada za opravljanje dela zdravnika (6,80), višji od količnika osnovne plače direktorja.

2.22.2 Delovna uspešnost

V pogodbi o zaposlitvi je določeno, da pripada direktorju del plače za delovno uspešnost v višini 3,12 količnika, kar znaša 50 odstotkov osnovne plače. Na zahtevo za predložitev sklepov sveta zavoda o določitvi višine delovne uspešnosti direktorja za leti 2003 in 2004 smo prejeli odgovor, da je delovna uspešnost direktorja določena v pogodbi o zaposlitvi. Računsko sodišče poudarja, da je v pogodbi o zaposlitvi možno in potrebno določiti le pravico do dela plače za delovno uspešnost ter njen najvišji možni odstotek. Nikakor pa v pogodbi ni mogoče določiti višine tega dela plače. Glede na določbe Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev mora biti del plače za delovno uspešnost določen najmanj enkrat letno (po sprejetju letnega poročila za preteklo leto), potrditi pa ga mora svet zavoda oziroma pristojni organ upravljanja. Pri določitvi dela plače za delovno uspešnost je potrebno upoštevati merila, določena v pravilniku, ta del plače pa ne sme presegati 50 odstotkov osnovne plače direktorja.

Ker je torej potrebno višino tega dela plače vsako leto določiti na novo, in sicer glede na poslovne rezultate javnega zavoda v preteklem poslovnem letu, seveda višine tega dela plače v pogodbi o zaposlitvi ni mogoče določiti. Ker svet zavoda po sprejemu letnega poročila za leti 2002 in 2003 ni odločal o delovni uspešnosti direktorja, je kršil tretji odstavek 17. člena ZRPJZ. Svet zavoda tudi ni razpravljal o možnosti, da direktorju del plače za delovno uspešnost v letu 2004 ne pripada – glede na to, da je ZD Krško v letu 2003 izkazal presežek odhodkov nad prihodki.

ZD Krško pojasnjuje, da je svet vsako leto preveril, da ni bil prekoračen najvišji dovoljeni nivo za izplačilo delovne uspešnosti direktorju. O nastalem presežku odhodkov nad prihodki v letu 2003 je svet razpravljal. Poslovanje v tem letu je bilo ocenjeno kot izredno uspešno, saj se je zdravstveni dom preselil na novo lokacijo, ki jo je sam opremil (vrednost opreme je znašala približno 150.000 tisoč tolarjev). Poleg tega je bilo v tem letu nabavljeno iz sredstev zavoda novo reševalno vozilo (20.000 tisoč tolarjev), prav tako pa reanimobil (delno iz sredstev donacij, približno 10.000 tisoč tolarjev pa je pokril ZD Krško). Ker se je zdravstveni dom odločil, da za opremo nove lokacije ne bo najel posojila, je ob koncu leta nastalo nesorazmerje pri dotoku in odtoku sredstev. Svet zavoda je tako ocenil, da je bilo poslovanje ZD Krško, kljub presežku odhodkov nad prihodki, v letu 2003 uspešno. Dejansko pa je bila storjena napaka, ker to ni zapisano v zapisniku seje sveta.

V celotnem revidiranem obdobju je ZD Krško direktorju obračunaval del plače za delovno uspešnost v višini 50 odstotkov osnovne plače. Poleg tega pa je direktor prejemal del plače za delovno uspešnost še na postavki stimulacija v višini dveh odstotkov osnovne plače. Po pojasnilu zavoda gre za uspešnost, ki mu je pripadala kot zdravniku. Ta del plače, ki v celoti predstavlja presežek najvišjega dovoljenega deleža plače za delovno uspešnost, je v revidiranem obdobju znašal 79 tisoč tolarjev. Če direktor poleg svoje funkcije opravlja tudi delo zdravnika, mu delodajalec delovno uspešnost po Pravilniku o merilih za delovno uspešnost direktorjev lahko obračuna le za ure dela, ko je opravljal funkcijo direktorja. Za čas opravljanja dela zdravnika (torej za polovico delovnega časa, kot določa pogodba) pa mu pripada delovna uspešnost na enakih podlagah kot ostalim zaposlenim v zavodu. ZD Krško je direktorju obračunaval obe vrsti delovne uspešnosti za vse ure rednega dela.

2.22.3 Dodatki

V tem poglavju so razkriti le tisti dodatki, pri katerih smo v postopku revizije odkrili nepravilnosti pri določanju ali obračunavanju posameznega dodatka, ter dodatki in izplačila, ki predstavljajo pomemben delež izplačane plače.

ZD Krško je dodatke za vse ure rednega dela obračunaval od osnove in v višini, ki je bila določena direktorju za opravljanje dela na delovnem mestu direktorja. Glede na to, da je direktor opravljal tudi delo zdravnika, bi mu moral ZD Krško za čas opravljanja dela na tem delovnem mestu dodatke obračunati od osnove in v višini, ki bi ustrezala količniku osnovne plače zdravnika.

2.22.3.1 Dodatek za vodenje (funkcijski dodatek)

Direktor ZD Krško je v revidiranem obdobju prejemal funkcijski dodatek v višini 3,90 količnika, ki je tako za 2,90 količnika presegal največjo dovoljeno višino dodatka, kot jo določata KPZZ

in KPDZSV (1,00 količnika). Ocenjujemo, da je ZD Krško direktorju v revidiranem obdobju izplačal 1.835 tisoč tolarjev preveč dodatka za vodenje.

ZD Krško je pojasnil, da je ta dodatek prikazan kot funkcijski dodatek zaradi računalniškega programa plač. V resnici gre za dodatek za strokovno vodenje zavoda. Pred sedanjim direktorjem je bil v ZD Krško zaposlen tudi strokovni direktor, ker pa je sedanji direktor zdravnik, to ni več potrebno, saj je prevzel tudi funkcijo strokovnega vodenja. Dodatek je bil določen v odstotku na plačo strokovnega vodje.

2.22.3.2 Zdravniški dodatek

Direktor je prejemal zdravniški dodatek. V revidiranem obdobju je direktor ZD Krško opravljal funkciji poslovnega in strokovnega vodenja zavoda. Zdravniški dodatek mu je bil določen v višini 6,27 količnika. ZD Krško je pojasnil, da je bila višina dodatka določena na podlagi tretje alineje 5. točke pogodbe o zaposlitvi, ki določa, da ima direktor pravico do dodatka za dežurstvo od osnove strokovnega pomočnika (9,80 količnika). Ugotavljamo, da podlaga za določitev zdravniškega dodatka v višini 6,27 količnika ne obstaja. V (že pretekli) pogodbi o zaposlitvi je bil določen količnik 9,80 na način, ki ni skladen s predpisi, poleg tega je pogodba ta količnik določala le kot osnovo za obračun funkcijskega dodatka ter dodatkov za dežurstvo. Ocenjujemo, da je ZD Krško direktorju v revidiranem obdobju za redno delo izplačal 3.968 tisoč tolarjev zdravniškega dodatka (kar predstavlja 24 odstotkov izplačanih sredstev za plačo direktorja).

ZD Krško je konec leta 2004 na zahtevo ministrstva za zdravje določil direktorju zdravniški dodatek od količnika zdravnika (6,80) v višini 5,14 količnika.

2.22.3.3 Dodatek za mentorsko delo

Direktor je prejemal dodatek za mentorstvo v znesku 16 tisoč tolarjev na vsakega specializanta od februarja 2004 dalje. Skupno je ZD Krško direktorju v revidiranem obdobju za opravljanja mentorstva izplačal 64 tisoč tolarjev. Takšen način obračunavanja ni bil v skladu z določili kolektivnih pogodb, ki določata, da se dodatek za mentorstvo obračuna v višini 30 odstotkov osnovne plače za vsako opravljeno uro mentorstva, določeno v programu mentorstva. ZD Krško programov mentorstva, iz katerih bi bilo mogoče ugotoviti število določenih ur mentorstva (kot osnovo za obračun dodatka za mentorsko delo), ni predložil. Zaradi tega obravnavamo celotni znesek izplačil dodatka za mentorstvo v revidiranem obdobju kot nepravilnost.

2.22.3.4 Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času

ZD Krško je direktorju dodatke za delo v manj ugodnem delovnem času (dodatek za izmensko delo in delo preko polnega delovnega časa) obračunaval za delo na delovnem mestu zdravnika. Kot osnovo za obračun dodatkov je nepravilno uporabil osnovno plačo direktorja in ne osnovne plače, ki bi direktorju pripadala za opravljanje dela na delovnem mestu zdravnika.

ZD Krško meni, da je osnova za obračun dodatkov skladna s pogodbo o zaposlitvi, ki plače ne deli na dva dela.

2.22.3.5 Dežurstvo in stalna pripravljenost

Vrednost efektivnih ur direktorja v dežurstvu je znašala 177,02 odstotka vrednosti urne postavke osnovne plače direktorja, vrednost neefektivnih ur pa 90 odstotkov urne vrednosti osnovne plače delovnega mesta, za katero se je dežurstvo opravljalo, pomnožene še z indeksom dodatkov 1,13142. Efektivne ure so bile obračunane od količnika osnovne plače 9,80, ki je bil direktorju določen (v pretekli) pogodbi o zaposlitvi na način, za katerega v predpisih ni podlage. Ko smo ZD Krško zaprosili za obrazložitev indeksov 1,7702 (efektiva) ter 1,13142 (neefektiva), smo prejeli nov algoritem za izračun dežurstva, ki ne vsebuje zdravniškega dodatka pač pa popoldanski dodatek. Pri novem obračunu je ZD Krško ugotovil nižje indekse (1,6000 za efektivo kot posledico 150 odstotnega dodata za delo preko polnega delovnega časa ter 10 odstotnega dodatka za izmensko delo; 1,000 za neefektivo – 90 odstotna vrednost urne postavke ter 10 odstotni izmenski dodatek)⁶⁴. Indeksov, uporabljenih pri obračunu dežurstva v revidiranem obdobju, ZD Krško ni pojasnil. Ugotovili smo, da sta bili z indeksom 1,7702 pomnoženi urni postavki efektivnih ur ter zdravniškega dodatka za te ure. Pri pravilnem obračunu bi bilo potrebno urno postavko efektivnih ur pomnožiti z indeksom 1,5, medtem ko zdravniškega dodatka ni dovoljeno povečati za 50 odstotni dodatek za delo preko polnega delovnega časa (obračunavanje dodatka na dodatek). Urnih postavk za neefektivne ure ter zdravniškega dodatka za te ure pa ZD Krško ne bi smel povečati.

Poleg tega smo ugotovili, da je ZD Krško direktorju v revidiranem obdobju (razen v januarju in marcu 2003) v sklopu 6 urnega dežurstva dejansko obračunaval 4 ure dela ter 2 uri prisotnosti. V obeh predloženih verzijah algoritmov pa je ZD Krško navedel, da se dežurstvo obračunava v pavšalnem razmerju 40 odstotkov efektivnih ur ter 60 odstotkov neefektivnih ur.

ZD Krško navaja, da je normativ 40 : 60 v korist efektivnega dela določen s strani ZZZS. Na podlagi izkustvenih pravil o obsegu opravljenega dela v času dežurstva v ZD Krško pa uporabljajo razmerje 60 : 40 v korist efektive.

Računsko sodišče opozarja ZD Krško na peti odstavek 34. člena KPDZSV. V strokah oziroma ožjih dejavnostih, kjer obseg dejansko opravljenega dela praviloma presega polovico časa trajanja dežurstva, se mora iz strokovnih in drugih humanih razlogov neprekinjeno zdravstveno varstvo zagotoviti na drug način.

ZD Krško je direktorju v revidiranem obdobju obračunal 20 efektivnih in 40 neefektivnih ur dežurstva.

2.22.4 Enkratna letna nagrada

Občina Krško je 10. 4. 2003 izdala predhodno soglasje o upravičenosti enkratne letne nagrade direktorju ZD Krško za uspešno poslovanje v letu 2002. Višina nagrade v soglasju ni bila

⁶⁴ Pripominjamo, da se izmensko delo (popoldanski dodatek) ter dežurstvo izključujeta, zato navedenega dodatka za ure dežurstva ni dovoljeno obračunavati.

določena, izrecno pa je bilo določeno, da o letni nagradi odloča svet zavoda upošteva določila pogodbe o zaposlitvi direktorja. Svet zavoda o upravičenosti izplačila nagrade direktorju za leto 2002 ni odločal. Po pojasnilih ZD Krško je bilo izplačilo nagrade opravljeno na podlagi soglasja ustanovitelja in skladno s pogodbo o zaposlitvi. Svet zavoda je sprejel poslovno poročilo za leto 2003, s katerim je bil, po mnenju ZD Krško, obveščen tudi o izplačilu letne nagrade za delo direktorja v letu 2002. Ugotavljamo, da je bilo izplačilo nagrade za uspešno poslovanje direktorju (v višini 1.062 tisoč tolarjev) izvršeno v nasprotju z drugim odstavkom 3. člena Sklepa o merilih za priznanje nagrade, ki določa, da nagrado direktorju prizna organ upravljanja po predhodni pridobitvi soglasja ustanovitelja.

ZD Krško ponovno pojasnjuje, da se je pri izplačilu nagrade oprl na določila pogodbe o zaposlitvi. Zahtevani pogoji za izplačilo so bili v letu 2002 izpolnjeni.

2.23 Zdravstveni dom Lendava

Ustanoviteljice Zdravstvenega doma Lendava, Lendava (v nadaljevanju: ZD Lendava), ki je bil ustanovljen z Odlokom o ustanovitvi Zdravstvenega doma Lendava 23. 10. 1997, so občine: Lendava, Črenšovci, Turnišče, Odranci, Kobilje, Dobrovnik in Velika Polana.

Z direktorico ZD Lendava je bila 2. 11. 1998 sklenjena pogodba o zaposlitvi. Na strani delodajalca je pogodbo podpisal predsednik sveta zavoda. Po ponovnem imenovanju direktorice nova pogodba z njo ni bila sklenjena, temveč se je še naprej uporabljala stara pogodba o zaposlitvi. Ugotavljamo, da v revidiranem obdobju ZD Lendava z direktorico ni imel sklenjene pogodbe o zaposlitvi. Prejšnjo pogodbo je ZD Lendava v letu 1999 poslal v mnenje ministrstvu za zdravje, ki je podalo mnenje o ustreznosti pogodbe. V skladu s pogodbo o zaposlitvi lahko direktorica v času opravljanja svoje funkcije opravlja tudi delo kot zdravnik specialist ter občasno po razporedu dežurstvo v splošni ambulanti. Za ta dela je imela v skladu s sklepom o napredovanju z dne 3. 1. 2003 določen količnik 6,40. V tem sklepu je bilo tudi določeno, da bo direktorici za dopolnilna dela, to je nadure in dežurstvo, dokler opravlja dela in naloge direktorice zavoda opravljen obračun z uporabo količnika 6,25.

V revidiranem obdobju je ZD Lendava direktorici iz naslova plač izplačal 19.568 tisoč tolarjev.

2.23.1 Osnovna plača

S pogodbo o zaposlitvi je bila direktorici določena osnovna plača v višini 6,25 količnika. Ta količnik je bil določen na podlagi odredbe ministra za zdravje iz leta 1998.

Pred nastopom dela sedanje direktorice je ZD Lendava vodil direktor, ki ni imel medicinske izobrazbe. Temu direktorju je bil določen osnovni količnik v višini 7,25, kar je razvidno iz odredbe ministra za zdravje o določitvi količnika z dne 13. 9. 1996. S to odredbo je bil spremenjen prvotno določeni količnik (leta 1994) v višini 6,25. Iz obrazložitve odredbe iz leta 1996 je razvidno, da je do povišanja količnika prišlo zaradi odprave nesorazmerja, ki so nastala zaradi uvedbe zdravniškega dodatka direktorjem, ki so po izobrazbi zdravniki. Z odredbo iz leta 1998 pa je minister za zdravje količnik osnovne plače direktorici – zdravnici ponovno znižal na 6,25.

Za vse ure rednega dela je bila direktorici plača obračunana od količnika 6,25, ki ji je bil določen za opravljanje del in nalog direktorice zavoda, kljub temu da je v pogodbi o zaposlitvi določeno, da v času opravljanja svoje funkcije lahko opravlja tudi dela in naloge zdravnika specialista. V pogodbi o zaposlitvi bi moral biti določen način časovnega razmejevanja opravljanja dela na obeh delovnih mestih. Za čas, ko je direktorica opravljala delo zdravnice, bi ji morala biti osnovna plača obračunana na podlagi količnika osnovne plače zdravnika specialista (določenega s sklepom v višini 6,40).

ZD Lendava je mnenja, da zahtevana delitev plače, glede na opravljanje dela na dveh delovnih mestih, ne pride v poštev. Direktorica odgovarja za zakonitost poslovanja ves čas, tudi, ko opravlja delo zdravnika. Za opravljanje del in nalog direktorja ni dovoljeno obračunavanje dodatkov za delo v manj ugodnem delovnem času ne glede na to, kdaj so dela opravljena. Direktorica ZD Lendava je v revidiranem obdobju opravljala več vrst nalog – bila je direktorica zavoda in strokovni vodja, opravljala pa je tudi delo izbranega zdravnika in zdravnika v službi nujne medicinske pomoči.

Računsko sodišče je mnenja, da mora vsakdo prejeti plačilo za tisto delo, ki ga dejansko opravlja v rednem delovnem času. Glede na obstoječe predpise, ki izrecno ne predvidevajo možnosti, da direktor opravlja tudi delo na drugem delovnem mestu, je to mogoče zagotoviti le na opisani način.

2.23.2 Delovna uspešnost

Svet zavoda je določil del plače za delovno uspešnost direktorice v letih 2003 in 2004 (ob uporabi meril iz Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev) v višini 50 odstotkov osnovne plače. Prihodki, ki jih je ZD Lendava v letu 2003 ustvaril na trgu, so predstavljali le 5,2 odstotni delež vseh prihodkov. Iz tega izhaja, da svet zavoda izpolnjevanja meril ni ocenjeval v skladu z določili Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev (delež plače iz naslova delovne uspešnosti je, glede na dejansko izpolnjenost meril, določil za 5 odstotkov previsoko), s čimer je kršil tretji odstavek 17. člena ZRPJZ.

Svet zavoda je menil, da so bili prihodki s trga, glede na število zaposlenih (le en specialist medicine dela, prometa in športa – ostali zdravstveni domovi na tem področju imajo zaposlena najmanj dva tovrstna zdravnika specialista) prekoračeni preko procenta, glede na število zaposlenih. Zaradi tega ZD Lendava meni, da zavod ni kršil navedenega določila.

Računsko sodišče ugotavlja, da je ZD Lendava v obrazcu »Izkaz prihodkov in odhodkov določenih uporabnikov po vrstah dejavnosti od 1. 1. 2003 do 31. 12. 2003« izkazal prihodke od prodaje blaga in storitev na trgu v višini 38.766 tisoč tolarjev, kar predstavlja 5,2 odstotka vseh prihodkov, ki jih je ustvaril v letu 2003.

ZD Lendava je direktorici obračunaval delovno uspešnost na podlagi Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev za vse ure rednega dela. Glede na to, da je v pogodbi določeno, da direktorica opravlja tudi delo zdravnika specialista, ji za čas opravljanja dela na tem delovnem mestu delovna uspešnost po pravilniku ni pripadala. Pač pa bi ji ZD Lendava za čas opravljanja tega dela lahko določal del plače za delovno uspešnost v skladu z merili, ki so v ZD Lendava veljala za določanje delovne uspešnosti ostalim zaposlenim.

2.23.3 Dodatki

V tem poglavju so razkriti le tisti dodatki, pri katerih smo v postopku revizije odkrili nepravilnosti pri določanju ali obračunavanju posameznega dodatka, ter dodatki in izplačila, ki predstavljajo pomemben delež izplačane plače.

ZD Lendava je dodatke za vse ure rednega dela obračunaval od osnove in v višini, ki je bila določena direktorici za opravljanje dela na delovnem mestu direktorice. Glede na to, da je direktorica opravljala tudi delo zdravnika, bi ji moral ZD Lendava za čas opravljanja dela na tem delovnem mestu dodatke obračunati od osnove in v višini, ki bi ustrezala količniku osnovne plače zdravnika.

2.23.3.1 Zdravniški dodatek

Direktorica je prejemale zdravniški dodatek. V revidiranem obdobju je direktorica ZD Lendava opravljala funkciji poslovnega in strokovnega vodenja zavoda. Zdravniški dodatek ji je bil določen v višini 4,99 količnika – višina dodatka ustreza najbližjemu količniku osnovne plače zdravnika na lestvici. Ocenjujemo, da je ZD Lendava direktorici v revidiranem obdobju za redno delo izplačal 3.239 tisoč tolarjev zdravniškega dodatka (kar predstavlja 17 odstotkov izplačanih sredstev za plačo direktorice).

2.23.3.2 Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času

ZD Lendava je direktorici dodatke za delo v manj ugodnem delovnem času (dodatek za izmensko delo in delo preko polnega delovnega časa) obračunaval za delo na delovnem mestu zdravnika. Kot osnovo za obračun dodatkov je nepravilno uporabil osnovno plačo direktorice in ne osnovne plače, ki bi direktorici pripadala za opravljanje dela na delovnem mestu zdravnika.

Zavod je direktorici v revidiranem obdobju poleg učinkovitih ur dežurstva obračunal kar 469 nadur, kar v povprečju pomeni 31 nadur mesečno. Za opravljeno nadurno delo ob delavnikih (87 odstotkov vseh nadur) je ZD Lendava direktorici v revidiranem obdobju izplačal 1.806 tisoč tolarjev.

ZD Lendava je pojasnil, da je direktorica opravljala delo preko polnega delovnega časa v splošni ambulanti ter v službi nujne medicinske pomoči. Kot izbrana zdravnica ima 1.617 opredeljenih pacientov. V ZD Lendava je delo v službi nujne medicinske pomoči in splošni medicini dela opravljal poleg direktorice še sedem zdravnikov. Glede na dejanske potrebe ZD Lendava ter glede na pogodbo, sklenjeno z ZZS, je to pomenilo primanjkljaj treh zdravnikov. ZD Lendava je predložil objave prostih delovnih mest, ki pa niso bile uspešne. Zavod zato ni mogel zagotoviti opravljanja potrebnega dela v rednem delovnem času niti z drugačno organizacijo dela niti z novimi zaposlitvami.

2.23.3.3 Dežurstvo in stalna pripravljenost

V času dežurstva je direktorica opravljala delo zdravnika. ZD Lendava ji dodatka za delo preko polnega delovnega časa v dežurstvu ni obračunal pravilno, saj je kot osnovo uporabil količnik osnovne plače direktorice in ne urne vrednosti osnovne plače, ki bi direktorici pripadala za delo na delovnem mestu zdravnika. V revidiranem obdobju je ZD Lendava direktorici obračunal 324 efektivnih in 344 neefektivnih ur dežurstva, kar predstavlja povprečno 45 ur dežurstva na mesec.

2.23.3.4 Druga izplačila v okviru plače

ZD Lendava je direktorici v revidiranem obdobju izplačal 215 tisoč tolarjev dodatka za samoplačniška potrdila ter 172 tisoč tolarjev dodatka za dodatna dela (npr. mrliške ogleda). Za navedena izplačila ZD Lendava ni imel podlage v veljavnih predpisih, celotni znesek 387 tisoč tolarjev obravnavamo kot nepravilnost.

Izplačila so temeljila na splošnem aktu zavoda. Ker direktorica ni mogla dobiti delovne uspešnosti kot zdravnica, se opravljanja teh del ni dalo upoštevati pri določanju dela plače za delovno uspešnost.

Računsko sodišče ponovno poudarja, da veljavni predpisi v okviru plače ne omogočajo nobenih izplačil, ki niso urejena z ZRPJZ, v drugem zakonu ali na podlagi zakona izdanem predpisu oziroma v kolektivni pogodbi.

2.24 Zdravstveni dom Logatec

Javni zdravstveni zavod Zdravstveni dom Logatec, Logatec (v nadaljevanju: ZD Logatec), je bil ustanovljen z Odlokom o ustanovitvi zavoda za opravljanje zdravstvene dejavnosti na področju Občine Logatec dne 29. 5. 1991. Dne 21. 7. 1999 pa je bil sprejet nov Odlok o ustanovitvi javnega zavoda Zdravstveni dom Logatec. Ustanoviteljica zavoda je Občina Logatec.

Dne 10. 5. 1999 je zavod z direktorico sklenil pogodbo o zaposlitvi, ki jo je na strani delodajalca podpisal namestnik predsednika sveta zavoda. Po ponovnem imenovanju za direktorico je bila 29. 7. 2003 podpisana nova pogodba o zaposlitvi, na strani delodajalca jo je podpisal predsednik sveta zavoda. V obeh pogodbah o zaposlitvi je določeno, da direktorica v času mandata 65 odstotkov delovnega časa dela kot zdravnik specialist v splošni ambulanti in da delovni čas direktorice traja 10 ur tedensko. Pri tem je delovni čas potrebno razporejati tako, da je direktorica zavodu na razpolago zaradi nemotenega opravljanja poslov. Pogodbi pa ne vsebujeta določil o višini osnovne plače v času, ko direktorica opravlja delo zdravnice specialiste v ambulanti.

V revidiranem obdobju je ZD Logatec direktorici iz naslova plač in letnih nagrad za uspešno poslovanje izplačal 17.014 tisoč tolarjev.

2.24.1 Osnovna plača

Leta 1994 je minister za zdravje izdal odredbo o določitvi količnika za določitev osnovne plače direktorja, s katero je za direktorja ZD Logatec določil količnik osnovne plače v višini 6,00. Enak količnik osnovne plače je določen tudi v obeh pogodbah o zaposlitvi direktorice.

ZD Logatec je direktorici vse ure rednega dela obračunal v višini količnika osnovne plače, določenega za direktorja, kljub temu da je 65 odstotkov ur rednega dela opravljala delo zdravnika specialista. ZD Logatec bi moral v pogodbi o zaposlitvi določiti tudi (poleg časovne razmejitve) količnik osnovne plače, ki pripada direktorici za opravljanje dela zdravnice specialiste ter ta količnik upoštevati pri obračunu osnovne plače za vse ure, ko je direktorica opravljala delo v ambulanti.

ZD Logatec je navedel, da bi direktorici kot vodji službe nujne medicinske pomoči (z upoštevanjem enkratnega izrednega napredovanja) pripadel enak količnik osnovne plače, kot ji je določen kot direktorici zdravstvenega doma. Glede na to ni bilo razloga za ločeno obračunavanje plače.

Računsko sodišče pripominja, da direktorici takšen količnik ni bil določen na podlagi ustreznih postopkov (zlasti ne postopka izrednega napredovanja).

2.24.2 Delovna uspešnost

Svet zavoda je določil del plače za delovno uspešnost direktorice v letih 2003 in 2004 v višini 50 odstotkov osnovne plače. Ocena meril iz Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorja iz dokumentacije ni razvidna. Ker svet zavoda pri določanju dela plače za delovno uspešnost ni uporabil predpisanih meril, je kršil tretji odstavek 17. člena ZRPJZ.

ZD Logatec meni, da svet zavoda ni kršil zakona. Na seji sveta so bila obrazložena vsa merila za določitev dela plače za delovno uspešnost direktorice, člani sveta pa so sklep o višini tega dela plače sprejeli na podlagi predhodne obravnave zaključnega računa.

Računsko sodišče poudarja, da je sama obravnava zaključnega računa sicer potreben, vendar ni zadosten pogoj, da lahko svet zavoda ustrezno določi del plače za delovno uspešnost direktorice. Pri odločanju morajo člani sveta poznati merila ter potrditi njihovo ovrednotenje glede na podatke iz letnega poročila. Iz dokumentacije, ki jo je predložil ZD Logatec, uporaba meril iz Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorja pri določanju dela plače za delovno uspešnost direktorice ni razvidna.

ZD Logatec je direktorici obračunaval delovno uspešnost na podlagi Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev za vse ure rednega dela. Glede na to, da je direktorica v 65 odstotkih ur rednega dela opravljala delo zdravnika specialista, ji za čas opravljanja dela na tem delovnem mestu delovna uspešnost po pravilniku ni pripadala. Pač pa bi ji ZD Logatec za čas opravljanja tega dela lahko določal del plače za delovno uspešnost v skladu z merili, ki so v ZD Logatec veljala za določanje delovne uspešnosti ostalim zaposlenim.

2.24.3 Dodatki

V tem poglavju so razkriti le tisti dodatki, pri katerih smo v postopku revizije odkrili nepravilnosti pri določanju ali obračunavanju posameznega dodatka, ter dodatki in izplačila, ki predstavljajo pomemben delež izplačane plače.

ZD Logatec je dodatke za vse ure rednega dela obračunaval od osnove in v višini, ki je bila določena direktorici za opravljanje dela na delovnem mestu direktorice. Glede na to, da je direktorica opravljala tudi delo zdravnika, bi ji moral ZD Logatec za čas opravljanja dela na tem delovnem mestu dodatke obračunati od osnove in v višini, ki bi ustrezala količniku osnovne plače zdravnika.

2.24.3.1 Dodatek za delovno dobo

ZD Logatec je dodatek v višini 0,5 odstotka določal za vsako začeto leto delovne dobe in ne za vsako dopolnjeno leto delovne dobe, kot to določa KPDZSV. Direktorici je bila zato v celotnem revidiranem obdobju obračunana za 0,5 odstotka previsoka vrednost dodatka za delovno dobo. Ocenjujemo, da je bilo direktorici zaradi te nepravilnosti v revidiranem obdobju izplačano 20 tisoč tolarjev preveč dodatka.

2.24.3.2 Zdravniški dodatek

Direktorica je prejela zdravniški dodatek. V revidiranem obdobju je direktorica ZD Logatec opravljala funkciji poslovnega in strokovnega vodenja zavoda. Zdravniški dodatek ji je bil določen v višini 4,91 količnika. Ocenjujemo, da je ZD Logatec direktorici v revidiranem obdobju za redno delo izplačal 3.105 tisoč tolarjev zdravniškega dodatka (kar predstavlja 20 odstotkov izplačanih sredstev za plačo direktorice).

2.24.3.3 Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času

ZD Logatec je direktorici izplačeval dodatek za izmensko delo in sicer za ure rednega dela popoldne, ko je opravljala delo na delovnem mestu zdravnice. ZD Logatec je direktorici obračunal dodatek za popoldansko delo nepravilno, saj je kot osnovo za obračun dodatka uporabil osnovno plačo direktorice in ne osnovno plačo, ki bi direktorici pripadala za delo na delovnem mestu zdravnice.

Kot nadurno delo je zavod direktorici obračunaval delo v dnevni urgenci. ZD Logatec je pojasnil, da je šlo v teh primerih za izplačilo nadur zdravnikom, ki so tekom dneva opravljali poleg rednega dela še urgentno službo, zato se jim je ordinacijski čas ustrezno podaljšal. Iz izplačilne liste direktorice so razvidni le zneski izplačila, ki se gibljejo od 8 do 42 tisoč tolarjev. Nadura se obračunava pavšalno od izhodiščnega količnika zdravnika specialista. Do vključno novembra 2003 se je zdravnikom priznavala 1 nadura, od decembra 2003 dalje pa 1,5 nadure za vsak dan, ko je bil zdravnik po razporedu dolžan opravljati tudi delo v službi nujne medicinske pomoči. Zaokroženo vrednost, ki je od decembra 2003 dalje znašala 3 tisoč tolarjev na dan, je s sklepi določala direktorica. Takšen način obračunavanja ni v skladu s predpisi. Če so pri opisanem načinu opravljanja nujne medicinske pomoči izpolnjeni pogoji

za delo preko polnega delovnega časa in je delo izven rednega delovnega časa dejansko opravljeno, je potrebno nadurno delo na ta način tudi evidentirati ter obračunati v skladu s KPDZSV (od osnovne plače zdravnika, ki nadure opravlja). Ker ZD Logatec ni predložil evidenc, iz katerih bi bilo razvidno dejansko podaljšanje delovnega časa v ordinaciji, obračunane nadure za delo v urgenci obravnavamo kot nepravilnost, katere ocenjena vrednost v revidiranem obdobju znaša 362 tisoč tolarjev.

2.24.3.4 Dežurstvo in stalna pripravljenost

Vrednost efektivnih ur dežurstva in stalne pripravljenosti je ZD Logatec obračunal nepravilno, saj je kot osnovo uporabil izhodiščni količnik delovnega mesta zdravnika specialista. V skladu s KPDZSV bi moral dodatek za delo preko polnega delovnega časa obračunati od količnika osnovne plače zdravnika, ki dežurstvo opravlja (v tem primeru od količnika osnovne plače, ki bi direktorici pripadal za opravljanje dela zdravnika). Iz izplačilnih list so bile razvidne le opravljene ure dela v času dežurstva (28 ur), medtem ko število neefektivnih ur ni bilo izkazano. Vrednosti ur stalne pripravljenosti (efektive in neefektive) ZD Logatec ni obračunaval pravilno, to je v skladu s kolektivno pogodbo. Za obračun je uporabljal določene odstotke vrednosti ure zdravnika ali delovnega mesta. Razlog je v tem, da ZZZS zdravstvenemu domu v pogodbi priznava le 12 ur dežurstva tedensko, za preostali čas pa stalno pripravljenost. V skladu s Pravilnikom o izvajanju nujne medicinske pomoči je bil ZD Logatec uvrščen v skupino 1B, kar med drugim predpostavlja tudi izvajanje reševalnih prevozov. Izvajanje nujne medicinske pomoči v skupini 1B, po trditvah ZD Logatec, ni združljivo s stalno pripravljenostjo, saj morajo biti zdravniki prisotni v zdravstvenem domu. Zaradi tega je ZD Logatec izdelal sistem plačila stalne pripravljenosti, ki ne izhaja iz kolektivnih pogodb, temveč iz razpoložljivih sredstev (pri čemer je bila razlika med plačilom za stalno pripravljenost, ki jo priznava ZZZS, ter dejanskim plačilom teh ur zdravnikom, zagotovljena iz sredstev projekta nujne medicinske pomoči). Formula za izračun, ki je bila določena v letu 1994, se ni spreminjala, preverjalo pa se je, da razpoložljiva sredstva niso bila presežena.

Direktorica ZD Logatec je januarja 2005 izdala Pravilnik o delovanju dežurstva in stalne pripravljenosti v ZD Logatec. Pravilnik določa, da pripadejo delavcu za efektivne ure dežurstva dodatki za delo preko polnega delovnega časa njegovega delovnega mesta, ki so določeni s kolektivno pogodbo. Obseg storitev oziroma stalne pripravljenosti je določen na podlagi izkušenj in razdelan v prilogi pravilnika. Tedensko nočno dežurstvo je razdeljeno na dežurstvo in stalno pripravljenost. Določen je tudi način obračunavanja stalne pripravljenosti.

2.24.3.5 Druga izplačila v okviru plače

ZD Logatec je direktorici v revidiranem obdobju izplačal 104 tisoč tolarjev iz mrliških ogledov, 2 tisoč tolarjev iz hišnih obiskov ter 20 tisoč tolarjev iz poračunov (zavod je pojasnil, da je šlo na tej postavki dejansko za izplačila za izdajo obrazcev za priznanje dodatka za nego in tujo pomoč). Za navedena izplačila ZD Logatec ni imel podlage v veljavnih predpisih, zato celotni znesek 126 tisoč tolarjev obravnavamo kot nepravilnost.

ZD Logatec je navedel, da so bile vse navedene storitve opravljene v podaljšanem delovnem času.

2.24.4 Enkratna letna nagrada

ZD Logatec je leta 2003 direktorici izplačal letno nagrado za uspešno poslovanje v letu 2002 v znesku 741 tisoč tolarjev, leta 2004 pa letno nagrado za uspešno poslovanje v letu 2003 v znesku 763 tisoč tolarjev.

2.25 Zdravstveni dom Metlika

Zdravstveni dom Metlika, Metlika (v nadaljevanju: ZD Metlika), je Občina Metlika ustanovila 10. 10. 1996 z Odlokom o ustanovitvi Zdravstvenega doma Metlika.

Svet zavoda, ki ga je zastopal predsednik sveta, in direktor javnega zavoda sta sklenila pogodbo o zaposlitvi⁶⁵. V pogodbi je določeno, da direktor v času opravljanja svoje funkcije opravlja delo kot zdravnik, in sicer 10 odstotkov delovnega časa. Med revizijo pa je ZD Metlika pojasnil, da se na funkcijo direktorja nanaša 50 odstotkov delovnega časa. Za opravljanje dela v dežurstvu in stalni pripravljenosti ali dela preko polnega delovnega časa v ambulanti direktorju pripada plačilo v skladu z KPZZ oziroma dosedanjo odločbo o razporeditvi in določitvi plače.

V revidiranem obdobju je ZD Metlika direktorju iz naslova plač izplačal 20.723 tisoč tolarjev.

2.25.1 Osnovna plača

V pogodbi o zaposlitvi je bil direktorju (v skladu z odredbo ministra za zdravje iz leta 1994) določen količnik osnovne plače v višini 6,00.

Direktor je, po navedbah ZD Metlika, polovico delovnega časa opravljal delo kot zdravnik, zato bi mu moral zavod pri obračunu plače za ta čas upoštevati količnik osnovne plače zdravnika (v skladu z dosedanjo odločbo o razporeditvi in določitvi plače), ne pa količnika, ki ga je ministrstvo za zdravje določilo za opravljanje funkcije direktorja.

V izplačilni listi je redno delo obračunano od količnika, ki predstavlja seštevek količnika osnove plače direktorja, dodatka za delovno uspešnost, dodatka za vodenje, zdravniškega dodatka, dodatka za minulo delo in dodatka za težje delovne pogoje. Navedeno ni vplivalo na osnovno plačo, vplivalo pa je na tiste postavke, kjer je bila postavka rednega dela (v skupni višini 17,205 količnika) upoštevana kot osnova za izračun vrednosti teh postavk.

Tako izračunano urno postavko za redno delo je ZD Metlika povečal za 5 odstotkov, vendar ni predložil ustrezne pravne podlage. Ocenjujemo, da je bilo iz naslova osnovne plače zaradi navedene nepravilnosti direktorju ZD Metlika v revidiranem obdobju izplačano 235 tisoč tolarjev preveč.

ZD Metlika je pojasnil, da je pogodba o zaposlitvi sicer res določala, da opravlja direktor delo zdravnika v obsegu 10 odstotkov rednega delovnega časa, vendar je direktor zaradi kadrovskih

⁶⁵ Iz pogodbe ni razviden datum sklenitve pogodbe. Navedeno je, da je direktor imenovan za dobo 4 let in se je mandat začel 1. 12. 2000.

težav to delo opravljal polni delovni čas, medtem ko je izven rednega delovnega časa opravljal še naloge direktorja, za kar ni prejel nikakršnega plačila. Poleg obremenitve v obsegu polnega delovnega časa (delo s pacienti, ki so ga izbrali za svojega zdravnika), je direktor v revidiranem obdobju opravil tudi vse zadolžitve direktorja, delo v dispanzerju za medicino dela, prometa in športa ter mentorstvo dvema specializantom – vse brez dodatnega plačila. Nagrajevanje v obliki 5 odstotnega povečanja osnove je bilo v letu 2004 ukinjeno. ZD Metlika je z direktorjem sklenil novo pogodbo o zaposlitvi (brez datuma in navedbe obdobja veljavnosti), ki določa, da direktor 90 odstotkov rednega delovnega časa opravlja delo zdravnika. V odločbi o določitvi plače za opravljanje del in nalog zdravnika specialista (prav tako dokument brez datuma) pa mu je za opravljanje teh nalog določil količnik 6,00 (4,40 ter napredovanje za 5 razredov).

2.25.2 Delovna uspešnost

Svet zavoda v letih 2002 in 2003 ni odločal o višini dela plače za delovno uspešnost direktorja⁶⁶, s čimer je kršil tretji odstavek 17. člena ZRPJZ. Februarja 2004 je svet zavoda sprejel sklep o določitvi dela plače za delovno uspešnost direktorja. Ugotavljamo, da iz sklepa sveta uporaba predpisanih meril ni razvidna. V sklepu je zapisano, da se direktorju še naprej izplačujejo sredstva za delovno uspešnost v višini 50 odstotkov osnovne plače, kjer je vključen tudi funkcijski dodatek v višini 1,00 količnika tako, da znaša sama delovna uspešnost 30 odstotkov osnovne plače. V obrazložitvi sklepa je navedeno, da po kriterijih pravilnika o merilih znaša odstotek za delovno uspešnost 40 odstotkov osnovne plače, ker pa bi s funkcijskim dodatkom presegel 50 odstotkov osnovne plače, se mu delovna uspešnost določi v višini 30 odstotkov osnovne plače. Povezava med delom plače za delovno uspešnost in funkcijskim dodatkom ni jasna, postavlja se vprašanje, zakaj je funkcijski dodatek obračunan znotraj 50 odstotnega deleža delovne uspešnosti. Kljub nejasnosti po našem mnenju iz sklepa sveta zavoda in dodatnih pojasnil ZD Melika izhaja, da je svet zavoda direktorju določil del plače za delovno uspešnost v letu 2004 v višini 30 odstotkov osnovne plače.

ZD Metlika je predložil sklep sveta zavoda za določitev dela plače za delovno uspešnost v letu 2005, iz katerega je razvidna uporaba predpisanih meril, pripadajoči odstotek delovne uspešnosti pa je jasno določen.

Delovna uspešnost je bila v celotnem revidiranem obdobju direktorju obračunana na podlagi količnika 2,00 (torej v višini 33,3 odstotkov osnovne plače, kar je za 3,3 odstotka več kot je določeno v sklepu sveta zavoda) ter povečana za 5 odstotkov. Zaradi tega je bilo direktorju v revidiranem obdobju po naši oceni izplačano 165 tisoč tolarjev preveč plače za delovno uspešnost.

ZD Metlika je direktorju obračunaval delovno uspešnost na podlagi Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev za vse ure rednega dela. Glede na to, da je direktor polovico delovnega časa opravljal delo zdravnika specialista, mu za čas opravljanja dela na tem delovnem mestu delovna uspešnost po pravilniku ni pripadala. Pač pa bi mu ZD Metlika za čas opravljanja tega dela lahko določal del plače za delovno uspešnost v skladu z merili, ki so v ZD Metlika veljala za določanje delovne uspešnosti ostalim zaposlenim.

⁶⁶ O delovni uspešnosti direktorja je svet nazadnje odločil leta 1994.

2.25.3 Dodatki

V tem poglavju so razkriti le tisti dodatki, pri katerih smo v postopku revizije odkrili nepravilnosti pri določanju ali obračunavanju posameznega dodatka, ter dodatki in izplačila, ki predstavljajo pomemben delež izplačane plače.

ZD Metlika je dodatke za vse ure rednega dela obračunaval od osnove in v višini, ki je bila določena direktorju za opravljanje dela na delovnem mestu direktorja. Glede na to, da je direktor opravljal tudi delo zdravnika, bi mu moral ZD Metlika za čas opravljanja dela na tem delovnem mestu dodatke obračunati od osnove in v višini, ki bi ustrezala količniku osnovne plače zdravnika.

2.25.3.1 Dodatek za delovno dobo

Dodatek je ZD Metlika direktorju obračunaval od nepravilne osnove, ki je poleg osnovne plače vsebovala tudi del plače za delovno uspešnost in dodatek za vodenje. Poleg tega je tako obračunani znesek dodatka ZD Metlika neutemeljeno povečal še za 5 odstotkov. Ocenjujemo, da je bilo direktorju zaradi opisanih nepravilnosti v revidiranem obdobju izplačano 431 tisoč tolarjev preveč dodatka za delovno dobo.

2.25.3.2 Dodatek za vodenje (funkcijski dodatek)

ZD Metlika je obračunano vrednost dodatka za vodenje neutemeljeno povečal za 5 odstotkov. Ocenjujemo, da je zaradi te nepravilnosti direktorju v revidiranem obdobju izplačal za 39 tisoč tolarjev preveč funkcijskega dodatka.

2.25.3.3 Zdravniški dodatek

Direktor je prejemal zdravniški dodatek. V revidiranem obdobju je direktor ZD Metlika opravljal funkciji poslovnega in strokovnega vodenja zavoda. Zdravniški dodatek mu je bil določen v višini 6,36 količnika – kar presega najvišjo možno vrednost zdravniškega dodatka po KPZZ. Podlage za določitev dodatka v tej višini ZD Metlika ni pojasnil. Ocenjujemo, da je ZD Metlika direktorju v revidiranem obdobju za redno delo izplačal 4.383 tisoč tolarjev zdravniškega dodatka (kar predstavlja 21 odstotkov izplačanih sredstev za plačo direktorja).

ZD Metlika je obračunano vrednost zdravniškega dodatka neutemeljeno povečal za 5 odstotkov. Ocenjujemo, da je zaradi te nepravilnosti direktorju v revidiranem obdobju izplačal za 209 tisoč tolarjev preveč zdravniškega dodatka.

ZD Metlika je v odločbi o določitvi plače za opravljanje del in nalog zdravnika specialista določil zdravniški dodatek v višini 4,91 količnika.

2.25.3.4 Dodatek za težje delovne pogoje

Dodatek je ZD Metlika direktorju obračunaval od nepravilne osnove, ki je poleg osnovne plače vsebovala tudi del plače za delovno uspešnost in dodatek za vodenje. Poleg tega je tako

obračunani znesek dodatka ZD Metlika neutemeljeno povečal še za 5 odstotkov. Ocenjujemo, da je bilo direktorju zaradi opisanih nepravilnosti v revidiranem obdobju izplačano 17 tisoč tolarjev preveč dodatka za težje delovne pogoje.

2.25.3.5 Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času

ZD Metlika je direktorju izplačeval dodatek za izmensko delo, in sicer za ure rednega dela popoldne, ko je opravljal delo na delovnem mestu zdravnika. Dodatek je bil obračunan nepravilno, saj je ZD Metlika kot osnovo za obračun uporabil urno postavko za redno delo, ki vsebuje osnovno plačo direktorja, poleg tega pa tudi delovno uspešnost, dodatek za vodenje, zdravniški dodatek, dodatek za minulo delo in dodatek za težje delovne pogoje. Pravilna osnova za obračun dodatka za izmensko delo je v tem primeru osnovna plača, ki bi direktorju pripadala za delo na delovnem mestu zdravnika. Ocenjena vrednost nepravilnosti znaša v celotnem revidiranem obdobju 155 tisoč tolarjev.

2.25.3.6 Dežurstvo in stalna pripravljenost

Pri preveritvi obračunavanja dežurstva in stalne pripravljenosti direktorju ZD Metlika smo ugotovili naslednje nepravilnosti:

- ZD Metlika je nepravilno obračunaval dodatek za delo preko polnega delovnega časa (efektivne ure v dežurstvu), ker je kot osnovo uporabljal urno vrednost izhodiščne plače delovnega mesta, za katerega se dežurstvo opravlja, in ne urne vrednosti osnovne plače zaposlenega, ki dežurstvo opravlja (v tem primeru osnovne plače, ki bi pripadala direktorju za delo na delovnem mestu zdravnika). Ker je enako osnovo zavod uporabil tudi za obračun dodatkov za delo v nedeljo, na praznik ali v nočnem času, so bili tudi navedeni dodatki obračunani nepravilno.
- Nepravilno je bil določen tudi zdravniški dodatek za čas opravljanja dela v dežurstvu, saj je ZD Metlika pri določitvi njegove višine upošteval količnik izhodiščne plače delovnega mesta, za katero se dežurstvo opravlja, in ne količnika osnovne plače, ki bi pripadal direktorju za delo na delovnem mestu zdravnika. Za učinkovite ure dežurstva, ki so sovpadale z nedeljo, soboto, praznikom, popoldanskim ali nočnim časom, je urno vrednost zdravniškega dodatka nepravilno povečal za dodatek za izmensko delo, dodatek za nočno delo, ter dodatek za delo v nedeljo, soboto oziroma na dan praznika, s čimer je prišlo do obračunavanja dodatkov na dodatke.
- Za ure obvezne prisotnosti (neefektivne ure dežurstva), ki so sovpadale z nedeljo, soboto, praznikom, popoldanskim ali nočnim časom, je ZD Metlika obračunal previsok zdravniški dodatek, saj je 90 odstotno urno vrednost zdravniškega dodatka povečal še za dodatek za delo popoldan, ponoči, v nedeljo, v soboto ali na dan praznika.
- ZD Metlika je za učinkovite ure dežurstva in za ure obvezne prisotnosti, ki so sovpadale s popoldanskim časom ali soboto, neupravičeno obračunaval dodatek za izmensko delo v višini 10 odstotkov in dodatek za delo v soboto v višini 100 odstotkov osnove.

V revidiranem obdobju je ZD Metlika direktorju obračunal 1.461 ur dežurstva, kar v revidiranem obdobju predstavlja v povprečju kar 97 ur dežurstva na mesec.

ZD Metlika je pojasnil, da obračunava vsem dežurnim zdravnikom efektivne ure na podlagi količnika osnovne plače delovnega mesta, za katero se dežurstvo opravlja, ker nima dovolj finančnih sredstev za plačilo v skladu s kolektivno pogodbo. Od ZZS prejema le sredstva za stalno pripravljenost. Kljub večkratnim opozorilom ustanovitelj vse do sedaj ni odločil o obliki neprekinjene zdravstvene službe, ukinitve dežurne službe po tolikih letih pa bi bila neetična do uporabnikov zdravstvenih storitev.

2.25.3.7 Druga izplačila v okviru plače

Zaradi povečanega obsega dela⁶⁷ je direktor (samemu sebi) izdal sklep o izplačilu nagrade v višini tretjine osnovne plače zdravnika za čas od 1. 12. 2003 do 28. 2. 2004. Na podlagi navedenega sklepa je bilo direktorju v januarju in februarju 2004 izplačano skupno 231 tisoč tolarjev. ZD Metlika je direktorju v revidiranem obdobju izplačal tudi 100 tisoč tolarjev za opravljene mrliške ogledе. Za navedena izplačila ZD Metlika ni imel podlage v veljavnih predpisih, zato celotni znesek 331 tisoč tolarjev obravnavamo kot nepravilnost.

Direktor je zaradi kadrovskih težav delo zdravnika opravljal polni delovni čas, medtem ko je izven rednega delovnega časa opravljal še naloge direktorja, za kar ni prejel nikakršnega plačila, razen plačila v višini 1/3 osnovne plače zdravnika za december 2003 in januar 2004 – navedeno obliko izplačila so si po odhodu ene zdravnice izplačali preostali trije zdravniki (vključno z direktorjem), ki so prevzeli opravljanje njenega dela. Način plačevanja mrliških ogledov, ki je dogovorjen z občino stalnega prebivališča umrlega in ni zajet v pogodbo z ZZS, obstaja še iz časa Zdravstvenega centra Dolenjske.

2.26 Zdravstveni dom Ormož

Zdravstveni dom Ormož, Ormož (v nadaljevanju: ZD Ormož), je z Odlokom o ustanovitvi Zdravstvenega doma Ormož dne 11. 12. 1996 ustanovila Občina Ormož.

Z direktorico zavoda je bila prva pogodba o zaposlitvi sklenjena 19. 7. 1999, naslednja (po ponovnem imenovanju) pa 25. 7. 2003. Obe pogodbi je na strani delodajalca podpisala predsednica sveta zavoda. Pogodbi določata, da direktorica v času opravljanja svoje funkcije opravlja tudi delo zdravnika specialista medicine dela, prometa in športa, pri čemer je določeno, da se za delo, ki ga direktorica opravlja poleg nalog direktorice kot zdravnik specialist, direktorici izplačajo nadure. Kot osnova za izračun nadure se upošteva količnik plače, ki bi jo direktorica prejela ob razvrstitvi v plačilni razred, če bi opravljala delo zdravnika (6,80).

V revidiranem obdobju je ZD Ormož direktorici iz naslova plač in letnih nagrad za uspešno poslovanje izplačal 17.932 tisoč tolarjev.

⁶⁷ Zaradi odsotnosti dveh zdravnic.

2.26.1 Osnovna plača

Količnik osnovne plače, ki je bil določen v obeh pogodbah, znaša 6,25 in je v skladu z odredbo ministrstva za zdravje iz leta 1994.

2.26.2 Delovna uspešnost

Direktorici je bil s sklepom sveta zavoda za leto 2003 določen del plače za delovno uspešnost v višini 50 odstotkov osnovne plače za redno delo. Svet je višino določil na podlagi 7. člena Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev. V letu 2002 je svet določil direktorici delovno uspešnost v enaki višini.

2.26.3 Dodatki

V tem poglavju so razkriti le tisti dodatki, pri katerih smo v postopku revizije odkrili nepravilnosti pri določanju ali obračunavanju posameznega dodatka, ter dodatki in izplačila, ki predstavljajo pomemben delež izplačane plače.

2.26.3.1 Zdravniški dodatek

Direktorica je v revidiranem obdobju prejela zdravniški dodatek. V revidiranem obdobju je direktorica ZD Ormož opravljala funkciji poslovnega in strokovnega vodenja zavoda. Zdravniški dodatek ji je bil določen v višini 4,99 količnika – glede na najbližji količnik osnovne plače zdravnika na lestvici (6,40). Ocenjujemo, da je ZD Ormož direktorici v revidiranem obdobju za redno delo izplačal 2.842 tisoč tolarjev zdravniškega dodatka (kar predstavlja 17 odstotkov izplačanih sredstev za plačo direktorice).

2.26.3.2 Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času

ZD Ormož je direktorici v revidiranem obdobju izplačeval dodatek za izmensko delo in dodatek za delo preko polnega delovnega časa. V pogodbi o zaposlitvi direktorice je bilo določeno, da direktorica v času opravljanja svoje funkcije opravlja tudi delo zdravnika specialista medicine dela, prometa in športa, pri čemer je določeno, da se za delo, ki ga opravlja poleg nalog direktorice kot zdravnik specialist, direktorici izplačajo nadure. ZD Ormož je direktorici v revidiranem obdobju obračunal 745 nadur, kar predstavlja povprečno 50 nadur mesečno. Za opravljeno nadurno delo je ZD Ormož direktorici v revidiranem obdobju izplačal 3.514 tisoč tolarjev.

ZD Ormož je pojasnil, da direktorica poleg funkcije direktorja opravlja tudi delo in naloge zdravnika specialista v dispanzerju medicine dela, prometa in športa ter zdravnika v splošni ambulanti. Direktorica opravlja tudi delo osebnega izbranega zdravnika in se kot osebni zdravnik vključuje v opravljanje dela v dežurno službo in službo nujne medicinske pomoči.

ZD Ormož je navedel, da je direktorica edina specialistka medicine dela, prometa in športa v zavodu in mora tako opraviti celotno delo s tega področja, poleg tega pa opravlja tudi delo splošnega zdravnika. S pogodbama o izvajanju programa zdravstvenih storitev za pogodbeni

leti 2002 in 2003 je ZZZS priznal ZD Ormož za izvajanje programa v splošnih ambulantah 7 zdravnikov. V ZD Ormož je bilo v revidiranem obdobju zaposlenih 6 splošnih zdravnikov. Če upoštevamo odsotnosti (predvsem odsotnost ene zdravnice zaradi porodniškega dopusta), pa je delo v povprečju opravljalo 4,5 zdravnika. Če v delo splošnih ambulant ne bi vključili tudi direktorice, dogovorjenega programa ne bi bilo mogoče izvesti. ZD Ormož je priložil tudi dokazila o neuspešnih razpisih za zaposlitev zdravnika splošne medicine.

Računsko sodišče je sprejelo obrazložitev opravljenega obsega nadurnega dela v revidiranem obdobju, vendar opozarja ZD Ormož na 145. člen ZDR (ki zavezuje javni zavod ne glede na določila Zakona o zdravniški službi). ZD Ormož ni poskušal organizirati opravljanja dela s področja medicine dela, prometa in športa v rednem delovnem času z zaposlitvijo novih delavcev. Opravljanje dela preko polnega delovnega časa je dovoljeno uvesti le v primeru, da takšnega dela ni možno opraviti v rednem delovnem času z ustrežno organizacijo in delitvijo dela, z razporeditvijo delovnega časa z uvedbo novih izmen ali z zaposlitvijo novih delavcev. Navedene zakonske norme z določili v pogodbi o zaposlitvi, o opravljanju določenega dela kot nadurnega ni mogoče zaobiti.

Ker je direktorica popoldne opravljala delo preko polnega delovnega časa, do izmenskega dodatka ni bila upravičena. ZD Ormož ji je neupravičeno izplačal 37 tisoč tolarjev.

ZD Ormož vztraja, da je bila direktorica do dodatka upravičena, saj delo v popoldanskem času narekuje potrebe uporabnikov storitev s področja medicine dela, prometa in športa, ki se opravljajo kot tržna dejavnost. Zavod se sklicuje na 83. člen KPDZSV, ki določa, da zaposlenemu za opravljanje rednega dela v popoldanskem času pripada izmenski dodatek. Prav tako poudarja, da delovni čas direktorja, v katerem ta opravlja redno delo, ni določen.

Računsko sodišče poudarja, da je ZD Ormož sam navedel, da je direktorica popoldne opravljala delo specialiste medicine dela, prometa in športa – torej ne del in nalog direktorice. Najpomembnejše pa je to, da je za ta čas prejela plačilo za opravljanje dela preko polnega delovnega časa in ne za opravljanje rednega dela. Dodatek za delo preko polnega delovnega časa in dodatek za izmensko delo (ki zaposlenemu pripada za opravljanje rednega dela) se po naravi izključujeta (zveza s točko 2.1.3.11).

2.26.3.3 Dežurstvo in stalna pripravljenost

Pri pregledu obračunavanja dežurstva direktorici ZD Ormož smo ugotovili naslednje nepravilnosti:

- ZD Ormož je osnovo za obračun neefektivnih ur dežurstva množil z nepravilnim seštevkom dodatkov, in sicer:
 - za obračun neefektivnih ur na dan praznika je uporabil faktor 210 namesto 207,
 - za obračun neefektivnih ur ponoči je uporabil faktor 130 namesto 117 in
 - za obračun neefektivnih ur v nedeljo ponoči je uporabil faktor 220 namesto 207.
- Za čas obvezne prisotnosti pripada zdravniku v dežurstvu 90 odstotkov urne vrednosti zdravniškega dodatka (izračunanega na izhodiščno plačo delovnega mesta, za katero se dežurstvo opravlja). ZD Ormož je to osnovo množil še s seštevkom dodatkov za obračun neefektivnih ur, zato je bil zdravniški dodatek za vse neefektivne ure, razen za neefektivne ure na delavnik, obračunan v previsokem znesku.

- Za učinkovite ure dežurstva je ZD Ormož obračunal direktorici dodatek za občasne težje delovne pogoje od količnika direktorja in ne od količnika, ki ji pripada za opravljanje dela zdravnika specialista.

V revidiranem obdobju je ZD Ormož direktorici obračunal 88 učinkovnih in 71 neefektivnih ur dežurstva.

ZD Ormož je navedel, da je po izvedeni notranji kontroli v letu 2004 odpravil nepravilno obračunavanje neefektivnih ur na dan praznika. Ostale nepravilnosti bodo odpravljene pri plači za marec 2005, o čemer bodo računskemu sodišču posredovani dokazi.

2.26.4 Enkratna letna nagrada

ZD Ormož je v letu 2003 direktorici izplačal enkratno letno nagrado za uspešno poslovanje v letu 2002 v znesku 821 tisoč tolarjev.

2.27 Zdravstveni dom dr. Janeza Oražma Ribnica

Zdravstveni dom dr. Janeza Oražma Ribnica, Ribnica (v nadaljevanju: ZD Ribnica), so z Odlokom o ustanovitvi javnega zavoda Zdravstveni dom dr. Janeza Oražma Ribnica 24. 11. 2001 ustanovile občine: Ribnica, Loški Potok in Sodražica.

ZD Ribnica in direktor sta 25. 5. 1998 sklenila pogodbo o zaposlitvi. Zavod je zastopal predsednik sveta zavoda. V 1. členu pogodbe je določeno, da direktor v času opravljanja funkcije opravlja tudi delo zdravnika 24 ur tedensko. Direktorju je bil v pogodbi določen tudi količnik za čas opravljanja učinkovitega dela v dežurstvu v višini 6,40 količnika.

V revidiranem obdobju je ZD Ribnica direktorju iz naslova plač izplačal 16.702 tisoč tolarjev.

2.27.1 Osnovna plača

Višina količnika osnovne plače je bila direktorju določena skladno z odredbo ministrstva za zdravje iz leta 1994 v višini 6,25 količnika.

Direktor je 60 odstotkov delovnega časa opravljal delo kot zdravnik. ZD Ribnica bi moral pri obračunu plače za ta čas upoštevati količnik osnovne plače zdravnika (6,80) in ne količnika, ki mu je bil določen za opravljanje funkcije direktorja.

ZD Ribnica je pojasnil, da direktor tudi takrat, ko dela kot zdravnik, opravlja funkcijo direktorja z vsemi odgovornostmi in pooblastili. Ministrstvo za zdravje je tako vlogo potrdilo (s potrditvijo prve razporeditve zaposlenih), poleg tega pa ZRPJZ ne dopušča razporeditve na dve delovni mesti.

Ministrstvo za zdravje je že v letu 1996 pojasnilo, da s potrditvijo prve razporeditve ni potrjevalo »razporeditve« direktorjev javnih zavodov. Tega tudi ni moglo, saj zakoni in podzakonski predpisi določajo za direktorje drugačen režim – direktor javnega zavoda je

imenovan, količnik njegove osnovne plače pa določi pristojni minister. ZRPJZ ne ureja razporeditve na delovno mesto, ampak ureja to vprašanje ZDR, prav tako pa v njiju ni najti določb, ki bi jih bilo mogoče na ta način razlagati.

2.27.2 Delovna uspešnost

Svet zavoda je direktorju določil del plače za delovno uspešnost za leto 2003 v višini 50 odstotkov, na podlagi 7. člena Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev. V letu 2002 je svet določil direktorju delovno uspešnost v enaki višini.

ZD Ribnica je direktorju obračunaval delovno uspešnost na podlagi Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev za vse ure rednega dela. Glede na to, da je direktor 60 odstotkov delovnega časa opravljal delo zdravnika specialista, mu za čas opravljanja dela na tem delovnem mestu delovna uspešnost po pravilniku ni pripadala. Pač pa bi mu ZD Ribnica za čas opravljanja tega dela lahko določal del plače za delovno uspešnost v skladu z merili, ki so v ZD Ribnica veljala za določanje delovne uspešnosti ostalim zaposlenim.

2.27.3 Dodatki

V tem poglavju so razkriti le tisti dodatki, pri katerih smo v postopku revizije odkrili nepravilnosti pri določanju ali obračunavanju posameznega dodatka, ter dodatki in izplačila, ki predstavljajo pomemben delež izplačane plače.

ZD Ribnica je dodatke za vse ure rednega dela obračunaval od osnove in v višini, ki je bila določena direktorju za opravljanje dela na delovnem mestu direktorja. Glede na to, da je direktor opravljal tudi delo zdravnika, bi mu moral ZD Ribnica za čas opravljanja dela na tem delovnem mestu dodatke obračunati od osnove in v višini, ki bi ustrezala količniku osnovne plače zdravnika.

2.27.3.1 Dodatek za delovno dobo

Dodatek je bil direktorju obračunan od nepravilne osnove, ki je poleg osnovne plače vključevala še funkcijski dodatek. Ocenjujemo, da je ZD Ribnica zaradi navedene nepravilnosti direktorju izplačal 74 tisoč tolarjev preveč dodatka za delovno dobo.

2.27.3.2 Zdravniški dodatek

Direktor je prejemal zdravniški dodatek. V revidiranem obdobju je direktor ZD Ribnica opravljal funkciji poslovnega in strokovnega vodenja zavoda. Zdravniški dodatek mu je bil določen v višini 5,14 količnika – od količnika osnovne plače, ki mu je bil določen kot zdravniku (6,80). Zdravniški dodatek v navedeni višini bi direktor lahko prejemal le za čas opravljanja del in nalog zdravnika. Ocenjujemo, da je ZD Ribnica direktorju v revidiranem obdobju za redno delo izplačal 3.346 tisoč tolarjev zdravniškega dodatka (kar predstavlja 20 odstotkov izplačanih sredstev za plačo direktorja).

2.27.3.3 Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času

ZD Ribnica je direktorju v revidiranem obdobju izplačeval dodatek za delo preko polnega delovnega časa. V pogodbi o zaposlitvi direktorja je bilo določeno, da direktor v času opravljanja svoje funkcije opravlja tudi delo zdravnika specialista, in sicer enkrat tedensko izven rednega delovnega časa, ostalo pa v rednem delovnem času. ZD Ribnica je direktorju v revidiranem obdobju obračunal 446 nadur, kar predstavlja povprečno 30 nadur mesečno. Za opravljeno nadurno delo je ZD Ribnica direktorju v revidiranem obdobju izplačal 2.062 tisoč tolarjev. Menimo, da v opisanem primeru opravljanje dela preko polnega delovnega časa (v tolikšnem obsegu) predstavlja ravnanje, ki ni skladno z določbo 145. člena ZDR.

ZD Ribnica navaja, da je bil pri nadurnem delu, ki ga je direktor opravljal izključno kot zdravnik, upoštevan ZZDrS, ki je zdravnikom do 31. 12. 2004 dovoljeval delo preko polnega delovnega časa v obsegu tudi do 25 ur tedensko (ob dejstvu, da ni možno zaposliti novih zdravnikov).

ZZDrS (za razliko od ZDR) ne določa pogojev, ki morajo biti izpolnjeni, da je delo preko polnega delovnega časa sploh dovoljeno uvesti, temveč za zdravnike posebej določa le dovoljeni obseg dela preko polnega delovnega časa. Glede izpolnjenosti pogojev za uvedbo dela preko polnega delovnega časa je zato potrebno uporabiti določila 143. in 145. člena ZDR. Računsko sodišče meni, da je nadurno delo v majhnem obsegu rezultat posebnih okoliščin, ki pripeljejo do izjemnega povečanja obsega dela, ki pa ni trajne narave. V takšnih okoliščinah navadno niti ni mogoče ali smotrno posegati po rešitvah, ki jih določa 145. člen ZDR. Če je delo preko delovnega časa uvedeno kot trajna oblika dela (na kar kaže večji obseg nadurnega dela v daljšem časovnem razdobju), pa je potrebno upoštevati prvi odstavek 145. člena ZDR, ki določa, da se nadurnega dela po 143. členu tega zakona ne sme uvesti, če je delo možno opraviti v polnem delovnem času z ustrežno organizacijo in delitvijo dela, razporeditvijo delovnega časa z uvajanjem novih izmen ali z zaposlitvijo novih delavcev. Pomanjkanje zdravnikov v tem javnem zavodu je zagotovo okoliščina, ki lahko upraviči uvedbo nadurnega dela, vendar obstoja te okoliščine v letu 2003 in prvih treh mesecih leta 2004 ZD Ribnica ni izkazal.

2.27.3.4 Dežurstvo in stalna pripravljenost

ZD Ribnica v nekaterih primerih direktorju ni obračunal ur v času dežurstva v skladu s 84. in 87. členom KPDZSV, ker je osnovo za obračun ur iz dežurstva pomnožil z zmnožkom dodatkov, namesto z njihovim seštevkom. Tako je za obračun:

- efektivnih ur v nedeljo uporabil faktor 300 namesto 250,
- efektivnih ur v nedeljo ponoči uporabil faktor 390 namesto 280,
- efektivnih ur na dan praznika ponoči uporabil faktor 390 namesto 310,
- efektivnih ur ponoči uporabil faktor 195 namesto 180 ter
- neefektivnih ur v nedeljo ponoči uporabil faktor 234 namesto 207.

V revidiranem obdobju je ZD Ribnica direktorju obračunal 106 efektivnih in 338 neefektivnih ur dežurstva, kar v revidiranem obdobju predstavlja v povprečju 30 ur dežurstva na mesec.

ZD Ribnica je pojasnil, da je metodologija obračuna nastala v preteklih letih, uporabljala se je za vse zaposlene v zavodu, ki dežurajo in tudi v drugih zdravstvenih domovih. ZD Ribnica je začel s postopki za odpravo nepravilnosti.

2.28 Zdravstveni dom Sevnica

Zdravstveni dom Sevnica, Sevnica (v nadaljevanju: ZD Sevnica), je bil ustanovljen z Odlokom o izločitvi organizacijske enote Zdravstveni dom Sevnica iz Javnega zdravstvenega zavoda Zdravstveni center Celje in o ustanovitvi javnega zavoda Zdravstveni dom Sevnica dne 14. 7. 1992. Ustanoviteljica ZD Sevnica je Občina Sevnica.

Z direktorjem ZD Sevnica je bila 29. 6. 2001 sklenjena pogodba o zaposlitvi, ki jo je na strani delodajalca podpisal predsednik sveta zavoda. V 5. členu pogodbe o zaposlitvi je bilo določeno, da direktor poleg svoje funkcije opravlja tudi dela in naloge vodje Organizacijske enote Medicina dela, prometa in športa (v nadaljevanju: OE MDPŠ) ter delo zdravnika specialista s področja medicine dela prometa in športa in splošne medicine. V aktu o sistemizaciji je v ZD Sevnica za delovno mesto vodje OE MDPŠ določen osnovni količnik 5,30, končni količnik za vodjo OE upošteva napredovanja pa znaša 8,00.

V revidiranem obdobju je ZD Sevnica direktorju iz naslova plač izplačal 21.386 tisoč tolarjev.

2.28.1 Osnovna plača

Skladno z odredbo ministrstva za zdravje iz leta 1994 je bila direktorju ZD Sevnica določena osnovna plača v višini količnika 6,00.

Za vse ure rednega dela je bila direktorju plača obračunana od količnika 6,00, ki mu je bil določen za opravljanje del in nalog direktorja zavoda, kljub temu da je v pogodbi o zaposlitvi določeno, da v času opravljanja svoje funkcije opravlja tudi delo vodje enote in dela kot zdravnik specialist. V pogodbi o zaposlitvi bi moral biti določen tudi količnik osnovne plače za opravljanje dela vodje enote in zdravnika specialista ter način časovnega razmejevanja opravljanja dela na obeh delovnih mestih. Za čas, ko je direktor opravljal delo vodje enote oziroma zdravnika, bi mu morala biti osnovna plača obračunana na podlagi količnika osnovne plače za delo na tem delovnem mestu.

ZD Sevnica navaja, da sklenjena pogodba določa, da direktor funkcijo poslovnega in strokovnega vodenja opravlja polni delovni čas, poleg te funkcije pa še dela in naloge vodje OE MDPŠ ter delo zdravnika specialista MDPŠ ter zdravnika splošne medicine. V pogodbi o zaposlitvi je dogovorjeno, da se dodatno delo direktorju plača v obliki povečane delovne uspešnosti kot dodatek za poslovno uspešnost oziroma v obliki nadurnega dela, kadar se storitve opravljajo v podaljšanem delovnem času. Direktorju je zavod plačo nedvomno izplačal na podlagi pogodbe v zaposlitvi.

Računsko sodišče je mnenja, da mora vsakdo prejeti plačilo za tisto delo, ki ga dejansko opravlja v rednem delovnem času. Glede na obstoječe predpise, ki ne urejajo možnosti, da direktor opravlja tudi delo na drugem delovnem mestu, je to mogoče zagotoviti le na opisani način. Pri tem računsko sodišče ne oporeka, da je bila direktorju plača izplačana v skladu s sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, temveč, ravno nasprotno, navaja potrebne spremembe te pogodbe.

2.28.2 Delovna uspešnost

Direktorju je bil s sklepom sveta zavoda za leto 2003 določen del plače za delovno uspešnost v višini 50 odstotkov osnovne plače za redno delo. Svet je pri odločanju ravnal po 7. členu Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev. V revidiranem obdobju je svet zavoda o delovni uspešnosti direktorja za leto 2004 odločal le začasno – do prejema navodil ministrstva za zdravje.

ZD Sevnica je direktorju obračunaval delovno uspešnost na podlagi Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev za vse ure rednega dela. Glede na to, da je v pogodbi o zaposlitvi določeno, da direktor v času opravljanja svoje funkcije opravlja tudi delo vodje enote in dela kot zdravnik specialist, mu za čas opravljanja dela na tem delovnem mestu delovna uspešnost po pravilniku ni pripadala. Pač pa bi mu ZD Sevnica za čas opravljanja tega dela lahko določal del plače za delovno uspešnost v skladu z merili, ki so v ZD Sevnica veljala za določanje delovne uspešnosti ostalim zaposlenim.

2.28.3 Dodatki

V tem poglavju so razkriti le tisti dodatki, pri katerih smo v postopku revizije odkrili nepravilnosti pri določanju ali obračunavanju posameznega dodatka, ter dodatki in izplačila, ki predstavljajo pomemben delež izplačane plače.

ZD Sevnica je dodatke za vse ure rednega dela obračunaval od osnove in v višini, ki je bila določena direktorju za opravljanje dela na delovnem mestu direktorja. Glede na to, da je direktor opravljal tudi delo zdravnika, bi mu moral ZD Sevnica za čas opravljanja dela na tem delovnem mestu dodatke obračunati od osnove in v višini, ki bi ustrezala količniku osnovne plače zdravnika.

2.28.3.1 Zdravniški dodatek

Direktor je prejemal zdravniški dodatek. V revidiranem obdobju je direktor ZD Sevnica opravljal funkciji poslovnega in strokovnega vodenja zavoda. Zdravniški dodatek mu je bil določen v višini 4,91 količnika – od količnika osnovne plače po lestvici (6,00). Ocenjujemo, da je ZD Sevnica direktorju v revidiranem obdobju za redno delo izplačal 3.187 tisoč tolarjev zdravniškega dodatka (kar predstavlja 15 odstotkov izplačanih sredstev za plačo direktorja).

2.28.3.2 Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času

ZD Sevnica je direktorju v revidiranem obdobju izplačeval dodatek za izmensko delo ter dodatek za delo preko polnega delovnega časa. Dodatek za izmensko delo je bil direktorju obračunan od nepravilne osnove, saj je ZD Sevnica kot osnovo za obračun uporabil osnovno plačo direktorja in ne osnovne plače, ki bi direktorju pripadala za delo na delovnem mestu zdravnika specialista.

V pogodbi o zaposlitvi direktorja je bilo določeno, da direktor v času opravljanja svoje funkcije opravlja tudi delo vodje organizacijske enote in delo zdravnika specialista. Po pogodbi direktorju za opravljanje dodatnih del pripada poslovna uspešnost, za povečan obseg dela pa se mu lahko na podlagi evidence obračunava tudi nadurno delo. ZD Sevnica je pojasnil, da je imel direktor plačane nadure izključno za opravljanje dela zdravnika specialista medicine dela, prometa in športa, ki se praviloma opravlja na terenu in izven rednega delovnega časa. ZD Sevnica je direktorju v revidiranem obdobju obračunal 612 nadur, kar predstavlja povprečno 41 nadur mesečno. Za opravljeno nadurno delo je ZD Sevnica direktorju v revidiranem obdobju izplačal 3.322 tisoč tolarjev. Menimo, da v opisanem primeru uvedba dela preko polnega delovnega časa (v tolikšnem obsegu) predstavlja ravnanje, ki ni skladno z določbo 145. člena ZDR.

ZD Sevnica se z ugotovitvijo ne strinja. Poudarja, da je direktor edini specialist MDPŠ na zavodu. Na podlagi sklenjenih pogodb z zunanjimi naročniki je ZD Sevnica v letu 2003 prejel 25.975 tisoč tolarjev, v obdobju prvega trimesečja leta 2004 pa 8.084 tisoč tolarjev. Vsa izplačila nadurnega dela so bila tako realizirana v breme prihodkov na trgu. Nadure so bile direktorju odrejene v okviru določil 143. in 145. člena ZDR. Takšen način dela so narekovale potrebe delovnega procesa ter pomanjkanje zdravnikov specialistov MDPŠ, saj so bile objave neuspešne.

Računsko sodišče ugotavlja, da ZD Sevnica ni izkazal, da je poskušal delo (v skladu s 145. členom ZDR) organizirati z ustrežno organizacijo in delitvijo dela, razporeditvijo delovnega časa z uvajanjem novih izmen ali z zaposlitvijo novih delavcev. Predložena je bila ena sama objava prostega delovnega mesta za splošnega zdravnika.

2.28.3.3 Dežurstvo in stalna pripravljenost

Pri preveritvi obračunavanja dežurstva smo ugotovili naslednje nepravilnosti:

- Dodatek za delo v času dežurstva (efektivne ure) je bil obračunan od nepravilno določene osnove, ker je zavod kot osnovo uporabljal vrednost urne postavke izhodiščne plače delovnega mesta, za katero se dežurstvo opravlja, in ne osnovne plače zdravnika, ki dežurstvo opravlja. Poleg tega je ZD Sevnica v osnovo za obračun dodatka za delo preko polnega delovnega časa všteval tudi zdravniški dodatek, zaradi česar je prišlo do nedovoljenega obračunavanja dodatka na dodatek. Od iste osnove je ZD Sevnica obračunaval tudi dodatke za delo v nedeljo, na dan praznika ali v nočnem času. Z marcem 2005 je prenehal obračunavati dodatke na dodatke.
- Za ure obvezne prisotnosti je ZD Sevnica direktorju obračunal dodatke za delo v nedeljo, na dan praznika ali v nočnem času od previsoke osnove, ki je vključevala tudi zdravniški dodatek in ne le osnovne plače delovnega mesta, za katero se je dežurstvo opravljal. Poleg tega je zavod direktorju obračunal dodatke za delo v nedeljo, na dan praznika ali v nočnem času od celotne (100 odstotne) vrednosti tako oblikovane urne postavke in ne le od 90 odstotkov njene vrednosti, kar je kot osnova določeno v kolektivnih pogodbah. Pri plači za marec 2005 je ZD Sevnica iz osnove za obračun dodatkov izvzel zdravniški dodatek in ga obračunal posebej.

ZD Sevnica je direktorju v revidiranem obdobju obračunal 385 efektivnih in 748 neefektivnih ur v dežurstvu, kar predstavlja v povprečju 76 ur dežurstva mesečno.

Enotni količnik za obračunavanje efektivnih ur dežurstva je ZD Sevnica uvedel, ker v dežurstvu vsi zdravniki opravljajo enako delo in ne svojega dela, za katero jim je določena osnovna plača. Tak način zagotavlja namensko rabo sredstev, ki jih ZD Sevnica od ZZSZ pridobi za izvajanje dežurne službe (če bi ravnali po kolektivnih pogodbah, bi sredstva presegli). ZD Sevnica je opravil tudi primerjalni izračun dežurstva, določen v zavodu in v kolektivnih pogodbah. Testni izračun je pokazal, da med obema načinoma obračunavanja ne prihaja do razlik v skupnem znesku na ravni ZD Sevnica. S takšnim načinom obračunavanja dežurstva se je strinjal tudi sindikat ZD Sevnica.

2.28.3.4 Izplačila poslovne uspešnosti

Direktor je v revidiranem obdobju prejel 529 tisoč tolarjev poslovne uspešnosti. Na postavki poslovna uspešnost je ZD Sevnica direktorju dejansko obračunaval plačila za opravljene komisijske preglede, odvzem krvi ter izdajo zdravniških potrdil. Enako kot za izplačila poslovne uspešnosti tudi za navedena izplačila velja, da niso imela podlage v veljavnih predpisih.

ZD Sevnica navaja, da sklenjena pogodba določa, da direktor poleg funkcije poslovnega in strokovnega vodenja opravlja tudi dela in naloge vodje OE Medicine dela, prometa in športa ter delo zdravnika specialista MDPŠ ter zdravnika splošne medicine. V pogodbi o zaposlitvi je dogovorjeno, da se dodatno delo direktorju plača v obliki povečane delovne uspešnosti kot dodatek za poslovno uspešnost. Izplačila poslovne uspešnosti so določena na zakoniti podlagi – v Pravilniku o plačah in pogodbi o zaposlitvi upošteva odločbo ustavnega sodišča št. U-I-134/96 z dne 23. 9. 1999. ZD Sevnica meni, da stališče računskega sodišča o dopustnosti izplačil poslovne uspešnosti na podlagi določb ZDR ni v skladu z uveljavljenimi pogledi v pravni teoriji, da praviloma mlajši splošni zakon derogira starejšega specialnega. V razmerju med ZDR in ZRPJZ je treba določbe ZRPJZ obravnavati v luči pravne ureditve delovnega prava ob njegovem sprejemu (stari ZDR ter ZTPDR). Novi ZDR pa na novo vzpostavlja in definira nekatere kategorije, ki so značilne za nov družbeni sistem (med njimi pojem poslovne uspešnosti).

Računsko sodišče utemeljuje svoje stališče z določbo 2. člena ZDR, ki določa, da ureja ta zakon tudi delovna razmerja delavcev, zaposlenih v državnih organih, lokalnih skupnostih in v zavodih, drugih organizacijah ter zasebnikih, ki opravljajo javno službo, če ni s posebnim zakonom drugače določeno. ZDR določa, da je na opredeljenem področju potrebno uporabiti specialni zakon, če razmerja ureja drugače kot ZDR. Računsko sodišče še pripominja, da poslovne uspešnosti ne ureja niti ZSPJS kot novejši predpis na tem področju.

ZD Sevnica v nadaljevanju navaja, da v njihovem primeru ni šlo za izplačila poslovne uspešnosti na podlagi 126. člena ZDR. Po naključju je prišlo le do skladnosti pri poimenovanju. Poslovna uspešnost je bila s Pravilnikom o plačah v ZD Sevnica uvedena že pred sprejetjem novega ZDR. Možnost nagrajevanja nad omejitvijo iz 17. člena ZRPJZ je podana z letnim soglasjem ustanovitelja. Direktor je poslovno uspešnost prejemal kot povečano delovno uspešnost za opravljanje dela zdravnika.

Računsko sodišče vztraja pri ugotovitvi, da za izplačila poslovne uspešnosti direktorju (v skupnem znesku 529 tisoč tolarjev) ni obstajala veljavna pravna podlaga. Utemeljitev so naslednje:

- Pravilnik o plačah v ZD Sevnica določa dodatek za poslovno uspešnost in se pri tem sklicuje na 19. člen ZRPJZ. V tem členu je določeno, da zaposlenim pripadajo (poleg dodatkov, ki jih našteva v tem členu ZRPJZ) tudi drugi dodatki, določeni s kolektivno pogodbo, zakonom ali na njegovi podlagi izdanim predpisom. Notranji akt javnega zavoda (pravilnik o plačah) ni predpis v smislu 19. člena ZRPJZ, zato z njim ni bilo mogoče določati drugih dodatkov.
- Ustavno sodišče je razveljavilo omejitev iz prvega odstavka 17. člena ZRPJZ, ki določa, da lahko del plače za delovno uspešnost znaša največ 20 odstotkov osnovne plače zaposlenega (pod pogojem, da javni zavod opravlja tudi dejavnost na trgu). Odločbe ustavnega sodišča ni mogoče razlagati ekstenzivno in je uporabljati kot podlago za določanje (širjenje) drugih sestavin plače - osnovne plače in dodatkov. Prav tako s to ustavno odločbo ni mogoče utemeljevati izplačevanja poslovne uspešnosti kot posebnega dela plače, ki z zakonom (ZRPJZ) sploh ni predviden, četudi bi za takšno izplačevanje soglasje dal ustanovitelj in bi bilo tovrstno izplačilo omogočeno že z opredelitvijo v aktu o ustanovitvi. Poleg tega se prvi odstavek 17. člena in odločba ustavnega sodišča o razveljavitvi navedene omejitve ne nanašata na direktorje javnih zavodov.
- Del plače za delovno uspešnost je v primeru opravljanja dela na enem delovnem mestu (oziroma na takšnem izhodišču določeni plači) enovita kategorija, ki se zaposlenemu v celoti določi na podlagi enotnih meril. Soglasje ustanovitelja k izplačilu povečane delovne uspešnosti ima sicer za posledico povečanje obsega razpoložljivih sredstev za ta namen v javnem zavodu, v skladu z odločbo ustavnega sodišča pa v tem primeru del plače za delovno uspešnost zaposlenega ni omejen na 20 odstotkov osnovne plače, vendar pa soglasje ne predstavlja podlage za določitev nove, posebne vrste delovne uspešnosti, opredeljene s posebnimi merili.
- Za vse ure rednega dela je bila direktorju plača obračunana od količnika 6,00, ki mu je bil določen za opravljanje del in nalog direktorja zavoda. Prav tako je za vse ure rednega dela prejel del plače za delovno uspešnost, ki mu ga je svet zavoda določil kot direktorju.

ZD Sevnica je s 1. 6. 2004 spremenil pogodbo o zaposlitvi direktorja in mu prenehal izplačevati dodatek za poslovno uspešnost.

2.28.3.5 Druga izplačila v okviru plače

ZD Sevnica je direktorju v revidiranem obdobju izplačal 20 tisoč tolarjev za opravljene mrliške ogledе, 10 tisoč tolarjev kot plačilo za nujno medicinsko pomoč (gre za izplačilo dodatka v pavšalni višini), 30 tisoč tolarjev kot poračun poslovne uspešnosti (izplačan vsem zaposlenim pri plači za november 2003 kot božičnica) ter 13 tisoč tolarjev kot darilo ob koncu leta (izplačano vsem zaposlenim). Za navedena izplačila ZD Sevnica ni imel podlage v veljavnih predpisih, zato celotni znesek izplačil 73 tisoč tolarjev obravnavamo kot nepravilnost.

ZD Sevnica je že s 1. 9. 2004 pričel obračunavati opravljene hišne obiske in mrliške ogleda v obliki delovne uspešnosti ali nadur, s čimer je bila očitana nepravilnost odpravljena. Darilo je bilo vsem zaposlenim izplačano kot povečana delovna uspešnost.

2.28.4 Enkratna letna nagrada

Svet zavoda je sprejel sklep, da se direktorju prizna enkratna letna nagrada za uspešno poslovanje v letu 2003. Direktor se je nagradi odpovedal.

2.29 Zdravstveni dom Slovenske Konjice

Iz Odloka o spremembah in dopolnitvah odloka o izločitvi organizacijske enote Zdravstveni dom Slovenske Konjice iz Javnega zavoda Zdravstveni center Celje in o ustanovitvi Javnega zavoda Zdravstveni dom Slovenske Konjice, sprejetega leta 1999, izhaja, da so ustanoviteljice Zdravstvenega doma Slovenske Konjice, Slovenske Konjice (v nadaljevanju: ZD Slovenske Konjice), občine: Slovenske Konjice, Vitanje ter Zreče.

Dne 31. 8. 2001 je ZD Slovenske Konjice sklenil pogodbo o zaposlitvi z direktorjem. Zavod je pri tem zastopal predsednik sveta. V letu 2004 je bila z direktorjem sklenjena nova pogodba o zaposlitvi z veljavnostjo od 1. 2. 2004 dalje. Pogodba o zaposlitvi določa, da direktor opravlja tudi delo zdravnika in vodje OE Splošna zdravstvena dejavnost. V drugi pogodbi je natančno določeno, da se izračuna plača direktorja tako, da je v obračunu izraženo opravljanje dela na dveh delovnih mestih, in sicer na vsakem polovico delovnega časa.

V revidiranem obdobju je ZD Slovenske Konjice direktorju iz naslova plač in letnih nagrad za uspešno poslovanje izplačal 23.828 tisoč tolarjev.

2.29.1 Osnovna plača

Višina količnika osnovne plače je bila v pogodbi o zaposlitvi določena v višini 6,40. Navedeni količnik ni skladen z odredbo ministrstva za zdravje iz leta 1994, v kateri je določen količnik za določitev osnovne plače direktorja višini 6,25. Količnik direktorja, potrjen v prvi razporeditvi zaposlenih, ne predstavlja veljavne podlage za določitev osnovne plače direktorja.

V pogodbi je tudi določeno, da se direktorju, glede na to, da poleg svoje funkcije opravlja tudi delo zdravnika in vodje OE Splošna zdravstvena dejavnost, določi osnovna plača tako, da je sestavljena iz 50 odstotkov količnika za določitev osnovne plače direktorja (3,20) ter 50 odstotkov količnika za določitev osnovne plače za delovno mesto zdravnika in vodje OE (4,25⁶⁸) in znaša skupaj 7,45 količnika. Ob upoštevanju pravega količnika iz odredbe ministra za zdravje bi sestavljeni količnik znašal 7,375. Zaradi obračunavanja osnovne plače z uporabo previsokega količnika (7,45 namesto 7,375) je ZD Slovenske Konjice direktorju v revidiranem obdobju izplačal za 49 tisoč tolarjev preveč osnovne plače.

⁶⁸ V skladu s pojasnili ZD Slovenske Konjice znaša končni količnik za vodjo OE, upošteva napredovanja, 8,50.

ZD Slovenske Konjice je s 1. 2. 2005 pri obračunu osnovne plače direktorja pričel upoštevati pravilni količnik.

Način obračuna osnovne plače je bil določen pravilno, saj je upošteval dejstvo, da direktor polovico delovnega časa opravlja delo zdravnika in vodje enote.

ZD Slovenske Konjice poudarja, da direktor svoje delo opravlja polni delovni čas, delo v ambulanti (v povprečnem obsegu dela enega zdravnika po standardih ZZZS, za 1.700 zanj opredeljenih pacientov) pa dejansko opravlja dodatno poleg nalog direktorja. Ministrstvo za zdravje vse od uveljavitve ZRPJZ dalje ni pokazalo pripravljenosti za ureditev problema opravljanja dela direktorja in zdravnika (ter hkrati strokovnega vodje zavoda) ter je tiho dopuščalo različne individualne rešitve po zavodih.

2.29.2 Delovna uspešnost

Direktorju je bil s sklepom sveta zavoda za leto 2003 določen del plače za delovno uspešnost v višini 50 odstotkov osnovne plače za redno delo. Pri odločanju je svet ravnal v skladu s 7. členom Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev.

ZD Slovenske Konjice je direktorju obračunaval plačo tako, da je sledil določilom pogodbe o zaposlitvi o opravljanju dela na dveh delovnih mestih, in sicer na vsakem za polovico delovnega časa. Tako je direktorju obračunal tudi delovno uspešnost – za polovico ur rednega dela je bila direktorju obračunana delovna uspešnost v skladu s sklepom sveta zavoda in od količnika, ki mu je bil določen za opravljanje funkcije direktorja; od druge polovice ur rednega dela pa mu je bila delovna uspešnost obračunana od količnika, ki mu je bil določen za opravljanje del vodje OE in zdravnika specialista, po merilih in v odstotku kot je bilo določeno za ostale zaposlene v zdravstvenem domu. Sam način obračuna delovne uspešnosti je, enako kot način obračunavanja osnovne plače, zastavljen pravilno, saj upošteva dejstvo, da direktor polovico delovnega časa opravlja delo zdravnika in vodje enote.

Do nepravilnosti pri določitvi dela plače za delovno uspešnost je prišlo zaradi določitve previsokega količnika osnovne plače na delovnem mestu direktorja, ki je bil uporabljen tako za izračun skupnega deleža plače za delovno uspešnost kot tudi za določitev osnove, na katero je bil obračunan delež plače za delovno uspešnost. Ocenjujemo, da je zaradi uporabe previsokega količnika ZD Slovenske Konjice direktorju v revidiranem obdobju izplačal 28 tisoč tolarjev preveč plače za delovno uspešnost.

Z uporabo pravilnega količnika osnovne plače direktorja je ZD Slovenske Konjice pričel s 1. 2. 2005 obračunavati del plače za delovno uspešnost v pravilni višini.

2.29.3 Dodatki

V tem poglavju so razkriti le tisti dodatki, pri katerih smo v postopku revizije odkrili nepravilnosti pri določanju ali obračunavanju posameznega dodatka, ter dodatki in izplačila, ki predstavljajo pomemben delež izplačane plače.

2.29.3.1 Dodatek za delovno dobo

Dodatek je bil obračunan od previsoke osnove, ki je bila posledica določitve previsokega količnika osnovne plače na delovnem mestu direktorja (količnik 7,45 namesto 7,375). Ocenjujemo, da je zaradi uporabe previsoke osnove ZD Slovenske Konjice direktorju v revidiranem obdobju izplačal 4 tisoč tolarjev preveč dodatka za delovno dobo.

Nepravilnost je odpravljena s 1. 2. 2005.

2.29.3.2 Funkcijski dodatek

ZD Slovenske Konjice je direktorju obračunaval funkcijski dodatek tudi za nadure. Direktor je v času, za katerega so mu bile obračunane nadure, opravljal delo zdravnika specialista, zato mu funkcijski dodatek za delo v tem času ne pripada. Ocenjena vrednost nepravilnosti znaša 16 tisoč tolarjev. Nepravilnost je bila pri plači za marec 2005 odpravljena.

2.29.3.3 Zdravniški dodatek

Direktor je prejemal zdravniški dodatek. V revidiranem obdobju je direktor ZD Slovenske Konjice opravljal funkciji poslovnega in strokovnega vodenja zavoda. Zdravniški dodatek mu je bil določen v višini 5,49 količnika – gre za sestavljeno vrednost dodatka (polovica od količnika direktorja – 2,495 ter polovica od količnika delovnega mesta zdravnika – 2,995). Ocenjujemo, da je ZD Slovenske Konjice direktorju v revidiranem obdobju za redno delo izplačal 3.617 tisoč tolarjev zdravniškega dodatka (kar predstavlja 16 odstotkov izplačanih sredstev za plačo direktorja).

2.29.3.4 Dodatek za mentorsko delo

ZD Slovenske Konjice je direktorju izplačal dodatek za mentorsko delo v marcu 2004. Direktor je prejel dodatek v pavšalnem znesku 13.008 tolarjev (kar naj bi predstavljalo »preračunani bruto« od zneska 16 tisoč tolarjev). Takšen način obračunavanja mentorskega dela ni v skladu z določili kolektivnih pogodb, ki določajo, da se dodatek za mentorstvo obračuna v višini 30 odstotkov osnovne plače za vsako opravljeno uro mentorstva, določeno v programu mentorstva. ZD Slovenske Konjice programov mentorstva, iz katerih bi bilo mogoče ugotoviti število določenih ur mentorstva (kot osnovo za obračun dodatka za mentorsko delo), sploh ni predložil. Zaradi tega obravnavamo znesek 13 tisoč tolarjev kot nepravilnost.

Direktor ZD Slovenske Konjice je 25. 5. 2004 izdal sklep, da se dodatek za mentorstvo od 1. 6. 2004 dalje obračunava skladno z določili kolektivnih pogodb.

2.29.3.5 Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času

ZD Slovenske Konjice je direktorju izplačeval dodatek za izmensko delo (v celotnem revidiranem obdobju) ter dodatek za delo preko polnega delovnega časa (po podpisu nove pogodbe o zaposlitvi, od vključno februarja 2004 dalje). Oba dodatka je direktor prejel za opravljanje dela zdravnika specialista. Dodatek za izmensko delo je bil direktorju obračunan od nepravilne osnove, saj je ZD Slovenske Konjice kot osnovo za obračun uporabil kombinirani količnik osnovne plače (povezava s točko 2.29.1) in ne količnika osnovne plače, ki bi direktorju pripadal za delo na delovnem mestu zdravnika specialista. Nepravilnost je bila pri plači za marec 2005 odpravljena.

V pogodbi o zaposlitvi direktorja je bilo določeno, da lahko direktor opravlja delo zdravnika specialista tudi v podaljšanem delovnem času kot nadurno delo. ZD Slovenske Konjice je direktorju v zadnjih dveh mesecih revidiranega obdobja obračunal 53 nadur, kar je povprečno 27 nadur mesečno.

ZD Slovenske Konjice pojasnjuje, da je imel zavod zlasti v preteklosti velike kadrovske težave v smislu pomanjkanja zdravnikov (odhod 4 zdravnikov v letu 1997, opravljanje specializacije na novo zaposlenih zdravnikov ter s tem povezane odsotnosti). Tudi zaradi tega ima direktor še danes, ko kadrovske težave ni toliko, veliko število opredeljenih pacientov, ki jih skladno s predpisi ni mogoče administrativno preusmeriti na druge zdravnike (pravica do izbire osebne zdravnika).

Računsko sodišče sicer sprejema argument, ki se nanaša na (že uporabljeno) pravico do izbire osebnega zdravnika in s tem povezano število opredeljenih pacientov, ki jih je direktor dolžan obravnavati kot zdravnik. Vendar opozarja ZD Slovenske Konjice, da mora v prihodnosti ves čas iskati možnosti za zmanjšanje obsega nadurnega dela, kot je določeno v 145. členu ZDR, ne glede na določila pogodbe o zaposlitvi direktorja.

2.29.3.6 Dežurstvo in stalna pripravljenost

Pri preveritvi obračunavanja dežurstva smo ugotovili naslednje nepravilnosti:

- Dodatek za delo v času dežurstva (efektivne ure) je bil obračunan od nepravilno določene osnove, ker je zavod kot osnovo uporabljal vrednost urne postavke izhodiščne plače delovnega mesta, za katero se dežurstvo opravlja, in ne osnovne plače delavca, ki dežurstvo opravlja. Poleg tega je ZD Slovenske Konjice v osnovo za obračun dodatka za delo preko polnega delovnega časa všteval tudi zdravniški dodatek, zaradi česar je prišlo do nedovoljenega obračunavanja dodatka na dodatek. Od iste osnove je ZD Slovenske Konjice obračunaval tudi dodatke za delo v nedeljo, na dan praznika ali v nočnem času.
- Za ure obvezne prisotnosti je ZD Slovenske Konjice direktorju obračunal dodatke za delo v nedeljo, na dan praznika ali v nočnem času od previsoke osnove, ki je vključevala tudi zdravniški dodatek in ne le osnovne plače delovnega mesta, za katero se je dežurstvo opravljal. Poleg tega je zavod direktorju obračunal dodatke za delo v nedeljo, na dan praznika ali v nočnem času od celotne (100 odstotne) vrednosti tako oblikovane urne postavke in ne le od 90 odstotkov njene vrednosti, kar je kot osnova določeno v kolektivnih pogodbah.

ZD Slovenske Konjice je direktorju v revidiranem obdobju obračunal 305 efektivnih in 411 neefektivnih ur v dežurstvu, kar predstavlja v povprečju 48 ur dežurstva na mesec.

Enotni količnik za obračunavanje efektivnih ur dežurstva je ZD Slovenske Konjice uvedel, ker v dežurstvu vsi zdravniki opravljajo enako delo in ne svojega dela, za katero jim je določena osnovna plača. Tak način, ki je opredeljen v notranjem aktu ZD Slovenske Konjice in s soglasjem sindikatov, zagotavlja namensko rabo sredstev, ki jih ZD Slovenske Konjice od ZZZS pridobi za izvajanje dežurne službe (če bi ravnali po kolektivnih pogodbah, bi sredstva presegli). ZD Slovenske Konjice je opravil tudi primerjalni izračun dežurstva, določen v zavodu in v kolektivnih pogodbah. Testni izračun je pokazal, da med obema načinoma obračunavanja ne prihaja do pomembnih razlik v skupnem znesku (na ravni ZD Slovenske Konjice).

ZD Slovenske Konjice je pri plači za marec 2005 izločil zdravniški dodatek iz osnove za obračun dodatkov v času dežurstva. Dodatke za delo v nedeljo, na praznik in ponoči je v celoti obračunal od 90 odstotne vrednosti osnove, čeprav v tem času niso bile opravljene le neefektivne ure dežurstva. Efektivnih ur dežurstva še vedno ni obračunal od količnika osnovne plače zaposlenega, ki dežurstvo opravlja (v tem primeru od količnika, ki je direktorju določen za opravljanje dela zdravnika), pač pa od izhodiščnega količnika delovnega mesta, za katero se dežurstvo opravlja. Pri tem pa je ZD Slovenske Konjice določil nov izhodiščni količnik delovnega mesta, za katerega se dežurstvo opravlja, v višini 6,40. Temu ustrezno se je povišala tudi vrednost zdravniškega dodatka za čas opravljanja dežurstva na 4,99 količnika. Količnika v višini 6,40 ni mogoče določiti kot izhodiščnega količnika delovnega mesta, za katero zdravniki opravljajo dežurstvo. Dežurstvo je možno opravljati samo na delovnem mestu zdravnika – izhodiščni količniki zdravniških delovnih mest so določeni v ZRPJZ (v višini 3,80 – 4,40 količnika oziroma v višini 6,00 količnika za usmerjenega specialista, vendar se na tem delovnem mestu dežurstvo ne opravlja). Ministrstvo za zdravje pa je v enotnem seznamu delovnih mest temu dodalo še količnik 4,70 za delovna mesta nekaterih zdravnikov specialistov, na katerih so težji delovni pogoji stalno prisotni. Z zvišanjem količnika izhodiščnega delovnega mesta je skupna masa sredstev za plačilo dežurstva kljub odpravi nekaterih nepravilnosti ostala približno enaka kot pred njihovo odpravo.

2.29.3.7 Izplačila poslovne uspešnosti

Direktor je v revidiranem obdobju prejel 4.445 tisoč tolarjev poslovne uspešnosti. Za izplačila poslovne uspešnosti ZD Slovenske Konjice ni imel veljavne podlage, zato celotno izplačilo obravnavamo kot nepravilnost. ZD Slovenske Konjice je s februarjem 2004 direktorju prenehal obračunavati poslovno uspešnost.

ZD Slovenske Konjice meni, da stališče računskega sodišča o dopustnosti izplačil poslovne uspešnosti na podlagi določb ZDR ni v skladu z uveljavljenimi pogledi v pravni teoriji, da praviloma mlajši splošni zakon derogira starejšega specialnega. V razmerju med ZDR in ZRPJZ je treba določbe ZRPJZ obravnavati v luči pravne ureditve delovnega prava ob njegovem sprejemu (stari ZDR ter ZTPDR). Novi ZDR pa na novo vzpostavlja in definira nekatere kategorije, ki so značilne za nov družbeni sistem (med njimi pojem poslovne uspešnosti).

Računsko sodišče utemeljuje svoje stališče z določbo 2. člena ZDR, ki določa, da ureja ta zakon tudi delovna razmerja delavcev, zaposlenih v državnih organih, lokalnih skupnostih in v zavodih, drugih organizacijah ter zasebnikih, ki opravljajo javno službo, če ni s posebnim zakonom drugače določeno. ZDR določa, da je na opredeljenem področju potrebno uporabiti specialni zakon, če razmerja ureja drugače kot ZDR. Računsko sodišče še pripominja, da poslovne uspešnosti ne ureja niti ZSPJS kot novejši predpis na tem področju.

ZD Slovenske Konjice navaja, da je bila poslovna uspešnost direktorju izplačana izključno za dodatno delo zdravnika specialista – vodje OE in sklepanje pogodb za pridobivanje sredstev na trgu. Direktor kot zdravnik specialist opravi celotni program dejavnosti, za kar ZD Slovenske Konjice od ZZS prejme ustrezna sredstva. V pogodbi o zaposlitvi je dogovorjeno, da se dodatno delo direktorju plača v obliki poslovne uspešnosti. Izplačila poslovne uspešnosti so določena na zakoniti podlagi – v Pravilniku o plačah in pogodbi o zaposlitvi upošteva odločbo ustavnega sodišča št. U-I-134/96 z dne 23. 9. 1999. Poslovna uspešnost direktorja je izražena kot razlika med štirikratnikom povprečne plače v ZD Slovenske Konjice v preteklem mesecu in plačo, obračunano na podlagi razporeditve s strani ministrstva za zdravje. Po kriterijih iz Pravilnika o plačah in pogodbe o zaposlitvi se je direktorju izplačevala povečana delovna uspešnost v obliki poslovne uspešnosti kot nagrada za uspešno vodenje zdravstvenega doma in za obseg opravljanja del in nalog zdravnika specialista v splošni ambulanti. V primeru ZD Slovenske Konjice tako ni šlo za izplačila poslovne uspešnosti na podlagi 126. člena ZDR. Po naključju je prišlo le do skladnosti pri poimenovanju. Poslovna uspešnost je bila s Pravilnikom o plačah v ZD Slovenske Konjice uvedena že pred sprejetjem novega ZDR.

Računsko sodišče vztraja pri ugotovitvi, da za izplačila poslovne uspešnosti direktorju (v skupnem znesku 4.445 tisoč tolarjev) ni obstajala veljavna pravna podlaga. Pravilnik o plačah v ZD Slovenske Konjice določa dodatek za poslovno uspešnost in se pri tem sklicuje na 20. člen ZRPJZ. V tem členu je določeno, da se dodatki izplačujejo v višini, določeni s kolektivno pogodbo, zakonom ali na njegovi podlagi izdanim predpisom. Notranji akt javnega zavoda (pravilnik o plačah) ni predpis v smislu 20. člena ZRPJZ, zato z njim ni bilo mogoče določati drugih dodatkov. Ustavno sodišče je razveljavilo omejitve iz prvega odstavka 17. člena ZRPJZ, ki določa, da lahko del plače za delovno uspešnost znaša največ 20 odstotkov osnovne plače zaposlenega (pod pogojem, da javni zavod opravlja tudi dejavnost na trgu). Odločbe ustavnega sodišča ni mogoče razlagati ekstenzivno in je uporabljati kot podlago za določanje (širjenje) drugih sestavin plače - osnovne plače in dodatkov. Prav tako s to odločbo ni mogoče utemeljevati izplačevanja poslovne uspešnosti kot posebnega dela plače, ki z zakonom (ZRPJZ) ni predviden, četudi bi za takšno izplačevanje soglasje dal ustanovitelj in bi bilo tovrstno izplačilo omogočeno že z opredelitvijo v aktu o ustanovitvi. Soglasje ustanovitelja k izplačilu povečane delovne uspešnosti ima sicer za posledico povečanje obsega razpoložljivih sredstev za ta namen v javnem zavodu, v skladu z odločbo ustavnega sodišča pa v tem primeru del plače za delovno uspešnost zaposlenega ni omejen na 20 odstotkov osnovne plače. Vendar pa soglasje ne predstavlja podlage za določitev neke nove, posebne vrste delovne uspešnosti, opredeljene s posebnimi merili.

ZD Slovenske Konjice je navedel, da je bila direktorju izplačana delovna uspešnost (tudi) za sklepanje pogodb za pridobivanje sredstev na trgu ter kot nagrada za uspešno vodenje zavoda.

Računsko sodišče poudarja, da se za uspešno vodenje zavoda direktorja nagrajuje z delovno uspešnostjo, določeno na podlagi in v skladu z merili Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev. Eden od kriterijev v pravilniku je tudi delež doseženih prihodkov na trgu, na podlagi katerega je svet ZD Slovenske Konjice v letu 2003 direktorju priznal najvišji možni del plače za delovno uspešnost.

2.29.3.8 Druga izplačila v okviru plače

ZD Slovenske Konjice je direktorju v revidiranem obdobju izplačal 309 tisoč tolarjev iz hišnih obiskov, 59 tisoč tolarjev kot plačilo za izdajo potrdil, 27 tisoč tolarjev iz opravljenih mrliških ogledov ter 9 tisoč tolarjev za odvzeme krvi. Za navedena izplačila ZD Slovenske Konjice ni imel podlage v veljavnih predpisih, zato celotni znesek izplačil 404 tisoč tolarjev obravnavamo kot nepravilnost.

Direktor ZD Slovenske Konjice je izdal sklepa, da se s 1. 4. 2004 prenehajo obračunavati hišni obiski kot to določa 29. člen Pravilnika o plačah ter da se s 1. 9. 2004 opravljeni mrliški ogledi obračunajo v okviru delovne uspešnosti ali dela preko polnega delovnega časa (če so opravljeni izven rednega delovnega časa).

2.29.4 Enkratna letna nagrada

ZD Slovenske Konjice je v letu 2003 direktorju izplačal enkratno letno nagrado za uspešno poslovanje v letu 2002 v znesku 1.214 tisoč tolarjev.

2.30 Zdravstveni dom Šentjur

Ustanoviteljica Zdravstvenega doma Šentjur, Šentjur pri Celju (v nadaljevanju: ZD Šentjur), ki je bil ustanovljen z Odlokom o izločitvi organizacijske enote Zdravstveni dom Šentjur iz javnega zavoda Zdravstveni center Celje in ustanovitvi javnega zavoda Zdravstveni dom Šentjur dne 24. 6. 1992, je občina Šentjur pri Celju.

Z direktorico ZD Šentjur je bila 6. 12. 2001 sklenjena pogodba o zaposlitvi, ki jo je na strani delodajalca podpisala predsednica sveta zavoda. V pogodbi je navedeno, da direktorica poleg te funkcije opravlja tudi delo zdravnice specialistke in vodje dispanzerja za otroke in šolarje (za to delovno mesto je v sistemizaciji določen količnik 5,60).

V revidiranem obdobju je ZD Šentjur direktorici iz naslova plač izplačal 25.185 tisoč tolarjev.

2.30.1 Osnovna plača

V pogodbi o zaposlitvi je navedeno, da znaša višina količnika za določitev osnovne plače direktorice 6,00, kar je skladno z odredbo ministrstva za zdravje iz leta 1994. Pogodba določa, da direktorica opravlja delo zdravnice specialistke in vodje dispanzerja za otroke in šolarje (količnik 8,50)⁶⁹, zato se ji določi osnovna plača tako, da je sestavljena iz 50 odstotkov količnika za določitev osnovne plače direktorja po odredbi (količnik 3,00) in 50 odstotkov količnika za določitev osnovne plače za delovno mesto vodje dispanzerja za otroke in šolarje (količnik 4,25), kar skupaj znaša 7,25 količnika. Navedeno določilo pomeni, da direktorica polovico delovnega časa opravlja delo vodje enote, ki je obračunano od količnika 8,50. Osnovna plača je bila obračunana v skladu s predpisi.

2.30.2 Delovna uspešnost

Direktorici je bil s sklepom sveta zavoda za leto 2003 določen del plače za delovno uspešnost v višini 50 odstotkov osnovne plače za redno delo. Pri odločanju je svet ravnal v skladu s 7. členom Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev. V letu 2004 pa je svet zavoda na podlagi ovrednotenih meril iz pravilnika direktorici določil del plače za delovno uspešnost v višini 35 odstotkov osnovne plače. Iz predložene dokumentacije ni razvidno, da je zdravstveni dom v letu 2003 presegel realizacijo finančnega načrta, kar pomeni, da svet zavoda izpolnjevanja meril ni ocenjeval v skladu z določili Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev. Ker je svet zavoda merila uporabil v nasprotju s pravilnikom (in določil direktorju del plače za delovno uspešnost v višini 15 odstotkov iz pozitivno presežene realizacije finančnega načrta), je kršil tretji odstavek 17. člena ZRPJZ.

ZD Šentjur meni, da je bil del plače za delovno uspešnost za leto 2004 določen skladno s predpisi. Osnova za ovrednotenje kriterija preseganja finančnega načrta je bil finančni del pogodbe z ZZZS, ki ni zajemal dobička s trga.

Računsko sodišče sicer ugotavlja, da kriteriji v Pravilniku o merilih za delovno uspešnost direktorjev niso jasno določeni. Vendar pa iz kriterija, opredeljenega v 3. členu pravilnika, ne izhaja, da se le-ta nanaša samo na opravljanje dejavnosti javne službe. Pravilnik namreč kot merilo določa izpolnjevanje letnega finančnega načrta, potrjenega na pristojnih organih zavoda.

ZD Šentjur je delovno uspešnost direktorici v celotnem revidiranem obdobju obračunaval v 50 oziroma 35 odstotnem deležu v skladu s sklepom sveta. Vendar pa je ta odstotek obračunal na celotno osnovno plačo, določeno na podlagi količnika 7,25. Direktorici je delovna uspešnost na podlagi Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev pripadala le za polovico delovnega časa ter za osnovno plačo, določeno na podlagi količnika 6,00. Za preostalo polovico delovnega časa bi direktorici lahko pripadla le delovna uspešnost po merilih, ki so v ZD Šentjur veljala za ostale zaposlene (od osnovne plače vodje dispanzerja). Ocenjujemo, da je direktorica prejela za najmanj 345 tisoč tolarjev preveč plače za delovno uspešnost.

⁶⁹ V skladu z aktom o sistemizaciji delovnih mest ZD Šentjur je delovno mesto vodje OE Šolska medicina – zdravnik specialist ovrednoteno s količnikom 5,60. V skladu s pojasnili ZD Šentjur in upošteva napredovanje znaša končni količnik za direktorico kot vodjo OE 8,50.

ZD Šentjur je navedel, da je bila z direktorico že sklenjena nova pogodba o zaposlitvi, kjer sta obe funkciji ločeni tudi v dodatkih.

2.30.3 Dodatki

V tem poglavju so razkriti le tisti dodatki, pri katerih smo v postopku revizije odkrili nepravilnosti pri določanju ali obračunavanju posameznega dodatka, ter dodatki in izplačila, ki predstavljajo pomemben delež izplačane plače.

2.30.3.1 Dodatek za vodenje (funkcijski dodatek)

ZD Šentjur je direktorici obračunaval funkcijski dodatek tudi za delo preko polnega delovnega časa. Nadure so bile direktorici izplačane zaradi izjemnega povečanja obsega dela zaradi izvajanja investicije. V tem času tako ni opravljala niti funkcije strokovnega vodenja zavoda niti dela vodje dispanzerja, zato do dodatka ni bila upravičena. Ocenjena vrednost nepravilnosti v revidiranem obdobju znaša 17 tisoč tolarjev.

Predsednica sveta ZD Šentjur je 25. 2. 2005 izdala sklep, v katerem je določeno, da direktorici za nadurno delo ne pripada dodatek za vodenje.

2.30.3.2 Zdravniški dodatek

Direktorica je prejemale zdravniški dodatek za vse ure rednega dela. V revidiranem obdobju je direktorica ZD Šentjur opravljala funkciji poslovnega in strokovnega vodenja zavoda. Zdravniški dodatek ji je bil določen v višini 5,31 količnika – glede na najbližji količnik osnovne plače zdravnika na lestvici (7,20). Ocenjujemo, da je ZD Šentjur direktorici v revidiranem obdobju za redno delo izplačal 3.076 tisoč tolarjev zdravniškega dodatka (kar predstavlja 12 odstotkov izplačanih sredstev za plačo direktorice).

2.30.3.3 Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času

ZD Šentjur je direktorici v revidiranem obdobju obračunaval dodatek za izmensko delo in dodatek za delo preko polnega delovnega časa (samo v obdobju izvajanja investicije – november 2003 do marec 2004). Dodatek za izmensko delo je bil direktorici obračunan za popoldansko redno delo v ambulanti. ZD Šentjur je za obračun dodatka za izmensko delo ter dodatka za nadurno delo uporabil nepravilno osnovo, saj je upošteval kombinirani količnik 7,25. Za opravljene popoldanske ure rednega dela v ambulanti bi moral biti izmenski dodatek direktorici obračunan od količnika, ki ji je bil določen za opravljanje dela na delovnem mestu zdravnice. ZD Šentjur je direktorici obračunal 56 nadur zaradi izjemnega povečanja obsega dela v zvezi z izvajanjem investicije v ZD Šentjur. Ker je izven rednega delovnega časa, za katerega so ji bile obračunane nadure, opravljala funkcijo direktorice, bi ji moral zavod dodatek za delo preko polnega delovnega časa obračunati od količnika osnovne plače direktorice. Za ta čas tudi ni bila upravičena do zdravniškega dodatka.

Od uveljavitve nove pogodbe o zaposlitvi dalje (1. 3. 2005) se dodatki obračunavajo od pravih osnov. V revidiranem obdobju je bila osnova, uporabljena za obračun dodatkov, nižja.

2.30.3.4 Dežurstvo in stalna pripravljenost

Pri preveritvi obračunavanja dežurstva smo ugotovili naslednje nepravilnosti:

- Dodatek za delo v času dežurstva (efektivne ure) je bil obračunan od nepravilno določene osnove, ker je zavod kot osnovo uporabljal vrednost urne postavke izhodiščne plače delovnega mesta, za katero se dežurstvo opravlja, in ne osnovne plače delavca, ki dežurstvo opravlja. Poleg tega je ZD Šentjur v osnovo za obračun dodatka za delo preko polnega delovnega časa všteval tudi zdravniški dodatek, zaradi česar je prišlo do nedovoljenega obračunavanja dodatka na dodatek. Od iste osnove je zdravstveni dom obračunaval tudi dodatke za delo v nedeljo, na dan praznika ali v nočnem času.
- Za ure obvezne prisotnosti je ZD Šentjur direktorici obračunal dodatke za delo v nedeljo, na dan praznika ali v nočnem času od previsoke osnove, ki je vključevala tudi zdravniški dodatek in ne le osnovne plače delovnega mesta, za katero se je dežurstvo opravljal. Poleg tega je zavod direktorici obračunal dodatke za delo v nedeljo, na dan praznika ali v nočnem času od celotne (100 odstotne) vrednosti tako oblikovane urne postavke in ne le od 90 odstotkov njene vrednosti, kar je kot osnova določeno v kolektivnih pogodbah.

ZD Šentjur je direktorici v revidiranem obdobju obračunal 37 efektivnih in 59 neefektivnih ur v dežurstvu.

Enotni količnik za obračunavanje efektivnih ur dežurstva je ZD Šentjur uvedel, ker v dežurstvu vsi zdravniki opravljajo enako delo in ne svojega dela, za katero jim je določena osnovna plača. Tak način, ki je opredeljen v notranjem aktu, zagotavlja namensko rabo sredstev, ki jih ZD Šentjur od ZZS pridobi za izvajanje dežurne službe (če bi ravnali po kolektivnih pogodbah, bi sredstva presegli). ZD Šentjur ugovarja tudi ugotovitvam v zvezi s previsoko osnovo za obračunavanje ur dežurstva. Efektivno je obračunaval v vrednosti 150 odstotkov, neefektivno 90 odstotkov, stalno pripravljenost pa v vrednosti 30 odstotkov, kar je skladno z določili KPZZ.

Računsko sodišče je ponovno preverilo izračun dežurstva. Dodatek za delo preko polnega delovnega časa (efektiva) v višini 50 odstotkov je bil obračunan od količnika 8,89 (izhodiščni količnik delovnega mesta + pripadajoči zdravniški dodatek). Od enake osnove je ZD Šentjur obračunal tudi dodatke za efektivno delo v nedeljo, na praznik in ponoči. Glede na navedeno je ZD Šentjur nedvomno nepravilno obračunaval dodatke (za nadurno delo ter za delo v nedeljo, na praznik in ponoči) na zdravniški dodatek. Dodatki za čas obvezne prisotnosti se skladno z določili KPZZ obračunajo od osnove. Osnovo predstavlja 90 odstotkov izhodiščne plače delovnega mesta. ZD Šentjur je v osnovo za obračun dodatkov za opravljanje dežurstva v nedeljo, na praznik in ponoči nepravilno vključil zdravniški dodatek (količnik 8,89), dodatkov pa tudi ni obračunal od 90 odstotne vrednosti takšne osnove (ki predstavlja plačilo za obvezno prisotnost v času dežurstva), temveč od njene 100 odstotne vrednosti.

2.30.3.5 Izplačila poslovne uspešnosti

Direktorica je v revidiranem obdobju prejela 7.450 tisoč tolarjev poslovne uspešnosti. Za izplačila poslovne uspešnosti ZD Šentjur ni imel veljavne podlage, zato celotno izplačilo obravnavamo kot nepravilnost. Na podlagi ugotovitev opravljene notranje revizije v ZD Šentjur in v dogovoru z ustanoviteljem je že v letu 2004 direktorici prenehal izplačevati poslovno uspešnost.

ZD Šentjur je mnenja, da stališče računskega sodišča o dopustnosti izplačil poslovne uspešnosti na podlagi določb ZDR ni v skladu z uveljavljenimi pogledi v pravni teoriji, da praviloma mlajši splošni zakon derogira starejšega specialnega. V razmerju med ZDR in ZRPJZ je treba določbe ZRPJZ obravnavati v luči pravne ureditve delovnega prava ob njegovem sprejemu (stari ZDR ter ZTPDR). Novi ZDR pa na novo vzpostavlja in definira nekatere kategorije, ki so značilne za nov družbeni sistem (med njimi pojem poslovne uspešnosti).

Računsko sodišče utemeljuje svoje stališče z določbo 2. člena ZDR, ki določa, da ureja ta zakon tudi delovna razmerja delavcev, zaposlenih v državnih organih, lokalnih skupnostih in v zavodih, drugih organizacijah ter zasebnikih, ki opravljajo javno službo, če ni s posebnim zakonom drugače določeno. ZDR določa, da je na opredeljenem področju potrebno uporabiti specialni zakon, če razmerja ureja drugače kot ZDR. Računsko sodišče še pripominja, da poslovne uspešnosti ne ureja niti ZSPJS kot novejši predpis na tem področju.

ZD Šentjur navaja, da je bila poslovna uspešnost direktorici izplačana izključno za dodatno delo zdravnice specialiste – vodje dispanzerja in dodatno angažiranje direktorice pri izvedeni investiciji ter sklepanje pogodb za pridobivanje sredstev na trgu. Direktorica je funkcijo v zdravstvenem domu nastopila s 1. 1. 2002. Pred tem je 8 let delala zasebno po koncesijski pogodbi. Z zaposlitvijo v ZD Šentjur je koncesijo vrnila in s seboj v zdravstveni dom pripeljala 3400 pacientov. Odprli so dispanzer za otroke in šolarje, ki ga pred prihodom direktorice zdravstveni dom ni imel. Z dispanzerjem so se povečala tudi finančna sredstva ZD Šentjur. Prihodki od dispanzerja za otroke in šolarje predstavljajo 30 odstotkov vseh prihodkov ZD Šentjur. Direktorica ima sedaj še vedno 2800 pacientov in opravlja delo zdravnice-specialiste, vodje dispanzerja. V pogodbi o zaposlitvi je dogovorjeno, da se dodatno delo direktorici plača v obliki poslovne uspešnosti. Izplačila poslovne uspešnosti so določena na zakoniti podlagi – v Pravilniku o plačah in pogodbi o zaposlitvi upošteva odločbo ustavnega sodišča št. U-I-134/96 z dne 23. 9. 1999. V primeru ZD Šentjur ni šlo za izplačila poslovne uspešnosti na podlagi 126. člena ZDR. Po naključju je prišlo le do skladnosti pri poimenovanju. Poslovna uspešnost je bila s Pravilnikom o plačah v ZD Šentjur uvedena že leta 2001, pred sprejetjem novega ZDR. ZD Šentjur meni, da so bila izplačila povečane delovne uspešnosti v obliki poslovne uspešnosti zakonita, saj so bila določena v pogodbi, ki je bila usklajena tudi z ustanoviteljem, višina izplačil pa je bila določena skladno z merili za določitev poslovne uspešnosti, ki jih je sprejel poslovni kolegij.

Računsko sodišče vztraja pri ugotovitvi, da za izplačila poslovne uspešnosti direktorici (v skupnem znesku 7.450 tisoč tolarjev) ni obstajala veljavna pravna podlaga. Pravilnik o plačah v ZD Šentjur določa dodatek za poslovno uspešnost in se pri tem sklicuje na 20. člen ZRPJZ. V tem členu je določeno, da se dodatki izplačujejo v višini, določeni s kolektivno pogodbo, zakonom ali na njegovi podlagi izdanim predpisom. Notranji akt javnega zavoda (pravilnik o

plačah) ni predpis v smislu 20. člena ZRPJZ, zato z njim ni bilo mogoče določati drugih dodatkov. Ustavno sodišče je razveljavilo omejitve iz prvega odstavka 17. člena ZRPJZ, ki določa, da lahko del plače za delovno uspešnost znaša največ 20 odstotkov osnovne plače zaposlenega (pod pogojem, da javni zavod opravlja tudi dejavnost na trgu). Odločbe ustavnega sodišča ni mogoče razlagati ekstenzivno in je uporabljati kot podlago za določanje (širjenje) drugih sestavin plače - osnovne plače in dodatkov. Prav tako s to odločbo ni mogoče utemeljevati izplačevanja poslovne uspešnosti kot posebnega dela plače, ki z zakonom (ZRPJZ) ni predviden, četudi bi za takšno izplačevanje soglasje dal ustanovitelj in bi bilo tovrstno izplačilo omogočeno že z opredelitvijo v aktu o ustanovitvi. Soglasje ustanovitelja k izplačilu povečane delovne uspešnosti ima sicer za posledico povečanje obsega razpoložljivih sredstev za ta namen v javnem zavodu, v skladu z odločbo ustavnega sodišča pa v tem primeru del plače za delovno uspešnost zaposlenega ni omejen na 20 odstotkov osnovne plače. Vendar pa soglasje ne predstavlja podlage za določitev nove, posebne vrste delovne uspešnosti, opredeljene s posebnimi merili. Za vse ure rednega dela je ZD Šentjur direktorici izplačal del plače za delovno uspešnost, ki ji ga je svet zavoda določil kot direktorici. Poleg tega ZD Šentjur v revidiranem obdobju ni pridobil soglasja ustanovitelja za povečanje obsega sredstev za delovno uspešnost, tako da povečane delovne uspešnosti zaposlenim niti ni smel izplačevati.

2.30.3.6 Druga izplačila v okviru plače

ZD Šentjur je direktorici v revidiranem obdobju izplačal 510 tisoč tolarjev za opravljene hišne obiske, 44 tisoč tolarjev za mrliške ogleds ter 13 tisoč tolarjev kot darilo (izplačano vsem zaposlenim ob koncu leta). Za navedena izplačila ZD Šentjur ni imel podlage v veljavnih predpisih, zato celotni znesek izplačil 567 tisoč tolarjev obravnavamo kot nepravilnost.

ZD Šentjur navaja, da so bili vsi izplačani hišni obiski in mrliški ogledi opravljeni izven rednega delovnega časa. Od julija 2004 dalje se dodatki in darila direktorici ne izplačujejo, kar je razvidno iz plačilnih list za obdobje julij – december 2004.

2.31 Zdravstveni dom Šmarje pri Jelšah

Ustanoviteljice Zdravstvenega doma Šmarje pri Jelšah, Šmarje pri Jelšah (v nadaljevanju: ZD Šmarje pri Jelšah), ki je bil kot organizacijska enota izločen iz Javnega zavoda Zdravstveni center Celje in z Odlokom o ustanovitvi javnega zavoda Zdravstveni dom Šmarje pri Jelšah 4. 3. 2002 ustanovljen kot javni zavod, so občine: Šmarje pri Jelšah, Rogaška Slatina, Rogatec, Kozje, Podčetrtek in Bistrica ob Sotli.

Z direktorjem ZD Šmarje pri Jelšah je bila 19. 11. 2001 sklenjena pogodba o zaposlitvi, ki jo je na strani delodajalca podpisala predsednica sveta zavoda. V pogodbi je določeno, da direktor opravlja funkcijo poslovnega in strokovnega direktorja najmanj polovični delovni čas ter da poleg svoje funkcije opravlja tudi delo zdravnika in vodje OE splošna zdravstvena dejavnost (za to delovno mesto je v sistemizaciji določen količnik 5,30).

V revidiranem obdobju je ZD Šmarje pri Jelšah direktorju iz naslova plač izplačal 17.958 tisoč tolarjev.

2.31.1 Osnovna plača

V pogodbi o zaposlitvi je določeno, da znaša višina količnika za določitev osnovne plače direktorja 6,25, kar je skladno z odredbo ministrstva za zdravje iz leta 1994. Pogodba določa, da direktor opravlja tudi delo zdravnika specialista in vodje OE splošna zdravstvena dejavnost (količnik 8,00)⁷⁰, zato se mu določi osnovna plača tako, da je sestavljena iz 50 odstotkov količnika za določitev osnovne plače direktorja po odredbi (količnik 3,13) in 50 odstotkov količnika za določitev osnovne plače za delovno mesto vodje OE splošna zdravstvena dejavnost (količnik 4,00), kar znaša skupaj 7,13 količnika. Navedeno določilo dejansko pomeni, da direktor polovico delovnega časa opravlja delo vodje enote, ki je obračunano od količnika 8,00. Osnovna plača je bila obračunana v skladu s predpisi.

2.31.2 Delovna uspešnost

Direktorju je bil s sklepom sveta zavoda za leto 2003 določen del plače za delovno uspešnost v višini 46 odstotkov osnovne plače za redno delo. Pri odločanju je svet ravnal v skladu s 7. členom Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev. V revidiranem obdobju je svet zavoda o delovni uspešnosti direktorja za leto 2004 odločal le začasno – do prejema navodil ministrstva za zdravje.

ZD Šmarje pri Jelšah je direktorju obračunaval plačo tako, da je sledil določilom pogodbe o zaposlitvi o opravljanju dela na dveh delovnih mestih, in sicer na vsakem za polovico delovnega časa. Na ta način je direktorju obračunal tudi delovno uspešnost – za polovico ur rednega dela je bila direktorju obračunana delovna uspešnost v skladu s sklepom sveta zavoda in od količnika, ki mu je bil določen za opravljanje funkcije direktorja; od druge polovice ur rednega dela pa mu je bila delovna uspešnost obračunana od količnika, ki mu je bil določen za opravljanje del vodje OE, po merilih in v odstotku kot je bilo določeno za ostale zaposlene v ZD Šmarje pri Jelšah. Obračunavanje delovne uspešnosti je bilo pravilno, saj je bilo v celoti upoštevano dejstvo, da direktor polovico delovnega časa opravlja delo zdravnika in vodje enote.

2.31.3 Dodatki

V tem poglavju so razkriti le tisti dodatki, pri katerih smo v postopku revizije odkrili nepravilnosti pri določanju ali obračunavanju posameznega dodatka, ter dodatki in izplačila, ki predstavljajo pomemben delež izplačane plače.

2.31.3.1 Zdravniški dodatek

Direktor je prejemal zdravniški dodatek. V revidiranem obdobju je direktor ZD Šmarje pri Jelšah opravljal funkciji poslovnega in strokovnega vodenja zavoda. Zdravniški dodatek mu je bil določen v višini 5,31 količnika – glede na najbližji količnik osnovne plače zdravnika na

⁷⁰ V skladu z aktom o sistemizaciji delovnih mest ZD Šmarje pri Jelšah je delovno mesto vodje OE Splošna zdravstvena dejavnost – zdravnik specialist ovrednoteno s količnikom 5,30. V skladu s pojasnili ZD Šmarje pri Jelšah in upošteva napredovanja znaša končni količnik za direktorja kot vodjo OE 8,00.

lestvici (7,20). Ocenjujemo, da je ZD Šmarje pri Jelšah direktorju v revidiranem obdobju za redno delo izplačal 3.450 tisoč tolarjev zdravniškega dodatka (kar predstavlja 19 odstotkov izplačanih sredstev za plačo direktorja).

2.31.3.2 Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času

ZD Šmarje pri Jelšah je direktorju v revidiranem obdobju obračunaval dodatek za izmensko delo in dodatek za delo preko polnega delovnega časa (samo za 14 nadur v obdobju enega meseca). ZD Šmarje pri Jelšah je za obračun obeh dodatkov uporabil nepravilno osnovo, saj je upošteval kombinirani količnik 7,13. Za opravljene popoldanske ure rednega dela ter ure dela izven rednega delovnega časa, bi morala biti dodatka direktorju obračunana od količnika, ki mu je bil določen za opravljanje dela na delovnem mestu zdravnika.

2.31.3.3 Dežurstvo in stalna pripravljenost

Pri preveritvi obračunavanja dežurstva smo ugotovili naslednje nepravilnosti:

- Dodatek za delo v času dežurstva (efektivne ure) je bil obračunan od nepravilno določene osnove, ker je zavod kot osnovo uporabljal vrednost urne postavke izhodiščne plače delovnega mesta, za katero se dežurstvo opravlja, in ne osnovne plače delavca, ki dežurstvo opravlja.
- Za ure obvezne prisotnosti je ZD Šmarje pri Jelšah direktorju obračunal dodatke za delo v nedeljo, na dan praznika ali v nočnem času od previsoke osnove, ker je kot osnovo upošteval celotno vrednost urne postavke osnovne plače delovnega mesta, za katero se je dežurstvo opravljal, in ne le 90 odstotkov njene vrednosti, kot je določeno v kolektivnih pogodbah.

ZD Šmarje pri Jelšah je direktorju v revidiranem obdobju obračunal 187 efektivnih in 950 neefektivnih ur v dežurstvu, kar predstavlja v povprečju 76 ur dežurstva na mesec.

Enotni količnik za obračunavanje efektivnih ur dežurstva je ZD Šmarje pri Jelšah uvedel, ker v dežurstvu vsi zdravniki opravljajo enako delo in ne svojega dela, za katero jim je določena osnovna plača. Tak način, ki je opredeljen v notranjem aktu, zagotavlja namensko rabo sredstev, ki jih ZD Šmarje pri Jelšah od ZZZS pridobi za izvajanje dežurne službe (če bi ravnali po kolektivnih pogodbah, bi sredstva presegli).

2.31.3.4 Druga izplačila v okviru plače

ZD Šmarje pri Jelšah je direktorju v revidiranem obdobju izplačal 4 tisoč tolarjev za opravljene hišne obiske, 52 tisoč tolarjev za mrliške ogleda, 5 tisoč tolarjev za odvzeme krvi ter 13 tisoč tolarjev kot darilo (izplačano vsem zaposlenim ob koncu leta). Za navedena izplačila ZD Šmarje pri Jelšah ni imel podlage v veljavnih predpisih, zato celotni znesek izplačil 74 tisoč tolarjev obravnavamo kot nepravilnost.

Direktor ZD Šmarje pri Jelšah je 27. 8. 2004 izdal sklep, da se opravljene hišni obiski in mrliški ogledi obračunavajo v okviru delovne uspešnosti ali kot delo preko polnega delovnega časa, če so opravljene izven rednega delovnega časa.

2.32 Zdravstveni dom Trbovlje

Zdravstveni dom Trbovlje, Trbovlje (v nadaljevanju: ZD Trbovlje), je z Odlokom o ustanovitvi javnega zavoda Zdravstveni dom Trbovlje dne 24. 7. 1991 ustanovila Občina Trbovlje.

Z direktorjem je bila 8. 6. 1999 sklenjena pogodba o zaposlitvi. Po ponovnem imenovanju direktorja leta 2003 je bila z njim 9. 6. 2003 sklenjena pogodba o zaposlitvi z enako vsebino. Na strani delodajalca je pogodbi o zaposlitvi podpisala predsednica sveta zavoda. V sklepih o imenovanju direktorja je določeno, da direktor dela tudi kot zdravnik. Za ta dela ima določen količnik 6,80⁷¹. V skladu s tem količnikom se direktorju izračunava del plače v obliki nadur.

Ugotovili smo, da je direktor sam sebi podpisoval različne delovno pravne akte (sklep o določitvi zdravniškega dodatka, odločbo o napredovanju, sklep o imenovanju za vodjo okulistične ambulante, sklep o določitvi dodatkov). Če ni določeno drugače, mora vse akte, ki se nanašajo na delovno razmerje direktorja, v imenu delodajalca podpisati predsednik sveta zavoda.

V revidiranem obdobju je ZD Trbovlje direktorju iz naslova plač in letnih nagrad za uspešno poslovanje izplačal 15.724 tisoč tolarjev.

2.32.1 Osnovna plača

S pogodbo o zaposlitvi je bila direktorju določena osnovna plača v višini 6,25 količnika. Ta količnik je bil določen na podlagi odredbe ministra za zdravje iz leta 1994.

V marcu 2004 je ZD Trbovlje začel direktorju na postavki redno delo obračunavati poleg osnovne plače tudi funkcijski dodatek. Navedeno ni vplivalo na osnovno plačo, ki je bila obračunana pravilno, vplivalo pa je na tiste postavke, kjer je bila postavka rednega dela (v skupni višini 7,15 količnika) upoštevana kot osnova za izračun vrednosti teh postavk.

2.32.2 Delovna uspešnost

Direktorju je bil s sklepom sveta zavoda za leto 2003 določen del plače za delovno uspešnost v višini 46 odstotkov osnovne plače za redno delo. Pri odločanju je svet ravnal v skladu s 7. členom Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev. Za leto 2004 je svet zavoda direktorju prav tako določil delovno uspešnost v višini 46 odstotkov. Iz zapisnika se je razvidno, da so člani sveta predlagali, da glede na znane objektivne razloge za rezultat poslovanja v letu 2003 (presežek odhodkov nad prihodki) delovna uspešnost in enkratna letna

⁷¹ Razvidno iz sklepa o napredovanju z dne 13. 9. 2000.

nagrada direktorja ostaneta enaki kot preteklo leto, delovna uspešnost zaposlenim pa se zmanjša za polovico. Ugotavljamo, da je svet zavoda ravnal v nasprotju s tretjim odstavkom 17. člena ZRPJZ, ker za določitev dela plače za delovno uspešnost v letu 2004 ni uporabil meril, določenih v pravilniku. Glede na možno vrednotenje meril iz Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev dela plače za delovno uspešnost v višini 46 odstotkov osnovne plače sploh ni mogoče določiti.

ZD Trbovlje se z ugotovitvijo ne strinja. Meni, da je ravnal skladno s spremembo Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev, ki je bila objavljena 21. 3. 2003 (torej kasneje kot pravilnik, objavljen v letu 2002) in ni bila nikdar preklicana, pri tem pa javni zdravstveni zavodi niso dobili navodil o uporabi meril iz pravilnika niti v letu 2004 niti kasneje.

Računsko sodišče poudarja, da se navedena sprememba 7. člena Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev izrecno nanaša le na določitev dela plače za delovno uspešnost direktorjev v letu 2003. Če ministrstvo za zdravje ni podalo navodil o uporabi meril iz pravilnika, to ni pravna podlaga za uporabo določbe spremenjenega 7. člena tudi v kasnejšem obdobju (to je v letu 2004).

Delovno uspešnost je ZD Trbovlje direktorju obračunaval za vse obračunske ure v mesecu (174) ne glede na ure dejansko opravljenega dela. Ker je bila delovna uspešnost vključena tudi v osnovo za nadomestila za letni dopust in strokovno izobraževanje, je bila za ure, za katere je direktor prejel tovrstna nadomestila plače, dejansko obračunana dvakrat. Zaradi navedene nepravilnosti je bilo direktorju ZD Trbovlje v revidiranem obdobju izplačano 432 tisoč tolarjev preveč plače za delovno uspešnost.

ZD Trbovlje vztraja, da je bila delovna uspešnost obračunana pravilno. Pri tem kot podlago navaja določbe kolektivnih pogodb, ki po eni strani določajo, da predstavlja osnovna plača plačilo za polni delovni čas, po drugi strani pa, da se del plače za delovno uspešnost obračuna od osnovne plače (od vrednosti plačilnega razreda delavca)⁷². V nobenem predpisu ni določeno, da se delovna uspešnost obračunava le za ure, ko delavec delo opravlja. Obračun nadomestil z delovno uspešnostjo nima neposredne zveze.

Računsko sodišče poudarja, da plača delavcu pripada le za čas, ko delo opravlja. Za čas odsotnosti z dela pa mu pripada nadomestilo plače (137. člen ZDR ter ustrezne določbe kolektivnih pogodb). Sestavni del plače je po določbi 3. člena ZRPJZ tudi del plače za delovno uspešnost, zato je ta del plače dovoljeno obračunati le za čas, ko delavec delo opravlja. Za čas odsotnosti z dela prejme zaposleni nadomestilo (v osnovo za njegov izračun je delovna uspešnost tudi vključena, a na drugi podlagi), zato mu plače ali posameznega sestavnega dela plače za ta čas ni dovoljeno obračunati.

Ker je ZD Trbovlje v marcu 2004 v osnovo za obračun na postavki redno delo vključil tudi funkcijski dodatek, je bila osnova za obračun delovne uspešnosti previsoka. Zaradi tega je bilo direktorju v marcu 2004 obračunano 22 tisoč tolarjev preveč.

ZD Trbovlje izpodbija tudi to ugotovitev. Pri tem se sklicuje na 73. člen KPDZSV ter na pojasnilo ministrstva za zdravje ob prvi razporeditvi zaposlenih. Ministrstvo za zdravje je zapisalo, da je pri delavcih s posebnimi pooblastili po statutu (kar direktor nedvomno je)

⁷² Izrecna določba 80. člena KPDZSV.

smiselno že v izhodiščnem količniku upoštevati zahtevnost, odgovornost in kompleksnost vodenja. Tako je ZD Trbovlje vključil funkcijski dodatek k osnovnemu količniku in je to predstavljalo osnovo za obračun delovne uspešnosti. Takšno ocenitev direktorja je ZD Trbovlje v letu 1994 posredoval tudi ministrstvu za zdravje, ki ni imelo pripomb.

Računsko sodišče v prvi vrsti poudarja, da določbe 73. člena KPDZSV ni mogoče uporabljati za direktorja javnega zavoda, saj količnik osnovne plače delovnega mesta direktorja javnega zavoda (v skladu s 5. členom ZRPJZ) določi minister za zdravje in ne javni zavod. Glede navodil ministrstva za zdravje ob prvi razporeditvi zaposlenih in »potrditve« ocenitve direktorja pa je potrebno pojasniti, da je bil v času, ko je ministrstvo za zdravje javnim zavodom posredovalo navedeni dopis, dodatek za vodenje v KPDZSV urejen drugače kot sedaj – določbe so bile nejasne in jih je bilo dejansko mogoče razlagati tudi na način, ki ga v dopisu priporoča ministrstvo za zdravje (to je, da se funkcijski dodatek prišteje k osnovni plači). Spremembe in dopolnitve KPDZSV⁷³ so dodatek za vodenje uredile na novo. Iz določb 88.a člena KPDZSV jasno izhaja, da gre za dodatek in ne za del osnovne plače zaposlenega. Navodila iz dopisa ministrstva za zdravje, na katerega se sklicuje ZD Trbovlje, tako od leta 1996 dalje ni več mogoče upoštevati. Računsko sodišče še pripominja, da v okviru prve razporeditve zaposlenih ministrstvo za zdravje ni potrjevalo in tudi ni moglo potrjevati razporeditve direktorjev (ne glede na to, ali so bili podatki o direktorju vneseni v dokument o prvi razporeditvi), saj direktorjev v skladu z ZRPJZ niso razporejali javni zavodi.

2.32.3 Dodatki

V tem poglavju so razkriti le tisti dodatki, pri katerih smo v postopku revizije odkrili nepravilnosti pri določanju ali obračunavanju posameznega dodatka, ter dodatki in izplačila, ki predstavljajo pomemben delež izplačane plače.

2.32.3.1 Dodatek za delovno dobo

Ker je ZD Trbovlje v marcu 2004 v osnovo za obračun na postavki redno delo vključil tudi funkcijski dodatek, je bila osnova za obračun dodatka za delovno dobo previsoka. Zaradi tega je bilo direktorju v marcu 2004 obračunano za 5 tisoč tolarjev preveč.

ZD Trbovlje izpodbija ugotovitev iz enakih razlogov kot pod točko 2.32.2.

2.32.3.2 Zdravniški dodatek

Direktor je prejemal zdravniški dodatek. V revidiranem obdobju je direktor ZD Trbovlje opravljal funkciji poslovnega in strokovnega vodenja zavoda. Zdravniški dodatek mu je bil določen v višini 5,14 količnika – glede na količnik osnovne plače, ki je bil direktorju določen za opravljanje dela na delovnem mestu zdravnika (6,80). Direktorju je bil upravičen do dodatka v tej višini le za čas opravljanja dela zdravnika. Ocenjujemo, da je ZD Trbovlje direktorju v revidiranem obdobju za redno delo izplačal 3.580 tisoč tolarjev zdravniškega dodatka (kar predstavlja 23 odstotkov izplačanih sredstev za plačo direktorja).

⁷³ Uradni list RS, št. 19/96.

2.32.3.3 Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času

Dodatek za izmensko delo je ZD Trbovlje direktorju nepravilno obračunal od količnika osnovne plače direktorja in ne od količnika, ki mu je bil določen za opravljanje dela zdravnika specialista, ki ga je direktor v popoldanskem času opravljal.

ZD Trbovlje je direktorju obračunaval tudi dodatek za delo preko polnega delovnega časa. ZD Trbovlje je pojasnil, da direktor opravlja tudi delo zdravnika specialista v okulistični ambulanti, za kar mu je zavod obračunaval 40 nadur mesečno. Direktorju je bilo v revidiranem obdobju obračunanih 649 nadur, kar predstavlja povprečno 43 nadur mesečno. Za nadure je direktor prejel izplačilo v skupnem znesku 2.008 tisoč tolarjev. Menimo, da v opisanem primeru uvedba dela preko polnega delovnega časa (v tolikšnem obsegu) predstavlja ravnanje, ki ni skladno z določbo 145. člena ZDR.

ZD Trbovlje je pojasnil, da je direktor edini okulist v celotnem Zasavju in mora opraviti potrebno delo za vso regijo. Drugih okulistov ni mogoče pridobiti, kljub večkratnim pogovorom z okulisti na kliniki in v Splošni bolnišnici Celje. V revidiranem obdobju je ZD Trbovlje izvajal tudi obsežno investicijo sanacije strehe, ureditve podstrešja ter izgradnje dvigala, kar je zahtevalo polno angažiranost direktorja v rednem delovnem času. V letu 2004 in naprej do takšnega obsega nadurnega dela ne prihaja več.

2.32.4 Enkratna letna nagrada

ZD Trbovlje je v letu 2003 direktorju izplačal enkratno letno nagrado za uspešno poslovanje v letu 2002 v znesku 377 tisoč tolarjev.

2.33 Zdravstveni dom Trebnje

Občina Trebnje je ustanovila Zdravstveni dom Trebnje, Trebnje (v nadaljevanju: ZD Trebnje), z Odlokom o ustanovitvi zdravstvenega doma Trebnje dne 27. 5. 1991.

Predsednik sveta zavoda in direktorica sta 13. 6. 2002 podpisala pogodbo o zaposlitvi. V pogodbi o zaposlitvi je določeno, da direktorica v času opravljanja svoje funkcije opravlja tudi delo zdravnika s temeljno specializacijo. Delo opravljeno v dežurstvu se obračunava v vrednosti količnika 5,30.

V revidiranem obdobju je ZD Trebnje direktorici iz naslova plač izplačal 15.966 tisoč tolarjev.

2.33.1 Osnovna plača

V pogodbi o zaposlitvi je bil direktorici v skladu z odredbo ministra za zdravje iz leta 1997 določen osnovni količnik v višini 6,00.

Minister za zdravje je v odredbi iz leta 1994 določil za direktorja ZD Trebnje količnik osnovne plače 6,00. Leta 1996 je izdal novo odredbo, s katero je ta količnik zvišal na 7,00. Iz

obrazložitev odredbe je razvidno, da je do povišanja količnika prišlo z namenom odpraviti nesorazmerja, ki so nastala zaradi uvedbe zdravniškega dodatka direktorjem, ki so po izobrazbi zdravniki. Z odredbo iz leta 1997 pa je minister za zdravje količnik osnovne plače direktorici ponovno znižal na 6,00.

Za vse ure rednega dela je bila direktorici plača obračunana od količnika 6,00, ki ji je bil določen za opravljanje del in nalog direktorice zavoda, kljub temu da je v pogodbi o zaposlitvi določeno, da v času opravljanja svoje funkcije opravlja tudi delo zdravnika specialista. V pogodbi o zaposlitvi bi moral biti določen tudi količnik osnovne plače za opravljanje dela zdravnika ter način časovnega razmejevanja opravljanja dela na obeh delovnih mestih. Za čas, ko je direktorica opravljal delo zdravnika, bi ji morala biti osnovna plača obračunana na podlagi količnika osnovne plače za delo na tem delovnem mestu.

2.33.2 Delovna uspešnost

V skladu s 7. členom Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev je svet zavoda direktorici za leto 2003 določil del plače za delovno uspešnost v enaki višini kot za leto 2002, to je v višini 50 odstotkov osnove plače direktorice. V revidiranem obdobju je svet zavoda o delovni uspešnosti direktorice za leto 2004 odločal le začasno – do prejema navodil ministrstva za zdravje.

ZD Trebnje je direktorici obračunaval delovno uspešnost na podlagi Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev za vse ure rednega dela. Glede na to, da je v pogodbi o zaposlitvi določeno, da direktorica v času opravljanja svoje funkcije opravlja tudi delo zdravnika specialista, ji za čas opravljanja dela na tem delovnem mestu delovna uspešnost po pravilniku ni pripadala. Pač pa bi ji ZD Trebnje za čas opravljanja tega dela lahko določal del plače za delovno uspešnost v skladu z merili, ki so v ZD Trebnje veljala za določanje delovne uspešnosti ostalim zaposlenim.

2.33.3 Dodatki

V tem poglavju so razkriti le tisti dodatki, pri katerih smo v postopku revizije odkrili nepravilnosti pri določanju ali obračunavanju posameznega dodatka.

ZD Trebnje je dodatke za vse ure rednega dela obračunaval od osnove in v višini, ki je bila določena direktorici za opravljanje dela na delovnem mestu direktorice. Glede na to, da je direktorica opravljala tudi delo zdravnika, bi ji moral ZD Trebnje za čas opravljanja dela na tem delovnem mestu dodatke obračunati od osnove in v višini, ki bi ustrezala količniku osnovne plače zdravnika.

2.33.3.1 Zdravniški dodatek

Direktorica je prejela zdravniški dodatek za vse ure rednega dela. Za čas, ko je opravljala dela in naloge direktorice, do dodatka ni bila upravičena. Direktorici je bil določen zdravniški dodatek v višini 4,91 količnika – glede na najbližji količnik osnovne plače zdravnika na lestvici (6,00) in ne glede na količnik osnovne plače, ki bi direktorici pripadal za opravljanje

dela na delovnem mestu zdravnika. ZD Trebnje je direktorici v revidiranem obdobju za redno delo izplačal 3.272 tisoč tolarjev zdravniškega dodatka (kar predstavlja 20 odstotkov izplačanih sredstev za plačo direktorice).

V januarju 2003 je ZD Trebnje direktorici obračunal dodatek na postavki zdravniški dodatek za ure rednega dela in dežurstva. Zaradi tega ji je bil za ure učinkovitega dežurstva in obvezne prisotnosti zdravniški dodatek obračunan dvakrat. Ocenjujemo, da je vrednost preveč obračunanega zdravniškega dodatka znašala 71 tisoč tolarjev.

2.33.3.2 Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času

Dodatek za izmensko delo je ZD Trebnje direktorici nepravilno obračunal od količnika osnovne plače direktorice in ne od količnika, ki bi ji pripadal za opravljanje dela na delovnem mestu zdravnika. ZD Trebnje je pojasnil, da so dodatek za izmensko delo direktorici obračunavali za ure dela v popoldanskih ambulantah in v času dežurstva. Ker je izmenski dodatek dovoljeno obračunati le za redno delo, je bil dodatek za ure dežurstva direktorici obračunan neupravičeno. Znesek nepravilnosti ocenjujemo na 55 tisoč tolarjev.

2.33.3.3 Dežurstvo in stalna pripravljenost

Pri preveritvi obračunavanja dežurstva in stalne pripravljenosti smo ugotovili naslednje nepravilnosti:

- Kot osnovo za obračun učinkovitih ur dežurstva je zavod uporabil količnik, določen v Splošnem dogovoru⁷⁴ (v višini 5,80), in ne količnika osnovne plače, ki bi direktorici pripadal za opravljanje dela na delovnem mestu zdravnika. Poleg tega je urno postavko za obračun neutemeljeno povišal za 2 odstotka. Tudi zdravniški dodatek za čas učinkovitega dežurstva je ZD Trebnje obračunal v višini, določeni s Splošnim dogovorom (4,88), in ne v višini, ki bi ustrezala količniku osnovne plače, določenem za delo zdravnice.
- ZD Trebnje je direktorici obračunal previsoko vrednost ur obvezne prisotnosti, ker je kot osnovo za obračun uporabil vrednost urne postavke za količnik osnovne plače 4,70 in ne za količnik izhodiščne plače delovnega mesta, za katerega se je dežurstvo opravljalo (4,40). Zato je bil obračunan tudi previsok zdravniški dodatek.
- Zavod je za ure učinkovitega in neefektivnega dežurstva, za obračun dodatkov za delo v nedeljo, na dan praznika in v nočnem času, upošteval celotno vrednost urne postavke osnovne plače direktorice. V skladu s kolektivnimi pogodbami se navedeni dodatki za ure učinkovitega dežurstva obračunajo od celotne vrednosti urne postavke osnovne plače delavca, ki dežurstvo opravlja (v tem primeru od količnika, ki bi direktorici pripadal za delo na delovnem mestu zdravnika), za ure neefektivnega dežurstva pa od 90 odstotkov urne vrednosti izhodiščne plače delovnega mesta, za katerega se dežurstvo opravlja.
- Za obračun dodatka za delo na dan praznika je bil uporabljen faktor 150 in ne faktor 130, ki je za obračun določen v 84. členu KPDZSV.

V celotnem revidiranem obdobju je ZD Trebnje direktorici obračunal 208 učinkovitih in 622 neefektivnih ur dežurstva, kar predstavlja v povprečju 55 ur dežurstva na mesec.

⁷⁴ Splošni dogovor je akt, na podlagi katerega se sklepajo pogodbe med ZZZS in javnimi zdravstvenimi zavodi.

2.34 Zdravstveni dom Zagorje ob Savi

Občina Zagorje ob Savi je z Odlokom o ustanovitvi javnega zavoda Zdravstveni dom Zagorje ob Savi 27. 6. 1991 ustanovila Zdravstveni dom Zagorje ob Savi, Zagorje ob Savi (v nadaljevanju: ZD Zagorje).

Z direktorico je bila 9. 7. 1999 sklenjena pogodba o zaposlitvi. Po ponovnem imenovanju leta 2003 pa je bila 18. 7. 2003 sklenjena nova pogodba o zaposlitvi. Na strani delodajalca je pogodbo o zaposlitvi v obeh primerih podpisala predsednica sveta zavoda. V obeh pogodbah je navedeno, da prejema plačo direktorja za 40 urno delovno tedensko obveznost. Vendar je ZD Zagorje pojasnil, da direktorica 21 ur na teden (52,5 odstotka rednega delovnega časa) opravlja delo zdravnika v dispanzerju za pljučne bolezni. Za čas opravljanja dežurstva ter drugih del in nalog, ki jih opravlja v skladu z razporeditvijo, ji pripada višina plače, kot je določeno s kolektivnimi pogodbami in drugimi akti (določen ji je bil količnik 6,80).

V revidiranem obdobju je ZD Zagorje direktorici iz naslova plač in letnih nagrad za uspešno poslovanje izplačal 20.049 tisoč tolarjev.

2.34.1 Osnovna plača

S pogodbo je bila direktorici določena osnovna plača v višini 6,25 količnika. Ta količnik je bil določen na podlagi odredbe ministra za zdravje iz leta 1994. Direktorica je opravljala delo tudi kot zdravnica. Za opravljanje dela zdravnice ji je bil z odločbo o napredovanju določen količnik 6,80. V skladu s tem količnikom se je direktorici obračunaval del plače za nadure in efektivne ure dežurstva.

Direktorici so v ZD Zagorje plačo za redno in popoldansko delo obračunavali tako, da so k osnovnemu količniku prišteli tudi dodatek za uspešno delo ter dodatek za strokovno vodenje. Navedeno ni vplivalo na osnovno plačo, vplivalo pa je na tiste postavke, kjer je bila postavka rednega dela (v skupni višini 10,38 količnika) upoštevana kot osnova za izračun vrednosti teh postavk.

Za vse ure rednega dela je bila direktorici plača obračunana od količnika 6,25, ki ji je bil določen za opravljanje del in nalog direktorice zavoda, kljub temu da je več kot polovico delovnega časa dejansko opravljala delo zdravnika specialista. V pogodbi o zaposlitvi bi moral biti določen tudi količnik osnovne plače za opravljanje dela zdravnika ter način časovnega razmejevanja opravljanja dela na obeh delovnih mestih. Za čas, ko je direktorica opravljal delo zdravnika, bi ji morala biti osnovna plača obračunana na podlagi količnika osnovne plače za delo na tem delovnem mestu.

ZD Zagorje navaja, da stališče računskega sodišča nima opore v veljavnih predpisih. Novi ZDR je uvedel civilistični koncept pogodbe o zaposlitvi, ki seže tudi na področje javnih uslužbencev. Če pogodba o zaposlitvi nekaj določa in to ni v nasprotju z veljavnimi predpisi, potem je takšna pogodba »zakon« za obe pogodbeni stranki. Konkretna pogodba, ki velja, točno določa višino plače in sicer na enovit način. Enovit koncept delovnega razmerja direktorja javnega zavoda določa tudi zakonodajalec, vlada ter ministrstvo za zdravje, »dualistični koncept« pa je le kot izjema določen v 6. členu Sklepa o kriterijih za pogodbe, ki pa za zdravstvene domove ne velja.

Stališče računskega sodišča je tudi ekonomsko nesmotrno, saj direktorji zdravniki prihranijo vsaj pol plače direktorja, ko opravljajo delo na obeh delovnih mestih. Pri tem pa delovni čas takšnega direktorja dejansko presega polni delovni čas.

Računsko sodišče je mnenja, da mora vsakdo prejeti plačilo za tisto delo, ki ga dejansko opravlja v rednem delovnem času. Glede na obstoječe predpise, ki ne urejajo možnosti, da direktor opravlja tudi delo na drugem delovnem mestu, je to mogoče zagotoviti le na opisani način. Pri tem računsko sodišče ne oporeka, da je bila direktorici plača izplačana v skladu s sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, temveč navaja potrebne spremembe te pogodbe. Računsko sodišče še pripominja, da je direktorica ZD Zagorje delno opravljala delo zdravnice kot delo preko polnega delovnega časa, in sicer v obsegu povprečno 17 nadur mesečno, ne le v rednem delovnem času.

2.34.2 Delovna uspešnost

Direktorici je bil s sklepom sveta zavoda za leto 2003 določen del plače za delovno uspešnost v višini 50 odstotkov osnovne plače za redno delo. Pri odločanju je svet ravnal v skladu s 7. členom Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev. Tudi za leto 2004 je svet zavoda na podlagi ovrednotenih meril iz pravilnika direktorici določil del plače za delovno uspešnost v višini 50 odstotkov osnovne plače.

ZD Zagorje je direktorici obračunaval delovno uspešnost na podlagi Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev za vse ure rednega dela. Glede na to, da je direktorica v času opravljanja svoje funkcije opravljala tudi delo zdravnika specialista, ji za čas opravljanja dela na tem delovnem mestu delovna uspešnost po pravilniku ni pripadala. Pač pa bi ji ZD Zagorje za čas opravljanja tega dela lahko določal del plače za delovno uspešnost v skladu z merili, ki so v ZD Zagorje veljala za določanje delovne uspešnosti ostalim zaposlenim.

2.34.3 Dodatki

V tem poglavju so razkriti le tisti dodatki, pri katerih smo v postopku revizije odkrili nepravilnosti pri določanju ali obračunavanju posameznega dodatka, ter dodatki in izplačila, ki predstavljajo pomemben delež izplačane plače.

ZD Zagorje je dodatke za vse ure rednega dela obračunaval od osnove in v višini, ki je bila določena direktorici za opravljanje dela na delovnem mestu direktorice. Glede na to, da je direktorica opravljala tudi delo zdravnika, bi ji moral ZD Zagorje za čas opravljanja dela na tem delovnem mestu dodatke obračunati od osnove in v višini, ki bi ustrezala količniku osnovne plače zdravnika.

2.34.3.1 Dodatek za delovno dobo

Dodatek je ZD Zagorje obračunaval od nepravilne osnove, ki je poleg osnovne plače vključevala tudi delovno uspešnost in dodatek za vodenje. Ocenjujemo, da je bilo zaradi te nepravilnosti direktorici v revidiranem obdobju izplačano 303 tisoč tolarjev preveč dodatka za delovno dobo.

Pri plači za september 2004 je ZD Zagorje delno odpravil navedeno nepravilnost, saj je prenehal obračunavati del plače za delovno uspešnost znotraj postavke redno delo. S tem je na ta del plače prenehal obračunavati tudi dodatek za delovno dobo. Z ugotovitvijo, da v osnovo za obračun dodatka ne sodi niti dodatek za strokovno vodenje, pa se ZD Zagorje ne strinja. Da je dodatek za strokovno vodenje del osnovne plače, je tolmačilo ministrstvo za zdravje (dopis št. 143-5/94 z dne 2. 12. 1994).

V citiranem dopisu ministrstva za zdravje je resnično navedeno, naj se funkcijski dodatek prišteva k plačnemu razredu za določitev plače (izhodiščni plačni razred + napredovanje + funkcijski dodatek). V času, ko je ministrstvo za zdravje javnim zavodom posredovalo navedeni dopis, je bil dodatek za vodenje v KPDZSV urejen drugače kot sedaj – določbe so bile nejasne in jih je bilo dejansko mogoče razlagati tudi na način, ki ga v dopisu priporoča ministrstvo za zdravje. Spremembe in dopolnitve KPDZSV⁷⁵ so dodatek za vodenje uredile na novo. Iz določb 88.a člena KPDZSV jasno izhaja, da gre za dodatek in ne za del osnovne plače zaposlenega. Navodila iz dopisa ministrstva za zdravje, na katerega se sklicuje ZD Zagorje, tako od leta 1996 dalje ni več mogoče upoštevati. Pri plači za april 2005 je ZD Zagorje direktorici obračunal dodatek za delovno dobo od pravilne osnove.

2.34.3.2 Dodatek za vodenje (funkcijski dodatek)

ZD Zagorje je direktorici izplačeval funkcijski dodatek v višini 0,30 količnika tudi za nadurno delo. Ker je delo preko polnega delovnega časa opravljala kot zdravnica v dispanzerju za pljučne bolezni⁷⁶, ji je bil za ure dela preko polnega časa dodatek za vodenje priznan neupravičeno. Ocenjujemo, da je v revidiranem obdobju znašal funkcijski dodatek v obračunanem nadurnem delu 23 tisoč tolarjev.

ZD Zagorje je pri plači za februar 2005 navedeno nepravilnost odpravil.

2.34.3.3 Zdravniški dodatek

Direktorica je prejela zdravniški dodatek. V revidiranem obdobju je direktorica ZD Zagorje opravljala funkciji poslovnega in strokovnega vodenja zavoda. Zdravniški dodatek ji je bil določen v višini 5,31 količnika – podlage za določitev vrednosti zdravniškega dodatka ZD Zagorje ni pojasnil (glede na količnik osnovne plače zdravnika na lestvici bi zdravniški dodatek v tej višini pripadal zaposlenemu, ki ima določen količnik osnovne plače 7,20). ZD Zagorje je direktorici v revidiranem obdobju za redno delo izplačal 3.098 tisoč tolarjev zdravniškega dodatka (kar predstavlja 16 odstotkov izplačanih sredstev za plačo direktorice).

⁷⁵ Uradni list RS, št. 19/96.

⁷⁶ Pojasnila ZD Zagorje z dne 14. 9. 2004.

ZD Zagorje je direktorici že v letu 2004 na novo določil višino zdravniškega dodatka. Od novembra 2004 ji tako obračunava dodatek v višini 5,14 količnika. Določen je na podlagi količnika osnovne plače, ki je direktorici določen za opravljanje dela zdravnice (v višini 6,80).

Računsko sodišče ugotavlja, da je direktorici dovoljeno obračunavati dodatek v tej višini le za čas, v katerem opravlja delo zdravnice. Pri plači za april 2005 je ZD Zagorje direktorici za redno delo zdravniški dodatek določil in obračunal v ustrezni višini.

2.34.3.4 Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času

Po navedbah ZD Zagorje je v popoldanskem času in izven rednega delovnega časa direktorica opravljala delo zdravnika pulmologa v dispanzerju za pljučne bolezni. Dodatek za izmensko delo je ZD Zagorje direktorici nepravilno obračunal od količnika osnovne plače direktorja in ne od količnika, ki bi ji pripadal za opravljanje dela na delovnem mestu zdravnice. Poleg tega v osnovo za obračun ni bila vključena le osnovna plača, temveč še dodatek za vodenje (1,00 količnika) ter delovna uspešnost. Tudi dodatek za delo preko polnega delovnega časa je bil direktorici obračunan od previsoke osnove, ki je poleg osnovne plače vsebovala še funkcijski dodatek (0,30 količnika). Ocenjeni znesek nepravilnosti znaša v celotnem revidiranem obdobju 21 tisoč tolarjev.

Dodatek za strokovno vodenje (količnik 1,00) po mnenju ZD Zagorje predstavlja del osnovne plače. ZD Zagorje pa je pri plači za februar 2005 direktorici prenehal obračunavati funkcijski dodatek v višini 0,30 količnika za nadurno delo v ambulantih.

2.34.3.5 Dežurstvo in stalna pripravljenost

ZD Zagorje je direktorici za učinkovite ure dežurstva obračunal previsok zdravniški dodatek, ker je njegovo višino določil upoštevaje količnik, ki ga je poleg količnika osnovne plače, ki direktorici pripada za delo na delovnem mestu zdravnika, nepravilno sestavljal tudi količnik dodatka za vodenje.

Od novembra 2004 dalje ZD Zagorje direktorici obračunava zdravniški dodatek v višini 5,14 količnika.

Za učinkovite ure dežurstva, ki so sovpadale z nočnim časom, je ZD Zagorje direktorici obračunal dodatek za delo v nočnem času v višini 50 in ne 30 odstotkov, kot to določata kolektivni pogodbi.

Nepravilnost je bila odpravljena pri plači za februar 2005.

V celotnem revidiranem obdobju je ZD Zagorje direktorici obračunal 380 učinkovitih in 486 neefektivnih ur dežurstva, kar predstavlja v povprečju 58 ur dežurstva na mesec.

2.34.3.6 Druga izplačila v okviru plače

ZD Zagorje je direktorici v revidiranem obdobju izplačal 35 tisoč tolarjev za opravljene mrliške ogledne ter 19 tisoč tolarjev za odvzeme krvi. Poleg tega je direktorici dvakrat izplačal dodatek za urejenost v skupni višini 38 tisoč tolarjev. Za navedena izplačila ZD Zagorje ni imel podlage v veljavnih predpisih, zato celotni znesek izplačil v višini 92 tisoč tolarjev obravnavamo kot nepravilnost.

ZD Zagorje navaja, da si računsko sodišče napačno tolmači ZZdrS, saj posamezni zdravnik nikakor ne sklepa delovnega razmerja za vsa dela, naštetá v 4. členu tega zakona. Plačila za mrliške in krajevne preglede ter odvzeme krvi za alkohol in droge ter klinične preglede te substance dejansko ne morejo biti del plače, ker za te storitve zdravniki ne sklepajo pogodb o zaposlitvi, ta vrsta del pa tudi ne izhaja iz opisa del in nalog delovnega mesta zdravnika specialista v sistemizaciji ZD Zagorje. V teh primerih gre za izredni prihodek, pridobljen od občine oziroma ministrstva za notranje zadeve. Izplačilo ni del plače, pač pa izplačilo za pogodbeno delo.

Računsko sodišče glede odvzemov krvi in kliničnega pregleda teh substanc vztraja, da gre za običajne naloge, ki se opravljajo v zdravstvenem domu, ne glede na to, ali so v sistemizaciji izrecno opredeljene. Mrliško pregledna služba se opravlja kot javna služba. Zdravstveni domovi naj bi jo opravljali na podlagi pogodbe, sklenjene z občino, ki mora zagotavljati opravljanje te službe. V ZD Zagorje, ki na tej podlagi opravlja mrliško pregledno dejavnost, mrliški in krajevni ogledi nedvomno predstavljajo del organiziranega delovnega procesa, prav tako kot naloge, ki jih zdravstveni dom opravlja kot javno službo, dogovorjeno na podlagi pogodbe z ZZZS. Izplačila za mrliške ogledne bi imela značaj storitev po pogodbi, če bi občina takšno pogodbo sklenila z zdravniki, ki preglede opravljajo, in ne z zdravstvenim domom. Pri tem seveda zdravniki mrliških ogledov ne bi smeli opravljati v okviru dežurstva ali stalne pripravljenosti, za kar prejmejo plačilo od zdravstvenega doma.

2.34.4 Enkratna letna nagrada

ZD Zagorje je v letu 2003 direktorici izplačal enkratno letno nagrado za uspešno poslovanje v letu 2002 v znesku 893 tisoč tolarjev.

2.35 Zdravstveni dom dr. Jožeta Potrate Žalec

Zdravstveni dom dr. Jožeta Potrate Žalec, Žalec (v nadaljevanju: ZD Žalec), so z Odlokom o izločitvi organizacijske enote Zdravstveni dom dr. Jožeta Potrate Žalec iz javnega zavoda Zdravstveni center Celje in o ustanovitvi Javnega zavoda Zdravstveni dom dr. Jožeta Potrate Žalec dne 23. 6. 1992 ustanovile občine: Braslovče, Polzela, Prebold, Tabor, Vrnsko in Žalec.

Predsednik sveta zavoda in direktor sta 7. 12. 2001 podpisala pogodbo o zaposlitvi. Pogodba v petem členu določa, da direktor opravlja tudi delo zdravnika specialista s področja medicine dela, prometa in športa.

V revidiranem obdobju je ZD Žalec direktorju iz naslova plač in letnih nagrad za uspešno poslovanje izplačal 19.132 tisoč tolarjev.

2.35.1 Osnovna plača

S pogodbo je bila direktorju določena osnovna plača v višini 6,25 količnika. Ta količnik je bil direktorju določen na podlagi odredbe ministra za zdravje iz leta 1994.

Za vse ure rednega dela je bila direktorju plača obračunana od količnika 6,25, ki mu je bil določen za opravljanje del in nalog direktorja zavoda, kljub temu da je v pogodbi o zaposlitvi določeno, da v času opravljanja svoje funkcije opravlja tudi delo zdravnika specialista. V pogodbi o zaposlitvi bi moral biti določen tudi količnik osnovne plače za opravljanje dela zdravnika ter način časovnega razmejevanja opravljanja dela na obeh delovnih mestih. Za čas, ko je direktor opravljal delo zdravnika, bi mu morala biti osnovna plača obračunana na podlagi količnika osnovne plače za delo na tem delovnem mestu.

ZD Žalec navaja, da sklenjena pogodba določa, da direktor funkcijo poslovnega in strokovnega vodenja opravlja polni delovni čas, poleg te funkcije pa še dela in naloge vodje OE Medicine dela, prometa in športa ter delo zdravnika specialista MDPŠ. Dodatno delo se je direktorju plačalo v obliki povečane delovne uspešnosti kot poslovna uspešnost. Direktorju je zavod plačo izplačal na podlagi pogodbe o zaposlitvi.

Računsko sodišče meni, da mora vsakdo prejeti plačilo za tisto delo, ki ga dejansko opravlja v rednem delovnem času. Glede na obstoječe predpise, ki ne urejajo možnosti, da direktor opravlja tudi delo na drugem delovnem mestu, je to mogoče zagotoviti le na opisani način. Pri tem računsko sodišče ne oporeka, da je bila direktorju plača izplačana v skladu s sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, temveč navaja potrebne spremembe te pogodbe.

2.35.2 Delovna uspešnost

Direktorju je svet zavoda za leto 2002 in 2003 določil del plače za delovno uspešnost v višini 50 odstotkov osnovne plače. Sklep za leto 2003 temelji na 7. členu Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev. V revidiranem obdobju je svet zavoda o delovni uspešnosti direktorja za leto 2004 odločal le začasno – do prejema navodil ministrstva za zdravje.

ZD Žalec je direktorju obračunaval delovno uspešnost na podlagi Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev za vse ure rednega dela. Glede na to, da je v pogodbi o zaposlitvi določeno, da direktor v času opravljanja svoje funkcije opravlja tudi delo zdravnika specialista, mu za čas opravljanja dela na tem delovnem mestu delovna uspešnost po pravilniku ni pripadala. Pač pa bi mu ZD Žalec za čas opravljanja tega dela lahko določal del plače za delovno uspešnost v skladu z merili, ki so v ZD Žalec veljala za določanje delovne uspešnosti ostalim zaposlenim.

2.35.3 Dodatki

V tem poglavju so razkriti le tisti dodatki, pri katerih smo v postopku revizije odkrili nepravilnosti pri določanju ali obračunavanju posameznega dodatka, ter dodatki in izplačila, ki predstavljajo pomemben delež izplačane plače.

ZD Žalec je dodatke za vse ure rednega dela obračunaval od osnove in v višini, ki je bila določena direktorju za opravljanje dela na delovnem mestu direktorja. Glede na to, da je direktor opravljal tudi delo zdravnika, bi mu moral ZD Žalec za čas opravljanja dela na tem delovnem mestu dodatke obračunati od osnove in v višini, ki bi ustrezala količniku osnovne plače zdravnika.

2.35.3.1 Dodatek za vodenje (funkcijski dodatek)

ZD Žalec je direktorju obračunaval funkcijski dodatek tudi za nadurno delo. Direktor je izven rednega delovnega časa opravljal delo zdravnika specialista medicine dela, prometa in športa ter v tem času ni opravljal nalog vodenja, zato mu je bil za ure dela preko polnega časa dodatek za vodenje priznan neupravičeno. Ocenjujemo, da je v revidiranem obdobju znašal funkcijski dodatek v obračunanem nadurnem delu 99 tisoč tolarjev.

Predsednik sveta zavoda ZD Žalec je 25. 2. 2005 izdal sklep, da se direktorju od 1. 3. 2005 preneha obračunavati dodatek za vodenje za delo preko polnega delovnega časa.

2.35.3.2 Zdravniški dodatek

Direktor je prejemal zdravniški dodatek. V revidiranem obdobju je direktor ZD Žalec opravljal funkciji poslovnega in strokovnega vodenja zavoda. Zdravniški dodatek mu je bil določen v višini 4,99 količnika – glede na najbližji količnik osnovne plače zdravnika na lestvici (6,40). ZD Žalec je direktorju v revidiranem obdobju za redno delo izplačal 3.420 tisoč tolarjev zdravniškega dodatka (kar predstavlja 19 odstotkov izplačanih sredstev za plačo direktorja).

2.35.3.3 Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času

Po navedbah ZD Žalec je izven rednega delovnega časa direktor opravljal delo zdravnika specialista medicine dela, prometa in športa. Dodatek za delo preko polnega delovnega časa je ZD Žalec direktorju nepravilno obračunal od količnika osnovne plače direktorja in ne od količnika, ki bi mu pripadal za opravljanje dela na delovnem mestu zdravnika. Direktorju je bilo v revidiranem obdobju obračunano 488 nadur, kar predstavlja v povprečju 33 nadur mesečno. Za nadurno delo mu je ZD Žalec izplačal 2.221 tisoč tolarjev.

ZD Žalec je pojasnil, da ima sistemizirani dve delovni mesti zdravnika specialista MDPŠ. Eni zdravnici je konec leta 2002 prenehalo delovno razmerje, že pred tem pa je bila zaradi potreb delovnega procesa premeščena na zdravstveno postajo Prebold. ZD Žalec je, po neuspešnih objavah prostega delovnega mesta v letu 2002, uspel zaposliti zdravnico, ki pa je v revidiranem obdobju šele opravljala specializacijo iz MDPŠ ter je bila zaradi tega odsotna.

Celotno delo v tem obdobju je moral opraviti direktor, kot edini specialist MDPŠ v zavodu. Ker so bile direktorju nadure obračunane od količnika osnovne plače direktorja, je bilo izplačilo za opravljeno nadurno delo manjše, kot če bi bile obračunane z uporabo količnika osnovne plače, ki direktorju pripada za opravljanje del zdravnika specialista.

2.35.3.4 Izplačila poslovne uspešnosti

Direktor je v revidiranem obdobju prejel 2.585 tisoč tolarjev poslovne uspešnosti. Za izplačila poslovne uspešnosti ZD Žalec ni imel veljavne podlage, zato celotno izplačilo obravnavamo kot nepravilnost.

ZD Žalec navaja, da sklenjena pogodba določa, da direktor poleg funkcije poslovnega in strokovnega vodenja opravlja tudi dela in naloge vodje OE Medicine dela, prometa in športa ter delo zdravnika specialista MDPŠ. V pogodbi o zaposlitvi je dogovorjeno, da se dodatno delo direktorju plača v obliki povečane delovne uspešnosti kot dodatek za poslovno uspešnost (v višini 30 odstotkov od vrednosti sklenjenih pogodb z zunanjimi naročniki: v letu 2003 je ta vrednost znašala 7.680 tisoč tolarjev, v obdobju prvega trimesečja leta 2004 pa 635 tisoč tolarjev). Izplačila poslovne uspešnosti so določena na zakoniti podlagi – v Pravilniku o plačah in pogodbi o zaposlitvi, upošteva odločbo ustavnega sodišča št. U-I-134/96 z dne 23. 9. 1999. Vsa izplačila so bila realizirana znotraj sredstev za povečano delovno uspešnost, za katero je podal soglasje ustanovitelj. V primeru ZD Žalec tako ni šlo za izplačila poslovne uspešnosti na podlagi 126. člena ZDR. Po naključju je prišlo le do skladnosti pri poimenovanju. Poslovna uspešnost je bila s Pravilnikom o plačah v ZD Žalec uvedena že pred sprejetjem novega ZDR. Direktor je poslovno uspešnost prejemal kot povečano delovno uspešnost za opravljanje dela zdravnika.

Računsko sodišče vztraja pri ugotovitvi, da za izplačila poslovne uspešnosti direktorju, in sicer v skupnem znesku 2.585 tisoč tolarjev, ni obstajala veljavna pravna podlaga. Utemeljitev so naslednje:

- Pravilnik o plačah v ZD Žalec določa dodatek za poslovno uspešnost in se pri tem sklicuje na 19. člen ZRPJZ. V tem členu je določeno, da zaposlenim pripadajo (poleg dodatkov, ki jih našteva v tem členu ZRPJZ) tudi drugi dodatki, določeni s kolektivno pogodbo, zakonom ali na njegovi podlagi izdanim predpisom. Notranji akt javnega zavoda (pravilnik o plačah) ni predpis v smislu 19. člena ZRPJZ, zato z njim ni bilo mogoče določati drugih dodatkov.
- Ustavno sodišče je razveljavilo omejitev iz prvega odstavka 17. člena ZRPJZ, ki določa, da lahko del plače za delovno uspešnost znaša največ 20 odstotkov osnovne plače zaposlenega (pod pogojem, da javni zavod opravlja tudi dejavnost na trgu). Odločbe ustavnega sodišča ni mogoče razlagati ekstenzivno in je uporabljati kot podlago za določanje (širjenje) drugih sestavin plače - osnovne plače in dodatkov. Prav tako s to ustavno odločbo ni mogoče utemeljevati izplačevanja poslovne uspešnosti kot posebnega dela plače, ki z zakonom (ZRPJZ) sploh ni predviden, četudi bi za takšno izplačevanje ustanovitelj dal soglasje in bi bilo tovrstno izplačilo omogočeno že z opredelitvijo v aktu o ustanovitvi. Poleg tega se prvi odstavek 17. člena in odločba ustavnega sodišča o razveljavitvi navedene omejitve ne nanašata na direktorje javnih zavodov.

- Del plače za delovno uspešnost je v primeru opravljanja dela na enem delovnem mestu (oziroma na takšnem izhodišču določeni plači) enovita kategorija, ki se zaposlenemu v celoti določi na podlagi enotnih meril. Soglasje ustanovitelja k izplačilu povečane delovne uspešnosti ima sicer za posledico povečanje obsega razpoložljivih sredstev za ta namen v javnem zavodu, v skladu z odločbo ustavnega sodišča pa v tem primeru del plače za delovno uspešnost zaposlenega ni omejen na 20 odstotkov osnovne plače, vendar pa soglasje ne predstavlja podlage za določitev neke nove, posebne vrste delovne uspešnosti, opredeljene s posebnimi merili.
- Za vse ure rednega dela je bila direktorju plača obračunana od količnika 6,25, ki mu je bil določen za opravljanje del in nalog direktorja zavoda. Prav tako je za vse ure rednega dela prejel del plače za delovno uspešnost, ki mu ga je svet zavoda določil kot direktorju.

2.35.3.5 Druga izplačila v okviru plače

ZD Žalec je direktorju v revidiranem obdobju izplačal 30 tisoč tolarjev kot poračun delovne uspešnosti ob koncu leta (izplačilo vsem zaposlenim) ter dve darila v skupnem znesku 25 tisoč tolarjev (tudi darila so bila izplačana vsem zaposlenim v zavodu). Za navedena izplačila ZD Žalec ni imel podlage v veljavnih predpisih, zato celotni znesek izplačil 55 tisoč tolarjev obravnavamo kot nepravilnost.

ZD Žalec navaja, da je bil poračun delovne uspešnosti opravljen v okviru razpoložljive mase za plače za povečano delovno uspešnost. Ker je ustavno sodišče omejitev iz 17. člena ZRPJZ odpravilo, je bilo izplačilo zakonito.

Računsko sodišče ponavlja, da se prvi odstavek 17. člena ZRPJZ in odločba ustavnega sodišča o razveljavitvi navedene omejitve ne nanašata na direktorje javnih zavodov. Direktor je prejemal del plače za delovno uspešnost direktorja, ki mu jo je v višini 50 odstotkov določil svet zavoda, za celotni redni delovni čas.

2.35.4 Enkratna letna nagrada

ZD Žalec je v letu 2003 direktorju izplačal enkratno letno nagrado za uspešno poslovanje v letu 2002 v višini 860 tisoč tolarjev. V postopku revizije ni bilo predloženo soglasje ustanovitelja k izplačilu nagrade.

ZD Žalec je pojasnil, da je Občino Žalec zaprosil za izdajo soglasja k priznanju enkratne letne nagrade. Na seji občinskega sveta je bilo glasovanje o tem umaknjeno z dnevnega reda z namenom kasnejše obravnave, do katere pa ni prišlo. ZD Žalec je ob dejstvu, da ustanovitelj ni odrekel soglasja k izplačilu, menil, da je soglasje dano, pri tem pa se sklicuje na drugi odstavek 100. člena Zakona o lokalni samoupravi⁷⁷ (v nadaljevanju: ZLS).

Ugotavljamo, da 100. člen ZLS ureja razmerja pri delitvi premoženja občin, zato ga ni mogoče uporabljati pri odločanju o enkratni letni nagradi direktorja javnega zavoda.

⁷⁷ Uradni list RS, št. 72/93, 6/94, 45/94, 57/94, 14/95, 20/95, 63/95, 73/95, 9/96, 39/96, 44/96, 26/97, 70/97, 10/98, 68/98, 74/98, 12/99, 36/99, 59/99, 70/00, 94/00, 100/00, 28/01, 87/01, 16/02, 51/02 in 108/03.

Ugotavljamo, da je ZD Žalec direktorju enkratno letno nagrado za uspešno poslovanje v letu 2002 izplačal brez soglasja ustanovitelja in s tem ravnal v nasprotju z drugim odstavkom 3. člena Sklepa o merilih za priznanje nagrade, ki določa, da si mora organ upravljanja pred priznanjem nagrade pridobiti soglasje pristojnega organa.

Direktor ZD Žalec je podal pisno izjavo, da bo izplačano nagrado v treh mesečnih obrokih vrnil. Pri tem ZD Žalec poudarja, da so bili dejansko prepričani, da se drugi odstavek 100. člena ZLS nanaša na situacijo, v kateri se je znašel ZD Žalec glede pridobitve soglasja k izplačilu enkratne nagrade direktorju od ustanovitelja, sicer nagrade direktorju brez soglasja ne bi izplačali.

2.36 Zavod za zdravstveno varstvo Koper

Republika Slovenija je Zavod za zdravstveno varstvo Koper, Koper (v nadaljevanju: ZZV Koper), ustanovila s Sklepom o preoblikovanju Zavoda za socialno medicino in higieno Koper v javni zdravstveni zavod Zavod za zdravstveno varstvo Koper dne 11. 2. 1993 za opravljanje socialnomedicinske, higienske, epidemiološke in zdravstveno ekološke dejavnosti za območje občin Ilirska Bistrica, Izola, Koper, Piran, Postojna in Sežana. Ustanoviteljske pravice in obveznosti izvršuje Vlada Republike Slovenije.

V skladu s Sklepom o kriterijih za pogodbe sta svet zavoda, ki ga je zastopal predsednik, in direktor javnega zavoda 25. 5. 2001 sklenila pogodbo o zaposlitvi, 17. 12. 2003 pa aneks k pogodbi o zaposlitvi. Pred podpisom pogodbe o zaposlitvi in aneksa je javni zavod pridobil mnenje ministrstva za zdravje o ustreznosti pogodbe. V pogodbi o zaposlitvi je bilo določeno, da direktor v času opravljanja svoje funkcije opravlja delo kot zdravnik 8 ur na teden. V 11. členu pogodbe je bilo tudi določeno, da direktor izven rednega delovnega časa opravlja delo vodenja Oddelka za pomorsko medicino in delo v Dispanzerju za pomorsko medicino. Plačilo je bilo urejeno s posebno pogodbo o dopolnilnem delu št. 00-251/7 z dne 28. 6. 2001. Na podlagi aneksa št. 1 je bilo 1. 8. 2003 črtano določilo 11. člena pogodbe o zaposlitvi in določeno, da direktorju za čas obvezne navzočnosti v dežurstvu in stalni pripravljenosti pripada plačilo glede na delovno mesto, za katero se dežurstvo oziroma stalna pripravljenost opravlja, za čas učinkovitega dela pa plačilo od količnika 6,80.

V revidiranem obdobju je ZZV Koper direktorju iz naslova plač in letnih nagrad za uspešno poslovanje izplačal 17.678 tisoč tolarjev.

2.36.1 Osnovna plača

V pogodbi o zaposlitvi je bil direktorju v skladu z odredbo ministra za zdravje iz leta 2001 določen količnik v višini 6,50.

Za vse ure rednega dela je bila direktorju plača obračunana od količnika 6,50, ki mu je bil določen za opravljanje del in nalog direktorja zavoda, kljub temu da je v pogodbi o zaposlitvi določeno, da v času opravljanja svoje funkcije opravlja 8 ur na teden (20 odstotkov delovnega časa) tudi delo zdravnika. V pogodbi o zaposlitvi bi moral biti določen tudi količnik osnovne plače za opravljanje dela zdravnika. Za čas, ko je direktor opravljal delo zdravnika, bi mu

morala biti osnovna plača obračunana na podlagi količnika osnovne plače za delo na tem delovnem mestu.

2.36.2 Delovna uspešnost

V skladu s 7. členom Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev je svet zavoda za leto 2003 določil delovno uspešnost direktorja v enaki višini kot za leto 2002, in sicer 50 odstotkov osnove plače direktorja. Tudi za leto 2004 je svet zavoda določil delovno uspešnost direktorja v višini 50 odstotkov osnovne plače na podlagi ocene izpolnjevanja kriterijev iz pravilnika.

ZZV Koper je direktorju obračunaval delovno uspešnost na podlagi Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev za vse ure rednega dela. Glede na to, da je v pogodbi o zaposlitvi določeno, da direktor v času opravljanja svoje funkcije opravlja tudi delo zdravnika specialista, mu za čas opravljanja dela na tem delovnem mestu delovna uspešnost po pravilniku ni pripadala. Pač pa bi mu ZZV Koper za čas opravljanja tega dela lahko določal del plače za delovno uspešnost v skladu z merili, ki so v ZZV Koper veljala za določanje delovne uspešnosti ostalim zaposlenim.

2.36.3 Dodatki

V tem poglavju so razkriti le tisti dodatki, pri katerih smo v postopku revizije odkrili nepravilnosti pri določanju ali obračunavanju posameznega dodatka, ter dodatki in izplačila, ki predstavljajo pomemben delež izplačane plače.

ZZV Koper je dodatke za vse ure rednega dela obračunaval od osnove in v višini, ki je bila določena direktorju za opravljanje dela na delovnem mestu direktorja. Glede na to, da je direktor opravljal tudi delo zdravnika, bi mu moral ZZV Koper za čas opravljanja dela na tem delovnem mestu dodatke obračunati od osnove in v višini, ki bi ustrezala količniku osnovne plače zdravnika.

2.36.3.1 Zdravniški dodatek

Direktor je prejemal zdravniški dodatek. V revidiranem obdobju je direktor ZZV Koper opravljal funkciji poslovnega in strokovnega vodenja zavoda. Zdravniški dodatek mu je bil določen v višini 4,99 količnika – glede na najbližji količnik osnovne plače zdravnika na lestvici (6,40). ZZV Koper je direktorju v revidiranem obdobju za redno delo izplačal 3.127 tisoč tolarjev zdravniškega dodatka (kar predstavlja 19 odstotkov izplačanih sredstev za plačo direktorja).

2.36.3.2 Dežurstvo in stalna pripravljenost

ZZV Koper je direktorju v obdobju od avgusta 2003 do marca 2004 izplačal 274 efektivnih in 2.126 neefektivnih ur stalne pripravljenosti, kar v povprečju predstavlja 300 ur stalne

pripravljenosti na mesec. Ocenjujemo, da je bilo za ure stalne pripravljenosti direktorju v revidiranem obdobju izplačano 3.116 tisoč tolarjev ali 389 tisoč tolarjev mesečno.

2.36.3.3 Druga izplačila v okviru plače

ZZV Koper je direktorju v revidiranem obdobju izplačal 13 tisoč tolarjev kot darilo ob koncu leta (izplačilo vsem zaposlenim). Za navedeno izplačilo ZZV Koper ni imel podlage v veljavnih predpisih, zato ga obravnavamo kot nepravilnost.

2.36.4 Enkratna letna nagrada

ZZV Koper je v letu 2003 direktorju izplačal enkratno letno nagrado za uspešno poslovanje v letu 2002, v znesku 855 tisoč tolarjev.

2.37 Zavod za zdravstveno varstvo Celje

Ustanoviteljica javnega zdravstvenega zavoda Zavod za zdravstveno varstvo Celje, Celje (v nadaljevanju: ZZV Celje), je Republika Slovenija, ustanoviteljske pravice in obveznosti pa izvršuje Vlada Republike Slovenije. Odlok o preoblikovanju zavoda za socialno medicino in higieno Celje v javni zdravstveni zavod Zavod za zdravstveno varstvo Celje je stopil v veljavo 29. 12. 1992 (z naknadnimi dopolnitvam).

Skladno s Sklepom o kriterijih za pogodbe sta predsednik sveta zavoda in direktor 23. 5. 2001 podpisala pogodbo o zaposlitvi. Zavod je pridobil mnenje o ustreznosti pogodbe o zaposlitvi od ministrstva za zdravje. Pogodba o zaposlitvi določa, da direktor opravlja tudi delo zdravnika specialista epidemiologa.

V revidiranem obdobju je ZZV Celje direktorju iz naslova plač in letnih nagrad za uspešno poslovanje izplačal 17.351 tisoč tolarjev.

2.37.1 Osnovna plača

Višina količnika osnovne plače 6,50 je bila v pogodbi določena skladno z odredbo ministrstva za zdravje iz leta 1994.

Za vse ure rednega dela je bila direktorju plača obračunana od količnika 6,50, ki mu je bil določen za opravljanje del in nalog direktorja zavoda, kljub temu da je v pogodbi o zaposlitvi določeno, da v času opravljanja svoje funkcije opravlja tudi delo zdravnika epidemiologa. V pogodbi o zaposlitvi bi moral biti določen tudi količnik osnovne plače za opravljanje dela zdravnika ter način časovnega razmejevanja opravljanja dela na obeh delovnih mestih. Za čas, ko je direktor opravljal delo zdravnika, bi mu morala biti osnovna plača obračunana na podlagi količnika osnovne plače za delo na tem delovnem mestu.

ZZV Celje je pojasnil, da je direktorju kot predstojniku oddelka za higieno in epidemiologijo pripadal višji količnik (z napredovanji v višini 9,00 količnika) kot za opravljanje del in nalog direktorja. Na podlagi sklepa sveta zavoda o razmejitvi delovnega časa direktorja je ZZV Celje že pripravil predlog spremembe pogodbe o zaposlitvi in ga posredoval v soglasje ministrstvu za zdravje.

2.37.2 Delovna uspešnost

Svet zavoda je sprejel sklep, da ostane del plače za delovno uspešnost direktorja za leto 2003 enak kot v letu 2002 (50 odstotkov osnovne plače za redno delo). Za leto 2004 je svet zavoda določil delovno uspešnost direktorja v višini 50 odstotkov osnovne plače za redno delo, pri čemer pa ni upošteval vseh meril iz Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev, saj je v ta del plače vključil tudi 10 odstotkov na podlagi ocene kvalitete izvedbe programa, ki jo izda ministrstvo za zdravje. ZZV Celje ocene ministrstva ni pridobil. Ker svet zavoda ni določil višine delovne uspešnosti direktorja na podlagi predpisanih meril, je kršil tretji odstavek 17. člena ZRPJZ.

ZZV Celje je, v skladu z ugotovitvami računskega sodišča, v letu 2005 oceno ministrstva za zdravje⁷⁸ že pridobil.

ZZV Celje je direktorju obračunaval delovno uspešnost na podlagi Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev za vse ure rednega dela. Glede na to, da je v pogodbi o zaposlitvi določeno, da direktor v času opravljanja svoje funkcije opravlja tudi delo zdravnika specialista, mu za čas opravljanja dela na tem delovnem mestu delovna uspešnost po pravilniku ni pripadala. Pač pa bi mu ZZV Celje za čas opravljanja tega dela lahko določal del plače za delovno uspešnost v skladu z merili, ki so v ZZV Celje veljala za določanje delovne uspešnosti ostalim zaposlenim.

ZZV Celje pojasnjuje, da so bili v zavodu prepričani, da direktorju pripada delovna uspešnost za polni delovni čas, ker delovno mesto direktorja ni bilo opredeljeno za krajši delovni čas. Za delo zdravnika bi direktor sicer prejel del plače za delovno uspešnost v manjšem deležu, vendar od višje osnove (višjega količnika osnovne plače).

2.37.3 Dodatki

V tem poglavju so razkriti le tisti dodatki, pri katerih smo v postopku revizije odkrili nepravilnosti pri določanju ali obračunavanju posameznega dodatka, ter dodatki in izplačila, ki predstavljajo pomemben delež izplačane plače.

ZZV Celje je dodatke za vse ure rednega dela obračunaval od osnove in v višini, ki je bila določena direktorju za opravljanje dela na delovnem mestu direktorja. Glede na to, da je direktor opravljal tudi delo zdravnika, bi mu moral ZZV Celje za čas opravljanja dela na tem delovnem mestu dodatke obračunati od osnove in v višini, ki bi ustrezala količniku osnovne plače zdravnika.

⁷⁸ Ocena kvalitete izvedba letnega programa javnega zdravja za leto 2004, št. 423-3/2004-100, z dne 7. 3. 2005.

2.37.3.1 Zdravniški dodatek

Direktor je prejemal zdravniški dodatek. V revidiranem obdobju je direktor ZZV Celje opravljal funkciji poslovnega in strokovnega vodenja zavoda. Zdravniški dodatek mu je bil določen v višini 4,99 količnika – glede na najbližji količnik osnovne plače zdravnika na lestvici (6,40). ZZV Celje je direktorju v revidiranem obdobju za redno delo izplačal 3.925 tisoč tolarjev zdravniškega dodatka (kar je 24 odstotkov izplačanih sredstev za plačo direktorja).

2.37.3.2 Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času

V revidiranem obdobju je ZZV Celje direktorju za opravljanje dela zdravnika specialista obračunaval dodatek za izmensko delo, dodatek za deljen delovni čas ter dodatek za delo preko polnega delovnega časa.

Dodatek za izmensko delo je bil direktorju obračunan za delo v dežurstvu in za stalno pripravljenost ob sobotah. Izmenski dodatek je vezan na opravljanje rednega dela v izmenah oziroma stalno v popoldanskem in nočnem času, zato ga za čas dežurstva in stalne pripravljenosti ni dovoljeno obračunavati. Ocenjena vrednost nepravilnosti znaša 35 tisoč tolarjev.

ZZV Celje je pojasnil, da ni šlo za dodatek za izmensko delo, temveč za posebni dodatek za delo ob sobotah, saj se to delo glede na zaposlene s prostimi vikendi, dejansko opravlja v manj ugodnem delovnem času. Dodatek je bil določen v splošnem aktu zavoda, ZZV Celje je izplačevanje navedenega dodatka že odpravil, kar je razvidno iz plačilne liste za marec 2005.

Dodatek za delo v deljenem delovnem času je bil obračunan vsem zaposlenim v zavodu. Ker je bil redni delovni čas prekinjen v tistem delu dneva, ko je direktor opravljal funkcijo direktorja, do navedenega dodatka skladno s 6. členom Sklepa o merilih za pogodbe direktorjev ni bil upravičen. Ocenjena vrednost nepravilnosti znaša 767 tisoč tolarjev.

V obdobju od januarja 2003 do vključno januarja 2004 je ZZV Celje dodatek za delo izven rednega delovnega časa direktorju nepravilno obračunaval od količnika osnovne plače direktorja, čeprav je v tem času opravljal delo zdravnika specialista. V obdobju januar – april 2003 je v osnovo za obračun dodatka nepravilno vključil tudi dodatek za znanstveno stopnjo. S tem je prišlo do nedovoljenega obračunavanja dodatka na dodatek, pri čemer za delo izven rednega delovnega časa dodatka za znanstveno stopnjo sploh ni mogoče obračunavati. Od maja 2003 dalje je ZZV Celje, poleg dodatka za znanstveno stopnjo v osnovo nepravilno vključil še funkcijski in zdravniški dodatek, pri čemer tudi funkcijskega dodatka za delo zdravnika specialista izven rednega delovnega časa ni dovoljeno obračunavati. Ocenjena vrednost nepravilnosti znaša 111 tisoč tolarjev.

ZZV Celje je pojasnil, da računalniški program ni omogočal obračuna dveh različnih osnovnih plač, pri čemer je bil količnik osnovne plače direktorja nižji od količnika za opravljanje dela zdravnika. Navaja, da je ZZV Celje dodatka za znanstveno stopnjo in vodenje za delo preko polnega delovnega časa prenehal obračunavati, medtem ko meni, da zdravniški dodatek sodi v osnovo za obračun nadurnega dela.

Računsko sodišče poudarja, da zdravniški dodatek ni del osnovne plače, zato ga ni dovoljeno vključiti v osnovo za obračun dodatka za delo preko polnega delovnega časa. Iz priloženega testnega izračuna direktorjeve plače za marec 2005 je razvidno, da bo zdravniški dodatek obračunan pravilno, saj je navedeni dodatek za nadurno delo dovoljeno obračunati, ni pa ga dovoljeno obravnavati kot osnovo za obračun dodatka za nadurno delo.

2.37.3.3 Dežurstvo in stalna pripravljenost

ZZV Celje je v obdobju od januarja 2003 do vključno januarja 2004 za obračun dodatka za delo v času dežurstva (efektivne ure) uporabil količnik, ki je bil sestavljen iz količnika osnovne plače direktorja in dodatka za znanstveno stopnjo. Pravilna osnova za obračun efektivnih ur dežurstva je osnovna plača, ki je bila direktorju določena za opravljanje dela na delovnem mestu zdravnika v času dežurstva. Dodatka za delo preko polnega delovnega časa ni dovoljeno obračunati na druge dodatke, pri čemer se za čas dela v dežurstvu dodatka za znanstveno stopnjo ne obračunava. Poleg tega je zavod v tem obdobju dodatek za delo v dežurstvu ob nedeljah nepravilno obračunaval v višini 130 in ne 100 odstotkov od osnove. S februarjem 2004 je ZZV Celje prešel na nov način obračunavanja dežurstva. Tako je dodatek za delo preko polnega delovnega časa (za efektivne ure) v februarju in marcu 2004 obračunal od količnika 12,89, ki je bil sestavljen iz povprečnega količnika osnove plače vseh v dežurstvo vključenih zdravnikov v zavodu in količnika dodatkov (katerega sestave zavod ni pojasnil). Skladno s kolektivnimi pogodbami bi moral ZZV Celje za obračun dela v času dežurstva uporabiti količnik osnovne plače, ki na podlagi pogodbe o zaposlitvi pripada direktorju za čas, ko dela kot zdravnik (količnik 6,00). Za vsako efektivno uro dežurstva je bil direktor kot zdravnik upravičen tudi do izplačila zdravniškega dodatka in dodatka za delo v občasno težjih delovnih pogojih, na katera pa ni dovoljeno obračunati dodatka za delo preko polnega delovnega časa. Direktor je dežurstvo opravljal v epidemiološki ambulanti ali mikrobiološkem laboratoriju. Dežurstvo na teh delovnih mestih se opravlja ob sobotah, nedeljah in praznikih. ZZV Celje je vse ure dežurstva obračunal kot efektivne ure.

ZZV Celje navaja, da ima ambulanta epidemiološkega oddelka delovni čas za paciente in druge uporabnike storitev tudi ob sobotah, nedeljah in praznikih. Gre za redno delo ambulante, ki se izvaja s prerazporeditvami delovnega časa in nadurnim delom in ne za dežurstvo v smislu 87. člena KPDZSV. Ker direktorju zaradi obveznosti poslovođenja delovnega časa ni mogoče prerazporediti, se obračunajo nadure. Povprečni količnik je bil za vse zdravnike določen zato, ker so vsi opravljali isto delo. Do izenačitve dodatka za nedeljo in praznik je prišlo pomotoma, napaka je odpravljena, kar je razvidno iz plačilne liste za marec 2005.

Za obračun ur stalne pripravljenosti je ZZV Celje upošteval povprečni količnik osnove plače predstojnikov v višini 8,11 in ne količnika izhodiščne plače delovnega mesta, za katero se dežurstvo opravlja (3,80), kar ni v skladu z določili kolektivnih pogodb. V obdobju do februarja 2004 je ZZV Celje za ure stalne pripravljenosti direktorju obračunaval dodatek za delo v nočnem času v višini 50 in ne 30 odstotkov, kot to določata kolektivni pogodbi.

Stalna pripravljenost se opravlja za delovno mesto predstojnika oddelka, zato se obračunava od količnika 6,40, kar je pričel ZZV Celje upoštevati pri plači za marec 2005.

Računsko sodišče opozarja ZZV Celje, naj podrobno prouči podlage za odločitev, da se stalna pripravljenost opravlja za delovno mesto predstojnika oddelka.

ZZV Celje je direktorju v revidiranem obdobju obračunal 108 učinkovitih ur dežurstva. Poleg tega je direktor prejel plačilo za 1.055 ur stalne pripravljenosti, kar v povprečju predstavlja 70 ur stalne pripravljenosti mesečno.

2.37.4 Enkratna letna nagrada

ZZV Celje je v letu 2003 direktorju izplačal enkratno letno nagrado za uspešno poslovanje v letu 2002, v znesku 923 tisoč tolarjev.

2.38 Zavod Republike Slovenije za transfuzijsko medicino

Ustanoviteljica Zavoda Republike Slovenije za transfuzijsko medicino, Ljubljana (v nadaljevanju: Zavod za transfuzijsko medicino), je Republika Slovenija, ustanoviteljske pravice in obveznosti izvršuje Vlada Republike Slovenije. Zavod je bil ustanovljen z Odlokom o preoblikovanju Zavoda Republike Slovenije za transfuzijo krvi v javni zdravstveni zavod Zavod Republike Slovenije za transfuzijsko medicino 26. 3. 1998.

Skladno s Sklepom o kriterijih za pogodbe sta pogodbo o zaposlitvi direktorja 27. 10. 2003 sklenila zavod, ki ga je zastopal predsednik sveta zavoda, in direktor. Zavod za transfuzijsko medicino je pridobil mnenje o ustreznosti pogodbe od ministrstva za zdravje. Pogodba o zaposlitvi določa, da direktor opravlja svoje delo s polnim delovnim časom 40 ur tedensko.

V revidiranem obdobju je Zavod za transfuzijsko medicino direktorju iz naslova plač izplačal 16.471 tisoč tolarjev.

2.38.1 Osnovna plača

Višina količnika osnovne plače 8,00 je bila v pogodbi določena skladno z odredbo ministrstva za zdravje iz leta 1998. Pred tem je bila leta 1994 zavodu izdana odredba o določitvi količnika osnovne plače direktorja v višini 7,25. Sprememba kriterijev, na podlagi katerih je minister za zdravje leta 1998 direktorju Zavoda za transfuzijsko medicino določil za 0,75 višji količnik osnovne plače, iz odredbe ni razvidna. V zvezi z določanjem višine količnika osnovne plače razkrivamo način določanja količnika s strani ministrstva za zdravje, Zavodu za transfuzijsko medicino v zvezi s tem nepravilnosti ni mogoče očitati.

2.38.2 Delovna uspešnost

Svet zavoda je potrdil predlog posloводства⁷⁹ za določitev dela plače za delovno uspešnost direktorja za leto 2004 v višini 50 odstotkov osnovne plače. Pri tem je svet zavoda ocenil, da

⁷⁹ Predlog vsebuje tudi vrednotenje posameznih meril iz pravilnika.

je bila realizacija finančnega načrta pozitivno presežena, dejansko pa je bil načrtovani presežek prihodkov nad odhodki realiziran 97 odstotno, kar pomeni, da direktorju po tem merilu delovna uspešnost ne pripada. Ker je svet zavoda merilo uporabil v nasprotju s pravilnikom (in določil direktorju del plače za delovno uspešnost v višini 15 odstotkov iz pozitivno presežene realizacije finančnega načrta), je kršil tretji odstavek 17. člena ZRPJZ. Vsebinsko enak predlog (z enako ovrednotenimi merili) je poslovodstvo predložilo svetu zavoda v odločanje tudi v letu 2003, vendar Zavod za transfuzijsko medicino ni predložil nobenega dokumenta, iz katerega bi bilo razvidno, da je svet zavoda potrdil izplačevanje dela plače za delovno uspešnost direktorja v letu 2003 v višini 50 odstotkov. Opustitev odločanja o višini delovne uspešnosti direktorja pomeni kršitev tretjega odstavka 17. člena ZRPJZ.

Dela plače za delovno uspešnost zavod direktorju v revidiranem obdobju ni obračunal le za ure rednega dela, temveč za vse obračunske ure v mesecu. Zaradi tega je direktor za čas odsotnosti z dela ta del plače prejel dvakrat – na postavki individualna uspešnost in znotraj postavk obračunanih nadomestil. Ocenjujemo, da je direktor Zavoda za transfuzijsko medicino zaradi opisane nepravilnosti v revidiranem obdobju prejel iz naslova delovne uspešnosti 553 tisoč tolarjev preveč.

Med revizijo je bila navedena nepravilnost odpravljena – program za obračun plač je bil popravljen tako, da se pri obračunu dela plače za delovno uspešnost upoštevajo ure rednega dela.

2.38.3 Dodatki

V tem poglavju sta razkrita le dodatka, pri katerih smo v postopku revizije odkrili nepravilnosti pri določanju ali obračunavanju posameznega dodatka, ter dodatki in izplačila, ki predstavljajo pomemben delež izplačane plače.

2.38.3.1 Dodatek za vodenje (funkcijski dodatek)

Zavod za transfuzijsko medicino je imel v revidiranem obdobju zaposleno tudi strokovno direktorico. Kljub temu je direktor, ki je dejansko opravljal le funkcijo poslovnega vodenja zavoda, od januarja do avgusta 2003 prejemal tudi funkcijski dodatek, kar je v nasprotju s četrtem odstavkom 6. člena Sklepa o kriterijih za pogodbe. Ocenjujemo, da je bil direktorju v revidiranem obdobju neupravičeno izplačan funkcijski dodatek v znesku 346 tisoč tolarjev.

2.38.3.2 Zdravniški dodatek

Direktor je prejemal zdravniški dodatek za vse ure rednega dela. Ker je v rednem delovnem času opravljal funkcijo poslovnega vodenja zavoda, do dodatka ni bil upravičen. Ocenjujemo, da je Zavod za transfuzijsko medicino direktorju v revidiranem obdobju za redno delo izplačal 3.734 tisoč tolarjev zdravniškega dodatka (kar predstavlja 23 odstotkov izplačanih sredstev za plačo direktorja). Direktorju je bil določen zdravniški dodatek v višini 5,76 količnika. Zdravniški dodatek je bil direktorju določen v pogodbi o zaposlitvi, o kateri je ministrstvo za zdravje podalo mnenje o ustreznosti. Odgovornosti za izplačevanje tega dodatka tako ni mogoče pripisati javnemu zavodu.

Direktor je pojasnil, da se sam ves čas opravljanja dela in nalog direktorja vseeno počuti kot zdravnik, saj oseba brez izobrazbe in delovnih izkušenj zdravnika dela na tem delovnem mestu ne bi opravljala na enak način.

Računsko sodišče je mnenja, da je delovno mesto objektivna kategorija, odvisna od opisa del in nalog, ki jih mora opraviti na delovno mesto razporejeni ali imenovani zaposleni, katerih vsebina je ves čas enaka. Vrsta izobrazbe, ki jo ima zaposleni, ne vpliva na tako opredeljeno vsebino delovnega mesta, lahko pa seveda v določeni meri vpliva na način izvajanja del in nalog na delovnem mestu.

2.38.4 Enkratna letna nagrada

Zavod za transfuzijsko medicino je pojasnil, da lahko v skladu s pogodbo o zaposlitvi delodajalec direktorju prizna enkratno letno nagrado za uspešno poslovanje, največ v višini ene direktorjeve mesečne plače. Svet zavoda je v letu 2003 sprejel sklep, da se Vlado Republike Slovenije zaprosi za soglasje k izplačilu enkratne letne nagrade direktorju Zavoda za transfuzijsko medicino zaradi uspešnega poslovanja zavoda v letu 2002. Na izrecno željo direktorja postopek ni bil sprožen, saj se je direktor izplačilu nagrade odrekel. Na svetu zavoda je bil marca 2004 ponovno podan predlog za začetek postopka za izplačilo enkratne letne nagrade za uspešno poslovanje (v letu 2003), vendar se je direktor nagradi tudi v tem letu odrekel.

2.39 Zavod Republike Slovenije za presaditve organov in tkiv

Zavod republike Slovenije za presaditve organov in tkiv, Ljubljana (v nadaljevanju: Zavod za presaditve), je bil ustanovljen s Sklepom o ustanovitvi javnega zdravstvenega zavoda Zavod Republike Slovenije za presaditve organov in tkiv dne 16. 11. 2000. Njegova ustanoviteljica je Republika Slovenija, ustanoviteljske pravice in obveznosti pa izvršuje Vlada Republike Slovenije.

Skladno s Sklepom o kriterijih za pogodbe sta 10. 6. 2002 sklenila pogodbo o zaposlitvi Zavod za presaditve, ki ga je zastopal predsednik sveta zavoda, in direktorica zavoda. Zavod za presaditve je pridobil mnenje o ustreznosti pogodbe o zaposlitvi od ministra za zdravje šele septembra 2004. Pogodba o zaposlitvi določa, da direktorica opravlja svoje delo s polnim delovnim časom 40 ur tedensko ter da v času opravljanja svoje funkcije opravlja delo kot zdravnik v intenzivni terapiji.

V revidiranem obdobju je Zavod za presaditve direktorici iz naslova plač izplačal 13.601 tisoč tolarjev.

2.39.1 Osnovna plača

Višina količnika osnovne plače 6,50 je bila v pogodbi določena skladno z odločbo ministra za zdravje iz leta 2002.

2.39.2 Delovna uspešnost

V letu 2003 je direktorica prejela del plače za delovno uspešnost v višini 50 odstotkov osnovne plače. Svet zavoda višine dela plače za delovno uspešnost direktorice za leto 2003 ni potrdil. Opustitev odločanja o višini dela plače za delovno uspešnost direktorice pomeni kršitev tretjega odstavka 17. člena ZRPJZ.

2.39.3 Dodatki

V tem poglavju sta razkrita le dodatka, pri katerih smo v postopku revizije odkrili nepravilnosti pri določanju ali obračunavanju posameznega dodatka, ter dodatki in izplačila, ki predstavljajo pomemben delež izplačane plače.

2.39.3.1 Dodatek za delovno dobo

Dodatek je bil obračunan od nepravilne osnove, ki je poleg osnovne plače vključevala tudi dodatek za delovno uspešnost, dodatek za vodenje, dodatek za občasne težje delovne pogoje ter zdravniški dodatek. Ocenjujemo, da je bilo direktorici zaradi navedene nepravilnosti v revidiranem obdobju izplačano 694 tisoč tolarjev preveč dodatka za delovno dobo.

Zavod za presaditve je pojasnil, da je do nepravilnosti prišlo nenamerno in je bila pri plači za februar 2005 odpravljena.

Računsko sodišče ugotavlja, da nepravilnost ni bila odpravljena na ustrezen način, saj je Zavod za presaditve dodatek za delovno dobo direktorici obračunal za vse obračunske ure ne glede na odsotnost zaradi bolezni.

2.39.3.2 Zdravniški dodatek

Direktorica je prejela zdravniški dodatek. V revidiranem obdobju je direktorica Zavoda za presaditve opravljala funkciji poslovnega in strokovnega vodenja zavoda. Zdravniški dodatek ji je bil določen v višini 4,99 količnika – glede na najbližji količnik osnovne plače zdravnika na lestvici (6,40). Zavod za presaditve je direktorici v revidiranem obdobju za redno delo izplačal 3.006 tisoč tolarjev zdravniškega dodatka (kar predstavlja 22 odstotkov izplačanih sredstev za plačo direktorice).

2.40 Zavod za farmacijo in za preizkušanje zdravil - Ljubljana

Ustanoviteljica Zavoda za farmacijo in za preizkušanje zdravil – Ljubljana, Ljubljana (v nadaljevanju: Zavod za farmacijo), je Republika Slovenija, ustanoviteljske pravice in obveznosti izvršuje Vlada Republike Slovenije. Ustanovljen je bil s Sklepom o preoblikovanju Zavoda za farmacijo in kontrolo zdravil – Ljubljana v Javni zavod za farmacijo in za preizkušanje zdravil – Ljubljana dne 17. 7. 1997.

Zavod za farmacijo, ki ga je zastopal predsednik sveta zavoda, je sklenil pogodbo o zaposlitvi z v. d. direktorice 11. 12. 2002. Pogodba o zaposlitvi z direktorico je bila podpisana 24. 10. 2003. Zavod je pridobil mnenje ministrstva za zdravje o ustreznosti obeh pogodb. Ustanovitveni akt določa, da je direktor tudi strokovni vodja zavoda.

V revidiranem obdobju je Zavod za farmacijo direktorici iz naslova plač in letnih nagrad za uspešno poslovanje izplačal 14.627 tisoč tolarjev.

2.40.1 Osnovna plača

Višina količnika osnovne plače 8,00 je bila v pogodbi določena skladno z odredbo ministra za zdravje iz leta 1998.

2.40.2 Delovna uspešnost

Svet zavoda je določil del plače za delovno uspešnost direktorice za leto 2002 v višini 50 odstotkov osnovne plače v oktobru 2002. Tako je tudi o višini dela plače za delovno uspešnost direktorice za leto 2003 odločal šele v novembru tega leta, ko je na podlagi meril iz Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev ponovno potrdil del plače za delovno uspešnost direktorice v višini 50 odstotkov.

2.40.3 Enkratna letna nagrada

Zavod za farmacijo je leta 2003 direktorici izplačal letno nagrado za uspešno poslovanje v letu 2001 v znesku 807 tisoč tolarjev, leta 2004 pa letno nagrado za uspešno poslovanje v letu 2002 v znesku 834 tisoč tolarjev.

2.41 Skupnost zavodov osnovne zdravstvene dejavnosti celjske regije

Skupnost zavodov osnovne zdravstvene dejavnosti celjske regije, Celje (v nadaljevanju: SZOZD), je bila ustanovljena s Sklepom o ustanovitvi skupnosti zavodov osnovne zdravstvene dejavnosti celjske regije dne 27. 11. 1992. Ustanovitelji SZOZD so Zdravstveni dom Celje, Zdravstveni dom Šmarje pri Jelšah, Zdravstveni dom Sevnica, Zdravstveni dom Laško, Zdravstveni dom Radeče in Zdravstveni dom dr. Jožeta Potrca Žalec. SZOZD je bila ustanovljena v skladu z 52. členom ZZ z namenom opravljanja skupnih strokovno administrativnih zadev ustanoviteljev. Ugotavljamo, da ZRPJZ in na njegovi podlagi izdani predpisi za SZOZD ne veljajo.

Pogodba o zaposlitvi je bila z direktorico sklenjena 25. 6. 2001, za SZOZD jo je podpisala predsednica sveta.

V revidiranem obdobju je SZOZD direktorici iz naslova plač in letnih nagrad za uspešno poslovanje izplačala 17.557 tisoč tolarjev.

2.41.1 Osnovna plača

V skladu s pogodbo o zaposlitvi je SZOZD v revidiranem obdobju direktorici obračunavala osnovno plačo na podlagi količnika 9,20 (v letu 2003) oziroma 8,50 (v obdobju prvega trimesečja leta 2004).

2.41.2 Delovna uspešnost

Svet skupnosti zavodov je direktorici v skladu s Pravilnikom o plačah določil del plače za delovno uspešnost za leto 2003 v višini 48 odstotkov osnovne plače (kot je znašala povprečna delovna uspešnost direktorjev ustanoviteljev v letu 2002). V celotnem revidiranem obdobju je bila direktorici delovna uspešnost obračunana v tej višini. Za leto 2004 je svet zavoda odločil, da se direktorici od 1. 4. 2004 dalje delovna uspešnost izplačuje v višini, ki predstavlja povprečno delovno uspešnost direktorjev zdravstvenih zavodov – ustanoviteljev SZOZD. Svet je določil višino delovne uspešnosti direktorice v skladu s Pravilnikom o plačah in pogodbo o zaposlitvi, ni pa določil višine (odstotka) delovne uspešnosti za leto 2004.

2.41.3 Enkratna letna nagrada

SZOZD je leta 2003 direktorici izplačala enkratno letno nagrado za uspešno poslovanje leta 2002, v znesku 1.115 tisoč tolarjev.

2.42 Splošna bolnišnica Brežice

Splošna bolnišnica Brežice, Brežice (v nadaljevanju: SB Brežice), je bila ustanovljena 11. 2. 1993 s Sklepom o preoblikovanju Splošne bolnišnice Brežice v javni zdravstveni zavod. Ustanoviteljica zavoda je Republika Slovenija, ustanoviteljske pravice in obveznosti pa izvršuje Vlada Republike Slovenije.

Dne 28. 5. 1999 je SB Brežice z direktorjem sklenila pogodbo o zaposlitvi, ki jo je na strani delodajalca podpisala predsednica sveta zavoda. Minister za zdravje je izdal mnenje o ustreznosti pogodbe. Na podlagi nove odredbe o določitvi količnika za določitev osnovne plače direktorja javnega zavoda ter dopisa ministrstva za zdravje direktorjem javnih zdravstvenih zavodov (oboje z dne 21. 11. 2000) je bil 8. 12. 2000 podpisan aneks k pogodbi o zaposlitvi. Po ponovnem imenovanju za direktorja bolnišnice je bil 20. 5. 2003 podpisan aneks k pogodbi o zaposlitvi. SB Brežice je pridobila mnenje ministrstva za zdravje o ustreznosti pogodbe.

V revidiranem obdobju je SB Brežice direktorju iz naslova plač izplačala 13.998 tisoč tolarjev.

2.42.1 Osnovna plača

V pogodbi o zaposlitvi je bilo določeno, da znaša količnik osnovne plače direktorja 7,50. Z aneksom iz leta 2000 je bil količnik spremenjen in od tedaj znaša 8,00. Količnik je bil skladen

z odredbo ministra za zdravje iz leta 1996 ter iz leta 2000. V obrazložitvi povišanja količnika iz 6,50 na 7,50 z odredbo iz leta 1996 se minister za zdravje sklicuje na kriterije iz uredbe, vendar pa iz drugega odstavka obrazložitve izhaja, da je dejansko prišlo do povišanja količnika osnovne plače direktorja zaradi ohranitve razmerij med količniki za določitev plač direktorjev in količniki drugih najzahtevnejših delovnih mest v zdravstvenih zavodih. Tudi iz obrazložitve odredbe iz leta 2000 izhaja, da je bil količnik osnovne plače direktorja povišan iz 7,50 na 8,00 zaradi ohranitve razmerij med plačami in količniki za določitev plač direktorjev in plačami drugih najzahtevnejših delovnih mest v zdravstvenem zavodu, ki so veljala pred uveljavitvijo sprememb in dopolnitev kolektivnih pogodb za področje zdravstva, uveljavljenih v letu 2000. SB Brežice je pri določanju količnika osnovne plače ravnala skladno z odredbo ministra za zdravje, zato ji odgovornosti za nepravilnosti pri določanju količnika osnovne plače direktorja ni mogoče očitati.

2.42.2 Delovna uspešnost

V skladu s 7. členom Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev je svet zavoda za leto 2003 določil del plače za delovno uspešnost direktorja v enaki višini kot za leto 2002, in sicer v višini 50 odstotkov osnove plače direktorja. Tudi za leto 2004 je svet zavoda določil del plače za delovno uspešnost direktorja v višini 50 odstotkov osnovne plače na podlagi ocene izpolnjevanja meril iz pravilnika.

2.42.3 Dodatki

V tem poglavju sta razkrita le dodatka, pri katerih smo v postopku revizije odkrili nepravilnosti pri določanju ali obračunavanju posameznega dodatka.

2.42.3.1 Dodatek za vodenje (funkcijski dodatek)

SB Brežice je imela v revidiranem obdobju zaposlenega tudi strokovnega vodjo - direktorja za zdravstvo. Kljub temu je direktor ves ta čas prejemal tudi funkcijski dodatek, kar je v nasprotju s četrtem odstavkom 6. člena Sklepa o kriterijih za pogodbe. Ocenjujemo, da je bil direktorju v revidiranem obdobju neupravičeno izplačan funkcijski dodatek v znesku 750 tisoč tolarjev. Dodatek za vodenje v višini 1,00 količnika je bil direktorju določen v pogodbi o zaposlitvi, o kateri je ministrstvo za zdravje podalo mnenje o ustreznosti. Odgovornosti za izplačevanje tega dodatka tako ni mogoče pripisati SB Brežice.

Avgusta 2004 je SB Brežice z direktorjem sklenila novo pogodbo o zaposlitvi, ki nič več ne določa dodatka za vodenje. Od plače za september 2004 dalje je direktorju prenehala izplačevati funkcijski dodatek.

2.42.3.2 Dodatek za težje delovne pogoje

Dodatek za težje delovne pogoje temelji na določbah 76. člena KPDZSV. V tretjem odstavku 76. člena je določeno, da lahko ta dodatek znaša med 0,05 in 0,15 količnika. Direktor je v

celotnem revidiranem obdobju prejemal dodatek za težje delovne pogoje v višini 0,30 količnika. Dodatek v tej višini je bil določen v pogodbi o zaposlitvi, o kateri je ministrstvo za zdravje podalo mnenje o ustreznosti, ter naveden v dopisu ministrstva za zdravje⁸⁰, ki je bil spremljani dopis k zadnji odredbi o določitvi količnika za določitev osnovne plače direktorja SB Brežice. Odgovornosti za izplačevanje dodatka v višini, s katero je bila v revidiranem obdobju za skupno 113 tisoč tolarjev presežena najvišja možna vrednost izplačila dodatka za težje delovne pogoje, ni mogoče pripisati SB Brežice.

Avgusta 2004 je SB Brežice z direktorjem sklenila novo pogodbo o zaposlitvi, ki določa dodatek za težje delovne pogoje v višini 0,15 količnika. Od plače za september 2004 dalje je direktorju obračunavala dodatek v tej višini.

2.43 Bolnišnica za zdravljenje in rehabilitacijo pljučnih bolnikov Sežana

Republika Slovenija je ustanovila Bolnišnico za zdravljenje in rehabilitacijo pljučnih bolnikov Sežana, Sežana (v nadaljevanju: Bolnišnica Sežana) s Sklepom o preoblikovanju Bolnišnice »Ivana Regenta« Sežana v javni zdravstveni zavod Bolnišnica za zdravljenje in rehabilitacijo pljučnih bolnikov Sežana dne 4. 3. 1993. Ustanoviteljske pravice in obveznosti izvršuje Vlada Republike Slovenije.

Dne 3. 12. 2002 je Bolnišnica Sežana, ki jo je zastopal predsednik sveta zavoda, z direktorico sklenila pogodbo o zaposlitvi. Bolnišnica Sežana ni predložila mnenja ministra za zdravje o ustreznosti pogodbe. Pojasnila je, da se pogodba o zaposlitvi za drugi mandat direktorice z dne 3. 12. 2002 v točki IV in V (količnik osnovne plače in dodatki) ni v ničemer razlikovala od pogodbe o zaposlitvi iz leta 1998, zato je niso poslali ponovno v soglasje na ministrstvo za zdravje.

Bolnišnica Sežana poudarja, da vsebinsko enake pogodbe niso poslali v ponovno potrditev ministrstvu za zdravje iz razlogov racionalnosti. Vsebina pogodbe, ki jo je ustanovitelj že preveril in podal o njej mnenje o ustreznosti, se ni spremenila, prav tako ne predpisi.

V revidiranem obdobju je Bolnišnica Sežana direktorici iz naslova plač izplačala 12.609 tisoč tolarjev.

2.43.1 Osnovna plača

V pogodbi o zaposlitvi je bil direktorici v skladu z odredbo ministra za zdravje iz leta 1994 določen količnik osnovne plače v višini 6,50.

2.43.2 Delovna uspešnost

Svet zavoda je direktorici upoštevalje kriterije iz Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev določil del plače za delovno uspešnost v višini 50 odstotkov (za leto 2003 kot tudi za leto 2004). Iz predložene dokumentacije ni razvidno, da je Bolnišnica Sežana v letu 2003

⁸⁰ Št. 106-1/98-199 z dne 21. 11. 2000.

preseгла realizacijo finančnega načrta, kar pomeni, da svet zavoda izpolnjevanja meril ni ocenjeval v skladu z določili Pravidnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev. Ker svet zavoda meril ni uporabil v skladu s pravilnikom (in je določil direktorici del plače za delovno uspešnost v višini 15 odstotkov iz pozitivno presežene realizacije finančnega načrta), je kršil tretji odstavek 17. člena ZRPJZ.

Bolnišnica Sežana je delovno uspešnost v celotnem revidiranem obdobju direktorici obračunala od previsoke osnove, v katero je poleg osnovne plače vštela tudi dodatek za izravnavo. Ocenjujemo, da je bolnišnica zaradi navedene nepravilnosti direktorici skupno izplačala 357 tisoč tolarjev preveč plače za delovno uspešnost.

Glede uporabljene osnove za obračun delovne uspešnosti Bolnišnica Sežana seznanja računsko sodišče, da je ministrstvo za zdravje dalo navodilo, da se kot osnovna plača šteje plača v višini osnovnega in izravnalnega količnika.

Računsko sodišče je predloženi dokaz o tem, da je takšno navodilo dalo ministrstvo za zdravje, ocenilo kot nezadosten.

2.43.3 Dodatki

V tem poglavju so razkriti le tisti dodatki, pri katerih smo v postopku revizije odkrili nepravilnosti pri določanju ali obračunavanju posameznega dodatka.

2.43.3.1 Dodatek za delovno dobo

Dodatek je bil obračunan v nepravilni višini, saj Bolnišnica Sežana ni upoštevala določila KPDZSV, da se dodatek poveča za 0,25 odstotka za vsako dopolnjeno leto delovne dobe nad 25 let. Zaradi tega je bila obračunana vrednost dodatka v revidiranem obdobju za 0,5 oziroma 0,75 odstotka prenizka. Zaradi navedene nepravilnosti je bilo v revidiranem obdobju direktorici izplačano premalo dodatka za delovno dobo.

2.43.3.2 Dodatek za vodenje (funkcijski dodatek)

Direktorica je v revidiranem obdobju prejela funkcijski dodatek v višini 1,00 količnika. Po pojasnilih Bolnišnice Sežana je šlo za dodatek za vodenje delovnega področja marketing in trženje, ki ga je direktorica prejela kot plačilo za opravljanje nalog trženja vseh prostih kapacitet bolnišnice. Opravljanje dodatnih del in nalog zaposlenemu ne more biti plačano tako, da se mu prizna dodatek, ki nima podlage v veljavnih predpisih. Izplačila dodatka za vodenje direktorici v revidiranem obdobju so bila zato neupravičena. Ocenjujemo, da je Bolnišnica Sežana v revidiranem obdobju direktorici brez ustrezne podlage izplačala 715 tisoč tolarjev dodatka za vodenje delovnega področja marketing in trženje. Glede na dejstvo, da je ministrstvo za zdravje podalo mnenje o ustreznosti pogodbe o zaposlitvi, v kateri je bil določen dodatek za vodenje delovnega področja marketing in trženje, odgovornosti za nepravilnost ni mogoče očitati Bolnišnici Sežana.

Bolnišnica Sežana poudarja, da je bil dodatek direktorici izplačan za opravljanje dodatnega dela, ki je izhajalo iz uvedbe novih programov oziroma dejavnosti ter trženja storitev bolnišnice. Delo je direktorica opravljala poleg del in nalog direktorice. V novi pogodbi o zaposlitvi dodatek ni več določen.

2.43.3.3 Dodatek za težje delovne pogoje

Direktorica je v celotnem revidiranem obdobju prejela dodatek za težje delovne pogoje v višini 0,30 količnika. Dodatek v tej višini je bil opredeljen v tabeli Bolnišnice – izračun plač direktorjev na osnovi individualne pogodbe, ki jo je Bolnišnica Sežana pridobila od ministrstva za zdravje.

Dodatek za težje delovne pogoje temelji na določbah 76. člena KPDZSV. V tretjem odstavku 76. člena je določeno, da lahko ta dodatek znaša med 0,05 in 0,15 količnika. Z določitvijo dodatka v višini 0,30 količnika je bila presežena navedena določba kolektivne pogodbe. Bolnišnica Sežana je v celotnem revidiranem obdobju direktorici izplačala dodatek za težje delovne pogoje, ki je skupno za 107 tisoč tolarjev presegal najvišjo vrednost dodatka, določeno v KPDZSV. Upošteva dejstvo, da je ministrstvo za zdravje podalo mnenje o ustreznosti pogodbe o zaposlitvi, v kateri je bil določen dodatek za težje delovne pogoje v višini 0,30 količnika, odgovornosti za nepravilnost ni mogoče očitati Bolnišnici Sežana.

V novi pogodbi o zaposlitvi je določen dodatek v višini 0,15 količnika.

2.43.3.4 Druga izplačila v okviru plače

Bolnišnica Sežana je direktorici v revidiranem obdobju kot dodatek izplačevala izravnalni količnik v višini 1,00. Za izplačila navedenega dodatka ni bilo podlage v veljavnih predpisih, zato celotni znesek izplačil v revidiranem obdobju, in sicer v ocenjenem znesku 715 tisoč tolarjev, obravnavamo kot nepravilnost. Upošteva dejstvo, da je ministrstvo za zdravje podalo mnenje o ustreznosti pogodbe o zaposlitvi, v kateri je bil določen izravnalni dodatek v višini 1,00 količnika, odgovornosti za nepravilnost ni mogoče očitati Bolnišnici Sežana.

V novi pogodbi o zaposlitvi dodatek za izravnano ni več določen.

2.44 Zdravstveni dom Ajdovščina

Dne 28. 3. 1991 je Občina Ajdovščina z odločbo ustanovila Zdravstveni dom Ajdovščina, Ajdovščina (v nadaljevanju: ZD Ajdovščina).

Pogodba o zaposlitvi z direktorico je bila sklenjena 10. 10. 2002, za ZD Ajdovščina jo je podpisal predsednik sveta zavoda.

V revidiranem obdobju je ZD Ajdovščina direktorici iz naslova plač izplačal 11.988 tisoč tolarjev.

2.44.1 Osnovna plača

Višina količnika osnovne plače 7,25 je bila direktorici določena skladno z odredbo ministra za zdravje iz leta 1996. Minister za zdravje je z navedeno odredbo iz leta 1996 povišal količnik osnovne plače direktorice ZD Ajdovščina iz 6,25 na 7,25, zaradi uskladitve nesorazmerij med plačami, ki so nastala z uvedbo zdravniškega dodatka. Iz dopisa ministrstva je razvidno, da je bil na podlagi meril iz Uredbe o kriterijih za osnovno plačo določen le količnik 6,25, pri čemer pa je bil direktorjem, ki niso zdravniki, poleg količnika določen še količnik v višini 1,00 za izravnavo, s čimer je končni osnovni količnik znašal 7,25.

2.44.2 Delovna uspešnost

Svet zavoda je tako za leto 2003 kot tudi za leto 2004 potrdil del plače za delovno uspešnost direktorice v višini 50 odstotkov osnovne plače upošteva merila iz Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev.

2.44.3 Dodatki

V tem poglavju je razkrit le tisti dodatek, pri katerem smo v postopku revizije odkrili nepravilnosti pri določanju ali obračunavanju.

2.44.3.1 Dodatek za vodenje (funkcijski dodatek)

V revidiranem obdobju je bila v ZD Ajdovščina zaposlena tudi strokovna direktorica. Kljub temu je direktorica ves čas prejela funkcijski dodatek v višini 1,00 količnika. Naloge vodenja predstavljajo temeljno vsebino delovnega mesta poslovnega direktorja, zato direktorju, ki hkrati ne opravlja tudi funkcije strokovnega vodenja, pravice do funkcijskega dodatka ni mogoče priznati. Ocenjujemo, da je ZD Ajdovščina v revidiranem obdobju direktorici neupravičeno izplačal funkcijski dodatek v znesku 635 tisoč tolarjev. Opozoriti pa je potrebno, da je zdravstveni dom v letu 2002 zaprosil ministrstvo za zdravje, da preveri in določi elemente plače direktorice – diplomirane pravnice. Ministrstvo je v svojem odgovoru izrecno navedlo, da se direktorjem, ki niso zdravniki, v pogodbi o zaposlitvi (med drugimi) priznava dodatek za vodenje v višini 1,00 količnika. Pred pridobitvijo mnenja ministrstva za zdravje ZD Ajdovščina direktorici ni izplačeval dodatka za vodenje. Odgovornosti za izplačevanje tega dodatka ni mogoče pripisati javnemu zavodu.

Na podlagi nove pogodbe o zaposlitvi je ZD Ajdovščina s februarjem 2005 direktorici prenehal izplačevati dodatek za vodenje.

2.45 Zdravstveno reševalni center Koroške

Javni zavod Zdravstveno reševalni center Koroške, Ravne na Koroškem (v nadaljevanju: ZRC Koroške), je bil ustanovljen z Odlokom o ustanovitvi javnega zavoda Zdravstveno reševalni center Koroške Ravne na Koroškem dne 5. 4. 2002. Ustanoviteljice zavoda so občine: Črna

na Koroškem, Dravograd, Mežica, Mislinja, Muta, Podvleka, Prevalje, Radlje ob Dravi, Ravne na Koroškem, Ribnica na Pohorju, Vuzenica ter MO Slovenj Gradec. Izvrševanje ustanoviteljskih pravic izvaja Svet Koroške regije, ki ga sestavljajo župani vseh občin ustanoviteljic (svet županov).

Dne 31. 8. 1999 je zavod z direktorjem sklenil pogodbo o zaposlitvi, ki jo je na strani delodajalca podpisal predsednik sveta zavoda. Dne 1. 3. 2000 je bil k pogodbi sklenjen aneks, ki je določil povišanje količnika osnovne plače, 15. 7. 2003 pa je bila, po ponovnem imenovanju, z direktorjem podpisana nova pogodba o zaposlitvi, na strani delodajalca jo je podpisal predsednik sveta. Dne 22. 8. 2003 je bil podpisan še aneks k pogodbi.

V revidiranem obdobju je ZRC Koroške direktorju iz naslova plač in letnih nagrad za uspešno poslovanje izplačal 11.646 tisoč tolarjev.

2.45.1 Osnovna plača

Leta 1994 je minister za zdravstvo izdal odredbo, s katero je za direktorja ZRC Koroške določil količnik osnovne plače v višini 5,75. Leta 2000 pa je minister zavodu izdal novo odredbo, v kateri je določen osnovni količnik 6,00 ter kvalifikacijski količnik 1,00 za izravnavo, skupno torej količnik v višini 7,00. Pravne podlage za določitev količnika 1,00 iz obrazložitve odredbe ni mogoče razbrati, saj je navedeno le, da se zaradi ohranitve razmerij med količniki za določitev plač direktorjev in količniki drugih najzahtevnejših delovnih mest v drugih zdravstvenih zavodih doda količnik 1,00. V predpisih ni podlage za opisano določitev skupnega količnika osnovne plače v višini 7,00. Takšen količnik za 0,50 presega najvišji možni količnik osnovne plače direktorja javnega zdravstvenega zavoda, ki opravlja primarno zdravstveno dejavnost, kot je določen v 5. členu Uredbe o kriterijih za osnovne plače. Poleg tega iz druge odredbe ministra tudi ni razvidno, kateri od kriterijev iz navedene uredbe se je spremenil, da je prišlo do povečanja osnovnega količnika iz 5,75 na 6,00.

Po izdaji odredbe iz leta 2000 je bil sklenjen aneks k pogodbi, v katerem je bil direktorju skladno z novo odredbo določen količnik osnovne plače v višini 7,00. V novi pogodbi o zaposlitvi iz julija 2003 pa mu je bil določen količnik osnovne plače v višini 7,60. ZRC Koroške v predpisih in aktih ni imel podlage za določitev količnika osnovne plače direktorja v tej višini. Mesec dni po sklenitvi pogodbe je bil podpisan aneks, s katerim je bil direktorju določen količnik osnovne plače v višini 8,50. Takšen količnik je ZRC Koroške direktorju določil, kot je razvidno iz aneksa, na podlagi vloge za soglasje, posredovane ministrstvu za zdravje ter vsem ustanoviteljem⁸¹. Za določitev količnika v višini 8,50 ZRC Koroške ni imel nikakršne pravne podlage. V revidiranem obdobju je ZRC Koroške direktorju izplačal 563 tisoč tolarjev osnovne plače preveč.

ZRC Koroške je pojasnil, da je svet zavoda ravno zato, ker je ministrstvo za zdravje na podlagi obrazloženega predloga v preteklosti že spremenilo količnik osnovne plače (od 5,75 na 7,00 količnika), ob sklenitvi nove pogodbe direktorju določil višji količnik (8,50). Na svetu je bila predstavljena analiza plač direktorjev zdravstvenih zavodov na Koroškem, pri čemer je bilo ugotovljeno, da vsi ostali direktorji, in sicer tudi tisti, ki vodijo manjše javne zavode, z osnovno

⁸¹ V pogodbi o zaposlitvi je izrecno določeno, da je mogoče aneks k pogodbi skleniti le ob predhodni pridobitvi mnenja ustanoviteljev ali ministrstva za zdravje.

plačo in zdravniškimi dodatki dosegajo bistveno višjo plačo kot direktor ZRC Koroške. Zato je svet zavoda direktorju določil sprejemljivejši količnik 8,50 in bil pri tem v dobri veri, da bodo s takšno višino količnika soglašali tako ministrstvo za zdravje kot ustanovitelji. Do uvedbe revizije od naslovnikov ni bilo nikakršnega odziva.

Pri plači za februar 2005 je bila nepravilnost odpravljena, saj je bila osnovna plača direktorju obračunana z uporabo količnika 7,00.

2.45.2 Delovna uspešnost

Svet zavoda je tako za leto 2003 kot tudi za leto 2004 potrdil delež plače za delovno uspešnost direktorja v višini 50 odstotkov osnovne plače. Iz sklepov sveta zavoda uporaba meril iz Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev ni razvidna. Svet zavoda je s tem, ko ni uporabil predpisanih meril pri odločanju o višini delovne uspešnosti direktorja, kršil določbo tretjega odstavka 17. člena ZRPJZ.

Pri preveritvi izpolnjevanja kriterijev za določitev višine delovne uspešnosti v letu 2004 smo ugotovili, da je svet potrdil del plače za delovno uspešnost direktorja v višini 15 odstotkov iz doseganja prihodkov na trgu (nad 7 odstotkov vseh prihodkov). Pri tem pa iz letnega poročila izhaja, da je ZRC Koroške v letu 2003 na trgu dosegel le 1,9 odstotkov od celotnih prihodkov. Namesto priznanih 15 odstotkov bi moral svet zavoda direktorju v skladu z merili iz pravilnika, priznati le 5 odstotkov delovne uspešnosti. S potrditvijo deleža plače za delovno uspešnost za leto 2004 v skupni višini 50 odstotkov (namesto največ 40 odstotkov) je svet zavoda kršil določbo tretjega odstavka 17. člena ZRPJZ.

Svet zavoda je direktorju za leto 2005 določil del plače za delovno uspešnost v višini 40 odstotkov. Ta del plače je bil direktorju v navedeni višini obračunan že pri plači za februar 2005.

2.45.3 Dodatki

V tem poglavju sta razkrita le tista dodatka, pri katerih smo v postopku revizije odkrili nepravilnosti pri določanju ali obračunavanju posameznega dodatka.

2.45.3.1 Dodatek za vodenje (funkcijski dodatek)

Na izplačilnih listah je bila tudi postavka »dodatek po IP« (ki po pojasnilih ZRC Koroške vključuje dodatek za vodenje in funkcijski dodatek). Pri plačah, izplačanih v obdobju od januarja do vključno julija 2003, je dodatek znašal 1,00 količnika. Pri plači za avgust 2003 se je dodatek povečal na 1,60 količnika⁸². Direktor ni opravljal funkcije strokovnega vodenja zavoda, saj za to kot pravnik niti ni bil usposobljen, poleg tega pa statut ZRC Koroške določa, da v primeru, če direktor ni zdravstveni delavec, strokovni svet vodi zdravnik iz osnovnega zdravstva Koroške. Celotni znesek izplačil dodatka za vodenje in funkcijskega dodatka v revidiranem obdobju, ki znaša 1.054 tisoč tolarjev, obravnavamo kot nepravilnost.

⁸² Pri plači za november 2003 se je spet znižal na količnik 1,00, vendar je bil že pri naslednji plači izvršen poračun, dodatek pa se je spet zvišal na 1,60 količnika.

ZRC Koroške navaja, da je direktor prejemal dodatek za strokovno vodenje na podlagi organizacije in razporejanja dela reševalcev, pri čemer je velika večina reševalcev-spremljevalcev po izobrazbi zdravstveni tehnik. Tudi direktor je po predhodni izobrazbi zdravstveni tehnik.

Računsko sodišče vztraja pri stališču, da lahko direktor javnega zavoda prejema dodatek za vodenje le kot strokovni vodja zavoda. Direktor ZRC Koroške ni bil imenovan za strokovnega vodjo zavoda, zato mu je bil funkcijski dodatek določen neutemeljeno.

ZRC Koroške je pri plači za februar 2005 direktorju obračunal dodatek za vodenje v višini 1,00 količnika.

2.45.3.2 Dodatek za težje delovne pogoje

V pogodbi o zaposlitvi je določeno, da direktorju pripada dodatek za težje delovne pogoje v višini treh odstotkov osnovne plače. Direktorju je bil dodatek v tej višini v revidiranem obdobju tudi obračunan. KPDZSV opredeljuje dodatek za težje delovne pogoje v 76. členu, in sicer v višini od 0,05 do 0,15 količnika, medtem ko je 3 odstotke osnovne plače znašalo (glede na spreminjajoči se količnik osnovne plače) 0,21 oziroma 0,23 oziroma 0,26 količnika. V revidiranem obdobju je ZRC Koroške direktorju izplačal za najmanj 61 tisoč tolarjev preveč dodatka za težje delovne pogoje⁸³.

ZRC Koroške navaja, da je bil direktorju določen dodatek v višini 3 odstotkov osnovne plače na podlagi stališča ministrstva za zdravje, ki ga je podalo po uveljavitvi Sklepa o kriterijih za pogodbe direktorjev.

2.45.4 Enkratna letna nagrada

ZRC Koroške je direktorju v letu 2003 izplačal enkratno letno nagrado za uspešno poslovanje v letu 2002, in sicer v znesku 645 tisoč tolarjev. Sklep o merilih za priznanje nagrade v drugem odstavku 3. člena določa, da si mora organ upravljanja v javnih zavodih, katerih ustanoviteljica je lokalna skupnost, pred priznanjem nagrade pridobiti soglasje pristojnega organa. ZRC Koroške je v postopku revizije predložil soglasje Občinskega sveta Občine Ravne na Koroškem k izplačilu enkratne letne nagrade za uspešno poslovanje zavoda v letu 2002. Vendar pa je Občina Ravne na Koroškem le ena od ustanoviteljic javnega zavoda, zato samo soglasje te občine ne zadostuje. Glede na to, da je sredi aprila 2002 stopil v veljavo novi odlok o ustanovitvi javnega zavoda, bi moral v skladu z njim soglasje za izplačilo povečane delovne uspešnosti podati Svet županov, ki po določbah navedenega odloka izvršuje v zavodu ustanoviteljske pravice. Računsko sodišče ugotavlja, da v danem primeru ni mogoče šteti, da je bil izpolnjen pogoj pridobitve soglasja pristojnega organa, ki je predpisan v drugem odstavku 3. člena Sklepa o merilih za priznanje nagrade. Izplačilo obravnavane enkratne letne nagrade direktorju brez soglasja vseh ustanoviteljic oziroma Sveta županov zato ni bilo v skladu s predpisi. Višina nepravilnosti je enaka znesku izplačane nagrade in znaša 645 tisoč tolarjev.

⁸³ Ocenili smo razliko do najvišje dovoljene višine dodatka za težje delovne pogoje – 0,15 količnika.

ZRC Koroške navaja, da statut zavoda v letu 2003 ni bil spremenjen, Svet županov kot pristojni organ po novem aktu o ustanovitvi pa še ni funkcioniral. Pri odločitvi o izplačilu nagrade je zato prevladala dotedanja praksa, zaradi česar je bilo pridobljeno soglasje le od občine, na področju katere ima ZRC Koroške sedež, kar je bilo v skladu z veljavnim statutom.

Akt o ustanovitvi je hierarhično višji pravni akt od statuta, zato je bilo potrebno ob neskladju določb v obeh aktih uporabiti določila ustanovitvenega akta, po katerem je bil za izdajo soglasja brez dvoma pristojen Svet županov. Poleg tega pa statut ZRC Koroške izrecno predpisuje zadostnost soglasja ustanovitelja po sedežu zavoda le za primere imenovanja ali razrešitve direktorja zavoda, ne pa tudi za izvrševanje ostalih ustanoviteljskih pravic do javnega zavoda.

3. MNENJA

Revidirali smo pravilnost določanja in izplačevanja plač direktorjev v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 naslednjih javnih zdravstvenih zavodov ter skupnosti zavodov:

- Celjske lekarne Celje, Celje;
- Kraške lekarne Ilirska Bistrica, Ilirska Bistrica;
- Mestne lekarne, Kamnik;
- Lekarna Kočevje, Kočevje;
- Lekarna Krško, Krško;
- Koroška lekarna, Ravne na Koroškem;
- Zasavske lekarne Trbovlje, Trbovlje;
- Psihiatrična bolnišnica Idrija, Idrija;
- Center za zdravljenje bolezni otrok, Šentvid pri Stični;
- Ortopedska bolnišnica Valdoltra, Ankaran;
- Bolnišnica Golnik – Klinični oddelek za pljučne bolezni in alergijo, Golnik;
- Psihiatrična klinika Ljubljana, Ljubljana;
- Splošna bolnišnica Slovenj Gradec, Slovenj Gradec;
- Splošna bolnišnica Trbovlje, Trbovlje;
- Psihiatrična bolnišnica Vojnik, Vojnik;
- Zdravstveni dom Brežice, Brežice;
- Zdravstveni dom Celje, Celje;
- Zdravstveni dom Črnomelj, Črnomelj;
- Zdravstveni dom Dravograd, Dravograd;
- Zdravstveni dom Idrija, Idrija;
- Zdravstveni dom Krško, Krško;
- Zdravstveni dom Lendava, Lendava;
- Zdravstveni dom Logatec, Logatec;
- Zdravstveni dom Metlika, Metlika;
- Zdravstveni dom Ormož, Ormož;
- Zdravstveni dom Dr. Janeza Oražma Ribnica, Ribnica;
- Zdravstveni dom Sevnica, Sevnica;
- Zdravstveni dom Slovenske Konjice, Slovenske Konjice;
- Zdravstveni dom Šentjur, Šentjur pri Celju;
- Zdravstveni dom Šmarje pri Jelšah, Šmarje pri Jelšah;
- Zdravstveni dom Trbovlje, Trbovlje;

- Zdravstveni dom Trebnje, Trebnje;
- Zdravstveni dom Zagorje ob Savi, Zagorje ob Savi;
- Zdravstveni dom Dr. Jožeta Potrata Žalec, Žalec;
- Zavod za zdravstveno varstvo Koper, Koper;
- Zavod za zdravstveno varstvo Celje, Celje;
- Zavod Republike Slovenije za transfuzijsko medicino, Ljubljana;
- Zavod Republike Slovenije za presaditve organov in tkiv, Ljubljana;
- Zavod za farmacijo in za preizkušanje zdravil - Ljubljana, Ljubljana;
- Skupnost zavodov osnovne zdravstvene dejavnosti celjske regije, Celje;
- Splošna bolnišnica Brežice, Brežice;
- Bolnišnica za zdravljenje in rehabilitacijo pljučnih bolnikov Sežana, Sežana;
- Zdravstveni dom Ajdovščina, Ajdovščina in
- Zdravstveno reševalni center Koroške, Ravne na Koroškem.

Direktorji javnih zavodov so v okviru odgovornosti za zakonitost poslovanja odgovorni tudi za pravilnost določanja in izplačevanja plač direktorjev. Za odločitve, ki se nanašajo na določitev plače direktorja javnega zdravstvenega zavoda in so jih sprejeli sveti zavodov oziroma bi jih sveti morali sprejeti, pa so svojo dolžnost opustili, so odgovorni tudi sveti javnih zavodov. Naša naloga je, na podlagi opravljene revizije, izreči mnenje o pravilnosti določanja in izplačevanja plač direktorjev revidiranih javnih zavodov in skupnosti zavodov v letu 2003 in v prvem trimesečju leta 2004.

Revidiranje smo načrtovali in izvedli v skladu z mednarodnimi standardi revidiranja, ki jih določa Napotilo za izvajanje revizij⁸⁴. Revizijski postopki so obsegali pridobivanje, pregledovanje, analiziranje in presojanje podatkov o določanju in izplačevanju plač ter dokumentiranje revizijskih ugotovitev. Preizkušanje izplačil smo izvajali po vnaprej pripravljenih revizijskih programih, v katerih smo upoštevali predpise, ki urejajo določanje in izplačevanje plač direktorjem javnih zavodov in skupnosti zavodov. Menimo, da smo pridobili ustrezne in zadostne dokaze za izrek mnenja o pravilnosti določanja in izplačevanja plač direktorjem revidiranih javnih zavodov in skupnosti zavodov v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004.

3.1 Celjske lekarne Celje

Po našem mnenju so Celjske lekarne Celje v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 v vseh pomembnih pogledih določale in izplačevale plačo direktorici v skladu s predpisi (*pozitivno mnenje*).

Opozarjamo še, da svet zavoda pri odločanju o delu plače za delovno uspešnost direktorice v letu 2003 in v letu 2004 ni uporabil predpisanih meril niti določil višine dela plače za delovno uspešnost, s čimer je kršil tretji odstavek 17. člena ZRPJZ (točka 2.2.2).

⁸⁴ Uradni list RS, št. 41/01.

Zahteva za predložitev odzivnega poročila

Ker so bile pri določanju in izplačevanju plače direktorice v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 ugotovljene nepravilnosti, mora javni zavod v roku 90 dni po prejemu revizijskega poročila predložiti računskemu sodišču odzivno poročilo.

Odzivno poročilo mora vsebovati:

1. navedbo revizije, na katero se nanaša,
2. kratek opis nepravilnosti v poslovanju, ki so bile ugotovljene z revizijo,
3. izkaz popravljalnih ukrepov.

Izkaz popravljalnih ukrepov mora obsegati navedbo popravljalnih ukrepov in ustrezna dokazila o izvedenih popravljalnih ukrepih za odpravo ugotovljenih nepravilnosti. Zavod mora v odzivnem poročilu:

1. izkazati ukrepe za odpravo nepravilnosti pri določanju višine osnovne plače (točka 2.2.1);
2. izkazati, da je svet zavoda o delu plače za delovno uspešnost direktorice za leto 2005 odločal v skladu s predpisi, in sicer tako, da predloži sklep sveta zavoda o določitvi dela plače za delovno uspešnost direktorice za leto 2005, iz katerega je razviden skupni odstotek za določitev dela plače za delovno uspešnost in ovrednotenje posameznih meril iz Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev lekarn, ter finančni načrt zavoda, ki ga je za leto 2004 določil svet zavoda, in letno poročilo za leto 2004 (točka 2.2.2);
3. izkazati, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, ki so se mu zdeli potrebni za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki bodo zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorice z veljavnimi predpisi v prihodnje ter
4. izkazati, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorice, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile med postopkom revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih; spremembe, do katerih je prišlo v času do izdelave odzivnega poročila, je potrebno dokumentirati in utemeljiti z ustrezno pravno podlago.

Po drugem odstavku 29. člena ZRacS-1 je odzivno poročilo uradna listina, ki jo potrdi odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev s svojim podpisom in pečatom.

Računsko sodišče bo ocenilo verodostojnost odzivnega poročila, to je resničnost navedb o popravljalnih ukrepih, in po potrebi opravilo revizijo odzivnega poročila na podlagi četrtega odstavka 29. člena ZRacS-1. Prav tako bo ocenilo zadovoljivost sprejetih popravljalnih ukrepov.

Če odzivno poročilo ne bo predloženo v roku, določenem v tem revizijskem poročilu, stori odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev prekršek po tretjem odstavku 38. člena ZRacS-1. Če uporabnik javnih sredstev, ki bi moral predložiti odzivno poročilo, niti v roku 15 dni po izteku roka za predložitev odzivnega poročila računskemu sodišču ne predloži odzivnega poročila, se šteje, da uporabnik javnih sredstev krši obveznost dobrega poslovanja⁸⁵. Prav

⁸⁵ Tretja točka prvega odstavka 37. člena Poslovnika Računskega sodišča Republike Slovenije, Uradni list RS, št. 91/01 (v nadaljevanju PoRacS).

tako opozarjamo, da se neresnične navedbe v odzivnem poročilu obravnavajo kot neresnične navedbe v uradni listini (drugi odstavek 29. člena ZRacS-1).

Če bo računsko sodišče v porevizijskem postopku ugotovilo, da zavod krši obveznost dobrega poslovanja, bo ravnalo v skladu s četrnim do štirinajstim odstavkom 29. člena ZRacS-1.

3.2 Kraške lekarne Ilirska Bistrica

Kraške lekarne Ilirska Bistrica so v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 v. d. direktorice nepravilno določile in obračunale dodatek za delovno dobo, dodatek za zahtevnost in izpostavljenost dela, korekcijski dodatek in dodatke za delo v manj ugodnem delovnem času, zato je v. d. direktorice prejela 296 tisoč tolarjev preveč iz naslova dodatkov (točke 2.3.3.1, 2.3.3.2, 2.3.3.3 in 2.3.3.4).

Razen v primeru, opisanem v prejšnjem odstavku, so Kraške lekarne Ilirska Bistrica v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 v vseh pomembnih pogledih določale in izplačevale plačo v. d. direktorice v skladu s predpisi (*mnenje s pridržkom*).

Opozarjamo tudi, da svet zavoda pri odločanju o delu plače za delovno uspešnost v. d. direktorice v letih 2003 in 2004 ni ovrednotil vseh predpisanih meril ter zato ni v celoti določil višine dela plače za delovno uspešnost v. d. direktorice, s čimer je kršil tretji odstavek 17. člena ZRPJZ (točka 2.3.2).

Zahteva za predložitev odzivnega poročila

Ker so bile pri določanju in izplačevanju plače v. d. direktorice v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 ugotovljene nepravilnosti, mora javni zavod v roku 90 dni po prejemu revizijskega poročila predložiti računskemu sodišču odzivno poročilo.

Odzivno poročilo mora vsebovati:

1. navedbo revizije, na katero se nanaša,
2. kratek opis nepravilnosti v poslovanju, ki so bile ugotovljene z revizijo,
3. izkaz popravljalnih ukrepov.

Izkaz popravljalnih ukrepov mora obsegati navedbo popravljalnih ukrepov in ustrezna dokazila o izvedenih popravljalnih ukrepih za odpravo ugotovljenih nepravilnosti. Zavod mora v odzivnem poročilu:

1. izkazati, da je svet zavoda o delu plače za delovno uspešnost direktorice za leto 2005 odločal v skladu s predpisi, in sicer tako, da predloži sklep sveta zavoda o določitvi dela plače za delovno uspešnost direktorice za leto 2005, iz katerega je razviden skupni odstotek za določitev dela plače za delovno uspešnost in ovrednotenje posameznih meril iz Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev lekarn, ter finančni načrt zavoda, ki ga je za leto 2004 določil svet zavoda, in letno poročilo za leto 2004 (točka 2.3.2);
2. izkazati ukrepe za odpravo nepravilnosti pri določanju in obračunavanju dodatka za zahtevnost in izpostavljenost ter korekcijskega dodatka (točki 2.3.3.2 in 2.3.3.3);

3. izkazati, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, ki so se mu zdeli potrebni za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki bodo zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorice z veljavnimi predpisi v prihodnje ter
4. izkazati, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorice, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile med postopkom revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih; spremembe, do katerih je prišlo v času do izdelave odzivnega poročila, je potrebno dokumentirati in utemeljiti z ustrežno pravno podlago.

Po drugem odstavku 29. člena ZRacS-1 je odzivno poročilo uradna listina, ki jo potrди odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev s svojim podpisom in pečatom.

Računsko sodišče bo ocenilo verodostojnost odzivnega poročila, to je resničnost navedb o popravljalnih ukrepih, in po potrebi opravilo revizijo odzivnega poročila na podlagi četrtega odstavka 29. člena ZRacS-1. Prav tako bo ocenilo zadovoljivost sprejetih popravljalnih ukrepov.

Če odzivno poročilo ne bo predloženo v roku, določenem v tem revizijskem poročilu, stori odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev prekršek po tretjem odstavku 38. člena ZRacS-1. Če uporabnik javnih sredstev, ki bi moral predložiti odzivno poročilo, niti v roku 15 dni po izteku roka za predložitev odzivnega poročila računskemu sodišču ne predloži odzivnega poročila, se šteje, da uporabnik javnih sredstev krši obveznost dobrega poslovanja⁸⁶. Prav tako opozarjamo, da se neresnične navedbe v odzivnem poročilu obravnavajo kot neresnične navedbe v uradni listini (drugi odstavek 29. člena ZRacS-1).

Če bo računsko sodišče v porevizijskem postopku ugotovilo, da zavod krši obveznost dobrega poslovanja, bo ravnalo v skladu s četrtem do štirinajstim odstavkom 29. člena ZRacS-1.

3.3 Mestne lekarne

Mestne lekarne, Kamnik so v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 nepravilno določale in izplačevale plačo direktorici v naslednjih primerih:

- zaradi uporabe previsoke vrednosti izhodiščne plače so direktorici izplačale 2.154 tisoč tolarjev osnovne plače preveč (točka 2.4.1);
- zaradi uporabe previsoke vrednosti izhodiščne plače je direktorica prejela 1.329 tisoč tolarjev preveč iz naslova dodatkov (točke 2.4.3.1, 2.4.3.2, 2.4.3.3 in 2.4.3.4),

zato je bilo po našem mnenju določanje in izplačevanje plače direktorici Mestnih lekarn v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 v pomembnem neskladju s predpisi (*negativno mnenje*).

Zahteva za predložitev odzivnega poročila

Ker so bile pri določanju in izplačevanju plače direktorice v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 ugotovljene nepravilnosti, mora javni zavod v roku 90 dni po prejemu revizijskega poročila predložiti računskemu sodišču odzivno poročilo.

⁸⁶ Tretja točka prvega odstavka 37. člena PoRacS.

Odzivno poročilo mora vsebovati:

1. navedbo revizije, na katero se nanaša,
2. kratek opis nepravilnosti v poslovanju, ki so bile ugotovljene z revizijo,
3. izkaz popravljalnih ukrepov.

Izkaz popravljalnih ukrepov mora obsegati navedbo popravljalnih ukrepov in ustrezna dokazila o izvedenih popravljalnih ukrepih za odpravo ugotovljenih nepravilnosti. Zavod mora v odzivnem poročilu:

1. izkazati ukrepe za odpravo nepravilnosti pri obračunavanju osnovne plače in dodatkov, do katerih je prišlo zaradi uporabe previsoke vrednosti izhodiščne plače (točke 2.4.1, 2.4.3.1, 2.4.3.2, 2.4.3.3 in 2.4.3.4);
2. izkazati, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, ki so se mu zdeli potrebni za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki bodo zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorice z veljavnimi predpisi v prihodnje ter
3. izkazati, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorice, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile med postopkom revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih; spremembe, do katerih je prišlo v času do izdelave odzivnega poročila, je potrebno dokumentirati in utemeljiti z ustrezno pravno podlago.

Po drugem odstavku 29. člena ZRacS-1 je odzivno poročilo uradna listina, ki jo potrди odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev s svojim podpisom in pečatom.

Računsko sodišče bo ocenilo verodostojnost odzivnega poročila, to je resničnost navedb o popravljalnih ukrepih, in po potrebi opravilo revizijo odzivnega poročila na podlagi četrtega odstavka 29. člena ZRacS-1. Prav tako bo ocenilo zadovoljivost sprejetih popravljalnih ukrepov.

Če odzivno poročilo ne bo predloženo v roku, določenem v tem revizijskem poročilu, stori odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev prekršek po tretjem odstavku 38. člena ZRacS-1. Če uporabnik javnih sredstev, ki bi moral predložiti odzivno poročilo, niti v roku 15 dni po izteku roka za predložitev odzivnega poročila računskemu sodišču ne predloži odzivnega poročila, se šteje, da uporabnik javnih sredstev krši obveznost dobrega poslovanja⁸⁷. Prav tako opozarjamo, da se neresnične navedbe v odzivnem poročilu obravnavajo kot neresnične navedbe v uradni listini (drugi odstavek 29. člena ZRacS-1).

Če bo računsko sodišče v porevizijskem postopku ugotovilo, da zavod krši obveznost dobrega poslovanja, bo ravnalo v skladu s četrnim do štirinajstim odstavkom 29. člena ZRacS-1.

3.4 Lekarna Kočevje

Po našem mnenju je Lekarna Kočevje v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 v vseh pomembnih pogledih določala in izplačevala plačo direktorici v skladu s predpisi (*pozitivno mnenje*).

⁸⁷ Tretja točka prvega odstavka 37. člena PoRacS.

Opozarjamo še, da svet zavoda pri odločanju o delu plače za delovno uspešnost direktorice v letih 2003 in 2004 ni uporabil predpisanih meril, s čimer je kršil tretji odstavek 17. člena ZRPJZ (točka 2.5.2).

Zahteva za predložitev odzivnega poročila

Ker so bile pri določanju in izplačevanju plače direktorice v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 ugotovljene nepravilnosti, mora javni zavod v roku 90 dni po prejemu revizijskega poročila predložiti računskemu sodišču odzivno poročilo.

Odzivno poročilo mora vsebovati:

1. navedbo revizije, na katero se nanaša,
2. kratek opis nepravilnosti v poslovanju, ki so bile ugotovljene z revizijo,
3. izkaz popravljalnih ukrepov.

Izkaz popravljalnih ukrepov mora obsegati navedbo popravljalnih ukrepov in ustrezna dokazila o izvedenih popravljalnih ukrepih za odpravo ugotovljenih nepravilnosti. Zavod mora v odzivnem poročilu:

1. izkazati ukrepe za odpravo nepravilnosti pri določanju in obračunavanju višine količnika osnovne plače (točka 2.5.1);
2. izkazati, da je svet zavoda o delu plače za delovno uspešnost direktorice za leto 2005 odločal v skladu s predpisi, in sicer tako, da predloži sklep sveta zavoda o določitvi dela plače za delovno uspešnost direktorice za leto 2005, iz katerega je razviden skupni odstotek za določitev dela plače za delovno uspešnost in ovrednotenje posameznih meril iz Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev lekarn, ter finančni načrt zavoda, ki ga je za leto 2004 določil svet zavoda, in letno poročilo za leto 2004 (točka 2.5.2);
3. izkazati ukrepe za odpravo nepravilnosti pri obračunavanju dodatka za delovno dobo (točka 2.5.3.1);
4. izkazati ukrepe za odpravo nepravilnosti pri obračunavanju dela v dežurstvu (točka 2.5.3.2);
5. izkazati, da obstoječi način obračunavanja plače direktorice, ki opravlja v rednem delovnem času tudi dela in naloge farmacevta, preprečuje podvajanje obračunavanja sestavin plače za obe delovni mesti (direktorja in farmacevta);
6. izkazati, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, ki so se mu zdeli potrebni za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki bodo zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorice z veljavnimi predpisi v prihodnje ter
7. izkazati, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorice, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile med postopkom revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih; spremembe, do katerih je prišlo v času do izdelave odzivnega poročila, je potrebno dokumentirati in utemeljiti z ustrezno pravno podlago.

Po drugem odstavku 29. člena ZRacS-1 je odzivno poročilo uradna listina, ki jo potrdi odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev s svojim podpisom in pečatom.

Računsko sodišče bo ocenilo verodostojnost odzivnega poročila, to je resničnost navedb o popravljalnih ukrepih, in po potrebi opravilo revizijo odzivnega poročila na podlagi četrtega odstavka 29. člena ZRacS-1. Prav tako bo ocenilo zadovoljivost sprejetih popravljalnih ukrepov.

Če odzivno poročilo ne bo predloženo v roku, določenem v tem revizijskem poročilu, stori odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev prekršek po tretjem odstavku 38. člena ZRacS-1. Če uporabnik javnih sredstev, ki bi moral predložiti odzivno poročilo, niti v roku 15 dni po izteku roka za predložitev odzivnega poročila računskemu sodišču ne predloži odzivnega poročila, se šteje, da uporabnik javnih sredstev krši obveznost dobrega poslovanja⁸⁸. Prav tako opozarjamo, da se neresnične navedbe v odzivnem poročilu obravnavajo kot neresnične navedbe v uradni listini (drugi odstavek 29. člena ZRacS-1).

Če bo računsko sodišče v porevizijskem postopku ugotovilo, da zavod krši obveznost dobrega poslovanja, bo ravnalo v skladu s četrtem do štirinajstim odstavkom 29. člena ZRacS-1.

3.5 Lekarna Krško

Lekarna Krško je v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 direktorici nepravilno določila in obračunala dodatek za zahtevnost in izpostavljenost ter korekcijski dodatek, zato je direktorica prejela 400 tisoč tolarjev preveč dodatkov (točki 2.6.3.1 in 2.6.3.2). Zato je bilo po našem mnenju določanje in izplačevanje plače direktorici Lekarne Krško v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 v pomembnem neskladju s predpisi (*negativno mnenje*).

Zahteva za predložitev odzivnega poročila

Ker so bile pri določanju in izplačevanju plače direktorice v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 ugotovljene nepravilnosti, mora javni zavod v roku 90 dni po prejemu revizijskega poročila predložiti računskemu sodišču odzivno poročilo.

Odzivno poročilo mora vsebovati:

1. navedbo revizije, na katero se nanaša,
2. kratek opis nepravilnosti v poslovanju, ki so bile ugotovljene z revizijo,
3. izkaz popravljalnih ukrepov.

Izkaz popravljalnih ukrepov mora obsegati navedbo popravljalnih ukrepov in ustrezna dokazila o izvedenih popravljalnih ukrepih za odpravo ugotovljenih nepravilnosti. Zavod mora v odzivnem poročilu:

1. izkazati, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, ki so se mu zdeli potrebni za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki bodo zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorice z veljavnimi predpisi v prihodnje ter
2. izkazati, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorice, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile med

⁸⁸ Tretja točka prvega odstavka 37. člena PoRacS.

postopkom revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih; spremembe, do katerih je prišlo v času do izdelave odzivnega poročila, je potrebno dokumentirati in utemeljiti z ustrezno pravno podlago.

Po drugem odstavku 29. člena ZRacS-1 je odzivno poročilo uradna listina, ki jo potrdi odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev s svojim podpisom in pečatom.

Računsko sodišče bo ocenilo verodostojnost odzivnega poročila, to je resničnost navedb o popravljalnih ukrepih, in po potrebi opravilo revizijo odzivnega poročila na podlagi četrtega odstavka 29. člena ZRacS-1. Prav tako bo ocenilo zadovoljivost sprejetih popravljalnih ukrepov.

Če odzivno poročilo ne bo predloženo v roku, določenem v tem revizijskem poročilu, stori odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev prekršek po tretjem odstavku 38. člena ZRacS-1. Če uporabnik javnih sredstev, ki bi moral predložiti odzivno poročilo, niti v roku 15 dni po izteku roka za predložitev odzivnega poročila računskemu sodišču ne predloži odzivnega poročila, se šteje, da uporabnik javnih sredstev krši obveznost dobrega poslovanja⁸⁹. Prav tako opozarjamo, da se neresnične navedbe v odzivnem poročilu obravnavajo kot neresnične navedbe v uradni listini (drugi odstavek 29. člena ZRacS-1).

Če bo računsko sodišče v porevizijskem postopku ugotovilo, da zavod krši obveznost dobrega poslovanja, bo ravnalo v skladu s četrtem do štirinajstim odstavkom 29. člena ZRacS-1.

3.6 Koroška lekarna

Koroška lekarna, Ravne na Koroškem je v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 nepravilno določala in izplačevala plačo direktorici v naslednjih primerih:

- zaradi uporabe previsoke vrednosti izhodiščne plače je direktorici izplačala za 314 tisoč tolarjev previsoko osnovno plačo (točka 2.7.1);
- za obračun vseh dodatkov je uporabila previsoko izhodiščno plačo; dodatek za delovno dobo, dodatek za mentorstvo in dodatke za delo v manj ugodnem delovnem času je obračunala od nepravilne osnove; dodatek za zahtevnost in izpostavljenost ter korekcijski dodatek pa je določila v nepravilni višini, zato je direktorica prejela 685 tisoč tolarjev preveč dodatkov (točke 2.7.3.1, 2.7.3.2, 2.7.3.3, 2.7.3.4, 2.7.3.5, 2.7.3.6 in 2.7.3.7),

zato je bilo po našem mnenju določanje in izplačevanje plače direktorici Koroške lekarne v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 v pomembnem neskladju s predpisi (*negativno mnenje*).

Zahteva za predložitev odzivnega poročila

Ker so bile pri določanju in izplačevanju plače direktorice v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 ugotovljene nepravilnosti, mora javni zavod v roku 90 dni po prejemu revizijskega poročila predložiti računskemu sodišču odzivno poročilo.

⁸⁹ Tretja točka prvega odstavka 37. člena PoRacS.

Odzivno poročilo mora vsebovati:

1. navedbo revizije, na katero se nanaša,
2. kratek opis nepravilnosti v poslovanju, ki so bile ugotovljene z revizijo,
3. izkaz popravljalnih ukrepov.

Izkaz popravljalnih ukrepov mora obsegati navedbo popravljalnih ukrepov in ustrezna dokazila o izvedenih popravljalnih ukrepih za odpravo ugotovljenih nepravilnosti. Zavod mora v odzivnem poročilu:

1. izkazati, da je bil direktorici določen količnik osnovne plače za obračun dela v dežurstvu, na delovnem mestu farmacevta (točka 2.7.3.8);
2. izkazati odpravo nepravilnosti pri obračunavanju učinkovitih ur dežurstva ob delavnikih (točka 2.7.3.8);
3. izkazati ukrepe za odpravo nepravilnega obračunavanja vseh ur dežurstva kot učinkovitih ur (točka 2.7.3.8);
4. izkazati, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, ki so se mu zdeli potrebni za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki bodo zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorice z veljavnimi predpisi v prihodnje ter
5. izkazati, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorice, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile med postopkom revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih; spremembe, do katerih je prišlo v času do izdelave odzivnega poročila, je potrebno dokumentirati in utemeljiti z ustrezno pravno podlago.

Po drugem odstavku 29. člena ZRacS-1 je odzivno poročilo uradna listina, ki jo potrdi odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev s svojim podpisom in pečatom.

Računsko sodišče bo ocenilo verodostojnost odzivnega poročila, to je resničnost navedb o popravljalnih ukrepih, in po potrebi opravilo revizijo odzivnega poročila na podlagi četrtega odstavka 29. člena ZRacS-1. Prav tako bo ocenilo zadovoljivost sprejetih popravljalnih ukrepov.

Če odzivno poročilo ne bo predloženo v roku, določenem v tem revizijskem poročilu, stori odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev prekršek po tretjem odstavku 38. člena ZRacS-1. Če uporabnik javnih sredstev, ki bi moral predložiti odzivno poročilo, niti v roku 15 dni po izteku roka za predložitev odzivnega poročila računskemu sodišču ne predloži odzivnega poročila, se šteje, da uporabnik javnih sredstev krši obveznost dobrega poslovanja⁹⁰. Prav tako opozarjamo, da se neresnične navedbe v odzivnem poročilu obravnavajo kot neresnične navedbe v uradni listini (drugi odstavek 29. člena ZRacS-1).

Če bo računsko sodišče v porevizijskem postopku ugotovilo, da zavod krši obveznost dobrega poslovanja, bo ravnalo v skladu s četrtem do štirinajstim odstavkom 29. člena ZRacS-1.

⁹⁰ Tretja točka prvega odstavka 37. člena PoRacS.

3.7 Zasavske lekarne Trbovlje

Zasavske lekarne Trbovlje so v letu 2003 in prvem trimesečju 2004 nepravilno določale in izplačevale plačo direktorici v naslednjih primerih:

- dodatek za delovno dobo, dodatek za mentorstvo in dodatke za delo v manj ugodnem delovnem času so obračunale od previsoke osnove; dodatek za zahtevnost in izpostavljenost ter korekcijski dodatek pa so določile v nepravilni višini, zato je direktorica prejela 719 tisoč tolarjev preveč dodatkov (točke 2.8.3.1, 2.8.3.2, 2.8.3.3, 2.8.3.4 in 2.8.3.5);
- nepravilno so obračunavale delo in obvezno prisotnost v času dežurstva (točka 2.8.3.6),

zato je bilo po našem mnenju določanje in izplačevanje plače direktorici Zasavskih lekarn Trbovlje v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 v pomembnem neskladju s predpisi (*negativno mnenje*).

Opozarjamo še, da svet zavoda v letu 2003 ni odločal in določil višine dela plače za delovno uspešnost direktorice, s čimer je kršil tretji odstavek 17. člena ZRPJZ (točka 2.8.2).

Zahteva za predložitev odzivnega poročila

Ker so bile pri določanju in izplačevanju plače direktorice v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 ugotovljene nepravilnosti, mora javni zavod v roku 90 dni po prejemu revizijskega poročila predložiti računskemu sodišču odzivno poročilo.

Odzivno poročilo mora vsebovati:

1. navedbo revizije, na katero se nanaša,
2. kratek opis nepravilnosti v poslovanju, ki so bile ugotovljene z revizijo,
3. izkaz popravljalnih ukrepov.

Izkaz popravljalnih ukrepov mora obsegati navedbo popravljalnih ukrepov in ustrezna dokazila o izvedenih popravljalnih ukrepih za odpravo ugotovljenih nepravilnosti. Zavod mora v odzivnem poročilu:

1. izkazati, da je svet zavoda o delu plače za delovno uspešnost direktorice za leto 2005 odločal v skladu s predpisi, in sicer tako, da predloži sklep sveta zavoda o določitvi dela plače za delovno uspešnost direktorice za leto 2005, iz katerega je razviden skupni odstotek za določitev dela plače za delovno uspešnost in ovrednotenje posameznih meril iz Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev lekarn, ter finančni načrt zavoda, ki ga je za leto 2004 določil svet zavoda, in letno poročilo za leto 2004 (točka 2.8.2);
2. izkazati ukrepe za odpravo nepravilnosti pri določanju in obračunavanju dodatka za zahtevnost in izpostavljenost ter korekcijskega dodatka (točki 2.8.3.3 in 2.8.3.4);
3. izkazati ukrepe za odpravo nepravilnosti pri obračunavanju nadurnega dela, ki ga direktorica opravlja na delovnem mestu farmacevta (točka 2.8.3.5);
4. izkazati, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, ki so se mu zdeli potrebni za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju

leta 2004, ter ukrepe, ki bodo zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorice z veljavnimi predpisi v prihodnje ter

5. izkazati, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorice, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile med postopkom revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih; spremembe, do katerih je prišlo v času do izdelave odzivnega poročila, je potrebno dokumentirati in utemeljiti z ustrezno pravno podlago.

Po drugem odstavku 29. člena ZRacS-1 je odzivno poročilo uradna listina, ki jo potrdi odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev s svojim podpisom in pečatom.

Računsko sodišče bo ocenilo verodostojnost odzivnega poročila, to je resničnost navedb o popravljalnih ukrepih, in po potrebi opravilo revizijo odzivnega poročila na podlagi četrtega odstavka 29. člena ZRacS-1. Prav tako bo ocenilo zadovoljivost sprejetih popravljalnih ukrepov.

Če odzivno poročilo ne bo predloženo v roku, določenem v tem revizijskem poročilu, stori odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev prekršek po tretjem odstavku 38. člena ZRacS-1. Če uporabnik javnih sredstev, ki bi moral predložiti odzivno poročilo, niti v roku 15 dni po izteku roka za predložitev odzivnega poročila računskemu sodišču ne predloži odzivnega poročila, se šteje, da uporabnik javnih sredstev krši obveznost dobrega poslovanja⁹¹. Prav tako opozarjamo, da se neresnične navedbe v odzivnem poročilu obravnavajo kot neresnične navedbe v uradni listini (drugi odstavek 29. člena ZRacS-1).

Če bo računsko sodišče v porevizijskem postopku ugotovilo, da zavod krši obveznost dobrega poslovanja, bo ravnalo v skladu s četrtem do štirinajstim odstavkom 29. člena ZRacS-1.

3.8 Psihiatrična bolnišnica Idrija

Psihiatrična bolnišnica Idrija je v letu 2003 in v prvem trimesečju leta 2004 nepravilno določala in izplačevala plačo direktorici v naslednjih primerih:

- poleg količnika osnovne plače je pri obračunu osnovne plače upoštevala tudi izravnalni količnik 1,00, zato je bilo direktorici izplačano 790 tisoč tolarjev preveč osnovne plače (točka 2.9.1);
- del plače za delovno uspešnost je obračunavala v previsokem odstotku glede na osnovno plačo, zato je bilo direktorici izplačano 1.440 tisoč tolarjev preveč plače za delovno uspešnost (točka 2.9.2);
- dodatek za delovno dobo je obračunala od previsoke osnove; korekcijski dodatek in dodatek za zahtevnost in izpostavljenost dela pa je določila v nepravilni višini; funkcijski dodatek je izplačevala neupravičeno, zato je direktorica prejela 1.466 tisoč tolarjev preveč dodatkov (točke 2.9.3.1, 2.9.3.2, 2.9.3.3 in 2.9.3.4),

zato je bilo po našem mnenju določanje in izplačevanje plače direktorici Psihiatrične bolnišnice Idrija v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 v pomembnem neskladju s predpisi (*negativno mnenje*).

⁹¹ Tretja točka prvega odstavka 37. člena PoRacS.

Opozarjamo še, da svet zavoda v letu 2003 ni odločal in določil višine dela plače za delovno uspešnost direktorice, s čimer je kršil tretji odstavek 17. člena ZRPJZ (točka 2.9.2).

Zahteva za predložitev odzivnega poročila

Ker so bile pri določanju in izplačevanju plače direktorice v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 ugotovljene nepravilnosti, mora javni zavod v roku 90 dni po prejemu revizijskega poročila predložiti računskemu sodišču odzivno poročilo.

Odzivno poročilo mora vsebovati:

1. navedbo revizije, na katero se nanaša,
2. kratek opis nepravilnosti v poslovanju, ki so bile ugotovljene z revizijo,
3. izkaz popravljalnih ukrepov.

Izkaz popravljalnih ukrepov mora obsegati navedbo popravljalnih ukrepov in ustrezna dokazila o izvedenih popravljalnih ukrepih za odpravo ugotovljenih nepravilnosti. Zavod mora v odzivnem poročilu:

1. izkazati ukrepe za odpravo nepravilnosti pri določanju in obračunavanju osnovne plače (točka 2.9.1);
2. izkazati, da je svet zavoda o delu plače za delovno uspešnost direktorice za leto 2005 odločal v skladu s predpisi, in sicer tako, da predloži sklep sveta zavoda o določitvi dela plače za delovno uspešnost direktorice za leto 2005, iz katerega je razviden skupni odstotek za določitev dela plače za delovno uspešnost in ovrednotenje posameznih meril iz Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev, ter finančni načrt zavoda, ki ga je za leto 2004 določil svet zavoda, in letno poročilo za leto 2004 (točka 2.9.2);
3. izkazati ukrepe za odpravo nepravilnosti pri obračunavanju dela plače za delovno uspešnost (točka 2.9.2);
4. izkazati ukrepe za odpravo nepravilnosti pri določanju in obračunavanju dodatka za delovno dobo, dodatka za vodenje, dodatka za zahtevnost in izpostavljenost ter korekcijskega dodatka (točke 2.9.3.1, 2.9.3.2, 2.9.3.3 in 2.9.3.4);
5. izkazati, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, ki so se mu zdeli potrebni za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki bodo zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorice z veljavnimi predpisi v prihodnje ter
6. izkazati, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorice, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile med postopkom revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih; spremembe, do katerih je prišlo v času do izdelave odzivnega poročila, je potrebno dokumentirati in utemeljiti z ustrezno pravno podlago.

Po drugem odstavku 29. člena ZRacS-1 je odzivno poročilo uradna listina, ki jo potrdi odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev s svojim podpisom in pečatom.

Računsko sodišče bo ocenilo verodostojnost odzivnega poročila, to je resničnost navedb o popravljalnih ukrepih, in po potrebi opravilo revizijo odzivnega poročila na podlagi četrtega odstavka 29. člena ZRacS-1. Prav tako bo ocenilo zadovoljivost sprejetih popravljalnih ukrepov.

Če odzivno poročilo ne bo predloženo v roku, določenem v tem revizijskem poročilu, stori odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev prekršek po tretjem odstavku 38. člena ZRacS-1. Če uporabnik javnih sredstev, ki bi moral predložiti odzivno poročilo, niti v roku 15 dni po izteku roka za predložitev odzivnega poročila računskemu sodišču ne predloži odzivnega poročila, se šteje, da uporabnik javnih sredstev krši obveznost dobrega poslovanja⁹². Prav tako opozarjamo, da se neresnične navedbe v odzivnem poročilu obravnavajo kot neresnične navedbe v uradni listini (drugi odstavek 29. člena ZRacS-1).

Če bo računsko sodišče v porevizijskem postopku ugotovilo, da zavod krši obveznost dobrega poslovanja, bo ravnalo v skladu s četrnim do štirinajstim odstavkom 29. člena ZRacS-1.

3.9 Center za zdravljenje boleznih otrok

Center za zdravljenje boleznih otrok, Šentvid pri Stični je direktorici v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 nepravilno obračunal dodatke za delo v manj ugodnem delovnem času, in sicer od 2.567 ur stalne pripravljenosti, ki so bile opravljene v nedeljo, na dela prost dan ali ponoči (točka 2.10.3.3).

Razen v primeru, opisanem v prejšnjem odstavku, je Center za zdravljenje boleznih otrok v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 v vseh pomembnih pogledih določal in izplačeval plačo direktorici v skladu s predpisi (*mnenje s pridržkom*).

Zahteva za predložitev odzivnega poročila

Ker so bile pri določanju in izplačevanju plače direktorice v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 ugotovljene nepravilnosti, mora javni zavod v roku 90 dni po prejemu revizijskega poročila predložiti računskemu sodišču odzivno poročilo.

Odzivno poročilo mora vsebovati:

1. navedbo revizije, na katero se nanaša,
2. kratek opis nepravilnosti v poslovanju, ki so bile ugotovljene z revizijo,
3. izkaz popravljalnih ukrepov.

Izkaz popravljalnih ukrepov mora obsegati navedbo popravljalnih ukrepov in ustrezna dokazila o izvedenih popravljalnih ukrepih za odpravo ugotovljenih nepravilnosti. Zavod mora v odzivnem poročilu:

1. izkazati ukrepe za odpravo nepravilnosti pri obračunavanju dodatka za izmensko delo (točka 2.10.3.2);

⁹² Tretja točka prvega odstavka 37. člena PoRacS.

2. izkazati ukrepe za odpravo nepravilnosti pri določanju osnove za obračun ur stalne pripravljenosti ter dodatka za nočno delo v času stalne pripravljenosti (točka 2.10.3.3);
3. izkazati, da obstoječi način obračunavanja plače direktorice, ki opravlja v rednem delovnem času tudi dela in naloge zdravnika, preprečuje podvajanje obračunavanja sestavin plače za obe delovni mesti (direktorja in zdravnika);
4. izkazati, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, ki so se mu zdeli potrebni za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki bodo zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorice z veljavnimi predpisi v prihodnje ter
5. izkazati, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorice, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile med postopkom revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih; spremembe, do katerih je prišlo v času do izdelave odzivnega poročila, je potrebno dokumentirati in utemeljiti z ustrezno pravno podlago.

Po drugem odstavku 29. člena ZRacS-1 je odzivno poročilo uradna listina, ki jo potrdi odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev s svojim podpisom in pečatom.

Računsko sodišče bo ocenilo verodostojnost odzivnega poročila, to je resničnost navedb o popravljalnih ukrepih, in po potrebi opravilo revizijo odzivnega poročila na podlagi četrtega odstavka 29. člena ZRacS-1. Prav tako bo ocenilo zadovoljivost sprejetih popravljalnih ukrepov.

Če odzivno poročilo ne bo predloženo v roku, določenem v tem revizijskem poročilu, stori odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev prekršek po tretjem odstavku 38. člena ZRacS-1. Če uporabnik javnih sredstev, ki bi moral predložiti odzivno poročilo, niti v roku 15 dni po izteku roka za predložitev odzivnega poročila računskemu sodišču ne predloži odzivnega poročila, se šteje, da uporabnik javnih sredstev krši obveznost dobrega poslovanja⁹³. Prav tako opozarjamo, da se neresnične navedbe v odzivnem poročilu obravnavajo kot neresnične navedbe v uradni listini (drugi odstavek 29. člena ZRacS-1).

Če bo računsko sodišče v porevizijskem postopku ugotovilo, da zavod krši obveznost dobrega poslovanja, bo ravnalo v skladu s četrtem do štirinajstim odstavkom 29. člena ZRacS-1.

3.10 Ortopedska bolnišnica Valdoltra

Po našem mnenju je Ortopedska bolnišnica Valdoltra v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 v vseh pomembnih pogledih določala in izplačevala plačo direktorju v skladu s predpisi (*pozitivno mnenje*).

Zahteva za predložitev odzivnega poročila

Ker so bile pri določanju in izplačevanju plače direktorja v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 ugotovljene nepravilnosti, mora javni zavod v roku 90 dni po prejemu revizijskega poročila predložiti računskemu sodišču odzivno poročilo.

⁹³ Tretja točka prvega odstavka 37. člena PoRacS.

Odzivno poročilo mora vsebovati:

1. navedbo revizije, na katero se nanaša,
2. kratek opis nepravilnosti v poslovanju, ki so bile ugotovljene z revizijo,
3. izkaz popravljalnih ukrepov.

Izkaz popravljalnih ukrepov mora obsegati navedbo popravljalnih ukrepov in ustrezna dokazila o izvedenih popravljalnih ukrepih za odpravo ugotovljenih nepravilnosti. Zavod mora v odzivnem poročilu:

1. izkazati ukrepe za odpravo nepravilnosti pri določanju in obračunavanju dodatka za mentorsko delo (točka 2.11.3.2) ter
2. izkazati, da obstoječi način obračunavanja plače direktorja, ki opravlja v rednem delovnem času tudi dela in naloge zdravnika, preprečuje podvajanje obračunavanja sestavin plače za obe delovni mesti (direktorja in zdravnika).

Po drugem odstavku 29. člena ZRacS-1 je odzivno poročilo uradna listina, ki jo potrdi odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev s svojim podpisom in pečatom.

Računsko sodišče bo ocenilo verodostojnost odzivnega poročila, to je resničnost navedb o popravljalnih ukrepih, in po potrebi opravilo revizijo odzivnega poročila na podlagi četrtega odstavka 29. člena ZRacS-1. Prav tako bo ocenilo zadovoljivost sprejetih popravljalnih ukrepov.

Če odzivno poročilo ne bo predloženo v roku, določenem v tem revizijskem poročilu, stori odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev prekršek po tretjem odstavku 38. člena ZRacS-1. Če uporabnik javnih sredstev, ki bi moral predložiti odzivno poročilo, niti v roku 15 dni po izteku roka za predložitev odzivnega poročila računskemu sodišču ne predloži odzivnega poročila, se šteje, da uporabnik javnih sredstev krši obveznost dobrega poslovanja⁹⁴. Prav tako opozarjamo, da se neresnične navedbe v odzivnem poročilu obravnavajo kot neresnične navedbe v uradni listini (drugi odstavek 29. člena ZRacS-1).

Če bo računsko sodišče v porevizijskem postopku ugotovilo, da zavod krši obveznost dobrega poslovanja, bo ravnalo v skladu s četrtem do štirinajstim odstavkom 29. člena ZRacS-1.

3.11 Bolnišnica Golnik – Klinični oddelek za pljučne bolezni in alergijo

Bolnišnica Golnik – Klinični oddelek za pljučne bolezni in alergijo je v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 nepravilno določala in izplačevala plačo direktorju v naslednjih primerih:

- dodatek za vodenje in dodatek za mentorsko delo sta bila izplačana neupravičeno, zato je direktor prejel 391 tisoč tolarjev preveč dodatkov (točke 2.12.3.1 in 2.12.3.3);
- neupravičeno je bilo izplačano 914 tisoč tolarjev iz naslova raziskovalne dejavnosti (točka 2.12.3.4),

zato je bilo po našem mnenju določanje in izplačevanje plače direktorju Bolnišnice Golnik – Klinični oddelek za pljučne bolezni in alergijo v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 v pomembnem neskladju s predpisi (*negativno mnenje*).

⁹⁴ Tretja točka prvega odstavka 37. člena PoRacS.

Opozarjamo še, da je direktor za vse ure dela prejemal tudi zdravniški dodatek, kljub temu da je od 16. 9. 2003 dalje opravljal dela na delovnem mestu zdravnika le še v delu rednega delovnega časa (točka 2.12.3.2).

Opozarjamo tudi, da svet zavoda pri odločanju o delu plače za delovno uspešnost direktorja v letu 2004 ni uporabil predpisanih meril, s čimer je kršil tretji odstavek 17. člena ZRPJZ (točka 2.12.2).

Zahteva za predložitev odzivnega poročila

Ker so bile pri določanju in izplačevanju plače direktorja v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 ugotovljene nepravilnosti, mora javni zavod v roku 90 dni po prejemu revizijskega poročila predložiti računskemu sodišču odzivno poročilo.

Odzivno poročilo mora vsebovati:

1. navedbo revizije, na katero se nanaša,
2. kratek opis nepravilnosti v poslovanju, ki so bile ugotovljene z revizijo,
3. izkaz popravljalnih ukrepov.

Izkaz popravljalnih ukrepov mora obsegati navedbo popravljalnih ukrepov in ustrezna dokazila o izvedenih popravljalnih ukrepih za odpravo ugotovljenih nepravilnosti. Zavod mora v odzivnem poročilu:

1. izkazati, da je svet zavoda o delu plače za delovno uspešnost direktorice za leto 2005 odločal v skladu s predpisi, in sicer tako, da predloži sklep sveta zavoda o določitvi dela plače za delovno uspešnost direktorice za leto 2005, iz katerega je razviden skupni odstotek za določitev dela plače za delovno uspešnost in ovrednotenje posameznih meril iz Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev, ter finančni načrt zavoda, ki ga je za leto 2004 določil svet zavoda, in letno poročilo za leto 2004 (točka 2.12.2);
2. izkazati ukrepe za odpravo nepravilnosti pri določanju in obračunavanju dodatka za vodenje in dodatka za mentorsko delo (točki 2.12.3.1 in 2.12.3.3);
3. izkazati ukrepe za odpravo nepravilnosti pri izplačilih za delo na raziskovalnih projektih, ki niso skladna s predpisi (točka 2.12.3.4) ter
4. izkazati, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, ki so se mu zdeli potrebni za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in v prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki bodo zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorice z veljavnimi predpisi v prihodnje.

Po drugem odstavku 29. člena ZRacS-1 je odzivno poročilo uradna listina, ki jo potrdi odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev s svojim podpisom in pečatom.

Računsko sodišče bo ocenilo verodostojnost odzivnega poročila, to je resničnost navedb o popravljalnih ukrepih, in po potrebi opravilo revizijo odzivnega poročila na podlagi četrtega odstavka 29. člena ZRacS-1. Prav tako bo ocenilo zadovoljivost sprejetih popravljalnih ukrepov.

Če odzivno poročilo ne bo predloženo v roku, določenem v tem revizijskem poročilu, stori odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev prekršek po tretjem odstavku 38. člena ZRacS-1.

Če uporabnik javnih sredstev, ki bi moral predložiti odzivno poročilo, niti v roku 15 dni po izteku roka za predložitev odzivnega poročila računskemu sodišču ne predloži odzivnega poročila, se šteje, da uporabnik javnih sredstev krši obveznost dobrega poslovanja⁹⁵. Prav tako opozarjamo, da se neresnične navedbe v odzivnem poročilu obravnavajo kot neresnične navedbe v uradni listini (drugi odstavek 29. člena ZRacS-1).

Če bo računsko sodišče v porevizijskem postopku ugotovilo, da zavod krši obveznost dobrega poslovanja, bo ravnalo v skladu s četrtem do štirinajstim odstavkom 29. člena ZRacS-1.

3.12 Psihiatrična klinika Ljubljana

Psihiatrična klinika Ljubljana je v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 nepravilno določala in izplačevala plačo direktorici v naslednjih primerih:

- v letu 2003 je izplačala del plače za delovno uspešnost v preteklem letu, čeprav je direktorica v letu 2002 prejemala najvišji možni del plače za delovno uspešnost, zato je direktorica prejela 1.777 tisoč tolarjev preveč delovne uspešnosti (točka 2.13.2);
- neupravičeno je izplačala 735 tisoč tolarjev iz raziskovalne dejavnosti ter 22 tisoč tolarjev iz ekspertiz (točka 2.13.3.2),

zato je bilo po našem mnenju določanje in izplačevanje plače direktorici Psihiatrične klinike Ljubljana v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 v pomembnem neskladju s predpisi (*negativno mnenje*).

Opozarjamo še, da svet zavoda v letu 2003 ni odločal in določil višine dela plače za delovno uspešnost direktorice, s čimer je kršil tretji odstavek 17. člena ZRPJZ (točka 2.13.2).

Zahteva za predložitev odzivnega poročila

Ker so bile pri določanju in izplačevanju plače direktorice v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 ugotovljene nepravilnosti, mora javni zavod v roku 90 dni po prejemu revizijskega poročila predložiti računskemu sodišču odzivno poročilo.

Odzivno poročilo mora vsebovati:

1. navedbo revizije, na katero se nanaša,
2. kratek opis nepravilnosti v poslovanju, ki so bile ugotovljene z revizijo,
3. izkaz popravljalnih ukrepov.

Izkaz popravljalnih ukrepov mora obsegati navedbo popravljalnih ukrepov in ustrezna dokazila o izvedenih popravljalnih ukrepih za odpravo ugotovljenih nepravilnosti. Zavod mora v odzivnem poročilu:

1. izkazati, da je svet zavoda o delu plače za delovno uspešnost direktorja za leto 2005 odločal v skladu s predpisi, in sicer tako, da predloži sklep sveta zavoda o določitvi dela plače za delovno uspešnost direktorja za leto 2005, iz katerega je razviden skupni odstotek

⁹⁵ Tretja točka prvega odstavka 37. člena PoRacS.

za določitev dela plače za delovno uspešnost in ovrednotenje posameznih meril iz Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev, ter finančni načrt zavoda, ki ga je za leto 2004 določil svet zavoda, in letno poročilo za leto 2004 (točka 2.13.2);

2. izkazati ukrepe za odpravo nepravilnosti pri drugih izplačilih v okviru plače (točka 2.13.3.2) ter
3. izkazati, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, ki so se mu zdeli potrebni za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki bodo zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorja z veljavnimi predpisi v prihodnje.

Po drugem odstavku 29. člena ZRacS-1 je odzivno poročilo uradna listina, ki jo potrdi odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev s svojim podpisom in pečatom.

Računsko sodišče bo ocenilo verodostojnost odzivnega poročila, to je resničnost navedb o popravljalnih ukrepih, in po potrebi opravilo revizijo odzivnega poročila na podlagi četrtega odstavka 29. člena ZRacS-1. Prav tako bo ocenilo zadovoljivost sprejetih popravljalnih ukrepov.

Če odzivno poročilo ne bo predloženo v roku, določenem v tem revizijskem poročilu, stori odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev prekršek po tretjem odstavku 38. člena ZRacS-1. Če uporabnik javnih sredstev, ki bi moral predložiti odzivno poročilo, niti v roku 15 dni po izteku roka za predložitev odzivnega poročila računskemu sodišču ne predloži odzivnega poročila, se šteje, da uporabnik javnih sredstev krši obveznost dobrega poslovanja⁹⁶. Prav tako opozarjamo, da se neresnične navedbe v odzivnem poročilu obravnavajo kot neresnične navedbe v uradni listini (drugi odstavek 29. člena ZRacS-1).

Če bo računsko sodišče v porevizijskem postopku ugotovilo, da zavod krši obveznost dobrega poslovanja, bo ravnalo v skladu s četrtem do štirinajstim odstavkom 29. člena ZRacS-1.

3.13 Splošna bolnišnica Slovenj Gradec

Splošna bolnišnica Slovenj Gradec je direktorju v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 neupravičeno obračunala dodatke za delo v manj ugodnem delovnem času v znesku 1.151 tisoč tolarjev (točka 2.14.3.2), zato je bilo po našem mnenju določanje in izplačevanje plače direktorju Splošne bolnišnice Slovenj Gradec v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 v pomembnem neskladju s predpisi (*negativno mnenje*).

Opozarjamo še, da je direktor za vse ure dela prejemal tudi zdravniški dodatek, kljub temu da je od 6. 2. 2003 dalje opravljal dela na delovnem mestu zdravnika le še v delu rednega delovnega časa (točka 2.14.3.1).

⁹⁶ Tretja točka prvega odstavka 37. člena PoRacS.

Zahteva za predložitev odzivnega poročila

Ker so bile pri določanju in izplačevanju plače direktorja v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 ugotovljene nepravilnosti, mora javni zavod v roku 90 dni po prejemu revizijskega poročila predložiti računskemu sodišču odzivno poročilo.

Odzivno poročilo mora vsebovati:

1. navedbo revizije, na katero se nanaša,
2. kratek opis nepravilnosti v poslovanju, ki so bile ugotovljene z revizijo,
3. izkaz popravljalnih ukrepov.

Izkaz popravljalnih ukrepov mora obsegati navedbo popravljalnih ukrepov in ustrezna dokazila o izvedenih popravljalnih ukrepih za odpravo ugotovljenih nepravilnosti. Zavod mora v odzivnem poročilu:

1. izkazati, da je direktorju prenehal obračunavati zdravniški dodatek za čas, ko opravlja funkcijo poslovnega vodenja zavoda (točka 2.14.3.1);
2. izkazati ukrepe za odpravo nepravilnosti pri določanju in obračunavanju dodatkov za delo v manj ugodnem delovnem času (točka 2.14.3.2);
3. izkazati, da obstoječi način obračunavanja plače direktorja, ki opravlja v rednem delovnem času tudi dela in naloge zdravnika, preprečuje podvajanje obračunavanja sestavin plače za obe delovni mesti (direktorja in zdravnika);
4. izkazati, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, ki so se mu zdeli potrebni za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki bodo zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorja z veljavnimi predpisi v prihodnje ter
5. izkazati, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorja, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile med postopkom revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih; spremembe, do katerih je prišlo v času do izdelave odzivnega poročila, je potrebno dokumentirati in utemeljiti z ustrezno pravno podlago.

Po drugem odstavku 29. člena ZRacS-1 je odzivno poročilo uradna listina, ki jo potrdi odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev s svojim podpisom in pečatom.

Računsko sodišče bo ocenilo verodostojnost odzivnega poročila, to je resničnost navedb o popravljalnih ukrepih, in po potrebi opravilo revizijo odzivnega poročila na podlagi četrtega odstavka 29. člena ZRacS-1. Prav tako bo ocenilo zadovoljivost sprejetih popravljalnih ukrepov.

Če odzivno poročilo ne bo predloženo v roku, določenem v tem revizijskem poročilu, stori odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev prekršek po tretjem odstavku 38. člena ZRacS-1. Če uporabnik javnih sredstev, ki bi moral predložiti odzivno poročilo, niti v roku 15 dni po izteku roka za predložitev odzivnega poročila računskemu sodišču ne predloži odzivnega poročila, se šteje, da uporabnik javnih sredstev krši obveznost dobrega poslovanja⁹⁷. Prav tako opozarjamo, da se neresnične navedbe v odzivnem poročilu obravnavajo kot neresnične navedbe v uradni listini (drugi odstavek 29. člena ZRacS-1).

⁹⁷ Tretja točka prvega odstavka 37. člena PoRacS.

Če bo računsko sodišče v porevizijskem postopku ugotovilo, da zavod krši obveznost dobrega poslovanja, bo ravnalo v skladu s četrtem do štirinajstim odstavkom 29. člena ZRacS-1.

3.14 Splošna bolnišnica Trbovlje

Po našem mnenju je Splošna bolnišnica Trbovlje v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 v vseh pomembnih pogledih določala in izplačevala plačo direktorju v skladu s predpisi (*pozitivno mnenje*).

3.15 Psihiatrična bolnišnica Vojnik

Po našem mnenju je Psihiatrična bolnišnica Vojnik v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 v vseh pomembnih pogledih določala in izplačevala plačo direktorju v skladu s predpisi (*pozitivno mnenje*).

Zahteva za predložitev odzivnega poročila

Ker so bile pri določanju in izplačevanju plače direktorja v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 ugotovljene nepravilnosti, mora javni zavod v roku 90 dni po prejemu revizijskega poročila predložiti računskemu sodišču odzivno poročilo.

Odzivno poročilo mora vsebovati:

1. navedbo revizije, na katero se nanaša,
2. kratek opis nepravilnosti v poslovanju, ki so bile ugotovljene z revizijo,
3. izkaz popravljalnih ukrepov.

Izkaz popravljalnih ukrepov mora obsegati navedbo popravljalnih ukrepov in ustrezna dokazila o izvedenih popravljalnih ukrepih za odpravo ugotovljenih nepravilnosti. Zavod mora v odzivnem poročilu:

1. izkazati ukrepe za odpravo nepravilnosti pri določanju in obračunavanju dodatka za mentorsko delo (točka 2.16.3.2);
2. izkazati ukrepe, s katerimi se zagotavlja, da se direktorju plačilo za delo v manj ugodnem delovnem času obračunava z uporabo pravilne osnove – glede na delo, ki ga opravlja izven rednega delovnega časa (točka 2.16.3.3) ter
3. izkazati, da obstoječi način obračunavanja plače direktorja, ki opravlja v rednem delovnem času tudi dela in naloge zdravnika, preprečuje podvajanje obračunavanja sestavin plače za obe delovni mesti (direktorja in zdravnika).

Po drugem odstavku 29. člena ZRacS-1 je odzivno poročilo uradna listina, ki jo potrdi odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev s svojim podpisom in pečatom.

Računsko sodišče bo ocenilo verodostojnost odzivnega poročila, to je resničnost navedb o popravljalnih ukrepih, in po potrebi opravilo revizijo odzivnega poročila na podlagi četrtega odstavka 29. člena ZRacS-1. Prav tako bo ocenilo zadovoljivost sprejetih popravljalnih ukrepov.

Če odzivno poročilo ne bo predloženo v roku, določenem v tem revizijskem poročilu, stori odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev prekršek po tretjem odstavku 38. člena ZRacS-1. Če uporabnik javnih sredstev, ki bi moral predložiti odzivno poročilo, niti v roku 15 dni po izteku roka za predložitev odzivnega poročila računskemu sodišču ne predloži odzivnega poročila, se šteje, da uporabnik javnih sredstev krši obveznost dobrega poslovanja⁹⁸. Prav tako opozarjamo, da se neresnične navedbe v odzivnem poročilu obravnavajo kot neresnične navedbe v uradni listini (drugi odstavek 29. člena ZRacS-1).

Če bo računsko sodišče v porevizijskem postopku ugotovilo, da zavod krši obveznost dobrega poslovanja, bo ravnalo v skladu s četrtem do štirinajstim odstavkom 29. člena ZRacS-1.

3.16 Zdravstveni dom Brežice

Zdravstveni dom Brežice je v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 nepravilno določal in izplačeval plačo direktorici v naslednjih primerih:

- za obračun dodatka za izmensko delo ter dodatka za delo preko polnega delovnega časa je uporabil previsoko osnovo, zato je bilo direktorici izplačano 119 tisoč tolarjev preveč dodatkov (točka 2.17.3.2);
- neupravičeno je izplačal 3.727 tisoč tolarjev poslovne uspešnosti (točka 2.17.3.4);
- neupravičeno je izplačal 148 tisoč tolarjev za opravljene hišne obiske in mrliške ogleda (točka 2.17.3.5),

zato je bilo po našem mnenju določanje in izplačevanje plače direktorici Zdravstvenega doma Brežice v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 v pomembnem neskladju s predpisi (*negativno mnenje*).

Zahteva za predložitev odzivnega poročila

Ker so bile pri določanju in izplačevanju plače direktorice v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 ugotovljene nepravilnosti, mora javni zavod v roku 90 dni po prejemu revizijskega poročila predložiti računskemu sodišču odzivno poročilo.

Odzivno poročilo mora vsebovati:

1. navedbo revizije, na katero se nanaša,
2. kratek opis nepravilnosti v poslovanju, ki so bile ugotovljene z revizijo,
3. izkaz popravljalnih ukrepov.

Izkaz popravljalnih ukrepov mora obsegati navedbo popravljalnih ukrepov in ustrezna dokazila o izvedenih popravljalnih ukrepih za odpravo ugotovljenih nepravilnosti. Zavod mora v odzivnem poročilu:

1. izkazati ukrepe, s katerimi se zagotavlja, da se direktorici plačilo za delo v dežurstvu in stalni pripravljenosti obračunava z uporabo pravilne osnove – glede na delo, ki ga v dežurstvu in stalni pripravljenosti opravlja (točka 2.17.3.3);

⁹⁸ Tretja točka prvega odstavka 37. člena PoRacS.

2. izkazati odpravo nezakonitih izplačil poslovne uspešnosti (točka 2.17.3.4);
3. izkazati, da obstoječi način obračunavanja plače direktorice, ki opravlja v rednem delovnem času tudi dela in naloge zdravnika, preprečuje podvajanje obračunavanja sestavin plače za obe delovni mesti (direktorja in zdravnika) - pri tem morajo biti posebej izkazani ukrepi za odpravo podvajanja pri obračunavanju zdravniškega dodatka (točka 2.173.1);
4. izkazati, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, ki so se mu zdeli potrebni za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki bodo zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorice z veljavnimi predpisi v prihodnje ter
5. izkazati, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorice, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile med postopkom revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih; spremembe, do katerih je prišlo v času do izdelave odzivnega poročila je potrebno dokumentirati in utemeljiti z ustrežno pravno podlago.

Po drugem odstavku 29. člena ZRacS-1 je odzivno poročilo uradna listina, ki jo potrди odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev s svojim podpisom in pečatom.

Računsko sodišče bo ocenilo verodostojnost odzivnega poročila, to je resničnost navedb o popravljalnih ukrepih, in po potrebi opravilo revizijo odzivnega poročila na podlagi četrtega odstavka 29. člena ZRacS-1. Prav tako bo ocenilo zadovoljivost sprejetih popravljalnih ukrepov.

Če odzivno poročilo ne bo predloženo v roku, določenem v tem revizijskem poročilu, stori odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev prekršek po tretjem odstavku 38. člena ZRacS-1. Če uporabnik javnih sredstev, ki bi moral predložiti odzivno poročilo, niti v roku 15 dni po izteku roka za predložitev odzivnega poročila računskemu sodišču ne predloži odzivnega poročila, se šteje, da uporabnik javnih sredstev krši obveznost dobrega poslovanja⁹⁹. Prav tako opozarjamo, da se neresnične navedbe v odzivnem poročilu obravnavajo kot neresnične navedbe v uradni listini (drugi odstavek 29. člena ZRacS-1).

Če bo računsko sodišče v porevizijskem postopku ugotovilo, da zavod krši obveznost dobrega poslovanja, bo ravnalo v skladu s četrtrim do štirinajstim odstavkom 29. člena ZRacS-1.

3.17 Zdravstveni dom Celje

Zdravstveni dom Celje je v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 nepravilno določal in izplačeval plačo direktorju v naslednjih primerih:

- neupravičeno je izplačeval dodatek za vrednotenje podeljenega naziva, zato je bilo direktorju izplačano 190 tisoč tolarjev preveč dodatkov (točka 2.18.3.2);
- neupravičeno je izplačal 7.304 tisoč tolarjev poslovne uspešnosti (točka 2.18.3.3);
- neupravičeno je izplačal 13 tisoč tolarjev kot darilo (točka 2.18.3.4),

zato je bilo po našem mnenju določanje in izplačevanje plače direktorju Zdravstvenega doma Celje v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 v pomembnem neskladju s predpisi (*negativno mnenje*).

⁹⁹ Tretja točka prvega odstavka 37. člena PoRacS.

Zahteva za predložitev odzivnega poročila

Ker so bile pri določanju in izplačevanju plače direktorja v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 ugotovljene nepravilnosti, mora javni zavod v roku 90 dni po prejemu revizijskega poročila predložiti računskemu sodišču odzivno poročilo.

Odzivno poročilo mora vsebovati:

1. navedbo revizije, na katero se nanaša,
2. kratek opis nepravilnosti v poslovanju, ki so bile ugotovljene z revizijo,
3. izkaz popravljalnih ukrepov.

Izkaz popravljalnih ukrepov mora obsegati navedbo popravljalnih ukrepov in ustrezna dokazila o izvedenih popravljalnih ukrepih za odpravo ugotovljenih nepravilnosti. Zavod mora v odzivnem poročilu:

1. izkazati odpravo nezakonitih izplačil poslovne uspešnosti (točka 2.18.3.3);
2. izkazati odpravo nezakonitih izplačil daril (točka 2.18.3.4);
3. izkazati, da obstoječi način obračunavanja plače direktorja, ki opravlja v rednem delovnem času tudi dela in naloge zdravnika, preprečuje podvajanje obračunavanja sestavin plače za obe delovni mesti (direktorja in zdravnika);
4. izkazati, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, ki so se mu zdeli potrebni za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki bodo zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorja z veljavnimi predpisi v prihodnje ter
5. izkazati, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorja, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile med postopkom revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih; spremembe, do katerih je prišlo v času do izdelave odzivnega poročila, je potrebno dokumentirati in utemeljiti z ustrezno pravno podlago.

Po drugem odstavku 29. člena ZRacS-1 je odzivno poročilo uradna listina, ki jo potrdi odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev s svojim podpisom in pečatom.

Računsko sodišče bo ocenilo verodostojnost odzivnega poročila, to je resničnost navedb o popravljalnih ukrepih, in po potrebi opravilo revizijo odzivnega poročila na podlagi četrtega odstavka 29. člena ZRacS-1. Prav tako bo ocenilo zadovoljivost sprejetih popravljalnih ukrepov.

Če odzivno poročilo ne bo predloženo v roku, določenem v tem revizijskem poročilu, stori odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev prekršek po tretjem odstavku 38. člena ZRacS-1. Če uporabnik javnih sredstev, ki bi moral predložiti odzivno poročilo, niti v roku 15 dni po izteku roka za predložitev odzivnega poročila računskemu sodišču ne predloži odzivnega poročila, se šteje, da uporabnik javnih sredstev krši obveznost dobrega poslovanja¹⁰⁰. Prav tako opozarjamo, da se neresnične navedbe v odzivnem poročilu obravnavajo kot neresnične navedbe v uradni listini (drugi odstavek 29. člena ZRacS-1).

¹⁰⁰ Tretja točka prvega odstavka 37. člena PoRacS.

Če bo računsko sodišče v porevizijskem postopku ugotovilo, da zavod krši obveznost dobrega poslovanja, bo ravnalo v skladu s četrtem do štirinajstim odstavkom 29. člena ZRacS-1.

3.18 Zdravstveni dom Črnomelj

Zdravstveni dom Črnomelj je v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 nepravilno določal in izplačeval plačo direktorici v naslednjih primerih:

- del plače za delovno uspešnost je obračunal v previsokem odstotku glede na osnovno plačo, zato je direktorici izplačal 2.729 tisoč tolarjev preveč delovne uspešnosti (točka 2.19.2);
- nepravilno je obračunal dodatke za delo v manj ugodnem delovnem času, zato je bilo direktorici izplačano 210 tisoč tolarjev preveč dodatkov (točka 2.19.3.2);
- nepravilno je obračunal delo in obvezno prisotnost za 675 ur dežurstva (točka 2.19.3.3);
- neupravičeno je izplačal 88 tisoč tolarjev za opravljene mrliške ogleda (točka 2.19.3.4),

zato je bilo po našem mnenju določanje in izplačevanje plače direktorici Zdravstvenega doma Črnomelj v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 v pomembnem neskladju s predpisi (*negativno mnenje*).

Zahteva za predložitev odzivnega poročila

Ker so bile pri določanju in izplačevanju plače direktorice v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 ugotovljene nepravilnosti, mora javni zavod v roku 90 dni po prejemu revizijskega poročila predložiti računskemu sodišču odzivno poročilo.

Odzivno poročilo mora vsebovati:

1. navedbo revizije, na katero se nanaša,
2. kratek opis nepravilnosti v poslovanju, ki so bile ugotovljene z revizijo,
3. izkaz popravljalnih ukrepov.

Izkaz popravljalnih ukrepov mora obsegati navedbo popravljalnih ukrepov in ustrezna dokazila o izvedenih popravljalnih ukrepih za odpravo ugotovljenih nepravilnosti. Zavod mora v odzivnem poročilu:

1. izkazati ukrepe za odpravo nepravilnosti pri obračunavanju dodatkov za delo v manj ugodnem delovnem času (točka 2.19.3.2);
2. izkazati ukrepe za odpravo nepravilnosti pri obračunavanju dežurstva (točka 2.19.3.3);
3. izkazati ukrepe za odpravo nepravilnosti pri plačilu za opravljanje mrliških ogledov (točka 2.19.3.4);
4. izkazati, da obstoječi način obračunavanja plače direktorice, ki opravlja v rednem delovnem času tudi dela in naloge zdravnika, preprečuje podvajanje obračunavanja sestavin plače za obe delovni mesti (direktorja in zdravnika);
5. izkazati, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, ki so se mu zdeli potrebni za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki bodo zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorice z veljavnimi predpisi v prihodnje ter

6. izkazati, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorice, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile med postopkom revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih; spremembe, do katerih je prišlo v času do izdelave odzivnega poročila, je potrebno dokumentirati in utemeljiti z ustrežno pravno podlago.

Po drugem odstavku 29. člena ZRacS-1 je odzivno poročilo uradna listina, ki jo potrdi odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev s svojim podpisom in pečatom.

Računsko sodišče bo ocenilo verodostojnost odzivnega poročila, to je resničnost navedb o popravljalnih ukrepih, in po potrebi opravilo revizijo odzivnega poročila na podlagi četrtega odstavka 29. člena ZRacS-1. Prav tako bo ocenilo zadovoljivost sprejetih popravljalnih ukrepov.

Če odzivno poročilo ne bo predloženo v roku, določenem v tem revizijskem poročilu, stori odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev prekršek po tretjem odstavku 38. člena ZRacS-1. Če uporabnik javnih sredstev, ki bi moral predložiti odzivno poročilo, niti v roku 15 dni po izteku roka za predložitev odzivnega poročila računskemu sodišču ne predloži odzivnega poročila, se šteje, da uporabnik javnih sredstev krši obveznost dobrega poslovanja¹⁰¹. Prav tako opozarjamo, da se neresnične navedbe v odzivnem poročilu obravnavajo kot neresnične navedbe v uradni listini (drugi odstavek 29. člena ZRacS-1).

Če bo računsko sodišče v porevizijskem postopku ugotovilo, da zavod krši obveznost dobrega poslovanja, bo ravnalo v skladu s četrtem do štirinajstim odstavkom 29. člena ZRacS-1.

3.19 Zdravstveni dom Dravograd

Po našem mnenju je Zdravstveni dom Dravograd v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 v vseh pomembnih pogledih določal in izplačeval plačo direktorju v skladu s predpisi (*pozitivno mnenje*).

Zahteva za predložitev odzivnega poročila

Ker so bile pri določanju in izplačevanju plače direktorja v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 ugotovljene nepravilnosti, mora javni zavod v roku 90 dni po prejemu revizijskega poročila predložiti računskemu sodišču odzivno poročilo.

Odzivno poročilo mora vsebovati:

1. navedbo revizije, na katero se nanaša,
2. kratek opis nepravilnosti v poslovanju, ki so bile ugotovljene z revizijo,
3. izkaz popravljalnih ukrepov.

¹⁰¹ Tretja točka prvega odstavka 37. člena PoRacS.

Izkaz popravljalnih ukrepov mora obsegati navedbo popravljalnih ukrepov in ustrezna dokazila o izvedenih popravljalnih ukrepih za odpravo ugotovljenih nepravilnosti. Zavod mora v odzivnem poročilu:

1. izkazati ukrepe, s katerimi se zagotavlja, da se direktorju delo in dodatki v manj ugodnem delovnem času ter plačilo za delo v dežurstvu in stalni pripravljenosti obračunava z uporabo pravilne osnove – glede na delo, ki ga v manj ugodnem delovnem času ter v dežurstvu in stalni pripravljenosti opravlja (točki 2.20.3.2 in 2.20.3.3) ter
2. izkazati, da obstoječi način obračunavanja plače direktorja, ki opravlja v rednem delovnem času tudi dela in naloge zdravnika, preprečuje podvajanje obračunavanja sestavin plače za obe delovni mesti (direktorja in zdravnika).

Po drugem odstavku 29. člena ZRacS-1 je odzivno poročilo uradna listina, ki jo potrdi odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev s svojim podpisom in pečatom.

Računsko sodišče bo ocenilo verodostojnost odzivnega poročila, to je resničnost navedb o popravljalnih ukrepih, in po potrebi opravilo revizijo odzivnega poročila na podlagi četrtega odstavka 29. člena ZRacS-1. Prav tako bo ocenilo zadovoljivost sprejetih popravljalnih ukrepov.

Če odzivno poročilo ne bo predloženo v roku, določenem v tem revizijskem poročilu, stori odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev prekršek po tretjem odstavku 38. člena ZRacS-1. Če uporabnik javnih sredstev, ki bi moral predložiti odzivno poročilo, niti v roku 15 dni po izteku roka za predložitev odzivnega poročila računskemu sodišču ne predloži odzivnega poročila, se šteje, da uporabnik javnih sredstev krši obveznost dobrega poslovanja¹⁰². Prav tako opozarjamo, da se neresnične navedbe v odzivnem poročilu obravnavajo kot neresnične navedbe v uradni listini (drugi odstavek 29. člena ZRacS-1).

Če bo računsko sodišče v porevizijskem postopku ugotovilo, da zavod krši obveznost dobrega poslovanja, bo ravnalo v skladu s četrnim do štirinajstim odstavkom 29. člena ZRacS-1.

3.20 Zdravstveni dom Idrija

Zdravstveni dom Idrija je v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 nepravilno določal in izplačeval plačo v. d. direktorice in direktorju v naslednjih primerih:

- v. d. direktorice je za opravljanje dela v obsegu tretjine delovnega časa izplačal polovico vrednosti osnovne plače za polni delovni čas, zato je prejela za 296 tisoč tolarjev osnovne plače preveč; direktorju je celotno osnovno plačo obračunal od količnika, ki mu je bil določen za opravljanje dela na delovnem mestu zdravnika, zato mu je bilo izplačano 224 tisoč tolarjev preveč osnovne plače (točka 2.21.1);
- v. d. direktorice je za opravljanje dela v obsegu tretjine delovnega časa izplačal polovico vrednosti dela plače za delovno uspešnost za polni delovni čas, zato je prejela za 166 tisoč tolarjev delovne uspešnosti preveč; direktorju je obračunal delovno uspešnost od previsoke osnovne plače, zato je prejel 129 tisoč tolarjev preveč (točka 2.21.2);

¹⁰² Tretja točka prvega odstavka 37. člena PoRacS.

- v. d. direktorice je neupravičeno izplačal funkcijski dodatek; za opravljanje dela v obsegu tretjine delovnega časa je izplačal polovico vrednosti dodatka za delovno dobo, dodatka za težje delovne pogoje, dodatka za znanstveno stopnjo, dodatka za zahtevnost in izpostavljenost, dodatka za posebne obremenitve in odgovornosti ter korekcijskega dodatka za polni delovni čas, pri čemer je nepravilno določil višino dodatka za delovno dobo, tako da je v. d. direktorice prejela 908 tisoč tolarjev preveč dodatkov (točke 2.21.3.1, 2.21.3.2, 2.21.3.4, 2.21.3.5, 2.21.3.6 in 2.21.3.7);
- direktorju je nepravilno določil in obračunal dodatek za delovno dobo in izmenski dodatek, zato je bilo izplačano 188 tisoč tolarjev preveč dodatkov (točki 2.21.3.1 in 2.21.3.8);
- direktorju je nepravilno obračunal delo in prisotnost za 430 ur dežurstva in 312 ur stalne pripravljenosti (točka 2.21.3.9),

zato je bilo po našem mnenju določanje in izplačevanje plače v. d. direktorice in direktorju Zdravstvenega doma Idrija v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 v pomembnem neskladju s predpisi (*negativno mnenje*).

Opozarjamo še, da svet zavoda v letu 2004 ni odločal o delovni uspešnosti direktorja, s čimer je kršil tretji odstavek 17. člena ZRPJZ (točka 2.21.2).

Zahteva za predložitev odzivnega poročila

Ker so bile pri določanju in izplačevanju plače v. d. direktorice in direktorja v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 ugotovljene nepravilnosti, mora javni zavod v roku 90 dni po prejemu revizijskega poročila predložiti računskemu sodišču odzivno poročilo.

Odzivno poročilo mora vsebovati:

1. navedbo revizije, na katero se nanaša,
2. kratek opis nepravilnosti v poslovanju, ki so bile ugotovljene z revizijo,
3. izkaz popravljalnih ukrepov.

Izkaz popravljalnih ukrepov mora obsegati navedbo popravljalnih ukrepov in ustrezna dokazila o izvedenih popravljalnih ukrepih za odpravo ugotovljenih nepravilnosti. Zavod mora v odzivnem poročilu:

1. izkazati ukrepe za odpravo nepravilnosti pri določanju in obračunavanju osnovne plače direktorja (točka 2.21.1);
2. izkazati, da je svet zavoda o delu plače za delovno uspešnost direktorja za leto 2005 odločal v skladu s predpisi; in sicer tako, da predloži sklep sveta zavoda o določitvi dela plače za delovno uspešnost direktorja za leto 2005, iz katerega je razviden skupni odstotek za določitev dela plače za delovno uspešnost in ovrednotenje posameznih meril iz Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev, ter finančni načrt zavoda, ki ga je za leto 2004 določil svet zavoda, in letno poročilo za leto 2004 (točka 2.21.2);
3. izkazati ukrepe za odpravo nepravilnosti pri obračunavanju dodatka za izmensko delo (točka 2.21.3.8);

4. izkazati ukrepe za odpravo nepravilnosti pri obračunavanju dežurstva in stalne pripravljenosti (točka 2.21.3.9);
5. izkazati, da obstoječi način obračunavanja plače direktorja, ki opravlja v rednem delovnem času tudi dela in naloge zdravnika, preprečuje podvajanje obračunavanja sestavin plače za obe delovni mesti (direktorja in zdravnika) – pri tem morajo biti posebej izkazani ukrepi za odpravo podvajanja pri obračunavanju dela plače za delovno uspešnost, dodatka za delovno dobo in zdravniškega dodatka (točke 2.21.2, 2.21.3.1 in 2.21.3.3);
6. izkazati, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, ki so se mu zdeli potrebni za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki bodo zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorja z veljavnimi predpisi v prihodnje ter
7. izkazati, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorja, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile med postopkom revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih; spremembe, do katerih je prišlo v času do izdelave odzivnega poročila, je potrebno dokumentirati in utemeljiti z ustrezno pravno podlago.

Po drugem odstavku 29. člena ZRacS-1 je odzivno poročilo uradna listina, ki jo potrdi odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev s svojim podpisom in pečatom.

Računsko sodišče bo ocenilo verodostojnost odzivnega poročila, to je resničnost navedb o popravljalnih ukrepih, in po potrebi opravilo revizijo odzivnega poročila na podlagi četrtega odstavka 29. člena ZRacS-1. Prav tako bo ocenilo zadovoljivost sprejetih popravljalnih ukrepov.

Če odzivno poročilo ne bo predloženo v roku, določenem v tem revizijskem poročilu, stori odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev prekršek po tretjem odstavku 38. člena ZRacS-1. Če uporabnik javnih sredstev, ki bi moral predložiti odzivno poročilo, niti v roku 15 dni po izteku roka za predložitev odzivnega poročila računskemu sodišču ne predloži odzivnega poročila, se šteje, da uporabnik javnih sredstev krši obveznost dobrega poslovanja¹⁰³. Prav tako opozarjamo, da se neresnične navedbe v odzivnem poročilu obravnavajo kot neresnične navedbe v uradni listini (drugi odstavek 29. člena ZRacS-1).

Če bo računsko sodišče v porevizijskem postopku ugotovilo, da zavod krši obveznost dobrega poslovanja, bo ravnalo v skladu s četrtem do štirinajstim odstavkom 29. člena ZRacS-1.

3.21 Zdravstveni dom Krško

Zdravstveni dom Krško je v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 nepravilno določal in izplačeval plačo direktorju v naslednjih primerih:

- za vse ure rednega dela je obračunal tako delovno uspešnost, ki bi mu pripadala kot direktorju, kot tudi delovno uspešnost, ki bi mu pripadala kot zdravniku, zato mu je izplačal 79 tisoč tolarjev preveč delovne uspešnosti (točka 2.22.2);

¹⁰³ Tretja točka prvega odstavka 37. člena PoRacS.

- nepravilno je določil višino funkcijskega dodatka in zdravniškega dodatka ter direktorju neutemeljeno izplačeval dodatek za mentorsko delo, zato je prejel 1.899 tisoč tolarjev preveč dodatkov (točke 2.22.3.1, 2.22.3.2 in 2.22.3.3);
- o izplačilu enkratne letne nagrade za uspešno poslovanje v letu 2002, v znesku 1.062 tisoč tolarjev, ni odločal svet zavoda (točka 2.22.4),

zato je bilo po našem mnenju določanje in izplačevanje plače direktorju Zdravstvenega doma Krško v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 v pomembnem neskladju s predpisi (*negativno mnenje*).

Opozarjamo še, da svet zavoda v letih 2003 in 2004 ni odločal in določil višine dela plače za delovno uspešnost direktorja, s čimer je kršil tretji odstavek 17. člena ZRPJZ. Prav tako svet ni razpravljal o možnosti, da direktorju del plače za delovno uspešnost v letu 2004 ne pripada, ker je zdravstveni dom v letu 2003 izkazal presežek odhodkov nad prihodki (točka 2.22.2).

Zahteva za predložitev odzivnega poročila

Ker so bile pri določanju in izplačevanju plače direktorja v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 ugotovljene nepravilnosti, mora javni zavod v roku 90 dni po prejemu revizijskega poročila predložiti računskemu sodišču odzivno poročilo.

Odzivno poročilo mora vsebovati:

1. navedbo revizije, na katero se nanaša,
2. kratek opis nepravilnosti v poslovanju, ki so bile ugotovljene z revizijo,
3. izkaz popravljalnih ukrepov.

Izkaz popravljalnih ukrepov mora obsegati navedbo popravljalnih ukrepov in ustrezna dokazila o izvedenih popravljalnih ukrepih za odpravo ugotovljenih nepravilnosti. Zavod mora v odzivnem poročilu:

1. izkazati, da je svet zavoda o delu plače za delovno uspešnost direktorja za leto 2005 odločal v skladu s predpisi, in sicer tako, da predloži sklep sveta zavoda o določitvi dela plače za delovno uspešnost direktorja za leto 2005, iz katerega je razviden skupni odstotek za določitev dela plače za delovno uspešnost in ovrednotenje posameznih meril iz Pravidnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev, ter finančni načrt zavoda, ki ga je za leto 2004 določil svet zavoda, in letno poročilo za leto 2004 (točka 2.22.2);
2. izkazati ukrepe za odpravo nepravilnosti pri obračunavanju dodatka za vodenje in dodatka za mentorsko delo (točki 2.22.3.1 in 2.22.3.3);
3. izkazati ukrepe, s katerimi se zagotavlja, da se direktorju delo in dodatki v manj ugodnem delovnem času obračunavajo z uporabo pravilne osnove – glede na delo, ki ga v manj ugodnem delovnem času opravlja (točka 2.22.3.4);
4. izkazati ukrepe za odpravo nepravilnosti pri obračunavanju dežurstva, vključno z ureditvijo pavšalnega razmerja med urami dela in urami obvezne prisotnosti (točka 2.22.3.5);

5. izkazati, da obstoječi način obračunavanja plače direktorja, ki opravlja v rednem delovnem času tudi dela in naloge zdravnika, preprečuje podvajanje obračunavanja sestavin plače za obe delovni mesti (direktorja in zdravnika) – pri tem morajo biti posebej izkazani ukrepi za odpravo podvajanja pri obračunavanju dela plače za delovno uspešnost in zdravniškega dodatka (točki 2.22.2 in 2.22.3.2);
6. izkazati, da je zahteval vračilo izplačane enkratne letne nagrade za uspešno poslovanje v letu 2002 (točka 2.22.4);
7. izkazati, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, ki so se mu zdeli potrebni za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki bodo zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorja z veljavnimi predpisi v prihodnje ter
8. izkazati, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorja, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile med postopkom revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih; spremembe, do katerih je prišlo v času do izdelave odzivnega poročila, je potrebno dokumentirati in utemeljiti z ustrezno pravno podlago.

Po drugem odstavku 29. člena ZRacS-1 je odzivno poročilo uradna listina, ki jo potrди odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev s svojim podpisom in pečatom.

Računsko sodišče bo ocenilo verodostojnost odzivnega poročila, to je resničnost navedb o popravljalnih ukrepih, in po potrebi opravilo revizijo odzivnega poročila na podlagi četrtega odstavka 29. člena ZRacS-1. Prav tako bo ocenilo zadovoljivost sprejetih popravljalnih ukrepov.

Če odzivno poročilo ne bo predloženo v roku, določenem v tem revizijskem poročilu, stori odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev prekršek po tretjem odstavku 38. člena ZRacS-1. Če uporabnik javnih sredstev, ki bi moral predložiti odzivno poročilo, niti v roku 15 dni po izteku roka za predložitev odzivnega poročila računskemu sodišču ne predloži odzivnega poročila, se šteje, da uporabnik javnih sredstev krši obveznost dobrega poslovanja¹⁰⁴. Prav tako opozarjamo, da se neresnične navedbe v odzivnem poročilu obravnavajo kot neresnične navedbe v uradni listini (drugi odstavek 29. člena ZRacS-1).

Če bo računsko sodišče v porevizijskem postopku ugotovilo, da zavod krši obveznost dobrega poslovanja, bo ravnalo v skladu s četrnim do štirinajstim odstavkom 29. člena ZRacS-1.

3.22 Zdravstveni dom Lendava

Zdravstveni dom Lendava je v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 neupravičeno izplačal direktorici 387 tisoč tolarjev dodatka za samoplačniška potrdila in dodatka za dodatno delo (točka 2.23.3.4). Razen v opisanem primeru je Zdravstveni dom Lendava v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 v vseh pomembnih pogledih določal in izplačeval plačo direktorici v skladu s predpisi (*mnenje s pridržkom*).

¹⁰⁴ Tretja točka prvega odstavka 37. člena PoRacS.

Opozarjamo še, da je svet zavoda pri odločanju o delu plače za delovno uspešnost direktorice v letu 2004 ovrednotil eno od meril v nasprotju z določili Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev, s čimer je kršil tretji odstavek 17. člena ZRPJZ (točka 2.23.2).

Zahteva za predložitev odzivnega poročila

Ker so bile pri določanju in izplačevanju plače direktorice v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 ugotovljene nepravilnosti, mora javni zavod v roku 90 dni po prejemu revizijskega poročila predložiti računskemu sodišču odzivno poročilo.

Odzivno poročilo mora vsebovati:

1. navedbo revizije, na katero se nanaša,
2. kratek opis nepravilnosti v poslovanju, ki so bile ugotovljene z revizijo,
3. izkaz popravljalnih ukrepov.

Izkaz popravljalnih ukrepov mora obsegati navedbo popravljalnih ukrepov in ustrezna dokazila o izvedenih popravljalnih ukrepih za odpravo ugotovljenih nepravilnosti. Zavod mora v odzivnem poročilu:

1. izkazati, da je svet zavoda o delu plače za delovno uspešnost direktorice za leto 2005 odločal v skladu s predpisi, in sicer tako, da predloži sklep sveta zavoda o določitvi dela plače za delovno uspešnost direktorice za leto 2005, iz katerega je razviden skupni odstotek za določitev dela plače za delovno uspešnost in ovrednotenje posameznih meril iz Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev, ter finančni načrt zavoda, ki ga je za leto 2004 določil svet zavoda, in letno poročilo za leto 2004 (točka 2.23.2);
2. izkazati ukrepe, s katerimi se zagotavlja, da se direktorici delo in dodatki v manj ugodnem delovnem času in plačilo za dežurstvo obračunava z uporabo pravilne osnove – glede na delo, ki ga v manj ugodnem delovnem času in v dežurstvu opravlja (točki 2.23.3.2 in 2.23.3.3);
3. izkazati ukrepe za odpravo nezakonitih izplačil v okviru plače (točka 2.23.3.4);
4. izkazati, da obstoječi način obračunavanja plače direktorice, ki opravlja v rednem delovnem času tudi dela in naloge zdravnika, preprečuje podvajanje obračunavanja sestavin plače za obe delovni mesti (direktorja in zdravnika);
5. izkazati, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, ki so se mu zdeli potrebni za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki bodo zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorice z veljavnimi predpisi v prihodnje ter
6. izkazati, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorice, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile med postopkom revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih; spremembe, do katerih je prišlo v času do izdelave odzivnega poročila, je potrebno dokumentirati in utemeljiti z ustrezno pravno podlago.

Po drugem odstavku 29. člena ZRacS-1 je odzivno poročilo uradna listina, ki jo potrdi odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev s svojim podpisom in pečatom.

Računsko sodišče bo ocenilo verodostojnost odzivnega poročila, to je resničnost navedb o popravljalnih ukrepih, in po potrebi opravilo revizijo odzivnega poročila na podlagi četrtega odstavka 29. člena ZRacS-1. Prav tako bo ocenilo zadovoljivost sprejetih popravljalnih ukrepov.

Če odzivno poročilo ne bo predloženo v roku, določenem v tem revizijskem poročilu, stori odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev prekršek po tretjem odstavku 38. člena ZRacS-1. Če uporabnik javnih sredstev, ki bi moral predložiti odzivno poročilo, niti v roku 15 dni po izteku roka za predložitev odzivnega poročila računskemu sodišču ne predloži odzivnega poročila, se šteje, da uporabnik javnih sredstev krši obveznost dobrega poslovanja¹⁰⁵. Prav tako opozarjamo, da se neresnične navedbe v odzivnem poročilu obravnavajo kot neresnične navedbe v uradni listini (drugi odstavek 29. člena ZRacS-1).

Če bo računsko sodišče v porevizijskem postopku ugotovilo, da zavod krši obveznost dobrega poslovanja, bo ravnalo v skladu s četrnim do štirinajstim odstavkom 29. člena ZRacS-1.

3.23 Zdravstveni dom Logatec

Zdravstveni dom Logatec je v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 nepravilno določal in izplačeval plačo direktorici v naslednjih primerih:

- nepravilno je določil višino dodatka za delovno dobo ter neupravičeno obračunaval dodatek za delo preko polnega delovnega časa za dneve opravljanja urgentne službe, zato je direktorica prejela 382 tisoč tolarjev preveč dodatkov (točke 2.24.3.1 in 2.24.3.3);
- neupravičeno je izplačal 126 tisoč tolarjev za opravljene hišne obiske, mrliške ogleda in za poračune (točka 2.24.3.5),

zato je bilo po našem mnenju določanje in izplačevanje plače direktorici Zdravstvenega doma Logatec v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 v pomembnem neskladju s predpisi (*negativno mnenje*).

Opozarjamo še, da svet zavoda pri odločanju o delu plače za delovno uspešnost direktorice v letih 2003 in 2004 ni uporabil predpisanih meril, s čimer je kršil tretji odstavek 17. člena ZRPJZ (točka 2.24.2).

Zahteva za predložitev odzivnega poročila

Ker so bile pri določanju in izplačevanju plače direktorice v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 ugotovljene nepravilnosti, mora javni zavod v roku 90 dni po prejemu revizijskega poročila predložiti računskemu sodišču odzivno poročilo.

Odzivno poročilo mora vsebovati:

1. navedbo revizije, na katero se nanaša,
2. kratek opis nepravilnosti v poslovanju, ki so bile ugotovljene z revizijo,
3. izkaz popravljalnih ukrepov.

¹⁰⁵ Tretja točka prvega odstavka 37. člena PoRacS.

Izkaz popravljalnih ukrepov mora obsegati navedbo popravljalnih ukrepov in ustrezna dokazila o izvedenih popravljalnih ukrepih za odpravo ugotovljenih nepravilnosti. Zavod mora v odzivnem poročilu:

1. izkazati, da je svet zavoda o delu plače za delovno uspešnost direktorice za leto 2005 odločal v skladu s predpisi, in sicer tako, da predloži sklep sveta zavoda o določitvi dela plače za delovno uspešnost direktorice za leto 2005, iz katerega je razviden skupni odstotek za določitev dela plače za delovno uspešnost in ovrednotenje posameznih meril iz Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev, ter finančni načrt zavoda, ki ga je za leto 2004 določil svet zavoda, in letno poročilo za leto 2004 (točka 2.24.2);
2. izkazati ukrepe za odpravo nepravilnosti pri obračunavanju dodatka za delovno dobo (točka 2.24.3.1);
3. izkazati ukrepe, s katerimi se zagotavlja, da se direktorici delo in dodatki v popoldanskem času obračunavajo z uporabo pravilne osnove – glede na delo, ki ga v manj ugodnem delovnem času opravlja (točka 2.24.3.3);
4. izkazati ukrepe za odpravo nepravilnosti pri obračunavanju dela preko polnega delovnega časa – nadur za delo v dnevni urgenci (točka 2.24.3.3);
5. izkazati ukrepe za odpravo nepravilnosti pri obračunavanju plačila za dežurstvo in stalno pripravljenost (točka 2.24.3.4);
6. izkazati ukrepe za odpravo nezakonitih izplačil v okviru plače (točka 2.24.3.5);
7. izkazati, da obstoječi način obračunavanja plače direktorice, ki opravlja v rednem delovnem času tudi dela in naloge zdravnika, preprečuje podvajanje obračunavanja sestavin plače za obe delovni mesti (direktorja in zdravnika);
8. izkazati, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, ki so se mu zdeli potrebni za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki bodo zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorice z veljavnimi predpisi v prihodnje ter
9. izkazati, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorice, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile med postopkom revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih; spremembe, do katerih je prišlo v času do izdelave odzivnega poročila, je potrebno dokumentirati in utemeljiti z ustrezno pravno podlago.

Po drugem odstavku 29. člena ZRacS-1 je odzivno poročilo uradna listina, ki jo potrди odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev s svojim podpisom in pečatom.

Računsko sodišče bo ocenilo verodostojnost odzivnega poročila, to je resničnost navedb o popravljalnih ukrepih, in po potrebi opravilo revizijo odzivnega poročila na podlagi četrtega odstavka 29. člena ZRacS-1. Prav tako bo ocenilo zadovoljivost sprejetih popravljalnih ukrepov.

Če odzivno poročilo ne bo predloženo v roku, določenem v tem revizijskem poročilu, stori odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev prekršek po tretjem odstavku 38. člena ZRacS-1. Če uporabnik javnih sredstev, ki bi moral predložiti odzivno poročilo, niti v roku 15 dni po izteku roka za predložitev odzivnega poročila računskemu sodišču ne predloži odzivnega

poročila, se šteje, da uporabnik javnih sredstev krši obveznost dobrega poslovanja¹⁰⁶. Prav tako opozarjamo, da se neresnične navedbe v odzivnem poročilu obravnavajo kot neresnične navedbe v uradni listini (drugi odstavek 29. člena ZRacS-1).

Če bo računsko sodišče v porevizijskem postopku ugotovilo, da zavod krši obveznost dobrega poslovanja, bo ravnalo v skladu s četrtem do štirinajstim odstavkom 29. člena ZRacS-1.

3.24 Zdravstveni dom Metlika

Zdravstveni dom Metlika je v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 nepravilno določal in izplačeval plačo direktorju v naslednjih primerih:

- vrednost izhodiščne plače je neupravičeno povečal za 5 odstotkov, zato je direktor prejel 235 tisoč tolarjev preveč osnovne plače (točka 2.25.1);
- vrednost izhodiščne plače je neupravičeno povečal za 5 odstotkov ter obračunal del plače za delovno uspešnost v prevelikem deležu, glede na sklep sveta zavoda, zato je direktor prejel 165 tisoč tolarjev preveč plače za delovno uspešnost (točka 2.25.2);
- vrednost izhodiščne plače je neupravičeno povečal za 5 odstotkov, zato so bili direktorju v previsokem znesku obračunani dodatek za delovno dobo, zdravniški dodatek, dodatek za vodenje in dodatek za težje delovne pogoje; zdravniški dodatek je direktorju določil nepravilno, dodatek za delovno dobo in dodatke za delo v manj ugodnem delovnem času pa obračunaval od previsoke osnove, zato je direktor prejel 851 tisoč tolarjev preveč dodatkov (točke 2.25.3.1, 2.25.3.2, 2.25.3.3., 2.25.3.4 in 2.25.3.5);
- nepravilno je obračunal delo in obvezno prisotnost za 1.461 ur dežurstva (točka 2.25.3.6);
- neupravičeno je izplačal 331 tisoč tolarjev za opravljene mrliške ogleda in nagrade (točka 2.25.3.7),

zato je bilo po našem mnenju določanje in izplačevanje plače direktorju Zdravstvenega doma Metlika v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 v pomembnem neskladju s predpisi (*negativno mnenje*).

Opozarjamo še, da svet zavoda v letu 2003 ni odločal o delovni uspešnosti direktorja, v letu 2004 pa je izdal nerazumljiv sklep o višini dela plače za delovno uspešnost, pri določanju katere ni uporabil predpisanih meril, s čimer je kršil tretji odstavek 17. člena ZRPJZ (točka 2.25.2).

Zahteva za predložitev odzivnega poročila

Ker so bile pri določanju in izplačevanju plače direktorja v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 ugotovljene nepravilnosti, mora javni zavod v roku 90 dni po prejemu revizijskega poročila predložiti računskemu sodišču odzivno poročilo.

Odzivno poročilo mora vsebovati:

1. navedbo revizije, na katero se nanaša,
2. kratek opis nepravilnosti v poslovanju, ki so bile ugotovljene z revizijo,
3. izkaz popravljalnih ukrepov.

¹⁰⁶ Tretja točka prvega odstavka 37. člena PoRacS.

Izkaz popravljalnih ukrepov mora obsegati navedbo popravljalnih ukrepov in ustrezna dokazila o izvedenih popravljalnih ukrepih za odpravo ugotovljenih nepravilnosti. Zavod mora v odzivnem poročilu:

1. izkazati, da je direktorju prenehal obračunavati osnovno plačo v nasprotju s predpisi (točka 2.25.1);
2. izkazati, da je svet zavoda o delu plače za delovno uspešnost direktorja za leto 2005 odločal v skladu s predpisi: poleg že predložene dokumentacije je dolžan predložiti še finančni načrt zavoda, ki ga je za leto 2004 določil svet zavoda, in letno poročilo za leto 2004 (točka 2.25.2);
3. izkazati ukrepe za odpravo nepravilnosti pri obračunavanju dela plače za delovno uspešnost (točka 2.25.2);
4. izkazati ukrepe za odpravo nepravilnosti pri obračunavanju dodatka za delovno dobo, dodatka za vodenje, zdravniškega dodatka in dodatka za težje delovne pogoje (točke 2.25.3.1, 2.25.3.2, 2.25.3.3 in 2.25.3.4);
5. izkazati ukrepe za odpravo nepravilnosti pri obračunavanju dodatkov za delo v manj ugodnem delovnem času in pri obračunavanju dežurstva (točki 2.25.3.5 in 2.25.3.6);
6. izkazati ukrepe za odpravo nezakonitih izplačil v okviru plače (točka 2.25.3.7);
7. izkazati, da obstoječi način obračunavanja plače direktorja, ki opravlja v rednem delovnem času tudi dela in naloge zdravnika, preprečuje podvajanje obračunavanja sestavin plače za obe delovni mesti (direktorja in zdravnika);
8. izkazati, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, ki so se mu zdeli potrebni za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki bodo zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorja z veljavnimi predpisi v prihodnje ter
9. izkazati, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorja, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile med postopkom revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih; spremembe, do katerih je prišlo v času do izdelave odzivnega poročila, je potrebno dokumentirati in utemeljiti z ustrezno pravno podlago.

Po drugem odstavku 29. člena ZRacS-1 je odzivno poročilo uradna listina, ki jo potrdi odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev s svojim podpisom in pečatom.

Računsko sodišče bo ocenilo verodostojnost odzivnega poročila, to je resničnost navedb o popravljalnih ukrepih, in po potrebi opravilo revizijo odzivnega poročila na podlagi četrtega odstavka 29. člena ZRacS-1. Prav tako bo ocenilo zadovoljivost sprejetih popravljalnih ukrepov.

Če odzivno poročilo ne bo predloženo v roku, določenem v tem revizijskem poročilu, stori odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev prekršek po tretjem odstavku 38. člena ZRacS-1. Če uporabnik javnih sredstev, ki bi moral predložiti odzivno poročilo, niti v roku 15 dni po izteku roka za predložitev odzivnega poročila računskemu sodišču ne predloži odzivnega poročila, se šteje, da uporabnik javnih sredstev krši obveznost dobrega poslovanja¹⁰⁷. Prav tako opozarjamo, da se neresnične navedbe v odzivnem poročilu obravnavajo kot neresnične navedbe v uradni listini (drugi odstavek 29. člena ZRacS-1).

¹⁰⁷ Tretja točka prvega odstavka 37. člena PoRacS.

Če bo računsko sodišče v porevizijskem postopku ugotovilo, da zavod krši obveznost dobrega poslovanja, bo ravnalo v skladu s četrtem do štirinajstim odstavkom 29. člena ZRacS-1.

3.25 Zdravstveni dom Ormož

Po našem mnenju je Zdravstveni dom Ormož v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 v vseh pomembnih pogledih določal in izplačeval plačo direktorici v skladu s predpisi (*pozitivno mnenje*).

Zahteva za predložitev odzivnega poročila

Ker so bile pri določanju in izplačevanju plače direktorice v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 ugotovljene nepravilnosti, mora javni zavod v roku 90 dni po prejemu revizijskega poročila predložiti računskemu sodišču odzivno poročilo.

Odzivno poročilo mora vsebovati:

1. navedbo revizije, na katero se nanaša,
2. kratek opis nepravilnosti v poslovanju, ki so bile ugotovljene z revizijo,
3. izkaz popravljalnih ukrepov.

Izkaz popravljalnih ukrepov mora obsegati navedbo popravljalnih ukrepov in ustrezna dokazila o izvedenih popravljalnih ukrepih za odpravo ugotovljenih nepravilnosti. Zavod mora v odzivnem poročilu:

1. izkazati ukrepe, s katerimi poskuša organizirati opravljanje dela s področja splošne medicine ter medicine dela, prometa in športa v rednem delovnem času z zaposlitvijo novih delavcev (točka 2.26.3.2);
2. izkazati ukrepe za odpravo nepravilnosti pri obračunavanju dodatka za izmensko delo za opravljene ure dela preko polnega delovnega časa (točka 2.26.3.2);
3. izkazati ukrepe za odpravo nepravilnosti pri obračunavanju plačila za neefektivno dežurstvo na praznik (dnevno in nočno) ter nepravilnosti pri obračunavanju zdravniškega dodatka za čas obvezne prisotnosti (točka 2.26.3.3) ter
4. izkazati, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorice, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile med postopkom revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih; spremembe, do katerih je prišlo v času do izdelave odzivnega poročila, je potrebno dokumentirati in utemeljiti z ustrezno pravno podlago.

Po drugem odstavku 29. člena ZRacS-1 je odzivno poročilo uradna listina, ki jo potrdi odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev s svojim podpisom in pečatom.

Računsko sodišče bo ocenilo verodostojnost odzivnega poročila, to je resničnost navedb o popravljalnih ukrepih, in po potrebi opravilo revizijo odzivnega poročila na podlagi četrtega odstavka 29. člena ZRacS-1. Prav tako bo ocenilo zadovoljivost sprejetih popravljalnih ukrepov.

Če odzivno poročilo ne bo predloženo v roku, določenem v tem revizijskem poročilu, stori odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev prekršek po tretjem odstavku 38. člena ZRacS-1. Če uporabnik javnih sredstev, ki bi moral predložiti odzivno poročilo, niti v roku 15 dni po izteku roka za predložitev odzivnega poročila računskemu sodišču ne predloži odzivnega poročila, se šteje, da uporabnik javnih sredstev krši obveznost dobrega poslovanja¹⁰⁸. Prav tako opozarjamo, da se neresnične navedbe v odzivnem poročilu obravnavajo kot neresnične navedbe v uradni listini (drugi odstavek 29. člena ZRacS-1).

Če bo računsko sodišče v porevizijskem postopku ugotovilo, da zavod krši obveznost dobrega poslovanja, bo ravnalo v skladu s četrtem do štirinajstim odstavkom 29. člena ZRacS-1.

3.26 Zdravstveni dom dr. Janeza Oražma Ribnica

Zdravstveni dom dr. Janeza Oražma Ribnica je v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 nepravilno določal in izplačeval plačo direktorju v naslednjih primerih:

- dodatek za delovno dobo je obračunal od previsoke osnove, zato je direktor prejel za 74 tisoč tolarjev dodatkov preveč (točka 2.27.3.1);
- nepravilno je obračunal dodatke za tiste od 444 ur dežurstva, ki jih je direktor opravil ob nedeljah, praznikih in ponoči (točka 2.27.3.4);
- odrejanje dela preko polnega delovnega časa v obsegu povprečno 30 nadur mesečno (poleg povprečno 30 ur dežurstva na mesec) predstavlja ravnanje, ki ni bilo skladno z določbo 145. člena ZDR (točka 2.27.3.3).

Razen v primerih, opisanih v prejšnjem odstavku, je Zdravstveni dom dr. Janeza Oražma Ribnica v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 v vseh pomembnih pogledih določal in izplačeval plačo direktorju v skladu s predpisi (*mnenje s pridržkom*).

Zahteva za predložitev odzivnega poročila

Ker so bile pri določanju in izplačevanju plače direktorja v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 ugotovljene nepravilnosti, mora javni zavod v roku 90 dni po prejemu revizijskega poročila predložiti računskemu sodišču odzivno poročilo.

Odzivno poročilo mora vsebovati:

1. navedbo revizije, na katero se nanaša,
2. kratek opis nepravilnosti v poslovanju, ki so bile ugotovljene z revizijo,
3. izkaz popravljalnih ukrepov.

Izkaz popravljalnih ukrepov mora obsegati navedbo popravljalnih ukrepov in ustrezna dokazila o izvedenih popravljalnih ukrepih za odpravo ugotovljenih nepravilnosti. Zavod mora v odzivnem poročilu:

1. izkazati ukrepe za odpravo nepravilnosti pri obračunavanju dodatka za delovno dobo (točka 2.27.3.1);

¹⁰⁸ Tretja točka prvega odstavka 37. člena PoRacS.

2. izkazati ukrepe za odpravo nepravilnosti pri uvajanju dela preko polnega delovnega časa (točka 2.27.3.3);
3. izkazati ukrepe za odpravo nepravilnosti pri obračunavanju dežurstva (točka 2.27.3.4);
4. izkazati, da obstoječi način obračunavanja plače direktorja, ki opravlja v rednem delovnem času tudi dela in naloge zdravnika, preprečuje podvajanje obračunavanja sestavin plače za obe delovni mesti (direktorja in zdravnika) – pri tem morajo biti posebej izkazani ukrepi za odpravo podvajanja pri obračunavanju zdravniškega dodatka (točka 2.27.3.2);
5. izkazati, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, ki so se mu zdeli potrebni za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki bodo zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorja z veljavnimi predpisi v prihodnje ter
6. izkazati, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorja, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile med postopkom revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih; spremembe, do katerih je prišlo v času do izdelave odzivnega poročila, je potrebno dokumentirati in utemeljiti z ustrezno pravno podlago.

Po drugem odstavku 29. člena ZRacS-1 je odzivno poročilo uradna listina, ki jo potrdi odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev s svojim podpisom in pečatom.

Računsko sodišče bo ocenilo verodostojnost odzivnega poročila, to je resničnost navedb o popravljalnih ukrepih, in po potrebi opravilo revizijo odzivnega poročila na podlagi četrtega odstavka 29. člena ZRacS-1. Prav tako bo ocenilo zadovoljivost sprejetih popravljalnih ukrepov.

Če odzivno poročilo ne bo predloženo v roku, določenem v tem revizijskem poročilu, stori odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev prekršek po tretjem odstavku 38. člena ZRacS-1. Če uporabnik javnih sredstev, ki bi moral predložiti odzivno poročilo, niti v roku 15 dni po izteku roka za predložitev odzivnega poročila računskemu sodišču ne predloži odzivnega poročila, se šteje, da uporabnik javnih sredstev krši obveznost dobrega poslovanja¹⁰⁹. Prav tako opozarjamo, da se neresnične navedbe v odzivnem poročilu obravnavajo kot neresnične navedbe v uradni listini (drugi odstavek 29. člena ZRacS-1).

Če bo računsko sodišče v porevizijskem postopku ugotovilo, da zavod krši obveznost dobrega poslovanja, bo ravnalo v skladu s četrtem do štirinajstim odstavkom 29. člena ZRacS-1.

3.27 Zdravstveni dom Sevnica

Zdravstveni dom Sevnica je v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 nepravilno določal in izplačeval plačo direktorju v naslednjih primerih:

- nepravilno je obračunal 1.133 ur iz dežurstva (točka 2.28.3.3);
- neupravičeno je izplačal 529 tisoč tolarjev poslovne uspešnosti (točka 2.28.3.4);

¹⁰⁹ Tretja točka prvega odstavka 37. člena PoRacS.

- neupravičeno je izplačal 73 tisoč tolarjev za opravljene mrliške ogleda, nujno medicinsko pomoč, za poračun uspešnosti in za darila (točka 2.28.3.5);
- odrejanje dela preko polnega delovnega časa za opravljanje dela v ordinaciji medicine dela, prometa in športa, v obsegu povprečno 41 nadur mesečno (poleg povprečno 76 ur dežurstva na mesec) predstavlja ravnanje, ki ni bilo skladno z določbami 145. člena ZDR (točka 2.28.3.2),

zato je bilo po našem mnenju določanje in izplačevanje plače direktorju Zdravstvenega doma Sevnica v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 v pomembnem neskladju s predpisi (*negativno mnenje*).

Zahteva za predložitev odzivnega poročila

Ker so bile pri določanju in izplačevanju plače direktorja v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 ugotovljene nepravilnosti, mora javni zavod v roku 90 dni po prejemu revizijskega poročila predložiti računskemu sodišču odzivno poročilo.

Odzivno poročilo mora vsebovati:

1. navedbo revizije, na katero se nanaša,
2. kratek opis nepravilnosti v poslovanju, ki so bile ugotovljene z revizijo,
3. izkaz popravljalnih ukrepov.

Izkaz popravljalnih ukrepov mora obsegati navedbo popravljalnih ukrepov in ustrezna dokazila o izvedenih popravljalnih ukrepih za odpravo ugotovljenih nepravilnosti. Zavod mora v odzivnem poročilu:

1. izkazati ukrepe za odpravo nepravilnosti pri uvajanju dela preko polnega delovnega časa (točka 2.28.3.2);
2. izkazati ukrepe, s katerimi se zagotavlja, da se dodatek za izmensko delo obračunava z uporabo pravilne osnove – glede na delovno mesto, na katerem se delo v izmeni opravlja (točka 2.28.3.2);
3. izkazati ukrepe, s katerimi se zagotavlja, da se efektivno delo v dežurstvu obračunava z uporabo pravilne osnove ter ukrepe za odpravo nepravilnega obračunavanja dodatkov za čas obvezne prisotnosti v nedeljo, na praznik in ponoči (točka 2.28.3.3);
4. izkazati ukrepe za odpravo nezakonitih izplačil daril (2.28.3.5);
5. izkazati, da obstoječi način obračunavanja plače direktorja, ki opravlja v rednem delovnem času tudi dela in naloge zdravnika, preprečuje podvajanje obračunavanja sestavin plače za obe delovni mesti (direktorja in zdravnika);
6. izkazati, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, ki so se mu zdeli potrebni za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki bodo zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorja z veljavnimi predpisi v prihodnje ter
7. izkazati, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorja, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile med postopkom revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih

predpisih; spremembe, do katerih je prišlo v času do izdelave odzivnega poročila, je potrebno dokumentirati in utemeljiti z ustrezno pravno podlago.

Po drugem odstavku 29. člena ZRacS-1 je odzivno poročilo uradna listina, ki jo potrdi odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev s svojim podpisom in pečatom.

Računsko sodišče bo ocenilo verodostojnost odzivnega poročila, to je resničnost navedb o popravljalnih ukrepih, in po potrebi opravilo revizijo odzivnega poročila na podlagi četrtega odstavka 29. člena ZRacS-1. Prav tako bo ocenilo zadovoljivost sprejetih popravljalnih ukrepov.

Če odzivno poročilo ne bo predloženo v roku, določenem v tem revizijskem poročilu, stori odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev prekršek po tretjem odstavku 38. člena ZRacS-1. Če uporabnik javnih sredstev, ki bi moral predložiti odzivno poročilo, niti v roku 15 dni po izteku roka za predložitev odzivnega poročila računskemu sodišču ne predloži odzivnega poročila, se šteje, da uporabnik javnih sredstev krši obveznost dobrega poslovanja¹¹⁰. Prav tako opozarjamo, da se neresnične navedbe v odzivnem poročilu obravnavajo kot neresnične navedbe v uradni listini (drugi odstavek 29. člena ZRacS-1).

Če bo računsko sodišče v porevizijskem postopku ugotovilo, da zavod krši obveznost dobrega poslovanja, bo ravnalo v skladu s četrtem do štirinajstim odstavkom 29. člena ZRacS-1.

3.28 Zdravstveni dom Slovenske Konjice

Zdravstveni dom Slovenske Konjice je v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 nepravilno določal in izplačeval plačo direktorju v naslednjih primerih:

- pri določitvi količnika osnovne plače ni upošteval količnika, ki ga je z odredbo določil minister za zdravje, zato je direktorju izplačal 49 tisoč tolarjev preveč osnovne plače (točka 2.29.1);
- ker je bila direktorju osnovna plača določena nepravilno, je bilo obračunano 28 tisoč tolarjev preveč plače za delovno uspešnost (točka 2.29.2);
- ker je bila direktorju osnovna plača določena nepravilno, je bil nepravilno obračunan tudi dodatek za delovno dobo, nepravilno je bil obračunan dodatek za mentorsko delo, funkcijski dodatek pa je bil neupravičeno obračunan tudi za ure dela preko polnega delovnega časa, zato je direktor prejel 33 tisoč tolarjev preveč dodatkov (točke 2.29.3.1, 2.29.3.2 in 2.29.3.4);
- nepravilno je obračunal 716 ur dežurstva (točka 2.29.3.6);
- neupravičeno je izplačal 4.445 tisoč tolarjev poslovne uspešnosti (točka 2.29.3.7);
- neupravičeno je izplačal 404 tisoč tolarjev za opravljene mrliške ogleda, hišne obiske, izdajo potrdil ter odvzeme krvi (točka 2.29.3.8);

zato je bilo po našem mnenju določanje in izplačevanje plače direktorju Zdravstvenega doma Slovenske Konjice v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 v pomembnem neskladju s predpisi (*negativno mnenje*).

¹¹⁰ Tretja točka prvega odstavka 37. člena PoRacS.

Zahteva za predložitev odzivnega poročila

Ker so bile pri določanju in izplačevanju plače direktorja v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 ugotovljene nepravilnosti, mora javni zavod v roku 90 dni po prejemu revizijskega poročila predložiti računskemu sodišču odzivno poročilo.

Odzivno poročilo mora vsebovati:

1. navedbo revizije, na katero se nanaša,
2. kratek opis nepravilnosti v poslovanju, ki so bile ugotovljene z revizijo,
3. izkaz popravljalnih ukrepov.

Izkaz popravljalnih ukrepov mora obsegati navedbo popravljalnih ukrepov in ustrezna dokazila o izvedenih popravljalnih ukrepih za odpravo ugotovljenih nepravilnosti. Zavod mora v odzivnem poročilu:

1. izkazati ukrepe, s katerimi poskuša organizirati opravljanje dela direktorja na delovnem mestu zdravnika splošne medicine izključno v rednem delovnem času (točka 2.29.3.5);
2. izkazati ukrepe za odpravo nepravilnosti pri obračunavanju dežurstva, vključno z ukrepi, s katerimi se zagotavlja uporaba pravilne osnove za obračun učinkovitega dela v času dežurstvu (točka 2.29.3.6);
3. izkazati ukrepe za odpravo nezakonitih izplačil za odvzeme krvi in izdajo potrdil (točka 2.29.3.8);
4. izkazati, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, ki so se mu zdeli potrebni za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki bodo zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorja z veljavnimi predpisi v prihodnje ter
5. izkazati, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorja, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile med postopkom revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih; spremembe, do katerih je prišlo v času do izdelave odzivnega poročila, je potrebno dokumentirati in utemeljiti z ustrezno pravno podlago.

Po drugem odstavku 29. člena ZRacS-1 je odzivno poročilo uradna listina, ki jo potrdi odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev s svojim podpisom in pečatom.

Računsko sodišče bo ocenilo verodostojnost odzivnega poročila, to je resničnost navedb o popravljalnih ukrepih, in po potrebi opravilo revizijo odzivnega poročila na podlagi četrtega odstavka 29. člena ZRacS-1. Prav tako bo ocenilo zadovoljivost sprejetih popravljalnih ukrepov.

Če odzivno poročilo ne bo predloženo v roku, določenem v tem revizijskem poročilu, stori odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev prekršek po tretjem odstavku 38. člena ZRacS-1. Če uporabnik javnih sredstev, ki bi moral predložiti odzivno poročilo, niti v roku 15 dni po izteku roka za predložitev odzivnega poročila računskemu sodišču ne predloži odzivnega poročila, se šteje, da uporabnik javnih sredstev krši obveznost dobrega poslovanja¹¹¹. Prav tako opozarjamo, da se neresnične navedbe v odzivnem poročilu obravnavajo kot neresnične navedbe v uradni listini (drugi odstavek 29. člena ZRacS-1).

¹¹¹ Tretja točka prvega odstavka 37. člena PoRacS.

Če bo računsko sodišče v porevizijemskem postopku ugotovilo, da zavod krši obveznost dobrega poslovanja, bo ravnalo v skladu s četrtem do štirinajstim odstavkom 29. člena ZRacS-1.

3.29 Zdravstveni dom Šentjur

Zdravstveni dom Šentjur je v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 nepravilno določal in izplačeval plačo direktorici v naslednjih primerih:

- del delovne uspešnosti je obračunal od nepravilno določene osnovne plače, zato je bilo direktorici izplačano 345 tisoč tolarjev preveč plače za delovno uspešnost (točka 2.30.2);
- funkcijski dodatek je neupravičeno obračunal tudi za ure dela preko polnega delovnega časa, zato je direktorica prejela 17 tisoč tolarjev preveč dodatkov (točka 2.30.3.1);
- neupravičeno je izplačal 7.450 tisoč tolarjev poslovne uspešnosti (točka 2.30.3.5);
- neupravičeno je izplačal 567 tisoč tolarjev za opravljene mrliške ogledе, hišne obiske in kot darilo (točka 2.30.3.6),

zato je bilo po našem mnenju določanje in izplačevanje plače direktorici Zdravstvenega doma Šentjur v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 v pomembnem neskladju s predpisi (*negativno mnenje*).

Opozarjamo še, da je svet zavoda pri odločanju o delu plače za delovno uspešnost direktorice v letu 2004 ovrednotil eno od meril v nasprotju z določili Pravidnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev, s čimer je kršil tretji odstavek 17. člena ZRPJZ (točka 2.30.2).

Zahteva za predložitev odzivnega poročila

Ker so bile pri določanju in izplačevanju plače direktorice v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 ugotovljene nepravilnosti, mora javni zavod v roku 90 dni po prejemu revizijskega poročila predložiti računskemu sodišču odzivno poročilo.

Odzivno poročilo mora vsebovati:

1. navedbo revizije, na katero se nanaša,
2. kratek opis nepravilnosti v poslovanju, ki so bile ugotovljene z revizijo,
3. izkaz popravljalnih ukrepov.

Izkaz popravljalnih ukrepov mora obsegati navedbo popravljalnih ukrepov in ustrezna dokazila o izvedenih popravljalnih ukrepih za odpravo ugotovljenih nepravilnosti. Zavod mora v odzivnem poročilu:

1. izkazati, da je svet zavoda o delu plače za delovno uspešnost direktorice za leto 2005 odločal v skladu s predpisi, in sicer tako, da predloži sklep sveta zavoda o določitvi dela plače za delovno uspešnost direktorice za leto 2005, iz katerega je razviden skupni odstotek za določitev dela plače za delovno uspešnost in ovrednotenje posameznih meril iz Pravidnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev, ter finančni načrt zavoda, ki ga je za leto 2004 določil svet zavoda, in letno poročilo za leto 2004 (točka 2.30.2);

2. izkazati ukrepe za odpravo nepravilnosti pri obračunavanju dežurstva, vključno z ukrepi, s katerimi se zagotavlja uporaba pravilne osnove za obračun učinkovitega dela v času dežurstvu (točka 2.30.3.4);
3. izkazati, da obstoječi način obračunavanja plače direktorice, ki opravlja v rednem delovnem času tudi dela in naloge zdravnika, preprečuje podvajanje obračunavanja sestavin plače za obe delovni mesti (direktorja in zdravnika) – pri tem morajo biti posebej izkazani ukrepi za odpravo podvajanja pri obračunavanju dela plače za delovno uspešnost (točka 2.30.2);
4. izkazati, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, ki so se mu zdeli potrebni za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki bodo zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorice z veljavnimi predpisi v prihodnje ter
5. izkazati, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorice, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile med postopkom revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih; spremembe, do katerih je prišlo v času do izdelave odzivnega poročila, je potrebno dokumentirati in utemeljiti z ustrežno pravno podlago.

Po drugem odstavku 29. člena ZRacS-1 je odzivno poročilo uradna listina, ki jo potrdi odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev s svojim podpisom in pečatom.

Računsko sodišče bo ocenilo verodostojnost odzivnega poročila, to je resničnost navedb o popravljalnih ukrepih, in po potrebi opravilo revizijo odzivnega poročila na podlagi četrtega odstavka 29. člena ZRacS-1. Prav tako bo ocenilo zadovoljivost sprejetih popravljalnih ukrepov.

Če odzivno poročilo ne bo predloženo v roku, določenem v tem revizijskem poročilu, stori odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev prekršek po tretjem odstavku 38. člena ZRacS-1. Če uporabnik javnih sredstev, ki bi moral predložiti odzivno poročilo, niti v roku 15 dni po izteku roka za predložitev odzivnega poročila računskemu sodišču ne predloži odzivnega poročila, se šteje, da uporabnik javnih sredstev krši obveznost dobrega poslovanja¹¹². Prav tako opozarjamo, da se neresnične navedbe v odzivnem poročilu obravnavajo kot neresnične navedbe v uradni listini (drugi odstavek 29. člena ZRacS-1).

Če bo računsko sodišče v porevizijskem postopku ugotovilo, da zavod krši obveznost dobrega poslovanja, bo ravnalo v skladu s četrtem do štirinajstim odstavkom 29. člena ZRacS-1.

3.30 Zdravstveni dom Šmarje pri Jelšah

Zdravstveni dom Šmarje pri Jelšah je v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 direktorju nepravilno obračunal delo in obvezno prisotnost za 1.137 ur dežurstva (točka 2.31.3.3), poleg tega je direktorju neupravičeno izplačal 74 tisoč tolarjev za opravljene hišne obiske, mrliške ogleda, odvzeme krvi ter kot darilo (točka 2.31.3.4).

¹¹² Tretja točka prvega odstavka 37. člena PoRacS.

Razen v primerih, opisanih v prejšnjem odstavku, je Zdravstveni dom Šmarje pri Jelšah v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 v vseh pomembnih pogledih določal in izplačeval plačo direktorju v skladu s predpisi (*mnenje s pridržkom*).

Zahteva za predložitev odzivnega poročila

Ker so bile pri določanju in izplačevanju plače direktorja v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 ugotovljene nepravilnosti, mora javni zavod v roku 90 dni po prejemu revizijskega poročila predložiti računskemu sodišču odzivno poročilo.

Odzivno poročilo mora vsebovati:

1. navedbo revizije, na katero se nanaša,
2. kratek opis nepravilnosti v poslovanju, ki so bile ugotovljene z revizijo,
3. izkaz popravljalnih ukrepov.

Izkaz popravljalnih ukrepov mora obsegati navedbo popravljalnih ukrepov in ustrezna dokazila o izvedenih popravljalnih ukrepih za odpravo ugotovljenih nepravilnosti. Zavod mora v odzivnem poročilu:

1. izkazati ukrepe, s katerimi se zagotavlja, da se delo in dodatki v manj ugodnem delovnem času obračunavajo z uporabo pravilne osnove – glede na delovno mesto, na katerem se delo v manj ugodnem delovnem času opravlja (točka 2.31.3.2);
2. izkazati ukrepe za odpravo nepravilnosti pri obračunavanju dežurstva, vključno z ukrepi, s katerimi se zagotavlja uporaba pravilne osnove za obračun učinkovitega dela v času dežurstvu (točka 2.31.3.3);
3. izkazati ukrepe za odpravo nezakonitih izplačil za odvzeme krvi in daril (2.31.3.4);
4. izkazati, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, ki so se mu zdeli potrebni za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki bodo zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorja z veljavnimi predpisi v prihodnje ter
5. izkazati, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorja, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile med postopkom revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih; spremembe, do katerih je prišlo v času do izdelave odzivnega poročila, je potrebno dokumentirati in utemeljiti z ustrezno pravno podlago.

Po drugem odstavku 29. člena ZRacS-1 je odzivno poročilo uradna listina, ki jo potrdi odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev s svojim podpisom in pečatom.

Računsko sodišče bo ocenilo verodostojnost odzivnega poročila, to je resničnost navedb o popravljalnih ukrepih, in po potrebi opravilo revizijo odzivnega poročila na podlagi četrtega odstavka 29. člena ZRacS-1. Prav tako bo ocenilo zadovoljivost sprejetih popravljalnih ukrepov.

Če odzivno poročilo ne bo predloženo v roku, določenem v tem revizijskem poročilu, stori odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev prekršek po tretjem odstavku 38. člena ZRacS-1. Če uporabnik javnih sredstev, ki bi moral predložiti odzivno poročilo, niti v roku 15 dni po

izteku roka za predložitev odzivnega poročila računskemu sodišču ne predloži odzivnega poročila, se šteje, da uporabnik javnih sredstev krši obveznost dobrega poslovanja¹¹³. Prav tako opozarjamo, da se neresnične navedbe v odzivnem poročilu obravnavajo kot neresnične navedbe v uradni listini (drugi odstavek 29. člena ZRacS-1).

Če bo računsko sodišče v porevizijskem postopku ugotovilo, da zavod krši obveznost dobrega poslovanja, bo ravnalo v skladu s četrtem do štirinajstim odstavkom 29. člena ZRacS-1.

3.31 Zdravstveni dom Trbovlje

Zdravstveni dom Trbovlje je v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 nepravilno določal in izplačeval plačo direktorju v naslednjih primerih:

- obračunal je previsok odstotek delovne uspešnosti glede na osnovno plačo, poleg tega pa je obračunal del plače za delovno uspešnost za vse obračunske ure v mesecu, čeprav je bil ta del plače vključen tudi v osnovo za nadomestila, zato je bila delovna uspešnost direktorju za ure odsotnosti z dela obračunana dvakrat, zato je prejel 454 tisoč tolarjev preveč plače za delovno uspešnost (točka 2.32.2);
- dodatek za delovno dobo je obračunal od previsoke osnove, zato je direktor prejel 5 tisoč tolarjev preveč (točka 2.32.3.1);
- odrejanje dela preko polnega delovnega časa v obsegu povprečno 43 nadur mesečno predstavlja ravnanje, ki ni bilo skladno z določbami 145. člena ZDR (točka 2.32.3.3),

zato je bilo po našem mnenju določanje in izplačevanje plače direktorju Zdravstvenega doma Trbovlje v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 v pomembnem neskladju s predpisi (*negativno mnenje*).

Opozarjamo še, da svet zavoda pri odločanju o delovni uspešnosti direktorja v letu 2004 ni uporabil predpisanih meril, s čimer je kršil tretji odstavek 17. člena ZRPJZ (točka 2.32.2).

Zahteva za predložitev odzivnega poročila

Ker so bile pri določanju in izplačevanju plače direktorja v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 ugotovljene nepravilnosti, mora javni zavod v roku 90 dni po prejemu revizijskega poročila predložiti računskemu sodišču odzivno poročilo.

Odzivno poročilo mora vsebovati:

1. navedbo revizije, na katero se nanaša,
2. kratek opis nepravilnosti v poslovanju, ki so bile ugotovljene z revizijo,
3. izkaz popravljalnih ukrepov.

Izkaz popravljalnih ukrepov mora obsegati navedbo popravljalnih ukrepov in ustrezna dokazila o izvedenih popravljalnih ukrepih za odpravo ugotovljenih nepravilnosti. Zavod mora v odzivnem poročilu:

1. izkazati, da je svet zavoda o delu plače za delovno uspešnost direktorja za leto 2005 odločal v skladu s predpisi, in sicer tako, da predloži sklep sveta zavoda o določitvi dela

¹¹³ Tretja točka prvega odstavka 37. člena PoRacS.

plače za delovno uspešnost direktorja za leto 2005, iz katerega je razviden skupni odstotek za določitev dela plače za delovno uspešnost in ovrednotenje posameznih meril iz Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev, ter finančni načrt zavoda, ki ga je za leto 2004 določil svet zavoda, in letno poročilo za leto 2004 (točka 2.32.2);

2. izkazati ukrepe za odpravo nepravilnosti pri obračunavanju dela plače za delovno uspešnost (točka 2.32.2);
3. izkazati ukrepe za odpravo nepravilnosti pri obračunavanju dodatka za delovno dobo (točka 2.32.3.1);
4. izkazati ukrepe, s katerimi se zagotavlja, da se dodatek za izmensko delo obračunava z uporabo pravilne osnove – glede na delovno mesto, na katerem se delo v izmeni opravlja (točka 2.32.3.3);
5. izkazati ukrepe za odpravo nepravilnosti pri uvajanju dela preko polnega delovnega časa (točka 2.32.3.3);
6. izkazati, da obstoječi način obračunavanja plače direktorja, ki opravlja v rednem delovnem času tudi dela in naloge zdravnika, preprečuje podvajanje obračunavanja sestavin plače za obe delovni mesti (direktorja in zdravnika) – pri tem morajo biti posebej izkazani ukrepi za odpravo podvajanja pri obračunavanju zdravniškega dodatka (točka 2.32.3.2);
7. izkazati, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, ki so se mu zdeli potrebni za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki bodo zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorja z veljavnimi predpisi v prihodnje ter
8. izkazati, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorja, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile med postopkom revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih; spremembe, do katerih je prišlo v času do izdelave odzivnega poročila, je potrebno dokumentirati in utemeljiti z ustrezno pravno podlago.

Po drugem odstavku 29. člena ZRacS-1 je odzivno poročilo uradna listina, ki jo potrdi odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev s svojim podpisom in pečatom.

Računsko sodišče bo ocenilo verodostojnost odzivnega poročila, to je resničnost navedb o popravljalnih ukrepih, in po potrebi opravilo revizijo odzivnega poročila na podlagi četrtega odstavka 29. člena ZRacS-1. Prav tako bo ocenilo zadovoljivost sprejetih popravljalnih ukrepov.

Če odzivno poročilo ne bo predloženo v roku, določenem v tem revizijskem poročilu, stori odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev prekršek po tretjem odstavku 38. člena ZRacS-1. Če uporabnik javnih sredstev, ki bi moral predložiti odzivno poročilo, niti v roku 15 dni po izteku roka za predložitev odzivnega poročila računskemu sodišču ne predloži odzivnega poročila, se šteje, da uporabnik javnih sredstev krši obveznost dobrega poslovanja¹¹⁴. Prav tako opozarjamo, da se neresnične navedbe v odzivnem poročilu obravnavajo kot neresnične navedbe v uradni listini (drugi odstavek 29. člena ZRacS-1).

¹¹⁴ Tretja točka prvega odstavka 37. člena PoRacS.

Če bo računsko sodišče v porevizijskem postopku ugotovilo, da zavod krši obveznost dobrega poslovanja, bo ravnalo v skladu s četrtem do štirinajstim odstavkom 29. člena ZRacS-1.

3.32 Zdravstveni dom Trebnje

Zdravstveni dom Trebnje je v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 nepravilno določal in izplačeval plačo direktorici v naslednjih primerih:

- zdravniški dodatek je v januarju 2003 obračunal dvakrat, dodatek za izmensko delo pa je obračunaval tudi za ure dežurstva, zato je direktorica prejela za 126 tisoč tolarjev dodatkov preveč (točki 2.33.3.1 in 2.33.3.2);
- nepravilno je obračunal 830 ur dežurstva (točka 2.33.3.3).

Razen v primerih, opisanih v prejšnjem odstavku, je Zdravstveni dom Trebnje v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 v vseh pomembnih pogledih določal in izplačeval plačo direktorici v skladu s predpisi (*mnenje s pridržkom*).

Zahteva za predložitev odzivnega poročila

Ker so bile pri določanju in izplačevanju plače direktorice v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 ugotovljene nepravilnosti, mora javni zavod v roku 90 dni po prejemu revizijskega poročila predložiti računskemu sodišču odzivno poročilo.

Odzivno poročilo mora vsebovati:

1. navedbo revizije, na katero se nanaša,
2. kratek opis nepravilnosti v poslovanju, ki so bile ugotovljene z revizijo,
3. izkaz popravljalnih ukrepov.

Izkaz popravljalnih ukrepov mora obsegati navedbo popravljalnih ukrepov in ustrezna dokazila o izvedenih popravljalnih ukrepih za odpravo ugotovljenih nepravilnosti. Zavod mora v odzivnem poročilu:

1. izkazati ukrepe za odpravo nepravilnosti pri obračunavanju dodatka za izmensko delo (točka 2.33.3.2);
2. izkazati ukrepe za odpravo nepravilnosti pri obračunavanju dežurstva (točka 2.33.3.3);
3. izkazati, da obstoječi način obračunavanja plače direktorice, ki opravlja v rednem delovnem času tudi dela in naloge zdravnika, preprečuje podvajanje obračunavanja sestavin plače za obe delovni mesti (direktorja in zdravnika);
4. izkazati, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, ki so se mu zdeli potrebni za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki bodo zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorice z veljavnimi predpisi v prihodnje ter
5. izkazati, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorice, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile med postopkom revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih

predpisih; spremembe, do katerih je prišlo v času do izdelave odzivnega poročila, je potrebno dokumentirati in utemeljiti z ustrezno pravno podlago.

Po drugem odstavku 29. člena ZRacS-1 je odzivno poročilo uradna listina, ki jo potrdi odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev s svojim podpisom in pečatom.

Računsko sodišče bo ocenilo verodostojnost odzivnega poročila, to je resničnost navedb o popravljalnih ukrepih, in po potrebi opravilo revizijo odzivnega poročila na podlagi četrtega odstavka 29. člena ZRacS-1. Prav tako bo ocenilo zadovoljivost sprejetih popravljalnih ukrepov.

Če odzivno poročilo ne bo predloženo v roku, določenem v tem revizijskem poročilu, stori odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev prekršek po tretjem odstavku 38. člena ZRacS-1. Če uporabnik javnih sredstev, ki bi moral predložiti odzivno poročilo, niti v roku 15 dni po izteku roka za predložitev odzivnega poročila računskemu sodišču ne predloži odzivnega poročila, se šteje, da uporabnik javnih sredstev krši obveznost dobrega poslovanja¹¹⁵. Prav tako opozarjamo, da se neresnične navedbe v odzivnem poročilu obravnavajo kot neresnične navedbe v uradni listini (drugi odstavek 29. člena ZRacS-1).

Če bo računsko sodišče v porevizijskem postopku ugotovilo, da zavod krši obveznost dobrega poslovanja, bo ravnalo v skladu s četrtem do štirinajstim odstavkom 29. člena ZRacS-1.

3.33 Zdravstveni dom Zagorje ob Savi

Zdravstveni dom Zagorje ob Savi je v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 nepravilno določal in izplačeval plačo direktorici v naslednjih primerih:

- dodatek za delovno dobo in dodatke za delo v manj ugodnem delovnem času je obračunal od previsoke osnove, funkcijski dodatek pa je neupravičeno obračunal tudi za čas dela preko polnega delovnega časa, zato je direktorica prejela 347 tisoč tolarjev preveč dodatkov (točke 2.34.3.1, 2.34.3.2 in 2.34.3.4);
- nepravilno je obračunal dodatke za 866 ur dežurstva (točka 2.34.3.5);
- neupravičeno je direktorici izplačal 92 tisoč tolarjev za opravljene mrliške ogledе, odvzeme krvi in dodatek za urejenost (točka 2.34.3.6),

zato je bilo po našem mnenju določanje in izplačevanje plače direktorici Zdravstvenega doma Zagorje ob Savi v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 v pomembnem neskladju s predpisi (*negativno mnenje*).

Zahteva za predložitev odzivnega poročila

Ker so bile pri določanju in izplačevanju plače direktorice v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 ugotovljene nepravilnosti, mora javni zavod v roku 90 dni po prejemu revizijskega poročila predložiti računskemu sodišču odzivno poročilo.

¹¹⁵ Tretja točka prvega odstavka 37. člena PoRacS.

Odzivno poročilo mora vsebovati:

1. navedbo revizije, na katero se nanaša,
2. kratek opis nepravilnosti v poslovanju, ki so bile ugotovljene z revizijo,
3. izkaz popravljalnih ukrepov.

Izkaz popravljalnih ukrepov mora obsegati navedbo popravljalnih ukrepov in ustrezna dokazila o izvedenih popravljalnih ukrepih za odpravo ugotovljenih nepravilnosti. Zavod mora v odzivnem poročilu:

1. izkazati, da so bile odpravljene nepravilnosti pri obračunavanju dodatka za izmensko delo (točka 2.34.3.4);
2. izkazati ukrepe za odpravo nezakonitih izplačil za opravljanje mrliških ogledov, odvzemov krvi ter dodatka za urejenost (točka 2.34.3.6);
3. izkazati, da obstoječi način obračunavanja plače direktorice, ki opravlja v rednem delovnem času tudi dela in naloge zdravnika, preprečuje podvajanje obračunavanja sestavin plače za obe delovni mesti (direktorja in zdravnika);
4. izkazati, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, ki so se mu zdeli potrebni za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki bodo zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorice z veljavnimi predpisi v prihodnje ter
5. izkazati, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorice, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile med postopkom revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih; spremembe, do katerih je prišlo v času do izdelave odzivnega poročila, je potrebno dokumentirati in utemeljiti z ustrezno pravno podlago.

Po drugem odstavku 29. člena ZRacS-1 je odzivno poročilo uradna listina, ki jo potrди odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev s svojim podpisom in pečatom.

Računsko sodišče bo ocenilo verodostojnost odzivnega poročila, to je resničnost navedb o popravljalnih ukrepih, in po potrebi opravilo revizijo odzivnega poročila na podlagi četrtega odstavka 29. člena ZRacS-1. Prav tako bo ocenilo zadovoljivost sprejetih popravljalnih ukrepov.

Če odzivno poročilo ne bo predloženo v roku, določenem v tem revizijskem poročilu, stori odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev prekršek po tretjem odstavku 38. člena ZRacS-1. Če uporabnik javnih sredstev, ki bi moral predložiti odzivno poročilo, niti v roku 15 dni po izteku roka za predložitev odzivnega poročila računskemu sodišču ne predloži odzivnega poročila, se šteje, da uporabnik javnih sredstev krši obveznost dobrega poslovanja¹¹⁶. Prav tako opozarjamo, da se neresnične navedbe v odzivnem poročilu obravnavajo kot neresnične navedbe v uradni listini (drugi odstavek 29. člena ZRacS-1).

Če bo računsko sodišče v porevizijskem postopku ugotovilo, da zavod krši obveznost dobrega poslovanja, bo ravnalo v skladu s četrtem do štirinajstim odstavkom 29. člena ZRacS-1.

¹¹⁶ Tretja točka prvega odstavka 37. člena PoRacS.

3.34 Zdravstveni dom dr. Jožeta Potrata Žalec

Zdravstveni dom dr. Jožeta Potrata Žalec je v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 nepravilno določal in izplačeval plačo direktorju v naslednjih primerih:

- funkcijski dodatek je neupravičeno obračunal tudi za čas dela preko polnega delovnega časa, zato je direktor prejel 99 tisoč tolarjev preveč dodatkov (točka 2.35.3.1);
- neupravičeno je direktorju izplačal 2.585 tisoč tolarjev poslovne uspešnosti (točka 2.35.3.4);
- neupravičeno je direktorju izplačal 55 tisoč tolarjev poročila delovne uspešnosti in daril (točka 2.35.3.5);
- enkratno letno nagrado za uspešno poslovanje v letu 2002 v znesku 860 tisoč tolarjev je direktorju izplačal brez predpisanega soglasja pristojnega organa (točka 2.35.4),

zato je bilo po našem mnenju določanje in izplačevanje plače direktorju Zdravstvenega doma dr. Jožeta Potrata Žalec v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 v pomembnem neskladju s predpisi (*negativno mnenje*).

Zahteva za predložitev odzivnega poročila

Ker so bile pri določanju in izplačevanju plače direktorja v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 ugotovljene nepravilnosti, mora javni zavod v roku 90 dni po prejemu revizijskega poročila predložiti računskemu sodišču odzivno poročilo.

Odzivno poročilo mora vsebovati:

1. navedbo revizije, na katero se nanaša,
2. kratek opis nepravilnosti v poslovanju, ki so bile ugotovljene z revizijo,
3. izkaz popravljalnih ukrepov.

Izkaz popravljalnih ukrepov mora obsegati navedbo popravljalnih ukrepov in ustrezna dokazila o izvedenih popravljalnih ukrepih za odpravo ugotovljenih nepravilnosti. Zavod mora v odzivnem poročilu:

1. izkazati ukrepe, s katerimi se zagotavlja, da se dodatek za delo v manj ugodnem delovnem času obračunava z uporabo pravilne osnove – glede na delovno mesto, na katerem se delo v tem času opravlja (točka 2.35.3.3);
2. izkazati ukrepe, s katerimi poskuša organizirati opravljanje dela direktorja na delovnem mestu zdravnika specialista medicine dela, prometa in športa izključno v rednem delovnem času (točka 2.35.3.3);
3. izkazati ukrepe za odpravo nezakonitih izplačil poslovne uspešnosti (točka 2.35.3.4);
4. izkazati ukrepe za odpravo nezakonitih izplačil poročunov delovne uspešnosti in daril (točka 2.35.3.5);
5. izkazati, da obstoječi način obračunavanja plače direktorju, ki opravlja v rednem delovnem času tudi dela in naloge zdravnika, preprečuje podvajanje obračunavanja sestavin plače za obe delovni mesti (direktorja in zdravnika);

6. izkazati, da je zahteval vračilo izplačane enkratne letne nagrade za uspešno poslovanje v letu 2002 (točka 2.35.4);
7. izkazati, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, ki so se mu zdeli potrebni za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki bodo zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorja z veljavnimi predpisi v prihodnje ter
8. izkazati, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorja, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile med postopkom revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih; spremembe, do katerih je prišlo v času do izdelave odzivnega poročila, je potrebno dokumentirati in utemeljiti z ustrezno pravno podlago.

Po drugem odstavku 29. člena ZRacS-1 je odzivno poročilo uradna listina, ki jo potrди odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev s svojim podpisom in pečatom.

Računsko sodišče bo ocenilo verodostojnost odzivnega poročila, to je resničnost navedb o popravljalnih ukrepih, in po potrebi opravilo revizijo odzivnega poročila na podlagi četrtega odstavka 29. člena ZRacS-1. Prav tako bo ocenilo zadovoljivost sprejetih popravljalnih ukrepov.

Če odzivno poročilo ne bo predloženo v roku, določenem v tem revizijskem poročilu, stori odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev prekršek po tretjem odstavku 38. člena ZRacS-1. Če uporabnik javnih sredstev, ki bi moral predložiti odzivno poročilo, niti v roku 15 dni po izteku roka za predložitev odzivnega poročila računskemu sodišču ne predloži odzivnega poročila, se šteje, da uporabnik javnih sredstev krši obveznost dobrega poslovanja¹¹⁷. Prav tako opozarjamo, da se neresnične navedbe v odzivnem poročilu obravnavajo kot neresnične navedbe v uradni listini (drugi odstavek 29. člena ZRacS-1).

Če bo računsko sodišče v porevizijskem postopku ugotovilo, da zavod krši obveznost dobrega poslovanja, bo ravnalo v skladu s četrnim do štirinajstim odstavkom 29. člena ZRacS-1.

3.35 Zavod za zdravstveno varstvo Koper

Po našem mnenju je Zavod za zdravstveno varstvo Koper v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 v vseh pomembnih pogledih določal in izplačeval plačo direktorju v skladu s predpisi (*pozitivno mnenje*).

Zahteva za predložitev odzivnega poročila

Ker so bile pri določanju in izplačevanju plače direktorja v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 ugotovljene nepravilnosti, mora javni zavod v roku 90 dni po prejemu revizijskega poročila predložiti računskemu sodišču odzivno poročilo.

¹¹⁷ Tretja točka prvega odstavka 37. člena PoRacS.

Odzivno poročilo mora vsebovati:

1. navedbo revizije, na katero se nanaša,
2. kratek opis nepravilnosti v poslovanju, ki so bile ugotovljene z revizijo,
3. izkaz popravljalnih ukrepov.

Izkaz popravljalnih ukrepov mora obsegati navedbo popravljalnih ukrepov in ustrezna dokazila o izvedenih popravljalnih ukrepih za odpravo ugotovljenih nepravilnosti. Zavod mora v odzivnem poročilu:

1. izkazati ukrepe za odpravo nezakonitih izplačil daril (točka 2.36.3.3) ter
2. izkazati, da obstoječi način obračunavanja plače direktorju, ki opravlja v rednem delovnem času tudi dela in naloge zdravnika, preprečuje podvajanje obračunavanja sestavin plače za obe delovni mesti (direktorja in zdravnika).

Po drugem odstavku 29. člena ZRacS-1 je odzivno poročilo uradna listina, ki jo potrdi odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev s svojim podpisom in pečatom.

Računsko sodišče bo ocenilo verodostojnost odzivnega poročila, to je resničnost navedb o popravljalnih ukrepih, in po potrebi opravilo revizijo odzivnega poročila na podlagi četrtega odstavka 29. člena ZRacS-1. Prav tako bo ocenilo zadovoljivost sprejetih popravljalnih ukrepov.

Če odzivno poročilo ne bo predloženo v roku, določenem v tem revizijskem poročilu, stori odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev prekršek po tretjem odstavku 38. člena ZRacS-1. Če uporabnik javnih sredstev, ki bi moral predložiti odzivno poročilo, niti v roku 15 dni po izteku roka za predložitev odzivnega poročila računskemu sodišču ne predloži odzivnega poročila, se šteje, da uporabnik javnih sredstev krši obveznost dobrega poslovanja¹¹⁸. Prav tako opozarjamo, da se neresnične navedbe v odzivnem poročilu obravnavajo kot neresnične navedbe v uradni listini (drugi odstavek 29. člena ZRacS-1).

Če bo računsko sodišče v porevizijskem postopku ugotovilo, da zavod krši obveznost dobrega poslovanja, bo ravnalo v skladu s četrtem do štirinajstim odstavkom 29. člena ZRacS-1.

3.36 Zavod za zdravstveno varstvo Celje

Zavod za zdravstveno varstvo Celje je letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 nepravilno določal in izplačeval plačo direktorju v naslednjih primerih:

- nepravilno je obračunaval ter neupravičeno priznaval dodatke za delo v manj ugodnem delovnem času, zato je direktor prejel 913 tisoč tolarjev preveč dodatkov (točka 2.37.3.2);
- nepravilno je obračunal 108 ur dežurstva ter 1.055 ur stalne pripravljenosti (točka 2.37.3.3),

zato je bilo po našem mnenju določanje in izplačevanje plače direktorju Zavoda za zdravstveno varstvo Celje v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 v pomembnem neskladju s predpisi (*negativno mnenje*).

¹¹⁸ Tretja točka prvega odstavka 37. člena PoRacS.

Opozarjamo še, da svet zavoda pri odločanju o delovni uspešnosti direktorja v letu 2004 ni uporabil predpisanih meril, s čimer je kršil tretji odstavek 17. člena ZRPJZ (točka 2.37.2).

Zahteva za predložitev odzivnega poročila

Ker so bile pri določanju in izplačevanju plače direktorja v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 ugotovljene nepravilnosti, mora javni zavod v roku 90 dni po prejemu revizijskega poročila predložiti računskemu sodišču odzivno poročilo.

Odzivno poročilo mora vsebovati:

1. navedbo revizije, na katero se nanaša,
2. kratek opis nepravilnosti v poslovanju, ki so bile ugotovljene z revizijo,
3. izkaz popravljalnih ukrepov.

Izkaz popravljalnih ukrepov mora obsegati navedbo popravljalnih ukrepov in ustrezna dokazila o izvedenih popravljalnih ukrepih za odpravo ugotovljenih nepravilnosti. Zavod mora v odzivnem poročilu:

1. izkazati ukrepe za odpravo nepravilnosti pri določanju in obračunavanju dodatka za deljen delovni čas ter dodatka za delo preko polnega delovnega časa (točka 2.37.3.2);
2. izkazati ukrepe za odpravo nepravilnosti pri obračunavanju dežurstva in stalne pripravljenosti, pri čemer mora posebej navesti pravno podlago za uvedbo stalne pripravljenosti za delovno mesto predstojnika oddelka (točka 2.37.3.3);
3. izkazati, da obstoječi način obračunavanja plače direktorju, ki opravlja v rednem delovnem času tudi dela in naloge zdravnika, preprečuje podvajanje obračunavanja sestavin plače za obe delovni mesti (direktorja in zdravnika);
4. izkazati, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, ki so se mu zdeli potrebni za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki bodo zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorja z veljavnimi predpisi v prihodnje ter
5. izkazati, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorja, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile med postopkom revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih; spremembe, do katerih je prišlo v času do izdelave odzivnega poročila, je potrebno dokumentirati in utemeljiti z ustrezno pravno podlago.

Po drugem odstavku 29. člena ZRacS-1 je odzivno poročilo uradna listina, ki jo potrdi odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev s svojim podpisom in pečatom.

Računsko sodišče bo ocenilo verodostojnost odzivnega poročila, to je resničnost navedb o popravljalnih ukrepih, in po potrebi opravilo revizijo odzivnega poročila na podlagi četrtega odstavka 29. člena ZRacS-1. Prav tako bo ocenilo zadovoljivost sprejetih popravljalnih ukrepov.

Če odzivno poročilo ne bo predloženo v roku, določenem v tem revizijskem poročilu, stori odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev prekršek po tretjem odstavku 38. člena ZRacS-1. Če uporabnik javnih sredstev, ki bi moral predložiti odzivno poročilo, niti v roku 15 dni po

izteku roka za predložitev odzivnega poročila računskemu sodišču ne predloži odzivnega poročila, se šteje, da uporabnik javnih sredstev krši obveznost dobrega poslovanja¹¹⁹. Prav tako opozarjamo, da se neresnične navedbe v odzivnem poročilu obravnavajo kot neresnične navedbe v uradni listini (drugi odstavek 29. člena ZRacS-1).

Če bo računsko sodišče v porevizijskem postopku ugotovilo, da zavod krši obveznost dobrega poslovanja, bo ravnalo v skladu s četrtem do štirinajstim odstavkom 29. člena ZRacS-1.

3.37 Zavod Republike Slovenije za transfuzijsko medicino

Zavod Republike Slovenije za transfuzijsko medicino je letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 nepravilno določal in izplačeval plačo direktorju v naslednjih primerih:

- del plače za delovno uspešnost je obračunaval za vse obračunske ure v mesecu, zato je direktorju za ure odsotnosti z dela ta del plače obračunal dvakrat, saj je bila delovna uspešnost vključena tudi v osnovo za nadomestila, zato je direktor prejel 553 tisoč tolarjev preveč plače za delovno uspešnost (točka 2.38.2);
- neupravičeno je izplačeval funkcijski dodatek, zato je direktor prejel 346 tisoč tolarjev preveč dodatkov (točka 2.38.3.1),

zato je bilo po našem mnenju določanje in izplačevanje plače direktorju Zavoda Republike Slovenije za transfuzijsko medicino v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 v pomembnem neskladju s predpisi (*negativno mnenje*).

Opozarjamo še, da je direktor v revidiranem obdobju prejemal tudi zdravniški dodatek, kljub temu da ni opravljal dela na delovnem mestu zdravnika. Dodatek je bil določen v pogodbi o zaposlitvi, o kateri je ministrstvo za zdravje podalo mnenje o ustreznosti (točka 2.38.3.2).

Opozarjamo tudi, da svet zavoda v letu 2003 ni odločal o delovni uspešnosti direktorja, pri odločanju o njegovi delovni uspešnosti v letu 2004 pa je eno od meril ovrednotil v nasprotju z določili Pravidnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev, s čimer je kršil tretji odstavek 17. člena ZRPJZ (točka 2.38.2).

Zahteva za predložitev odzivnega poročila

Ker so bile pri določanju in izplačevanju plače direktorja v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 ugotovljene nepravilnosti, mora javni zavod v roku 90 dni po prejemu revizijskega poročila predložiti računskemu sodišču odzivno poročilo.

Odzivno poročilo mora vsebovati:

1. navedbo revizije, na katero se nanaša,
2. kratek opis nepravilnosti v poslovanju, ki so bile ugotovljene z revizijo,
3. izkaz popravljalnih ukrepov.

¹¹⁹ Tretja točka prvega odstavka 37. člena PoRacS.

Izkaz popravljalnih ukrepov mora obsegati navedbo popravljalnih ukrepov in ustrezna dokazila o izvedenih popravljalnih ukrepih za odpravo ugotovljenih nepravilnosti. Zavod mora v odzivnem poročilu:

1. izkazati, da je svet zavoda o delu plače za delovno uspešnost direktorja za leto 2005 odločal v skladu s predpisi, in sicer tako, da predloži sklep sveta zavoda o določitvi dela plače za delovno uspešnost direktorja za leto 2005, iz katerega je razviden skupni odstotek za določitev dela plače za delovno uspešnost in ovrednotenje posameznih meril iz Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev, ter finančni načrt zavoda, ki ga je za leto 2004 določil svet zavoda, in letno poročilo za leto 2004 (točka 2.38.2);
2. izkazati ukrepe za odpravo nepravilnosti pri določanju in obračunavanju zdravniškega dodatka (točka 2.38.3.2);
3. izkazati, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, ki so se mu zdeli potrebni za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 ter ukrepe, ki bodo zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorja z veljavnimi predpisi v prihodnje ter
4. izkazati, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorja, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile med postopkom revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih; spremembe, do katerih je prišlo v času do izdelave odzivnega poročila, je potrebno dokumentirati in utemeljiti z ustrezno pravno podlago.

Po drugem odstavku 29. člena ZRacS-1 je odzivno poročilo uradna listina, ki jo potrди odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev s svojim podpisom in pečatom.

Računsko sodišče bo ocenilo verodostojnost odzivnega poročila, to je resničnost navedb o popravljalnih ukrepih, in po potrebi opravilo revizijo odzivnega poročila na podlagi četrtega odstavka 29. člena ZRacS-1. Prav tako bo ocenilo zadovoljivost sprejetih popravljalnih ukrepov.

Če odzivno poročilo ne bo predloženo v roku, določenem v tem revizijskem poročilu, stori odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev prekršek po tretjem odstavku 38. člena ZRacS-1. Če uporabnik javnih sredstev, ki bi moral predložiti odzivno poročilo, niti v roku 15 dni po izteku roka za predložitev odzivnega poročila računskemu sodišču ne predloži odzivnega poročila, se šteje, da uporabnik javnih sredstev krši obveznost dobrega poslovanja¹²⁰. Prav tako opozarjamo, da se neresnične navedbe v odzivnem poročilu obravnavajo kot neresnične navedbe v uradni listini (drugi odstavek 29. člena ZRacS-1).

Če bo računsko sodišče v porevizijskem postopku ugotovilo, da zavod krši obveznost dobrega poslovanja, bo ravnalo v skladu s četrnim do štirinajstim odstavkom 29. člena ZRacS-1.

¹²⁰ Tretja točka prvega odstavka 37. člena PoRacS.

3.38 Zavod Republike Slovenije za presaditve organov in tkiv

Zavod Republike Slovenije za presaditve organov in tkiv je v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 direktorici obračunal dodatek za delovno dobo od previsoke osnove, zaradi česar je prejela 694 tisoč tolarjev preveč dodatkov (točka 2.39.3.1). Zato je bilo po našem mnenju določanje in izplačevanje plače direktorici Zavoda Republike Slovenije za presaditev organov in tkiv v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 v pomembnem neskladju s predpisi (*negativno mnenje*).

Opozarjamo še, da svet zavoda v letu 2003 ni odločal in ni določil višine dela plače za delovno uspešnost direktorice, s čimer je kršil tretji odstavek 17. člena ZRPJZ (točka 2.39.2).

Zahteva za predložitev odzivnega poročila

Ker so bile pri določanju in izplačevanju plače direktorice v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 ugotovljene nepravilnosti, mora javni zavod v roku 90 dni po prejemu revizijskega poročila predložiti računskemu sodišču odzivno poročilo.

Odzivno poročilo mora vsebovati:

1. navedbo revizije, na katero se nanaša,
2. kratek opis nepravilnosti v poslovanju, ki so bile ugotovljene z revizijo,
3. izkaz popravljalnih ukrepov.

Izkaz popravljalnih ukrepov mora obsegati navedbo popravljalnih ukrepov in ustrezna dokazila o izvedenih popravljalnih ukrepih za odpravo ugotovljenih nepravilnosti. Zavod mora v odzivnem poročilu:

1. izkazati, da je svet zavoda o delu plače za delovno uspešnost direktorice za leto 2005 odločal v skladu s predpisi, in sicer tako, da predloži sklep sveta zavoda o določitvi dela plače za delovno uspešnost direktorice za leto 2005, iz katerega je razviden skupni odstotek za določitev dela plače za delovno uspešnost in ovrednotenje posameznih meril iz Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev, ter finančni načrt zavoda, ki ga je za leto 2004 določil svet zavoda, in letno poročilo za leto 2004 (točka 2.39.2);
2. izkazati ukrepe za odpravo nepravilnosti pri obračunavanju dodatka za delovno dobo (točka 2.39.3.1);
3. izkazati, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, ki so se mu zdeli potrebni za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki bodo zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorice z veljavnimi predpisi v prihodnje ter
4. izkazati, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorice, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile med postopkom revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih; spremembe, do katerih je prišlo v času do izdelave odzivnega poročila, je potrebno dokumentirati in utemeljiti z ustrezno pravno podlago.

Po drugem odstavku 29. člena ZRacS-1 je odzivno poročilo uradna listina, ki jo potrdi odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev s svojim podpisom in pečatom.

Računsko sodišče bo ocenilo verodostojnost odzivnega poročila, to je resničnost navedb o popravljalnih ukrepih, in po potrebi opravilo revizijo odzivnega poročila na podlagi četrtega odstavka 29. člena ZRacS-1. Prav tako bo ocenilo zadovoljivost sprejetih popravljalnih ukrepov.

Če odzivno poročilo ne bo predloženo v roku, določenem v tem revizijskem poročilu, stori odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev prekršek po tretjem odstavku 38. člena ZRacS-1. Če uporabnik javnih sredstev, ki bi moral predložiti odzivno poročilo, niti v roku 15 dni po izteku roka za predložitev odzivnega poročila računskemu sodišču ne predloži odzivnega poročila, se šteje, da uporabnik javnih sredstev krši obveznost dobrega poslovanja¹²¹. Prav tako opozarjamo, da se neresnične navedbe v odzivnem poročilu obravnavajo kot neresnične navedbe v uradni listini (drugi odstavek 29. člena ZRacS-1).

Če bo računsko sodišče v porevizijskem postopku ugotovilo, da zavod krši obveznost dobrega poslovanja, bo ravnalo v skladu s četrtem do štirinajstim odstavkom 29. člena ZRacS-1.

3.39 Zavod za farmacijo in za preizkušanje zdravil - Ljubljana

Po našem mnenju je Zavod za farmacijo in za preizkušanje zdravil - Ljubljana v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 v vseh pomembnih pogledih določal in izplačeval plačo direktorici v skladu s predpisi (*pozitivno mnenje*).

3.40 Skupnost zavodov osnovne zdravstvene dejavnosti celjske regije

Po našem mnenju je Skupnost zavodov osnovne zdravstvene dejavnosti celjske regije v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 v vseh pomembnih pogledih določala in izplačevala plačo direktorici v skladu s predpisi (*pozitivno mnenje*).

3.41 Splošna bolnišnica Brežice

Po našem mnenju je Splošna bolnišnica Brežice v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 v vseh pomembnih pogledih določala in izplačevala plačo direktorju v skladu s predpisi (*pozitivno mnenje*).

Opozarjamo pa, da je Splošna bolnišnica Brežice v celotnem revidiranem obdobju na podlagi pogodbe o zaposlitvi, o kateri je ministrstvo za zdravje podalo mnenje o ustreznosti, direktorju izplačevala previsoko vrednost dodatka za težje delovne pogoje, izplačevala pa mu je tudi dodatek za vodenje (točki 2.42.3.1 in 2.42.3.2).

¹²¹ Tretja točka prvega odstavka 37. člena PoRacS.

Zahteva za predložitev odzivnega poročila

Ker so bile pri določanju in izplačevanju plače direktorja v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 ugotovljene nepravilnosti, mora javni zavod v roku 90 dni po prejemu revizijskega poročila predložiti računskemu sodišču odzivno poročilo.

Odzivno poročilo mora vsebovati:

1. navedbo revizije, na katero se nanaša,
2. kratek opis nepravilnosti v poslovanju, ki so bile ugotovljene z revizijo,
3. izkaz popravljalnih ukrepov.

Izkaz popravljalnih ukrepov mora obsegati navedbo popravljalnih ukrepov in ustrezna dokazila o izvedenih popravljalnih ukrepih za odpravo ugotovljenih nepravilnosti. Zavod mora v odzivnem poročilu:

1. izkazati, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, ki so se mu zdeli potrebni za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki bodo zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorja z veljavnimi predpisi v prihodnje ter
2. izkazati, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorja, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile med postopkom revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih; spremembe, do katerih je prišlo v času do izdelave odzivnega poročila, je potrebno dokumentirati in utemeljiti z ustrezno pravno podlago.

Po drugem odstavku 29. člena ZRacS-1 je odzivno poročilo uradna listina, ki jo potrdi odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev s svojim podpisom in pečatom.

Računsko sodišče bo ocenilo verodostojnost odzivnega poročila, to je resničnost navedb o popravljalnih ukrepih, in po potrebi opravilo revizijo odzivnega poročila na podlagi četrtega odstavka 29. člena ZRacS-1. Prav tako bo ocenilo zadovoljivost sprejetih popravljalnih ukrepov.

Če odzivno poročilo ne bo predloženo v roku, določenem v tem revizijskem poročilu, stori odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev prekršek po tretjem odstavku 38. člena ZRacS-1. Če uporabnik javnih sredstev, ki bi moral predložiti odzivno poročilo, niti v roku 15 dni po izteku roka za predložitev odzivnega poročila računskemu sodišču ne predloži odzivnega poročila, se šteje, da uporabnik javnih sredstev krši obveznost dobrega poslovanja¹²². Prav tako opozarjamo, da se neresnične navedbe v odzivnem poročilu obravnavajo kot neresnične navedbe v uradni listini (drugi odstavek 29. člena ZRacS-1).

Če bo računsko sodišče v porevizijskem postopku ugotovilo, da zavod krši obveznost dobrega poslovanja, bo ravnalo v skladu s četrtem do štirinajstim odstavkom 29. člena ZRacS-1.

¹²² Tretja točka prvega odstavka 37. člena PoRacS.

3.42 Bolnišnica za zdravljenje in rehabilitacijo pljučnih bolnikov Sežana

Bolnišnica za zdravljenje in rehabilitacijo pljučnih bolnikov Sežana je v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 del plače za delovno uspešnost obračunavala v previsokem odstotku glede na osnovno plačo, zato je direktorica prejela 357 tisoč tolarjev preveč plače za delovno uspešnost (točka 2.43.2). Zato je bilo po našem mnenju določanje in izplačevanje plače direktorici Bolnišnice za zdravljenje in rehabilitacijo pljučnih bolnikov Sežana v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 v pomembnem neskladju s predpisi (*negativno mnenje*).

Opozarjamo še, da je Bolnišnica za zdravljenje in rehabilitacijo pljučnih bolnikov Sežana v celotnem revidiranem obdobju na podlagi mnenja ministrstva za zdravje o ustreznosti pogodbe o zaposlitvi direktorici izplačevala previsoko vrednost dodatka za težje delovne pogoje, izplačevala pa ji je tudi dodatek za vodenje in izravnalni dodatek (točke 2.43.3.2, 2.43.3.3 in 2.43.3.4).

Opozarjamo tudi, da je svet zavoda pri odločanju o delovni uspešnosti direktorice v letu 2004 eno od meril ovrednotil v nasprotju z določili Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev, s čimer je kršil tretji odstavek 17. člena ZRPJZ (točka 2.43.2).

Zahteva za predložitev odzivnega poročila

Ker so bile pri določanju in izplačevanju plače direktorice v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 ugotovljene nepravilnosti, mora javni zavod v roku 90 dni po prejemu revizijskega poročila predložiti računskemu sodišču odzivno poročilo.

Odzivno poročilo mora vsebovati:

1. navedbo revizije, na katero se nanaša,
2. kratek opis nepravilnosti v poslovanju, ki so bile ugotovljene z revizijo,
3. izkaz popravljalnih ukrepov.

Izkaz popravljalnih ukrepov mora obsegati navedbo popravljalnih ukrepov in ustrezna dokazila o izvedenih popravljalnih ukrepih za odpravo ugotovljenih nepravilnosti. Zavod mora v odzivnem poročilu:

1. izkazati, da je svet zavoda o delu plače za delovno uspešnost direktorice za leto 2005 odločal v skladu s predpisi, in sicer tako, da predloži sklep sveta zavoda o določitvi dela plače za delovno uspešnost direktorice za leto 2005, iz katerega je razviden skupni odstotek za določitev dela plače za delovno uspešnost in ovrednotenje posameznih meril iz Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev, ter finančni načrt zavoda, ki ga je za leto 2004 določil svet zavoda, in letno poročilo za leto 2004 (točka 2.43.2);
2. izkazati ukrepe za odpravo nepravilnosti pri obračunavanju dela plače za delovno uspešnost (točka 2.43.2);
3. izkazati ukrepe za odpravo nepravilnosti pri določanju in obračunavanju dodatka za delovno dobo (točka 2.43.3.1);
4. izkazati, da je direktorici prenehal obračunavati dodatek za vodenje in dodatek – izravnalni količnik ter ji pričel obračunavati dodatek za težje delovne pogoje v pravilni višini (točke 2.43.3.2, 2.43.3.3 in 2.43.3.4);

5. izkazati, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, ki so se mu zdeli potrebni za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki bodo zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorice z veljavnimi predpisi v prihodnje ter
6. izkazati, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorice, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile med postopkom revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih; spremembe, do katerih je prišlo v času do izdelave odzivnega poročila, je potrebno dokumentirati in utemeljiti z ustrežno pravno podlago.

Po drugem odstavku 29. člena ZRacS-1 je odzivno poročilo uradna listina, ki jo potrdi odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev s svojim podpisom in pečatom.

Računsko sodišče bo ocenilo verodostojnost odzivnega poročila, to je resničnost navedb o popravljalnih ukrepih, in po potrebi opravilo revizijo odzivnega poročila na podlagi četrtega odstavka 29. člena ZRacS-1. Prav tako bo ocenilo zadovoljivost sprejetih popravljalnih ukrepov.

Če odzivno poročilo ne bo predloženo v roku, določenem v tem revizijskem poročilu, stori odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev prekršek po tretjem odstavku 38. člena ZRacS-1. Če uporabnik javnih sredstev, ki bi moral predložiti odzivno poročilo, niti v roku 15 dni po izteku roka za predložitev odzivnega poročila računskemu sodišču ne predloži odzivnega poročila, se šteje, da uporabnik javnih sredstev krši obveznost dobrega poslovanja¹²³. Prav tako opozarjamo, da se neresnične navedbe v odzivnem poročilu obravnavajo kot neresnične navedbe v uradni listini (drugi odstavek 29. člena ZRacS-1).

Če bo računsko sodišče v porevizijskem postopku ugotovilo, da zavod krši obveznost dobrega poslovanja, bo ravnalo v skladu s četrtem do štirinajstim odstavkom 29. člena ZRacS-1.

3.43 Zdravstveni dom Ajdovščina

Po našem mnenju Zdravstveni dom Ajdovščina v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 v vseh pomembnih pogledih določal in izplačeval plačo direktorici v skladu s predpisi (*pozitivno mnenje*).

Opozarjamo pa, da je Zdravstveni dom Ajdovščina v celotnem revidiranem obdobju na podlagi pisnega navodila ministrstva za zdravje direktorici izplačeval dodatek za vodenje (točka 2.44.3.1).

Zahteva za predložitev odzivnega poročila

Ker so bile pri določanju in izplačevanju plače direktorice v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 ugotovljene nepravilnosti, mora javni zavod v roku 90 dni po prejemu revizijskega poročila predložiti računskemu sodišču odzivno poročilo.

¹²³ Tretja točka prvega odstavka 37. člena PoRacS.

Odzivno poročilo mora vsebovati:

1. navedbo revizije, na katero se nanaša,
2. kratek opis nepravilnosti v poslovanju, ki so bile ugotovljene z revizijo,
3. izkaz popravljalnih ukrepov.

Izkaz popravljalnih ukrepov mora obsegati navedbo popravljalnih ukrepov in ustrezna dokazila o izvedenih popravljalnih ukrepih za odpravo ugotovljenih nepravilnosti. Zavod mora v odzivnem poročilu:

1. izkazati, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, ki so se mu zdeli potrebni za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki bodo zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorice z veljavnimi predpisi v prihodnje ter
2. izkazati, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorice, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile med postopkom revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih; spremembe, do katerih je prišlo v času do izdelave odzivnega poročila, je potrebno dokumentirati in utemeljiti z ustrezno pravno podlago.

Po drugem odstavku 29. člena ZRacS-1 je odzivno poročilo uradna listina, ki jo potrди odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev s svojim podpisom in pečatom.

Računsko sodišče bo ocenilo verodostojnost odzivnega poročila, to je resničnost navedb o popravljalnih ukrepih, in po potrebi opravilo revizijo odzivnega poročila na podlagi četrtega odstavka 29. člena ZRacS-1. Prav tako bo ocenilo zadovoljivost sprejetih popravljalnih ukrepov.

Če odzivno poročilo ne bo predloženo v roku, določenem v tem revizijskem poročilu, stori odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev prekršek po tretjem odstavku 38. člena ZRacS-1. Če uporabnik javnih sredstev, ki bi moral predložiti odzivno poročilo, niti v roku 15 dni po izteku roka za predložitev odzivnega poročila računskemu sodišču ne predloži odzivnega poročila, se šteje, da uporabnik javnih sredstev krši obveznost dobrega poslovanja¹²⁴. Prav tako opozarjamo, da se neresnične navedbe v odzivnem poročilu obravnavajo kot neresnične navedbe v uradni listini (drugi odstavek 29. člena ZRacS-1).

Če bo računsko sodišče v porevizijskem postopku ugotovilo, da zavod krši obveznost dobrega poslovanja, bo ravnalo v skladu s četrtilim do štirinajstim odstavkom 29. člena ZRacS-1.

3.44 Zdravstveno reševalni center Koroške

Zdravstveno reševalni center Koroške je v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 nepravilno določal in izplačeval plačo direktorju v naslednjih primerih:

- zaradi obračunavanja osnovne plače z uporabo količnika, ki ni bil skladen z odredbo ministra za zdravje, je direktorju izplačal 563 tisoč tolarjev preveč osnovne plače (točka 2.45.1);

¹²⁴ Tretja točka prvega odstavka 37. člena PoRacS.

- neupravičeno je izplačeval funkcijski dodatek ter nepravilno določil dodatek za težje delovne pogoje, zato je direktor prejel 1.115 tisoč tolarjev preveč dodatkov (točki 2.45.3.1 in 2.45.3.2);
- enkratno letno nagrado za uspešno poslovanje v letu 2002 v znesku 645 tisoč tolarjev je direktorju izplačal brez predpisanega soglasja vseh ustanoviteljev oziroma Sveta županov (točka 2.45.4),

zato je bilo po našem mnenju določanje in izplačevanje plače direktorju Zdravstveno reševalnega centra Koroške v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 v pomembnem neskladju s predpisi (*negativno mnenje*).

Opozarjamo še, da svet zavoda pri odločanju o delovni uspešnosti direktorja v letih 2003 in 2004 ni uporabil predpisanih meril ter v letu 2004 tako za eno od meril potrdil pripadajoči odstotek delovne uspešnosti v nasprotju z določili Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev, s čimer je kršil tretji odstavek 17. člena ZRPJZ (točka 2.45.2).

Zahteva za predložitev odzivnega poročila

Ker so bile pri določanju in izplačevanju plače direktorja v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 ugotovljene nepravilnosti, mora javni zavod v roku 90 dni po prejemu revizijskega poročila predložiti računskemu sodišču odzivno poročilo.

Odzivno poročilo mora vsebovati:

1. navedbo revizije, na katero se nanaša,
2. kratek opis nepravilnosti v poslovanju, ki so bile ugotovljene z revizijo,
3. izkaz popravljalnih ukrepov.

Izkaz popravljalnih ukrepov mora obsegati navedbo popravljalnih ukrepov in ustrezna dokazila o izvedenih popravljalnih ukrepih za odpravo ugotovljenih nepravilnosti. Zavod mora v odzivnem poročilu:

1. izkazati, da je svet zavoda o delu plače za delovno uspešnost direktorja za leto 2005 odločal v skladu s predpisi, in sicer tako, da predloži sklep sveta zavoda o določitvi dela plače za delovno uspešnost direktorja za leto 2005, iz katerega je razviden skupni odstotek za določitev dela plače za delovno uspešnost in ovrednotenje posameznih meril iz Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev, ter finančni načrt zavoda, ki ga je za leto 2004 določil svet zavoda, in letno poročilo za leto 2004 (točka 2.45.2);
2. izkazati ukrepe za odpravo neupravičenega obračunavanja dodatka za vodenje (točka 2.45.3.1);
3. izkazati ukrepe za odpravo nepravilnosti pri določanju in obračunavanju dodatka za težje delovne pogoje (točka 2.45.3.2);
4. izkazati, da je zahteval vračilo izplačane enkratne letne nagrade za uspešno poslovanje v letu 2002 (točka 2.45.4);
5. izkazati, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, ki so se mu zdeli potrebni za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki bodo zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorja z veljavnimi predpisi v prihodnje ter

6. izkazati, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorja, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile med postopkom revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih; spremembe, do katerih je prišlo v času do izdelave odzivnega poročila, je potrebno dokumentirati in utemeljiti z ustrežno pravno podlago.

Po drugem odstavku 29. člena ZRacS-1 je odzivno poročilo uradna listina, ki jo potrdi odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev s svojim podpisom in pečatom.

Računsko sodišče bo ocenilo verodostojnost odzivnega poročila, to je resničnost navedb o popravljalnih ukrepih, in po potrebi opravilo revizijo odzivnega poročila na podlagi četrtega odstavka 29. člena ZRacS-1. Prav tako bo ocenilo zadovoljivost sprejetih popravljalnih ukrepov.

Če odzivno poročilo ne bo predloženo v roku, določenem v tem revizijskem poročilu, stori odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev prekršek po tretjem odstavku 38. člena ZRacS-1. Če uporabnik javnih sredstev, ki bi moral predložiti odzivno poročilo, niti v roku 15 dni po izteku roka za predložitev odzivnega poročila računskemu sodišču ne predloži odzivnega poročila, se šteje, da uporabnik javnih sredstev krši obveznost dobrega poslovanja¹²⁵. Prav tako opozarjamo, da se neresnične navedbe v odzivnem poročilu obravnavajo kot neresnične navedbe v uradni listini (drugi odstavek 29. člena ZRacS-1).

Če bo računsko sodišče v porevizijskem postopku ugotovilo, da zavod krši obveznost dobrega poslovanja, bo ravnalo v skladu s četrtrim do štirinajstim odstavkom 29. člena ZRacS-1.

Pravni pouk

Tega poročila ni dopustno izpodbijati pred sodišči niti pred drugimi državnimi organi (tretji odstavek 1. člena ZRacS-1).

Igor Šoltes,
generalni državni revizor

¹²⁵ Tretja točka prvega odstavka 37. člena PoRacS.

Poslano:

1. Celjske lekarne Celje, Celje, priporočeno s povratnico;
2. Kraške lekarne Ilirska Bistrica, Ilirska Bistrica, priporočeno s povratnico;
3. Mestne lekarne, Kamnik, priporočeno s povratnico;
4. Lekarna Kočevje, Kočevje, priporočeno s povratnico;
5. Lekarna Krško, Krško, priporočeno s povratnico;
6. Koroška lekarna, Ravne na Koroškem, priporočeno s povratnico;
7. Zasavske lekarne Trbovlje, Trbovlje, priporočeno s povratnico;
8. Psihiatrična bolnišnica Idrija, Idrija, priporočeno s povratnico;
9. Center za zdravljenje bolezni otrok, Šentvid pri Stični, priporočeno s povratnico;
10. Ortopedska bolnišnica Valdoltra, Ankaran, priporočeno s povratnico;
11. Bolnišnica Golnik – Klinični oddelek za pljučne bolezni in alergijo, Golnik, priporočeno s povratnico;
12. Psihiatrična klinika Ljubljana, Ljubljana, priporočeno s povratnico;
13. Splošna bolnišnica Slovenj Gradec, Slovenj Gradec, priporočeno s povratnico;
14. Splošna bolnišnica Trbovlje, Trbovlje, priporočeno s povratnico;
15. Psihiatrična bolnišnica Vojnik, Vojnik, priporočeno s povratnico;
16. Zdravstveni dom Brežice, Brežice, priporočeno s povratnico;
17. Zdravstveni dom Celje, Celje, priporočeno s povratnico;
18. Zdravstveni dom Črnomelj, Črnomelj, priporočeno s povratnico;
19. Zdravstveni dom Dravograd, Dravograd, priporočeno s povratnico;
20. Zdravstveni dom Idrija, Idrija, priporočeno s povratnico;
21. Zdravstveni dom Krško, Krško, priporočeno s povratnico;
22. Zdravstveni dom Lendava, Lendava, priporočeno s povratnico;
23. Zdravstveni dom Logatec, Logatec, priporočeno s povratnico;
24. Zdravstveni dom Metlika, Metlika, priporočeno s povratnico;
25. Zdravstveni dom Ormož, Ormož, priporočeno s povratnico;
26. Zdravstveni dom Dr. Janeza Oražma Ribnica, Ribnica, priporočeno s povratnico;
27. Zdravstveni dom Sevnica, Sevnica, priporočeno s povratnico;
28. Zdravstveni dom Slovenske Konjice, Slovenske Konjice, priporočeno s povratnico;
29. Zdravstveni dom Šentjur, Šentjur pri Celju, priporočeno s povratnico;
30. Zdravstveni dom Šmarje pri Jelšah, Šmarje pri Jelšah, priporočeno s povratnico;
31. Zdravstveni dom Trbovlje, Trbovlje, priporočeno s povratnico;
32. Zdravstveni dom Trebnje, Trebnje, priporočeno s povratnico;
33. Zdravstveni dom Zagorje ob Savi, Zagorje ob Savi, priporočeno s povratnico;
34. Zdravstveni dom Dr. Jožeta Potrata Žalec, Žalec, priporočeno s povratnico;
35. Zavod za zdravstveno varstvo Koper, Koper, priporočeno s povratnico;
36. Zavod za zdravstveno varstvo Celje, Celje, priporočeno s povratnico;
37. Zavod Republike Slovenije za transfuzijsko medicino, Ljubljana, priporočeno s povratnico;
38. Zavod Republike Slovenije za presaditve organov in tkiv, Ljubljana, priporočeno s povratnico;
39. Zavod za farmacijo in za preizkušanje zdravil - Ljubljana, Ljubljana, priporočeno s povratnico;
40. Skupnost zavodov osnovne zdravstvene dejavnosti celjske regije, Celje, priporočeno s povratnico;
41. Splošna bolnišnica Brežice, Brežice, priporočeno s povratnico;
42. Bolnišnica za zdravljenje in rehabilitacijo pljučnih bolnikov Sežana, Sežana, priporočeno s povratnico;
43. Zdravstveni dom Ajdovščina, Ajdovščina, priporočeno s povratnico;
44. Zdravstveno reševalni center Koroške, Ravne na Koroškem, priporočeno s povratnico;
45. Mag. Viktorija Gorjup, univ. dipl. soc., priporočeno;
46. Prof. dr. Jurij Šorli, dr. med., priporočeno;
47. Rudolf Zupan, dr. med., priporočeno;
48. Doc. dr. Margareta Kocmur, dr. med., priporočeno;
49. Prim. dr. Brane Mežnar, dr. med., priporočeno;
50. Državni zbor Republike Slovenije;
51. Ministrstvo za zdravje;
52. arhiv, tu.