



Na podlagi 29. člena Zakona o računskem sodišču (ZRacS-1, Uradni list RS, št. 11/01) in 38. člena Poslovnika Računskega sodišča Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 91/01)  
izdajam

**POREVIZIJSKO POROČILO  
O POPRAVLJALNIH UKREPIH  
PRI DOLOČANJU IN IZPLAČEVANJU PLAČ  
DIREKTORJEM JAVNIH ZDRAVSTVENIH ZAVODOV  
V LETU 2003 IN PRVEM TRIMESEČJU LETA 2004**

Številka: 1213-4/2004-55

Ljubljana, 10. januarja 2006

# Kazalo

1. UVOD.....	7
1.1 SPLOŠNO.....	7
1.2 ANALIZA UČINKOV OPRAVLJENE REVIZIJE IN POREVIZIJSKEGA POSTOPKA.....	8
2. NEPRAVILNOSTI TER POPRAVLJALNI UKREPI.....	13
2.1 CELJSKE LEKARNE CELJE.....	13
2.1.1 Osnovna plača.....	13
2.1.2 Delovna uspešnost.....	14
2.1.3 Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila.....	14
2.1.4 Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače.....	15
2.2 KRAŠKE LEKARNE ILIRSKA BISTRICA.....	15
2.2.1 Delovna uspešnost.....	15
2.2.2 Dodatek za zahtevnost in izpostavljenost ter korekcijski dodatek.....	16
2.2.3 Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila.....	16
2.2.4 Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače.....	17
2.3 MESTNE LEKARNE.....	17
2.3.1 Osnovna plača in dodatki.....	17
2.3.2 Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila.....	18
2.3.3 Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače.....	18
2.4 LEKARNA KOČEVJE.....	19
2.4.1 Osnovna plača.....	19
2.4.2 Delovna uspešnost.....	19
2.4.3 Dodatek za delovno dobo.....	19
2.4.4 Dežurstvo.....	20
2.4.5 Drugi popravljalni ukrepi – podvajanje obračunavanja plače na dveh delovnih mestih.....	20
2.4.6 Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila.....	21
2.4.7 Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače.....	21
2.5 LEKARNA KRŠKO.....	22
2.5.1 Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila.....	22
2.5.2 Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače.....	22
2.6 KOROŠKA LEKARNA.....	23
2.6.1 Dežurstvo – količnik osnovne plače.....	23
2.6.2 Dežurstvo – obračunavanje učinkovitih ur na delavnik.....	23
2.6.3 Dežurstvo – razmerje med učinkovito in neefektivno.....	24
2.6.4 Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila.....	24
2.6.5 Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače.....	25
2.7 ZASAVSKE LEKARNE TRBOVLJE.....	25
2.7.1 Delovna uspešnost.....	25
2.7.2 Dodatek za zahtevnost in izpostavljenost ter korekcijski dodatek.....	26
2.7.3 Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času.....	26
2.7.4 Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila.....	27
2.7.5 Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače.....	27
2.8 PSIHIATRIČNA BOLNIŠNICA IDRIJA.....	28
2.8.1 Osnovna plača.....	28
2.8.2 Delovna uspešnost - določanje.....	28
2.8.3 Delovna uspešnost - obračunavanje.....	29
2.8.4 Dodatki.....	29
2.8.5 Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila.....	30
2.8.6 Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače.....	31
2.9 CENTER ZA ZDRAVLJENJE BOLEZNI OTROK.....	31
2.9.1 Dodatek za izmensko delo.....	31
2.9.2 Stalna pripravljenost.....	32
2.9.3 Drugi popravljalni ukrepi – podvajanje obračunavanja plače na dveh delovnih mestih.....	33
2.9.4 Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila.....	34
2.9.5 Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače.....	34
2.10 ORTOPEDSKA BOLNIŠNICA VALDOLTRA.....	35
2.10.1 Dodatek za mentorsko delo.....	35
2.10.2 Drugi popravljalni ukrepi – podvajanje obračunavanja plače na dveh delovnih mestih.....	35

2.11	BOLNIŠNICA GOLNIK – KLINIČNI ODDELEK ZA PLJUČNE BOLEZNI IN ALERGIJO .....	36
2.11.1	Delovna uspešnost.....	36
2.11.2	Dodatek za vodenje in dodatek za mentorsko delo .....	36
2.11.3	Raziskovalno delo .....	38
2.11.4	Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila .....	38
2.12	PSIHIATRIČNA KLINIKA LJUBLJANA .....	39
2.12.1	Delovna uspešnost.....	39
2.12.2	Druga izplačila .....	39
2.12.3	Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila .....	40
2.13	SPLOŠNA BOLNIŠNICA SLOVENJ GRADEC.....	41
2.13.1	Zdravniški dodatek.....	41
2.13.2	Delo v manj ugodnem delovnem času .....	41
2.13.3	Drugi popravljalni ukrepi – podvajanje obračunavanja plače na dveh delovnih mestih .....	42
2.13.4	Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila .....	43
2.13.5	Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače .....	43
2.14	PSIHIATRIČNA BOLNIŠNICA VOJNIK .....	44
2.14.1	Dodatek za mentorstvo.....	44
2.14.2	Delo v manj ugodnem delovnem času .....	44
2.14.3	Drugi popravljalni ukrepi – podvajanje obračunavanja plače na dveh delovnih mestih .....	45
2.15	ZDRAVSTVENI DOM BREŽICE .....	45
2.15.1	Dežurstvo .....	45
2.15.2	Dodatek za poslovno uspešnost.....	46
2.15.3	Drugi popravljalni ukrepi – podvajanje obračunavanja plače na dveh delovnih mestih .....	46
2.15.4	Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila .....	47
2.15.5	Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače .....	47
2.16	ZDRAVSTVENI DOM CELJE .....	48
2.16.1	Dodatek za poslovno uspešnost.....	48
2.16.2	Druga izplačila v okviru plače .....	49
2.16.3	Drugi popravljalni ukrepi – podvajanje obračunavanja plače na dveh delovnih mestih .....	49
2.16.4	Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila .....	50
2.16.5	Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače .....	50
2.17	ZDRAVSTVENI DOM ČRNOMELJ .....	51
2.17.1	Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času .....	51
2.17.2	Dežurstvo .....	52
2.17.3	Druga izplačila v okviru plače .....	53
2.17.4	Drugi popravljalni ukrepi – podvajanje obračunavanja plače na dveh delovnih mestih .....	53
2.17.5	Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila .....	54
2.17.6	Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače .....	54
2.18	ZDRAVSTVENI DOM DRAVOGRAD .....	55
2.18.1	Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času in dežurstvo.....	55
2.18.2	Drugi popravljalni ukrepi – podvajanje obračunavanja plače na dveh delovnih mestih .....	55
2.19	ZDRAVSTVENI DOM IDRIJA .....	56
2.19.1	Osnovna plača .....	56
2.19.2	Delovna uspešnost.....	56
2.19.3	Dodatek za izmensko delo.....	57
2.19.4	Dežurstvo in stalna pripravljenost.....	57
2.19.5	Drugi popravljalni ukrepi – podvajanje obračunavanja plače na dveh delovnih mestih .....	58
2.19.6	Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila .....	59
2.19.7	Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače .....	59
2.20	ZDRAVSTVENI DOM KRŠKO .....	60
2.20.1	Delovna uspešnost.....	60
2.20.2	Dodatek za vodenje .....	60
2.20.3	Dodatek za mentorsko delo .....	61
2.20.4	Delo v manj ugodnem delovnem času .....	62
2.20.5	Dežurstvo .....	62
2.20.6	Drugi popravljalni ukrepi – podvajanje obračunavanja plače na dveh delovnih mestih .....	63
2.20.7	Enkratna letna nagrada .....	64
2.20.8	Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila .....	65
2.20.9	Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače .....	65
2.21	ZDRAVSTVENI DOM LENDAVALA .....	65

2.21.1	Delovna uspešnost.....	65
2.21.2	Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času in dežurstvo.....	66
2.21.3	Druga izplačila v okviru plače .....	67
2.21.4	Drugi popravljalni ukrepi – podvajanje obračunavanja plače na dveh delovnih mestih .....	67
2.21.5	Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila .....	68
2.21.6	Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače.....	68
2.22	ZDRAVSTVENI DOM LOGATEC .....	69
2.22.1	Delovna uspešnost.....	69
2.22.2	Dodatek za delovno dobo.....	69
2.22.3	Delo v manj ugodnem delovnem času .....	70
2.22.4	Dežurstvo in stalna pripravljenost.....	71
2.22.5	Druga izplačila v okviru plače .....	71
2.22.6	Drugi popravljalni ukrepi – podvajanje obračunavanja plače na dveh delovnih mestih .....	72
2.22.7	Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila .....	73
2.22.8	Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače.....	73
2.23	ZDRAVSTVENI DOM METLIKA.....	74
2.23.1	Osnovna plača .....	74
2.23.2	Delovna uspešnost - določanje.....	75
2.23.3	Delovna uspešnost - obračunavanje .....	75
2.23.4	Dodatek za delovno dobo, za vodenje, za težje delovne pogoje in zdravniški dodatek .....	76
2.23.5	Delo v manj ugodnem delovnem času in dežurstvo .....	77
2.23.6	Druga izplačila v okviru plače .....	78
2.23.7	Drugi popravljalni ukrepi – podvajanje obračunavanja plače na dveh delovnih mestih .....	78
2.23.8	Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila .....	79
2.23.9	Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače.....	80
2.24	ZDRAVSTVENI DOM ORMOŽ.....	80
2.24.1	Delo izven polnega delovnega časa.....	80
2.24.2	Dodatek za izmensko delo.....	81
2.24.3	Dežurstvo .....	81
2.24.4	Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače.....	82
2.25	ZDRAVSTVENI DOM DR. JANEZA ORAŽMA RIBNICA.....	83
2.25.1	Dodatek za delovno dobo.....	83
2.25.2	Delo izven polnega delovnega časa.....	83
2.25.3	Dežurstvo .....	84
2.25.4	Drugi popravljalni ukrepi – podvajanje obračunavanja plače na dveh delovnih mestih .....	85
2.25.5	Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila .....	85
2.25.6	Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače.....	86
2.26	ZDRAVSTVENI DOM SEVNICA.....	86
2.26.1	Delo izven polnega delovnega časa.....	86
2.26.2	Dodatek za izmensko delo.....	87
2.26.3	Dežurstvo .....	88
2.26.4	Druga izplačila v okviru plače .....	88
2.26.5	Drugi popravljalni ukrepi – podvajanje obračunavanja plače na dveh delovnih mestih .....	89
2.26.6	Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila .....	89
2.26.7	Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače.....	90
2.27	ZDRAVSTVENI DOM SLOVENSKE KONJICE .....	90
2.27.1	Delo izven polnega delovnega časa.....	90
2.27.2	Dežurstvo .....	91
2.27.3	Druga izplačila v okviru plače .....	92
2.27.4	Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila .....	93
2.27.5	Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače.....	93
2.28	ZDRAVSTVENI DOM ŠENTJUR.....	94
2.28.1	Delovna uspešnost.....	94
2.28.2	Dežurstvo .....	94
2.28.3	Drugi popravljalni ukrepi – podvajanje obračunavanja plače na dveh delovnih mestih .....	95
2.28.4	Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila .....	96
2.28.5	Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače.....	96
2.29	ZDRAVSTVENI DOM ŠMARJE PRI JELŠAH.....	97
2.29.1	Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času.....	97
2.29.2	Dežurstvo .....	97

2.29.3	Druga izplačila v okviru plače .....	98
2.29.4	Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila .....	98
2.29.5	Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače .....	99
2.30	ZDRAVSTVENI DOM TRBOVLJE .....	99
2.30.1	Delovna uspešnost - določanje .....	99
2.30.2	Delovna uspešnost - obračunavanje .....	100
2.30.3	Dodatek za delovno dobo .....	101
2.30.4	Dodatek za izmensko delo .....	101
2.30.5	Delo v manj ugodnem delovnem času .....	102
2.30.6	Drugi popravljalni ukrepi – podvajanje obračunavanja plače na dveh delovnih mestih .....	102
2.30.7	Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila .....	103
2.30.8	Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače .....	103
2.31	ZDRAVSTVENI DOM TREBNJE .....	104
2.31.1	Dodatek za izmensko delo .....	104
2.31.2	Dežurstvo .....	104
2.31.3	Drugi popravljalni ukrepi – podvajanje obračunavanja plače na dveh delovnih mestih .....	105
2.31.4	Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila .....	106
2.31.5	Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače .....	106
2.32	ZDRAVSTVENI DOM ZAGORJE OB SAVI .....	107
2.32.1	Dodatek za izmensko delo .....	107
2.32.2	Druga izplačila v okviru plače .....	107
2.32.3	Drugi popravljalni ukrepi – podvajanje obračunavanja plače na dveh delovnih mestih .....	108
2.32.4	Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila .....	109
2.32.5	Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače .....	109
2.33	ZDRAVSTVENI DOM DR. JOŽETA POTRATE ŽALEC .....	110
2.33.1	Delo izven polnega delovnega časa (obračun dodatka in organizacija dela) .....	110
2.33.2	Dodatek za poslovno uspešnost .....	111
2.33.3	Druga izplačila v okviru plače .....	112
2.33.4	Drugi popravljalni ukrepi – podvajanje obračunavanja plače na dveh delovnih mestih .....	112
2.33.5	Enkratna letna nagrada .....	113
2.33.6	Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila .....	113
2.33.7	Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače .....	114
2.34	ZAVOD ZA ZDRAVSTVENO VARSTVO KOPER .....	114
2.34.1	Druga izplačila v okviru plače .....	114
2.34.2	Drugi popravljalni ukrepi – podvajanje obračunavanja plače na dveh delovnih mestih .....	115
2.35	ZAVOD ZA ZDRAVSTVENO VARSTVO CELJE .....	115
2.35.1	Dodatek za deljen delovni čas in dodatek za delo izven polnega delovnega časa .....	115
2.35.2	Dežurstvo in stalna pripravljenost .....	116
2.35.3	Drugi popravljalni ukrepi – podvajanje obračunavanja plače na dveh delovnih mestih .....	117
2.35.4	Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila .....	117
2.35.5	Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače .....	118
2.36	ZAVOD REPUBLIKE SLOVENIJE ZA TRANSFUZIJSKO MEDICINO .....	118
2.36.1	Delovna uspešnost .....	118
2.36.2	Zdravniški dodatek .....	119
2.36.3	Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila .....	120
2.36.4	Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače .....	120
2.37	ZAVOD REPUBLIKE SLOVENIJE ZA PRESADITVE ORGANOV IN TKIV .....	121
2.37.1	Delovna uspešnost .....	121
2.37.2	Dodatek za delovno dobo .....	122
2.37.3	Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila .....	122
2.37.4	Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače .....	123
2.38	SPLOŠNA BOLNIŠNICA BREŽICE .....	123
2.38.1	Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila .....	123
2.38.2	Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače .....	124
2.39	BOLNIŠNICA ZA ZDRAVLJENJE IN REHABILITACIJO PLJUČNIH BOLNIKOV SEŽANA .....	124
2.39.1	Delovna uspešnost - določanje .....	124
2.39.2	Delovna uspešnost - obračunavanje .....	125
2.39.3	Dodatek za delovno dobo .....	125
2.39.4	Dodatek za vodenje, dodatek – izravnalni količnik in dodatek za težje delovne pogoje .....	126
2.39.5	Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila .....	126

2.39.6	Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače.....	127
2.40	ZDRAVSTVENI DOM AJDOVŠČINA .....	127
2.40.1	Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila .....	127
2.40.2	Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače .....	128
2.41	ZDRAVSTVENO REŠEVALNI CENTER KOROŠKE.....	128
2.41.1	Delovna uspešnost.....	128
2.41.2	Dodatek za vodenje.....	129
2.41.3	Dodatek za težje delovne pogoje.....	130
2.41.4	Enkratna letna nagrada.....	130
2.41.5	Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila .....	131
2.41.6	Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače.....	131
3.	MNENJE O IZKAZANIH POPRAVLJALNIH UKREPIH .....	132
4.	OVREDNOTENJE NEZADOVOLJIVO ODPRAVLJENIH NEPRAVILNOSTI .....	135
5.	SKLEP O KRŠITVI OBVEZNOSTI DOBREGA POSLOVANJA .....	135
6.	SKLEP O HUDI KRŠITVI OBVEZNOSTI DOBREGA POSLOVANJA .....	136

# 1. UVOD

## 1.1 Splošno

V revizijskem poročilu o pravilnosti določanja in izplačevanja plač direktorjev javnih zdravstvenih zavodov v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, številka 1213-4/2004-39, z dne 14. junija 2005, je računsko sodišče 12 javnim zdravstvenim zavodom izreklo *pozitivno mnenje*, šestim javnim zavodom *mnenje s pridržkom*, 26 javnim zdravstvenim zavodom pa *negativno mnenje* o pravilnosti določanja in izplačevanja plače direktorju v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004.

Ker posamezni javni zavodi razkritih nepravilnosti niso odpravili med revizijo, smo v revizijskem poročilu podali zahtevo za predložitev odzivnega poročila naslednjim 41 javnim zdravstvenim zavodom:

- 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;
- 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 Potrca 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;
- 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.

Vsi navedeni zavodi so računskemu sodišču v predpisanem roku 90 dni predložili odzivna poročila in v njih predstavili popravljalne ukrepe. V porevizijskem postopku smo pregledali odzivna poročila ter preizkusili verodostojnost in zadovoljivost izkazanih popravljalnih ukrepov.

V tem poročilu za vseh navedenih 41 javnih zdravstvenih zavodov

1. predstavljamo nepravilnosti, ki so bile opisane v revizijskem poročilu in zaradi katerih smo zahtevali popravljalno ukrepanje,
2. povzemamo popravljalne ukrepe ter
3. izrekamo mnenje o zadovoljivosti popravljalnih ukrepov.

## **1.2 Analiza učinkov opravljene revizije in porevizijskega postopka**

Na podlagi izdanega revizijskega poročila ter v porevizijskem postopku je 22 javnih zdravstvenih zavodov v celoti odpravilo nepravilnosti, ugotovljene pri določanju in obračunavanju plače direktorja<sup>1</sup>. Pri 53,7 odstotkih javnih zavodov, od katerih smo zahtevali predložitev odzivnega poročila, je bil eden ali več popravljalnih ukrepov ocenjen kot nezadovoljiv. Nezadovoljivo ocenjeni popravljalni ukrepi so se nanašali:

- v dveh primerih na osnovno plačo direktorja, kar pomeni, da 33,3 odstotka javnih zavodov, od katerih smo zahtevali odpravo nepravilnosti pri določanju ali obračunavanju osnovne plače direktorja, nepravilnosti ni zadovoljivo odpravilo;
- v petih primerih na določanje dela plače za delovno uspešnost direktorja, kar pomeni, da 29,4 odstotka javnih zavodov, od katerih smo zahtevali odpravo nepravilnosti pri določanju delovne uspešnosti direktorja, nepravilnosti ni zadovoljivo odpravilo;
- v enem primeru na zdravniški dodatek, kar predstavlja 33,3 odstotka javnih zavodov, od katerih smo zahtevali odpravo nepravilnosti pri določanju ali obračunavanju zdravniškega dodatka direktorju;
- v enem primeru na dodatek za mentorsko delo, kar predstavlja 33,3 odstotka javnih zavodov, od katerih smo zahtevali odpravo nepravilnosti pri določanju ali obračunavanju mentorskega dodatka direktorju;
- v štirih primerih na uvajanje dela izven polnega delovnega časa, kar pomeni, da 57,1 odstotka javnih zavodov, od katerih smo zahtevali odpravo nepravilnosti pri organizaciji dela izven polnega delovnega časa, nepravilnosti ni zadovoljivo odpravilo;
- v sedmih primerih na dežurstvo in stalno pripravljenost, kar pomeni, da 33,3 odstotka javnih zavodov, od katerih smo zahtevali odpravo nepravilnosti pri določanju ali obračunavanju plačila direktorju za opravljeno delo v dežurstvu in stalni pripravljenosti, nepravilnosti ni zadovoljivo odpravilo;

---

<sup>1</sup> Upoštevani so tudi zavodi, pri katerih v postopku revizije ni bilo ugotovljenih nepravilnosti.



- v dveh primerih na izplačila poslovne uspešnosti, kar pomeni, da 66,7 odstotka javnih zavodov, od katerih smo zahtevali odpravo neupravičenih izplačil poslovne uspešnosti direktorju, nepravilnosti ni zadovoljivo odpravilo;
- v dveh primerih na druga izplačila v okviru plače, kar pomeni, da 14,3 odstotka javnih zavodov, od katerih smo zahtevali odpravo neupravičenih izplačil v okviru plače, nepravilnosti ni zadovoljivo odpravilo;
- v petih primerih na preprečevanja podvajanja obračunavanja plače za delo na dveh delovnih mestih, kar pomeni, da 21,7 odstotka javnih zavodov, od katerih smo zahtevali, da preprečijo tovrstna podvajanja, tega ni zadovoljivo izkazalo;
- v enem primeru, da mora revizijsko poročilo obravnavati svet zavoda, kar predstavlja 33,3 odstotka javnih zavodov, od katerih smo zahtevali, da revizijsko poročilo obravnava svet zavoda ter
- v treh primerih na spremembe pri določanju in obračunavanja plače direktorja, kar pomeni, da 8,6 odstotka javnih zavodov, od katerih smo zahtevali, da preprečijo spremembe pri določanju in obračunavanju plače direktorja, ki nimajo podlage v predpisih, tega ni zadovoljivo izkazalo.

Vsi javni zavodi, od katerih smo zahtevali odpravo nepravilnosti, so zadovoljivo odpravili tiste nepravilnosti, ki so se nanašale na obračunavanje dela plače za delovno uspešnost, na dodatek za delovno dobo, na dodatek za vodenje, na dodatek za težje delovne pogoje, na dodatek za zahtevnost in izpostavljenost, na korekcijski dodatek, na določanje in obračunavanje dodatkov za delo v manj ugodnem delovnem času ter na izplačila enkratne letne nagrade za uspešno poslovanje.

V 36 primerih smo od javnih zavodov zahtevali, naj izkažejo, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, potrebne za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki naj bi zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorja z veljavnimi predpisi v prihodnje. V porevizijskem postopku smo ugotovili, da se je samo v treh javnih zavodih svet odločil za sprejem sklepa o vračilu neupravičeno izplačanega zneska plače, in sicer:

- svet Zdravstvenega doma Metlika je sklenil, da mora direktor vrniti neupravičena izplačila v celotnem ocenjenem znesku, navedenem v revizijskem poročilu (1.582 tisoč tolarjev),
- svet Psihiatrične klinike Ljubljana je sklenil, da mora bivša direktorica vrniti neupravičeno izplačilo dela plače za delovno uspešnost (1.777 tisoč tolarjev, kar predstavlja 70 odstotkov ocenjenega zneska vseh nepravilnosti, razkritih v revizijskem poročilu) ter
- svet Bolnišnice Golnik - Kliničnega oddelka za pljučne bolezni in alergijo je sklenil, da mora bivši direktor vrniti neutemeljeno izplačana sredstva za dodatek za vodenje in dodatek za mentorsko delo (v skupni višini 391 tisoč tolarjev, kar predstavlja 30 odstotkov ocenjenega zneska vseh nepravilnosti, razkritih v revizijskem poročilu).

Za 21 javnih zdravstvenih zavodov, ki niso zadovoljivo odpravili vseh nepravilnosti, smo ugotovili, da so kršili obveznost dobrega poslovanja. Za en javni zdravstveni zavod pa smo ugotovili, da je z nezadovoljivim odpravljanjem nepravilnosti hudo kršil obveznost dobrega poslovanja.

V opravljeni reviziji smo ocenili, da bi povprečna plača direktorjev v revidiranih javnih zdravstvenih zavodih, če bi bila določena in obračunana v skladu s predpisi, na mesečni ravni znašala 1.025 tisoč tolarjev. Primerjava med plačami direktorjev v javnih zavodih, od katerih smo zahtevali predložitev odzivnega poročila, izplačanimi za zadnji mesec obdobja, ki je bilo vključeno v revizijo (marec 2004), ter za mesec, v katerem so bile nepravilnosti odpravljene (večinoma avgust 2005, v posameznih primerih julij in junij 2005) je pokazala, da so se direktorjem plače v povprečju znižale za 83 tisoč tolarjev, tako da je povprečna plača direktorja znašala 1.041 tisoč tolarjev. Realno<sup>2</sup> to pomeni, da so se direktorjem plače v obdobju po opravljeni reviziji znižale za 12 odstotkov. Najbolj so se znižale plače v zdravstvenih domovih (povprečno za 106 tisoč tolarjev), kjer pa so plače direktorjev v primerjavi z ostalimi vrstami revidiranih javnih zdravstvenih zavodov še vedno najvišje in v povprečju znašajo 1.068 tisoč tolarjev.

Po izdaji revizijskega poročila smo o ugotovitvah revizije s posebnim dopisom<sup>3</sup> obvestili Državni zbor Republike Slovenije in Vlado Republike Slovenije, dopis pa poslali v vednost Ministrstvu za javno upravo in Ministrstvu za zdravje. V zadnjem delu dopisa smo podali tudi nekaj predlogov za ureditev določanja plač direktorjev javnih zdravstvenih zavodov, namenjenih predvsem Ministrstvu za zdravje:

1. Opozorili smo, da je potrebno urediti problematiko opravljanja dela na dveh delovnih mestih (direktorja in zdravnika), ki je značilnost zdravstvene dejavnosti – ocenili smo, da v Sloveniji v 80 odstotkih javnih zdravstvenih zavodov opravljajo funkcijo direktorja zdravniki. Revizija je pokazala, da večina direktorjev-zdravnikov opravlja funkcijo poslovnega in strokovnega vodenja zavoda ter tudi delo zdravnika<sup>4</sup>. Predvsem v zdravstvenih domovih smo sicer ugotavljali različne vrste nepravilnosti, vendar smo zelo pogosto dobili pojasnilo, da vrednotenje in plačilo dela, ki ga direktor opravi kot zdravnik, ni urejeno, da pa je tolikšen obseg dodatno opravljenega dela vsekakor potrebno ustrezno nagraditi. V zdravstvenih domovih smo tudi pogosteje ugotavljali opravljanje dela zdravnika tako v dežurstvu kot tudi v obliki nadur (v večjem obsegu). Menili smo, da je k urejanju problematike potrebno pristopiti sistematično in najprej ugotoviti, ali je imenovanje zdravnikov za direktorje zdravstvenih zavodov smotno in torej sprejemljivo oziroma celo zaželeno. Če je odgovor na to vprašanje pritrdilen, je treba tudi ugotoviti, ali naj direktorji–zdravniki tako dela in naloge direktorja kot tudi dela in naloge zdravnika opravljajo v rednem delovnem času. V tem primeru je nujna izdelava meril za opredelitev časovnega razmerja med opravljanjem dela na obeh delovnih mestih, kar po našem mnenju ne bi smelo biti prepuščeno prosti presoji javnih zavodov. Opredeliti bi se bilo potrebno tudi do konkretne delovnopravne ureditve dela na dveh delovnih mestih, zlasti tudi do vprašanja, kako v takšnih primerih določiti plačo direktorja-zdravnika. Dodali smo še, da je po našem mnenju potrebno obseg zdravniškega dela v teh primerih omejiti oziroma jasno določiti, ali pripada direktorju iz opravljanja (dodatnega) dela na delovnem mestu zdravnika posebno plačilo in v kakšnem obsegu. Poleg tega bi se bilo potrebno opredeliti tudi do vprašanja, ali lahko direktor delo zdravnika opravlja tudi kot delo izven polnega delovnega časa (kot klasične nadure) in ne (le) kot dežurstvo in v kakšnem obsegu.

---

<sup>2</sup> Upošteva zvišanje izhodiščne plače.

<sup>3</sup> Št. 1213-4/2004-41 z dne 14. 6. 2005.

<sup>4</sup> Pri tem je bilo na podlagi fizičnih kazalcev dokazano, da velik del direktorjev opravi mesečno, glede na normative in standarde Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljevanju: ZZS), delo enega zdravnika.

Ministrstvo za zdravje je poleti 2005 Združenju zdravstvenih zavodov Slovenije poslalo vzorec pogodbe o zaposlitvi direktorja javnega zdravstvenega zavoda, združenje pa je vzorec posredovalo javnim zavodom. V vzorcu, ki ga je pripravilo ministrstvo, je sicer opredeljeno, da direktor opravlja svoje delo s polnim delovnim časom 40 ur tedensko, vendar je takoj v naslednjem odstavku določeno tudi, da lahko direktor, zaradi deficitarnosti zdravnikov, med opravljanjem svoje funkcije, opravlja tudi delo zdravnika. Ker smo za podobne določbe pogodb o zaposlitvi v reviziji ugotavljali, da so javnim zavodom služile kot podlaga za določanje različnih vrst plačil za tako opravljeno (dodatno) delo, menimo, da Ministrstvo za zdravje problematike opravljanja dela na dveh delovnih mestih ni uredilo<sup>5</sup>. Tudi v predpisih, ki naj bi urejali plače direktorjev v prihodnosti, ni najti določb, ki bi urejale navedeno problematiko<sup>6</sup>.

2. Prav tako sistematično bi bilo po našem mnenju potrebno tudi urediti nesorazmerij, ki so nastala z uvedbo zdravniškega dodatka. Zdravniški dodatek je porušil na eni strani razmerja med direktorji-nezdravniki (in tudi direktorji-zdravniki, ki opravljajo le funkcijo poslovnega vodenja zavoda, na podlagi katere pa do zdravniškega dodatka niso upravičeni) ter zaposlenimi zdravniki, na drugi strani pa je porušil tudi razmerja med direktorji-zdravniki in direktorji-nezdravniki v primerljivih javnih zavodih. Porušena razmerja so se do sedaj le delno poskušala urediti po zakonitih poteh (uvedba nekaterih novih dodatkov za nezdravnike), večinoma pa uporabljeni načini ohranjanja razmerij niso bili v skladu s predpisi (spreminjanje količnika osnovne plače direktorjem-nezdravnikom, ki ni bilo utemeljeno s predpisanimi merili; določanje 'izravnalnih' dodatkov, določanje funkcijskega dodatka v nasprotju z izrecno določbo podzakonskega akta itn.).

Kljub temu, da je bilo natančno in obširno izraženo naše stališče do upravičenosti direktorjev-zdravnikov do zdravniškega dodatka tudi v revizijskem poročilu, Ministrstvo za zdravje na tem področju ni ukrenilo ničesar. Še več, v vzorcu pogodbe o zaposlitvi je med dodatki, ki pripadajo direktorju-zdravniku, opredelilo tudi zdravniški dodatek, in sicer ne glede na to, ali tak direktor opravlja tudi funkcijo strokovnega vodenja (za kar je po našem mnenju upravičen do zdravniškega dodatka, saj je delovno mesto strokovnega vodje mogoče šteti za delovno mesto zdravnika) ali pa opravlja le funkcijo poslovnega vodenja zavoda<sup>7</sup>. V predpisih, ki naj bi urejali plače direktorjev v prihodnosti, zdravniški dodatek ni predviden, direktorji pa naj bi bili razporejeni v plačni razred ne glede na pridobljeni strokovni naslov (v smislu vrste dosežene izobrazbe).

3. Probleme smo zaznali tudi na področju opravljanja raziskovalne dejavnosti v zavodih, ki opravljajo zdravstveno dejavnost na terciarni ravni. Menili smo, da bi se morala zdravstvena politika opredeliti do vprašanja, ali naj raziskovalno dejavnost opravljajo izključno zaposleni, ki so razporejeni (vsaj za del rednega delovnega časa) na delovno mesto raziskovalcev. Če pa je zaželeno, da se z raziskovalno dejavnostjo ukvarjajo tudi zdravniki, ki dela in naloge zdravnika opravljajo polni delovni čas, bi bilo nujno treba

---

<sup>5</sup> Z morebitnimi drugimi ukrepi Ministrstva za zdravje na tem področju nismo bili seznanjeni.

<sup>6</sup> V Uredbi o enotni metodologiji in obrazcih za obračun in izplačilo plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 58/03, 53/04 in 71/04) pa je izrecno opredeljeno, kako se obračuna plača javnemu uslužbencu, ki je pri istem delodajalcu razporejen na dve ali več delovnih mest, ki so v različnih plačnih razredih. Direktorji so javni uslužbenci.

<sup>7</sup> Z morebitnimi drugimi ukrepi Ministrstva za zdravje na tem področju nismo bili seznanjeni

urediti način plačila za delo na raziskovalnih projektih. Glede na podzakonske predpise tega dela ni mogoče opravljati pogodbeno, v skladu s pogoji iz 143. člena Zakona o delovnih razmerjih (v nadaljevanju: ZDR)<sup>8</sup> pa tudi ne izven rednega delovnega časa. V proučitev smo predlagali možnost, da se v takšnih primerih dopusti sklenitev dopolnilnega delovnega razmerja pri istem delodajalcu, kar pa bi bilo potrebno urediti z ustreznim predpisom<sup>9</sup>.

Z morebitnimi ukrepi Ministrstva za zdravje na tem področju nismo bili seznanjeni.

4. Poleg tega, da smo po izdaji revizijskega poročila vložili zahtevo za oceno ustavnosti in zakonitosti 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)<sup>10</sup> in Pravilnika o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev lekarn (v nadaljevanju: Pravilnik o merilih za delovno uspešnost direktorjev lekarn)<sup>11</sup>, pa smo z željo po čimprejšnji vzpostavitvi zakonitega stanja na področju določanja meril za določitev dela plače za delovno uspešnost direktorjev predlagali, da minister za zdravje razveljavi oba pravilnika<sup>12</sup>.

Minister za zdravje ni razveljavil nobenega od obeh pravilnikov. V predpisih, ki naj bi urejali plače direktorjev v prihodnosti, je predvideno sprejetje novih meril za določitev dela plače za delovno uspešnost direktorjev.

Glede na ostale ugotovitve iz revizijskega poročila pa velja kot pozitivna poudariti dva ukrepa Ministrstva za zdravje:

- Z dopisom št. 401-32/2005-3 z dne 30. 8. 2005 je ministrstvo pozvalo ustanovitelje in člane svetov zavodov, ki jim je bilo v revizijskem poročilu izrečeno negativno mnenje<sup>13</sup>, naj pri obravnavi revizijskega poročila upoštevajo stališče ministrstva, da gre pri preveč izplačanih plačah za oškodovanje javnega premoženja, zato so direktorji javnih zavodov, ki jim je računsko sodišče izdalo negativno mnenje, dolžni preveč izplačani znesek vrniti.
- Minister za zdravje je, v skladu z našim stališčem iz revizijskega poročila, izdajo mnenja o ustreznosti pogodb o zaposlitvi direktorjev pogojeval z ukinitvijo dodatka za posebne obremenitve in odgovornosti.

Opozarjamo pa, da je minister za zdravje za Bolnišnico Golnik - Klinični oddelek za pljučne bolezni in alergijo izdal mnenje o ustreznosti pogodbe o zaposlitvi direktorja, v kateri je določeno, da bo direktor opravljal tudi funkcijo strokovnega vodenja zavoda, kljub temu da je takšno določilo v nasprotju z ustanovitvenim aktom, ki določa, da sta poslovodna funkcija in funkcija vodenja strokovnega dela ločeni.

---

<sup>8</sup> Uradni list RS, št. 42/02.

<sup>9</sup> Podobna je ureditev na področju visokega šolstva – 63. člen Zakona o visokem šolstvu.

<sup>10</sup> Uradni list RS, št. 61/2002, 18/2003.

<sup>11</sup> Uradni list RS, št. 61/2002.

<sup>12</sup> Ter pri tem pa posebej opozorili na odločbo ustavnega sodišča št. U-I-285/02-21 z dne 21. 11. 2002 (Uradni list RS, št. 105/02).

<sup>13</sup> O primernosti stališča, da se vračilo zahteva le, če je bilo izrečeno negativno mnenje, na tem mestu ne dajemo ocene.

## 2. NEPRAVILNOSTI TER POPRAVLJALNI UKREPI

### 2.1 Celjske lekarne Celje

#### 2.1.1 Osnovna plača

##### 2.1.1.1 Opis nepravilnosti

Količnik osnovne plače je bil v pogodbi o zaposlitvi določen v višini 6,50 in v revidiranem obdobju so Celjske lekarne Celje (v nadaljevanju: Celjske lekarne) obračunavale direktorici osnovno plačo z uporabo tega količnika. Navedeni količnik ni v skladu z odredbo Ministrstva za zdravje, v kateri je določen količnik za določitev osnovne plače direktorja v višini 6,25. Zaradi uporabe previsokega količnika je bilo direktorici v revidiranem obdobju iz osnovne plače izplačano 130 tisoč tolarjev preveč.

##### 2.1.1.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Celjske lekarne so 27. 6. 2005 z direktorico sklenile novo pogodbo o zaposlitvi, v kateri je določen količnik osnovne plače direktorice v višini 6,25. Avgusta 2005 je bil sklenjen aneks k pogodbi o zaposlitvi, v katerem je določeno, da se direktorici do začetka uporabe Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (v nadaljevanju: ZSPJS)<sup>14</sup> izplača plača, ki brez dodatka za delovno dobo ne presega 1.012.002 tolarjev (kar je v skladu z določbo šestega odstavka 52. člena ZSPJS). Iz izplačilnih list za julij in avgust 2005 je razvidno, da so Celjske lekarne direktorici osnovno plačo obračunale z uporabo količnika 6,50 in ne 6,25. V obeh navedenih mesecih je direktorica prejela plačo v skupni višini 1.105.461 tolarjev. Na izplačilne liste je bilo ročno dopisano, da gre za akontacijo plače. Celjske lekarne so poleg odzivnega poročila predložile tudi dokument 'Pravilni obračun plače od junija 2005 do avgusta 2005'. V tem izračunu je kot količnik osnovne plače upoštevan količnik 6,25, pri čemer pa se višina končnega izplačila plače ne spremeni (ostaja 1.105.461 tolarjev), ker je ustrezno povečano izplačilo na postavki 'poslovna uspešnost po 6. členu Pravilnika'

##### 2.1.1.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrepi iz točke 2.1.1.2 po naši oceni niso zadovoljivi, saj so privedli do kršitve ZSPJS.

Celjske lekarne so s tem, ko so direktorici izplačale plačo za julij in avgust 2005 v znesku 1.105.461 tolarjev (oziroma 1.073.390 tolarjev brez dodatka za delovno dobo), kršile določbo šestega odstavka 52. člena ZSPJS. Izplačana plača je za vsakega od navedenih dveh mesecev presegla dovoljeno višino izplačila za 61.388 tolarjev.

---

<sup>14</sup> Uradni list RS, št. 56/02, 72/03, 126/03, 70/04 in 53/05.

## **2.1.2 Delovna uspešnost**

### 2.1.2.1 Opis nepravilnosti

O delovni uspešnosti direktorice je svet zavoda v letu 2003 in 2004 sicer odločal, vendar je 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 Zakona o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in v organih lokalnih skupnosti (v nadaljevanju: ZRPJZ)<sup>15</sup>.

### 2.1.2.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Celjske lekarnе so predložile sklep 5. redne seje sveta zavoda z dne 22. 4. 2005. Svet je odločil o delu plače za delovno uspešnost direktorice v letu 2005 in pri tem ovrednotil posamezna merila iz Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev lekarn.

### 2.1.2.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrepi iz točke 2.1.2.2 so po naši oceni zadovoljivi.

## **2.1.3 Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila**

### 2.1.3.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od Celjskih lekarn zahtevalo, naj v odzivnem poročilu izkažejo, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, potrebne za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki naj bi zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorice z veljavnimi predpisi v prihodnje.

### 2.1.3.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Celjske lekarnе so kot manjkajoči dokaz k odzivnem poročilu naknadno (19. 10. 2005) posredovale dopis, v katerem navajajo, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda. Dopisu so priložile zapisnik 3. izredne dopisne seje sveta zavoda z dne 14. 10. 2005.

### 2.1.3.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.1.3.2 po naši oceni ni zadovoljiv.

Iz zapisnika dopisne seje sveta zavoda je razvidno, da so Celjske lekarnе članom sveta posredovale le mnenje iz revizijskega poročila ter predlog sklepov seje sveta. Zahtevani popravljalni ukrep, opisan v točki 2.1.3.1, po oceni računskega sodišča ni zadovoljiv, saj svet zavoda tudi z zamudo ni obravnaval celotnega revizijskega poročila, temveč le njegov del, iz katerega ugotovljene nepravilnosti niso bile razvidne.

---

<sup>15</sup> Uradni list RS, št. 18/94, 36/96, 20/97, 86/99, 66/00 in 56/02.

## **2.1.4 Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače**

### 2.1.4.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od Celjskih lekarn zahtevalo tudi, naj v odzivnem poročilu izkažejo, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorice, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile te med izvajanjem revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih.

### 2.1.4.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Celjske lekarne so v odzivnem poročilu navedle, da do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače ni prišlo, kar dokazujejo z izplačilnimi listami direktorice.

### 2.1.4.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.1.4.2 je po naši oceni zadovoljiv.

## **2.2 Kraške lekarne Ilirska Bistrica**

### **2.2.1 Delovna uspešnost**

#### 2.2.1.1 Opis nepravilnosti

Svet zavoda Kraških lekarn Ilirska Bistrica (v nadaljevanju: Kraške lekarne) o delovni uspešnosti po 4. členu Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev lekarn v celotnem revidiranem obdobju 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 (t. i. delovna uspešnost iz javnih sredstev).

#### 2.2.1.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Kraške lekarne so predložile sklep 36. redne seje sveta zavoda z dne 24. 3. 2005. Svet je odločil o delu plače za delovno uspešnost direktorice v letu 2005 in pri tem ovrednotil posamezna merila iz Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev lekarn.

#### 2.2.1.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrepi iz točke 2.2.1.2 so po naši oceni zadovoljivi.

## **2.2.2 Dodatek za zahtevnost in izpostavljenost ter korekcijski dodatek**

### 2.2.2.1 Opis nepravilnosti

Kraške lekarne so v. d. direktorice izplačevale dodatek za zahtevnost in izpostavljenost v višini 1,40 količnika, korekcijski dodatek pa v višini 0,64 količnika. Dodatka sta bila, glede na določila Kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije (v nadaljevanju: KPDZSV)<sup>16</sup>, določena previsoko. Količniku 5,75 je najbližji v tabelah iz kolektivne pogodbe količnik 5,60 (in ne 6,00) – temu količniku pa ustreza dodatek za zahtevnost in izpostavljenost v višini 1,32 količnika ter korekcijski dodatek v višini 0,60 količnika. Vrednost obeh nepravilnosti v celotnem revidiranem obdobju ocenjujemo na 94 tisoč tolarjev.

### 2.2.2.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Kraške lekarne so pri plači za junij 2005 popravile vrednost dodatka, obračunanega na postavki VP 06 – dodatek po aneksu št. 1. Skupna vrednost dodatka se je zmanjšala na 2,27 količnika, pri čemer znaša dodatek za zahtevnost in izpostavljenost 1,32 količnika, korekcijski dodatek pa 0,60 količnika.

### 2.2.2.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrepi iz točke 2.2.2.2 so zadovoljivi.

## **2.2.3 Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila**

### 2.2.3.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od Kraških lekarn zahtevalo, naj v odzivnem poročilu izkažejo, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, potrebne za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki naj bi zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorice z veljavnimi predpisi v prihodnje.

### 2.2.3.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Kraške lekarne so predložile sklep iz 38. seje sveta zavoda z dne 25. 8. 2005. Iz sklepa izhaja, da je svet obravnaval revizijsko poročilo ter ugotovil, da so nepravilnosti odpravljene.

### 2.2.3.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.2.3.2 je zadovoljiv.

---

<sup>16</sup> 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.



## **2.2.4 Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače**

### 2.2.4.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od Kraških lekarn zahtevalo tudi, naj v odzivnem poročilu izkažejo, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače v. d. direktorice, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile te med izvajanjem revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih.

### 2.2.4.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Kraške lekarne so v odzivnem poročilu navedle, da do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače ni prišlo, kar dokazujejo z izplačilnimi listami direktorice.

### 2.2.4.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.2.4.2 je po naši oceni zadovoljiv.

## **2.3 Mestne lekarne**

### **2.3.1 Osnovna plača in dodatki**

#### 2.3.1.1 Opis nepravilnosti

V revidiranem obdobju so Mestne lekarne pri obračunu plač uporabljale previsoko vrednost izhodiščne plače, zato je bila nepravilno obračunana osnovna plača direktorice, prav tako pa dodatek za delovno dobo, dodatek za težje delovne pogoje, dodatek za zahtevnost in izpostavljenost, dodatek za posebne obremenitve in odgovornosti ter korekcijski dodatek, nepravilno je bilo obračunano tudi dežurstvo. Skupna vrednost nepravilnosti je bila ocenjena na 3.483 tisoč tolarjev.

#### 2.3.1.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Mestne lekarne so z aprilom 2005 pričele obračunavati plačo direktorici z uporabo pravilne vrednosti izhodiščne plače, kar je razvidno iz izplačilnih list.

#### 2.3.1.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Z izkazani popravljalnimi ukrepi iz točke 2.3.1.2 so po naši oceni zadovoljivo odpravljene nepravilnosti pri obračunavanju osnovne plače in dodatkov.

## **2.3.2 Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila**

### 2.3.2.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od Mestnih lekarn zahtevalo, naj v odzivnem poročilu izkažejo, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, potrebne za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki naj bi zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorice z veljavnimi predpisi v prihodnje.

### 2.3.2.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Kraške lekarne so predložile izvleček iz zapisnika 8. seje sveta zavoda z dne 22. 6. 2005, iz katerega je razvidno, da je svet obravnaval revizijsko poročilo.

### 2.3.2.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.3.2.2 je zadovoljiv.

## **2.3.3 Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače**

### 2.3.3.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od Mestnih lekarn zahtevalo tudi, naj v odzivnem poročilu izkažejo, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorice, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile te med izvajanjem revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih.

### 2.3.3.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Mestne lekarne so v odzivnem poročilu navedle, da do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače, pri katerih niso bile odkrite nepravilnosti, ni prišlo, kar dokazujejo z izplačilnimi listami direktorice, razen:

- direktorici so lekarne začele obračunavati funkcijski dodatek v višini 1,00 količnika, ker direktorica opravlja dela in naloge poslovnega in strokovnega vodenja, ter
- začele so ji izplačevati razliko po 6. členu pravilnika (razliko do bruto plače v znesku 953.952 tolarjev, ki jo je direktorici prejemale ob uveljavitvi podzakonskega akta).

### 2.3.3.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.3.3.2 je po naši oceni zadovoljiv.

## **2.4 Lekarna Kočevje**

### **2.4.1 Osnovna plača**

#### 2.4.1.1 Opis nepravilnosti

Višina količnika osnovne plače je bila direktorici 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 višini 5,25. Zaradi uporabe previsokega količnika je bilo direktorici v revidiranem obdobju izplačano 37 tisoč tolarjev preveč plače.

#### 2.4.1.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Lekarna Kočevje je z junijem 2005 popravila količnik osnovne plače direktorice na 5,25 količnika, kar je razvidno iz izplačilne liste.

#### 2.4.1.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.4.1.2 je po naši oceni zadovoljiv.

### **2.4.2 Delovna uspešnost**

#### 2.4.2.1 Opis nepravilnosti

Svet Lekarne Kočevje je določil višino dela plače za delovno uspešnost direktorice za revidirano obdobje, vendar 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.

#### 2.4.2.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Lekarna Kočevje je predložila sklep 4. seje sveta zavoda z dne 9. 3. 2005. Svet je odločil o delu plače za delovno uspešnost direktorice v letu 2005 in pri tem ovrednotil posamezna merila iz Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev lekarn.

#### 2.4.2.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.4.2.2 je po naši oceni zadovoljiv.

### **2.4.3 Dodatek za delovno dobo**

#### 2.4.3.1 Opis nepravilnosti

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 določa KPDZSV. Zaradi

tega je bil direktorici v celotnem revidiranem obdobju obračunan za 0,25 odstotka previsok dodatek za delovno dobo. Direktorica je tako prejela 11 tisoč tolarjev preveč dodatka.

#### 2.4.3.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Lekarna Kočevje je v februarju 2005 popravila lestvico za obračun dodatka za delovno dobo tako, da se povečanje dodatka za 0,25 odstotka upošteva šele ob vsakem dopolnjenem letu delovne dobe nad 25 let. Popravek je razviden iz računalniških izpisov lestvice na dan 24. 2. 2005 in 24. 8. 2005.

#### 2.4.3.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.4.3.2 je zadovoljiv.

### 2.4.4 Dežurstvo

#### 2.4.4.1 Opis nepravilnosti

Med dežurstvom je direktorica opravljala delo farmacevta receptarja. Lekarna Kočevje ji dodatka za delo izven 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 učinkovitih ur dežurstva.

#### 2.4.4.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Lekarna Kočevje je navedla, da je bil računalniški program ustrezno popravljeno, tako da se za obračun na postavki 'VP 56 – Dežurstvo dir' za obračun uporablja količnik farmacevta receptarja s petimi napredovanji. Lekarna je še navedla, da direktorica do konca svojega mandata (30. 11. 2005) ne bo več opravljala dežurstva, zato tudi niso pridobili soglasja ministra za zdravje. Ker se je izboljšala kadrovska zasedba na delovnih mestih farmacevt receptar, dežuranje direktorice ni več potrebno.

#### 2.4.4.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.4.4.2 je po naši oceni zadovoljiv.

### 2.4.5 Drugi popravljalni ukrepi – podvajanje obračunavanja plače na dveh delovnih mestih

#### 2.4.5.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od Lekarne Kočevje zahtevalo, naj v odzivnem poročilu izkaže, da obstoječi način obračunavanja plače direktorici, ki opravlja v rednem delovnem času tudi dela in naloge farmacevta, preprečuje podvajanje obračunavanja sestavin plače za obe delovni mesti (direktorja in farmacevta).

#### 2.4.5.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Lekarna Kočevje je v odzivnem poročilu navedla, da direktorica do konca svojega mandata (30. 11. 2005), ko se bo tudi upokojila, v rednem delovnem času ne bo več opravljala del in nalog farmacevta receptarja, ker se je izboljšala kadrovska zasedba na teh delovnih mestih (prihod zaposlene s porodniške ter zaposlitev nove delavke).

#### 2.4.5.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.4.5.2 je zadovoljiv.

### **2.4.6 Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila**

#### 2.4.6.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od Lekarne Kočevje zahtevalo še, naj v odzivnem poročilu izkaže, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, potrebne za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki naj bi zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorice z veljavnimi predpisi v prihodnje.

#### 2.4.6.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Lekarna Kočevje je predložila izvleček iz zapisnika 5. redne seje sveta zavoda z dne 6. 7. 2005, iz katerega je razvidno, da je svet obravnaval revizijsko poročilo in odločal o potrebnih ukrepih.

#### 2.4.6.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.4.6.2 je zadovoljiv.

### **2.4.7 Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače**

#### 2.4.7.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od Lekarne Kočevje zahtevalo tudi, naj v odzivnem poročilu izkaže, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorice, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile te med izvajanjem revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih.

#### 2.4.7.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Lekarna Kočevje je v odzivnem poročilu navedla, da do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače ni prišlo, kar dokazuje z izplačilnimi listami direktorice.

#### 2.4.7.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.4.7.2 je zadovoljiv.

## **2.5 Lekarna Krško**

### **2.5.1 Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila**

#### 2.5.1.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od Lekarne Krško zahtevalo, naj v odzivnem poročilu izkaže, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, potrebne za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki naj bi zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorice z veljavnimi predpisi v prihodnje.

#### 2.5.1.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Lekarna Krško je predložila izvleček sklepov 7. redne seje sveta zavoda z dne 12. 9. 2005, iz katerega je razvidno, da je svet obravnaval revizijsko poročilo in odločal o potrebnih ukrepih.

#### 2.5.1.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.5.1.2 je zadovoljiv.

### **2.5.2 Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače**

#### 2.5.2.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od Lekarne Krško zahtevalo tudi, naj v odzivnem poročilu izkaže, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorice, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile te med izvajanjem revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih.

#### 2.5.2.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Lekarna Krško je v odzivnem poročilu navedla, da do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače ni prišlo, kar dokazuje z izplačilnimi listami direktorice. Do spremembe, ki temelji na določenih Aneksa h Kolektivni pogodbi za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije<sup>17</sup> je prišlo le pri obračunavanju obvezne navzočnosti med dežurstvom.

#### 2.5.2.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.5.2.2 je zadovoljiv.

---

<sup>17</sup> Uradni list RS, št. 76/98.

## **2.6 Koroška lekarna**

### **2.6.1 Dežurstvo – količnik osnovne plače**

#### 2.6.1.1 Opis nepravilnosti

Efektivne ure dežurstva so bile direktorici 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 direktorici v revidiranem obdobju obračunala 144 ur dela med dežurstva.

#### 2.6.1.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Koroška lekarna je v odzivnem poročilu navedla, da je pri plači za avgust 2005 za obračun efektivnih ur dežurstva direktorice pričela uporabljati količnik osnovne plače v višini 5,00 (3,80 + 5 napredovanj), kar je razvidno iz izplačilne liste.

#### 2.6.1.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.6.1.2 je zadovoljiv.

Opozarjamo pa, da je iz odzivnega poročila in predloženih dokumentov razvidno, da lekarna tako opredeljeni količnik uporablja za obračun efektivnih ur dežurstva vsem zaposlenim. Takšen način obračunavanja efektivnih ur dežurstva ni v skladu s KPDZSV, iz katere izhaja, da se delo izven polnega delovnega časa obračuna kot osnovna plača zaposlenega, povečana za dodatek v višini 50 odstotkov.

### **2.6.2 Dežurstvo – obračunavanje efektivnih ur na delavnik**

#### 2.6.2.1 Opis nepravilnosti

Koroška lekarna je za obračun efektivnih ur ob delavnikih uporabila faktor 160 namesto 150. Koroška lekarna je direktorici v revidiranem obdobju obračunala 144 ur dela med dežurstvom.

#### 2.6.2.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Koroška lekarna je navedla, da je pri plači za avgust 2005 za obračun efektivnih ur dežurstva na delavnik pričela uporabljati faktor 150, kar je razvidno iz izplačilne liste.

#### 2.6.2.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.6.2.2 je zadovoljiv.

### **2.6.3 Dežurstvo – razmerje med efektivno in neefektivno**

#### 2.6.3.1 Opis nepravilnosti

Koroška lekarna je vse ure v dežurstvu obračunala kot efektivne ure. Koroška lekarna je direktorici v revidiranem obdobju obračunala 144 ur dela med dežurstvom.

#### 2.6.3.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Koroška lekarna je navedla, da je posebej spremljala in evidentirala vse obdelane recepte med dežurstvom. Iz izkustvenega razmerja tako izhaja, da so bile vse ure v dežurstvu efektivne. Poleg tega lekarna v dežurstvu pripravlja tudi magistralna zdravila in izdaja zdravila brez recepta.

#### 2.6.3.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.6.3.2 po naši oceni ni zadovoljiv. Koroška lekarna je bila v revizijskem poročilu pozvana, naj odpravi nepravilno obračunavanje vseh ur v dežurstvu kot efektivnih ur. Namesto tega je Koroška lekarna izkazala, da empirični podatki kažejo, da dežurni delavci opravljajo efektivno delo vse ure dežurstva. V 34. členu Kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije (v nadaljevanju KPDZSV)<sup>18</sup> je določeno, da se mora v strokah oziroma ožjih dejavnostih, kjer obseg dejansko opravljenega dela praviloma presega polovico časa trajanja dežurstva, iz strokovnih in drugih humanih razlogov neprekinjeno zdravstveno varstvo zagotoviti na drug način.

### **2.6.4 Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila**

#### 2.6.4.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od Koroške lekarne zahtevalo še, naj v odzivnem poročilu izkaže, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, potrebne za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki naj bi zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorice z veljavnimi predpisi v prihodnje.

#### 2.6.4.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Koroška lekarna je predložila zapisnik 12. seje sveta zavoda z dne 31. 8. 2005. Iz zapisnika je razvidno, da je svet obravnaval revizijsko poročilo in odločal o potrebnih ukrepih.

#### 2.6.4.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.4.6.2 je zadovoljiv.

---

<sup>18</sup> 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.



## **2.6.5 Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače**

### 2.6.5.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od Koroške lekarne zahtevalo tudi, naj v odzivnem poročilu izkaže, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorice, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile te med izvajanjem revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih.

### 2.6.5.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Koroška lekarna je v odzivnem poročilu navedla, da do tovrstnih sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače ni prišlo, kar dokazuje z izplačilnimi listami direktorice.

### 2.6.5.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.6.5.2 je zadovoljiv.

## **2.7 Zasavske lekarne Trbovlje**

### **2.7.1 Delovna uspešnost**

#### 2.7.1.1 Opis nepravilnosti

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 Trbovlje (v nadaljevanju: 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.

#### 2.7.1.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Zasavske lekarne so predložile izvleček sklepov 11. redne seje sveta zavoda z dne 24. 6. 2005. Svet je odločil o delu plače za delovno uspešnost direktorice v letu 2005 in pri tem ovrednotil posamezna merila iz Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev lekarn.

#### 2.7.1.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.7.1.2 po naši oceni ni v celoti zadovoljiv.

Iz predloženih sklepov seje sveta zavoda ni razvidno ovrednotenje enega od meril, in sicer merila realizacije finančnega načrta v delu izvajanja javen službe. Iz priloge k sklepu sveta zavoda št. 6 izhaja, da je svet navedeno merilo ovrednotil dvakrat – za doseganje finančnega načrta v obsegu 10 odstotkov osnovne plače ter za pozitivno preseganje finančnega načrta v

obsegu 15 odstotkov osnovne plače. Ker je navedeno merilo mogoče oceniti le enkrat, iz priloge sklepov ni mogoče zanesljivo ugotoviti, ali je bilo merilo pravilno ovrednoteno. Glede na to, da so Zasavske lekarne v letu 2004 pri izvajanju javne službe finančni načrt dosegle (načrtovani in realizirani rezultat poslovanja pri izvajanju javne službe je 0), direktorici od tega pripada le 10 odstotkov osnovne plače kot del plače za delovno uspešnost. V predloženih soglasjih ustanoviteljev k povečanju obsega sredstev za plačilo delovne uspešnosti, ki se dejansko nanašajo samo na izplačilo delovne uspešnosti direktorici, pa je navedeno, da se podaja soglasje (na podlagi sklepov sveta Zasavskih lekarn) k izplačilu delovne uspešnosti direktorice v višini 30 odstotkov iz javne službe. Glede na prej navedeno, bi direktorici ob pravilni oceni meril iz pravilnika pripadlo le 25 odstotkov osnovne plače iz javnih sredstev.

## **2.7.2 Dodatek za zahtevnost in izpostavljenost ter korekcijski dodatek**

### **2.7.2.1 Opis nepravilnosti**

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, je bil dodatek za zahtevnost in izpostavljenost določen za 0,51 količnika previsoko. Korekcijski dodatek je bil direktorici obračunan v višini 0,90 količnika. 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 znaša vrednost obeh nepravilnosti v celotnem revidiranem obdobju 637 tisoč tolarjev.

### **2.7.2.2 Izkazani popravljalni ukrepi**

Zasavske lekarne so pri plači za mesec april 2005 obračunale dodatek za zahtevnost in izpostavljenost in korekcijski dodatek v predpisani višini, kar je razvidno iz predloženih izplačilnih list.

### **2.7.2.3 Ocena popravljalnih ukrepov**

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.7.2.2 je zadovoljiv.

## **2.7.3 Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času**

### **2.7.3.1 Opis nepravilnosti**

Zasavske lekarne so direktorici nepravilno obračunavale delo izven polnega delovnega časa. Direktorica je izven rednega delovnega časa opravljala delo na delovnem mestu farmacevtke, zato bi ji morale Zasavske lekarne obračunati dodatek za delo izven polnega delovnega časa od urne postavke osnovne plače za opravljanje dela farmacevta in ne od urne postavke osnovne plače direktorice. Poleg tega je bil dodatek obračunan 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.

### 2.7.3.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Zasavske lekarne so 15. 3. 2005 popravile računalniško formulo za obračun dela direktorice izven polnega delovnega časa. Za obračun nadur se uporablja količnik osnovne plače v višini 5,00 količnika. Osnova za obračun osnovne plače je bila popravljena pri plači za marec 2005.

### 2.7.3.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.7.3.2 je po naši oceni zadovoljiv.

## **2.7.4 Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila**

### 2.7.4.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od Zasavskih lekarn zahtevalo še, naj v odzivnem poročilu izkažejo, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, potrebne za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki naj bi zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorice z veljavnimi predpisi v prihodnje.

### 2.7.4.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Zasavske lekarne so predložile izvleček iz zapisnika 11. redne seje sveta zavoda, iz katerega je razvidno, da je svet obravnaval revizijsko poročilo in odločal o potrebnih ukrepih.

### 2.7.4.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.7.4.2 je zadovoljiv.

## **2.7.5 Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače**

### 2.7.5.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od Zasavskih lekarn zahtevalo tudi, naj v odzivnem poročilu izkažejo, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorice, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile te med izvajanjem revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih.

### 2.7.5.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Zasavske lekarne so v odzivnem poročilu navedle, da kot dokaz, da do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorice ni prišlo, prilagajo izplačilne liste direktorice za april, maj in junij 2005. Naknadno so na našo zahtevo predložile še izplačilni listi za julij in avgust 2005.

### 2.7.5.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.7.5.2 je zadovoljiv.

## 2.8 Psihiatrična bolnišnica Idrija

### 2.8.1 Osnovna plača

#### 2.8.1.1 Opis nepravilnosti

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. Za določitev in obračunavanje količnika za izravnavo v predpisih ni bilo podlage. Ocenjujemo, da je zaradi obračunavanja količnika za izravnavo Psihiatrična bolnišnica Idrija (v nadaljevanju: PB Idrija) direktorici v revidiranem obdobju iz osnovne plače izplačala 790 tisoč tolarjev preveč.

#### 2.8.1.2 Izkazani popravljalni ukrepi

PB Idrija je predložila aneks k pogodbi o zaposlitvi direktorice, v katerem je določeno, da se uporablja od 1. 8. 2004 dalje. Aneks je PB Idrija predložila že med izvajanjem revizije, vendar v tem času ni izkazala, da se določila aneksa dejansko upoštevajo pri obračunavanju plače direktorice. Z aneksom je bil ukinjen količnik za izravnavo v višini 1,00. Iz izplačilne liste za julij 2005 je razvidno, da se izravnalni količnik direktorici ne obračunava.

#### 2.8.1.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.8.1.2 je po naši oceni zadovoljiv.

### 2.8.2 Delovna uspešnost - določanje

#### 2.8.2.1 Opis nepravilnosti

Direktorica je v celotnem revidiranem obdobju prejela del plače za delovno uspešnost v višini 50 odstotkov od osnove. Iz sklepov sveta zavoda in pojasnil je bilo razvidno, da je PB Idrija izhajala iz prepričanja, da je delovna uspešnost v višini 50 odstotkov, ki je določena v pogodbi o zaposlitvi, 'normalna' delovna uspešnost, ki direktorici pripada na podlagi ocene sveta, da direktorica bolnišnico vodi uspešno. 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. S tem, ko svet zavoda ni odločal o višini delovne uspešnosti direktorice na podlagi predpisanih meril, je kršil tretji odstavek 17. člena ZRPJZ.

#### 2.8.2.2 Izkazani popravljalni ukrepi

PB Idrija je predložila sklep 8. seje sveta zavoda z dne 15. 3. 2005. Svet je odločil o delu plače za delovno uspešnost direktorice v letu 2005 in pri tem ovrednotil posamezna merila iz Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev.

#### 2.8.2.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.8.2.2 je zadovoljiv.

### 2.8.3 Delovna uspešnost - obračunavanje

#### 2.8.3.1 Opis nepravilnosti

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 za 1.440 tisoč tolarjev previsok znesek delovne uspešnosti.

#### 2.8.3.2 Izkazani popravljalni ukrepi

PB Idrija je predložila izplačilno listo direktorice za julij 2005, iz katere je razvidno, da je direktorici obračunala del plače za delovno uspešnost (znotraj postavke 'stalni dodatek') v določenem odstotku od osnovne plače brez dodatkov.

#### 2.8.3.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.8.3.2 je zadovoljiv.

### 2.8.4 Dodatki

#### 2.8.4.1 Opis nepravilnosti

*Dodatek za delovno dobo* 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.

Direktorica je v revidiranem obdobju opravljala le funkcijo poslovnega vodenja zavoda, vendar pa je ves ta čas prejemale tudi *funkcijski dodatek*, kar je v nasprotju s četrtem odstavkom 6. člena Sklepa o kriterijih za sklepanje pogodb o zaposlitvi direktorjev javnih zavodov (v nadaljevanju Sklep o kriterijih za pogodbe)<sup>19</sup>. Ocenjujemo, da je bil direktorici v revidiranem obdobju neupravičeno izplačan funkcijski dodatek v znesku 757 tisoč tolarjev.

---

<sup>19</sup> Uradni list RS, št. 33/97.

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 pripada zaposlenemu 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.

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.

#### 2.8.4.2 Izkazani popravljalni ukrepi

PB Idrija je predložila aneks k pogodbi o zaposlitvi direktorice, v katerem je določeno, da se uporablja od 1. 8. 2004 dalje. Z aneksom je bil ukinjen količnik za izravnavo, korekcijski dodatek in dodatek za zahtevnost in izpostavljenost dela pa sta bila določena v pravilni višini. Aneks je ohranil določilo o tem, da direktorici pripada dodatek za vodenje v višini 1,00 količnika. Svet zavoda pa je na 9. redni seji 26. 7. 2005 sprejel sklep, da se direktorici s 1. 7. 2005 vodstveni dodatek ukine. Iz predložene izplačilne liste za julij 2005 je razvidno, da PB Idrija določila aneksa in sklepa sveta zavoda upošteva pri obračunavanju plače direktorice. Iz izplačilne liste je tudi razvidno, da je dodatek za delovno dobo obračunan od osnovne plače brez dodatkov.

#### 2.8.4.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrepi iz točke 2.8.4.2 so po naši oceni zadovoljivi.

### **2.8.5 Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila**

#### 2.8.5.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od PB Idrija zahtevalo še, naj v odzivnem poročilu izkaže, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, potrebne za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki naj bi zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorice z veljavnimi predpisi v prihodnje.

#### 2.8.5.2 Izkazani popravljalni ukrepi

PB Idrija je predložila zapisnik 9. redne seje sveta zavoda z dne 26. 7. 2005. Iz zapisnika je razvidno, da je svet obravnaval revizijsko poročilo in odločal o potrebnih ukrepih.

#### 2.8.5.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.8.5.2 je zadovoljiv.

## **2.8.6 Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače**

### 2.8.6.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od PB Idrija zahtevalo tudi, naj v odzivnem poročilu izkaže, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorice, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile te med izvajanjem revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih.

### 2.8.6.2 Izkazani popravljalni ukrepi

PB Idrija je v odzivnem poročilu navedla, da do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače ni prišlo, kar dokazuje z izplačilnimi listami direktorice.

Iz aneksa z dne 31. 8. 2004 in iz izplačilne liste za julij 2005 je razvidno, da je PB Idrija direktorici določila in/ali obračunala dodatek za težje delovne pogoje v višini 0,15 količnika ter dodatek za mentorsko delo (za julij 2005 za 60 ur).

### 2.8.6.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.8.6.2 je po naši oceni zadovoljiv.

Računsko sodišče pa opozarja PB Idrija, da morajo podlage za določitev dodatka po 76. členu KPDZSV (dodatek za težje delovne pogoje) dejansko obstajati, pri čemer morajo biti vplivi okolja, ki delo direktorice otežujejo, razvidni tudi iz opisa del in nalog v sistemizaciji delovnih mest oziroma opredeljeni v drugem ustreznem aktu. Prav tako morajo biti izpolnjeni pogoji za obračunavanje dodatka za mentorsko delo, ki so določeni v 86. členu KPDZSV: direktorica mora biti določena kot mentor konkretnemu pripravniku, specializantu ipd., ure mentorstva morajo biti določene v programu usposabljanja ter evidentirane.

## **2.9 Center za zdravljenje boleznih otrok**

### **2.9.1 Dodatek za izmensko delo**

#### 2.9.1.1 Opis nepravilnosti

Dodatek za izmensko delo je Center za zdravljenje boleznih otrok (v nadaljevanju: Center) obračunal od osnovne plače direktorice in ne od količnika osnovne plače, ki bi direktorici pripadal za opravljanje dela na delovnem mestu zdravnika (ki ga je dejansko opravljala v času, za katerega ji je bil obračunan dodatek).

#### 2.9.1.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Center je popravil računalniški program tako, da se dodatek za izmensko delo obračunava direktorici od količnika 6,40, ki ji je bil določen kot količnik osnovne plače za opravljanje dela na delovnem mestu zdravnice.

### 2.9.1.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.9.1.2 je zadovoljiv.

## 2.9.2 Stalna pripravljenost

### 2.9.2.1 Opis nepravilnosti

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. V skladu 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 stanje pripravljenosti 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 določa KPDZSV. Center je v revidiranem obdobju direktorici obračunal 2.567 neefektivnih ur stalne pripravljenosti, kar pomeni v povprečju 171 ur na mesec.

### 2.9.2.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Direktorica Centra je na podlagi Razlage kolektivne pogodbe za zdravnike in zobozdravnike v Republiki Sloveniji<sup>20</sup> 7. 3. 2005 izdala odločbo, s katero je določila osnovno plačo delovnega mesta, na katerem se opravlja stalna pripravljenost. Na podlagi te odločbe so bili pri plači za marec 2005 opravljeni popravki računalniškega programa za obračun stalne pripravljenosti in dodatka za nočno delo med stalno pripravljenostjo.

V odločbi je določeno, da je vrednost urne postavke osnovne plače delovnega mesta, za katero se dežurstvo opravlja, povprečna vrednost urne postavke osnovne plače vseh zdravnikov v zavodu z napredovanjem. Osnovna plača delovnega mesta, za katero se stalna pripravljenost opravlja, je določena s količnikom 10,91 (seštevek količnika 6,00 kot količnika osnovne plače delovnega mesta ter količnika zdravniškega dodatka v višini 4,91).

Iz izplačilne liste za marec 2005 je razvidno, da sto dodatki za nočno, praznično in nedeljsko delo med stalno pripravljenostjo obračunani od količnika delovnega mesta, brez zdravniškega dodatka. Dodatek za nočno delo je obračunan v višini 30 odstotkov.

### 2.9.2.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrepi iz točke 2.9.2.2 niso zadovoljivi v tistem delu, v katerem se nanašajo na določitev količnika osnovne plače delovnega mesta, za katero se stalna pripravljenost opravlja, saj določitev ni v skladu z določili ZRPJZ in KPDZSV. Zaradi spremembe količnika delovnega mesta iz 4,70 na 6,00 so se izplačila v zvezi s stalno pripravljenostjo po naši oceni povišala za 22,7 odstotkov (kar znese v povprečju najmanj 30 tisoč tolarjev mesečno).

V Razlagi kolektivne pogodbe za zdravnike in zobozdravnike v Republiki Sloveniji, na podlagi katere je Center sprejel v točki 2.9.2.2 opisano odločbo, je odbor za razlago podal

---

<sup>20</sup> Uradni list RS, št. 87/03.



delno tolmačenje 69. člena Kolektivne pogodbe za zdravnike in zobozdravnike v Republiki Sloveniji (v nadaljevanju: KPZZ)<sup>21</sup>, med drugim tudi razlago pojma *osnovna plača delovnega mesta, za katero se dežurstvo opravlja* (oziroma pojma vrednost urne postavke osnovne plače delovnega mesta, za katero se dežurstvo opravlja). Pojem *osnovne plače delovnega mesta*, ki je za navedeno razlago bistven, je pojem, ki ga ni uvedla KPZZ, temveč ga uporablja ZRPJZ – za druge zaposlene v členih 6 do 10 in v 15. členu. Iz 6. in 7. člena zakona je natančno razvidno, da je za vsako delovno mesto določen količnik *osnovne plače tega delovnega mesta*, ki je odvisen od pogojev, ki jih določa zakon in vezan izključno na delovno mesto in ne na konkretnega zaposlenega ali morda na vse zaposlene v delovni organizaciji. Institut napredovanja pa je, po drugi strani, vezan na posameznega zaposlenega in s pojmom osnovne plače delovnega mesta nima neposredne povezave (glej npr. 15. člen ZRPJZ). V KPZZ ni podlage za določitev posebnega delovnega mesta za opravljanje dežurstva (v smislu delovnega mesta dežurni zdravnik ipd.), kar izhaja iz dikcije, ki jo uporablja KPZZ, ko govori o delovnem mestu, *za katero se dežurstvo opravlja*. Dežurstvo se torej opravlja za eno od delovnih mest, sistemiziranih v zavodu. Tipična zdravniška delovna mesta so določena v več aktih (KPZZ, KPDZSV, enotni seznam delovnih mest Ministrstva za zdravje, Zakon o zdravniški službi – v nadaljevanju: ZZdrS<sup>22</sup>). Tudi če bi zavod v svoji sistemizaciji lahko kot atipično delovno mesto določil posebno delovno mesto dežurnega zdravnika, pa bi bil dolžan pri določitvi količnika tega delovnega mesta, glede na vsebino dela zdravnika v dežurstvu<sup>23</sup>, upoštevati izključno okoliščini, ki ju kot merodajni za določitev količnika osnovne plače delovnega mesta določa ZRPJZ, to pa sta zahtevana izobrazba ter zahtevnost dela (prvi odstavek 6. člena ZRPJZ). Glede na vse navedeno tako tolmačenje odbora, po katerem naj bi vrednost urne postavke osnovne plače delovnega mesta, za katero se dežurstvo opravlja, predstavljala povprečna vrednost urne postavke osnovne plače vseh zdravnikov v zavodu z napredovanjem, ni sprejemljivo. Odbor je v navedenem primeru presegel svojo pristojnost razlage določb kolektivne pogodbe, saj navedena razlaga ne predstavlja dodatne razjasnitve ne dovolj natančno zapisanega besedila, pač pa širjenje pravic iz kolektivne pogodbe, za kar v KPZZ in aneksih ni podlage.

### **2.9.3 Drugi popravljalni ukrepi – podvajanje obračunavanja plače na dveh delovnih mestih**

#### **2.9.3.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa**

Računsko sodišče je od Centra zahtevalo, naj v odzivnem poročilu izkaže, da obstoječi način obračunavanja plače direktorici, ki opravlja v rednem delovnem času tudi dela in naloge zdravnice, preprečuje podvajanje obračunavanja sestavin plače za obe delovni mesti (direktorice in zdravnice).

#### **2.9.3.2 Izkazani popravljalni ukrepi**

Center je v odzivnem poročilu navedel, da je bil 29. 6. 2005 na Ministrstvu za zdravje sklican sestanek, na katerem so bili definirani problemi, ki bi jih prinesla delitev plače na dve delovni mesti.

<sup>21</sup> Uradni list RS, št. 14/94, 15/94, 18/94, 22/96, 39/98, 39/99, 97/00, 60/01.

<sup>22</sup> Uradni list RS, št. 98/99, 67/02, 15/03, 45/03, 63/03, 2/04, 62/04.

<sup>23</sup> Opravljanje nujnih zdravniških storitev (prvi odstavek 69. člena KPZZ).

### 2.9.3.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.9.3.2 sicer ni zadovoljiv, saj Center ni preveril, ali je sistem obračunavanja plač takšen, da bi v vsakem primeru preprečil podvajanje obračunavanja sestavin plače za obe delovni mesti oziroma v zvezi z omenjenim popravljalnim ukrepom ni storil prav ničesar. Ugotavljamo pa, da do podvajanja sestavin plače direktorice, ki je hkrati tudi strokovni vodja zavoda, zaenkrat v Centru ne prihaja.

## **2.9.4 Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila**

### 2.9.4.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od Centra zahtevalo še, naj v odzivnem poročilu izkaže, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, potrebne za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki naj bi zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorice z veljavnimi predpisi v prihodnje.

### 2.9.4.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Center je predložil izvleček iz zapisnika 9. seje sveta zavoda z dne 12. 9. 2005, iz katerega je razvidno, da je svet obravnaval revizijsko poročilo in potrdil odzivno poročilo.

### 2.9.4.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.9.4.2 je zadovoljiv.

## **2.9.5 Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače**

### 2.9.5.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od Centra zahtevalo tudi, naj v odzivnem poročilu izkaže, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorice, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile te med izvajanjem revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih.

### 2.9.5.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Center je v odzivnem poročilu podal izjavo, da do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače ni prišlo, kar dokazuje z izplačilno listo direktorice za julij 2005.

### 2.9.5.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.9.5.2 je zadovoljiv.

## **2.10 Ortopedska bolnišnica Valdoltra**

### **2.10.1 Dodatek za mentorsko delo**

#### 2.10.1.1 Opis nepravilnosti

Pri plači za februar 2004 je Ortopedska bolnišnica Valdoltra (v nadaljevanj: OB Valdoltra) direktorju obračunala dodatek za mentorstvo v pavšalnem znesku 16 tisoč tolarjev, opravljene ure pa iz izplačilne liste niso bile 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.

#### 2.10.1.2 Izkazani popravljalni ukrepi

OB Valdoltra je v odzivnem poročilu navedla, da direktor od prejema revizijskega poročila dalje ni več prejemal pavšalnega dodatka za mentorstvo. Iz izplačilnih list od junija do avgusta 2005 je razvidno, da je OB Valdoltra pri obračunu dodatka za mentorsko delo direktorju ravnala skladno z določili KPDZSV.

#### 2.10.1.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.10.1.2 je zadovoljiv.

### **2.10.2 Drugi popravljalni ukrepi – podvajanje obračunavanja plače na dveh delovnih mestih**

#### 2.10.2.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od OB Valdoltra zahtevalo, naj v odzivnem poročilu izkaže, 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).

#### 2.10.2.2 Izkazani popravljalni ukrepi

OB Valdoltra navaja, da se plača direktorju izplačuje po pogodbi o zaposlitvi, sklenjeni v skladu z veljavnimi predpisi. Tako kot do sedaj tudi v prihodnje do podvajanja obračunavanja sestavin plače, zlasti tudi zato, ker OB Valdoltra direktorju ne obračunava in ne plačuje dela izven rednega delovnega časa.

#### 2.10.2.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.10.2.2 je po naši oceni zadovoljiv.

## **2.11 Bolnišnica Golnik – Klinični oddelek za pljučne bolezni in alergijo**

### **2.11.1 Delovna uspešnost**

#### 2.11.1.1 Opis nepravilnosti

Pri potrditvi višine dela plače za delovno uspešnost za leto 2003 se je svet zavoda 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 – Kliničnega oddelka za pljučne bolezni in alergijo (v nadaljevanju: Bolnišnica Golnik) ravnal tudi pri potrditvi višine dela plače za delovno uspešnost direktorja za leto 2004, čeprav bi moral višino deleža delovne uspešnosti za leto 2004 potrditi na podlagi izpolnjevanja meril, določenih v pravilniku. S tem, ko svet zavoda ni odločal o višini delovne uspešnosti direktorja na podlagi predpisanih meril, je kršil tretji odstavek 17. člena ZRPJZ.

#### 2.11.1.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Bolnišnica Golnik je predložila zapisnik 10. redne seje sveta zavoda z dne 1. 3. 2005. Svet je odločil o delu plače za delovno uspešnost direktorice v letu 2005 in pri tem ovrednotil posamezna merila iz Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev.

#### 2.11.1.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.11.1.2 je zadovoljiv.

### **2.11.2 Dodatek za vodenje in dodatek za mentorsko delo**

#### 2.11.2.1 Opis nepravilnosti

Direktor je prejemal v celotnem revidiranem obdobju *funkcijski dodatek* v višini 1,00 količnika. Bolnišnica Golnik v tem obdobju ni zaposlovala strokovnega direktorja<sup>24</sup>. 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 opravlja njegove naloge 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.

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,

---

<sup>24</sup> Strokovni direktor je v bolnišnici zaposlen od 12. 5. 2004 dalje.

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 tako ni ustrezna podlaga za izplačilo mentorskega dodatka. Bolnišnica Golnik je v revidiranem obdobju direktorju neupravičeno izplačala 203 tisoč tolarjev mentorskega dodatka.

#### 2.11.2.2 Izkazani popravljalni ukrepi

S 1. 9. 2004 je vodenje Bolnišnice Golnik prevzela Marija Seljak, ki pa je odšla na drugo delovno mesto, zato je svet zavoda 31. 5. 2005 imenoval v. d. direktorja.

V času, ko je funkcijo opravljala direktorica, je bil v Bolnišnici Golnik zaposlen tudi strokovni direktor, zato direktorica funkcijskega dodatka ni prejela. Direktorica tudi ni opravljala mentorskega dela.

Za v. d. direktorja je bil imenovan doc. dr. Mitja Košnik, dotedanji strokovni direktor. V pogodbi o zaposlitvi z dne 1. 6. 2005 je določeno, da v. d. direktorja opravlja tudi funkcijo strokovnega direktorja zavoda. K pogodbi je Ministrstvo za zdravje podalo mnenje o ustreznosti. Bolnišnica Golnik od julija 2005 dalje v. d. direktorju izplačuje tudi funkcijski dodatek, izplačila dodatka za mentorsko delo iz izplačilnih list niso razvidna. V odzivnem poročilu pa je navedeno, da se vsem mentorjem v zavodu dodatek za mentorsko delo izplačuje v skladu s Pravilnikom o vrstah, vsebini in poteku specializacij, navodili Zdravniške zbornice Slovenije in 6. členom internih Pravil v zvezi z izvajanjem izobraževanja v zavodu in internim navodilom za nagrajevanje mentorjev. O opravljenem mentorskem delu se vodijo evidence.

#### 2.11.2.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrepi iz točke 2.11.2.2 so po naši oceni zadovoljivi.

Glede funkcijskega dodatka smo upoštevali, da trenutno v. d. direktorja dejansko opravlja tudi funkcijo strokovnega vodenja Bolnišnice Golnik. Vendar pa *opozarjamo* Bolnišnico Golnik, 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. Ločenost obeh funkcij mora Bolnišnica Golnik, ne glede na mnenje Ministrstva za zdravje o ustreznosti pogodbe o zaposlitvi z v. d. direktorjem, zagotoviti v čim krajšem času.

Glede dodatka za mentorsko delo pa ponovno *opozarjamo*, da so podlaga za izplačilo dodatka izključno kolektivne pogodbe. Pravilnik o vrstah, vsebini in poteku specializacij ureja vrste, trajanje, potek in programe specializacij, odobravanje specializacij, postopek opravljanja specialističnih izpitov in postopke za priznavanje v tujini pridobljenega specialističnega naziva, ne pa nagrajevanja mentorjev. Odločanje o nagrajevanju mentorjev prav tako ni v pristojnosti zdravniške zbornice. Iz predloženih notranjih aktov Bolnišnice Golnik izhaja, da so ure opravljanja mentorskega dela za glavne in neposredne mentorje specializantov določene pavšalno. Navedeno sicer ni v nasprotju s predpisi, kljub temu pa je za izplačilo mentorskega dodatka potrebno, da so ure mentorstva opredeljene v programu mentorskega

dela ter dejansko evidentirane. Za vsako tako opredeljeno in evidentirano uro mentorstva pripade mentorju dodatek v višini 30 odstotkov urne vrednosti njegove osnovne plače.

### **2.11.3 Raziskovalno delo**

#### 2.11.3.1 Opis nepravilnosti

Direktor je v revidiranem obdobju prejel tri izplačila za raziskovalno delo, po navedbah Bolnišnice Golnik opravljeno izven rednega delovnega časa. 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. Pogodbi sta bili tudi osnova za izračun vrednosti bruto urne postavke, ki jo je Bolnišnica Golnik obračunala direktorju za opravljeno raziskovalno delo. 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 izven polnega delovnega časa, ki so določeni v 143. členu ZDR. Izplačani znesek 914 tisoč tolarjev smo obravnavali kot nepravilnost.

#### 2.11.3.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Bolnišnica Golnik je v odzivnem poročilu navedla, da se za delo na raziskovalnih projektih Agencije za raziskovalno dejavnost Republike Slovenije ne izplačujejo nadure, ker se to delo opravi med rednim delovnim časom.

#### 2.11.3.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.11.3.2 je zadovoljiv, Bolnišnici Golnik pa priporočamo, da uredi način opravljanja in plačevanja raziskovalnega dela z notranjim aktom oziroma sprejme ustrezen sklep.

### **2.11.4 Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila**

#### 2.11.4.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od Bolnišnice Golnik zahtevalo še, naj v odzivnem poročilu izkaže, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, potrebne za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki naj bi zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorice z veljavnimi predpisi v prihodnje.

#### 2.11.4.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Bolnišnica Golnik je predložila zapisnik 12. redne seje sveta zavoda z dne 5. 9. 2005. Iz zapisnika je razvidno, da je svet obravnaval revizijsko poročilo in odločal o potrebnih ukrepih. Svet je sprejel sklep, da se morajo vrniti neutemeljeno izplačana sredstva za dodatek za vodenje in dodatek za mentorsko delo v skupni višini 391 tisoč tolarjev.

#### 2.11.4.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.11.4.2 je zadovoljiv.

## **2.12 Psihiatrična klinika Ljubljana**

### **2.12.1 Delovna uspešnost**

#### 2.12.1.1 Opis nepravilnosti

Svet zavoda je na seji 7. 3. 2003 soglasno 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 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. Ugotovili smo, da je direktorica Psihiatrične klinike Ljubljana (v nadaljevanju: PK Ljubljana) v celotnem letu 2002 prejela del plače za delovno uspešnost v višini 50 odstotkov osnovne plače. Za izplačilo navedenega 'dodatka za delovno uspešnost za leto 2002' v znesku 1.777 tisoč tolarjev v veljavnih predpisih ni bilo podlage.

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.

#### 2.12.1.2 Izkazani popravljalni ukrepi

PK Ljubljana je predložila sklep sveta zavoda, ki ga je podpisala predsednica sveta, z dne 7. 3. 2005. Sklep določa del plače za delovno uspešnost direktorja v letu 2005, pri čemer so v sklepu ovrednotena posamezna merila iz Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev.

#### 2.12.1.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.12.1.2 je zadovoljiv.

### **2.12.2 Druga izplačila**

#### 2.12.2.1 Opis nepravilnosti

Direktorica je pri plači za september 2003 prejela tudi izplačilo za raziskovalno delo, ki naj bi ga opravila izven rednega delovnega časa. Plačilo se je nanašalo na aplikativno raziskovalni projekt, izplačano pa je bilo na podlagi pogodbe, sklenjene med PK Ljubljana in Ministrstvom za šolstvo, znanost in šport. Pogodba je bila tudi osnova za izračun vrednosti

bruto urne postavke, ki jo je PK Ljubljana obračunala direktorici za opravljenih 300 ur raziskovalnega dela. Za izplačila raziskovalnega dela na način in v znesku, kot sta opisana, 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 izven polnega delovnega časa, ki so določeni v 143. členu ZDR. Izplačani znesek 735 tisoč tolarjev smo obravnavali kot nepravilnost.

Pri plači za junij 2003 je direktorica prejela izplačilo na postavki ekspertize. PK Ljubljana je pojasnila, da gre za plačilo za delo, ki je bilo opravljeno za ZZZS izven pogodbe, in sicer za izdelavo strokovnih mnenj izven rednega delovnega časa. Za navedeno izplačilo v znesku 22 tisoč tolarjev v predpisih ni bilo veljavne podlage.

#### 2.12.2.2 Izkazani popravljalni ukrepi

PK Ljubljana je predložila sklep sveta zavoda z dne 30. 8. 2005, v katerem je določeno, da se do ustrezne sistemske rešitve raziskovalno delo in delo izven pogodbe z ZZZS, zaposlenim plačuje izključno na podlagi in v okvirih pogodbe o zaposlitvi. Direktor PK Ljubljana raziskovalnega dela in ekspertiz ne opravlja.

#### 2.12.2.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.11.2.2 je zadovoljiv.

### **2.12.3 Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila**

#### 2.12.3.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od PK Ljubljana zahtevalo še, naj v odzivnem poročilu izkaže, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, potrebne za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki naj bi zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorice z veljavnimi predpisi v prihodnje.

#### 2.12.3.2 Izkazani popravljalni ukrepi

PK Ljubljana je predložila zapisnik sveta zavoda z dne 30. 8. 2005 iz katerega je razvidno, da je svet obravnaval revizijsko poročilo in odločal o potrebnih ukrepih. Svet je sprejel sklep, da se prične z izterjavo zneska preveč izplačane delovne uspešnosti v letu 2003 v višini 1.777 tisoč tolarjev.

#### 2.12.3.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.12.3.2 je zadovoljiv.



## **2.13 Splošna bolnišnica Slovenj Gradec**

### **2.13.1 Zdravniški dodatek**

#### 2.13.1.1 Opis nepravilnosti

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. 2003<sup>25</sup> 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 Splošna bolnišnica Slovenj Gradec (v nadaljevanju: SB Slovenj Gradec) direktorju v celotnem revidiranem obdobju za redno delo izplačala 2.791 tisoč tolarjev zdravniškega dodatka

#### 2.13.1.2 Izkazani popravljalni ukrepi

SB Slovenj Gradec je popravljalne ukrepe opredelila na splošno, s sklenitvijo nove pogodbe o zaposlitvi z direktorjem. Predlog pogodbe je bil pripravljen po vzorcu, ki ga je pripravilo Ministrstvo za zdravje. Svet zavoda je predlog pogodbe potrdil 2. 9. 2005, nato pa je bila pogodba posredovana na Ministrstvo za zdravje v mnenje. Po prejemu odzivnega poročila je računsko sodišče opozorilo SB Slovenj Gradec, da iz odzivnega poročila in prilog prenehanje obračunavanja zdravniškega dodatka za čas, ko direktor opravlja dela in naloge na delovnem mestu direktorja, ni razvidno. SB Slovenj Gradec je predložila popravljeno odzivno poročilo, vendar o prenehanju izplačevanja zdravniškega dodatka za vse ure dela v mesecu ne poroča. Iz izplačilnih list za julij in avgust 2005 je razvidno, da je bil direktorju zdravniški dodatek v višini 5,58 količnika<sup>26</sup> obračunan za vse ure rednega dela, torej tudi za čas, ko je opravljal dela in naloge direktorja.

#### 2.13.1.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.13.1.2 ni zadovoljiv.

Ugotovili smo, da vzorec pogodbe o zaposlitvi, ki ga je pripravilo Ministrstvo za zdravje, za direktorje–zdravnike vsebuje tudi zdravniški dodatek. Pri presoji odgovornosti za nezadovoljivost popravljalnega ukrepa smo upoštevali predvsem dejstvo, da je bila SB Slovenj Gradec izrecno opozorjena, da predložena pogodba o zaposlitvi ne predstavlja zadovoljivega ukrepa glede na zahteve v revizijskem poročilu.

### **2.13.2 Delo v manj ugodnem delovnem času**

#### 2.13.2.1 Opis nepravilnosti

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

<sup>25</sup> Datum sklenitve pogodbe o zaposlitvi strokovnega direktorja.

<sup>26</sup> Dodatek v tej višini je opredeljen tudi v predlogu nove pogodbe o zaposlitvi.

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 izven 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 to 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.

#### 2.13.2.2 Izkazani popravljalni ukrepi

SB Slovenj Gradec je v popravljnem odzivnem poročilu navedla, da je bila sprejeta dopolnitev Plana izrabe delovnega časa v Splošni bolnišnici Slovenj Gradec. Iz prilog je razvidno, da je za direktorja določen poseben način obračunavanja dežurstva, ki se mu v celoti obračunava kot obvezna prisotnost ali kot delo izven polnega delovnega časa, delo v rednem delovnem času pa se obračunava kot redno delo.

#### 2.13.2.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.13.2.2 je zadovoljiv.

### **2.13.3 Drugi popravljalni ukrepi – podvajanje obračunavanja plače na dveh delovnih mestih**

#### 2.13.3.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od SB Slovenj Gradec zahtevalo, naj v odzivnem poročilu izkaže, 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).

#### 2.13.3.2 Izkazani popravljalni ukrepi

SB Slovenj Gradec navaja, da do podvajanja obračunavanja sestavin plače za obe delovni mesti ne prihaja, svojo navedbo pa opira na sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi ter spremembo ureditve obračunavanja dežurstva za direktorja.

#### 2.13.3.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Ugotovljeno je bilo, da SB Slovenj Gradec direktorju zdravniški dodatek še naprej obračunava tudi za čas opravljanja funkcije poslovnega vodenja zavoda. Ker pa je obračunavanje zdravniškega dodatka obravnavano že pod točko 2.13.1 in ker do podvajanja

ostalih sestavin plače ne prihaja, ocenjujemo izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.13.3.2 kot zadovoljiv.

#### **2.13.4 Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila**

##### 2.13.4.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od SB Slovenj Gradec zahtevalo še, naj v odzivnem poročilu izkaže, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, potrebne za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki naj bi zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorja z veljavnimi predpisi v prihodnje.

##### 2.13.4.2 Izkazani popravljalni ukrepi

SB Slovenj Gradec je predložila sklep sveta zavoda z dne 11. 7. 2005, iz katerega je razvidno, da je svet obravnaval revizijsko poročilo ter zadolžil poslovodstvo, da pripravi in predloži svetu v sprejem vse ukrepe, potrebne za odpravo nepravilnosti. Svet zavoda je nato 2. 9. 2005 sprejel sklep o sprejetju predloga pogodbe o zaposlitvi z direktorjem, s katero se odpravijo ugotovljene nepravilnosti pri izplačilu plače, ki jih je ugotovilo računsko sodišče.

##### 2.13.4.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.13.4.2 je glede na zahtevo iz revizijskega poročila zadovoljiv.

Opozarjamo pa, da s sklenitvijo nove pogodbe o zaposlitvi, niso bile odpravljene vse ugotovljene nepravilnosti.

#### **2.13.5 Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače**

##### 2.13.5.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od SB Slovenj Gradec zahtevalo tudi, naj v odzivnem poročilu izkaže, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorja, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile te med izvajanjem revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih.

##### 2.13.5.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Direktor SB Slovenj Gradec je v odzivnem poročilu navedel, da do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorja, pri katerih niso bile ugotovljene nepravilnosti, ni prišlo, kar dokazuje z izplačilnimi listami za julij in avgust 2005.

### 2.13.5.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.13.5.2 je zadovoljiv.

## **2.14 Psihiatrična bolnišnica Vojnik**

### **2.14.1 Dodatek za mentorstvo**

#### 2.14.1.1 Opis nepravilnosti

Direktor Psihiatrične bolnišnice Vojnik (v nadaljevanju: PB Vojnik) je v revidiranem obdobju prejemal dodatek za mentorstvo. Ure v programu mentorstva niso bile določene, število dokumentiranih ur pa v vseh mesecih ni v skladu 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.

#### 2.14.1.2 Izkazani popravljalni ukrepi

PB Vojnik je predložila Program mentorstva (splošni akt zavoda), ki ga je sprejel direktor in se uporablja od 1. 9. 2005. V navedenem aktu so določene vrste in trajanje mentorstva, število mentorskih ur, število mentorjev, način plačila ter naloge in pravice mentorjev. Način plačila mentorskega dela je določen v skladu s KPDZSV.

#### 2.14.1.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.14.1.2 je zadovoljiv.

### **2.14.2 Delo v manj ugodnem delovnem času**

#### 2.14.2.1 Opis nepravilnosti

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), 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.

#### 2.14.2.2 Izkazani popravljalni ukrepi

PB Vojnik je z direktorjem sklenila novo pogodbo o zaposlitvi, v kateri je določen količnik za opravljanje del in nalog zdravnika med dežurstvom in stalno pripravljenostjo.

### 2.14.2.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.14.2.2 je zadovoljiv.

## **2.14.3 Drugi popravljalni ukrepi – podvajanje obračunavanja plače na dveh delovnih mestih**

### 2.14.3.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od PB Vojnik zahtevalo, naj v odzivnem poročilu izkaže, 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).

### 2.14.3.2 Izkazani popravljalni ukrepi

PB Vojnik navaja, da do podvajanja obračunavanja sestavin plače za obe delovni mesti ne prihaja, pri čemer se opira na določila nove pogodbe o zaposlitvi ter na način evidentiranja delovnega časa ob hkratni natančni določenosti časa, v katerem direktor opravlja delo zdravnika.

### 2.14.3.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.14.3.2 je zadovoljiv.

## **2.15 Zdravstveni dom Brežice**

### **2.15.1 Dežurstvo**

#### 2.15.1.1 Opis nepravilnosti

Med dežurstvom je direktorica Zdravstvenega doma Brežice (v nadaljevanju: ZD Brežice) opravljala delo zdravnice specialiste. ZD Brežice ji dodatka za delo izven 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 učinkovitih in 230 neefektivnih ur dežurstva, kar predstavlja v povprečju 30 ur dežurstva mesečno.

#### 2.15.1.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Brežice je junija 2005 sklenil z direktorico novo pogodbo o zaposlitvi, avgusta 2005 pa pogodbo o zaposlitvi za opravljanje funkcije vršilke dolžnosti. V obeh pogodbah je določeno, da se plačilo za učinkovite ure dežurstva obračuna od količnika 6,80, ki je (v. d.) direktorici določen za opravljanje del in nalog zdravnice specialiste.

#### 2.15.1.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.15.1.2 je zadovoljiv.

### **2.15.2 Dodatek za poslovno uspešnost**

#### 2.15.2.1 Opis nepravilnosti

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 v predpisih.

#### 2.15.2.2 Izkazani popravljalni ukrepi

V pogodbi o zaposlitvi, sklenjeni z v. d. direktorice ni določil, ki bi predstavljala podlago za izplačilo poslovne uspešnosti. ZD Brežice je poleg tega spremenil interni Pravilnik o plačah tako, da je črtal določilo o posebnem dodatku za delavce z individualnimi pogodbami.

#### 2.15.2.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.15.2.2 je zadovoljiv.

### **2.15.3 Drugi popravljalni ukrepi – podvajanje obračunavanja plače na dveh delovnih mestih**

#### 2.15.3.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od ZD Brežice zahtevalo, naj v odzivnem poročilu izkaže, da obstoječi način obračunavanja plače direktorici, ki opravlja v rednem delovnem času tudi dela in naloge zdravnice, preprečuje podvajanje obračunavanja sestavin plače za obe delovni mesti (direktorice in zdravnice).

#### 2.15.3.2 Izkazani popravljalni ukrepi

V novi pogodbi o zaposlitvi, sklenjeni z v. d. direktorice, so elementi za obračun plače za redno delo določeni enotno, in sicer za opravljanje poslovodne funkcije. Zdravniški dodatek v. d. direktorice pripada na podlagi opravljanja funkcije strokovnega vodenja in je za redno delo določen glede na količnik 6,25.

#### 2.15.3.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.15.3.2 je po naši oceni zadovoljiv.

## **2.15.4 Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila**

### 2.15.4.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od ZD Brežice zahtevalo še, naj v odzivnem poročilu izkaže, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, potrebne za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki naj bi zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorice z veljavnimi predpisi v prihodnje.

### 2.15.4.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Brežice je predložil odpravek sklepa sveta zavoda z dne 18. 8. 2005, iz katerega je razvidno, da je svet obravnaval revizijsko poročilo ter sprejel ukrepe, ki naj bi v prihodnje preprečevali nepravilnosti pri določanju in izplačevanju plače direktorici.

### 2.15.4.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.15.4.2 ocenjujemo kot zadovoljiv.

## **2.15.5 Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače**

### 2.15.5.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od ZD Brežice zahtevalo tudi, naj v odzivnem poročilu izkaže, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorice, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile te med izvajanjem revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih.

### 2.15.5.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Brežice je v odzivnem poročilu zagotovil, da do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače, pri katerih niso bile ugotovljene nepravilnosti, ni prišlo, kar dokazuje z izplačilnimi listami za julij in avgust 2005 ter izpisom algoritmov za obračun plače v navedenih mesecih.

### 2.15.5.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.15.5.2 je zadovoljiv.

## 2.16 Zdravstveni dom Celje

### 2.16.1 Dodatek za poslovno uspešnost

#### 2.16.1.1 Opis nepravilnosti

Direktor Zdravstvenega doma Celje (v nadaljevanju: ZD Celje) je v revidiranem obdobju prejel 7.304 tisoč tolarjev poslovne uspešnosti. Za izplačila poslovne uspešnosti ZD Celje ni imel veljavne podlage v predpisih.

#### 2.16.1.2 Izkazani popravljalni ukrepi

V odzivnem poročilu je navedeno, da je ZD Celje na podlagi sklepa poslovnega kolegija s 1. 5. 2005 prenehal izplačevati dodatek za poslovno uspešnost. Svet zavoda je na svoji seji 15. 6. 2005 sprejel spremembe Pravilnika o plačah. Iz pravilnika je bila črtana določba o posebnem dodatku za delavce z individualnimi pogodbami. V pravilniku je bil spremenjen in dopolnjen tudi 11. člen, ki določa 'dodatek za delovno uspešnost'. V spremenjenih določbah tega člena je določeno, da se dodatek določi tudi direktorju, kadar v skladu s pogodbo o zaposlitvi opravlja poleg poslovodne funkcije tudi delo zdravnika specialista.

#### 2.16.1.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.16.1.2 po naši oceni ni zadovoljiv.

Ukrep, s katerim je ZD Celje v svojem internem pravilniku sicer odpravil posebni dodatek za delavce z individualnimi pogodbami, uvedel pa (tudi za direktorja, kolikor opravlja delo zdravnika specialista<sup>27</sup>) 'dodatek za delovno uspešnost', ocenjujemo kot nezadovoljiv iz naslednjih razlogov:

- Pravilnik ZD Celje določa del plače za delovno uspešnost kot dodatek, kar ni v skladu s predpisi. Del plače za delovno uspešnost je v skladu s 3. členom ZRPJZ poseben sestavni del plače.
- Merila za ocenjevanje delovne uspešnosti so v pravilniku opredeljena na treh mestih, in sicer nejasno in nedoločno. Zlasti iz pravilnika ni mogoče ugotoviti, kakšen je namen meril za določitev dodatka za delovno uspešnost delavcem v ZD (četrti odstavek 11. člena) – merila se nanašajo tako na splošno poslovanje zavoda kot tudi na delovno uspešnost posameznih zaposlenih.
- V prvem odstavku 17. člena ZRPJZ je določeno, da pripada del plače za delovno uspešnost tistim zaposlenim, ki bistveno presegajo pričakovane delovne rezultate ali so nadpovprečno delovno obremenjeni. Glede na to določbo se lahko merila za ocenjevanje delovne uspešnosti zaposlenih nanašajo izključno na opravljanje dela posameznega zaposlenega, zato določanje dela plače za delovno uspešnost na podlagi meril o skupinski delovni uspešnosti (11.a člen pravilnika) ni v skladu z zakonom.

---

<sup>27</sup> Tudi v novi pogodbi o zaposlitvi, sklenjeni z direktorjem, je določeno, da direktor zaradi deficitarnosti zdravnikov med svojo funkcijo opravlja tudi delo zdravnika specialista.



- Iz pravilnika ne izhaja dovolj določno, katera merila se uporabljajo za določitev 'dodatka za delovno uspešnost' direktorju za čas, ko opravlja delo zdravnika specialista. V tretjem odstavku 11. člena pravilnika je določeno, da se direktorju v tem primeru dodatek določi v skladu z Merili za nagrajevanje delovne uspešnosti. Termina 'Merila za nagrajevanje delovne uspešnosti' pravilnik ne opredeli, zaradi velike začetnice pa bi bilo celo mogoče sklepati, da gre za poseben, dodaten akt, v katerem se določijo merila za direktorja. Navedeno ravnanje je nedopustno, saj je delovna uspešnost direktorja za čas, ko opravlja delo zdravnika, lahko določena samo na enak način in po enakih merilih kot za ostale zaposlene.
- V pravilniku ni določeno, kdo oceni delovno uspešnost direktorja, ko ta opravlja delo zdravnika.
- Pravilnik določa, da lahko poslovni kolegij določi za nagrajevanje delovne uspešnosti zaposlenih dodatna merila (zadnji odstavek 11.c člena). Navedeno določilo ni v skladu s tretjim odstavkom 17. člena ZRPJZ, ki določa, da se merila za ugotavljanje delovne uspešnosti zaposlenih določijo v *aktu* javnega zavoda.

## **2.16.2 Druga izplačila v okviru plače**

### 2.16.2.1 Opis nepravilnosti

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

### 2.16.2.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Direktor ZD Celje je izdal sklep, s katerim je določil, da se s 1. 7. 2005 zaposlenim preneha izplačevati kot enkratni znesek darilo ob zaključku koledarskega leta (božičnica).

### 2.16.2.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.16.2.2 je po naši oceni zadovoljiv.

## **2.16.3 Drugi popravljalni ukrepi – podvajanje obračunavanja plače na dveh delovnih mestih**

### 2.16.3.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od ZD Celje zahtevalo, naj v odzivnem poročilu izkaže, 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).

#### 2.16.3.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Z direktorjem je bila 15. 6. 2005 sklenjena nova pogodba o zaposlitvi. V IV. točki pogodbe je določeno, da direktor opravlja svoje delo s polnim delovnim časom 40 ur tedensko. Takoj v naslednji točki pogodbe pa je določeno, da se pogodbeni stranki dogovorita, da direktor polovico delovnega časa opravlja poslovodno funkcijo, polovico delovnega časa pa delo vodje oddelka in zdravnika specialista. Plača je direktorju določena za vsako od navedenih delovnih mest posebej.

#### 2.16.3.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.16.3.2 ni zadovoljiv.

V pogodbi so sicer določeni elementi za obračun plače direktorja za delo na vsakem od delovnih mest ter časovna razmejitev dela na enem in drugem delovnem mestu. Vendar je pogodba sama s seboj v nasprotju, saj najprej določi, da direktor opravlja svoje delo s polnim delovnim časom 40 ur tedensko, takoj nato pa, da se pogodbeni stranki dogovorita, da direktor opravlja poslovodno funkcijo polovico delovnega časa. Pogodba o zaposlitvi tako po naši oceni ne predstavlja jasne podlage za obračun plače direktorju.

### **2.16.4 Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila**

#### 2.16.4.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od ZD Celje zahtevalo še, naj v odzivnem poročilu izkaže, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, potrebne za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki naj bi zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorja z veljavnimi predpisi v prihodnje.

#### 2.16.4.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Celje je predložil odpravek sklepa 4. seje sveta zavoda z dne 15. 7. 2005, iz katerega je razvidno, da je svet obravnaval revizijsko poročilo ter sprejel ukrepe, ki naj bi v prihodnje preprečevali nepravilnosti pri določanju in izplačevanju plače direktorju.

#### 2.16.4.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.16.4.2 ocenjujemo kot zadovoljiv.

### **2.16.5 Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače**

#### 2.16.5.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od ZD Celje zahtevalo tudi, naj v odzivnem poročilu izkaže, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorja, pri katerih

v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile te med izvajanjem revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih.

#### 2.16.5.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Celje je v odzivnem poročilu zagotovil, da do sprememb posameznih postavk plače, pri katerih niso bile ugotovljene nepravilnosti, ni prišlo. Sprememba pri določanju in obračunavanju plače je bila le v tem, da je ZD Celje direktorju določil plačo za vsako od obeh delovnih mest posebej. ZD Celje je priložil izplačilne liste za junij, julij in avgust 2005.

#### 2.16.5.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.16.5.2 ni v celoti zadovoljiv.

Iz izplačilne liste za julij 2005 je razvidno, da je ZD Celje direktorju za delo v rednem delovnem času izplačal 1.080.607 tolarjev (oziroma 1.038.046 tolarjev brez dodatka za delovno dobo). S tem je ZD Celje kršil določbo šestega odstavka 52. člena ZSPJS, ki določa, da je možno javnemu uslužbencu iz plačne skupine B, v obdobju do pričetka izplačevanja plač v skladu s tem zakonom, s pogodbo o zaposlitvi določiti oziroma izplačati plačo največ v višini, ki brez dodatka za delovno dobo pri uporabnikih proračuna, katerih ustanovitelj je lokalna skupnost, ne presega višine bruto plače 59. plačnega razreda iz Priloge 1 tega zakona. Bruto plača v 59. plačnem razredu je 1. 7. 2005 znašala 1.012.002 tolarjev, kar pomeni, da je ZD Celje direktorju za julij 2005 za redno delo izplačal 26.044 tolarjev preveč.

## 2.17 Zdravstveni dom Črnomelj

### 2.17.1 Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času

#### 2.17.1.1 Opis nepravilnosti

Zdravstveni dom Črnomelj (v nadaljevanju: 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 izven polnega delovnega časa je poleg osnovne plače nepravilno vključil tudi zdravniški dodatek in dodatek za težje delovne pogoje, zaradi česar je prišlo do obračunavanja dodatkov na dodatke. Ocenjena vrednost nepravilnosti v revidiranem obdobju znaša 210 tisoč tolarjev.

#### 2.17.1.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Črnomelj je septembra 2005 sklenil z direktorico novo pogodbo o zaposlitvi, v kateri je določeno, da se plačilo za učinkovite ure dežurstva in za delo izven polnega delovnega časa obračuna od količnika 5,60 (količnik delovnega mesta zdravnika specialista z napredovanji). Čas obvezne prisotnosti v dežurstvu se direktorici obračuna enako kot ostalim zaposlenim – v vrednosti 90 odstotkov od količnika delovnega mesta, za katero se dežurstvo opravlja (3,80).

Dodatke za delo v manj ugodnem delovnem času obračunava ZD Črnomelj od plače za avgust 2005 dalje od količnika 5,60 brez dodatkov.

### 2.17.1.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.17.1.2 je zadovoljiv.

## 2.17.2 Dežurstvo

### 2.17.2.1 Opis nepravilnosti

Pri preveritvi obračunavanja dežurstva direktorici ZD Črnomelj so bile ugotovljene 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 izven 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 med dežurstvom, 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 med dežurstvom, 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.

### 2.17.2.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Črnomelj je predložil izplačilno listo direktorice in algoritme za obračun plače za avgust 2005, iz katerih je razvidno, da dodatke za delo v manj ugodnem delovnem času v dežurstvu obračunava od količnika 5,60 brez dodatkov oziroma med obvezno prisotnostjo od vrednosti 90 odstotkov količnika 3,80, brez dodatkov.

### 2.17.2.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.17.2.2 je zadovoljiv.

ZD Črnomelj pa opozarjamo, da je urna postavka za 'prisotnost v dežurstvu-zdravnik' na izplačilni listi izračunana za 4,9 tolarja previsoko glede na formulo iz predloženih algoritmov (ki je nastavljena pravilno).

### **2.17.3 Druga izplačila v okviru plače**

#### 2.17.3.1 Opis nepravilnosti

ZD Črnomelj je direktorici v revidiranem obdobju izplačal 88 tisoč tolarjev iz opravljenih mrliških ogledov. Za navedena izplačila ni imel podlage v veljavnih predpisih.

#### 2.17.3.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Črnomelj je v odzivnem poročilu navedel, da za mrliške ogledе, ki jih bo direktorica opravila med rednim delom, ne bo prejela dodatnega plačila.

#### 2.17.3.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.17.3.2 ni zadovoljiv.

ZD Črnomelj ni odpravil nepravilnosti na splošni ravni (s sklepom ipd.), temveč je podal le pisno zagotovilo o neplačilu mrliških ogledov, opravljenih med rednim delom. Takšen način odprave nepravilnosti po naši oceni ni zadovoljiv. Na izplačilni listi za avgust 2005 je med elementi za obračun plač še vedno tudi postavka 'vrednost točke za mrliški ogled ... 135,000'. Poleg tega se ugotovitev iz revizijskega poročila ni nanašala le na mrliške ogledе, opravljene med rednim delom, temveč na vsakršno posebno izplačilo za opravljene mrliške ogledе, ne glede na to, kdaj je direktorica mrliški pregled opravila (bodisi v rednem delovnem času, med opravljanjem dežurstva ali med opravljanjem dela izven polnega delovnega časa).

### **2.17.4 Drugi popravljalni ukrepi – podvajanje obračunavanja plače na dveh delovnih mestih**

#### 2.17.4.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od ZD Črnomelj zahtevalo, naj v odzivnem poročilu izkaže, da obstoječi način obračunavanja plače direktorici, ki opravlja v rednem delovnem času tudi dela in naloge zdravnice, preprečuje podvajanje obračunavanja sestavin plače za obe delovni mesti (direktorice in zdravnice).

#### 2.17.4.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Iz predložene izplačilne liste in algoritmov za izračun plače ter nove pogodbe o zaposlitvi je razvidno, da pri obračunu plače direktorici ne prihaja do podvajanja obračunavanja sestavin plače za obe delovni mesti.

#### 2.17.4.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.17.4.2 je po naši oceni zadovoljiv.

## **2.17.5 Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila**

### 2.17.5.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od ZD Črnomelj zahtevalo še, naj v odzivnem poročilu izkaže, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, potrebne za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki naj bi zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorice z veljavnimi predpisi v prihodnje.

### 2.17.5.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Črnomelj je predložil sklep sveta zavoda, iz katerega izhaja, da je svet na svoji 4. seji obravnaval revizijsko poročilo in razpravljajal o potrebnih ukrepih.

### 2.17.5.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.17.5.2 ocenjujemo kot zadovoljiv.

## **2.17.6 Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače**

### 2.17.6.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od ZD Črnomelj zahtevalo tudi, naj v odzivnem poročilu izkaže, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorice, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile te med izvajanjem revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih.

### 2.17.6.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Črnomelj je pričel na izplačilni listi ločeno izkazovati obračun dodatka za delovno dobo. Do drugih sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače, pri katerih niso bile ugotovljene nepravilnosti, ni prišlo, kar izhaja iz izplačilne liste za avgust 2005 ter izpisa algoritmov za obračun plače.

### 2.17.6.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.17.6.2 je zadovoljiv.

## **2.18 Zdravstveni dom Dravograd**

### **2.18.1 Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času in dežurstvo**

#### 2.18.1.1 Opis nepravilnosti

Zdravstveni dom Dravograd (v nadaljevanju: 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 izven 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.

Tudi med dežurstvom in stalno pripravljenostjo je direktor opravljal delo zdravnika. ZD Dravograd mu dodatka za delo izven 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 dežurstvo in stalno pripravljenost 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.

#### 2.18.1.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Dravograd je avgusta 2005 z direktorjem sklenil novo pogodbo o zaposlitvi, v kateri je opredeljeno vrednotenje dela direktorja za obe delovni mesti (direktor in zdravnik). Plača za avgust 2005 je bila direktorju že obračunana v skladu z novo pogodbo.

#### 2.18.1.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.18.1.2 je zadovoljiv.

### **2.18.2 Drugi popravljalni ukrepi – podvajanje obračunavanja plače na dveh delovnih mestih**

#### 2.18.2.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od ZD Dravograd zahtevalo, naj v odzivnem poročilu izkaže, 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).

#### 2.18.2.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Iz predložene izplačilne liste za avgust 2005 ter nove pogodbe o zaposlitvi je razvidno, da ZD Dravograd direktorju redno delo obračunava z uporabo količnika 6,00, delo izven polnega

delovnega časa in dežurstvo pa z uporabo količnika 6,80. Prav tako je razvidno, da pri obračunu plače direktorju ne prihaja do podvajanja obračunavanja drugih sestavin plače za obe delovni mesti.

#### 2.18.2.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.18.2.2 je po naši oceni zadovoljiv.

## 2.19 Zdravstveni dom Idrija

### 2.19.1 Osnovna plača

#### 2.19.1.1 Opis nepravilnosti

Z odredbo ministra za zdravje iz leta 1994 je bil za direktorja Zdravstvenega doma Idrija (v nadaljevanju: ZD Idrija) določen količnik osnovne plače v višini 6,00. V pogodbi o zaposlitvi direktorja ZD Idrija je določen količnik osnovne plače 6,80, kar ni v skladu z odredbo ministra. Ocenjujemo, da je bilo direktorju zaradi previsokega osnovnega količnika v revidiranem obdobju izplačano 224 tisoč tolarjev preveč osnovne plače.

#### 2.19.1.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Idrija je 13. 9. 2005 z direktorjem sklenil aneks k pogodbi o zaposlitvi, v katerem je določena osnovna plača v višini količnika 6,00. Aneks se uporablja od 1. 9. 2005 dalje.

#### 2.19.1.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.19.1.2 je zadovoljiv.

Menimo, da se ocena o zadovoljivosti nanaša izključno na vprašanje določitve osnovne plače, saj pravilnosti obračunavanja osnovne plače ni bilo mogoče preizkusiti (ker do predložitve odzivnega poročila plača direktorju še ni bila obračunana v skladu z aneksom).

### 2.19.2 Delovna uspešnost

#### 2.19.2.1 Opis nepravilnosti

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 zaposlitvi. Svet zavoda mora o delovni uspešnosti direktorja odločati najmanj enkrat letno, po sprejemu letnega poročila, upošteva 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. Svet je z opustitvijo vsakoletnega določanja višine dela plače za delovno uspešnost direktorja kršil tretji odstavek 17. člena ZRPJZ.



#### 2.19.2.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Idrija je predložil zapisnik 5. seje sveta zavoda z dne 25. 7. 2005. Svet je odločil o delu plače za delovno uspešnost direktorja v letu 2005 in pri tem ovrednotil posamezna merila iz Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev.

#### 2.19.2.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.19.2.2 ni zadovoljiv.

Svet zavoda je pri določanju dela plače za delovno uspešnost direktorja ovrednotil merilo iz 3. člena Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev v višini 10 odstotkov. V skladu z navedeno določbo pravilnika se merilo realizacije finančnega načrta ovrednoti v tej višini, kadar je realizacija letnega finančnega načrta dosežena v celoti. Iz finančnega načrta ZD Idrija za leto 2004 in iz letnega poročila za isto obdobje je razvidno, da ZD Idrija (v skladu z določili predpisov) ni načrtoval presežka odhodkov nad prihodki, dejansko pa je ustvaril takšen presežek v višini 1.908 tisoč tolarjev. Glede na navedeno svet zavoda ni odločil o delu plače za delovno uspešnost direktorja v skladu s predpisanimi merili, saj finančni načrt ni bil v celoti realiziran.

### **2.19.3 Dodatek za izmensko delo**

#### 2.19.3.1 Opis nepravilnosti

ZD Idrija je direktorju obračunaval dodatek za izmensko delo. Direktor je 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 15 tisoč tolarjev dodatka za izmensko delo preveč.

#### 2.19.3.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Idrija je popravil algoritem v računalniškem programu za obračun popoldanskega dela.

#### 2.19.3.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.19.3.2 je po naši oceni zadovoljiv.

### **2.19.4 Dežurstvo in stalna pripravljenost**

#### 2.19.4.1 Opis nepravilnosti

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 izven 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 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).

#### 2.19.4.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Idrija poroča, da je popravil algoritem v računalniškem programu za obračun vseh postavk, pri obračunavanju katerih so bile ugotovljene nepravilnosti.

#### 2.19.4.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.19.4.2 po naši oceni ni zadovoljiv.

Iz predloženih izplačilnih list direktorja za junij, julij in avgust 2005 je razvidno, da ZD Idrija ni odpravil vseh ugotovljenih nepravilnosti pri obračunavanju dežurstva in stalne pripravljenosti, zato so obračunani zneski, glede na določila kolektivnih pogodb, še vedno previsoki. ZD Idrija svetujemo, da izbere bolj transparenten način obračunavanja posameznih postavk dežurstva in stalne pripravljenosti, saj bo na ta način pristojna služba za obračun plač lažje zaznala neskladnosti s predpisi.

### **2.19.5 Drugi popravljalni ukrepi – podvajanje obračunavanja plače na dveh delovnih mestih**

#### 2.19.5.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od ZD Idrija zahtevalo, naj v odzivnem poročilu izkaže, 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) – pri čemer morajo biti posebej izkazani ukrepi za odpravo podvajanja pri obračunavanju dela plače za delovno uspešnost, dodatka za delovno dobo in zdravniškega dodatka.

#### 2.19.5.2 Izkazani popravljalni ukrepi

S sklenitvijo aneksa k pogodbi o zaposlitvi je bil direktorju določen količnik osnovne plače v višini 6,00 količnika. Popravljen je bila tudi višina zdravniškega dodatka (na 4,91 količnika). ZD Idrija poroča še, da glede na organiziranost službe zdravstvenega varstva ni več

predvideno, da bi direktor v rednem delovnem času ali izven polnega delovnega časa (razen dežurstva) opravljalo delo zdravnika.

#### 2.19.5.3 Ocena popravljivih ukrepov

Izkazani popravljivi ukrep iz točke 2.19.5.2 je po naši oceni zadovoljiv.

Opozarjamo pa, da je ocena o zadovoljivosti omejena na vprašanje določitve osnove za obračun dela plače za delovno uspešnost, dodatka za delovno dobo ter zdravniškega dodatka, saj pravilnosti obračunavanja ni bilo mogoče preizkusiti (ker do predložitve odzivnega poročila plača direktorju še ni bila obračunana v skladu z aneksom).

### **2.19.6 Drugi popravljivi ukrepi – obravnava revizijskega poročila**

#### 2.19.6.1 Opis zahtevanega popravljivega ukrepa

Računsko sodišče je od ZD Idrija zahtevalo še, naj v odzivnem poročilu izkaže, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, potrebne za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki naj bi zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorja z veljavnimi predpisi v prihodnje.

#### 2.19.6.2 Izkazani popravljivi ukrepi

ZD Idrija je predložil zapisnik 5. seje sveta zavoda z dne 25. 7. 2005, iz katerega izhaja, da je svet obravnaval revizijsko poročilo in razpravljalo o potrebnih ukrepih.

#### 2.19.6.3 Ocena popravljivih ukrepov

Izkazani popravljivi ukrep iz točke 2.19.6.2 ocenjujemo kot zadovoljiv.

### **2.19.7 Drugi popravljivi ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače**

#### 2.19.7.1 Opis zahtevanega popravljivega ukrepa

Računsko sodišče je od ZD Idrija zahtevalo tudi, naj v odzivnem poročilu izkaže, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorja, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile te med izvajanjem revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih.

#### 2.19.7.2 Izkazani popravljivi ukrepi

ZD Idrija je v odzivnem poročilu navedel, da do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače, pri katerih niso bile ugotovljene nepravilnosti, ni prišlo, kar izhaja

iz izplačilnih list za junij, julij in avgust 2005.

#### 2.19.7.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.19.7.2 je zadovoljiv.

## **2.20 Zdravstveni dom Krško**

### **2.20.1 Delovna uspešnost**

#### 2.20.1.1 Opis nepravilnosti

V pogodbi o zaposlitvi je določeno, da pripada direktorju Zdravstvenega doma Krško (v nadaljevanju: ZD Krško) del plače za delovno uspešnost v višini 3,12 količnika, kar znaša 50 odstotkov osnovne plače. Na zahtevo po predložitvi 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. V pogodbi o zaposlitvi je 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. Svet zavoda je s tem, ko po sprejemu letnega poročila za leti 2002 in 2003 ni odločal o delovni uspešnosti direktorja, kršil tretji odstavek 17. člena ZRPJZ.

#### 2.20.1.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Krško je predložil zapisnik 12. redne seje sveta zavoda z dne 9. 3. 2005. Svet je odločil o delu plače za delovno uspešnost direktorja v letu 2005 in pri tem ovrednotil posamezna merila iz Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev.

#### 2.20.1.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.20.1.2 je zadovoljiv.

### **2.20.2 Dodatek za vodenje**

#### 2.20.2.1 Opis nepravilnosti

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.

#### 2.20.2.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Krško direktorju obračunava dodatek za vodenje v višini 1,00 količnika, kar je razvidno iz izplačilne liste za avgust 2005. Dodatek v tej višini je direktorju določen tudi v novi pogodbi o zaposlitvi, sklenjeni 8. 9. 2005.

#### 2.20.2.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.20.2.2 je zadovoljiv.

### **2.20.3 Dodatek za mentorsko delo**

#### 2.20.3.1 Opis nepravilnosti

Direktor je prejel dodatek za mentorstvo od februarja 2004 dalje, v znesku 16 tisoč tolarjev na vsakega specializanta. 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) sploh ni predložil, zaradi tega obravnavamo kot nepravilnost celotni znesek izplačil dodatka za mentorstvo v revidiranem obdobju v višini 64 tisoč tolarjev.

#### 2.20.3.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Krško je zatrdil, da direktorju obračunava dodatek za mentorstvo pravilno, kar je razvidno iz izplačilne liste za avgust 2005, dopisa zdravniške zbornice 'Plačilo za opravljeno delo pri izvajanju specializacij za mesec avgust 2005' (s prilogo 'Glavni mentorji, ki so hkrati neposredni mentorji', v kateri je naveden direktor ZD Krško), dopisa zdravniške zbornice 'Delo specializanta družinske medicine v ambulanti z glavnim mentorjem' ter elektronskega odgovora ZD Krško na ta dopis ter dopisa zdravniške zbornice 'Obvestilo o razporeditvi' z datumom pričetka opravljanja specializacije in razporedom kroženja po ustanovah.

#### 2.20.3.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.20.3.2 ni v celoti zadovoljiv.

Dodatek za mentorstvo je za avgust 2005 obračunan v skladu z določili kolektivnih pogodb, ZD Krško pa med predloženo dokumentacijo ni predložil nobenega dokumenta (in še posebej ne programa pripravništva), iz katerega bi bilo razvidno predvideno število ur mentorskega dela.

## **2.20.4 Delo v manj ugodnem delovnem času**

### 2.20.4.1 Opis nepravilnosti

ZD Krško je direktorju dodatke za delo v manj ugodnem delovnem času (dodatek za izmensko delo in delo izven 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.

### 2.20.4.2 Izkazani popravljalni ukrepi

V novi pogodbi o zaposlitvi je določeno, da direktorju za delo zdravnika izven polnega delovnega časa pripada plačilo na podlagi količnika 6,80 (količnik delovnega mesta zdravnika specialista z napredovanji). Obračun dela izven polnega delovnega časa je razviden iz izplačilne liste za avgust 2005.

### 2.20.4.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.20.4.2 je zadovoljiv.

## **2.20.5 Dežurstvo**

### 2.20.5.1 Opis nepravilnosti

Vrednost učinkivnih 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. Učektivne 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 (učektivna) ter 1,13142 (neefektivna), 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 učektivno kot posledico 150 odstotnega dodatka za delo izven polnega delovnega časa ter 10-odstotnega dodatka za izmensko delo; 1,000 za neefektivno – 90-odstotna vrednost urne postavke ter 10-odstotni izmenski dodatek)<sup>28</sup>. Indeksov, uporabljenih pri obračunu dežurstva v revidiranem obdobju, ZD Krško ni pojasnil. Ugotovili smo, da sta bili z indeksom 1,7702 pomnoženi urni postavki učinkivnih ur ter zdravniškega dodatka za te ure. Pri pravilnem obračunu bi bilo potrebno urno postavko učinkivnih ur pomnožiti z indeksom 1,5, medtem ko zdravniškega dodatka ni dovoljeno povečati za 50-odstotni dodatek za delo izven 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 šesturnega dežurstva dejansko obračunaval 4 ure dela ter 2 uri prisotnosti. V obeh predloženih verzijah

---

<sup>28</sup> Opozarjamo, da se izmensko delo (popoldanski dodatek) ter dežurstvo izključujeta, zato navedenega dodatka za ure dežurstva ni dovoljeno obračunavati.

algoritmov pa je ZD Krško navedel, da se dežurstvo obračunava v pavšalnem razmerju 40 odstotkov učinkivnih ur ter 60 odstotkov neefektivnih ur. ZD Krško je pojasnil, da je normativ 40 : 60 v korist učinkivnega dela določil ZZS. Na podlagi izkustvenih pravil o obsegu opravljenega dela med dežurstvom v ZD Krško pa uporabljajo razmerje 60 : 40 v korist efektive, pri čemer je računsko sodišče opozorilo na peti odstavek 34. člena KPDZSV, ki določa, da se mora v strokah oziroma ožjih dejavnostih, kjer obseg dejansko opravljenega dela praviloma presega polovico časa trajanja dežurstva, iz strokovnih in drugih humanih razlogov neprekinjeno zdravstveno varstvo zagotoviti na drug način.

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

#### 2.20.5.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Krško je v Pravilniku o izvajanju dežurstva in stalne pripravljenosti določil pavšalno razmerje med učinkivo in neefektivno 50 : 50. V novi pogodbi o zaposlitvi je določeno, da se direktorju delo v dežurstvu obračuna od količnika 6,80, zdravniški dodatek pa v višini 5,14. Neefektivne ure se obračunajo v višini 90 odstotkov od osnove delovnega mesta – iz predloženih algoritmov za izračun je razvidno, da je to količnik 4,20 (ter pripadajoči zdravniški dodatek v višini 3,51 količnika).

#### 2.20.5.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrepi iz točke 2.20.5.2 so po naši oceni zadovoljivi.

### **2.20.6 Drugi popravljalni ukrepi – podvajanje obračunavanja plače na dveh delovnih mestih**

#### 2.20.6.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od ZD Krško zahtevalo, naj v odzivnem poročilu izkaže, 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) – pri čemer morajo biti posebej izkazani ukrepi za odpravo podvajanja pri obračunavanju dela plače za delovno uspešnost in zdravniškega dodatka.

#### 2.20.6.2 Izkazani popravljalni ukrepi

V novi pogodbi o zaposlitvi je določeno, da direktor med rednim delovnim časom opravlja dela in naloge direktorja ter se mu plača obračuna z uporabo ustreznih elementov za določitev plače direktorja. Iz izplačilne liste za avgust 2005 je razvidno, da je ZD Krško direktorju redno delo v celoti obračunal od količnika 6,25, zdravniški dodatek v pripadajoči višini 4,99 ter delovno uspešnost od osnovne plače direktorja. Delovne uspešnosti mu na drugih postavkah ni obračunal.

#### 2.20.6.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.20.6.2 je po naši oceni zadovoljiv.

## **2.20.7 Enkratna letna nagrada**

### 2.20.7.1 Opis nepravilnosti

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 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 v skladu 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 enkratne letne nagrade za uspešno poslovanje direktorjev javnih zavodov (v nadaljevanju Sklep o merilih za nagrado)<sup>29</sup>, ki določa, da nagrado direktorju prizna organ upravljanja (po predhodni pridobitvi soglasja ustanovitelja).

Računsko sodišče je od ZD Krško zahtevalo, naj izkaže, da je od direktorja zahteval vračilo izplačane enkratne letne nagrade za uspešno poslovanje v letu 2002

### 2.20.7.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Krško je predložil zapisnik 3. redne seje sveta zavoda z dne 17. 6. 2003, v katerem je pod 4. točko zapisano, da je bil svet zavoda obveščen in je sprejel pridobljeno soglasje za povečano delovno uspešnost zaposlenih in direktorja, ki ga je odobrila ustanoviteljica, občina Krško. Na podlagi navedenega zapisnika ter določil pogodbe o zaposlitvi direktorja, veljavne ob izplačilu nagrade, je svet zavoda na 14. seji dne 8. 9. 2005 sklenil, da je bil direktor do nagrade upravičen in da se vračila ne zahteva.

Zapisnik 3. redne seje sveta zavoda z dne 17. 6. 2003 med izvajanjem revizije računskemu sodišču ni bil predložen.

### 2.20.7.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.20.7.2 ocenjujemo kot zadovoljiv.

ZD Krško sicer ni sledil zahtevi računskega sodišča po vračilu nagrade, vendar se je svet zavoda pri tem oprl na zapisnik 3. seje, ki glede na dokaze, pridobljene in upoštevane v revizijskem postopku, predstavlja nov dokaz. Pri svoji oceni zadovoljivosti popravljalnega ukrepa je računsko sodišče predvsem presojalo, kakšen bi bil pomen in vpliv tega novega dokaza na razkrito ugotovitev o neupravičenosti izplačila enkratne letne nagrade, če bi bil dokaz ZD Krško predložen med revizijskim postopkom.

---

<sup>29</sup> Uradni list RS, št. 78/98, 39/99.



## **2.20.8 Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila**

### 2.20.8.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od ZD Krško tudi zahtevalo, naj v odzivnem poročilu izkaže, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, potrebne za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki naj bi zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorja z veljavnimi predpisi v prihodnje.

### 2.20.8.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Krško je predložil zapisnik 14. seje sveta zavoda z dne 8. 9. 2005, iz katerega izhaja, da je svet obravnaval revizijsko poročilo in razpravljal o potrebnih ukrepih.

### 2.20.8.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.20.8.2 ocenjujemo kot zadovoljiv.

## **2.20.9 Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače**

### 2.20.9.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od ZD Krško zahtevalo tudi, naj v odzivnem poročilu izkaže, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorja, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile te med izvajanjem revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih.

### 2.20.9.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Krško je v odzivnem poročilu navedel, da do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače, pri katerih niso bile ugotovljene nepravilnosti, ni prišlo, kar izhaja iz izplačilne liste za avgust 2005.

### 2.20.9.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.20.9.2 je po naši oceni zadovoljiv.

## **2.21 Zdravstveni dom Lendava**

### **2.21.1 Delovna uspešnost**

#### 2.21.1.1 Opis nepravilnosti

Svet Zdravstvenega doma Lendava (v nadaljevanju: ZD Lendava) 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 delovne uspešnosti je, glede na dejansko izpolnjenost meril, določil za 5 odstotkov previsoko), s čimer je kršil tretji odstavek 17. člena ZRPJZ.

#### 2.21.1.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Lendava je predložil sklep o določitvi dela plače za delovno uspešnost direktorice za leto 2005. Sklep z datumom 21. 2. 2005 je sicer podpisal predsednik sveta zavoda, vendar je v tekstu zapisano: »Na podlagi...predlagamo svetu zavoda, da sprejme sklep o višini delovne uspešnosti direktorja. Pri določanju višine dela plače za delovno uspešnost direktorja se upoštevajo naslednja merila...«. Svet zavoda je na svoji 7. redni seji 7. 7. 2005 sprejel predlog ukrepov za odpravo ugotovljenih nepravilnosti iz revizijskega poročila računskega sodišča. Pod prvo točko ukrepov je navedeno, da svet zavoda ugotavlja, da je del plače za delovno uspešnost za leto 2005 določen v skladu s predpisi.

#### 2.21.1.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.21.1.2 je zadovoljiv.

### **2.21.2 Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času in dežurstvo**

#### 2.21.2.1 Opis nepravilnosti

ZD Lendava je direktorici dodatke za delo v manj ugodnem delovnem času (dodatek za izmensko delo in delo izven 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 pomeni v povprečju 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.

Med dežurstvom je direktorica opravljala delo zdravnika. ZD Lendava ji dodatka za delo izven 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 učinkovitih in 344 neefektivnih ur dežurstva, kar predstavlja povprečno 45 ur dežurstva na mesec.

#### 2.21.2.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Lendava je 29. 4. 2005 z direktorico sklenil novo pogodbo o zaposlitvi (ki je bila kasneje delno dopolnjena), v kateri so določeni elementi za obračun plače za čas, ko opravlja dela in naloge zdravnice. V skladu s temi elementi ji ZD Lendava od maja 2005 dalje obračunava delo izven polnega delovnega časa in delo v dežurstvu.

### 2.21.2.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.21.2.2 je zadovoljiv.

## **2.21.3 Druga izplačila v okviru plače**

### 2.21.3.1 Opis nepravilnosti

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.

### 2.21.3.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Direktorica je aprila spremenila notranji akt zavoda Pravila za obračun plač, nadomestil in stroškov delavcem zavoda, in sicer tako, da ne določa več plačil za opravljanje posebnih storitev. Sklep o tem je sprejel tudi svet zavoda. ZD Lendava je prenehal izplačevati izdajo samoplačniških potrdil in opravljanja mrliških ogledov s 1. 5. 2005.

### 2.21.3.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.21.3.2 je zadovoljiv.

## **2.21.4 Drugi popravljalni ukrepi – podvajanje obračunavanja plače na dveh delovnih mestih**

### 2.21.4.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od ZD Lendava zahtevalo, naj v odzivnem poročilu izkaže, da obstoječi način obračunavanja plače direktorici, ki opravlja v rednem delovnem času tudi dela in naloge zdravnice, preprečuje podvajanje obračunavanja sestavin plače za obe delovni mesti (direktorice in zdravnice).

### 2.21.4.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Lendava je z direktorico sklenil novo pogodbo o zaposlitvi, v kateri je časovno opredelil obseg opravljanja dela na vsakem od delovnih mest ter določil elemente za obračun plače na obeh delovnih mestih. Tako ne prihaja do podvajanja obračunavanja posameznih sestavin plače za obe delovni mesti (direktorice in zdravnice).

### 2.21.4.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.21.4.2 ni zadovoljiv.

V (dopoljnjeni) pogodbi<sup>30</sup> so sicer določeni elementi za obračun plače direktorice za delo na vsakem od delovnih mest ter časovna razmejitev dela na enem in drugem delovnem mestu. Vendar je pogodba sama s seboj v nasprotju, saj najprej v tretjem odstavku I. točke določa, da direktorica opravlja svoje delo s polnim delovnim časom 40 ur tedensko, nato pa v petem odstavku iste točke, da zaradi deficitarnosti zdravnikov direktorica med opravljanjem svoje funkcije 16 ur tedensko opravlja delo zdravnika. Pogodba o zaposlitvi tako po naši oceni ne predstavlja jasne podlage za obračun plače direktorici.

## **2.21.5 Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila**

### 2.21.5.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od ZD Lendava zahtevalo še, naj v odzivnem poročilu izkaže, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, potrebne za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki naj bi zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorice z veljavnimi predpisi v prihodnje.

### 2.21.5.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Lendava je predložil zapisnik 7. seje sveta zavoda z dne 7. 7. 2005, iz katerega izhaja, da je svet obravnaval revizijsko poročilo in sprejel ukrepe, potrebne za odpravo nepravilnosti.

### 2.21.5.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.21.5.2 je zadovoljiv.

## **2.21.6 Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače**

### 2.21.6.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od ZD Lendava zahtevalo tudi, naj v odzivnem poročilu izkaže, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorice, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile te med izvajanjem revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih.

### 2.21.6.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Ker je ZD Lendava z direktorico sklenil novo pogodbo o zaposlitvi, se je spremenil tudi način obračunavanja plače direktorici. Iz predloženih izplačilnih list in obračunov plače za maj, junij in julij 2005 je razvidno, da je ZD Lendava direktorici obračunal plačo za delo na vsakem od obeh delovnih mest (direktorice in zdravnice).

---

<sup>30</sup> Z dne 30. 6. 2005.

### 2.21.6.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.21.6.2 po naši oceni ni v celoti zadovoljiv.

Izplačilne liste, ki jih je predložil ZD Lendava so netransparentne, časovni obseg dela in njegovo upoštevanje pri obračunu plače iz njih ni razviden, kljub prilogam pa tudi ni mogoče ugotoviti, kako točno so izračunani zneski posameznih postavk na izplačilni listi. Način, ki ga je za obračun plače direktorice uvedel ZD Lendava, po našem mnenju ni primeren.

## 2.22 Zdravstveni dom Logatec

### 2.22.1 Delovna uspešnost

#### 2.22.1.1 Opis nepravilnosti

Svet Zdravstvenega doma Logatec (v nadaljevanju: ZD Logatec) 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. Svet zavoda je s tem, ko za določanje dela plače za delovno uspešnost ni uporabil predpisanih meril, kršil tretji odstavek 17. člena ZRPJZ.

#### 2.22.1.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Logatec je predložil zapisnik 2. seje sveta zavoda z dne 25. 2. 2005. Svet je odločil o delu plače za delovno uspešnost direktorice v letu 2005 in pri tem ovrednotil posamezna merila iz Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev.

#### 2.22.1.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.22.1.2 je zadovoljiv.

### 2.22.2 Dodatek za delovno dobo

#### 2.22.2.1 Opis nepravilnosti

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 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.

#### 2.22.2.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Logatec je popravil računalniški program in od aprila 2005 dalje obračunava dodatek za delovno dobo v višini 0,5 odstotka za vsako dopolnjeno leto delovne dobe, kar je razvidno iz izplačilnih list za april in avgust 2005.

### 2.22.2.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.22.2.2 je zadovoljiv.

## **2.22.3 Delo v manj ugodnem delovnem času**

### 2.22.3.1 Opis nepravilnosti

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. Šlo je za izplačilo nadur zdravnikom, ki so med dnevom opravljali poleg rednega dela še urgentno službo, zaradi česar se jim je ordinacijski čas ustrezno podaljšal. Nadura se je obračunavala pavšalno (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 izven 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.

### 2.22.3.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Logatec je navedel, da se od 1. 8. 2005 dalje direktorici ne obračunava popoldanskega dodatka, kar je razvidno iz izplačilne liste za avgust 2005. S tem je bil seznanjen tudi svet zavoda.

Direktorica ZD Logatec je 20. 6. 2005 izdala sklep, ki določa, da delo v službi nujne medicinske pomoči sodi med redno delo. Izjemoma, ko se zaradi tega dela podaljša redno delo v ambulanti, pripada izvajalcem plačilo za delo izven rednega delovnega časa po dejansko opravljenih urah, ki morajo biti ustrezno evidentirane. Opravljeno delo mora biti razvidno tudi iz protokolov nujne intervencije.

### 2.22.3.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.22.3.2 je po naši oceni zadovoljiv.

## **2.22.4 Dežurstvo in stalna pripravljenost**

### 2.22.4.1 Opis nepravilnosti

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 izven 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 med dežurstvom (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 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.

### 2.22.4.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Direktorica ZD Logatec je januarja 2005 izdala Pravilnik o delovanju dežurstva in stalne pripravljenosti v ZD Logatec. Pravilnik določa, da pripadajo delavcu za efektivne ure dežurstva dodatki za delo izven 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.

### 2.22.4.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.22.4.2 ni zadovoljiv.

Preveritev obračunavanja nadur, efektivnega in neefektivnega dežurstva ter stalne pripravljenosti na izplačilni listi za avgust 2005 je pokazala, da je ZD Logatec za obračun navedenih elementov plače upošteval previsoke vrednosti urnih postavk.

## **2.22.5 Druga izplačila v okviru plače**

### 2.22.5.1 Opis nepravilnosti

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 revidiranec ni imel podlage v veljavnih predpisih, zato celotni znesek 126 tisoč tolarjev obravnavamo kot nepravilnost.

#### 2.22.5.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Direktorica ZD Logatec je 20. 6. 2005 izdala sklep, ki določa, da se mrliški ogledi, hišni obiski, izdaja obrazcev ter odvzem krvi po odredbi Ministrstva za notranje zadeve opravijo v rednem delovnem času. Le kadar mrliških ogledov, hišnih obiskov ter priprave obrazcev ni mogoče opraviti v rednem delovnem času, se opravijo v podaljšanem delovnem času, kar pa mora biti ustrezno evidentirano. Sklep navaja tudi maksimalni obseg (število) nadur, ki se lahko prizna za posamezne storitve.

#### 2.22.5.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.22.5.2 je po naši oceni zadovoljiv.

ZD Logatec pa opozarjamo, da določitev maksimalnega števila nadur, ki se priznajo za opravljanje posameznih storitev, ne sme voditi v pavšalno obračunavanje. Za vsako storitev je dopustno evidentirati le toliko časa, kolikor je izvajalec dejansko v vsakem primeru posebej potreboval, da je storitev opravil.

### **2.22.6 Drugi popravljalni ukrepi – podvajanje obračunavanja plače na dveh delovnih mestih**

#### 2.22.6.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od ZD Logatec zahtevalo, naj v odzivnem poročilu izkaže, da obstoječi način obračunavanja plače direktorici, ki opravlja v rednem delovnem času tudi dela in naloge zdravnika, preprečuje podvajanje obračunavanja sestavin plače za obe delovni mesti (direktorice in zdravnice).

#### 2.22.6.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Logatec je 9. 9. 2005 z direktorico sklenil novo pogodbo o zaposlitvi, po kateri direktorica opravlja dela in naloge direktorice polni delovni čas. Obračun plače za avgust 2005 je razviden iz izplačilne liste.

#### 2.22.6.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.22.6.2 je po naši oceni zadovoljiv.



## **2.22.7 Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila**

### 2.22.7.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od ZD Logatec zahtevalo še, naj v odzivnem poročilu izkaže, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, potrebne za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki naj bi zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorice z veljavnimi predpisi v prihodnje.

### 2.22.7.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Logatec je predložil zapisnik izredne seje sveta zavoda z dne 22. 6. 2005, iz katerega izhaja, da je svet obravnaval revizijsko poročilo in ugotovil, da so bile odpravljene vse nepravilnosti, razkrite v poročilu.

### 2.22.7.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.22.7.2 ocenjujemo kot zadovoljiv.

## **2.22.8 Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače**

### 2.22.8.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od ZD Logatec zahtevalo tudi, naj v odzivnem poročilu izkaže, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorice, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile te med izvajanjem revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih.

### 2.22.8.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Logatec je v odzivnem poročilu navedel, da je bil direktorici določen dodatek za vodenje v višini 1,00 količnika. Do drugih sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače, pri katerih niso bile ugotovljene nepravilnosti, ni prišlo, kar izhaja iz predloženih izplačilnih list.

### 2.22.8.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.22.8.2 je zadovoljiv.

## **2.23 Zdravstveni dom Metlika**

### **2.23.1 Osnovna plača**

#### 2.23.1.1 Opis nepravilnosti

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. 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 ravnanje ni vplivalo na samo 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.

Zdravstveni dom Metlika (v nadaljevanju: 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).

#### 2.23.1.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Metlika je z direktorjem 14. 9. 2005 sklenil novo pogodbo o zaposlitvi. V pogodbi so posebej določeni elementi za obračun plače za čas opravljanja del in nalog direktorja in elementi za obračun plače za delo na delovnem mestu zdravnika. Količnik za obračun dela na delovnem mestu zdravnika je določen na podlagi sklepa o napredovanju z dne 13. 7. 2005, ki ga je podpisal predsednik sveta zavoda.

V drugem odstavku I. točke pogodbe o zaposlitvi je določeno, da direktor opravlja svoje delo s polnim delovnim časom, 40 ur tedensko. V četrtem odstavku iste točke pogodbe pa je določeno, da direktor, zaradi deficitarnosti zdravnikov, med opravljanjem svoje funkcije, opravlja tudi delo zdravnika specialista, in sicer 90 odstotkov delovnega časa.

#### 2.23.1.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.23.1.2 ni zadovoljiv.

V pogodbi so sicer določeni elementi za obračun plače direktorja za delo na vsakem od delovnih mest ter časovna razmejitev dela na enem in drugem delovnem mestu, vendar je pogodba sama s seboj v nasprotju, saj najprej določi, da direktor opravlja svoje delo s polnim delovnim časom 40 ur tedensko, takoj nato pa, da bo direktor med opravljanjem svoje funkcije 90 odstotkov delovnega časa opravljal delo zdravnika specialista. Pogodba o zaposlitvi tako po naši oceni ne predstavlja jasne podlage za obračun plače direktorju.

## **2.23.2 Delovna uspešnost - določanje**

### 2.23.2.1 Opis nepravilnosti

Svet zavoda v letih 2002 in 2003 ni odločal o višini dela plače za delovno uspešnost direktorja, 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 je sklep sveta, iz katerega uporaba predpisanih meril ni razvidna, nerazumljiv. 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 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. Kaj ima opraviti z delom plače za delovno uspešnost funkcijski dodatek in zakaj je obračunan znotraj 50 odstotnega deleža, skupaj z delovno uspešnostjo, ni razvidno.

### 2.23.2.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Metlika je predložil sklep predsednika sveta zavoda z dne 28. 2. 2005, ki temelji na sklepu sveta zavoda z istega dne. Iz sklepa je razvidna uporaba predpisanih meril, pripadajoči odstotek delovne uspešnosti v višini 30 odstotkov pa je natančno določen.

### 2.23.2.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.23.2.2 ni zadovoljiv.

Svet zavoda je določil, da direktorju pripada del plače za delovno uspešnost v višini 15 odstotkov na podlagi kriterija pozitivno preseženega finančnega načrta. ZD Metlika finančnega načrta za leto 2004 ni predložil. Pojasnil je, da zavod pred letom 2005 finančnih načrtov ni sprejemal. Svet zavoda je o delovni uspešnosti direktorja odločal na podlagi podatkov iz predloženega finančnega poročila, ki vsebuje primerjavo finančnih podatkov za leti 2003 in 2004. Iz navedenega poročila izhaja, da je ZD Metlika v letu 2004 ustvaril za 2 odstotka več prihodkov kot leto poprej, prav tako pa tudi za 2 odstotka več odhodkov. Presežek prihodkov nad odhodki je bil v letu 2004 za 12 odstotkov nižji kot v letu 2003. Ocena sveta zavoda o tem, da je bil finančni načrt za leto 2004 pozitivno presežen, podana na podlagi podatkov iz predloženega finančnega poročila, ne temelji na veljavnih predpisih.

## **2.23.3 Delovna uspešnost - obračunavanje**

### 2.23.3.1 Opis nepravilnosti

Del plače za delovno uspešnost je bil v celotnem revidiranem obdobju direktorju obračunan v višini količnika 2,00 (torej v višini 33,3 odstotkov osnovne plače, kar je za 3,3 odstotka več kot je bilo določeno v sklepu sveta zavoda) ter povečan za pet odstotkov. Direktorju je bilo zaradi tega v revidiranem obdobju po naši oceni izplačano 165 tisoč tolarjev preveč plače za delovno uspešnost.

#### 2.23.3.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Metlika je navedel, da se direktorju obračunava del plače za delovno uspešnost v skladu s sklepom sveta zavoda z dne 28. 2. 2005, v višini 30 odstotkov od osnovne plače direktorja (količnik 6,00). Pet odstotna stimulacija je bila na vseh postavkah ukinjena avgusta 2004. Kot dokaz je priložil izplačilno listo za avgust 2004 ter izplačilno listo za avgust 2005.

#### 2.23.3.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.23.3.2 je zadovoljiv.

### **2.23.4 Dodatek za delovno dobo, za vodenje, za težje delovne pogoje in zdravniški dodatek**

#### 2.23.4.1 Opis nepravilnosti

Dodatek za delovno dobo in dodatek za težje delovne pogoje je ZD Metlika direktorju obračunaval od nepravilne osnove, ki je poleg osnovne plače vsebovala tudi del plače za delovno uspešnost in dodatek za vodenje.

V revidiranem obdobju je direktor ZD Metlika opravljal funkciji poslovnega in strokovnega vodenja zavoda. Zdravniški dodatek je bil določen v višini 6,36 količnika – kar presega najvišjo možno vrednost zdravniškega dodatka. Podlage za določitev dodatka v tej višini ni pojasnil.

Obračunane zneske za vse dodatke je neutemeljeno povečal za pet odstotkov.

Ocenjujemo, da je bilo direktorju zaradi opisanih nepravilnosti v revidiranem obdobju izplačano 696 tisoč tolarjev preveč dodatkov (za delovno dobo, za vodenje, za težje delovne pogoje ter zdravniškega dodatka).

#### 2.23.4.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Metlika je navedel, da se dodatek za delovno dobo obračunava od osnovne plače, dodatek za vodenje se obračunava v višini 0,2 količnika na posebni postavki, tudi dodatek za težje delovne pogoje je obračunan na posebni postavki in izražen v količniku (0,34), zdravniški dodatek pa je določen v višini 5,14, glede na količnik osnovne plače zdravnika. Kot dokaz prilaga izplačilno listo za avgust 2005.

#### 2.23.4.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.23.4.2 je zadovoljiv.

## 2.23.5 Delo v manj ugodnem delovnem času in dežurstvo

### 2.23.5.1 Opis nepravilnosti

ZD Metlika je direktorju izplačeval dodatek za izmensko delo, 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.

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

- ZD Metlika je nepravilno obračunaval dodatek za delo izven 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 opravljanje dela v dežurstvu, saj je zavod 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.

### 2.23.5.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Metlika je navedel, da je 1. 8. 2005 na Ministrstvo za zdravje posredoval vlogo za soglasje k dežurstvu direktorja, vendar odgovora še ni dobil.

Kot popravljalni ukrep v zvezi z nepravilnostmi, ugotovljenimi pri obračunavanju dežurstva, je v odzivnem poročilu navedeno, da bo ZD Metlika od 1. 10. 2005 dalje zagotavljal obračunavanje dežurne službe v skladu s KPDZSV, KPZZ in ZZdrS.

Obračun plač je ZD Metlika z julijem 2005 prenesel na nov računalniški program, kar je razvidno iz predložene izplačilne liste za avgust 2005. Dodatek za izmensko delo je bil tudi v tem programu obračunan nepravilno. ZD Metlika je priložil pravilni obračun dodatka ter izjavo direktorja, da se mu razlika poračuna pri plači za september 2005.

#### 2.23.5.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrepi iz točke 2.23.5.2 niso zadovoljivi, kolikor se nanašajo na obračunavanje dežurstva. Računsko sodišče je ZD Metlika za odpravo nepravilnosti določilo najdaljši možni rok, ki ga predvideva zakon, in v tem času je bil dolžan ugotovljene nepravilnosti pri obračunavanju dežurstva odpraviti.

Ukrepe glede dodatka za izmensko delo pa ocenjujemo kot zadovoljive.

### **2.23.6 Druga izplačila v okviru plače**

#### 2.23.6.1 Opis nepravilnosti

Zaradi povečanega obsega dela je direktor (samemu sebi) izdal sklep o izplačilu nagrade v višini ene 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 zaradi mrliških ogledov. Za navedena izplačila v skupnem znesku 331 tisoč tolarjev ni bilo podlage v veljavnih predpisih.

#### 2.23.6.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Metlika navaja, da so bila izplačila mrliških ogledov ukinjena. Glede vseh nepravilnosti je svet zavoda sprejel sklep, da mora direktor zavodu povrniti škodo v zvezi z nezakonitimi izplačili.

#### 2.23.6.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.23.6.2 je zadovoljiv.

### **2.23.7 Drugi popravljalni ukrepi – podvajanje obračunavanja plače na dveh delovnih mestih**

#### 2.23.7.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od ZD Metlika zahtevalo, naj v odzivnem poročilu izkaže, 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).

#### 2.23.7.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Metlika je z direktorjem 14. 9. 2005 sklenil novo pogodbo o zaposlitvi. V pogodbi so posebej določeni elementi za obračun plače za čas opravljanja del in nalog direktorja in elementi za obračun plače za delo na delovnem mestu zdravnika. Količnik za obračun dela na delovnem mestu zdravnika je določen na podlagi sklepa o napredovanju z dne 13. 7. 2005, ki ga je podpisal predsednik sveta zavoda.

#### 2.23.7.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.23.7.2 po naši oceni ni v celoti zadovoljiv iz naslednjih razlogov:

- Pogodba o zaposlitvi ne predstavlja jasne podlage za obračun plače direktorju (povezava s točko 2.23.1.3).
- Med elementi za obračun plače za čas opravljanje poslovodne funkcije je določen zdravniški dodatek v višini 5,14. V tej višini je bil dodatek direktorju za avgust 2005 obračunan za vse ure dela. Zdravniški dodatek v višini 5,14 ustreza količniku osnovne plače 6,8, ki je direktorju določen za delo na delovnem mestu zdravnika. Za opravljanje poslovodne funkcije (strokovnega vodenja zavoda) je potrebno določiti zdravniški dodatek glede na količnik osnovne plače direktorja. Količniku 6,00 ustreza zdravniški dodatek v višini 4,91 količnika.

### **2.23.8 Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila**

#### 2.23.8.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od ZD Metlika zahtevalo še, naj v odzivnem poročilu izkaže, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, potrebne za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki naj bi zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorja z veljavnimi predpisi v prihodnje.

#### 2.23.8.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Metlika je predložil tri sklepe, ki jih je izdal predsednik sveta zavoda na podlagi sklepov sveta zavoda, sprejetih 14. 9. 2005 na seji sveta. Iz sklepov je razvidno, da je svet zavoda obravnaval revizijsko poročilo in odzivno poročilo. Svet zavoda pa je sprejel tudi sklep, da mora direktor zavodu povrniti škodo v zvezi z nezakonitimi izplačili plače v skupnem znesku 1.582 tisoč tolarjev.

#### 2.23.8.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.23.8.2 je zadovoljiv.

## **2.23.9 Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače**

### 2.23.9.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od ZD Metlika zahtevalo tudi, naj v odzivnem poročilu izkaže, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorja, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile te med izvajanjem revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih.

### 2.23.9.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Metlika je v odzivnem poročilu navedel, da je bil direktorju določen dodatek za znanstveno stopnjo v višini 0,50 količnika. Do drugih sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače, pri katerih niso bile ugotovljene nepravilnosti, ni prišlo, kar izhaja iz predloženih izplačilnih list.

### 2.23.9.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.23.9.2 je zadovoljiv.

## **2.24 Zdravstveni dom Ormož**

### **2.24.1 Delo izven polnega delovnega časa**

#### 2.24.1.1 Opis nepravilnosti

Zdravstveni dom Ormož (v nadaljevanju: 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. Direktorica je poleg funkcije direktorja opravljala tudi delo in naloge zdravnika specialista v dispanzerju medicine dela, prometa in športa ter zdravnika v splošni ambulanti. Direktorica je opravljala še delo osebnega izbranega zdravnika in se kot osebni zdravnik vključevala v opravljanje dela v dežurno službo in službo nujne medicinske pomoči. Računsko sodišče je sicer sprejelo obrazložitev opravljenega obsega nadurnega dela v revidiranem obdobju, vendar je opozorilo ZD Ormož na 145. člen ZDR<sup>31</sup>, zlasti v povezavi z dejstvom, da ZD Ormož ni poskušal organizirati opravljanja dela s področja medicine dela, prometa in športa v rednem delovnem času z zaposlitvijo novih delavcev. Opravljanje dela izven polnega delovnega časa je dovoljeno uvesti le, če takšnega dela ni mogoče 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. Računsko sodišče je zato od ZD Ormož zahtevalo, da v odzivnem poročilu izkaže 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

---

<sup>31</sup> Ta člen zavezuje javni zavod ne glede na določila Zakona o zdravniški službi.



#### 2.24.1.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Ormož je predložil obrazce PD-2 (Prijava potrebe po delavcu na zavodu za zaposlovanje) z dne 31. 3. 2005, 25. 4. 2005, 25. 5. 2005, 14. 6. 2005, 17. 6. 2005 in 12. 7. 2005, s katerimi je objavil potrebo po zdravniku splošne medicine in zdravniku specialistu medicine, prometa in športa. Na podlagi objavljenih potreb je ZD Ormož uspel zaposliti zdravnico splošne medicine, vendar je v tem obdobju ena zdravnica splošne medicine podala odpoved delovnega razmerja.

#### 2.24.1.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.24.1.2 je zadovoljiv.

### 2.24.2 Dodatek za izmensko delo

#### 2.24.2.1 Opis nepravilnosti

ZD Ormož je direktorici izplačeval dodatek za izmensko delo, in sicer za popoldne opravljene ure dela, ko je opravljala delo na delovnem mestu zdravnice. Za ta čas je ZD Ormož direktorici obračunal opravljanje dela izven polnega delovnega časa in ne opravljanja rednega dela. Dodatek za delo izven polnega delovnega časa in dodatek za izmensko delo (ki zaposlenemu pripada za opravljanje *rednega* dela) se po naravi izključujeta. Ker je direktorica popoldne opravljala delo izven polnega delovnega časa, do izmenskega dodatka ni bila upravičena. ZD Ormož ji je neupravičeno izplačal 37 tisoč tolarjev.

#### 2.24.2.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Ormož je navedel, da je direktorici prenehal obračunavati dodatek za izmensko delo, kar je razvidno iz izplačilnih list za obdobje od januarja do julija 2005.

#### 2.24.2.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.24.2.2 je po naši oceni zadovoljiv.

### 2.24.3 Dežurstvo

#### 2.24.3.1 Opis nepravilnosti

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 obvezno prisotnost 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 efektivne ure dežurstva je revidiranec 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 efektivnih in 71 neefektivnih ur dežurstva.

#### 2.24.3.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Ormož je navedel, da je opisane nepravilnosti odpravil tako, da je za obračun neefektivnih ur na dan praznika uporabil faktor 207, za obračun neefektivnih ur ponoči faktor 117 in za obračun neefektivnih ur v nedeljo ponoči faktor 207. Za obvezno prisotnost pa se je direktorici začelo obračunavati 90 odstotkov urne vrednosti zdravniškega dodatka za izhodiščno plačo delovnega mesta, za katero se dežurstvo opravlja. Vse to dokazuje z izplačilno listo za april 2005.

#### 2.24.3.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.24.3.2 ni zadovoljiv.

Preveritev obračunavanja obvezne prisotnosti ponoči in na praznik je pokazala, da je ZD Ormož sicer prenehal na zdravniški dodatek obračunavati še dodatke za nočno delo in za delo na praznik, vendar pa zdravniškega dodatka ni obračunal v višini 90 odstotkov njegove vrednosti, temveč v višini 100 odstotkov vrednosti zdravniškega dodatka.

### 2.24.4 Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače

#### 2.24.4.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od ZD Ormož zahtevalo tudi, naj v odzivnem poročilu izkaže, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorice, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile te med izvajanjem revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih.

#### 2.24.4.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Ormož je v odzivnem poročilu navedel, da je bila z direktorico 24. 8. 2005 sklenjena nova pogodba o zaposlitvi po vzorcu, ki ga je pripravilo Ministrstvo za zdravje. V pogodbi so opredeljeni elementi za obračun plače direktorja za delo v rednem delovnem času. Elementi zdravniške plače so opredeljeni za plačilo dela v dežurstvu in stalni pripravljenosti ter za delo izven polnega delovnega časa.

#### 2.24.4.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.24.4.2 je zadovoljiv.

## **2.25 Zdravstveni dom dr. Janeza Oražma Ribnica**

### **2.25.1 Dodatek za delovno dobo**

#### 2.25.1.1 Opis nepravilnosti

Dodatek je bil direktorju Zdravstvenega doma dr. Janeza Oražma Ribnica (v nadaljevanju: ZD Ribnica) 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.

#### 2.25.1.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Ribnica obračunava dodatek za delovno dobo direktorju od osnovne plače. Priložena je izplačilna lista za avgust 2005.

#### 2.25.1.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.25.1.2 je zadovoljiv.

### **2.25.2 Delo izven polnega delovnega časa**

#### 2.25.2.1 Opis nepravilnosti

ZD Ribnica je direktorju v revidiranem obdobju izplačeval dodatek za delo izven polnega delovnega časa. V pogodbi o zaposlitvi direktorja je bilo določeno, da direktor med opravljanjem 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. Glede izpolnjenosti pogojev za uvedbo dela izven polnega delovnega časa je potrebno uporabiti določila 143. in 145. člena ZDR. Računsko sodišče izhaja s predpostavke, 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 smotno posegati po rešitvah, ki jih določa 145. člen ZDR. Kadar je delo izven polnega 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 konkretnem 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.

#### 2.25.2.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Kot popravljalni ukrep je ZD Ribnica navedel, da je bil zavodu konec julija poslan vzorec pogodbe o zaposlitvi za direktorja, ki ga je pripravilo Ministrstvo za zdravje. Pogodba dopušča dežurstvo in delo v podaljšanem delovnem času direktorjem, kadar opravljajo delo zdravnikov, vendar dežurstvo pogojuje s soglasjem ministra za zdravje. Zavod je soglasje prejel. Z direktorjem je sklenil novo pogodbo o zaposlitvi 12. 9. 2005.

#### 2.25.2.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.25.2.2 ni zadovoljiv.

Računsko sodišče v revizijskem poročilu ni oporekalo možnosti uvedbe dela izven polnega delovnega časa za direktorja, kadar ta opravlja delo zdravnika, pač pa je zahtevalo, da so v ZD Ribnica za uvedbo tovrstnega dela v večjem obsegu izpolnjeni pogoji, ki jih določa 145. člen ZDR. Splošna določba pogodbe o zaposlitvi, da direktor lahko opravlja delo izven polnega delovnega časa, ne predstavlja izpolnitve pogojev iz 145. člena ZDR.

### 2.25.3 Dežurstvo

#### 2.25.3.1 Opis nepravilnosti

ZD Ribnica v nekaterih primerih direktorju ur med dežurstvom ni obračunal 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.

#### 2.25.3.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Ribnica je navedel, da je bila nepravilnost v metodologiji obračuna odpravljena. Priložil je izplačilno listo za avgust 2005.

#### 2.25.3.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.25.3.2 je zadovoljiv.

## **2.25.4 Drugi popravljalni ukrepi – podvajanje obračunavanja plače na dveh delovnih mestih**

### 2.25.4.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od ZD Ribnica zahtevalo, naj v odzivnem poročilu izkaže, 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) - pri tem morajo biti posebej izkazani ukrepi za odpravo podvajanja pri obračunavanju zdravniškega dodatka.

### 2.25.4.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Ribnica je navedel, da vzorec pogodbe (zveza s točko 2.25.2.2) v 1. členu določa, da direktor opravlja svoje delo s polnim delovnim časom 40 ur tedensko in zaradi deficitarnosti zdravnikov med opravljanjem svoje funkcije opravlja tudi delo zdravnika. V 5. členu med dodatki navaja tudi zdravniški dodatek. Priložena nova pogodba o zaposlitvi z direktorjem dokazuje skladnost z vzorcem. Direktorju je v pogodbi za opravljanje dela direktorja določen zdravniški dodatek v višini 4,99 količnika.

### 2.25.4.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.25.4.2 ocenjujemo kot zadovoljiv.

Opozarjamo pa, da se ocena o zadovoljivosti nanaša izključno na določitev elementov plače. Ker je bila nova pogodba o zaposlitvi sklenjena 12. 9. 2005, plača za avgust 2005 še ni bila obračunana v skladu s pogodbo. Direktorju je bil za avgust še vedno obračunan previsok zdravniški dodatek v višini 5,14 količnika.

## **2.25.5 Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila**

### 2.25.5.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od ZD Ribnica zahtevalo še, naj v odzivnem poročilu izkaže, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, potrebne za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki naj bi zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorja z veljavnimi predpisi v prihodnje.

### 2.25.5.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Ribnica je predložil izpis sklepa sveta zavoda z dne 12. 9. 2005, iz katerega izhaja, da je svet obravnaval revizijsko poročilo in hkrati tudi odzivno poročilo.

### 2.25.5.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.25.5.2 ocenjujemo kot zadovoljiv.

## **2.25.6 Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače**

### 2.25.6.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od ZD Ribnica zahtevalo tudi, naj v odzivnem poročilu izkaže, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorja, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile te med izvajanjem revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih.

### 2.25.6.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Ribnica je zajamčil, da do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače, pri katerih niso bile ugotovljene nepravilnosti, ni prišlo. Predložil je izplačilno listo direktorja za avgust 2005.

### 2.25.6.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.25.6.2 je zadovoljiv.

## **2.26 Zdravstveni dom Sevnica**

### **2.26.1 Delo izven polnega delovnega časa**

#### 2.26.1.1 Opis nepravilnosti

V pogodbi o zaposlitvi direktorja Zdravstvenega doma Sevnica (v nadaljevanju: ZD Sevnica) je bilo določeno, da direktor med opravljanjem svoje funkcije opravlja tudi delo vodje organizacijske enote in delo zdravnika specialista. Po pogodbi o zaposlitvi se je direktorju za povečan obseg dela lahko, na podlagi evidence, obračunavalo tudi nadurno delo. Direktorju so bile plačane nadure za opravljanje dela zdravnika specialista medicine dela, prometa in športa. 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. Uvedba dela izven polnega delovnega časa (v tolikšnem obsegu) predstavlja ravnanje, ki ni v skladu z določbo 145. člena ZDR. Računsko sodišče je ugotovilo, 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.

#### 2.26.1.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Sevnica je navedel, da je 26. 7. 2005 in 19. 8. 2005 neuspešno prijavil potrebo za delovno mesto zdravnika specialista splošne ali družinske medicine. Poleg tega se je resno dogovarjal za pridobitev dodatnega izvajalca del in nalog zdravnika specialista medicine, dela in športa, vendar se kandidatka za zaposlitev v ZD Sevnica ni odločila.

### 2.26.1.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.26.1.2 ni zadovoljiv.

ZD Sevnica je v postopku revizije zatrjeval, da je direktorju potrebno odrejati delo izven polnega delovnega časa zaradi dela, ki ga opravlja kot zdravnik specialist medicine, dela in športa. Niti v revidiranem obdobju niti po izdaji revizijskega poročila ZD Sevnica ni prijavil potrebe oziroma objavil razpisa za delovno mesto zdravnika specialist medicine, dela in športa. O dogovarjanju, na katerega se sklicuje v odzivnem poročilu, ni predložil dokazil. V avgustu 2005 je bilo direktorju ZD Sevnica obračunano 40 nadur.

Ugotovili smo tudi, da je bilo direktorju ZD Sevnica za avgust 2005 izplačano 1.255.569 tolarjev, od tega za redno delo (brez dodatka za delovno dobo) in delo izven polnega delovnega časa (brez dežurstva) 1.045.788 tolarjev. ZD Sevnica je s tem kršil določilo šestega odstavka 52. člena ZSPJS, ki določa, da je mogoče javnemu uslužbencu iz plačne skupine B, v obdobju do pričetka izplačevanja plač v skladu s tem zakonom, s pogodbo o zaposlitvi določiti oziroma izplačati plačo največ v višini, ki brez dodatka za delovno dobo pri uporabnikih proračuna, katerih ustanovitelj je lokalna skupnost, ne presega višine bruto plače 59. plačnega razreda iz Priloge 1 tega zakona. Edina izjema velja v skladu s sedmim odstavkom istega člena ZSPJS za izplačila dežurstev, ob soglasju pristojnega ministra. Bruto plača v 59. plačnem razredu je za avgust 2005 znašala 1.012.002 tolarjev, kar pomeni, da je ZD Sevnica direktorju za avgust 2005 za redno delo in nadure izplačal 33.786 tolarjev preveč.

## **2.26.2 Dodatek za izmensko delo**

### 2.26.2.1 Opis nepravilnosti

ZD Sevnica je direktorju v revidiranem obdobju izplačeval dodatek za izmensko delo. Dodatek 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.

### 2.26.2.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Sevnica je navedel, da se dodatek za izmensko delo od aprila 2005 dalje direktorju obračunava od količnika, ki mu je določen za opravljanje dela vodje organizacijske enote medicine, dela in športa. Predložil je izplačilne liste za obdobje april – avgust 2005.

### 2.26.2.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.26.2.2 je zadovoljiv.

### **2.26.3 Dežurstvo**

#### 2.26.3.1 Opis nepravilnosti

Pri preveritvi obračunavanja dežurstva smo ugotovili naslednje nepravilnosti:

- Dodatek za delo med dežurstvom (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 obvezno prisotnost je ZD Sevnica direktorju obračunal dodatke za delo v nedeljo, na dan praznika ali v nočnem času od celotne (100 odstotne) vrednosti urne postavke in ne le od 90 odstotkov njene vrednosti, kar je kot osnova določeno v kolektivnih pogodbah.

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

#### 2.26.3.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Direktor je julija 2005 izdal Organizacijsko navodilo o izvajanju, evidentiranju in obračunavanju dela med dežurstvom, svet zavoda pa je sprejel spremembe in dopolnitve Pravilnika o plačah. Predložene so izplačilne liste direktorja za obdobje od marca do avgusta 2005. Efektivne ure v dežurstvu se obračunavajo od osnovne plače direktorja, dodatki za delo v nedeljo, na dan praznika ali v nočnem času (za čas obvezne prisotnosti) pa od 90 odstotkov vrednosti ustrezne urne postavke kot je določena v kolektivnih pogodbah.

#### 2.26.3.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.26.3.2 je zadovoljiv.

### **2.26.4 Druga izplačila v okviru plače**

#### 2.26.4.1 Opis nepravilnosti

ZD Sevnica je direktorju v revidiranem obdobju izplačal 13 tisoč tolarjev kot darilo ob koncu leta (izplačano vsem zaposlenim). Za navedeno izplačilo ni imel podlage v veljavnih predpisih.

#### 2.26.4.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Direktor je junija 2005 izdal sklep, da se v prihodnje zaposlenim ne izplačuje daril. Kot dokaz, da direktorju darilo po revidiranem obdobju ni bilo izplačano, je ZD Sevnica predložil izplačilne liste za obdobje od aprila 2004 do avgusta 2005.

#### 2.26.4.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.26.4.2 je zadovoljiv.



V zvezi z drugimi izplačili v okviru plače, ki so bila obravnavana v revizijskem poročilu, računsko sodišče opozarja ZD Sevnica, da določilo spremenjenega drugega odstavka 22. člena Pravilnika o plačah ni v skladu s predpisi. Opravljanje drugih storitev, ki niso predmet plačila ZZZS in ne spadajo v obvezni program ter niso predmet preventivne dejavnosti, je lahko podlaga za oceno o nadpovprečni delovni obremenjenosti posameznega zaposlenega ter s tem podlaga za izplačilo dela plače za delovno uspešnost. Ni pa mogoče zaposlenemu kot del plače za delovno uspešnost avtomatično izplačevati 50 odstotkov vrednosti plačil, ki jih za opravljene storitve od plačnikov prejme ZD Sevnica.

## **2.26.5 Drugi popravljalni ukrepi – podvajanje obračunavanja plače na dveh delovnih mestih**

### 2.26.5.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od ZD Sevnica zahtevalo, naj v odzivnem poročilu izkaže, 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).

### 2.26.5.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Sevnica je z direktorjem 27. 7. 2005 sklenil novo pogodbo o zaposlitvi, ki je usklajena z vzorcem, ki ga je pripravilo Ministrstvo za zdravje. Pogodba določa, da direktor opravlja poslovodno funkcijo s polnim delovnim časom. V pogodbi so določeni elementi za obračun plače direktorja v rednem delovnem času ter višina količnika delovnega mesta zdravnika, ki je podlaga za obračun efektivnih ur dežurstva ter dela izven polnega delovnega časa.

### 2.26.5.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.26.5.2 ocenjujemo kot zadovoljiv.

## **2.26.6 Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila**

### 2.26.6.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od ZD Sevnica zahtevalo še, naj v odzivnem poročilu izkaže, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, potrebne za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki naj bi zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorja z veljavnimi predpisi v prihodnje.

### 2.26.6.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Sevnica je predložil odpravek sklepa 2. seje sveta zavoda z dne 27. 7. 2005, iz katerega izhaja, da je svet obravnaval revizijsko poročilo in sprejel ukrepe, ki naj bi v prihodnje preprečevali nepravilnosti pri določanju in izplačevanju plače direktorju.

### 2.26.6.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.26.6.2 je zadovoljiv.

## **2.26.7 Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače**

### 2.26.7.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od ZD Sevnica zahtevalo tudi, naj v odzivnem poročilu izkaže, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorja, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile te med izvajanjem revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih.

### 2.26.7.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Sevnica je zagotovil, da do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače, pri katerih niso bile ugotovljene nepravilnosti, ni prišlo. Z julijem 2005 je stopila v veljavo nova pogodba o zaposlitvi, usklajena z vzorcem pogodbe Ministrstva za zdravje.

### 2.26.7.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.26.7.2 je zadovoljiv.

## **2.27 Zdravstveni dom Slovenske Konjice**

### **2.27.1 Delo izven polnega delovnega časa**

#### 2.27.1.1 Opis nepravilnosti

V pogodbi o zaposlitvi direktorja Zdravstvenega doma Slovenske Konjice (v nadaljevanju: ZD Slovenske Konjice) 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 predstavlja povprečno 27 nadur mesečno. Računsko sodišče je sicer sprejelo argument ZD Slovenske Konjice, 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 je opozorilo ZD Slovenske Konjice, da mora v prihodnosti ves čas iskati možnosti za zmanjšanje obsega nadurnega dela, v skladu z določili 145. člena ZDR, in ne glede na določila pogodbe o zaposlitvi direktorja.

#### 2.27.1.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Slovenske Konjice je navedel, da je poskusil obremenitev direktorja zmanjšati tako, da bi za 20 ur tedensko delo v njegovi ambulanti prevzela zdravnica, ki opravlja specializacijo iz

družinske medicine, vendar je zdravnica nenadoma zbolela in je od 1. 6. 2005 neprekinjeno odsotna zaradi bolezni. ZD Slovenske Konjice je nato v juliju in avgustu 2005 na zavodu za zaposlovanje trikrat neuspešno objavil potrebo po zaposlitvi zdravnika specialista splošne ali družinske medicine.

### 2.27.1.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.27.1.2 je zadovoljiv.

ZD Slovenske Konjice opozarjamo, da naj ukrepe za zmanjševanje obsega nadurnega dela direktorja usmeri tudi v preprečevanje povečanja števila opredeljenih pacientov, ki jih v odzivnem poročilu ni izkazal.

## 2.27.2 Dežurstvo

### 2.27.2.1 Opis nepravilnosti

Pri preveritvi obračunavanja dežurstva smo ugotovili naslednje nepravilnosti:

- Dodatek za delo med dežurstvom (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 izven 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 učinkivnih in 411 neefektivnih ur v dežurstvu, kar predstavlja v povprečju 48 ur dežurstva na mesec.

ZD Slovenske Konjice je pri plači za marec 2005 izločil zdravniški dodatek iz osnove za obračun dodatkov za dežurstvo. 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. Učektivnih 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 mogoče opravljati samo na delovnem

mestu zdravnika – izhodiščni količniki zdravniških delovnih mest so določeni v ZRPJZ<sup>32</sup>. 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.

#### 2.27.2.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Direktor je izdal Organizacijsko navodilo o izvajanju, evidentiranju in obračunavanja dela med dežurstvom z veljavnostjo od 1. 7. 2005 dalje. Svet zavoda pa je sprejel spremembe in dopolnitve Pravilnika o plačah. Za obračun efektivnega dela se po novem uporablja količnik osnovne plače zaposlenega, ki dežurstvo opravlja. Za obračun obvezne prisotnosti se osnova določi z uporabo izhodiščnega količnika delovnega mesta za katero se dežurstvo opravlja – količniki so določeni v skladu z ZRPJZ in enotnim seznamom delovnih mest. Predložene so bile izplačilne liste direktorja za julij in avgust 2005.

#### 2.27.2.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.27.2.2 je zadovoljiv.

### 2.27.3 Druga izplačila v okviru plače

#### 2.27.3.1 Opis nepravilnosti

ZD Slovenske Konjice je direktorju v revidiranem obdobju izplačal 59 tisoč tolarjev kot plačilo za izdajo potrdil ter 9 tisoč tolarjev za odvzeme krvi. Za navedena izplačila ZD Slovenske Konjice ni imel podlage v veljavnih predpisih.

#### 2.27.3.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Direktor je izdal sklepa, s katerima je določeno, da se odvzemi krvi in izdaja potrdil, če so storitve opravljene izven rednega delovnega časa, obračunajo v okviru delovne uspešnosti. Sklepa veljata od 1. 9. 2005. ZD Slovenske Konjice je poudaril, da zaposlenim izdaje potrdil in odvzemov krvi ne izplačujejo na način, kot je bil ugotovljen v revizijskem poročilu, že od 1. 9. 2004 dalje.

#### 2.27.3.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.27.3.2 je zadovoljiv.

V zvezi z drugimi izplačili v okviru plače računsko sodišče opozarja, da je lahko opravljanje drugih storitev podlaga za oceno o nadpovprečni delovni obremenjenosti posameznega zaposlenega ter s tem podlaga za izplačilo dela plače za delovno uspešnost. Ni pa mogoče

---

<sup>32</sup> 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.

zaposlenemu kot del plače za delovno uspešnost avtomatično določiti vrednosti plačil, ki jih prejme za posamezno opravljeno storitev.

#### **2.27.4 Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila**

##### 2.27.4.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od ZD Slovenske Konjice zahtevalo še, naj v odzivnem poročilu izkaže, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, potrebne za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki naj bi zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorja z veljavnimi predpisi v prihodnje.

##### 2.27.4.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Slovenske Konjice je predložil odpravek sklepa 2. seje sveta zavoda z dne 14. 7. 2005, iz katerega izhaja, da je svet obravnaval revizijsko poročilo in sprejel ukrepe, ki naj bi v prihodnje preprečevali nepravilnosti pri določanju in izplačevanju plače direktorju.

##### 2.27.4.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.27.4.2 je zadovoljiv.

#### **2.27.5 Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače**

##### 2.27.5.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od ZD Slovenske Konjice zahtevalo tudi, naj v odzivnem poročilu izkaže, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorja, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile te med izvajanjem revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih.

##### 2.27.5.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Slovenske Konjice je zagotovil, da do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače, pri katerih niso bile ugotovljene nepravilnosti, ni prišlo. Priložil je izplačilni listi za julij in avgust 2005.

##### 2.27.5.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.27.5.2 je zadovoljiv.

## **2.28 Zdravstveni dom Šentjur**

### **2.28.1 Delovna uspešnost**

#### 2.28.1.1 Opis nepravilnosti

V letu 2004 je svet Zdravstvenega doma Šentjur (v nadaljevanju: ZD Šentjur), 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. S tem, ko 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.

#### 2.28.1.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Šentjur je predložil sklep, sprejet na 3. redni sej sveta zavoda z dne 27. 7. 2005. Svet je odločil o delu plače za delovno uspešnost direktorice v letu 2005 in pri tem ovrednotil posamezna merila iz Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev.

#### 2.28.1.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.28.1.2 je zadovoljiv.

### **2.28.2 Dežurstvo**

#### 2.28.2.1 Opis nepravilnosti

Pri preveritvi obračunavanja dežurstva smo ugotovili naslednje nepravilnosti:

- Dodatek za delo med dežurstvom (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 izven 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 učinkovitih in 59 neefektivnih ur v dežurstvu.

#### 2.28.2.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Direktorica je izdala Pravilnik o izvajanju, evidentiranju in obračunavanju dela med dežurstvom z veljavnostjo od 1. 7. 2005 dalje. Svet zavoda pa je sprejel spremembe in dopolnitve pravilnika o plačah. Za obračun efektivnega dela se po novem uporablja količnik osnovne plače zaposlenega, ki dežurstvo opravlja. Za obračun obvezne prisotnosti se osnova določi z uporabo izhodiščnega količnika delovnega mesta, za katero se dežurstvo opravlja – količniki so določeni v skladu z ZRPJZ. Od julija 2005 dalje ZD Šentjur upošteva, da se dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času ne obračunavajo na zdravniški dodatek, dodatki za čas obvezne prisotnosti se obračunajo od 90 odstotkov vrednosti izhodiščne plače delovnega mesta. Predloženi sta bili izplačilni listi direktorice za julij in avgust 2005.

#### 2.28.2.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.28.2.2 je zadovoljiv.

Opozarjamo pa, da se ocena o zadovoljivosti nanaša le na določanje elementov in načina obračunavanja dežurstva, saj direktorici od uveljavitve Pravilnika o izvajanju, evidentiranju in obračunavanja dela med dežurstvom ter sprememb pravilnika o plačah (torej v juliju in avgustu 2005) dežurstvo ni bilo obračunano, zato pravilnosti obračunavanja ni bilo mogoče potrditi.

### **2.28.3 Drugi popravljalni ukrepi – podvajanje obračunavanja plače na dveh delovnih mestih**

#### 2.28.3.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od ZD Šentjur zahtevalo, naj v odzivnem poročilu izkaže, da obstoječi način obračunavanja plače direktorici, ki opravlja v rednem delovnem času tudi dela in naloge zdravnika, preprečuje podvajanje obračunavanja sestavin plače za obe delovni mesti (direktorice in zdravnice) – pri tem morajo biti posebej izkazani ukrepi za odpravo podvajanja pri obračunavanju dela plače za delovno uspešnost.

#### 2.28.3.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Šentjur je 22. 6. 2005 z direktorico sklenil novo pogodbo o zaposlitvi z veljavnostjo od 1. 7. 2005. V pogodbi je določeno, da sklepa direktorica delovno razmerje kot poslovodna oseba. V IV. točki pogodbe je določeno, da direktorica opravlja svoje delo s polnim delovnim časom 40 ur tedensko. Takoj v naslednjem odstavku iste točke pa je določeno, da se pogodbeni stranki dogovorita, da direktorica polovico delovnega časa opravlja poslovodno funkcijo, polovico delovnega časa pa delo vodje oddelka in zdravnika specialista. V pogodbi so posebej določeni elementi za obračun plače na vsakem od delovnih mest. Obračun plače za julij in avgust 2005 je razviden iz izplačilnih list.

#### 2.28.3.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.28.3.2 po naši oceni ni zadovoljiv.

V pogodbi so sicer določeni elementi za obračun plače direktorice za delo na vsakem od delovnih mest ter časovna razmejitev dela na enem in drugem delovnem mestu, vendar je pogodba sama s seboj v nasprotju, saj najprej določi, da direktorica opravlja svoje delo s polnim delovnim časom 40 ur tedensko, takoj nato pa, da se pogodbeni stranki dogovorita, da direktorica opravlja poslovodno funkcijo polovico delovnega časa. Pogodba o zaposlitvi tako po naši oceni ne predstavlja jasne podlage za obračun plače direktorju.

#### **2.28.4 Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila**

##### 2.28.4.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od ZD Šentjur zahtevalo še, naj v odzivnem poročilu izkaže, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, potrebne za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki naj bi zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorice z veljavnimi predpisi v prihodnje.

##### 2.28.4.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Šentjur je predložil odpravek sklepa 3. seje sveta zavoda z dne 27. 7. 2005, iz katerega izhaja, da je svet obravnaval revizijsko poročilo in sprejel ukrepe, ki naj bi v prihodnje preprečevali nepravilnosti pri določanju in izplačevanju plače direktorici.

##### 2.28.4.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.28.4.2 ocenjujemo kot zadovoljiv.

#### **2.28.5 Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače**

##### 2.28.5.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od ZD Šentjur zahtevalo tudi, naj v odzivnem poročilu izkaže, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorice, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile te med izvajanjem revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih.

##### 2.28.5.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Šentjur je zagotovil, da do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače, pri katerih niso bile ugotovljene nepravilnosti, ni prišlo, kar izhaja tudi iz predloženih izplačilnih list za julij in avgust 2005.

##### 2.28.5.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.28.5.2 je zadovoljiv.



## **2.29 Zdravstveni dom Šmarje pri Jelšah**

### **2.29.1 Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času**

#### 2.29.1.1 Opis nepravilnosti

Zdravstveni dom Šmarje pri Jelšah (v nadaljevanju: ZD Šmarje) je direktorju v revidiranem obdobju obračunal dodatek za izmensko delo in dodatek za delo izven polnega delovnega časa (samo za 14 nadur v obdobju enega meseca). ZD Šmarje 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 obračunan od količnika, ki je bil določen za opravljanje dela na delovnem mestu zdravnika.

#### 2.29.1.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Šmarje je navedel, da se od 1. 5. 2005 dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času obračunavajo od osnovne plače delovnega mesta, na katerem zaposleni opravlja delo v manj ugodnem delovnem času. Priložene so izplačilne liste za obdobje od maja do avgusta 2005.

#### 2.29.1.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.29.1.2 je zadovoljiv.

### **2.29.2 Dežurstvo**

#### 2.29.2.1 Opis nepravilnosti

Pri preveritvi obračunavanja dežurstva smo ugotovili naslednje nepravilnosti:

- Dodatek za delo med dežurstvom (efektivne ure) je bil obračunan od nepravilno določene osnove, ker je zavod kot osnovo uporabljajal 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 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 opravljalno in ne le 90 odstotkov njene vrednosti, kot je določeno v kolektivnih pogodbah.

ZD Šmarje je direktorju v revidiranem obdobju obračunal 187 efektivnih in 950 neefektivnih ur v dežurstvu, kar predstavlja v povprečju 76 ur dežurstva na mesec.

#### 2.29.2.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Direktor je izdal Organizacijsko navodilo o izvajanju, evidentiranju in obračunavanja dela med dežurstvom z veljavnostjo od 1. 7. 2005 (oziroma delno od 1. 8. 2005) dalje. Svet zavoda pa je sprejel spremembe in dopolnitve pravilnika o plačah. Za obračun efektivnega dela se po

novem uporablja količnik osnovne plače zaposlenega, ki dežurstvo opravlja. Za obračun obvezne prisotnosti se osnova določi z uporabo izhodiščnega količnika delovnega mesta, za katero se dežurstvo opravlja – količniki so določeni v skladu z ZRPJ. Predloženi sta bili izplačilni listi direktorja za julij in avgust 2005.

#### 2.29.2.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.29.2.2 je zadovoljiv.

### **2.29.3 Druga izplačila v okviru plače**

#### 2.29.3.1 Opis nepravilnosti

ZD Šmarje je direktorju v revidiranem obdobju izplačal 5 tisoč tolarjev za odvzeme krvi ter 13 tisoč tolarjev kot darilo (izplačano vsem zaposlenim ob koncu leta). Za navedena izplačila ni imel podlage v veljavnih predpisih.

#### 2.29.3.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Direktor je julija 2005 izdal sklep, s katerim je določil, da se v prihodnje zaposlenim ne izplačuje daril. V spremembah in dopolnitvah pravilnika o plačah je določeno, da se zaposlenim za odvzeme krvi, na podlagi evidence, obračunajo nadure ali delovna uspešnost. Direktor za odvzeme krvi ne prejema delovne uspešnosti.

#### 2.29.3.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.29.3.2 je zadovoljiv.

V zvezi z drugimi izplačili v okviru plače, ki so bila obravnavana v revizijskem poročilu, računsko sodišče opozarja ZD Šmarje, da določilo spremenjenega drugega odstavka 24. člena pravilnika o plačah ni skladno s predpisi. Opravljanje drugih storitev, ki niso predmet plačila ZZZS in ne spadajo v obvezni program ter niso predmet preventivne dejavnosti, je lahko podlaga za oceno o nadpovprečni delovni obremenjenosti posameznega zaposlenega ter s tem podlaga za izplačilo dela plače za delovno uspešnost. Ni pa mogoče zaposlenemu kot del plače za delovno uspešnost avtomatično izplačevati 50 odstotkov vrednosti plačil, ki jih za opravljene storitve od plačnikov prejme ZD Šmarje.

### **2.29.4 Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila**

#### 2.29.4.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od ZD Šmarje zahtevalo še, naj v odzivnem poročilu izkaže, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, potrebne za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki naj bi zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorja z veljavnimi predpisi v prihodnje.

#### 2.29.4.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Šmarje je predložil odpravek sklepa 6. redne seje sveta zavoda z dne 29. 7. 2005, iz katerega izhaja, da je svet obravnaval revizijsko poročilo in sprejel ukrepe, ki naj bi v prihodnje preprečevali nepravilnosti pri določanju in izplačevanju plače direktorju.

#### 2.29.4.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.29.4.2 je zadovoljiv.

### **2.29.5 Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače**

#### 2.29.5.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od ZD Šmarje zahtevalo tudi, naj v odzivnem poročilu izkaže, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorja, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile te med izvajanjem revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih.

#### 2.29.5.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Šmarje je zagotovil, da do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače, pri katerih niso bile ugotovljene nepravilnosti, ni prišlo. Z direktorjem je bila sklenjena tudi nova pogodba o zaposlitvi, in sicer na podlagi vzorca, ki ga je pripravilo Ministrstvo za zdravje, z veljavnostjo od 1. 9. 2005. Priloženi sta bili izplačilni listi direktorja za julij in avgust 2005.

#### 2.29.5.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.29.5.2 je zadovoljiv.

## **2.30 Zdravstveni dom Trbovlje**

### **2.30.1 Delovna uspešnost - določanje**

#### 2.30.1.1 Opis nepravilnosti

Direktorju Zdravstvenega doma Trbovlje (v nadaljevanju: ZD Trbovlje) 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 seje 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 nagrada direktorja ostaneta enaki kot preteklo leto, delovna uspešnost zaposlenim pa se zmanjša za polovico. Svet zavoda je

ravnal v nasprotju s tretjim odstavkom 17. člena ZRPJZ, ko 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.

#### 2.30.1.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Trbovlje je predložil sklep sveta zavoda z dne 24. 2. 2005 o določitvi dela plače za delovno uspešnost direktorja v višini 45 odstotkov. Ker iz sklepa ni razvidno ovrednotenje meril iz Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev, je svet zavoda na svoji seji 29. 6. 2005 sklep dopolnil s specifikacijo posameznih meril.

#### 2.30.1.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.30.1.2 ni zadovoljiv.

Iz zapisnika seje sveta zavoda z dne 29. 6. 2005 je razvidno, da je svet zavoda merilo iz 3. člena pravilnika ocenil v vrednosti 10 odstotkov. Pravilnik določa, da se direktorju določi del plače v višini 10 odstotkov, če je finančni načrt v celoti realiziran. Iz poslovnega poročila ZD Trbovlje za leto 2004 je razvidno, da je bil v finančnem načrtu za to leto predviden presežek prihodkov nad odhodki v višini 18.229 tisoč tolarjev. V letu 2004 je ZD Trbovlje dejansko realiziral presežek v višini 482 tisoč tolarjev, kar pomeni, da finančni plan ni bil realiziran. Svet zavoda je navedeno merilo ovrednotil v nasprotju z določili Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev.

### **2.30.2 Delovna uspešnost - obračunavanje**

#### 2.30.2.1 Opis nepravilnosti

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 je v marcu 2004 v osnovo za obračun na postavki redno delo vključil tudi funkcijski dodatek, zato je bila osnova za obračun delovne uspešnosti previsoka. Direktorju je bilo pri plači za marec 2004 obračunano 22 tisoč tolarjev delovne uspešnosti preveč.

#### 2.30.2.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Trbovlje je navedel, da od junija 2005 dalje obračunava direktorju delovno uspešnost od osnovne plače (količnik 6,25) in le za ure, ko opravlja redno delo. Kot dokaz je priložil izplačilno listo direktorja za junij 2005.

### 2.30.2.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.30.2.2 je zadovoljiv.

## **2.30.3 Dodatek za delovno dobo**

### 2.30.3.1 Opis nepravilnosti

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 dodatka za delovno dobo.

### 2.30.3.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Trbovlje je navedel, da od junija 2005 dalje obračunava direktorju dodatek za delovno dobo od osnovne plače (količnik 6,25). Kot dokaz je priložil izplačilno listo direktorja za junij 2005.

### 2.30.3.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.30.3.2 je zadovoljiv.

## **2.30.4 Dodatek za izmensko delo**

### 2.30.4.1 Opis nepravilnosti

Dodatek za izmensko delo je ZD Trbovlje direktorju nepravilno obračunal od količnika osnovne plače direktorja in ne od količnika, ki je bil določen za opravljanje dela zdravnika specialista, ki ga je direktor v popoldanskem času opravljal.

### 2.30.4.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Trbovlje je navedel, da od junija 2005 dalje obračunava direktorju dodatek za izmensko delo od osnovne plače za delovno mesto zdravnika (količnik 6,80). Kot dokaz je priložil izplačilno listo direktorja za junij 2005.

### 2.30.4.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.30.4.2 je zadovoljiv.

Glede na navedbo v odzivnem poročilu, da ZD Trbovlje dodatek za popoldansko delo direktorju obračunava za izmensko delo *oziroma popoldansko delo v nadurah*, opozarjamo ZD Trbovlje, da je dopustno dodatek za izmensko delo obračunavati le za redno delo v popoldanskem času oziroma v popoldanski izmeni, ni pa navedenega dodatka dopustno obračunati za ure, ki se obračunajo kot delo izven polnega delovnega časa.

## **2.30.5 Delo v manj ugodnem delovnem času**

### 2.30.5.1 Opis nepravilnosti

Direktor ZD Trbovlje je opravljal 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 izven polnega delovnega časa (v tolikšnem obsegu) predstavlja ravnanje, ki ni v skladu z določbo 145. člena ZDR.

### 2.30.5.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Trbovlje je kot popravljalni ukrep navedel, da direktor opravlja delo izven polnega delovnega časa maksimalno 40 ur mesečno, kar pomeni ravnanje, ki je v skladu z določbo 145. člena ZDR. Kot dokaz je priložena izplačilna lista za junij 2005.

### 2.30.5.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.30.5.2 ni zadovoljiv.

V 145. členu ZDR je določeno, da se nadurno delo ne sme uvesti, če je delo mogoče opraviti v polnem delovnem času z ustrežno organizacijo in delitvijo dela, razporeditvijo delovnega časa z uvajanjem novih izmen ali z zaposlitvijo novih delavcev. ZD Trbovlje v postopku revizije ni izkazal, da bi poskušal delo organizirati tako, da delo izven polnega delovnega časa ne bi bilo potrebno. ZD Trbovlje tudi v odzivnem poročilu ni izkazal nikakršnih ukrepov za to, da bi delo organiziral v rednem delovnem času.

## **2.30.6 Drugi popravljalni ukrepi – podvajanje obračunavanja plače na dveh delovnih mestih**

### 2.30.6.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od ZD Trbovlje zahtevalo, naj v odzivnem poročilu izkaže, 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) - pri tem morajo biti posebej izkazani ukrepi za odpravo podvajanja pri obračunavanju zdravniškega dodatka.

### 2.30.6.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Trbovlje navaja kot dokaz izplačilno listo za junij 2005, na kateri je direktorju zdravniški dodatek za redno delo obračunan v višini 4,72 količnika, kar predstavlja sorazmerni delež zdravniškega dodatka glede na količnik 6,25, za katerega v KPZZ višina zdravniškega dodatka ni določena.

### 2.30.6.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.30.6.2 je po naši oceni zadovoljiv.

ZD Trbovlje pa opozarjamo, da za določitev dodatka v količniku 4,72, ki ga kolektivna pogodba za zdravniški dodatek ne predvideva, ni podlage.

## **2.30.7 Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila**

### 2.30.7.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od ZD Trbovlje zahtevalo še, naj v odzivnem poročilu izkaže, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, potrebne za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki naj bi zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorja z veljavnimi predpisi v prihodnje.

### 2.30.7.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Trbovlje je predložil zapisnik seje sveta zavoda z dne 29. 6. 2005, iz katerega izhaja, da je svet obravnaval revizijsko poročilo in kritično obravnaval ugotovljene nepravilnosti.

### 2.30.7.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.30.7.2 ocenjujemo kot zadovoljiv.

## **2.30.8 Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače**

### 2.30.8.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od ZD Trbovlje zahtevalo tudi, naj v odzivnem poročilu izkaže, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorja, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile te med izvajanjem revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih.

### 2.30.8.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Trbovlje je navedel, da do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače, pri katerih niso bile ugotovljene nepravilnosti, ni prišlo, kar je razvidno tudi iz predložene izplačilne liste direktorja za junij 2005.

### 2.30.8.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.30.8.2 je zadovoljiv.

## **2.31 Zdravstveni dom Trebnje**

### **2.31.1 Dodatek za izmensko delo**

#### 2.31.1.1 Opis nepravilnosti

Dodatek za izmensko delo je Zdravstveni dom Trebnje (v nadaljevanju: 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. Dodatek za izmensko delo je bil direktorici obračunan za ure dela v popoldanskih ambulantah in za dežurstvo. Ker je izmenski dodatek dovoljeno obračunati le za redno delo, je bil dodatek za ure dežurstva direktorici obračunan neupravičeno. Znesek nepravilnosti smo ocenili na 55 tisoč tolarjev.

#### 2.31.1.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Direktorica ZD Trebnje je izdala Navodilo o evidentiranju in obračunavanju dežurstva, ki se uporablja od 1. 9. 2005 dalje. Iz navodila je razvidno, da se za opravljanje dežurstva dodatek za izmensko delo ne obračunava.

#### 2.31.1.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.31.1.2 je zadovoljiv.

Opozarjamo, da se ocena o zadovoljivosti nanaša le na določanje plačila za dežurstvo, saj do predložitve odzivnega poročila ZD Trebnje direktorici plače še ni obračunal na podlagi Navodila o evidentiranju in obračunavanju dežurstva, ki se uporablja od 1. 9. 2005 dalje.

### **2.31.2 Dežurstvo**

#### 2.31.2.1 Opis nepravilnosti

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 dogovoru (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 v 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



efektivnega 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 učinkivnih in 622 neefektivnih ur dežurstva, kar predstavlja v povprečju 55 ur dežurstva na mesec.

#### 2.31.2.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Trebnje je navedel, da je iz Navodila o evidentiranju in obračunavanju dežurstva razvidno, da so vse našteje nepravilnosti odpravljene.

#### 2.31.2.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.31.2.2 ni v celoti zadovoljiv.

Na podlagi predloženega navodila je mogoče potrditi le ustreznost določanja plačila za dežurstvo. Odprave nepravilnosti, ki izhajajo iz obračunavanja posameznih postavk (zlasti obračunavanje delovne uspešnosti v višini 2 odstotkov za učinkivne ure ter nepravilnosti, opisane v tretji alineji točke 2.31.2.1) pa ni mogoče potrditi. Direktorica ZD Trebnje je imela za izvedbo popravljalnih ukrepov na voljo dovolj časa (90 dni), in bi Navodila o evidentiranju in obračunavanju dežurstva lahko izdala v času, ki bi omogočal izvedbo obračuna plače vsaj en mesec pred predložitvijo odzivnega poročila.

### **2.31.3 Drugi popravljalni ukrepi – podvajanje obračunavanja plače na dveh delovnih mestih**

#### 2.31.3.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od ZD Trebnje zahtevalo, naj v odzivnem poročilu izkaže, da obstoječi način obračunavanja plače direktorici, ki opravlja v rednem delovnem času tudi dela in naloge zdravnika, preprečuje podvajanje obračunavanja sestavin plače za obe delovni mesti (direktorice in zdravnice).

#### 2.31.3.2 Izkazani popravljalni ukrepi

S sklepom, ki ga je izdala predsednica sveta zavoda, je direktorica 16. 5. 2004 na delovnem mestu zdravnice s temeljno specializacijo napredovala za dva plačilna razreda (redno in izredno napredovanje) in je bila razporejena v 37. plačilni razred s količnikom 6,00, kar je enak količnik, kot je direktorici določen za opravljanje poslovodne funkcije. Z direktorico je bila 1. 9. 2005 sklenjena nova pogodba o zaposlitvi, na podlagi vzorca pogodbe, ki ga je ZD Trebnje posredovalo združenje zdravstvenih zavodov. Obračunavanje dela in obvezne prisotnosti v dežurstvu je na novo opredeljeno z Navodilom o evidentiranju in obračunavanju dežurstva. Vsi navedeni ukrepi zagotavljajo, da ne prihaja do podvajanja obračunavanja plače na dveh delovnih mestih.

### 2.31.3.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.31.3.2 je, glede na zahteve iz revizijskega poročila, zadovoljiv.

ZD Trebnje pa opozarjamo na pomanjkljivosti v sklepu št. 56/2004 z dne 16. 5. 2004 o napredovanju direktorice. Sklep je formalno nepravilen, ker določa, da je delavka zaposlena na delovnem mestu zdravnika s temeljno specializacijo. V pogodbi o zaposlitvi, veljavni izdaje sklepa, je bilo natančno določeno, da je direktorica v ZD Trebnje zaposlena na delovnem mestu direktorice, med opravljanjem funkcije pa opravlja tudi delo zdravnice specialiste. Glede določanja količnika za obračun dela na delovnem mestu zdravnika med opravljanjem poslovodne funkcije pa velja, da se direktorju določi količnik zdravnika (specialista) z vsemi *napredovanji, ki bi jih lahko dosegel*. Izrednega napredovanja ni primerno obravnavati kot napredovanje, ki bi ga direktor lahko dosegel, zato je potrebno pri določitvi količnika upoštevati kot možna napredovanja le redna napredovanja. V pogodbi o zaposlitvi z dne 1. 9. 2005 zato po našem mnenju direktorici količnik (6,00) za obračun dela v dežurstvu in dela izven polnega delovnega časa ni določen pravilno.

### 2.31.4 Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila

#### 2.31.4.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od ZD Trebnje zahtevalo še, naj v odzivnem poročilu izkaže, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, potrebne za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki naj bi zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorice z veljavnimi predpisi v prihodnje.

#### 2.31.4.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Trebnje je predložil izvleček iz zapisnika seje sveta zavoda z dne 7. 7. 2005, iz katerega izhaja, da je svet obravnaval revizijsko poročilo in se seznanil z ukrepi za odpravo nepravilnosti.

#### 2.31.4.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.31.4.2 ocenjujemo kot zadovoljiv.

### 2.31.5 Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače

#### 2.31.5.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od ZD Trebnje zahtevalo tudi, naj v odzivnem poročilu izkaže, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorice, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile te med izvajanjem revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih.

#### 2.31.5.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Trebnje je navedel, da do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače, pri katerih niso bile ugotovljene nepravilnosti, ni prišlo, kar je razvidno tudi iz predložene izplačilne liste direktorice za avgust 2005.

#### 2.31.5.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.31.5.2 je zadovoljiv.

### **2.32 Zdravstveni dom Zagorje ob Savi**

#### **2.32.1 Dodatek za izmensko delo**

##### 2.32.1.1 Opis nepravilnosti

V popoldanskem času je direktorica Zdravstvenega doma Zagorje ob Savi (v nadaljevanju: ZD Zagorje) 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.

##### 2.32.1.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Zagorje v odzivnem poročilu navaja, da je bila delovna uspešnost izločena iz osnovne plače septembra 2004, dodatek za strokovno vodenje (1,00 količnika) pa v aprilu 2005. Dodatek za izmensko delo je bil direktorici nazadnje obračunan pri plači za februar 2005. ZD Zagorje je priložil izplačilne liste za obdobje od marca do avgusta 2005.

##### 2.32.1.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.32.1.2 je zadovoljiv.

Opozarjamo, da smo pri oceni o zadovoljivosti izhajali iz dejstva, da delovna uspešnost in dodatek za strokovno vodenje nista več obračunana na postavki redno delo. Pravilnosti obračunavanja dodatka za izmensko delo nismo mogli potrditi, ker direktorici v obdobju, ko je bil s postavke redno delo odstranjen še dodatek za strokovno vodenje, dodatek za izmensko delo še ni bil obračunan.

#### **2.32.2 Druga izplačila v okviru plače**

##### 2.32.2.1 Opis nepravilnosti

ZD Zagorje je direktorici v revidiranem obdobju izplačal 35 tisoč tolarjev iz mrliških ogledov 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 revidiranec ni imel podlage v veljavnih predpisih, zato celotni znesek izplačil v višini 92 tisoč tolarjev obravnavamo kot nepravilnost.

#### 2.32.2.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Zagorje je 7. 6. 2005 z Občino Zagorje sklenil pogodbo o izvajanju mrliško pregledne službe. Mrliško pregledno službo izvajajo nekateri zdravniki iz ZD Zagorje ter tudi zasebniki s koncesijo, koordinator pa je zdravstveni dom, s katerim imajo zdravniki sklenjene podjemne pogodbe. ZD Zagorje je 16. 3. 2005 tovrstno podjemno pogodbo sklenil tudi z direktorico. Plačilo na podlagi podjemne pogodbe prejmejo zaposleni zdravniki v ZD Zagorje le pod pogojem, da je mrliški ogled opravljen izven rednega delovnega časa. Če je ogled opravljen med dežurstvom, se zdravniku obračuna ustrezno manj ur opravljanja dela v dežurstvu.

Izvajanje odvzemov krvi se zdravnikom od februarja 2005 ne plačuje več. Prav tako ZD Zagorje od 1. 1. 2005 zaposlenim ne izplačuje več dodatka za urejenost. Priložene so izplačilne liste direktorice za obdobje od marca do avgusta 2005.

#### 2.32.2.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrepi iz točke 2.32.2.2 so zadovoljivi razen ukrepa, ki se nanaša na plačila za opravljene mrliške ogledne.

ZD Zagorje smo v revizijskem poročilu izrecno pojasnili, da se mrliško pregledna služba na podlagi zakona opravlja kot javna služba. Zdravstveni domovi jo opravljajo na podlagi pogodbe, sklenjene z občino, ki je po zakonu dolžna zagotavljati opravljanje te službe. V zdravstvenem domu, 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. Glede na navedeno so pri opravljanju mrliških pregledov podani elementi delovnega razmerja iz 4. člena ZDR, zato je sklenitev podjemne pogodbe za opravljanje mrliških ogledov v nasprotju z določilom drugega odstavka 11. člena ZDR.

### **2.32.3 Drugi popravljalni ukrepi – podvajanje obračunavanja plače na dveh delovnih mestih**

#### 2.32.3.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od ZD Zagorje zahtevalo, naj v odzivnem poročilu izkaže, da obstoječi način obračunavanja plače direktorici, ki opravlja v rednem delovnem času tudi dela in naloge zdravnika, preprečuje podvajanje obračunavanja sestavin plače za obe delovni mesti (direktorice in zdravnice).

#### 2.32.3.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Zagorje je navedel, da od 1. 3. 2005 direktorica v rednem delovnem času (40 ur tedensko) opravlja samo poslovodno funkcijo. Z direktorico je bila 1. 9. 2005 sklenjena tudi nova pogodba o zaposlitvi, ki upošteva vzorec pogodbe, ki ga je pripravilo Ministrstvo za zdravje.

Delo zdravnice direktorica od junija 2005 opravlja le v dežurstvu, kar je razvidno iz predloženih izplačilnih list. Za opravljanje dežurstva je pridobila soglasje Ministrstva za zdravje.

#### 2.32.3.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.32.3.2 je zadovoljiv.

### **2.32.4 Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila**

#### 2.32.4.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od ZD Zagorje zahtevalo še, naj v odzivnem poročilu izkaže, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, potrebne za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki naj bi zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorice z veljavnimi predpisi v prihodnje.

#### 2.32.4.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Zagorje je predložil odpravek sklepa sveta zavoda z dne 12. 9. 2005, iz katerega izhaja, da je svet obravnaval revizijsko poročilo in se seznanil z ukrepi za odpravo nepravilnosti ter z ukrepi, ki naj bi preprečevali nepravilnosti pri določanju in izplačevanju plač v prihodnje (vzpostavitev notranjih kontrol, uvedba notranje revizije).

#### 2.32.4.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.32.4.2 je zadovoljiv.

### **2.32.5 Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače**

#### 2.32.5.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od ZD Zagorje zahtevalo tudi, naj v odzivnem poročilu izkaže, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorice, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile te med izvajanjem revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih.

#### 2.32.5.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Zagorje je kot dokaz, da do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače, pri katerih niso bile ugotovljene nepravilnosti, ni prišlo, predložil izplačilne liste direktorice za obdobje od marca do avgusta 2005.

### 2.32.5.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.32.5.2 je zadovoljiv.

## **2.33 Zdravstveni dom dr. Jožeta Potrata Žalec**

### **2.33.1 Delo izven polnega delovnega časa (obračun dodatka in organizacija dela)**

#### 2.33.1.1 Opis nepravilnosti

Izven rednega delovnega časa je direktor Zdravstvenega doma dr. Jožeta Potrata Žalec (v nadaljevanju: ZD Žalec) opravljal delo zdravnika specialista medicine dela, prometa in športa. Dodatek za delo izven 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.

#### 2.33.1.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Žalec je navedel, da se direktorju od aprila 2005 dalje dodatek za delo izven polnega delovnega časa obračunava od količnika osnovne plače, ki mu je določena za delo na delovnem mestu zdravnika, kar je razvidno iz izplačilnih list za obdobje od aprila do avgusta 2005.

ZD Žalec ima sistemizirani dve delovni mesti zdravnika specialista medicine, prometa in športa. Poleg direktorja je v ZD Žalec zaposlena še ena zdravnica, ki pa je trenutno dela izven zdravstvenega doma, ker opravlja specializacijo. ZD Žalec je avgusta 2005 neuspešno objavil potrebo po zaposlitvi zdravnika specialista medicine, prometa in športa. Z uveljavitvijo nove pogodbe o zaposlitvi, 24. 8. 2005, bo direktor delo zdravnika delno opravljal v rednem delovnem času.

#### 2.33.1.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrepi iz točke 2.33.1.2 po naši oceni niso v celoti zadovoljivi. Ugotovili smo, da je bilo direktorju ZD Žalec za avgust 2005 izplačano 1.045.668 tolarjev za redno delo (brez dodatka za delovno dobo) in delo izven polnega delovnega časa (brez dežurstva). ZD Žalec je s tem kršil določilo šestega odstavka 52. člena ZSPJS, ki določa, da je mogoče javnemu uslužbencu iz plačne skupine B, v obdobju do pričetka izplačevanja plač v skladu s tem zakonom, s pogodbo o zaposlitvi določiti oziroma izplačati plačo največ v višini, ki brez dodatka za delovno dobo pri uporabnikih proračuna, katerih ustanovitelj je lokalna skupnost, ne presega višine bruto plače 59. plačnega razreda iz Priloge 1 tega zakona. Edina izjema velja v skladu s sedmim odstavkom istega člena ZSPJS za izplačila dežurstev ob soglasju pristojnega ministra. Bruto plača v 59. plačnem razredu je za avgust 2005 znašala 1.012.002 tolarjev, kar pomeni, da je ZD Žalec direktorju za avgust 2005 za redno delo in nadure izplačal 33.666 tolarjev preveč.

## 2.33.2 Dodatek za poslovno uspešnost

### 2.33.2.1 Opis nepravilnosti

Direktor je v revidiranem obdobju prejel 2.585 tisoč tolarjev poslovne uspešnosti. Za izplačila poslovne uspešnosti ZD Žalec ni imel veljavne podlage v predpisih.

### 2.33.2.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Žalec je 23. 6. 2004 z direktorjem sklenil aneks k pogodbi o zaposlitvi, s katerim so bile črtane določbe pogodbe o upravičenosti direktorja do dodatka za poslovno uspešnost. Avgusta 2005 je svet zavoda sprejel spremembe in dopolnitve pravilnika o plačah, s katerim je črtal vsa določila, ki so se nanašala na izplačilo dodatka za poslovno uspešnost. Tudi v novi pogodbi o zaposlitvi, veljavni od 1. 9. 2005, dodatek za poslovno uspešnost ni določen.

### 2.33.2.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrepi iz točke 2.33.2.2 po naši oceni niso v celoti zadovoljivi.

Ukrep, s katerim je ZD Žalec v svojem internem pravilniku sicer odpravil posebni dodatek za delavce z individualnimi pogodbami, uvedel pa (tudi za direktorja, kolikor v skladu s pogodbo o zaposlitvi<sup>33</sup> opravlja delo zdravnika specialista) 'dodatek za delovno uspešnost', ocenjujemo kot nezadovoljiv iz naslednjih razlogov:

- Pravilnik ZD Žalec določa del plače za delovno uspešnost kot dodatek, kar ni v skladu s predpisi. Del plače za delovno uspešnost je, v skladu s 3. členom ZRPJZ, poseben sestavni del plače.
- Merila za ocenjevanje delovne uspešnosti so v pravilniku opredeljena na dveh mestih, in sicer nejasno in nedoločno. Zlasti iz pravilnika ni mogoče ugotoviti, kakšen je namen meril za določitev dodatka za delovno uspešnost delavcem v ZD (četrti odstavek 17. člena) – merila se nanašajo tako na splošno poslovanje zavoda kot tudi na delovno uspešnost posameznih zaposlenih. V prvem odstavku 17. člena ZRPJZ je določeno, da pripada del plače za delovno uspešnost tistim zaposlenim, ki bistveno presegajo pričakovane delovne rezultate ali so nadpovprečno delovno obremenjeni. Glede na to določbo se lahko merila za ocenjevanje delovne uspešnosti zaposlenih nanašajo izključno na opravljanje dela posameznega zaposlenega, zato določanje dela plače za delovno uspešnost na podlagi meril o skupinski delovni uspešnosti (prve štiri alineje četrtega odstavka 17. člena pravilnika) ni v skladu z zakonom.
- Iz pravilnika ne izhaja dovolj določno, katera merila se uporabljajo za določitev 'dodatka za delovno uspešnost' direktorju za čas, ko opravlja delo zdravnika specialista. V tretjem odstavku 17. člena pravilnika je določeno, da se direktorju v tem primeru dodatek določi v skladu z Merili za nagrajevanje delovne uspešnosti. Termina 'Merila za nagrajevanje delovne uspešnosti' pravilnik ne opredeli, zaradi velike začetnice pa bi bilo celo mogoče sklepati, da gre za poseben, dodaten akt, v katerem se določijo merila za direktorja.

---

<sup>33</sup> Tudi v novi pogodbi o zaposlitvi, sklenjeni z direktorjem, je določeno, da direktor zaradi deficitarnosti zdravnikov med svojo funkcijo opravlja tudi delo zdravnika specialista.

Navedeno je nedopustno, saj je delovna uspešnost direktorja za čas, ko opravlja delo zdravnika, lahko določena samo na enak način in po enakih merilih, kot velja za ostale zaposlene.

- V pravilniku ni določeno, kdo oceni delovno uspešnost direktorja, ko ta opravlja delo zdravnika.
- Pravilnik določa, da lahko poslovni kolegij določi za nagrajevanje delovne uspešnosti zaposlenih dodatna merila (zadnji odstavek 20. člena). Navedeno določilo ni v skladu s tretjim odstavkom 17. člena ZRPJZ, ki določa, da se merila za ugotavljanje delovne uspešnosti zaposlenih določijo v *aktu* javnega zavoda.

### **2.33.3 Druga izplačila v okviru plače**

#### 2.33.3.1 Opis nepravilnosti

ZD Žalec je direktorju v revidiranem obdobju izplačal 30 tisoč tolarjev kot poračun delovne uspešnosti ob koncu leta (izplačilo vsem zaposlenim) ter dve darili v skupnem znesku 25 tisoč tolarjev (tudi darila so bila izplačana vsem zaposlenim v zavodu). Za navedena izplačila ni imel podlage v veljavnih predpisih.

#### 2.33.3.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Žalec je navedel, da je direktor izdal sklep, na podlagi katerega se v prihodnje zaposlenim ne bo več izplačevalo daril. Kot dokaz, da direktor v letih 2004 in 2005 ni prejel poračunov delovne uspešnosti in izplačil daril, je ZD Žalec predložil izplačilne liste direktorja za obdobje od aprila 2004 do avgusta 2005.

#### 2.33.3.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.33.3.2 je po naši oceni zadovoljiv.

### **2.33.4 Drugi popravljalni ukrepi – podvajanje obračunavanja plače na dveh delovnih mestih**

#### 2.33.4.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od ZD Žalec zahtevalo, naj v odzivnem poročilu izkaže, 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).

#### 2.33.4.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Z direktorjem je bila 24. 8. 2005 sklenjena nova pogodba o zaposlitvi, po vzorcu, ki ga je pripravilo Ministrstvo za zdravje. V njej je določeno, da naj bi direktor opravljal poslovodno funkcijo polni delovni čas 40 ur tedensko. V pogodbi so določeni vsi elementi za obračun plače za opravljanje poslovodne funkcije ter količnik za obračun dela na delovnem mestu zdravnika izven rednega delovnega časa.



#### 2.33.4.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.33.4.2 je zadovoljiv.

### **2.33.5 Enkratna letna nagrada**

#### 2.33.5.1 Opis nepravilnosti

ZD Žalec je v letu 2003 direktorju izplačal enkratno letno nagrado za uspešno poslovanje v letu 2002 v višini 860 tisoč tolarjev. Med izvajanjem revizije ni bilo predloženo soglasje ustanovitelja k izplačilu nagrade. 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.

Računsko sodišče je od ZD Žalec zahtevalo, naj izkaže, da je od direktorja zahteval vračilo izplačane enkratne letne nagrade za uspešno poslovanje v letu 2002

#### 2.33.5.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Žalec je na podlagi pisne privolitve direktorja pri plači za julij 2005 direktorju odtegnil celotni znesek neupravičeno izplačane nagrade (860 tisoč tolarjev), kar je razvidno s izplačilne liste za julij 2005.

#### 2.33.5.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.33.5.2 je zadovoljiv.

### **2.33.6 Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila**

#### 2.33.6.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od ZD Žalec zahtevalo še, naj v odzivnem poročilu izkaže, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, potrebne za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki naj bi zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorja z veljavnimi predpisi v prihodnje.

#### 2.33.6.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Žalec je predložil odpravek sklepa 3. seje sveta zavoda z dne 24. 8 2005, iz katerega je razvidno, da je svet obravnaval revizijsko poročilo ter sprejel ukrepe, ki naj bi v prihodnje preprečevali nepravilnosti pri določanju in izplačevanju plače direktorju.

### 2.33.6.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.33.6.2 je zadovoljiv.

## **2.33.7 Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače**

### 2.33.7.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od ZD Žalec zahtevalo tudi, naj v odzivnem poročilu izkaže, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorja, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile te med izvajanjem revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih.

### 2.33.7.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Žalec je v odzivnem poročilu zagotovil, da do sprememb posameznih postavk plače, pri katerih niso bile ugotovljene nepravilnosti, ni prišlo. Priložil je izplačilne liste za obdobje od aprila 2004 do avgusta 2005.

### 2.33.7.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.33.7.2 je zadovoljiv.

## **2.34 Zavod za zdravstveno varstvo Koper**

### **2.34.1 Druga izplačila v okviru plače**

#### 2.34.1.1 Opis nepravilnosti

Zavod za zdravstveno varstvo Koper (v nadaljevanju: ZZV Koper) je direktorju v revidiranem obdobju izplačal 13 tisoč tolarjev kot darilo ob koncu leta (izplačilo vsem zaposlenim). Za navedeno izplačilo ni imel podlage v veljavnih predpisih.

#### 2.34.1.2 Izkazani popravljalni ukrepi

V. d. direktorja ZZV Koper je podal izjavo, da se zaposlenim ne bodo več izplačevala darila, če za to ne bi obstajala podlaga v veljavnih predpisih.

#### 2.34.1.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.34.1.2 ocenjujemo kot zadovoljiv.

## **2.34.2 Drugi popravljalni ukrepi – podvajanje obračunavanja plače na dveh delovnih mestih**

### 2.34.2.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od ZZV Koper zahtevalo, naj v odzivnem poročilu izkaže, 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).

### 2.34.2.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Svet ZZV Koper je 14. 9. 2005 sprejel sklep, da se z v. d. direktorja sklene nova pogodba o zaposlitvi, na podlagi vzorca, ki ga je pripravilo Ministrstvo za zdravje. V skladu s pogodbo v. d. direktorja opravlja poslovodno funkcijo polni delovni čas 40 ur tedensko. Za redno delo se mu tako izplačuje plača v skladu z elementi, določenimi za obračun plače direktorja. V pogodbi je določen količnik osnovne plače delovnega mesta zdravnika, ki se uporablja za obračun dela v. d. direktorja v dežurstvu in stalni pripravljenosti ter za delo izven polnega delovnega časa. Neefektivne ure se obračunajo od količnika 4,40.

### 2.34.2.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.34.2.2 je zadovoljiv.

## **2.35 Zavod za zdravstveno varstvo Celje**

### **2.35.1 Dodatek za deljen delovni čas in dodatek za delo izven polnega delovnega časa**

#### 2.35.1.1 Opis nepravilnosti

Dodatek za delo v deljenem delovnem času je bil obračunan vsem zaposlenim v Zavodu za zdravstveno varstvo Celje (v nadaljevanju: ZZV Celje). Ker je bil redni delovni čas prekinjen v tistem delu dneva, ko je direktor opravljal funkcijo direktorja, do navedenega dodatka, v skladu s 6. členom Sklepa o kriterijih za sklepanje pogodb o zaposlitvi direktorjev javnih zavodov (v nadaljevanju Sklep o kriterijih za pogodbe)<sup>34</sup>, ni bil upravičen. Ocenjena vrednost nepravilnosti znaša 767 tisoč tolarjev.

V obdobju od januarja do aprila 2003 je ZZV Celje v osnovo za obračun dodatka za delo izven rednega delovnega časa 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 zavod, 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.

---

<sup>34</sup> Uradni list RS, št. 33/97.

### 2.35.1.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZZV Celje je 1. 3. 2005 z direktorjem sklenil novo pogodbo o zaposlitvi. Na podlagi vzorca, ki ga je pripravilo Ministrstvo za zdravje, pa je bila 12. 9. 2005 podpisana nova pogodba o zaposlitvi. V nobeni od pogodb direktorju ni določen dodatek za deljen delovni čas. Z izplačilnih list za obdobje od marca do avgusta 2005 je razvidno, da je ZZV Celje direktorju tudi dejansko prenehal obračunavati navedeni dodatek. Z navedenih izplačilnih list je razvidno tudi, da ZZV Celje dodatek za delo izven polnega delovnega časa obračunava izključno od osnovne plače ter da za ta čas ne obračunava dodatkov za znanstveno stopnjo in vodenje.

### 2.35.1.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.35.1.2 je zadovoljiv.

## 2.35.2 Dežurstvo in stalna pripravljenost

### 2.35.2.1 Opis nepravilnosti

ZZV Celje je v obdobju od januarja 2003 do vključno januarja 2004 za obračun dodatka za delo v dežurstvu (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 za dežurstvo. Dodatek za delo izven 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 izven 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). V skladu s kolektivnimi pogodbami bi moral ZZV Celje za obračun dela med dežurstvom uporabiti količnik osnovne plače, ki na podlagi pogodbe o zaposlitvi pripada direktorju za čas, ko dela kot zdravnik. 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 izven polnega delovnega časa. Direktor je dežurstvo opravljal v epidemiološki ambulanti ali mikrobiološkem laboratoriju.

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.

ZZV Celje je direktorju v revidiranem obdobju obračunal 108 efektivnih ur dežurstva. Poleg tega je direktor prejel plačilo za kar 1.055 ur stalne pripravljenosti, kar v povprečju predstavlja 70 ur stalne pripravljenosti mesečno.

#### 2.35.2.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Od marca 2005 dalje ZZV Celje obračunava nadurno delo z uporabo količnika za delovno mesto zdravnika, dodatek za delo izven polnega delovnega časa pa obračuna le od urne postavke osnovne plače, kar je razvidno iz izplačilnih list za obdobje od marca do avgusta 2005.

Direktor je sprejel sklep, da se za obračun stalne pripravljenosti predstojnikov upošteva izhodiščni količnik delovnega mesta zdravnika specialista (4,40). Na ta način se stalna pripravljenost direktorju obračunava od 1. 8. 2005 dalje, kar je razvidno s izplačilne liste za avgust 2005.

#### 2.35.2.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.35.2.2 je zadovoljiv.

### **2.35.3 Drugi popravljalni ukrepi – podvajanje obračunavanja plače na dveh delovnih mestih**

#### 2.35.3.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od ZZV Celje zahtevalo, naj v odzivnem poročilu izkaže, 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).

#### 2.35.3.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Z direktorjem ZZV Celje je bila podpisana nova pogodba o zaposlitvi, po vzorcu, ki ga je pripravilo Ministrstvo za zdravje. V njej so določeni elementi za obračun plače direktorja. Za obračun dežurstva, stalne pripravljenosti in nadurnega dela je v pogodbi določen količnik za delovno mesto zdravnika specialista. Ker se bo direktorju za redno delo plača obračunavala enovito, do podvajanja obračunavanja posameznih sestavin plače tako ne bo prišlo.

#### 2.35.3.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.35.3.2 je zadovoljiv.

### **2.35.4 Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila**

#### 2.35.4.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od ZZV Celje zahtevalo še, naj v odzivnem poročilu izkaže, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, potrebne za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki naj bi zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorja z veljavnimi predpisi v prihodnje.

#### 2.35.4.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZZV Celje je predložil zapisnik seje sveta zavoda z dne 12. 9. 2005, iz katerega izhaja, da je svet obravnaval revizijsko poročilo in obravnaval ukrepe za odpravo ugotovljenih nepravilnosti.

#### 2.35.4.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.35.4.2 je zadovoljiv.

### **2.35.5 Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače**

#### 2.35.5.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od ZZV Celje zahtevalo tudi, naj v odzivnem poročilu izkaže, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorja, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile te med izvajanjem revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih.

#### 2.35.5.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZZV Celje navaja, da do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače, pri katerih niso bile ugotovljene nepravilnosti, ni prišlo, kar je razvidno tudi iz izplačilnih list direktorja za obdobje od marca do avgusta 2005.

#### 2.35.5.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.35.5.2 je zadovoljiv.

## **2.36 Zavod Republike Slovenije za transfuzijsko medicino**

### **2.36.1 Delovna uspešnost**

#### 2.36.1.1 Opis nepravilnosti

Svet Zavoda Republike Slovenije za transfuzijsko medicino (v nadaljevanju: Zavod za transfuzijsko medicino) je potrdil predlog posloводства za določitev dela plače za delovno uspešnost direktorja za leto 2004 v višini 50 odstotkov osnovne plače. Predlog je vseboval tudi vrednotenje posameznih meril iz pravilnika. Pri tem je svet zavoda ocenil, da 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. S tem, ko 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 posloводство 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.

#### 2.36.1.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Zavod za transfuzijsko medicino je predložil zapisnik 17. redne seje sveta zavoda z dne 13. 7. 2005, iz katerega je razvidno, da je svet zavoda ponovno ovrednotil predpisana merila za določitev dela plače za delovno uspešnost. Svet je ugotovil, da je bila direktorju s sklepom z dne 29. 3. 2005 določen ta del plače v višini 50 odstotkov. Po ponovni oceni predpisanih meril je svet ugotovil, da direktorju pripada del plače za delovno uspešnost v višini 35 odstotkov ter sprejel sklep, da se delovna uspešnost v tem obsegu direktorju obračunava od 1. 7. 2005 dalje.

#### 2.36.1.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.36.1.2 je zadovoljiv.

### **2.36.2 Zdravniški dodatek**

#### 2.36.2.1 Opis nepravilnosti

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.

#### 2.36.2.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Zavod za transfuzijsko medicino je pripravil predlog pogodbe o zaposlitvi, po katerem direktorju zdravniški dodatek ne pripada. Do predložitve odzivnega poročila predlog nove pogodbe še ni bil podpisan, ker ga je Zavod za transfuzijsko medicino pred tem posredoval v potrditev Ministrstvu za zdravje.

Zavod za transfuzijsko medicino je odlašal z ukinitvijo zdravniškega dodatka, ker ni razumel, kaj od njega zahteva računsko sodišče (glede na navedbo v revizijskem poročilu, da je bil dodatek določen v pogodbi o zaposlitvi in ga je potrdilo Ministrstvo za zdravje, zaradi česar računsko sodišče odgovornosti za neupravičeno izplačevanje tega dodatka ni pripisalo javnemu zavodu). Svet zavoda je julija 2005 sprejel sklep, da se Ministrstvo za zdravje zaprosi za uradno razlago v zvezi z izplačevanjem zdravniškega dodatka direktorjem javnih zdravstvenih zavodov, ki so po poklicu zdravniki (člani sveta so namreč menili, da računsko sodišče zdravniško delo definira preozko, izključno kot zdravljenje pacientov). Odgovora od ministrstva Zavod za transfuzijsko medicino ni prejel.

### 2.36.2.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.36.2.2 je zadovoljiv.

Opozarjamo pa, da je ukrep ocenjen kot zadovoljiv, če bo predloženi predlog pogodbe o zaposlitvi tudi podpisan, brez sprememb, ki bi se nanašale na določitev zdravniškega dodatka, in sicer ne glede na to, kakšno bo mnenje Ministrstva za zdravje. Iz vzorca pogodbe o zaposlitvi, ki ga je Ministrstvo za zdravje poleti 2005 s posredovanjem združenja zdravstvenih zavodov poslalo javnim zdravstvenim zavodom, namreč izhaja, da ministrstvo ne kaže pripravljenosti po ureditvi tega problema v skladu z obstoječimi predpisi<sup>35</sup>. Vsakršno drugačno ravnanje Zavoda za transfuzijsko medicino bi pomenilo nespoštovanje zahtev računskega sodišča.

## **2.36.3 Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila**

### 2.36.3.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od Zavoda za transfuzijsko medicino zahtevalo še, naj v odzivnem poročilu izkaže, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, potrebne za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki naj bi zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorja z veljavnimi predpisi v prihodnje.

### 2.36.3.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Zavod za transfuzijsko medicino je predložil zapisnik 17. redne seje sveta zavoda z dne 13. 7. 2005 iz katerega je razvidno, da je svet zavoda obravnaval revizijsko poročilo ter odločal o načinu odprave nepravilnosti, ki v postopku revizije še niso bile odpravljene.

### 2.36.3.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.36.3.2 je zadovoljiv.

## **2.36.4 Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače**

### 2.36.4.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od Zavoda za transfuzijsko medicino zahtevalo tudi, naj v odzivnem poročilu izkaže, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorja, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile te med izvajanjem revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih.

---

<sup>35</sup> V splošni vzorec pogodbe, namenjen vsem direktorjem javnih zdravstvenih zavodov, je ministrstvo za zdravje uvrstilo tudi pravico direktorja-zdravnika do zdravniškega dodatka.



#### 2.36.4.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Zavod za transfuzijsko medicino je v odzivnem poročilu navedel, da do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače, pri katerih niso bile ugotovljene nepravilnosti, ni prišlo, kar je razvidno iz predložene izplačilne liste za avgust 2005.

#### 2.36.4.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.36.4.2 je zadovoljiv.

### **2.37 Zavod Republike Slovenije za presaditve organov in tkiv**

#### **2.37.1 Delovna uspešnost**

##### 2.37.1.1 Opis nepravilnosti

V letu 2003 je direktorica Zavoda Republike Slovenije za presaditve organov in tkiv (v nadaljevanju: Zavod za presaditve) 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.

##### 2.37.1.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Zavod za presaditve je predložil zapisnik 19. seje sveta zavoda z dne 15. 3. 2005, iz katerega je razvidno, da je svet zavoda ovrednotil predpisana merila za določitev dela plače za delovno uspešnost direktorice in določil ta del plače v višini 50 odstotkov.

##### 2.37.1.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.37.1.2 ni zadovoljiv.

Svet zavoda je za vsa tri merila iz Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev določil njihov najvišji možni obseg. Pravilnik v 4. členu za 'ostale javne zdravstvene zavode' določa, da pripade direktorju najvišji možni odstotek delovne uspešnosti (20 odstotkov) po merilu pridobivanja prihodkov na trgu, če delež prihodkov od prodaje blaga in storitev na trgu preseže 40 odstotkov. Iz računovodskega poročila za leto 2004 izhaja, da je Zavod za presaditve v tem letu pridobil 87,4 odstotkov svojih prihodkov iz proračunskih sredstev. Svet zavoda bi lahko, skladno s Pravilnikom o merilih za delovno uspešnost direktorjev, ovrednotil merilo pridobivanja tržnih prihodkov le v višini 10 odstotkov.

## **2.37.2 Dodatek za delovno dobo**

### 2.37.2.1 Opis nepravilnosti

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 nepravilnost pri plači za februar 2005 poskušal odpraviti, vendar nepravilnost ni bila odpravljena na ustrezen način, saj je bil dodatek za delovno dobo direktorici obračunan za vse obračunske ure, ne glede na odsotnost zaradi bolezni.

### 2.37.2.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Zavod za presaditve je navedel, da je bila napaka v računalniškem programu odpravljena, ter priložil pravilen izračun dodatka za delovno dobo za februar 2005. Ugotovljena razlika med obračunanim in pravilnim zneskom dodatka za februar 2005 je bila direktorici poračunana pri plači za junij 2005.

### 2.37.2.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.37.2.2 je po naši oceni zadovoljiv.

Opozarjamo pa, da preveritve dejanskega obračuna dodatka za delovno dobo (na priloženi izplačilni listi) nismo mogli opraviti, saj direktorici ni bilo obračunano nadomestilo za odsotnost zaradi bolezni.

## **2.37.3 Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila**

### 2.37.3.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od Zavoda za presaditve zahtevalo še, naj v odzivnem poročilu izkaže, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, potrebne za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki naj bi zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorice z veljavnimi predpisi v prihodnje.

### 2.37.3.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Zavod za presaditve je predložil zapisnik 2. seje sveta zavoda z dne 22. 7. 2005 iz katerega je razvidno, da je svet zavoda obravnaval revizijsko poročilo ter razpravljal o odpravi nepravilnosti.

### 2.37.3.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.37.3.2 je zadovoljiv.

## **2.37.4 Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače**

### 2.37.4.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od Zavoda za presaditve zahtevalo tudi, naj v odzivnem poročilu izkaže, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorice, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile te med izvajanjem revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih.

### 2.37.4.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Zavod za presaditve je v odzivnem poročilu navedel, da do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače, pri katerih niso bile ugotovljene nepravilnosti, ni prišlo, kar izhaja tudi iz predložene izplačilne liste za junij 2005.

### 2.37.4.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.37.4.2 je zadovoljiv.

## **2.38 Splošna bolnišnica Brežice**

### **2.38.1 Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila**

#### 2.38.1.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od Splošne bolnišnice Brežice (v nadaljevanju: SB Brežice) zahtevalo, naj v odzivnem poročilu izkaže, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, potrebne za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004,, ter ukrepe, ki naj bi zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorja z veljavnimi predpisi v prihodnje.

#### 2.38.1.2 Izkazani popravljalni ukrepi

SB Brežice je predložila izpis sklepov in ugotovitev 8. seje sveta zavoda z dne 8. 9. 2005, iz katerega je razvidno, da je svet zavoda obravnaval revizijsko poročilo ter razpravjal o odpravi nepravilnosti.

#### 2.38.1.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.38.1.2 je zadovoljiv.

## **2.38.2 Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače**

### 2.38.2.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od SB Brežice zahtevalo tudi, naj v odzivnem poročilu izkaže, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorja, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile te med izvajanjem revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih.

### 2.38.2.2 Izkazani popravljalni ukrepi

SB Brežice je navedla, da do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače, pri katerih niso bile ugotovljene nepravilnosti, ni prišlo. Svet SB Brežice je na seji 8. 9. 2005 sprejel aneks k pogodbi o zaposlitvi direktorja, s katerim se odpravi dodatek za obremenitve in odgovornosti v višini 0,35 količnika. Aneks bo uveljavljen po prejemu mnenja Ministrstva za zdravje.

### 2.38.2.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.38.2.2 je zadovoljiv.

## **2.39 Bolnišnica za zdravljenje in rehabilitacijo pljučnih bolnikov Sežana**

### **2.39.1 Delovna uspešnost - določanje**

#### 2.39.1.1 Opis nepravilnosti

Svet Bolnišnice za zdravljenje in rehabilitacijo pljučnih bolnikov Sežana (v nadaljevanju: Bolnišnica Sežana) je direktorici, upošteva kriterije iz Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev, določil del plače za delovno uspešnost v višini 50 odstotkov, tako za leto 2003 kot tudi za leto 2004. Iz predložene dokumentacije ni razvidno, da je Bolnišnica Sežana v letu 2003 presegla realizacije finančnega načrta, kar pomeni, da svet zavoda izpolnjevanja meril ni ocenjeval v skladu z določili Pravilnika o merilih za delovno uspešnost direktorjev. S tem, ko 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.

#### 2.39.1.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Bolnišnica Sežana je predložila izpisa sklepov sveta zavoda z dne 18. 2. 2005 in 8. 9. 2005. Iz sklepov je razvidna uporaba predpisanih meril, pripadajoči odstotek delovne uspešnosti pa je natančno določen.

#### 2.39.1.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.39.1.2 je zadovoljiv.

## **2.39.2 Delovna uspešnost - obračunavanje**

### 2.39.2.1 Opis nepravilnosti

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.

### 2.39.2.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Bolnišnica Sežana je navedla, da se direktorici obračunava del plače za delovno uspešnost v višini, določeni s sklepom sveta zavoda, od osnovne plače. Priložene so izplačilne liste za obdobje od septembra 2004 do avgusta 2005.

### 2.39.2.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.39.2.2 je zadovoljiv.

## **2.39.3 Dodatek za delovno dobo**

### 2.39.3.1 Opis nepravilnosti

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 leti. Obračunana vrednost dodatka v revidiranem obdobju za 0,5 oziroma 0,75 odstotka je bila zaradi tega prenizka. Zaradi navedene nepravilnosti je bilo v revidiranem obdobju direktorici izplačano premalo dodatka za delovno dobo.

### 2.39.3.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Bolnišnica Sežana je navedla, da je bil dodatek tako v revidiranem obdobju kot v letu 2005 obračunan v skladu z določbo 82. člena KPDZSV. Navaja višino dodatka za marec 2005: dodatek za dopoljenih 30 let delovne dobe je bil direktorici obračunan v višini 16,25 odstotka.

### 2.39.3.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.39.3.2 smo ocenili kot zadovoljiv, saj je dodatek za avgust 2005 obračunan v pravilni višini.

Ponovno smo preverili višino dodatka za delovno dobo v revidiranem obdobju in ugotovili, da je bil direktorici nedvomno obračunana prenizka vrednost dodatka: za marec 2004 (izpoljenih 29 let delovne dobe) je bil dodatek obračunan v višini 14 odstotkov (pravilno 15,50). Očitno je Bolnišnica Sežana nepravilnost odpravila v obdobju med marcem in septembrom 2004 (že za september 2004 je bil direktorici obračunan dodatek v pravilni višini 15,50 odstotkov), vendar o tem med izvajanjem revizije ni poročala.

## **2.39.4 Dodatek za vodenje, dodatek – izravnalni količnik in dodatek za težje delovne pogoje**

### 2.39.4.1 Opis nepravilnosti

Direktorica je v revidiranem obdobju prejela funkcijski dodatek v višini 1,00 količnika - 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 na način, 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 tako v revidiranem obdobju direktorici brez ustrezne pravne podlage izplačala 715 tisoč tolarjev dodatka za vodenje delovnega področja marketing in trženje.

Direktorica je v celotnem revidiranem obdobju prejela dodatek za težje delovne pogoje v višini 0,30 količnika. 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.

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, v ocenjeni višini 715 tisoč tolarjev, obravnavamo kot nepravilnost.

Upošteva dejstvo, da je Ministrstvo za zdravje podalo mnenje o ustreznosti pogodbe o zaposlitvi, v kateri so bili določeni vsi navedeni dodatki, odgovornosti za nepravilnosti ni mogoče očitati Bolnišnici Sežana.

### 2.39.4.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Septembra 2004 je bila z direktorico podpisana nova pogodba o zaposlitvi, v kateri nista bila določena dodatka za vodenje in izravnalni količnik, dodatek za težje delovne pogoje pa je bil določen v višini 0,15 količnika. Od takrat dalje so bile nepravilnosti v zvezi z navedenimi dodatki odpravljene, kar je razvidno iz predloženih izplačilnih list za obdobje od septembra 2004 do avgusta 2005.

### 2.39.4.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrepi iz točke 2.39.4.2 so zadovoljivi.

## **2.39.5 Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila**

### 2.39.5.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od Bolnišnice Sežana zahtevalo še, naj v odzivnem poročilu izkaže, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, potrebne za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki naj bi

zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorice z veljavnimi predpisi v prihodnje.

#### 2.39.5.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Bolnišnice Sežana je predložila izpis sklepov s seje sveta zavoda z dne 7. 9. 2005. Iz sklepov je razvidno, da je svet zavoda obravnaval revizijsko poročilo ter ponovno preučil in izrecno določil elemente za obračun plače direktorice od 1. 9. 2005 dalje.

#### 2.39.5.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.39.5.2 je zadovoljiv.

### **2.39.6 Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače**

#### 2.39.6.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od Bolnišnice Sežana zahtevalo tudi, naj v odzivnem poročilu izkaže, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorice, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile te med izvajanjem revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih.

#### 2.39.6.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Bolnišnica Sežana je navedla, da je bil direktorici s sklepom sveta zavoda od 1. 9. 2005 dalje na novo določen del plače za delovno uspešnost v višini 10 odstotkov (prej 35 odstotkov). Po priporočilu Ministrstva za zdravje je bil z novo pogodbo o zaposlitvi odpravljen dodatek po 89.c členu KPDZSV (0,20 količnika). Do drugih sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače, pri katerih niso bile ugotovljene nepravilnosti, ni prišlo, kar izhaja iz predloženih izplačilnih list.

#### 2.39.6.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.39.6.2 je zadovoljiv.

## **2.40 Zdravstveni dom Ajdovščina**

### **2.40.1 Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila**

#### 2.40.1.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od Zdravstvenega doma Ajdovščina (v nadaljevanju: ZD Ajdovščina) zahtevalo, naj v odzivnem poročilu izkaže, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, potrebne za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki naj bi zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorice z veljavnimi predpisi v prihodnje.

#### 2.40.1.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Ajdovščina je predložil zaznamek z dne 12. 9. 2005, ki ga je podpisala predsednica sveta zavoda. V zaznamku je navedeno, da je bil svet zavoda z revizijskim poročilom seznanjen 1. 6. 2005. Glede na pozitivno mnenje je svet menil, da nadaljnji popravljalni ukrepi niso potrebni.

#### 2.40.1.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.40.1.2 ocenjujemo kot zadovoljiv.

Opozarjamo pa, da se svet zavoda z revizijskim poročilom ni mogel seznaniti 1. 6. 2005, saj je bilo dokončno revizijsko poročilo izdano 14. 6. 2005. Glede na to, da med predlogom poročila (za katerega domnevamo, da je bil z njim seznanjen svet zavoda) in dokončnim poročilom ni vsebinskih razlik, je izkazani popravljalni ukrep kljub temu ocenjen kot zadovoljiv.

### **2.40.2 Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače**

#### 2.40.2.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od ZD Ajdovščina zahtevalo tudi, naj v odzivnem poročilu izkaže, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorice, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile te med izvajanjem revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih.

#### 2.40.2.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZD Ajdovščina navaja, da do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače, pri katerih niso bile ugotovljene nepravilnosti, ni prišlo, kar izkazuje s pogodbo o zaposlitvi, sklenjeno z direktorico 8. 3. 2005, ter z izplačilnimi listami direktorice za obdobje od marca do avgusta 2005.

#### 2.40.2.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.40.2.2 je zadovoljiv.

## **2.41 Zdravstveno reševalni center Koroške**

### **2.41.1 Delovna uspešnost**

#### 2.41.1.1 Opis nepravilnosti

Svet Zdravstveno reševalnega centra Koroške (v nadaljevanju: ZRC Koroške) 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.

#### 2.41.1.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZRC Koroške je predložil izpisa sklepa sveta zavoda z dne 1. 3. 2005. Iz sklepa je razvidna uporaba predpisanih meril, pripadajoči odstotek delovne uspešnosti pa je jasno določen. Merila je svet uporabil v skladu s predpisi.

#### 2.41.1.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.41.1.2 je zadovoljiv.

### **2.41.2 Dodatek za vodenje**

#### 2.41.2.1 Opis nepravilnosti

Na izplačilnih listah je bila tudi postavka dodatek po IP (ki je vključevala 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 količnika<sup>36</sup>. Direktor ni opravljal funkcije strokovnega vodenja zavoda, saj za to kot pravnik niti ni bil usposobljen, poleg tega pa statut ZRC Koroške določa, da 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.

#### 2.41.2.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Z direktorjem je bil 1. 7. 2005 podpisan aneks k pogodbi o zaposlitvi, ki določa, da se črta dodatek za strokovno vodenje. Od julija 2005 se direktorju dodatek ne obračunava več, kar je razvidno iz izplačilnih list za julij in avgust 2005.

---

<sup>36</sup> 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.

#### 2.41.2.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.41.2.2 je zadovoljiv.

### **2.41.3 Dodatek za težje delovne pogoje**

#### 2.41.3.1 Opis nepravilnosti

V pogodbi o zaposlitvi je bilo 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, 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 pogoje.

#### 2.41.3.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZRC Koroške je 24. 8. 2005 z direktorjem sklenil novo pogodbo o zaposlitvi, v kateri je določen dodatek za vplive okolja v višini 0,15 količnika. Dodatek je bil v tej višini direktorju obračunan že julija 2005, kar je razvidno iz izplačilnih list.

#### 2.41.3.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrepi iz točke 2.41.3.2 so zadovoljivi.

### **2.41.4 Enkratna letna nagrada**

#### 2.41.4.1 Opis nepravilnosti

ZRC Koroške je direktorju v letu 2003 izplačal enkratno letno nagrado za uspešno poslovanje v letu 2002, 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 začel veljati 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 je ugotovilo, 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.

Računsko sodišče je od ZRC Koroške zahtevalo, naj izkaže, da je od direktorja zahteval vračilo izplačane enkratne letne nagrade za uspešno poslovanje v letu 2002

#### 2.41.4.2 Izkazani popravljalni ukrepi

Svet zavoda je 24. 8. 2005 sprejel sklep, da je direktor dolžan enkratno letno nagrado vrniti. Direktor je 12. 9. 2005 nakazal ZRC Koroške neto znesek nagrade. Strokovna služba je od davčne uprave pridobila navodila, kako izvesti navedeno vračilo glede obračuna prispevkov in dohodnine ter podala vlogo za vračilo prispevkov delodajalca za socialno varnost in davka na izplačane plače. Direktor je podal vlogo za obnovo odmere dohodnine.

#### 2.41.4.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.41.4. je zadovoljiv.

Opozarjamo, da bi moral ZRC Koroške urediti tudi vračilo prispevkov za socialno varnost, obračunanih v bruto znesku izplačane nagrade.

### **2.41.5 Drugi popravljalni ukrepi – obravnava revizijskega poročila**

#### 2.41.5.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od ZRC Koroške zahtevalo še, naj v odzivnem poročilu izkaže, da je revizijsko poročilo obravnaval svet zavoda, ki je sprejel vse ukrepe, potrebne za odpravo nepravilnosti, ugotovljenih v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004, ter ukrepe, ki naj bi zagotavljali skladnost določanja in obračunavanja plače direktorja z veljavnimi predpisi v prihodnje.

#### 2.41.5.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZRC Koroške je predložila zapisnik seje sveta zavoda z dne 24. 8. 2005. Iz zapisnika je razvidno, da je svet zavoda obravnaval revizijsko poročilo ter ugotovljene nepravilnosti ter zahteval vračilo neupravičeno izplačane enkratne nagrade (zveza s točko 2.41.4.2).

#### 2.41.5.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.41.5.2 je zadovoljiv.

### **2.41.6 Drugi popravljalni ukrepi – spremembe pri določanju in obračunavanju plače**

#### 2.41.6.1 Opis zahtevanega popravljalnega ukrepa

Računsko sodišče je od ZRC Koroške zahtevalo tudi, naj v odzivnem poročilu izkaže, da ni prišlo do sprememb pri določanju in obračunavanju posameznih sestavin plače direktorja, pri katerih v reviziji niso bile odkrite nepravilnosti ali so bile te med izvajanjem revizije odpravljene, razen če imajo morebitne spremembe podlago v veljavnih predpisih.

#### 2.41.6.2 Izkazani popravljalni ukrepi

ZRC Koroške je 24. 8. 2005 z direktorjem sklenil novo pogodbo o zaposlitvi, ki je usklajena z vzorcem, ki ga je pripravilo Ministrstvo za zdravje.

#### 2.41.6.3 Ocena popravljalnih ukrepov

Izkazani popravljalni ukrep iz točke 2.41.6.2 ni v celoti zadovoljiv.

Vzorec, ki ga je pripravilo Ministrstvo za zdravje, ne predvideva določitve dodatka za obremenitve in odgovornost (89.c člen KPDZSV), kar je v skladu s stališčem, ki ga je v revizijskem poročilu zavzelo tudi računsko sodišče<sup>37</sup>. ZRC Koroške je direktorju v novi pogodbi določil dodatek za obremenitve in odgovornost v višini 0,15 količnika.

### 3. MNENJE O IZKAZANIH POPRAVLJALNIH UKREPIH

Pregledali smo odzivna poročila, ki jih je na podlagi zahteve iz revizijskega poročila o pravilnosti določanja in izplačevanja plač direktorjev javnih zdravstvenih zavodov v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 izdelalo 41 javnih zdravstvenih zavodov, navedenih v 1. poglavju porevizijskega poročila. Ocenili smo, da so vsa odzivna poročila verodostojna.

Zadovoljivost izkazanih popravljalnih ukrepov smo ocenili na podlagi posredovanih opisov ukrepov in predložene dokumentacije javnih zdravstvenih zavodov. Menimo, da smo pridobili zadostne in ustrezne podlage in dokaze, da lahko podamo oceno o zadovoljivosti izkazanih ukrepov.

Ocenjujemo, da so v odzivnih poročilih, ki so jih predložili Kraške lekarne Ilirska Bistrica, Mestne lekarne, Lekarna Kočevje, Lekarna Krško, Psihiatrična bolnišnica Idrija, Ortopedska bolnišnica Valdoltra, Bolnišnica Golnik – Klinični oddelek za pljučne bolezni in alergijo, Psihiatrična klinika Ljubljana, Psihiatrična bolnišnica Vojnik, Zdravstveni dom Brežice, Zdravstveni dom Dravograd, Zdravstveni dom Slovenske Konjice, Zdravstveni dom Šmarje pri Jelšah, Zavod za zdravstveno varstvo Koper, Zavod za zdravstveno varstvo Celje, Zavod Republike Slovenije za transfuzijsko medicino, Splošna bolnišnica Brežice, Bolnišnica za zdravljenje in rehabilitacijo pljučnih bolnikov Sežana in Zdravstveni dom Ajdovščina izkazani *zadovoljivi* popravljalni ukrepi o odpravljanju nepravilnosti, ugotovljenih v reviziji o pravilnosti določanja in izplačevanja plač direktorjev javnih zdravstvenih zavodov v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004.

V odzivnem poročilu Celjskih lekarn Celje smo kot *nezadovoljiva* ocenili popravljalna ukrepa za odpravo nepravilnosti, ki se nanašata na

- določanje in obračunavanje osnovne plače (točka 2.1.1.3 tega poročila) in
- obravnavo revizijskega poročila na svetu zavoda (točka 2.1.3.3 tega poročila).

V odzivnem poročilu Koroške lekarne smo kot *nezadovoljiv* ocenili popravljalni ukrep za odpravo nepravilnosti, ki se nanaša na razmejitev učinkovitih in neefektivnih ur dežurstva (točka 2.6.3.3 tega poročila).

---

<sup>37</sup> Točka 2.1.3.9 v Revizijskem poročilu o pravilnosti določanja in izplačevanja plač direktorjev javnih zdravstvenih zavodov v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 št. 1213-4/2004-39, z dne 14. junija 2005.

V odzivnem poročilu Zasavskih lekarn Trbovlje smo kot *nezadovoljiv* ocenili popravljalni ukrep za odpravo nepravilnosti, ki se nanaša na določitev dela plače za delovno uspešnost (točka 2.7.1.3 tega poročila).

V odzivnem poročilu Centra za zdravljenje bolezni otrok smo kot *nezadovoljiva* ocenili popravljalna ukrepa za odpravo nepravilnosti, ki se nanašata na

- določanje in obračunavanje stalne pripravljenosti (točka 2.9.2.3 tega poročila) in
- preprečevanje podvajanja obračunavanja sestavin plače za obe delovni mesti (točka 2.9.3.3 tega poročila).

V odzivnem poročilu Splošne bolnišnice Slovenj Gradec smo kot *nezadovoljiv* ocenili popravljalni ukrep za odpravo nepravilnosti, ki se nanaša na določitev dela zdravniškega dodatka (točka 2.13.1.3 tega poročila).

V odzivnem poročilu Zdravstvenega doma Celje smo kot *nezadovoljive* ocenili popravljalne ukrepe za odpravo nepravilnosti, ki se nanašajo na

- izplačevanje dodatka za poslovno uspešnost (točka 2.16.1.3 tega poročila),
- preprečevanje podvajanja obračunavanja sestavin plače za obe delovni mesti (točka 2.16.3.3 tega poročila) in
- spremembe pri določanju in obračunavanju plače (točka 2.16.5.3 tega poročila).

V odzivnem poročilu Zdravstvenega doma Črnomelj smo kot *nezadovoljiv* ocenili popravljalni ukrep za odpravo nepravilnosti, ki se nanaša na izplačila za opravljanje mrliških ogledov (točka 2.17.3.3 tega poročila).

V odzivnem poročilu Zdravstvenega doma Idrija smo kot *nezadovoljiva* ocenili popravljalna ukrepa za odpravo nepravilnosti, ki se nanašata na

- določitev dela plače za delovno uspešnost (točka 2.19.2.3 tega poročila) in
- obračunavanja dela v dežurstvu in stalni pripravljenosti (točka 2.19.4.3 tega poročila).

V odzivnem poročilu Zdravstvenega doma Krško smo kot *nezadovoljiv* ocenili popravljalni ukrep za odpravo nepravilnosti, ki se nanaša na določanje in obračunavanje dodatka za mentorsko delo (točka 2.20.3.3 tega poročila).

V odzivnem poročilu Zdravstvenega doma Lendava smo kot *nezadovoljiva* ocenili popravljalna ukrepa za odpravo nepravilnosti, ki se nanašata na

- preprečevanje podvajanja obračunavanja sestavin plače za obe delovni mesti (točka 2.21.4.3 tega poročila) in
- spremembe pri določanju in obračunavanju plače (točka 2.21.6.3 tega poročila).

V odzivnem poročilu Zdravstvenega doma Logatec smo kot *nezadovoljiv* ocenili popravljalni ukrep za odpravo nepravilnosti, ki se nanaša na določanje in obračunavanje plačila za delo v dežurstvu in stalni pripravljenosti (točka 2.22.4.3 tega poročila).

V odzivnem poročilu Zdravstvenega doma Metlika smo kot *nezadovoljive* ocenili popravljalne ukrepe za odpravo nepravilnosti, ki se nanašajo na

- določanje in obračunavanje osnovne plače (točka 2.23.1.3 tega poročila),
- določitev dela plače za delovno uspešnost (točka 2.23.2.3 tega poročila),

- določanje in obračunavanje dela v dežurstvu (točka 2.23.5.3 tega poročila) in
- preprečevanje podvajanja obračunavanja sestavin plače za obe delovni mesti (točka 2.23.7.3 tega poročila).

V odzivnem poročilu Zdravstvenega doma Ormož smo kot *nezadovoljiv* ocenili popravljalni ukrep za odpravo nepravilnosti, ki se nanaša na določanje in obračunavanje plačila za delo v dežurstvu (točka 2.24.3.3 tega poročila).

V odzivnem poročilu Zdravstvenega doma Ribnica smo kot *nezadovoljiv* ocenili popravljalni ukrep za odpravo nepravilnosti, ki se nanaša na odrejanje dela izven polnega delovnega časa (točka 2.25.2.3 tega poročila).

V odzivnem poročilu Zdravstvenega doma Sevnica smo kot *nezadovoljiv* ocenili popravljalni ukrep za odpravo nepravilnosti, ki se nanaša na odrejanje dela izven polnega delovnega časa in posledice pri izplačilu plače (točka 2.26.1.3 tega poročila).

V odzivnem poročilu Zdravstvenega doma Šentjur smo kot *nezadovoljiv* ocenili popravljalni ukrep za odpravo nepravilnosti, ki se nanaša na preprečevanje podvajanja obračunavanja sestavin plače za obe delovni mesti (točka 2.28.3.3 tega poročila).

V odzivnem poročilu Zdravstvenega doma Trbovlje smo kot *nezadovoljiva* ocenili popravljalna ukrepa za odpravo nepravilnosti, ki se nanašata na

- določitev dela plače za delovno uspešnost (točka 2.30.1.3 tega poročila) in
- odrejanje dela izven polnega delovnega časa (točka 2.30.5.3 tega poročila).

V odzivnem poročilu Zdravstvenega doma Trebnje smo kot *nezadovoljiv* ocenili popravljalni ukrep za odpravo nepravilnosti, ki se nanaša na obračunavanje dela v dežurstvu (točka 2.31.2.3 tega poročila).

V odzivnem poročilu Zdravstvenega doma Zagorje ob Savi smo kot *nezadovoljiv* ocenili popravljalni ukrep za odpravo nepravilnosti, ki se nanaša na plačilo za opravljene mrliške ogleda (točka 2.32.2.3 tega poročila).

V odzivnem poročilu Zdravstvenega doma dr. Jožeta Potrata Žalec smo kot *nezadovoljiva* ocenili popravljalna ukrepa za odpravo nepravilnosti, ki se nanašata na

- posledice odrejanja dela izven polnega delovnega časa pri izplačilu plače (točka 2.33.1.3 tega poročila) in
- izplačila dodatka za poslovno uspešnost (točka 2.33.2.3 tega poročila).

V odzivnem poročilu Zavoda Republike Slovenije za presaditve organov in tkiv smo kot *nezadovoljiv* ocenili popravljalni ukrep za odpravo nepravilnosti, ki se nanaša na določitev dela plače za delovno uspešnost (točka 2.37.1.3 tega poročila).

V odzivnem poročilu Zdravstveno reševalnega centra Koroške smo kot *nezadovoljiv* ocenili popravljalni ukrep za odpravo nepravilnosti, ki se nanaša na spremembe pri določanju in obračunavanju plače (točka 2.41.6.3 tega poročila).

#### **4. OVREDNOTENJE NEZADOVOLJIVO ODPRAVLJENIH NEPRAVILNOSTI**

Nepravilnosti, za katere v odzivnih poročilih Celjskih lekarn Celje (točki 2.1.1 in 2.1.3 tega poročila), Koroške lekarnarne (točka 2.6.3 tega poročila), Zasavskih lekarn Trbovlje (točka 2.7.1 tega poročila), Centra za zdravljenje bolezni otrok (točki 2.9.2 in 2.9.3 tega poročila), Zdravstvenega doma Celje (točke 2.16.1, 2.16.3 in 2.16.5 tega poročila), Zdravstvenega doma Črnomelj (točka 2.17.3 tega poročila), Zdravstvenega doma Idrija (točki 2.19.2 in 2.19.4 tega poročila), Zdravstvenega doma Krško (točka 2.20.3 tega poročila), Zdravstvenega doma Lendava (točki 2.21.4 in 2.21.6 tega poročila), Zdravstvenega doma Logatec (točka 2.22.4 tega poročila), Zdravstvenega doma Metlika (točke 2.23.1, 2.23.2, 2.23.5 in 2.23.7 tega poročila), Zdravstvenega doma Ormož (točka 2.24.3 tega poročila), Zdravstvenega doma Ribnica (točka 2.25.2 tega poročila), Zdravstvenega doma Sevnica (točka 2.26.1 tega poročila), Zdravstvenega doma Šentjur (točka 2.28.3 tega poročila), Zdravstvenega doma Trbovlje (točki 2.30.1 in 2.30.5 tega poročila), Zdravstvenega doma Trebnje (točka 2.31.2 tega poročila), Zdravstvenega doma Zagorje ob Savi (točka 2.32.2 tega poročila), Zdravstvenega doma dr. Jožeta Potrata Žalec (točki 2.33.1 in 2.33.2 tega poročila), Zavoda Republike Slovenije za presaditve organov in tkiv (točka 2.37.1 tega poročila) in Zdravstveno reševalnega centra Koroške (točka 2.41.6 tega poročila) niso izkazani zadovoljivi popravljalni ukrepi in takšnih ukrepov navedeni javni zdravstveni zavodi tudi niso izvedli po predložitvi odzivnega poročila, ne po naravi in ne po velikosti ne presegajo praga pomembnosti, ki je bil upoštevan v reviziji, v kateri so bile odkrite, zato ne predstavljajo pomembnih nepravilnosti.

Nepravilnost, na katero se je nanašal popravljalni ukrep, ki v odzivnem poročilu Splošne bolnišnice Slovenj Gradec (točka 2.13.1 tega poročila) ni bil zadovoljivo izkazan, je bila pomembna, saj presega prag pomembnosti, ki je bil upoštevan v reviziji, v kateri je bila odkrita. Na izrek negativnega mnenja o pravilnosti določanja in izplačevanja plače direktorju, ki je bilo Splošni bolnišnici Slovenj Gradec izrečeno v revizijskem poročilu o pravilnosti določanja in izplačevanja plač direktorjev javnih zdravstvenih zavodov v letu 2003 in prvem trimesečju leta 2004 sicer ni vplivala, ker odgovornosti za nepravilnost pri določanju zdravniškega dodatka, glede na splošno znano stališče Ministrstva za zdravje o navedeni problematiki, nismo pripisali Splošni bolnišnici Slovenj Gradec. Smo pa v mnenju na razkrito nepravilnost izrecno opozorili. Pri presoji odgovornosti za nezadovoljivost popravljalnega ukrepa smo upoštevali predvsem dejstvo, da je bila Splošna bolnišnica Slovenj Gradec v porevizijskem postopku opozorjena, da predložena pogodba o zaposlitvi ne predstavlja zadovoljivega ukrepa, glede na zahteve v revizijskem poročilu.

#### **5. SKLEP O KRŠITVI OBVEZNOSTI DOBREGA POSLOVANJA**

Celjske lekarnarne Celje, Koroška lekarnarne, Zasavske lekarnarne Trbovlje, Center za zdravljenje bolezni otrok, Zdravstveni dom Celje, Zdravstveni dom Črnomelj, Zdravstveni dom Idrija, Zdravstveni dom Krško, Zdravstveni dom Lendava, Zdravstveni dom Logatec, Zdravstveni dom Metlika, Zdravstveni dom Ormož, Zdravstveni dom Ribnica, Zdravstveni dom Sevnica, Zdravstveni dom Šentjur, Zdravstveni dom Trbovlje, Zdravstveni dom Trebnje, Zdravstveni dom Zagorje ob Savi, Zdravstveni dom dr. Jožeta Potrata Žalec, Zavod Republike Slovenije za presaditve organov in tkiv in Zdravstveno reševalni center Koroške v odzivnem poročilu *niso izkazali zadovoljivih ukrepov* za odpravo nepravilnosti, opisanih v točkah 2.1.1, 2.1.3, 2.6.3, 2.7.1, 2.9.2, 2.9.3, 2.16.1, 2.16.3, 2.16.5, 2.17.3, 2.19.2, 2.19.4, 2.20.3, 2.21.4, 2.21.6,

2.22.4, 2.23.1, 2.23.2, 2.23.5, 2.23.7, 2.24.3, 2.25.2, 2.26.1, 2.28.3, 2.30.1, 2.30.5, 2.31.2, 2.32.2, 2.33.1, 2.33.2, 2.37.1 in 2.41.6 tega poročila, takšnih ukrepov pa tudi niso izvedli kasneje. S tem so v skladu z določbami petega odstavka 29. člena ZRacS-1 in prvega odstavka 37. člena Poslovnika Računskega sodišča Republike Slovenije kršili obveznost dobrega poslovanja.

## **6. SKLEP O HUDI KRŠITVI OBVEZNOSTI DOBREGA POSLOVANJA**

Splošna bolnišnica Slovenj Gradec v odzivnem poročilu *ni izkazala zadovoljivih ukrepov* za odpravo nepravilnosti, opisane v točki 2.13.1 tega poročila, takšnih ukrepov pa tudi ni izvedla kasneje. S tem je v skladu z določbami petega odstavka 29. člena ZRacS-1 in drugega odstavka 37. člena Poslovnika Računskega sodišča Republike Slovenije hudo kršila obveznost dobrega poslovanja.

Igor Šoltes,  
generalni državni revizor

Poslano priporočeno:

1. Celjskim lekarnam Celje, Celje;
2. Kraškimi lekarnami Ilirska Bistrica, Ilirska Bistrica;
3. Mestnim lekarnam, Kamnik;
4. Lekarni Kočevje, Kočevje;
5. Lekarni Krško, Krško;
6. Koroški lekarni, Ravne na Koroškem;
7. Zasavskim lekarnam Trbovlje, Trbovlje;
8. Psihiatrični bolnišnici Idrija, Idrija;
9. Centru za zdravljenje bolezni otrok, Šentvid pri Stični;
10. Ortopedski bolnišnici Valdoltra, Ankaran;
11. Bolnišnici Golnik – Kliničnemu oddelku za pljučne bolezni in alergijo, Golnik;
12. Psihiatrični kliniki Ljubljana, Ljubljana;
13. Splošni bolnišnici Slovenj Gradec, Slovenj Gradec;
14. Psihiatrični bolnišnici Vojnik, Vojnik;
15. Zdravstvenemu domu Brežice, Brežice;
16. Zdravstvenemu domu Celje, Celje;
17. Zdravstvenemu domu Črnomelj, Črnomelj;
18. Zdravstvenemu domu Dravograd, Dravograd;
19. Zdravstvenemu domu Idrija, Idrija;
20. Zdravstvenemu domu Krško, Krško;
21. Zdravstvenemu domu Lendava, Lendava;
22. Zdravstvenemu domu Logatec, Logatec;
23. Zdravstvenemu domu Metlika, Metlika;
24. Zdravstvenemu domu Ormož, Ormož;



25. Zdravstvenemu domu Dr. Janeza Oražma Ribnica, Ribnica;
26. Zdravstvenemu domu Sevnica, Sevnica;
27. Zdravstvenemu domu Slovenske Konjice, Slovenske Konjice;
28. Zdravstvenemu domu Šentjur, Šentjur pri Celju;
29. Zdravstvenemu domu Šmarje pri Jelšah, Šmarje pri Jelšah;
30. Zdravstvenemu domu Trbovlje, Trbovlje;
31. Zdravstvenemu domu Trebnje, Trebnje;
32. Zdravstvenemu domu Zagorje ob Savi, Zagorje ob Savi;
33. Zdravstvenemu domu Dr. Jožeta Potrata Žalec, Žalec;
34. Zavodu za zdravstveno varstvo Koper, Koper;
35. Zavodu za zdravstveno varstvo Celje, Celje;
36. Zavodu Republike Slovenije za transfuzijsko medicino, Ljubljana;
37. Zavodu Republike Slovenije za presaditve organov in tkiv, Ljubljana;
38. Splošni bolnišnici Brežice, Brežice,
39. Bolnišnici za zdravljenje in rehabilitacijo pljučnih bolnikov Sežana, Sežana,
40. Zdravstvenemu domu Ajdovščina, Ajdovščina,
41. Zdravstveno reševalnemu centru Koroške, Ravne na Koroškem,
42. Državnemu zboru Republike Slovenije, Ljubljana in
43. arhivu, tu.