



Revizijsko poročilo

Odsotnost z dela zaposlenih v zdravstveni dejavnosti



POS LANSTVO

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



REPUBLIKA SLOVENIJA
RAČUNSKO SODIŠČE

Revizijsko poročilo

Odsotnost z dela zaposlenih v zdravstveni dejavnosti

Številka: 322-7/2011/142

Ljubljana, 16. februarja 2015

Povzetek

Računsko sodišče je revidiralo *pravilnost in učinkovitost poslovanja* v *Univerzitetnem kliničnem centru Maribor, Splošni bolnišnici Novo mesto, Psihiatrični bolnišnici Begunje, Zdravstvenem domu Ljubljana, Zdravstvenem domu Celje in Zdravstvenem domu Koper* v letih 2010 in 2011.

Cilj revizije je bil podati mnenje o pravilnosti poslovanja zavodov glede omogočanja in evidentiranja različnih vrst odsotnosti zaposlenih z dela ter mnenje o učinkovitosti zavodov pri obvladovanju različnih vrst odsotnosti zaposlenih z dela.

Računsko sodišče je *o pravilnosti poslovanja* vsem šestim zavodom izreklo *mnenje s pridržkom*. V reviziji so bila ugotovljena pogostejša ravnanja v nasprotju s predpisi pri določanju letnega dopusta, in sicer v naslednjih primerih:

- nedoločitev delovnih mest, na katerih se pojavljajo pogoji dela, kot so hrup in vibracije, prah, večje obremenitve vida, neugodne klimatske razmere, nevarnost infekcije, delo s kemikalijami, večje fizične obremenitve ter nepravilna določitev letnega dopusta za delo v teh delovnih pogojih;
- nepravilna določitev letnega dopusta zaradi dela v prosekuri, intenzivni terapiji III, intenzivni negi in terapiji I. in II. stopnje, operacijski sobi in teamu, ki dela v urgentni službi, ter zaradi dela v posebnih pogojih (dežurstvo, izmensko, popoldansko, nočno in terensko delo);
- nepravilna določitev letnega dopusta zaradi invalidnosti ter glede na zavarovalno dobo delavcev;
- neupravičena določitev letnega dopusta, ki se nanaša na intenzivno delo v polnem delovnem času z duševno motenimi oziroma duševno prizadetimi osebami;
- neupravičena določitev letnega dopusta za delo s citostatiki oziroma za delo v območju ionizirajočega sevanja;
- neupoštevanje omejitev glede najvišjega skupnega števila dni letnega dopusta (45 oziroma 55 dni, če je šlo za javnega uslužbenca, ki dela z viri ionizirajočega sevanja).

Največ nepravilnosti je nastalo zaradi nepravilnega evidentiranja prisotnosti oziroma odsotnosti javnih uslužbencev z dela ter zaradi ročnega odštevanja porabljenega letnega dopusta, kar je privedlo do napačnega stanja letnega dopusta ob koncu let, na katera se nanaša revizija. Zaradi tega so javni uslužbenci koristili več oziroma manj dni letnega dopusta, kot bi ga lahko.

Večina zavodov v obdobju, na katero se nanaša revizija, ni ustrezno vsebinsko načrtovala strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja javnih uslužbencev. Obenem so imeli zavodi pomanjkljive evidence sklenjenih pogodb o izobraževanju in niso zagotavljali ustreznega spremljanja izvajanja določil pogodb o izobraževanju. Z javnimi uslužbenci zavodi niso vedno sklenili pogodb o izobraževanju ali pa so bila določila pogodb glede na predpise pomanjkljiva.

Zavodi za pravilno in upravičeno koriščenje izrednega dopusta niso imeli vseh dokazil za upravičeno odobritev izrabe izrednega dopusta. Dva zavoda sta javnim uslužbencem odobraval dva prosta dneva zaradi darovanja krvi, čeprav ima javni uslužbenec pravico do odsotnosti z dela z nadomestilom plače zaradi darovanja krvi (zgotj) na dan, ko prostovoljno daruje kri.

Zavodi *niso bili učinkoviti pri izvajanju ukrepov za obvladovanje različnih vrst odsotnosti zaposlenih z dela*, saj niso zagotovili vseh ustreznih podlag za upravljanje odsotnosti zaposlenih z dela, niso dosledno spremljali in analizirali posameznih vrst odsotnosti v zavodu ter zagotavljali vseh ustreznih podlag za upravljanje odsotnosti javnih uslužbencev z dela, kakor tudi niso dosledno izvajali ukrepov za obvladovanje odsotnosti javnih uslužbencev zaradi zdravstvenih razlogov ter niso načrtovali, izvajali in spremljali izvajanja izobraževanj, strokovnih izpopolnjevanj in usposabljanj javnih uslužbencev:

- zavodi niso imeli vseh podlag v obliki internih aktov, ki bi urejali prisotnost javnih uslužbencev na delovnem mestu;
- za določanje letnega dopusta so le trije zavodi imeli interni akt, v katerem so bili podrobneje določeni kriteriji za določitev dodatnih dni letnega dopusta;
- le en zavod je za leti 2010 in 2011 v letnih aktih načrtoval spremljanje odsotnosti zaposlenih; ciljne stopnje odsotnosti zaradi zdravstvenih razlogov, ki bi jo skušali doseči, pa ni določil noben zavod;
- večina zavodov ni izračunavala kazalnikov po metodologiji Nacionalnega inštituta za javno zdravje, ki bi bili primerljivi na državni ravni;
- zavodi niso analizirali odsotnosti zaradi bolezni znotraj zavoda za posamezne organizacijske enote ali po različnih kategorijah (po poklicnem profilu, starosti, spolu in podobno) in niso ugotavljali vzrokov za odsotnost javnih uslužbencev zaradi bolniškega staleža;
- niso imeli pravil o nadomeščanju odsotnih javnih uslužbencev, ki bi bila določena na formalen način;
- niso imeli podatkov, koliko so znašali stroški odsotnosti javnih uslužbencev, saj so le delno spremljali stroške, ki so izhajali iz opravljenih nadur, povečanega obsega dela, sklenjenih podjemnih pogodb ali drugih pogodb civilnega prava ter dela dijakov in študentov prek študentskega servisa zaradi nadomeščanja odsotnih javnih uslužbencev;
- kljub izvajanju nekaterih preventivnih in kurativnih ukrepov zavodi niso ugotavljali dejanskega vpliva izvedenih ukrepov na zmanjšanje odsotnosti javnih uslužbencev zaradi zdravstvenih razlogov;
- večina zavodov ni ustrezno načrtovala programa strokovnega izobraževanja javnih uslužbencev;
- kljub določilom v pogodbah o izobraževanju javni uslužbenci zavoda niso obveščali o poteku izobraževanja, zavodi pa dokazil o tem niso zahtevali;
- strokovni sveti zavodov niso niti enkrat letno obravnavali poročila o strokovnem izpopolnjevanju zaposlenih;
- zaradi pomanjkanja sredstev zavodi večini javnih uslužbencev niso zagotavljali strokovnega izpopolnjevanja v obsegu, ki ga določajo kolektivne pogodbe.

Računsko sodišče je zavodom podalo *priporočila* za izboljšanje poslovanja. Univerzitetni klinični center Maribor, Psihiatrična bolnišnica Begunje ter Zdravstveni dom Celje v reviziji niso odpravili vseh nepravilnosti, zato je računsko sodišče od njih zahtevalo predložitev *odzivnih poročil*, v katerih bodo izkazali, da so določili ovrednoten program strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja po tarifnih skupinah oziroma izdelali načrt aktivnosti z navedbo aktivnosti, odgovornih oseb in rokov za vzpostavitev evidence opravljenega dela posameznega javnega uslužbenca v kontroliranem območju ionizirajočega sevanja.

KAZALO

1. UVOD	9
1.1	PODROČJE REVIZIJE 9
1.2	OPREDELITEV REVIZIJE 15
1.3	REVIZIJSKI PRISTOP 16
1.3.1	Revizija pravilnosti poslovanja zavodov pri omogočanju in evidentiranju različnih vrst odsotnosti zaposlenih z dela v letih 2010 in 2011 16
1.3.2	Revizija učinkovitosti zavodov pri obvladovanju različnih vrst odsotnosti zaposlenih z dela v letih 2010 in 2011..... 16
1.4	OSNOVNI PODATKI O ZAVODIH 17
1.5	ODGOVORNE OSEBE..... 19
2. UGOTOVITVE	20
2.1	ANALIZA UGOTOVITEV 20
2.1.1	Pravilnost omogočanja in evidentiranja različnih vrst odsotnosti zaposlenih z dela..... 20
2.1.1.1	Določanje trajanja letnega dopusta 20
2.1.1.2	Evidentiranje in izraba letnega dopusta 21
2.1.1.3	Izobraževanje in strokovno izpopolnjevanje 22
2.1.1.4	Odsotnost z dela z nadomestilom plače – izredni dopust 23
2.1.1.5	Sklepne ugotovitve o pravilnosti ravnanj zavodov pri omogočanju in evidentiranju različnih vrst odsotnosti zaposlenih z dela 23
2.1.2	Revizija učinkovitosti zavodov pri obvladovanju različnih vrst odsotnosti zaposlenih z dela .. 24
2.1.2.1	Zagotavljanje ustreznih podlag za upravljanje odsotnosti javnih uslužbencev z dela 25
2.1.2.2	Spremljanje in analiziranje posameznih vrst odsotnosti v zavodu..... 26
2.1.2.3	Organizacija dela v zavodu ob odsotnosti javnih uslužbencev z dela..... 29
2.1.2.4	Izvajanje ukrepov za obvladovanje odsotnosti javnih uslužbencev zaradi zdravstvenih razlogov 29
2.1.2.5	Izobraževanje, strokovno izpopolnjevanje in usposabljanje javnih uslužbencev 31
2.1.2.6	Sklepne ugotovitve o učinkovitosti zavodov pri obvladovanju različnih vrst odsotnosti zaposlenih z dela 33
2.2	UNIVERZITETNI KLINIČNI CENTER MARIBOR..... 35
2.2.1	Revizija pravilnosti ravnanj, povezanih z odsotnostjo zaposlenih z dela v letih 2010 in 2011 .. 37
2.2.1.1	Letni dopust..... 37

2.2.1.2	Strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje.....	45
2.2.1.3	Druge odsotnosti z dela.....	48
2.2.2	Revizija učinkovitosti ravnanja UKC Maribor pri obvladovanju različnih vrst odsotnosti z dela.....	51
2.2.2.1	Zagotavljanje ustreznih podlag za upravljanje odsotnosti javnih uslužbencev z dela.....	51
2.2.2.2	Spremljanje in analiziranje posameznih vrst odsotnosti zaposlenih z dela.....	55
2.2.2.3	Organizacija dela v UKC Maribor ob odsotnosti javnih uslužbencev z dela.....	57
2.2.2.4	Izvajanje ukrepov za obvladovanje odsotnosti javnih uslužbencev zaradi zdravstvenih razlogov	59
2.2.2.5	Izobraževanje, strokovno izpopolnjevanje in usposabljanje javnih uslužbencev	61
2.3	SPLOŠNA BOLNIŠNICA NOVO MESTO.....	68
2.3.1	Revizija pravilnosti ravnanj, povezanih z odsotnostjo zaposlenih z dela v letih 2010 in 2011 ..	70
2.3.1.1	Letni dopust.....	70
2.3.1.2	Strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje.....	75
2.3.1.3	Druge odsotnosti z dela.....	79
2.3.2	Revizija učinkovitosti ravnanja SB Novo mesto pri obvladovanju različnih vrst odsotnosti z dela	80
2.3.2.1	Zagotavljanje ustreznih podlag za upravljanje odsotnosti javnih uslužbencev z dela.....	80
2.3.2.2	Spremljanje in analiziranje posameznih vrst odsotnosti zaposlenih z dela.....	83
2.3.2.3	Organizacija dela v SB Novo mesto ob odsotnosti javnih uslužbencev z dela	87
2.3.2.4	Izvajanje ukrepov za obvladovanje odsotnosti javnih uslužbencev zaradi zdravstvenih razlogov	88
2.3.2.5	Izobraževanje, strokovno izpopolnjevanje in usposabljanje javnih uslužbencev	90
2.4	PSIHIATRIČNA BOLNIŠNICA BEGUNJE	97
2.4.1	Revizija pravilnosti ravnanj, povezanih z odsotnostjo zaposlenih z dela v letih 2010 in 2011 ..	99
2.4.1.1	Letni dopust.....	99
2.4.1.2	Strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje.....	102
2.4.1.3	Druge odsotnosti z dela.....	104
2.4.2	Revizija učinkovitosti ravnanja PB Begunje pri obvladovanju različnih vrst odsotnosti z dela.....	106
2.4.2.1	Zagotavljanje ustreznih podlag za upravljanje odsotnosti javnih uslužbencev z dela.....	106
2.4.2.2	Spremljanje in analiziranje posameznih vrst odsotnosti zaposlenih z dela.....	108
2.4.2.3	Organizacija dela v PB Begunje ob odsotnosti javnih uslužbencev z dela	111
2.4.2.4	Izvajanje ukrepov za obvladovanje odsotnosti javnih uslužbencev zaradi zdravstvenih razlogov	112
2.4.2.5	Izobraževanje, strokovno izpopolnjevanje in usposabljanje javnih uslužbencev	114
2.5	ZDRAVSTVENI DOM LJUBLJANA.....	117
2.5.1	Revizija pravilnosti ravnanj, povezanih z odsotnostjo zaposlenih z dela v letih 2010 in 2011 ..	119
2.5.1.1	Letni dopust.....	119
2.5.1.2	Strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje.....	123
2.5.1.3	Druge odsotnosti z dela.....	124
2.5.2	Revizija učinkovitosti ravnanja ZD Ljubljana pri obvladovanju različnih vrst odsotnosti z dela.....	125

2.5.2.1	Zagotavljanje ustreznih podlag za upravljanje odsotnosti javnih uslužbencev z dela	125
2.5.2.2	Spremljanje in analiziranje posameznih vrst odsotnosti zaposlenih z dela	128
2.5.2.3	Organizacija dela v ZD Ljubljana ob odsotnosti javnih uslužbencev z dela.....	131
2.5.2.4	Izvajanje ukrepov za obvladovanje odsotnosti javnih uslužbencev zaradi zdravstvenih razlogov	132
2.5.2.5	Izobraževanje, strokovno izpopolnjevanje in usposabljanje javnih uslužbencev	134
2.6	ZDRAVSTVENI DOM CELJE.....	137
2.6.1	Revizija pravilnosti ravnanj, povezanih z odsotnostjo zaposlenih z dela v letih 2010 in 2011	139
2.6.1.1	Letni dopust.....	139
2.6.1.2	Strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje.....	145
2.6.1.3	Druge odsotnosti z dela.....	148
2.6.2	Revizija učinkovitosti ravnanja ZD Celje pri obvladovanju različnih vrst odsotnosti z dela...	150
2.6.2.1	Zagotavljanje ustreznih podlag za upravljanje odsotnosti javnih uslužbencev z dela	150
2.6.2.2	Spremljanje in analiziranje posameznih vrst odsotnosti zaposlenih z dela	153
2.6.2.3	Organizacija dela v ZD Celje ob odsotnosti javnih uslužbencev z dela	156
2.6.2.4	Izvajanje ukrepov za obvladovanje odsotnosti javnih uslužbencev zaradi zdravstvenih razlogov	157
2.6.2.5	Izobraževanje, strokovno izpopolnjevanje in usposabljanje javnih uslužbencev	159
2.7	ZDRAVSTVENI DOM KOPER.....	164
2.7.1	Revizija pravilnosti ravnanj, povezanih z odsotnostjo zaposlenih z dela v letih 2010 in 2011	166
2.7.1.1	Letni dopust.....	166
2.7.1.2	Strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje.....	171
2.7.1.3	Druge odsotnosti z dela.....	174
2.7.2	Revizija učinkovitosti ravnanja ZD Koper pri obvladovanju različnih vrst odsotnosti z dela	175
2.7.2.1	Zagotavljanje ustreznih podlag za upravljanje odsotnosti javnih uslužbencev z dela	175
2.7.2.2	Spremljanje in analiziranje posameznih vrst odsotnosti zaposlenih z dela	178
2.7.2.3	Organizacija dela v ZD Koper ob odsotnosti javnih uslužbencev z dela	180
2.7.2.4	Izvajanje ukrepov za obvladovanje odsotnosti javnih uslužbencev zaradi zdravstvenih razlogov	182
2.7.2.5	Izobraževanje, strokovno izpopolnjevanje in usposabljanje javnih uslužbencev	183

3. MNENJE 187

3.1	MNENJA O PRAVILNOSTI RAVNANJ, POVEZANIH Z ODSOTNOSTJO ZAPOSLENIH Z DELA	187
3.2	MNENJA O UČINKOVITOSTI ZAVODOV PRI OBVLADOVANJU RAZLIČNIH VRST ODSOTNOSTI ZAPOSLENIH Z DELA	194

4. ZAHTEVA ZA PREDLOŽITEV ODZIVNEGA POROČILA 205

5. PRIPOROČILA 207

1. UVOD

Revizijo pravilnosti in smotrnosti ravnanj, povezanih z odsotnostjo zaposlenih z dela v zdravstveni dejavnosti v Univerzitetnem kliničnem centru Maribor (v nadaljevanju: UKC Maribor), Splošni bolnišnici Novo mesto (v nadaljevanju: SB Novo mesto), Psihiatrični bolnišnici Begunje (v nadaljevanju: PB Begunje), Zdravstvenem domu Ljubljana (v nadaljevanju: ZD Ljubljana), Zdravstvenem domu Celje (v nadaljevanju: ZD Celje) in Zdravstvenem domu Koper (v nadaljevanju: ZD Koper) v letih 2010 in 2011, smo izvedli na podlagi Zakona o računskem sodišču¹ (v nadaljevanju: ZRacS-1) in Poslovnika Računskega sodišča Republike Slovenije². Sklep o izvedbi revizije³ je bil izdan dne 28. 11. 2011.

Naša pristojnost je, da na podlagi revizije izrečemo mnenje o pravilnosti poslovanja zavodov glede omogočanja in evidentiranja različnih vrst odsotnosti z dela ter mnenje o učinkovitosti zavodov pri obvladovanju različnih vrst odsotnosti zaposlenih z dela. Revizijo smo opravili v skladu z mednarodnimi standardi, ki jih določa Napotilo za izvajanje revizij⁴. Revizija je vključevala izvajanje postopkov za pridobivanje revizijskih dokazov o pravilnosti določanja in omogočanja različnih vrst odsotnosti zaposlenih z dela ter o ustreznosti ukrepov za obvladovanje različnih vrst odsotnosti zaposlenih z dela v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih⁵ (v nadaljevanju: ZDR), s kolektivnimi pogodbami, z drugimi predpisi in internimi akti zavodov. Izbrani postopki vključujejo tudi ocenjevanje tveganj za nastanek nepravilnosti. Pri ocenjevanju tveganj proučimo notranje kontroliranje, povezano s pravilnostjo poslovanja, da bi določili okoliščinam ustrezne revizijske postopke, ne pa, da bi izrazili mnenje o učinkovitosti notranjega kontroliranja zavodov. Revizijo smo načrtovali in izvedli tako, da smo pridobili zadostna in ustrezna zagotovila za izrek mnenja o pravilnosti poslovanja zavodov glede omogočanja in evidentiranja različnih vrst odsotnosti z dela in za izrek mnenja o učinkovitosti zavodov pri obvladovanju različnih vrst odsotnosti zaposlenih z dela.

1.1 Področje revizije

Absentizem oziroma odsotnost z dela predstavlja odsotnost zaposlenih z dela zaradi različnih vzrokov. To so lahko prazniki, dopusti, izobraževanja in izpopolnjevanja, odsotnosti zaradi bolezni, poškodb, nege in spremstva ter drugo.

¹ Uradni list RS, št. 11/01, 109/12.

² Uradni list RS, št. 91/01.

³ Št. 322-7/2011/11.

⁴ Uradni list RS, št. 43/13.

⁵ V obdobju, na katero se nanaša revizija, je veljal ZDR (Uradni list RS, št. 42/02, 103/07), od 12. 4. 2013 pa velja Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju: ZDR-1; Uradni list RS, št. 21/13). V uvodnem delu navajamo določbe obeh zakonov.

V zdravstvu predstavlja odsotnost z dela veliko težavo tako s finančnega kot tudi z organizacijskega vidika. V preteklosti je bilo na ravni države in njenih organov večkrat ugotovljeno, da je odsotnost, predvsem zaradi zdravstvenih razlogov, resen družbeni in ekonomski problem, ki naj bi Republiko Slovenijo stal približno 6 odstotkov bruto družbenega proizvoda⁶ na leto. Določena stopnja odsotnosti bo v organizacijah vedno prisotna, zato je pomembno, da vodstvo redno opravlja raziskave, s katerimi primerja stopnjo odsotnosti zaposlenih s primerljivimi zdravstvenimi zavodi. Na ta način pridobi podatke o preveliki odsotnosti z dela zaradi različnih razlogov, kot so bolezen ali poškodbe, nega in spremstvo, redni letni, študijski ali izredni dopust, strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje, starševsko varstvo, skrajšan delovni čas zaradi invalidnosti oziroma drugi razlogi.

V reviziji bomo odsotnost z dela razumeli kot *vsako fizično odsotnost delavca z dela (z ali brez nadomestila plače)*.

ZDR je v 137. členu določal (enako določa tudi 137. člen ZDR-1), da ima delavec pravico do nadomestila plače za čas odsotnosti, v primerih in v trajanju, določenem z zakonom, ter v primerih odsotnosti z dela, ko ne dela zaradi razlogov na strani delodajalca, ter da mora delodajalec izplačati nadomestilo plače v primerih odsotnosti z dela zaradi izrabe letnega dopusta, plačane odsotnosti zaradi osebnih okoliščin, izobraževanja, z zakonom določenih praznikov in dela prostih dni in ko delavec ne dela zaradi razlogov na strani delodajalca. Delodajalec izplačuje nadomestilo plače iz lastnih sredstev v primerih nezmožnosti delavca za delo zaradi njegove bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, in sicer do 30 delovnih dni za posamezno odsotnost z dela, vendar največ za 120 delovnih dni v koledarskem letu. V primerih nezmožnosti za delo delavca zaradi poklicne bolezni ali poškodbe pri delu izplačuje delodajalec nadomestilo plače delavcu iz lastnih sredstev do 30 delovnih dni za vsako posamezno odsotnost z dela. V obdobju daljše odsotnosti z dela izplača delodajalec nadomestilo plače v breme ZZZS.

V skladu z 39. členom Kolektivne pogodbe za negospodarske dejavnosti⁷ (v nadaljevanju: KPND) med odsotnosti *s pravico do nadomestila plače* spadajo predvsem naslednje vrste odsotnosti: bolezen in poškodba, ki ni povezana z delom, poklicne bolezni in nesreče pri delu, prazniki in dela prosti dnevi, letni dopust in odsotnosti na podlagi 29. člena KPND, izobraževanja oziroma izpopolnjevanja v interesu zavoda oziroma v primeru, ko zavod napoti delavca, ter drugi primeri odsotnosti, določeni z zakonom, s kolektivno pogodbo ali splošnim aktom zavoda.

Kolektivna pogodba za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije⁸ (v nadaljevanju: KPDZSV) poleg naštetih vrst odsotnosti, v katerih zaposlenim pripada nadomestilo za plače iz 39. člena KPND, v 90. členu kot razlog za plačilo nadomestila določa še odsotnost zaradi odklonitve dela na delovnem mestu, če niso zagotovljeni varni delovni pogoji in to pomeni nevarnost za življenje in zdravje, in odsotnost v času sodelovanja sindikalnega zaupnika v organih sindikata dejavnosti na državni ravni.

Kolektivna pogodba za zdravnike in zobozdravnike v Republiki Sloveniji⁹ (v nadaljevanju: KPZZ) v 75. členu določa, da poleg odsotnosti, naštetih v KPND, zdravnikom pripada nadomestilo tudi v primeru

⁶ Projekt obvladovanja zdravstvenega absentizma, Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljevanju: ZZZS), 2008, stran 19.

⁷ Uradni list RS, št. 18/91, 53/92, 34/93, 3/98.

⁸ Uradni list RS, št. 15/94, 19/96.

⁹ Uradni list RS, št. 14/94.

infekcije pri delu in v času stavke, organizirane po stavkovnih pravilih, v primeru bistvenega kršenja kolektivne pogodbe, kadar so poprej izčrpane vse pogajalske možnosti.

ZDR je v 159. členu določal, da ima delavec *pravico do letnega dopusta* v posameznem koledarskem letu, ki ne more biti krajši kot štiri tedne (minimalni letni dopust), ne glede na to, ali dela polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega. Starejši delavec, invalid, delavec z najmanj 60-odstotno telesno okvaro in delavec, ki neguje in varuje otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, je imel pravico do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta. Delavec je imel pravico do enega dodatnega dne letnega dopusta za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti. ZDR-1 glede na določbe ZDR v 159. členu v tretjem odstavku spreminja določbo drugega odstavka ZDR, da ima delavec, ki neguje in varuje otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke, pravico do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta.

Daljše trajanje letnega dopusta od minimalnega letnega dopusta se je lahko v skladu s 160. členom ZDR določilo s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi. Prazniki in dela prosti dnevi, odsotnost zaradi bolezni ali poškodbe ter drugi primeri opravičene odsotnosti z dela se niso vštevali v dneve letnega dopusta. Letni dopust se je določal in izrabljal v delovnih dneh. Kot dan izrabe letnega dopusta se je štel samo tisti dan, ko bi delavec glede na razporeditev delovnega časa moral opravljati delo. Enake določbe vsebuje tudi 160. člen ZDR-1.

Delavec je v skladu s 161. členom ZDR pridobil pravico do celotnega letnega dopusta, ko mu je pretekel čas nepretrganega delovnega razmerja, ki ni smel biti daljši od šestih mesecev, ne glede na to, ali je delavec delal polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega. ZDR-1 v prvem odstavku 159. člena določa, da delavec pridobi pravico do letnega dopusta s sklenitvijo delovnega razmerja. ZDR-1 v primerjavi z ZDR v prvem odstavku 161. člena dosledneje uveljavlja načelo sorazmernosti glede pravice do letnega dopusta. Tako ima delavec, ki sklene delovno razmerje ali mu delovno razmerje preneha med koledarskim letom in ima v posameznem koledarskem letu obdobje zaposlitve krajše od enega leta, pravico do sorazmernega dela letnega dopusta, in sicer $1/12$ letnega dopusta za vsak mesec zaposlitve.

ZDR je v 162. členu določal, da ima delavec pravico do izrabe $1/12$ letnega dopusta za vsak mesec dela v posameznem koledarskem letu, če v koledarskem letu, v katerem je sklenil delovno razmerje, ni pridobil pravice do celotnega letnega dopusta, če mu je prenehalo delovno razmerje pred potekom roka, po preteku katerega bi pridobil pravico do celotnega letnega dopusta, ali če mu je delovno razmerje v tekočem koledarskem letu prenehalo pred 1. 7.

KPND določbe o letnem dopustu vsebuje v 28. členu, ki določa, da se v dneve letnega dopusta ne vtevajo sobote, dnevi tedenskega počitka oziroma praznični dnevi, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi, ter da se delovna doba oziroma določena starost in drugi kriteriji pri določanju dolžine letnega dopusta delavca upoštevajo, če so izpolnjeni v koledarskem letu, za katerega se določa dolžina letnega dopusta.

KPDZSV v 35. členu določa, da ima delavec pravico do letnega dopusta v minimalnem trajanju 18 delovnih dni¹⁰ ne glede na to, ali dela poln ali krajši delovni čas od polnega. Skupno število dni letnega dopusta posameznega delavca po določilih 36. člena KPDZSV ne more preseči 45 oziroma 55 delovnih dni,

¹⁰ ZDR določa minimalno štiri tedne.

če gre za delavce, ki delajo z viri ionizirajočih sevanj, delavce, ki delajo pod psihičnimi obremenitvami, ter delavce v prosekuri. Dolžina letnega dopusta je odvisna od delovne dobe v efektivnem trajanju, zahtevnosti delovnega mesta, delovnih pogojev, psihičnih obremenitev, socialnih in zdravstvenih razmer in starosti. Kriteriji za določitev dolžine letnega dopusta so podrobneje opredeljeni v 36. členu KPDZSV.

Kriterije za določitev dolžine letnega dopusta opredeljujeta tudi KPZZ v 36. členu in Kolektivna pogodba za zaposlene v zdravstveni negi¹¹ (v nadaljevanju: KPZN) v 47. členu. Določbe KPDZSV, KPZZ in KPZN se glede nekaterih kriterijev za določitev dolžine letnega dopusta med seboj razlikujejo (na primer glede dopusta za zahtevnost dela, glede pogojev dela, psihičnih obremenitev, dela v območju ionizirajočega sevanja, dela s citostatiki). KPZZ in KPZN dolžine letnega dopusta navzgor ali navzdol ne omejujeta.

Zakon za uravnoteženje javnih financ¹², ki v obdobju, na katero se nanaša revizija, še ni veljal, pa v 187. členu od 1. 1. 2013 omejuje število dni letnega dopusta. Javnim uslužbencem glede na delovno dobo, zahtevnost dela, starost, socialne in zdravstvene razmere ter druge kriterije tako pripada največ 35 dni letnega dopusta. Poleg tega se javnim uslužbencem lahko določi še največ 15 dni letnega dopusta za pogoje dela, upošteva se kriterije in višine, kot so določene v zakonih, podzakonskih predpisih, splošnih aktih in kolektivnih pogodbah.

Način izrabe letnega dopusta in prenosa neizrabljenega letnega dopusta je določal 163. člen ZDR. Delodajalec je moral v skladu z drugim odstavkom 163. člena ZDR delavcu zagotoviti izrabo letnega dopusta do konca tekočega koledarskega leta, delavec pa je moral do konca tekočega koledarskega leta izrabiti najmanj dva tedna, preostanek letnega dopusta pa v dogovoru z delodajalcem do 30. 6. naslednjega leta. Enako določa ZDR-1 v tretjem odstavku 162. člena. Na podlagi tretjega odstavka 163. člena ZDR je imel delavec pravico izrabiti ves letni dopust, ki ni bil izrabljen v tekočem koledarskem letu zaradi odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka, do 30. 6. naslednjega koledarskega leta, če je v koledarskem letu, v katerem mu je bil odmerjen dopust, delal vsaj šest mesecev. To določbo ZDR spreminja ZDR-1 v četrtem odstavku 162. člena, ki določa, da ima delavec pravico izrabiti ves letni dopust, ki ni bil izrabljen v tekočem koledarskem letu oziroma do 30. 6. naslednjega leta zaradi odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka, do 31. 12. naslednjega leta. ZDR-1 v šestem odstavku 162. člena dodatno določa, da delavec, ki ima v prvem letu zaposlitve pravico do izrabe sorazmernega dela letnega dopusta, pridobi pravico do izrabe letnega dopusta za naslednje koledarsko leto ob začetku naslednjega koledarskega leta.

Izobraževanje delavcev je ZDR opredeljeval v 172. in 173. členu. To področje ureja ZDR-1 v 170. in 171. členu. ZDR-1 v prvem odstavku 170. člena določa enako, kot je ZDR v prvem odstavku 172. člena, da ima delavec pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa z namenom ohranitve oziroma širitve sposobnosti za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi, z namenom ohranitve zaposlitve ter povečanja zaposljivosti. Drugi in tretji odstavek 172. člena ZDR sta določala (enako določata tudi drugi in tretji odstavek 170. člena ZDR-1), da mora delodajalec zagotoviti izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje delavcev, če tako zahtevajo potrebe delovnega procesa ali če se je z izobraževanjem, izpopolnjevanjem ali usposabljanjem mogoče izogniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi nesposobnosti ali poslovnega razloga. V skladu s potrebami

¹¹ Uradni list RS, št. 60/98.

¹² Uradni list RS, št. 40/12, 105/12.

izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja delavcev ima delodajalec pravico delavca napotiti na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje, delavec pa ima pravico, da sam kandidira. Trajanje in potek izobraževanja ter pravice pogodbenih strank med izobraževanjem in po njem se določijo s pogodbo o izobraževanju oziroma s kolektivno pogodbo. ZDR-1 v četrtem odstavku 170. člena glede na ZDR dodatno določa, da nosi stroške izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja delodajalec, če delavca na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje napoti zaradi razlogov iz drugega odstavka 170. člena ZDR-1.

Pravice do odsotnosti z dela zaradi izobraževanja je opredeljeval ZDR v 173. členu. Delavec, ki se je izobraževal, izpopolnjeval ali usposabljal v skladu s 172. členom ZDR, kot tudi delavec, ki se je izobraževal, izpopolnjeval ali usposabljal v lastnem interesu, je imel pravico do odsotnosti z dela zaradi priprave na izpit oziroma opravljanja izpitov. Če s kolektivno pogodbo, pogodbo o zaposlitvi ali posebno pogodbo o izobraževanju pravica do odsotnosti z dela zaradi priprave oziroma opravljanja izpitov ni bila podrobneje določena, je imel delavec pravico do odsotnosti z dela ob dnevih, ko je prvič opravljal izpite. Če se je delavec izobraževal, izpopolnjeval ali usposabljal v skladu s 172. členom ZDR, je imel pravico do plačane odsotnosti. Enake določbe vsebuje tudi ZDR-1 v 171. členu.

Področje izobraževanja in strokovnega izpopolnjevanja delavcev podrobneje ureja KPND v 32. členu. Določa, da se imajo delavci pravico izobraževati v svojem interesu ali v interesu zavoda, zavod pa ima pravico delavce napotiti na izobraževanje. Delavec se mora izobraževati, če ga zavod napoti na izobraževanje. V tem členu so določene pravice delavca glede števila dni dopusta za izobraževanje ter povračila stroškov, do katerih je upravičen v času izobraževanja v interesu zavoda. Določa še, da delavcu, ki se izobražuje v lastnem interesu, zavod omogoča izobraževanje v skladu s svojimi možnostmi, medsebojne odnose pa delavec in zavod uredita s pogodbo.

Področje izobraževanja delavcev podrobneje urejajo tudi KPDZSV in KPZZ v določilih od 41. do 51. člena ter KPZN v določilih od 51. do 62. člena. Kolektivne pogodbe opredeljujejo strokovno izpopolnjevanje delavcev, ki zajema praktično delo na drugih delovnih mestih v zavodu, kjer delajo in na katerih lahko pridobijo nova znanja oziroma lahko razširijo svoje strokovno znanje, in sicer s praktičnim delom v ustreznih strokovno organiziranih organizacijah in zavodih, kjer lahko pridobijo novo znanje oziroma razširijo svoje strokovno znanje, ter na tečajih, seminarjih, kongresih in simpozijih.

KPDZSV in KPZZ v 44. členu ter KPZN v 54. členu določajo tudi minimalno število dni strokovnega izpopolnjevanja, ki ga mora zavod omogočiti javnemu uslužbencu glede na doseženo stopnjo strokovne izobrazbe.

KPDZSV v 44. členu določa, da se morajo delavci strokovno izpopolnjevati, in sicer:

- delavci z visoko strokovno izobrazbo najmanj 10 dni na leto oziroma najmanj 30 dni na vsaka tri leta;
- delavci z višjo strokovno izobrazbo najmanj 20 dni na vsaka tri leta;
- delavci s srednjo strokovno izobrazbo, ki delajo na delovnih mestih, na katerih opravljajo storitve za uporabnike oziroma varovance, najmanj 14 dni na vsaka tri leta;
- delavci, ki so razporejeni na delovna mesta od I. do IV. tarifne skupine, najmanj en dan na vsaka tri leta za delovna mesta I. tarifne skupine, najmanj dva dni na vsaka tri leta za delovna mesta II. tarifne skupine, najmanj tri dni na vsaka tri leta za delovna mesta III. tarifne skupine in najmanj štiri dni na vsaka tri leta za delovna mesta IV. tarifne skupine v primerih, ko za ta delovna mesta obstajajo ustrezni izobraževalni programi ter gre za potrebe delovnega procesa.

KPZZ v 44. členu določa, da se morajo zdravniki strokovno izpopolnjevati najmanj 30 dni vsaki dopolnjeni dve leti dela v drugem zavodu, 54. člen KPZN pa določa, da se morajo delavci z visoko strokovno in univerzitetno izobrazbo strokovno izpopolnjevati deset dni letno, delavci z višjo strokovno izobrazbo najmanj sedem dni letno, delavci s srednjo strokovno izobrazbo pa najmanj pet dni letno.

K stalnemu strokovnemu izobraževanju in izpopolnjevanju zdravnike zavezujejo tudi določila Zakona o zdravniški službi¹³ (v nadaljevanju: ZZdrS). Zdravnik za delo potrebuje veljavno licenco zdravniške zbornice, ki jo je treba podaljševati, kar je mogoče z dokazovanjem o udeležbi na strokovnih izobraževanjih in izpopolnjevanjih. V 55. členu Zakona o zdravniški službi je določeno, da mora delodajalec zdravniku omogočiti udeležbo na izobraževanjih in strokovnih izpopolnjevanjih najmanj v obsegu, ki zdravniku omogoči podaljšanje licence.

KPDZSV v tretjem odstavku 44. člena določa, da obveznost strokovnega izpopolnjevanja ne velja za delavca v času strokovnega izobraževanja, na katerega ga je poslal zavod.

46. člen KPDZSV določa, da letni program strokovnega izpopolnjevanja in izobraževanja za zavod določi direktor na predlog strokovnega kolegija in sprejema tudi sklepe o posamičnem izpopolnjevanju in izobraževanju. V letnem programu strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja direktor določi ovrednoten program strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja po tarifnih skupinah. Strokovni svet mora najmanj enkrat letno obravnavati poročilo o strokovnem izpopolnjevanju delavcev in ga s svojim mnenjem posredovati organu upravljanja. Poročilo pripravi direktor oziroma strokovni vodja. V drugem odstavku 8. člena Pravilnika o strokovnem izpopolnjevanju zdravstvenih delavcev in zdravstvenih sodelavcev¹⁴ (v nadaljevanju: pravilnik o strokovnem izpopolnjevanju) je določeno, da se z letnim programom strokovnega izpopolnjevanja, ki ga sprejme delodajalec, določijo vsebine strokovnega izpopolnjevanja in višina namenskih sredstev.

29. člen KPND določa, da je lahko delavec v posameznem koledarskem letu odsoten z dela *s pravico do nadomestila plače* do sedem dni zaradi nege ožjega družinskega člana v primerih, ko nima pravice do nadomestila plače po predpisih o zdravstvenem zavarovanju, ter zaradi aktivnega sodelovanja pri kulturnih, športnih in podobnih prireditvah, sklenitve zakonske zveze, rojstva otroka, smrti ožjega družinskega člana, selitve v drugo stanovanje, vpoklica k vojaškim vajam, ki trajajo več kot šest dni, in drugih neodložljivih opravkov.

KPZN v 49. členu določa (za razliko od KPND, KPDZSV in KPZZ), da je zaposleni lahko odsoten z dela *s pravico do nadomestila plače* v posameznem koledarskem letu zaradi osebnih okoliščin do sedem dni v primeru, ko se izobražuje v lastnem interesu.

ZDR v 167. členu, KPDZSV v 38. členu in KPZN v 49. členu omejujejo odsotnost z dela z nadomestilom na največ sedem delovnih dni v posameznem koledarskem letu. KPZZ tovrstne odsotnosti časovno ne omejuje.

¹³ Uradni list RS, št. 72/06-UPB3, 58/08.

¹⁴ Uradni list RS, št. 92/06.

KPDZSV, KPZZ in KPZN še določajo, da je delavec lahko odsoten do deset delovnih dni z nadomestilom plače za medicinsko programiran oddih na osnovi predloga specialista medicine dela. Prav tako določajo, da je treba delavcu zagotoviti odsotnost z dela zaradi izvajanja državljskih dolžnosti.

KPND v 30. členu kot razloge za odsotnost *brez pravice do nadomestila* navaja sodelovanje na seminarjih, kongresih in podobnih prireditvah, katerih vsebina ni povezana z delom v zavodu, zdravljenje v zdravilišču na lastne stroške in posebne okoliščine v primerih iz 29. člena KPND, kadar zahtevajo daljše odsotnosti. KPDZSV poleg razlogov, naštetih v KPND, navaja še neodločljive osebne opravke, zasebna potovanja, nego družinskega člana, ki ni medicinsko indicirana, strokovno izpopolnjevanje, kadar delavec nima pravice do odsotnosti z nadomestilom plače, ter sodelovanje na kulturnih in športnih prireditvah kot izvajalec. KPDZSV v 39. členu odsotnost *brez nadomestila plače* omejuje na največ 30 dni v koledarskem letu. V tem času delavcu pravice in obveznosti iz delovnega razmerja mirujejo, prispevke iz delovnega razmerja lahko za ta čas plača zavod (razen v primeru neodločljivega zasebnega opravka in zasebnega potovanja). Če to dopušča delovni proces, je delavec lahko odsoten tudi več kot 30 dni, vendar se mu v tem primeru odsotnost všteva v zavarovalno dobo le, če sam poravna ustrezne prispevke.

KPDZSV v 40. členu določa, da o odsotnosti z dela z nadomestilom oziroma brez nadomestila plače zaradi razlogov iz 38. in 39. člena odloča direktor na podlagi delavčeve zahteve in ustrezne dokumentacije.

Namen revizije je razkriti morebitne nepravilnosti, pomanjkljivosti in nesmotrnosti pri določanju in omogočanju odsotnosti zaposlenih z dela.

1.2 Opredelitev revizije

Računsko sodišče je izvedlo prečno revizijo ravnanj in aktivnosti, povezanih z odsotnostjo zaposlenih z dela v zdravstveni dejavnosti, v šestih javnih zavodih.

Revizijo smo opravili, da bi ugotovili in razkrili pomembne nepravilnosti, pomanjkljivosti in nesmotrnosti pri določanju in omogočanju odsotnosti zaposlenih z dela v zdravstvenih zavodih. Želeli smo opozoriti na pomen razpolaganja s podatki o odsotnosti zaposlenih, ki bi jih vodstvo zavoda lahko uporabilo za upravljanje z odsotnostjo, ter na pomembnost posledic odsotnosti zaposlenih z dela na poslovanje zavodov.

Cilja revizije sta bila:

- izrek mnenja o pravilnosti poslovanja zavodov pri omogočanju in evidentiranju različnih vrst odsotnosti zaposlenih z dela v letih 2010 in 2011 ter
- izrek mnenja o učinkovitosti zavodov pri obvladovanju različnih vrst odsotnosti zaposlenih z dela v letih 2010 in 2011.

Za doseg prvega cilja smo preverili skladnost s predpisi in z drugimi akti glede določanja trajanja in upravičenosti do letnega dopusta po različnih kriterijih, do odsotnosti zaposlenih z dela s pravico do nadomestila plače, študijskega dopusta in neplačanega dopusta, preverili smo skladnost koriščenja vseh vrst odsotnosti s predpisi, z drugimi akti in podlagami ter pravilnost evidentiranja odsotnosti z dela v evidencah o izrabi delovnega časa, kar ima za posledico obračun nadomestil plače.

Za dosego drugega cilja smo ocenili, ali so zavodi učinkovito upravljali z različnimi vrstami odsotnosti zaposlenih z dela. To smo storili tako, da smo pri vsakem posameznem zavodu poiskali odgovore na pet podvprašanj:

- ali je zavod zagotavljal ustrezne podlage za upravljanje odsotnosti zaposlenih z dela;
- kako je zavod spremljal in analiziral posamezne vrste odsotnosti;
- kako je zavod organiziral delo ob odsotnosti zaposlenih z dela;
- ali je zavod izvajal ukrepe za obvladovanje odsotnosti zaposlenih zaradi zdravstvenih razlogov in ali je bil pri tem učinkovit ter
- kako je zavod skrbel za izobraževanje in strokovno usposabljanje zaposlenih.

1.3 Revizijski pristop

1.3.1 Revizija pravilnosti poslovanja zavodov pri omogočanju in evidentiranju različnih vrst odsotnosti zaposlenih z dela v letih 2010 in 2011

Z revizijo pravilnosti ravnanj in aktivnosti, povezanih z odsotnostjo zaposlenih z dela, smo preverili skladnost omogočanja in evidentiranja različnih vrst odsotnosti z dela s predpisi. Preverili smo, ali so zavodi zagotavljali evidence o izrabi delovnega časa, ali so določali letni dopust in omogočali njegovo izrabo v skladu s predpisi. Osredotočili smo se tudi na to, ali so direktorji zavodov določili letni program strokovnega izpopolnjevanja in o izvajanju programa poročali v skladu s predpisi. Preverili smo tudi, ali so zavodi, ko so zaposlenim omogočili odsotnost z dela zaradi izobraževanja in strokovnega izpopolnjevanja, ravnali v skladu s predpisi in z internimi akti ter ali so v evidencah o izrabi delovnega časa pravilno evidentirali različne vrste odsotnosti zaposlenih in ali so za evidentirane ure odsotnosti obračunali nadomestila plače.

Pri presoji skladnosti omogočanja in evidentiranja različnih vrst odsotnosti zaposlenih z dela s predpisi in z drugimi akti, ki urejajo to področje, smo upoštevali predvsem ZDR, Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti¹⁵ (v nadaljevanju: ZEPDSV), KPDZSV, KPZZ, KPZN ter pravilnik o strokovnem izpopolnjevanju.

Pri preizkušanju podatkov smo uporabili kvalitativne in kvantitativne metode in tehnike. Opravili smo pogovore s pristojnimi predstavniki posameznega zavoda ter pridobili pojasnila, ki smo jih uporabili kot revizijske dokaze.

1.3.2 Revizija učinkovitosti zavodov pri obvladovanju različnih vrst odsotnosti zaposlenih z dela v letih 2010 in 2011

Z revizijo učinkovitosti ukrepov zavoda za obvladovanje različnih vrst odsotnosti zaposlenih z dela smo odgovorili na vprašanje, ali je zavod v letih 2010 in 2011 učinkovito obvladoval različne vrste odsotnosti javnih uslužbencev z dela. Odgovor na glavno vprašanje revizije smo poiskali s podvprašanji, na katera smo odgovorili tako, da smo s pomočjo operativnih podvprašanj vrste "ali" poiskali odgovore da ali ne. Ukrepanje zavoda je bilo ocenjeno kot učinkovito, če so bili odgovori na večino podvprašanj pozitivni.

¹⁵ Uradni list RS, št. 40/06.

Pri izvedbi revizije smo uporabili kvalitativne in kvantitativne metode in tehnike:

- proučevanje pravnih podlag in strokovnih dokumentov zavoda s področja revizije,
- zbiranje, proučevanje in presojo dokumentacije s področja revizije,
- pogovore s pristojnimi predstavniki zavoda in
- primerjalno analizo.

1.4 Osnovni podatki o zavodih

Revizijo smo izvedli v šestih javnih zavodih, katerih osnovni podatki so predstavljeni v tabeli 1:

- UKC Maribor, Ljubljanska ulica 5, Maribor,
- SB Novo mesto, Šmihelska cesta 1, Novo mesto,
- PB Begunje, Begunje na Gorenjskem 55, Begunje na Gorenjskem,
- ZD Ljubljana, Metelkova ulica 9, Ljubljana,
- ZD Celje, Gregorčičeva ulica 5, Celje in
- ZD Koper, Dellavallejeva ulica 3, Koper.

Tabela 1: Odsotnost* in povprečno število zaposlenih na podlagi ur v zavodih v obdobju od leta 2008 do leta 2012

Javni zavod	Leto 2008	Leto 2009	Leto 2010	Leto 2011	Leto 2012
<i>UKC Maribor</i>					
Število ur odsotnosti v letu	1.280.082	1.315.825	1.277.821	1.285.822	1.306.156
Povprečno število zaposlenih na podlagi ur v letu	2.848	2.884	2.919	2.973	3.023
<i>SB Novo mesto</i>					
Število ur odsotnosti v letu	474.225	479.796	491.706	521.059	517.418
Povprečno število zaposlenih na podlagi ur v letu	1.008	1.017	1.020	1.037	1.050
<i>PB Begunje</i>					
Število ur odsotnosti v letu	95.096	92.054	97.114	89.957	89.436
Povprečno število zaposlenih na podlagi ur v letu	183	184	184	179	177
<i>ZD Ljubljana</i>					
Število ur odsotnosti v letu	639.324	658.870	652.717	685.433	675.040
Povprečno število zaposlenih na podlagi ur v letu	1.280	1.285	1.292	1.298	1.343
<i>ZD Celje</i>					
Število ur odsotnosti v letu	169.945	150.123	152.912	155.030	158.028
Povprečno število zaposlenih na podlagi ur v letu	349	362	370	381	387
<i>ZD Koper</i>					
Število ur odsotnosti v letu	99.411	101.922	96.716	91.529	91.634
Povprečno število zaposlenih na podlagi ur v letu	183	188	194	197	207

Opomba: * V skupnem številu ur odsotnosti niso zajete ure odsotnosti z dela na dan praznika, službenih poti in specializacij, če jih je zavod ločeno evidentiral.

Vir: podatki zavodov.

1.5 Odgovorne osebe

Odgovorne osebe zavodov v obdobju, na katero se nanaša revizija, in med izvajanjem revizije so bile:

- prim. dr. Gregor Pivec, direktor UKC Maribor;
- Mira Retelj, direktorica SB Novo mesto;
- Damijan Perne, direktor PB Begunje;
- Rudi Dolšak, direktor ZD Ljubljana;
- prim. mag. Stanislav Kajba, direktor ZD Celje do 13. 5. 2013;
- Milan Rajtmajer, v. d. direktorja ZD Celje od 14. 5. do 31. 8. 2013;
- mag. Alenka Obrul, direktorica ZD Celje od 1. 9. 2013;
- Metod Mezek, v. d. direktorja ZD Koper do 22. 4. 2010;
- Matevž Ravnikar, v. d. direktorja ZD Koper od 23. 4. do 3. 11. 2010 in direktor ZD Koper od 4. 11. 2010.

2. UGOTOVITVE

2.1 Analiza ugotovitev

2.1.1 Pravilnost omogočanja in evidentiranja različnih vrst odsotnosti zaposlenih z dela

V reviziji pravilnosti poslovanja posameznega javnega zavoda v letih 2010 in 2011 smo se osredotočili na določanje in omogočanje različnih vrst odsotnosti zaposlenih z dela v skladu s predpisi ter na pravilnost evidentiranja odsotnosti javnih uslužbencev v evidencah o izrabi delovnega časa. V nadaljevanju poudarjamo nepravilnosti, ki smo jih v reviziji ugotovili pri posameznih javnih zavodih.

2.1.1.1 Določanje trajanja letnega dopusta

V reviziji smo posebno pozornost posvetili pravilnosti določanja letnega dopusta, saj je delež odsotnosti zaradi koriščenja letnega dopusta v celotni letni odsotnosti v javnih zavodih v letih 2010 in 2011 znašal med 50 in 60 odstotki. Delež odsotnosti zaradi koriščenja letnega dopusta v skupnem številu ur rednega dela in odsotnosti (brez nadur in dežurstva) se je v petih javnih zavodih gibal med približno 11 in 12 odstotki, v enem javnem zavodu pa med približno 14 in 15 odstotki. Razlog je bil v večjem obsegu letnega dopusta zaradi dodatnih dni dopusta zaradi intenzivnega dela z duševno motenimi oziroma duševno prizadetimi osebami, ki lahko v skladu s KPDZSV znaša do 15 dni.

Javni uslužbenci, ki so v letih 2010 in 2011 v zavodih koristili letni dopust, so v letu 2010 v povprečju koristili najmanj 27,6 dne in največ 36,3 dne, v letu 2011 pa najmanj 27,5 dne in največ 35,1 dne letnega dopusta. Od teh javnih uslužbencev so v letu 2010 oziroma v letu 2011 največ dni koristili zdravniki, in sicer 42 dni oziroma 43,4 dne, najmanj pa nezdravstveni javni uslužbenci (iz plačne skupine J), in sicer 25,4 oziroma 24,7 dne.

Najpogostejše nepravilnosti, ki smo jih v reviziji ugotavljali pri določanju letnega dopusta, so bile naslednje:

- v treh zavodih direktorji niso določili delovnih mest, na katerih se delo opravlja pod pogoji, zaradi katerih lahko delavcu pripadajo dodatni dnevi dopusta, kar ni v skladu s 3. točko drugega odstavka 36. člena KPDZSV;
- v dveh zavodih so bili na podlagi pogodbe o zaposlitvi določeni dodatni dnevi letnega dopusta po kriteriju, ki ni imel podlage v ZDR in kolektivnih pogodbah;
- v štirih zavodih ni bil pravilno določen letni dopust zaradi invalidnosti glede na določbo drugega odstavka 159. člena ZDR;
- v dveh zavodih niso bile upoštevane omejitve glede najvišjega skupnega števila dni letnega dopusta, ki so v skladu s 35. členom KPDZSV ob upoštevanju razlogov iz 36. člena, in sicer 45 oziroma 55 dni, če gre za delavce, ki delajo z viri ionizirajočih sevanj;

- dva zavoda nista pravilno upoštevala določbe 1. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV, ki določa letni dopust glede na zavarovalno dobo delavcev;
- v treh javnih zavodih smo ugotovili določitev letnega dopusta za delo v delovnih pogojih, kot so hrup in vibracije, prah, večje obremenitve vida, neugodne klimatske razmere, nevarnost infekcije, delo s kemikalijami, večje fizične obremenitve, v nasprotju s 3. točko drugega odstavka 36. člena KPDZSV;
- največ nepravilnosti (v vseh zavodih) smo ugotovili pri določitvi letnega dopusta, ki se nanaša na 4. točko drugega odstavka 36. člena KPDZSV oziroma 4. točko četrtega odstavka 47. člena KPZN, ki določata letni dopust zaradi dela v prosekturi, intenzivni terapiji III, intenzivni negi in terapiji I. in II. stopnje, operacijski sobi in teamu, ki dela v urgentni službi, ter zaradi dela v posebnih pogojih (dežurstvo, izmensko, popoldansko, nočno in terensko delo);
- v dveh zdravstvenih domovih smo ugotovili, da so nekaterim javnim uslužbencem¹⁶ določili letni dopust za intenzivno delo v polnem delovnem času z duševno motenimi oziroma duševno prizadetimi osebami iz 5. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV, ki pa ne določa, da so delavci v zdravstvenih domovih do tega upravičeni; v enem zavodu pa smo ugotovili, da letni dopust, čeprav so bili javni uslužbenci do njega upravičeni, ni bil določen v skladu z določili KPDZSV;
- v dveh oziroma treh zavodih smo ugotovili, da javnim uslužbencem ni bil upravičeno določen letni dopust za delo s citostatiki oziroma za delo v območju virov ionizirajočega sevanja iz 8. oziroma 9. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV.

Čeprav KPDZSV ne predvideva, da bi morali zavodi kriterije za določitev letnega dopusta za delo s citostatiki ali za delo v območju virov ionizirajočega sevanja določiti z internim aktom, smo v reviziji ugotovili, da je treba zaradi preglednosti določanja letnega dopusta na podlagi obeh pogojev dela v zavodu opredeliti delovna mesta, na katerih se ti pogoji dela pojavljajo, ter določiti število dni letnega dopusta, ki bi javnim uslužbencem na teh delovnih mestih pripadalo. Dva od treh javnih zavodov, pri katerih smo ugotovili nepravilno določitev letnega dopusta za delo v območju virov ionizirajočega sevanja, in en od dveh javnih zavodov, v katerih smo ugotovili nepravilno določitev letnega dopusta za delo s citostatiki, niso imeli internega akta, v katerem bi podrobneje določili kriterije za določitev letnega dopusta.

2.1.1.2 Evidentiranje in izraba letnega dopusta

Največ nepravilnosti, ugotovljenih v reviziji, je izhajalo iz nepravilnega evidentiranja prisotnosti oziroma odsotnosti javnih uslužbencev z dela ter ročnega odštevanja porabljenega letnega dopusta, kar je v mnogih primerih privedlo do napačnega stanja letnega dopusta ob koncu leta 2010 in leta 2011, zaradi česar so javni uslužbenci koristili več oziroma manj dni letnega dopusta, kot bi ga lahko:

- v štirih zavodih pri izrabi letnega dopusta niso bile upoštewane določbe drugega odstavka 163. člena ZDR, ki določa, da mora delodajalec delavcu zagotoviti izrabo letnega dopusta do konca tekočega koledarskega leta, delavec pa mora do konca tekočega koledarskega leta izrabiti najmanj dva tedna, preostanek letnega dopusta pa po dogovoru z delodajalcem do 30. 6. naslednjega leta; poleg tega tudi niso bile upoštewane določbe tretjega odstavka 163. člena ZDR, ki določa, da ima delavec pravico izrabiti ves letni dopust, ki ni bil izrabljen v tekočem koledarskem letu zaradi odsotnosti zaradi bolezni

¹⁶ V enem zdravstvenem domu na delovnih mestih diplomirana medicinska sestra v specialistični ambulanti, pedagog II, zobozdravstveni asistent, srednja medicinska sestra v razvojnih in metadonskih ambulantah, diplomirana medicinska sestra v promociji zdravja in zdravstveni vzgoji, delovni terapevt s specialnimi znanji, v drugem zdravstvenem domu pa na delovnih mestih fizioterapevt in zdravnik, za katera se je letni dopust odmerjal na podlagi KPDZSV.

ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka, do 30. 6. naslednjega koledarskega leta, če je v koledarskem letu, v katerem mu je bil odmerjen dopust, delal vsaj šest mesecev;

- v štirih zavodih se je zaradi napačnega odštevanja porabe letnega dopusta iz preteklega leta v tekoče leto preneslo napačno stanje letnega dopusta ob koncu leta;
- v štirih zavodih smo ugotavljali napačno stanje letnega dopusta zaradi razhajanja med podatki o porabi letnega dopusta iz evidenc izrabe delovnega časa ter iz obračuna plač;
- v dveh zavodih je bil napačno vnesen podatek o letnem dopustu, ki je bil odobren z odločbo;
- v enem zavodu niso imeli podatka o stanju letnega dopusta iz preteklega leta, zato ni bilo mogoče potrditi, da javni uslužbenci niso izkoristili več dni letnega dopusta, kot so jih imeli na razpolago.

V treh zavodih za izrabljene in obračunane dni letnega dopusta niso za vse javne uslužbence predložili vlog, ki jih je odobril nadrejeni.

2.1.1.3 Izobraževanje in strokovno izpopolnjevanje

46. člen KPDZSV in 8. člen pravilnika o strokovnem izpopolnjevanju določata, da v letnem programu strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja javnih uslužbencev direktor določi ovrednoten program strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja po tarifnih skupinah. V reviziji smo ugotovili, da je samo en zavod v letih 2010 in 2011 ustrezno določil program strokovnega izobraževanja javnih uslužbencev. V dveh zavodih pa so program določili vsebinsko, vendar ni bil ovrednoten. V preostalih treh zavodih je načrtovanje sredstev za izobraževanje ter strokovno izpopolnjevanje in usposabljanje javnih uslužbencev temeljilo na podatkih o porabljenih sredstvih v preteklem letu, niso pa oblikovali vsebinskih programov strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja javnih uslužbencev, kot to določata 46. člen KPDZSV in 8. člen pravilnika o strokovnem izpopolnjevanju.

Pri pregledu pogodb o izobraževanju, sklenjenih med javnimi uslužbenci in zavodi, ter upravičenosti izrabe študijskega dopusta ter koriščenja drugih pravic, pri čemer smo izhajali iz določb 172. in 173. člena ZDR ter osmega odstavka 12. člena in 49. člena KPDZSV ter 48. člena KPZZ, smo ugotovili predvsem naslednje nepravilnosti:

- v petih zavodih so javni uslužbenci za opravljanje specialističnega izpita glede na 48. člen KPZZ oziroma za pripravo na strokovni izpit glede na določbo osmega odstavka 12. člena KPDZSV koristili več dni študijskega dopusta;
- v dveh zavodih so javni uslužbenci, ki so se izobraževali za potrebe zavoda, koristili študijski dopust oziroma druge pravice iz 49. člena KPDZSV brez sklenjene pogodbe o izobraževanju; glede na določbo tretjega odstavka 172. člena ZDR bi morala zavoda z javnimi uslužbenci skleniti pogodbo, s katero bi določili trajanje in potek izobraževanja ter pravice delodajalca med izobraževanjem in po njem;
- v treh zavodih so javni uslužbenci koristili več dni študijskega dopusta, kot je bilo določeno s sklenjeno pogodbo o izobraževanju ali sklepom, ki ga je izdal zavod;
- v dveh zavodih vse pogodbe o izobraževanju niso vključevale določila o trajanju in poteku izobraževanja, kot določa tretji odstavek 172. člena ZDR;
- v treh zavodih javni uslužbenci zavodov niso obveščali o poteku izobraževanja, čeprav je bilo v pogodbah o izobraževanju tako določeno;
- en zavod je javnim uslužbencem poravnal stroške v zvezi z dokončanjem doktorskega študija brez podlage v 49. členu KPDZSV;

- en zavod ni vedno izdal potnih nalogov javnim uslužbencem, ki so se v letih 2010 in 2011 udeležili strokovnih izpopolnjevanj, kar ni bilo v skladu z internim aktom zavoda o strokovnem izpopolnjevanju javnih uslužbencev.

En zavod ni imel evidence sklenjenih pogodb o izobraževanju, ki pa bi bila z vidika obsega sklenjenih pogodb za zavod priporočljiva.

2.1.1.4 Odsotnost z dela z nadomestilom plače – izredni dopust

Pravilnost odobravanja ter upravičenost koriščenja izrednega dopusta v letih 2010 in 2011 smo presojali z vidika določil 38. člena KPDZSV in KPZZ ter 49. člena KPZN. Pri tem smo ugotovili predvsem naslednje kršitve navedenih določb:

- v petih zavodih niso imeli vseh dokazil, ki so bili podlaga za zavod za upravičeno odobritev izrabe izrednega dopusta in za javnega uslužbenca za upravičeno izrabo dopusta;
- dva zavoda sta javnim uslužbencem odobraval dva prosta dneva zaradi darovanja krvi, s čimer sta ravnala v nasprotju z drugim odstavkom 169. člena ZDR, ki določa, da ima delavec pravico do odsotnosti z dela z nadomestilom plače zaradi darovanja krvi (zgolj) na dan, ko prostovoljno daruje kri;
- v posameznih zavodih so javni uslužbenci neupravičeno koristili izredni dopust oziroma so koristili več dni izrednega dopusta, kot je določeno s kolektivno pogodbo, oziroma niso koristili izrednega dopusta na dan, ko so darovali kri.

2.1.1.5 Sklepne ugotovitve o pravilnosti ravnanj zavodov pri omogočanju in evidentiranju različnih vrst odsotnosti zaposlenih z dela

Najpogostejše napake in pomanjkljivosti pri določanju letnega dopusta so v zavodih v obdobju, na katero se nanaša revizija, izhajale predvsem iz pomanjkljivih dodatnih kriterijev za določanje letnega dopusta za pogoje dela, kjer to kolektivne pogodbe zahtevajo oziroma dopuščajo. To se nanaša na pogoje dela iz 3. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV, ki v drugem odstavku določa, da delovna mesta, na katerih se pojavljajo ti pogoji dela, določi direktor. Kljub tej določbi smo ugotovili, da polovica zavodov teh delovnih mest ni določila. Glede na ugotovljene nepravilnosti v vseh zavodih pri določanju dodatnih dni letnega dopusta na podlagi 4. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV, ki določa letni dopust zaradi dela v prokturi, intenzivni terapiji III, intenzivni terapiji I. in II. stopnje, operacijski sobi in teamu, ki dela v urgentni službi, ter zaradi dela v posebnih pogojih (dežurstvo, izmensko, popoldansko, nočno in terensko delo), in na podlagi 8. in 9. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV za delo s citostatiki oziroma za delo v območju virov ionizirajočega sevanja menimo, da bi zavodi zaradi preglednosti in enake obravnave pri določanju letnega dopusta morali imeti interni akt, v katerem bi bili za navedene pogoje dela opredeljeni dodatni kriteriji za določanje dodatnih dni letnega dopusta, čeprav v predpisih ni zahtevan. V njem bi opredelili delovna mesta in organizacijske enote, na katerih se ti pogoji dela pojavljajo, ter število dni letnega dopusta, ki bi javnim uslužbencem na teh delovnih mestih pripadalo.

ZEPDSV določa, da morajo zavodi voditi evidence o izrabi delovnega časa. Poleg tega tudi določa, katere vrste evidenc je treba voditi in katere podatke mora posamezna evidenca vsebovati, ne predpisuje pa oblike evidenc. Večina zavodov vodi evidence prisotnosti javnih uslužbencev ročno, le v dveh javnih zavodih so se javni uslužbenci evidentirali elektronsko. Ročno evidentiranje prisotnosti in odsotnosti praviloma pomeni večjo možnost napak človeškega faktorja, kar je bilo z revizijo tudi potrjeno. Napake v evidentiranju prisotnosti in odsotnosti javnih uslužbencev, predvsem kadar zavodi niso poskrbeli za

listinsko podlago za opravičen izostanek javnega uslužbenca z dela, so se odražale v stanju neporabljenega letnega dopusta ter v prekoračitvi dovoljenega izrednega dopusta in študijskega dopusta. Največ napak smo z revizijo ugotovili pri zavodih, ki so vodili ročne evidence prisotnosti in odsotnosti ter ročne evidence stanja letnega dopusta. Ko se je vodenje stanja letnega dopusta nanašalo na obračun plač ali na elektronsko vodeno evidenco prisotnosti in odsotnosti, se je zmanjšala možnost napak človeškega faktorja, saj je ta obstajala le še pri vnosu napačnega razloga odsotnosti javnega uslužbenca (letni dopust, bolniški stalež¹⁷ in podobno) in vnosu napačnega števila odobrenega letnega dopusta za posamezno leto. Vsekakor pa niti elektronsko vodenje prisotnosti in odsotnosti javnih uslužbencev ne zagotavlja pravilnega stanja vseh vrst odsotnosti in s tem pravilnega obračuna nadomestil plače, če zavod ne zagotovi ustreznih notranjih kontrol – odobrena odsotnost javnemu uslužbencu, ki temelji na ustreznih listinskih dokazih, ki opravičujejo odsotnost javnega uslužbenca (predvsem v primeru koriščenja izrednega in študijskega dopusta). V zavodih bi se možnost napak pri vodenju pravilnega stanja in koriščenja vseh vrst odsotnosti zmanjšala z elektronskim evidentiranjem prisotnosti in odsotnosti javnih uslužbencev, ki bi bilo povezano z obračunom plač. Elektronsko vodenje stanja letnega dopusta pa bi moralo biti zagotovljeno v okviru evidence prisotnosti in odsotnosti ali v okviru obračuna plač, hkrati pa bi moral zavod zagotoviti, da je vsako evidentirano odsotnost javnega uslužbenca z dela odobril njegov nadrejeni (razen odsotnost zaradi zdravstvenih razlogov) in da ima podlago v dokazilih, ki bi odsotnost javnega uslužbenca opravičila. Ti dokazi bi se zbirali na enem mestu v javnem zavodu (v kadrovski službi oziroma na oddelku za obračun plač).

V reviziji smo za večino zavodov ugotovili, da v obdobju, na katero se nanaša revizija, niso vsebinsko ustrezno načrtovali strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja javnih uslužbencev. Obenem so imeli pomanjkljive evidence pogodb o izobraževanju, sklenjenih z javnimi uslužbenci, in niso zagotavljali ustreznega spremljanja izvajanja določil pogodb o izobraževanju (preveč porabljenih dni študijskega dopusta, javni uslužbenci zavoda niso obveščali o izpolnjevanju študijskih obveznosti). Z javnimi uslužbenci se niso vedno sklenile pogodbe o izobraževanju ali pa so bila določila pogodb glede na ZDR pomanjkljiva. Menimo, da bi bil(i) javnim zavodom za ustrežnejše ravnanje na področju izobraževanja in izpopolnjevanja javnih uslužbencev v pomoč interni akt(i), ki bi določal(i) kriterije za odobravanje izobraževanja in strokovnega izpopolnjevanja, pristojnosti za odločanje in obveznosti delodajalca in zaposlenega. Z internim aktom bi bilo smiselno urediti postopek za sklenitev pogodb o izobraževanju in spremljanje realizacije sklenjenih pogodb ter ukrepe zaradi neizpolnjevanja pogodb (ugotavljanje potreb po izobraževanju, v katerih primerih je izobraževanje v interesu delodajalca oziroma uslužbenca, postopek sklepanja pogodb, vsebina pogodb o izobraževanju, način spremljanja realizacije pogodb).

Upoštevanje navedenih možnih izboljšav pri upravljanju z odsotnostjo zaposlenih bi pripomoglo k boljšemu nadzoru nad odsotnostjo zaposlenih ter s tem nad stroški, ki jih povzroča odsotnost z dela javnih uslužbencev.

2.1.2 Revizija učinkovitosti zavodov pri obvladovanju različnih vrst odsotnosti zaposlenih z dela

V reviziji učinkovitosti ravnanj posameznega javnega zavoda pri obvladovanju različnih vrst odsotnosti smo odgovorili na vprašanje, ali je zavod v letih 2010 in 2011 učinkovito obvladoval različne vrste

¹⁷ Bolniški stalež zajema odsotnost javnih uslužbencev zaradi bolezni, poškodb, nege in spremstva.

odsotnosti javnih uslužbencev z dela. Odgovor na glavno vprašanje revizije smo poiskali s pomočjo petih podvprašanj:

- ali je zavod zagotavljal ustrezne podlage za upravljanje odsotnosti zaposlenih z dela;
- kako je zavod spremljal in analiziral posamezne vrste odsotnosti;
- kako je zavod organiziral delo ob odsotnosti zaposlenih z dela;
- ali je zavod izvajal ukrepe za obvladovanje odsotnosti zaposlenih zaradi zdravstvenih razlogov in ali je bil pri tem učinkovit ter
- kako je zavod skrbel za izobraževanje in strokovno usposabljanje zaposlenih.

V okviru posameznega podvprašanja smo si zastavili več operativnih vprašanj z namenom, da bi prišli do odgovora na glavno vprašanje in izrekli mnenje o učinkovitosti zavodov pri izvajanju ukrepov za obvladovanje različnih vrst odsotnosti zaposlenih z dela v letih 2010 in 2011.

Analiza odgovorov na vprašanja med revizijo je pokazala, da zavodi niso bili v celoti učinkoviti pri izvajanju ukrepov za obvladovanje različnih vrst odsotnosti zaposlenih z dela. V nadaljevanju so razvidna ravnanja zavodov, ki smo jih opredelili na podlagi posameznih podvprašanj, na katera smo med revizijo iskali odgovore.

2.1.2.1 Zagotavljanje ustreznih podlag za upravljanje odsotnosti javnih uslužbencev z dela

Z namenom ocenjevanja zagotavljanja ustreznih podlag za upravljanje odsotnosti javnih uslužbencev z dela smo iskali odgovore na vprašanja, ali je zavod:

- imel interne akte oziroma druge podlage za obvladovanje različnih vrst odsotnosti;
- v finančnem načrtu kot cilj določil spremljanje in analiziranje odsotnosti zaposlenih z dela zaradi različnih razlogov (predvsem zaradi bolezni, izobraževanja oziroma strokovnega izpopolnjevanja);
- v letnih aktih določil ciljno stopnjo bolniške odsotnosti, ki jo je želel v tistem letu doseči;
- lahko spremljal obseg stroškov, ki so jih povzročale različne odsotnosti zaposlenih z dela;
- imel izdelan načrt potrebnih kadrov.

Da bi v zavodu proces omogočanja odsotnosti ter evidentiranja prisotnosti in odsotnosti javnih uslužbencev potekal čim bolj pregledno, kar bi hkrati zmanjšalo število nepravilnosti in napak, je pomembno, da ima zavod ustrezne podlage, ki urejajo upravljanje vseh vrst odsotnosti. Zato smo preverjali, kakšne podlage v obliki internih aktov za upravljanje z odsotnostjo je imel posamezen zavod. Poleg tega smo ugotavljali, ali je zavod evidentiral in spremljal stroške, ki jih povzročajo odsotnosti zaposlenih, tako da z njimi lahko upravlja in jih obvladuje. Ena izmed nalog vodstva namreč je, da obvladuje stroške zavoda ter povečuje učinkovitost dela zaposlenih. Odsotnost zaposlenih z dela povečuje stroške zavoda ter povzroča organizacijske težave. Z namenom, da bi vodstvo zavoda izpolnjevalo svojo nalogo in zniževalo stroške zaradi odsotnosti zaposlenih, bi bilo za zavod smotno, da bi načrtoval aktivnosti za stalno spremljanje gibanja odsotnosti z dela vseh zaposlenih ter obenem tudi za ugotavljanje vzrokov odsotnosti.

V reviziji smo ugotovili, da noben od zavodov ni imel vseh potrebnih podlag v obliki internih aktov, ki bi urejali prisotnost javnih uslužbencev na delovnem mestu. Za določanje letnega dopusta so le trije zavodi imeli akt, v katerem so bili podrobneje določeni kriteriji za določitev dodatnih dni letnega dopusta iz 36. člena KPDZSV in KPZZ ter 47. člena KPZN. Ker so zavodi večinoma določali število dni letnega dopusta na podlagi KPDZSV, bomo v nadaljevanju navajali le člene kršitev te kolektivne pogodbe.

3. točka drugega odstavka 36. člena KPDZSV izrecno določa, da mora delovna mesta, na katerih se pojavljajo pogoji dela (hrup in vibracije, prah, večje obremenitve vida, neugodne klimatske razmere, nevarnost infekcije, delo s kemikalijami, večje fizične obremenitve), zaradi katerih so javni uslužbenci, ki delajo v takih razmerah, upravičeni do dodatnih dni letnega dopusta, določiti direktor. Obenem pa smo med revizijo ugotovili, da je zaradi preglednosti določanja letnega dopusta ter enakopravne obravnave javnih uslužbencev potrebno, da ima vsak javni zavod interni akt, v katerem določi delovna mesta, na katerih se delo opravlja pod posebnimi pogoji (poleg pogojev iz 3. točke drugega odstavka 36. člena tudi ostali pogoji, ki jih določa 36. člen KPDZSV), in kriterije za določanje upravičenosti javnega uslužbenca do povečanja letnega dopusta. Tako bi moral vsak javni zavod natančneje določiti vsaj delovna mesta in kriterije za povečanje letnega dopusta za pogoje dela iz 4. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV (delo v prosekuri, intenzivni terapiji III, intenzivni negi in terapiji I. in II. stopnje, operacijski sobi in teamu, ki dela v urgentni službi, ter delo v posebnih pogojih dela, to je dežurstvo, izmensko, popoldansko, nočno in terensko delo), iz 5. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV (letni dopust za psihične obremenitve za delo z duševno motenimi oziroma z duševno prizadetimi) in za delo v območju virov ionizirajočega sevanja iz 9. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV oziroma določiti delovna mesta, na katerih se delavcem poveča letni dopust zaradi dela s citostatiki na podlagi 8. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV.

V celotnem obdobju, na katero se nanaša revizija, je imel le en zavod urejeno elektronsko evidentiranje delovnega časa, en zavod pa ga je uvedel sredi leta 2010. Pet zavodov je imelo z internim aktom urejen način evidentiranja delovnega časa. Na primeru enega zavoda smo ugotovili, da je elektronski način evidentiranja delovnega časa, ki zajema tudi vodenje stanja letnega dopusta, edino zagotovilo za natančne in točne evidence koriščenja delovnega časa, predvsem glede letnega dopusta. Enako je bilo potrjeno tudi pri ostalih petih zavodih. V zavodih, ki niso imeli zagotovljenega elektronskega evidentiranja prisotnosti in odsotnosti javnih uslužbencev ter spremljanja porabe letnega dopusta, se je pojavljalo največ napak pri zagotavljanju pravilnega stanja letnega dopusta in porabe letnega dopusta v skladu z izdanimi odločbami o letnem dopustu.

Poleg internih aktov, ki so potrebni za upravljanje z odsotnostjo, so potrebni tudi cilji, ki bi si jih za spremljanje in upravljanje z odsotnostjo zavodi morali zastavljati – tako z vidika obsega in pogostosti odsotnosti javnih uslužbencev kot z vidika stroškov, ki jih odsotnost povzroča. Ugotovili smo, da je samo en zavod v letih 2010 in 2011 v letnih aktih načrtoval spremljanje odsotnosti zaposlenih, medtem ko si noben izmed zavodov ni postavil ciljne stopnje odsotnosti zaradi zdravstvenih razlogov, ki bi jo skušali doseči. Poleg tega smo ugotovili, da noben izmed zavodov ni spremljal stroškov, ki jih je povzročala odsotnost javnih uslužbencev, predvsem zaradi zdravstvenih razlogov.

2.1.2.2 Spremljanje in analiziranje posameznih vrst odsotnosti v zavodu

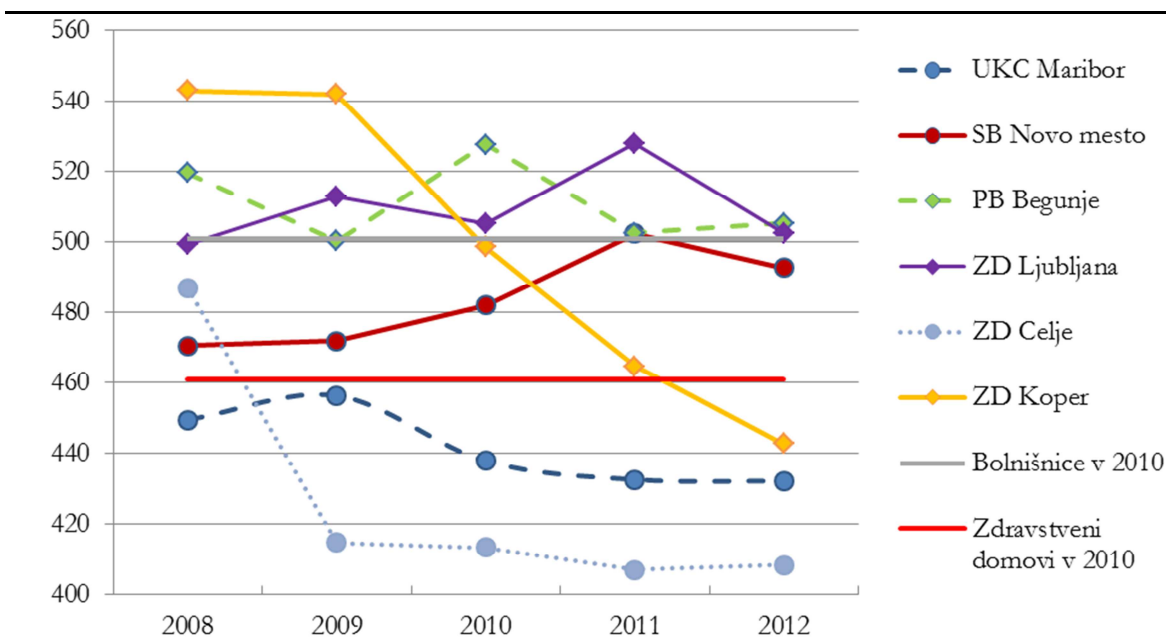
Da bi lahko ugotovili, v kolikšni meri zavod spremlja in analizira posamezne vrste odsotnosti, smo iskali odgovore na vprašanja, ali je zavod:

- evidentiral prisotnost in odsotnost zaposlenih na način, ki omogoča analiziranje;
- imel službo oziroma osebo, ki je bila odgovorna za spremljanje in analiziranje odsotnosti zaposlenih z dela;
- spremljal, koliko dni v letu so bili zaposleni povprečno odsotni;
- izračunaval kazalnike, s katerimi je analiziral podatke o odsotnosti zaposlenih z dela zaradi bolezni;
- primerjal stopnjo odsotnosti zaradi bolezni s primerljivimi zdravstvenimi zavodi in interno med oddelki;
- spremljal, ali je število izgubljenih koledarskih dni zavoda zaradi bolezni nižje v primerjavi s povprečjem v Republiki Sloveniji.

S spremljanjem odsotnosti javnih uslužbencev, postavljanjem ciljnih stopenj odsotnosti ter z analiziranjem in primerjanjem s primerljivimi podatki o odsotnosti javnih uslužbencev bi se zavod izognil tveganju, da ne deluje v smeri zniževanja odsotnosti javnih uslužbencev. Določena stopnja odsotnosti z dela predvsem zaradi bolezni bo v zavodu vedno prisotna, zato je pomembno, da vodstvo redno opravlja raziskave in primerja rezultate s primerljivimi podatki (znotraj zavoda med organizacijskimi enotami, s primerljivimi zavodi, s povprečjem v Republiki Sloveniji). Tako pravočasno pridobi podatke o preveliki odsotnosti z dela. S takšnim spremljanjem se zavod lahko izogne intuitivnemu ocenjevanju primernosti obsega tovrstne odsotnosti z dela s stroškovnega in organizacijskega vidika.

Na sliki 1 je prikazan povprečni obseg odsotnosti posameznega javnega uslužbenca v obdobju od leta 2008 do leta 2012 po posameznih zavodih. Kot je razvidno, je bila najvišja stopnja odsotnosti v letih 2008 in 2009 v ZD Koper, v kasnejših letih pa so jo uspeli močno zmanjšati. Najnižjo stopnjo odsotnosti so v obdobju od leta 2009 do leta 2012 dosegali v ZD Celje. Po naših izračunih je bil javni uslužbenec v slovenskih bolnišnicah v letu 2010 povprečno odsoten 501 uro, javni uslužbenec v 19 večjih zdravstvenih domovih (to so zdravstveni domovi, v katerih je bilo 31. 12. 2010 zaposlenih več kot 100 javnih uslužbencev) pa povprečno 461 ur.

Slika 1: Povprečna odsotnost javnega uslužbenca v posameznem zavodu v obdobju od leta 2008 do leta 2012



Vir: podatki zavodov.

Naš izračun je pokazal, da je bil zdravnik v letu 2010 oziroma v letu 2011 v vseh šestih javnih zavodih v povprečju odsoten 498,9 ure (62,3 delovnega dne) oziroma 509 ur (63,6 delovnega dne), drugi javni uslužbenec (ne zdravnik) pa v povprečju 416 ur (52 delovnih dni) oziroma 427,8 ure (53,5 delovnega dne)¹⁸. V vseh šestih javnih zavodih je bilo v letu 2010 vsak dan skupaj odsotnih 272 zdravnikov in

¹⁸ Pri izračunu smo upoštevali celotno odsotnost javnih uslužbencev v letih 2010 in 2011 (odsotnost zaradi državnih praznikov ni bila vključena) ter število zaposlenih javnih uslužbencev na dan 31. 12.

962 ostalih javnih uslužbencev, kar je predstavljalo 24 odstotkov zaposlenih zdravnikov oziroma 20 odstotkov ostalih javnih uslužbencev. V letu 2011 pa je bilo vsak dan skupaj odsotnih 295 zdravnikov in 1.011 ostalih javnih uslužbencev, kar je predstavljalo 24,5 odstotka zaposlenih zdravnikov oziroma 20,6 odstotka ostalih javnih uslužbencev¹⁹.

V reviziji smo ugotovili, da zavodi večinoma niso spremljali odsotnosti javnih uslužbencev predvsem zaradi bolezni. Delne analize odsotnosti javnih uslužbencev za leti 2010 in 2011 so v poročilih izkazovali le v enem zavodu – analiza je obsegala podatke o številu ur posameznih vrst odsotnosti, njihovem deležu v vseh opravljenih in neopravljenih urah za tekoče in preteklo leto, indekse, podatke o dnevni odsotnosti v tekočem letu in primerjavo z letom poprej. Eden izmed zavodov je predvsem za obdobje od leta 2006 do leta 2010 izdelal primerjavo odsotnosti zaposlenih zaradi bolezni do 30 oziroma nad 30 dni ter zaradi poškodbe na delu s povprečjem v Republiki Sloveniji, z enim primerljivim javnim zavodom v zdravstvu ter z dvema gospodarskima družbama iz iste regije. V letnih poročilih za leti 2010 in 2011 pa je prikazal obseg odsotnosti javnih uslužbencev zaradi bolniškega staleža²⁰, krvodajalstva, invalidnosti in starševskega dopusta v tistem letu in jo primerjal z letom poprej. Eden izmed zavodov je v letnem poročilu za leto 2011 izkazal delež vseh ur odsotnosti v celotnem fondu ur, ki bi ga morali zaposleni doseči v letu 2011, in deleže ur posameznih vrst odsotnosti v vseh urah odsotnosti. Kratko analizo odsotnosti javnih uslužbencev za leti 2010 in 2011 je v letnih poročilih izkazal še en zavod. Ta je obsegala podatke o številu ur posameznih vrst odsotnosti od leta 2007 in primerjavo tekočega leta s predhodnim letom.

Nacionalni inštitut za javno zdravje²¹ (v nadaljevanju: NIJZ) ima od leta 1997 izdelano metodologijo, po kateri obdeluje podatke o bolniškem staležu za aktivno prebivalstvo v Republiki Sloveniji, in sicer podatke o številu primerov bolniškega staleža, številu izgubljenih koledarskih dni, odstotku bolniškega staleža²² ter 'indeks onesposabljanja'²³, 'indeks frekvenca'²⁴ ter resnost²⁵. V reviziji smo ugotovili, da je samo en zavod v obdobju, na katero se nanaša revizija, izračunaval kazalnike po metodologiji NIJZ. Prav tako je samo en zavod izvedel analizo odsotnosti zaradi zdravstvenih razlogov za čistilke. Noben zavod ni analiziral odsotnosti zaradi bolezni znotraj zavoda za posamezne organizacijske enote ali po različnih kategorijah (po poklicnem profilu, starosti, spolu in podobno).

¹⁹ Upoštevali smo celotno odsotnost v vseh šestih javnih zavodih za leti 2010 in 2011 (odsotnost zaradi državnih praznikov ni bila vključena), letni fond ur za leti 2010 (2.088 ur ali 261 delovnih dni) in 2011 (2.080 ur ali 260 delovnih dni) in število zaposlenih javnih uslužbencev na dan 31. 12.

²⁰ Bolniški stalež zajema odsotnosti javnih uslužbencev zaradi bolezni, poškodb, nege in spremstva.

²¹ Pravni naslednik Inštituta za varovanje zdravja (v sodni register je bil vpisan 4. 10. 2013, z delovanjem pa je pričel 1. 1. 2014). NIJZ je osrednja nacionalna ustanova, katere glavni namen je proučevanje, varovanje in zviševanje ravni zdravja prebivalstva Republike Slovenije s pomočjo ozaveščanja prebivalstva in drugih preventivnih ukrepov.

²² Odstotek izgubljenih koledarskih dni v enem letu.

²³ Povprečno število izgubljenih koledarskih dni na enega zaposlenega delavca.

²⁴ Število primerov zadržanosti z dela na 100 zaposlenih delavcev ne glede na dolžino te odsotnosti.

²⁵ Povprečno število izgubljenih koledarskih dni na eno odsotnost z dela prikazuje povprečno trajanje enečasne zadržanosti z dela ter se izraža v dnevih.

2.1.2.3 Organizacija dela v zavodu ob odsotnosti javnih uslužbencev z dela

Da bi lahko ocenili način organizacije dela v zavodu ob odsotnosti javnih uslužbencev z dela, smo iskali odgovore na naslednja vprašanja:

- ali je imel zavod vzpostavljena pravila glede nadomeščanja odsotnosti zaposlenih zaradi različnih razlogov (predvsem zaradi bolezni do 30 oziroma nad 30 dni, koriščenja dopusta, izobraževanja in strokovnega izpopolnjevanja);
- ali je imel zavod interni akt, sklep direktorja ali kakršnokoli usmeritev, s katero je določeno, v katerih primerih in na kakšen način se odreja nadurno delo;
- ali je zavod za nadomeščanje odsotnih zaposlenih sklepal podjemne pogodbe z zunanjimi izvajalci;
- ali je zavod razpolagal s podatkom, ali nadomeščanje odsotnih zaposlenih vpliva na povečanje števila nadur ali drugih oblik dodatnega dela prisotnih javnih uslužbencev;
- ali so v zavodu zaradi nadomeščanja odsotnih zaposlenih delali izvajalci prek študentskega servisa;
- ali je zavod zaradi odsotnosti zaposlenih z dela uslužbencem izplačeval delovno uspešnost zaposlenim iz naslova povečanega obsega dela in v kolikšnem obsegu.

Z zapisanimi pravili o nadomeščanju odsotnosti ter natančnejšim spremljanjem stroškov, ki izhajajo iz nadomeščanja odsotnosti, se zavod lahko izogne tveganju, da ne izkoristi notranjih rezerv z reorganizacijo in s prerazporeditvijo delavcev, preden sklne pogodbe z zunanjimi izvajalci, ter tveganju, da so zaposleni, ki nadomeščajo odsotne delavce, preveč obremenjeni.

V reviziji smo ugotovili, da zavodi v letih 2010 in 2011 niso imeli na formalen način, torej z internim aktom dogovorjenih pravil o nadomeščanju odsotnih javnih uslužbencev. Prav tako niso razpolagali s podatkom, koliko so znašali stroški odsotnosti javnih uslužbencev. Da bi posamezni zavod lahko razpolagal s takim podatkom, mora imeti zagotovljeno evidentiranje in spremljanje stroškov, ki izhajajo iz nadomeščanja odsotnih javnih uslužbencev. V reviziji smo ugotovili, da zavodi niso razpolagali s podatkom o obsegu nadur, ki so bile opravljene zaradi nadomeščanja odsotnih javnih uslužbencev. Trije zavodi so v obdobju, na katero se nanaša revizija, zaradi nadomeščanja odsotnih javnih uslužbencev sklepali podjemne pogodbe oziroma druge pogodbe civilnega prava in razpolagali tudi s podatkom, kolikšen obseg sredstev so v ta namen izplačali na podlagi sklenjenih pogodb. Vsi zavodi so v obdobju, na katero se nanaša revizija, izplačevali delovno uspešnost za povečan obseg dela zaradi nadomeščanja odsotnih javnih uslužbencev, vendar pa trije zavodi pri tem niso razpolagali s podatkom, kolikšni so bili stroški zavoda, ki so iz tega izhajali. Pet zavodov si je predvsem med šolskimi počitnicami pomagalo z delom dijakov in študentov prek študentskega servisa in vsi so razpolagali s podatkom o stroških, ki jih je tovrstno delo povzročilo.

2.1.2.4 Izvajanje ukrepov za obvladovanje odsotnosti javnih uslužbencev zaradi zdravstvenih razlogov

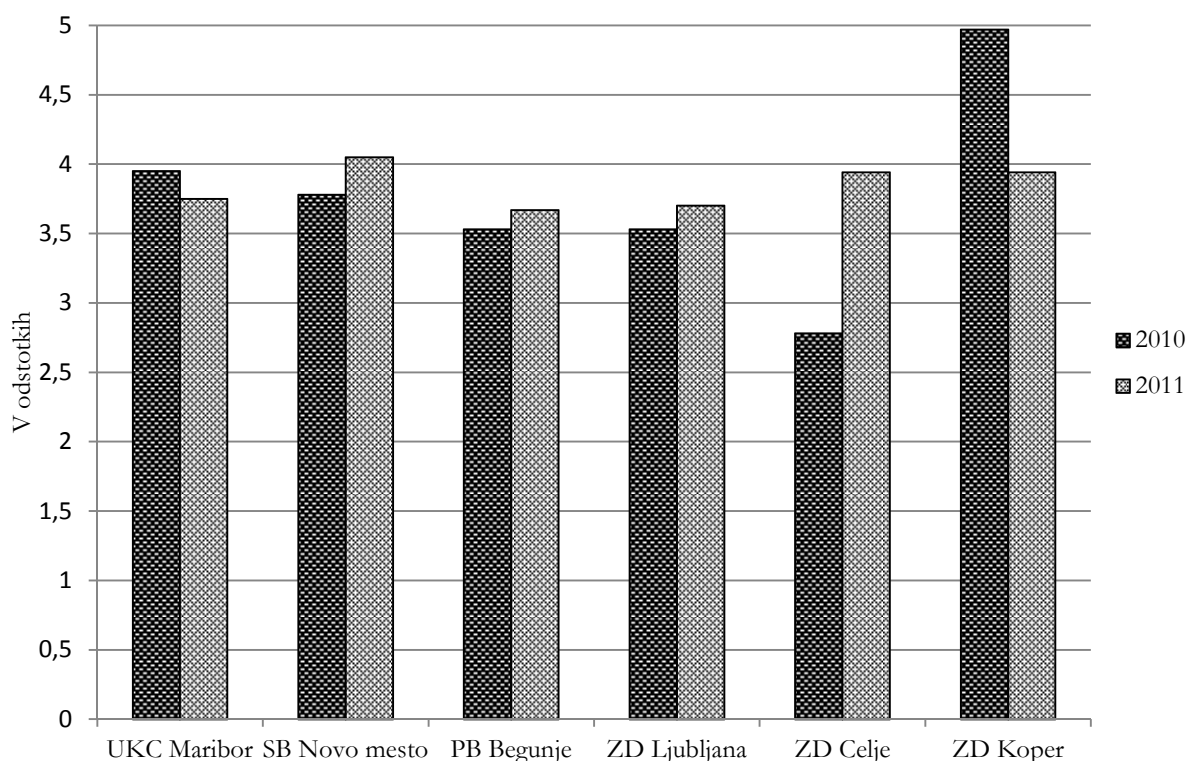
Učinkovitost izvajanja ukrepov posameznega zavoda za obvladovanje odsotnosti javnih uslužbencev zaradi zdravstvenih razlogov smo presojali na podlagi odgovorov na naslednja vprašanja:

- ali je zavod ugotavljal zadovoljstvo zaposlenih;
- ali je zavod spremljal in/ali ugotavljal obstoj morebitnih drugih razlogov, ki so vplivali na večjo bolniško odsotnost, kot jo dejansko pogojujejo bolezenska stanja zaposlenih;
- ali je zavod izvajal ukrepe, s katerimi bi lahko zmanjšal odsotnost zaradi zdravstvenih razlogov, in
- ali so ukrepi učinkovali.

Če zavod ne ugotavlja vzrokov za odsotnost z dela zaradi bolezni, nima podlag za sprejemanje ukrepov, s katerimi bi lahko tovrstno odsotnost zmanjšal. Brez dobrih informacij o vzorcih odsotnosti v določenem časovnem obdobju v posameznih organizacijskih enotah točna diagnoza in upravljanje z odsotnostjo nista mogoči. Bolniški stalež je največkrat posledica določene bolezni ali poškodbe, redkeje pa posledica nemedicinskih vzrokov. Odsotnost z dela zaradi zdravstvenih razlogov je odraz številnih dejavnikov iz delovnega in socialnega okolja. Nanjo vplivajo delodajalci, panoga oziroma dejavnost ter država. Kljub temu je delodajalec tisti, ki lahko najbolj vpliva na odsotnost zaradi zdravstvenih razlogov in s tem tudi na število izgubljenih delovnih dni. Slabi odnosi v zavodu, težke ali celo nemogoče delovne razmere, slaba plača in podobno so razlogi, ki delavca ne motivirajo oziroma ga motivirajo zelo slabo, da bi se čim prej vrnil na delovno mesto. Delodajalci si želijo dobre delavce, ki bodo vedno prisotni na delu, vendar pa morajo za dosego tega cilja upoštevati nekatera načela. Skrbeti morajo za dobre delovne pogoje in delo organizirati tako, da bodo vsi delavci, tudi tisti z najnižjimi plačami, čutili pripadnost organizaciji, ustvarjati morajo ustrezno psihosocialno klimo, skrbeti morajo za zdravstveno stanje in stalno izobraževanje zaposlenih.

Na sliki 2 je prikazana stopnja bolniške odsotnosti v posameznem javnem zavodu v letih 2010 in 2011. Izračunana je bila po metodologiji NIJZ. Najnižja stopnja bolniške odsotnosti je bila dosežena v letu 2010 v ZD Celje (2,98 odstotka), v letu 2011 pa je močno narasla. Najvišja stopnja bolniške odsotnosti je bila dosežena v ZD Koper (4,97 odstotka), ki pa so jo v letu 2011 uspeli zmanjšati, ker je čistilke prevzel zunanji izvajalec storitev čiščenja. V letu 2011 je bila najnižja stopnja bolniške odsotnosti dosežena v PB Begunje (3,67 odstotka) in najvišja v SB Novo mesto (4,05 odstotka). Stopnja bolniške odsotnosti na ravni Republike Slovenije je bila 4,09 odstotka za leto 2010 in 4,05 odstotka za leto 2011.

Slika 2: Stopnja bolniškega staleža v zavodih v letih 2010 in 2011



Vir: podatki zavodov.

V reviziji smo ugotovili, da je v obdobju, na katero se nanaša revizija, pet zavodov izvajalo ankete o zadovoljstvu zaposlenih javnih uslužbencev. Noben izmed javnih zavodov ni ugotavljal vzrokov za odsotnost javnih uslužbencev zaradi bolniškega staleža. Le eden izmed zavodov je v letih 2010 in 2011 ugotavljal vzroke za odsotnost z dela zaradi poškodb na delu. Prav tako si v nobenem zavodu niso zastavili ciljne stopnje bolniške odsotnosti, ki bi jo v tistem letu zasledovali. Kljub temu da so v vseh zavodih izvajali nekatere preventivne in kurativne ukrepe, s katerimi bi lahko zmanjšali odsotnosti zaradi zdravstvenih razlogov, pa dejanskega vpliva izvedenih ukrepov na zmanjšanje odsotnosti javnih uslužbencev zaradi zdravstvenih razlogov niso ugotavljali in tudi ne analizirali. Ocenili smo, da zavodi pri obvladovanju odsotnosti javnih uslužbencev zaradi zdravstvenih razlogov niso bili učinkoviti.

2.1.2.5 Izobraževanje, strokovno izpopolnjevanje in usposabljanje javnih uslužbencev

Da bi lahko ugotovili, kako je posamezni zavod skrbel za izobraževanje, strokovno izpopolnjevanje in usposabljanje javnih uslužbencev, smo iskali odgovore na naslednja vprašanja:

- ali je zavod izobraževanje, strokovno izpopolnjevanje in usposabljanje ustrezno načrtoval;
- ali je zavod izobraževanje, strokovno izpopolnjevanje in usposabljanje zaposlenih ustrezno izvajal ter
- ali je zavod spremljal izvajanje izobraževanj, strokovnih izpopolnjenj in usposabljanj zaposlenih.

Potreba po stalnem izobraževanju, strokovnem usposabljanju in izpopolnjevanju zaposlenih v zdravstveni dejavnosti je posledica razvoja stroke, zahteve po izpolnjevanju pogojev za ohranjanje licenc v medicini in

zdravstveni negi, ostalih zakonskih predpisov (na primer o arhiviranju in varstvu pri delu) ter zahteve uporabnikom zagotavljati kakovostne storitve v okviru izpolnjevanja delovnih programov pri opravljanju samostojnega in strokovnega dela zdravstvenih delavcev. Za ustrezno izvajanje izobraževanja, strokovnega izpopolnjevanja in usposabljanja zaposlenih ter obenem za učinkovito organizacijo dela in s tem izvajanje storitev, ki ima za posledico čim manj dodatnih stroškov zaradi odsotnosti zaposlenih z dela zaradi strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja, mora zavod ustrezno vsebinsko in stroškovno načrtovati strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje javnih uslužbencev, za kar je treba dobro poznati potrebe zavoda po dodatnem znanju in veščinah posameznih javnih uslužbencev in zavoda kot celote.

46. člen KPDZSV in 8. člen pravilnika o strokovnem izpopolnjevanju določata, da v letnem programu strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja javnih uslužbencev direktor določi ovrednoten program strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja po tarifnih skupinah. V reviziji smo ugotovili, da je samo en zavod v letih 2010 in 2011 ustrezno načrtoval program strokovnega izobraževanja javnih uslužbencev. V dveh zavodih so program določili vsebinsko, vendar ni bil ovrednoten. V preostalih treh zavodih so pri načrtovanju sredstev za izobraževanje ter strokovno izpopolnjevanje in usposabljanje javnih uslužbencev izhajali iz porabljenih sredstev v preteklem letu in niso oblikovali vsebinskih programov strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja javnih uslužbencev, kot to določata 46. člen KPDZSV in 8. člen pravilnika o strokovnem izpopolnjevanju.

Poleg tega smo ugotavljali, da kljub določilom v pogodbah o izobraževanju, na podlagi katerih morajo javni uslužbenci zavod obveščati o poteku izobraževanja, javni uslužbenci te obveznosti niso izpolnjevali, zavodi pa dokazil o tem niso zahtevali.

Tretji odstavek 46. člena KPDZSV določa, da strokovni svet javnega zavoda najmanj enkrat letno obravnava poročilo o strokovnem izpopolnjevanju delavcev in ga s svojim mnenjem posreduje svetu zavoda.

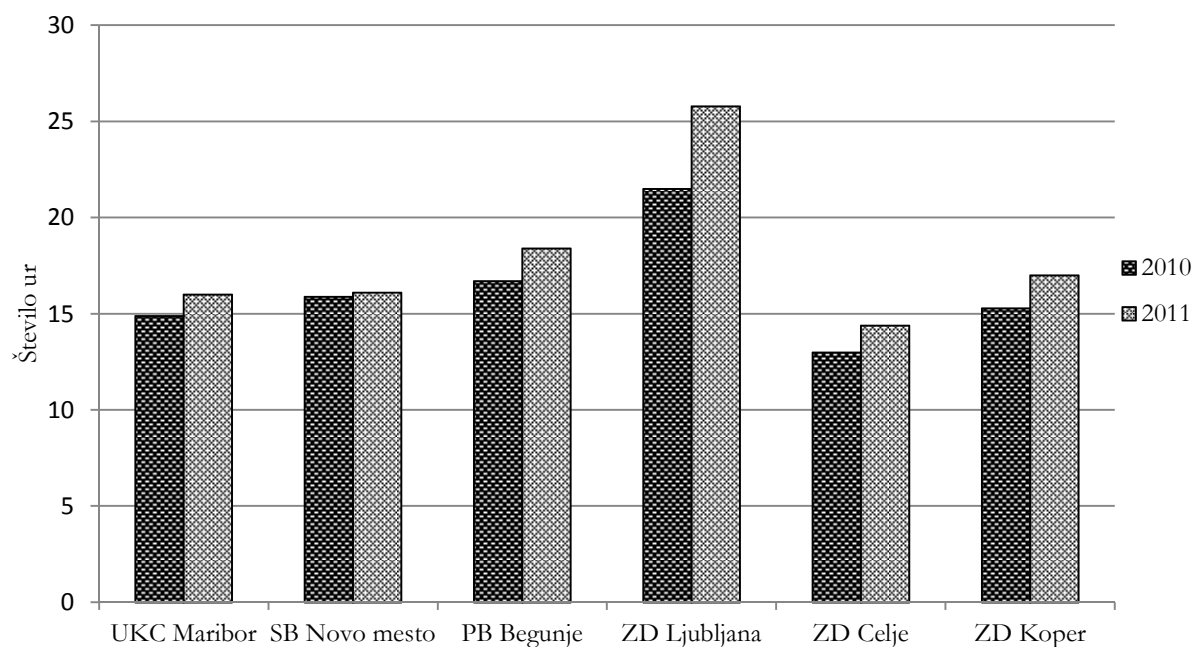
V reviziji smo samo v enem javnem zavodu ugotovili, da je strokovni svet obravnaval poročilo o strokovnem izpopolnjevanju javnih uslužbencev, vendar poročila in svojega mnenja o tem ni posredoval svetu zavoda. V vseh ostalih zavodih strokovni sveti zavodov niso niti enkrat letno obravnavali poročila o strokovnem izpopolnjevanju delavcev, čeprav so poročila bila pripravljena.

KPDZSV in KPZZ v 44. členu ter KPZN v 54. členu določajo minimalni obseg (število dni) strokovnega izpopolnjevanja, ki ga mora zavod omogočiti javnemu uslužbencu glede na doseženo stopnjo strokovne izobrazbe.

V reviziji smo ugotavljali, da zavodi večini javnih uslužbencev niso zagotavljali strokovnega izpopolnjevanja v obsegu, ki ga določajo kolektivne pogodbe. Eden izmed bistvenih razlogov je pomanjkanje sredstev. Javni zavodi pa so prednostno zagotavljali strokovno izpopolnjevanje javnim uslužbencem za vzdrževanje licenc.

S slike 3 je razviden povprečen obseg strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja javnih uslužbencev v posameznem zavodu v obdobju, na katero se nanaša revizija. V letih 2010 in 2011 se je v povprečju največ strokovno izobraževal in izpopolnjeval javni uslužbenec v ZD Ljubljana (21,5 ure v letu 2010 in 25,8 ure v letu 2011), najmanj pa javni uslužbenec v ZD Celje (13 ur v letu 2010 in 14 ur v letu 2011).

Slika 3: Povprečen obseg strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja na javnega uslužbenca v zavodih v letih 2010 in 2011



Vir: podatki zavodov.

2.1.2.6 Sklepne ugotovitve o učinkovitosti zavodov pri obvladovanju različnih vrst odsotnosti zaposlenih z dela

Odsotnost zaposlenih z dela vpliva na organizacijo dela ter ima finančne posledice. Težko je oblikovati enoten način, ki bi veljal za vse zavode in zagotavljal uspeh, torej omogočil zmanjšanje odsotnosti zaposlenih z dela. Naloga vsakega vodstva je poleg obvladovanja stroškov namreč tudi povečevanje učinkovitosti dela. Javni uslužbenci so v zavodih najpogostejše odsotni zaradi letnega dopusta, zdravstvenih razlogov in tudi zaradi strokovnega izpopolnjevanja in izobraževanja.

Obseg letnega dopusta določajo ZDR in kolektivne pogodbe. Za boljše upravljanje z letnimi dopusti, to je predvsem pregledno določanje letnega dopusta, bi morale vodstvo zavodov sprejeti natančnejša merila za tiste kriterije iz kolektivnih pogodb, kjer to zahtevajo oziroma dopuščajo.

Vrsta odsotnosti, ki je po obsegu druga najpogostejša, je posledica zdravstvenih razlogov. Za zavod je pomembno, da ne čaka, da se stopnja zdravstvenih izostankov zviša do vrednosti, ko bo zavodu povzročala organizacijske težave in visoke stroške. Ukrepati mora prej in redno spremljati zdravstvene izostanke. Zavod, ki se zaveda pomena zdravih zaposlenih, se zaveda tudi možnih dejavnikov, s katerimi lahko vpliva na zdravstveno stanje in zadovoljstvo zaposlenih. Bolniški stalež je največkrat posledica določene bolezni ali poškodbe, redkeje pa posledica nemedicinskih vzrokov. Na bolezensko stanje vplivajo predvsem vplivi iz delovnega in socialnega okolja (varstvo pri delu, delovna tehnologija, higiena, zdravo okolje in podobno), odsotnost zaradi nemedicinskih razlogov pa izvira predvsem iz počutja zaposlenega (na primer nezdravi medsebojni odnosi, slaba organiziranost dela, neustrezna komunikacija nadrejenih s podrejenimi, neusposobljenost zaposlenih, slaba plača, slaba motivacija, neurejeni družinski

odnosi, slabo finančno stanje družin, neustrezno varstvo otrok in starejših ljudi). Ukrepi za zmanjšanje odsotnosti zaradi zdravstvenih razlogov morajo vplivati na izboljšanje pogojev dela, spremembo stališč, vrednot in navad zaposlenih in ne zgolj na njihovo kontrolo in izvajanje represivnih ukrepov. Zato bi bilo v zavodih smiselno spremljati vzroke odsotnosti zaradi zdravstvenih razlogov. S tem bi zaznali bolezni, ki vplivajo na odsotnost javnih uslužbencev, povečanje odsotnosti pa bi lahko raziskali tudi z vidika vpliva socialnega sistema, saj je celotno povečanje odsotnosti težko pripisati zgolj poslabšanju zdravstvenega stanja. Med drugim bi morali raziskati povezanost delovnega okolja, organizacijsko kulturo, komuniciranje na delovnem mestu in vodenje z odsotnostjo zaradi zdravstvenih razlogov, kar je težko, če zavodi o tem nimajo ustreznih podatkov.

Zato bi bilo v zavodih smiselno uvesti natančne evidence odsotnosti, iz katerih so razvidni vsi potrebni podatki – trajanje odsotnosti, frekvenca odsotnosti in vzroki zanjo, na podlagi katerih bi lahko ugotovili glavne povzročitelje težav pri posamezniku in določili primerne ukrepe. Odgovorne službe oziroma osebe, ki v zavodih spremljajo gibanje odsotnosti, bi morale s tem seznanjati vodstvo zavoda, da bi lahko ocenilo, ali v zavodu izvajajo ustrezne in učinkovite ukrepe ter se približujejo zastavljenim ciljem. Morali bi tudi sproti ocenjevati učinkovitost ukrepov. Vendar redno spremljanje gibanja odsotnosti ne zadostuje. Potreben je tudi pogovor o obravnavani problematiki z zaposlenimi, sprejemanje mnenj in predlogov o poteku in uspešnosti izvajanja rešitev. K zmanjšanju odsotnosti pripomore tudi izboljšanje organizacijske klime. Učinkovit vpliv izvajanja ukrepov se ne kaže le v nižjem odstotku odsotnosti zaradi bolniškega staleža, temveč tudi na drugih področjih – na primer v zvišanju stopnje pripadnosti zavodu, večjem zadovoljstvu z delom, manjših obremenitvah. Za vsak zavod je smiselno izračunavanje različnih kazalnikov, ki odražajo obseg odsotnosti zaradi bolniškega staleža, ki jih izračunava in objavlja NIJZ na svoji spletni strani. To bi zavodom omogočalo primerjavo po različnih kategorijah na ravni Republike Slovenije in z drugimi primerljivimi zavodi. Zavodi bi s tem pravočasno pridobili podatke o preveliki odsotnosti z dela predvsem zaradi bolezni ter se izognili intuitivnemu ocenjevanju primernosti obsega odsotnosti z dela zaradi bolezni.

Potreba po strokovnem izpopolnjevanju in izobraževanju javnih uslužbencev na eni strani izhaja iz določil kolektivnih pogodb ter zahtev za ohranjanje licenc zdravnikov ter nekaterih poklicnih profilov zaposlenih v zdravstveni negi, na drugi strani pa iz sprememb, ki jih zahtevajo delovni procesi. Večina zavodov je načrtovala strokovno izpopolnjevanje uslužbencev le z vidika potrebnih finančnih sredstev glede na porabo preteklih let, ni pa izhajala iz vsebine, čeprav KPDZSV to zahteva. Obenem je imela večina zavodov pomanjkljive evidence sklenjenih pogodb o izobraževanju, pomanjkljivo je spremljala napredovanje uslužbencev pri pridobivanju strokovne izobrazbe in izpolnjevanje določil iz sklenjenih pogodb o izobraževanju.

Da bi zavod lahko načrtoval izobraževanje in strokovno izpopolnjevanje uslužbencev tako, da bi uslužbencem, ki morajo ohraniti licence za samostojno opravljanje dela, zaradi potreb delovnega procesa, določb kolektivnih pogodb o obveznem strokovnem izpopolnjevanju uslužbencev omogočil izpopolnjevanje ter se pri tem hkrati gibal v okviru letno načrtovanih finančnih sredstev za strokovna izobraževanja in izpopolnjevanja, bi zavodi morali pristopiti k sistematičnemu vsebinskemu načrtovanju potrebnega izobraževanja in strokovnega izpopolnjevanja zaposlenih, ki bi izhajalo iz poslovne strategije razvoja in strateških ciljev zavoda, ki bi vključevala tudi potrebna vlaganja v kadre. To bi omogočalo določiti potrebna znanja in veščine za vzdrževanje in ohranitev delovnih mest, možnost napredovanja, pregled pravic in dolžnosti izobraževanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa ter z letnim načrtom dela in bi hkrati predstavljalo podlago za pripravo ustreznega letnega načrta izobraževanja

in strokovnega izpopolnjevanja uslužbencev. Za ustrezno letno načrtovanje strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja bi bili zavodu v pomoč tudi ustrezni pravilniki, ki bi določali kriterije za izobraževanje in strokovno izpopolnjevanje javnih uslužbencev. Na podlagi navedenega bi zavod skrbel za strokovni razvoj vseh javnih uslužbencev, povečeval posameznikovo prilagodljivost, omogočal izobraževanje za pridobitev strokovne izobrazbe in strokovne usposobljenosti v skladu s potrebami delovnega procesa zavoda. Za ustrezno načrtovanje potrebnega izobraževanja in izpopolnjevanja uslužbencev je treba izvajati tudi letne analize izobraževanja in strokovnega izpopolnjevanja uslužbencev po različnih kategorijah ter redno spremljati javne uslužbence, s katerimi je zavod sklenil pogodbo o izobraževanju, glede njihovega napredovanju pri izobraževanju.

2.2 Univerzitetni klinični center Maribor

UKC Maribor je ustanovila Republika Slovenija z Odlokom o preoblikovanju javnega zdravstvenega zavoda Splošna bolnišnica Maribor v Univerzitetni klinični center Maribor²⁶. K Statutu Univerzitetnega kliničnega centra Maribor, ki ga je sprejel svet zavoda 11. 2. 2009, je Vlada Republike Slovenije (v nadaljevanju: vlada) dala soglasje 14. 4. 2009²⁷.

UKC Maribor opravlja zdravstveno dejavnost na sekundarni ravni za območje Mestne občine Maribor, občin Pesnica, Ruše, Ormož, Lenart, Slovenska Bistrica in Mestne občine Ptuj ter na terciarni ravni. Sredstva za izvajanje dejavnosti pridobiva²⁸:

- od ZZZS po pogodbi o izvajanju zdravstvenega programa iz obveznega zdravstvenega zavarovanja za dogovorjene storitve;
- od ZZZS in drugih zavarovalnic po pogodbah o izvajanju prostovoljnega zdravstvenega zavarovanja;
- iz proračuna Republike Slovenije za namene, za katere je z zakonom določeno, da se financirajo iz državnega proračuna;
- s prodajo storitev na trgu;
- z donacijami, s sponzorstvi, z darili in iz drugih virov.

²⁶ Št. 01403-21/2007/4 z dne 17. 4. 2007.

²⁷ Št. 01403-60/2009/3 z dne 14. 4. 2009.

²⁸ 19. člen Odloka o preoblikovanju javnega zdravstvenega zavoda Splošna bolnišnica Maribor v Univerzitetni klinični center Maribor in 40. člen Statuta Univerzitetnega kliničnega centra Maribor.

Tabela 2: Podatki o številu ur posameznih vrst odsotnosti v letih 2010 in 2011 v UKC Maribor

Vrsta odsotnosti	Leto 2010		Leto 2011		Indeks 2011/2010
	število ur	delež v odstotkih	število ur	delež v odstotkih	
Skupno število ur rednega dela in odsotnosti (brez nadur in dežurstva)	5.813.068		5.889.652		101
<i>Letni dopust</i>	<i>704.961</i>	<i>12,1</i>	<i>690.313</i>	<i>11,7</i>	<i>98</i>
<i>Izredni dopust</i>	<i>15.743</i>	<i>0,3</i>	<i>16.379</i>	<i>0,3</i>	<i>104</i>
<i>Študijski dopust</i>	<i>14.087</i>	<i>0,2</i>	<i>14.046</i>	<i>0,2</i>	<i>100</i>
<i>Strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje</i>	<i>41.793</i>	<i>0,7</i>	<i>46.715</i>	<i>0,8</i>	<i>112</i>
<i>Boleznina in poškodbe v breme zavoda</i>	<i>180.927</i>	<i>3,1</i>	<i>175.686</i>	<i>3,0</i>	<i>97</i>
<i>Boleznina in poškodbe v breme ZZZS</i>	<i>112.292</i>	<i>1,9</i>	<i>108.525</i>	<i>1,8</i>	<i>97</i>
<i>Nega in spremljevanje v breme ZZZS</i>	<i>32.037</i>	<i>0,6</i>	<i>34.976</i>	<i>0,6</i>	<i>109</i>
<i>Skrajšan delovni čas zaradi invalidnosti</i>	<i>22.210</i>	<i>0,4</i>	<i>20.020</i>	<i>0,3</i>	<i>90</i>
<i>Ostalo (krivodajalstvo, gasilske vaje, sodišče)</i>	<i>3.121</i>	<i>0,1</i>	<i>3.328</i>	<i>0,1</i>	<i>107</i>
<i>Starševsko varstvo (porodniška, očetovski dopust)</i>	<i>150.440</i>	<i>2,6</i>	<i>175.753</i>	<i>3,0</i>	<i>117</i>
Skupaj odsotnost	1.277.611	22,0	1.285.741	21,8	101
Število redno zaposlenih za določen in nedoločen čas na dan 31. 12.	2.812		2.916		104

Vir: podatki UKC Maribor.

Tabela 3: Struktura zaposlenih po poklicnih skupinah v letih 2010 in 2011 v UKC Maribor

Struktura zaposlenih	Na dan 31. 12. 2010		Na dan 31. 12. 2011		Indeks 2011/2010
	število zaposlenih	delež v odstotkih	število zaposlenih	delež v odstotkih	
Zdravniki in zobozdravniki	452	16,1	483	16,6	107
Zaposleni v zdravstveni negi	1.376	48,9	1.428	49,0	104
Ostali zdravstveni delavci in sodelavci	291	10,4	304	10,4	104
Nezdravstveni delavci	684	24,3	692	23,7	101
Vodstveni delavci	9	0,3	9	0,3	100
Skupaj	2.812	100,0	2.916	100,0	104

Vir: podatki UKC Maribor.

2.2.1 Revizija pravilnosti ravnanj, povezanih z odsotnostjo zaposlenih z dela v letih 2010 in 2011

2.2.1.1 Letni dopust

Tabela 4: Podatki o izrabi letnega dopusta po poklicnih skupinah v letih 2010 in 2011 v UKC Maribor

	Leto 2010		Leto 2011		Indeks 2011/2010
	število ur	delež v odstotkih	število ur	delež v odstotkih	
Skupno število ur letnega dopusta	704.961	100,0	690.313	100,0	101
<i>Zdravniki in zobozdravniki</i>	<i>128.162</i>	<i>18,2</i>	<i>126.580</i>	<i>18,3</i>	<i>99</i>
<i>Zaposleni v zdravstveni negi</i>	<i>341.354</i>	<i>48,4</i>	<i>335.949</i>	<i>48,7</i>	<i>98</i>
<i>Ostali zdravstveni delavci in sodelavci</i>	<i>78.197</i>	<i>11,1</i>	<i>76.601</i>	<i>11,1</i>	<i>98</i>
<i>Nezdravstveni delavci</i>	<i>155.024</i>	<i>22,0</i>	<i>148.895</i>	<i>21,6</i>	<i>96</i>
<i>Vodstveni delavci</i>	<i>2.224</i>	<i>0,3</i>	<i>2.288</i>	<i>0,3</i>	<i>103</i>

Vir: podatki UKC Maribor.

UKC Maribor je obračunal nadomestilo za letni dopust v znesku 7.685.060 evrov za leto 2010 in 7.588.972 evrov za leto 2011.

Letni dopust je v letu 2010 koristilo 2.884 javnih uslužbencev, ki so v povprečju koristili 30,6 dne letnega dopusta, v letu 2011 pa je letni dopust koristilo 2.942 javnih uslužbencev, ki so v povprečju koristili 29,3 dne letnega dopusta. Med njimi so v letu 2010 oziroma v letu 2011 zdravniki v povprečju koristili 34,8 dne oziroma 32,4 dne letnega dopusta, zaposleni v zdravstveni negi 30,5 dne oziroma 29,6 dne, ostali zdravstveni delavci in sodelavci 31,3 dne oziroma 30,1 dne, nezdravstveni delavci 27,6 dne oziroma 26,4 dne ter vodstveni delavci 30,9 dne oziroma 31,8 dne letnega dopusta.

2.2.1.1.1 Določanje trajanja letnega dopusta

Pravice delavcev UKC Maribor do letnega dopusta in podrobnejše kriterije za odmero dodatnega letnega dopusta je v letih 2010 in 2011 urejal Pravilnik o letnih dopustih (v nadaljevanju: pravilnik o letnih dopustih), ki ga je sprejel²⁹ direktor UKC Maribor.

2.2.1.1.1.a V skladu z drugim odstavkom 159. člena ZDR se delavcu, ki je delovni invalid, poveča letni dopust za tri dni. Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (v nadaljevanju: ZPIZ) je javno uslužbenko z odločbo³⁰ razvrstil v III. kategorijo invalidnosti in ji priznal pravico do razporeditve na drugo ustrezno delovno mesto z omejitvami s polnim delovnim časom od 21. 10. 2009. UKC Maribor je javni uslužbenki odmeril dodatne tri dni letnega dopusta zaradi invalidnosti šele za leto 2011 na podlagi

²⁹ Dne 31. 3. 2010.

³⁰ Št. 9753578 z dne 18. 5. 2010.

nove odločbe³¹ ZPIZ z dne 12. 4. 2011, s katero je bila javni uslužbenki od 1. 4. 2011 priznana pravica do dela na drugem delovnem mestu s krajšim delovnim časom štiri ure dnevno, zato je UKC Maribor ravnal v nasprotju z določbo drugega odstavka 159. člena ZDR.

2.2.1.1.1.b Na podlagi 3. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV se delavcu letni dopust poveča za en dan v primeru dela v pogojih, kot so hrup in vibracije, prah, večje obremenitve vida, neugodne klimatske razmere (mikro in makro klima, temperatura, gibanje zraka, vlaga), nevarnost infekcije, delo s kemikalijami in večje fizične obremenitve. UKC Maribor je dvema javnima uslužbenkama na delovnem mestu kuharski pomočnik za leti 2010 in 2011 odmeril dodatni dan letnega dopusta zaradi dela z vodo, ki v KPDZSV ni določen kot pogoj dela za določitev dodatnega dne letnega dopusta.

2.2.1.1.1.c Na podlagi četrte alineje 4. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV se delavcu letni dopust poveča za delo v intenzivni negi in terapiji I. in II. stopnje za dva dni. UKC Maribor je javni uslužbenki na delovnem mestu diplomirana medicinska sestra v negovalni enoti na oddelku za perinatologijo za leto 2011 določil dva dni letnega dopusta za delo v intenzivni terapiji. Pravilnik o letnih dopustih v 19. členu določa, da se medicinskim sestram, babicam in bolničarjem v kliniki za ginekologijo in perinatologijo ter enoti za intenzivno nego letni dopust poveča za dva dni za delo v intenzivni terapiji in negi. Javna uslužbenka ni opravljala dela v prej navedeni enoti UKC Maribor in iz opisa del in nalog delovnega mesta ni razvidno, da bi izvajala intenzivno terapijo, zato javna uslužbenka za leto 2011 ni bila upravičena do povečanja letnega dopusta za delo v intenzivni terapiji³².

Pojasnilo UKC Maribor

UKC Maribor je v bazo podatkov in obvestilo o odmeri dopusta za leto 2011 vnesel napačen podatek, in sicer letni dopust za delo v intenzivni terapiji namesto za delo v urgentni službi in operacijski sobi. Za leto 2011 je imela javna uslužbenka v načrt dopustov vpisan letni dopust za delo v urgentni službi in operacijski sobi, za leto 2010 pa ne.

Iz opisa del in nalog delovnega mesta ni razvidno, da bi javna uslužbenka opravljala delo v urgentni službi ali operacijski sobi, zato ji tudi letni dopust za delo v urgentni službi ali operacijski sobi ni pripadal.

2.2.1.1.1.d Pravilnik o letnih dopustih v 21. členu določa, da se delavcem na vseh delovnih mestih v urgentnem centru odmeri dva dni dodatnega letnega dopusta za delo v urgentni službi. Na podlagi četrte alineje 4. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV se delavcu v teamu, ki dela v urgentni službi, letni dopust poveča za dva dni. Dopust se nanaša na vsebino dela, ki ga delavec opravlja na delovnem mestu, na katerega je razporejen, zato pripada letni dopust iz te določbe delavcem, ki delajo v teamu, ki dela v urgentni službi. Pravilnik o službi nujne medicinske pomoči³³ (v nadaljevanju: pravilnik o službi NMP) v 14. točki 3. člena določa, da je urgentni center organizacijska oblika nujne medicinske pomoči (v nadaljevanju: NMP), ki na isti lokaciji združuje urgentni oddelek in predbolnišnično enoto ali C enoto NMP primarne ravni zdravstvene dejavnosti. V 10. členu pravilnik o službi NMP določa, da ekipe za izvajanje NMP sestavljajo zdravniki in drugi zdravstveni delavci, usposobljeni za izvajanje NMP. Glede na določbe pravilnika o službi NMP ni mogoče potrditi, da bi javna uslužbenka na delovnem mestu

³¹ Št. 9753578.

³² Javna uslužbenka teh dveh dni dopusta za leto 2011 ni izkoristila.

³³ Uradni list RS, št. 106/08, 31/10.

zdravstveni administrator V (II) v urgentnem centru delala v teamu urgentne službe, zato tudi ni bila upravičena do povečanja letnega dopusta za leto 2011 za dva dneva.

Pojasnilo UKC Maribor

UKC Maribor je zdravstvenim administratorkam na podlagi dejstva, da so dejansko del zdravstvene ekipe, ki opravlja delo na področju urgentne dejavnosti, priznal dodatni letni dopust zaradi posebnih pogojev dela, v katerih deluje celotna ekipa v urgentnem centru. Zdravstvene administratorke so v prostorih urgentnega centra, kamor prihajajo bolniki z najtežjimi in najbujšimi zdravstvenimi težavami. Posebni pogoji dela oziroma obremenitve v urgentnem centru zato vplivajo na celotno zdravstveno ekipo.

2.2.1.1.1.e KPDZSV v 4. točki drugega odstavka 36. člena določa, da se delavcu letni dopust poveča za dva dni za delo v intenzivni negi in terapiji I. in II. stopnje, operacijski sobi in teamu, ki dela v urgentni službi. Javni uslužbenki na delovnem mestu strežnica je UKC Maribor letni dopust za leti 2010 in 2011 povečal za dva dni za delo v operacijski sobi. V pravilniku o letnih dopustih je določeno, da se letni dopust poveča za dva dni za delo v operacijskih sobah zdravnikom (operaterjem in asistentom), medicinskim sestram v operativni dejavnosti, medicinskim sestram pri anesteziji ter bolničarjem. Vsebina delovnega mesta bolničarja oziroma bolniške strežnice, ki izhaja iz opisa del in nalog³⁴ obeh delovnih mest v operacijskem bloku službe za ginekologijo in perinatologijo, je enaka. Delo bolniške strežnice obsega spremljanje, prelaganje, prenašanje in prevoz negovalno nezahtevnih bolnic pri nezahtevni medoddolčni obravnavi, čiščenje in pripravo materiala in pripomočkov za delo po delovnih navodilih in standardih, čiščenje in dezinfekcijo delovnih površin po delovnih navodilih in standardih, pripravo čistil in razkužil in drugih pripomočkov za delo po delovnih navodilih in standardih, oskrbo organizacijskih enot ter drugih del po naročilu glavne operacijske medicinske sestre. Dopust za delo v operacijski sobi je povezan z vsebino dela, ki ga delavec opravlja na delovnem mestu, na katerega je razporejen, zato pripada letni dopust delavcem, ki izvajajo operativno dejavnost, ki pa ne obsega čiščenja in vzdrževanja opreme in pripomočkov ter izvajanja dnevnega in generalnega čiščenja operacijskih prostorov. Iz tega izhaja, da javna uslužbenka na delovnem mestu strežnice v letih 2010 in 2011 ni bila upravičena do letnega dopusta za delo v operacijski sobi.

Pojasnilo UKC Maribor

V pravilniku o letnih dopustih med poklicnimi profili delavcev, ki delajo v operacijski sobi, strežnice niso navedene, ker organizacijsko ni bilo predvideno, da bi delale v operacijski sobi. Ker je bila delavka razporejena tudi na delo v operacijski sobi, so ji dopust za delo v operacijski sobi priznali, čeprav strežnica ni navedena med poklicnimi profili, za katere pravilnik o letnih dopustih določa, da lahko delajo v operacijski sobi. Ta dopust namreč določa kolektivna pogodba za vse delavce, ki delajo v operacijski sobi (kolektivna pogodba ne določa, kateremu poklicnemu profilu delavcev pripada ta dopust, niti ne opredeljuje, katera dela mora za upravičenost do tega dopusta opravljati delavec).

2.2.1.1.1.f KPDZSV v 8. točki drugega odstavka 36. člena določa, da se delavcu za delo s citostatiki dopust poveča glede na minimalno (1/3 delovnega časa), srednjo (od 1/3 do 2/3 delovnega časa) in maksimalno izpostavljenost (stalno delo) pri čiščenju kontaminirane bolnikove okolice, zdravstveni negi bolnikov, ki prejemajo citostatike, pripravi in raztapljanju citostatikov ter pri aplikaciji citostatikov. V 26. členu pravilnika o letnih dopustih je UKC Maribor določil oddelke, v katerih medicinskim sestram pripada dodatni letni dopust. Pravilnik o letnih dopustih še določa, da se dodatni dnevi letnega dopusta zaradi dela s citostatiki odmerjajo za preteklo leto na podlagi poročila o številu bolnikov, ki prejemajo

³⁴ Priloga k Aktu o sistemizaciji delovnih mest z dne 1. 8. 2003.

citostatike, in ga oddelki mesečno predložijo strokovnemu delavcu za varnost in zdravje pri delu. Merilo za število dodatnih dni dopusta je izpostavljenost delavca glede na čas dela. Pri preverjanju upravičenosti javnih uslužbencev do dodatnega letnega dopusta zaradi dela s citostatiki na vzorcu zaposlenih smo ugotovili:

- Javni uslužbenki na delovnem mestu diplomirana medicinska sestra v negovalni enoti v oddelku za pljučne bolezni ter javni uslužbenki na delovnem mestu diplomirana medicinska sestra v negovalni enoti na oddelku za ginekološko onkologijo in onkologijo dojke je UKC Maribor za leto 2010 določil pet dni letnega dopusta za delo s citostatiki, in sicer tri dni za pripravo citostatikov ter dva dni za aplikacijo citostatikov ob srednji izpostavljenosti citostatikom v delovnem času. Iz evidence o dejanski izpostavljenosti delu s citostatiki (v urah) za leto 2010 je razvidno, da je bila prva javna uslužbenka delu s citostatiki v letu 2010 dejansko izpostavljena 352 ur, druga javna uslužbenka pa 179 ur, kar predstavlja manj kot tretjino delovnega časa obeh javnih uslužbenk v letu 2010. Ker delu s citostatiki nista bili izpostavljeni več kot tretjino delovnega časa, bi jima zato za leto 2010 v skladu z določili KPDZSV pripadala le dva dni dodatnega letnega dopusta in ne pet, kot je določil UKC Maribor.
- Javni uslužbenki na delovnem mestu diplomirana medicinska sestra v negovalni enoti na oddelku za revmatologijo in imunologijo je UKC Maribor za leto 2010 določil tri dni letnega dopusta za delo s citostatiki zaradi nege bolnikov, ki prejemajo citostatike. Iz evidence števila ur dela s citostatiki za leto 2010 je razvidno, da je bila javna uslužbenka v letu 2010 delu s citostatiki dejansko izpostavljena 151 ur, kar predstavlja manj kot tretjino delovnega časa javne uslužbenke v letu 2010. Ker delu s citostatiki ni bila izpostavljena več kot tretjino delovnega časa, bi ji zato za leto 2010 v skladu z določili KPDZSV pripadal le en dan dodatnega letnega dopusta in ne trije dnevi, kot je določil UKC Maribor.

Poleg tega smo ugotovili, da so javni uslužbenci, ki jim je UKC Maribor v letih 2010 in 2011 določil dodatni letni dopust zaradi dela s citostatiki, prejeli tudi dodatek k osnovni plači zaradi izpostavljenosti pri delu s citostatiki. Kolektivna pogodba za javni sektor³⁵ (v nadaljevanju: KPJS) v 38. členu določa, da dodatek pripada javnemu uslužbencu, ki občasno opravlja delo s citostatiki in kontaminiranimi odpadki, in sicer za vsako začeto uro dela v pogojih, ki obsegajo pripravo, aplikacijo citostatikov in nego bolnikov. Iz rekapitulacije izplačanih plač je razvidno, da se ure, za katere so javni uslužbenci prejeli dodatek k osnovni plači za delo s citostatiki za leti 2010 in 2011, razlikujejo od evidenc UKC Maribor, v katerih so podatki o dejanski izpostavljenosti javnih uslužbencev pri delu s citostatiki. UKC Maribor bi glede na določilo 38. člena KPJS moral zagotoviti, da se pri obračunu in izplačilu dodatka za izpostavljenost pri delu s citostatiki javnim uslužbencem upoštevajo dejanske ure izpostavljenosti.

2.2.1.1.1.g KPDZSV v 9.c točki drugega odstavka 36. člena določa, da se delavcu glede na delo v območju virov ionizirajočega sevanja letni dopust poveča za tri do devet dni za občasno delo pri odprtih in/ali zaprtih virih sevanja. UKC Maribor je v pravilniku o letnih dopustih določil delovna mesta po posameznih organizacijskih enotah, na katerih uslužbencem pripada dodatni letni dopust zaradi občasnega dela pri virih ionizirajočega sevanja. Ugotovili smo:

- UKC Maribor je za leti 2010 in 2011 določil dodatni letni dopust za občasno delo pri odprtih in/ali zaprtih virih sevanja tudi javnim uslužbencem (91 javnim uslužbencem v letu 2010 in 100 javnim uslužbencem v letu 2011), ki so zasedali delovna mesta na oddelkih, ki v pravilniku o letnih dopustih niso bila opredeljena kot delovna mesta, na katerih bi zaposlenim letni dopust pripadal. To so delovna

³⁵ Uradni list RS, št. 57/08.

mesta v urgentnem centru, na oddelku za nevrokirurgijo, oddelku za plastično in rekonstruktivno kirurgijo, oddelku za travmatologijo, oddelku za ortopedijo, oddelku za abdominalno kirurgijo, oddelku za urologijo, oddelku za torakalno kirurgijo, oddelku za endokrinologijo in diabetologijo in oddelku za internistično intenzivno medicino.

Pojasnilo UKC Maribor

Kljub temu da nekaterih oddelkov ni v pravilniku o letnih dopustih, delavci naštetih oddelkov delajo na delovnih mestih, kjer so občasno izpostavljeni virom ionizirajočega sevanja. Razlog za odstopanje od pravilnika o letnih dopustih je začasna prerazporeditev delavcev med oddelki.

- UKC Maribor je za leti 2010 in 2011 trem javnim uslužbencem, zaposlenim na delovnih mestih zdravnik specialist, srednja medicinska sestra v specialistični ambulanti in diplomirana medicinska sestra v specialistični ambulanti oddelka za endokrinologijo in diabetologijo določil tri dni letnega dopusta za občasno delo v območju ionizirajočega sevanja. Iz opisov delovnih mest v UKC Maribor za ta delovna mesta ne izhaja zahteva po občasnem delu zaposlenih v kontroliranem območju ionizirajočega sevanja. Prav tako UKC Maribor v pravilniku o letnih dopustih delovnih mest na oddelku za endokrinologijo in diabetologijo ni določil kot tistih, na katerih bi delavcem pripadal dodatni letni dopust zaradi dela v kontroliranem območju ionizirajočega sevanja. Poleg tega uslužbenci v letih 2010 in 2011 niso prejeli dodatka k osnovni plači za izpostavljenost pri delu v kontroliranem območju ionizirajočega sevanja. KPJS v 38. členu določa, da dodatek pripada javnemu uslužbencu, ki občasno opravlja delo v kontroliranem območju ionizirajočega sevanja, in sicer za vsako začeto uro dela v takih pogojih dela. UKC Maribor za leti 2010 in 2011 ni imel evidence, iz katere bi bil razviden dejanski obseg dela javnih uslužbencev v kontroliranem območju ionizirajočega sevanja. Za obe leti je imel samo poročila o meritvah osebnih doz Zavoda za varstvo pri delu, d. d., Ljubljana, iz katerih je razvidno, da so javni uslužbenci uporabljali dozimetre in da so se zanje opravljale meritve prejetih doz ionizirajočega sevanja. Poročila o meritvah osebnih doz Zavoda za varstvo pri delu, d. d., Ljubljana ne morejo biti edina podlaga za določitev dodatnih dni letnega dopusta. 9.c točka drugega odstavka 36. člena KPDZSV namreč določa, da se javnemu uslužbencu letni dopust poveča za tri do devet dni za občasno delo v območju virov ionizirajočega sevanja. Delo se šteje za občasno, kadar poteka manj kot tretjino delovnega časa in več kot deset ur tedensko. Takšno razlago je sprejel tudi Odbor za razlago KPDZSV³⁶, zato ni mogoče potrditi, da so bili javni uslužbenci na naštetih delovnih mestih v letih 2010 in 2011 upravičeni do dodatnega letnega dopusta zaradi dela v območju ionizirajočega sevanja.
- UKC Maribor je javni uslužbenki na delovnem mestu srednja medicinska sestra v specialistični ambulanti na oddelku za pljučne bolezni za leti 2010 in 2011 določil šest dni letnega dopusta za občasno delo v območju ionizirajočega sevanja. V pravilniku o letnih dopustih je določeno, da operacijskim medicinskim sestram na oddelku za pljučne bolezni pripada od tri do devet dni letnega dopusta za delo v območju virov ionizirajočega sevanja. Kot opis del in nalog javne uslužbenke je UKC Maribor predložil opis za delovno mesto zdravstveni tehnik na oddelku za pljučne bolezni. Kot oceno tveganja³⁷ za delovno mesto javne uslužbenke je UKC Maribor predložil oceno za delovno mesto zdravstveni tehnik v negovalni enoti – pljučni oddelek. Iz rekapitulacije izplačanih plač je razvidno, da je UKC Maribor javni uslužbenki za leti 2010 in 2011 obračunaval in izplačeval dodatek za delo k plači zaradi dela v kontroliranem območju ionizirajočega sevanja v obsegu 2/3 delovnega časa (66 odstotkov). Iz podatkov o meritvah prejetih doz ionizirajočega sevanja v letih 2010 in 2011

³⁶ https://zdrzz.si/files/Novis_maj2009-posebna_izdaja.pdf, 30. 12. 2014.

³⁷ Izdelana v letu 2001, revizija ocene tveganja izdelana junija 2002.

izhaja, da je prejeta letna ekvivalentna doza javne uslužbenke v letih 2010 in 2011 znašala manj kot 1 milisievert. Predložena ocena tveganja in opis delovnega mesta, ki ustrežata delovnemu mestu javne uslužbenke, med tveganji, ki jim je bila javna uslužbenka izpostavljena pri opravljanju del in nalog, tako ne opredelujeta tveganja izpostavljenosti vplivom ionizirajočega sevanja. Poleg tega pravilnik o letnih dopustih določa, da so v oddelku za pljučne bolezni do letnega dopusta za delo v območju virov ionizirajočega sevanja upravičene javne uslužbenke, ki zasedajo delovno mesto operacijska medicinska sestra, ki pa v tem oddelku ni sistemizirano. Ocenjujemo, da iz ocene tveganja delovnega mesta ter opisa del in nalog delovnega mesta ne izhaja, da je javna uslužbenka pri opravljanju dela pod vplivom ionizirajočega sevanja lahko izpostavljena tveganju. Poleg tega UKC Maribor za leti 2010 in 2011 ni imel evidence, iz katere bi bil v skladu z 38. členom KPJS razviden dejanski obseg dela javne uslužbenke v kontroliranem območju ionizirajočega sevanja. Zato ni mogoče potrditi, da je bila javna uslužbenka upravičena do šestih dni letnega dopusta zaradi dela v območju virov ionizirajočega sevanja.

Ukrepi UKC Maribor

Kolegij direktorja UKC Maribor je na seji 28. 10. 2014 sprejel sklep, da se vzpostavi enotna evidenca, iz katere bo razvidno dejansko število ur opravljenega dela posameznega javnega uslužbenca v kontroliranem območju ionizirajočega sevanja. V ta namen se pristojni v UKC Maribor dogovorijo o rešitvah za nadgradnjo oziroma dopolnitev aplikacije kontrole ionizirajočega sevanja v programu Medis.

2.2.1.1.2 Evidentiranje in izraba letnega dopusta

Pri pregledu vlog za odobritev koriščenja letnega dopusta, evidenc o izrabi delovnega časa, evidenc izkoriščenega letnega dopusta in letnih rekapitulacij izplačanih plač za leti 2010 in 2011 smo ugotovili nepravilnosti in napake, ki so navedene v nadaljevanju.

2.2.1.1.2.a V skladu z drugim odstavkom 163. člena ZDR mora delodajalec delavcu zagotoviti izrabo letnega dopusta do konca tekočega koledarskega leta, delavec pa mora do konca tekočega koledarskega leta izrabiti najmanj dva tedna letnega dopusta, preostanek pa po dogovoru z delodajalcem do 30. 6. naslednjega leta. Na podlagi tretjega odstavka 163. člena ZDR ima delavec pravico izrabiti ves letni dopust, ki ni bil izrabljen v tekočem koledarskem letu zaradi odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka, do 30. 6. naslednjega koledarskega leta, če je v koledarskem letu, v katerem mu je bil odmerjen dopust, delal vsaj šest mesecev.

Javna uslužbenka na delovnem mestu radiološki inženir II v letu 2009 ni izrabila najmanj dveh tednov letnega dopusta za leto 2009, ker je bila odsotna zaradi porodniškega dopusta in dopusta za nego in varstvo otroka in je delala manj kot šest mesecev. UKC Maribor ni ravnal v skladu z navedenima določbama, ker je v naslednje leto prenesel ostanek letnega dopusta, ki je bil večji od razlike med celotnim letnim dopustom, zmanjšanim za dva tedna. Javna uslužbenka je zato v letih 2010 in 2011 koristila več dni letnega dopusta, kot sta znašala celotni letni dopust za tekoče leto in ostanek neizrabljenega letnega dopusta za preteklo leto (štiri dni več v letu 2010 in sedem dni več v letu 2011).

2.2.1.1.2.b UKC Maribor je v letih 2010 in 2011 javnim uslužbencem omogočal koriščenje preostanka letnega dopusta do 30. 6. naslednjega leta. Zaradi napak pri ročnem evidentiranju koriščenja letnega dopusta in v enem primeru zaradi upoštevanja napačnega števila dni odmerjenega dopusta smo ugotovili, da:

- UKC Maribor v petih primerih (javni uslužbenci na delovnih mestih srednja medicinska sestra v negovalni enoti, fizioterapevtka I, zdravnik specialist V/VI PPD1, radiološki inženir II) pri koriščenju

- letnega dopusta do konca junija 2011 ni upošteval celotnega ostanka neizrabljenega letnega dopusta za leto 2010, zato je v leto 2012 prenesel premalo dni neizrabljenega letnega dopusta za leto 2011;
- je UKC Maribor pri javnem uslužbencu na delovnem mestu zdravnik specialist V/VI PPD1 ob koncu leta 2011 izkazal za šest dni premalo ostanka neizrabljenega dopusta, ker je pri javnem uslužbencu evidentiral koriščenje letnega dopusta dveh drugih javnih uslužbencev;
 - UKC Maribor pri javni uslužbenki na delovnem mestu kuharski pomočnik II pri koriščenju letnega dopusta do konca junija 2010 ni upošteval celotnega ostanka neizrabljenega letnega dopusta za leto 2009, zato je v leto 2011 prenesel premalo dni neizrabljenega letnega dopusta za leto 2010 (kar pa ni vplivalo na prenos ostanka letnega dopusta za leto 2011 v leto 2012, ker je javna uslužbenka do konca junija 2011 koristila manj letnega dopusta, kot je znašal ostanek letnega dopusta za leto 2010);
 - je UKC Maribor pri javnem uslužbencu na delovnem mestu zdravnik specializant III PPD1 v pregledu odsotnosti za leto 2010 navedel, da je bilo delavcu za leto 2010 odmerjenih 37 namesto 39 dni letnega dopusta, zato je v leto 2011 prenesel 16 namesto 18 dni ostanka letnega dopusta za leto 2010; to ni vplivalo na stanje dopusta 31. 12. 2011, ker je delavec do konca junija 2011 izrabil samo sedem dni letnega dopusta;
 - UKC Maribor v dveh primerih (javni uslužbenki na delovnem mestu dietni kuhar IV, kuharski pomočnik II) pri koriščenju letnega dopusta do konca junija leta 2010 in leta 2011 ni upošteval celotnega ostanka neizrabljenega letnega dopusta za leti 2009 in 2010, zato je v leti 2011 in 2012 prenesel premalo dni neizrabljenega letnega dopusta za leti 2010 in 2011.

Pojasnilo UKC Maribor

Do napačnega evidentiranja oziroma obračuna dopusta je prišlo zaradi napak pri ročnem evidentiranju (vodenje ročnih evidenc in prepisovanje podatkov v program Urnik). Na plačilnih listah, ki so jih prejeli uslužbenci, je bilo navedeno, katera vrsta dopusta jim je bila obračunana pri plači. Če je uslužbenec sporočil, da mu je bila obračunana napačna vrsta dopusta, je bila z uslužbencem na organizacijski enoti, zadolženim za delo s programom Urnik, preverjena pravilnost javljenega podatka. Če je bil podatek napačen, je bilo poskrbljeno za popravek.

2.2.1.1.2.c Tretji odstavek 16. člena Zakona o javnih uslužbencih³⁸ (v nadaljevanju: ZJU) določa, da delodajalec javnemu uslužbencu ne sme zagotavljati pravic v večjem obsegu, kot je določen z zakonom, s podzakonskim predpisom ali kolektivno pogodbo, če bi s tem obremenil javna sredstva. Ugotovili smo, da je UKC Maribor v nekaterih primerih javnim uslužbencem omogočil koriščenje več dni letnega dopusta, kot so bili upravičeni:

- javni uslužbenki na delovnem mestu srednja medicinska sestra v psihiatriji je izkazal prevelik ostanek neizrabljenega dopusta za leto 2010 (pet dni) in tako omogočil koriščenje več dni letnega dopusta v naslednjem letu, ker je pri koriščenju letnega dopusta v letu 2010 upošteval večji ostanek neizrabljenega dopusta za leto 2009, kot ga je javna uslužbenka dejansko imela;

Pojasnilo UKC Maribor

Javna uslužbenka je bila od 24. 12. 2010 do 23. 12. 2011 na porodniškem dopustu oziroma dopustu za nego in varstvo otroka, zato v prvi polovici leta 2011 ni izkoristila več dni letnega dopusta, kot bi ga lahko.

³⁸ Uradni list RS, št. 63/07-UPB3, 65/08.

- javni uslužbenki na delovnem mestu srednja medicinska sestra v psihiatriji je UKC Maribor izkazal za dva dni preveč ostanka neizrabljenega dopusta za leto 2011 in tako omogočil koriščenje več dni letnega dopusta v naslednjem letu, ker je koriščenje dveh dni letnega dopusta v decembru 2011 (27. in 31. 12. 2011) upošteval samo pri obračunu nadomestila plače, ne pa tudi pri pregledu odsotnosti za leto 2011.

2.2.1.1.2.d Pri pregledu vlog za odobritev letnega dopusta, evidenc o prisotnosti in letnih rekapitulacij plač smo za tri javne uslužbenke ugotovili, da UKC Maribor za 17 izrabljenih in obračunanih dni letnega dopusta v letu 2011 ni predložil vlog za odobritev letnega dopusta.

Pojasnilo UKC Maribor

Odsotnost zaradi letnega dopusta je bila vpisana le v dnevna poročila o odsotnosti delavcev, ki se uporabljajo kot verodostojen podatek za obračun plač posameznih delavcev in jih praviloma podpisuje delavec, ki je pooblaščen tudi za odobravanje dopustov.

Ukrepi UKC Maribor

UKC Maribor je v letu 2012 pričel z aktivnostmi vzpostavitve sistema elektronskega evidentiranja delovnega časa. Na podlagi postopka javnega naročanja je bila sklenjena pogodba z izbranim izvajalcem, po kateri je predviden prehod na elektronsko evidentiranje delovnega časa v treh fazah. V prvi fazi je s pogodbo predvidena implementacija programskega modula in strojne opreme za registracijo prisotnosti na delovnem mestu. Izvajalec je v letu 2012 namestil naprave za elektronsko evidentiranje delovnega časa in vzpostavil računalniško programsko povezavo med njimi in računalniško infrastrukturo UKC Maribor. V UKC Maribor od 1. 1. 2013 velja obveznost elektronskega evidentiranja delovnega časa. V drugi fazi bo izvajalec po pogodbi implementiral programske module za načrtovanje prisotnosti in odsotnosti na delovnem mestu. Druga faza se je pričela v letu 2014. V tretji fazi bo izvajalec v skladu s pogodbo implementiral programski modul za zajem podatkov za obračun plač ter njihov avtomatski prenos v informacijski sistem za obračun plač. S 1. 11. 2014 je bil predviden popoln prehod na nov program elektronskega evidentiranja in načrtovanja delovnega časa, s tem pa tudi ukinitve starega programa Urnik. Po ukinitvi se za obračun plače upoštevajo izključno podatki iz elektronskega evidentiranja delovnega časa. UKC Maribor je program evidentiranja delovnega časa povezal s kadrovske evidenco o stanju dopusta javnih uslužbencev.

2.2.1.2 Strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje

Tabela 5: Podatki o študijskem dopustu, strokovnem izobraževanju in izpopolnjevanju po poklicnih skupinah v letih 2010 in 2011 v UKC Maribor

	Leto 2010		Leto 2011		Indeks 2011/2010
	število ur	delež v odstotkih	število ur	delež v odstotkih	
Študijski dopust	14.087		14.046		100
Strokovno izpopolnjevanje in izobraževanje	41.793	100,0	46.715	100,0	112
<i>Zdravniki in zobozdravniki</i>	<i>21.490</i>	<i>51,4</i>	<i>25.729</i>	<i>55,1</i>	<i>120</i>
<i>Zaposleni v zdravstveni negi</i>	<i>12.097</i>	<i>28,9</i>	<i>12.376</i>	<i>26,5</i>	<i>102</i>
<i>Ostali zdravstveni delavci in sodelavci</i>	<i>4.828</i>	<i>11,6</i>	<i>6.002</i>	<i>12,8</i>	<i>124</i>
<i>Nezdravstveni delavci</i>	<i>3.014</i>	<i>7,2</i>	<i>2.416</i>	<i>5,2</i>	<i>80</i>
<i>Vodstveni delavci</i>	<i>364</i>	<i>0,9</i>	<i>192</i>	<i>0,4</i>	<i>53</i>

Vir: podatki UKC Maribor.

Stroški strokovnega izobraževanja³⁹ in izpopolnjevanja v UKC Maribor so v letu 2010 znašali 1.234.120 evrov, v letu 2011 pa 1.371.220 evrov. Stroški strokovnega izpopolnjevanja (kotizacije, dnevnice, povračila stroškov za prevoz in drugi stroški), ki so se krili iz donacij, sredstev, pridobljenih za financiranje specializantov, in iz presežka prihodkov pri organizaciji učnih delavnic in strokovnih srečanj, so bili evidentirani glede na vir financiranja.

V stroških strokovnih izpopolnjevanj (kritih iz lastnih sredstev UKC Maribor), ki so v letu 2010 znašali 448.622 evrov, v letu 2011 pa 497.868 evrov, so največji delež predstavljali stroški kotizacij (43 odstotkov v letu 2010 in 44 odstotkov v letu 2011), ki so v letu 2010 znašali 194.872 evrov ter 216.584 evrov v letu 2011.

Zaradi udeležbe na strokovnih izpopolnjevanjih so bili javni uslužbenci UKC Maribor v letu 2010 odsotni 39.429 delovnih ur (4.929 dni), v letu 2011 pa 44.427 delovnih ur (5.553 dni).

UKC Maribor je v letih 2010 in 2011 vodil evidenco izdanih potnih nalogov za udeležbo zaposlenih na strokovnih izpopolnjevanjih, iz katere je bilo za vsakega zaposlenega razvidno, koliko dni se je strokovno izpopolnjeval oziroma bil odsoten in katerega strokovnega izpopolnjevanja ter kdaj in kje se ga je udeležil. Evidenca je vsebovala tudi vire financiranja in stroške posameznega strokovnega izpopolnjevanja. Na podlagi te evidence UKC Maribor ni izvajal podrobnejših analiz o obsegu strokovnega izpopolnjevanja zaposlenih.

³⁹ Stroški šolnin, strokovnih izpitov in drugi stroški, povezani s strokovnim izobraževanjem.

Iz rekapitulacije izplačanih plač za leto 2010 je razvidno, da se je strokovno največ izpopolnjevala zdravnica specializantka z oddelka za abdominalno in splošno kirurgijo, in sicer 568 delovnih ur oziroma 71 delovnih dni, v letu 2011 pa zdravnica specializantka s klinike za pediatrijo, in sicer 872 delovnih ur oziroma 109 delovnih dni.

2.2.1.2.a KPDZSV v prvem in drugem odstavku 46. člena določa, da direktor na predlog strokovnega sveta določi letni program strokovnega izpopolnjevanja in izobraževanja, v katerem določi ovrednoten program strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja po tarifnih skupinah. Pravilnik o strokovnem izpopolnjevanju v 8. členu določa, da se z letnim programom strokovnega izpopolnjevanja določijo vsebine strokovnega izpopolnjevanja in višina namenskih sredstev. V finančnem načrtu za leti 2010 in 2011 je UKC Maribor načrtoval skupna sredstva, namenjena za strokovna izpopolnjevanja, izobraževanja in specializacije. V okviru tega je načrtoval sredstva za strokovno izpopolnjevanje zaposlenih, ločeno po posameznih oddelkih, znotraj tega pa ločeno še za zdravnike, negovalni kader ter ostale zaposlene. UKC Maribor je sredstva določil na podlagi porabe sredstev v preteklem letu. Ločeno od sredstev za strokovno izpopolnjevanje je UKC Maribor za leti 2010 in 2011 na podlagi števila vpisov v izobraževalne programe načrtoval sredstva za strokovno izobraževanje in specializacije. Direktor tako za leti 2010 in 2011 ni določil ovrednotenega programa strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja po tarifnih skupinah, kot določata 46. člen KPDZSV in 8. člen pravilnika o strokovnem izpopolnjevanju.

Ukrepi UKC Maribor

Direktor je 15. 10. 2014 sprejel Program strokovnega izpopolnjevanja in izobraževanja UKC Maribor za leto 2015, št. AI 137/14-M, v katerem je določen ovrednoten program strokovnega izpopolnjevanja in izobraževanja po tarifnih skupinah in po oddelkih za leto 2015.

2.2.1.2.b KPDZSV v tretjem odstavku 46. člena določa, da strokovni svet najmanj enkrat letno obravnava poročilo o strokovnem izpopolnjevanju delavcev, ki ga pripravi direktor oziroma strokovni vodja, in ga s svojim mnenjem posreduje organu upravljanja. Strokovni svet UKC Maribor poročil o strokovnem izpopolnjevanju delavcev za leti 2010 in 2011 ni obravnaval in jih s svojim mnenjem ni posredoval svetu zavoda.

2.2.1.2.c Prvi odstavek 102. člena KPDZSV določa, da se delavcem zagotovi povračilo stroškov za prehrano med delom za dni prisotnosti na delu, 103. člen KPDZSV pa določa, da se delavcu povrnejo stroški prevoza na delo in z dela v višini stroškov javnega prevoznega sredstva. Pri preverjanju pravilnosti evidentiranja udeležbe zaposlenih na strokovnih izobraževanjih in izpopolnjevanjih v evidenci o izrabi delovnega časa smo v treh primerih za leto 2010 ugotovili, da so bili javni uslužbenci na strokovnem izpopolnjevanju in so za te dni na podlagi izstavljenega potnega naloga dobili povrnjeno dnevnicu. V enem primeru je bila povrnjena tudi kilometrina od doma do letališča na dan odhoda na službeno pot. Obenem je bilo v evidenci o izrabi delovnega časa evidentirano, da so bili uslužbenci prisotni na delu, zato jim je UKC Maribor pri plači za tisti mesec povrnil še regres za prehrano na delu. V enem primeru so bili kljub povrnjeni kilometrini od doma do letališča povrnjeni tudi stroški prevoza na delo in z dela, in sicer v skupnem znesku 9 evrov, kar je v nasprotju s prvim odstavkom 102. in 103. členom KPDZSV.

2.2.1.2.d UKC Maribor za leti 2010 in 2011 ni imel točne evidence, iz katere bi bilo razvidno, s koliko javnimi uslužbenci je imel sklenjeno pogodbo o izobraževanju. Iz predložene evidence je razvidno, da je imel UKC Maribor v letu 2010 sklenjene pogodbe o izobraževanju z najmanj 204 javnimi uslužbenci, od tega jih je v letu 2010 sklenil z 22 javnimi uslužbenci, v letu 2011 pa še s tremi javnimi uslužbenci.

V letu 2010 je študijski dopust (14.087 ur oziroma 1.761 dni) koristil 101 javni uslužbenec, v letu 2011 pa ga je koristilo 115 javnih uslužbencev, zaradi česar so bili odsotni 14.046 ur oziroma 1.756 dni.

Ukrep UKC Maribor

UKC Maribor je vzpostavil elektronsko evidenco sklenjenih pogodb o izobraževanju z zaposlenimi, v katero je vključil tudi podatke o izpolnjevanju študijskih obveznosti zaposlenih v šolskem letu 2014/2015.

UKC Maribor je v letih 2010 in 2011 stroške šolnin evidentiral med stroške za strokovna izobraževanja v državi, ki so poleg šolnin zajemali tudi druge stroške strokovnega izobraževanja zaposlenih. Po oceni UKC Maribor so stroški šolnin, ki jih je UKC Maribor plačal na podlagi sklenjenih pogodb o izobraževanju, v letu 2010 znašali najmanj 166.747 evrov za 58 javnih uslužbencev, v letu 2011 pa 179.377 evrov za 57 javnih uslužbencev, ki so se vključili v izobraževalne programe, da bi pridobili višjo stopnjo izobrazbe. UKC Maribor za leti 2010 in 2011 ni zagotavljal točne evidence, iz katere bi bilo razvidno, s kom je imel sklenjeno pogodbo o izobraževanju in kateri stroški so nastali zaradi sofinanciranja izobraževanja zaposlenih.

Pojasnilo UKC Maribor

UKC Maribor stroške šolnin na posebnem kontu evidentira od junija 2012.

2.2.1.2.e 49. člen KPDZSV določa, da delavcu, ki se izobražuje in izpopolnjuje za potrebe zavoda, pripadajo povračila stroškov, povezanih z izobraževanjem, in sicer prevoz, kotizacija, šolnina, stroški prehrane, stroški bivanja in nadomestilo za ločeno življenje, pod pogoji, ki jih določa KPDZSV. Poleg stroškov šolnin je UKC Maribor v letu 2010 najmanj trem javnim uslužbencem v znesku 2.613 evrov in v letu 2011 najmanj petim javnim uslužbencem v znesku 12.992 evrov poravnal stroške lektoriranja, vezav, oblikovanja doktorskih disertacij, organizacije postopka za dokončanje doktorskega študija ter v enem primeru tudi stroške pregleda arhivskega gradiva. Podlaga za plačilo stroškov je bil v štirih primerih sklenjen aneks k pogodbi o izobraževanju, v ostalih primerih pa prošnja, ki jo je odobril direktor oziroma strokovna direktorica. UKC Maribor je torej v letih 2010 in 2011 v primerih, ko je javnim uslužbencem poravnal stroške lektoriranja, vezav, oblikovanja doktorskih disertacij, organizacije postopka v zvezi z dokončanjem doktorskega študija ter stroške pregleda arhivskega gradiva, ravnal v nasprotju z 49. členom KPDZSV in s tretjim odstavkom 16. člena ZJU, ki določa, da delodajalec javnemu uslužbencu ne sme zagotavljati pravic v večjem obsegu, kot je določen z zakonom, s podzakonskim predpisom ali kolektivno pogodbo, če bi s tem obremenil javna sredstva.

2.2.1.2.f Tretji odstavek 172. člena ZDR določa, da se trajanje in potek izobraževanja ter pravice pogodbenih strank med izobraževanjem in po njem določijo s pogodbo o izobraževanju oziroma s kolektivno pogodbo. Pri pregledu pogodb o izobraževanju, ki jih je UKC Maribor v letih 2010 in 2011 sklenil z javnimi uslužbenci, ki so želeli pridobiti višjo stopnjo izobrazbe, smo v 20 pogodbah, sklenjenih v letu 2010, ugotovili, da rok trajanja izobraževanja oziroma rok zaključka študija v pogodbah o izobraževanju ni bil določen, kar ni v skladu s tretjim odstavkom 172. člena ZDR.

2.2.1.2.g 48. člen KPZZ v tretji alineji določa, da ima zdravnik za pripravo na specialistični izpit pravico do odsotnosti 45 dni. V štirih primerih za leto 2010 in v dveh primerih za leto 2011 smo ugotovili, da so javni uslužbenci za pripravo na specialistični izpit koristili več kot 45 dni, s čimer je UKC Maribor kršil 48. člen KPZZ. V enem primeru je javni uslužbenec koristil študijski dopust po že opravljenem specialističnem izpitu.

2.2.1.2.h V sedmih primerih smo ugotovili, da UKC Maribor ni imel dokazil o upravičenosti koriščenja študijskega dopusta javnih uslužbencev, ki so v letu 2010 oziroma letu 2011 koristili študijski dopust. Med njimi tri javne uslužbenke UKC Maribor niso obvestile o poteku izobraževanja, čeprav je sklenjena pogodba o izobraževanju tako določala:

- z javno uslužbenko je bila sklenjena pogodba o izobraževanju za doktorski študij po programu biomedicinska tehnologija na Medicinski fakulteti v Mariboru; pogodba je določala, da zdravnica v času podiplomskega študija ne bo odsotna z dela zaradi priprave na izpite in priprave na zagovor doktorske disertacije; plačano odsotnost z dela lahko koristi le v obdobju, ko je po programu kroženja v okviru specializacije in le za študijske obveznosti po študijskem programu (seminarji, vaje); javna uslužbenka je v letu 2010 koristila 80 ur študijskega dopusta, v letu 2011 pa 280 ur;
- UKC Maribor je z javno uslužbenko sklenil pogodbo za podiplomski študij iz biomedicine na Medicinski fakulteti v Ljubljani; pogodba je določala, da ima zaposlena pravico do odsotnosti z dela zaradi študijskih obveznosti v trajanju, kot ga določa KPZZ; javna uslužbenka bi morala v skladu s pogodbo o poteku izobraževanja vsaj enkrat na leto obvestiti zavod (kadrovskega oddelka);
- UKC Maribor je z javno uslužbenko sklenil pogodbo o izobraževanju za podiplomski študij paliativne medicine na Univerzi v Cardiffu v Walesu; v skladu s pogodbo je imela javna uslužbenka za posamezno študijsko leto pravico do odsotnosti petih delovnih dni za udeležbo na uvodnih predavanjih, dveh delovnih dni za vsak izpit 1. letnika in do petih delovnih dni za vsak izpit 2. letnika; javna uslužbenka bi morala v skladu s pogodbo o poteku izobraževanja vsaj enkrat na leto obvestiti UKC Maribor (kadrovskega oddelka).

Pojasnilo UKC Maribor

Ko UKC Maribor sklene pogodbo o izobraževanju z javnim uslužbencem, je o sklenitvi obveščen tudi predstojnik oddelka. Ta v skladu s svojimi pooblastili in sklenjeno pogodbo o izobraževanju odloča o odsotnosti z dela z nadomestilom oziroma brez nadomestila plače delavcev v oddelku. V enem primeru je javna uslužbenka kadrovskega oddelka o poteku in o zaključku študija pisno obvestila decembra 2012, v drugem primeru pa avgusta 2013.

Ukrepi UKC Maribor

Direktor je sprejel organizacijsko navodilo Sklenitev pogodbe o izobraževanju, ki velja od 20. 3. 2012. Navodilo določa, da referent za izobraževanje spremlja izvajanje pogodbe o izobraževanju do zaključka izobraževanja. Referent za izobraževanje enkrat letno, praviloma septembra, pisno pozove vse delavce, s katerimi so sklenjene pogodbe o izobraževanju, da v osmih dneh po prejemu dopisa predložijo potrdilo o opravljenih izpitih. Referent izobraževanja letno izdela poročilo o realizaciji pogodb in ga posreduje vodji kadrovskega oddelka.

2.2.1.3 Druge odsotnosti z dela

2.2.1.3.1 Odsotnost z dela z nadomestilom plače – izredni dopust

V skladu z 38. členom KPDZSV je lahko delavec zaradi razlogov, ki jih ta člen določa, v posameznem koledarskem letu odsoten z dela s pravico do nadomestila plače skupaj največ sedem delovnih dni. Iz rekapitulacij izplačanih plač javnim uslužbencem je razvidno, da je UKC Maribor v letih 2010 in 2011 v okviru izrednega dopusta ločeno evidentiral tri vrste izrednega dopusta, in sicer izredni dopust, krvodajalstvo ter opravičen izostanek.

2.2.1.3.1.a Ugotovili smo, da so bili trije javni uslužbenci zaradi udeležbe na sindikalnih športnih igrah v letu 2010 oziroma v letu 2011 in koriščenja izrednega dopusta zaradi razlogov, ki jih navaja 38. člen KPDZSV, v posameznem koledarskem letu odsotni skupaj osem dni, torej en dan več, kot določa 38. člen KPDZSV.

2.2.1.3.1.b KPDZSV in KPZZ v 38. členu ter KPZN v 49. členu opredeljujejo razloge, zaradi katerih je delavec lahko odsoten z dela s pravico do nadomestila plače v posameznem koledarskem letu, ter število dni. Ugotovili smo, da UKC Maribor ni imel dokazil o upravičenosti koriščenja izrednega dopusta in da je v dveh primerih prekoračil omejitve števila dni izrednega dopusta iz 38. člena KPDZSV:

- Javna uslužbenka na delovnem mestu analitik v laboratorijski medicini I je v juliju 2010 koristila štiri dni izrednega dopusta. UKC Maribor je predložil prijavo za odobritev koriščenja izrednega dopusta le za en dan, za katerega je bila kot razlog za koriščenje dopusta navedena smrt babice, za ostale dni pa UKC Maribor ni predložil ne vloge za koriščenje dopusta ne dokazila, ki bi opravičeval koriščenje izrednega dopusta. V skladu z 38. členom KPDZSV delavcu za smrt starih staršev pripada en dan plačane odsotnosti z dela.
- UKC Maribor je v letu 2011 javni uslužbenki na delovnem mestu diplomirana babica v porodnem bloku IT III odobril 136 ur oziroma 17 delovnih dni izrednega dopusta, ki ga je evidentiral kot opravičen izostanek. UKC Maribor ni predložil dokumentacije, ki bi bila podlaga za opravičeno odsotnost javne uslužbenke in koriščenje 17 dni izrednega dopusta v letu 2011. Poleg tega je UKC Maribor javni uslužbenki zaradi koriščenja izrednega dopusta odobril 17 dni odsotnosti in s tem ravnal v nasprotju z drugim odstavkom 38. člena KPDZSV, ki dopušča, da je javni uslužbenec v posameznem koledarskem letu zaradi izrednega dopusta odsoten sedem delovnih dni.
- Iz rekapitulacije izplačanih plač za leto 2010 je razvidno, da je bila javna uslužbenka na delovnem mestu diplomirana medicinska sestra v negovalni enoti odsotna 72 ur oziroma devet delovnih dni zaradi koriščenja izrednega letnega dopusta, in sicer pet delovnih dni zaradi sklenitve zakonske zveze, tri dni zaradi selitve ter en dan zaradi neodložljivega opravka, to je sistematskega pregleda otroka. UKC Maribor ni predložil nobene dokumentacije, ki bi bila podlaga za opravičeno odsotnost javne uslužbenke zaradi navedenih razlogov. KPDZSV v 38. členu določa, da odsotnosti po tem členu skupaj ne smejo preseči sedem delovnih dni v posameznem koledarskem letu in da lahko delavec za sklenitev zakonske zveze koristi največ tri dni izrednega dopusta. Ker je UKC Maribor javni uslužbenki neupravičeno odobril pet dni izrednega dopusta za sklenitev zakonske zveze, je prekoračil omejitev števila dni izrednega dopusta, ki ga KPDZSV predvideva za sklenitev zakonske zveze.
- UKC Maribor je v letu 2011 javni uslužbenki na delovnem mestu srednja medicinska sestra v negovalni enoti odobril štiri delovne dni izrednega dopusta zaradi smrti v ožji družini. KPDZSV v 38. členu določa, da je delavec zaradi smrti ožjega družinskega člana lahko odsoten z dela s pravico do nadomestila plače največ tri dni.

Pojasnilo UKC Maribor

Javni uslužbenki je v času, ko ji je umrl oče, umirala tudi mati. Za uslužbenko so napačno sporočili štiri namesto tri dni dopusta za pogreb. Pravilno bi morali obravnavati dve ločeni prijavi, in sicer tri dni dopusta za pogreb in en dan dopusta zaradi nujnih in neodložljivih opravkov, povezanih z oskrbo nepokretne matere.

- Poleg že navedenih primerov UKC Maribor v štirih primerih za leto 2010 in šestih primerih za leto 2011 ni predložil dokazil, ki bi bili podlaga za odobritev ter opravičeno odsotnost javnih uslužbencev (zaradi športnega dogodka, rojstva dvojčkov, poroke, poroke otroka, nege družinskega člana).

Ukrepi UKC Maribor

Direktor UKC Maribor je sprejel tretjo izdajo organizacijskega navodila Planiranje in evidentiranje delovnega časa, ki velja od 1. 11. 2014 in s katerim določa odgovorne osebe, ki odločajo o odsotnosti zaposlenih z dela z nadomestilom oziroma brez nadomestila plače ter način oziroma postopek odobravanja posamezne vrste odsotnosti (redni letni dopust, izredni dopust, študijski dopust, odsotnost z dela brez nadomestila plače do oziroma nad 30 dni, odsotnost z dela zaradi zdravstvenih razlogov). Navodilo tudi določa vrste dokazil, ki jih morajo javni uslužbenci predložiti delodajalcu za posamezno vrsto odsotnosti, ter kdaj oziroma v kolikšnem času jih morajo predložiti.

2.2.1.3.1.c ZDR v drugem odstavku 169. člena določa, da ima delavec pravico do odsotnosti z dela zaradi darovanja krvi na dan, ko prostovoljno daruje kri. V tem primeru delodajalec delavcu izplača nadomestilo plače v breme ZZSZ. Javni uslužbenci UKC Maribor so bili poleg dneva, ko so darovali kri, v skladu z navodili direktorja⁴⁰ prosti še en dan, ki ga je UKC Maribor obračunal kot izredni dopust zaradi krvodajalstva. V letu 2010 so bili javni uslužbenci zaradi darovanja krvi odsotni 3040 ur v breme ZZSZ in 2.914 ur v breme zavoda, v letu 2011 pa 3.210 ur v breme ZZSZ ter 3.165 ur v breme zavoda. UKC Maribor je ravnal v nasprotju s 169. členom ZDR, ker je 227 javnim uslužbencem v letu 2010 in 243 javnim uslužbencem v letu 2011 zaradi darovanja krvi omogočal dva prosta dneva.

Ukrepi UKC Maribor

Direktor je 23. 9. 2014 izdal navodilo, s katerim je določil, da ima uslužbenec, ki daruje kri, pravico do odsotnosti z dela na dan darovanja krvi, kar izkazuje z ustreznim potrdilom, ki ga posreduje v obračun plač. Če uslužbenec zaradi objektivnih okoliščin na dan darovanja krvi ni odsoten z dela (na primer zaradi nujnega poziva k darovanju krvi po izteku delovnega časa), je lahko z dela odsoten naslednji delovni dan. Navodilo velja od 1. 10. 2014.

2.2.1.3.2 Odsotnost zaradi bolniškega staleža

Tabela 6: Podatki o odsotnosti zaradi bolniškega staleža po poklicnih skupinah v letih 2010 in 2011 v UKC Maribor

Vrsta odsotnosti	Leto 2010		Leto 2011		Indeks 2011/2010
	število ur	delež v odstotkih	število ur	delež v odstotkih	
Bolniški stalež v breme zavoda in ZZSZ	325.256	100,0	319.187	100,0	98
Zdravniki in zobozdravniki	25.677	7,9	24.639	7,7	96
Zaposleni v zdravstveni negi	181.096	55,7	177.349	55,6	98
Ostali zdravstveni delavci in sodelavci	27.792	8,5	32.883	10,3	118
Nezdravstveni delavci	90.435	27,8	83.868	26,3	93
Vodstveni delavci	256	0,1	448	0,1	175

Vir: podatki UKC Maribor.

UKC Maribor je obračunal nadomestila za odsotnost z dela zaradi bolezni, poškodb, nege in spremstva v znesku 2.453.438 evrov za leto 2010 (1.410.715 evrov v breme zavoda in 1.042.723 evrov v breme ZZSZ) in v znesku 2.468.723 evrov za leto 2011 (1.387.483 evrov v breme zavoda in 1.081.240 evrov v breme ZZSZ).

⁴⁰ Št. FRO_OD_KB z dne 10. 2. 2003.

2.2.2 Revizija učinkovitosti ravnanja UKC Maribor pri obvladovanju različnih vrst odsotnosti z dela

2.2.2.1 Zagotavljanje ustreznih podlag za upravljanje odsotnosti javnih uslužbencev z dela

Pri ocenjevanju zagotavljanja ustreznih podlag za upravljanje odsotnosti javnih uslužbencev z dela smo proučili, katere vrste podlag je UKC Maribor imel za upravljanje odsotnosti javnih uslužbencev v letih 2010 in 2011.

2.2.2.1.1 Interni akti oziroma druge podlage za obvladovanje različnih vrst odsotnosti

Interni akti, s pomočjo katerih je UKC Maribor v letih 2010 in 2011 urejal in obvladoval prisotnost uslužbencev na delovnem mestu oziroma različne vrste odsotnosti, so naslednji:

- odredba direktorja o delovnem času zdravnikov, ki je veljala od 1. 10. 2010 do 31. 12. 2012;
- odredba direktorja o delovnem času za zdravnike in vse zaposlene v upravno-tehničnih službah, ki je veljala od 1. 12. 2010 do 31. 12. 2012;
- pravilnik o letnih dopustih, ki je bil sprejet 31. 3. 2010 in se je uporabljal že za določitev letnega dopusta za leto 2010;
- Pravilnik o strokovnem izobraževanju, izpopolnjevanju oziroma usposabljanju delavcev Splošne bolnišnice Maribor, veljaven do 31. 8. 2011;
- Pravilnik o strokovnem izobraževanju in izpopolnjevanju delavcev, veljaven od 1. 9. 2011;
- pravilnik o sklepanju podjemnih pogodb, veljaven od 9. 3. 2010.

UKC Maribor v letih 2010 in 2011 ni imel internega akta, ki bi urejal način evidentiranja prisotnosti in odsotnosti javnih uslužbencev na delovnem mestu ter nadomeščanje odsotnih zaposlenih. Prav tako ni imel akta, s katerim bi urejal nadurno delo.

Ukrep UKC Maribor

Z dne 1. 1. 2013 je pričel veljati Pravilnik o delovnem času, ki določa dolžino in razporeditev delovnega časa, oblike zagotavljanja neprekinjenega zdravstvenega varstva, delovna mesta, na katerih se opravljata dežurstvo in stalna pripravljenost, kot tudi dnevni in tedenski počitek ter evidentiranje in načrtovanje delovnega časa. Pravilnik ureja tudi nadurno delo.

Delovna mesta, na katerih obstajajo posebni pogoji dela, oziroma delovna mesta, na katerih poteka delo v območju virov ionizirajočega sevanja, delo s citostatiki, delo z duševno motenimi oziroma duševno prizadetimi osebami oziroma so prisotni drugi pogoji dela, ki jih KPDZSV v 36. členu opredeljuje kot pogoje za dodatne dni letnega dopusta, je UKC Maribor opredelil v pravilniku o letnih dopustih. Kljub temu so bile pri preverjanju upravičenosti javnih uslužbencev do dodatnih dni letnega dopusta ugotovljene določene pomanjkljivosti pravilnika:

- 27. člen pravilnika o letnih dopustih opredeljuje letni dopust za delo v območju ionizirajočega sevanja, in sicer delovna mesta v organizacijskih enotah UKC Maribor, za katera delavcem pripada dopust za delo v območju ionizirajočega sevanja, ter pripadajoče število dni letnega dopusta. Ugotovili smo, da so v nekaterih oddelkih zavoda navedena delovna mesta, ki niso sistemizirana, oziroma na katera javni uslužbenci niso razporejeni (na primer operacijske medicinske sestre na oddelku za pljučne bolezni, operacijske medicinske sestre, ki delajo v laboratoriju za interventno kardiologijo) in za katera UKC Maribor nima ustreznih opisov delovnih mest.

- KPDZSV v 9.c točki drugega odstavka 36. člena določa, da se delavcu glede na delo v območju virov ionizirajočega sevanja letni dopust poveča za tri do devet dni za občasno delo pri odprtih in/ali zaprtih virih sevanja. UKC Maribor je v 27. členu pravilnika o letnih dopustih opredelil delovna mesta v določenih organizacijskih enotah, za katera javnim uslužbencem pripada letni dopust zaradi stalnega oziroma občasnega dela v območju virov ionizirajočega sevanja. Za posamezna delovna mesta v nekaterih organizacijskih enotah je UKC Maribor določil število dni dodatnega letnega dopusta skladno z 9.c točko drugega odstavka 36. člena KPDZSV, torej od tri do devet dni dodatnega letnega dopusta medicinskim sestram in mavčarjem na kliniki za kirurgijo – operacijski blok, medicinskim sestram (v anesteziji) na oddelku za anesteziologijo, intenzivno terapijo in terapijo bolečin, operacijskim medicinskim sestram na oddelku za gastroenterologijo, zdravnikom specialistom in operacijskim medicinskim sestram na oddelku za pljučne bolezni ter bolničarjem na radiološkem oddelku. Zaradi preglednosti in zagotavljanja enake obravnave pri določitvi letnega dopusta po tem kriteriju pa bi moral UKC Maribor določiti še dodatne kriterije za določitev števila dni letnega dopusta. UKC Maribor je predložil meritve učinkovitih doz ionizirajočega sevanja, opravljenih v letih 2010 in 2011, ter pripadajoči letni dopust za občasno delo v območju ionizirajočega sevanja za posamezne javne uslužbenke, iz česar pa ni mogoče ugotoviti, zakaj je javnim uslužbencem na enakih delovnih mestih in zaposlenim v istih oddelkih zavoda določeno različno število dni letnega dopusta (na primer diplomirani medicinski sestre na delovnem mestu operacijska medicinska sestra v operacijskem bloku). Iz predložene dokumentacije je razvidno, da sta javni uslužbenki v letih 2010 in 2011 prejemale različno višino dodatka k osnovni plači zaradi dela v kontroliranem območju sevanja (v višini 33 oziroma 66 odstotkov osnovne plače), na podlagi tega pa jima je bilo določeno število dni letnega dopusta (tri oziroma šest dni). Ker pa UKC Maribor nima evidence o dejanskem delu zaposlenih v območju kontroliranega ionizirajočega sevanja, ki bi jo v skladu z 38. členom KPJS moral imeti, višina dodatka k osnovni plači ni bila ustrezna podlaga za določitev letnega dopusta zaradi dela v območju kontroliranega ionizirajočega sevanja. Pravilnik o letnem dopustu je zato v tem delu premalo natančen, da bi lahko ugotovili, zakaj je UKC Maribor določenemu javnemu uslužbencu določil število dni letnega dopusta.

Področje strokovnega izpopolnjevanja in izobraževanja je UKC Maribor urejal v Pravilniku o strokovnem izobraževanju, izpopolnjevanju oziroma usposabljanju delavcev Splošne bolnišnice Maribor, veljavnem do 31. 8. 2011, ki je urejal način določanja sredstev za izobraževanje in izpopolnjevanje uslužbencev ter organe zavoda, ki so odločali o strokovnem izobraževanju, izpopolnjevanju oziroma usposabljanju, posamezne oblike strokovnega izobraževanja, izpopolnjevanja oziroma usposabljanja, kriterije za odločanje o napotitvi na strokovno izobraževanje, izpopolnjevanje oziroma usposabljanje, sklepanje pogodb o izobraževanju in način vodenja evidenc in opravljanje administrativnih opravil v zvezi s strokovnim izobraževanjem, izpopolnjevanjem oziroma usposabljanjem. S 1. 9. 2011 je začel veljati Pravilnik o strokovnem izobraževanju in izpopolnjevanju delavcev, ki je urejal enaka področja kot prejšnji pravilnik in je v navodilu, ki bi ga sprejel direktor, dodatno predvideval ureditev postopka odločanja o potrebi po študiju zaposlenih javnih uslužbencev. V obdobju od septembra do konca decembra 2011 direktor še ni izdal navodila, ki bi urejal postopek odločanja o potrebi po študiju zaposlenih javnih uslužbencev, čeprav se je v Pravilniku o strokovnem izobraževanju in izpopolnjevanju delavcev, ki je veljal od 1. 9. 2011, nanj skliceval in določal, da bo to področje urejal.

Ukrepi UKC Maribor

V UKC Maribor od 16. 2. 2012 velja novi Pravilnik o strokovnem izobraževanju in izpopolnjevanju delavcev, na podlagi katerega je od 20. 3. 2012 v veljavi organizacijsko navodilo o sklenitvi pogodbe o izobraževanju, ki ureja postopek sklenitve

pogodbe o izobraževanju za dodiplomski ter podiplomski študij, to je za magisterij, doktorat in specializacijo, kriterije za izobraževanje delavcev, pristojnosti za odločanje ter določa obveznosti delodajalca in delavca.

2.2.2.1.2 Spremljanje in analiziranje odsotnosti javnih uslužbencev z dela zaradi različnih razlogov

Ena izmed nalog vodstva je, da obvladuje stroške zavoda ter povečuje učinkovitost dela zaposlenih. Odsotnost zaposlenih z dela povečuje stroške zavoda ter povzroča organizacijske težave. Da bi vodstvo zavoda izpolnjevalo svojo nalogo in zniževalo stroške zaradi odsotnosti zaposlenih, bi bilo za zavod smotno, da bi v letnem aktu načrtoval aktivnosti za stalno spremljanje gibanja odsotnosti z dela vseh zaposlenih ter analiziranje vzrokov odsotnosti.

UKC Maribor v finančnem načrtu ali v drugem aktu za leti 2010 in 2011 ni načrtoval aktivnosti spremljanja in analiziranja odsotnosti zaposlenih zaradi različnih razlogov.

Določena stopnja odsotnosti z dela zaradi bolezni bo v zavodu vedno prisotna, zato je pomembno, da vodstvo redno opravlja raziskave in primerja rezultate s primerljivimi zavodi. Tako pravočasno pridobi podatke o preveliki odsotnosti z dela predvsem zaradi bolezni. S takšnim spremljanjem se zavod lahko izogne intuitivnemu ocenjevanju primernosti obsega tovrstne odsotnosti z dela.

UKC Maribor ne v finančnem načrtu ne v drugem internem aktu za leti 2010 in 2011 ni opredelil ciljne stopnje bolniške odsotnosti, ki bi bila predvsem z organizacijskega in stroškovnega vidika še sprejemljiva.

2.2.2.1.3 Spremljanje obsega stroškov, ki jih povzročijo različne odsotnosti z dela

Iz rekapitulacije izplačanih plač za leti 2010 in 2011 je razviden obseg obračunanih in izplačanih sredstev UKC Maribor za nadomestila plače javnim uslužbencem zaradi odsotnosti z dela zaradi koriščenja letnega dopusta, izrednega dopusta, bolezni, poškodb, strokovnih izobraževanj in izpopolnjevanj. Odsotnost z dela javnih uslužbencev obenem povzroča tudi stroške njihovega nadomeščanja, in sicer stroške nadurnega dela, delovne uspešnosti za povečan obseg dela, stroške študentskega dela, ki je prisotno v večjem obsegu predvsem v počitniškem času, ter stroške izplačila na podlagi podjemnih pogodb ali drugih pogodb civilnega prava, ki so sklenjene za nadomeščanje odsotnih uslužbencev.

V letnem poročilu za leto 2010 je UKC Maribor navedel, da je v tem letu načrtoval povečanje števila zaposlenih diplomiranih medicinskih sester za 21, ob koncu leta pa se je njihovo število povečalo za 17 (s 459 na 476). Razlogi za povečanje so bili predvsem v nadomeščanju odsotnih javnih uslužbenk (bolniški staleži, uveljavljanje pravic zaradi starševskega varstva). Povprečno je bilo zaradi bolniškega staleža, daljšega od 30 dni, mesečno odsotnih 14 diplomiranih medicinskih sester, zaradi uveljavljanja pravic zaradi starševstva (porodniški dopust, dopust za nego in varstvo otroka) pa 50, s krajšim delovnim časom (po štiri ure dnevno) pa so delale štiri javne uslužbenke. Poleg tega je UKC Maribor načrtoval znižanje števila zaposlenih srednjih medicinskih sester za 15 (s 790 na 775). Njihovo število se je nato znižalo le za štiri, in sicer zaradi nadomeščanja odsotnih javnih uslužbenk zaradi dolgih bolniških staležev in uveljavljanja pravic zaradi starševskega varstva. Zaradi nadomeščanja odsotne javne uslužbenke so zaposlili tudi enega delovnega terapevta, med nezdravstvenimi delavci pa pet uslužbencev. Stroškov zaradi dodatnih zaposlitev UKC Maribor v letnem poročilu ni navedel.

V letnem poročilu za leto 2011 je UKC Maribor navedel, da se je zaradi nadomeščanja odsotnih javnih uslužbencev povečalo število zaposlenih, in sicer za 31 diplomiranih medicinskih sester zaradi dolgotrajnih odsotnosti in bistveno povečanega obsega dela, za eno diplomirano babico/srednjo medicinsko sestro babico

in enega delovnega terapevta zaradi nadomeščanja delavk na porodniškem dopustu ter za enega bolničarja in laboratorijskega tehnika pripravnika zaradi nadomeščanja javnega uslužbenca v bolniškem staležu. Med nezdravstvenimi delavci pa se je število zaposlenih povečalo za pet zdravstvenih administratork in za dva javna uslužbenca na področju nabave oziroma v pravnem oddelku zaradi nadomeščanja porodniških dopustov in bolniškega staleža. Tako kot za leto 2010 UKC Maribor tudi za leto 2011 ni navedel stroškov, ki so nastali z dodatnimi zaposlitvami zaradi nadomeščanj odsotnih javnih uslužbencev.

V letu 2010 je UKC Maribor za 602.630 ur opravljenih nadur, dežurstev in dela v stalni pripravljenosti obračunal in izplačal 11.640.814 evrov, v letu 2011 pa je za 638.764 ur obračunal in izplačal 10.802.344 evrov. Za leti 2010 in 2011 UKC Maribor ni razpolagal s podatkom o tem, koliko nadur je bilo opravljenih zaradi nadomeščanja odsotnih delavcev.

V letu 2010 je UKC Maribor zaposlenim obračunal in izplačal 507.258 evrov delovne uspešnosti zaradi povečanega obsega dela, od tega 20.159 evrov za nadomeščanje delavcev v bolniškem staležu ali na porodniškem dopustu, v letu 2011 pa je zavod zaradi nadomeščanja odsotnih delavcev obračunal in izplačal 5.611 evrov od skupaj 480.545 evrov obračunane in izplačane delovne uspešnosti za povečan obseg dela.

UKC Maribor v letih 2010 in 2011 za nadomeščanje odsotnih javnih uslužbencev ni sklepal podjemnih, avtorskih ali drugih pogodb civilnega prava.

V letih 2010 in 2011 je UKC Maribor s pomočjo študentskega in dijaškega dela nadomeščal začasno odsotne uslužbence predvsem zaradi bolezni ali nezasedenih delovnih mest, v času poletnih počitnic pa predvsem zaradi letnih dopustov. V letu 2010 so ti stroški znašali 68.407 evrov, v letu 2011 pa 59.666 evrov.

2.2.2.1.4 Kadrovski načrt

Kadrovski načrt UKC Maribor je bil za leti 2010 in 2011 sestavni del finančnega načrta (načrt zaposlenih po izobrazbi ter po delovnih mestih – obrazec 3 v finančnem načrtu). V okviru sistemizacije delovnih mest je UKC Maribor za leti 2010 in 2011 vodil evidenco o številu sistemiziranih delovnih mest in o zasedenosti delovnih mest po organizacijskih enotah.

2.2.2.1.5 Ocena zagotavljanja ustreznih podlag za upravljanje odsotnosti javnih uslužbencev z dela

Na podlagi pregleda podlag za upravljanje z odsotnostjo javnih uslužbencev z dela smo ocenili, da UKC Maribor v letih 2010 in 2011 ni imel vseh podlag, ki bi omogočale učinkovito upravljanje z odsotnostjo zaposlenih, saj:

- ni imel internega akta, ki bi urejal način evidentiranja prisotnosti in odsotnosti javnih uslužbencev na delovnem mestu ter nadomeščanje odsotnosti javnih uslužbencev, kot tudi ni imel akta, ki bi urejal odrejanje nadurnega dela;
- v finančnem načrtu ali drugem aktu ni načrtoval aktivnosti spremljanja in analiziranja odsotnosti zaposlenih z dela zaradi različnih razlogov;
- v letnih aktih ni določil ciljne stopnje bolniške odsotnosti;
- na podlagi razpoložljivih podatkov in evidenc ni mogel spremljati celotnega obsega stroškov, ki so jih povzročale različne odsotnosti z dela, ker ni razpolagal s podatkom o obsegu nadurnega dela, ki je bilo opravljeno zaradi nadomeščanja zaposlenih.

2.2.2.2 Spremljanje in analiziranje posameznih vrst odsotnosti zaposlenih z dela

Pri ocenjevanju spremljanja in analiziranja posameznih vrst odsotnosti zaposlenih z dela v UKC Maribor smo proučili, na kakšen način je zagotavljal podatke za spremljanje in analiziranje odsotnosti zaposlenih, ali je spremljal odsotnosti zaposlenih tako, da je podatke lahko analiziral, ter ali oziroma kako jih je analiziral.

2.2.2.2.1 Način evidentiranja prisotnosti in odsotnosti javnih uslužbencev

UKC Maribor je evidenco o izrabi delovnega časa zaposlenih v letih 2010 in 2011 zagotavljal z računalniško aplikacijo Urnik. V računalniško aplikacijo so dnevno vnašali podatke o odsotnosti uslužbencev v posameznih organizacijskih enotah. Po vnosu podatkov so iz aplikacije pridobili izpis dnevnega poročila o odsotnih uslužbencih po vrstah odsotnosti. Poročilo, ki ga je predhodno potrdil vodja organizacijske enote, so posredovali v obračun plač skupaj s prijavi za dopust za uslužbenca, ki so tisti dan nastopili dopust.

Ukrepi UKC Maribor

S 1. 1. 2013 je UKC Maribor uvedel elektronsko evidentiranje prihoda in odhoda zaposlenih na delo oziroma z dela.

V letih 2010 in 2011 UKC Maribor ni izdelal analize o vrsti in pogostosti ter času trajanja odsotnosti zaposlenih zaradi bolezni po različnih kategorijah (spolu, starosti, izobrazbi, poklicnem profilu, službi oziroma oddelku, v katerem dela uslužbenec). Podatke o trajanju bolezni (odsotnost zaradi bolezni do 30 oziroma nad 30 dni), odsotnosti zaradi poškodb, nege ali spremstva, odsotnosti zaradi krvodajalstva ter odsotnost zaradi očetovskega dopusta je UKC Maribor pridobival iz letnih in mesečnih rekapitulacij izplačanih plač javnim uslužbencem. Ocenjujemo, da je rekapitulacija izplačanih plač ustrezna podlaga za analizo odsotnosti, ni pa to zadostna analiza odsotnosti.

Ukrepi UKC Maribor

Od 1. 1. 2013 UKC Maribor spremlja odsotnost z dela zaradi bolezni. Odsotnost se deli po vrstah, in sicer odsotnost zaradi bolezni do 30 dni, bolezni nad 30 dni, zaradi poškodbe pri delu, poškodbe izven dela, krvodajalstva in spremstva. Vsi podatki se najprej obdelajo po posameznih organizacijskih enotah, nato skupaj za celotno kliniko, če ti oddelki delujejo v okviru klinike, in nato še skupaj za celoten UKC Maribor. Ti podatki pokažejo število delovnih ur odsotnosti in odstotek odsotnosti zaradi bolezni na posameznem oddelku. Pomočnik direktorja UKC Maribor za kadrovske-pravne zadeve analizo predstavi na kolegiju direktorja.

O strokovnem izpopolnjevanju zaposlenih je UKC Maribor za leti 2010 in 2011 na podlagi izdanih potnih nalogov vodil evidenco, iz katere je bilo razvidno, katerih strokovnih izpopolnjevanj in usposabljanj se je posamezni uslužbenec udeležil, v katerem obdobju in koliko časa je bil odsoten. Iz te evidence je bilo mogoče pridobiti podatek, kateri zaposleni so se v posameznem letu strokovno največ izpopolnjevali. Iz rekapitulacije izplačanih plač je bilo mogoče pridobiti podatek, koliko časa so bili posamezni uslužbenci zaradi strokovnih izobraževanj in izpopolnjevanj v letih 2010 in 2011 odsotni z dela.

V letnem poročilu za leto 2010 oziroma za leto 2011 je UKC Maribor predstavil analizo o številu zaposlenih, ki so bili vključeni v izobraževalne programe za pridobitev višje stopnje izobrazbe oziroma so izobraževalne programe že zaključili, podatek o številu specializacij, ki so jih opravljali javni uslužbenci v UKC Maribor, ter podatek o številu zaključenih specializacij v UKC Maribor. O strokovnem izpopolnjevanju zaposlenih, razen o skupno porabljenih sredstvih za strokovno izobraževanje,

izpopolnjevanje in specializacije zaposlenih, UKC Maribor v letnem poročilu za leto 2010 oziroma leto 2011 ni poročal.

UKC Maribor je za obe leti izdelal poročilo o strokovnem izpopolnjevanju zaposlenih, ki ga je pripravila vodja oddelka za plan in analize. Poročilo je vsebovalo podatke o porabi sredstev za strokovna izpopolnjevanja po organizacijskih enotah zavoda in je bilo podlaga za načrtovanje sredstev za strokovno izpopolnjevanje v prihodnjem letu. Strokovni svet zavoda ni obravnaval poročila o strokovnem izpopolnjevanju in ga s svojim mnenjem ni posredoval svetu zavoda, kot to določa tretji odstavek 46. člena KPDZSV.

UKC Maribor je za leti 2010 in 2011 razpolagal s podatki o odsotnosti javnih uslužbencev z dela v obliki, primerni za analiziranje, o poklicnih profilih javnih uslužbencev, ki so bili največ oziroma največkrat odsotni ter v katerih organizacijskih enotah in zaradi katerih razlogov.

2.2.2.2.2 Spremljanje povprečne odsotnosti javnih uslužbencev

Odsotnost z dela javnih uslužbencev v UKC Maribor sta spremljala in analizirala kadrovska služba ter center za kakovost in organizacijo zavoda.

V finančnem načrtu za leti 2010 in 2011 je UKC Maribor v okviru problematike kadrov predstavil povprečno odsotnost javnih uslužbencev zaradi bolezni in poškodb (v obeh letih je znašala 5,8 odstotka) in zaradi uveljavljanja pravic zaradi starševskega varstva (v obeh letih je znašala 3,5 odstotka). UKC Maribor je navedel, da so zaradi navedene odsotnosti javni uslužbenci, predvsem zdravstveni delavci, toliko bolj obremenjeni.

Ostalih analiz povprečne odsotnosti javnih uslužbencev po posameznih kategorijah (po poklicnih skupinah, spolu, starosti in podobno) zavod ni navajal v nobenem aktu.

NIJZ ima od leta 1997 izdelano metodologijo, po kateri obdeluje podatke o bolniški odsotnosti za aktivno prebivalstvo v Republiki Sloveniji, in sicer podatke o številu primerov bolniškega staleža, številu izgubljenih koledarskih dni, odstotku bolniškega staleža ter 'indeks onesposabljanja', 'indeks frekvence' ter resnost.

UKC Maribor za leti 2010 in 2011 ni izračunaval kazalnikov, ki bi omogočali primerjavo z ostalimi zdravstvenimi zavodi oziroma s podatki na ravni Republike Slovenije. Prav tako za ti dve leti podatkov o bolniški odsotnosti zaposlenih ni primerjal s primerljivimi zdravstvenimi zavodi ali med organizacijskimi enotami znotraj zavoda.

2.2.2.2.3 Število izgubljenih koledarskih dni zaradi bolniške odsotnosti v primerjavi s povprečjem v Republiki Sloveniji

Po podatkih NIJZ je bilo število izgubljenih koledarskih dni zaradi bolniških odsotnosti na zaposlenega ('indeks onesposabljanja') na ravni Republike Slovenije 14,9 dne v letu 2010 in 14,77 dne v letu 2011, v mariborski zdravstveni regiji pa 15,6 dne v letu 2010 in 16,1 dne v letu 2011.

UKC Maribor za leti 2010 in 2011 ni izvedel primerjave števila izgubljenih koledarskih dni zaradi bolniške odsotnosti ne s povprečjem v Republiki Sloveniji ne s primerljivimi zavodi.

Po našem izračunu je bilo v UKC Maribor v letu 2010 zaradi bolniških odsotnosti 14,5 izgubljenega koledarskega dne na zaposlenega⁴¹, v letu 2011 pa 13,7 izgubljenega koledarskega dne na zaposlenega⁴², kar je v obeh letih nižje od povprečja v Republiki Sloveniji in od povprečja v mariborski zdravstveni regiji.

2.2.2.2.4 Ocena spremljanja in analiziranja posameznih vrst odsotnosti zaposlenih z dela

Pri ocenjevanju spremljanja in analiziranja posameznih vrst odsotnosti zaposlenih z dela v UKC Maribor smo proučili, na kakšen način je zagotavljal podatke za spremljanje in analiziranje odsotnosti zaposlenih, ali je spremljal odsotnosti zaposlenih tako, da je podatke lahko analiziral, ter ali oziroma kako jih je analiziral. Ugotovili smo, da je UKC Maribor v obdobju, na katero se nanaša revizija:

- evidentiral prisotnost in odsotnost uslužbencev na način, ki omogoča analiziranje odsotnosti javnih uslužbencev;
- imel službo oziroma osebo, ki je bila odgovorna za spremljanje in analiziranje odsotnosti z dela,

vendar pa ni:

- spremljal, koliko dni so bili uslužbenci v letu povprečno odsotni;
- izračunaval kazalnikov, s katerimi bi analiziral podatke o odsotnosti z dela zaradi bolezni;
- primerjal stopnje odsotnosti zaradi bolezni s primerljivimi zdravstvenimi zavodi in med organizacijskimi enotami;
- spremljal, ali je število izgubljenih koledarskih dni zaradi bolezni nižje oziroma višje v primerjavi s povprečjem v Republiki Sloveniji.

Na podlagi navedenega smo ocenili, da je UKC Maribor razpolagal s podatki o odsotnosti uslužbencev zavoda, vendar jih v letih 2010 in 2011 ni zadostno spremljal in analiziral, ker ni ugotavljal obsega odsotnosti javnih uslužbencev zaradi različnih razlogov, in jih tudi ni primerjal s primerljivimi podatki, da bi ugotavljal primernost obsega odsotnosti javnih uslužbencev v UKC Maribor.

2.2.2.3 Organizacija dela v UKC Maribor ob odsotnosti javnih uslužbencev z dela

Pri ocenjevanju organizacije dela v zavodu ob odsotnosti javnih uslužbencev z dela smo se osredotočili predvsem na to, ali je imel zavod urejen način nadomeščanja odsotnosti javnih uslužbencev z internimi akti in ali je spremljal in razpolagal s podatki o tem, kolikšni so bili stroški nadomeščanja odsotnih javnih uslužbencev.

UKC Maribor v obdobju, na katero se nanaša revizija, ni imel z internimi akti urejenih pravil glede nadomeščanja odsotnosti zaposlenih zaradi različnih razlogov. Poleg tega ni imel internega akta, ki bi urejal nadurno delo.

⁴¹ Upoštevali smo 2.812 javnih uslužbencev na dan 31. 12. 2010 in 325.256 ur odsotnosti javnih uslužbencev zaradi bolezni, poškodb in nege ter spremstva iz rekapitulacije izplačanih plač za leto 2010, preračunano na 40.657 dni ob upoštevanju 8-urnega delavnika.

⁴² Upoštevali smo 2.916 javnih uslužbencev na dan 31. 12. 2011 in 319.187 ur odsotnosti javnih uslužbencev zaradi bolezni, poškodb in nege ter spremstva iz rekapitulacije izplačanih plač za leto 2011, preračunano na 39.898 dni ob upoštevanju 8-urnega delavnika.

Ukrep UKC Maribor

S 1. 1. 2013 je pričel veljati Pravilnik o delovnem času v UKC Maribor, ki ureja tudi nadurno delo. Določa omejitve nadurnega dela, način odrejanja nadurnega dela, odgovorne osebe za odobravanje nadurnega dela ter nadure, ki niso vključene v obseg nadur.

UKC Maribor s podatkom o opravljenih nadurah zaradi nadomeščanja odsotnih uslužbencev za leti 2010 in 2011 ni razpolagal.

Pri pregledu sklenjenih podjemnih pogodb, po katerih so se izvajale storitve v UKC Maribor v letih 2010 in 2011, nismo ugotovili, da bi UKC Maribor v letih 2010 in 2011 sklepal podjemne pogodbe za nadomeščanje odsotnih zaposlenih. V UKC Maribor od 9. 3. 2010 velja pravilnik o sklepanju podjemnih pogodb, v katerem ni jasno določeno, da se podjemne pogodbe lahko sklepajo tudi za nadomeščanje odsotnih delavcev. Določa, da zaposleni v UKC Maribor praviloma izvajajo dejavnost zavoda v polnem delovnem času in z delom preko polnega delovnega časa, izjemoma pa UKC Maribor za izvajanje dejavnosti z zdravstvenimi delavci in ostalimi sklepa podjemne pogodbe. Določa, da lahko UKC Maribor zaradi zagotavljanja nemotenega izvajanja zdravstvene dejavnosti z zdravstvenimi delavci, zaposlenimi v UKC Maribor oziroma pri drugi pravni ali fizični osebi, ki opravlja zdravstveno dejavnost, sklene podjemno pogodbo. Določa še, da je mogoče z zdravstvenim delavcem podjemno pogodbo skleniti, če za izvajanje zdravstvenih storitev, ki so predmet pogodbe, ni mogoče skleniti pogodbe o zaposlitvi zaradi občasne narave ali manjšega obsega teh storitev, če primanjkuje ustrezno usposobljenih zdravstvenih delavcev, če se izvajajo zdravstvene storitve izven rednega programa dela ter če zdravstveni delavec izvaja druge zdravstvene storitve, ki niso zajete v okviru del in nalog, ki so določene v pogodbi o zaposlitvi. Poleg tega pravilnik o sklepanju podjemnih pogodb še določa, da lahko UKC Maribor sklene podjemno pogodbo tudi z zdravstvenimi delavci, ki niso zaposleni v UKC Maribor, če se na posameznem oddelku zavoda pojavi potreba.

V letih 2010 in 2011 je UKC Maribor s pomočjo študentskega in dijaškega dela nadomeščal začasno odsotne uslužbence predvsem zaradi bolezni ali nezasedenih delovnih mest, v času poletnih počitnic pa predvsem zaradi letnih dopustov.

UKC Maribor je javnim uslužbencem v letu 2010 oziroma v letu 2011 obračunal 507.258 evrov oziroma 480.545 evrov za delovno uspešnost zaradi povečanega obsega dela, od tega 20.159 evrov v letu 2010 in 5.611 evrov v letu 2011 za nadomeščanje uslužbencev v bolniškem staležu ali na porodniškem dopustu.

2.2.2.3.1 Ocena organizacije dela v UKC Maribor ob odsotnosti javnih uslužbencev z dela

Način organizacije dela v UKC Maribor ob odsotnosti javnih uslužbencev z dela smo presojali na podlagi odgovorov na naslednja vprašanja: ali je imel vzpostavljena pravila glede nadomeščanja odsotnosti zaposlenih, ali je imel interni akt, s katerim bi določal, v katerih primerih in na kakšen način se odreja nadurno delo, ali je za nadomeščanje odsotnih javnih uslužbencev sklepal podjemne pogodbe z zunanjimi izvajalci, ali je razpolagal s podatkom o tem, ali in v kolikšnem obsegu je nadomeščanje odsotnih javnih uslužbencev vplivalo na povečanje števila nadur ali drugih oblik dodatnega dela prisotnih javnih uslužbencev, ali in v kolikšnem obsegu so zaradi nadomeščanja zaposlenih delali izvajalci prek študentskega servisa ter ali je javnim uslužbencem zaradi povečanega obsega dela zaradi nadomeščanja odsotnih zaposlenih izplačeval delovno uspešnost in kolikšni so bili ti stroški. Ugotovili smo, da UKC Maribor v obdobju, na katero se nanaša revizija:

- ni imel pravil glede nadomeščanja odsotnosti zaposlenih, določenih z internimi akti;

- ni imel sprejetih pravil, ki bi urejala odrejanje nadurnega dela;
- ni razpolagal s podatkom o obsegu opravljenega in plačanega nadurnega dela zaradi nadomeščanja odsotnih javnih uslužbencev;
- je razpolagal s podatkom, kdo in v kolikšnem obsegu ter katera dela je opravljal prek študentskega servisa zaradi nadomeščanja javnih uslužbencev;
- je razpolagal s podatkom, kdo in v kolikšnem znesku je zaradi povečanega obsega dela zaradi nadomeščanja odsotnih uslužbencev prejemal delovno uspešnost.

Ocenili smo, da UKC Maribor v letih 2010 in 2011 ni zagotovil zadostnih podlag za ustrezno organizacijo nadomeščanja odsotnih zaposlenih in ni razpolagal s podatki o celotnem obsegu ur in stroških, ki jih je povzročilo nadomeščanje odsotnih zaposlenih. Z zapisanimi pravili o nadomeščanju odsotnosti ter natančnejšim spremljanjem stroškov, ki izhajajo iz nadomeščanja odsotnosti, se UKC Maribor lahko izogne tveganju, da ne izkoristi notranjih rezerv z reorganizacijo in s prerazporeditvijo delavcev, preden sklene pogodbe z zunanjimi izvajalci, ter tveganju, da so zaposleni, ki nadomeščajo odsotne delavce, preveč obremenjeni.

2.2.2.4 Izvajanje ukrepov za obvladovanje odsotnosti javnih uslužbencev zaradi zdravstvenih razlogov

2.2.2.4.1 Ugotavljanje zadovoljstva javnih uslužbencev

Raziskave s področja ugotavljanja vzrokov za odsotnost zaposlenih z dela kot enega izmed dejavnikov odsotnosti med drugim navajajo (ne)zadovoljstvo pri delu in delovno motivacijo zaposlenih. Te vzroke je težje zaznati, saj so bolj prikriti in zelo odvisni od posameznega zaposlenega. Z izvajanjem ukrepov za njihovo odpravo lahko zavod vpliva na dvig subjektivnih ocen posameznika v zvezi z delom ter s tem poveča pripadnost, zavzetost in druge delovne vrednote zaposlenih.

Vodstvo zavoda lahko s stalnim spremljanjem gibanja odsotnosti z dela in s spremljanjem zadovoljstva zaposlenih ter s primerjavo znotraj primerljive panoge ali znotraj zavoda med posameznimi oddelki oziroma službami ugotavlja morebitna odstopanja. S primernimi ukrepi (s poskusi izboljšanja stopnje zadovoljstva, z dvigom delovne klime ali izboljšanjem delovnih pogojev) se lahko izogne večjim težavam zaradi odsotnosti zaposlenih z dela, ki se kažejo v višjih stroških zaradi nadomeščanj odsotnih sodelavcev in uvajanja novih sodelavcev, v zmanjšanju storilnosti in organizacijskih zapletih.

Center za kakovost in organizacijo UKC Maribor je v letih 2010 in 2011 izvedel raziskavo mnenja zaposlenih in organizacijske klime. V finančnem načrtu za obe leti si je UKC Maribor zastavil cilj, da raziskavo mnenja izvede z namenom, da rezultate analize udejanji in s sprejetjem ukrepov sledi cilju izboljšanja zadovoljstva zaposlenih. Zadovoljstvo zaposlenih je bilo v letu 2011 ocenjeno s povprečno oceno 2,86, kar je nižje kot v letu 2010, ko je povprečna ocena znašala 3,15. Padec ocene je bil posledica vedno večjega nezadovoljstva zaposlenih zaradi zmanjševanja števila zaposlenih, dodatnih obremenitev na vseh področjih in vedno večjega števila pacientov s težjo obolevnostjo. Najvišje ocene so se nanašale na stopnjo zadovoljstva s stalnostjo zaposlitve in prepričanje zaposlenih, da so odgovorni za kakovost svojega dela. Najslabše ocene so se nanašale na slabo stimulacijo za dobro delo, stopnjo zadovoljstva s plačo ter dejstvo, da se dober delovni rezultat ne opazi in ne pohvali.

V letnem poročilu za leto 2011 je UKC Maribor ugotavljal, da so ukrepi, sprejeti na podlagi rezultatov merjenja zadovoljstva, učinkoviti šele na daljši rok ter da izraženega nezadovoljstva v letu 2011 ne bo mogoče v celoti in hitro odpraviti, saj za to ni ustreznih pogojev.

2.2.2.4.2 Spremljanje in ugotavljanje obstoja morebitnih drugih razlogov, ki so vplivali na večjo bolniško odsotnost

Na odsotnost zaradi bolezni javnih uslužbencev lahko vpliva veliko razlogov, kot so na primer resnost obolenja, nezadovoljstvo na delovnem mestu, nemotiviranost, slabi delovni pogoji, velik delež zaposlenih žensk, slabi odnosi, slaba plača, slaba organizacija dela, starostna struktura, nerazumevanje vodstva za osebne probleme.

UKC Maribor za leti 2010 in 2011 ni ugotavljal obsega ur odsotnosti javnih uslužbencev zaradi bolezni, poškodb, nege in spremstva, niti ni analiziral gibanja glede na pretekla leta ter ni ugotavljal vzrokov za povečanje ali zmanjšanje števila ur odsotnosti javnih uslužbencev zaradi bolezni, poškodb, nege in spremstva.

Ukrep UKC Maribor

V UKC Maribor od 1. 1. 2013 spremljajo odsotnost z dela zaradi bolezni. Odsotnost delijo po vrstah, in sicer odsotnost zaradi bolezni do 30 dni, zaradi bolezni nad 30 dni, zaradi poškodbe pri delu, poškodbe izven dela, krvodajalstva in spremstva. Vse podatke najprej obdelajo po posameznih organizacijskih enotah, nato skupaj za celotno kliniko, če ti oddelki delujejo v okviru klinike, in nato še skupaj za celoten UKC Maribor. Ti podatki pokažejo število delovnih ur odsotnosti in odstotek odsotnosti zaradi bolezni na posameznem oddelku. Pomočnik direktorja UKC Maribor za kadrovsko-pravne zadeve analizo predstavi na kolegiju direktorja. Nadaljnji ukrep na podlagi zbranih podatkov o odsotnosti uslužbencev z dela zaradi bolezni, ki ga UKC Maribor namerava izvesti, je razgovor strokovnega delavca za varnost in zdravje pri delu z vodjem organizacijske enote in s pooblaščenim zdravnikom o razlogih za bolniške staleže (delovno okolje, bolezni, obremenitve pri delu in podobno).

2.2.2.4.3 Izvajanje ukrepov, s katerimi bi UKC Maribor lahko zmanjšal odsotnost zaradi zdravstvenih razlogov

Z izvajanjem preventivnih ukrepov, kot so organiziranje raznih oblik rekreacije, aktivni odmori, ukrepi varnosti in varstva pri delu, preventivni zdravstveni pregledi, interno komuniciranje o možnostih izboljšanja zdravja, lahko zavod zmanjša odsotnost zaradi zdravstvenih razlogov.

UKC Maribor je v letih 2010 in 2011 pozornost posvečal različnim oblikam rekreacije zaposlenih (udeležba pri športnih igrah in na različnih srečanjih, udejstvovanje v ribolovu, nogometu, odbojki). Aktivnih odmorov v UKC Maribor niso organizirali. Ukrepe varnosti in zdravja pri delu so izvajali v skladu s predpisi. Preventivne zdravstvene preglede redno izvajajo na podlagi letnih načrtov zdravstvenih pregledov. Deleža bolniške odsotnosti javnih uslužbencev po organizacijskih enotah UKC Maribor ni spremljal.

Pojasnilo UKC Maribor

Fizioterapevti UKC Maribor so pred leti poskusili organizirati rekreacijo med delovnim časom, vendar med zaposlenimi ni bilo pravega odziva. Zaposleni imajo možnost dajanja pobud in predlogov za izboljšanje delovnega okolja in delovnih razmer.

Zavod lahko vpliva na zmanjšanje odsotnosti zaposlenih zaradi zdravstvenih razlogov ob vračanju posameznika na delo tudi z izvajanjem kurativnih ukrepov, kot so komunikacija z zaposlenim v času bolniške odsotnosti, prilagajanje delovnih mest, pogovor z zaposlenim po vrnitvi na delo, druženje zaposlenih, razpolaganje s počitniškimi kapacitetami za zaposlene.

UKC Maribor je v letih 2010 in 2011 omogočal druženje med javnimi uslužbenci, na razpolago so jim bile tudi počitniške kapacitete za zimski in poletni oddih. V času odsotnosti javnih uslužbencev zaradi bolezni je potekala komunikacija med neposrednim vodjem in javnim uslužbencem.

2.2.2.4.4 Učinki izvedenih ukrepov

Javni uslužbenci v UKC Maribor so bili v letu 2009 zaradi bolezni, poškodb ter nege in spremstva (bolniškega staleža) odsotni 332.519 delovnih ur, 325.256 delovnih ur v letu 2010 in 319.187 delovnih ur v letu 2011.

V letu 2010 se je odsotnost uslužbencev v UKC Maribor zaradi bolniškega staleža glede na leto poprej zmanjšala za 2 odstotka, v letu 2011 pa glede na leto poprej še za 2 odstotka. Podrobnejša analiza odsotnosti zaradi bolezni, ki predstavlja največji delež v odsotnosti zaradi bolniškega staleža (v letu 2010 in 2011 skupaj 74 odstotkov), je pokazala, da se je odsotnost zaradi bolezni do 30 dni v letu 2010 glede na leto poprej zmanjšala za 7 odstotkov, v letu 2011 pa za 8 odstotkov. Odsotnost zaradi bolezni nad 30 dni je v letu 2010 glede na leto poprej ostala na isti ravni, v letu 2011 pa se je glede na leto poprej zmanjšala za 3 odstotke. UKC Maribor dejanskega vpliva izvajanih ukrepov, s katerimi bi lahko vplival na odsotnost javnih uslužbencev in s tem na zmanjšanje odsotnosti zaradi zdravstvenih razlogov, ni ne ugotavljal in ne analiziral.

2.2.2.4.5 Ocena ravnanja UKC Maribor pri izvajanju ukrepov za obvladovanje odsotnosti javnih uslužbencev zaradi zdravstvenih razlogov

Ravnanje UKC Maribor pri izvajanju ukrepov za obvladovanje odsotnosti javnih uslužbencev zaradi zdravstvenih razlogov smo presojali na podlagi odgovorov na naslednja vprašanja: ali je ugotavljal stopnjo zadovoljstva javnih uslužbencev, ali je spremljal in ugotavljal obstoj tudi morebitnih drugih razlogov, ki so vplivali na večjo odsotnost zaradi zdravstvenih razlogov, kot jo dejansko pogojujejo bolezenska stanja uslužbencev, ali je izvajal ukrepe, s katerimi bi lahko zmanjšal odsotnost zaradi zdravstvenih razlogov in ali je bil pri izvajanju ukrepov učinkovit.

Ugotovili smo, da je UKC Maribor v letih 2010 in 2011 izvajal anketo o ugotavljanju stopnje zadovoljstva javnih uslužbencev, vendar pa ni ugotavljal vzrokov za odsotnost uslužbencev z dela zaradi zdravstvenih razlogov, zaradi česar ni imel podlag za sprejemanje ukrepov, s katerimi bi lahko tovrstno odsotnost zmanjšal. UKC Maribor je v letih 2010 in 2011 izvajal nekatere preventivne in kurativne ukrepe in glede na leto poprej v obeh letih dosegel zmanjšanje odsotnosti zaradi zdravstvenih razlogov, vendar pa vpliva izvedenih ukrepov na zmanjšanje odsotnosti javnih uslužbencev zaradi zdravstvenih razlogov UKC Maribor ni ne ugotavljal ne analiziral. Prav tako ni spremljal gibanja tovrstne odsotnosti in je ni analiziral po različnih kategorijah in ni imel določene ciljne stopnje bolniške odsotnosti, na podlagi katere bi lahko ocenil, ali je bil pri izvajanju ukrepov za obvladovanje odsotnosti javnih uslužbencev zaradi zdravstvenih razlogov učinkovit.

2.2.2.5 Izobraževanje, strokovno izpopolnjevanje in usposabljanje javnih uslužbencev

2.2.2.5.1 Načrtovanje izobraževanja, strokovnega izpopolnjevanja in usposabljanja javnih uslužbencev

Potreba po stalnem izobraževanju, strokovnem usposabljanju in izpopolnjevanju zaposlenih v zdravstveni dejavnosti je posledica razvoja stroke, zahteve po izpolnjevanju pogojev za ohranjanje licenc v medicini in zdravstveni negi, ostalih predpisov (na primer o arhiviranju in varstvu pri delu) ter zahteve uporabnikom zagotavljati kakovostne storitve v okviru izpolnjevanja delovnih programov pri opravljanju samostojnega

in strokovnega dela zdravstvenih delavcev. Za ustrezno izvajanje izobraževanja, strokovnega izpopolnjevanja in usposabljanja zaposlenih ter obenem za učinkovito organizacijo dela in s tem izvajanja storitev, ki ima za posledico čim manj dodatnih stroškov zaradi odsotnosti zaposlenih z dela zaradi strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja, mora zavod ustrezno vsebinsko in stroškovno načrtovati strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje uslužbencev, za kar je treba dobro poznati potrebe zavoda po dodatnem znanju in veščinah posameznih uslužbencev in zavoda kot celote.

V finančnem načrtu za leti 2010 in 2011 je UKC Maribor načrtoval skupna sredstva, namenjena za strokovna izpopolnjevanja, izobraževanja in specializacije, ki so za leto 2010 znašala 1.154.699 evrov, za leto 2011 pa 1.251.153 evrov.

UKC Maribor je za leti 2010 in 2011 načrtoval obseg sredstev za strokovno izpopolnjevanje javnih uslužbencev ločeno po posameznih organizacijskih enotah, v okviru tega pa ločeno za zdravnike, negovalni kader ter ostale zaposlene. Sredstva je UKC Maribor določil na podlagi porabe sredstev v preteklem letu. Ločeno od sredstev za strokovno izpopolnjevanje je UKC Maribor za leti 2010 in 2011 na podlagi števila vpisov v izobraževalne programe načrtoval sredstva za strokovno izobraževanje in specializacije.

UKC Maribor je pri načrtovanju sredstev za strokovno izpopolnjevanje torej izhajal iz porabljenih sredstev v preteklem letu in ne iz vsebinskega programa, ki bi ga ovrednotil za finančni načrt, kot to določata 46. člen KPDZSV in 8. člen pravilnika o strokovnem izpopolnjevanju. Na razhajanje med vsebinskim in finančnim načrtovanjem kaže tudi podatek, da so porabljena sredstva za izobraževanje ter strokovno izpopolnjevanje in usposabljanje v letih 2010 in 2011 presegla načrtovana sredstva, in sicer v letu 2010 za 17,3 odstotka in v letu 2011 za 25,9 odstotka.

Pravilnik o strokovnem izobraževanju, izpopolnjevanju oziroma usposabljanju delavcev Splošne bolnišnice Maribor, veljavnem do 31. 8. 2011, je za odločanje o napotitvi na izobraževanje in izpopolnjevanje določal kriterije, ki naj bi se pri tem upoštevali, med drugim tudi enakomerno porazdeljenost delavcev iz vseh strok, ob upoštevanju določil kolektivnih pogodb. Pravilnik o strokovnem izobraževanju in izpopolnjevanju delavcev, ki je veljal od 1. 9. 2011, je še konkretnije določal kriterije za odločitev o strokovnem izpopolnjevanju, in sicer potrebo delovnega procesa, program strokovnega izpopolnjevanja, podatek, ali gre za pasivno ali aktivno udeležbo, nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov delavca, ugotovitev strokovnega nadzora, da delavec potrebuje dodatno strokovno izpopolnjevanje, razpoložljiva sredstva, letni program strokovnega izpopolnjevanja, pri čemer so prednost imeli delavci, ki aktivno sodelujejo na učnih delavnicah oziroma tečajih, kadar gre za uvajanje nove diagnostične oziroma terapevtske metode.

Pravilnika, ki sta v letih 2010 in 2011 urejala področje strokovnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja, sta določala organe zavoda, ki so odločali o strokovnem izobraževanju, izpopolnjevanju in usposabljanju zaposlenih, opredelila sta posamezne oblike strokovnega izobraževanja, izpopolnjevanja oziroma usposabljanja, določala sta, v katerih primerih se sklene pogodba o izobraževanju med javnim uslužbencem in zavodom, ter tudi način vodenja evidenc o strokovnem izobraževanju, izpopolnjevanju oziroma usposabljanju. V letih 2010 in 2011 je bil proces strokovnega izpopolnjevanja od predloga do odobritve in napotitve udeleženca na strokovno izpopolnjevanje deloma urejen v teh dveh pravilnikih. Urejala sta namreč vrste strokovnih izpopolnjenj, odgovorno osebo, ki odloča o potrebi po strokovnem izpopolnjevanju uslužbencev, ter kriterije za odobritev strokovnega izpopolnjevanja.

Strokovno izpopolnjevanje se je odobrilo na podlagi vloge, ki jo je predložil javni uslužbenec, odobrila pa jo je odgovorna oseba. Obveznost poročanja o udeležbi na strokovnem izpopolnjevanju v obliki predstavitve pridobljenih znanj in spretnosti ter obveznost predložitve potrdila o udeležbi sta bili določeni s pravilnikom, ki je pričel veljati 1. 9. 2011.

2.2.2.5.2 Izvajanje izobraževanja, strokovnega izpopolnjevanja in usposabljanja javnih uslužbencev

Podlago za izvajanje izobraževanja, strokovnega izpopolnjevanja ter usposabljanja je imel UKC Maribor v Pravilniku o strokovnem izobraževanju, izpopolnjevanju oziroma usposabljanju delavcev Splošne bolnišnice Maribor, ki je veljal do 31. 8. 2011, in v Pravilniku o strokovnem izobraževanju in izpopolnjevanju delavcev, ki je veljal od 1. 9. 2011.

Pravilnik o strokovnem izobraževanju izpopolnjevanju oziroma usposabljanju delavcev Splošne bolnišnice Maribor, ki je veljal do 31. 8. 2011, je vseboval kriterije, ki naj bi jih zavod upošteval pri odločanju o napotitvi na strokovno izobraževanje, izpopolnjevanje oziroma usposabljanje. Določal je, da imajo prednost *strokovna izpopolnjevanja*, ki hkrati pomenijo promocijo UKC Maribor v strokovnih krogih, zbiranje formalnih pogojev za pridobitev naziva učna klinika ter za uvajanje novih diagnostičnih in terapevtskih metod. Pri odločanju o napotitvi na izobraževanje naj bi direktor ali vodja organizacijske enote upoštevala kriterije, in sicer naj bi imeli prednost delavci z aktivno udeležbo in možnostjo objave v tujih strokovnih publikacijah ter delavci, ki predložijo prošnjo sponzorja o kritju stroškov; pri pasivni udeležbi pa naj bi imeli prednost delavci, ki zaprosijo za sodelovanje v učni delavnici, namenjeni uveljavljanju nove diagnostične oziroma terapevtske metode, upoštevala naj bi se enakomerna porazdeljenost delavcev iz vseh strok, pasivna udeležba v tujini pa bi se delavcu glede na potrebe oddelka in prednosti razvoja dejavnosti izjemoma lahko odobrila samo enkrat letno.

Poleg teh kriterijev je pravilnik določal še kriterije za odobritev specializacij. Kriterij za odobritev *študija na posameznih izobraževalnih programih* je bila potreba po kadrih z določeno smerjo in stopnjo izobrazbe, določeni so bili tudi kriteriji za udeležbo na strokovnem izobraževanju v tujini. Za odločanje o napotitvi na učno delavnico, bivanju v tuji kliniki oziroma o udeležbi na mednarodni konferenci so bili določeni še dodatni kriteriji.

Pravilnik o strokovnem izobraževanju in izpopolnjevanju delavcev, veljaven od 1. 9. 2011, v 9. členu določa, da o potrebi po napotitvi uslužbenca na *dodiplomski študij* odloča direktor na predlog delovne skupine. V pravilniku je določeno, da je postopek urejen v navodilu za delo, ki pa je pričelo veljati šele 20. 3. 2012⁴³. Kriteriji, določeni v 12. členu pravilnika in ki naj bi jih upoštevala delovna skupina, so bila merila iz 172. člena ZDR, in zajemajo: potrebo delovnega procesa na oddelku, kjer je predlagatelj zaposlen, program študija, strokovno utemeljitev predstojnika oziroma vodje oddelka glede potrebe po predlaganem študiju, možnost in ekonomičnost zaposlitve delavca z ustrežno izobrazbo, pridobljeno v sistemu rednega študija, oceno delavčevega dela na delovnem mestu, razpoložljiva sredstva ter stroške izobraževanja. Prednost pri strokovnem izobraževanju na dodiplomskem študiju naj bi imeli delavci, ki se vpisujejo na višje in visoke šole ter fakultete v kraju sedeža zavoda, če so bile take oblike študija organizirane tudi drugje v Sloveniji.

V pravilniku je opredeljeno, v katerem primeru je izobraževanje na *podiplomskem študiju* v interesu zavoda. O potrebi je odločal direktor zavoda, postopek pa naj bi urejalo navodilo za delo, ki je pričelo veljati šele 20. 3. 2012.

⁴³ Organizacijsko navodilo Sklenitev pogodbe o izobraževanju, ki ga je sprejel direktor UKC Maribor.

Kriterije za odločitev o napotitvi delavca na *strokovno izpopolnjevanje* je določal 17. člen Pravilnika o strokovnem izobraževanju in izpopolnjevanju delavcev, veljaven od 1. 9. 2011, in sicer so bili to: potreba delovnega procesa, program strokovnega izpopolnjevanja, podatek, ali gre za pasivno ali aktivno udeležbo, nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov delavca, ugotovitev strokovnega nadzora, da delavec potrebuje dodatno strokovno izpopolnjevanje, razpoložljiva sredstva in letni program strokovnega izpopolnjevanja. Prednost naj bi imeli delavci, ki aktivno sodelujejo na učnih delavnicah oziroma tečajih, namenjenih uvajanju nove diagnostične oziroma terapevtske metode.

Za *strokovno izpopolnjevanje v tujini* so bili opredeljeni kriteriji v 23. členu Pravilnika o strokovnem izobraževanju in izpopolnjevanju delavcev, veljavnem od 1. 9. 2011, in sicer naj bi imeli prednost delavci z aktivno udeležbo in možnostjo objave v tujih strokovnih publikacijah, upoštevala naj bi se enakomerna porazdeljenost delavcev iz vseh strok, prednost naj bi imele udeležbe na strokovnih izpopolnjevanjih, kjer stroške krije donator ali sponzor z nakazilom sredstev na račun UKC Maribor. Pri pasivni udeležbi v tujini pa naj bi imeli prednost delavci, ki sodelujejo na učnih delavnicah oziroma tečajih, namenjenih uvajanju nove diagnostične oziroma terapevtske metode.

Pravilnik o strokovnem izobraževanju, izpopolnjevanju oziroma usposabljanju delavcev Splošne bolnišnice Maribor, veljaven do 31. 8. 2011, je v 25. in 26. členu vseboval določbe o pogodbi o izobraževanju, in sicer, da se morajo medsebojne pravice in obveznosti delavcev in zavoda v zvezi z izobraževanjem podrobneje urediti s pogodbo o izobraževanju, ki jo podpišeta delavec, napoten na izobraževanje, in direktor. V njej mora biti opredeljeno: vrsta in trajanje izobraževanja, dolžnosti delavca in dolžnosti bolnišnice ter sankcije za kršitev pogodbenih določil.

V 26. členu Pravilnika o strokovnem izobraževanju, izpopolnjevanju oziroma usposabljanju delavcev Splošne bolnišnice Maribor, veljavnem do 31. 8. 2011, je bilo po vrstah izobraževanja (študij po posameznih vzgojno-izobraževalnih programih, specializacije, podiplomski študij) opredeljeno obdobje, v katerem mora uslužbenec po končanem izobraževanju ostati v delovnem razmerju. Poleg tega je določal, da morajo uslužbenci, če ne ostanejo v zavodu, ker jim je po lastni volji ali krivdi prenehalo delovno razmerje, od dneva prekinitev delovnega razmerja vrniti vse stroške, nastale v zvezi s študijem oziroma specializacijo, vključno z nadomestilom plače. Način vračila in višina obresti se določita s pogodbo o izobraževanju.

Pravilnik o strokovnem izobraževanju in izpopolnjevanju delavcev, ki velja od 1. 9. 2011, vsebine pogodbe o izobraževanju ni določal. Opredeljuje samo primere, v katerih je pogodbo treba skleniti.

UKC Maribor v pogodbah o izobraževanju, ki so bile sklenjene v letu 2010 in s katerimi je javnim uslužbencem odobril plačilo šolnine in morebitnih drugih stroškov ter plačano odsotnost z dela za opravljanje študijskih obveznosti (opravljanje izpitov in/ali priprava in zagovor doktorske disertacije ali udeležba po študijskem programu na seminarjih in vajah), ni določil trajanja izobraževanja oziroma predvidenega zaključka študija. Prav tako v pogodbah ni določil obveznosti javnega uslužbenca, da povrne stroške študija, če ga ne konča v rednem roku. UKC Maribor je v pogodbah, ki so bile z javnimi uslužbenci sklenjene v letu 2011, dodal določilo o trajanju študija ter določilo, da mora javni uslužbenec, če izobraževanja ne zaključi v rednem roku, vse nastale stroške vrniti takoj oziroma najkasneje v šestih mesecih po pozivu zavoda. Pogodbe o izobraževanju so vključevale še ostale pravice in obveznosti javnega uslužbenca in zavoda med izobraževanjem in po njem, na primer da bo javni uslužbenec redno opravljal izpite in druge študijske obveznosti in zaključil študij v rednem roku, da bo vsaj enkrat letno

obveščal zavod o poteku izobraževanja in da se bo po končanem izobraževanju zaposlil v zavodu za določen čas.

Ukrep UKC Maribor

V UKC Maribor je 20. 3. 2012 pričelo veljati organizacijsko navodilo Sklenitev pogodbe o izobraževanju, ki je določalo tudi vsebino pogodbe o izobraževanju. Ta pa naj bi med drugim določala naziv fakultete in visokošolskega zavoda, na katerem se bo delavec izobraževal, vrsto in kraj izobraževanja, študijski program, za katerega se sklepa pogodba, višino šolnine, določbo o študijskem dopustu, plačilo morebitnih drugih stroškov (potni stroški, dnevnice, kotizacije) ter obveznosti obeh strank.

Večina pogodb o izobraževanju, ki so bile sklenjene v letih 2010, 2011 ali pa pred tem in na podlagi katerih so javni uslužbenci v letu 2010 oziroma v letu 2011 koristili študijski dopust, je vsebovala določbo, da mora uslužbenec o poteku izobraževanja obveščati UKC Maribor (kadrovski oddelek) vsaj enkrat letno. Pri pregledu pogodb o izobraževanju in dokazil o izpolnjevanju študijskih obveznosti UKC Maribor smo ugotovili, da v letih 2010 in 2011 ni spremljal izpolnjevanja učnih obveznosti vseh zaposlenih, s katerimi je imel sklenjeno pogodbo o izobraževanju. UKC Maribor v nekaterih primerih za izrabljene in obračunane dni študijskega dopusta v letu 2010 ni predložil vlog za odobritev študijskega dopusta.

Če bi UKC Maribor od javnih uslužbencev zahteval, da k vlogam za odobritev plačane odsotnosti z dela (na primer prijava na izpit, razpored vaj in predavanj) predložijo dokazila o opravljanju študijskih obveznosti, bi zmanjšal tveganje, da se javnemu uslužbencu odobri več dni plačane odsotnosti z dela, kot mu jih je bilo s pogodbo odobreno, oziroma bi se izognil tveganju, da javni uslužbenec koristi študijski dopust za neštudijske namene.

Ukrep UKC Maribor

V organizacijskem navodilu Planiranje in evidentiranje delovnega časa je UKC Maribor določil, da je javni uslužbenec lahko odsoten z dela zaradi izpolnjevanja študijskih obveznosti (opravljanje izpitov, izdelava diplomske, magistrske, doktorske naloge) toliko dni, kot je določeno v pogodbi o izobraževanju (študijski dopust), ki jo je sklenil z delodajalcem. Nadrejeni lahko javnemu uslužbencu odobri študijski dopust z obrazcem za prijavo za študijski dopust. K obrazcu uslužbenec priloži potrebna dokazila (prijava na izpit, potrdilo o opravljenem izpitu in podobno).

Javni uslužbenci v UKC Maribor so se v letih 2010 in 2011 strokovno izobraževali in izpopolnjevali iz vsebin, ki so se nanašale na področje njihovega dela.

2.2.2.5.3 Spremljanje izvajanja izobraževanja, strokovnega izpopolnjevanja in usposabljanja javnih uslužbencev

KPDZSV v tretjem odstavku 46. člena določa, da strokovni svet najmanj enkrat letno obravnava poročilo o strokovnem izpopolnjevanju delavcev, ki ga pripravi direktor oziroma strokovni vodja, in ga s svojim mnenjem posreduje organu upravljanja. Enako določbo je v 11. členu vseboval Pravilnik o strokovnem izobraževanju, izpopolnjevanju oziroma usposabljanju delavcev Splošne bolnišnice Maribor, veljaven do 31. 8. 2011. Ta je dodatno določal, da se pri obravnavi poročila ugotavlja razmerje med sredstvi, vloženimi v izobraževanje, ter pozitivnim učinkom tega vlaganja (uvajanje novih metod diagnostike in terapije, aktivni prispevki na kongresih, ki prikazujejo rezultate dela v bolnišnici, publikacije doma in v tujini).

UKC Maribor poročila o izobraževanju in strokovnem izpopolnjevanju zaposlenih za leto 2010 oziroma leto 2011 ni obravnaval na strokovnem svetu ali poslovnem kolegiju in poročilo z mnenjem strokovnega

sveta oziroma poslovnega kolegija tudi ni bilo posredovano svetu zavoda, kot to določa tretji odstavek 46. člena KPDZSV.

KPDZSV in KPZZ v 44. členu ter KPZN v 54. členu določajo minimalni obseg (število dni) strokovnega izpopolnjevanja, ki ga zavod javnemu uslužbencu mora omogočiti glede na doseženo stopnjo strokovne izobrazbe.

UKC Maribor ni predložil analiz, iz katerih bi izhajalo, da je spremljal oziroma analiziral obseg strokovnega izpopolnjevanja zaposlenih glede na določbe kolektivnih pogodb. Prav tako tega ni mogoče povzeti iz kriterijev obeh pravilnikov, ki sta v letih 2010 in 2011 urejala področje strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja.

UKC Maribor je za leti 2010 in 2011 imel evidenco strokovnih izpopolnjevanj, ki so jo vodile tajnice organizacijskih enot na podlagi izdanih potnih nalogov. Evidenca je zajemala podatke po posameznem uslužbencu, in sicer naziv izpopolnjevanja, kje in kdaj je potekalo ter koliko dni so se uslužbenci dejansko izpopolnjevali. Potni nalogi so bili lahko izdani za daljše obdobje (na primer za udeležbo na učnih delavnicah za ves mesec), dejansko pa se je uslužbenec usposabljanj udeležil le nekajkrat. Evidenca je zajemala tudi podatek o stroških posameznega strokovnega izpopolnjevanja ter viru financiranja. Rekapitulacija izplačanih plač je zagotavljala podatek o odsotnosti uslužbencev zaradi strokovnega izpopolnjevanja po delovnih dneh.

Iz rekapitulacije izplačanih plač je razvidno, da se je v letu 2010 med zdravniki in zobozdravniki največ strokovno izpopolnjevala uslužbenka na delovnem mestu zdravnik specializant III PPD1, in sicer 71 dni, med zaposlenimi v zdravstveni negi pa uslužbenka, zaposlena na delovnem mestu diplomirana medicinska sestra v dispanzerski dejavnosti, in sicer 22 dni. Med ostalimi zdravstvenimi delavci in sodelavci se je največ izobraževala uslužbenka na delovnem mestu bolnišnični farmacevt specialist, in sicer 21 dni, ter med nezdravstvenimi delavci uslužbenka na delovnem mestu vodja II, in sicer 12 dni.

V letu 2011 se je med zdravniki in zobozdravniki največ strokovno izpopolnjevala uslužbenka na delovnem mestu zdravnik specialist V/VI PPD3, in sicer 109 dni, med delavci v zdravstveni negi pa uslužbenka, zaposlena na delovnem mestu diplomirana medicinska sestra v dializi I, in sicer 75 dni. Med ostalimi zdravstvenimi delavci in sodelavci se je največ izobraževala uslužbenka na delovnem mestu specializant klinične psihologije, in sicer 100 dni, med nezdravstvenimi delavci pa uslužbenec na delovnem mestu projektni inženir, in sicer 14 dni.

V letih 2010 in 2011 skupaj se je med zdravniki in zobozdravniki največ strokovno izpopolnjevala uslužbenka na delovnem mestu zdravnik specialist V/VI PPD3, in sicer 111 dni, med delavci v zdravstveni negi pa uslužbenka na delovnem mestu diplomirana medicinska sestra v dializi I, in sicer 75 dni, med ostalimi zdravstvenimi delavci in sodelavci uslužbenka na delovnem mestu specializant klinične psihologije, in sicer 100 dni, med nezdravstvenimi delavci pa uslužbenka na delovnem mestu vodja II, in sicer 24 dni.

Pravilnik o strokovnem izobraževanju in izpopolnjevanju delavcev, veljaven od 1. 9. 2011, je v 18. členu določal, da mora delavec, ki se je udeležil strokovnega izpopolnjevanja, po njem predložiti potrdilo o udeležbi ter pridobljeno znanje in spretnosti predstaviti na rednem delovnem sestanku oddelka ali

kako drugače. Pravilnik o strokovnem izobraževanju, izpopolnjevanju oziroma usposabljanju delavcev Splošne bolnišnice Maribor, ki je veljal do 31. 8. 2011, tovrstnega določila ni vseboval.

Pojasnilo UKC Maribor

Delavci po strokovnem izpopolnjevanju temo predstavijo na delovnem sestanku oddelka.

Tretji odstavek 172. člena ZDR predvideva za vsako vrsto izobraževanja javnega uslužbenca sklenitev pogodbe o izobraževanju. Glede na 49. člen KPDZSV, ki določa vrsto in obseg pravic delavca, ki se izobražuje in izpopolnjuje za potrebe zavoda, je nujna sklenitev pogodbe o izobraževanju med delavcem in delodajalcem, iz katere mora biti zlasti razvidno, ali gre za izobraževanje v interesu delodajalca ali delavca.

Pravilnik o strokovnem izobraževanju, izpopolnjevanju oziroma usposabljanju delavcev Splošne bolnišnice Maribor, veljaven do 31. 8. 2011, je v drugem odstavku 2. člena določal, da zavod omogoča izobraževanje v skladu s svojimi možnostmi ter da se medsebojni odnosi uredijo s pogodbo o izobraževanju, če se delavec izobražuje v lastnem interesu. V 25. členu istega pravilnika pa je bilo določeno, da se medsebojne pravice in obveznosti delavcev in zavoda v zvezi z izobraževanjem podrobneje uredijo s pogodbo o izobraževanju, ki jo podpišeta direktor in delavec, napoten na izobraževanje.

Pravilnik o strokovnem izobraževanju in izpopolnjevanju delavcev, veljaven od 1. 9. 2011, opredeljuje, v katerih primerih je dodiplomski študij v interesu zavoda oziroma delavca, ter da se podpiše pogodba o izobraževanju med delavcem in zavodom, kadar je študij v interesu zavoda. Obenem opredeljuje, kdaj je podiplomski študij v interesu delodajalca in da se v takem primeru z delavcem sklene pogodba o izobraževanju.

Pogodbe o izobraževanju, ki so bile sklenjene v letu 2010 oziroma v letu 2011, so vsebovale določilo, da je izobraževanje v interesu zavoda.

Ukrep UKC Maribor

V organizacijskem navodilu Sklenitev pogodbe o izobraževanju, ki je pričelo veljati 20. 3. 2012, je UKC Maribor opredelil, v katerem primeru je izobraževanje v interesu delodajalca oziroma delavca, ter določil, da se pogodba o izobraževanju med zavodom in delavcem sklene, če direktor izobraževanje odobri.

Celotni stroški izobraževanja in strokovnega izpopolnjevanja v UKC Maribor so v letu 2010 znašali 1.158.600 evrov (s stroški specializacij 1.355.004 evre), skupaj z bruto izplačili nadomestil za odsotnosti zaradi strokovnega izpopolnjevanja, izobraževanja in študijskega dopusta pa 2.227.273 evrov. V letu 2011 so stroški izobraževanja in strokovnega izpopolnjevanja znašali 1.452.127 evrov (s stroški specializacij 1.574.648 evrov), skupaj z bruto izplačili nadomestil za odsotnosti zaradi strokovnega izpopolnjevanja in študijskega dopusta pa 2.510.471 evrov.

Za pokrivanje stroškov strokovnega izpopolnjevanja je UKC Maribor poleg lastnih virov in sredstev iz donacij za strokovna izobraževanja in izpopolnjevanja v letu 2010 in 2011 koristil sredstva iz kotizacij za izvajanje strokovnih srečanj in učnih delavnic (v letu 2010 so znašala 181.226 evrov, v letu 2011 pa 182.790 evrov) ter sredstva iz znanstveno-raziskovalne dejavnosti. Stroški strokovnega izpopolnjevanja, ki so se krili iz znanstveno-raziskovalne dejavnosti, so v letu 2010 znašali 75.519 evrov, v letu 2011

pa 80.908 evrov. Vir sredstev za pokrivanje stroškov strokovnega izpopolnjevanja je razviden iz vloge za odobritev strokovnega izpopolnjevanja, ki je obenem predlog potnega naloga ter evidence o strokovnem izpopolnjevanju, ki se vodi na podlagi izdanih potnih nalogov za udeležbo na strokovnih izpopolnjevanjih.

UKC Maribor je v okviru sklada prof. dr. Milana Černelča zbiral prostovoljne prispevke za nabavo opreme in strokovnega izpopolnjevanja v zavodu. Naloge in način dela je v letih 2010 in 2011 urejal Pravilnik o delovanju sklada prof. dr. Milana Černelča za nabavo opreme in strokovno izpopolnjevanje v UKC Maribor⁴⁴.

Prejeta sredstva iz donacij za strokovna izpopolnjevanja so v letu 2010 znašala 583.378 evrov, v letu 2011 pa 621.053 evrov. Zavod je prejeta sredstva evidentiral po namenih v posebni evidenci sklada prof. dr. Milana Černelča. Iz evidence so razvidna prejeta in porabljena sredstva v posameznem letu po posameznih organizacijskih enotah ter za nekatere organizacijske enote tudi po javnih uslužbencih. Finančno-računovodska služba je za leti 2010 in 2011 pripravila poročilo o delovanju sklada prof. dr. Milana Černelča.

UKC Maribor je s 1. 7. 2011 sprejel organizacijsko navodilo Pridobitev finančne donacije na sklad prof. dr. M. Černelča, ki natančno določa postopek pridobivanja donacij, ter organizacijsko navodilo Izpeljava strokovnega izpopolnjevanja, financiranega iz donacijskih sredstev na skladu prof. dr. M. Černelča, ki ureja porabo teh sredstev. Največja donatorja za strokovna izobraževanja in izpopolnjevanja sta bila v letu 2010 Roche, d. o. o., Ljubljana in GlaxoSmithKline, d. o. o., Ljubljana, v letu 2011 pa Novartis Pharma Services Inc. podružnica v Sloveniji, Ljubljana in GlaxoSmithKline, d. o. o., Ljubljana.

2.2.2.5.4 Ocena izobraževanja, strokovnega izpopolnjevanja in usposabljanja javnih uslužbencev

Ustreznost izobraževanja, strokovnega izpopolnjevanja in usposabljanja javnih uslužbencev v UKC Maribor smo ocenili na podlagi odgovorov na naslednji vprašanji: ali je zavod izobraževanje, strokovno izpopolnjevanje ter usposabljanje ustrezno načrtoval in izvajal ter ali je spremljal izvajanje izobraževanj ter strokovnih izpopolnjenj in usposabljanj javnih uslužbencev. Ocenili smo, da je UKC Maribor v letih 2010 in 2011 pomanjkljivo načrtoval izobraževanje ter strokovno izpopolnjevanje in usposabljanje glede ovrednotenja programa izobraževanja zaposlenih. Strokovni svet zavoda ni letno obravnaval poročil o strokovnem izpopolnjevanju javnih uslužbencev in jih s svojim mnenjem tudi ni posredoval svetu zavoda. Poleg tega je UKC Maribor v obeh letih le delno spremljal izvajanje izobraževanj in strokovnih izpopolnjenj javnih uslužbencev in v pogodbah o izobraževanju, sklenjenih v letu 2010, ni opredelil trajanja izobraževanja oziroma roka dokončanja študija in vseh obveznosti javnih uslužbencev.

2.3 Splošna bolnišnica Novo mesto

SB Novo mesto se je s sklepom⁴⁵ vlade februarja 1993 preoblikovala v javni zdravstveni zavod za opravljanje zdravstvene dejavnosti na sekundarni ravni. Zavod zagotavlja zdravstveno dejavnost za območje Mestne občine Novo mesto, občin Dolenjske Toplice, Mirna Peč, Žužemberk, Šentjernej, Škocjan, Črnomelj, Semič, Metlika in Trebnje, delno pa tudi za območje občin Krško, Brežice in Sevnica. Ustanoviteljica bolnišnice je Republika Slovenija, ustanoviteljske pravice in obveznosti pa izvršuje vlada.

⁴⁴ Sprejel ga je direktor 13. 11. 2009.

⁴⁵ Sklep o preoblikovanju Splošne bolnišnice Novo mesto v javni zdravstveni zavod, št. 511-02/92-8/1-8 z dne 11. 2. 1993.

Vlada je k prečiščenemu besedilu Statuta javnega zdravstvenega zavoda Splošne bolnišnice Novo mesto, ki ga je svet zavoda sprejel 19. 12. 2002 in 10. 11. 2003, ter k spremembam in dopolnitvam tega statuta podala soglasje.

SB Novo mesto opravlja zdravstveno dejavnost na sekundarni ravni in določene gospodarske dejavnosti, ki so namenjene opravljanju dejavnosti, za katere je ustanovljena. Osnovna dejavnost zavoda obsega:

- bolnišnično zdravstveno dejavnost,
- specialistično zunajbolnišnično zdravstveno dejavnost ter
- druge zdravstvene dejavnosti.

SB Novo mesto pridobiva sredstva za izvajanje svoje dejavnosti:

- od ZZZS,
- iz proračuna Republike Slovenije za namene, za katere je z zakonom določeno, da se financirajo iz državnega proračuna,
- s prodajo storitev,
- z donacijami, darili in iz drugih virov.

Tabela 7: Podatki o številu ur posameznih vrst odsotnosti v letih 2010 in 2011 v SB Novo mesto

Vrsta odsotnosti	Leto 2010		Leto 2011		Indeks 2011/2010
	število ur	delež v odstotkih	število ur	delež v odstotkih	
Skupno število ur rednega dela in odsotnosti (brez nadur in dežurstva)	2.099.523		2.159.795		103
<i>Letni dopust</i>	258.293	12,3	262.044	12,1	101
<i>Izredni dopust</i>	4.124	0,2	3.310	0,2	80
<i>Študijski dopust</i>	4.834	0,2	7.217	0,3	149
<i>Strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje</i>	15.979	0,8	16.484	0,8	103
<i>Boleznina in poškodbe v breme zavoda</i>	60.238	2,9	67.281	3,1	112
<i>Boleznina in poškodbe v breme ZZZS</i>	43.474	2,1	45.628	2,1	105
<i>Nega in spremstvo v breme ZZZS</i>	7.820	0,4	8.210	0,4	105
<i>Skrajšan delovni čas zaradi invalidnosti</i>	9.658	0,5	8.752	0,4	91
<i>Ostalo (krvodajalstvo, gasilske vaje, sodišče)</i>	942	0,0	1.149	0,1	122
<i>Starševsko varstvo (porodniška, očetovski dopust)</i>	86.344	4,1	100.984	4,7	117
Skupaj odsotnost	491.706	23,4	521.059	24,1	106
Število redno zaposlenih za določen in nedoločen čas na dan 31. 12.	1.007		1.025		102

Vir: podatki SB Novo mesto.

Tabela 8: Struktura zaposlenih po poklicnih skupinah v letih 2010 in 2011 v SB Novo mesto

Struktura zaposlenih	Na dan 31. 12. 2010		Na dan 31. 12. 2011		Indeks 2011/2010
	število zaposlenih	delež v odstotkih	število zaposlenih	delež v odstotkih	
Zdravniki in zobozdravniki	148	14,7	160	15,6	108
Zaposleni v zdravstveni negi	478	47,5	485	47,3	101
Ostali zdravstveni delavci in sodelavci	81	8,0	80	7,8	99
Nezdravstveni delavci	297	29,5	297	29,0	100
Vodstveni delavci	3	0,3	3	0,3	100
Skupaj	1.007	100,0	1.025	100,0	102

Vir: podatki SB Novo mesto.

2.3.1 Revizija pravilnosti ravnanj, povezanih z odsotnostjo zaposlenih z dela v letih 2010 in 2011

2.3.1.1 Letni dopust

Tabela 9: Podatki o izrabi letnega dopusta po poklicnih skupinah v letih 2010 in 2011 v SB Novo mesto

	Leto 2010		Leto 2011		Indeks 2011/2010
	število ur	delež v odstotkih	število ur	delež v odstotkih	
Skupno število ur letnega dopusta	258.293	100,0	262.044	100,0	101
<i>Zdravniki in zobozdravniki</i>	<i>39.057</i>	<i>15,1</i>	<i>43.120</i>	<i>16,5</i>	<i>110</i>
<i>Zaposleni v zdravstveni negi</i>	<i>124.434</i>	<i>48,2</i>	<i>124.150</i>	<i>47,4</i>	<i>100</i>
<i>Ostali zdravstveni delavci in sodelavci</i>	<i>21.092</i>	<i>8,2</i>	<i>22.574</i>	<i>8,6</i>	<i>107</i>
<i>Nezdravstveni delavci</i>	<i>72.814</i>	<i>28,2</i>	<i>71.336</i>	<i>27,2</i>	<i>98</i>
<i>Vodstveni delavci</i>	<i>896</i>	<i>0,3</i>	<i>864</i>	<i>0,3</i>	<i>96</i>

Vir: podatki SB Novo mesto.

SB Novo mesto je obračunala nadomestila za letni dopust v znesku 2.489.749 evrov za leto 2010 in 2.550.161 evrov za leto 2011.

Letni dopust je v letu 2010 koristilo 1.057 javnih uslužbencev, ki so v povprečju koristili 30,5 dne letnega dopusta, v letu 2011 pa je letni dopust koristilo 1.100 javnih uslužbencev, ki so v povprečju koristili 29,8 dne letnega dopusta. Med njimi so zdravniki v letu 2010 oziroma v letu 2011 v povprečju

koristili 31,6 dne oziroma 31,1 dne letnega dopusta, zaposleni v zdravstveni negi 30,9 dne oziroma 29,6 dne letnega dopusta, ostali zdravstveni delavci in sodelavci 32,4 dne oziroma 33,2 dne letnega dopusta, nezdravstveni delavci 28,9 dne oziroma 28,3 dne letnega dopusta in vodstveni delavci 41 dni oziroma 39,3 dne letnega dopusta.

2.3.1.1.1 Določanje trajanja letnega dopusta

2.3.1.1.1.a KPDZSV v 3. točki drugega odstavka 36. člena določa, da direktor določi delovna mesta, na katerih se pojavljajo pogoji dela, kot so hrup in vibracije, prah, večje obremenitve vida, neugodne klimatske razmere, nevarnost infekcije, delo s kemikalijami ter večje fizične obremenitve, zaradi katerih lahko javnemu uslužbencu pripada skupaj največ tri dni dopusta. SB Novo mesto je predložila preglednice, v katerih so bili po delovnih mestih določeni dodatni dnevi letnega dopusta po kriterijih iz 3. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV. Preglednic pa ni določila in sprejela direktorica, kar ni v skladu s 3. točko drugega odstavka 36. člena KPDZSV. Na enak način je imela SB Novo mesto določene dni dodatnega letnega dopusta za pogoje dela iz 4. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV, in sicer za delo v prosekturi, intenzivni negi in terapiji, operacijski sobi in urgentni službi ter v intenzivni terapiji III ter za delo v območju virov ionizirajočega sevanja.

Ukrepi SB Novo mesto

Direktorica je 28. 10. 2014 sprejela Pravilnik o odmeri in izrabi letnega dopusta in drugih celodnevni odsotnostih v SB Novo mesto, s katerim je določila delovna mesta, na katerih se pojavljajo pogoji dela iz 3., 4., 5., 8. in 9. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV.

2.3.1.1.1.b Po peti alineji 4. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV se delavcu letni dopust za delo v posebnih pogojih dela (dežurstvo, izmensko, popoldansko, nočno in terensko delo) poveča za dva dni. SB Novo mesto je javnima uslužbenkama na delovnem mestu diplomirana medicinska sestra v specialistični ambulanti oziroma srednja medicinska sestra v urgentni dejavnosti za leto 2010 določila dva dni letnega dopusta za delo v posebnih pogojih dela, čeprav sta delali samo v dopoldanskem času.

2.3.1.1.1.c KPDZSV v 1. točki drugega odstavka 36. člena določa, da delavcu za zavarovalno dobo nad 25 let pripada 24 dni letnega dopusta. SB Novo mesto je javni uslužbenki na delovnem mestu zdravnik specialist V/VI PPD2 za leti 2010 in 2011 določila 24 dni letnega dopusta za več kot 25 let delovne dobe, čeprav v koledarskem letu, za katerega se je določala dolžina letnega dopusta, še ni izpolnila 25 let delovne dobe.

2.3.1.1.1.d KPDZSV v 7. točki drugega odstavka 36. člena določa, da se delavcu, ki dopolni 50 let, letni dopust poveča za pet dni. SB Novo mesto je javni uslužbenki na delovnem mestu zdravnik specialist V/VI PPD2 za leto 2010 povečala letni dopust za pet dni, čeprav v tem letu še ni dopolnila 50 let.

2.3.1.1.1.e SB Novo mesto javni uslužbenki na delovnem mestu zdravnik specialist V/VI PPD1 v radiološkem oddelku za leti 2010 in 2011 ni povečala letnega dopusta za en dan zaradi večje obremenitve vida v skladu s 3. točko drugega odstavka 36. člena KPDZSV, čeprav je bila javna uslužbenka glede na kriterije za določitev letnega dopusta SB Novo mesto do tega upravičena.

2.3.1.1.1.f KPDZSV v 4. točki 36. člena določa, da se delavcu poveča letni dopust za deset dni za delo v prosekturi in za dva dni za delo v intenzivni negi in terapiji I. in II. stopnje, operacijski sobi in teamu, ki

dela v urgentni službi. Javnima uslužbenkama na delovnem mestu strežnica II je SB Novo mesto za leto 2010 in/ali leto 2011 letni dopust povečala za dva dni za delo v prosekturi oziroma za delo v intenzivni negi in terapiji ter uslužbenkama na delovnem mestu srednja medicinska sestra v specialistični ambulanti (ORL) oziroma srednja medicinska sestra v negovalni enoti (ORL) za en dan za delo v operacijski sobi. V opisu del in nalog delovnega mesta strežnice je določeno, da javna uslužbenka na tem delovnem mestu obvladuje in izvaja dela na področju čiščenja ter opravlja najenostavnejša dela. Za delovno mesto srednja medicinska sestra v specialistični ambulanti oziroma negovalni enoti pa je določeno izvajanje procesa zdravstvene nege. Letni dopust za delo v prosekturi, operacijski sobi oziroma intenzivni terapiji in negi je odvisen od vsebine dela, ki ga delavec opravlja na delovnem mestu, na katerega je razporejen, zato letni dopust pripada javnim uslužbencem, ki izvajajo delo v prosekturi, intenzivni terapiji in negi oziroma opravljajo operativno dejavnost, ki pa ne obsega čiščenja in vzdrževanja opreme in pripomočkov ter izvajanja dnevnega in generalnega čiščenja prostorov. Iz tega izhaja, da javne uslužbenke na delovnem mestu strežnice oziroma srednje medicinske sestre v specialistični ambulanti oziroma negovalni enoti v letih 2010 in 2011 niso bile upravičene do letnega dopusta za delo v prosekturi, operacijski sobi oziroma intenzivni negi in terapiji. Takšno razlago je sprejel tudi Odbor za razlago Kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva⁴⁶.

2.3.1.1.1.g Prvi odstavek 35. člena KPDZSV določa, da skupno število dni letnega dopusta posameznega delavca ne more preseči 45 oziroma 55 delovnih dni, če gre za delavce, ki delajo z viri ionizirajočih sevanj. Javni uslužbenki na delovnem mestu radiološki inženir I je SB Novo mesto v odločbi za letni dopust za leto 2010 določila 57 dni, v odločbi za letni dopust za leto 2011 pa je po kriterijih določila 57 dni letnega dopusta, vendar ga je v skladu s prvim odstavkom 35. člena KPDZSV omejila na 55 dni. Kljub temu je SB Novo mesto javni uslužbenki omogočila koriščenje 57 dni letnega dopusta v obeh letih, kar je razvidno iz ostanka letnega dopusta ob koncu leta 2010 oziroma leta 2011, ki se vodi v evidenci delovnega časa. Ob koncu leta 2010 je imela javna uslužbenka za dva dni preveč ostanka letnega dopusta, ob koncu leta 2011 pa za štiri dni. SB Novo mesto je pri določitvi letnega dopusta za leto 2010 ravnala v nasprotju s prvim odstavkom 35. člena KPDZSV in v letih 2010 in 2011 v nasprotju s tretjim odstavkom 16. člena ZJU, ki določa, da delodajalec javnemu uslužbencu ne sme zagotavljati pravic v večjem obsegu, kot je določen z zakonom, s podzakonskim predpisom ali kolektivno pogodbo, če bi s tem obremenil javna sredstva.

2.3.1.1.1.h 9.a točka 36. člena KPDZSV določa, da se delavcu glede na delo v območju virov ionizirajočega sevanja letni dopust poveča za en dan zaradi dnevnega dela z bolniki, ki imajo aplicirane diagnostične doze izotopov. V letu 2010 je SB Novo mesto zaradi sodelovanja pri vstavljanju srčnih spodbujevalnikov na podlagi 9.a točke 36. člena KPDZSV 13 javnim uslužbencem določila en dan, dva ali tri dni letnega dopusta in osmim javnim uslužbencem v letu 2011 po en dan letnega dopusta zaradi dnevnega dela z bolniki, ki imajo aplicirane diagnostične doze izotopov. Iz podatkov o obsegu izpostavljenosti sevanju zaradi sodelovanja pri vstavljanju srčnih spodbujevalnikov v letu 2009 oziroma v letu 2010, ki so bili v tem obdobju podlaga za določitev letnega dopusta zaradi dnevnega dela z bolniki, ki imajo aplicirane diagnostične doze izotopov, je razvidno, da so bili javni uslužbenci v celotnem letu, to je v letu 2009 oziroma v letu 2010, sevanju izpostavljeni od 12 do 127 minut za vstavitev 13 srčnih spodbujevalnikov oziroma od 12 do 28 minut za vstavitev osmih srčnih spodbujevalnikov. Javni uslužbenci do dodatnih dni letnega dopusta zaradi dela v območju virov ionizirajočega sevanja na

⁴⁶ Tako kot opomba 36.

podlagi 9. točke KPDZSV niso bili upravičeni, saj sevanju niso bili izpostavljeni zaradi dnevnega dela z bolniki, ki imajo aplicirane diagnostične doze izotopov.

2.3.1.1.1.i KPDZSV v 8. točki drugega odstavka 36. člena določa, da se delavcu zaradi dela s citostatiki letni dopust poveča glede na minimalno (1/3 delovnega časa), srednjo (od 1/3 do 2/3 delovnega časa) in maksimalno izpostavljenost (stalno delo) pri čiščenju kontaminirane bolnikove okolice, zdravstveni negi bolnikov, ki prejemajo citostatike, pripravi in raztapljanju citostatikov ter pri aplikaciji citostatikov. V enem primeru smo ugotovili, da je SB Novo mesto javni uslužbenki na delovnem mestu strokovni vodja V v internem oddelku za leti 2010 in 2011 določila dva dni letnega dopusta zaradi minimalne izpostavljenosti pri pripravi in aplikaciji citostatikov. Iz rekapitulacije izplačanih plač za leti 2010 in 2011 je razvidno, da je javna uslužbenka v obeh letih delala s citostatiki manj kot 1/3 delovnega časa (dve uri v letu 2010 in štiri ure v letu 2011), zato do letnega dopusta ni bila upravičena.

Pojasnilo SB Novo mesto

Javna uslužbenka zaradi zdravstvenih težav dela s citostatiki (priprava in aplikacija pacientom) po letu 2010 ni več opravljala, pri dodeljevanju letnega dopusta pa tega kriterija pomotoma niso upoštevali.

2.3.1.1.1.j Tretji odstavek 9. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV določa, da se število dni letnega dopusta po 8. in 9. točki drugega odstavka 36. člena med seboj izključuje. SB Novo mesto je javni uslužbenki na delovnem mestu strokovni vodja V v internem oddelku za leti 2010 in 2011 določila dva dni letnega dopusta zaradi dela s citostatiki ter en dan zaradi dnevnega dela z bolniki, ki imajo aplicirane diagnostične doze izotopov, kar ni v skladu z navedeno določbo KPDZSV.

2.3.1.1.2 Evidentiranje in izraba letnega dopusta

Evidentiranje izrabe letnega dopusta ter ostanek neizrabljenega letnega dopusta se v SB Novo mesto vodi v evidenci o izrabi delovnega časa na podlagi evidentiranja odsotnosti zaradi koriščenja letnega dopusta. Pri pregledu vlog za odobritev koriščenja letnega dopusta, evidenc o izrabi delovnega časa, evidenc izkoriščenega letnega dopusta in letnih rekapitulacij izplačanih plač za leti 2010 in 2011 smo ugotovili naslednje nepravilnosti in napake:

2.3.1.1.2.a Tretji odstavek 16. člena ZJU določa, da delodajalec javnemu uslužbencu ne sme zagotavljati pravic v večjem obsegu, kot je določen z zakonom, s podzakonskim predpisom ali kolektivno pogodbo, če bi s tem obremenil javna sredstva. V treh primerih so javni uslužbenci na delovnih mestih zdravnik specialist V/VI PPD1, strokovni direktor in zdravnik specialist V/VI PPD2 koristili več dni letnega dopusta, kot jim ga je SB Novo mesto odobrila z odločbo o letnem dopustu, in sicer v dveh primerih v letu 2010 po en dan in v enem primeru v letu 2011 pet dni.

2.3.1.1.2.b Napake pri evidentiranju letnega dopusta v evidenci o izrabi delovnega časa ali napake pri obračunu nadomestila plače za redni letni dopust so privedle do razhajanj v podatkih o koriščenju letnega dopusta med evidenco o izrabi delovnega časa ter plačilno listo javnih uslužbencev in s tem vplivale na dejansko stanje ostanka letnega dopusta ob koncu leta 2010 oziroma leta 2011 v naslednjih primerih:

- V letu 2010 je SB Novo mesto dvema javnima uslužbenkama na delovnem mestu strežnica II, javni uslužbenki na delovnem mestu srednja medicinska sestra v dializi I in javni uslužbenki na delovnem mestu zdravnik specialist V/VI PPD1 obračunala en dan več nadomestila plače za letni dopust, javni uslužbenki na delovnem mestu vzdrževalec perila III štiri dni več, javnemu uslužbencu na delovnem

mestu zdravnik specialist V/VI PPD1 tri dni več in javnemu uslužbencu na delovnem mestu zdravnik specializant III PPD1 30 dni več nadomestila plače za letni dopust, kot so ga glede na evidenco prisotnosti uslužbenci dejansko koristili. V treh primerih pa je javnim uslužbenkam na delovnem mestu diplomirana medicinska sestra – operacijska medicinska sestra, diplomirana medicinska sestra v specialistični ambulanti oziroma radiološki inženir I obračunala en dan manj nadomestila plače za letni dopust, kot so ga glede na evidenco prisotnosti dejansko koristile. Pri večini javnih uslužbencev je razhajanje med evidentiranjem izrabe letnega dopusta in obračunom nadomestila plače za letni dopust vplivalo tudi na stanje letnega dopusta ob koncu leta.

- V evidenci SB Novo mesto o številu dni neizrabljenega letnega dopusta ob koncu leta 2010 je bilo za javno uslužbenko na delovnem mestu diplomirana medicinska sestra v anestezijski ambulanti glede na število obračunanih dni letnega dopusta stanje za leto 2010 previsoko za dva dni, za javno uslužbenko na delovnem mestu srednja medicinska sestra v specialistični ambulanti za en dan, za javnega uslužbenca na delovnem mestu vzdrževalec IV (I) za tri dni, za dve javni uslužbenki na delovnem mestu srednja medicinska sestra v negovalni enoti pa prenizko za en dan ob koncu leta 2010 in leta 2011 oziroma prenizko za en dan ob koncu leta 2011.
- V treh primerih je SB Novo mesto v letu 2010 z vlogo za odobritev izrabe letnega dopusta javnim uslužbencem odobrila letni dopust, vendar ta ni bil evidentiran v evidenci prisotnosti in obračunan pri plači za pripadajoči mesec. Zato tudi ni bilo mogoče potrditi, da je bilo izkazano stanje neizrabljenega letnega dopusta ob koncu leta 2010 pravilno.
- V enem primeru je SB Novo mesto pri plači za junij 2011 obračunala nadomestilo za osem ur letnega dopusta namesto boleznine v breme delodajalca.

2.3.1.1.2.c SB Novo mesto za najmanj 26 javnih uslužbencev, ki so v letu 2010 in/ali v letu 2011 izrabili 191 oziroma 166 dni letnega dopusta, ni predložila vlog za odobritev letnega dopusta.

Ukrepi SB Novo mesto

V januarju 2014 je SB Novo mesto nadgradila računalniški program za evidentiranje delovnega časa RIS4i z vgraditvijo določenih kontrol, tako da se ob vnosu v program omeji odsotnost zaposlenih v okviru odobrenih dni (koriščenje izrednega dopusta do sedem delovnih dni, ostalih odobrenih odsotnosti z nadomestilom plače pa glede na podatke po pogodbi o izobraževanju oziroma ostalih listinah, ki izkazujejo odobrene odsotnosti). Poleg tega je direktorica za zagotovitev dodatne notranje kontrole pri evidentiranju odsotnosti javnih uslužbencev, ki bo zagotavljala pravilen obračun nadomestila plače za vsako odsotnost javnega uslužbenca in pravilno stanje dopusta javnega uslužbenca ob koncu leta, 11. 9. 2014 izdala sklep, s katerim je določila odgovorne osebe za izvajanje kontrol in njihove naloge.

2.3.1.2 Strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje

Tabela 10: Podatki o študijskem dopustu in strokovnem izobraževanju in izpopolnjevanju po poklicnih skupinah v letih 2010 in 2011 v SB Novo mesto

	Leto 2010		Leto 2011		Indeks 2011/2010
	število ur	delež v odstotkih	število ur	delež v odstotkih	
Študijski dopust	4.834		7.217		149
Strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje	15.979	100,0	16.484	100,0	103
<i>Zdravniki in zobozdravniki</i>	<i>6.502</i>	<i>40,7</i>	<i>7.799</i>	<i>47,3</i>	<i>120</i>
<i>Zaposleni v zdravstveni negi</i>	<i>6.406</i>	<i>40,1</i>	<i>5.125</i>	<i>31,1</i>	<i>80</i>
<i>Ostali zdravstveni delavci in sodelavci</i>	<i>1.842</i>	<i>11,5</i>	<i>2.034</i>	<i>12,3</i>	<i>110</i>
<i>Nezdravstveni delavci</i>	<i>933</i>	<i>5,8</i>	<i>1.046</i>	<i>6,4</i>	<i>112</i>
<i>Vodstveni delavci</i>	<i>296</i>	<i>1,9</i>	<i>480</i>	<i>2,9</i>	<i>162</i>

Vir: podatki SB Novo mesto.

Stroški strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja javnih uslužbencev ter specializacij v SB Novo mesto so v letu 2010 znašali 421.879 evrov, v letu 2011 pa 497.352 evrov. Stroški so zajemali stroške kotizacij, šolnin, specializacij, strokovnih izpitov, dnevnic, nočnin, povračila za prevoz in druge stroške. Največji delež v stroških strokovnih izobraževanj, izpopolnjevanj ter specializacij so predstavljali stroški prevoza v državi in tujini (29 odstotkov v letu 2010 in 34 odstotkov v letu 2011), ki so v letu 2010 znašali 124.200 evrov in 171.462 evrov v letu 2011, ter stroški kotizacij (29 odstotkov v letu 2010 in 32 odstotkov v letu 2011), ki so v letu 2010 znašali 123.476 evrov in 159.170 evrov v letu 2011.

Zaradi udeležbe na strokovnih izobraževanjih in izpopolnjevanjih so bili javni uslužbenci v SB Novo mesto v letu 2010 odsotni 15.979 delovnih ur (1.997 dni) in 16.484 delovnih ur (2.061 dni) v letu 2011.

Iz rekapitulacije izplačanih plač za leto 2010 je razvidno, da se je največ strokovno izpopolnjeval zdravnik specialist z oddelka za radiologijo, in sicer 232 delovnih ur (29 dni), v letu 2011 pa zdravnica specialistka z infekcijskega oddelka, in sicer 256 delovnih ur (32 dni).

SB Novo mesto je v letih 2010 in 2011 vodila evidenco izdanih potnih nalogov za udeležbo na strokovnih izpopolnjevanjih oziroma izobraževanjih. Iz evidence je bilo za vsakega javnega uslužbenca, ki mu je bil izdan potni nalog, razvidno, koliko dni se je strokovno izpopolnjeval ali izobraževal oziroma bil odsoten, katerega strokovnega dogodka ter kdaj in kje se ga je udeležil, navedeni sta bili tudi vrsta in višina stroškov udeležbe uslužbenca na strokovnem izobraževanju oziroma izpopolnjevanju.

2.3.1.2.a KPDZSV v prvem in drugem odstavku 46. člena določa, da direktor na predlog strokovnega sveta določi letni program strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja, v katerem določi ovrednoten program strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja po tarifnih skupinah. Pravilnik o strokovnem

izpopolnjevanju v drugem odstavku 8. člena določa, da se z letnim programom strokovnega izpopolnjevanja določijo vsebine strokovnega izpopolnjevanja in višina namenskih sredstev.

SB Novo mesto je za leti 2010 in 2011 načrtovala obseg finančnih sredstev za strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje ločeno po posameznih organizacijskih enotah (stroškovnih mestih).

V finančnem načrtu za leti 2010 in 2011 je načrtovala sredstva na ravni zavoda, namenjena za strokovno izobraževanje, izpopolnjevanje ter specializacije zaposlenih, vključno z bruto plačami za dni študijskega dopusta in udeležbe na izobraževanjih in izpopolnjevanjih ter z drugimi stroški v zvezi z izobraževanjem in izpopolnjevanjem zaposlenih (šolnine, kotizacije, potni stroški, stroški mentorjev).

Direktorica za leti 2010 in 2011 ni določila ovrednotenega programa strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja po tarifnih skupinah, kot ga določata 46. člen KPDZSV in 8. člen pravilnika o strokovnem izpopolnjevanju.

Ukrep SB Novo mesto

Direktorica je 18. 4. 2014 določila ovrednoten program strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja po tarifnih skupinah za leto 2014.

2.3.1.2.b KPDZSV v tretjem odstavku 46. člena določa, da strokovni svet najmanj enkrat letno obravnava poročilo o strokovnem izpopolnjevanju delavcev in ga s svojim mnenjem posreduje organu upravljanja. Poročilo o strokovnem izobraževanju in izpopolnjevanju javnih uslužbencev v letu 2010 oziroma v letu 2011 je bilo v strokovnem poročilu za posamezno leto in je bilo obravnavano na strokovnem svetu v okviru obravnave letnega in strokovnega poročila. Svetu zavoda strokovni svet ni posredoval svojega mnenja o strokovnem izpopolnjevanju javnih uslužbencev SB Novo mesto, kot je določeno v tretjem odstavku 46. člena KPDZSV.

2.3.1.2.c Prvi odstavek 102. člena KPDZSV določa, da se delavcem zagotovi povračilo stroškov za prehrano med delom za dni prisotnosti na delu, 103. člen KPDZSV pa določa, da se delavcu povrnejo stroški prevoza na delo in z dela v višini stroškov javnega prevoznega sredstva. Pri preverjanju pravilnosti evidentiranja udeležbe zaposlenih na strokovnih izobraževanjih in izpopolnjevanjih v evidenci o izrabi delovnega časa smo ugotovili, da je bila v letu 2011 na strokovnem izpopolnjevanju javna uslužbenka, ki ji je SB Novo mesto na podlagi potnega naloga za ta dan povrnila dnevnicu ter stroške prevoza z lastnim vozilom od doma do kraja izpopolnjevanja in nazaj. Obenem je bilo v evidenci o izrabi delovnega časa evidentirano, da je bila uslužbenka na dni strokovnega izpopolnjevanja prisotna na delu, zato ji je SB Novo mesto pri plači za tisti mesec kljub povrnjeni kilometrini od doma do kraja izpopolnjevanja in nazaj ter izplačanim dnevnicam povrnila še stroške prevoza na delo in z dela ter regres za prehrano na delo v skupnem znesku 11 evrov, kar je bilo v nasprotju s prvim odstavkom 102. člena in 103. členom KPDZSV.

V letu 2010 je 61 javnih uslužbencev koristilo 4.835 ur (604 dni) študijskega dopusta, v letu 2011 pa je 84 javnih uslužbencev koristilo 7.217 ur (902 dni) študijskega dopusta.

SB Novo mesto je v letih 2010 in 2011 stroške šolnin evidentirala med stroške strokovnih izobraževanj v državi, ki so poleg šolnin zajemali tudi druge stroške strokovnega izobraževanja javnih uslužbencev

(stroški strokovnih izpitov, specializacij, usposabljanja s področja varnosti pri delu). Stroški šolnin na podlagi sklenjenih pogodb o izobraževanju so v letu 2010 znašali 23.270 evrov, v letu 2011 pa 11.714 evrov.

SB Novo mesto je imela v letu 2010 sklenjene pogodbe o izobraževanju s 13 javnimi uslužbenci, in sicer za specializacijo s področja klinične farmacije oziroma medicinske biokemije, za doktorski študij s področja klinične biokemije, biomedicine, za študij na visoki šoli s področja informatike, za učenje angleškega jezika v jezikovni šoli ter dve pogodbi o izobraževanju za specializacijo iz radiologije oziroma iz anesteziologije, reanimatologije in perioperativne intenzivne medicine. V letu 2011 je sklenila še eno pogodbo za podiplomski doktorski študijski program. Na podlagi sklenjenih pogodb o izobraževanju je v letih 2010 in 2011 študijski dopust koristilo pet javnih uslužbencev, in sicer 473 ur v letu 2010 in 165 ur v letu 2011.

2.3.1.2.d Javna uslužbenka na delovnem mestu medicinski biokemik specialist II je imela s SB Novo mesto sklenjeno pogodbo o izobraževanju za specializacijo iz medicinske biologije. Direktorica je s posebnim sklepom javni uslužbenki odobrila pet dni študijskega dopusta za pripravo na vsak izpit in 25 dni študijskega dopusta za pripravo na specialistični izpit, kot določa tudi šesta alineja prvega odstavka 48. člena KPDZSV, ki ga je opravila v juliju 2010. Iz lista specializanta je razvidno, da je v letu 2010 uslužbenka opravila en izpit. SB Novo mesto ni predložila vlog za koriščenje študijskega dopusta, iz katerih bi bilo razvidno, za kateri izpit je javna uslužbenka koristila študijski dopust. V letu 2010 je uslužbenka koristila 280 ur (35 dni) študijskega dopusta in 48 ur (šest dni) izrednega dopusta za študijski dopust, s čimer je prekoračila odobreno število dni študijskega dopusta.

2.3.1.2.e Tretji odstavek 172. člena ZDR, ki obravnava izobraževanje delavcev v interesu delodajalca, določa, da se trajanje in potek izobraževanja ter pravice pogodbenih strank med izobraževanjem in po njem določijo s pogodbo o izobraževanju oziroma s kolektivno pogodbo. KPDZSV v prvem odstavku 49. člena določa, da delavcu, ki se izobražuje in izpopolnjuje za potrebe zavoda, pripadajo povračila stroškov, povezanih z izobraževanjem, in sicer stroški prevoza, kotizacija, šolnina, stroški prehrane in bivanja ter nadomestilo za ločeno življenje, če izobraževanje oziroma izpopolnjevanje poteka izven kraja stalnega prebivališča delavca in če traja več kot 30 dni. SB Novo mesto je 29 javnim uslužbencem za šolski leti 2009/2010 in 2011/2012 ter 33 javnim uslužbencem za šolsko leto 2010/2011 s sklepom direktorice odobrila koriščenje študijskega dopusta za opravljanje izpitov oziroma za dokončanje študija po programu, v katerega so bili vključeni za pridobitev višje stopnje izobrazbe. SB Novo mesto z javnimi uslužbenci ni sklenila pogodb o izobraževanju. Na podlagi izdanih sklepov o študijskem dopustu je v letu 2010 najmanj 24 javnih uslužbencev koristilo 192 dni študijskega dopusta, v letu 2011 pa najmanj 32 javnih uslužbencev 274 dni študijskega dopusta. Poleg tega so v letu 2010 najmanj tri javne uslužbenke in v letu 2011 najmanj ena javna uslužbenka koristile skupaj 168 ur (21 dni) oziroma 112 ur (14 dni) izrednega dopusta za opravljanje študijskih obveznosti, ki bi ga morala SB Novo mesto evidentirati kot študijski dopust. V večini sklepov je bil javnim uslužbencem odobren en dan študijskega dopusta za prvo opravljanje izpita oziroma sedem dni za zagovor diplomske naloge. Glede na določbo tretjega odstavka 172. člena ZDR in glede na to, da KPDZSV določa le pravice delavca glede študijskega dopusta in povračila stroškov izobraževanja, bi SB Novo mesto morala z javnimi uslužbenci skleniti pogodbo o izobraževanju, v kateri bi določila trajanje in potek izobraževanja ter pravice delodajalca in delojemalca med izobraževanjem ter po končanem izobraževanju. Na podlagi primerjave števila dni porabljenega študijskega dopusta in števila opravljenih izpitov smo za sedem javnih uslužbencev ugotovili, da so v letu 2010 in/ali v letu 2011 za opravljanje izpitov v letu 2010 skupaj koristili 17 dni več oziroma 13 dni več študijskega dopusta v

letu 2011, kot jim ga je bilo odobreno s sklepom. Vlog za odobritev koriščenja študijskega dopusta, iz katerih bi bil razviden namen koriščenja dopusta, SB Novo mesto v vseh primerih ni predložila.

2.3.1.2.f Iz evidence prisotnosti javnih uslužbencev na delovnem mestu in dokazil o opravljenih izpitih smo za devet javnih uslužbencev ugotovili, da so v letu 2010 oziroma v letu 2011 koristili študijski dopust na dni, ko niso opravljali izpitov, zato ni mogoče potrditi, da je bil študijski dopust porabljen v skladu s sklepom direktorice, s katerim je odobrila en dan študijskega dopusta za vsako prvo opravljanje izpitov za posamezni predmet. V dveh primerih sta javna uslužbenca koristila študijski dopust po že opravljenem zagovoru diplomske naloge, čeprav jima je direktorica s sklepom odobrila sedem dni študijskega dopusta za pripravo diplomske naloge. Ravnanje SB Novo mesto, da je javnim uslužbencem omogočila koriščenje študijskega dopusta na dni, ko niso opravljali izpitov in po že opravljenih študijskih obveznostih, ni bilo v skladu z izdanimi sklepi direktorice. Poleg tega SB Novo mesto v vseh primerih ni predložila vlog za odobritev koriščenja študijskega dopusta, iz katerih bi bil razviden namen koriščenja študijskega dopusta. S spremljanjem namena koriščenja študijskega dopusta bi se SB Novo mesto izognila tveganju, da bi javni uslužbenci nenamensko koristili študijski dopust.

2.3.1.2.g Pri pregledu sklenjenih pogodb o izobraževanju, ki jih je SB Novo mesto sklenila z javnimi uslužbenci z namenom pridobitve višje stopnje izobrazbe, smo v petih primerih ugotovili, da v pogodbah o izobraževanju rok trajanja izobraževanja oziroma rok zaključka študija ni bil določen, kar ni v skladu s tretjim odstavkom 172. člena ZDR. Poleg tega SB Novo mesto v pogodbah o izobraževanju ni določala števila dni študijskega dopusta, ki bi na podlagi sklenjene pogodbe pripadal javnim uslužbencem. Javnemu uslužbencu ga je določila direktorica s sklepom, ki pa je bil izdan še pred sklenitvijo pogodbe o izobraževanju, kar ni v skladu s tretjim odstavkom 172. člena ZDR.

Ukrepi SB Novo mesto

Pravilnik o odmeri in izrabi letnega dopusta in drugih celodnevni odsotnostih v SB Novo mesto, ki ga je direktorica sprejela 28. 10. 2014, določa, da študijski dopust odobrava vodja organizacijske enote na podlagi kopije prijavnice za opravljanje izpita. Direktorica je s sprejetjem Pravilnika o izobraževanju v SB Novo mesto 28. 10. 2014 določila tudi, da mora kadrovska služba spremljati potek študija ob delu ali iz dela po izobraževalnih programih javnih uslužbencev ter izvajati nadzor glede predložitve dokazil o opravljanju oziroma izpolnjevanju študijskih obveznosti.

2.3.1.2.h 48. člen KPZZ v drugi alineji določa, da ima zdravnik za pripravo na specialistični izpit pravico do odsotnosti 45 delovnih dni. V enem primeru za leto 2011 je javni uslužbenec za 11 dni presegel število dni, ki mu je pripadalo za pripravo na specialistični izpit.

2.3.1.2.i Javni uslužbenec na delovnem mestu srednja medicinska sestra v negovalni enoti je v letu 2011 neupravičeno koristil dva dni študijskega dopusta, saj SB Novo mesto z njim ni imela sklenjene pogodbe o izobraževanju, niti mu ni izdala sklepa o odobritvi študijskega dopusta, kar je v nasprotju s tretjim odstavkom 172. člena ZDR.

2.3.1.2.j Zadnji odstavek 12. člena KPDZSV določa, da pripravniku do VI. stopnje strokovne izobrazbe pripada sedem dni odsotnosti z dela z nadomestilom plače za pripravo na strokovni izpit. Javni uslužbenki, ki je bila v letu 2011 zaposlena na delovnem mestu srednja medicinska sestra – pripravnik, je SB Novo mesto obračunala 64 ur (osem dni) študijskega dopusta za pripravo na strokovni izpit, kar ni v skladu s tem določilom KPDZSV.

2.3.1.3 Druge odsotnosti z dela

2.3.1.3.1 Odsotnost z dela z nadomestilom plače – izredni dopust

Iz rekapitulacije izplačanih plač je razvidno, da je SB Novo mesto v letu 2010 obračunala 4.124 ur (516 dni) izrednega dopusta in 3.310 ur (414 dni) izrednega dopusta v letu 2011.

Delavec je v skladu z 38. členom KPDZSV v posameznem koledarskem letu lahko odsoten z dela s pravico do nadomestila plače skupaj največ sedem delovnih dni zaradi razlogov, ki jih kolektivna pogodba v navedenem členu določa (nega ožjega družinskega člana, sklenitev zakonske zveze, rojstvo otroka, smrt ožjega družinskega člana, staršev ali bližnjih sorodnikov, selitev, poroka otroka, vpoklic k vojaškim vajam in drugi neodložljivi opravki). 49. člen KPZN določa, da je javni uslužbenec lahko odsoten z dela s pravico do nadomestila plače do sedem dni tudi, ko se zaposleni izobražuje v lastnem interesu, vendar tudi v tem primeru odsotnosti zaradi vseh dopustnih razlogov skupaj ne smejo preseči sedem delovnih dni v koledarskem letu (tretji odstavek 49. člena KPZN).

2.3.1.3.1.a Javna uslužbenca sta v juniju 2011 koristila tri dni izrednega dopusta zaradi udeležbe na mednarodnih športnih igrah, čeprav ga direktorica v letu 2011 ni odobrila. Navodilo direktorice je bilo, da se za udeležbo na igrah koristijo proste ure oziroma letni dopust iz preteklega leta.

2.3.1.3.1.b V letu 2010 so najmanj tri javne uslužbenke in v letu 2011 najmanj ena javna uslužbenka koristile skupaj 168 ur (21 dni) oziroma 112 ur (14 dni) izrednega dopusta za opravljanje študijskih obveznosti na študijskih programih, v katere so bile zaposlene vključene z namenom pridobitve višje izobrazbe, in sicer na podlagi obvestila direktorice, s katerim jim je odobrila en dan študijskega dopusta za vsako prvo opravljanje izpita za posamezni predmet. SB Novo mesto bi morala tovrstno odsotnost evidentirati kot študijski dopust.

2.3.1.3.1.c SB Novo mesto je kot izredni dopust v letu 2010 oziroma v letu 2011 evidentirala tudi odsotnost zaradi priprave na strokovni oziroma specialistični izpit. SB Novo mesto bi morala tovrstno odsotnost evidentirati kot študijski dopust.

2.3.1.3.2 Odsotnost zaradi bolniškega staleža

Tabela 11: Podatki o odsotnosti zaradi bolniškega staleža po poklicnih skupinah v letih 2010 in 2011 v SB Novo mesto

Vrsta odsotnosti	Leto 2010		Leto 2011		Indeks 2011/2010
	število ur	delež v odstotkih	število ur	delež v odstotkih	
Bolniški stalež v breme zavoda in ZZZS	111.532	100,0	121.119	100,0	109
<i>Zdravniki in zobozdravniki</i>	7.208	6,5	8.819	7,3	122
<i>Zaposleni v zdravstveni negi</i>	58.462	52,4	64.452	53,2	110
<i>Ostali zdravstveni delavci in sodelavci</i>	7.342	6,6	8.732	7,2	119
<i>Nezdravstveni delavci</i>	38.520	34,5	39.116	32,3	102

Vir: podatki SB Novo mesto.

2.3.1.3.2.a Pri pregledu evidentiranja odsotnosti javnih uslužbencev zaradi bolezni in poškodb ter obračunov nadomestila plače v letih 2010 in 2011 smo pri SB Novo mesto ugotovili, da:

- je v treh primerih v letu 2010 in enem primeru v letu 2011 na podlagi bolniških listov javnim uslužbencem obračunala nadomestilo plače zaradi bolezni, kar pa ni bilo evidentirano v evidencah prisotnosti na delu oziroma je bilo evidentirano kot redno delo;
- v enem primeru z bolniškega lista ni bil razviden pričetek bolniškega staleža.

2.3.1.3.3 Druge vrste odsotnosti z nadomestilom plače

ZDR v 169. členu določa, da ima delavec pravico do odsotnosti z dela zaradi darovanja krvi na dan, ko prostovoljno daruje kri. V šestih primerih javni uslužbenci v letu 2010 oziroma v letu 2011 niso koristili prostega dne zaradi odvzema krvi tistega dne, ko so kri darovali, temveč drug dan.

2.3.2 Revizija učinkovitosti ravnanja SB Novo mesto pri obvladovanju različnih vrst odsotnosti z dela

2.3.2.1 Zagotavljanje ustreznih podlag za upravljanje odsotnosti javnih uslužbencev z dela

Pri ocenjevanju zagotavljanja ustreznih podlag za upravljanje odsotnosti javnih uslužbencev z dela smo proučili, katere vrste podlag je SB Novo mesto imela za upravljanje z odsotnostjo zaposlenih v letih 2010 in 2011.

2.3.2.1.1 Interni akti oziroma druge podlage za obvladovanje različnih vrst odsotnosti

SB Novo mesto je imela v letih 2010 in 2011 naslednje interne akte, s pomočjo katerih je urejala in obvladovala prisotnost uslužbencev na delovnem mestu oziroma različne vrste odsotnosti:

- Pravilnik o delovnem času javnih uslužbencev v SB Novo mesto (v nadaljevanju: pravilnik o delovnem času), ki ga je sprejela direktorica 27. 5. 2009;
- Pravilnik o planiranju in razporejanju delovnega časa zaposlenih in evidentiranju delovnega časa SB Novo mesto, ki ga je sprejela direktorica 3. 5. 2010;
- Pravilnik o sklepanju podjemnih pogodb v SB Novo mesto, ki velja od 1. 3. 2010;
- Pravilnik o izvajanju in vrednotenju internega izobraževanja delavcev, zaposlenih v SB Novo mesto, ki ga je sprejela direktorica 13. 11. 2003;
- Navodilo o strokovnem izpopolnjevanju zaposlenih v SB Novo mesto (v nadaljevanju: navodilo o strokovnem izpopolnjevanju), ki ga je sprejela direktorica in velja od 7. 12. 2006;
- Pravilnik o izobraževanju, ki ga je sprejela direktorica 17. 4. 2000.

Načrtovanje in razporejanje dela uslužbencev se v SB Novo mesto izvaja z računalniško aplikacijo Armoris.

SB Novo mesto v letih 2010 in 2011 ni imela internih aktov, ki bi urejali določanje letnega dopusta in nadomeščanje odsotnosti zaposlenih. Nadurno delo je bilo urejeno v pravilniku o delovnem času.

SB Novo mesto v obdobju, na katero se nanaša revizija, ni imela akta, ki bi določal delovna mesta, na katerih se pojavljajo delovni pogoji iz 3. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV (hrup in vibracije, prah, večje obremenitve dela, neugodne klimatske razmere, nevarnost infekcije, delo s kemikalijami oziroma večje fizične obremenitve), pogoje, pod katerimi javnemu uslužbencu pripada dodatni dopust glede na intenziteto in pogostost dela v posebnih pogojih dela iz pete alineje 4. točke drugega odstavka

36. člena KPDZSV (dežurstvo, izmensko, popoldansko, nočno in terensko delo), delovna mesta, na katerih javni uslužbenec občasno dela v območju virov ionizirajočega sevanja oziroma dnevno dela z bolniki, ki imajo aplicirane diagnostične doze izotopov iz 9. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV, ter delovna mesta, na katerih javni uslužbenci delajo s citostatiki iz 8. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV.

Letni dopust je SB Novo mesto določala na podlagi preglednic, v katerih so bili po delovnih mestih določeni dodatni dnevi letnega dopusta po kriterijih iz 3. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV, ki pa jih pristojne osebe SB Novo mesto niso potrdile. Na enak način je SB Novo mesto določila delovna mesta, na katerih javnim uslužbencem pripadajo dodatni dnevi letnega dopusta zaradi pogojev dela iz 4. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV (za delo v prosekturi, intenzivni negi in terapiji, operacijski sobi in urgentni službi ter za delo v intenzivni terapiji III) ter zaradi dela v območju virov ionizirajočega sevanja. SB Novo mesto ni predložila dokumenta, v katerem bi določila delovna mesta v organizacijskih enotah, na katerih bi javnim uslužbencem pripadali dodatni dnevi letnega dopusta za delo s citostatiki.

SB Novo mesto je v letih 2010 in 2011 določala letni dopust na podlagi ZDR in KPDZSV. V odločbah o določitvi letnega dopusta za leti 2010 in 2011 niso navedeni vsi delovni pogoji iz 3. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV, posebni pogoji dela iz četrte in pete alineje 4. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV ter opravila iz 8. in 9. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV (za delo s citostatiki in delo v območju virov ionizirajočega sevanja), po katerih so bili posamezniku odmerjeni dodatni dnevi letnega dopusta.

Pri pregledu evidenc o izrabi delovnega časa in odločb o določitvi letnega dopusta za leti 2010 in 2011 smo ugotovili, da je SB Novo mesto v nekaterih primerih odmerila dva dni letnega dopusta zaradi dela v posebnih pogojih dela tudi javnim uslužbencem, ki niso delali v takih pogojih.

Na podlagi navedenega zato ni mogoče z gotovostjo trditi, da je SB Novo mesto v letih 2010 in 2011 pri določitvi letnega dopusta zaradi različnih pogojev dela iz 3. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV in dela v posebnih pogojih dela (dežurstvo, izmensko, popoldansko, nočno in terensko delo) iz pete alineje 4. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV ter v pogojih dela iz 8. in 9. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV zagotovila enako obravnavo javnih uslužbencev.

2.3.2.1.2 Spremljanje in analiziranje odsotnosti javnih uslužbencev z dela zaradi različnih razlogov

Ena izmed nalog vodstva je, da obvladuje stroške zavoda ter povečuje učinkovitost dela zaposlenih. Odsotnost zaposlenih z dela povečuje stroške zavoda ter povzroča organizacijske težave. Da bi vodstvo zavoda izpolnjevalo svojo nalogo in zniževalo stroške zaradi odsotnosti zaposlenih, bi bilo za zavod smotno, da bi v letnem aktu načrtoval aktivnost stalnega spremljanja gibanja odsotnosti z dela vseh zaposlenih ter obenem tudi analiziranje vzrokov odsotnosti.

SB Novo mesto je v finančnih načrtih za leti 2010 in 2011 med letnimi cilji zavoda za obe leti načrtovala spremljanje in analiziranje odsotnosti zaposlenih z dela.

Določena stopnja odsotnosti z dela zaradi bolezni bo v zavodu vedno prisotna, zato je pomembno, da vodstvo redno opravlja raziskave in primerja rezultate s primerljivimi zavodi. Tako pravočasno pridobi podatke o preveliki odsotnosti z dela predvsem zaradi bolezni. S takšnim spremljanjem se zavod lahko izogne intuitivnemu ocenjevanju primernosti obsega tovrstne odsotnosti z dela.

SB Novo mesto v finančnih načrtih ali drugih aktih za leti 2010 in 2011 ni opredelila ciljne stopnje bolniške odsotnosti, ki bi bila za zavod še sprejemljiva predvsem z organizacijskega in stroškovnega vidika.

Pojasnilo SB Novo mesto

V finančnem načrtu je kot letni cilj opredeljeno tudi spremljanje in analiziranje odsotnosti zaposlenih z dela. Vrednostno postavljen cilj je bil predviden v prijavi za poslovno odličnost, vendar pa je v prijavi za priznanje za poslovno odličnost za leto 2011 pomotoma izpadel zaradi dodajanja primerjav z najboljšimi v regiji (Krka, d. d., Novo mesto, Trimo, d. d., Trebnje) in zajema podatkov za petletno obdobje. Za leto 2012 SB Novo mesto ni sodelovala na razpisu za priznanje za poslovno odličnost, zato poročila ni pripravila.

2.3.2.1.3 Spremljanje obsega stroškov, ki jih povzročijo različne odsotnosti z dela

V rekapitulacijah izplačanih plač za leti 2010 in 2011 so izkazani zneski obračunanih in izplačanih nadomestil plač javnim uslužbencem SB Novo mesto zaradi odsotnosti z dela zaradi koriščenja letnega dopusta, izrednega dopusta, bolezni, poškodb, strokovnih izobraževanj in izpopolnjevanj.

Odsotnost javnih uslužbencev z dela obenem povzroča tudi stroške nadomeščanj odsotnih uslužbencev, in sicer stroške nadurnega dela, delovne uspešnosti za povečan obseg dela, študentskega dela, ki je v zavodu prisotno v večjem obsegu predvsem v počitniškem času, ter stroške izplačil na podlagi podjemnih pogodb ali drugih pogodb civilnega prava, ki so sklenjene za nadomeščanje odsotnih uslužbencev.

V letu 2010 je SB Novo mesto za 67.499 opravljenih nadur obračunala in izplačala 807.845 evrov, v letu 2011 pa za 48.195 nadur 611.442 evrov. Za leti 2010 in 2011 SB Novo mesto ni razpolagala s podatkom o tem, koliko nadur je bilo opravljenih zaradi nadomeščanja odsotnih uslužbencev.

SB Novo mesto je obračunala in izplačala delovno uspešnost zaradi povečanega obsega dela in izvajanja dodatnega programa (operacije žolčnih kamnov in krčnih žil ter ortopedske operacije) v znesku 119.024 evrov v letu 2010 in 263.901 evro v letu 2011. SB Novo mesto ni razpolagala s podatki o tem, koliko delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela je obračunala in izplačala izključno za nadomeščanje odsotnih zaposlenih. V sklenjenih dogovorih o povečanem obsegu dela za leti 2010 in 2011 je bilo navedeno, da bo javni uslužbenec opravljal povečan obseg dela zaradi nadomeščanja odsotnega javnega uslužbenca oziroma nezasedenosti delovnih mest.

Pojasnilo SB Novo mesto

Dogovori o povečanem obsegu dela so se sklepali tako zaradi nadomeščanja odsotnih zaposlenih kot tudi zaradi pomanjkanja kadra deficitarnih poklicev, odvisno od stanja kadra na posameznem oddelku in obsega programa. Če zaposleni dogovorjeni obseg dela opravijo v okviru dela preko polnega delovnega časa, se opravljeni obseg dela obračuna in izplača kot nadurno delo. Če pa so dogovorjeni obseg dela opravili z obstoječim številom kadra znotraj rednega delovnega časa, pa se jim je izplačal dodatek za povečan obseg dela, za kar je bil z zaposlenim sklenjen dogovor o povečanem obsegu dela.

SB Novo mesto podjemnih in drugih pogodb civilnega prava ni sklepala zaradi nadomeščanja odsotnih delavcev, temveč zaradi pomanjkanja ustreznih kadrov. Pogodbe so bile sklenjene za opravljanje storitev v specialističnoambulantni dejavnosti ter za opravljanje dežurstev, del pomočnika obducenta, storitev medicinske pedikure v diabetološki ambulanti, operacij in za izvajanje programa SVIT ter opravljanje kliničnih študij.

V letih 2010 in 2011 je SB Novo mesto s pomočjo študentskega in dijaškega dela nadomeščala začasno odsotne uslužbence zaradi bolezni, pomanjkanja kadrov, opravljanja dodatnega programa in povečanega obsega dela. V letu 2010 so stroški nadomeščanja odsotnih javnih uslužbencev zaradi bolniškega staleža znašali 69.852 evrov, v letu 2011 pa 61.924 evrov.

2.3.2.1.4 Kadrovski načrt

SB Novo mesto je za posamezno poslovno leto izdelala kadrovski načrt, ki je bil sestavni del finančnega načrta. Potrebno število kadrov je določila na podlagi sklenjene pogodbe z ZZZS in izkazanih potreb posamezne organizacijske enote. V načrtovanem številu potrebnega kadra SB Novo mesto ni upoštevala daljših odsotnosti zaposlenih. Načrtovano število zaposlenih je predstavljalo število potrebnih delavcev za izvajanje programa, dogovorjenega z ZZZS, in za izvajanje ostalih del v okviru izvajanja tržne dejavnosti.

2.3.2.1.5 Ocena zagotavljanja ustreznih podlag za upravljanje odsotnosti javnih uslužbencev z dela

Pri pregledu zagotavljanja ustreznih podlag za upravljanje z odsotnostjo javnih uslužbencev z dela smo ocenili, da SB Novo mesto v letih 2010 in 2011 ni imela vseh podlag, ki bi jih potrebovala za učinkovito upravljanje z odsotnostjo zaposlenih:

- ni imela internih aktov, ki bi urejali določanje letnega dopusta in nadomeščanje odsotnosti javnih uslužbencev;
- v letnih aktih ni določila ciljne stopnje bolniške odsotnosti;
- ni imela podatka o obsegu vseh stroškov, ki so jih povzročale različne odsotnosti z dela.

2.3.2.2 Spremljanje in analiziranje posameznih vrst odsotnosti zaposlenih z dela

Za oceno spremljanja in analiziranja posameznih vrst odsotnosti javnih uslužbencev z dela smo proučili, na kakšen način je SB Novo mesto zagotavljala podatke za spremljanje in analiziranje odsotnosti javnih uslužbencev, ali je spremljala odsotnosti javnih uslužbencev tako, da je podatke lahko analizirala, ter ali oziroma kako jih je analizirala.

2.3.2.2.1 Način evidentiranja prisotnosti in odsotnosti javnih uslužbencev

SB Novo mesto je v letih 2010 in 2011 vodila evidenco o izrabi delovnega časa javnih uslužbencev v aplikaciji RIS4i. Evidentiranje delovnega časa je bilo kot obveznost iz delovnega razmerja opredeljeno v pravilniku o delovnem času in Pravilniku o planiranju in razporejanju delovnega časa zaposlenih in evidentiranju delovnega časa SB Novo mesto.

Evidentiranje delovnega časa se je izvajalo s pomočjo identifikacijskih kartic na registracijskem terminalu. Aplikacija omogoča naslednje osnovne funkcije: pregled nad trenutnim stanjem prisotnosti zaposlenih, vodenje stanja ur in dopusta preteklega in tekočega leta ter posredovanje podatkov neposredno v sistem za obračun plač.

Evidenca delovnega časa je zagotavljala podatke o mesečni obveznosti prisotnosti na delovnem mestu, realizaciji ur na delovnem mestu (delovne ure), številu ur nad oziroma pod načrtovano mesečno obveznostjo (presežek ur), številu dni letnega dopusta preteklega koledarskega leta, številu dni letnega dopusta tekočega koledarskega leta ter o vrsti plačila.

SB Novo mesto je v letnem poročilu za leto 2010 oziroma za leto 2011 objavila analizo odsotnosti javnih uslužbencev zaradi bolniškega staleža, ki je obsegala primerjavo števila dni odsotnosti po posameznih vzrokih bolniškega staleža z letom poprej. Podrobnejše analize odsotnosti javnih uslužbencev zaradi

bolniškega staleža po različnih kategorijah (spolu, starosti, izobrazbi, poklicnem profilu, organizacijski enoti zavoda) SB Novo mesto za leti 2010 in 2011 ni izdelala. Služba za varstvo pri delu je v svojem poročilu za obe leti podrobneje analizirala poškodbe, in sicer glede na kraj poškodbe, število izgubljenih dni zaradi poškodb, vrste poškodb, število poškodb po mesecih v letu ter glede na poškodbe po stopnji izobrazbe zaposlenih, starostni strukturi in po organizacijskih enotah zavoda. Odsotnost zaradi bolniškega staleža je analizirala tudi s kazalniki po metodologiji NIJZ in prikazala trend gibanja kazalnikov po posameznih letih od leta 1996.

V poročilu, ki ga je SB Novo mesto izdelala za sodelovanje na razpisu za priznanje Republike Slovenije za poslovno odličnost za leto 2011, je na podlagi podatkov za obdobje od leta 2006 do leta 2010 prikazala primerjavo odsotnosti zaposlenih v SB Novo mesto zaradi bolezni do 30 oziroma nad 30 dni ter zaradi poškodbe na delu s povprečjem v Republiki Sloveniji, z bolnišnico v Murski Soboti ter z dvema gospodarskima družbama v regiji Novo mesto. V poročilu je SB Novo mesto navedla, da poskuša zmanjšati odsotnost zaposlenih z dela, ki pa kljub temu narašča predvsem zaradi oblik in narave dela ter večje zastopanosti ženskega spola v strukturi zaposlenih in s tem števila bolniških odsotnosti zaradi rizične nosečnosti in nege družinskih članov. Grafično je po poklicnem profilu prikazala tudi število zaposlenih, ki so se izobraževali izven zavoda v letih od 2006 do 2010 ter za isto obdobje tudi število ur izobraževanja na zaposlenega v posameznem letu. V letnem poročilu za leto 2010 oziroma za leto 2011 je SB Novo mesto analizirala odsotnost zaposlenih v dneh zaradi bolniškega staleža, krvodajalstva, invalidnosti in starševskega dopusta v posameznem letu in jo primerjala z letom poprej.

Na podlagi izdanih potnih nalogov je SB Novo mesto za leti 2010 in 2011 vodila evidenco o udeležbi javnih uslužbencev na različnih strokovnih srečanjih. Poleg te evidence je imela SB Novo mesto tudi evidence o udeležbi javnih uslužbencev na posameznih internih izpopolnjevanjih, ki jih je organiziral zavod. Evidence izdanih potnih nalogov za udeležbo na strokovnih srečanjih so omogočale izdelavo analiz in pridobivanje podatkov o tem, kateri poklicni profili so se največ strokovno izpopolnjevali oziroma izobraževali, v katerih organizacijskih enotah ter katerih strokovnih izpopolnjevanj se je v posameznem letu udeležilo največ javnih uslužbencev. Rekapitulacija izplačanih plač za posamezno leto je zagotavljala podatek o tem, koliko dni so bili javni uslužbenci odsotni z dela zaradi udeležbe na strokovnih izpopolnjevanjih oziroma izobraževanjih.

SB Novo mesto je v strokovnem poročilu za leto 2010 oziroma za leto 2011 predstavila obseg strokovnega izpopolnjevanja javnih uslužbencev in analizo udeležbe po poklicnih profilih glede na število udeležencev ter število dni, porabljenih za udeležbo, v primerjavi s preteklima letoma. V poročilu je bilo prikazano tudi število zaposlenih po organizacijskih enotah, ki so se udeležili izobraževanj v tujini, ter število udeležencev na strokovnih izpopolnjevanjih in usposabljanjih, na dodiplomskem ter podiplomskem študiju ter specializacijah v primerjavi z načrtovanim številom udeležencev. Analizo o številu udeležencev v posamezni obliki izobraževanja oziroma izpopolnjevanja v primerjavi z načrtom je SB Novo mesto predstavila tudi v letnih poročilih za leti 2010 in 2011.

Podatki o odsotnosti zaposlenih, ki so izhajali iz evidentiranja prisotnosti oziroma odsotnosti zaposlenih, so SB Novo mesto za leti 2010 in 2011 služili kot primerna podlaga za analizo odsotnosti zaposlenih z dela, in sicer o tem, kateri poklicni profili zaposlenih so bili največ oziroma največkrat odsotni, v katerih organizacijskih enotah in zaradi katerih razlogov.

SB Novo mesto je za leti 2010 in 2011 razpolagala s podatki, primernimi za analizo povprečne odsotnosti po posameznih javnih uslužbencih, poklicnih profilih, organizacijskih enotah ter na ravni zavoda. Določene analize posameznih vrst odsotnosti javnih uslužbencev je SB Novo mesto izvedla za obe leti. Izdelala je analizo bolniškega staleža (prikaz števila dni odsotnosti zaradi posameznih vzrokov zadržanosti, to je zaradi bolniškega staleža, prikaz indeksov bolniškega staleža po metodi NIJZ), podrobnejše analize odsotnosti uslužbencev zaradi poškodb na delu ter analizo obsega strokovnega izpopolnjevanja po poklicnih profilih oziroma po oblikah izobraževanj v letih 2010 in 2011.

2.3.2.2.2 Spremljanje povprečne odsotnosti javnih uslužbencev

Odsotnost z dela javnih uslužbencev v SB Novo mesto zaradi bolezni in poškodb na delu sta spremljali kadrovska služba ter služba za varstvo pri delu in varstvo pred požarom, ki je izdelala letno poročilo. Ostale odsotnosti (zaradi izobraževanja, izpopolnjevanja, letnega in izrednega dopusta in podobno) se spremljajo po različnih službah glede na potrebe (zaradi izdelave letnih poročil, načrtovanja kadra ter sprotne organizacije dela).

NIJZ ima od leta 1997 izdelano metodologijo, po kateri obdeluje podatke o bolniški odsotnosti za aktivno prebivalstvo v Republiki Sloveniji in ki zajema podatke o številu primerov bolniškega staleža, številu izgubljenih koledarskih dni, odstotku bolniškega staleža ter 'indeks onesposabljanja', 'indeks frekvence' ter resnost.

SB Novo mesto je za leti 2010 in 2011 s pomočjo kazalnikov obravnavala odsotnost javnih uslužbencev zaradi bolniškega staleža. Trend gibanja izračunanih kazalnikov je prikazala v letnih poročilih službe za varstvo pri delu od leta 1996, obenem pa je podrobneje analizirala tudi vrste in posledice poškodb ter odsotnost zaradi poškodb in raziskala vzroke za večja odstopanja. Izračunanih kazalnikov SB Novo mesto ni primerjala z drugimi zdravstvenimi zavodi, jih je pa primerjala s kazalniki za Republiko Slovenijo ter za zdravstveno regijo Novo mesto. Stopnjo odsotnosti javnih uslužbencev zaradi bolniških odsotnosti⁴⁷ je SB Novo mesto izračunala za leto 2010 in rezultate primerjala s povprečjem v Republiki Sloveniji, z bolnišnico Murska Sobota ter z dvema gospodarskima družbama.

2.3.2.2.3 Število izgubljenih koledarskih dni zaradi bolniške odsotnosti v primerjavi s povprečjem v Republiki Sloveniji

Po podatkih NIJZ je število izgubljenih koledarskih dni zaradi bolniških odsotnosti na zaposlenega ('indeks onesposabljanja') na ravni Republike Slovenije v letu 2010 znašalo 14,9 dne in 14,77 dne v letu 2011, v zdravstveni regiji Novo mesto pa 15,4 dne v letu 2010 in 15,8 dne v letu 2011.

SB Novo mesto je za leto 2010 v poročilu za poslovno odličnost izračunala stopnjo odsotnosti zaposlenih zaradi bolniških odsotnosti⁴⁸, ki je bila po njihovem izračunu 4,65-odstotna, in jo primerjala s povprečjem v Republiki Sloveniji, po katerem je bila stopnja za isto leto 4,1-odstotna, vendar ta primerjava ni bila ustrezna, saj NIJZ pri izračunu povprečja v Republiki Sloveniji upošteva vse vzroke za bolniški stalež⁴⁹, vključno z odsotnostjo zaradi nege in spremstva ter zaradi poškodb na delu. V poročilu za poslovno odličnost je SB Novo mesto za leto 2010 izračunala tudi stopnjo odsotnosti zaposlenih zaradi nege in

⁴⁷ Stopnjo je SB Novo mesto izračunala kot delež števila dni odsotnosti uslužbencev zaradi bolezni in poškodb izven dela v vseh delovnih dneh zaposlenih v letu 2010 v SB Novo mesto.

⁴⁸ Upoštevali so odsotnost zaposlenih zaradi bolezni v breme delodajalca in ZZSZ ter zaradi poškodb izven dela.

⁴⁹ Izhaja iz obrazca Potrdilo o upravičeni zadržanosti od dela, ki ga izda zdravnik.

spremistva ter stopnjo odsotnosti zaradi poškodb na delu. Za leti 2010 in 2011 je služba za varstvo pri delu izdelala poročilo o bolniškem staležu, v katerem je za leta od 2006 prikazala število primerov zadržanosti od dela⁵⁰ po posameznih vzrokih bolniške odsotnosti in kazalnike, kot jih izračunava NIJZ (med njimi tudi 'indeks onesposabljanja'), izračunane za SB Novo mesto, ter primerjavo s kazalniki, izračunanimi za Republiko Slovenijo ter zdravstveno regijo Novo mesto.

Po našem izračunu je bilo v SB Novo mesto v letu 2010 zaradi bolniških odsotnosti 13,8 izgubljenega koledarskega dne na zaposlenega⁵¹, v letu 2011 pa 14,8 izgubljenega koledarskega dne na zaposlenega⁵². V letu 2010 je bilo število izgubljenih koledarskih dni torej nižje od povprečja v Republiki Sloveniji, v letu 2011 nekaj nad povprečjem v Republiki Sloveniji, v obeh letih je bilo nižje tudi od povprečja v zdravstveni regiji Novo mesto.

2.3.2.2.4 Ocena spremljanja in analiziranja posameznih vrst odsotnosti zaposlenih z dela

Pri ocenjevanju spremljanja in analiziranja posameznih vrst odsotnosti javnih uslužbencev z dela v SB Novo mesto smo proučili, na kakšen način je zagotavljala podatke za spremljanje in analiziranje odsotnosti uslužbencev, ali je spremljala odsotnosti uslužbencev tako, da je podatke lahko analizirala, ter ali oziroma kako jih je analizirala. Ugotovili smo, da je SB Novo mesto v obdobju, na katero se nanaša revizija:

- evidentirala prisotnost in odsotnost uslužbencev na način, ki omogoča analiziranje odsotnosti javnih uslužbencev;
- imela službo oziroma osebo, odgovorno za spremljanje in analiziranje odsotnosti z dela;
- v letnih poročilih za leti 2010 in 2011 izkazala analizo posameznih vrst odsotnosti javnih uslužbencev v obeh letih ter primerjavo z letom poprej;
- za leti 2010 in 2011 izračunavala kazalnike, s katerimi je analizirala podatke o odsotnosti z dela zaradi bolniškega staleža in jih primerjala s povprečjem v Republiki Sloveniji ter z zdravstveno regijo Novo mesto;
- izračunala in primerjala stopnjo odsotnosti zaradi bolniških odsotnosti s primerljivim zdravstvenim zavodom in povprečjem v Republiki Sloveniji le za leto 2010;
- za leti 2010 in 2011 analizirala obseg strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja po poklicnih profilih javnih uslužbencev ter po posameznih oblikah izobraževanj oziroma izpopolnjevanj.

Na podlagi navedenega smo ocenili, da je SB Novo mesto razpolagala s podatki o odsotnosti javnih uslužbencev, vendar jih v letih 2010 in 2011 ni zadostno spremljala in analizirala, ker ni ugotavljala obsega odsotnosti javnih uslužbencev zaradi zdravstvenih razlogov, in jih tudi ni primerjala s primerljivimi podatki, da bi ugotavljala primernost obsega odsotnosti javnih uslužbencev v SB Novo mesto.

⁵⁰ Štejejo vsi primeri, ki imajo v opazovanem letu zaključen bolniški stalež za eno diagnozo ne glede na to, kdaj se je bolniški stalež začel.

⁵¹ Upoštevali smo 1.007 javnih uslužbencev na dan 31. 12. 2010 in 111.532 ur odsotnosti javnih uslužbencev zaradi bolezni, poškodb in nege ter spremstva iz rekapitulacije izplačanih plač za leto 2010, preračunano na 13.942 dni ob upoštevanju 8-urnega delavnika.

⁵² Upoštevali smo 1.025 javnih uslužbencev na dan 31. 12. 2011 in 121.119 ur odsotnosti javnih uslužbencev zaradi bolezni, poškodb in nege ter spremstva iz rekapitulacije izplačanih plač za leto 2011, preračunano na 15.140 dni ob upoštevanju 8-urnega delavnika.

2.3.2.3 Organizacija dela v SB Novo mesto ob odsotnosti javnih uslužbencev z dela

Pri ocenjevanju organizacije dela v zavodu ob odsotnosti javnih uslužbencev smo se osredotočili predvsem na to, ali je imel zavod urejen način nadomeščanja odsotnosti javnih uslužbencev z internimi akti in ali je spremljal in razpolagal s podatki o tem, kolikšni so bili stroški nadomeščanja odsotnih javnih uslužbencev.

Pri pregledu internih aktov zavoda smo ugotovili, da SB Novo mesto v letih 2010 in 2011 v internih aktih ni imela določenih pravil glede nadomeščanja odsotnih javnih uslužbencev.

Pojasnilo SB Novo mesto

V SB Novo mesto je veljal interni dogovor, da se odsotnosti do 30 dni nadomešča oziroma se delovni proces organizira z razpoložljivim številom kadra, odsotnosti nad 30 dni pa se po potrebi nadomešča z zaposlovanjem za določen čas.

Nadurno delo je SB Novo mesto uredila v 15. členu pravilnika o delovnem času, ki določa, da se nadurno delo sme odrediti pod pogoji, določenimi v zakonu o delovnih razmerjih, zakonu o zdravniški službi ter zakonu o zdravstveni dejavnosti. Nadurno delo v pisni obliki vnaprej odredi direktor ali vodja organizacijske enote kot neposredno nadrejeni. Če zaradi narave dela oziroma nujnosti naloge to ni mogoče, se lahko delo odredi ustno, pisna odreditev pa se izda naknadno, najkasneje do konca delovnega tedna po opravljenem nadurnem delu. SB Novo mesto ni razpolagala s podatkom o nadurah, ki so bile opravljene v letih 2010 in 2011 zaradi nadomeščanja odsotnih javnih uslužbencev.

Sklepanje podjemnih pogodb in drugih pogodb civilnega prava ureja pravilnik o sklepanju podjemnih pogodb v SB Novo mesto, ki določa pogoje in pravila, plačila ter evidence za sklepanje pogodb. Poleg tega omogoča sklenitev pogodbe z zdravstvenim delavcem, če obstaja pomanjkanje ustrezno usposobljenih zdravstvenih delavcev, in sicer v primeru daljše odsotnosti posameznih zdravstvenih delavcev zaradi bolezni, porodniške odsotnosti, strokovnega izpopolnjevanja oziroma specializacije, ki traja šest mesecev ali več. SB Novo mesto za nadomeščanje odsotnih javnih uslužbencev v letih 2010 in 2011 ni sklepala podjemnih pogodb ali drugih pogodb civilnega prava.

Nadomeščanje odsotnih uslužbencev se je urejalo tudi z dogovori o povečanem obsegu dela. Dogovori so se sklepali zaradi nadomeščanja odsotnih zaposlenih in zaradi pomanjkanja kadra deficitarnih poklicev. Če so zaposleni dogovorjeni obseg dela opravili v okviru nadurnega dela, se je opravljeni obseg dela obračunal in izplačal kot nadurno delo, če pa so dogovorjeni obseg dela opravili znotraj rednega delovnega časa, se jim je izplačala delovna uspešnost za povečan obseg dela v skladu z dogovorom, ki je bil sklenjen z javnim uslužbencem. SB Novo mesto za leti 2010 in 2011 ni razpolagala s podatkom o znesku izplačane delovne uspešnosti zaradi povečanega obsega dela zaradi nadomeščanja odsotnih javnih uslužbencev.

Odsotnost javnih uslužbencev zaradi bolniškega staleža je SB Novo mesto v letih 2010 in 2011 nadomeščala tudi z delom dijakov in študentov. Stroški zavoda za plačilo tovrstnega dela so v letu 2010 znašali 41.924 evrov in 61.924 evrov v letu 2011. Dijaško in študentsko delo je zajemalo pomožna dela, delo v pralnici, zdravstveni negi ter pomoč pri čiščenju in transportu.

2.3.2.3.1 Ocena organizacije dela v SB Novo mesto ob odsotnosti javnih uslužbencev z dela

Način organizacije dela v SB Novo mesto ob odsotnosti javnih uslužbencev z dela smo presojali na podlagi odgovorov, ki smo jih pridobili na vprašanja, ali je imel zavod vzpostavljena pravila glede nadomeščanja odsotnosti javnih uslužbencev, ali je imel sprejet interni akt, s katerim bi določal, v katerih

primerih in na kakšen način se odreja nadurno delo, ali je sklepal podjemne pogodbe z zunanjimi izvajalci za nadomeščanje odsotnih javnih uslužbencev, ali je razpolagal s podatkom o tem, ali in v kolikšnem obsegu je nadomeščanje odsotnih javnih uslužbencev vplivalo na povečanje števila nadur ali drugih oblik dodatnega dela prisotnih javnih uslužbencev, ali in v kolikšnem obsegu so zaradi nadomeščanja javnih uslužbencev v zavodu delali izvajalci prek študentskega servisa ter ali je zavod javnim uslužbencem zaradi povečanega obsega dela zaradi nadomeščanja odsotnih zaposlenih izplačeval delovno uspešnost in kolikšni so bili ti stroški. Ugotovili smo, da SB Novo mesto v obdobju, na katero se nanaša revizija:

- ni imela pravil glede nadomeščanja odsotnih javnih uslužbencev, določenih z internimi akti;
- ni razpolagala s podatkom o obsegu opravljenega nadurnega dela zaradi nadomeščanja odsotnih javnih uslužbencev;
- je razpolagala s podatkom, kdo in katera dela ter v kolikšnem obsegu je opravljal prek študentskega servisa zaradi nadomeščanja javnih uslužbencev;
- je razpolagala s podatkom, kdo je prejemal delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela zaradi nadomeščanja odsotnih uslužbencev, ni pa razpolagala s podatkom, v kolikšnem obsegu je bila posamezniku izplačana delovna uspešnost.

Ocenili smo, da SB Novo mesto v letih 2010 in 2011 ni imela podlag za ustrezno organizacijo nadomeščanja odsotnih javnih uslužbencev in podatkov o obsegu in stroških, ki jih je povzročilo nadomeščanje odsotnih javnih uslužbencev. Z zapisanimi pravili o nadomeščanju odsotnosti ter natančnejšim spremljanjem stroškov, ki izhajajo iz nadomeščanja odsotnosti, se zavod lahko izogne tveganju, da ne izkoristi notranjih rezerv z reorganizacijo in s prerazporeditvijo delavcev, preden sklene pogodbe z zunanjimi izvajalci, ter tveganju, da so zaposleni, ki nadomeščajo odsotne delavce, preveč obremenjeni.

2.3.2.4 Izvajanje ukrepov za obvladovanje odsotnosti javnih uslužbencev zaradi zdravstvenih razlogov

2.3.2.4.1 Ugotavljanje zadovoljstva javnih uslužbencev

Raziskave s področja ugotavljanja vzrokov za odsotnost zaposlenih z dela kot enega izmed dejavnikov odsotnosti med drugim navajajo (ne)zadovoljstvo pri delu in delovno motivacijo zaposlenih. Te vzroke je težje zaznati, saj so bolj prikriti in zelo odvisni od posameznega zaposlenega. Z izvajanjem ukrepov za njihovo odpravo lahko zavod vpliva na dvig subjektivnih ocen posameznika v zvezi z delom ter s tem poveča pripadnost, zavzetost in druge delovne vrednote zaposlenih.

Vodstvo zavoda lahko s stalnim spremljanjem gibanja odsotnosti z dela, s spremljanjem zadovoljstva zaposlenih ter s primerjavo znotraj primerljive panoge ali znotraj zavoda med posameznimi oddelki oziroma službami ugotavlja morebitna odstopanja. S primernimi ukrepi (s poskusi izboljšanja stopnje zadovoljstva, z dvigom delovne klime ali izboljšanjem delovnih pogojev) se lahko izogne večjim težavam zaradi odsotnosti zaposlenih z dela, ki se kažejo v višjih stroških zaradi nadomeščanj odsotnih sodelavcev in uvajanja novih sodelavcev, v zmanjšanju storilnosti in organizacijskih zapletih.

SB Novo mesto je v letih 2010 in 2011 ugotavljala stopnjo zadovoljstva zaposlenih z neposrednimi in posrednimi metodami. Izvajala je individualne redne letne razgovore, s pomočjo zunanjega izvajalca je v obeh letih izvedla anketo o zadovoljstvu zaposlenih, sodelovala je s sindikati, na sestankih strokovnih organov so se prenašale informacije od spodaj navzgor in obratno, organizirala je neformalna srečanja zaposlenih, ki se jih je udeleževalo tudi vodstvo (športne igre, kulturne prireditve, pikniki).

SB Novo mesto je bila v letih 2010 in 2011 vključena v raziskavo Slovenska organizacijska klima SiOK, ki meri zadovoljstvo zaposlenih in organizacijsko klimo. Rezultati so bili primerljivi po letih ter znotraj panoge. V raziskavo je bilo vključenih 18 zdravstvenih zavodov. V obeh letih je bila v zavodu izvedena anketa o stanju organizacijske klime in zadovoljstva v zavodu s pomočjo vprašalnika, ki je bil sestavljen iz posameznih trditev, ki so bile razdeljene v 15 kategorij, najvišja ocena za posamezno trditev pa je bila 5. Pri interpretaciji rezultatov je bila kot mejna ocena postavljena ocena 3, vse pod njo se je štelo za slabo oziroma kritično, kar pa je bilo nad oceno 4, pa je bilo opredeljeno kot dobro. Z izvedbo ankete so želeli meriti in na ta način izboljšati stopnjo zadovoljstva zaposlenih.

Raziskava je za leto 2010 pokazala, da je bila organizacijska klima v zavodu v primerjavi s panogo ocenjena za boljšo (povprečna ocena v panogi je bila 3,20, v SB Novo mesto pa 3,55), za leto 2011 pa je bila klima v zavodu ocenjena slabše kot v panogi (povprečna ocena v panogi je bila 3,19, v SB Novo mesto pa 2,97). V obeh letih sta bili najslabše ocenjeni kategoriji z vprašanji o nagrajevanju in razvoju kariere.

2.3.2.4.2 Spremljanje in ugotavljanje obstoja morebitnih drugih razlogov, ki so vplivali na večjo bolniško odsotnost

Na odsotnost zaradi bolezni javnih uslužbencev lahko vpliva veliko vzrokov, kot na primer resnost obolenja, nezadovoljstvo na delovnem mestu, nemotiviranost, slabi delovni pogoji, velik delež zaposlenih žensk, slabi odnosi, slaba plača, slaba organizacija dela, starostna struktura, nerazumevanje vodstva za osebne probleme.

SB Novo mesto je v letih 2010 in 2011 skušala ugotavljati vzroke za odsotnost zaradi bolezni z neformalnimi oblikami, kot je izvajanje ankete o trpinčenju na delovnem mestu, in s formalnimi oblikami, kot so redni letni razgovori z zaposlenimi.

2.3.2.4.3 Izvajanje ukrepov, s katerimi bi SB Novo mesto lahko zmanjšala odsotnost zaradi zdravstvenih razlogov

Zavod lahko odsotnost zaradi zdravstvenih razlogov zmanjša z izvajanjem preventivnih ukrepov, kot na primer z organiziranjem različnih oblik rekreacije, aktivnimi odmori, ukrepi varnosti in varstva pri delu, s preventivni zdravstveni pregledi in z internim komuniciranjem o možnostih izboljšanja zdravja.

SB Novo mesto je v letih 2010 in 2011 izvajala določene preventivne ukrepe, s katerimi je poskušala zmanjševati odsotnost zaposlenih zaradi zdravstvenih razlogov. Izvajala je seminarje in delavnice na temo varnosti in zdravja pri delu, ki jih je organiziral varnostni inženir zavoda, oblikovala je navodila za varno delo, organizirala je aktivne odmore med delovnim časom (v pralnici pod vodstvom bolnišnične fizioterapevtke), periodično je izvajala preventivne zdravstvene preglede.

Zavod lahko vpliva na zmanjšanje odsotnosti zaposlenih zaradi zdravstvenih razlogov ob vračanju posameznika na delo tudi z izvajanjem kurativnih ukrepov, kot so komunikacija z zaposlenim v času bolniške odsotnosti, prilagajanje delovnih mest, pogovor z zaposlenim po vrnitvi na delo, druženje zaposlenih, razpolaganje s počitniškimi kapacitetami za zaposlene.

V kadrovski službi SB Novo mesto so z zaposlenimi že v času bolniške odsotnosti opravljali razgovore z namenom, da bi se zaposleni čim lažje vrnili v proces dela, še posebej, kadar je ZPIZ priznal kategorijo invalidnosti. Če delovni proces to dopušča, se ga prilagodi delovnim zmožnostim uslužbenca. SB Novo mesto uslužbencem omogoča druženje (na kostenjem pikniku, delavskih igrah, novoletnem

srečanju bolnišničnih delavcev) ter ponuja koriščenje bolnišničnih počitniških kapacitet na morju in v hribih.

2.3.2.4.4 Učinki izvedenih ukrepov

Javni uslužbenci v SB Novo mesto so bili v letu 2009 zaradi bolezni, poškodb ter nege in spremstva odsotni 97.422 delovnih ur, 111.532 delovnih ur v letu 2010 in 121.119 delovnih ur v letu 2011.

Glede na to, da se je v SB Novo mesto odsotnost zaradi zdravstvenih razlogov v letih 2010 in 2011 v primerjavi z letom poprej povečala, prav tako pa tudi število izgubljenih koledarskih dni na zaposlenega zaradi bolniških odsotnosti, in sicer s 13,8 na 14,8 dne, ne moremo trditi, da je SB Novo mesto z izvajanjem ukrepov za zmanjšanje odsotnosti zaposlenih zaradi bolezni v letih 2010 in 2011 dosegla zmanjšanje odsotnosti zaradi zdravstvenih razlogov. SB Novo mesto ni niti ugotavljala niti analizirala vpliva izvajanih ukrepov na zmanjšanje odsotnosti zaradi zdravstvenih razlogov, s katerimi bi lahko vplivala na odsotnost javnih uslužbencev.

2.3.2.4.5 Ocena ravnanja SB Novo mesto pri izvajanju ukrepov za obvladovanje odsotnosti javnih uslužbencev zaradi zdravstvenih razlogov

Ravnanje SB Novo mesto pri izvajanju ukrepov za obvladovanje odsotnosti javnih uslužbencev zaradi zdravstvenih razlogov smo presojali na podlagi odgovorov, ki smo jih pridobili na vprašanja, ali je zavod ugotavljal zadovoljstvo javnih uslužbencev, ali je spremljal in ugotavljal obstoj morebitnih drugih razlogov, ki so vplivali na večjo odsotnost zaradi zdravstvenih razlogov, kot jo dejansko pogojujejo bolezenska stanja uslužbencev, ali je izvajal ukrepe, s katerimi bi lahko zmanjšal odsotnost zaradi zdravstvenih razlogov in ali je bil pri izvajanju ukrepov učinkovit.

Ugotovili smo, da je SB Novo mesto v letih 2010 in 2011 izvajala anketo o ugotavljanju zadovoljstva javnih uslužbencev, vendar ni ugotavljala vzrokov za odsotnost uslužbencev z dela zaradi zdravstvenih vzrokov, razen poškodb na delu, zaradi česar ni imela vseh podlag za sprejemanje ukrepov, s katerimi bi lahko tovrstno odsotnost zmanjšala. SB Novo mesto je v letih 2010 in 2011 tudi izvajala nekatere preventivne in kurativne ukrepe, s katerimi bi lahko vplivala na zmanjšanje odsotnosti zaradi zdravstvenih razlogov, vendar vpliva izvedenih ukrepov na zmanjšanje odsotnosti javnih uslužbencev zaradi zdravstvenih razlogov ni ne ugotavljala in tudi ne analizirala. Se je pa tovrstna odsotnost javnih uslužbencev v letih 2010 in 2011 glede na leto poprej povečala. Poleg tega SB Novo mesto ni imela določene ciljne stopnje bolniške odsotnosti, na podlagi katere bi lahko ocenila, ali je bila pri izvajanju ukrepov za obvladovanje odsotnosti javnih uslužbencev zaradi zdravstvenih razlogov učinkovita.

2.3.2.5 Izobraževanje, strokovno izpopolnjevanje in usposabljanje javnih uslužbencev

2.3.2.5.1 Načrtovanje izobraževanja, strokovnega izpopolnjevanja in usposabljanja javnih uslužbencev

Potreba po stalnem izobraževanju, strokovnem usposabljanju in izpopolnjevanju zaposlenih v zdravstveni dejavnosti je posledica razvoja stroke, zahteve po izpolnjevanju pogojev za ohranjanje licenc v medicini in zdravstveni negi, ostalih zakonskih predpisov (na primer o arhiviranju in varstvu pri delu) ter zahteve uporabnikom zagotavljati kakovostne storitve v okviru izpolnjevanja delovnih programov pri opravljanju samostojnega in strokovnega dela zdravstvenih delavcev. Za ustrezno izvajanje izobraževanja, strokovnega izpopolnjevanja in usposabljanja zaposlenih, za učinkovito organizacijo dela in s tem izvajanja storitev s čim manj dodatnimi stroški zaradi odsotnosti zaposlenih z dela zaradi strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja mora zavod ustrezno vsebinsko in stroškovno načrtovati strokovno izobraževanje in

izpopolnjevanje uslužbencev, za kar je treba dobro poznati potrebe zavoda po dodatnem znanju in veščinah posameznih uslužbencev in zavoda kot celote.

V finančnem načrtu za leti 2010 in 2011 je SB Novo mesto načrtovala skupna sredstva, namenjena za strokovna izpopolnjevanja in usposabljanja, dodiplomsko in podiplomsko izobraževanje ter specializacije zaposlenih, ki so za leto 2010 znašala 1.106.000 evrov, za leto 2011 pa 1.116.000 evrov. V načrtovanih sredstvih so bili zajeti stroški štipendij, šolnin, kotizacij, nadomestil bruto plač za dni študijskega dopusta in udeležb na izobraževanjih, potni stroški in drugi izdatki, ki so povezani z izobraževanjem in izpopolnjevanjem zaposlenih. SB Novo mesto je načrtovala tudi število udeležencev po posameznih oblikah izobraževanja. Za stroške izobraževanja in izpopolnjevanja uslužbencev, ki so zajemali stroške kotizacij, dnevnice, nočnin, potne stroške in šolnine, je SB Novo mesto za leto 2010 načrtovala 426.068 evrov in 511.309 evrov za leto 2011. Načrtovana poraba v letih 2010 in 2011 ni bila presežena.

SB Novo mesto je pri načrtovanju sredstev, namenjenih za izobraževanje ter strokovno izpopolnjevanje in usposabljanje, izhajala iz porabljenih sredstev v preteklem letu, ne pa iz vsebinskega programa po tarifnih skupinah, ki bi ga za potrebe finančnega načrta zavoda ovrednotila, kot določata 46. člen KPDZSV in 8. člen pravilnika o strokovnem izpopolnjevanju. Navodilo o strokovnem izpopolnjevanju v 4. členu opredeljuje, da se strokovno izpopolnjevanje izvaja na podlagi letnega programa strokovnega izpopolnjevanja, v katerem se določijo vrsta, vsebina, višina sredstev ter okvirni rok izvedbe strokovnega izpopolnjevanja. Predlog letnega programa strokovnega izpopolnjevanja v okviru razpoložljivih sredstev bi morala pripraviti kadrovska služba, sprejeti pa direktorica zavoda.

Pojasnilo SB Novo mesto

V okviru finančnega načrta za posamezno poslovno leto se potrdi načrt razpoložljivih sredstev, namenjenih za izobraževanje in izpopolnjevanje zaposlenih, pri čemer se podrobnejši letni program ne izdela ločeno za zdravstvene delavce, delavce v zdravstveni negi, za ostale zdravstvene delavce in sodelavce ter za nezdravstvene delavce, ker ob začetku leta niso znane vsebine izobraževanj. V okviru posameznega predloga za napotitev na strokovno izobraževanje se pred dokončno odobritvijo preveri, ali je vsebina strokovnega izobraževanja primerna in potrebna, ali bo prispevala k razvoju stroke oziroma stopnji znanja posameznika in ali so še prosta razpoložljiva sredstva v okviru sprejetega letnega finančnega načrta na postavki sredstva za izobraževanje. Zavod se zaveda potrebe po podrobnejšem spremljanju programa izobraževanja po posameznih zaposlenih, zato bo za izvajanje navodila treba zagotoviti informacijsko podporo in ljudi na področju izobraževanja kadrov. Ker je že več let prisoten problem pomanjkanja sredstev za financiranje zdravstvene dejavnosti in s tem problem zaposlovanja predvsem nezdravstvenih delavcev (vsako leto je potrebno zmanjševanje za en odstotek), zavod še ni uspel sistemizirati in zaposliti sodelavcev, ki bi opravljali naloge kadrovske funkcije.

Javni uslužbenci v SB Novo mesto imajo možnost, da potrebo glede izobraževanja in strokovnega izpopolnjevanja izrazijo na letnih razgovorih, v okviru katerih SB Novo mesto z javnim uslužbencem oblikuje načrt izobraževanja in strokovnega izpopolnjevanja.

Ukrep SB Novo mesto

Pravilnik o izobraževanju v SB Novo mesto, ki ga je direktorica sprejela 28. 10. 2014, določa način ugotavljanja potreb oddelkov in služb po izobraževanju, ki so osnova za načrtovanje izobraževanja. Na podlagi ugotovljenih potreb SB Novo mesto sprejme letni načrt izobraževanja in načrt sredstev za namene, iz katerih se organizirajo in krijejo stroški študija, izpopolnjevanja znanja, usposabljanja zaposlenih in izvajanja obvezne delovne prakse. Kadrovska služba na podlagi pisnih potreb vodij oddelkov pripravi predlog letnega programa izobraževanja v okviru razpoložljivih sredstev. Program izobraževanja po tarifnih skupinah pred obravnavo na pristojnih organih zavoda ovrednoti finančna služba. Ovrednoten

letni program izobraževanja po tarifnih skupinah sprejme direktor na predlog strokovnega sveta in kolegija pomočnika direktorja za področje zdravstvene nege. Pravilnik o izobraževanju v SB Novo mesto še določa, da strokovni svet enkrat letno ob obravnavi letnega poročila obravnava tudi poročilo o izobraževanju in ga s svojim mnenjem posreduje svetu zavoda. Poročilo pripravi direktor oziroma strokovni direktor.

SB Novo mesto je imela v navodilu o strokovnem izpopolnjevanju določen proces strokovnega izpopolnjevanja od predloga do odobritve in napotitve udeleženca na strokovno izpopolnjevanje. V njem so določene odgovorne osebe za izdajo predloga za napotitev posameznika na strokovno izpopolnjevanje, odgovorne osebe, ki predloge napotitve pregledajo, podpišejo ter pošljejo v odobritev direktorici zavoda. Odobren predlog je bil podlaga za izstavitve potnega naloga. Navodilo o strokovnem izpopolnjevanju še določa, da javni uslužbenec po opravljenem strokovnem izpopolnjevanju predloži potni nalog ter potrdilo o udeležbi ter pridobljeno znanje in spretnosti v obliki krajšega poročila predstavi zaposlenim v organizacijski enoti. Postopek in odgovorne osebe za odobritev strokovnega izpopolnjevanja je opredeljeval tudi Pravilnik o povračilu stroškov v zvezi z delom in o drugih osebnih prejemkih⁵³, ki določa, da strokovno izpopolnjevanje na podlagi vabila, obvestila, programa ali druge podobne listine odobrijo direktor, strokovni direktor in glavna medicinska sestra zavoda.

2.3.2.5.2 Izvajanje izobraževanja, strokovnega izpopolnjevanja in usposabljanja javnih uslužbencev

Navodilo o strokovnem izpopolnjevanju v 4. členu opredeljuje, da se strokovno izpopolnjevanje izvaja na podlagi letnega programa strokovnega izpopolnjevanja, v katerem se določijo vrsta, vsebina, višina sredstev ter okvirni rok izvedbe strokovnega izpopolnjevanja, ki pa ga SB Novo mesto za leti 2010 in 2011 ni sprejela. Kriterijev, ki bi opredeljevali, kateri javni uslužbenci imajo prednost pri udeležbi na določenih strokovnih izpopolnjevanjih oziroma izobraževanjih, navodilo ni opredeljevalo.

SB Novo mesto je za obe leti opredelila samo razpoložljiva sredstva za izvajanje izobraževanja in strokovnega izpopolnjevanja zaposlenih, ki so bila razporejena tudi po organizacijskih enotah. Ker SB Novo mesto ni imela izdelanega vsebinskega načrta strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja javnih uslužbencev, navodila o strokovnem izpopolnjevanju v delu, ki določa, da se odobravajo tista strokovna izpopolnjevanja, ki so bila načrtovana, ni mogla v celoti izvajati. Z določitvijo odgovornih oseb za odobravanje strokovnih izpopolnjevanj delno zagotavlja, da se uslužbenci izpopolnjujejo na področju svojega dela, vendar ker SB Novo mesto nima opredeljenih kriterijev, kateri javni uslužbenci imajo prednost pri udeležbi na določenem strokovnem izpopolnjevanju oziroma udeležba na katerih strokovnih izpopolnjevanjih ima prednost pred drugimi, omogoča odgovornim osebam subjektivno presojo pri odobravanju predlogov glede udeležbe na strokovnih izpopolnjevanjih. Ker SB Novo mesto ni spremljala obsega strokovnega izpopolnjevanja po javnih uslužbencih, obstaja tudi tveganje, da so se nekateri strokovno izpopolnjevali v manjšem obsegu, kot bi se lahko.

Po podatkih SB Novo mesto je bilo v letih 2010 in 2011 sklenjenih 12 pogodb o izobraževanju za pridobitev višje stopnje izobrazbe, ena pogodba pa je bila sklenjena za izobraževanje javnega uslužbenca v jezikovni šoli.

KPDZSV v 49. členu ter ZDR v 172. in 173. členu ločujeta med pravicami delavcev, ki se izobražujejo v lastnem interesu, in pravicami delavcev, ki se izobražujejo v interesu delodajalca. Glede na te določbe bi moral delodajalec, predvsem kadar zaposlenemu odobri kakršnekoli pravice v zvezi s strokovnim

⁵³ Sprejela direktorica SB Novo mesto dne 28. 1. 2010.

izobraževanjem, vnaprej opredeliti, ali je to izobraževanje v interesu zavoda ali zaposlenega, saj iz tega izhajajo različne pravice in obveznosti zaposlenega in delodajalca tako glede na določbe KPDZSV kot ZDR.

Pogodbe o izobraževanju, sklenjene med SB Novo mesto in javnimi uslužbenci, niso vsebovale določbe, ali je izobraževanje v interesu zavoda ali javnega uslužbenca.

SB Novo mesto je v Pravilniku o izobraževanju v SB Novo mesto opredelila način izbire javnih uslužbencev, ki se jim omogočijo študijske ugodnosti (plačilo šolanja ter plačana odsotnost z dela), dolžnosti javnih uslužbencev v primeru odobritve študijskih ugodnosti ter da se za izobraževanje ob delu in z dela z javnim uslužbencem sklene pogodba, v kateri so določene medsebojne pravice in obveznosti. Pravilnik o izobraževanju v SB Novo mesto vsebine pogodbe o izobraževanju ni določal.

SB Novo mesto je javnim uslužbencem, ki so se izobraževali v interesu zavoda in/ali v lastnem interesu, za opravljanje študijskih obveznosti dodiplomskega in podiplomskega izobraževanja v letih 2010 in 2011 odobrvala študijski in izredni dopust.

Večina pogodb ni vsebovala določbe o pripadajočem številu dni študijskega dopusta. Direktorica ga je v teh primerih določila s posebnim sklepom oziroma je s pogodbo omogočala odsotnost po študijskem programu. Prav tako v nekaterih pogodbah o izobraževanju ni bil določen rok trajanja oziroma rok zaključka študija. So pa pogodbe vključevale določbo, da lahko zavod odstopi od pogodbe, če javni uslužbenec zamuja z izpolnjevanjem obveznosti oziroma če ne opravlja izpitov v rokih. Vendar je to določilo po našem mnenju brezpredmetno, če v pogodbi ni določen rok dokončanja študija. Poleg tega nekatere pogodbe niso vključevale obveznosti javnega uslužbenca, da obvešča zavod o poteku izobraževanja. So pa sklenjene pogodbe o izobraževanju vsebovale določbo, da mora javni uslužbenec povrniti stroške študija, če ga ne dokonča oziroma zamuja z izpolnjevanjem študijskih obveznosti.

Pri preverjanju upravičenosti študijskega dopusta SB Novo mesto v večini primerov (na podlagi sklenjenih pogodb ali izdanih sklepov) ni predložila vlog za odobritev koriščenja študijskega dopusta. V nekaterih primerih so javni uslužbenci prekoračili število dni odobrenega študijskega dopusta ali pa so koristili študijski dopust po že opravljenem zagovoru diplomske naloge. Po pogodbah o izobraževanju, sklenjenih med SB Novo mesto in javnimi uslužbenci, so morali javni uslužbenci ob zaključku študijskega leta k vlogam za odobritev plačane odsotnosti z dela (na primer prijava na izpit, razpored vaj in predavanj) predložiti zgolj potrdila o opravljenih izpiti, ne pa tudi dokazila o opravljanju študijskih obveznosti, na podlagi katerega bi SB Novo mesto lahko zmanjšala tveganje, da javnemu uslužbencu odobri plačano odsotnost z dela za opravljanje istega izpita več kot enkrat (v primeru odobritve enega dne študijskega dopusta za vsako prvo opravljanje izpita ali pet dni za pripravo na posamezni izpit) oziroma da študijski dopust koristi za druge namene.

Poleg uslužbencev, ki so imeli sklenjeno pogodbo o izobraževanju, so se strokovno izobraževali in koristili pravice študijskega dopusta tudi preostali javni uslužbenci, vendar pa SB Novo mesto in javni uslužbenci pravic pogodbenih strank, ki jih KPDZSV ne ureja, med izobraževanjem in po zaključenem izobraževanju niso uredili z medsebojno pogodbo, kot to določa tretji odstavek 172. člena ZDR.

V letih 2010 in 2011 so se javni uslužbenci v SB Novo mesto strokovno izobraževali in izpopolnjevali iz vsebin, ki so se nanašale na področje njihovega dela.

Ukrep SB Novo mesto

Direktorica je s sprejetjem Pravilnika o izobraževanju v SB Novo mesto določila način ugotavljanja potreb po izobraževanju, oblike izobraževanja, ki jih omogoča SB Novo mesto, medsebojne pravice in obveznosti SB Novo mesto in zaposlenih ter določila, da se za izobraževanje ob delu in z dela z zaposlenim sklene pogodba o izobraževanju. Pravilnik o izobraževanju v SB Novo mesto tudi določa, da se v pogodbi o izobraževanju opredeli pogodbene stranke ter ali se javni uslužbenec izobražuje in izpopolnjuje za potrebe zavoda ali v lastnem interesu, da se določijo rok trajanja oziroma rok zaključka študija, število dni odsotnosti z nadomestilom plače, povračilo stroškov, povezanih z izobraževanjem, obveznosti javnega uslužbenca (izpolnjevanje vseh študijskih obveznosti po programu izobraževanja, obveznost priložitve dokazil o opravljanju študijskih obveznosti k vlogi za odobritev plačane odsotnosti z dela, obveznost sprotne predložitve dokazil o opravljenih izpitih in drugih obveznosti po izobraževalnem programu šole, določitev obdobja, za katero mora javni uslužbenec ostati v delovnem razmerju pri delodajalcu po končanem šolanju), da se opredelijo določila o povračilu stroškov v primeru prekinitve izobraževanja ali prekinitve delovnega razmerja, določila o predčasni prekinitvi pogodbe o izobraževanju ter da je treba dosledno spremljati izpolnjevanje študijskih obveznosti.

2.3.2.5.3 Spremljanje izvajanja izobraževanja, strokovnega izpopolnjevanja in usposabljanja javnih uslužbencev

KPDZSV v tretjem odstavku 46. člena določa, da strokovni svet najmanj enkrat letno obravnava poročilo o strokovnem izpopolnjevanju delavcev in ga s svojim mnenjem posreduje organu upravljanja.

Poročilo o izobraževanju javnih uslužbencev SB Novo mesto za leti 2010 in 2011 je bilo obravnavano na strokovnem svetu v okviru obravnave letnega in strokovnega poročila, vendar strokovni svet poročila s svojim mnenjem ni posredoval svetu zavoda.

KPDZSV in KPZZ v 44. členu ter KPZN v 54. členu določajo minimalni obseg (število dni) strokovnega izpopolnjevanja, ki ga mora zavod omogočiti javnemu uslužbencu glede na doseženo stopnjo strokovne izobrazbe.

Iz rekapitulacije izplačanih plač za leti 2010 in 2011 izhaja, da se je zdravnik, ki je bil v zavodu zaposlen na dan 31. 12. 2010 in 31. 12. 2011, v obeh letih skupaj v povprečju strokovno izpopolnjeval sedem dni⁵⁴, zaposleni z visoko strokovno izobrazbo, za katere velja KPZN, so se v letu 2010 v povprečju strokovno izpopolnjevali 3,9 dne⁵⁵, v letu 2011 pa 4 dni⁵⁶, zaposleni s srednjo strokovno izobrazbo pa so se v letih 2010 in 2011 v povprečju izpopolnjevali 1,7 dne⁵⁷. Zdravstveni delavci in sodelavci ter nezdravstveni delavci z visoko strokovno izobrazbo so se v letu 2010 v povprečju strokovno izpopolnjevali 3,7 dne,

⁵⁴ Na dan 31. 12. 2010 in na dan 31. 12. 2011 je bilo zaposlenih 98 javnih uslužbencev, ki so se v letu 2010 in 2011 strokovno izpopolnjevali skupaj 5.519 ur.

⁵⁵ Na dan 31. 12. 2010 je bilo na področju zdravstvene nege zaposlenih 108 javnih uslužbencev z visoko strokovno izobrazbo, ki so se strokovno izpopolnjevali 3.386 ur.

⁵⁶ Na dan 31. 12. 2011 je bilo na področju zdravstvene nege zaposlenih 107 javnih uslužbencev z visoko strokovno izobrazbo, ki so se strokovno izpopolnjevali 3.387 ur.

⁵⁷ Na dan 31. 12. 2010 so bili na področju zdravstvene nege zaposleni 203 javni uslužbenci s srednjo stopnjo izobrazbe, ki so se v letu 2010 strokovno izpopolnjevali 2.686 ur. Na dan 31. 12. 2011 pa je bilo na področju zdravstvene nege zaposlenih 120 javnih uslužbencev s srednjo stopnjo izobrazbe, ki so se v letu 2011 strokovno izpopolnjevali 1.618 ur.

v letu 2011 pa 4,1 dne⁵⁸, uslužbenci s srednjo stopnjo izobrazbe pa so se v letu 2010 v povprečju izpopolnjevali 1,1 dne ter 1,4 dne⁵⁹ v letu 2011.

Iz navedenega lahko ugotovimo, da SB Novo mesto v letih 2010 in 2011 večini javnih uslužbencev ni zagotavljala strokovnega izpopolnjevanja v obsegu, ki ga določajo kolektivne pogodbe.

V poročilu, ki ga je SB Novo mesto izdelala za sodelovanje na razpisu za priznanje Republike Slovenije za poslovno odličnost za leto 2011, je za obdobje od leta 2006 do leta 2010 z grafom prikazala število zaposlenih, ki so se izobraževali izven SB Novo mesto v posameznem letu, ter število ur izobraževanja na zaposlenega v posameznem letu. V letu 2010 se je posamezni javni uslužbenec v zavodu ter izven zavoda v povprečju izobraževal 67 ur. Na podlagi primerjav s preteklimi leti je SB Novo mesto za obdobje od leta 2006 do leta 2010 ugotovila, da je obseg izobraževanja na posameznega javnega uslužbenca v SB Novo mesto v porastu.

Iz rekapitulacije izplačanih plač za leto 2010 je razvidno, da se je med zdravniki največ strokovno izobraževal in izpopolnjeval zdravnik specialist z oddelka za radiologijo, in sicer 29 delovnih dni, med zaposlenimi v zdravstveni negi uslužbenka na delovnem mestu diplomirana medicinska sestra na internem oddelku, in sicer 21 delovnih dni, med ostalimi zdravstvenimi delavci in sodelavci uslužbenka na delovnem mestu medicinski biokemik v laboratoriju, in sicer 23 delovnih dni, ter med nezdravstvenimi delavci uslužbenka na delovnem mestu strokovni sodelavec v upravi, in sicer devet delovnih dni.

V letu 2011 se je med zdravniki največ strokovno izpopolnjevala zdravnica specialistka z infekcijskega oddelka, in sicer 32 delovnih dni, med zaposlenimi v zdravstveni negi uslužbenka na delovnem mestu diplomirana medicinska sestra v negovalni enoti, in sicer 19 delovnih dni, med ostalimi zdravstvenimi delavci in sodelavci uslužbenka na delovnem mestu farmacevt v lekarni, in sicer 37 delovnih dni, ter med nezdravstvenimi delavci uslužbenka na delovnem mestu vodja V na internem oddelku, in sicer osem delovnih dni.

V obeh letih skupaj se je med zdravniki največ strokovno izpopolnjeval zdravnik specialist z oddelka za radiologijo, in sicer 50 delovnih dni, med zaposlenimi v zdravstveni negi uslužbenka na delovnem mestu pomočnica direktorice, in sicer 45 delovnih dni, med ostalimi zdravstvenimi delavci in sodelavci uslužbenka na delovnem mestu medicinski biokemik, in sicer 50 delovnih dni, ter med nezdravstvenimi delavci uslužbenka na delovnem mestu vodja V na internem oddelku, in sicer 14 delovnih dni.

Navodilo o strokovnem izpopolnjevanju določa, da mora uslužbenec pridobljeno znanje in spretnosti v obliki krajšega poročila predstaviti zaposlenim na oddelku oziroma v službi. V primeru udeležbe na simpoziju, kongresu doma ali v tujini kratko poročilo zdravnik, zdravstveni delavec in zdravstveni sodelavec posredujejo strokovnemu direktorju, delavec v zdravstveni negi ga posreduje glavni medicinski sestra zavoda, nezdravstveni delavec pa direktorju zavoda.

⁵⁸ Na dan 31. 12. 2010 oziroma na dan 31. 12. 2011 je bilo zaposlenih 61 oziroma 67 uslužbencev z visoko stopnjo izobrazbe, ki so se strokovno izpopolnjevali, in sicer 1.787 ur v letu 2010 in 2.194 ur v letu 2011.

⁵⁹ Na dan 31. 12. 2010 oziroma na dan 31. 12. 2011 je bilo zaposlenih 27 oziroma 37 uslužbencev s srednjo stopnjo izobrazbe, ki so se strokovno izpopolnjevali, in sicer 240 ur v letu 2010 in 404 ure v letu 2011.

Uslužbenci v letih 2010 in 2011 o udeležbi na strokovnih izpopolnjevanjih niso poročali v skladu z navodilom o strokovnem izpopolnjevanju.

Pojasnilo SB Novo mesto

SB Novo mesto uvaja sistem, ki bo zagotavljal, da bo moral vsak zaposleni po vrnitvi s strokovnega izpopolnjevanja predložiti poročilo. V veliki večini zaposleni predložijo poročila z izobraževanja v svojih notranjih organizacijskih enotah.

Stroški strokovnega izobraževanja javnih uslužbencev, specializacij in strokovnega izpopolnjevanja so v letu 2010 znašali 421.879 evrov in 497.352 evrov v letu 2011, skupaj z bruto izplačili nadomestil za odsotnosti zaradi študijskega dopusta in strokovnega izobraževanja pa 686.409 evrov v letu 2010 oziroma 804.598 evrov v letu 2011.

SB Novo mesto je v obdobju, na katero se nanaša revizija, evidentirala donacije za strokovna izobraževanja zaposlenih med prihodki za izobraževalno dejavnost, skupaj s prihodki za specializacije in strokovne izpite. Prihodki iz donacij za strokovno izobraževanje so v letu 2010 znašali 124.324 evrov, v letu 2011 pa 167.296 evrov. Za večino donacij je SB Novo mesto v glavni knjigi evidentirala, za katerega javnega uslužbenca ali katero organizacijsko enoto so bila sredstva porabljena, posebne evidence o tem pa za leti 2010 in 2011 ni vodila. Donacije za strokovna izobraževanja in izpopolnjevanja je SB Novo mesto zbiral na podlagi pisne vloge, največkrat za že vnaprej znana izobraževanja po posameznih strokovnih področjih. Največja donatorja za strokovna izobraževanja in izpopolnjevanja sta bila v letu 2010 Johnson&Johnson, d. o. o., Ljubljana ter Novo Nordisk, d. o. o., Ljubljana, v letu 2011 pa Krka, d. d., Novo mesto in Johnson&Johnson, d. o. o., Ljubljana. Poleg donacij in lastnih virov za izobraževanje in strokovno izpopolnjevanje je SB Novo mesto od ZZZS pridobila tudi sredstva za izobraževanje specializantov.

Ukrepi SB Novo mesto

SB Novo mesto je za leto 2014 vzpostavila evidenco o porabi donacij za strokovna izobraževanja po posameznih organizacijskih enotah. Poleg tega v poslovnoinformacijski sistem – program potni nalogi, ki ga je vzpostavila v juniju 2013, vnaša tudi podatke o višini stroškov izobraževanja za posameznega javnega uslužbenca iz posamezne organizacijske enote, tako da je iz evidence razvidna celotna višina stroškov izobraževanja, pri čemer je ta razdeljena na znesek, ki se krije iz donacij, in na znesek, ki se krije iz sredstev SB Novo mesto. Na podlagi podatkov iz poslovnoinformacijskega sistema se po izbranih kriterijih oblikujejo različna poročila o strokovnem izobraževanju, ki med drugim omogočajo pregled nad tem, za katero organizacijsko enoto, katerega javnega uslužbenca in za katero vsebino izobraževanja so bila sredstva porabljena.

2.3.2.5.4 Ocena izobraževanja, strokovnega izpopolnjevanja in usposabljanja javnih uslužbencev

Ustreznost izobraževanja, strokovnega izpopolnjevanja in usposabljanja zaposlenih v SB Novo mesto smo ocenili na podlagi odgovorov na vprašanja, ali je izobraževanje in strokovno izpopolnjevanje ustrezno načrtovala in izvajala ter ali je spremljala izvajanje izobraževanj in strokovnih izpopolnjenj javnih uslužbencev. Ocenili smo, da je SB Novo mesto v letih 2010 in 2011 pomanjkljivo načrtovala strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje glede določitve vsebine in sredstev za strokovno izobraževanje ter izpopolnjevanje po tarifnih skupinah. Strokovni svet SB Novo mesto je obravnaval poročilo o izobraževanju javnih uslužbencev SB Novo mesto za leti 2010 in 2011, vendar svojega mnenja o tem ni posredoval svetu zavoda. Poleg tega pravice in obveznosti zaposlenega in SB Novo mesto v zvezi z izobraževanjem niso bile vedno opredeljene v pogodbi med SB Novo mesto in zaposlenim. Ocenili smo tudi, da je SB Novo mesto le delno spremljala izvajanje strokovnih izobraževanj in izpopolnjenj javnih uslužbencev.

2.4 Psihiatrična bolnišnica Begunje

PB Begunje je vlada z Odlokom o preoblikovanju Psihiatrične bolnišnice Begunje v javni zdravstveni zavod⁶⁰ januarja 1993 preoblikovala v javni zdravstveni zavod, specialno bolnišnico za opravljanje zdravstvene dejavnosti na sekundarni ravni, predvsem za območje gorenjskih občin. V okviru bolnišnične dejavnosti, dejavnosti dnevne bolnišnice in specialistične izvenbolnišnične (ambulantne) dejavnosti PB Begunje zdravi ljudi, ki imajo duševne motnje ali duševne bolezni ali duševne spremembe zaradi okvare možganovine ali so odvisni od psihoaktivnih snovi.

Ustanovitelj PB Begunje je Republika Slovenija, ustanoviteljske pravice in obveznosti pa izvršuje vlada. Vlada je k Statutu javnega zdravstvenega zavoda Psihiatrične bolnišnice Begunje⁶¹ ter spremembam statuta⁶² podala soglasje.

PB Begunje kot temeljno dejavnost opravlja zdravstveno dejavnost na sekundarni ravni. S svojimi organizacijskimi enotami opravlja bolnišnično in ambulantno-specialistično dejavnost, ki obsega diagnostiko, zdravljenje, medicinsko rehabilitacijo in zdravstveno nego. Poleg tega opravlja tudi izobraževalno dejavnost, raziskovalno dejavnost, druge storitve bolnišničnega zdravstvenega varstva, druge zdravstvene storitve, upravno-administrativne storitve ter gospodarske dejavnosti, ki so namenjene opravljanju dejavnosti, za katere je PB Begunje ustanovljena.

PB Begunje pridobiva sredstva za izvajanje dejavnosti:

- od ZZZS za dogovorjene storitve,
- iz proračuna Republike Slovenije za namene, za katere je z zakonom določeno, da se financirajo iz državnega proračuna,
- iz sredstev proračuna Občine Radovljica,
- s prodajo storitev,
- z donacijami, darili in iz drugih virov.

⁶⁰ Št. 511-02/93-9/1-8 z dne 12. 1. 1993.

⁶¹ Z dne 12. 7. 2007.

⁶² Z dne 13. 2. 2009.

Tabela 12: Podatki o številu ur* posameznih vrst odsotnosti v letih 2010 in 2011 v PB Begunje

Vrsta odsotnosti	Leto 2010		Leto 2011		Indeks 2011/2010
	število ur	delež v odstotkih	število ur	delež v odstotkih	
Skupno število ur rednega dela in odsotnosti (brez nadur in dežurstva)	381.152		362.386		95
<i>Letni dopust</i>	<i>59.025</i>	<i>15,5</i>	<i>53.139</i>	<i>14,7</i>	<i>90</i>
<i>Izredni dopust</i>	<i>847</i>	<i>0,2</i>	<i>1.015</i>	<i>0,3</i>	<i>120</i>
<i>Študijski dopust</i>	<i>329</i>	<i>0,1</i>	<i>163</i>	<i>0,0</i>	<i>50</i>
<i>Strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje</i>	<i>3.087</i>	<i>0,8</i>	<i>3.293</i>	<i>0,9</i>	<i>107</i>
<i>Boleznina in poškodbe v breme zavoda</i>	<i>9.215</i>	<i>2,4</i>	<i>10.151</i>	<i>2,8</i>	<i>110</i>
<i>Boleznina in poškodbe v breme ZZZS</i>	<i>9.108</i>	<i>2,4</i>	<i>8.035</i>	<i>2,2</i>	<i>88</i>
<i>Nega in spremljevanje v breme ZZZS</i>	<i>790</i>	<i>0,2</i>	<i>998</i>	<i>0,3</i>	<i>126</i>
<i>Skrajšan delovni čas zaradi invalidnosti</i>	<i>2.175</i>	<i>0,6</i>	<i>472</i>	<i>0,1</i>	<i>22</i>
<i>Ostalo (kervodajalstvo, gasilske vaje, sodišče)</i>	<i>165</i>	<i>0,0</i>	<i>594</i>	<i>0,2</i>	<i>360</i>
<i>Starševsko varstvo (porodniška, očetovski dopust)</i>	<i>12.373</i>	<i>3,3</i>	<i>12.097</i>	<i>3,3</i>	<i>98</i>
Skupaj odsotnost	97.114	25,5	89.957	24,8	93
Število redno zaposlenih za določen in nedoločen čas na dan 31. 12.	185		179		97

Opomba: * Podatki o normiranih urah odsotnosti.

Vir: podatki PB Begunje.

Tabela 13: Struktura zaposlenih po poklicnih skupinah v letih 2010 in 2011 v PB Begunje

Struktura zaposlenih	Na dan 31. 12. 2010		Na dan 31. 12. 2011		Indeks 2011/2010
	število zaposlenih	delež v odstotkih	število zaposlenih	delež v odstotkih	
Zdravniki in zobozdravniki	19	10,3	19	10,6	100
Zaposleni v zdravstveni negi	63	34,1	62	34,6	98
Ostali zdravstveni delavci in sodelavci	28	15,1	26	14,5	93
Nezdravstveni delavci	72	38,9	69	38,6	96
Vodstveni delavci	3	1,6	3	1,7	100
Skupaj	185	100,0	179	100,0	97

Vir: podatki PB Begunje.

2.4.1 Revizija pravilnosti ravnanj, povezanih z odsotnostjo zaposlenih z dela v letih 2010 in 2011

2.4.1.1 Letni dopust

Tabela 14: Podatki o izrabi letnega dopusta po poklicnih skupinah v letih 2010 in 2011 v PB Begunje

	Leto 2010		Leto 2011		Indeks 2011/2010
	število ur	delež v odstotkih	število ur	delež v odstotkih	
Skupno število ur letnega dopusta	59.024	100,0	53.139	100,0	90
<i>Zdravniki in zobozdravniki</i>	<i>7.062</i>	<i>12,0</i>	<i>7.293</i>	<i>13,7</i>	<i>103</i>
<i>Zaposleni v zdravstveni negi</i>	<i>23.251</i>	<i>39,4</i>	<i>18.692</i>	<i>35,2</i>	<i>80</i>
<i>Ostali zdravstveni delavci in sodelavci</i>	<i>7.936</i>	<i>13,5</i>	<i>8.487</i>	<i>16,0</i>	<i>107</i>
<i>Nezdravstveni delavci</i>	<i>19.505</i>	<i>33,0</i>	<i>17.663</i>	<i>33,2</i>	<i>91</i>
<i>Vodstveni delavci</i>	<i>1.270</i>	<i>2,1</i>	<i>1.004</i>	<i>1,9</i>	<i>79</i>

Vir: podatki PB Begunje.

PB Begunje je obračunala nadomestilo za letni dopust v znesku 581.903 evre za leto 2010 in 537.257 evrov za leto 2011. Letni dopust so koristili 203 javni uslužbenci v letu 2010 (v povprečju 36,3 dne) in 189 javnih uslužbencev v letu 2011 (v povprečju 35,1 dne). Od tega so v povprečju v letu 2010 oziroma v letu 2011 koristili zdravniki 42 oziroma 43,4 dne, farmacevtski delavci 21,5 oziroma 29,8 dne, zaposleni v zdravstveni negi 40,9 oziroma 34,9 dne, ostali zdravstveni delavci in

sodelavci 33,1 oziroma 38,5 dne, nezdravstveni delavci 32,1 oziroma 31,5 dne in vodstveni delavci 39,7 oziroma 41,8 dne.

2.4.1.1.1 Določanje trajanja letnega dopusta

KPDZSV v 3. točki drugega odstavka 36. člena določa, da direktor določi delovna mesta, na katerih se pojavljajo pogoji dela, kot so hrup in vibracije, prah, večje obremenitve vida, neugodne klimatske razmere, nevarnost infekcije, delo s kemikalijami ter večje fizične obremenitve, zaradi katerih lahko pripada uslužbencu skupaj največ tri dni dopusta. Direktor PB Begunje je določil delovna mesta, na katerih se letni dopust poveča zaradi teh pogojev dela v sklepih z dne 30. 12. 1994, 18. 4. 2007 in 28. 3. 2008 in v navodilih kadrovske službi za pravo odmero letnega dopusta z dne 28. 3. 2008.

2.4.1.1.1.a V skladu z 2. točko drugega odstavka 36. člena KPDZSV za zahtevnost del pripada delavcem, ki so razporejeni v V. tarifno skupino, tri dni letnega dopusta, delavcem, ki so razporejeni v VII. tarifno skupino, pa pet dni letnega dopusta. PB Begunje v dveh primerih letnega dopusta za zahtevnost del ni določila v skladu s KPDZSV, ker je javnemu uslužbencu na delovnem mestu srednji zdravstvenik v psihiatriji, ki je uvrščeno v V. tarifno skupino, določila dva namesto treh dni letnega dopusta za leto 2010, javnemu uslužbencu na delovnem mestu pomočnik direktorja za zdravstveno nego, ki je uvrščeno v VII. tarifno skupino, pa je določila šest namesto pet dni letnega dopusta za leto 2011.

2.4.1.1.1.b Petim javnim uslužbencem na delovnih mestih diplomirana medicinska sestra v psihiatriji, srednja medicinska sestra/zdravstvenik v psihiatriji in strokovni vodja VII je PB Begunje povečala letni dopust za leti 2010 in 2011 za en dan za delo v intenzivni negi in terapiji vsaj tretjino leta. Takšno ravnanje ni v skladu z določbo četrte alineje 4. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV, da se delavcu za delo v intenzivni negi in terapiji I. in II. stopnje letni dopust poveča za dva dni.

2.4.1.1.1.c PB Begunje je javni uslužbenki na delovnem mestu strežnica II (I) povečala letni dopust za leti 2010 in 2011 za en dan za delo v intenzivni negi in terapiji vsaj tretjino leta. Dopust se nanaša na vsebino dela, ki ga delavec opravlja na delovnem mestu, na katerega je razporejen, zato pripada letni dopust iz te določbe delavcem, ki izvajajo dejavnost intenzivne nege in terapije. Iz opisa delovnega mesta strežnica II (I)⁶³ izhaja, da javna uslužbenka ni izvajala intenzivne nege in terapije, ampak vzdrževala higieno bolnikove okolice in pomagala zdravstvenim delavcem pri oskrbi in hranjenju bolnikov, izvajanju delovne terapije in rekreativnih aktivnosti, zato ni bila upravičena do povečanja letnega dopusta za delo v intenzivni negi in terapiji I. in II. stopnje iz četrte alineje 4. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV. Takšno razlago je sprejel tudi Odbor za razlago Kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva⁶⁴.

2.4.1.1.1.d Javni uslužbenki na delovnem mestu zdravnik specialist V/VI PPD3 je PB Begunje povečala letni dopust za leti 2010 in 2011 za delo v posebnih pogojih dela (dežurstvo, izmensko in popoldansko

⁶³ Opis dela za delovno mesto strežnica II (I): skrbi za higiensko vzdrževanje bolnikove okolice, pomaga zdravstvenim delavcem pri oskrbi bolnika, pomaga bolnikom pri hranjenju in pomaga pri razdeljevanju hrane, pomaga pri izvajanju delovne terapije in rekreativnih aktivnosti, vzdržuje čistočo sanitarij in kopalnic, prinaša in odnaša bolniško perilo in obleko bolnikov, zbira odpadke v skladu z navodili in jih odnaša v za to namenjene zabojnike, opravlja druge naloge po navodilih nadrejenih.

⁶⁴ Tako kot opomba 36.

delo) za dva dni. Na podlagi pete alineje 4. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV se delavcu letni dopust poveča za delo v posebnih pogojih dela za dva dni, če na podlagi razporeditve delovnega časa opravlja dežurstvo, izmensko ali popoldansko delo. Iz evidence o izrabi delovnega časa javne uslužbenke za leti 2010 in 2011 ni razvidno, da je delala v posebnih pogojih dela, zato ni bila upravičena do povečanja letnega dopusta za delo v posebnih pogojih dela.

2.4.1.1.1.e Na podlagi 5. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV se delavcu glede na psihične obremenitve letni dopust poveča za intenzivno delo v polnem delovnem času z duševno motenimi oziroma duševno prizadetimi osebami v bolnišnicah, posebnih socialnovarstvenih zavodih, socialnovarstvenih zavodih za usposabljanje ter varstvenodelovnih centrih za delo s težko duševno motenimi ali prizadetimi osebami do 15 dni, za delo s težje duševno motenimi ali prizadetimi osebami za deset dni, za delo z zmerno duševno motenimi ali prizadetimi osebami za pet dni in za delo z lažje duševno motenimi ali prizadetimi osebami za dva dni. PB Begunje je 18 javnim uslužbencem iz vzorca za leto 2010 in 16 javnim uslužbencem iz vzorca za leto 2011 povečala letni dopust za delo s težko duševno motenimi oziroma prizadetimi osebami za tri, štiri, pet, osem ali 12 dni glede na intenzivnost dela z bolniki, kar ni v skladu s to določbo KPDZSV. KPDZSV določa, da se letni dopust poveča za delo z duševno motenimi oziroma duševno prizadetimi osebami delavcu, ki intenzivno dela z bolniki, število dni letnega dopusta pa se določi glede na stopnjo duševne motenosti oziroma prizadetosti bolnikov in ne glede na intenzivnost dela. Takšno razlago je sprejel tudi Odbor za razlago Kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva⁶⁵.

Ukrep PB Begunje

Direktor PB Begunje je 30. 10. 2014 sprejel Sklep o določitvi letnega dopusta za intenzivno delo v polnem delovnem času z duševno motenimi oziroma duševno prizadetimi osebami v PB Begunje, ki se začne uporabljati 1. 1. 2015 in s katerim je določil delovna mesta, na katerih zaposleni opravljajo intenzivno delo v polnem delovnem času z duševno motenimi oziroma duševno prizadetimi osebami v težkih stanjih, ki potrebujejo takojšen terapevtski odziv oziroma v težjih stanjih, ki omogočajo odložen terapevtski odziv. V prvem primeru zaposlenim pripada 15 dni letnega dopusta in v drugem primeru 10 dni letnega dopusta.

2.4.1.1.1.f Drugi odstavek 159. člena ZDR določa, da ima starejši delavec, invalid, delavec z najmanj 60-odstotno telesno okvaro in delavec, ki neguje in varuje otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, pravico do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta. Javni uslužbenki, ki ji je bila zaradi posledic bolezni od 18. 4. 2011 priznana III. kategorija invalidnosti, je PB Begunje določila tri dni letnega dopusta za socialne in zdravstvene razmere šele za leto 2012 ne pa tudi za leto 2011.

Pojasnilo PB Begunje

Po priznanju III. kategorije invalidnosti in pravice do dela s krajšim delovnim časom je PB Begunje z javno uslužbenko sklenila novo pogodbo o zaposlitvi. Odmera letnega dopusta za leto 2011 je bila opravljena pred sklenitvijo nove pogodbe, zato ni bila popravljena. Povečanje števila dni letnega dopusta zaradi invalidnosti je bilo določeno pri odmeri letnega dopusta za leto 2012.

2.4.1.1.1.g PB Begunje dvema javnima uslužbenkama za leto 2011 ni odmerila dodatnega dne letnega dopusta za otroka, ki sta v letu 2011 dopolnila 15 let. ZDR v tretjem odstavku 159. člena določa, da ima delavec pravico do enega dodatnega dne letnega dopusta za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti.

⁶⁵ Tako kot opomba 36.

2.4.1.1.2 Evidentiranje in izraba letnega dopusta

Pri pregledu vlog za odobritev koriščenja letnega dopusta, evidenc o izrabi delovnega časa, evidenc izkoriščenega letnega dopusta in letnih rekapitulacij plač za leti 2010 in 2011 smo ugotovili nepravilnosti in napake, ki so navedene v nadaljevanju.

2.4.1.1.2.a V skladu z drugim odstavkom 163. člena ZDR mora delodajalec delavcu zagotoviti izrabo letnega dopusta do konca tekočega koledarskega leta, delavec pa je moral do konca tekočega koledarskega leta izrabiti najmanj dva tedna, preostanek letnega dopusta pa v dogovoru z delodajalcem do 30. 6. naslednjega leta. En del letnega dopusta mora v skladu s prvim odstavkom 163. člena ZDR trajati najmanj dva tedna. Na podlagi tretjega odstavka 163. člena ZDR ima delavec pravico izrabiti ves letni dopust, ki ni bil izrabljen v tekočem koledarskem letu zaradi odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka, do 30. 6. naslednjega koledarskega leta, če je v koledarskem letu, v katerem mu je bil odmerjen dopust, delal vsaj šest mesecev. Javna uslužbenka na delovnem mestu strokovni vodja VII je v letu 2010 delala manj kot šest mesecev zaradi porodniškega dopusta in dopusta za nego in varstvo otroka. Javna uslužbenka je celoten letni dopust za leto 2010 prenesla v leto 2011, ki ga je v tem letu tudi v celoti izkoristila. Takšno ravnanje ni bilo v skladu z drugim in tretjim odstavkom 163. člena ZDR, ker je uslužbenka v leto 2011 prenesla ostanek letnega dopusta, ki je bil večji, kot bi ga lahko (celotni letni dopust za leto 2010, zmanjšan za dva tedna). Javna uslužbenka je tako v letu 2011 izrabila deset dni več letnega dopusta, kot bi ga lahko glede na določbo tretjega odstavka 163. člena ZDR.

2.4.1.1.2.b Javni uslužbenki na delovnem mestu strežnica II (I) je PB Begunje v evidenco o izrabi delovnega časa vnesla 39 namesto 38 dni odmerjenega letnega dopusta za leto 2011, zato je bilo 31. 12. 2011 izkazano in v leto 2012 preneseno za en dan preveč ostanka letnega dopusta.

2.4.1.2 Strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje

Tabela 15: Podatki o študijskem dopustu, strokovnem izobraževanju in izpopolnjevanju po poklicnih skupinah v letih 2010 in 2011 v PB Begunje

	Leto 2010		Leto 2011		Indeks 2011/2010
	število ur	delež v odstotkih	število ur	delež v odstotkih	
Študijski dopust	328		163		50
Strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje	3.087		3.293		107
<i>Zdravniki in zobozdravniki</i>	<i>674</i>	<i>21,8</i>	<i>1.028</i>	<i>31,2</i>	<i>153</i>
<i>Zaposleni v zdravstveni negi</i>	<i>1.325</i>	<i>43,0</i>	<i>497</i>	<i>15,1</i>	<i>38</i>
<i>Ostali zdravstveni delavci in sodelavci</i>	<i>676</i>	<i>21,9</i>	<i>840</i>	<i>25,5</i>	<i>124</i>
<i>Nezdravstveni delavci</i>	<i>242</i>	<i>7,8</i>	<i>800</i>	<i>24,3</i>	<i>331</i>
<i>Vodstveni delavci</i>	<i>170</i>	<i>5,5</i>	<i>128</i>	<i>3,9</i>	<i>75</i>

Vir: podatki PB Begunje.

Stroški strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja so znašali 71.399 evrov za leto 2010 in 106.678 evrov za leto 2011. Največji delež (40,3 odstotka v letu 2010 in 47,9 odstotka v letu 2011) so predstavljali stroški strokovnega izpopolnjevanja zdravnikov v tujini, ki so znašali 28.782 evrov za leto 2010 in 51.100 evrov za leto 2011. PB Begunje je plačala šolnino štirim javnim uslužbencem v znesku 7.097 evrov v letu 2010 in dvema javnima uslužbencema v znesku 1.630 evrov za leto 2011.

Zaradi udeležbe na strokovnih izpopolnjevanjih so bili javni uslužbenci odsotni 3.087 delovnih ur (386 dni) v letu 2010 in 3.293 delovnih ur (412 dni) v letu 2011. PB Begunje je največ ur nadomestila plače zaradi strokovnega izpopolnjevanja obračunala strokovni vodji VII v letu 2010 (245 delovnih ur ali 30,6 dne) in specializantu iz klinične psihologije v letu 2011 (122 delovnih ur oziroma 15,3 dne).

2.4.1.2.a KPDZSV v prvem in drugem odstavku 46. člena določa, da direktor na predlog strokovnega sveta določi letni program strokovnega izpopolnjevanja in izobraževanja, v katerem določi ovrednoten program strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja po tarifnih skupinah. Pravilnik o strokovnem izpopolnjevanju v drugem odstavku 8. člena določa, da se z letnim programom strokovnega izpopolnjevanja določijo vsebine strokovnega izpopolnjevanja in višina namenskih sredstev. V programih dela in finančnih načrtih za leti 2010 in 2011 PB Begunje so izkazana načrtovana področja izobraževanja s ciljnimi skupinami udeležencev ter načrtovani stroški strokovnega izpopolnjevanja in izobraževanja (šolnine, kotizacije, strokovni izpiti, prevozi in namestitve). Direktor za leti 2010 in 2011 ni določil letnega programa strokovnega izpopolnjevanja in izobraževanja, kot določata 46. člen KPDZSV in 8. člen pravilnika o strokovnem izpopolnjevanju, ker ni ovrednotil programa strokovnega izpopolnjevanja in izobraževanja po tarifnih skupinah.

Ukrepi PB Begunje

Direktor je 30. 10. 2014 sprejel Pravilnik o izobraževanju, strokovnem izpopolnjevanju in usposabljanju PB Begunje, ki se bo začel uporabljati 1. 1. 2015 in ki določa, da ovrednoten letni program izobraževanja po tarifnih skupinah za potrebe bolnišnice določi direktor na predlog strokovnega sveta najkasneje ob sprejemu finančnega načrta za tekoče leto.

2.4.1.2.b KPDZSV v tretjem odstavku 46. člena določa, da strokovni svet najmanj enkrat letno obravnava poročilo o strokovnem izpopolnjevanju delavcev in ga s svojim mnenjem posreduje organu upravljanja. V letnih poročilih za leti 2010 in 2011 je predstavljeno število udeležencev in ure odsotnosti zaradi strokovnega izpopolnjevanja in izobraževanja na podlagi izdanih potnih nalogov in dovolilnic za odsotnost z dela ter primerjava z letom poprej. Stroški strokovnega izpopolnjevanja in izobraževanja niso izkazani. Strokovni svet PB Begunje ni obravnaval poročila o strokovnem izpopolnjevanju javnih uslužbencev ter ga s svojim mnenjem ni posredoval svetu zavoda, kot je določeno v tretjem odstavku 46. člena KPDZSV.

PB Begunje je obračunala nadomestilo plače zaradi izrabe študijskega dopusta šestim javnim uslužbencem, ki so v letu 2010 izrabili 328 ur (41 dni) študijskega dopusta, in petim javnim uslužbencem, ki so v letu 2011 izrabili 163 ur (20 dni) študijskega dopusta.

Večina javnih uslužbencev (trije v letu 2010 in trije v letu 2011) je koristila študijski dopust za opravljanje obveznosti (izpiti, klinične vaje, priprava diplomske naloge) študija ob delu za pridobitev višje stopnje izobrazbe in podiplomskih tečajev. Ostali javni uslužbenci so izrabili študijski dopust za opravljanje strokovnih in specialističnih izpitov. Od javnih uslužbencev, ki so v letu 2010 oziroma v letu 2011 koristili

študijski dopust, je imela PB Begunje sklenjeno pogodbo o izobraževanju samo z eno javno uslužbenko, ostalim je direktor izdal samo sklep o odobritvi študijskega dopusta.

2.4.1.2.c Tretji odstavek 172. člena ZDR, ki obravnava izobraževanje v interesu delodajalca, določa, da se trajanje in potek izobraževanja ter pravice pogodbenih strank med izobraževanjem in po njem določijo s pogodbo o izobraževanju oziroma s kolektivno pogodbo. KPDZSV v 49. členu določa, da delavcu, ki se izobražuje in izpopolnjuje za potrebe zavoda, pripadajo povračila stroškov, povezanih z izobraževanjem, in sicer stroški prevoza, kotizacija, šolnina, stroški prehrane, bivanja in nadomestila za ločeno življenje. PB Begunje ni imela sklenjenih pogodb o izobraževanju, ki bi določale pravice in obveznosti pogodbenih strank med izobraževanjem in po njem, z vsemi javnimi uslužbenci, ki jim je v letih 2010 in 2011 odobrila plačano odsotnost z dela za udeležbo na predavanjih, opravljanje obveznosti študija ob delu ali podiplomskega izobraževanja (izpiti, klinične vaje, diplomske naloge) in/ali plačala stroške izobraževanja. V večini primerov je bila podlaga za odobritev plačane odsotnosti z dela in/ali plačilo stroškov izobraževanja samo sklep direktorja, tudi ko se je javni uslužbenec izobraževal v lastnem interesu. V sklepih so bile določene samo pravice javnega uslužbenca, ne pa tudi morebitne obveznosti javnega uslužbenca med in po končanem izobraževanju, kot so predložitev dokazil o opravljanju študijskih obveznosti, rok za dokončanje izobraževanja, vračilo stroškov v primeru, da ne konča izobraževanja ali prekine delovno razmerje.

Ukrepi PB Begunje

V Pravilniku o izobraževanju, strokovnem izpopolnjevanju in usposabljanju PB Begunje (v nadaljevanju: pravilnik), ki se uporablja od 1. 1. 2015, je določeno, v katerih primerih se šteje, da je izobraževanje v interesu delodajalca, v interesu obeh, delodajalca in javnega uslužbenca, oziroma izključno v interesu javnega uslužbenca. Za vse primere pravilnik določa pravice in obveznosti javnega uslužbenca in delodajalca oziroma predvideva sklenitev pogodbe o izobraževanju, ki bi opredeljevala pravice in obveznosti obeh. Pravilnik tudi določa, da mora vsak uslužbenec, ki koristi pravice odsotnosti z dela (plačane ali neplačane) za čas izobraževanja, strokovnega izpopolnjevanja ali usposabljanja, za evidentiranje odsotnosti predložiti dokazila o udeležbi na izobraževanju, strokovnem izpopolnjevanju ali usposabljanju takoj, ko je to mogoče, vsakokratno koriščenje pravice do odsotnosti z dela pa mora predhodno uskladiti z neposredno nadrejenim oziroma vodjem oddelka. Pravilnik še določa, da mora uslužbenec, ki se izobražuje v interesu delodajalca, za vsako leto izobraževanja delodajalcu do konca septembra tekočega leta predložiti dokazila o opravljenih študijskih obveznostih.

2.4.1.3 Druge odsotnosti z dela

2.4.1.3.1 Odsotnost z dela z nadomestilom plače – izredni dopust

V rekapitulacijah plač je izkazan obračun nadomestila plače za izrabljen izredni dopust v obsegu 847 ur (106 dni) v letu 2010 in 1.015 ur (127 dni) v letu 2011. PB Begunje je javnim uslužbencem obračunala nadomestilo plače za izredni dopust za primere in okoliščine, navedene v 38. členu KPDZSV (rojstvo otroka, sklenitev zakonske zveze, poroka otroka, smrt ožjega družinskega člana, staršev ali bližnjih sorodnikov, selitev, medicinsko programiran oddih, aktivno sodelovanje pri kulturnih, športnih in podobnih prireditvah), za pripravo na strokovni ali specialistični izpit (87 ur v letu 2010 in 360 ur v letu 2011), opravljanje izpitov za pridobitev višje stopnje izobrazbe (16 ur v letu 2011) in krvodajalstvo (165 ur v letu 2010 in 219 ur v letu 2011). PB Begunje bi morala odsotnost zaradi priprave na strokovni in specialistični izpit ter opravljanje izpitov za pridobitev višje stopnje izobrazbe evidentirati in obračunati kot študijski dopust.

2.4.1.3.1.a PB Begunje je javni uslužbenki za pripravo na strokovni izpit za poklic psiholog (VII. stopnje strokovne izobrazbe) odobrila 13 dni izrednega dopusta. Takšno ravnanje ni v skladu z določbo osmega odstavka 12. člena KPDZSV, da pripravniku VII. stopnje strokovne izobrazbe pripada 12 dni odsotnosti z dela z nadomestilom plače, ki jo lahko koristi le enkrat.

2.4.1.3.1.b ZDR v drugem odstavku 169. člena določa, da ima delavec pravico do odsotnosti z dela zaradi darovanja krvi na dan, ko prostovoljno daruje kri. PB Begunje je javnim uslužbencem poleg plačane odsotnosti z dela na dan, ko so darovali kri, odobrila še dodatni dan izrednega dopusta. 18 javnih uslužbencev je imelo v letih 2010 in/ali 2011 zaradi darovanja krvi odobrenih 49 dodatnih dni izrednega dopusta. Ravnanje PB Begunje ni bilo v skladu z določbo tretjega odstavka 16. člena ZJU, ki določa, da delodajalec javnemu uslužbencu ne sme zagotavljati pravic v večjem obsegu, kot je določen z zakonom, s podzakonskim predpisom ali kolektivno pogodbo, če bi s tem obremenil javna sredstva.

Pojasnilo PB Begunje

ZDR je določal, da so za krvodajalstvo delavci upravičeni do dveh dni odsotnosti z dela. Po uveljavitvi ZDR, ki je en dan odsotnosti z dela za krvodajalstvo ukinil, se je tedanje vodstvo odločilo, da gre pri tem za humanitarno aktivnost in da obrani pravico do dveh dni odsotnosti z dela.

Ukrepi PB Begunje

Z dopisom z dne 22. 3. 2012 je direktor obvestil javne uslužbenke, da imajo v skladu s 169. členom ZDR pravico do odsotnosti z dela zaradi darovanja krvi na dan, ko darujejo kri.

2.4.1.3.2 Odsotnost zaradi bolniškega staleža

Tabela 16: Podatki o odsotnosti zaradi bolniškega staleža po poklicnih skupinah v letih 2010 in 2011 v PB Begunje

Vrsta odsotnosti	Leto 2010		Leto 2011		Indeks 2011/2010
	število ur	delež v odstotkih	število ur	delež v odstotkih	
Bolniški stalež v breme zavoda in ZZZS	19.113	100,0	19.184	100,0	100
Zdravniki in zobozdravniki	362	1,9	663	3,5	183
Zaposleni v zdravstveni negi	4.497	23,5	4.325	22,5	96
Ostali zdravstveni delavci in sodelavci	2.627	13,8	2.369	12,4	90
Nezdravstveni delavci	11.595	60,6	11.654	60,7	101
Vodstveni delavci	32	0,2	173	0,9	541

Vir: podatki PB Begunje.

PB Begunje je obračunala nadomestila za odsotnost z dela zaradi bolezni, poškodb, nege in spremstva v znesku 119.966 evrov za leto 2010 (65.206 evrov v breme PB Begunje in 54.760 evrov v breme ZZZS) in 134.799 evrov za leto 2011 (75.311 evrov v breme PB Begunje in 59.488 evrov v breme ZZZS).

2.4.2 Revizija učinkovitosti ravnanja PB Begunje pri obvladovanju različnih vrst odsotnosti z dela

2.4.2.1 Zagotavljanje ustreznih podlag za upravljanje odsotnosti javnih uslužbencev z dela

Pri ocenjevanju zagotavljanja ustreznih podlag za upravljanje odsotnosti javnih uslužbencev z dela smo proučili, katere vrste podlag za upravljanje z odsotnostjo zaposlenih je imela PB Begunje v letih 2010 in 2011.

2.4.2.1.1 Interni akti oziroma druge podlage za obvladovanje različnih vrst odsotnosti

PB Begunje je v letih 2010 in 2011 uporabljala naslednje interne akte in usmeritve, s pomočjo katerih je urejala in obvladovala prisotnost javnih uslužbencev na delovnem mestu oziroma različne vrste odsotnosti:

- Pravilnik o razporeditvi in evidentiranju delovnega časa zaposlenih v Psihiatrični bolnišnici Begunje (v nadaljevanju: pravilnik o razporeditvi in evidentiranju delovnega časa) z dne 27. 5. 2008;
- Pravilnik o delovnih razmerjih z dne 23. 2. 1994;
- sklepe direktorja z dne 8. 3. 1994, 30. 12. 1994, 18. 4. 2007 in 28. 3. 2008 in navodilo kadrovske službi za pripravo odmere letnega dopusta z dne 28. 3. 2008, v katerih so določeni kriteriji, ki se uporabljajo za določitev višine letnega dopusta.

V PB Begunje evidentirajo prisotnost na delu s pomočjo računalniškega programa. Javni uslužbenci prejmejo elektronsko kartico, s katero se morajo prijaviti ob vsakem prihodu na delo in odhodu z dela na registratorju delovnega časa. Za vsakega zaposlenega obstaja v sistemu elektronskega evidentiranja njegov delovni čas s pripadajočimi urniki, razen delovnega časa, ki vključuje pripravljenost na domu.

PB Begunje ni imela internega akta, ki bi urejal nadomeščanje odsotnosti zaposlenih.

V navodilu kadrovske službi za pripravo odmere letnega dopusta so navedena delovna mesta, na katerih se pojavljajo delovni pogoji iz 3. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV (hrup in vibracije, prah, večje obremenitve dela, neugodne klimatske razmere, nevarnost infekcije, delo s kemikalijami oziroma večje fizične obremenitve), delo v intenzivni terapiji in delo v posebnih pogojih dela iz pete alineje 4. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV (dežurstvo, izmensko, popoldansko, nočno in terensko delo) ter delovna mesta, na katerih javni uslužbenec dela z duševno motenimi oziroma duševno prizadetimi osebami, in število pripadajočih dni letnega dopusta.

PB Begunje je določala letni dopust na podlagi ZDR in KPDZSV. V obvestilih o odmeri letnega dopusta za leti 2010 in 2011 ni navedeno, za katerega od posebnih pogojev dela iz pete alineje 4. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV so bili javnemu uslužbencu odmerjeni dodatni dnevi letnega dopusta.

Pri pregledu evidenc o izrabi delovnega časa in izdanih odločb o določitvi letnega dopusta za leti 2010 in 2011 smo ugotovili, da je PB Begunje javni uslužbenki, ki je delala samo dopoldan, odmerila dva dni letnega dopusta za delo v posebnih pogojih dela, javni uslužbenki, ki je čistila delovne površine, pa je določila en dan letnega dopusta za delo v intenzivni negi in terapiji. Na podlagi navedenega ni mogoče z gotovostjo trditi, da je PB Begunje v letih 2010 in 2011 pri odmeri letnega dopusta za delo v intenzivni

negi in terapiji in za delo v posebnih pogojih dela iz četrte in pete alineje 4. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV zagotovila enako obravnavo javnih uslužbencev. Takšno razlago je sprejel tudi Odbor za razlago Kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva⁶⁶.

2.4.2.1.2 Spremljanje in analiziranje odsotnosti javnih uslužbencev z dela zaradi različnih razlogov

Ena izmed nalog vodstva je, da obvladuje stroške zavoda ter povečuje učinkovitost dela zaposlenih. Odsotnost zaposlenih z dela povečuje stroške zavoda ter povzroča organizacijske težave. Z namenom, da bi vodstvo zavoda izpolnjevalo svojo nalogo in zniževalo stroške zaradi odsotnosti zaposlenih, bi bilo za zavod smotno, da bi v letnem aktu načrtoval aktivnost stalnega spremljanja gibanja odsotnosti z dela vseh zaposlenih ter obenem tudi načrtoval analiziranje vzrokov odsotnosti.

PB Begunje v finančnih načrtih ali v drugih internih aktih za leti 2010 in 2011 ni načrtovala aktivnosti spremljanja in analiziranja odsotnosti zaposlenih zaradi različnih razlogov.

Določena stopnja odsotnosti z dela zaradi bolezni bo v zavodu vedno prisotna, zato je pomembno, da vodstvo redno opravlja raziskave in primerja rezultate s primerljivimi zavodi. Tako pravočasno pridobi podatke o preveliki odsotnosti z dela predvsem zaradi bolezni. S takšnim spremljanjem se zavod lahko izogne intuitivnemu ocenjevanju primernosti obsega tovrstne odsotnosti z dela.

Ukrep PB Begunje

PB Begunje je v letnem poročilu za leto 2012 prikazala strukturo porabe delovnega časa v tem letu. V letu 2013 je analizo nadgradila in v letnem poročilu za leto 2013 predstavila tudi analizo odsotnosti javnih uslužbencev zaradi bolezni, nege in spremstva.

PB Begunje niti v letnih aktih, niti v finančnih načrtih, niti v drugih aktih za leti 2010 in 2011 ni opredelila ciljne stopnje bolniške odsotnosti, ki bi bila še sprejemljiva predvsem z organizacijskega in stroškovnega vidika.

2.4.2.1.3 Spremljanje obsega stroškov, ki jih povzročijo različne odsotnosti z dela

V rekapitulacijah izplačanih plač za leti 2010 in 2011 so izkazani zneski obračunanih in izplačanih nadomestil plače zaposlenim v PB Begunje za odsotnosti z dela zaradi koriščenja letnega dopusta, izrednega dopusta, bolezni, poškodb, strokovnih izpopolnjevanj in izobraževanj. Odsotnost z dela hkrati povzroča tudi stroške nadomeščanja, in sicer stroške nadurnega dela, delovne uspešnosti za povečan obseg dela ter opravljanja dela po podjemnih ali drugih pogodbah civilnega prava.

PB Begunje je javnim uslužbencem obračunala in izplačala nadure in dežurstvo v znesku 342.682 evrov (20.727 ur) za leto 2010 in v znesku 350.820 evrov (23.677 ur) za leto 2011. PB Begunje ni razpolagala s podatkom o tem, koliko nadur je bilo opravljenih zaradi nadomeščanja odsotnih delavcev.

PB Begunje je v letih 2010 in 2011 javnim uslužbencem obračunala in izplačala delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela, in sicer 3.837 evrov v letu 2010 in 10.723 evrov v letu 2011. Iz sklepov o dodelitvi delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela je razvidno, da so javni uslužbenci prejeli delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela za nadomeščanje odsotnih delavcev zaradi bolezni

⁶⁶ Tako kot opomba 36.

in letnega dopusta (2.699 evrov za leto 2010 in 10.723 evrov za leto 2011) in za opravljanje del nezasedenega delovnega mesta (1.138 evrov za leto 2010).

Na podlagi sklenjenih podjemnih pogodb je PB Begunje izvajalcem obračunala in izplačala za branje EEG⁶⁷ posnetkov in pravno svetovanje zaradi nadomeščanja odstotnih delavcev zaradi dopusta in bolezni v znesku 8.977 evrov za leto 2010 in 1.097 evrov za leto 2011.

PB Begunje ni spremljala stroškov nadur, ki jih povzroča odsotnost javnih uslužbencev z dela, na način, ki bi omogočal določitev skupnega obsega stroškov, ki jih povzročijo različne odsotnosti z dela.

2.4.2.1.4 Kadrovski načrt

V finančnih načrtih za leti 2010 in 2011 je izkazano načrtovano število javnih uslužbencev po delovnih mestih na dan 31. 12. in obrazložitev morebitnega povečanja oziroma zmanjšanja števila javnih uslužbencev v primerjavi z letom poprej zaradi upokožitev, porodniškega dopusta in dopusta za varstvo in nego otroka, daljših bolniških odsotnosti in napovedanih prekinitev delovnega razmerja.

2.4.2.1.5 Ocena zagotavljanja ustreznih podlag za upravljanje odsotnosti javnih uslužbencev z dela

Na podlagi pregleda podlag za upravljanje z odsotnostjo javnih uslužbencev z dela smo ocenili, da PB Begunje v letu 2010 in v letu 2011 ni imela vseh podlag, ki bi jih potrebovala za učinkovito upravljanje z odsotnostjo zaposlenih, saj:

- ni imela internega akta, ki bi urejal nadomeščanje odsotnosti zaposlenih;
- pri odmeri letnega dopusta za delo v intenzivni negi in terapiji in za delo v posebnih pogojih dela iz četrte in pete alineje 4. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV ni zagotovila enake obravnave javnih uslužbencev;
- v finančnih načrtih za leti 2010 in 2011 ali drugem internem aktu ni načrtovala aktivnosti spremljanja in analiziranja odsotnosti zaposlenih z dela iz različnih razlogov;
- v letnih aktih ni določila ciljne stopnje bolniške odsotnosti;
- ni spremljala stroškov nadurnega dela, ki jih povzroča odsotnost javnih uslužbencev z dela.

2.4.2.2 Spremljanje in analiziranje posameznih vrst odsotnosti zaposlenih z dela

Pri ocenjevanju spremljanja in analiziranja posameznih vrst odsotnosti zaposlenih z dela smo proučili, na kakšen način je PB Begunje zagotavljala podatke za spremljanje in analiziranje odsotnosti zaposlenih, ali je spremljala odsotnosti zaposlenih tako, da je podatke lahko analizirala, ter ali oziroma kako jih je analizirala.

2.4.2.2.1 Način evidentiranja prisotnosti in odsotnosti javnih uslužbencev

V skladu z 9. členom pravilnika o razporeditvi in evidentiranju delovnega časa je PB Begunje vodila elektronsko evidenco o izrabi delovnega časa, v kateri so bili izkazani zahtevani podatki iz 18. člena ZEPDSV. Podatki o številu opravljenih in neopravljenih ur, za katere se prejme nadomestilo plače, so bili podlaga za obračun plač, in sicer so iz mesečnih rekapitulacij plač lahko pridobili podatek o tem, koliko ur je bil javni uslužbenec odsoten ter razlog odsotnosti.

PB Begunje je v letnem poročilu za leto 2011 izkazala delež vseh ur odsotnosti v celotnem fondu ur, ki bi ga morali zaposleni doseči v letu 2011, in deleže ur posameznih vrst odsotnosti v vseh urah odsotnosti, ni

⁶⁷ EEG – elektroencefalogram.

pa izdelala analize o vrsti in pogostosti ter času trajanja odsotnosti zaposlenih zaradi bolezni po različnih kategorijah, kot so spol, starost, izobrazba, poklicni profil, služba oziroma oddelek, v katerem dela javni uslužbenec. S podatki o trajanju bolezni (odsotnost zaradi bolezni do 30 oziroma nad 30 dni), odsotnosti zaradi poškodb, nege ali spremstva, odsotnosti zaradi krvodajalstva ter odsotnosti zaradi očetovskega dopusta je PB Begunje razpolagala v elektronski evidenci o izrabi delovnega časa ter v letnih in mesečnih rekapitulacijah izplačanih plač.

PB Begunje je predložila evidenci o strokovnih izpopolnjevanjih za leti 2010 in 2011, za katera so bili izdani potni nalogi oziroma dovolilnice za odsotnost z dela, ki sta vsebovali podatke o udeležencu, temi, datumu in za leto 2011 tudi o odobrenih stroških. PB Begunje je za leti 2010 in 2011 pripravila poročilo o odsotnosti javnih uslužbencev zaradi strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja, ki vsebuje samo podatke o številu udeležencev in urah odsotnosti po posameznih oddelkih ter primerjavo z letom poprej. To poročilo je v celoti povzeto v letnem poročilu za leto 2011, v letnem poročilu za leto 2010 pa je prikazano samo skupno število udeležencev in ur odsotnosti zaradi strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja ter primerjava z letom 2009. Stroški strokovnih izobraževanj in izpopolnjevanj, primerjava realizacije s finančnim načrtom in predhodnim letom niso predstavljeni v nobenem poročilu. Podatke o znesku nadomestila plače za strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje je bilo mogoče pridobiti iz rekapitulacij izplačanih plač.

PB Begunje je za leti 2010 in 2011 razpolagala s podatki o odsotnosti zaposlenih z dela v obliki, primerni za pridobitev podatkov o tem, s katerimi poklicnimi profili so zaposleni največ oziroma največkrat odsotni, v katerih organizacijskih enotah in zaradi katerih razlogov. Na podlagi teh podatkov je PB Begunje izdelala tudi nekatere analize in jih vključila v letni poročili.

Ukrep PB Begunje

PB Begunje je v letnem poročilu za leto 2013 predstavila podatke o odsotnosti javnih uslužbencev zaradi izobraževanja glede na število udeležencev in ure odsotnosti na podlagi izdanih potnih nalogov oziroma dovolilnic za odsotnost z dela po posameznih delovnih mestih oziroma oddelkih za leto 2013 in primerjalno glede na leto 2012. Obenem je prikazala tudi stroške izobraževanja v letu 2013 glede na načrt in leto 2012 po posameznih vrstah izobraževanj, strokovnih izpopolnjevanj in usposabljanj.

2.4.2.2.2 Spremljanje povprečne odsotnosti javnih uslužbencev

V PB Begunje je za spremljanje in analiziranje odsotnosti z dela zadolžena kadrovska služba.

PB Begunje spremlja podatke o urah in razlogih odsotnosti po posameznih zaposlenih, ni pa ugotavljala povprečne letne odsotnosti zaposlenih in povprečne letne odsotnosti po poklicnih skupinah.

Pojasnilo PB Begunje

Do 31. 7. 2011 je PB Begunje uporabljala računalniški program za evidentiranje izrabe delovnega časa, ki ni omogočal analize. Sedanji program pa omogoča podrobno analizo po javnih uslužbencih, skupinah in enotah.

NIJZ ima od leta 1997 izdelano metodologijo, po kateri obdeluje podatke o bolniški odsotnosti za aktivno prebivalstvo v Republiki Sloveniji, in sicer podatke o številu primerov bolniškega staleža, številu izgubljenih koledarskih dni, odstotku bolniškega staleža ter 'indeks onesposabljanja', 'indeks frekvence' ter resnost.

PB Begunje za leti 2010 in 2011 ni izračunavala kazalnikov, ki bi omogočali primerjavo z ostalimi zdravstvenimi zavodi oziroma s podatki na ravni Republike Slovenije. Prav tako za ti dve leti podatkov o bolniški odsotnosti zaposlenih ni primerjala s primerljivimi zdravstvenimi zavodi ali med oddelki znotraj zavoda.

2.4.2.2.3 Število izgubljenih koledarskih dni zaradi bolniške odsotnosti v primerjavi s povprečjem v Republiki Sloveniji

Po podatkih NIJZ je bilo število izgubljenih koledarskih dni zaradi bolniških odsotnosti na zaposlenega ('indeks onesposabljanja') na ravni Republike Slovenije 14,9 dne v letu 2010 in 14,77 dne v letu 2011, v kranjski zdravstveni regiji pa 13,4 dne v letu 2010 in 12,4 dne v letu 2011.

PB Begunje za leti 2010 in 2011 ni izvedla primerjave števila izgubljenih koledarskih dni zaradi bolniške odsotnosti niti s povprečjem v Republiki Sloveniji niti s primerljivimi zavodi.

Po našem izračunu je bilo v PB Begunje v letu 2010 zaradi bolniških odsotnosti 12,9 izgubljenega koledarskega dne na zaposlenega⁶⁸ in 13,4 izgubljenega koledarskega dne na zaposlenega⁶⁹ v letu 2011, torej v obeh letih nižje od povprečja v Republiki Sloveniji.

2.4.2.2.4 Ocena spremljanja in analiziranja posameznih vrst odsotnosti zaposlenih z dela

Pri ocenjevanju spremljanja in analiziranja posameznih vrst odsotnosti javnih uslužbencev z dela v PB Begunje smo proučili, na kakšen način je zagotavljala podatke za spremljanje in analiziranje odsotnosti uslužbencev, ali je spremljala odsotnosti uslužbencev tako, da je podatke lahko analizirala, ter ali oziroma kako jih je analizirala. Ugotovili smo, da je PB Begunje v obdobju, na katero se nanaša revizija:

- evidentirala prisotnost in odsotnost uslužbencev na način, ki omogoča analiziranje odsotnosti javnih uslužbencev;
- imela službo oziroma osebo, odgovorno za spremljanje in analiziranje odsotnosti z dela;
- spremljala in izdelala nekatere analize odsotnosti javnih uslužbencev v posameznem letu,

vendar pa ni:

- izračunavala kazalnikov, s katerimi bi analizirala podatke o odsotnosti z dela zaradi bolezni;
- primerjala stopnje odsotnosti zaradi bolezni s primerljivimi zdravstvenimi zavodi in znotraj zavoda med organizacijskimi enotami;
- spremljala, ali je število izgubljenih koledarskih dni zaradi bolezni nižje oziroma višje v primerjavi s povprečjem v Republiki Sloveniji.

Na podlagi tega smo ocenili, da je PB Begunje razpolagala s podatki o odsotnosti javnih uslužbencev, vendar jih v letih 2010 in 2011 ni zadostno spremljala in analizirala, ker ni ugotavljala obsega odsotnosti javnih uslužbencev zaradi različnih razlogov, in jih tudi ni primerjala s primerljivimi podatki, da bi ugotavljala primernost obsega odsotnosti javnih uslužbencev za PB Begunje.

⁶⁸ Upoštevali smo 185 zaposlenih na dan 31. 12. 2010 in 19.113 ur odsotnosti zaposlenih zaradi bolezni, poškodb, nege ter spremstva iz rekapitulacije izplačanih plač za leto 2010, preračunano na 2.389 dni ob upoštevanju 8-urnega delavnika.

⁶⁹ Upoštevali smo 179 zaposlenih na dan 31. 12. 2011 in 19.184 ur odsotnosti zaposlenih zaradi bolezni, poškodb in nege ter spremstva iz rekapitulacije izplačanih plač za leto 2011, preračunano na 2.398 dni ob upoštevanju 8-urnega delavnika.

2.4.2.3 Organizacija dela v PB Begunje ob odsotnosti javnih uslužbencev z dela

Pri ocenjevanju organizacije dela v zavodu ob odsotnosti javnih uslužbencev z dela smo se osredotočili predvsem na to, ali je imel zavod z internimi akti urejen način nadomeščanja odsotnosti javnih uslužbencev ter ali je spremljal in razpolagal s podatki o tem, kolikšni so bili stroški nadomeščanja odsotnih javnih uslužbencev.

PB Begunje ni imela internega akta, v katerem bi določila pravila glede nadomeščanja odsotnosti zaposlenih zaradi različnih razlogov.

Pojasnilo PB Begunje

O nadomeščanju zaradi bolezni se odloča individualno, o vsakem primeru posebej.

Pravilnik o razporeditvi in evidentiranju delovnega časa v 10. členu povzema primere iz ZDR, ko mora javni uslužbenec opravljati nadurno delo, ter določa način in pristojne osebe za odobritev nadurnega dela.

V finančnih načrtih za leti 2010 in 2011 je PB Begunje predvidevala sklenitev podjemne pogodbe tudi za opravljanje storitev biokemičnega laboratorija zaradi odsotnosti javne uslužbenke zaradi bolniške ali porodniške odsotnosti. Zaradi nadomeščanja začasno odsotnih javnih uslužbencev je PB Begunje sklenila podjemne pogodbe z zunanjima izvajalcema za odčitavanje EEG posnetkov in pravno svetovanje, ki jima je obračunala in izplačala 8.977 evrov za leto 2010 in 1.097 evrov za leto 2011.

PB Begunje ni razpolagala s podatkom o nadurah, ki so bile opravljene v letih 2010 in 2011 zaradi nadomeščanja odsotnih uslužbencev.

Stroški izvajanja dela prek študentskega servisa so znašali 10.225 evrov za leto 2010 in 3.587 evrov za leto 2011. Dijaki in študentje so izvajali zdravstveno nego, vzdrževanje perila in pomoč v kuhinji zaradi nadomeščanja začasno odsotnih delavcev (5.028 evrov za leto 2010 in 2.255 evrov za leto 2011), delo telefonista pa zaradi nadomeščanja in nezasedenega delovnega mesta (5.197 evrov za leto 2010 in 1.332 evrov za leto 2011).

PB Begunje je v letih 2010 in 2011 javnim uslužbencem obračunala in izplačala delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela, in sicer 3.837 evrov za leto 2010 in 10.723 evrov za leto 2011. Iz sklepov o dodelitvi delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela je razvidno, da so javni uslužbenci prejeli delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela za nadomeščanje odsotnih delavcev zaradi bolezni, letnega dopusta (2.699 evrov za leto 2010 in 10.723 evrov za leto 2011) in opravljanje del nezasedenih delovnih mest (1.138 evrov za leto 2010).

2.4.2.3.1 Ocena organizacije dela v PB Begunje ob odsotnosti javnih uslužbencev z dela

Način organizacije dela v PB Begunje ob odsotnosti javnih uslužbencev z dela smo presojali na podlagi odgovorov, ki smo jih pridobili na vprašanja, ali je imela vzpostavljena pravila glede nadomeščanja odsotnosti javnih uslužbencev, ali je imela interni akt, s katerim bi določala, v katerih primerih in na kakšen način se odreja nadurno delo, ali je sklepala podjemne pogodbe z zunanjimi izvajalci za nadomeščanje odsotnih javnih uslužbencev, ali je razpolagala s podatkom o tem, ali in v kolikšnem obsegu je nadomeščanje odsotnih javnih uslužbencev vplivalo na povečanje števila nadur ali drugih oblik dodatnega dela prisotnih javnih uslužbencev, ali in v kolikšnem obsegu so delali izvajalci prek študentskega servisa zaradi nadomeščanja javnih uslužbencev ter ali je izplačevala delovno uspešnost

javnim uslužbencem iz naslova povečanega obsega dela zaradi nadomeščanja odsotnosti zaposlenih in kolikšni so bili ti stroški. Ugotovili smo, da PB Begunje v obdobju, na katero se nanaša revizija:

- pravil glede nadomeščanja odsotnosti javnih uslužbencev ni imela določenih z internimi akti;
- ni razpolagala s podatkom o obsegu opravljenega in plačanega nadurnega dela zaradi nadomeščanja odsotnih javnih uslužbencev;
- je razpolagala s podatkom o tem, kdo in v kolikšnem obsegu je prejel plačilo po podjemni pogodbi za nadomeščanje odsotnih javnih uslužbencev;
- je razpolagala s podatkom, kdo in katera dela je opravljal ter v kakšnem obsegu so bila izplačana sredstva za opravljanje del prek študentskega dela zaradi nadomeščanja javnih uslužbencev;
- je razpolagala s podatkom, kdo je prejemal delovno uspešnost ter v kolikšnem obsegu iz naslova povečanega obsega dela zaradi nadomeščanja odsotnosti uslužbencev.

Ocenili smo, da PB Begunje v letih 2010 in 2011 ni imela zadostnih podlag za ustrezno organizacijo nadomeščanja odsotnih javnih uslužbencev in celotnih podatkov o obsegu in stroških, ki jih je povzročilo nadomeščanje odsotnih javnih uslužbencev. Z zapisanimi pravili o nadomeščanju odsotnosti ter natančnejšim spremljanjem stroškov, ki izhajajo iz nadomeščanja odsotnosti, bi se lahko izognila tveganju, da ne izkoristi notranjih rezerv z reorganizacijo in s prerazporeditvijo delavcev, preden sklne pogodbe z zunanjimi izvajalci, ter tveganju, da so zaposleni, ki nadomeščajo odsotne delavce, preveč obremenjeni.

2.4.2.4 Izvajanje ukrepov za obvladovanje odsotnosti javnih uslužbencev zaradi zdravstvenih razlogov

2.4.2.4.1 Ugotavljanje zadovoljstva javnih uslužbencev

Raziskave s področja ugotavljanja vzrokov za odsotnost zaposlenih z dela kot enega izmed dejavnikov odsotnosti navajajo tudi (ne)zadovoljstvo pri delu in delovno motivacijo zaposlenih. Te vzroke je težje zaznati, saj so bolj prikriti in zelo odvisni od vsakega posameznega zaposlenega. Z izvajanjem ukrepov za odpravo teh vzrokov lahko zavod vpliva na izboljšanje subjektivnih ocen posameznika glede dela, s čimer lahko poveča pripadnost, zavzetost in druge delovne vrednote zaposlenih.

Vodstvo zavoda lahko s stalnim spremljanjem gibanja odsotnosti z dela in spremljanjem zadovoljstva zaposlenih ter s primerjavo znotraj primerljive panoge ali znotraj zavoda med posameznimi oddelki oziroma službami ugotavlja morebitna odstopanja. S primernimi ukrepi (poskusi izboljšanja zadovoljstva, delovne klime ali delovnih pogojev) se lahko izogne večjim težavam zaradi odsotnosti zaposlenih z dela, ki se kažejo v višjih stroških zaradi nadomeščanj odsotnih sodelavcev, uvajanja novih sodelavcev, v zmanjšanju storilnosti in v organizacijskih zapletih.

Zunanji izvajalec je v PB Begunje opravil anketo o zadovoljstvu zaposlenih v letu 2006, narejena je bila analiza ankete in primerjava s podobnimi zdravstvenimi zavodi. PB Begunje v obdobju, na katero se nanaša revizija, zadovoljstva zaposlenih ni merila.

Ukrep PB Begunje

Meritve zadovoljstva in organizacijske klime je PB Begunje ponovno izvedla v letih 2012 in 2013, kar je izkazala v letnih poročilih za obe leti.

2.4.2.4.2 Spremljanje in ugotavljanje obstoja morebitnih drugih razlogov, ki so vplivali na večjo bolniško odsotnost

Na odsotnost zaradi bolezni zaposlenih lahko vpliva veliko vzrokov, na primer resnost obolenja, nezadovoljstvo na delu, nemotiviranost, slabi delovni pogoji, velik delež zaposlenih žensk, slabi odnosi, slaba plača, slaba organizacija dela, starostna struktura, nerazumevanje vodstva za osebne težave.

PB Begunje v letih 2010 in 2011 ni spremljala in ugotavljala vzrokov za bolniško odsotnost.

2.4.2.4.3 Izvajanje ukrepov, s katerimi bi PB Begunje lahko zmanjšala odsotnost zaradi zdravstvenih razlogov

Z izvajanjem preventivnih ukrepov, kot so organiziranje raznih oblik rekreacije, aktivni odmori, ukrepi varnosti in varstva pri delu, preventivni zdravstveni pregledi, interno komuniciranje o možnostih izboljšanja zdravja, lahko zavod zmanjša odsotnost zaradi zdravstvenih razlogov.

V PB Begunje so v letih 2010 in 2011 izvajali skupinsko vadbo enkrat na teden, pripravljali hrano v skladu s smernicami za zdravo in uravnoteženo prehrano ter izvajali ukrepe za varnost in zdravje pri delu (preventivne in obdobjne zdravstvene preglede, usposabljanje glede varstva in zdravja pri delu, varstva pred požarom). Poleg tega so imeli javni uslužbenci možnost aktivnega sprehoda v naravi na območju PB Begunje med odmori in uporabe telovadnice za rekreacijo enkrat na teden.

Zavod lahko vpliva na zmanjšanje odsotnosti zaposlenih zaradi zdravstvenih razlogov ob vračanju posameznika na delo iz bolniškega staleža tudi z izvajanjem kurativnih ukrepov, kot so na primer komunikacija z zaposlenim med bolniško odsotnostjo, prilagajanje delovnih mest, pogovor z zaposlenim po vrnitvi na delo, druženje zaposlenih, razpolaganje s počitniškimi kapacitetami za zaposlene.

Pojasnilo PB Begunje

Kurativni ukrepi ob vrnitvi javnega uslužbenca iz bolniškega staleža se določajo in izvajajo individualno.

2.4.2.4.4 Učinki izvedenih ukrepov

V PB Begunje so bili javni uslužbenci zaradi bolniškega staleža odsotni 23.548 delovnih ur v letu 2008, 19.849 delovnih ur v letu 2009, 19.114 delovnih ur v letu 2010, 19.185 delovnih ur v letu 2011 in 16.319 delovnih ur v letu 2012. Na podlagi trenda zmanjševanja števila ur bolniškega staleža bi lahko ocenili, da je bila PB Begunje v letih 2010 in 2011 učinkovita pri izvajanju ukrepov za zmanjšanje bolniškega staleža javnih uslužbencev, vendar pa ni spremljala in ugotavljala vzrokov za bolniški stalež. Prav tako ni ugotavljala dejanskega vpliva izvajanih ukrepov, s katerimi bi lahko vplivala na odsotnost javnih uslužbencev in tako zmanjšala odsotnost zaradi zdravstvenih razlogov.

2.4.2.4.5 Ocena ravnanja PB Begunje pri izvajanju ukrepov za obvladovanje odsotnosti javnih uslužbencev zaradi zdravstvenih razlogov

Ravnanje PB Begunje pri izvajanju ukrepov za obvladovanje odsotnosti javnih uslužbencev zaradi zdravstvenih razlogov smo presojali na podlagi odgovorov, ki smo jih pridobili na vprašanja, ali je ugotavljala zadovoljstvo javnih uslužbencev, ali je spremljala in ugotavljala obstoj tudi morebitnih drugih razlogov, ki so vplivali na večjo odsotnost zaradi zdravstvenih razlogov, kot jo dejansko pogojujejo bolezenska stanja uslužbencev, ali je izvajala ukrepe, s katerimi bi lahko zmanjšala odsotnost zaradi zdravstvenih razlogov, in ali je bila z izvajanjem ukrepov učinkovita.

Ugotovili smo, da je PB Begunje v letih 2010 in 2011 izvajala nekatere preventivne ukrepe, s katerimi bi lahko vplivala na zmanjšanje bolniškega staleža, vendar vpliva izvedenih ukrepov na zmanjšanje odsotnosti javnih uslužbencev zaradi zdravstvenih razlogov ni niti ugotavljala niti analizirala. V PB Begunje se je število ur bolniškega staleža v obdobju od leta 2008 do leta 2012 zmanjšalo, vendar pa PB Begunje zadovoljstva zaposlenih ni ugotavljala, prav tako ne razlogov za bolniški stalež niti drugih razlogov, ki vplivajo na bolniški stalež. Poleg tega v letih 2010 in 2011 ni spremljala gibanja tovrstne odsotnosti in je ni analizirala po različnih kategorijah ter ni imela določene ciljne stopnje bolniške odsotnosti, na podlagi katere bi lahko ocenila, ali je bila učinkovita pri izvajanju ukrepov za obvladovanje odsotnosti javnih uslužbencev zaradi zdravstvenih razlogov.

2.4.2.5 Izobraževanje, strokovno izpopolnjevanje in usposabljanje javnih uslužbencev

2.4.2.5.1 Načrtovanje izobraževanja, strokovnega izpopolnjevanja in usposabljanja javnih uslužbencev

Potreba po stalnem izobraževanju, strokovnem usposabljanju in izpopolnjevanju zaposlenih v zdravstveni dejavnosti izhaja iz razvoja stroke, zahteve po izpolnjevanju pogojev za ohranjanje licenc v medicini in zdravstveni negi ter ostalih predpisov (na primer o arhiviranju in varstvu pri delu) ter zahteve po zagotavljanju kakovostnih storitev uporabnikom v okviru izpolnjevanja delovnih programov pri opravljanju samostojnega in strokovnega dela zdravstvenih delavcev. Za ustrezno izvajanje izobraževanja, strokovnega izpopolnjevanja in usposabljanja zaposlenih, za učinkovito organizacijo dela in s tem izvajanja storitev s čim manj dodatnimi stroški zaradi odsotnosti zaposlenih z dela zaradi strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja mora zavod ustrezno vsebinsko in stroškovno načrtovati strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje javnih uslužbencev, za kar je treba dobro poznavati potrebe zavoda po dodatnem znanju in veščinah posameznih javnih uslužbencev in zavoda kot celote.

PB Begunje je v programih dela in finančnih načrtih za leti 2010 in 2011 določila načrtovana področja izobraževanja s ciljnim skupinami udeležencev ter načrtovane stroške strokovnega izpopolnjevanja in izobraževanja (šolnine, kotizacije, strokovni izpiti, prevozi in namestitve), ni pa ovrednotila programa strokovnega izpopolnjevanja in izobraževanja po tarifnih skupinah. PB Begunje v letih 2010 in 2011 ni imela opredeljenega procesa strokovnega izpopolnjevanja in izobraževanja zaposlenih. O vlogah za strokovno izpopolnjevanje in izobraževanje ter pravicah in obveznostih javnega uslužbenca je odločil direktor s sklepom.

Ukrep PB Begunje

S sprejetjem Pravilnika o izobraževanju, strokovnem izpopolnjevanju in usposabljanju PB Begunje (v nadaljevanju: pravilnik) je opredelila tudi postopek zbiranja potreb po izobraževanju, strokovnem izpopolnjevanju in usposabljanju javnih uslužbencev, izdelave letnega programa izobraževanja, strokovnega izpopolnjevanja oziroma usposabljanja ter odobravanja izobraževanja, strokovnega izpopolnjevanja oziroma usposabljanja posameznemu javnemu uslužbencu.

2.4.2.5.2 Izvajanje izobraževanja, strokovnega izpopolnjevanja in usposabljanja javnih uslužbencev

Javni uslužbenci v PB Begunje so se v letih 2010 in 2011 strokovno izpopolnjevali in izobraževali na področjih, ki so se nanašala na njihovo delo.

Pravilnik o delovnih razmerjih v 71. in 72. členu določa, da PB Begunje omogoča izobraževanje ob delu le za verificirane oblike izobraževanja za poklice na srednjih, višjih in visokih šolah in pridobitev specializacije, magisterija, doktorata in za podiplomski študij. Prednost pri izbiri imajo javni uslužbenci, ki opravljajo delo, za katero se zahteva določena stopnja izobrazbe, vendar je nimajo, ter javni uslužbenci, ki

bi izgubili delo kot presežni delavci, če se ne bi prekvalificirali. Razen tega kriterija PB Begunje ni imela določenih drugih kriterijev za odobritev strokovnih izpopolnjevanj in izobraževanj.

Pojasnilo PB Begunje

PB Begunje se odloči za sofinanciranje izobraževanja ali odobritev študijskega dopusta, kadar je izobraževanje javnega uslužbenca v interesu zavoda oziroma kadar javni uslužbenec potrebuje izobraževanje zaradi obranitve licence. Na podlagi vlog in predloga vodij enot je direktor individualno odločal o odobritvi izobraževanja s sklepom.

KPDZSV v 48. in 49. členu določa pravice javnih uslužbencev, ki jih na izobraževanje pošlje zavod, to je do študijskega dopusta in povračila stroškov, povezanih z izobraževanjem, ne določa pa trajanja izobraževanja in obveznosti javnih uslužbencev do zavoda po končanem izobraževanju oziroma če javni uslužbenec izobraževanja ne zaključi ali ga ne zaključi v roku. V skladu z 51. členom KPDZSV se ostale pravice in obveznosti javnega uslužbenca in zavoda v zvezi z izobraževanjem oziroma izpopolnjevanjem določijo s pogodbo. KPDZSV v določilih 49. člena loči med pravicami delavcev, ki se izobražujejo v lastnem interesu, in pravicami delavcev, ki se izobražujejo v interesu delodajalca. Prav tako določa ZDR v 172. in 173. členu. Glede na tako opredeljene določbe KPDZSV in ZDR bi moral delodajalec, predvsem kadar zaposlenemu odobri kakršnekoli pravice v zvezi s strokovnim izobraževanjem, vnaprej opredeliti, ali je to izobraževanje v interesu zavoda ali zaposlenega, saj iz tega izhajajo različne pravice in obveznosti zaposlenega in delodajalca.

PB Begunje ni imela sklenjenih pogodb o izobraževanju, ki bi določale pravice in obveznosti pogodbenih strank med izobraževanjem in po njem, z vsemi javnimi uslužbenci, ki jim je v letih 2010 in 2011 odobrila plačano odsotnost z dela za udeležbo na predavanjih, opravljanje obveznosti študija ob delu ali podiplomskega izobraževanja (izpiti, klinične vaje, diplomske naloge) in/ali plačala stroške izobraževanja. V večini primerov je bila podlaga za odobritev plačane odsotnosti z dela in/ali plačilo stroškov izobraževanja samo sklep direktorja, tudi ko se je javni uslužbenec izobraževal v lastnem interesu⁷⁰. V sklepih so bile določene samo pravice javnega uslužbenca, ne pa tudi morebitne obveznosti javnega uslužbenca med in po končanem izobraževanju, kot so predložitev dokazil o opravljanju študijskih obveznosti, rok za dokončanje izobraževanja, vračilo stroškov, če izobraževanja ne konča ali prekine delovno razmerje.

PB Begunje v letih 2010 in 2011 med izobraževanjem ni spremljala izpolnjevanja učnih obveznosti javnih uslužbencev, ki so imeli sklenjeno pogodbo o izobraževanju. V pogodbah o izobraževanju je PB Begunje javne uslužbenke zavezala samo k predložitvi potrdil o zaključku izobraževanj, ne pa tudi k predložitvi dokazil o opravljanju študijskih obveznosti k vlogam za odobritev plačane odsotnosti z dela (na primer prijava na izpit, razpored kliničnih vaj in podobno), s čimer bi zmanjšala tveganje, da javnemu uslužbencu odobri plačano odsotnost z dela za opravljanje istega izpita več kot enkrat.

Ukrepi PB Begunje

Direktor je sprejel pravilnik, s katerim je določil pravice in obveznosti zaposlenih glede izobraževanja, strokovnega izpopolnjevanja in usposabljanja kot tudi načrtovanje ter spremljanje izobraževanja, strokovnega izpopolnjevanja in usposabljanja in oblikovanje letnega programa izobraževanja. Pravilnik opredeljuje primere, ko je izobraževanje v interesu delodajalca, v interesu delavca in delodajalca, primere, ko se sklepa pogodba o izobraževanju, postopek izbora javnih uslužbencev, s katerimi se sklene pogodba o izobraževanju, postopek sklenitve pogodbe o izobraževanju, vsebino pogodbe o

⁷⁰ Razvidno iz izdanih sklepov.

izobraževanju in podobno. Pravilnik določa, da se v pogodbah o izobraževanju določijo zlasti vrsta, trajanje in stroški izobraževanja, pravice delavca (plačana in neplačana odsotnost z dela, povračilo stroškov), obveznosti delavca (rok, do katerega bo končal izobraževanje, izpopolnjevanje študijskih in delovnih obveznosti) ter posledice kršitve določil pogodbe. Pravilnik tudi določa, da mora uslužbenec zaradi koriščenja pravice do odsotnosti z dela (plačano/neplačano), ko se izobražuje, za evidentiranje odsotnosti predložiti dokazilo o udeležbi na izobraževanju takoj, ko je to mogoče. Na podlagi pravilnika je PB Begunje vzpostavila evidenco sklenjenih pogodb o izobraževanju.

2.4.2.5.3 Spremljanje izvajanja izobraževanja, strokovnega izpopolnjevanja in usposabljanja javnih uslužbencev

Strokovni svet PB Begunje v letih 2010 in 2011 ni najmanj enkrat letno obravnaval poročila o strokovnem izpopolnjevanju delavcev ter ga s svojim mnenjem ni posredoval svetu zavoda, kot določa tretji odstavek 46. člena KPDZSV.

KPDZSV in KPZZ v 44. členu ter KPZN v 54. členu določajo minimalni obseg (število dni) strokovnega izpopolnjevanja, ki ga mora zavod omogočiti javnemu uslužbencu glede na doseženo stopnjo strokovne izobrazbe. PB Begunje večini zaposlenih v letih 2010 in 2011 ni zagotavljala strokovnega izpopolnjevanja v obsegu, ki ga določajo kolektivne pogodbe.

Pojasnilo PB Begunje

Vodje enot so skladno s potrebami predlagali izobraževanja zaposlenih. PB Begunje je poskerbela, da so se zaposleni na ključnih delovnih mestih (zdravniki, srednje medicinske sestre, diplomirane medicinske sestre, psihologi, delovni terapevti, socialni delavci) izobraževali v čim večji meri glede na razpoložljiva finančna sredstva in zahteve procesa dela. Predvsem je poskerbela, da so se ustrezno izobraževali zaposleni na tistih delovnih mestih, kjer je izobraževanje nujno za obranjanje licenc.

V letu 2010 se je med zdravniki in zobozdravniki največ strokovno izpopolnjeval javni uslužbenec na delovnem mestu zdravnik specialist V/VI PPD3, to je 25,6 delovnega dne, med delavci v zdravstveni negi javna uslužbenka na delovnem mestu strokovni vodja VII, to je 30,6 delovnega dne, med ostalimi zdravstvenimi delavci in sodelavci javna uslužbenka na delovnem mestu specializant klinične psihologije, to je 17,6 delovnega dne, ter med nezdravstvenimi delavci javna uslužbenka na delovnem mestu vodja V, to je 5,7 delovnega dne.

V letu 2011 se je med zdravniki in zobozdravniki največ strokovno izpopolnjeval javni uslužbenec na delovnem mestu zdravnik specialist V/VI PPD3, to je 14,8 delovnega dne, med delavci v zdravstveni negi javna uslužbenka na delovnem mestu diplomirana medicinska sestra v psihiatriji, to je 8,3 delovnega dne, med ostalimi zdravstvenimi delavci in sodelavci javna uslužbenka na delovnem mestu specializant klinične psihologije, to je 15,3 delovnega dne, ter med nezdravstvenimi delavci javna uslužbenka na delovnem mestu pravni svetovalec, to je 5,7 delovnega dne.

V obeh letih skupaj se je med zdravniki in zobozdravniki največ strokovno izpopolnjeval javni uslužbenec na delovnem mestu zdravnik specialist V/VI PPD3, to je 35,9 delovnega dne, med delavci v zdravstveni negi javna uslužbenka na delovnem mestu strokovni vodja VII, to je 37,2 delovnega dne, med ostalimi zdravstvenimi delavci in sodelavci javna uslužbenka na delovnem mestu specializant klinične psihologije, to je 25,3 delovnega dne, ter med nezdravstvenimi delavci javna uslužbenka na delovnem mestu vodja V, to je 11,2 delovnega dne.

Obveznosti javnega uslužbenca, ki se je udeležil strokovnega izpopolnjevanja, da poroča oziroma predstavi sodelavcem pridobljeno znanje, PB Begunje ni opredelila v internem aktu ali navodilu. V nekaterih primerih je direktor v sklepih o odobritvi strokovnega izpopolnjevanja udeleženca obvezal, da pridobljeno znanje predstavijo strokovnemu kolegiju.

Pojasnilo PB Begunje

Delavec poročilo, ki ga pripravi v zvezi z izobraževanjem, predloži oziroma ustno poroča svojemu vodji oziroma na sestankih posameznih enot.

Stroški strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja v PB Begunje so v letu 2010 znašali 71.399 evrov, skupaj z nadomestilom plače za strokovno izobraževanje in študijski dopust pa 112.568 evrov. V letu 2011 so stroški izobraževanja in strokovnega izpopolnjevanja znašali 106.678 evrov, skupaj z nadomestilom plače za strokovno izobraževanje in študijski dopust pa 151.429 evrov. PB Begunje je krila stroške izobraževanja in strokovnega izpopolnjevanja z lastnimi sredstvi in donacijami, ki jih je prejela za izobraževanje, v znesku 34.089 evrov v letu 2010 in v znesku 50.154 evrov v letu 2011. PB Begunje razpolaga z evidenco, za kateri namen in katerega javnega uslužbenca so bila ta sredstva porabljena. Največja donatorja za strokovna izobraževanja in izpopolnjevanja sta bila v letu 2010 Krka, d. d., Novo mesto in PharmaSwiss, d. o. o., Ljubljana ter v letu 2011 Johnson&Johnson, d. o. o., Ljubljana in PharmaSwiss, d. o. o., Ljubljana.

2.4.2.5.4 Ocena izobraževanja, strokovnega izpopolnjevanja in usposabljanja javnih uslužbencev

Ustreznost izobraževanja, strokovnega izpopolnjevanja in usposabljanja zaposlenih v PB Begunje smo ocenili na podlagi odgovorov na vprašanja, ali je izobraževanje in strokovno izpopolnjevanje ustrezno načrtovala in ustrezno izvajala ter ali je spremljala izvajanje izobraževanj in strokovnih izpopolnjevanj javnih uslužbencev. Ocenili smo, da je PB Begunje v letih 2010 in 2011 pomanjkljivo načrtovala izobraževanje in strokovno izpopolnjevanje predvsem glede ovrednotenja programa izobraževanja zaposlenih. Strokovni svet zavoda ni obravnaval letnih poročil o strokovnem izobraževanju in izpopolnjevanju ter jih s svojim mnenjem ni posredoval svetu zavoda. Poleg tega pravice in obveznosti zaposlenega in PB Begunje glede izobraževanja niso bile vedno opredeljene v pogodbi med PB Begunje in zaposlenim. Ocenili smo tudi, da je PB Begunje le delno spremljala izvajanje izobraževanj zaposlenih.

2.5 Zdravstveni dom Ljubljana

ZD Ljubljana je ustanovila Mestna občina Ljubljana z Odlokom o ustanovitvi javnega zavoda Zdravstveni dom Ljubljana⁷¹. K Statutu Zdravstvenega doma Ljubljana, ki ga je sprejel svet zavoda 21. 9. 2000, je Mestni svet Mestne občine Ljubljana dal soglasje 23. 10. 2000. Na podlagi sprememb Odloka o ustanovitvi javnega zavoda Zdravstveni dom Ljubljana⁷² je svet zavoda sprejel spremembe statuta 26. 2. 2002 (zmanjšali so število članov sveta zavoda s 13 na 9) in 1. 12. 2003 (spremenili so sedež zavoda).

ZD Ljubljana je javni zdravstveni zavod, ki opravlja osnovno zdravstveno dejavnost in znanstveno-raziskovalno delo s področja osnovnega zdravstvenega varstva pod pogoji, določenimi z zakoni. Organizirano ima tudi specialistično ambulantno dejavnost. ZD Ljubljana opravlja zdravstveno dejavnost na območju Mestne občine Ljubljana v organizacijskih enotah Bežigrad, Center, Moste - Polje, Vič - Rudnik,

⁷¹ Uradni list RS, št. 65/97.

⁷² Uradni list RS, št. 82/01, 57/03.

Šiška, Šentvid in Splošno nujno medicinsko pomoč. ZD Ljubljana je učni center za izvajanje praktičnega pouka dijakov zdravstvenih šol in študentov visokošolskih zavodov pod pogoji, določenimi z zakonom. Sredstva za delo in razvoj pridobiva:

- iz sredstev ustanoviteljice,
- s plačilom za storitve, opravljene na podlagi pogodbe z ZZZS,
- na podlagi pogodbe z Ministrstvom za zdravje oziroma drugim pristojnim ministrstvom za naloge, ki se na podlagi zakona financirajo iz državnega proračuna,
- s plačilom za storitve, opravljene na podlagi pogodb s podjetji ter drugimi fizičnimi in pravnimi osebami,
- s prosto prodajo storitev na trgu,
- z darili in iz drugih namenskih in nenamenskih virov v skladu z zakonom.

Ustanovitelj zagotavlja sredstva za investicije in za druge obveznosti, določene z zakonom in z aktom o ustanovitvi zavoda.

Tabela 17: Podatki o številu ur posameznih vrst odsotnosti v letih 2010 in 2011 v ZD Ljubljana

Vrsta odsotnosti	Leto 2010		Leto 2011		Indeks 2011/2010
	število ur	delež v odstotkih	število ur	delež v odstotkih	
Skupno število ur rednega dela in odsotnosti (brez nadur in dežurstva)	2.734.213		2.732.529		100
<i>Letni dopust</i>	330.779	12,1	333.025	12,2	101
<i>Izredni dopust</i>	3.132	0,1	3.204	0,1	102
<i>Študijski dopust</i>	10.489	0,4	8.310	0,3	79
<i>Strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje</i>	29.628	1,1	36.046	1,3	122
<i>Bolezni in poškodbe v breme zavoda</i>	88.042	3,2	86.155	3,2	98
<i>Bolezni in poškodbe v breme ZZZS</i>	40.195	1,5	48.907	1,8	122
<i>Nega in spremstvo v breme ZZZS</i>	14.098	0,5	16.098	0,6	114
<i>Skrajšan delovni čas zaradi invalidnosti</i>	25.998	1,0	21.348	0,8	82
<i>Ostalo (krvodajalstvo, gasilske vaje, sodišče)</i>	1.082	0,0	934	0,0	86
<i>Starševsko varstvo (porodniška, očetovski dopust)</i>	109.274	4,0	131.406	4,8	120
Skupaj odsotnost	652.717	23,9	685.433	25,1	105
Število redno zaposlenih za določen in nedoločen čas na dan 31. 12.	1.376		1.399		102

Vir: podatki ZD Ljubljana.

Tabela 18: Struktura zaposlenih po poklicnih skupinah v letih 2010 in 2011 v ZD Ljubljana

Struktura zaposlenih	Na dan 31. 12. 2010		Na dan 31. 12. 2011		Indeks 2011/2010
	število zaposlenih	delež v odstotkih	število zaposlenih	delež v odstotkih	
Zdravniki in zobozdravniki	400	29,1	406	29,0	102
Zaposleni v zdravstveni negi	622	45,2	634	45,3	102
Ostali zdravstveni delavci in sodelavci	229	16,6	231	16,5	101
Nezdravstveni delavci	123	8,9	126	9,0	102
Vodstveni delavci	2	0,2	2	0,2	100
Skupaj	1.376	100,0	1.399	100,0	102

Vir: podatki ZD Ljubljana.

2.5.1 Revizija pravilnosti ravnanj, povezanih z odsotnostjo zaposlenih z dela v letih 2010 in 2011

2.5.1.1 Letni dopust

Tabela 19: Podatki o izrabi letnega dopusta po poklicnih skupinah v letih 2010 in 2011 v ZD Ljubljana

	Leto 2010		Leto 2011		Indeks 2011/2010
	število ur	delež v odstotkih	število ur	delež v odstotkih	
Skupno število ur letnega dopusta	330.779		333.025		101
<i>Zdravniki in zobozdravniki</i>	<i>98.832</i>	<i>29,9</i>	<i>100.973</i>	<i>30,3</i>	<i>102</i>
<i>Zaposleni v zdravstveni negi</i>	<i>148.380</i>	<i>44,8</i>	<i>147.030</i>	<i>44,2</i>	<i>99</i>
<i>Ostali zdravstveni delavci in sodelavci</i>	<i>54.735</i>	<i>16,6</i>	<i>55.835</i>	<i>16,8</i>	<i>102</i>
<i>Nezdravstveni delavci</i>	<i>27.912</i>	<i>8,4</i>	<i>28.451</i>	<i>8,5</i>	<i>102</i>
<i>Vodstveni delavci</i>	<i>920</i>	<i>0,3</i>	<i>736</i>	<i>0,2</i>	<i>80</i>

Vir: podatki ZD Ljubljana.

ZD Ljubljana je obračunal nadomestilo za letni dopust v znesku 3.743.668 evrov za leto 2010 in v znesku 3.808.653 evrov za leto 2011. Letni dopust je koristilo 1.400 javnih uslužbencev v letu 2010 (v povprečju 29,5 dne) in 1.414 javnih uslužbencev v letu 2011 (v povprečju 29,4 dne). Od tega so v povprečju v letu 2010 oziroma v letu 2011 koristili zdravniki 30,8 dne oziroma 31,2 dne, zaposleni v zdravstveni negi 29,3 dne oziroma 28,8 dne, ostali zdravstveni delavci in sodelavci 29 dni oziroma 29,7 dne, nezdravstveni delavci 27,3 dne oziroma 26,7 dne in vodstveni delavci 38,3 dne oziroma 30,7 dne.

2.5.1.1.1 Določanje trajanja letnega dopusta

KPDZSV v 3. točki drugega odstavka 36. člena določa, da direktor določi delovna mesta, na katerih se pojavljajo pogoji dela, kot so hrup in vibracije, prah, večje obremenitve vida, neugodne klimatske razmere, nevarnost infekcije, delo s kemikalijami ter večje fizične obremenitve, zaradi katerih lahko pripada javnemu uslužbencu skupaj največ tri dni dopusta. ZD Ljubljana je marca 2011 nadomestil Kriterije za določitev letnega dopusta⁷³ iz leta 2007, ki so določali delovna mesta, na katerih se pojavljajo navedeni pogoji dela, z Internim navodilom o kriterijih za določitev letnega dopusta⁷⁴.

2.5.1.1.1.a ZD Ljubljana je dvema javnima uslužbenkama povečal letni dopust za dva dni za delo v posebnih pogojih (dežurstvo, izmensko delo, terensko delo). Javni uslužbenki na delovnem mestu srednja medicinska sestra v ambulantni je povečal letni dopust za izmensko delo za leti 2010 in 2011, čeprav je v obeh letih delala samo dopoldan. Javni uslužbenki na delovnem mestu srednja medicinska sestra – zdravstvena nega na domu pa je povečal letni dopust za leto 2010 za terensko delo, čeprav je bila celo leto odsotna zaradi bolezni, porodniškega dopusta in dopusta za nego in varstvo otroka. Na podlagi četrte alineje 4. točke četrtega odstavka 47. člena KPZN se delavcu letni dopust poveča za delo v posebnih pogojih dela za dva dni. Javni uslužbenki nista opravljali izmenskega oziroma terenskega dela, zato nista bili upravičeni do povečanja letnega dopusta za delo v posebnih pogojih dela.

2.5.1.1.1.b ZDR v drugem odstavku 159. člena določa, da ima invalid pravico do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta, medtem kot je v KPDZSV, KPZZ in KPZN določeno, da se letni dopust poveča za dva dni delavcu, invalidu III. kategorije, in za tri dni delavcu, invalidu II. kategorije. ZD Ljubljana je 11 javnim uslužbencem, ki so invalidi III. kategorije, v nasprotju z drugim odstavkom 159. člena ZDR povečal letni dopust za leto 2011 za dva namesto za tri dni.

2.5.1.1.1.c Na podlagi četrte alineje 4. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV se delavcu v teamu, ki dela v urgentni službi, letni dopust poveča za dva dni. Dopust se nanaša na vsebino dela, ki ga delavec opravlja na delovnem mestu, na katerega je razporejen, zato pripada letni dopust iz te določbe delavcem, ki delajo v teamu, ki dela v urgentni službi. V Internem navodilu o kriterijih za določitev letnega dopusta je določeno, da letni dopust za delo v urgentni službi pripada vsem delovnim mestom zdravstvenih delavcev v splošni nujni medicinski pomoči in strežnici. Pravilnik o službi nujne medicinske pomoči⁷⁵ v 10. členu določa, da ekipe za izvajanje NMP sestavljajo zdravniki in drugi zdravstveni delavci, usposobljeni za izvajanje NMP. Javna uslužbenka na delovnem mestu pisarniški referent v Splošni nujni medicinski pomoči ni zdravstveni delavec, zato ni bila upravičena do povečanja letnega dopusta za dva dni za delo v urgentni službi za leto 2011. Takšno razlago je sprejel tudi Odbor za razlago Kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva⁷⁶.

2.5.1.1.2 Evidentiranje in izraba letnega dopusta

Pri pregledu vlog za odobritev koriščenja letnega dopusta, evidenc o izrabi delovnega časa, evidenc izkoriščenega letnega dopusta in letnih rekapitulacij plač za leti 2010 in 2011 smo ugotovili nepravilnosti in napake, ki jih navajamo v nadaljevanju.

⁷³ Kriteriji za določitev letnega dopusta, št. 69-1/07 z dne 27. 2. 2007.

⁷⁴ Interno navodilo o kriterijih za določitev letnega dopusta, št. 190-1/2011 z dne 17. 3. 2011.

⁷⁵ Uradni list RS, št. 106/08, 31/10, 94/10.

⁷⁶ Tako kot opomba 36.

2.5.1.1.2.a V skladu z drugim odstavkom 163. člena ZDR mora delodajalec delavcu zagotoviti izrabo letnega dopusta do konca tekočega koledarskega leta, delavec pa mora do konca tekočega koledarskega leta izrabiti najmanj dva tedna, preostanek letnega dopusta pa v dogovoru z delodajalcem do 30. 6. naslednjega leta. En del letnega dopusta mora v skladu s prvim odstavkom 163. člena ZDR trajati najmanj dva tedna. Na podlagi tretjega odstavka 163. člena ZDR ima delavec pravico izrabiti ves letni dopust, ki ni bil izrabljen v tekočem koledarskem letu zaradi odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka, do 30. 6. naslednjega koledarskega leta, če je v koledarskem letu, v katerem mu je bil odmerjen dopust, delal vsaj šest mesecev. Tri javne uslužbenke so v letu 2010 in/ali v letu 2011 izrabile ostanek letnega dopusta oziroma ga prenesle v naslednje leto v nasprotju z drugim in tretjim odstavkom 163. člena ZDR:

- Javna uslužbenka na delovnem mestu diplomirana medicinska sestra v urgentni dejavnosti je v leto 2010 prenesla 20 dni letnega dopusta iz leta 2009, do 30. 6. 2010 je porabila 12 dni, preostanek pa v juliju 2010. Z odločbo ji je bilo za leto 2010 odmerjenih 33 dni letnega dopusta, skupaj pa je v letu 2010 porabila 54 dni, kar pomeni en dan več, kot bi ga upoštevala z odločbo odmerjeni dopust (33 dni) ter dovoljeni prenos iz leta 2009 (20 dni) lahko. ZD Ljubljana je javni uslužbenki za leto 2011 odmeril 35 dni letnega dopusta, od tega ga je osem dni izrabila v letu 2011, preostalih 27 pa je prenesla v leto 2012. Ker v letu 2011 ni delala vsaj šest mesecev in izrabila dveh tednov letnega dopusta za leto 2011, bi lahko prenesla v leto 2012 največ 25 dni letnega dopusta za leto 2011.
- Javna uslužbenka na delovnem mestu zdravnik specializant III PPD1 je ostanek letnega dopusta za leto 2010 izrabila po 30. 6. 2011, zato je v drugi polovici leta 2011 izrabila 10 dni letnega dopusta več, kot bi ga lahko glede na določbi drugega in tretjega odstavka 163. člena ZDR.
- Javna uslužbenka na delovnem mestu zdravnik specializant III PPD3 je v leto 2011 prenesla ostanek letnega dopusta za leto 2010, ki je bil večji od odmerjenega letnega dopusta za leto 2010, zmanjšane za dva tedna. Ker je javna uslužbenka v leto 2011 prenesla 20 namesto 16 dni neizrabljenega letnega dopusta za leto 2010, je imela konec leta 2011 za štiri dni preveč ostanka neizrabljenega letnega dopusta za leto 2011.

2.5.1.1.2.b V desetih primerih je ZD Ljubljana v evidenci o porabi letnega dopusta v tekoče leto prenesel previsok ali prenizek ostanek letnega dopusta za preteklo leto ali pa od skupnega števila dni neizrabljenega letnega dopusta ni odštel vseh izrabljenih dni letnega dopusta v tekočem letu, zato je v petih primerih v leto 2011 in/ali 2012 prenesel skupaj 11 dni preveč oziroma 2 dni premalo neizrabljenega letnega dopusta, pet javnih uslužbenk pa je v letu 2011 izrabilo skupaj 18 dni več letnega dopusta, kot bi ga lahko.

- Javni uslužbenec na delovnem mestu zobotehnik II je v letu 2010 izrabil 42 dni letnega dopusta, in sicer sedem dni ostanka letnega dopusta iz preteklega leta in 35 od 38 dni letnega dopusta za tekoče leto. V evidenci o porabi letnega dopusta v letu 2010 je bilo izkazanih šest namesto treh dni neizrabljenega letnega dopusta za leto 2010, ki ga je javni uslužbenec izrabil v letu 2011. Zaradi navedenega je bilo preveč ostanka letnega dopusta tudi konec leta 2011.
- Javna uslužbenka na delovnem mestu zdravnik specialist IV je v letu 2010 izrabila 42 dni letnega dopusta, in sicer 23 dni ostanka letnega dopusta iz preteklega leta in 19 od 38 dni letnega dopusta za tekoče leto. V evidenci o porabi letnega dopusta v letu 2010 je bilo izkazanih 22 namesto 19 dni neizrabljenega letnega dopusta za leto 2010, ki ga je javna uslužbenka izrabila v prvi polovici leta 2011. Zaradi navedenega je javna uslužbenka prenesla in izrabila preveč ostanka letnega dopusta za leto 2011 tudi v letu 2012.

- Javna uslužbenka na delovnem mestu zdravnik specialist IV PPD3 je v letu 2011 izrabila 35 dni letnega dopusta, in sicer sedem dni ostanka letnega dopusta za leto 2010 in 28 od 41 dni letnega dopusta za tekoče leto. V evidenci o porabi letnega dopusta v letu 2011 ni bila izkazana izraba petih dni letnega dopusta v avgustu 2011, zato je javna uslužbenka prenesla 18 namesto 13 dni letnega dopusta za leto 2011 v leto 2012.
- Javna uslužbenka na delovnem mestu srednja medicinska sestra v ambulanti je imela v letu 2011 pravico do koriščenja 34 dni letnega dopusta (osem dni ostanka letnega dopusta za leto 2010 in 26 dni letnega dopusta za tekoče leto), izrabila pa je tri dni več, torej 37 dni letnega dopusta.
- Javna uslužbenka na delovnem mestu srednja medicinska sestra s specialnimi znanji je imela v letu 2011 pravico do koriščenja 40 dni letnega dopusta (dva dni ostanka letnega dopusta za leto 2010 in 38 dni letnega dopusta za tekoče leto), izrabila pa je štiri dni več, torej 44 dni letnega dopusta.
- Javna uslužbenka na delovnem mestu srednja medicinska sestra s specialnimi znanji je imela v letu 2011 pravico do koriščenja skupaj 42 dni letnega dopusta, od tega 12 dni neizrabljenega letnega dopusta za leto 2010 in 30 dni letnega dopusta za leto 2011, izrabila pa je šest dni več, torej 48 dni letnega dopusta. Poraba letnega dopusta v letu 2011 je bila večja, ker je ZD Ljubljana upošteval 15 namesto 12 dni neizrabljenega letnega dopusta za leto 2010, v juniju 2011 pa ni odštel izrabe treh dni letnega dopusta za leto 2011.
- Javna uslužbenka na delovnem mestu fizioterapevt III (ambulant) je imela v letu 2011 pravico do koriščenja skupaj 53 dni letnega dopusta, od tega 13 dni neizrabljenega letnega dopusta za leto 2010 in 40 dni letnega dopusta za leto 2011, izrabila pa je en dan več, torej 54 dni letnega dopusta.
- ZD Ljubljana je javni uslužbenki na delovnem mestu pisarniški referent V(II) odmeril 27 dni letnega dopusta za leto 2011. Javna uslužbenka je v letu 2011 izrabila 39 dni letnega dopusta, od tega osem dni letnega dopusta za leto 2010 in 31 dni letnega dopusta za leto 2011, kar je štiri dni več od odmerjenih za leto 2011. Poraba letnega dopusta v letu 2011 je bila večja, ker ZD Ljubljana v evidenci o porabi dopusta v letu 2011 ni odštel izrabe štirih dni letnega dopusta v oktobru 2011.
- Javnima uslužbenkama na delovnih mestih srednja medicinska sestra s specialnimi znanji in srednja medicinska sestra v ambulanti je ZD Ljubljana v evidenci o porabi letnega dopusta v letu 2010 oziroma v letu 2011 od skupnega števila dni neizrabljenega letnega dopusta odštel en dan več letnega dopusta, kot sta ga izrabili (oktobra 2010 oziroma novembra 2011), zato je v leto 2011 oziroma 2012 prenesel premalo dni neizrabljenega letnega dopusta.

2.5.1.1.2.c ZD Ljubljana za šest javnih uslužbencev ni predložil podatka o številu dni, ki so jih javni uslužbenci konec tekočega leta prenesli v naslednje leto, zato ni bilo mogoče potrditi, da javni uslužbenci v letih 2010 in 2011 niso izkoristil več dni letnega dopusta, kot so jih imeli na razpolago.

Pojasnilo ZD Ljubljana

V enoti Center se v letih 2010 in 2011 evidenca o letnem dopustu ni vodila centralno. Od 2012 vodijo evidenco vodje posameznih dejavnosti in tajništvo enote. V službi nujne medicinske pomoči je bila v letih 2010 in 2011 druga kadrovska skupina, vključno s predstojnico, glavno sestro in tajnico. V arhivu imajo kartone za letni dopust za leti 2011 in 2012, dokumentacije o prenosu letnega dopusta iz leta 2009 v leto 2010 niso uspeli najti.

Ukrepi ZD Ljubljana

Direktor je 14. 11. 2014 sprejel Interno navodilo o odmeri in izrabi letnega dopusta in drugih odsotnosti z dela, ki določa pravico do letnega dopusta, določitev trajanja letnega dopusta, pravico do izrabe in način izrabe letnega dopusta. Določa tudi osebe, ki so zadolžene, da v program kadrovske službe, modul Evidenca odsotnosti, pravilno in tekoče vnašajo podatke o

izrabí letnega dopusta in vodijo evidenco o stanju letnega dopusta, prenesenega iz preteklega obdobja in tekočega leta. Nadzor nad postopkom vodenja in evidentiranja izrabe letnega dopusta izvaja kadrovska služba.

2.5.1.2 Strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje

Tabela 20: Podatki o študijskem dopustu, strokovnem izobraževanju in izpopolnjevanju po poklicnih skupinah v letih 2010 in 2011 v ZD Ljubljana

	Leto 2010		Leto 2011		Indeks 2011/2010
	število ur	delež v odstotkih	število ur	delež v odstotkih	
Študijski dopust	10.489		8.310		79
Strokovno izobraževanje	29.628	100,0	36.046	100,0	122
<i>Zdravniki in zobozdravniki</i>	<i>13.959</i>	<i>47,1</i>	<i>16.134</i>	<i>44,8</i>	<i>116</i>
<i>Zaposleni v zdravstveni negi</i>	<i>11.032</i>	<i>37,2</i>	<i>15.108</i>	<i>41,9</i>	<i>137</i>
<i>Ostali zdravstveni delavci in sodelavci</i>	<i>3.298</i>	<i>11,1</i>	<i>3.223</i>	<i>8,9</i>	<i>98</i>
<i>Nezdravstveni delavci</i>	<i>1.087</i>	<i>3,7</i>	<i>1.285</i>	<i>3,6</i>	<i>118</i>
<i>Vodstveni delavci</i>	<i>252</i>	<i>0,9</i>	<i>296</i>	<i>0,8</i>	<i>117</i>

Vir: podatki ZD Ljubljana.

Stroški strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja brez nadomestila plače so znašali 437.366 evrov za leto 2010 in 528.023 evrov za leto 2011. Največji delež (63,4 odstotka v letu 2010 in 70,9 odstotka v letu 2011) so predstavljali stroški kotizacij v znesku 326.423 evrov za leto 2010 in v znesku 374.456 evrov za leto 2011.

Zaradi udeležbe na strokovnih izobraževanjih in izpopolnjevanjih so bili javni uslužbenci odsotni 29.628 delovnih ur (3.704 dni) v letu 2010 in 36.046 delovnih ur (4.506 dni) v letu 2011. ZD Ljubljana je obračunal največ ur nadomestila plače zaradi strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja specializantu klinične psihologije v letu 2010 (272 delovnih ur ali 34 dni) in zdravniku specialistu IV PPD1 v letu 2011 (328 delovnih ur oziroma 41 dni).

2.5.1.2.a KPDZSV v prvem in drugem odstavku 46. člena določa, da direktor na predlog strokovnega sveta določi letni program strokovnega izpopolnjevanja in izobraževanja, v katerem določi ovrednoten program strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja po tarifnih skupinah. Pravilnik o strokovnem izpopolnjevanju v drugem odstavku 8. člena določa, da se z letnim programom strokovnega izpopolnjevanja določijo vsebine strokovnega izpopolnjevanja in obseg namenskih sredstev.

Letna programa strokovnega izpopolnjevanja za leti 2010 in 2011 je določil direktor na predlog strokovnega sveta. Finančno ovrednotena načrta strokovnega izpopolnjevanja zaposlenih po tarifnih skupinah oziroma poklicih in načrt funkcionalnega izobraževanja po poklicnih skupinah so bili sestavni del finančnih načrtov za leti 2010 in 2011. Direktor je za leti 2010 in 2011 določil letna programa strokovnega izpopolnjevanja in izobraževanja, kot določata 46. člen KPDZSV in 8. člen pravilnika o strokovnem izpopolnjevanju.

2.5.1.2.b ZD Ljubljana je v letnih poročilih za leti 2010 in 2011 predstavil stroške strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja, število ur po organizacijskih enotah in poklicnih skupinah, primerjavi z letom poprej in finančnim načrtom ter število javnih uslužbencev na dan 31. 12., ki so se izobraževali (pripravnništvo, specializacija, dodiplomski in podiplomski študij), po organizacijskih enotah in področjih izobraževanja. Strokovni svet ZD Ljubljana v letih 2010 in 2011 ni obravnaval poročil o strokovnem izpopolnjevanju javnih uslužbencev ter ga s svojim mnenjem ni posredoval svetu zavoda, kot je določeno v tretjem odstavku 46. člena KPDZSV.

ZD Ljubljana je obračunal nadomestilo plače zaradi izrabe študijskega dopusta 84 javnim uslužbencem, ki so v letu 2010 izrabili 10.489 ur (1.311 dni) študijskega dopusta, in 69 javnim uslužbencem, ki so v letu 2011 izrabili 8.310 ur (1.039 dni) študijskega dopusta. Javni uslužbenci so koristili študijski dopust predvsem za opravljanje strokovnih izpitov ob zaključku pripravnništva, specialističnih izpitov ter študijskih obveznosti na podlagi sklenjenih pogodb o izobraževanju in izpopolnjevanju. V letih 2010 in 2011 je ZD Ljubljana odobril največ ur študijskega dopusta srednji medicinski sestri s specialnimi znanji, ki je imela sklenjeno pogodbo o izobraževanju za študij na Zdravstveni fakulteti v Ljubljani, in sicer 520 ur ali 65 dni v letu 2010 in 536 ur ali 67 dni v letu 2011.

2.5.1.2.c ZD Ljubljana je petim javnim uslužbencem v letih 2010 in 2011 obračunal skupaj 224 ur študijskega dopusta namesto 200 ur izrednega dopusta za študij ob delu v interesu javnega uslužbenca v skladu s šesto alinejo prvega odstavka 49. člena KPZN, 16 ur strokovnega izobraževanja in 8 ur neplačane odsotnosti za opravljanje izpita.

2.5.1.3 Druge odsotnosti z dela

2.5.1.3.1 Odsotnost z dela z nadomestilom plače – izredni dopust

ZD Ljubljana je obračunal in izplačal nadomestilo za izredni dopust v obsegu 3.132 ur za leto 2010 in 3.204 ure za leto 2011. Javni uslužbenci so koristili izredni dopust zaradi sklenitve zakonske zveze, rojstva otroka, smrti družinskega člana, selitve, poroke otroka, opravljanja izpitov, medicinsko programiranega oddiha, naravne nesreče (poplave), sodelovanja v delu organov sindikata in udeležbe na športnih prireditvah.

V Navodilih za koriščenje letnega dopusta in plačanih odsotnosti z dela⁷⁷ je navedeno, da delavec plačano odsotnost z dela zaradi osebnih okoliščin napove na posebnem obrazcu pred dogodkom oziroma neposredno po njem z dokazili, odobri pa ga predstojnik enote. ZD Ljubljana za primere koriščenja izrednega dopusta zaradi opravljanja izpitov in poroke otroka v osmih primerih ni predložil dokazil, ki bi izkazovala upravičeno odsotnost zaposlenih z dela.

⁷⁷ Sprejel direktor 3. 12. 2007.

2.5.1.3.2 Odsotnost zaradi bolniškega staleža

Tabela 21: Podatki o odsotnosti zaradi bolniškega staleža po poklicnih skupinah v letih 2010 in 2011 v ZD Ljubljana

Vrsta odsotnosti	Leto 2010		Leto 2011		Indeks 2011/2010
	število ur	delež v odstotkih	število ur	delež v odstotkih	
Bolniški stalež v breme zavoda in ZZZS	142.335	100,0	151.160	100,0	106
<i>Zdravniki in zobozdravniki</i>	<i>36.616</i>	<i>25,7</i>	<i>31.793</i>	<i>21,0</i>	<i>87</i>
<i>Zaposleni v zdravstveni negi</i>	<i>60.725</i>	<i>42,7</i>	<i>71.212</i>	<i>47,1</i>	<i>117</i>
<i>Ostali zdravstveni delavci in sodelavci</i>	<i>28.618</i>	<i>20,1</i>	<i>28.972</i>	<i>19,2</i>	<i>101</i>
<i>Nezdravstveni delavci</i>	<i>16.336</i>	<i>11,5</i>	<i>18.887</i>	<i>12,5</i>	<i>116</i>
<i>Vodstveni delavci</i>	<i>40</i>	<i>0,0</i>	<i>296</i>	<i>0,2</i>	<i>740</i>

Vir: podatki ZD Ljubljana.

ZD Ljubljana je obračunal nadomestila za odsotnost z dela zaradi bolezni, poškodb, nege in spremstva v znesku 1.239.820 evrov za leto 2010 in v znesku 1.333.252 evrov za leto 2011, od tega v breme ZZZS 35 odstotkov za leto 2010 in 41 odstotkov za leto 2011.

2.5.1.3.3 Odsotnost z dela brez nadomestila plače – izredni neplačani dopust

ZD Ljubljana je odobril neplačani dopust devetim javnim uslužbencem v obsegu 688 ur za leto 2010 in 12 javnim uslužbencem v obsegu 258 ur za leto 2011. Javni uslužbenci so koristili izredni neplačani dopust predvsem za nego družinskega člana, ki ni medicinsko indicirana, zasebno potovanje in študij. V enem primeru je ZD Ljubljana javnemu uslužbencu odobril štiri dni neplačanega dopusta, ker je javni uslužbenec koristil štiri dni več očetovskega dopusta, kot je bil upravičen po odločbi centra za socialno delo.

ZD Ljubljana je javni uslužbenki za 11 dni neplačane odsotnosti z dela zaradi zasebnega potovanja v letu 2010 plačal prispevke delojemalca in delodajalca za pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter prispevke delodajalca za zdravstveno zavarovanje in starševsko varstvo, za katere ni obremenil plače javne uslužbenke. Takšno ravnanje ni v skladu z določbo drugega odstavka 39. člena KPDZSV, da prispevke iz delovnega razmerja delavca za čas neplačane odsotnosti lahko plača zavod, razen v primerih neplačane odsotnosti zaradi neodložljivega osebnege opravka in zasebnega potovanja.

2.5.2 Revizija učinkovitosti ravnanja ZD Ljubljana pri obvladovanju različnih vrst odsotnosti z dela

2.5.2.1 Zagotavljanje ustreznih podlag za upravljanje odsotnosti javnih uslužbencev z dela

Pri ocenjevanju zagotavljanja ustreznih podlag za upravljanje odsotnosti javnih uslužbencev z dela smo proučili, katere vrste podlag za upravljanje z odsotnostjo javnih uslužbencev je imel ZD Ljubljana v letih 2010 in 2011.

2.5.2.1.1 Interni akti oziroma druge podlage za obvladovanje različnih vrst odsotnosti

ZD Ljubljana je v letih 2010 in 2011 uporabljal naslednje interne akte, s pomočjo katerih je urejal in obvladoval prisotnost javnih uslužbencev na delovnem mestu oziroma različne vrste odsotnosti, in sicer:

- navodilo za razporeditev delovnega časa z dne 12. 4. 2005, ki se je uporabljalo do 31. 12. 2010;
- interno navodilo o razporeditvi delovnega časa z dne 28. 12. 2010, ki se uporablja od 1. 1. 2011;
- navodila za koriščenje letnega dopusta in plačanih odsotnosti z dela z dne 3. 12. 2007;
- navodila za odobritev strokovnega izpopolnjevanja z dne 11. 2. 2010, ki so bila 12. 9. 2011 nadomeščena z navodili o odobritvi strokovnega izpopolnjevanja;
- navodilo za izpolnjevanje obrazca Evidenca ur z dne 1. 2. 2005;
- Kriteriji za določitev letnega dopusta z dne 27. 2. 2007, ki so bili 17. 3. 2011 nadomeščeni z Internim navodilom o kriterijih za določitev letnega dopusta;
- pravila za sklepanje podjemnih pogodb za opravljanje zdravstvenih in drugih storitev in izdajo soglasij zaposlenim za delo izven ZD Ljubljana in izdajo soglasij za dopolnilno delo z dne 10. 9. 2009.

Na podlagi letnega razporeda delovnega časa in sklepov o določitvi delovnega časa posameznim javnim uslužbencem neposredni vodje izdelajo mesečne razporede za vsakega zaposlenega. V navodilih za razporeditev delovnega časa in internih navodilih o razporeditvi delovnega časa je ZD Ljubljana določil organizacijo izvajanja posameznih dejavnosti zdravstvenega varstva oziroma organizacijskih enot, delovna mesta, na katerih se opravlja dežurstvo, ter evidentiranje delovnega časa. ZD Ljubljana ni imel internih aktov, ki bi urejali odrejanje nadur za nadomeščanje odsotnosti zaposlenih.

Ukrepi ZD Ljubljana

Z Internim navodilom o odmeri in izrabi letnega dopusta in drugih odsotnosti z dela je ZD Ljubljana določil nadomeščanje javnega uslužbenca v primeru odsotnosti zaradi bolezni, in sicer sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas, odrejanje nadurnega dela v primeru krajših bolniških odsotnosti, povečan obseg dela v primeru odsotnosti zaradi bolezni nad 30 delovnih dni in porodniških odsotnosti, sklepanje podjemnih pogodb in drugih pogodb civilnega prava v primeru nadomeščanja bolniških in porodniških odsotnosti, ko dela ni mogoče več zagotavljati z nadurnim delom in povečanim obsegom dela, ter študentsko delo v primeru administrativno-tehničnih del.

V Kriterijih za določitev letnega dopusta in Internem navodilu o kriterijih za določitev letnega dopusta je ZD Ljubljana povzel kriterije za določitev letnega dopusta iz KPDZSV, KPZZ in KPZN ter določil delovna mesta, na katerih se letni dopust poveča zaradi delovnih pogojev iz 3. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV in 3. točke četrtega odstavka 47. člena KPZN (hrup in vibracije, prah, večje obremenitve dela, neugodne klimatske razmere, nevarnost infekcije, delo s kemikalijami oziroma večje fizične obremenitve), odgovornosti za diagnostiko in terapijo, dela v urgentni službi, dela v posebnih pogojih dela (dežurstvo, izmensko, popoldansko, nočno in terensko delo), delovna mesta, kjer javni uslužbenec občasno dela v območju virov ionizirajočega sevanja, in število pripadajočih dni letnega dopusta.

V odločbah o določitvi letnega dopusta za leti 2010 in 2011 niso navedeni vsi posebni pogoji dela iz pete alineje 4. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV, po katerih so bili javnemu uslužbencu odmerjeni dodatni dnevi letnega dopusta. Pri pregledu evidenc o izrabi delovnega časa in odločb o določitvi letnega dopusta za leti 2010 in 2011 smo ugotovili, da je ZD Ljubljana v nekaterih primerih

odmeril dva dni letnega dopusta za delo v posebnih pogojih dela tudi javnim uslužbencem⁷⁸, ki niso delali v takih pogojih.

2.5.2.1.2 Spremljanje in analiziranje odsotnosti javnih uslužbencev z dela zaradi različnih razlogov

Ena izmed nalog vodstva je, da obvladuje stroške zavoda ter povečuje učinkovitost dela zaposlenih. Odsotnost zaposlenih z dela povečuje stroške zavoda ter povzroča organizacijske težave. Z namenom, da bi vodstvo zavoda izpolnjevalo svojo nalogo in zniževalo stroške zaradi odsotnosti zaposlenih, bi bilo za zavod smotno, da bi v letnem aktu načrtoval aktivnost stalnega spremljanja gibanja odsotnosti z dela vseh zaposlenih ter obenem tudi načrtoval analiziranje vzrokov odsotnosti.

ZD Ljubljana v finančnem načrtu ali v kateremkoli drugem aktu za leti 2010 in 2011 ni načrtoval aktivnosti spremljanja in analiziranja odsotnosti zaposlenih zaradi različnih razlogov. Vendar pa je v letnih poročilih za leti 2010 in 2011 analiza izrabe delovnega časa, ki vsebuje število ur posameznih vrst odsotnosti javnih uslužbencev z dela in primerjavo z letom poprej, število stalno odsotnih javnih uslužbencev zaradi odsotnosti v breme ZD Ljubljana in zaradi odsotnosti v breme drugih institucij⁷⁹.

Določena stopnja odsotnosti z dela zaradi bolezni bo v zavodu vedno prisotna, zato je pomembno, da vodstvo redno opravlja raziskave in primerja rezultate s primerljivimi zavodi. Tako pravočasno pridobi podatke o preveliki odsotnosti z dela predvsem zaradi bolezni. S takšnim spremljanjem se zavod lahko izogne intuitivnemu ocenjevanju primernosti obsega te vrste odsotnosti z dela.

ZD Ljubljana niti v finančnih načrtih niti v drugih aktih za leti 2010 in 2011 ni opredelil ciljne stopnje bolniške odsotnosti, ki bi bila še sprejemljiva predvsem z organizacijskega in stroškovnega vidika.

Ukrep ZD Ljubljana

V Internem navodilu o odmeri in izrabi letnega dopusta in drugih odsotnosti z dela je ZD Ljubljana določil, da se na podlagi podatkov službe za obračun plač enkrat letno analizirajo odsotnosti javnih uslužbencev zaradi bolezni po vzrokih (bolezen, poškodbe pri delu in izven dela, nesreče pri delu, nega in spremstvo), času trajanja odsotnosti, poklicnih skupinah in enotah ter se opravi primerjava stopnje odsotnosti zaradi bolezni v okviru dejavnosti in s povprečjem v Republiki Sloveniji. Interno navodilo tudi določa, da se na podlagi analiz opredeli ciljna stopnja bolniške odsotnosti za naslednje leto.

2.5.2.1.3 Spremljanje obsega stroškov, ki jih povzročijo različne odsotnosti z dela

V rekapitulacijah izplačanih plač za leti 2010 in 2011 so izkazani zneski obračunanih in izplačanih nadomestil plače zaposlenim v ZD Ljubljana za odsotnosti z dela zaradi koriščenja letnega dopusta, izrednega dopusta, bolezni, poškodb, strokovnih izpopolnjevanj in izobraževanj. Odsotnost zaposlenih z dela povzroča tudi stroške njihovega nadomeščanja, in sicer stroške nadurnega dela, delovne uspešnosti za povečan obseg dela ter opravljanja dela po podjemnih ali drugih pogodbah civilnega prava.

ZD Ljubljana je javnim uslužbencem obračunal in izplačal nadure v znesku 1.804.850 evrov (96.618 ur) za leto 2010 in v znesku 1.985.427 evrov (111.070 ur) za leto 2011. ZD Ljubljana ni razpolagal s podatkom o tem, koliko nadur je bilo opravljenih zaradi nadomeščanja odsotnih delavcev.

⁷⁸ Na delovnem mestu srednja medicinska sestra v ambulantni oziroma srednja medicinska sestra – zdravstvena nega na domu.

⁷⁹ ZD Ljubljana je seštel ure vseh vrst odsotnosti v letu in seštevek delil z letnim fondom ur.

ZD Ljubljana je javnim uslužbencem za leto 2010 obračunal delovno uspešnost za povečan obseg dela v skupnem znesku 197.660 evrov, od tega najmanj 34.253 evrov za nadomeščanje odsotnih javnih uslužbencev zaradi bolezni, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka. Javnim uslužbencem je bila za leto 2011 obračunana in izplačana delovna uspešnost za povečan obseg dela v skupnem znesku 284.154 evrov, od tega najmanj 38.752 evrov za nadomeščanje odsotnih javnih uslužbencev zaradi bolezni, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka.

Na podlagi sklenjenih podjemnih pogodb je ZD Ljubljana izvajalcem obračunal in izplačal 917.050 evrov bruto v letu 2010 in 1.125.872 evrov bruto v letu 2011, od tega za nadomeščanje odsotnih delavcev zaradi letnega dopusta, bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka 201.430 evrov v letu 2010 in 275.805 evrov v letu 2011. ZD Ljubljana je izvajalcem zdravstvenih storitev, s katerimi je imel sklenjene druge pogodbe civilnega prava za nadomeščanje odstotnih delavcev, obračunal in izplačal 35.957 evrov za leto 2010 in 42.733 evrov za leto 2011.

2.5.2.1.4 Kadrovski načrt

Sestavni deli finančnih načrtov ZD Ljubljana za leti 2010 in 2011 so delovni in kadrovski normativi glede na pogodbo o izvajanju programa zdravstvenih storitev in dovoljeno število javnih uslužbencev. Podlaga za pripravo načrta potrebnih kadrov je sklenjena pogodba o izvajanju programa zdravstvenih storitev z ZZZS ter obseg izvajanja medicine dela in samoplačniških dejavnosti.

2.5.2.1.5 Ocena zagotavljanja ustreznih podlag za upravljanje odsotnosti javnih uslužbencev z dela

Na podlagi pregleda podlag za upravljanje z odsotnostjo javnih uslužbencev z dela smo ocenili, da ZD Ljubljana v letu 2010 in v letu 2011 ni imel vseh podlag, ki bi jih potreboval za učinkovito upravljanje z odsotnostjo zaposlenih, saj:

- ni imel internih aktov oziroma drugih podlag za obvladovanje vseh vrst odsotnosti (ni imel internih aktov, ki bi urejali odrejanje nadur in nadomeščanje odsotnosti zaposlenih);
- v finančnih načrtih za leti 2010 in 2011 ali drugem internem aktu ni načrtoval aktivnosti spremljanja in analiziranja odsotnosti zaposlenih z dela zaradi različnih razlogov, je pa v letnih poročilih za obe leti izkazal analizo posameznih vrst odsotnosti javnih uslužbencev v obeh letih ter primerjavo z letom poprej;
- v letnih aktih ni določil ciljne stopnje bolniške odsotnosti;
- ni imel podatka o obsegu vseh stroškov, ki so jih povzročale različne odsotnosti z dela.

2.5.2.2 Spremljanje in analiziranje posameznih vrst odsotnosti zaposlenih z dela

Za oceno spremljanja in analiziranja posameznih vrst odsotnosti zaposlenih z dela smo proučili, na kakšen način je ZD Ljubljana zagotavljal podatke za spremljanje in analiziranje odsotnosti zaposlenih, ali je spremljal odsotnosti zaposlenih tako, da je podatke lahko analiziral, ter ali oziroma kako jih je analiziral.

2.5.2.2.1 Način evidentiranja prisotnosti in odsotnosti javnih uslužbencev

V navodilih za razporeditev delovnega časa in internih navodilih o razporeditvi delovnega časa je določeno, da vsak javni uslužbenec v obrazec Evidenca ur dnevno vpisuje dejansko opravljene ure in ure odsotnosti z dela. Izpolnjen in podpisan obrazec (podpišejo ga javni uslužbenec, neposredni vodja in predstojnik enote) s priloženimi dokazili o upravičeni odsotnosti je podlaga za izplačilo plače oziroma nadomestila plače. V službi za obračun plač so podatke o številu opravljenih in neopravljenih ur ročno vnašali v program za obračun plač tako, da so iz mesečnih rekapitulacij plač lahko pridobili podatek o tem, koliko ur je bil javni uslužbenec odsoten ter razlog odsotnosti.

Pojasnilo ZD Ljubljana

V ZD Ljubljana elektronsko beleženje prihodov in odbodov zaposlenih zagotavljajo le na upravi. Odločitev za vzpostavitev elektronskega načina evidentiranja prisotnosti na ravni ZD Ljubljana je bila sprejeta v letu 2007, ko so bili predvideni stroški, vključeni v načrt nabave osnovnih sredstev v finančnem načrtu ZD Ljubljana. Vzpostavitev elektronske evidence delovnega časa je bila vključena v načrt nabave tudi v naslednjih letih, vendar zaradi pomanjkanja finančnih sredstev realizacije ni bilo. Na seji koordinacije predstojnikov enot ZD Ljubljana je bilo 8. 1. 2014 sklenjeno, da se elektronsko evidentiranje uvede postopoma, najprej na štirih lokacijah (na Aškerčevi cesti, Kotnikovi ulici, v službi za nujno medicinsko pomoč in na upravi). ZD Ljubljana predvideva, da bo namestitev sistema elektronskega evidentiranja prisotnosti in pričetek delovanja uporabe na prvih štirih lokacijah izvedena do konca marca 2015.

ZD Ljubljana je v letni poročili za leti 2010 in 2011 vključil analizo odsotnostih javnih uslužbencev, ki obsega podatke o številu ur posameznih vrst odsotnosti, njihovem deležu v vseh opravljenih in neopravljenih urah za tekoče in preteklo leto, indekse, podatke o dnevni odsotnosti v tekočem letu in primerjavo z letom poprej, ni pa izdelal analize o vrsti in pogostosti ter času trajanja odsotnosti javnih uslužbencev zaradi bolezni po različnih kategorijah, kot so spol, starost, izobrazba, poklicni profil, služba oziroma oddelek, v katerem javni uslužbenec dela. S podatki o trajanju bolezni (odsotnost zaradi bolezni do 30 oziroma nad 30 dni), odsotnosti zaradi poškodb, nege ali spremstva, odsotnosti zaradi krvodajalstva ter odsotnosti zaradi očetovskega dopusta je ZD Ljubljana razpolagal v letnih in mesečnih rekapitulacijah izplačanih plač.

ZD Ljubljana je za leti 2010 in 2011 predložil evidence o strokovnem izpopolnjevanju, ki so jih vodila tajništva enot in so vsebovale podatke o udeležencu, kraju, trajanju in vsebini strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja. V letnih poročilih za leti 2010 in 2011 so v poglavju Izobraževanje in specializacije predstavljeni poročilo in analiza strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja, ki vsebuje zneske posameznih vrst stroškov izobraževanj in izpopolnjevanj za tekoče in preteklo leto, primerjava realizacije s finančnim načrtom in preteklim letom, znesek nadomestila plač, podatek o številu ur strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja po enotah in poklicnih skupinah za tekoče in preteklo leto, analiza udeležencev po poklicnih skupinah ter število javnih uslužbencev na dan 31. 12., ki se izobražujejo (pripravnništvo, specializacija, dodiplomski in podiplomski študij), po organizacijskih enotah in področjih izobraževanja.

ZD Ljubljana je za leti 2010 in 2011 razpolagal s podatki o odsotnosti zaposlenih z dela v obliki, primerni za pridobitev podatkov o tem, katere poklicne skupine javnih uslužbencev so največ oziroma največkrat odsotne, v katerih organizacijskih enotah in zaradi katerih razlogov. Na podlagi teh podatkov je ZD Ljubljana izdelal tudi nekatere analize in jih vključil v letni poročili.

2.5.2.2.2 Spremljanje povprečne odsotnosti javnih uslužbencev

Služba za obračun plač zbira in hrani dokumentacijo za obračun nadomestil plače, ki jo posredujejo javni uslužbenci. ZD Ljubljana ne spremlja in ne analizira redno podatkov o odsotnosti z dela. Na podlagi podatkov o letni odsotnosti javnih uslužbencev, ki jih pripravi služba za obračun plač, vodi gospodarskega področja izdela analizo delovnega časa, ki je sestavni del letnega poročila.

Na podlagi podatkov o številu opravljenih in neopravljenih ur, za katere javni uslužbenec prejme nadomestilo plače, in povprečnem številu zaposlenih po delovnih urah v letih 2010 in 2011 je ZD Ljubljana v letnih poročilih izračunal povprečno število javnih uslužbencev na delu, povprečno število stalno odsotnih javnih uslužbencev in povprečno število ur in dni odsotnosti javnega uslužbenca za odsotnosti v breme ZD Ljubljana in za vse odsotnosti.

NIJZ ima od leta 1997 izdelano metodologijo, po kateri obdeluje podatke o bolniški odsotnosti za aktivno prebivalstvo v Republiki Sloveniji, in sicer podatke o številu primerov bolniškega staleža, številu izgubljenih koledarskih dni, odstotku bolniškega staleža ter 'indeks onesposabljanja', 'indeks frekvence' ter resnost.

ZD Ljubljana za leti 2010 in 2011 ni izračunaval kazalnikov, ki bi omogočali primerjavo z ostalimi zdravstvenimi zavodi oziroma s podatki na ravni Republike Slovenije. Prav tako za ti dve leti podatkov o bolniški odsotnosti zaposlenih ni primerjal s primerljivimi zdravstvenimi zavodi ali med oddelki znotraj zavoda.

Pojasnilo ZD Ljubljana

Vodstvo občasno spremlja določene podatke o odsotnosti v primerjavi z drugimi zdravstvenimi domovi na podlagi letnih poročil, ki so objavljena na spletnih straneh posameznih zavodov.

2.5.2.2.3 Število izgubljenih koledarskih dni zaradi bolniške odsotnosti v primerjavi s povprečjem v Republiki Sloveniji

Po podatkih NIJZ je bilo število izgubljenih koledarskih dni zaradi bolniškega staleža na zaposlenega ('indeks onesposabljanja') na ravni Republike Slovenije 14,9 dne v letu 2010, v letu 2011 pa 14,8 dne, v ljubljanski zdravstveni regiji pa 13,4 dne v letu 2010 in 13,1 dne v letu 2011.

ZD Ljubljana za leti 2010 in 2011 ni izvedel primerjave števila izgubljenih koledarskih dni zaradi bolniške odsotnosti niti s povprečjem v Republiki Sloveniji niti s primerljivimi zavodi.

Po našem izračunu je bilo v ZD Ljubljana zaradi bolniškega staleža izgubljenih 12,9 koledarskega dne na zaposlenega⁸⁰ v letu 2010 in 13,5 koledarskega dne na zaposlenega⁸¹ v letu 2011, torej v obeh letih je bilo nižje v primerjavi s povprečjem v Republiki Sloveniji.

2.5.2.2.4 Ocena spremljanja in analiziranja posameznih vrst odsotnosti zaposlenih z dela

Za oceno spremljanja in analiziranja posameznih vrst odsotnosti javnih uslužbencev z dela v ZD Ljubljana smo proučili, na kakšen način je zavod zagotavljal podatke za spremljanje in analiziranje odsotnosti uslužbencev, ali je spremljal odsotnosti uslužbencev tako, da je podatke lahko analiziral, ter ali oziroma kako jih je analiziral. Ugotovili smo, da je ZD Ljubljana v obdobju, na katero se nanaša revizija:

- evidentiral prisotnost in odsotnost uslužbencev na način, ki omogoča analiziranje odsotnosti javnih uslužbencev;
- imel službo oziroma osebo, odgovorno za spremljanje in analiziranje odsotnosti z dela;
- spremljal in analiziral odsotnost zaposlenih v posameznem letu,

vendar pa ni:

- izračunaval kazalnikov, s katerimi bi analiziral podatke o odsotnosti z dela zaradi bolezni;

⁸⁰ Upoštevali smo 1.376 zaposlenih na dan 31. 12. 2010 in 142.335 ur odsotnosti zaposlenih zaradi bolezni, poškodb, nege in spremstva iz rekapitulacije izplačanih plač za leto 2010, preračunano na 17.792 dni ob upoštevanju 8-urnega delavnika.

⁸¹ Upoštevali smo 1.399 zaposlenih na dan 31. 12. 2011 in 151.160 ur odsotnosti zaposlenih zaradi bolezni, poškodb in nege ter spremstva iz rekapitulacije izplačanih plač za leto 2011, preračunano na 18.895 dni ob upoštevanju 8-urnega delavnika.

- primerjal stopnje odsotnosti zaradi bolezni s primerljivimi zdravstvenimi zavodi in znotraj zavoda med organizacijskimi enotami;
- spremljal, ali je število izgubljenih koledarskih dni zavoda zaradi bolezni nižje oziroma višje v primerjavi s povprečjem v Republiki Sloveniji.

Na podlagi tega smo ocenili, da je ZD Ljubljana razpolagal s podatki o odsotnosti javnih uslužbencev, vendar jih v letih 2010 in 2011 ni zadostno spremljal in analiziral, ker ni ugotavljal obsega odsotnosti javnih uslužbencev zaradi različnih razlogov, in jih tudi ni primerjal s primerljivimi zdravstvenimi zavodi, da bi ugotavljal primernost obsega odsotnosti javnih uslužbencev za ZD Ljubljana.

2.5.2.3 Organizacija dela v ZD Ljubljana ob odsotnosti javnih uslužbencev z dela

Pri ocenjevanju organizacije dela v zavodu ob odsotnosti javnih uslužbencev z dela smo se osredotočili predvsem na to, ali je imel zavod z internimi akti urejen način nadomeščanja odsotnosti javnih uslužbencev ter ali je spremljal in razpolagal s podatki o tem, kolikšni so bili stroški nadomeščanja odsotnih javnih uslužbencev.

ZD Ljubljana v letih 2010 in 2011 ni imel internega akta, s katerim bi določil pravila glede nadomeščanja odsotnosti zaposlenih zaradi različnih razlogov.

Pojasnilo ZD Ljubljana

Bolniške odsotnosti nad 30 dni se nadomeščajo z zaposlitvami za določen čas, z delom po podjemnih pogodbah, s povečanim obsegom dela in s podaljšanim delovnim časom. Bolniške odsotnosti do 30 dni pa se nadomeščajo s podaljšanim delovnim časom, s povečanim obsegom dela pa le v določenih primerih.

ZD Ljubljana ni imel internega akta, ki bi določal način in primere, v katerih se odredi nadurno delo. V obrazcu Delo preko polnega delovnega časa – nadurno delo, ki je priloga internega navodila o razporeditvi delovnega časa, so povzeti primeri iz 143. člena ZDR, v katerih mora delavec na zahtevo delodajalca opravljati nadurno delo.

Na podlagi sklenjenih podjemnih pogodb za nadomeščanje odsotnih delavcev zaradi letnega dopusta, bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka je ZD Ljubljana zunanjim izvajalcem obračunal in izplačal 201.430 evrov v letu 2010 in 275.805 evrov v letu 2011. Poleg tega je ZD Ljubljana izvajalcem zdravstvenih storitev, s katerimi je imel sklenjene pogodbe civilnega prava za nadomeščanje odsotnih delavcev, obračunal in izplačal 35.957 evrov za leto 2010 in 42.733 evrov za leto 2011.

ZD Ljubljana ni razpolagal s podatkom o nadurah, ki so bile opravljene v letih 2010 in 2011 zaradi nadomeščanja odsotnih uslužbencev.

ZD Ljubljana je izkazal stroške študentskega servisa v znesku 115.402 evra za leto 2010 in v znesku 120.258 evrov za leto 2011, od tega se je 41.874 evrov za leto 2010 in 32.660 evrov za leto 2011 nanašalo na nadomeščanje javnih uslužbencev, ki so bili odsotni z dela zaradi letnega dopusta ali bolniškega staleža.

ZD Ljubljana je javnim uslužbencem obračunal delovno uspešnost za povečan obseg dela v skupnem znesku 197.660 evrov za leto 2010 in 284.154 evrov za leto 2011. Iz predloženih sklepov o določitvi povečanega obsega dela je razvidno, da je bilo za nadomeščanje daljše odsotnosti javnih uslužbencev obračunano in izplačano najmanj 34.253 evrov za leto 2010 in 38.752 evrov za leto 2011.

2.5.2.3.1 Ocena organizacije dela v ZD Ljubljana ob odsotnosti javnih uslužbencev z dela

Način organizacije dela v ZD Ljubljana ob odsotnosti javnih uslužbencev z dela smo presojali na podlagi odgovorov, ki smo jih pridobili na vprašanja, ali je imel vzpostavljena pravila glede nadomeščanja odsotnosti javnih uslužbencev, ali je imel interni akt, s katerim bi določal, v katerih primerih in na kakšen način se odreja nadurno delo, ali je sklepal podjemne pogodbe z zunanjimi izvajalci za nadomeščanje odsotnih javnih uslužbencev, ali je razpolagal s podatkom o tem, ali in v kolikšnem obsegu je nadomeščanje odsotnih javnih uslužbencev vplivalo na povečanje števila nadur ali drugih oblik dodatnega dela prisotnih javnih uslužbencev, ali in v kolikšnem obsegu so delali izvajalci prek študentskega servisa zaradi nadomeščanja javnih uslužbencev ter ali je izplačeval delovno uspešnost javnim uslužbencem iz naslova povečanega obsega dela zaradi nadomeščanja odsotnosti zaposlenih in kolikšni so bili ti stroški. Ugotovili smo, da ZD Ljubljana v obdobju, na katero se nanaša revizija:

- pravil glede nadomeščanja odsotnosti javnih uslužbencev ni imel določenih z internimi akti;
- ni imel sprejetih določil, ki bi opredeljevala, na kakšen način in v katerih primerih se odreja nadurno delo v povezavi z nadomeščanjem odsotnih javnih uslužbencev;
- ni razpolagal s podatkom o obsegu opravljenega in plačanega nadurnega dela zaradi nadomeščanja odsotnih javnih uslužbencev;
- je razpolagal s podatkom o številu izvajalcev in o plačanih sredstvih na podlagi podjemnih pogodb in drugih pogodb civilnega prava za nadomeščanje odsotnosti javnih uslužbencev;
- je razpolagal s podatkom, kdo in katera dela je opravljal prek študentskega servisa zaradi nadomeščanja javnih uslužbencev, in z natančnim obsegom sredstev, ki so bila za to izplačana;
- je razpolagal s podatkom, kdo je prejemal delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela zaradi nadomeščanja odsotnosti uslužbencev, vendar ne, v kolikšnem obsegu je bila posamezniku izplačana delovna uspešnost le iz tega naslova.

Ocenili smo, da ZD Ljubljana v letih 2010 in 2011 ni imel zadostnih podlag za ustrezno organizacijo nadomeščanja odsotnih javnih uslužbencev in vseh podatkov o obsegu in stroških, ki jih je povzročilo nadomeščanje odsotnih javnih uslužbencev. Z zapisanimi pravili o nadomeščanju odsotnosti ter natančnejšim spremljanjem stroškov, ki izhajajo iz nadomeščanja odsotnosti, se zavod lahko izogne tveganju, da ne izkoristi notranjih rezerv z reorganizacijo in s prerazporeditvijo delavcev, preden sklene pogodbe z zunanjimi izvajalci, ter tveganju, da so zaposleni, ki nadomeščajo odsotne delavce, preveč obremenjeni.

2.5.2.4 Izvajanje ukrepov za obvladovanje odsotnosti javnih uslužbencev zaradi zdravstvenih razlogov

2.5.2.4.1 Ugotavljanje zadovoljstva javnih uslužbencev

Raziskave s področja ugotavljanja vzrokov za odsotnost zaposlenih z dela kot enega izmed dejavnikov odsotnosti navajajo tudi (ne)zadovoljstvo pri delu in delovno motivacijo zaposlenih. Te vzroke je težje zaznati, saj so bolj prikriti in zelo odvisni od vsakega posameznega zaposlenega. Z izvajanjem ukrepov za odpravo teh vzrokov lahko zavod vpliva na izboljšanje subjektivnih ocen posameznika glede dela, s čimer lahko poveča pripadnost, zavzetost in druge delovne vrednote zaposlenih.

Vodstvo zavoda lahko s stalnim spremljanjem gibanja odsotnosti z dela in spremljanjem zadovoljstva zaposlenih ter s primerjavo znotraj primerljive panoge ali znotraj zavoda med posameznimi oddelki oziroma službami ugotavlja morebitna odstopanja. S primernimi ukrepi (poskusi izboljšanja zadovoljstva, delovne klime ali delovnih pogojev) se lahko izogne večjim težavam zaradi odsotnosti zaposlenih z dela, ki

se kažejo v višjih stroških zaradi nadomeščanj odsotnih sodelavcev, uvajanja novih sodelavcev, v zmanjšanju storilnosti in v organizacijskih zapletih.

ZD Ljubljana je izvedel anketo o zadovoljstvu zaposlenih v letih 2010 in 2012. Analiza zadovoljstva zaposlenih v letu 2010 je pokazala poslabšanje zadovoljstva zaposlenih glede na leto 2009, z anketo o zadovoljstvu zaposlenih v februarju 2012 pa je ZD Ljubljana ugotovil, da ni večjega nezadovoljstva. Rezultatov merjenja zadovoljstva zaposlenih ZD Ljubljana ni povezoval z bolniškim staležem.

2.5.2.4.2 Spremljanje in ugotavljanje obstoja morebitnih drugih razlogov, ki so vplivali na večjo bolniško odsotnost

Na odsotnost zaradi bolezni javnih uslužbencev lahko vpliva veliko vzrokov, na primer resnost obolenja, nezadovoljstvo na delu, nemotiviranost, slabi delovni pogoji, velik delež zaposlenih žensk, slabi odnosi, slaba plača, slaba organizacija dela, starostna struktura, nerazumevanje vodstva za osebne težave. V letnih poročilih za leti 2010 in 2011 je ZD Ljubljana izkazal podatke o številu ur odsotnosti zaradi bolezni, poškodb, nege in spremstva za tekoče in preteklo leto in analiziral gibanje glede na pretekla leta, ni pa ugotavljal vzrokov za povečanje ali zmanjšanje števila ur odsotnosti zaradi bolezni, poškodb, nege in spremstva.

2.5.2.4.3 Izvajanje ukrepov, s katerimi bi ZD Ljubljana lahko zmanjšal odsotnost zaradi zdravstvenih razlogov

Z izvajanjem preventivnih ukrepov, kot so organiziranje raznih oblik rekreacije, aktivni odmori, ukrepi varnosti in varstva pri delu, preventivni zdravstveni pregledi, interno komuniciranje o možnostih izboljšanja zdravja, lahko zavod zmanjša odsotnost zaradi zdravstvenih razlogov.

ZD Ljubljana je v letih 2010 in 2011 poleg ukrepov za varnost in zdravje pri delu (preventivni in obdobjni zdravstveni pregledi, usposabljanje iz varstva in zdravja pri delu, varstva pred požarom) izvajal tudi telesno vadbo zaposlenih.

Zavod lahko vpliva na zmanjšanje odsotnosti zaposlenih zaradi zdravstvenih razlogov ob vračanju posameznika na delo iz bolniškega staleža tudi z izvajanjem kurativnih ukrepov, kot so na primer komunikacija z zaposlenim med bolniško odsotnostjo, prilagajanje delovnih mest, pogovor z zaposlenim po vrnitvi na delo, druženje zaposlenih, razpolaganje s počitniškimi kapacitetami za zaposlene.

V ZD Ljubljana z zaposlenim v bolniškem staležu komunicirajo med bolniško odsotnostjo in po vrnitvi na delo. V primeru spremenjenih zmožnosti opravljanja dela se delo prilagodi. ZD Ljubljana ima nekaj počitniških kapacitet za javne uslužbenke.

2.5.2.4.4 Učinki izvedenih ukrepov

V ZD Ljubljana so bili javni uslužbenci zaradi bolniškega staleža odsotni 147.774 delovnih ur v letu 2008, 150.862 delovnih ur v letu 2009, 142.335 delovnih ur v letu 2010, 151.160 delovnih ur v letu 2011 in 139.278 delovnih ur v letu 2012. V letih 2009 in 2011 se je odsotnost zaradi bolniškega staleža glede na leto poprej povečala za 2,1 odstotka in 6,2 odstotka, vendar pa se je v letih 2010 in 2012 zmanjšala pod raven iz let 2008 in 2011. Zato ni mogoče trditi, da je bil ZD Ljubljana z izvajanjem ukrepov za zmanjšanje odsotnosti zaposlenih zaradi bolniškega staleža v letu 2011 učinkovit. ZD Ljubljana dejanskega vpliva izvajanih ukrepov, s katerimi bi lahko vplival na odsotnost javnih uslužbencev, na zmanjšanje odsotnosti zaradi zdravstvenih razlogov ni niti ugotavljal niti analiziral.

2.5.2.4.5 Ocena ravnanja ZD Ljubljana pri izvajanju ukrepov za obvladovanje odsotnosti javnih uslužbencev zaradi zdravstvenih razlogov

Ravnanje ZD Ljubljana pri izvajanju ukrepov za obvladovanje odsotnosti javnih uslužbencev zaradi zdravstvenih razlogov smo presojali na podlagi odgovorov, ki smo jih pridobili na vprašanja, ali je ugotavljal zadovoljstvo javnih uslužbencev, ali je spremljal in ugotavljal obstoj tudi morebitnih drugih razlogov, ki so vplivali na večjo odsotnost zaradi zdravstvenih razlogov, kot jo dejansko pogojujejo bolezenska stanja uslužbencev, ali je izvajal ukrepe, s katerimi bi lahko zmanjšal odsotnost zaradi zdravstvenih razlogov, in ali je bil z izvajanjem ukrepov učinkovit.

Ugotovili smo, da je ZD Ljubljana v letih 2010 in 2011 izvajal anketo o ugotavljanju zadovoljstva javnih uslužbencev, ni pa ugotavljal vzrokov za odsotnost javnih uslužbencev z dela zaradi zdravstvenih vzrokov, zaradi česar ni imel podlag za sprejemanje ukrepov, s katerimi bi lahko tovrstno odsotnost zmanjšal. ZD Ljubljana je v letih 2010 in 2011 izvajal nekatere preventivne in kurativne ukrepe, s katerimi bi lahko vplival na zmanjšanje odsotnosti zaradi zdravstvenih razlogov, vendar je zmanjšanje tovrstne odsotnosti dosegel le v letu 2010, v letu 2011 pa se je glede na leto poprej ponovno povečala. Vpliva izvedenih ukrepov na zmanjšanje odsotnosti javnih uslužbencev zaradi zdravstvenih razlogov ZD Ljubljana v letih 2010 in 2011 ni niti ugotavljal niti analiziral. Prav tako ni imel določene ciljne stopnje bolniške odsotnosti, na podlagi katere bi lahko ocenil, ali je bil učinkovit pri izvajanju ukrepov za obvladovanje odsotnosti javnih uslužbencev zaradi zdravstvenih razlogov.

2.5.2.5 Izobraževanje, strokovno izpopolnjevanje in usposabljanje javnih uslužbencev

2.5.2.5.1 Načrtovanje izobraževanja, strokovnega izpopolnjevanja in usposabljanja javnih uslužbencev

Potreba po stalnem izobraževanju, strokovnem usposabljanju in izpopolnjevanju zaposlenih v zdravstveni dejavnosti izhaja iz razvoja stroke, zahteve po izpolnjevanju pogojev za ohranjanje licenc v medicini in zdravstveni negi ter ostalih predpisov (na primer o arhiviranju in varstvu pri delu) ter zahteve po zagotavljanju kakovostnih storitev uporabnikom v okviru izpolnjevanja delovnih programov pri opravljanju samostojnega in strokovnega dela zdravstvenih delavcev. Za ustrezno izvajanje izobraževanja, strokovnega izpopolnjevanja in usposabljanja zaposlenih, za učinkovito organizacijo dela in s tem izvajanje storitev s čim manj dodatnimi stroški zaradi odsotnosti zaposlenih z dela zaradi strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja mora zavod ustrezno vsebinsko in stroškovno načrtovati strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje javnih uslužbencev, za kar je treba dobro poznati potrebe zavoda po dodatnem znanju in veščinah posameznih javnih uslužbencev in zavoda kot celote.

ZD Ljubljana je v finančnih načrtih za leti 2010 in 2011 načrtoval sredstva za strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje brez nadomestila plač in stroškov specializacij v znesku 372.792 evrov za leto 2010 in 446.448 evrov za leto 2011. Finančno ovrednotena načrta strokovnega izpopolnjevanja zaposlenih po tarifnih skupinah oziroma poklicih, načrt funkcionalnega izobraževanja po poklicnih skupinah in načrtovano število specializantov ter javnih uslužbencev, ki bodo opravljali podiplomske tečaje in študij ob delu za pridobitev višje strokovne izobrazbe, so bili sestavni del finančnih načrtov za leti 2010 in 2011.

Navodili za odobritev strokovnega izpopolnjevanja iz leta 2010 in leta 2011 določata odgovorne osebe za pripravo in sprejem letnega programa strokovnega izpopolnjevanja, postopek odobritve strokovnega izpopolnjevanja, odgovorno osebo za odobritev udeležbe na strokovnem izpopolnjevanju (predstojnik enote za izpopolnjevanje v državi in direktor za izpopolnjevanje v tujini), kriterije za odobritev in vodenje evidence o strokovnem izobraževanju zaposlenih.

2.5.2.5.2 Izvajanje izobraževanja, strokovnega izpopolnjevanja in usposabljanja javnih uslužbencev

Navodili za odobritev strokovnega izpopolnjevanja iz let 2010 in 2011 določata, da predstojnik enote odobrava strokovno izpopolnjevanje v državi tako, da prednostno omogoči zaposlenim pogoje za pridobitev licence in zagotavlja enakomerno udeležbo vsem zaposlenim v skladu z določili kolektivnih pogodb. Prednostno se odobrita strokovno izpopolnjevanje v tujini, ko tovrstnega izpopolnjevanja, ki je nujno za stroko, v državi ni, in aktivna udeležba na mednarodnem strokovnem srečanju. Pasivna udeležba se javnemu uslužbencu odobri, kadar ni oviran delovni proces, še ni prekoračil s kolektivno pogodbo določenih dni izobraževanja in načrtovane višine sredstev ter kadar dosega program dela.

Javni uslužbenci v ZD Ljubljana so se v letih 2010 in 2011 strokovno izobraževali in izpopolnjevali na področjih, ki so se nanašala na njihovo delo.

KPDZSV v določilih 49. člena loči med pravicami delavcev, ki se izobražujejo v lastnem interesu, in pravicami delavcev, ki se izobražujejo v interesu delodajalca. Prav tako določa ZDR v 172. in 173. členu. Glede na tako opredeljene določbe KPDZSV in ZDR bi moral delodajalec, predvsem kadar zaposlenemu odobri kakršnekoli pravice v zvezi s strokovnim izobraževanjem, vnaprej opredeliti, ali je to izobraževanje v interesu zavoda ali zaposlenega, saj iz tega izhajajo različne pravice in obveznosti zaposlenega in delodajalca.

ZD Ljubljana je javnim uslužbencem, ki so se izobraževali v interesu zavoda ali v lastnem interesu, za opravljanje študijskih obveznosti dodiplomskega in podiplomskega izobraževanja v letih 2010 in 2011 odobral študijski in izredni dopust. Z večino teh javnih uslužbencev je ZD Ljubljana imel sklenjene pogodbe o izobraževanju, v katerih je javnim uslužbencem določil pravico do odobritve izrednega plačanega dopusta za opravljanje študijskih obveznosti, nekaterim tudi pravico do povrnitve šolnine, obveznost javnih uslužbencev, da po končanem študiju ostanejo v delovnem razmerju v ZD Ljubljana dvakratno dobo izobraževanja in da povrnejo stroške, ki jih je ZD Ljubljana imel z njihovim izobraževanjem, če ne ostanejo v delovnem razmerju oziroma ne končajo izobraževanja. ZD Ljubljana v nobeni pogodbi ni določil roka, v katerem morajo javni uslužbenci končati študij. Poleg tega v pogodbah o izobraževanju ni določil, da morajo javni uslužbenci k vlogam za odobritev študijskega dopusta priložiti dokazila, ki bi izkazovala upravičeno odsotnost z dela zaradi opravljanja študijske obveznosti, saj bi s tem zmanjšal tveganje, da javnemu uslužbencu odobri koriščenje študijskega dopusta za isti izpit več kot enkrat. Pri pregledu pogodb o izobraževanju, vlog za odobritev študijskega in izrednega dopusta in dokazil o izpolnjevanju študijskih obveznosti smo ugotovili, da ZD Ljubljana ni zahteval predložitve dokazil, ki bi izkazovala opravljanje študijskih obveznosti, in ni spremljal izpolnjevanja študijskih obveznosti javnih uslužbencev.

Pojasnilo ZD Ljubljana

Do uveljavitve Zakona za uravnoteženje javnih financ je ZD Ljubljana sklenil pogodbe o izobraževanju, ko je šlo za dodiplomsko izobraževanje. V ostalih primerih se je presojalo, ali je bilo izobraževanje potrebno za delovni proces. V vseh sklenjenih pogodbah o izobraževanju se je ZD Ljubljana dogovoril za plačano odsotnost za dneve opravljanja izpitov, le izjemoma je bila plačana šolnina.

Ukrep ZD Ljubljana

Direktor je 4. 5. 2012 sprejel Interno navodilo o merilih in pogojih izobraževanja ZD Ljubljana za pridobitev dodatne ali višje stopnje izobrazbe. V njem so opredeljeni postopek in merila za odobritev izobraževanja, pravica do plačane odsotnosti, obveznosti zaposlenega javnega uslužbenca po zaključenem izobraževanju, rok za dokončanje izobraževanja ter obveznost zaposlenega v primeru nedokončanja študija.

2.5.2.5.3 Spremljanje izvajanja izobraževanja, strokovnega izpopolnjevanja in usposabljanja javnih uslužbencev

Strokovni svet ZD Ljubljana v letih 2010 in 2011 ni obravnaval poročila o strokovnem izpopolnjevanju delavcev ter ga s svojim mnenjem ni posredoval svetu zavoda, kot določa tretji odstavek 46. člena KPDZSV.

KPDZSV in KPZZ v 44. členu ter KPZN v 54. členu določajo minimalni obseg (število dni) strokovnega izpopolnjevanja, ki ga mora zavod omogočiti javnemu uslužbencu glede na doseženo stopnjo strokovne izobrazbe. ZD Ljubljana večini zaposlenih ne zagotavlja strokovnega izpopolnjevanja v obsegu, ki ga določajo kolektivne pogodbe.

Pojasnilo ZD Ljubljana

ZD Ljubljana zaradi omejenih sredstev ne uspe zagotavljati minimalnega števila dni strokovnega izpopolnjevanja na delavca glede na stopnjo izobrazbe, kot določajo kolektivne pogodbe. Če bi se vsi delavci izobraževali v obsegu, ki je predviden v kolektivnih pogodbah, bi ZD Ljubljana potreboval trikratni obseg teh sredstev za strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje. Strokovno izpopolnjevanje poteka v skladu z Navodili za odobritev strokovnega izpopolnjevanja. Izpopolnjevanje je namenjeno obnovi znanj za kakovostno opravljanje dela, prednostno pa se omogoči zaposlenim za vzdrževanje licenc.

V letu 2010 se je med zdravniki in zobozdravniki največ strokovno izpopolnjevala javna uslužbenka na delovnem mestu zdravnik specialist IV PPD3, in sicer 31 delovnih dni, med delavci v zdravstveni negi javna uslužbenka na delovnem mestu diplomirana medicinska sestra s specialnimi znanji, in sicer 18 delovnih dni, med ostalimi zdravstvenimi delavci in sodelavci javna uslužbenka na delovnem mestu specializant klinične psihologije II, in sicer 34 delovnih dni, ter med nezdravstvenimi delavci javna uslužbenka na delovnem mestu vodja III, in sicer 9 delovnih dni.

V letu 2011 se je med zdravniki in zobozdravniki največ strokovno izpopolnjeval javni uslužbenec na delovnem mestu zdravnik specialist IV PPD1, in sicer 41 delovnih dni, med delavci v zdravstveni negi javna uslužbenka, zaposlena na delovnem mestu diplomirana medicinska sestra v urgentni dejavnosti, in sicer 24 delovnih dni, med ostalimi zdravstvenimi delavci in sodelavci javna uslužbenka na delovnem mestu fizioterapevt s specialnimi znanji, in sicer 17 delovnih dni, med nezdravstvenimi delavci pa javni uslužbenec na delovnem mestu vodilni inženir VI, in sicer 13 delovnih dni.

V obeh letih skupaj se je med zdravniki in zobozdravniki največ strokovno izpopolnjeval javni uslužbenec na delovnem mestu zdravnik specialist IV PPD1, in sicer 62 delovnih dni, med delavci v zdravstveni negi javna uslužbenka na delovnem mestu diplomirana medicinska sestra v urgentni dejavnosti, in sicer 33 delovnih dni, med ostalimi zdravstvenimi delavci in sodelavci javna uslužbenka na delovnem mestu specializant klinične psihologije, in sicer 34 delovnih dni, ter med nezdravstvenimi delavci javna uslužbenka na delovnem mestu analitik VII/2 (III), in sicer 22 delovnih dni.

V skladu z navodili za odobritev strokovnega izpopolnjevanja mora zaposleni, ki se je udeležil strokovnega izpopolnjevanja v tujini, pripraviti poročilo za člane komisije in pisno poročilo strokovnemu vodji.

Celotni stroški strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja v ZD Ljubljana so v letu 2010 znašali 437.366 evrov, skupaj z bruto izplačili nadomestil za študijski dopust, strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje pa 951.879 evrov. V letu 2011 so stroški izobraževanja in strokovnega izpopolnjevanja

znašali 528.023 evrov, skupaj z bruto izplačili nadomestil za študijski dopust, strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje pa 1.103.316 evrov.

ZD Ljubljana je strokovna izobraževanja in izpopolnjevanja financiral iz lastnih virov in donacij. Donacije za strokovna izobraževanja in izpopolnjevanja so znašale 70.436 evrov za leto 2010 in 61.175 evrov za leto 2011. ZD Ljubljana razpolaga s podatkom, koliko donacij je prejel za strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje, nima pa evidence, za katere javne uslužbenke so bila ta sredstva porabljena. Največja donatorja za strokovna izobraževanja in izpopolnjevanja v letu 2010 sta bila Krka, d. d., Novo mesto in GlaxoSmithKline, d. o. o., Ljubljana.

2.5.2.5.4 Ocena izobraževanja, strokovnega izpopolnjevanja in usposabljanja javnih uslužbencev

Ustreznost izobraževanja, strokovnega izpopolnjevanja in usposabljanja zaposlenih v ZD Ljubljana smo ocenili na podlagi odgovorov na vprašanja, ali je izobraževanje in strokovno izpopolnjevanje ustrezno načrtoval in izvajal ter ali je spremljal izvajanje izobraževanj in strokovnih izpopolnjevanj javnih uslužbencev. Ocenili smo, da je ZD Ljubljana v letih 2010 in 2011 ustrezno načrtoval sredstva za izobraževanje ter strokovno izpopolnjevanje in usposabljanje javnih uslužbencev, vendar ni ustrezno določal pravic in obveznosti glede izobraževanja zaposlenih, ker v pogodbah o izobraževanju ni vedno opredelil vseh pravic in obveznosti pogodbenih strank med in po izobraževanju ter le delno spremljal izvajanje strokovnih izobraževanj in izpopolnjevanj zaposlenih. Poleg tega strokovni svet ni letno obravnaval poročila o strokovnem izpopolnjevanju javnih uslužbencev ter ga s svojim mnenjem ni posredoval svetu zavoda.

2.6 Zdravstveni dom Celje

ZD Celje je bil ustanovljen julija 1992 z Odlokom o izločitvi organizacijske enote Zdravstveni dom Celje iz Javnega zavoda Zdravstveni center Celje in o ustanovitvi Javnega zavoda Zdravstveni dom Celje⁸². K Statutu Zdravstvenega doma Celje s spremembami in dopolnitvami, ki ga je sprejel svet zavoda 15. 6. 2005 in 28. 8. 2008, je Mestna občina Celje dala soglasje⁸³ 29. 6. 2005 in 6. 11. 2008.

ZD Celje opravlja osnovno in specialistično zdravstveno dejavnost, zobozdravstveno dejavnost, trženje storitev in produktov ter nemedicinsko dejavnost. Sredstva za delo pridobiva⁸⁴:

- s plačili za storitve,
- po pogodbi z ZZZS,
- po pogodbi z ministrstvom, pristojnim za zdravstvo, za naloge, ki se na podlagi zakona financirajo iz državnega proračuna,
- iz drugih virov na način in pod pogoji, določenimi z zakonom, aktom o ustanovitvi in statutom zavoda,
- iz sredstev ustanovitelja v skladu z aktom o ustanovitvi.

⁸² Uradni list RS, št. 33/92, 82/04.

⁸³ Št. 01502-1/2005 z dne 29. 6. 2005 in št. 14305-00001/2004 z dne 6. 11. 2008.

⁸⁴ 14. člen Odloka o izločitvi organizacijske enote Zdravstveni dom Celje iz Javnega zavoda Zdravstveni center Celje in o ustanovitvi Javnega zavoda Zdravstveni dom Celje.

Tabela 22: Podatki o številu ur posameznih vrst odsotnosti v letih 2010 in 2011 v ZD Celje

Vrsta odsotnosti	Leto 2010		Leto 2011		Indeks 2011/2010
	število ur	delež v odstotkih	število ur	delež v odstotkih	
Skupno število ur rednega dela in odsotnosti (brez nadur in dežurstva)	764.292		785.236		103
<i>Letni dopust</i>	<i>91.380</i>	<i>12,0</i>	<i>89.118</i>	<i>11,3</i>	<i>98</i>
<i>Izredni dopust</i>	<i>1.192</i>	<i>0,2</i>	<i>1.076</i>	<i>0,1</i>	<i>90</i>
<i>Študijski dopust</i>	<i>2.376</i>	<i>0,3</i>	<i>2.015</i>	<i>0,3</i>	<i>85</i>
<i>Strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje</i>	<i>4.868</i>	<i>0,6</i>	<i>5.661</i>	<i>0,7</i>	<i>116</i>
<i>Bolezni in poškodbe v breme zavoda</i>	<i>18.664</i>	<i>2,4</i>	<i>21.164</i>	<i>2,7</i>	<i>113</i>
<i>Bolezni in poškodbe v breme ZZZS</i>	<i>10.012</i>	<i>1,3</i>	<i>11.024</i>	<i>1,4</i>	<i>110</i>
<i>Nega in spremstvo v breme ZZZS</i>	<i>1.800</i>	<i>0,2</i>	<i>1.684</i>	<i>0,2</i>	<i>94</i>
<i>Skrajšan delovni čas zaradi invalidnosti</i>	<i>5.216</i>	<i>0,7</i>	<i>4.160</i>	<i>0,5</i>	<i>80</i>
<i>Ostalo (krovodajalstvo, gasilske vaje, sodišče)</i>	<i>160</i>	<i>0,0</i>	<i>176</i>	<i>0,0</i>	<i>110</i>
<i>Starševsko varstvo (porodniška, očetovski dopust)</i>	<i>16.504</i>	<i>2,1</i>	<i>18.872</i>	<i>2,4</i>	<i>114</i>
Skupaj odsotnost	152.172	19,9	154.950	19,7	102
Število redno zaposlenih za določen in nedoločen čas na dan 31. 12.	374		394		103

Vir: podatki ZD Celje.

Tabela 23: Struktura zaposlenih po poklicnih skupinah v letih 2010 in 2011 v ZD Celje

Struktura zaposlenih	Na dan 31. 12. 2010		Na dan 31. 12. 2011		Indeks 2011/2010
	število zaposlenih	delež v odstotkih	število zaposlenih	delež v odstotkih	
Zdravniki in zobozdravniki	71	19,0	80	20,3	113
Zaposleni v zdravstveni negi	172	46,0	177	44,9	103
Ostali zdravstveni delavci in sodelavci	66	17,6	66	16,8	100
Nezdravstveni delavci	62	16,6	68	17,2	110
Vodstveni delavci	3	0,8	3	0,8	100
Skupaj	374	100,0	394	100,0	105

Vir: podatki ZD Celje.

2.6.1 Revizija pravilnosti ravnanj, povezanih z odsotnostjo zaposlenih z dela v letih 2010 in 2011

2.6.1.1 Letni dopust

Tabela 24: Podatki o izrabi letnega dopusta po poklicnih skupinah v letih 2010 in 2011 v ZD Celje

	Leto 2010		Leto 2011		Indeks 2011/2010
	število ur	delež v odstotkih	število ur	delež v odstotkih	
Skupno število ur letnega dopusta	91.380	100,0	89.118	100,0	98
<i>Zdravniki in zobozdravniki</i>	<i>20.032</i>	<i>21,9</i>	<i>19.945</i>	<i>22,4</i>	<i>100</i>
<i>Zaposleni v zdravstveni negi</i>	<i>38.576</i>	<i>42,2</i>	<i>37.357</i>	<i>41,9</i>	<i>97</i>
<i>Ostali zdravstveni delavci in sodelavci</i>	<i>16.200</i>	<i>17,7</i>	<i>16.304</i>	<i>18,3</i>	<i>101</i>
<i>Nezdravstveni delavci</i>	<i>15.620</i>	<i>17,1</i>	<i>14.504</i>	<i>16,3</i>	<i>93</i>
<i>Vodstveni delavci</i>	<i>952</i>	<i>1,1</i>	<i>1.008</i>	<i>1,1</i>	<i>106</i>

Vir: podatki ZD Celje.

ZD Celje je obračunal nadomestilo za letni dopust v znesku 1.004.561 evrov za leto 2010 in v znesku 1.004.399 evrov za leto 2011. Letni dopust je koristilo 374 javnih uslužbencev v letu 2010 (v povprečju 30,5 dne) in 376 javnih uslužbencev v letu 2011 (v povprečju 29,6 dne). Od tega so v povprečju v letu 2010 oziroma v letu 2011 koristili zdravniki 35,2 dne oziroma 33,2 dne, zaposleni v zdravstveni negi 28,4 dne oziroma 27,5 dne, ostali zdravstveni delavci in sodelavci 31,6 dne oziroma 31,8 dne, nezdravstveni delavci 28,7 dne oziroma 28,3 dne in vodstveni delavci 39,7 dne oziroma 42 dni.

2.6.1.1.1 Določanje trajanja letnega dopusta

2.6.1.1.1.a KPDZSV v 3. točki drugega odstavka 36. člena določa, da direktor določi delovna mesta, na katerih se pojavljajo pogoji dela, kot so hrup in vibracije, prah, večje obremenitve vida, neugodne klimatske razmere, nevarnost infekcije, delo s kemikalijami ter večje fizične obremenitve, zaradi katerih lahko pripada uslužbencu skupaj največ tri dni dopusta. ZD Celje o določanju dolžine letnega dopusta nima internega akta, v katerem bi določil delovna mesta, na katerih se pojavljajo pogoji dela, zaradi katerih lahko pripadajo delavcu dodatni dnevi letnega dopusta zaradi teh razlogov, kar je v nasprotju s 3. točko drugega odstavka 36. člena KPDZSV.

Ukrepi ZD Celje

Direktorica je s sklepom⁸⁵ določila delovna mesta, na katerih se pojavljajo pogoji dela v skladu s 3. točko drugega odstavka 36. člena KPDZSV, in delovna mesta, na katerih javnim uslužbencem pripada pravica do povečanja letnega dopusta po 4., 6., in 9. točki drugega odstavka 36. člena KPDZSV.

⁸⁵ Št. 1-DIR/2014-402/1 z dne 8. 4. 2014.

2.6.1.1.1.b Na podlagi četrte alineje 4. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV se teamu, ki dela v urgentni službi, letni dopust poveča za dva dni. ZD Celje petim javnim uslužbencem iz vzorca, ki so delali v službi nujne medicinske pomoči, ni določil dopusta za delo v urgentni službi za leti 2010 in 2011.

2.6.1.1.1.c V skladu s prvim odstavkom 35. člena KPDZSV skupno število dni letnega dopusta posameznega delavca, ki dela z viri ionizirajočih sevanj, ne more preseči 55 dni. V dveh primerih je ZD Celje javnemu uslužbencu na delovnem mestu zdravnik specialist V/VI PPD2 v delovni enoti rentgenologija in ultrazvok za leti 2009 in 2010 odmeril 57 dni letnega dopusta, torej dva dni več, kot je določeno v prvem odstavku 35. člena KPDZSV. Zaradi previsoko odmerjenega letnega dopusta za leti 2009 in 2010 je bilo neizrabljenega letnega dopusta tekočega leta, ki sta ga javna uslužbenca lahko izrabila do 30. 6. naslednje leto, konec leta 2009, leta 2010 in leta 2011 preveč (v enem primeru konec leta 2010 in leta 2011 za štiri dni preveč, v drugem primeru pa konec leta 2010 za dva dni preveč), eden od javnih uslužbencev pa je v letu 2011 izrabil dva dni več letnega dopusta, kot jih je imel skupaj odobrenih za leto 2011 in neizrabljenih v letu 2010.

2.6.1.1.1.d Na podlagi pete alineje 4. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV se delavcu letni dopust poveča za delo v posebnih pogojih dela (dežurstvo, izmensko, popoldansko, nočno in terensko delo) za dva dni. Javna uslužbenka je v letih 2010 in 2011 opravljala tudi popoldansko delo (224 ur ali 28 dni v letu 2010 in 280 ur ali 35 dni v letu 2011), zato je bila upravičena do povečanja letnega dopusta za dva dni. Na podlagi pete alineje 4. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV je ZD Celje javni uslužbenki povečal letni dopust za dva dni samo za leto 2011, ne pa tudi za leto 2010, zato je bilo skupno število dni letnega dopusta za leto 2010 prenizko za dva dni.

2.6.1.1.1.e Na podlagi 9.c točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV se delavcu zaradi občasnega dela pri odprtih in/ali zaprtih virih sevanja letni dopust poveča za od tri do devet dni. ZD Celje je javni uslužbenki, ki dela na delovnem mestu zdravstveni administrator V (I) v organizacijski enoti pulmologija z alergologijo, za leti 2010 in 2011 povečal letni dopust za tri dni za delo pri virih ionizirajočega sevanja. ZD Celje nima internega akta, v katerem bi določil delovna mesta s pripadajočim številom dni letnega dopusta po 9. točki drugega odstavka 36. člena KPDZSV.

Pojasnilo ZD Celje

Javna uslužbenka opravlja delo zdravstvene administratorke v delovni enoti Pulmologija & alergologijo – pisanje izvidov po nareku zdravnikov v specialistični pulmoški ambulanti & rentgenom.

V oceni tveganja za delovno mesto, ki ga je zasedala javna uslužbenka, ni bilo navedeno, da obstaja tveganje ionizirajočega sevanja, zato ni mogoče potrditi, da je bila javna uslužbenka upravičena do dodatnih dni letnega dopusta za delo pri virih ionizirajočega sevanja.

2.6.1.1.1.f Po peti alineji 4. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV se delavcu letni dopust za delo v posebnih pogojih dela (dežurstvo, izmensko, popoldansko, nočno in terensko delo) poveča za dva dni. ZD Celje je javni uslužbenki na delovnem mestu čistilka II za leto 2010 določil dva dni letnega dopusta za popoldansko delo, čeprav je bila delavka celo leto odsotna zaradi bolezni. Drugi odstavek 163. člena ZDR je določal, če je delavec v koledarskem letu, v katerem mu je bil odmerjen dopust, delal manj kot šest mesecev, ima pravico izrabiti dopust do 30. 6. naslednjega leta v obsegu odmerjenega dopusta, zmanjšanega za dva tedna. Glede na to določbo je javna uslužbenka do konca junija 2011 koristila dva dni

letnega dopusta preveč, ker v letu 2010 ni koristila letnega dopusta, do konca junija 2011 pa je od odobrenih 35 dni letnega dopusta za leto 2010 koristila 25 dni. Če ji ZD Celje ne bi dodelil dveh dni letnega dopusta za delo v posebnih pogojih dela, bi lahko koristila 23 dni letnega dopusta. Javnemu uslužbencu na delovnem mestu voznik reševalec II je ZD Celje za leti 2010 in 2011 določil dva dni letnega dopusta za delo v dežurstvu, čeprav je uslužbenec v obeh letih delal samo v dopoldanskem času. Zaradi tega je bilo stanje letnega dopusta ob koncu leta 2010 previsoko, v letu 2011 pa je porabil več letnega dopusta, kot bi ga lahko.

2.6.1.1.1.g KPDZSV v sedmi alineji 3. točke drugega odstavka 36. člena določa, da se delavcu letni dopust, če dela pod pogoji večje fizične obremenitve (dvigovanje, prenašanje težjih bremen, prisilna drža), poveča za en dan. ZD Celje je javni uslužbenki na delovnem mestu perica II določil za leto 2010 dva dni letnega dopusta za večje fizične obremenitve, torej en dan več, kot dopušča določba KPDZSV. Poleg tega je bila javna uslužbenka z odločbo⁸⁶ ZPIZ z dne 9. 4. 2010 uvrščena v III. kategorijo invalidnosti. ZD Celje je javni uslužbenki na podlagi drugega odstavka 159. člena ZDR določil tri dni letnega dopusta zaradi invalidnosti III. kategorije šele za leto 2011, čeprav bi ji pripadal že v letu 2010, saj je bil pogoj za pravico do dopusta izpolnjen že v letu 2010. Zaradi tega je bilo stanje letnega dopusta ob koncu leta 2010 za dva dni prenizko.

Pojasnilo ZD Celje

Delodajalec je prejel odločbo ZPIZ, ki je postala pravnomočna v aprilu 2010, ko so že bili izdani sklepi o določitvi letnega dopusta za leto 2010 in je bila delavka pomotoma izpuščena s seznama za priznanje dodatnega dopusta zaradi invalidnosti.

2.6.1.1.1.h Na podlagi tretje alineje 6. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV se delavcem, ki so delovni invalidi III. kategorije, letni dopust poveča za dva dni. ZD Celje je na podlagi te določbe dvema uslužbencema za leti 2010 in 2011 ter enemu uslužbencu za leto 2011 letni dopust povečal za dva dni. Drugi odstavek 159. člena ZDR določa, da ima starejši delavec, invalid, delavec z najmanj 60-odstotno telesno okvaro in delavec, ki neguje in varuje otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, pravico do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta. ZD Celje je torej v letih 2010 in 2011 letni dopust javnim uslužbencem zaradi invalidnosti določal v nasprotju z drugim odstavkom 159. člena ZDR.

Pojasnilo ZD Celje

Delodajalec je pri določitvi dopusta za invalidnost II. in III. kategorije upošteval kriterije 6. točke 36. člena KPDZSV, in sicer delovnemu invalidu III. kategorije se letni dopust poveča za dva dni, delovnemu invalidu II. kategorije pa se letni dopust poveča za tri dni.

2.6.1.1.1.i ZD Celje je javnemu uslužbencu na delovnem mestu zdravnik specialist V/VI PPD2 v odločbi za določitev letnega dopusta za leto 2010 določil štiri dni rednega letnega dopusta za posebna pooblastila in odgovornosti na podlagi 9. člena pogodbe o zaposlitvi⁸⁷, ki je določal, da je zaposleni kot vodja programa osnovne zdravstvene dejavnosti upravičen do dodatnega letnega dopusta. Na podlagi prvega odstavka 160. člena ZDR se daljše trajanje letnega dopusta, kot je določeno v 159. členu ZDR, lahko določi s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi. KPDZSV v 36. členu določa, da je dolžina

⁸⁶ Št. 21-9163630.

⁸⁷ Št. 1-DIR/05-364 z dne 16. 5. 2005.

letnega dopusta odvisna od delovne dobe, zahtevnosti delovnega mesta, delovnih pogojev, psihičnih obremenitev, socialnih in zdravstvenih razmer in starosti. Za določitev večjega števila dni letnega dopusta zaradi razlogov, ki jih kolektivne pogodbe ne določajo, ni podlage v individualnih pogodbah, zato je ZD Celje za leto 2010 javnemu uslužbencu odmeril štiri dni preveč letnega dopusta.

2.6.1.1.1.j ZD Celje je šestim javnim uslužbenkam⁸⁸ za leti 2010 in 2011 na podlagi 5. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV določil tri oziroma pet dni dopusta za psihične obremenitve za delo z zmerno motenimi ali prizadetimi osebami. Glede na to, da KPDZSV določa, da se delavcu glede na psihične obremenitve letni dopust poveča za intenzivno delo v polnem delovnem času z duševno motenimi oziroma duševno prizadetimi osebami v bolnišnicah, posebnih socialnovarstvenih zavodih, socialnovarstvenih zavodih za usposabljanje ter varstvenodelovnih centrih, javni uslužbenci ZD Celje niso bili upravičeni do dopusta zaradi dela z zmerno motenimi ali prizadetimi osebami.

2.6.1.1.2 Evidentiranje in izraba letnega dopusta

Pri pregledu evidenc o odobrenem številu dni letnega dopusta, izrabi ter spremljanju izrabljenega letnega dopusta ter ostanka letnega dopusta javnih uslužbencev ob koncu let 2010 in 2011 v ZD Celje smo ugotovili nepravilnosti in napake, ki jih navajamo v nadaljevanju.

2.6.1.1.2.a V treh primerih, ko javni uslužbenec v letu 2009 oziroma v letu 2010 ni izrabil najmanj dveh tednov letnega dopusta, ZD Celje ni ravnal v skladu z drugim in tretjim odstavkom 163. člena ZDR, ker je dopustil, da je javni uslužbenec v naslednje leto prenesel ostanek letnega dopusta, ki je bil večji od odmerjenega letnega dopusta za posamezno leto, zmanjšane za dva tedna. Zaradi tega je imel javni uslužbenec konec leta 2010 in leta 2011 preveč ostanka letnega dopusta, ki se je prenesel v naslednje leto. To smo ugotovili pri naslednjih javnih uslužbencih:

- ZD Celje je javni uslužbenki na delovnem mestu srednja medicinska sestra v ambulanti v delovni enoti splošna medicina odmeril 35 dni letnega dopusta za leto 2009. Od tega je v letu 2009 izrabila sedem dni, v prvi polovici leta 2010 pa je izrabila 28 dni dopusta kot preostanek dopusta iz preteklega leta. Javna uslužbenka je bila zaradi bolezni v letu 2009 odsotna več kot sedem mesecev, zato bi lahko v skladu z drugim in tretjim odstavkom 163. člena ZDR v letu 2010 izrabila samo 25 dni neizrabljenega letnega dopusta za leto 2009. V letu 2010 je uslužbenka koristila 47 dni letnega dopusta, od tega do konca junija 28 dni letnega dopusta za leto 2009. ZD Celje je zato konec leta 2010 izkazal 17 namesto 14 dni ostanka letnega dopusta za leto 2010, ki se je prenesel v leto 2011. V letu 2011 je uslužbenka koristila 38 dni letnega dopusta, od tega do konca junija 17 dni letnega dopusta za leto 2010. ZD Celje je zato konec leta 2011 izkazal za tri dni preveč ostanka letnega dopusta, ki se je prenesel v naslednje leto.
- ZD Celje je javni uslužbenki na delovnem mestu delovni terapevt s specialnimi znanji v delovni enoti razvojna ambulanta odmeril 33 dni letnega dopusta za leto 2010. Javna uslužbenka je bila celo leto 2010 odsotna zaradi bolezni, porodniškega dopusta ter dopusta za varstvo in nego otroka in je ves dopust za leto 2010 izrabila v prvi polovici leta 2011. Javna uslužbenka v letu 2010 ni delala vsaj šest mesecev, zato bi lahko v skladu z drugim in tretjim odstavkom 163. člena ZDR v letu 2011 izrabila samo 23 dni neizrabljenega letnega dopusta za leto 2010. ZD Celje je zato konec leta 2011 izkazal za deset dni preveč ostanka letnega dopusta, ki se je prenesel v naslednje leto.

⁸⁸ Na delovnih mestih diplomirana medicinska sestra v specialistični ambulanti, pedagog II, zobozdravstveni asistent, srednja medicinska sestra v razvojnih in metadonskih ambulantah, diplomirana medicinska sestra v promociji zdravja in zdravstveni vzgoji, delovni terapevt s specialnimi znanji.

- ZD Celje je javnemu uslužbencu na delovnem mestu vzdrževalec IV (I) v organizacijski enoti zdravstvena postaja Vojnik - Dobrna odmeril 34 dni letnega dopusta za leto 2009. Od tega je v letu 2009 izrabil devet dni, v prvi polovici leta 2010 pa je izrabil 25 dni dopusta kot preostanek dopusta preteklega leta. Javni uslužbenec je delal celo leto 2009, zato bi lahko v skladu z drugim odstavkom 163. člena ZDR v letu 2010 izrabil samo 24 dni neizrabljenega letnega dopusta za leto 2009. V letu 2010 je uslužbenec koristil 38 dni letnega dopusta, od tega do konca junija 25 dni letnega dopusta za leto 2009. ZD Celje je zato konec 2010 izkazal 21 namesto 20 dni ostanka letnega dopusta za leto 2010, ki ga je prenesel v leto 2011. V letu 2011 je uslužbenec koristil 34 dni letnega dopusta, od tega do konca junija 21 dni letnega dopusta za leto 2010, zato je ZD Celje konec leta 2011 izkazal za en dan preveč ostanka letnega dopusta, ki se je prenesel v naslednje leto.

2.6.1.1.2.b Iz evidence o izrabi delovnega časa je razvidno, da je bila javna uslužbenka na delovnem mestu pedagog II – delo z osebami s psihično motnjo zaradi koriščenja letnega dopusta odsotna z dela v obdobju od 18. do 30. 11. 2011, kar je devet delovnih dni. ZD Celje je uslužbenki za ta mesec obračunal nadomestilo za čas odsotnosti z dela zaradi letnega dopusta za deset delovnih dni, zaradi česar ji je obračunal plačo za redno delo za en dan premalo. Poleg tega je iz evidence o izrabi delovnega časa razvidno, da je bila uslužbenka v maju 2011 na delovnem mestu prisotna cel mesec. Pri obračunu plače za ta mesec je ZD Celje uslužbenki obračunal nadomestilo plače za en dan odsotnosti zaradi letnega dopusta, namesto da bi obračunal nadomestilo za praznik (2. maj). Zaradi napake pri obračunu nadomestila plače za letni dopust v maju in novembru 2011 je bilo stanje letnega dopusta ob koncu leta 2011 prenizko za dva dni.

Pojasnilo ZD Celje

ZD Celje je pri obračunu napačno upošteval deset delovnih dni namesto pravilno devet delovnih dni, ker je za november 2011 upošteval 31 koledarskih dni.

2.6.1.1.2.c Iz plačilne liste za december 2009 je razvidno, da je znašal ostanek letnega dopusta za leto 2009 za javnega uslužbenca na delovnem mestu zdravnik specialist V/VI PPD2 20 dni. Uslužbenec je do 30. 6. 2010, kot omogoča 163. člen ZDR, izkoristil 11 dni letnega dopusta, ki mu je pripadal za leto 2009. Za leto 2010 mu je ZD Celje določil 45 dni letnega dopusta. Do konca leta 2010 je uslužbenec izkoristil še 35 dni letnega dopusta. Na plačilni listi za december 2010 je razvidno, da je za leto 2010 znašal ostanek letnega dopusta uslužbenca 12 dni, kar ni skladno z dejanskim stanjem, ki je bilo deset dni. ZD Celje je uslužbencu za leto 2011 z odločbo o določitvi letnega dopusta določil 39 dni letnega dopusta. Uslužbenec je v letu 2011 skupno izkoristil 50 dni letnega dopusta, kar je zaradi napačnega stanja ob koncu leta 2010 en dan več, kot bi ga lahko izkoristil.

Pojasnilo ZD Celje

S prvotno izdano odločbo o določitvi letnega dopusta za 2010 je bilo uslužbencu odobrenih 47 dni letnega dopusta. V letu 2011 je bila odločba popravljena na 45 dni. Zato je nastala razlika dveh dni, v datoteki dnevi niso bili popravljeni.

2.6.1.1.2.d Iz plačilne liste za december 2009 je razvidno, da je znašal ostanek letnega dopusta za leto 2009 za javno uslužbenko na delovnem mestu pomožni delavec II 15 dni. ZD Celje je pri obračunu plače evidentiral do 30. 6. 2010 kot porabo letnega dopusta iz preteklega leta le 72 ur (devet dni), 40 ur (pet dni) pa že kot porabo letnega dopusta za leto 2010, čeprav bi moral teh pet dni evidentirati kot porabo letnega dopusta iz preteklega leta. Zaradi te napake je ZD Celje ob koncu leta 2010 na plačilni listi za

december 2010 izkazoval sedem dni kot ostanek letnega dopusta za 2010, dejansko je ostalo uslužbenki še 15 dni letnega dopusta za 2010, na plačilni listi za december 2011 pa je bilo izkazanih 13 dni kot preostanek letnega dopusta za 2011, uslužbenki pa je za leto 2011 dejansko ostalo še 18 dni letnega dopusta.

Pojasnilo ZD Celje

Razlika osmih dni izhaja iz napačnega šifriranja v aprilu in juniju 2010 (pet dni) in ročnega popravka že izkoriščenega dopusta (tri dni) za leto 2010 med majem in junijem. Dejansko stanje letnega dopusta konec leta 2011 bi moralo biti 18 dni, razlika petih dni izhaja iz napačnega šifriranja v marcu in aprilu (zaradi napake iz leta 2010). Evidentirani ostanek letnega dopusta, to je tri dni, konec junija 2011 je bil izbrisan.

2.6.1.1.2.e Dve javni uslužbenki na delovnem mestu administrator IV (I) oziroma srednja medicinska sestra v ambulantni sta v oktobru 2011 koristili letni dopust, ZD Celje pa je za ta dan obračunal plačo za redno delo namesto nadomestila plače za letni dopust. Zaradi tega je bilo stanje neizrabljenega letnega dopusta za obe javni uslužbenki ob koncu leta 2011 previsoko za en dan.

2.6.1.1.2.f ZD Celje za najmanj sedem javnih uslužbencev, ki so v letu 2010 in/ali v letu 2011 izrabili sedem oziroma deset dni letnega dopusta, ni predložil vlog za odobritev letnega dopusta.

Ukrep ZD Celje

Direktor je sprejel spremembe in dopolnitve Pravil za obračun plač, nadomestil in stroškov zaposlenim⁸⁹, s katerimi je določil, da je prijava odsotnosti z dela, bolniški list, potrdilo o kervodajalstvu, sklep o opravljanju nadurnega dela in sklep o določitvi delovne uspešnosti obvezna priloga k originalu evidence delovnega časa, ki se mora predložiti službi obračuna plač v mesecu, za katerega se izvaja obračun plač javnim uslužbencem. Vse ostale priloge, ki so podlaga za obračun posameznih oblik dela, odsotnosti z dela in povračila stroškov, pa so obvezna priloga kopije evidence delovnega časa, ki se arhivira v tajništvu ZD Celje. Poleg tega je ZD Celje s 1. 1. 2014 vzpostavil notranje kontrole pri evidentiranju odsotnosti javnih uslužbencev nad pravilnostjo obračuna nadomestila plače in pravilnim stanjem letnega dopusta tako, da služba obračuna plač na dan 30. 6. in 31. 12. v koledarskem letu posreduje v pregled stanje letnega dopusta za posameznega javnega uslužbenca odgovornim osebam za vodenje evidenc o letnem dopustu po delovnih enotah, da se uskladi stanje dopusta z njihovo evidenco in evidenco po obračunu plače.

⁸⁹ Št. 1_DIR/2011-1080 z dne 13. 12. 2011, uporabljajo se od 1. 1. 2012.

2.6.1.2 Strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje

Tabela 25: Podatki o študijskem dopustu, strokovnem izobraževanju in izpopolnjevanju po poklicnih skupinah v letih 2010 in 2011 v ZD Celje

	Leto 2010		Leto 2011		Indeks 2011/2010
	število ur	delež v odstotkih	število ur	delež v odstotkih	
Študijski dopust	2.376		2.015		85
Strokovno izpopolnjevanje	4.868		5.661		116
<i>Zdravniki in zobozdravniki</i>	<i>1.886</i>	<i>38,7</i>	<i>1.788</i>	<i>31,6</i>	<i>95</i>
<i>Zaposleni v zdravstveni negi</i>	<i>1.954</i>	<i>40,1</i>	<i>2.504</i>	<i>44,2</i>	<i>128</i>
<i>Ostali zdravstveni delavci in sodelavci</i>	<i>668</i>	<i>13,7</i>	<i>1.121</i>	<i>19,8</i>	<i>168</i>
<i>Nezdravstveni delavci</i>	<i>176</i>	<i>3,6</i>	<i>136</i>	<i>2,4</i>	<i>77</i>
<i>Vodstveni delavci</i>	<i>184</i>	<i>3,8</i>	<i>112</i>	<i>2,0</i>	<i>61</i>

Vir: podatki ZD Celje.

Stroški izobraževanja in strokovnega izpopolnjevanja ZD Celje so v letu 2010 znašali 115.988 evrov, v letu 2011 pa 130.717 evrov. Največji delež (45 odstotkov v letu 2010 in 53 odstotkov v letu 2011) so predstavljali stroški kotizacij, in sicer so v letu 2010 znašali 52.044 evrov in 68.552 evrov v letu 2011. V letu 2010 je ZD Celje poravnal šolnino eni javni uslužbenki v znesku 1.498 evrov, v letu 2011 pa trem uslužbencem v skupnem znesku 4.117 evrov.

Zaradi udeležbe na strokovnih izpopolnjevanjih so bili uslužbenci v letu 2010 odsotni 4.868 delovnih ur (609 dni) in 5.661 delovnih ur (708 dni) v letu 2011.

2.6.1.2.a KPDZSV v prvem in drugem odstavku 46. člena določa, da direktor na predlog strokovnega sveta določi letni program strokovnega izpopolnjevanja in izobraževanja, v katerem določi ovrednoten program strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja po tarifnih skupinah. Pravilnik o strokovnem izpopolnjevanju v drugem odstavku 8. člena določa, da se z letnim programom strokovnega izpopolnjevanja določijo vsebine strokovnega izpopolnjevanja in višina namenskih sredstev. Strokovni svet ZD Celje je glede na predlog posameznih predstojnikov organizacijskih enot za leto 2010 oziroma leto 2011 sprejel okvirni program strokovnega izpopolnjevanja in izobraževanja zaposlenih. Ta je obsegal število udeležencev na posameznem strokovnem seminarju.

Poleg tega je ZD Celje v finančnem načrtu za leto 2010 oziroma leto 2011 načrtoval skupna sredstva, namenjena za strokovno izpopolnjevanje, izobraževanje in specializacije. Direktor ZD Celje tako za leti 2010 in 2011 ni določil letnega programa strokovnega izpopolnjevanja in izobraževanja, kot določata 46. člen KPDZSV in 8. člen pravilnika o strokovnem izpopolnjevanju, ker ni ovrednotil programa strokovnega izpopolnjevanja in izobraževanja po tarifnih skupinah.

2.6.1.2.b KPDZSV v tretjem odstavku 46. člena določa, da strokovni svet najmanj enkrat letno obravnava poročilo o strokovnem izpopolnjevanju delavcev in ga s svojim mnenjem posreduje organu upravljanja. Poročilo o izobraževanju in strokovnem izpopolnjevanju zaposlenih za leto 2010 oziroma leto 2011 ZD Celje ni bilo obravnavano na strokovnem svetu ali poslovnem kolegiju. V letnem poročilu za leto 2010 oziroma leto 2011 je ZD Celje navedel podatek o stroških strokovnega izobraževanja, izpopolnjevanja in specializacij tekočega leta ter o uresničevanju načrta glede stroškov strokovnega izobraževanja, izpopolnjevanja in specializacij za tekoče leto oziroma glede na leto poprej. Podrobnejših analiz o izvajanju strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja zaposlenih v letnem poročilu za leti 2010 in 2011 ZD Celje ni navajal.

Strokovni svet ZD Celje tako glede obravnave poročila direktorja o strokovnem izpopolnjevanju delavcev in nadaljnjem poročanju svetu zavoda o strokovnem izpopolnjevanju delavcev v ZD Celje za leti 2010 in 2011 ni ravnal v skladu s tretjim odstavkom 46. člena KPDZSV.

Pojasnilo ZD Celje

Poročili o izobraževanju in strokovnem izpopolnjevanju zaposlenih za leto 2010 oziroma leto 2011 sta bili predstavljeni članom sveta zavoda v okviru letnega poročila o poslovanju, vendar ZD Celje nima zapisov ali sklepov o tem.

Ukrep ZD Celje

Svet zavoda je na seji 7. 10. 2014 obravnaval poročilo o strokovnem izpopolnjevanju in o izrabi delovnega časa zaposlenih v ZD Celje za obdobje od januarja do junija 2014.

Pri preverjanju pravilnosti evidentiranja udeležbe zaposlenih na strokovnih izobraževanjih in izpopolnjevanjih v evidenci o izrabi delovnega časa smo ugotovili napake in nepravilnosti, ki so navedene v nadaljevanju.

2.6.1.2.c Pri evidentiranju odsotnosti zaradi strokovnega izpopolnjevanja v evidenci o izrabi delovnega časa smo v enem primeru ugotovili, da se je javna uslužbenka na delovnem mestu diplomirana medicinska sestra v patronažni zdravstveni negi 8. 4. 2010 udeležila strokovnega izobraževanja, ZD Celje pa je za ta dan obračunal plačo za redno delo namesto nadomestila za strokovno izobraževanje. Zaradi tega je bil učinek na izplačani znesek plače nepomemben.

V letu 2010 je 36 javnih uslužbencev koristilo 2.376 ur (297 dni) študijskega dopusta za strokovno izobraževanje, v letu 2011 pa je 35 javnih uslužbencev koristilo 2.015 ur (252 dni) študijskega dopusta. Večina uslužbencev (23 v letu 2010 in 24 v letu 2011) je koristila študijski dopust za strokovne izpite ob zaključku pripravništva s področja zdravstvene nege. Ostali javni uslužbenci so koristili študijski dopust za opravljanje dela v okviru specializacij, za opravljanje specialističnih izpitov ali za izobraževanje v okviru drugih izobraževalnih programov za dosego višje stopnje izobrazbe (predvsem dodiplomski študij zdravstvene nege). ZD Celje je imel v letu 2010 z osmimi uslužbenci sklenjene pogodbe o študiju ob delu za izobraževanje za dosego višje stopnje izobrazbe, v letu 2011 pa z 12 uslužbenci. Na podlagi teh pogodb je en javni uslužbenec koristil študijski dopust v letu 2010 in dve javni uslužbenki v letu 2011.

2.6.1.2.d Pri pregledu sedmih pogodb o študiju ob delu, ki jih je imel ZD Celje sklenjene v letih 2010 in 2011 z javnimi uslužbenci za dosego višje stopnje izobrazbe, ki je bila v lastnem interesu uslužbenca, smo ugotovili naslednje:

- v šestih primerih je sklenjena pogodba vsebovala določilo, da mora uslužbenec delodajalcu enkrat letno predložiti potrdilo o opravljenih izpiti; ZD Celje potrdil ni predložil;

- v enem primeru sklenjena pogodba o študiju ob delu, ki je bila sklenjena v letu 2011 z javno uslužbenko na delovnem mestu diplomirana medicinska sestra – dispanzerska dejavnost, ni vsebovala določila o pravicah pogodbenih strank po končanem izobraževanju, kot to določa tretji odstavek 172. člena ZDR.

Ukrepi ZD Celje

Direktorica je izdala sklep⁹⁰, s katerim je naložila kadrovski službi, strokovnemu vodji in vodji področja zdravstvene nege, da skupaj spremljajo potek izobraževanj javnih uslužbencev, s katerimi ima ZD Celje sklenjene pogodbe o izobraževanju, ter obdobje izvajajo nadzor nad predložitvijo dokazil o opravljanju študijskih obveznosti. V sklepu je direktorica določila tudi obveznost javnih uslužbencev, s katerimi so sklenjene pogodbe o izobraževanju, da k vlogam za odobritev plačane odsotnosti z dela predložijo dokazila o opravljanju študijskih obveznosti. Dvema javnima uslužbenkama, s katerima je imel ZD Celje sklenjeni pogodbi o izobraževanju, je izstavil zahtevek za vračilo stroškov študija zaradi neizpolnitve obveznosti iz pogodbe.

2.6.1.2.e Javna uslužbenka je bila v letu 2010 v ZD Celje zaposlena kot pripravnica na delovnem mestu diplomirane medicinske sestre – dispanzerska dejavnost. Delovno razmerje v zavodu se je zaključilo 29. 6. 2010, ko je opravila strokovni izpit. V skladu z 12. členom KPDZSV ji je za pripravo na strokovni izpit pripadalo 12 dni odsotnosti z dela z nadomestilom plače. To odsotnost lahko uslužbenec koristi le enkrat. Iz evidence prisotnosti na delu je razvidno, da je pripravnica koristila dvakrat po 12 dni študijskega dopusta (v maju in juniju 2010).

Pojasnilo ZD Celje

Zaposlena je imela kot pripravnica pravico do 12 dni študijskega dopusta, ki ga je koristila v juniju in je bil tudi pravilno obračunan. V maju je koristila 12 dni rednega letnega dopusta, ki je bil napačno obračunan kot študijski dopust.

ZD Celje je javni uslužbenki za leto 2009 odmeril osem dni letnega dopusta, ki ga je prenesla v leto 2010, za leto 2010 pa deset dni letnega dopusta. Ob upoštevanju navedb ZD Celje je javna uslužbenka v letu 2010 koristila 20 dni letnega dopusta, torej je porabila dva dni več letnega dopusta, kot bi ga lahko.

2.6.1.2.f Tretji odstavek 172. člena ZDR, ki obravnava izobraževanje delavcev v interesu delodajalca, določa, da se trajanje in potek izobraževanja ter pravice pogodbenih strank med izobraževanjem in po njem določijo s pogodbo o izobraževanju oziroma s kolektivno pogodbo. KPDZSV v 48. členu določa, da pripada delavcu deset delovnih dni študijskega dopusta za vsak izpit na podiplomskem študiju, 49. člen KPDZSV pa določa, da delavcu, ki se izobražuje in izpopolnjuje za potrebe zavoda, pripadajo povračila stroškov, povezanih z izobraževanjem, in sicer stroški prevoza, kotizacija, šolnina, stroški prehrane, stroški bivanja in nadomestilo za ločeno življenje. Glede na določbo tretjega odstavka 172. člena ZDR in glede na to, da KPDZSV določa le pravice delavca glede študijskega dopusta in povračila stroškov izobraževanja, menimo, da bi moral ZD Celje v navedenih primerih s posamezno javno uslužbenko skleniti pogodbo o izobraževanju, v kateri bi uredili trajanje in potek izobraževanja ter pravice delodajalca med izobraževanjem ter pravice delavk in delodajalca po končanem izobraževanju:

- ZD Celje je javni uslužbenki na delovnem mestu zdravnik specialist IV PPD2 na podlagi sklepa poslovnega kolegija plačal četrti obrok šolnine za dvosemestrski podiplomski študij psihoterapije na Medicinski fakulteti v Ljubljani v znesku 1.500 evrov. Sklep poslovnega kolegija je bil, da bo ZD Celje

⁹⁰ Št. 1-DIR/2014-399/2 z dne 2. 4. 2014.

poravnal znesek šolnine v celoti, vendar javna uslužbenka eno leto ne more koristiti strokovnih izobraževanj na stroške ZD Celje, ki so v letnem načrtu izobraževanj. Pogodbe o izobraževanju ZD Celje in uslužbenka nista sklenila. Po navedbah ZD Celje je odločitev poslovnega kolegija izhajala iz strokovne potrebe, da ima ZD Celje vsaj enega zdravnika, ki je usposobljen za nudenje psihosocialne pomoči. Javna uslužbenka je v študijskem letu 2009/2010 zaključila vse študijske obveznosti dvosemestrskega tečaja iz psihoterapije, razen zaključnega izpita⁹¹.

- Javna uslužbenka, zaposlena na delovnem mestu pomočnice direktorja za področje zdravstvene nege, se je v študijskem letu 2009/2010 vpisala na redni podiplomski študijski program management v zdravstvu in socialnem varstvu (2. stopnja). V letu 2010 je javna uslužbenka koristila 56 ur študijskega dopusta. Poslovni kolegij je javni uslužbenki za študijsko leto s sklepom odobril deset dni študijskega dopusta in uporabo službenega vozila do dvakrat tedensko. Za ureditev odnosa med javno uslužbenko in delodajalcem glede obveznosti in pravic obeh javna uslužbenka in delodajalec nista sklenila pogodbe o izobraževanju.

Pojasnilo ZD Celje

Z javno uslužbenko pogodba o študiju ob delu ni bila sklenjena. Deset dni študijskega dopusta in službeni avto ji je odobril poslovni kolegij s sklepom za opravljanje obveznih študijskih vaj. Javna uslužbenka se je izobraževala na področju zdravstvenega managementa, vpis je bil redni, zato ni bilo šolnine, sicer pa je bilo izobraževanje v interesu ZD Celje, saj je javna uslužbenka opravljala poslovodno funkcijo. Od odobrenih deset dni študijskega dopusta je izkoristila sedem dni.

- ZD Celje je v letu 2011 za javno uslužbenko na delovnem mestu diplomirana medicinska sestra v patronažni zdravstveni negi na podlagi sklepa poslovnega kolegija plačal stroške zagovora diplomske naloge na Fakulteti za zdravstvene vede v Mariboru v znesku 417 evrov. ZD Celje ni izkazal, da je bilo izobraževanje javne uslužbenke v interesu zavoda.

2.6.1.3 Druge odsotnosti z dela

2.6.1.3.1 Odsotnost z dela z nadomestilom plače – izredni dopust

Iz rekapitulacije izplačanih plač za leti 2010 in 2011 je razvidno, da je ZD Celje v letu 2010 obračunal 1.192 ur (149 dni) izrednega dopusta in 1.075,70 ure (134,4 dne) v letu 2011. ZD Celje je javnim uslužbencem obračunal nadomestilo plače za izredni dopust za primere in okoliščine, navedene v 38. členu KPDZSV in 49. členu KPZN (sklenitev zakonske zveze, rojstvo otroka, smrt družinskega člana in bližnjih sorodnikov, selitev, poroka otroka, medicinsko programiran oddih, študijski dopust).

Ob evidentiranju odsotnosti za dovoljeno plačano odsotnost je moral delavec v skladu s 26. členom Pravilnika o delovnem času⁹² na zahtevo pooblaščenega delavca predložiti ustrezno dokazilo, s katerim je opravičil dovoljeno plačano odsotnost. V skladu z drugim odstavkom 15. člena Pravilnika o razporeditvi delovnega časa⁹³ morajo biti k evidenci o izrabi delovnega časa priložena dokazila, ki izkazujejo upravičeno odsotnost z dela.

V šestih primerih ZD Celje za odsotnost z dela zaradi izrednega dopusta ni predložil dokazil, ki bi izkazovala upravičeno odsotnost zaposlenih z dela.

⁹¹ Potrdilo Medicinske fakultete v Ljubljani, Katedra za psihiatrijo, september 2010.

⁹² Sprejel direktor 12. 12. 2000 in je veljal do 31. 12. 2010.

⁹³ Sprejel direktor 30. 12. 2010 in je začel veljati 1. 1. 2011.

Pojasnilo ZD Celje

V skladu s Pravilnikom o delovnem času mora delavec za vsako plačano odsotnost k evidenci o izrabi delovnega časa priložiti dokazilo o upravičenosti do izredne plačane odsotnosti. V teh primerih potrčila niso priložena, ker nadrejeni pred podpisom ni zahteval dopolnitve evidence z dokazilom. Pri vseh zaposlenih gre za upravičene primere izrednih odsotnosti. Nadrejeni so verjeli ustnemu dokazu oziroma so bili sami priča dogodkom ali pa so lahko osebno preverili informacije o dogodku.

2.6.1.3.2 Odsotnost zaradi bolniškega staleža

Tabela 26: Podatki o odsotnosti zaradi bolniškega staleža po poklicnih skupinah v letih 2010 in 2011 v ZD Celje

Vrsta odsotnosti	Leto 2010		Leto 2011		Indeks 2011/2010
	število ur	delež v odstotkih	število ur	delež v odstotkih	
Bolniški stalež v breme zavoda in ZZZS	30.476	100,0	33.872	100,0	112
Zdravniki in zobozdravniki	3.424	11,2	4.196	12,4	123
Zaposleni v zdravstveni negi	12.612	41,4	13.568	40,1	108
Ostali zdravstveni delavci in sodelavci	5.808	19,1	7.488	22,1	129
Nezdravstveni delavci	8.632	28,3	8.548	25,2	99
Vodstveni delavci	0	0	72	0,2	

Vir: podatki ZD Celje.

ZD Celje je obračunal nadomestila za odsotnost z dela zaradi bolezni, poškodb, nege in spremstva v znesku 224.758 evrov za leto 2010 (145.882 evrov v breme ZD Celje in 78.876 evrov v breme ZZZS) in 260.408 evrov za leto 2011 (172.490 evrov v breme ZD Celje in 87.918 evrov v breme ZZZS).

2.6.1.3.2.a Pri evidentiranju odsotnosti zaposlenih zaradi bolniškega staleža v letih 2010 in 2011 smo ugotovili naslednje napake in nepravilnosti:

- Javna uslužbenka na delovnem mestu diplomirana medicinska sestra v promociji zdravja in zdravstveni vzgoji je bila od 22. do 31. 12. 2011 odsotna zaradi bolezni. Pri plači za december 2011 je ZD Celje obračunal 48 ur boleznin v breme delodajalca in osem ur nadomestila za praznik namesto 56 ur odsotnosti zaradi boleznin. Zaradi tega je bil učinek na izplačani znesek plače nepomemben.
- Javna uslužbenka na delovnem mestu administrator IV (I) je bila od 20. do 30. 4. 2010 odsotna zaradi bolezni. Pri plači za april 2010 je ZD Celje obračunal 64 ur boleznin v breme delodajalca in osem ur nadomestila za praznik namesto 72 ur boleznin. Zaradi tega je bil učinek na izplačani znesek plače nepomemben.
- Javni uslužbenec na delovnem mestu voznik reševalec II je ZD Celje predložil bolniški list za obdobje od 3. do 31. 3. 2010. ZD Celje je obračunal nadomestilo za odsotnost z dela zaradi bolezni že za 2. 3. 2010, čeprav za to ni imel podlage. Pri obračunu nadomestila je ZD Celje upošteval evidenco o izrabi delovnega časa delavca, v kateri je bilo evidentirano, da je delavec v bolniškem staležu. Poleg tega je javni uslužbenec za obdobje od 15. do 26. 2. 2010 predložil bolniški list. V evidenci o izrabi

delovnega časa je bilo za 15. in 16. 2. 2010 evidentirano redno delo zaposlenega. Pri plači za februar 2010 je ZD Celje obračunal 64 ur bolezni v breme delodajalca in 88 ur plače za redno delo namesto 80 ur bolezni v breme delodajalca in 72 ur plače za redno delo. Zaradi tega je bil učinek na izplačani znesek plače nepomemben. ZD Celje je uslužbencu obračunal nadomestilo za odsotnost zaradi bolezni za 7. 7. 2010, čeprav za to ni imel podlage. Po navedbah ZD Celje ta nima bolniškega lista.

Pojasnilo ZD Celje

Na dan 2. 3. 2010 je bila za delavca na evidenci delovnega časa evidentirana bolniška odsotnost, zato je bila tudi obračunana. Delavka na obračunu plač je upoštevala evidenco delovnega časa (administrativna napaka). Za 15. in 16. 2. 2010 je bila upoštevana evidenca delovnega časa, čeprav bolniški list izkazuje bolniški stalež od 15. do 26. 2. 2010.

- Javna uslužbenka na delovnem mestu zdravnik/zobozdravnik brez specializacije z licenco PPD3 je ZD Celje predložila bolniški list za odsotnost z dela zaradi bolezni za 13. in 14. 12. 2010 ter 21. in 22. 12. 2010. Odsotnost zaradi bolezni uslužbenke na te dni je bila evidentirana tudi v evidenci o izrabi delovnega časa. Pri plači za december 2010 je ZD Celje uslužbenki obračunal in izplačal za te dni plačo za redno delo namesto nadomestila za odsotnost zaradi bolezni. Zaradi tega je bil učinek na izplačani znesek plače nepomemben.

2.6.2 Revizija učinkovitosti ravnanja ZD Celje pri obvladovanju različnih vrst odsotnosti z dela

2.6.2.1 Zagotavljanje ustreznih podlag za upravljanje odsotnosti javnih uslužbencev z dela

Pri ocenjevanju zagotavljanja ustreznih podlag za upravljanje odsotnosti javnih uslužbencev z dela smo proučili, katere vrste podlag je imel ZD Celje za upravljanje z odsotnostjo zaposlenih v letih 2010 in 2011.

2.6.2.1.1 Interni akti oziroma druge podlage za obvladovanje različnih vrst odsotnosti

ZD Celje je v letih 2010 in 2011 uporabljal naslednje interne akte, s pomočjo katerih je urejal in obvladoval prisotnost uslužbencev na delovnem mestu oziroma različne vrste odsotnosti:

- Pravilnik o delovnem času, ki je veljal od 1. 1. 2001 do 31. 12. 2010;
- Pravilnik o razporeditvi delovnega časa, ki je veljal od 1. 1. 2011;
- kriterije za odobravanje strokovnih izpopolnjevanj, ki so bili sprejeti na strokovnem svetu ZD Celje 11. 5. 2010;
- Navodila za izpolnjevanje evidenc o delu in izostanku zaposlenih⁹⁴, ki delno urejajo področje nadurnega dela in koriščenje ur. Za odrejanje nadurnega dela se uporabljajo pisni sklepi o nadurnem delu.

Načrtovanje in razporejanje dela uslužbencev se v ZD Celje izvaja z računalniško aplikacijo, in sicer za izvajanje nujne medicinske pomoči in dežurne službe.

ZD Celje v letih 2010 in 2011 ni imel internega akta, ki bi urejal sklepanje podjemnih in avtorskih pogodb oziroma drugih pogodb civilnega prava. Prav tako ni imel internega akta, ki bi urejal določanje letnega dopusta, in akta, ki bi urejal nadomeščanje odsotnosti zaposlenih.

⁹⁴ Sprejel direktor 16. 8. 2010.

Pojasnilo ZD Celje

V ZD Celje velja nenapisano pravilo, da se odsotnosti, daljše od 30 dni, zaradi bolezni ali drugih vzrokov nadomešča z nadurami ali začasno zaposlitvijo. Vrsta nadomeščanja je odvisna od ocene trajanja odsotnosti.

ZD Celje za določanje trajanja letnih dopustov nima internega akta, ki bi določal delovna mesta, na katerih se pojavljajo pogoji dela iz 3. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV (hrup in vibracije, prah, večje obremenitve dela, neugodne klimatske razmere, nevarnost infekcije, delo s kemikalijami oziroma večje fizične obremenitve), zaradi katerih bi uslužbencem pripadal dodatni dan letnega dopusta, kot določa 3. točka drugega odstavka 36. člena KPDZSV.

ZD Celje je za leto 2010 oziroma leto 2011 zaposlenim izdal odločbo o določitvi letnega dopusta, iz katere ni razvidno, za katere pogoje dela je posameznik prejel dodatne dni letnega dopusta. To ni bilo razvidno niti iz predloga letnih dopustov, ki so jih kot podlago za izdajo odločb o določitvi letnih dopustov izdelali predstojniki oddelkov, v katerih so zaposleni delali.

Prav tako ZD Celje ni imel kriterija, na podlagi katerega bi po načelu enakopravnosti in pregledneje določal, na katerih delovnih mestih in kdaj se poveča letni dopust za delo v posebnih pogojih dela iz pete alineje 4. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV (dežurstvo, izmensko, popoldansko, nočno in terensko delo) ter na katerih delovnih mestih in koliko dni letnega dopusta pripada uslužbencem za delo v območju virov ionizirajočega sevanja iz 9. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV.

Pri pregledu evidenc o izrabi delovnega časa in izdanih odločb o določitvi letnega dopusta za leti 2010 in 2011 smo ugotovili, da je ZD Celje pri dodelitvi dodatnih dni letnega dopusta zaradi dela v izmeni nekaterim javnim uslužbencem delo v ambulantni v dopoldanskem času (pri čemer je enkrat na teden zaposleni delal v popoldanskem času) upošteval kot delo v izmeni in jim dodelil dva dodatna dneva letnega dopusta, nekaterim uslužbencem pa za delo v enakih posebnih pogojih dela dodatnih dni ni dodelil.

Na podlagi navedenega torej ni mogoče z gotovostjo trditi, da je ZD Celje v letih 2010 in 2011 pri določitvi letnega dopusta zaradi različnih pogojev dela iz 3. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV in dela v posebnih pogojih dela (dežurstvo, izmensko, popoldansko, nočno in terensko delo) iz pete alineje 4. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV zagotovil enako obravnavo javnih uslužbencev.

2.6.2.1.2 Spremljanje in analiziranje odsotnosti javnih uslužbencev z dela zaradi različnih razlogov

Ena izmed nalog vodstva je, da obvladuje stroške zavoda ter povečuje učinkovitost dela zaposlenih. Odsotnost zaposlenih z dela povečuje stroške zavoda ter povzroča organizacijske težave. Z namenom, da bi vodstvo zavoda izpolnjevalo svojo nalogo in zniževalo stroške zaradi odsotnosti zaposlenih, bi bilo za zavod smotno, da bi v letnem aktu načrtoval aktivnost stalnega spremljanja gibanja odsotnosti z dela vseh zaposlenih ter obenem tudi ugotavljal vzroke odsotnosti.

ZD Celje v finančnem načrtu za leti 2010 in 2011 ali v kateremkoli drugem aktu ni načrtoval aktivnosti spremljanja in analiziranja odsotnosti zaposlenih zaradi različnih razlogov.

Določena stopnja odsotnosti z dela zaradi bolezni bo v zavodu vedno prisotna, zato je pomembno, da vodstvo redno opravlja raziskave in primerja rezultate s primerljivimi zavodi. Tako pravočasno pridobi podatke o preveliki odsotnosti z dela predvsem zaradi bolezni. S takšnim spremljanjem se zavod lahko izogne intuitivnemu ocenjevanju primernosti obsega teh odsotnosti z dela.

ZD Celje niti v letnih aktih, niti v finančnem načrtu, niti v kateremkoli drugem aktu za leti 2010 in 2011 ni opredelil ciljne stopnje bolniške odsotnosti, ki bi bila predvsem z organizacijskega in stroškovnega vidika še sprejemljiva.

2.6.2.1.3 Spremljanje obsega stroškov, ki jih povzročijo različne odsotnosti z dela

V rekapitulacijah izplačanih plač za leti 2010 in 2011 so izkazani zneski obračunanih in izplačanih nadomestil plače zaposlenim v ZD Celje zaradi odsotnosti z dela, in sicer zaradi koriščenja letnega dopusta, izrednega dopusta, bolezni, poškodb, strokovnih izobraževanj in izpopolnjevanj ob delu. Odsotnost zaposlenih z dela povzroča tudi stroške nadomeščanja odsotnih uslužbencev, in sicer stroške nadurnega dela, delovne uspešnosti za povečan obseg dela, študentskega dela, ki je prisotno v večjem obsegu predvsem v počitniškem času, ter opravljanja dela po podjemnih pogodbah ali drugih pogodbah civilnega prava.

ZD Celje je javnim uslužbencem obračunal in izplačal nadure v znesku 811.117 evrov (41.754 ur) za leto 2010 in 822.581 evrov (43.684 ur) za leto 2011. ZD Celje ni razpolagal s podatkom o tem, koliko nadur je bilo opravljenih zaradi nadomeščanja odsotnih delavcev.

ZD Celje je javnim uslužbencem za leto 2010 obračunal delovno uspešnost za povečan obseg dela v skupnem znesku 242.418 evrov in za leto 2011 v znesku 229.738 evrov. Zaposleni so delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela prejeli zaradi presežene glavarine in realizacije programov dejavnosti zdravstvenih storitev, opravljanja storitev prednostne ambulate, izvedbe zdravstveno-vzgojnih delavnic ter nadomeščanja odsotnih zaposlenih. ZD Celje ni razpolagal s podatkom o tem, koliko delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela je obračunal za nadomeščanje odsotnih zaposlenih.

Na podlagi sklenjenih podjemnih pogodb je ZD Celje izvajalcem obračunal in izplačal 94.860 evrov bruto v letu 2010 in 120.856 evrov bruto v letu 2011. ZD Celje ni predložil podatka o tem, koliko sredstev je porabil za izplačilo po podjemnih pogodbah zaradi nadomeščanja odsotnih delavcev, vendar je bil razlog sklenitve pogodbenega razmerja razviden iz podjemnih pogodb. ZD Celje je tako v letu 2010 za nadomeščanje začasno odsotnega zdravnika v ambulanti splošne medicine, zobozdravnika in medicinske sestre v patronažni dejavnosti obračunal in izplačal 5.626 evrov bruto in 50.058 evrov bruto v letu 2011.

V letih 2010 in 2011 je ZD Celje s pomočjo študentskega in dijaškega dela nadomeščal začasno odsotne uslužbenke zaradi bolezni in letnih dopustov. V letu 2010 so ti stroški znašali 29.675 evrov in 35.048 evrov v letu 2011.

2.6.2.1.4 Kadrovski načrt

Sestavni del letnega finančnega načrta za leti 2010 in 2011 sta bila kadrovski načrt ZD Celje in načrt zaposlenih po izobrazbi ter po delovnih mestih (obrazec 3 v finančnem načrtu).

Pojasnilo ZD Celje

Potrebe po kadrih določajo pogodba z ZZZS in vnaprej znane daljše odsotnosti zaposlenih zaradi nege in varstva otroka, daljših bolezni in zaradi specializacij.

2.6.2.1.5 Ocena zagotavljanja ustreznih podlag za upravljanje odsotnosti javnih uslužbencev z dela

Na podlagi pregleda podlag za upravljanje z odsotnostjo javnih uslužbencev z dela smo ocenili, da ZD Celje v letu 2010 in v letu 2011 ni imel vseh podlag, ki bi jih potreboval za učinkovito upravljanje z odsotnostjo zaposlenih, saj:

- ni imel internih aktov oziroma drugih podlag za obvladovanje vseh vrst odsotnosti (akta, ki bi urejal sklepanje podjemnih, avtorskih in drugih pogodb civilnega prava, nadomeščanje odsotnih javnih uslužbencev, ter akta o določanju letnega dopusta);
- v finančnih načrtih ali drugem internem aktu ni načrtoval aktivnosti spremljanja in analiziranja odsotnosti zaposlenih z dela zaradi različnih razlogov;
- v letnih aktih ni določil ciljne stopnje bolniške odsotnosti;
- ni imel podatka o obsegu vseh stroškov, ki so jih povzročale različne odsotnosti z dela.

2.6.2.2 Spremljanje in analiziranje posameznih vrst odsotnosti zaposlenih z dela

Za oceno spremljanja in analiziranja posameznih vrst odsotnosti javnih uslužbencev z dela v ZD Celje smo proučili, na kakšen način je zagotavljal podatke za spremljanje in analiziranje odsotnosti zaposlenih, ali je spremljal odsotnosti zaposlenih tako, da je podatke lahko analiziral, ter ali oziroma kako jih je analiziral.

2.6.2.2.1 Način evidentiranja prisotnosti in odsotnosti javnih uslužbencev

V Pravilniku o razporeditvi delovnega časa ter v Pravilniku o delovnem času je določeno, da vsak javni uslužbenec vpisuje prihod na delo in odhod z dela na obrazcu Evidenca delovnega časa. Evidenčni list podpiše javni uslužbenec ter neposredno nadrejeni vodja. Izpolnjen in podpisan obrazec s priloženimi dokazili o upravičeni odsotnosti je podlaga za izplačilo plače oziroma nadomestila plače.

V službi za obračun plač so se ti podatki vnesli v obračun plač, tako da so iz rekapitulacije izplačanih plač za vsak mesec lahko pridobili podatek o tem, koliko ur je bil posamezni uslužbenec odsoten ter razlog odsotnosti.

Ukrepi ZD Celje

ZD Celje je z izvajalcem Četrta pot, d. o. o., Kranj na podlagi izvedenega javnega razpisa⁹⁵ sklenil pogodbo za nakup in implementacijo elektronskega sistema za evidentiranje prisotnosti ter odsotnosti na delovnem mestu.

ZD Celje v letih 2010 in 2011 ni izdelal analize o vrsti in pogostosti ter trajanju odsotnosti zaposlenih zaradi bolezni po različnih kategorijah, kot so spol, starost, izobrazba, poklicni profil, služba oziroma oddelek, v katerem dela uslužbenec. Podatke o trajanju boleznine (odsotnost zaradi bolezni do 30 oziroma nad 30 dni), odsotnosti zaradi poškodb, nege ali spremstva, odsotnosti zaradi krvodajalstva ter odsotnosti zaradi očetovskega dopusta je ZD Celje pridobival iz letnih in mesečnih rekapitulacij izplačanih plač.

Ocenjujemo, da je rekapitulacija izplačanih plač ustrezna podlaga za analizo odsotnosti, vendar to ni zadostna analiza odsotnosti, ki bi jo ZD Celje lahko izvedel.

ZD Celje je za leti 2010 in 2011 na podlagi izdanih potnih nalogov vodil evidenco o strokovnem izpopolnjevanju zaposlenih, iz katere je bilo razvidno, katerih strokovnih izpopolnjevanj in usposabljanj se

⁹⁵ Objavljenega na portalu javnih naročil pod št. NMV1128/2014 z dne 14. 5. 2014.

je posamezni uslužbenec udeležil, v katerem obdobju in koliko časa je bil odsoten. Iz te evidence je bilo mogoče pridobiti podatek, kateri zaposleni oziroma s katerimi poklicnimi profili so se v posameznem letu strokovno največ izpopolnjevali. Iz rekapitulacije izplačanih plač je bilo mogoče pridobiti podatek, koliko časa so bili posamezni uslužbenci zaradi strokovnih izpopolnjevanj in izobraževanj v letih 2010 in 2011 odsotni z dela.

ZD Celje je za obe leti predložil poročilo o strokovnem izpopolnjevanju javnih uslužbencev, ki ju je pripravil/a pomočnik/ca direktorja za nemedicinsko dejavnost, vendar poročili nista bili obravnavani na strokovnem svetu ali poslovnem kolegiju. Poročili sta bili predstavljeni članom sveta zavoda v okviru letnega poročila o poslovanju, vendar letno poročilo za leto 2010 oziroma leto 2011 razen stroškov strokovnega izobraževanja, izpopolnjevanja in specializacij drugih podatkov o strokovnem izpopolnjevanju ali izobraževanju ne vsebuje.

Poročili o izobraževanju zaposlenih za leti 2010 in 2011 sta vsebovali analize o številu dni, porabljenih za izobraževanje zaposlenih (po vrstah izobraževanj in poklicnih profilih zaposlenih), ter stroške izobraževanj.

ZD Celje je za leti 2010 in 2011 razpolagal s podatki o odsotnosti javnih uslužbencev z dela v obliki, primerni za pridobitev podatkov o tem, kateri poklicni profili zaposlenih so največ oziroma največkrat odsotni, v katerih službah oziroma oddelkih in zaradi katerih razlogov.

Ukrep ZD Celje

V letu 2013 je ZD Celje uvedel spremljanje izrabe delovnega časa javnih uslužbencev. V letno poročilo za leto 2013 je vključil pregled izrabe delovnega časa po posameznih oblikah prisotnosti in odsotnosti (letni dopust, izredni dopust, strokovno izobraževanje in podobno) in ga primerjal z letom poprej. Za prvo polovico leta 2014 je poleg analize izrabe delovnega časa izdelal preglednico, ki je po posameznih javnih uslužbencih vsebovala podatek o dneh odsotnosti zaradi strokovnega izobraževanja in stroških, ki so pri tem nastali. Izdelano je bilo tudi poročilo o obsegu odsotnosti javnih uslužbencev (zaradi izobraževanja, bolezni in refundiranih nadomestil) in stroških izobraževanja za prvo polovico leta 2014, ki sta ga obravnavala poslovni kolegij na seji 25. 9. 2014 in svet zavoda na seji 7. 10. 2014.

2.6.2.2.2 Spremljanje povprečne odsotnosti javnih uslužbencev

Za spremljanje in analiziranje odsotnosti javnih uslužbencev z dela v ZD Celje je bila odgovorna služba za nemedicinske dejavnosti.

ZD Celje v letih 2010 in 2011 ni spremljal niti izračunaval povprečne odsotnosti zaposlenih. Prav tako ni spremljal in analiziral odsotnosti javnih uslužbencev zaradi različnih vzrokov po različnih kategorijah (poklicnih skupinah, organizacijskih enotah, spolu, starosti), ki bi bile predstavljene v kateremkoli aktu zavoda.

NIJZ ima od leta 1997 izdelano metodologijo, po kateri obdeluje podatke o bolniški odsotnosti za aktivno prebivalstvo v Republiki Sloveniji, in sicer podatke o številu primerov bolniškega staleža, številu izgubljenih koledarskih dni, odstotku bolniškega staleža ter 'indeks onesposabljanja', 'indeks frekvence' ter resnost.

ZD Celje za leti 2010 in 2011 ni izračunaval kazalnikov, ki bi omogočali primerjavo z ostalimi zdravstvenimi zavodi oziroma s podatki na ravni Republike Slovenije. Prav tako za ti dve leti podatkov o

bolniški odsotnosti zaposlenih ni primerjal s primerljivimi zdravstvenimi zavodi ali med organizacijskimi enotami znotraj zavoda.

2.6.2.2.3 Število izgubljenih koledarskih dni zaradi bolniške odsotnosti v primerjavi s povprečjem v Republiki Sloveniji

Po podatkih NIJZ je bilo število izgubljenih koledarskih dni zaradi bolniških odsotnosti na enega zaposlenega ('indeks onesposabljanja') na ravni Republike Slovenije 14,9 dne v letu 2010 in 14,77 dne v letu 2011, v celjski zdravstveni regiji pa 17,7 dne v letu 2010 in 16,8 dne v letu 2011.

ZD Celje za leti 2010 in 2011 ni izvedel primerjave števila izgubljenih koledarskih dni zaradi bolniške odsotnosti niti s povprečjem v Republiki Sloveniji niti s primerljivimi zavodi.

Po našem izračunu je bilo v ZD Celje v letu 2010 zaradi bolniških odsotnosti 10,19 izgubljenega koledarskega dne na zaposlenega⁹⁶ in 10,74 izgubljenega koledarskega dne na zaposlenega⁹⁷ v letu 2011, torej v obeh letih nižje v primerjavi s povprečjem v Republiki Sloveniji.

2.6.2.2.4 Ocena spremljanja in analiziranja posameznih vrst odsotnosti zaposlenih z dela

Pri ocenjevanju spremljanja in analiziranja posameznih vrst odsotnosti javnih uslužbencev z dela v ZD Celje smo proučili, na kakšen način je zavod zagotavljal podatke za spremljanje in analiziranje odsotnosti javnih uslužbencev, ali je spremljal odsotnosti javnih uslužbencev tako, da je podatke lahko analiziral, ter ali oziroma kako jih je analiziral. Ugotovili smo, da je ZD Celje v obdobju, na katero se nanaša revizija:

- evidentiral prisotnost in odsotnost javnih uslužbencev na način, ki omogoča analiziranje odsotnosti javnih uslužbencev z dela;
- imel službo oziroma osebo, ki je bila odgovorna za spremljanje in analiziranje odsotnosti z dela,

vendar pa ni:

- spremljal, koliko dni so bili javni uslužbenci v posameznem letu povprečno odsotni;
- izračunaval kazalnikov, s katerimi bi analiziral podatke o odsotnosti z dela zaradi bolezni;
- primerjal stopnje odsotnosti zaradi bolezni s primerljivimi zdravstvenimi zavodi in znotraj zavoda med organizacijskimi enotami;
- spremljal, ali je število izgubljenih koledarskih dni zavoda zaradi bolezni manjše oziroma večje v primerjavi s povprečjem v Republiki Sloveniji.

Na podlagi tega smo ocenili, da je ZD Celje razpolagal s podatki o odsotnosti zaposlenih, vendar jih v letih 2010 in 2011 ni zadostno spremljal in analiziral, ker ni ugotavljal obsega odsotnosti javnih uslužbencev zaradi različnih razlogov, in jih tudi ni primerjal s primerljivimi podatki, da bi ugotavljal primernost obsega odsotnosti javnih uslužbencev v ZD Celje.

⁹⁶ Upoštevali smo 374 javnih uslužbencev na dan 31. 12. 2010 in 30.480 ur odsotnosti javnih uslužbencev zaradi bolezni, poškodb in nege ter spremstva iz rekapitulacije izplačanih plač za leto 2010, preračunano na 3.810 dni ob upoštevanju 8-urnega delavnika.

⁹⁷ Upoštevali smo 394 javnih uslužbencev na dan 31. 12. 2011 in 33.872 ur odsotnosti javnih uslužbencev zaradi bolezni, poškodb in nege ter spremstva iz rekapitulacije izplačanih plač za leto 2011, preračunano na 4.234 dni ob upoštevanju 8-urnega delavnika.

2.6.2.3 Organizacija dela v ZD Celje ob odsotnosti javnih uslužbencev z dela

Pri oceni organizacije dela v zavodu ob odsotnosti javnih uslužbencev z dela smo se osredotočili predvsem na to, ali je imel zavod z internimi akti urejen način nadomeščanja odsotnosti javnih uslužbencev ter ali je spremljal in razpolagal s podatki o tem, kolikšni so bili stroški nadomeščanja odsotnih javnih uslužbencev.

Pri pregledu internih aktov smo ugotovili, da ZD Celje v letih 2010 in 2011 ni imel z internimi akti določenih pravil glede nadomeščanja odsotnih javnih uslužbencev zaradi različnih razlogov.

Pojasnilo ZD Celje

V ZD Celje je veljal interni dogovor, da se odsotnosti zaradi bolezni (ali drugih vzrokov), daljše od 30 dni, nadomešča z nadurami ali začasno zaposlitvijo. Vrsta nadomeščanja je odvisna od ocene trajanja odsotnosti.

ZD Celje je imel v internih navodilih za izpolnjevanje evidenc o delu in izostankih zaposlenih obseg nadurnega dela obravnavan z vidika določil ZDR, Zakona o zdravniški službi in Zakona o zdravstveni dejavnosti⁹⁸, ne pa z operativnega vidika, kdo v ZD Celje odreja nadurno delo, na kakšen način in v katerih primerih.

ZD Celje je v letih 2010 in 2011 za nadomeščanje začasno odsotnih javnih uslužbencev sklenil podjemne pogodbe z zunanjimi izvajalci za nadomeščanje zdravnika v ambulantni splošne medicine, zobozdravnika in medicinske sestre v patronažni dejavnosti, na podlagi katerih je v letu 2010 obračunal in izplačal 5.626 evrov bruto in 50.058 evrov bruto v letu 2011.

ZD Celje s podatkom o opravljenih nadurah zaradi nadomeščanja odsotnih uslužbencev za leti 2010 in 2011 ni razpolagal.

V letih 2010 in 2011 je ZD Celje s pomočjo študentskega in dijaškega dela nadomeščal začasno odsotne javne uslužbence zaradi bolniške odsotnosti in letnih dopustov. V letu 2010 so ti stroški znašali 29.675 evrov in 35.048 evrov v letu 2011.

Za nadomeščanje odsotnih javnih uslužbencev je ZD Celje v letih 2010 in 2011 javnim uslužbencem izplačeval tudi delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela, in sicer zaradi odsotnosti javnih uslužbencev zaradi letnega dopusta, bolezni, izobraževanja, vendar ni razpolagal s podatkom o višini izplačanih sredstev za ta namen. Višine izplačanega zneska ni bilo mogoče ugotoviti niti iz predloženih izpisov o izplačanih zneskih niti iz pregleda sklepov o povečanem obsegu dela, ker so nekateri zaposleni prejeli delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela za nadomeščanje odsotnosti drugih zaposlenih, presežene glavarine in več opravljenega programa zdravstvenih storitev.

2.6.2.3.1 Ocena organizacije dela v ZD Celje ob odsotnosti javnih uslužbencev z dela

Način organizacije dela v ZD Celje ob odsotnosti javnih uslužbencev z dela smo presojali na podlagi odgovorov, ki smo jih pridobili na vprašanja, ali je imel vzpostavljena pravila glede nadomeščanja odsotnosti javnih uslužbencev, ali je imel interni akt, s katerim bi določal, v katerih primerih in na kakšen način se odreja nadurno delo, ali je sklenil podjemne pogodbe z zunanjimi izvajalci za nadomeščanje

⁹⁸ Uradni list RS, št. 23/05-UPB5, 23/08.

odsotnih javnih uslužbencev, ali je razpolagal s podatkom o tem, ali in v kolikšnem obsegu je nadomeščanje odsotnih javnih uslužbencev vplivalo na povečanje števila nadur ali drugih oblik dodatnega dela prisotnih javnih uslužbencev, ali in v kolikšnem obsegu so delali izvajalci prek študentskega servisa zaradi nadomeščanja zaposlenih ter ali je izplačeval delovno uspešnost javnim uslužbencem iz naslova povečanega obsega dela zaradi nadomeščanja odsotnosti javnih uslužbencev in kolikšni so bili ti stroški. Ugotovili smo, da ZD Celje v obdobju, na katero se nanaša revizija:

- pravil glede nadomeščanja odsotnosti zaposlenih ni imel določenih z internimi akti;
- ni imel sprejetih določil, ki bi opredeljevala, kdo odreja nadurno delo, na kakšen način in v katerih primerih;
- ni razpolagal s podatkom o obsegu opravljenega in plačanega nadurnega dela zaradi nadomeščanja odsotnih javnih uslužbencev;
- je razpolagal s podatkom, kdo in v kolikšnem obsegu je nadomeščal odsotne uslužbence na podlagi sklenjene podjemne pogodbe;
- je razpolagal s podatkom, kdo in v kolikšnem obsegu ter katera dela je opravljal prek študentskega servisa zaradi nadomeščanja javnih uslužbencev;
- je razpolagal s podatkom, kdo je prejemal delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela zaradi nadomeščanja odsotnosti uslužbencev, vendar ne, v kolikšnem obsegu je bila posamezniku izplačana delovna uspešnost iz tega naslova.

Ocenili smo, da ZD Celje v letih 2010 in 2011 ni imel zadostnih podlag za ustrezno organizacijo nadomeščanja odsotnih javnih uslužbencev, niti ni razpolagal z vsemi podatki o obsegu in stroških, ki jih je povzročilo nadomeščanje odsotnih javnih uslužbencev. Z zapisanimi pravili o nadomeščanju odsotnosti ter natančnejšim spremljanjem stroškov, ki izhajajo iz nadomeščanja odsotnosti, se zavod lahko izogne tveganju, da ne izkoristi notranjih rezerv z reorganizacijo in s prerazporeditvijo delavcev, preden sklene pogodbe z zunanjimi izvajalci, ter tveganju, da so zaposleni, ki nadomeščajo odsotne delavce, preveč obremenjeni.

2.6.2.4 Izvajanje ukrepov za obvladovanje odsotnosti javnih uslužbencev zaradi zdravstvenih razlogov

2.6.2.4.1 Ugotavljanje zadovoljstva javnih uslužbencev

Raziskave s področja ugotavljanja vzrokov za odsotnost zaposlenih z dela kot enega izmed dejavnikov odsotnosti navajajo tudi (ne)zadovoljstvo pri delu in delovno motivacijo zaposlenih. Te vzroke je težje zaznati, saj so bolj prikriti in zelo odvisni od vsakega posameznega zaposlenega. Z izvajanjem ukrepov za odpravo teh vzrokov lahko zavod vpliva na izboljšanje subjektivnih ocen posameznika glede dela, s čimer lahko poveča pripadnost, zavzetost in druge delovne vrednote zaposlenih.

Vodstvo zavoda lahko s stalnim spremljanjem gibanja odsotnosti z dela in spremljanjem zadovoljstva zaposlenih ter s primerjavo znotraj primerljive panoge ali znotraj zavoda med posameznimi oddelki oziroma službami ugotavlja morebitna odstopanja. S primernimi ukrepi (poskusi izboljšanja zadovoljstva, delovne klime ali delovnih pogojev) se lahko izogne večjim težavam zaradi odsotnosti zaposlenih z dela, ki se kažejo v višjih stroških zaradi nadomeščanj odsotnih sodelavcev, uvajanja novih sodelavcev, v zmanjšanju storilnosti in v organizacijskih zapletih.

ZD Celje je v letih 2010 in 2011 opravil anketo Zadovoljstvo zaposlenih v ZD Celje. Anketo v ZD Celje izvedejo enkrat letno, rezultatov merjenja zadovoljstva zaposlenih pa ZD Celje v letih 2010 in 2011 ni

povezoval z bolniškim staležem. Skupna povprečna ocena zadovoljstva zaposlenih v ZD Celje je bila 3,3 za leto 2010 in je bila v primerjavi z oceno iz leta 2009 nižja za 0,1 točke, za leto 2011 pa je bila ocena zadovoljstva 3,7.

V letu 2010 so javni uslužbenci z najboljšimi ocenami glede delovanja ZD Celje ocenili trditve, da je zadovoljen bolnik najvišja vrednota vseh zaposlenih, da se zaposleni čutijo odgovorne za kakovost svojega dela, da so zaposleni zavzeti za svoje delo, da so zaposleni samostojni pri opravljanju svojega dela ter da so pripravljeni na dodaten napor, kadar se to pri delu zahteva; v letu 2011 pa trditve, da je zadovoljen bolnik najvišja vrednota vseh zaposlenih, da se neposredni vodja drži dogovorov, da cilje zavoda zaposleni sprejemajo za svoje. Najslabše so bile ocenjene trditve, da so tisti, ki so bolj obremenjeni z delom, tudi ustrezno stimulirani, da imajo sistem napredovanja, ki najboljšim omogoča zasedati najboljše položaje, da se v praksi uporablja stimulativni del plač, da so razmerja med plačami zaposlenih v ZD Celje ustrezna ter da dobijo dovolj informacij o tem, kaj se dogaja v drugih enotah; v letu 2011 pa trditve, da se v praksi uporablja stimulativni del plače, da zavod zaposlenim nudi potrebno usposabljanje za dobro opravljanje dela, da so razmerja med plačami zaposlenih v zavodu ustrezna.

Pri ocenjevanju svojega statusa znotraj zavoda so uslužbenci v letih 2010 in 2011 najboljše ocenili zadovoljstvo glede stalnosti zaposlitve, z delovnim časom ter z delom. Najslabše pa je bilo ocenjeno v letih 2010 in 2011 zadovoljstvo glede plače ter možnosti napredovanja ter v letu 2010 z vodstvom organizacije oziroma v letu 2011 s svojim statusom v zavodu.

2.6.2.4.2 Spremljanje in ugotavljanje obstoja morebitnih drugih razlogov, ki so vplivali na večjo bolniško odsotnost

Na odsotnost zaradi bolezni javnih uslužbencev lahko vpliva veliko vzrokov, kot so resnost obolenja, nezadovoljstvo na delu, nemotiviranost, slabi delovni pogoji, velik delež zaposlenih žensk, slabi odnosi, slaba plača, slaba organizacija dela, starostna struktura, nerazumevanje vodstva za osebne težave.

ZD Celje za leti 2010 in 2011 ni ugotavljal vzrokov za odsotnost javnih uslužbencev zaradi bolezni, poškodb, nege in spremstva.

2.6.2.4.3 Izvajanje ukrepov, s katerimi bi ZD Celje lahko zmanjšal odsotnost zaradi zdravstvenih razlogov

Z izvajanjem preventivnih ukrepov, kot so organiziranje raznih oblik rekreacije, aktivni odmori, ukrepi varnosti in varstva pri delu, preventivni zdravstveni pregledi, interno komuniciranje o možnostih izboljšanja zdravja, lahko zavod zmanjša odsotnost zaradi zdravstvenih razlogov.

ZD Celje je v letih 2010 in 2011 izvajal preventivne ukrepe za preprečevanje izostankov z dela zaradi zdravstvenih razlogov s ponudbo raznih rekreativnih dejavnosti za zaposlene in z udeležbo na kulturnih dogodkih. V letu 2011 je ZD Celje za javne uslužbence organiziral redno izobraževanje s področja varstva pri delu in požarne varnosti, ki ga je v letu 2010 zaključila večina zaposlenih. Za tiste, ki se tečaja v letu 2010 niso mogli udeležiti, je bilo organizirano izobraževanje v letu 2011.

Zavod lahko vpliva na zmanjšanje odsotnosti zaposlenih zaradi zdravstvenih razlogov ob vračanju posameznika na delo tudi z izvajanjem kurativnih ukrepov, kot so komunikacija z zaposlenim med bolniško odsotnostjo, prilagajanje delovnih mest, pogovor z zaposlenim po vrnitvi na delo, druženje zaposlenih, razpolaganje s počitniškimi kapacitetami za zaposlene.

V ZD Celje je med bolniško odsotnostjo z delavcem v stiku neposredni vodja, v večini primerov tudi pooblaščen zdravnik javnega uslužbenca iz ZD Celje. Zaposleni imajo po oddelkih na razpolago rekreacijske sobe, ki so namenjene tudi druženju. Z lastnimi počitniškimi kapacitetami, ki bi jih zaposleni v času letnih dopustov lahko koristili, pa ne razpolaga.

2.6.2.4.4 Učinki izvedenih ukrepov

V ZD Celje so bili javni uslužbenci zaradi bolezni, poškodb ter nege in spremstva (bolniškega staleža) odsotni 34.422 delovnih ur v letu 2009, 30.476 delovnih ur v letu 2010 in 33.872 delovnih ur v letu 2011.

V letu 2010 se je odsotnost v ZD Celje zaradi bolniškega staleža oziroma samo zaradi bolezni glede na leto poprej zmanjšala za 13 odstotkov, vendar pa se je v letu 2011 zopet povečala skoraj na raven iz leta 2009. ZD Celje dejanskega vpliva izvajanih ukrepov, s katerimi bi lahko vplival na odsotnost javnih uslužbencev oziroma na zmanjšanje odsotnosti zaradi zdravstvenih razlogov, ni niti ugotavljal niti analiziral. Zato ni mogoče trditi, da je ZD Celje z izvajanjem ukrepov za zmanjšanje odsotnosti zaposlenih zaradi bolniškega staleža v letih 2010 in 2011 dosegel cilj.

2.6.2.4.5 Ocena ravnanja ZD Celje pri izvajanju ukrepov za obvladovanje odsotnosti javnih uslužbencev zaradi zdravstvenih razlogov

Ravnanje ZD Celje pri izvajanju ukrepov za obvladovanje odsotnosti javnih uslužbencev zaradi zdravstvenih razlogov smo presojali na podlagi odgovorov, ki smo jih pridobili na vprašanja, ali je zavod ugotavljal zadovoljstvo javnih uslužbencev, ali je spremljal in ugotavljal obstoj tudi morebitnih drugih razlogov, ki so vplivali na večjo odsotnost zaradi zdravstvenih razlogov, kot jo dejansko pogojujejo bolezenska stanja uslužbencev, ali je izvajal ukrepe, s katerimi bi lahko zmanjšal odsotnost zaradi zdravstvenih razlogov, in ali je bil z izvajanjem ukrepov učinkovit.

Ugotovili smo, da je ZD Celje v letih 2010 in 2011 izvajal anketo o ugotavljanju zadovoljstva javnih uslužbencev, ni pa ugotavljal vzrokov za odsotnost uslužbencev z dela zaradi zdravstvenih vzrokov, zaradi česar ni imel podlag za sprejemanje ukrepov, s katerimi bi lahko tovrstno odsotnost zmanjšal. ZD Celje je v letih 2010 in 2011 izvajal nekatere preventivne in kurativne ukrepe, s katerimi bi lahko vplival na zmanjšanje odsotnosti zaradi zdravstvenih razlogov, vendar je zmanjšanje tovrstne odsotnosti dosegel le v letu 2010, v letu 2011 pa se je glede na leto poprej zopet zvišala. Vpliva izvedenih ukrepov na zmanjšanje odsotnosti javnih uslužbencev zaradi zdravstvenih razlogov ZD Celje ni niti ugotavljal niti analiziral, ni spremljal gibanja tovrstne odsotnosti ter je ni analiziral po različnih kategorijah, prav tako ni imel določene ciljne stopnje bolniške odsotnosti, na podlagi katere bi lahko ocenil, ali je bil učinkovit pri izvajanju ukrepov za obvladovanje odsotnosti javnih uslužbencev zaradi zdravstvenih razlogov.

2.6.2.5 Izobraževanje, strokovno izpopolnjevanje in usposabljanje javnih uslužbencev

2.6.2.5.1 Načrtovanje izobraževanja, strokovnega izpopolnjevanja in usposabljanja javnih uslužbencev

Potreba po stalnem izobraževanju, strokovnem usposabljanju in izpopolnjevanju zaposlenih v zdravstveni dejavnosti izhaja iz razvoja stroke, zahteve po izpolnjevanju pogojev za ohranjanje licenc v medicini in zdravstveni negi ter ostalih zakonskih predpisov (na primer o arhiviranju in varstvu pri delu) ter zahteve po zagotavljanju kakovostnih storitev uporabnikom v okviru izpolnjevanja delovnih programov pri opravljanju samostojnega in strokovnega dela zdravstvenih delavcev. Za ustrezno izvajanje izobraževanja, strokovnega izpopolnjevanja in usposabljanja zaposlenih, za učinkovito organizacijo dela in s tem izvajanja storitev s čim manj dodatnimi stroški zaradi odsotnosti zaposlenih z dela zaradi strokovnega izobraževanja

in izpopolnjevanja mora zavod ustrezno vsebinsko in stroškovno načrtovati strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje javnih uslužbencev, za kar je treba dobro poznati potrebe zavoda po dodatnem znanju in veščinah posameznih uslužbencev in zavoda kot celote.

V ZD Celje so v letih 2010 in 2011 predstojniki posameznih organizacijskih enot podali predloge strokovnih izpopolnjevanj zaposlenih, na podlagi katerih je strokovni svet sprejel okvirni program strokovnega izpopolnjevanja javnih uslužbencev. Pri načrtovanju so predstojniki uporabili različne pristope, eni so načrtovali po posameznih uslužbencih, drugi pa so opredelili število udeležencev na posameznem strokovnem srečanju. Pri oblikovanju predlogov strokovnih izpopolnjevanj in izobraževanj so upoštevali potrebe zaposlenih. Direktor ZD Celje je pri sprejemanju vsebinskega načrta strokovnih izpopolnjevanj in izobraževanj za leto 2011 ugotovil, da so se predstojniki pri oblikovanju načrta ravnali večinoma po dogovorjenih okvirih, to je tri strokovna izobraževanja (ne glede na dolžino trajanja) na posameznika.

Za leti 2010 in 2011 je ZD Celje pripravil načrt izobraževanja, v katerem je predvidel število specializacij ter število udeležencev dodiplomskega in podiplomskega izobraževanja. Obenem je predvidel okvirno število dni strokovnih izpopolnjevanj po poklicnih profilih javnih uslužbencev ter po organizacijskih enotah ZD Celje.

Poleg tega je ZD Celje v finančnem načrtu za leto 2010 oziroma leto 2011 načrtoval skupna sredstva, namenjena za strokovno izpopolnjevanje, izobraževanje in specializacije, ki so za leto 2010 znašala 112.000 evrov⁹⁹, za leto 2011 pa 119.119 evrov¹⁰⁰. V tem znesku so stroški šolnin, kotizacij, specializacij, dnevnice, nočnih, potni stroški ter drugi stroški v zvezi z izobraževanjem.

ZD Celje je torej pri načrtovanju sredstev, namenjenih za izobraževanje ter strokovno izpopolnjevanje in usposabljanje, izhajal iz porabljenih sredstev v preteklem letu in ne iz vsebinskega programa po tarifnih skupinah, ki bi ga ovrednotil za finančni načrt, kot to določata 46. člen KPDZSV in 8. člen pravilnika o strokovnem izpopolnjevanju. Na razhajanje med vsebinskim in finančnim načrtovanjem kaže tudi podatek, da so porabljena sredstva za izobraževanje ter strokovno izpopolnjevanje in usposabljanje v letih 2010 in 2011 presegla načrtovana sredstva, v letu 2010 za 3,6 odstotka in v letu 2011 za 9,7 odstotka.

ZD Celje je opredelil proces strokovnega izpopolnjevanja, in sicer od predloga do odobritve in napotitve udeleženca na strokovno izpopolnjevanje, v kriterijih za odobravanje strokovnih izpopolnjevanj. Ti so določali tudi odgovorno osebo, ki poda predlog za udeležbo na strokovnem izpopolnjevanju, ter odgovorni organ (strokovni svet oziroma izjemoma poslovni kolegij ali direktor), ki odobri udeležbo na strokovnem izpopolnjevanju, vrste izpopolnjevanj, ki so predmet odobritve, udeležence, ki so imeli prednost za udeležbo, določal je tudi, da izpopolnjevanje posameznika praviloma ne sme presegati s kolektivno pogodbo določenega obsega, način poročanja ter vodenje evidence o strokovnem izpopolnjevanju zaposlenih.

Pojasnilo ZD Celje

Od 1. 1. 2013 ZD Celje uporablja organizacijska navodila o strokovnih izobraževanjih in službenih potovanjih in s tem povezana povračila stroškov.

⁹⁹ Sredstva, porabljena za izobraževanje v letu 2009, zmanjšana za izredne stroške (odkup stroškov specializacije za enega zdravnika splošne medicine).

¹⁰⁰ Sredstva, porabljena za izobraževanje v letu 2010, valorizirana z indeksom 102,70.

2.6.2.5.2 Izvajanje izobraževanja, strokovnega izpopolnjevanja in usposabljanja javnih uslužbencev

Kriteriji za strokovna izpopolnjevanja ZD Celje so določali, da se odobravajo predvsem izpopolnjevanja, ki so bila potrjena v letnem načrtu izobraževanj in jih organizirajo pooblašene strokovne ustanove, strokovna združenja ali društva v Republiki Sloveniji. Določali so tudi, da se pri izbiri udeležencev upošteva osebni delovni prispevek, pri nosilcih dejavnosti realiziran delovni program, strokovnost, bibliografija, področje dela, vrsta izobraževanja, perspektivnost kandidata, obseg dosedanjega izobraževanja. Prednost pri odobravanju so imeli aktivni udeleženci in tisti, pri katerih se izobraževanje šteje za pridobitev strokovnosti oziroma delovne licence ali specializacije. Določali so tudi, da se praviloma udeležba odobri enemu udeležencu (zlasti na večdnevnikih izobraževanjih), izjemoma lahko tudi večjemu številu (večirnost tem, sočasnost predavanj, letna srečanja, potreba po strokovnem izobraževanju, drugo).

Za odobritev izobraževanj v tujini so v ZD Celje prav tako upoštevali kriterije o strokovnih izpopolnjevanjih, ki so določali, da se mednarodna izobraževanja praviloma odobravajo zaposlenim, ki so aktivni udeleženci s svojega ožjega strokovnega področja. Zaželeno je bilo, da si zaposleni za izobraževanja v tujini sami pridobijo sponzorska sredstva, odobrijo pa se jim študijski dopust in dnevnice. Izjema so bila izobraževanja v tujini z vsebinami, ki so pomembne za delovanje ZD Celje in če podobnih izobraževanj v Republiki Sloveniji ni bilo organiziranih.

Javni uslužbenci v ZD Celje so se v letih 2010 in 2011 strokovno izobraževali in izpopolnjevali na področjih, ki so se nanašala na njihovo delo.

ZD Celje je imel sklenjene pogodbe o študiju ob delu za izobraževanje za dosego višje stopnje izobrazbe z osmimi javnimi uslužbenci v letu 2010 in z 12 javnimi uslužbenci v letu 2011. Poleg teh javnih uslužbencev so se strokovno izobraževali in koristili pravice študijskega dopusta oziroma plačila šolnine tudi preostali javni uslužbenci, vendar pa v nasprotju s tretjim odstavkom 172. člena ZDR javni uslužbenci in ZD Celje pravic pogodbenih strank med in po zaključenem izobraževanju, ki jih KPDZSV ne ureja, niso uredili v medsebojni pogodbi.

Ukrep ZD Celje

Direktorica je v sklepu¹⁰¹ določila, da se mora z javnim uslužbencem, kadar se ta izobražuje bodisi za potrebe ZD Celje bodisi v lastnem interesu, skleniti pogodba o izobraževanju.

2.6.2.5.3 Spremljanje izvajanja izobraževanja, strokovnega izpopolnjevanja in usposabljanja javnih uslužbencev

Poročilo o izobraževanju in strokovnem izpopolnjevanju zaposlenih za leto 2010 oziroma leto 2011 ni bilo obravnavano na strokovnem svetu ter ni bilo z mnenjem strokovnega sveta posredovano svetu zavoda, kot to določa tretji odstavek 46. člena KPDZSV.

KPDZSV in KPZZ v 44. členu ter KPZN v 54. členu določajo minimalni obseg (število dni) strokovnega izpopolnjevanja, ki ga mora zavod omogočiti javnemu uslužbencu glede na doseženo stopnjo strokovne izobrazbe.

¹⁰¹ Št. 1-DIR/2014-897/1 z dne 9. 9. 2014, ki je začel veljati takoj po izdaji.

V kriterijih za strokovna izpopolnjevanja v ZD Celje je določeno, da izobraževanje posameznika praviloma ne sme presegati s kolektivno pogodbo določenega obsega zaradi enakopravnih možnosti vseh delavcev zavoda do izobraževanja.

Na podlagi podatkov ZD Celje smo ugotovili, da so se zdravniki in zobozdravniki, ki so bili zaposleni na dan 31. 12. 2010 in na dan 31. 12. 2011, skupaj v letih 2010 in 2011 v povprečju strokovno izpopolnjevali 6,5 delovnega dne¹⁰², zaposleni z visoko strokovno izobrazbo, za katere velja KPZN, so se v letu 2010 v povprečju strokovno izpopolnjevali 1,9 delovnega dne¹⁰³ in 2,4 delovnega dne¹⁰⁴ v letu 2011, zaposleni s srednjo strokovno izobrazbo pa v letu 2010 v povprečju 1 delovni dan¹⁰⁵, v letu 2011 pa 1,1 delovnega dne¹⁰⁶.

Zdravstveni delavci in sodelavci ter nezdravstveni delavci z visoko strokovno izobrazbo¹⁰⁷ so se v letu 2010 strokovno izpopolnjevali 532 delovnih ur oziroma v povprečju 1,4 delovnega dne, v letu 2011 pa 815 delovnih ur oziroma v povprečju 2,2 delovnega dne na uslužbenca.

Iz tega torej lahko sklepamo, da ZD Celje v letih 2010 in 2011 večini javnih uslužbencev ni zagotavljal strokovnega izpopolnjevanja v obsegu, kot ga določajo kolektivne pogodbe.

Pojasnilo ZD Celje

Obsega strokovnega izpopolnjevanja glede na določila kolektivnih pogodb v letu 2010 in 2011 ZD Celje ni spremljal.

ZD Celje je za leti 2010 in 2011 na podlagi izdanih potnih nalogov vodil evidenco strokovnih izpopolnjevanj, ki je za posameznega javnega uslužbenca vsebovala podatke, kot so naziv izpopolnjevanja, kje in kdaj je potekalo ter koliko dni so se uslužbenci izpopolnjevali.

Iz rekapitulacij izplačanih plač je razvidno, da se je v letu 2010 med zdravniki in zobozdravniki največ strokovno izpopolnjevala uslužbenka na delovnem mestu zdravnica specialistka IV PPD3, in sicer 22 delovnih dni, med delavci v zdravstveni negi uslužbenka, zaposlena na delovnem mestu diplomirana medicinska sestra v specialistični ambulanti, in sicer 13 delovnih dni, med ostalimi zdravstvenimi delavci in sodelavci uslužbenec na delovnem mestu medicinski biokemik specialist II, in sicer osem delovnih dni, ter med nezdravstvenimi delavci uslužbenec na delovnem mestu vzdrževalec – tehnik V (II), in sicer šest delovnih dni.

¹⁰² Na dan 31. 12. 2010 in na dan 31. 12. 2011 je bilo zaposlenih 69 zdravnikov, strokovno pa so se izpopolnjevali v letu 2010 in 2011 skupaj 3570,1 ure.

¹⁰³ Na dan 31. 12. 2010 je bilo na področju zdravstvene nege zaposlenih 55 uslužbencev z visoko strokovno izobrazbo, ki so se strokovno izpopolnjevali 832 ur.

¹⁰⁴ Na dan 31. 12. 2011 je bilo na področju zdravstvene nege zaposlenih 55 uslužbencev z visoko strokovno izobrazbo, ki so se strokovno izpopolnjevali 1.060 ur.

¹⁰⁵ Na dan 31. 12. 2010 je bilo na področju zdravstvene nege zaposlenih 117 uslužbencev s srednjo strokovno izobrazbo, ki so se strokovno izpopolnjevali 970 ur.

¹⁰⁶ Na dan 31. 12. 2011 je bilo na področju zdravstvene nege zaposlenih 122 uslužbencev s srednjo strokovno izobrazbo, ki so se strokovno izpopolnjevali 1.062 ur.

¹⁰⁷ Na dan 31. 12. 2010 je bilo zaposlenih 46 javnih uslužbencev, na dan 31. 12. 2011 pa 47 javnih uslužbencev.

V letu 2011 se je med zdravniki in zobozdravniki največ strokovno izpopolnjevala ista zdravnica kot v letu 2010, to je 16 delovnih dni, med delavci v zdravstveni negi uslužbenka, zaposlena na delovnem mestu diplomirana medicinska sestra v dispanzerski dejavnosti, to je 17 delovnih dni, med ostalimi zdravstvenimi delavci in sodelavci uslužbenka na delovnem mestu delovni terapevt s specialnimi znanji, to je 15 delovnih dni, med nezdravstvenimi delavci pa uslužbenka na delovnem mestu inženir tehničnih strok VII/1 (I) oziroma inženir tehničnih strok VI, in sicer štiri delovne dni.

V letih 2010 in 2011 skupaj se je med zdravniki in zobozdravniki največ strokovno izpopolnjevala uslužbenka na delovnem mestu zdravnica specialistka IV PPD3, in sicer 38 delovnih dni, med delavci v zdravstveni negi uslužbenka na delovnem mestu diplomirana medicinska sestra v dispanzerski dejavnosti, in sicer 27 delovnih dni, med ostalimi zdravstvenimi delavci in sodelavci uslužbenec na delovnem mestu delovni terapevt s specialnimi znanji, in sicer 15 delovnih dni, ter med nezdravstvenimi delavci uslužbenka na delovnem mestu administrator IV (I), in sicer šest delovnih dni.

Kriteriji za strokovna izpopolnjevanja so določali, da direktor oziroma vodja organizacijske enote po svoji presoji določi udeležence izobraževanj, da poročajo na zdravniških ali drugih strokovnih sestankih oziroma na drugih oblikah izobraževanja. Poročila s strokovnih srečanj se pripravljajo praviloma enkrat mesečno.

Pojasnilo ZD Celje

V letih 2010 in 2011 se je o udeležbi na strokovnih izpopolnjevanjih običajno poročalo ustno.

KPDZSV v določilih 49. člena loči med pravicami delavcev, ki se izobražujejo v lastnem interesu, in pravicami delavcev, ki se izobražujejo v interesu delodajalca. Prav tako določa ZDR v 172. in 173. členu. Glede na tako opredeljene določbe KPDZSV in ZDR bi moral zavod, predvsem kadar uslužbencu odobri kakršnekoli pravice v zvezi s strokovnim izobraževanjem, vnaprej opredeliti, ali je to izobraževanje v interesu zavoda ali zaposlenega, saj iz tega izhajajo različne pravice in obveznosti delavca in delodajalca.

V letu 2010 in 2011 ZD Celje ni spremljal, v kolikšnem obsegu so se uslužbenci strokovno izobraževali, ali so se izpopolnjevali v lastnem interesu oziroma v interesu zavoda.

Po pregledu pogodb o izobraževanju in dokazil o izpolnjevanju študijskih obveznosti smo ugotovili, da ZD Celje v letih 2010 in 2011 ni spremljal izpolnjevanja učnih obveznosti zaposlenih. V večini sklenjenih pogodb o izobraževanju je ZD Celje javne uslužbenke zavezal samo k predložitvi potrdila o opravljenih izpitih enkrat letno, ne pa tudi k predložitvi dokazil o opravljanju študijskih obveznosti k vlogam za odobritev plačane odsotnosti z dela (na primer prijava na izpit, razpored vaj, predavanj), s čimer bi zmanjšal tveganje, da javnemu uslužbencu odobri plačano odsotnost z dela za opravljanje istega izpita več kot enkrat.

Pojasnilo ZD Celje

O poteku študija oziroma o izpolnjevanju pogojev za napredovanje v višji letnik so bili obveščeni neposredni vodje ali pa poslovna sekretarka.

Ukrepi ZD Celje

Direktorica je izdala sklep¹⁰⁸, s katerim je določila pravice in obveznosti pogodbenih strank, ki se morajo opredeliti v pogodbi o izobraževanju, sklenjeni med javnim uslužbencem in ZD Celje.

Celotni stroški izobraževanja in strokovnega izpopolnjevanja v ZD Celje so v letu 2010 znašali 115.988 evrov, skupaj z bruto izplačili nadomestil za odsotnosti zaradi strokovnega izpopolnjevanja in študijskega dopusta pa 200.703 evre. V letu 2011 so stroški izobraževanja in strokovnega izpopolnjevanja znašali 130.717 evrov, skupaj z bruto izplačili nadomestil za odsotnosti zaradi strokovnega usposabljanja in študijskega dopusta pa 219.631 evrov.

Donacije za strokovna izpopolnjevanja so v letu 2010 znašale 26.419 evrov, v letu 2011 pa 28.101 evro. ZD Celje ima evidenco, za katero strokovno izpopolnjevanje in katerega javnega uslužbenca so bila ta sredstva porabljena.

Poleg donacij za strokovna izobraževanja in izpopolnjevanja ter lastnih virov ZD Celje v letih 2010 in 2011 ni imel drugih virov. Največja donatorja za strokovna izobraževanja in izpopolnjevanja sta bila v letu 2010 GlaxoSmithKline, d. o. o., Ljubljana in Schering-Plough Central East AG, Luzern, Švica, Predstavništvo v Sloveniji, Ljubljana ter v letu 2011 Krka, d. d., Novo mesto in GlaxoSmithKline, d. o. o., Ljubljana.

2.6.2.5.4 Ocena izobraževanja, strokovnega izpopolnjevanja in usposabljanja javnih uslužbencev

Ustreznost izobraževanja, strokovnega izpopolnjevanja in usposabljanja javnih uslužbencev v ZD Celje smo ocenjevali na podlagi odgovorov na vprašanja, ali je zavod izobraževanje in strokovno izpopolnjevanje ustrezno načrtoval, izvajal ter ali je spremljal izvajanje izobraževanj in strokovnih izpopolnjenj javnih uslužbencev. Ocenili smo, da je ZD Celje v letih 2010 in 2011 pomanjkljivo načrtoval izobraževanje in strokovno izpopolnjevanje glede ovrednotenja programa izobraževanja zaposlenih. Strokovni svet zavoda ni obravnaval letnih poročil o strokovnem izobraževanju in izpopolnjevanju ter jih s svojim mnenjem ni posredoval svetu zavoda. Poleg tega je neustrezno izvajal predvsem izobraževanja zaposlenih, saj se pravice in obveznosti zaposlenega in ZD Celje glede izobraževanja niso vedno opredelile v pogodbi z zaposlenim, v obeh letih pa je ZD Celje le delno spremljal izvajanje izobraževanj in strokovnih izpopolnjenj zaposlenih.

2.7 Zdravstveni dom Koper

ZD Koper je ustanovila Mestna občina Koper z Odlokom o ustanovitvi Javnega zavoda Zdravstveni dom Koper¹⁰⁹. Statut Zdravstvenega doma Koper, ki ga je sprejel svet zavoda 30. 9. 1999¹¹⁰, je bil 22. 7. 2010 nadomeščen z novim Statutom Zdravstvenega doma Koper, h kateremu je ustanovitelj dal soglasje 19. 7. 2010.

ZD Koper je bil ustanovljen za opravljanje osnovne in specialistične zdravstvene dejavnosti v skladu s sprejeto mrežo javne zdravstvene službe na primarni ravni v Mestni občini Koper. Dejavnost se opravlja na sedežu zavoda v enoti ZD Koper Center, v enoti Bonifika, v enotah Šalara, Olmo, Ankaran, Šmarje,

¹⁰⁸ Št. 1-DIR/2014-897/1 z dne 9. 9. 2014, ki je začel veljati takoj po izdaji.

¹⁰⁹ Uradne objave, št. 17/99, 27/00, 10/03 in Uradni list RS, št. 24/10, 38/10.

¹¹⁰ Svet zavoda je sprejel spremembe in dopolnitve statuta 29. 2. in 14. 9. 2000.

v Obalnem domu upokojencev Koper, prehospitalni enoti in v enoti Zaporj. ZD Koper pridobiva sredstva¹¹¹:

- s plačili za opravljene zdravstvene storitve na podlagi pogodbe z ZZZS,
- iz proračuna Mestne občine Koper,
- s plačilom za storitve, opravljene na podlagi pogodb s podjetji ter drugimi fizičnimi in pravnimi osebami,
- z dotacijami, darili in prostovoljnimi prispevki,
- s prosto prodajo storitev na trgu,
- iz drugih virov, na način in pod pogoji, določenimi z zakonom.

Tabela 27: Podatki o številu ur posameznih vrst odsotnosti v letih 2010 in 2011 v ZD Koper

Vrsta odsotnosti	Leto 2010		Leto 2011		Indeks 2011/2010
	število ur	delež v odstotkih	število ur	delež v odstotkih	
Skupno število ur rednega dela in odsotnosti (brez nadur in dežurstva)	409.020		407.409		100
<i>Letni dopust</i>	49.019	12,0	49.293	12,1	101
<i>Izredni dopust</i>	668	0,1	1.080	0,3	162
<i>Študijski dopust</i>	704	0,2	648	0,1	92
<i>Strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje</i>	3.161	0,8	3.555	0,9	112
<i>Bolezni in poškodbe v breme zavoda</i>	16.461	4,0	12.434	3,0	76
<i>Bolezni in poškodbe v breme ZZZS</i>	11.352	2,8	9.248	2,3	81
<i>Nega in spremstvo v breme ZZZS</i>	2.155	0,5	2.335	0,6	108
<i>Skrajšan delovni čas zaradi invalidnosti</i>	6.948	1,7	5.200	1,3	75
<i>Ostalo (krivodajalstvo, gasilske vaje, sodišče)</i>	176	0,0	328	0,1	186
<i>Starševsko varstvo (porodniška, očetovski dopust)</i>	6.072	1,5	7.408	1,8	122
Skupaj odsotnost	96.716	23,6	91.529	22,5	95
Število redno zaposlenih za določen in nedoločen čas na dan 31. 12.	206		209		101

Vir: podatki ZD Koper.

¹¹¹ 12. člen statuta.

Tabela 28: Struktura zaposlenih po poklicnih skupinah v letih 2010 in 2011 v ZD Koper

Struktura zaposlenih	Na dan 31. 12. 2010		Na dan 31. 12. 2011		Indeks 2011/2010
	število zaposlenih	delež v odstotkih	število zaposlenih	delež v odstotkih	
Zdravniki in zobozdravniki	47	22,8	56	26,8	119
Zaposleni v zdravstveni negi	103	50,0	106	50,7	103
Ostali zdravstveni delavci in sodelavci	20	9,7	20	9,6	100
Nezdravstveni delavci	34	16,5	25	11,9	74
Vodstveni delavci	2	1,0	2	1,0	100
Skupaj	206	100,0	209	100,0	101

Vir: podatki ZD Koper.

2.7.1 Revizija pravilnosti ravnanj, povezanih z odsotnostjo zaposlenih z dela v letih 2010 in 2011

2.7.1.1 Letni dopust

Tabela 29: Podatki o izrabi letnega dopusta po poklicnih skupinah v letih 2010 in 2011 v ZD Koper

	Leto 2010		Leto 2011		Indeks 2011/2010
	število ur	delež v odstotkih	število ur	delež v odstotkih	
Skupno število ur letnega dopusta	49.019		49.293		101
<i>Zdravniki in zobozdravniki</i>	<i>13.288</i>	<i>27,1</i>	<i>13.182</i>	<i>26,7</i>	<i>99</i>
<i>Zaposleni v zdravstveni negi</i>	<i>22.984</i>	<i>46,9</i>	<i>24.294</i>	<i>49,3</i>	<i>106</i>
<i>Ostali zdravstveni delavci in sodelavci</i>	<i>4.557</i>	<i>9,3</i>	<i>4.609</i>	<i>9,4</i>	<i>101</i>
<i>Nezdravstveni delavci</i>	<i>7.326</i>	<i>14,9</i>	<i>6.712</i>	<i>13,6</i>	<i>92</i>
<i>Vodstveni delavci</i>	<i>864</i>	<i>1,8</i>	<i>496</i>	<i>1,0</i>	<i>57</i>

Vir: podatki ZD Koper.

ZD Koper je obračunal nadomestilo za letni dopust v znesku 600.124 evrov za leto 2010 in 594.850 evrov za leto 2011. Letni dopust je koristilo 222 javnih uslužbencev v letu 2010 (v povprečju 27,6 dne) in 224 javnih uslužbencev v letu 2011 (v povprečju 27,5 dne). Od tega so v letu 2010 oziroma letu 2011 zdravniki v povprečju koristili 31,3 oziroma 31,7 dne, zaposleni v zdravstveni negi 26,4 oziroma 26,2 dne, ostali zdravstveni delavci in sodelavci 27,1 oziroma 28,8 dne, nezdravstveni delavci 25,4 oziroma 24,7 dne in vodstveni delavci 36 oziroma 31 dni.

2.7.1.1.1 Določanje trajanja letnega dopusta

2.7.1.1.1.a KPDZSV v 3. točki drugega odstavka 36. člena določa, da direktor določi delovna mesta, na katerih se pojavljajo pogoji dela, kot so hrup in vibracije, prah, večje obremenitve vida, neugodne klimatske razmere, nevarnost infekcije, delo s kemikalijami ter večje fizične obremenitve, zaradi katerih lahko pripada javnemu uslužbencu skupaj največ tri dni dopusta. ZD Koper je predložil osnutek Pravilnika o priznavanju letnega dopusta iz leta 2011, ki v 14. členu določa delovna mesta, na katerih se pojavljajo navedeni pogoji dela, ni pa v obdobju, na katero se nanaša revizija, imel akta, ki bi to določal.

Ukrepi ZD Koper

S sprejetjem Pravilnika o priznavanju letnega dopusta, ki začne veljati 1. 1. 2015, so v ZD Koper določena delovna mesta, na katerih se pojavljajo pogoji dela iz 3. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV.

2.7.1.1.1.b V dveh primerih ZD Koper javni uslužbenki ni povečal letnega dopusta za leto 2011 zaradi dela v posebnih pogojih dela (dežurstvo, izmensko, popoldansko, nočno in terensko delo) za dva dni, kot je določeno v peti alineji 4. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV:

- javni uslužbenki na delovnem mestu inženir laboratorijske biomedicine I je ZD Koper povečal letni dopust za leto 2011 zaradi dela v posebnih pogojih dela (popoldansko delo) za tri namesto dva dni, zato je bilo skupno število dni letnega dopusta za leto 2011 previsoko za en dan;
- javna uslužbenka na delovnem mestu srednja medicinska sestra v ambulanti je v letu 2011 na podlagi razporeditve letnega delovnega časa opravljala popoldansko delo (688 ur); ZD Koper je javni uslužbenki povečal letni dopust za leto 2011 zaradi dela v posebnih pogojih dela za en dan namesto za dva dni, zato je bilo skupno število dni letnega dopusta za leto 2011 prenizko za en dan.

Ukrepi ZD Koper

ZD Koper je za leto 2014 v obvestilu o odmeri letnega dopusta obema javnima uslužbenkama povečal letni dopust zaradi dela v posebnih pogojih dela (dežurstvo, izmensko, popoldansko, nočno in terensko delo) za dva dni.

2.7.1.1.1.c ZD Koper je trem javnim uslužbenkam povečal letni dopust za leto 2010 in/ali za leto 2011 za delo v posebnih pogojih dela (dežurstvo, izmensko in popoldansko delo) za dva dni, in sicer javni uslužbenki na delovnem mestu:

- diplomirana medicinska sestra – dispanzerska dejavnost, ki je bila odsotna zaradi bolezni celo leto 2010 in leto 2011;
- zdravnik specializant III PPD2, ki je bila odsotna zaradi porodniškega dopusta ter dopusta za nego in varstvo otroka celo leto 2011;
- srednja medicinska sestra v ambulanti, ki je v letu 2010 opravila štiri ure popoldanskega dela.

Na podlagi pete alineje 4. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV se delavcu letni dopust poveča za delo v posebnih pogojih dela za dva dni, če na podlagi razporeditve delovnega časa opravlja dežurstvo, izmensko ali popoldansko delo. Javne uslužbenke niso opravljale dežurstva, izmenskega ali popoldanskega dela v letu 2010 in/ali v letu 2011, zato niso bile upravičene do povečanja letnega dopusta za delo v posebnih pogojih dela.

2.7.1.1.1.d Štirim javnim uslužbencem je ZD Koper povečal letni dopust za leti 2010 in 2011 za delo z duševno motenimi oziroma duševno prizadetimi osebami, in sicer trem javnim uslužbenkam na delovnih mestih zdravnik brez specializacije z licenco PPD2, zdravnik specialist V/VI PPD3 in fizioterapevt s

specialnimi znanji za pet dni, javnemu uslužbencu na delovnem mestu zdravnik brez specializacije z licenco PPD3 pa za dva dni. Na podlagi tretje in četrte alineje 5. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV se delavcu glede na psihične obremenitve letni dopust poveča za intenzivno delo v polnem delovnem času z duševno motenimi oziroma duševno prizadetimi osebami v bolnišnicah, posebnih socialnovarstvenih zavodih, socialnovarstvenih zavodih za usposabljanje ter varstvenodelovnih centrih, in sicer za delo z zmerno motenimi ali prizadetimi osebami za pet dni in za delo z lažje motenimi ali prizadetimi osebami za dva dni. Iz KPDZSV ne izhaja, da se javnim uslužbencem, zaposlenim v zdravstvenih domovih, letni dopust poveča zaradi psihičnih obremenitev pri delu z duševno motenimi oziroma duševno prizadetimi osebami.

2.7.1.1.1.e Po šesti alineji 6. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV se delavcu, ki neguje in varuje težje telesno ali zmerno, težje ali težko duševno prizadeto osebo, letni dopust poveča za pet dni. ZD Koper je javni uslužbenki na delovnem mestu diplomirana medicinska sestra – dispanzerska dejavnost povečal letni dopust za leto 2010 za pet dni zaradi varstva polnoletnega otroka, ki ni bil težje telesno ali zmerno, težje ali težko duševno prizadeta oseba (sladkorni bolnik).

Ukrepi ZD Koper

ZD Koper za leta od 2011 do 2014 javni uslužbenki ni več povečal letnega dopusta po šesti alineji 6. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV za nego in varovanje težje telesno ali zmerno, težje ali težko duševno prizadete osebe.

2.7.1.1.1.f ZD Koper je javnemu uslužbencu na delovnem mestu vršilec dolžnosti direktorja v odločbi za določitev letnega dopusta za leto 2010 določil povečanje letnega dopusta za sedem dni v skladu z individualno pogodbo. Na podlagi prvega odstavka 160. člena ZDR se daljše trajanje letnega dopusta, kot je določeno v 159. členu ZDR, lahko določi s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi. KDPSZV v 36. členu določa, da je dolžina letnega dopusta odvisna od delovne dobe, zahtevnosti delovnega mesta, delovnih pogojev, psihičnih obremenitev, socialnih in zdravstvenih razmer in starosti. Za določitev večjega števila dni letnega dopusta zaradi razlogov, ki jih kolektivne pogodbe ne določajo, ni podlage v individualnih pogodbah, zato je ZD Koper javnemu uslužbencu odmeril sedem dni preveč letnega dopusta za leto 2010.

Ukrepi ZD Koper

ZD Koper direktorju za leto 2014 ni povečal letnega dopusta za sedem dni na podlagi individualne pogodbe.

2.7.1.1.2 Evidentiranje in izraba letnega dopusta

Pri pregledu vlog za odobritev koriščenja letnega dopusta, evidenc o izrabi delovnega časa, evidenc izkoriščenega letnega dopusta in letnih rekapitulacij plač za leti 2010 in 2011 smo ugotovili nepravilnosti in napake, ki jih navajamo v nadaljevanju.

2.7.1.1.2.a V osmih primerih ZD Koper v evidenci o izrabi delovnega časa od skupnega števila dni neizrabljenega letnega dopusta ni odštel vseh izrabljenih dni letnega dopusta v tekočem letu, zato je v petih primerih v leto 2011 in/ali 2012 prenesel 25 dni preveč neizrabljenega letnega dopusta, v treh primerih pa so javni uslužbenci v leto 2010 izrabili šest dni več letnega dopusta, kot jim je bilo odmerjeno z odločbo:

- ZD Koper je javnemu uslužbencu na delovnem mestu srednja medicinska sestra v urgentnem vozilu odmeril 33 dni letnega dopusta za leto 2010. Javni uslužbenec je v leto 2010 izrabil 38 dni letnega dopusta, in sicer 15 dni ostanka letnega dopusta iz preteklega leta in 23 dni letnega dopusta za

tekoče leto. ZD Koper v evidenci o izrabi delovnega časa od skupnega števila dni neizrabljenega letnega dopusta ni odštel osmih dni letnega dopusta, ki jih je javni uslužbenec izrabil v obdobju od marca do junija 2010. Tako je bilo v evidenci o izrabi delovnega časa za december 2010 izkazanih 18 namesto deset dni neizrabljenega letnega dopusta za leto 2010, ki ga je javni uslužbenec izrabil v letu 2011. Zaradi navedenega je bilo v evidenci o izrabi delovnega časa izkazano za osem dni preveč ostanka letnega dopusta tudi konec leta 2011.

- Javna uslužbenka na delovnem mestu srednja medicinska sestra s specialnimi znanji je v letu 2011 izrabila 34 od 38 dni odmerjenega letnega dopusta. V evidenci o izrabi delovnega časa je ZD Koper od skupnega števila dni neizrabljenega letnega dopusta odštel pet namesto devet dni letnega dopusta, ki jih je javna uslužbenka izrabila septembra 2011. Tako bi lahko imela konec leta 2011 le štiri dni ostanka letnega dopusta, v evidenci o izrabi delovnega časa za december 2011 pa je bilo izkazanih osem dni neizrabljenega letnega dopusta.
- ZD Koper je javni uslužbenki na delovnem mestu diplomirana medicinska sestra v patronažni zdravstveni negi odmeril 31 dni letnega dopusta za leto 2010. Javna uslužbenka je v letu 2010 izrabila 34 dni letnega dopusta, in sicer 13 dni ostanka letnega dopusta iz preteklega leta in 21 dni letnega dopusta za tekoče leto. V evidenci o izrabi delovnega časa je ZD Koper od skupnega števila dni neizrabljenega letnega dopusta odštel šest namesto sedem dni letnega dopusta, ki jih je javna uslužbenka izrabila maja 2010. Tako je bilo v evidenci o izrabi delovnega časa za december 2010 izkazanih 11 namesto deset dni neizrabljenega letnega dopusta za leto 2010, ki ga je javna uslužbenka izrabila v letu 2011. Zaradi navedenega je bilo v evidenci o izrabi delovnega časa izkazano za en dan preveč ostanka letnega dopusta tudi konec leta 2011.
- Javni uslužbenki na delovnem mestu zdravnik/zobozdravnik brez specializacije z licenco PPD2 je ZD Koper odmeril 41 dni letnega dopusta za leto 2010. Javna uslužbenka je v letu 2010 izrabila 45 dni letnega dopusta, in sicer 19 dni ostanka letnega dopusta iz preteklega leta in 26 dni letnega dopusta za tekoče leto. V evidenci o izrabi delovnega časa je ZD Koper od skupnega števila dni neizrabljenega letnega dopusta odštel 11 namesto 12 dni dopusta, ki jih je javna uslužbenka izrabila maja 2010. Tako je bilo v evidenci o izrabi delovnega časa za december 2010 izkazanih 16 namesto 15 dni neizrabljenega letnega dopusta za leto 2010, ki ga je javna uslužbenka izrabila v letu 2011. Zaradi navedenega je bilo v evidenci o izrabi delovnega časa izkazano za en dan preveč ostanka letnega dopusta tudi konec leta 2011.
- Javna uslužbenka na delovnem mestu srednja medicinska sestra v specialistični ambulanti je v letu 2011 izrabila 37 dni letnega dopusta, in sicer osem dni ostanka letnega dopusta iz preteklega leta in 29 od 38 dni letnega dopusta za tekoče leto. V evidenci o izrabi delovnega časa je ZD Koper od skupnega števila dni neizrabljenega letnega dopusta odštel en dan namesto 12 dni dopusta, ki jih je javna uslužbenka izrabila julija 2011. Zaradi navedenega je bilo v evidenci o izrabi delovnega časa izkazano za 11 dni preveč ostanka letnega dopusta konec leta 2011.
- ZD Koper je javni uslužbenki na delovnem mestu zdravnik/zobozdravnik brez specializacije z licenco PPD3 odmeril 32 dni letnega dopusta za leto 2010, v katero je prenesla tudi 16 dni neizrabljenega letnega dopusta za leto 2009. ZD Koper v evidenci o izrabi delovnega časa od skupnega števila dni neizrabljenega letnega dopusta ni odštel enega dne letnega dopusta, ki ga je javna uslužbenka izrabila januarja 2010. Zaradi navedenega je javna uslužbenka izrabila 49 namesto 48 dni letnega dopusta, ki ji je pripadal v letu 2010.
- Javni uslužbenki na delovnem mestu diplomirana medicinska sestra s specialnimi znanji je ZD Koper odmeril 37 dni letnega dopusta za leto 2010, v katero je prenesla tudi 14 dni neizrabljenega letnega dopusta za leto 2009. V evidenci o izrabi delovnega časa je ZD Koper od skupnega števila dni neizrabljenega letnega dopusta odštel štiri namesto pet dni dopusta, ki jih je javna uslužbenka izrabila

novembra 2010. Zaradi navedenega je javna uslužbenka izrabila 52 namesto 51 dni letnega dopusta, ki ji je pripadal v letu 2010.

- Javna uslužbenka, ki se je zaposlila 1. 9. 2010 na delovnem mestu zdravnik specializant III PPD2, je do konca leta 2010 izrabila 15 namesto 11 dni letnega dopusta, ki ga je imela odmerjenega z odločbo za to obdobje.

2.7.1.1.2.b ZD Koper je v štirih primerih v evidenci o izrabi delovnega časa od skupnega števila dni neizrabljenega letnega dopusta odštel skupno šest dni več letnega dopusta, kot pa jih je javni uslužbenec dejansko izrabil, zato je v leto 2011 in/ali 2012 prenesel prenizko število dni neizrabljenega letnega dopusta:

- Javna uslužbenka na delovnem mestu srednja medicinska sestra s specialnimi znanji je v letu 2010 izrabila 21 dni letnega dopusta, in sicer 12 dni ostanka letnega dopusta iz preteklega leta in devet od 35 dni letnega dopusta za tekoče leto. Javna uslužbenka je bila tretjino leta 2010 odsotna zaradi bolezni, zato bi lahko v skladu s tretjim odstavkom 163. člena ZDR v leto 2011 prenesla celoten ostanek dopusta za leto 2010 in ne le preostanka letnega dopusta nad dvema tednoma. Tako bi morala imeti konec leta 2010 še 26 dni ostanka letnega dopusta, v evidenci o izrabi delovnega časa za december 2010 pa je bilo izkazanih 24 dni neizrabljenega letnega dopusta za leto 2010, ki ga je javna uslužbenka izrabila v letu 2011. Ker javna uslužbenka v prvi polovici leta 2011 ni izrabila niti dneva letnega dopusta za tekoče leto, prenos premalo ostanka letnega dopusta za leto 2010 v leto 2011 ni vplival na ostanek letnega dopusta konec leta 2011, je pa javna uslužbenka v letu 2010 izrabila dva dni dopusta manj, kot bi ji pripadalo.
- Javna uslužbenka na delovnem mestu srednja medicinska sestra v ambulantni – pripravnik je v letu 2010 izrabila deset od 11 dni odmerjenega letnega dopusta za tekoče leto. Tako je imela konec leta 2010 en dan ostanka letnega dopusta, v evidenci o izrabi delovnega časa za december 2010 pa ni bil izkazan ostanek letnega dopusta. Zaradi navedenega je bilo v evidenci o izrabi delovnega časa izkazano za en dan premalo ostanka letnega dopusta tudi konec leta 2011.
- Javna uslužbenka na delovnem mestu zdravnik/zobozdravnik brez specializacije z licenco PPD2 je v letu 2010 izrabila 48 dni letnega dopusta, in sicer 21 dni ostanka letnega dopusta iz preteklega leta in 27 od 40 dni letnega dopusta za tekoče leto. V evidenci o izrabi delovnega časa je ZD Koper od skupnega števila dni neizrabljenega letnega dopusta odštel 13 namesto 12 dni dopusta, ki jih je javna uslužbenka izrabila v juliju 2010. Tako je bilo v evidenci o izrabi delovnega časa za december 2010 izkazanih 12 namesto 13 dni neizrabljenega letnega dopusta za leto 2010, ki jih je javna uslužbenka prenesla v leto 2011, kar je vplivalo tudi na prenizko stanje ob koncu leta 2011.
- Javna uslužbenka na delovnem mestu srednja medicinska sestra v specialistični ambulantni je v letu 2010 izrabila 28 od 38 dni letnega dopusta za leto 2010. V evidenci o izrabi delovnega časa je ZD Koper od skupnega števila dni neizrabljenega letnega dopusta odštel 24 namesto 22 dni letnega dopusta, ki jih je javna uslužbenka izrabila avgusta 2010, zato je bilo v evidenci o izrabi delovnega časa za december 2010 izkazanih le osem namesto deset dni neizrabljenega letnega dopusta za leto 2010.

Ukrepi ZD Koper

V letu 2014 je ZD Koper uvedel centralno vodenje izrabe letnega dopusta v programu Edico v kadrovske službi. Za obdobje januar–junij 2014 je izvedel tudi kontrolo stanja letnih dopustov tako, da je primerjal usklajenost evidentiranega letnega dopusta v evidenčnem listu z dejansko obračunanim letnim dopustom pri obračunu plač. Poleg tega je s Pravilnikom o priznavanju letnega dopusta uvedel kazalnik kakovosti procesa, to je skladnost evidentiranega letnega dopusta s kadrovske evidenco. Primerjava skladnosti evidentiranega letnega dopusta v poročilu o opravljenih urah s kadrovske evidenco se izvede dvakrat letno, in sicer 30. 6. ter 31. 12. S Spremembo Pravilnika o evidentiranju delovnega časa zaposlenih, ki velja

od 1. 1. 2014, pa je bil uveden kazalnik kakovosti procesa, s katerim se na vzorcu 10 odstotkov zaposlenih ugotavljajo odstopanja pri evidentiranju delovnega časa v poročilih o opravljenih urah za december od določb Pravilnika o evidentiranju delovnega časa zaposlenih. Vodja kadrovske službe nato na podlagi rezultatov izvaja ustrezne ukrepe (korekcijske, preventivne, korektivne).

2.7.1.1.2.c V štirih primerih ZD Koper ni obračunal nadomestila plače za toliko dni letnega dopusta, kot je bilo izrabljenih v posameznem mesecu:

- Javna uslužbenka na delovnem mestu diplomirana medicinska sestra – dispanzerska dejavnost je decembra 2011 izrabila štiri dni letnega dopusta, na plačilni listi pa je bilo za en dan obračunano nadomestilo plače, za ostale tri dni pa redno delo. Napaka pri obračunu ni imela vpliva na znesek obračunane plače, ker je bila bruto urna postavka za izračun nadomestila plače enaka bruto urni postavki za redno delo.
- ZD Koper ni obračunal nadomestila plače za pet dni letnega dopusta, ki ga je javna uslužbenka na delovnem mestu fizioterapevt s specialnimi znanji izrabila avgusta 2010. Zaradi tega je bil učinek na izplačani znesek plače nepomemben.
- Javnemu uslužbencu na delovnem mestu voznik kurir IV, ki je aprila 2010 izrabil tri dni letnega dopusta, je ZD Koper obračunal dva namesto treh dni letnega dopusta. Napaka pri obračunu ni imela vpliva na znesek obračunane plače, ker je bila bruto urna postavka za izračun nadomestila plače enaka bruto urni postavki za redno delo.
- Javna uslužbenka na delovnem mestu finančno-računovodski delavec V je avgusta 2010 izrabila deset dni letnega dopusta, v plačilni listi pa je bilo obračunano nadomestilo plače za 12 dni. Napaka pri obračunu ni imela vpliva na znesek obračunane plače, ker je bila bruto urna postavka za izračun nadomestila plače enaka bruto urni postavki za redno delo.

2.7.1.1.2.d ZD Koper za najmanj 14 javnih uslužbencev, ki so v letu 2010 in/ali v letu 2011 izrabili 273 dni oziroma 169 dni letnega dopusta, ni predložil vlog za odobritev letnega dopusta.

2.7.1.2 Strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje

Tabela 30: Podatki o študijskem dopustu, strokovnem izobraževanju in izpopolnjevanju po poklicnih skupinah v letih 2010 in 2011 v ZD Koper

	Leto 2010		Leto 2011		Indeks 2011/2010
	število ur	delež v odstotkih	število ur	delež v odstotkih	
Študijski dopust	704		648		92
Strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje	3.161	100,0	3.555	100,0	112
<i>Zdravniki in zobozdravniki</i>	<i>1.575</i>	<i>49,8</i>	<i>1.616</i>	<i>45,5</i>	<i>103</i>
<i>Zaposleni v zdravstveni negi</i>	<i>1.334</i>	<i>42,2</i>	<i>1.529</i>	<i>43,0</i>	<i>115</i>
<i>Ostali zdravstveni delavci in sodelavci</i>	<i>180</i>	<i>5,7</i>	<i>261</i>	<i>7,3</i>	<i>145</i>
<i>Nezdravstveni delavci</i>	<i>64</i>	<i>2,0</i>	<i>80</i>	<i>2,3</i>	<i>125</i>
<i>Vodstveni delavci</i>	<i>8</i>	<i>0,3</i>	<i>69</i>	<i>1,9</i>	<i>863</i>

Vir: podatki ZD Koper.

Stroški strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja so v letu 2010 znašali 75.259 evrov in 103.688 evrov v letu 2011. Največji delež (38,5 odstotka v letu 2010 in 35,2 odstotka v letu 2011) so predstavljali stroški kotizacij, ki so znašali 28.970 evrov za leto 2010 in 36.453 evrov za leto 2011. ZD Koper je poravnal šolnino dvema javnima uslužbencema v znesku 2.000 evrov za leto 2010 in 4.800 evrov za leto 2011.

Zaradi udeležbe na strokovnih izobraževanjih in izpopolnjevanjih so bili javni uslužbenci odsotni 3.161 delovnih ur (395 dni) v letu 2010 in 3.555 delovnih ur (444 dni) v letu 2011. ZD Koper je največ ur nadomestila plače zaradi strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja obračunal zdravniku specialistu V/VI PPD3 v letu 2010 (149 ur ali 18,6 dne) in zdravniku specializantu III PPD1 v letu 2011 (152 ur oziroma 19 dni).

2.7.1.2.a KPDZSV v prvem in drugem odstavku 46. člena določa, da direktor na predlog strokovnega sveta določi letni program strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja, v katerem določi ovrednoten program strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja po tarifnih skupinah. Pravilnik o strokovnem izpopolnjevanju v drugem odstavku 8. člena določa, da se z letnim programom strokovnega izpopolnjevanja določijo vsebine strokovnega izpopolnjevanja in višina namenskih sredstev.

ZD Koper za leti 2010 in 2011 ni imel letnega programa strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja. V finančnih načrtih za leti 2010 in 2011 je poleg načrtovanega zneska sredstev navedeno, da je prioriteta izobraževanje zdravnikov in medicinskih sester s področja strokovnih znanj za podaljšanje licence. Direktor tako za leti 2010 in 2011 ni določil letnega programa strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja, kot določata 46. člen KPDZSV in 8. člen pravilnika o strokovnem izpopolnjevanju.

Ukrepi ZD Koper

Strokovni svet ZD Koper je 5. 11. 2014 potrdil ovrednoten program strokovnega izpopolnjevanja in izobraževanja po tarifnih skupinah za leto 2015.

2.7.1.2.b KPDZSV v tretjem odstavku 46. člena določa, da strokovni svet najmanj enkrat letno obravnava poročilo o strokovnem izpopolnjevanju delavcev in ga s svojim mnenjem posreduje organu upravljanja. Strokovni svet ZD Koper je v letih 2010 in 2011 obravnaval vloge javnih uslužbencev o strokovnem izpopolnjevanju in na podlagi opredelitve, ali gre za izpopolnjevanje, ki je v izključnem ali delnem interesu zavoda, določil obseg povračila stroškov. V letnih poročilih za leti 2010 in 2011 je naveden podatek o številu odobrenih strokovnih izpopolnjenj, številu udeležencev, stroških izpopolnjevanja, ki jih je ZD Koper kril iz lastnih sredstev, primerjava realizacije s finančnim načrtom in predhodnim letom ter primerjava udeležencev strokovnih izpopolnjenj s številom zaposlenih po posameznih enotah ZD Koper. Strokovni svet ZD Koper ni obravnaval poročila o strokovnem izpopolnjevanju javnih uslužbencev ter ga s svojim mnenjem ni posredoval svetu zavoda, kot je določeno v tretjem odstavku 46. členu KPDZSV.

Pojasnilo ZD Koper

Strokovni svet tedensko obravnava vloge za izpopolnjevanje zaposlenih. V finančnem načrtu je opredeljena višina stroškov na letni ravni, ki jo ZD Koper nameni izpopolnjevanju, v poslovnem poročilu pa so navedena porabljena sredstva za izpopolnjevanje. Svet zavoda je s podatki seznanjen, saj potrjuje finančni načrt in poslovno poročilo.

2.7.1.2.c Na podlagi prvega odstavka 49. člena KPDZSV delavcu, ki se izobražuje in izpopolnjuje za potrebe zavoda, pripada povračilo stroškov, povezanih z izobraževanjem (kotizacija, stroški prehrane, prevoza in bivanja). Pravilnik o strokovnem izpopolnjevanju ZD Koper¹¹² v 9. členu določa, da mora zaposleni, ki mu je bila odobrena udeležba na strokovnem izpopolnjevanju, najmanj en dan pred odhodom na izpopolnjevanje v tajništvo ZD Koper prevzeti potni nalog. ZD Koper v 22 primerih javnim uslužbencem, ki so se udeležili strokovnih izpopolnjenj v letih 2010 in 2011, ni izdal potnega naloga. Podlaga za udeležbo na strokovnem izpopolnjevanju, obračun nadomestila plače in povračilo stroškov je bila odobritev strokovnega sveta, ki je bila v sedmih primerih dana šele po udeležbi na strokovnem izpopolnjevanju.

2.7.1.2.d Petim javnim uslužbencem na delovnih mestih diplomirana medicinska sestra v specialistični ambulanti, srednja medicinska sestra v sterilizaciji, diplomirana sestra s specialnimi znanji, pomočnik direktorja za zdravstveno nego in zobozdravnik brez specializacije z licenco PPD3, ki so se v letu 2011 udeležili enodnevnih ali večdnevnih strokovnih izpopolnjenj, je ZD Koper obračunal 80 ur rednega dela namesto nadomestila plače za strokovno izobraževanje. Zaradi tega je bil učinek na izplačani znesek plače nepomemben.

ZD Koper je obračunal nadomestilo plače zaradi izrabe študijskega dopusta 14 javnim uslužbencem, ki so v letu 2010 izrabili 704 ure (88 dni) študijskega dopusta, in osmim javnim uslužbencem, ki so v letu 2011 izrabili 648 ur (81 dni) študijskega dopusta. Večina javnih uslužbencev (osem v letu 2010 in šest v letu 2011) je koristila študijski dopust za pridobitev višje stopnje izobrazbe. V dveh primerih je ZD Koper obračunal študijski namesto izredni dopust. Ostali javni uslužbenci so izrabili študijski dopust za opravljanje strokovnih izpitov ob zaključku pripravnštva s področja zdravstvene nege in za opravljanje specialističnih izpitov. ZD Koper je z javnimi uslužbenci, ki so koristili študijski dopust za pridobitev višje stopnje izobrazbe, sklenil pogodbe o izobraževanju.

2.7.1.2.e ZD Koper in javni uslužbenec na delovnem mestu srednja medicinska sestra v urgentnem vozilu sta 4. 10. 2010 sklenila pogodbo o izobraževanju v lastnem interesu na Visoki šoli za zdravstvo Izola za študijski program zdravstvena nega. Pogodba v 2. členu določa, da ima delavec pravico do nadomestila plače za čas odsotnosti z dela ob dneh, ko prvič opravlja izpit pri posameznem predmetu ali ko opravlja klinične vaje, in da ima na podlagi 38. člena KPDZSV v posameznem koledarskem letu pravico do sedmih dni odsotnosti za opravljanje študijskih obveznosti, če ni koristil odsotnosti za druge osebne okoliščine. Javni uslužbenec je marca 2011 izrabil deset dni študijskega dopusta za opravljanje klinične prakse, iz potrdila Visoke šole za zdravstvo Izola pa je razvidno, da je klinična praksa trajala pet dni. Ker je klinična praksa trajala le pet dni, je javni uslužbenec koristil pet dni izrednega dopusta, za katere ni bilo podlage niti v KPDZSV niti v pogodbi o izobraževanju.

2.7.1.2.f V petih pogodbah o izobraževanju je določeno, da mora javni uslužbenec za dan, ko opravlja izpit, k evidenci o izrabi delovnega časa priložiti dokazilo, iz katerega sta razvidna predmet in datum opravljanja izpita. Pri pregledu dokumentacije, na podlagi katere je bila javnim uslužbencem odobrena izraba študijskega dopusta v letih 2010 in 2011, smo ugotovili, da ZD Koper ni zahteval predložitve dokazil v vseh primerih koriščenja študijskega dopusta za opravljanje izpita ali kliničnih vaj.

¹¹² Sprejel direktor 4. 4. 2005.

Ukrepi ZD Koper

ZD Koper je do konca oktobra 2014 pregledal vse pogodbe o izobraževanju, sklenjene z javnimi uslužbenci, in ugotovil dejansko stanje izpolnjevanja študijskih obveznosti zaposlenih. Obenem je sprejel organizacijski predpis Strokovno izpopolnjevanje in izobraževanje zaposlenih, ki se je pričel uporabljati 1. 11. 2014 in v katerem je določil dolžnosti javnega uslužbenca, vključenega v študij ob delu, in sicer mora redno izpolnjevati vse študijske obveznosti po programu o izobraževanju tako, da bo uspešno zaključil študijsko leto v roku, ki je določen z izobraževalnim programom ustanove; pred nastopom študijskega dopusta mora podati vlogo za odobritev koriščenja študijskega dopusta, k vlogi za odobritev plačane odsotnosti z dela mora predložiti dokazila o opravljanju študijskih obveznosti, na primer prijavo na izpit, raspored vaj, predavanj, sproti mora predložiti dokazila o opravljenih izpitih in drugih obveznostih po izobraževalnem programu ustanove; kadrovske službi mora predložiti potrdilo o vpisu v naslednje šolsko/študijsko leto, kadrovske službi mora pred uveljavljanjem pravice povračila šolnine dostaviti ustrezna potrdila oziroma ob zaključku študija ob delu mora predložiti izvod zaključnega dela.

2.7.1.3 Druge odsotnosti z dela

2.7.1.3.1 Odsotnost z dela z nadomestilom plače – izredni dopust

V rekapitulacijah plač je izkazan obračun nadomestila plače za izrabljen izredni dopust v obsegu 668 ur (83,5 dne) v letu 2010 in 1.080 ur (135 dni) v letu 2011. ZD Koper je javnim uslužbencem obračunal nadomestilo plače za izredni dopust za primere in okoliščine, navedene v 38. členu KPDZSV in 49. členu KPZN (rojstvo otroka, smrt ožjega družinskega člana, staršev ali bližnjih sorodnikov, selitev, poroka otroka, medicinsko programiran oddih, aktivno sodelovanje pri kulturnih, športnih in podobnih prireditvah, izobraževanje v lastnem interesu), pripravnikom za poklic tehnik zdravstvene nege za pripravo na strokovni izpit (176 ur v letu 2010 in 568 ur v letu 2011) ter za izrabo letnega dopusta (24 ur v letu 2011). ZD Koper bi moral odsotnost pripravnikov za pripravo na strokovni izpit evidentirati in obračunati kot študijski dopust.

2.7.1.3.1.a Do 20. 7. 2011 je Pravilnik o evidentiranju delovnega časa zaposlenih¹¹³ v 15. členu določal, da kadrovska služba zaposlenemu izda odločbo o priznanju izrednega dopusta na podlagi njegove vloge, ki jo odobri direktor. V skladu s prvim odstavkom 12. člena novega Pravilnika o evidentiranju delovnega časa zaposlenih¹¹⁴ kadrovska služba zaposlenemu izda sklep o priznanju izrednega dopusta na podlagi odobrene vloge zaposlenega s priloženimi dokazili, ki jo odobri direktor. ZD Koper v najmanj dveh primerih ni predložil dokazil za odobreni izredni dopust.

2.7.1.3.1.b ZD Koper je dvema pripravnikoma za poklic tehnik zdravstvene nege (V. stopnje strokovne izobrazbe) odobril osem dni izrednega dopusta. Takšno ravnanje ni v skladu z določbo osmega odstavka 12. člena KPDZSV, da pripravniku do VI. stopnje strokovne izobrazbe pripada sedem dni odsotnosti z dela z nadomestilom plače, ki jo lahko koristi le enkrat.

2.7.1.3.1.c ZD Koper in javna uslužbenka na delovnem mestu srednja medicinska sestra v ambulantni sta 1. 10. 2009 sklenila pogodbo o izobraževanju v lastnem interesu na Visoki šoli za zdravstvo Izola. Pogodba v 2. členu določa, da ima delavka pravico do nadomestila plače za čas odsotnosti z dela ob dneh, ko prvič opravlja izpit pri posameznem predmetu ali ko opravlja klinične vaje, in da ima na podlagi

¹¹³ Sprejel direktor 1. 1. 2009.

¹¹⁴ Sprejel direktor 20. 7. 2011.

38. člena KPDZSV v posameznem koledarskem letu pravico do sedmih dni odsotnosti za opravljanje študijskih obveznosti, če ni bila odsotna zaradi drugih osebnih okoliščin. ZD Koper je javni uslužbenki v letu 2010 odobril devet dni izrednega dopusta za opravljanje študijskih obveznosti. Takšno ravnanje ni v skladu z 38. členom KPDZSV, ker je ZD Koper javni uslužbenki odobril dva dni več izrednega dopusta, kot bi lahko glede na določbo KPDZSV.

2.7.1.3.2 Odsotnost zaradi bolniškega staleža

Tabela 31: Podatki o odsotnosti zaradi bolniškega staleža po poklicnih skupinah v letih 2010 in 2011 v ZD Koper

Vrsta odsotnosti	Leto 2010		Leto 2011		Indeks 2011/2010
	število ur	delež v odstotkih	število ur	delež v odstotkih	
Bolniški stalež v breme zavoda in ZZS	29.968		24.017		80
<i>Zdravniki in zobozdravniki</i>	<i>4.661</i>	<i>15,6</i>	<i>2.564</i>	<i>10,7</i>	<i>55</i>
<i>Zaposleni v zdravstveni negi</i>	<i>17.300</i>	<i>57,7</i>	<i>15.943</i>	<i>66,4</i>	<i>92</i>
<i>Ostali zdravstveni delavci in sodelavci</i>	<i>538</i>	<i>1,8</i>	<i>658</i>	<i>2,7</i>	<i>122</i>
<i>Nezdravstveni delavci</i>	<i>7.077</i>	<i>23,6</i>	<i>4.852</i>	<i>20,2</i>	<i>69</i>
<i>Vodstveni delavci</i>	<i>392</i>	<i>1,3</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>

Vir: podatki ZD Koper.

2.7.1.3.2.a Pri pregledu evidentiranja odsotnosti javnih uslužbencev zaradi bolezni in poškodb ter obračunov nadomestila plače v letih 2010 in 2011 smo v treh primerih ugotovili, da je ZD Koper obračunal redno delo namesto nadomestila plače zaradi bolezni in poškodb:

- Javna uslužbenka na delovnem mestu srednja medicinska sestra v ambulantni je bila oktobra 2011 odsotna štiri dni zaradi bolezni. ZD Koper je obračunal nadomestilo plače za tri namesto štiri dni, vendar je bil učinek na izplačano plačo zaradi tega nepomemben.
- ZD Koper je javnemu uslužbencu na delovnem mestu srednja medicinska sestra v urgentnem vozilu, ki je bil junija 2010 odsoten sedem dni zaradi bolezni, obračunal nadomestilo plače za pet namesto sedem dni. Zaradi tega je bil učinek na izplačano plačo nepomemben.
- Javni uslužbenki na delovnem mestu inženir laboratorijske biomedicine I, ki je bila januarja 2011 odsotna en dan zaradi bolezni, je ZD Koper za ta dan obračunal redno delo namesto nadomestila plače. Zaradi tega je bil učinek na izplačano plačo nepomemben.

2.7.2 Revizija učinkovitosti ravnanja ZD Koper pri obvladovanju različnih vrst odsotnosti z dela

2.7.2.1 Zagotavljanje ustreznih podlag za upravljanje odsotnosti javnih uslužbencev z dela

Pri ocenjevanju zagotavljanja ustreznih podlag za upravljanje odsotnosti javnih uslužbencev z dela smo proučili, katere vrste podlag za upravljanje z odsotnostjo javnih uslužbencev je imel ZD Koper v letih 2010 in 2011.

2.7.2.1.1 Interni akti oziroma druge podlage za obvladovanje različnih vrst odsotnosti

ZD Koper je v letih 2010 in 2011 uporabljal naslednje interne akte, s katerimi je urejal in obvladoval prisotnost javnih uslužbencev na delovnem mestu oziroma različne vrste odsotnosti:

- Pravilnik o evidentiranju delovnega časa zaposlenih, ki je veljal od 1. 1. 2009 do 19. 7. 2011;
- Pravilnik o evidentiranju delovnega časa zaposlenih, ki velja od 20. 7. 2011;
- Pravilnik o strokovnem izpopolnjevanju, ki velja od 4. 4. 2005;
- organizacijski predpis Strokovno izpopolnjevanje in izobraževanje zaposlenih, ki velja od 20. 7. 2011;
- uradni zaznamek direktorja in strokovnega vodje z dne 23. 3. 2006, ki določa primere, v katerih se predlaga sklenitev podjemne pogodbe.

Z letnim razporedom dela ZD Koper določi, kateri dnevi so delovni in kateri dnevi so dela prosti. Delovni čas oziroma delovna obveznost zaposlenih je določena v Pravilniku o evidentiranju delovnega časa zaposlenih.

ZD Koper ni imel internih aktov, ki bi urejali določanje letnega dopusta, odrejanje nadur in nadomeščanje odsotnosti zaposlenih.

Ukrepi ZD Koper

ZD Koper je sprejel Pravilnik o priznavanju letnega dopusta, v katerem je določil pravico do letnega dopusta, pravico do izrabe in način izrabe letnega dopusta, pravico do drugih odsotnosti z dela in način izrabe drugih odsotnosti z dela ter postopke evidentiranja celodnevni odsotnosti.

ZD Koper v obdobju, na katero se nanaša revizija, ni imel akta, ki bi določal delovna mesta, na katerih se pojavljajo delovni pogoji iz 3. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV (hrup in vibracije, prah, večje obremenitve dela, neugodne klimatske razmere, nevarnost infekcije, delo s kemikalijami oziroma večje fizične obremenitve), pogoji, pod katerimi javnemu uslužbencu pripada dodatni dopust glede na intenziteto in pogostost dela v posebnih pogojih dela iz pete alineje 4. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV (dežurstvo, izmensko, popoldansko, nočno in terensko delo), ter delovna mesta, na katerih javni uslužbenec občasno dela v območju virov ionizirajočega sevanja, in število pripadajočih dni letnega dopusta.

ZD Koper je določal letni dopust na podlagi ZDR in KPDZSV. V izdanih odločbah o določitvi letnega dopusta za leti 2010 in 2011 niso navedeni vsi delovni pogoji iz 3. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV in posebni pogoji dela iz pete alineje 4. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV, po katerih so bili posamezniku odmerjeni dodatni dnevi letnega dopusta. Pri pregledu evidenc o izrabi delovnega časa in izdanih odločb o določitvi letnega dopusta za leti 2010 in 2011 smo ugotovili, da je ZD Koper v nekaterih primerih odmeril dva dni letnega dopusta za delo v posebnih pogojih dela tudi javnim uslužbencem, ki niso delali v takih pogojih.

Na podlagi navedenega ni mogoče z gotovostjo trditi, da je ZD Koper v letih 2010 in 2011 pri odmeri letnega dopusta za delovne pogoje iz 3. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV in za delo v posebnih pogojih dela iz pete alineje 4. točke drugega odstavka 36. člena KPDZSV zagotovil enako obravnavo javnih uslužbencev.

2.7.2.1.2 Spremljanje in analiziranje odsotnosti javnih uslužbencev z dela zaradi različnih razlogov

Ena izmed nalog vodstva je, da obvladuje stroške zavoda ter povečuje učinkovitost dela zaposlenih. Odsotnost zaposlenih z dela povečuje stroške zavoda ter povzroča organizacijske težave. Z namenom, da bi vodstvo zavoda izpolnjevalo svojo nalogo in zniževalo stroške zaradi odsotnosti zaposlenih, bi bilo za zavod smotrno, da bi v letnem aktu načrtoval aktivnost stalnega spremljanja gibanja odsotnosti vseh zaposlenih z dela ter obenem tudi ugotavljal vzroke odsotnosti.

ZD Koper v finančnih načrtih ali drugih internih aktih za leti 2010 in 2011 ni načrtoval aktivnosti spremljanja in analiziranja odsotnosti zaposlenih zaradi različnih razlogov.

Določena stopnja odsotnosti z dela zaradi bolezni bo v zavodu vedno prisotna, zato je pomembno, da vodstvo redno opravlja raziskave in primerja rezultate s primerljivimi zavodi. Tako pravočasno pridobi podatke o preveliki odsotnosti z dela predvsem zaradi bolezni. S takšnim spremljanjem se zavod lahko izogne intuitivnemu ocenjevanju primernosti obsega tovrstnih odsotnosti z dela.

ZD Koper niti v letnih aktih, niti v finančnih načrtih, niti v katerih drugih aktih za leti 2010 in 2011 ni opredelil ciljne stopnje bolniške odsotnosti, ki bi bila še sprejemljiva predvsem z organizacijskega in stroškovnega vidika.

2.7.2.1.3 Spremljanje obsega stroškov, ki jih povzročijo različne odsotnosti z dela

V rekapitulacijah izplačanih plač za leti 2010 in 2011 so izkazani zneski obračunanih in izplačanih nadomestil plače zaposlenim v ZD Koper za odsotnosti z dela zaradi koriščenja letnega dopusta, izrednega dopusta, bolezni, poškodb, strokovnih izobraževanj in izpopolnjevanj. Odsotnost zaposlenih z dela povzroča tudi stroške njihovega nadomeščanja, in sicer stroške nadurnega dela, delovne uspešnosti za povečan obseg dela ter opravljanja dela po podjemnih ali drugih pogodbah civilnega prava.

ZD Koper je javnim uslužbencem obračunal in izplačal nadure in dežurstvo v znesku 314.372 evrov (15.297 ur) za leto 2010 in 299.684 evrov (15.667 ur) za leto 2011. ZD Koper ni razpolagal s podatkom o tem, koliko nadur je bilo opravljenih zaradi nadomeščanja odsotnih delavcev.

ZD Koper je javnim uslužbencem za leto 2010 obračunal delovno uspešnost za povečan obseg dela v skupnem znesku 10.904 evre, od tega 630 evrov za nadomeščanje odsotnih javnih uslužbencev zaradi bolezni, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka. Javnim uslužbencem je bila za leto 2011 obračunana in izplačana delovna uspešnost za povečan obseg dela v skupnem znesku 27.535 evrov, od tega 2.052 evrov za nadomeščanje odsotnih javnih uslužbencev zaradi bolezni, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka.

ZD Koper je v poslovnih knjigah izkazal stroške opravljenega dela po podjemnih pogodbah v bruto znesku 275.596 evrov za leto 2010 in 258.736 evrov za leto 2011. ZD Koper ni predložil podatka o tem, koliko sredstev je bilo izplačano po podjemnih pogodbah zaradi nadomeščanja odsotnih delavcev, in tudi v predloženih podjemnih pogodbah ni bilo navedeno, da je razlog za sklenitev pogodbe nadomeščanje odsotnih javnih uslužbencev.

2.7.2.1.4 Kadrovski načrt

V finančnih načrtih za leti 2010 in 2011 je izkazano načrtovano število nosilcev in skupin za izvajanje posameznih programov zdravstvenih storitev in načrtovano število javnih uslužbencev po delovnih

mestih na dan 31. 12. ZD Koper glede na sklenjeno pogodbo o izvajanju programa zdravstvenih storitev z ZZZS določi načrt potrebnega kadra in priznan kader za delo ambulant.

2.7.2.1.5 Ocena zagotavljanja ustreznih podlag za upravljanje odsotnosti javnih uslužbencev z dela

Na podlagi pregleda podlag za upravljanje z odsotnostjo javnih uslužbencev z dela smo ocenili, da ZD Koper v letu 2010 in v letu 2011 ni imel vseh podlag, ki bi jih potreboval za učinkovito upravljanje z odsotnostjo zaposlenih, saj:

- ni imel internega akta oziroma drugih podlag za obvladovanje vseh vrst odsotnosti (akta, ki bi urejal določanje letnega dopusta, odrejanje nadur ter nadomeščanje odsotnosti zaposlenih);
- v finančnih načrtih za leti 2010 in 2011 ali drugem internem aktu ni načrtoval aktivnosti spremljanja in analiziranja odsotnosti zaposlenih z dela zaradi različnih razlogov;
- v letnih aktih ni določil ciljne stopnje bolniške odsotnosti;
- na podlagi razpoložljivih podatkov in evidenc ni mogel spremljati obsega stroškov, ki so jih povzročale različne odsotnosti z dela.

2.7.2.2 Spremljanje in analiziranje posameznih vrst odsotnosti zaposlenih z dela

Za oceno spremljanja in analiziranja posameznih vrst odsotnosti javnih uslužbencev z dela smo proučili, na kakšen način je ZD Koper zagotavljal podatke za spremljanje in analiziranje odsotnosti javnih uslužbencev, ali je spremljal odsotnosti javnih uslužbencev tako, da je podatke lahko analiziral, ter ali oziroma kako jih je analiziral.

2.7.2.2.1 Način evidentiranja prisotnosti in odsotnosti javnih uslužbencev

V skladu z 9. členom Pravilnika o evidentiranju delovnega časa zaposlenih je ZD Koper vodil evidenco o izrabi delovnega časa za posameznega javnega uslužbenca na obrazcu Poročilo o opravljenih urah, v katerem so bili zahtevani podatki iz 18. člena ZEPDSV. Podatki o številu opravljenih in neopravljenih ur, za katere pripada nadomestilo plače, so bili ročno vneseni v obračun plač tako, da je bilo mogoče iz mesečnih rekapitulacij plač pridobiti podatek o tem, koliko ur je bil javni uslužbenec odsoten ter razlog odsotnosti.

ZD Koper je v letnih poročilih za leti 2010 in 2011 izkazal kratko analizo odsotnosti zaposlenih, ki obsega podatke o številu ur posameznih vrst odsotnosti od leta 2007 in primerjavo tekočega leta s predhodnim letom, ni pa izdelal analize o vrsti in pogostosti ter trajanju odsotnosti zaposlenih zaradi bolezni po različnih kategorijah, kot so spol, starost, izobrazba, poklicni profil, služba oziroma oddelek, v katerem uslužbenec dela. S podatki o trajanju bolezni (odsotnost zaradi bolezni do 30 oziroma nad 30 dni), odsotnosti zaradi poškodb, nege ali spremstva, odsotnosti zaradi krvodajalstva ter odsotnosti zaradi očetovskega dopusta je ZD Koper razpolagal v letnih in mesečnih rekapitulacijah izplačanih plač.

ZD Koper je za leti 2010 in 2011 predložil evidenco o strokovnem izpopolnjevanju, ki je vsebovala podatke o udeležencu, temi, datumu in stroških strokovnega izpopolnjevanja, ki jih je kril iz lastnih sredstev, na podlagi katere je izdelal poročili o stroških, številu dni in številu udeležencev strokovnih izpopolnjenj po organizacijskih enotah ter izračun števila dni in stroškov strokovnih izpopolnjenj na zaposlenega po organizacijskih enotah. Del podatkov iz teh poročil je izkazal v letnih poročilih za leti 2010 in 2011, in sicer podatke o številu udeležencev in stroških strokovnih izpopolnjenj, ki jih je kril iz lastnih sredstev, primerjavo realizacije s finančnim načrtom in predhodnim letom ter primerjavo udeležencev

strokovnih izpopolnjevanj s številom zaposlenih po posameznih enotah ZD Koper. Podatke o številu ur in znesku nadomestila plače za strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje je bilo mogoče pridobiti iz rekapitulacij izplačanih plač.

ZD Koper je za leti 2010 in 2011 razpolagal s podatki o odsotnosti zaposlenih z dela v obliki, primerni za pridobitev podatkov o tem, kateri poklicni profili zaposlenih so največ oziroma največkrat odsotni, v katerih organizacijskih enotah in zaradi katerih razlogov. Na podlagi teh podatkov je ZD Koper izdelal tudi nekatere analize in jih vključil v letni poročili.

2.7.2.2.2 Spremljanje povprečne odsotnosti javnih uslužbencev

V ZD Koper spremlja in analizira odsotnosti z dela plansko-analitska služba.

ZD Koper ni ugotavljal povprečne letne odsotnosti javnih uslužbencev in povprečne letne odsotnosti po poklicnih skupinah, razen za čistilke, za katere je izračunal delež odsotnosti zaradi bolezni v letnem obsegu ur posameznega javnega uslužbenca v letu 2010. Zaradi nadpovprečne odsotnosti čistilk je ZD Koper dejavnost čiščenja s 1. 9. 2011 prenesel na zunanjega izvajalca. ZD Koper je v letnih poročilih za leti 2010 in 2011 izkazal kratko analizo odsotnostih javnih uslužbencev, ki obsega podatke o številu ur posameznih vrst odsotnosti od leta 2007 in primerjavo tekočega leta s predhodnim letom. Med izvajanjem revizije je predložil še podatke o številu odstotnih javnih uslužbencev po delovnih urah za posamezne vrste odsotnosti za leti 2010 in 2011.

NIJZ ima od leta 1997 izdelano metodologijo, po kateri obdeluje podatke o bolniškem staležu za aktivno prebivalstvo v Republiki Sloveniji, in sicer podatke o številu primerov bolniškega staleža, številu izgubljenih koledarskih dni, odstotku bolniškega staleža ter 'indeks onesposabljanja', 'indeks frekvence' ter resnost.

ZD Koper za leti 2010 in 2011 ni izračunaval kazalnikov, ki bi omogočali primerjavo z ostalimi zdravstvenimi zavodi oziroma s podatki na ravni Republike Slovenije. Prav tako za ti dve leti podatkov o bolniškem staležu zaposlenih ni primerjal s primerljivimi zdravstvenimi zavodi ali med oddelki znotraj zavoda.

2.7.2.2.3 Število izgubljenih koledarskih dni zaradi bolniške odsotnosti v primerjavi s povprečjem v Republiki Sloveniji

Po podatkih NIJZ je bilo število izgubljenih koledarskih dni zaradi bolniškega staleža na enega zaposlenega ('indeks onesposabljanja') na ravni Republike Slovenije 14,9 dne v letu 2010 in 14,8 dne v letu 2011, v koprski zdravstveni regiji pa 16,8 dne v letu 2010 in 17,3 dne v letu 2011.

ZD Koper za leti 2010 in 2011 ni izvedel primerjave števila izgubljenih koledarskih dni zavoda zaradi bolniške odsotnosti niti s povprečjem v Republiki Sloveniji niti s primerljivimi zavodi.

Po našem izračunu je bilo v ZD Koper v letu 2010 zaradi bolniškega staleža 18,2 izgubljenega koledarskega dne na zaposlenega¹¹⁵ in 14,4 izgubljenega koledarskega dne na zaposlenega¹¹⁶ v letu 2011, torej v letu 2010 višje in v letu 2011 nižje v primerjavi s povprečjem v Republiki Sloveniji.

2.7.2.2.4 Ocena spremljanja in analiziranja posameznih vrst odsotnosti zaposlenih z dela

Pri ocenjevanju spremljanja in analiziranja posameznih vrst odsotnosti javnih uslužbencev z dela v ZD Koper smo proučili, na kakšen način je zagotavljal podatke za spremljanje in analiziranje odsotnosti uslužbencev, ali je spremljal odsotnosti uslužbencev tako, da je podatke lahko analiziral, ter ali oziroma kako jih je analiziral. Ugotovili smo, da je ZD Koper v obdobju, na katero se nanaša revizija:

- evidentiral prisotnost in odsotnost uslužbencev na način, ki omogoča analiziranje odsotnosti javnih uslužbencev;
- imel službo oziroma osebo, odgovorno za spremljanje in analiziranje odsotnosti z dela;
- spremljal in izdelal nekatere analize odsotnosti javnih uslužbencev v posameznem letu,

vendar pa ni:

- izračunaval kazalnikov, s katerimi bi analiziral podatke o odsotnosti z dela zaradi bolezni;
- primerjal stopnje odsotnosti zaradi bolezni s primerljivimi zdravstvenimi zavodi in znotraj zavoda med organizacijskimi enotami;
- spremljal, ali je število izgubljenih koledarskih dni zavoda zaradi bolezni nižje oziroma višje v primerjavi s povprečjem v Republiki Sloveniji.

Na podlagi tega smo ocenili, da je ZD Koper razpolagal s podatki o odsotnosti javnih uslužbencev, vendar jih v letih 2010 in 2011 ni zadostno spremljal in analiziral, ker ni ugotavljal obsega odsotnosti javnih uslužbencev zaradi različnih razlogov, in jih tudi ni primerjal s primerljivimi zdravstvenimi zavodi, da bi ugotavljal primernost obsega odsotnosti javnih uslužbencev za ZD Koper.

2.7.2.3 Organizacija dela v ZD Koper ob odsotnosti javnih uslužbencev z dela

Pri ocenjevanju organizacije dela v zavodu ob odsotnosti javnih uslužbencev z dela smo se osredotočili predvsem na to, ali je imel zavod z internimi akti urejen način nadomeščanja odsotnosti javnih uslužbencev ter ali je spremljal in razpolagal s podatki o tem, kolikšni so bili stroški nadomeščanja odsotnih javnih uslužbencev.

ZD Koper ni imel internega akta, v katerem bi določil pravila glede nadomeščanja odsotnosti zaposlenih zaradi različnih razlogov.

¹¹⁵ Upoštevali smo 206 zaposlenih na dan 31. 12. 2010 in 29.968 ur odsotnosti zaposlenih zaradi bolezni, poškodb, nege in spremstva iz rekapitulacije izplačanih plač za leto 2010, preračunano na 3.746 dni ob upoštevanju 8-urnega delavnika.

¹¹⁶ Upoštevali smo 209 zaposlenih na dan 31. 12. 2011 in 24.017 ur odsotnosti zaposlenih zaradi bolezni, poškodb, nege in spremstva iz rekapitulacije izplačanih plač za leto 2011, preračunano na 3.002 dni ob upoštevanju 8-urnega delavnika.

ZD Koper je navedel, da nadomeščanje dalj časa odsotnih javnih uslužbencev ureja tudi s sklenitvijo podjemnih pogodb z zunanjimi izvajalci, vendar pa v nobeni od predloženih podjemnih pogodb ni bilo navedeno, da je bila sklenjena zaradi nadomeščanja odsotnih javnih uslužbencev.

ZD Koper prav tako ni imel internega akta, ki bi določal način in primere, v katerih se odredi nadurno delo. Za obdobje, na katero se nanaša revizija, ni razpolagal s podatkom o nadurah, ki so bile opravljene v letih 2010 in 2011 zaradi nadomeščanja odsotnih uslužbencev.

Ukrep ZD Koper

S Pravilnikom o evidentiranju delovnega časa zaposlenih je ZD Koper opredelil način odrejanja nadurnega dela javnim uslužbencem ter navedel morebitne razloge za odreditev nadurnega dela.

ZD Koper ni izkazoval stroškov dela prek študentskega servisa za leto 2011, za leto 2010 pa so znašali 3.900 evrov in so se nanašali na pomoč pri implementaciji novega zdravstvenega informacijskega sistema IRIS.

ZD Koper je za leto 2010 zaposlenim obračunal delovno uspešnost za povečan obseg dela v skupnem znesku 10.904 evre, od tega 630 evrov za nadomeščanje delavcev zaradi bolniške odsotnosti ali porodniškega dopusta. Javnim uslužbencem je ZD Koper za leto 2011 obračunal delovno uspešnost za povečan obseg dela v skupnem znesku 27.535 evrov, od tega 2.052 evrov za nadomeščanje delavcev zaradi bolniške odsotnosti ali porodniškega dopusta.

2.7.2.3.1 Ocena organizacije dela v ZD Koper ob odsotnosti javnih uslužbencev z dela

Način organizacije dela v ZD Koper ob odsotnosti javnih uslužbencev z dela smo presojali na podlagi odgovorov, ki smo jih pridobili na vprašanja, ali je imel vzpostavljena pravila glede nadomeščanja odsotnosti javnih uslužbencev, ali je imel interni akt, s katerim bi določal, v katerih primerih in na kakšen način se odreja nadurno delo, ali je sklepal podjemne pogodbe z zunanjimi izvajalci za nadomeščanje odsotnih javnih uslužbencev, ali je razpolagal s podatkom o tem, ali in v kolikšnem obsegu je nadomeščanje odsotnih javnih uslužbencev vplivalo na povečanje števila nadur ali drugih oblik dodatnega dela prisotnih javnih uslužbencev, ali in v kolikšnem obsegu so delali izvajalci prek študentskega servisa zaradi nadomeščanja javnih uslužbencev ter ali je izplačeval delovno uspešnost javnim uslužbencem iz naslova povečanega obsega dela zaradi nadomeščanja odsotnosti zaposlenih in kolikšni so bili tovrstni stroški zavoda. Ugotovili smo, da ZD Koper v obdobju, na katero se nanaša revizija:

- ni imel pravil glede nadomeščanja odsotnosti javnih uslužbencev, določenih z internimi akti;
- ni imel sprejetih določil, ki bi opredeljevala, kdo odreja nadurno delo, na kakšen način in v katerih primerih;
- ni razpolagal s podatkom o obsegu opravljenega in plačanega nadurnega dela zaradi nadomeščanja odsotnih javnih uslužbencev;
- ni razpolagal s podatkom o tem, kdo in v kolikšnem obsegu je prejel plačilo po podjemni pogodbi za nadomeščanje odsotnih javnih uslužbencev;
- je razpolagal s podatkom, kdo ter v kolikšnem obsegu je prejemal delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela zaradi nadomeščanja odsotnosti uslužbencev.

Ocenili smo, da ZD Koper v letih 2010 in 2011 ni imel podlag za ustrezno organizacijo nadomeščanja odsotnih javnih uslužbencev, niti ni razpolagal z vsemi podatki o obsegu in stroških, ki jih je povzročilo nadomeščanje odsotnih javnih uslužbencev. Z zapisanimi pravili o nadomeščanju odsotnosti ter

natančnejšim spremljanjem stroškov, ki izhajajo iz nadomeščanja odsotnosti, se zavod lahko izogne tveganju, da ne izkoristi notranjih rezerv z reorganizacijo in s prerazporeditvijo delavcev, preden sklene pogodbe z zunanjimi izvajalci, ter tveganju, da so zaposleni, ki nadomeščajo odsotne delavce, preveč obremenjeni.

2.7.2.4 Izvajanje ukrepov za obvladovanje odsotnosti javnih uslužbencev zaradi zdravstvenih razlogov

2.7.2.4.1 Ugotavljanje zadovoljstva javnih uslužbencev

Raziskave s področja ugotavljanja vzrokov za odsotnost zaposlenih z dela med dejavniki odsotnosti med drugim navajajo tudi (ne)zadovoljstvo pri delu in delovno motivacijo zaposlenih. Te vzroke je težje zaznati, saj so bolj prikriti in zelo odvisni od vsakega posameznega zaposlenega. Z izvajanjem ukrepov za odpravo teh vzrokov lahko zavod vpliva na izboljšanje subjektivnih ocen posameznika glede dela, s čimer lahko poveča pripadnost, zavzetost in druge delovne vrednote zaposlenih.

Vodstvo zavoda lahko s stalnim spremljanjem gibanja odsotnosti zaposlenih z dela in spremljanjem zadovoljstva zaposlenih ter s primerjavo znotraj primerljive panoge ali znotraj zavoda med posameznimi oddelki oziroma službami ugotavlja morebitna odstopanja. S primernimi ukrepi (poskusi izboljšanja zadovoljstva, delovne klime ali delovnih pogojev) se lahko izogne večjim težavam zaradi odsotnosti zaposlenih z dela, ki se kažejo v višjih stroških zaradi nadomeščanj odsotnih sodelavcev, uvajanja novih sodelavcev, v zmanjšanju storilnosti in v organizacijskih zapletih.

ZD Koper je izvedel anketo o zadovoljstvu zaposlenih v letih 2010 in 2011. Analizo zbranih podatkov je opravil zunanji izvajalec. Skupna povprečna ocena zadovoljstva zaposlenih v ZD Koper se je s 3,32 v letu 2010 povečala na 3,46 v letu 2011.

2.7.2.4.2 Spremljanje in ugotavljanje obstoja morebitnih drugih razlogov, ki so vplivali na večjo bolniško odsotnost

Na odsotnost zaradi bolezni javnih uslužbencev lahko vpliva veliko vzrokov, na primer resnost obolenja, nezadovoljstvo na delu, nemotiviranost, slabi delovni pogoji, velik delež zaposlenih žensk, slabi odnosi, slaba plača, slaba organizacija dela, starostna struktura, nerazumevanje vodstva za osebne težave. V letnih poročilih za leti 2010 in 2011 je ZD Koper izkazal gibanje števila ur odsotnosti zaradi bolezni, poškodb, nege in spremstva od leta 2007 in ugotavljal trend zniževanja od leta 2007, razen leta 2010, ko se je bolniška odsotnost povečala, vendar ni ugotavljal vzrokov za takšno gibanje.

Pojasnilo ZD Koper

ZD Koper je več let ugotavljal nadpovprečno odsotnost zaradi bolezni pri čistilkah, ki je bila posledica bolezni ter tudi nezadovoljstva pri delu, nemotiviranosti zaradi slabe plače in slabih medsebojnih odnosov. ZD Koper je izvedel ukrepe za izboljšanje stanja, vendar brez uspeha, zato je prenesel dejavnost čiščenja na zunanjega izvajalca.

2.7.2.4.3 Izvajanje ukrepov, s katerimi bi ZD Koper lahko zmanjšal odsotnost zaradi zdravstvenih razlogov

Z izvajanjem preventivnih ukrepov, kot so organiziranje raznih oblik rekreacije, aktivni odmori, ukrepi varnosti in varstva pri delu, preventivni zdravstveni pregledi, interno komuniciranje o možnostih izboljšanja zdravja, lahko zmanjša odsotnost zaradi zdravstvenih razlogov.

ZD Koper v letih 2010 in 2011, razen ukrepov za varnost in zdravje pri delu (preventivni in obdobjni zdravstveni pregledi, usposabljanje glede varstva in zdravja pri delu, varstva pred požarom) ter organizacije predavanja o komunikaciji v letu 2011, ni izvajal drugih preventivnih ukrepov za preprečevanje izostankov z dela zaradi bolezni.

Zavod lahko vpliva na znižanje odsotnosti zaposlenih zaradi zdravstvenih razlogov ob vračanju posameznika na delo tudi z izvajanjem kurativnih ukrepov, kot so na primer komunikacija z zaposlenim med bolniško odsotnostjo, prilagajanje delovnih mest, pogovor z zaposlenim po vrnitvi na delo, druženje zaposlenih, razpolaganje s počitniškimi kapacitetami za zaposlene.

V ZD Koper z zaposlenim med bolniško odsotnostjo komunicira neposredni vodja. Javnega uslužbenca, ki je bil dalj časa odsoten zaradi bolezni ali poškodbe, ZD Koper praviloma napoti na pregled k pooblaščenemu zdravniku.

2.7.2.4.4 Učinki izvedenih ukrepov

V ZD Koper so bili zaposleni odsotni zaradi bolniškega staleža 28.541 delovnih ur v letu 2008, 26.923 delovnih ur v letu 2009, 29.968 delovnih ur v letu 2010, 24.017 delovnih ur v letu 2011 in 23.047 delovnih ur v letu 2012. V letu 2010 se je v ZD Koper odsotnost zaradi bolezni glede na leto poprej povečala za 11 odstotkov, vendar pa se je v letu 2011 zmanjšala pod raven iz leta 2009. ZD Koper dejanskega vpliva izvajanih ukrepov, s katerimi bi lahko vplival na odsotnost javnih uslužbencev in na zmanjšanje odsotnosti javnih uslužbencev zaradi zdravstvenih razlogov, ni niti ugotavljal niti analiziral.

2.7.2.4.5 Ocena ravnanja ZD Koper pri izvajanju ukrepov za obvladovanje odsotnosti javnih uslužbencev zaradi zdravstvenih razlogov

Ravnanje ZD Koper pri izvajanju ukrepov za obvladovanje odsotnosti javnih uslužbencev zaradi zdravstvenih razlogov smo presojali na podlagi odgovorov, ki smo jih pridobili na vprašanja, ali je ugotavljal zadovoljstvo javnih uslužbencev, ali je spremljal in ugotavljal obstoj tudi morebitnih drugih razlogov, ki so vplivali na večjo odsotnost zaradi zdravstvenih razlogov, kot jo dejansko pogojujejo bolezenska stanja javnih uslužbencev, ali je izvajal ukrepe, s katerimi bi lahko zmanjšal odsotnost zaradi zdravstvenih razlogov, in ali je bil z izvajanjem ukrepov učinkovit.

Ugotovili smo, da je ZD Koper ugotavljal zadovoljstvo javnih uslužbencev v letih 2010 in 2011 in izkazal trend zniževanja ur odsotnosti zaradi bolezni in poškodb pri delu od leta 2007, z izjemo leta 2010, vendar ni ugotavljal vzrokov za odsotnost javnih uslužbencev z dela zaradi bolezni. ZD Koper je v letih 2010 in 2011 izvajal nekatere preventivne in kurativne ukrepe, s katerimi bi lahko vplival na zmanjšanje odsotnosti zaradi bolezni. Vpliva izvedenih ukrepov na zmanjšanje odsotnosti javnih uslužbencev zaradi zdravstvenih razlogov ZD Koper ni niti ugotavljal niti analiziral, prav tako ni imel določene ciljne stopnje bolniške odsotnosti, na podlagi katere bi lahko ocenil, ali je bil učinkovit pri izvajanju ukrepov za obvladovanje odsotnosti javnih uslužbencev zaradi zdravstvenih razlogov.

2.7.2.5 Izobraževanje, strokovno izpopolnjevanje in usposabljanje javnih uslužbencev

2.7.2.5.1 Načrtovanje izobraževanja, strokovnega izpopolnjevanja in usposabljanja javnih uslužbencev

Potreba po stalnem izobraževanju, strokovnem usposabljanju in izpopolnjevanju zaposlenih v zdravstveni dejavnosti izhaja iz razvoja stroke, zahteve po izpolnjevanju pogojev za ohranjanje licenc v medicini in zdravstveni negi ter ostalih predpisov (na primer o arhiviranju in varstvu pri delu) ter zahteve po

zagotavljanju kakovostnih storitev uporabnikom v okviru izpolnjevanja delovnih programov pri opravljanju samostojnega in strokovnega dela zdravstvenih delavcev. Za ustrezno izvajanje izobraževanja, strokovnega izpopolnjevanja in usposabljanja zaposlenih za učinkovito organizacijo dela in s tem izvajanja storitev s čim manj dodatnimi stroški zaradi odsotnosti zaposlenih z dela zaradi strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja mora zavod ustrezno vsebinsko in stroškovno načrtovati strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje javnih uslužbencev, za kar je treba dobro poznati potrebe zavoda po dodatnem znanju in veščinah posameznih javnih uslužbencev in zavoda kot celote.

ZD Koper je v finančnih načrtih za leti 2010 in 2011 načrtoval sredstva za strokovno izpopolnjevanje in izobraževanje v znesku 20.000 evrov, ki ga je določil glede na porabljena sredstva v predhodnem letu. Poleg tega je v finančnih načrtih navedel, da bo prioriteta izobraževanje zdravstvenih delavcev s področja strokovnih znanj za podaljšanje licence. ZD Koper ni izdelal letnega programa strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja, v katerem bi določil vsebino izpopolnjevanja in sredstva za ta namen. Strokovni svet je obravnaval vloge za strokovno izpopolnjevanje zdravstvenih delavcev in v skladu z odločitvijo, ali gre za izpopolnjevanje v delnem ali izključnem interesu zavoda, določil povrnitev stroškov.

Direktor je aprila 2005 sprejel Pravilnik o strokovnem izpopolnjevanju, ki določa proces strokovnega izpopolnjevanja. Pravilnik določa odgovorne osebe za pripravo in sprejem letnega programa strokovnega izpopolnjevanja, odgovorni organ (strokovni svet oziroma direktor) za odobritev udeležbe na strokovnem izpopolnjevanju, kriterije za odobritev strokovnega izpopolnjevanja, opredelitev povračila stroškov, evidentiranje odsotnosti med strokovnim izpopolnjevanjem, način poročanja ter vodenje evidence o strokovnem izobraževanju zaposlenih. Poleg tega od 20. 7. 2011 velja še organizacijski predpis Strokovno izpopolnjevanje in izobraževanje zaposlenih, ki je namenjen opredelitvi procesa strokovnega izpopolnjevanja in izobraževanja v ZD Koper.

Ukrepi ZD Koper

ZD Koper je v aktu Strokovno izpopolnjevanje in izobraževanje zaposlenih (v nadaljevanju: akt), ki je pričel veljati 1. 11. 2014, opredelil, kdaj je strokovno izpopolnjevanje v izključnem interesu zavoda oziroma delnem interesu zavoda, kateri stroški in do kolikšne višine se javnemu uslužbencu povrnejo v posameznem primeru.

2.7.2.5.2 Izvajanje izobraževanja, strokovnega izpopolnjevanja in usposabljanja javnih uslužbencev

Javni uslužbenci v ZD Koper so se v letih 2010 in 2011 strokovno izobraževali in izpopolnjevali na področjih, ki so se nanašala na njihovo delo.

Pravilnik o strokovnem izpopolnjevanju v 8. členu določa, da strokovni svet pri odobritvi strokovnih izpopolnjevanj upošteva obdobje obveznega strokovnega izpopolnjevanja glede na strokovno izobrazbo zaposlenega in licenčno obdobje, aktivno sodelovanje na strokovnem izpopolnjevanju, realizacijo programa, prenos znanja oziroma vsebin iz preteklega izpopolnjevanja, udeležbo na strokovnih sestankih, ki jih organizira zavod, in nemoten potek dela v času izobraževanja.

KPDZSV v določilih 49. člena razlikuje med pravicami delavcev, ki se izobražujejo v lastnem interesu, in pravicami delavcev, ki se izobražujejo v interesu delodajalca. Enako določa tudi ZDR v 172. in 173. členu. Glede na tako opredeljene določbe KPDZSV in ZDR bi moral delodajalec, predvsem kadar zaposlenemu odobri kakršnekoli pravice v zvezi s strokovnim izobraževanjem, vnaprej opredeliti, ali je to izobraževanje v interesu zavoda ali zaposlenega, saj iz tega izhajajo različne pravice in obveznosti zaposlenega in delodajalca. ZD Koper je imel z javnimi uslužbenci (10 v letu 2010 in 11 v letu 2011), ki so se izobraževali

za pridobitev višje stopnje strokovne izobrazbe, sklenjene pogodbe o izobraževanju, v katerih je opredelil pravice in obveznosti pogodbenih strank med izobraževanjem in po njem in ali se javni uslužbenci izobražujejo v interesu zavoda ali v lastnem interesu. ZD Koper v pogodbah ni določil roka, v katerem morajo javni uslužbenci študij končati.

Ukrepi ZD Koper

ZD Koper je v aktu, kadar ZD Koper nima ustreznega kadra za opravljanje obstoječih ali prihodnjih nalog in/ali možnosti novih zaposlitev, izvede postopek za odobritev izobraževanja zaposlenih uslužbencev (študij ob delu) na podlagi internega razpisa in pri tem upošteva finančno ovrednoten in po tarifnih skupinah razdelan načrt izobraževanja za tekoče leto. Če ima ZD Koper zadostna finančna sredstva, lahko direktor kandidatom odobri določene materialne ugodnosti (povračilo šolnine – v celoti ali delno, nadomestilo plače za odsotnost z dela in druge morebitne stroške). Akt določa tudi pogoje in kriterije, ki morajo biti izpolnjeni za odobritev študija ob delu, ter postopek izbire kandidata, ki se mu odobri študij ob delu. Obenem je ZD Koper v aktu opredelil, da z javnim uslužbencem v primeru študija ob delu sklene pogodbo o izobraževanju ter vsebino pogodbe o izobraževanju. Ta naj bi določala, ali se uslužbenec strokovno izobražuje za potrebe zavoda ali v lastnem interesu, trajanje strokovnega izobraževanja in rok zaključka – dokončanja strokovnega izobraževanja, število dni študijskega dopusta, povračilo stroškov, povezanih s strokovnim izobraževanjem, obveznosti javnega uslužbenca, ki jih določa akt, povračilo stroškov v primeru prekinitve izobraževanja ali prekinitve delovnega razmerja, predčasno prekinitev pogodbe o izobraževanju ter postopek in način spremljanja izpolnjevanja študijskih obveznosti uslužbenca.

2.7.2.5.3 Spremljanje izvajanja izobraževanja, strokovnega izpopolnjevanja in usposabljanja javnih uslužbencev

Strokovni svet ZD Koper v letih 2010 in 2011 ni vsaj enkrat letno obravnaval poročila o strokovnem izobraževanju in izpopolnjevanju delavcev ter ga s svojim mnenjem ni posredoval svetu zavoda.

KPDZSV in KPZZ v 44. členu ter KPZN v 54. členu določajo minimalni obseg (število dni) strokovnega izpopolnjevanja, ki ga mora zavod omogočiti javnemu uslužbencu glede na doseženo stopnjo strokovne izobrazbe. ZD Koper večini zaposlenih ni zagotavljal strokovnega izpopolnjevanja v obsegu, ki ga določajo kolektivne pogodbe.

Pojasnilo ZD Koper

ZD Koper vsako leto naredi analizo strokovnega izpopolnjevanja po različnih parametrih. Iz analize je razvidno, da v večini primerov ni bilo doseženo število dni, ki je določeno v KPDZSV, zaradi omejenih sredstev.

V letu 2010 se je med zdravniki in zobozdravniki največ strokovno izpopolnjevala javna uslužbenka na delovnem mestu zdravnik specialist V/VI PPD3, to je 18,6 delovnega dne, med delavci v zdravstveni negi javna uslužbenka na delovnem mestu srednja medicinska sestra v razvojnih in metadonskih ambulantah, to je deset delovnih dni, med ostalimi zdravstvenimi delavci in sodelavci javna uslužbenka na delovnem mestu vodja II, to je štiri delovne dni, ter med nezdravstvenimi delavci javna uslužbenka na delovnem mestu vodja III, to je tri delovne dni.

V letu 2011 se je med zdravniki in zobozdravniki največ strokovno izpopolnjeval javni uslužbenec na delovnem mestu zdravnik specializant III PPD2, to je 19 delovnih dni, med delavci v zdravstveni negi javni uslužbenec na delovnem mestu srednja medicinska sestra v urgentnem vozilu, to je 12,5 delovnega dne, med ostalimi zdravstvenimi delavci in sodelavci javna uslužbenka na delovnem mestu analitik v laboratorijski medicini, to je šest delovnih dni, ter med nezdravstvenimi delavci javna uslužbenka na delovnem mestu vodja III, to je štiri delovne dni.

V obeh letih skupaj se je med zdravniki in zobozdravniki največ strokovno izpopolnjevala javna uslužbenka na delovnem mestu zdravnik specializant III, in sicer 30 delovnih dni, med delavci v zdravstveni negi javni uslužbenec na delovnem mestu srednja medicinska sestra v urgentnem vozilu, in sicer 20 delovnih dni, med ostalimi zdravstvenimi delavci in sodelavci javna uslužbenka na delovnem mestu vodja II, in sicer osem delovnih dni, ter med nezdravstvenimi delavci javna uslužbenka na delovnem mestu vodja III, in sicer sedem delovnih dni.

Na podlagi 10. člena Pravilnika o strokovnem izpopolnjevanju mora zaposleni, ki se je udeležil strokovnega izpopolnjevanja, ki ga je v celoti ali delno kril zavod, svoje znanje prenašati na druge zaposlene s kratko predstavitvijo pridobljenega znanja, in sicer ožjemu krogu sodelavcev, s predstavitvijo strokovnih člankov sodelavcem in s posredovanjem pisnega gradiva, ki ga je prejel na seminarju.

Pojasnilo ZD Koper

V nekaterih organizacijskih enotah javni uslužbenci ustno poročajo sodelavcem o udeležbi na strokovnem izpopolnjevanju.

V pogodbah o izobraževanju je določeno, da mora javni uslužbenec k evidenci o izrabi delovnega časa priložiti dokazilo, iz katerega sta razvidna predmet in datum opravljanja izpita, ali dokazilo o izvajanju kliničnih vaj. Po pregledu pogodb o izobraževanju in dokazil o izpolnjevanju študijskih obveznosti smo ugotovili, da ZD Koper v letih 2010 in 2011 ni dosledno izvajal tega pogodbenega določila.

Pojasnilo ZD Koper

ZD Koper ima sklenjeno pogodbo o izobraževanju s šestimi javnimi uslužbenci, od tega trije še opravljajo izpite, ostali pripravljajo zaključno delo. ZD Koper je uslužbenke, ki še niso predložili dokazil o izpolnjevanju študijskih obveznosti, pozval k njihovi izpolnitvi.

Celotni stroški izobraževanja in strokovnega izpopolnjevanja v ZD Koper so v letu 2010 znašali 75.259 evrov, skupaj z bruto izplačili nadomestil za odsotnosti zaradi strokovnega usposabljanja in študijskega dopusta pa 128.054 evrov. V letu 2011 so stroški izobraževanja in strokovnega izpopolnjevanja znašali 103.688 evrov, skupaj z bruto izplačili nadomestil za odsotnosti zaradi strokovnega usposabljanja in študijskega dopusta pa 163.277 evrov.

ZD Koper je strokovna izobraževanja in izpopolnjevanja financiral iz lastnih virov in donacij. Donacije pridobi na podlagi poslanih prošelj potencialnim donatorjem, v katerih navede namen zbiranja sredstev. Donacije za strokovna izobraževanja in izpopolnjevanja so znašale 39.445 evrov za leto 2010 in 54.977 evrov za leto 2011. Največja donatorja za strokovna izobraževanja in izpopolnjevanja sta bila v letu 2010 Novo Nordisk, d. o. o., Ljubljana in Krka, d. d., Novo mesto ter v letu 2011 Novo Nordisk, d. o. o., Ljubljana ter GlaxoSmithKline, d. o. o., Ljubljana.

2.7.2.5.4 Ocena izobraževanja, strokovnega izpopolnjevanja in usposabljanja javnih uslužbencev

Ustreznost izobraževanja, strokovnega izpopolnjevanja in usposabljanja zaposlenih v ZD Koper smo ocenili na podlagi odgovorov na vprašanja, ali je zavod izobraževanje in strokovno izpopolnjevanje ustrezno načrtoval in izvajal ter ali je spremljal izvajanje izobraževanj in strokovnih izpopolnjenj javnih uslužbencev. Ocenili smo, da je ZD Koper v letih 2010 in 2011 pomanjkljivo načrtoval strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje glede določitve vsebine in sredstev za strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje po tarifnih skupinah, poročil o strokovnem izobraževanju in izpopolnjevanju ni obravnaval strokovni svet ter jih s svojim mnenjem ni posredoval svetu zavoda, delno je spremljal izvajanje strokovnih izobraževanj in izpopolnjenj zaposlenih.

3. MNENJE

Revidirali smo pravilnost in smotrnost ravnanj, povezanih z odsotnostjo zaposlenih z dela v zdravstveni dejavnosti v letih 2010 in 2011, *Univerzitetnega kliničnega centra Maribor, Splošne bolnišnice Novo mesto, Psihiatrične bolnišnice Begunje, Zdravstvenega doma Ljubljana, Zdravstvenega doma Celje in Zdravstvenega doma Koper.*

3.1 Mnenja o pravilnosti ravnanj, povezanih z odsotnostjo zaposlenih z dela

Revidirali smo pravilnost poslovanja Univerzitetnega kliničnega centra Maribor, Splošne bolnišnice Novo mesto, Psihiatrične bolnišnice Begunje, Zdravstvenega doma Ljubljana, Zdravstvenega doma Celje in Zdravstvenega doma Koper pri omogočanju in evidentiranju različnih vrst odsotnosti zaposlenih z dela v letih 2010 in 2011.

Univerzitetni klinični center Maribor

Mnenje s pridržkom

Ugotovili smo, da Univerzitetni klinični center Maribor v letih 2010 in 2011 ni posloval v skladu s predpisi v naslednjih primerih:

- javni uslužbenki za leto 2010 ni določil letnega dopusta zaradi invalidnosti III. kategorije v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih – točka 2.2.1.1.1.a;
- šestim javnim uslužbencem za leto 2010 in petim javnim uslužbencem za leto 2011 ni določil letnega dopusta v skladu s Kolektivno pogodbo za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije, za štiri javne uslužbenke pa ni bilo mogoče potrditi, da so bili izpolnjeni vsi pogoji za priznanje dodatnih dni dopusta za leti 2010 in 2011 – točke 2.2.1.1.1.b, 2.2.1.1.1.c, 2.2.1.1.1.d, 2.2.1.1.1.e, 2.2.1.1.1.f in 2.2.1.1.1.g;
- javna uslužbenka je v letu 2010 oziroma v letu 2011 koristila štiri oziroma sedem dni več letnega dopusta, kot bi jih lahko, kar ni v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih – točka 2.2.1.1.2.a;
- v devetih primerih zaradi napak pri ročnem evidentiranju koriščenja letnega dopusta in v enem primeru zaradi upoštevanja napačnega števila odmerjenega letnega dopusta ni upošteval celotnega ostanka neizrabljenega dopusta ob koncu leta, zato javnim uslužbencem v naslednjem letu ni omogočil koriščenja celotnega ostanka letnega dopusta iz preteklega leta, kar ni v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih – točka 2.2.1.1.2.b;
- v enem primeru zaradi upoštevanja preveč ostanka neizrabljenega letnega dopusta ob koncu leta oziroma v enem primeru zaradi napak pri ročnem evidentiranju koriščenja letnega dopusta je javni uslužbenki v letu 2010 omogočil, da bi lahko koristila pet dni, in eni javni uslužbenki v letu 2011 dva dni letnega dopusta v naslednjem letu več, kot jima je pripadalo, kar je v nasprotju z Zakonom o javnih uslužbencih – točka 2.2.1.1.2.c;

- ni določil ovrednotenega programa strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja po tarifnih skupinah, kot določata Kolektivna pogodba za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije in Pravilnik o strokovnem izpopolnjevanju zdravstvenih delavcev in zdravstvenih sodelavcev – točka 2.2.1.2.a;
- strokovni svet ni obravnaval poročil o strokovnem izpopolnjevanju delavcev, ki jih pripravi direktor oziroma strokovni vodja zavoda, ter jih s svojim mnenjem ni posredoval svetu zavoda, kar ni v skladu s Kolektivno pogodbo za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije – točka 2.2.1.2.b;
- v treh primerih je javnim uslužbencem, ki so bili v letu 2010 na strokovnem izpopolnjevanju, za te dni izplačal dnevnic in enemu javnemu uslužbencu tudi stroške kilometrine od doma do letališča ter jim obenem povrnil še regres za prehrano na delu ter enemu javnemu uslužbencu tudi stroške prevoza na delo in z dela kljub povrnjenim stroškom kilometrine od doma do letališča, kar je v nasprotju s Kolektivno pogodbo za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije – točka 2.2.1.2.c;
- najmanj trem javnim uslužbencem v letu 2010 v znesku 2.613 evrov in najmanj petim javnim uslužbencem v letu 2011 v znesku 12.992 evrov je poravnal stroške lektoriranja, vezav, oblikovanja doktorskih disertacij, organizacije postopka v zvezi z dokončanjem doktorskega študija ter pregleda arhivskega gradiva, s čimer je ravnal v nasprotju s Kolektivno pogodbo za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije in z Zakonom o javnih uslužbencih – točka 2.2.1.2.e;
- v 20 pogodbah o izobraževanju, sklenjenih v letu 2010, ni bil določen rok trajanja izobraževanja oziroma rok zaključka študija, kar je v nasprotju z Zakonom o delovnih razmerjih – točka 2.2.1.2.f;
- v štirih primerih v letu 2010 in v dveh primerih v letu 2011 so javni uslužbenci koristili več kot 45 dni študijskega dopusta za pripravo na specialistični izpit, kar je v nasprotju s Kolektivno pogodbo za zdravnike in zobozdravnike v Republiki Sloveniji – točka 2.2.1.2.g;
- za sedem javnih uslužbencev, ki so koristili študijski dopust, ni imel dokazil o upravičenosti koriščenja študijskega dopusta – točka 2.2.1.2.h;
- pet javnih uslužbencev je koristilo več izrednega dopusta, kot določa Kolektivna pogodba za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije, in 14 javnih uslužbencev ni predložilo dokazila o razlogih za upravičeno koriščenje izrednega dopusta, s čimer ni bil izpolnjen pogoj za koriščenje izrednega dopusta v skladu s Kolektivno pogodbo za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije – točki 2.2.1.3.1.a in 2.2.1.3.1.b;
- 227 javnim uslužbencem v letu 2010 in 243 javnim uslužbencem v letu 2011 je zaradi darovanja krvi omogočil dva prosta dneva in s tem ravnal v nasprotju z Zakonom o delovnih razmerjih – točka 2.2.1.3.1.c.

Razen vpliva ugotovljenih nepravilnosti na pravilnost poslovanja pri omogočanju in evidentiranju različnih vrst odsotnosti zaposlenih z dela v letih 2010 in 2011, ki jih navajamo v prejšnjem odstavku, menimo, da je Univerzitetni klinični center Maribor v vseh pomembnih pogledih posloval v skladu s predpisi.

Splošna bolnišnica Novo mesto

Mnenje s pridržkom

Ugotovili smo, da Splošna bolnišnica Novo mesto v letih 2010 in 2011 ni poslovala v skladu s predpisi v naslednjih primerih:

- direktorica ni določila delovnih mest, na katerih se pojavljajo pogoji dela, zaradi katerih lahko pripadajo delavcu dodatni dnevi dopusta, kar ni v skladu s Kolektivno pogodbo za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije – točka 2.3.1.1.1.a;

- 21 javnim uslužbencem za leto 2010 in 13 javnim uslužbencem za leto 2011 ni določila letnega dopusta v skladu s Kolektivno pogodbo za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije – točke 2.3.1.1.1.b, 2.3.1.1.1.c, 2.3.1.1.1.d, 2.3.1.1.1.e, 2.3.1.1.1.f, 2.3.1.1.1.h, 2.3.1.1.1.i in 2.3.1.1.1.j;
- v enem primeru za leto 2010 in v dveh primerih za leto 2011 je javnima uslužbenkama omogočila koriščenje 57 dni letnega dopusta, s čimer je za dva dni preseгла omejitev 55 dni iz Kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije in ravnala v nasprotju z Zakonom o javnih uslužbencih – točka 2.3.1.1.1.g;
- v letu 2010 je dvema javnima uslužbenkama omogočila koriščenje po en dan več in enemu javnemu uslužbencu v letu 2011 pet dni več letnega dopusta, kot so bili upravičeni, kar je v nasprotju z Zakonom o javnih uslužbencih – točka 2.3.1.1.2.a;
- v 19 primerih je neustrezno evidentiranje izrabe letnega dopusta vplivalo na nepravilno stanje letnega dopusta ob koncu leta – točka 2.3.1.1.2.b;
- ni določila ovrednotenega programa strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja po tarifnih skupinah, kot določata Kolektivna pogodba za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije in Pravilnik o strokovnem izpopolnjevanju zdravstvenih delavcev in zdravstvenih sodelavcev – točka 2.3.1.2.a;
- strokovni svet ni posredoval svetu zavoda svojega mnenja o izobraževanju uslužbencev, kot je določeno v Kolektivni pogodbi za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije – točka 2.3.1.2.b;
- v enem primeru za leto 2011 je javni uslužbenki, ki je bila na strokovnem izpopolnjevanju, za te dni izplačala dnevnicu ter stroške prevoza od doma do kraja izpopolnjevanja ter ji obenem povrnila še stroške prevoza na delo in z dela ter regres za prehrano na delu, kar je bilo v nasprotju s Kolektivno pogodbo za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije – točka 2.3.1.2.c;
- pet javnih uslužbencev je v letu 2010 skupaj koristilo 29 dni več in štirje javni uslužbenci so v letu 2011 skupaj koristili 13 dni več študijskega dopusta, kot jim ga je odobrila direktorica – točki 2.3.1.2.d in 2.3.1.2.e;
- najmanj 24 javnih uslužbencev v letu 2010 in najmanj 32 javnih uslužbencev v letu 2011 je koristilo študijski dopust brez sklenjene pogodbe o izobraževanju, kar je v nasprotju z Zakonom o delovnih razmerjih – točka 2.3.1.2.e;
- devet javnih uslužbencev je koristilo študijski dopust, ko niso opravljali izpitov oziroma po že opravljenem zagovoru diplomske naloge, kar ni bilo v skladu s sklepi direktorice – točka 2.3.1.2.f;
- v petih sklenjenih pogodbah o izobraževanju ni bil določen rok trajanja izobraževanja oziroma rok zaključka študija, kar ni v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih – točka 2.3.1.2.g;
- v enem primeru je javni uslužbenec v letu 2011 porabil 11 dni več študijskega dopusta, kot bi ga lahko v skladu s Kolektivno pogodbo za zdravnike in zobozdravnike v Republiki Sloveniji – točka 2.3.1.2.h;
- javni uslužbenec je v letu 2011 neupravičeno koristil dva dni študijskega dopusta, kar je v nasprotju z Zakonom o delovnih razmerjih – točka 2.3.1.2.i;
- javna uslužbenka je v letu 2011 koristila en dan več študijskega dopusta za pripravo na strokovni izpit, kot bi ga lahko glede na Kolektivno pogodbo za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije – točka 2.3.1.2.j;
- javna uslužbenka sta v letu 2011 koristila po tri dni izrednega dopusta za udeležbo na mednarodnih športnih igrah brez odobritve direktorice – točka 2.3.1.3.1.a;
- v šestih primerih javni uslužbenci niso koristili prostega dne zaradi darovanja krvi na dan, ko so darovali kri, temveč na drugi dan, kar ni v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih – točka 2.3.1.3.3.

Razen vpliva ugotovljenih nepravilnosti na pravilnost poslovanja pri omogočanju in evidentiranju različnih vrst odsotnosti zaposlenih z dela v letih 2010 in 2011, ki jih navajamo v prejšnjem odstavku, menimo, da je Splošna bolnišnica Novo mesto v vseh pomembnih pogledih poslovala v skladu s predpisi.

Psihiatrična bolnišnica Begunje

Mnenje s pridržkom

Ugotovili smo, da Psihiatrična bolnišnica Begunje v letih 2010 in 2011 ni poslovala v skladu s predpisi v naslednjih primerih:

- 18 javnim uslužbencem za leto 2010 in 16 javnim uslužbencem za leto 2011 ni določila letnega dopusta v skladu s Kolektivno pogodbo za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije – točke 2.4.1.1.1.a, 2.4.1.1.1.b, 2.4.1.1.1.c, 2.4.1.1.1.d in 2.4.1.1.1.e;
- trem javnim uslužbenkam za leto 2011 ni določila letnega dopusta zaradi invalidnosti III. kategorije oziroma za otroka, ki sta dopolnila 15 let, v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih – točki 2.4.1.1.1.f in 2.4.1.1.1.g;
- javna uslužbenka je v leto 2011 prenesla ostanek letnega dopusta, ki je bil večji od celotnega letnega dopusta za leto 2010, zmanjšane za dva tedna, zato je v letu 2011 izrabila deset dni letnega dopusta več, kot bi jih lahko, kar je bilo v nasprotju z Zakonom o delovnih razmerjih – točka 2.4.1.1.2.a;
- zaradi napake v evidentiranju odmerjenega letnega dopusta je bilo v naslednje leto preneseno za en dan preveč ostanka letnega dopusta – točka 2.4.1.1.2.b;
- ni določila letnega programa strokovnega izpopolnjevanja in izobraževanja, kot določata Kolektivna pogodba za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije in Pravilnik o strokovnem izpopolnjevanju zdravstvenih delavcev in zdravstvenih sodelavcev – točka 2.4.1.2.a;
- strokovni svet ni obravnaval poročila o strokovnem izpopolnjevanju javnih uslužbencev ter ga s svojim mnenjem ni posredoval svetu zavoda, kot je določeno v Kolektivni pogodbi za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije – točka 2.4.1.2.b;
- z vsemi javnimi uslužbenci ni sklenila pogodb o izobraževanju, čeprav bi jih morala glede na določbe Zakona o delovnih razmerjih – točka 2.4.1.2.c;
- javni uslužbenki je za pripravo na strokovni izpit odobrila en dan več dopusta, kot določa Kolektivna pogodba za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije – točka 2.4.1.3.1.a;
- 18 javnim uslužbencem je v letu 2010 in/ali v letu 2011 zaradi darovanja krvi omogočila dva prosta dneva in s tem ravnala v nasprotju z Zakonom o javnih uslužbencih – točka 2.4.1.3.1.b.

Razen vpliva ugotovljenih nepravilnosti na pravilnost poslovanja pri omogočanju in evidentiranju različnih vrst odsotnosti zaposlenih z dela v letih 2010 in 2011, ki jih navajamo v prejšnjem odstavku, menimo, da je Psihiatrična bolnišnica Begunje v vseh pomembnih pogledih poslovala v skladu s predpisi.

Zdravstveni dom Ljubljana

Mnenje s pridržkom

Ugotovili smo, da Zdravstveni dom Ljubljana v letih 2010 in 2011 ni posloval v skladu s predpisi v naslednjih primerih:

- dvema javnima uslužbenkama je določil letni dopust za delo v posebnih pogojih v nasprotju s Kolektivno pogodbo za zaposlene v zdravstveni negi – točka 2.5.1.1.1.a;
- 11 javnim uslužbencem, ki so invalidi III. kategorije, je v nasprotju z Zakonom o delovnih razmerjih povečal letni dopust za leto 2011 za dva namesto za tri dni – točka 2.5.1.1.1.b;
- javni uslužbenki je za leto 2011 določil dva dni letnega dopusta za delo v urgentni službi v nasprotju s Kolektivno pogodbo za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije – točka 2.5.1.1.1.c;
- tri javne uslužbenke so v letu 2010 in/ali v letu 2011 izrabile ostanek letnega dopusta oziroma ga prenesle v naslednje leto v nasprotju z Zakonom o delovnih razmerjih – točka 2.5.1.1.2.a;
- zaradi napak v evidenci o porabi letnega dopusta so v petih primerih v naslednje leto javni uslužbenci prenesli 11 dni preveč oziroma dva dni premalo neizrabljenega letnega dopusta, pet javnih uslužbenk pa je v letu 2011 izrabilo 18 dni več letnega dopusta, kot bi ga lahko – točka 2.5.1.1.2.b;
- za šest javnih uslužbencev ni predložil podatka o številu dni, ki so jih konec tekočega leta prenesli v naslednje leto, zato ni bilo mogoče potrditi, da niso izkoristili več dni letnega dopusta, kot jim je pripadal – točka 2.5.1.1.2.c;
- strokovni svet ni obravnaval poročila o strokovnem izpopolnjevanju javnih uslužbencev ter ga s svojim mnenjem ni posredoval svetu zavoda, kot je določeno v Kolektivni pogodbi za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije – točka 2.5.1.2.b;
- v osmih primerih javni uslužbenci niso predložili dokazila o razlogih za upravičeno koriščenje izrednega dopusta, s čimer ni bil izpolnjen pogoj za koriščenje izrednega dopusta v skladu s Kolektivno pogodbo za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije – točka 2.5.1.3.1;
- javni uslužbenki je za 11 dni neplačane odsotnosti z dela zaradi zasebnega potovanja v letu 2010 plačal prispevke delojemalca in delodajalca za pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter prispevke delodajalca za zdravstveno zavarovanje in starševsko varstvo, za katere ni obremenil plače javne uslužbenke, kar ni v skladu s Kolektivno pogodbo za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije – točka 2.5.1.3.3.

Razen vpliva ugotovljenih nepravilnosti na pravilnost poslovanja pri omogočanju in evidentiranju različnih vrst odsotnosti zaposlenih z dela v letih 2010 in 2011, ki jih navajamo v prejšnjem odstavku, menimo, da je Zdravstveni dom Ljubljana v vseh pomembnih pogledih posloval v skladu s predpisi.

Zdravstveni dom Celje

Mnenje s pridržkom

Ugotovili smo, da Zdravstveni dom Celje v letih 2010 in 2011 ni posloval v skladu s predpisi v naslednjih primerih:

- direktor ni določil delovnih mest, na katerih se pojavljajo pogoji dela, zaradi katerih lahko delavcu pripadajo dodatni dnevi dopusta, kar ni v skladu s Kolektivno pogodbo za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije – točka 2.6.1.1.1.a;

- petim javnim uslužbencem, ki so delali v službi nujne medicinske pomoči, ni določil dopusta za delo v urgentni službi na podlagi Kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije – točka 2.6.1.1.1.b;
- dvema javnima uslužbencema je za leto 2010 odmeril 57 dni letnega dopusta, dva dni več, kot bi lahko glede na Kolektivno pogodbo za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije, kar je vplivalo na previsoko stanje ostanka letnega dopusta ob koncu leta, oziroma je v enem primeru javni uslužbenec v letu 2011 porabil dva dni več letnega dopusta, kot bi ga lahko – točka 2.6.1.1.1.c;
- trem javnim uslužbencem ni določil letnega dopusta za delo v posebnih pogojih dela v skladu s Kolektivno pogodbo za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije – točki 2.6.1.1.1.d in 2.6.1.1.1.f;
- javni uslužbenki je določil letni dopust zaradi občasnega dela pri odprtih in/ali zaprtih virih sevanja na podlagi Kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije, čeprav ni izkazal, da je obstajalo tveganje za delo v takih pogojih dela – točka 2.6.1.1.1.e;
- javni uslužbenki je za leto 2010 določil en dan več letnega dopusta za delo pod pogoji večje fizične obremenitve, kot določa Kolektivna pogodba za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije – točka 2.6.1.1.1.g;
- štirim javnim uslužbencem je določil letni dopust zaradi invalidnosti III. kategorije v nasprotju z Zakonom o delovnih razmerjih – točki 2.6.1.1.1.g in 2.6.1.1.1.h;
- javnemu uslužbencu je za leto 2010 brez pravne podlage dodatno določil štiri dni letnega dopust za posebna pooblastila in odgovornosti – točka 2.6.1.1.1.i;
- šestim javnim uslužbenkam je določil tri ali pet dni dopusta za psihične obremenitve za delo z zmerno motenimi ali prizadetimi osebami v nasprotju s Kolektivno pogodbo za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije – točka 2.6.1.1.1.j;
- v treh primerih je izkazal skupaj za 14 dni previsok ostanek letnega dopusta konec leta 2010 oziroma leta 2011, ker so javni uslužbenci iz leta 2009 oziroma leta 2010 prenesli ostanek letnega dopusta, ki je bil večji od celotnega letnega dopusta, zmanjšane za dva tedna, saj niso izrabili najmanj dveh tednov letnega dopusta za leto 2009 oziroma leto 2010, kar je bilo v nasprotju z Zakonom o delovnih razmerjih – točka 2.6.1.1.2.a;
- v treh primerih je bilo zaradi napake pri obračunu nadomestila plače za letni dopust oziroma plače za redno delo stanje ostanka letnega dopusta ob koncu leta 2011 v enem primeru prenizko za dva dni in v dveh primerih skupaj previsoko za dva dni – točki 2.6.1.1.2.b in 2.6.1.1.2.e;
- javni uslužbenec je zaradi napačnega evidentiranja odobrenega letnega dopusta za leto 2010 v letu 2011 koristil en dan več letnega dopusta, kot bi ga lahko, javna uslužbenka pa je v letu 2010 zaradi evidentiranja študijskega dopusta namesto rednega letnega dopusta koristila dva dni več letnega dopusta, kot bi ga lahko – točki 2.6.1.1.2.c in 2.6.1.2.e;
- zaradi napake pri evidentiranju koriščenja letnega dopusta je bilo stanje ostanka letnega dopusta javne uslužbenke ob koncu leta 2010 oziroma leta 2011 izkazano za osem oziroma pet dni prenizko – točka 2.6.1.1.2.d;
- ni določil letnega programa strokovnega izpopolnjevanja in izobraževanja, kot določata Kolektivna pogodba za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije in Pravilnik o strokovnem izpopolnjevanju zdravstvenih delavcev in zdravstvenih sodelavcev – točka 2.6.1.2.a;
- strokovni svet ni obravnaval poročila o strokovnem izpopolnjevanju javnih uslužbencev ter ga s svojim mnenjem ni posredoval svetu zavoda, kot je določeno v Kolektivni pogodbi za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije – točka 2.6.1.2.b;
- v enem primeru je v letu 2010 javni uslužbenki obračunal plačo za redno delo namesto nadomestila za strokovno izobraževanje, vendar je bil učinek na izplačano plačo nepomemben – točka 2.6.1.2.c;

- v šestih primerih javni uslužbenci niso predložili enkrat letno potrdil o opravljenih izpitih kljub določbi v pogodbah o študiju – točka 2.6.1.2.d;
- v enem primeru pogodba o študiju, sklenjena v letu 2011, ni vsebovala določbe o pravicah pogodbenih strank po končanem izobraževanju, kar je v nasprotju z Zakonom o delovnih razmerjih – točka 2.6.1.2.d;
- v treh primerih z javnimi uslužbenkami ni sklenil pogodbe o izobraževanju, čeprav bi jo moral glede na določbe Zakona o delovnih razmerjih – točka 2.6.1.2.f;
- v šestih primerih za odsotnost z dela zaradi izrednega dopusta ni predložil dokazil o upravičeni odsotnosti z dela – točka 2.6.1.3.1;
- v štirih primerih je javnim uslužbencem napačno evidentiral bolniško odsotnost in zato napačno obračunal nadomestilo plače za boleznino, vendar je bil učinek na izplačano plačo nepomemben – točka 2.6.1.3.2.a.

Razen vpliva ugotovljenih nepravilnosti na pravilnost poslovanja pri omogočanju in evidentiranju različnih vrst odsotnosti zaposlenih z dela v letih 2010 in 2011, ki jih navajamo v prejšnjem odstavku, menimo, da je Zdravstveni dom Celje v vseh pomembnih pogledih posloval v skladu s predpisi.

Zdravstveni dom Koper

Mnenje s pridržkom

Ugotovili smo, da Zdravstveni dom Koper v letih 2010 in 2011 ni posloval v skladu s predpisi v naslednjih primerih:

- direktor za leto 2010 ni določil delovnih mest, na katerih se pojavljajo pogoji dela, zaradi katerih lahko pripadajo delavcu dodatni dnevi dopusta, kar ni v skladu s Kolektivno pogodbo za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije – točka 2.7.1.1.1.a;
- za leto 2011 je v enem primeru povečal letni dopust za tri namesto dva dni, v enem primeru pa za en namesto dva dni za delo v posebnih pogojih dela, kar je v nasprotju s Kolektivno pogodbo za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije – točka 2.7.1.1.1.b;
- trem javnim uslužbenkam je povečal letni dopust za delo v posebnih pogojih dela, čeprav dela niso opravljale v takih pogojih dela, kar je v nasprotju s Kolektivno pogodbo za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije – točka 2.7.1.1.1.c;
- štirim javnim uslužbenkam je določil dva ali pet dni dopusta za psihične obremenitve za delo z zmerno motenimi ali prizadetimi osebami v nasprotju s Kolektivno pogodbo za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije – točka 2.7.1.1.1.d;
- javni uslužbenki je za leto 2010 določil pet dni letnega dopusta zaradi varstva polnoletnega otroka, ki ni bil težje telesno ali zmerno, težje ali težko duševno prizadeta oseba, kar ni v skladu s Kolektivno pogodbo za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije – točka 2.7.1.1.1.e;
- javnemu uslužbencu je za leto 2010 brez podlage v kolektivnih pogodbah določil povečanje letnega dopusta za sedem dni – točka 2.7.1.1.1.f;
- v evidenci o izrabi delovnega časa za leti 2010 in/ali 2011 ni odštel vseh izrabljenih dni letnega dopusta v tekočem letu, zato je v petih primerih v leto 2011 in/ali v leto 2012 prenesel skupaj 25 dni preveč neizrabljenega letnega dopusta, v treh primerih pa so javni uslužbenci v letu 2010 izrabili šest dni več letnega dopusta, kot jim je bilo odmerjeno z odločbo – točka 2.7.1.1.2.a;

- v štirih primerih je v evidenci o izrabi delovnega časa odštel skupno šest dni več letnega dopusta, kot so jih javni uslužbenci dejansko izrabili, zato je v naslednje leto prenesel premalo dni neizrabljenega letnega dopusta – točka 2.7.1.1.2.b;
- v štirih primerih ni obračunal nadomestila plače za toliko dni letnega dopusta, kot jih je bilo izrabljenih v posameznem mesecu – točka 2.7.1.1.2.c;
- ni določil letnega programa strokovnega izpopolnjevanja in izobraževanja, kot določata Kolektivna pogodba za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije in Pravilnik o strokovnem izpopolnjevanju zdravstvenih delavcev in zdravstvenih sodelavcev – točka 2.7.1.2.a;
- strokovni svet ni obravnaval poročila o strokovnem izpopolnjevanju javnih uslužbencev ter ga s svojim mnenjem ni posredoval svetu zavoda, kot je določeno v Kolektivni pogodbi za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije – točka 2.7.1.2.b;
- v 22 primerih ni izdal potnih nalogov javnim uslužbencem, ki so se v letih 2010 in 2011 udeležili strokovnih izpopolnjevanj, kar ni bilo v skladu s Pravilnikom o strokovnem izpopolnjevanju Zdravstvenega doma Koper – točka 2.7.1.2.c;
- petim javnim uslužbencem je v letu 2011 obračunal 80 ur rednega dela namesto nadomestila plače za strokovno izobraževanje, vendar je bil učinek na izplačano plačo nepomemben – točka 2.7.1.2.d;
- v enem primeru je javnemu uslužbencu v letu 2010 odobril pet dni študijskega dopusta, za kar ni bilo podlage v Kolektivni pogodbi za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije niti v pogodbi o izobraževanju – točka 2.7.1.2.e;
- v primeru petih sklenjenih pogodb o izobraževanju z javnimi uslužbenci ni zahteval predložitve dokazil o opravljanju izpitov ali kliničnih vaj, kot je bilo v pogodbah določeno – točka 2.7.1.2.f;
- za odsotnost z dela zaradi izrednega dopusta v najmanj dveh primerih ni predložil dokazil o upravičeni odsotnosti z dela – točka 2.7.1.3.1.a;
- dva javna uslužbenca, pripravnika za poklic tehnik zdravstvene nege, sta bila zaradi priprave na strokovni izpit odsotna osem dni, kar je en dan več, kot določa Kolektivna pogodba za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije – točka 2.7.1.3.1.b;
- javni uslužbenki je v letu 2010 odobril dva dni več študijskega dopusta, kot je bilo določeno v pogodbi o izobraževanju – točka 2.7.1.3.1.c;
- v treh primerih je obračunal plačo za redno delo namesto nadomestila plače zaradi bolezni in poškodb, vendar je bil učinek na izplačano plačo nepomemben – točka 2.7.1.3.2.a.

Razen vpliva ugotovljenih nepravilnosti na pravilnost poslovanja pri omogočanju in evidentiranju različnih vrst odsotnosti zaposlenih z dela v letih 2010 in 2011, ki jih navajamo v prejšnjem odstavku, menimo, da je Zdravstveni dom Koper v vseh pomembnih pogledih posloval v skladu s predpisi.

3.2 Mnenja o učinkovitosti zavodov pri obvladovanju različnih vrst odsotnosti zaposlenih z dela

Revidirali smo učinkovitost *Univerzitetnega kliničnega centra Maribor, Splošne bolnišnice Novo mesto, Psihiatrične bolnišnice Begunje, Zdravstvenega doma Ljubljana, Zdravstvenega doma Celje in Zdravstvenega doma Koper* pri upravljanju različnih vrst odsotnosti zaposlenih z dela v letih 2010 in 2011.

Da bi lahko izrekli mnenje o učinkovitosti obvladovanja različnih vrst odsotnosti javnih uslužbencev z dela v posameznem zavodu, smo iskali odgovore na vprašanja, ali so zavodi zagotavljali ustrezne podlage za upravljanje odsotnosti zaposlenih, kako so spremljali in analizirali posamezne vrste odsotnosti, na kakšen način so organizirali delo ob odsotnosti zaposlenih z dela, ali so izvajali ukrepe za obvladovanje

odsotnosti zaposlenih zaradi zdravstvenih razlogov in ali so bili pri tem učinkoviti. Proučili smo tudi, kako so zavodi skrbeli za izobraževanje in strokovno izpopolnjevanje ter usposabljanje zaposlenih.

Univerzitetni klinični center Maribor

Univerzitetni klinični center Maribor v obdobju, na katero se nanaša revizija, ni imel vseh podlag za učinkovito upravljanje z odsotnostjo zaposlenih, saj ni imel internih aktov, ki bi urejali način evidentiranja prisotnosti in odsotnosti javnih uslužbencev na delovnem mestu, nadomeščanje odsotnosti zaposlenih in odrejanje nadurnega dela. Univerzitetni klinični center Maribor pa je imel interne akte, ki so urejali določanje letnega dopusta, strokovno izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje javnih uslužbencev, ter pravilnik, ki je urejal sklepanje podjemnih pogodb.

V internih letnih aktih Univerzitetni klinični center Maribor ni načrtoval niti izvajal aktivnosti za spremljanje in analiziranje odsotnosti zaposlenih zaradi različnih razlogov, prav tako ni določil ciljne stopnje bolniške odsotnosti, ki bi jo poskušal doseči. Obenem ni mogel spremljati celotnega obsega stroškov, ki so jih povzročale različne vrste odsotnosti, saj ni razpolagal s podatkom o tem, koliko nadurnega dela je bilo opravljenega zaradi nadomeščanja odsotnih javnih uslužbencev. Univerzitetni klinični center Maribor je imel načrt potrebnih kadrov za leti 2010 in 2011.

Prisotnost in odsotnost javnih uslužbencev je Univerzitetni klinični center Maribor evidentiral na način, ki je omogočal analiziranje odsotnosti javnih uslužbencev, za spremljanje in analiziranje odsotnosti z dela pa je določil službo oziroma osebo, ki je bila za to odgovorna. Vendar pa v obdobju, na katero se nanaša revizija, ni spremljal, koliko dni so bili javni uslužbenci v letu povprečno odsotni, ni izračunaval kazalnikov, s katerimi bi analiziral podatke o odsotnosti zaposlenih z dela zaradi bolezni, ni primerjal stopnje odsotnosti zaradi bolezni s primerljivimi zdravstvenimi zavodi in znotraj med organizacijskimi enotami ter ni spremljal, ali je bilo število izgubljenih koledarskih dni zaradi zdravstvenih razlogov v obdobju, na katero se nanaša revizija, nižje ali višje v primerjavi s povprečjem v Republiki Sloveniji. Univerzitetni klinični center Maribor je torej v letih 2010 in 2011 razpolagal z ustreznimi podatki o odsotnosti javnih uslužbencev, vendar jih ni zadostno spremljal in analiziral ter jih tudi ni primerjal z ustreznimi podatki, da bi ugotavljal primernost obsega odsotnosti javnih uslužbencev v Univerzitetnem kliničnem centru Maribor.

Univerzitetni klinični center Maribor ni imel določenih pravil glede nadomeščanja odsotnosti zaposlenih z internimi akti, ni imel sprejetih določil, ki bi opredeljevala, kdo odreja nadurno delo, na kakšen način in v katerih primerih, ni razpolagal s podatkom o obsegu opravljenega in plačanega nadurnega dela zaradi nadomeščanja odsotnih javnih uslužbencev, vendar pa je razpolagal s podatkom o tem, kdo in v kolikšnem obsegu ter katera dela je opravljal prek študentskega servisa zaradi nadomeščanja javnih uslužbencev ter kdo je v obdobju, na katero se nanaša revizija, prejemal delovno uspešnost in v kolikšnem znesku iz naslova povečanega obsega dela zaradi nadomeščanja odsotnosti uslužbencev. Univerzitetni klinični center Maribor v letih 2010 in 2011 torej ni imel zadostnih podlag za ustrezno organizacijo nadomeščanja odsotnih zaposlenih in ni razpolagal s podatki o celotnem obsegu ur in stroških, ki jih je povzročilo nadomeščanje odsotnih javnih uslužbencev. Z zapisanimi pravili o nadomeščanju odsotnosti ter natančnejšim spremljanjem stroškov, ki izhajajo iz nadomeščanja odsotnosti, bi se lahko izognil tveganju, da ne izkoristi notranjih rezerv z reorganizacijo in s prerazporeditvijo delavcev, preden sklene pogodbe z zunanjimi izvajalci, ter tveganju, da so zaposleni, ki nadomeščajo odsotne javne uslužbenke, preobremenjeni.

Univerzitetni klinični center Maribor je izvajal ankete o ugotavljanju zadovoljstva javnih uslužbencev, ni pa ugotavljal vzrokov za odsotnost uslužbencev z dela zaradi zdravstvenih razlogov, zato ni imel ustreznih podatkov za sprejemanje ukrepov, s katerimi bi lahko tovrstno odsotnost zmanjšal. V letih 2010 in 2011 je kljub temu izvajal nekatere preventivne in kurativne ukrepe, odsotnost zaradi zdravstvenih razlogov pa se je glede na leto poprej zmanjšala. Kljub zmanjšanju odsotnosti javnih uslužbencev zaradi zdravstvenih razlogov in v okviru tega zmanjšanju odsotnosti zaradi bolezni vpliva izvedenih ukrepov na zmanjšanje odsotnosti javnih uslužbencev zaradi zdravstvenih razlogov Univerzitetni klinični center Maribor ni niti ugotavljal niti analiziral. Prav tako ni spremljal gibanja tovrstne odsotnosti, je ni analiziral po različnih kategorijah ter ni imel določene ciljne stopnje bolniške odsotnosti, na podlagi katere bi lahko ocenil, ali je bil učinkovit pri izvajanju ukrepov za obvladovanje odsotnosti javnih uslužbencev zaradi zdravstvenih razlogov.

Po našem mnenju je Univerzitetni klinični center Maribor pomanjkljivo načrtoval izobraževanje ter strokovno izpopolnjevanje in usposabljanje glede ovrednotenja programa izobraževanja zaposlenih. Strokovni svet ni letno obravnaval poročila o strokovnem izpopolnjevanju javnih uslužbencev ter ga s svojim mnenjem ni posredoval svetu zavoda. Poleg tega je Univerzitetni klinični center Maribor v letih 2010 in 2011 le delno spremljal izvajanje izobraževanj in strokovnih izpopolnjenj javnih uslužbencev in v pogodbah o izobraževanju, sklenjenih v letu 2010, ni opredelil trajanja izobraževanja oziroma roka dokončanja študija in vseh obveznosti javnih uslužbencev.

Povprečna odsotnost javnega uslužbenca v Univerzitetnem kliničnem centru Maribor je bila v letih 2010 in 2011 za 12,6 oziroma 13,7 odstotka nižja od povprečne odsotnosti javnega uslužbenca v slovenskih bolnišnicah v letu 2010. Glede na navedene pomanjkljivosti ravnanj pri obvladovanju odsotnosti zaposlenih menimo, da Univerzitetni klinični center Maribor v letih 2010 in 2011 *ni učinkovito* upravljal z različnimi vrstami odsotnosti zaposlenih.

Splošna bolnišnica Novo mesto

Splošna bolnišnica Novo mesto v obdobju, na katero se nanaša revizija, ni imela vseh podlag za učinkovito upravljanje z odsotnostjo zaposlenih, saj ni imela internih aktov, ki bi urejali nadomeščanje odsotnosti zaposlenih. Prav tako ni imela internega akta, ki bi ga potrdila odgovorna oseba, ki bi urejal določanje trajanja letnih dopustov. Splošna bolnišnica Novo mesto je imela interne akte, ki so urejali načrtovanje, razporejanje delovnega časa zaposlenih ter evidentiranje delovnega časa, odrejanje nadurnega dela, sklepanje podjemnih pogodb, izobraževanje javnih uslužbencev ter izvajanje in vrednotenje internega izobraževanja ter strokovnega izpopolnjevanja javnih uslužbencev.

Splošna bolnišnica Novo mesto je v finančnih načrtih za leti 2010 in 2011 načrtovala aktivnosti za spremljanje in analiziranje odsotnosti zaposlenih z dela zaradi različnih razlogov in v letnih poročilih za obe leti izkazala analizo posameznih vrst odsotnosti javnih uslužbencev ter primerjavo z letom poprej, vendar pa v letnih internih aktih ni določila ciljne stopnje bolniške odsotnosti. Obenem ni mogla spremljati celotnega obsega stroškov, ki so jih povzročale različne vrste odsotnosti, saj ni razpolagala s podatkom o tem, koliko nadurnega dela je bilo opravljenega zaradi nadomeščanja odsotnih javnih uslužbencev ter koliko delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela je obračunala in izplačala izključno za nadomeščanje odsotnih zaposlenih. Splošna bolnišnica Novo mesto je imela načrt potrebnih kadrov za leti 2010 in 2011.

Prisotnost in odsotnost javnih uslužbencev je Splošna bolnišnica Novo mesto evidentirala na način, ki je omogočal analiziranje odsotnosti javnih uslužbencev, za spremljanje in analiziranje odsotnosti z dela pa je določila službo oziroma osebo, ki je bila za to odgovorna. Za leti 2010 in 2011 je izračunala stopnjo odsotnosti zaposlenih zaradi bolniškega staleža ter jo za obe leti tudi primerjala s povprečjem v Republiki Sloveniji in zdravstveno regijo Novo mesto ter za leto 2010 tudi s primerljivim zdravstvenim zavodom. Za obe leti je analizirala obseg strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja po poklicnih profilih javnih uslužbencev ter po posameznih oblikah izobraževanj oziroma strokovnih izpopolnjevanj, za obdobje od leta 2006 do leta 2010 je tudi izračunala obseg izobraževanja v urah na posameznega javnega uslužbenca ter prikazala število zaposlenih po poklicnih profilih, ki so se v tem obdobju izobraževali izven zavoda.

Splošna bolnišnica Novo mesto je torej v letih 2010 in 2011 razpolagala z ustreznimi podatki o odsotnosti javnih uslužbencev in jih zadostno spremljala in analizirala ter jih primerjala s primerljivimi podatki, da bi ugotavljala primernost obsega odsotnosti javnih uslužbencev za Splošno bolnišnico Novo mesto zaradi zdravstvenih razlogov.

Splošna bolnišnica Novo mesto ni imela z internimi akti določenih pravil glede nadomeščanja odsotnosti javnih uslužbencev. Obenem ni razpolagala s podatkom o obsegu opravljenega in plačanega nadurnega dela zaradi nadomeščanja odsotnih javnih uslužbencev, vendar pa je razpolagala s podatkom, kdo in katera dela in v kolikšnem obsegu je opravljal prek študentskega dela zaradi nadomeščanja javnih uslužbencev, ter s podatkom o tem, kdo je prejemal delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela zaradi nadomeščanja odsotnosti uslužbencev, vendar ne, v kolikšnem obsegu je bila izplačana delovna uspešnost posamezniku.

Splošna bolnišnica Novo mesto v letih 2010 in 2011 torej ni imela zadostnih podlag za ustrezno organizacijo nadomeščanja odsotnih javnih uslužbencev, niti ni razpolagala s podatki o obsegu in stroških, ki jih je povzročilo nadomeščanje odsotnih javnih uslužbencev. Z zapisanimi pravili o nadomeščanju odsotnosti ter natančnejšim spremljanjem stroškov, ki izhajajo iz nadomeščanja odsotnosti, bi se lahko izognila tveganju, da ne izkoristi notranjih rezerv z reorganizacijo in s prerazporeditvijo delavcev, preden sklene pogodbe z zunanjimi izvajalci, ter tveganju, da so zaposleni, ki nadomeščajo odsotne javne uslužbenke, preobremenjeni.

Splošna bolnišnica Novo mesto je izvajala ankete o ugotavljanju zadovoljstva javnih uslužbencev, ni pa ugotavljala vzrokov za odsotnost uslužbencev z dela zaradi zdravstvenih vzrokov, razen poškodb na delu, zato ni imela ustreznih podatkov za sprejemanje ukrepov, s katerimi bi lahko tovrstno odsotnost zmanjšala. V letih 2010 in 2011 je kljub temu izvajala nekatere preventivne in kurativne ukrepe, s katerimi bi lahko vplivala na zmanjšanje odsotnosti zaradi zdravstvenih razlogov, vendar vpliva izvedenih ukrepov na zmanjšanje odsotnosti javnih uslužbencev zaradi zdravstvenih razlogov Splošna bolnišnica Novo mesto ni niti ugotavljala niti analizirala, tovrstna odsotnost javnih uslužbencev pa se je v letih 2010 in 2011 glede na leto poprej povečala. Poleg tega Splošna bolnišnica Novo mesto ni imela določenih ciljnih stopnje bolniške odsotnosti, na podlagi katere bi lahko ocenila, ali je bila učinkovita pri izvajanju ukrepov za obvladovanje odsotnosti javnih uslužbencev zaradi zdravstvenih razlogov.

Po našem mnenju je Splošna bolnišnica Novo mesto pomanjkljivo načrtovala strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje glede določitve vsebine in sredstev za strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje po tarifnih skupinah. Strokovni svet je obravnaval poročilo o izobraževanju javnih uslužbencev v letu 2010 in letu 2011, vendar mnenja o tem ni posredoval svetu zavoda. Poleg tega je Splošna bolnišnica Novo mesto

neustrezno izvajala izobraževanje zaposlenih, ker se pravice in obveznosti zaposlenega in Splošne bolnišnice Novo mesto glede izobraževanja niso vedno opredelile v pogodbi med Splošno bolnišnico Novo mesto ter javnim uslužbencem. Poleg tega je le delno spremljala izvajanje strokovnih izobraževanj in izpopolnjevanj javnih uslužbencev.

Povprečna odsotnost javnega uslužbenca v Splošni bolnišnici Novo mesto je bila v letu 2010 za 3,8 odstotka nižja in v letu 2011 za 0,3 odstotka višja od povprečne odsotnosti javnega uslužbenca v slovenskih bolnišnicah v letu 2010. Glede na to in glede na navedene pomanjkljivosti ravnanj pri obvladovanju odsotnosti zaposlenih menimo, da Splošna bolnišnica Novo mesto v letih 2010 in 2011 *ni učinkovito* upravljala z različnimi vrstami odsotnosti zaposlenih.

Psihiatrična bolnišnica Begunje

Psihiatrična bolnišnica Begunje v obdobju, na katero se nanaša revizija, ni imela vseh podlag za učinkovito upravljanje z odsotnostjo zaposlenih, saj ni imela akta, ki bi urejal nadomeščanje odsotnosti zaposlenih. Psihiatrična bolnišnica Begunje je imela interne akte, ki so urejali razporeditev in evidentiranje delovnega časa zaposlenih v Psihiatrični bolnišnici Begunje, ter kriterije za določitev višine letnega dopusta. Kljub temu ni mogoče z gotovostjo trditi, da je pri odmeri letnega dopusta za delo v intenzivni negi in terapiji ter za delo v posebnih pogojih dela iz četrte in pete alineje 4. točke drugega odstavka 36. člena Kolektivne pogodbi za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije zagotovila enako obravnavo javnih uslužbencev.

V letnih internih aktih Psihiatrična bolnišnica Begunje ni načrtovala niti izvajala aktivnosti za spremljanje in analiziranje odsotnosti zaposlenih zaradi različnih razlogov, prav tako ni določila ciljne stopnje bolniške odsotnosti, ki bi jo poskušala doseči. Obenem ni mogla spremljati celotnega obsega stroškov, ki so jih povzročale različne vrste odsotnosti, saj ni razpolagala s podatkom o tem, koliko nadurnega dela je bilo opravljenega zaradi nadomeščanja odsotnih javnih uslužbencev. Psihiatrična bolnišnica Begunje ni imela načrta potrebnih kadrov za leti 2010 in 2011.

Prisotnost in odsotnost javnih uslužbencev je Psihiatrična bolnišnica Begunje evidentirala na način, ki je omogočal analiziranje odsotnosti javnih uslužbencev, za spremljanje in analiziranje odsotnosti z dela pa je določila službo oziroma osebo, ki je bila za to odgovorna. Spremljala in izdelala je nekatere analize odsotnosti javnih uslužbencev, vendar pa ni izračunavala kazalnikov, s katerimi bi analizirala podatke o odsotnosti z dela zaradi zdravstvenih razlogov, ter jih primerjala s primerljivimi zdravstvenimi zavodi in znotraj med organizacijskimi enotami. Poleg tega ni spremljala, ali je bilo število izgubljenih koledarskih dni zavoda zaradi zdravstvenih razlogov v obdobju, na katero se nanaša revizija, nižje ali višje v primerjavi s povprečjem Republike Slovenije.

Psihiatrična bolnišnica Begunje je torej v letih 2010 in 2011 razpolagala s podatki o odsotnosti javnih uslužbencev, vendar jih ni zadostno spremljala in analizirala ter jih ni primerjala z ustreznimi podatki, da bi ugotavljala primernost obsega odsotnosti javnih uslužbencev v Psihiatrični bolnišnici Begunje.

Psihiatrična bolnišnica Begunje ni imela določenih pravil glede nadomeščanja odsotnosti zaposlenih z internimi akti in ni razpolagala s podatkom o obsegu opravljenega in plačanega nadurnega dela zaradi nadomeščanja odsotnih javnih uslužbencev. Psihiatrična bolnišnica Begunje je razpolagala s podatkom o tem, kdo in v kolikšnem obsegu je prejel plačilo po podjemni pogodbi za nadomeščanje odsotnih javnih

uslužbencev, kdo in katera dela je opravljal ter v kakšnem obsegu so bila izplačana sredstva za opravljanje del prek študentskega servisa zaradi nadomeščanja javnih uslužbencev, in o tem, kdo je prejemal delovno uspešnost ter v kolikšnem obsegu iz naslova povečanega obsega dela zaradi nadomeščanja odsotnosti uslužbencev.

Psihiatrična bolnišnica Begunje v letih 2010 in 2011 torej ni imela zadostnih podlag za ustrezno organizacijo nadomeščanja odsotnih javnih uslužbencev, niti ni razpolagala s podatki o celotnem obsegu in stroških, ki jih je povzročilo nadomeščanje odsotnih javnih uslužbencev. Z zapisanimi pravili o nadomeščanju odsotnosti ter natančnejšim spremljanjem stroškov, ki izhajajo iz nadomeščanja odsotnosti, bi se lahko izognila tveganju, da ne izkoristi notranjih rezerv z reorganizacijo in s prerazporeditvijo delavcev, preden sklene pogodbe z zunanjimi izvajalci, ter tveganju, da so zaposleni, ki nadomeščajo odsotne javne uslužbenke, preobremenjeni.

Psihiatrična bolnišnica Begunje je izvajala nekatere preventivne ukrepe, s katerimi bi lahko vplivala na zmanjšanje bolniškega staleža. Pred obdobjem, na katero se nanaša revizija, pa tudi v letih 2010 in 2011 se je število ur bolniškega staleža zmanjšalo, vendar Psihiatrična bolnišnica Begunje ni ugotavljala zadovoljstva zaposlenih, razlogov za odsotnost zaradi zdravstvenih razlogov in drugih razlogov, ki vplivajo na tovrstno odsotnost. Obenem tudi ni imela določene ciljne stopnje bolniške odsotnosti, na podlagi katere bi lahko ocenjevala, ali je bila pri izvajanju ukrepov za obvladovanje odsotnosti javnih uslužbencev zaradi zdravstvenih razlogov učinkovita.

Po našem mnenju je Psihiatrična bolnišnica Begunje pomanjkljivo načrtovala izobraževanje in strokovno izpopolnjevanje glede ovrednotenja programa izobraževanja zaposlenih. Strokovni svet ni obravnaval letnih poročil o strokovnem izobraževanju in izpopolnjevanju ter jih s svojim mnenjem ni posredoval svetu zavoda. Poleg tega je neustrezno izvajala izobraževanje zaposlenih, ker se pravice in obveznosti javnega uslužbenca in Psihiatrične bolnišnice Begunje glede izobraževanja niso vedno opredelile v pogodbi med Psihiatrično bolnišnico Begunje in javnim uslužbencem. Poleg tega je Psihiatrična bolnišnica Begunje le delno spremljala izvajanje izobraževanj zaposlenih.

Povprečna odsotnost javnega uslužbenca v Psihiatrični bolnišnici Begunje je bila v letih 2010 in 2011 za 5,3 oziroma 0,3 odstotka višja od povprečne odsotnosti javnega uslužbenca v slovenskih bolnišnicah v letu 2010. Glede na to in glede na navedene pomanjkljivosti ravnanj pri obvladovanju odsotnosti zaposlenih menimo, da Psihiatrična bolnišnica Begunje v letih 2010 in 2011 *ni učinkovito* upravljala z različnimi vrstami odsotnosti zaposlenih.

Zdravstveni dom Ljubljana

Zdravstveni dom Ljubljana v obdobju, na katero se nanaša revizija, ni imel vseh podlag za učinkovito upravljanje z odsotnostjo zaposlenih, saj ni imel internih aktov, ki bi urejali odrejanje nadur in nadomeščanje odsotnosti zaposlenih. Zdravstveni dom Ljubljana je imel interne akte, ki so urejali razporeditev delovnega časa, evidentiranje odsotnosti in prisotnosti na delovnem mestu, določanje letnega dopusta, strokovno izpopolnjevanje javnih uslužbencev, ter akt, ki je urejal sklepanje podjetniških pogodb.

V letnih internih aktih Zdravstveni dom Ljubljana ni načrtoval aktivnosti za spremljanje in analiziranje odsotnosti zaposlenih z dela zaradi različnih razlogov, je pa v letnih poročilih za leti 2010 in 2011 izkazal analizo posameznih vrst odsotnosti javnih uslužbencev ter primerjavo z letom poprej. Zdravstveni dom

Ljubljana v internih aktih ni določil ciljne stopnje bolniške odsotnosti, ki bi jo poskušal doseči. Obenem ni mogel spremljati celotnega obsega stroškov, ki so jih povzročale različne vrste odsotnosti, saj ni razpolagal s podatkom o tem, koliko nadur je bilo opravljenih zaradi nadomeščanja odsotnih delavcev, ter s točnim zneskom, izplačanim za delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela za nadomeščanje odsotnih javnih uslužbencev. Zdravstveni dom Ljubljana je imel načrt potrebnih kadrov za leti 2010 in 2011.

Prisotnost in odsotnost javnih uslužbencev je Zdravstveni dom Ljubljana evidentiral na način, ki je omogočal analiziranje odsotnosti javnih uslužbencev, za spremljanje in analiziranje odsotnosti z dela pa je določil službo oziroma osebo, ki je bila za to odgovorna. Prav tako je spremljal in analiziral odsotnost zaposlenih v posameznem letu, vendar pa ni izračunaval kazalnikov, s katerimi bi analiziral podatke o odsotnosti z dela zaradi zdravstvenih razlogov, ni primerjal stopnje odsotnosti zaradi zdravstvenih razlogov s primerljivimi zdravstvenimi zavodi in znotraj med organizacijskimi enotami ter ni spremljal, ali je bilo število izgubljenih koledarskih dni zavoda zaradi zdravstvenih razlogov v obdobju, na katero se nanaša revizija, nižje ali višje v primerjavi s povprečjem v Republiki Sloveniji. Zdravstveni dom Ljubljana je torej v letih 2010 in 2011 razpolagal z ustreznimi podatki o odsotnosti javnih uslužbencev, vendar jih ni zadostno spremljal in analiziral ter jih tudi ni primerjal z ustreznimi podatki, da bi ugotavljal primernost obsega odsotnosti javnih uslužbencev v Zdravstvenem domu Ljubljana.

Zdravstveni dom Ljubljana ni imel določenih pravil glede nadomeščanja odsotnosti zaposlenih z internimi akti, ni imel sprejetih določil, ki bi opredeljevala, na kakšen način in v katerih primerih se odreja nadurno delo v povezavi z nadomeščanjem odsotnih javnih uslužbencev, ni razpolagal s podatkom o obsegu opravljenega in plačanega nadurnega dela zaradi nadomeščanja odsotnih javnih uslužbencev, vendar pa je razpolagal s podatkom o številu izvajalcev in plačilih na podlagi podjemnih pogodb in drugih pogodb civilnega prava za nadomeščanje odsotnosti javnih uslužbencev. Zdravstveni dom Ljubljana je razpolagal tudi s podatkom, kdo in katera dela je opravljal prek študentskega dela, in o plačilih zaradi tovrstnega nadomeščanja javnih uslužbencev ter kdo je prejemal delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela zaradi nadomeščanja odsotnosti javnih uslužbencev, vendar ni razpolagal s podatkom o obsegu teh izplačil.

Zdravstveni dom Ljubljana v letih 2010 in 2011 torej ni imel zadostnih podlag za ustrezno organizacijo nadomeščanja odsotnih javnih uslužbencev in ni razpolagal s podatki o celotnem obsegu in stroških, ki jih je povzročilo nadomeščanje odsotnih javnih uslužbencev. Z zapisanimi pravili o nadomeščanju odsotnosti ter natančnejšim spremljanjem stroškov, ki izhajajo iz nadomeščanja odsotnosti, bi se lahko izognil tveganju, da ne izkoristi notranjih rezerv z reorganizacijo in s prerazporeditvijo delavcev, preden sklene pogodbe z zunanjimi izvajalci, ter tveganju, da so zaposleni, ki nadomeščajo odsotne javne uslužbenke, preobremenjeni.

Zdravstveni dom Ljubljana je izvajal ankete o ugotavljanju zadovoljstva javnih uslužbencev, ni pa ugotavljal vzrokov za odsotnost javnih uslužbencev z dela zaradi zdravstvenih vzrokov, zato ni imel ustreznih podatkov za sprejemanje ukrepov, s katerimi bi lahko tovrstno odsotnost zmanjšal. V letih 2010 in 2011 je kljub temu izvajal nekatere preventivne in kurativne ukrepe, s katerimi bi lahko vplival na zmanjšanje odsotnosti zaradi zdravstvenih razlogov, vendar je zmanjšanje tovrstne odsotnosti dosegel le v letu 2010, v letu 2011 pa se je glede na leto poprej zvišala. Vpliva izvedenih ukrepov na zmanjšanje odsotnosti javnih uslužbencev zaradi zdravstvenih razlogov Zdravstveni dom Ljubljana ni niti ugotavljal niti analiziral. Prav tako ni imel določene ciljne stopnje bolniške odsotnosti, na podlagi katere bi lahko ocenil, ali je bil učinkovit pri izvajanju ukrepov za obvladovanje odsotnosti javnih uslužbencev zaradi zdravstvenih razlogov.

Po našem mnenju je Zdravstveni dom Ljubljana ustrezno načrtoval sredstva za izobraževanje ter strokovno izpopolnjevanje in usposabljanje javnih uslužbencev, vendar je neustrezno izvajal izobraževanja zaposlenih, ker v pogodbah o izobraževanju ni vedno opredelil vseh pravic in obveznosti pogodbenih strank med in po izobraževanju ter je le delno spremljal izvajanje strokovnih izobraževanj in izpopolnjevanj javnih uslužbencev. Poleg tega strokovni svet ni letno obravnaval poročila o strokovnem izpopolnjevanju javnih uslužbencev ter ga z mnenjem ni posredoval svetu zavoda.

Povprečna odsotnost javnega uslužbenca v Zdravstvenem domu Ljubljana je bila v letih 2010 in 2011 za 9,6 oziroma 14,5 odstotka višja od povprečne odsotnosti javnega uslužbenca v največjih slovenskih zdravstvenih domovih v letu 2010. Glede na to in glede na navedene pomanjkljivosti ravnanj pri obvladovanju odsotnosti zaposlenih menimo, da Zdravstveni dom Ljubljana v letih 2010 in 2011 *ni učinkovito* upravljal z različnimi vrstami odsotnosti zaposlenih.

Zdravstveni dom Celje

Zdravstveni dom Celje v obdobju, na katero se nanaša revizija, ni imel vseh podlag, ki bi jih potreboval za učinkovito upravljanje z odsotnostjo zaposlenih, saj ni imel aktov, ki bi urejali sklepanje podjemnih, avtorskih in drugih pogodb civilnega prava, nadomeščanje odsotnih javnih uslužbencev, ter akta o določanju letnega dopusta.

V internih letnih aktih Zdravstveni dom Celje ni načrtoval niti izvajal aktivnosti za spremljanje in analiziranje odsotnosti zaposlenih zaradi različnih razlogov, prav tako ni določil ciljne stopnje bolniške odsotnosti, ki bi jo poskušal doseči. Obenem ni mogel spremljati celotnega obsega stroškov, ki so jih povzročale različne vrste odsotnosti, saj ni razpolagal s podatkom o tem, koliko nadur je bilo opravljenih zaradi nadomeščanja odsotnih javnih uslužbencev, koliko delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela je obračunal za nadomeščanje odsotnih uslužbencev, ter ni razpolagal s podatkom o tem, koliko sredstev je porabil za izplačilo po podjemnih pogodbah zaradi nadomeščanja odsotnih uslužbencev, kljub temu da je bil razlog sklenitve pogodbenega razmerja razviden iz sklenjenih podjemnih pogodb. Zdravstveni dom Celje je imel načrt potrebnih kadrov za leti 2010 in 2011.

Prisotnost in odsotnost javnih uslužbencev je Zdravstveni dom Celje evidentiral na način, ki je omogočal analiziranje odsotnosti javnih uslužbencev, za spremljanje in analiziranje odsotnosti z dela pa je določil službo oziroma osebo, ki je bila za to odgovorna. Vendar pa v obdobju, na katero se nanaša revizija, ni spremljal, koliko dni so bili javni uslužbenci v letu povprečno odsotni, ni izračunaval kazalnikov, s katerimi bi analiziral podatke o odsotnosti z dela zaradi bolezni, ni primerjal stopnje odsotnosti zaradi bolezni s primerljivimi zdravstvenimi zavodi in znotraj med organizacijskimi enotami ter ni spremljal, ali je bilo število izgubljenih koledarskih dni zavoda zaradi bolezni nižje ali višje v primerjavi s povprečjem v Republiki Sloveniji.

Zdravstveni dom Celje je torej v letih 2010 in 2011 razpolagal z ustreznimi podatki o odsotnosti javnih uslužbencev, vendar jih ni zadostno spremljal in analiziral ter jih tudi ni primerjal z ustreznimi podatki, da bi ugotavljal primernost obsega odsotnosti javnih uslužbencev v Zdravstvenem domu Celje.

Zdravstveni dom Celje ni imel določenih pravil glede nadomeščanja odsotnosti javnih uslužbencev z internimi akti, ni imel sprejetih določil, ki bi opredeljevala, kdo odreja nadurno delo, na kakšen način in v katerih primerih, in ni razpolagal s podatkom o obsegu opravljenega in plačanega nadurnega dela zaradi

nadomeščanja odsotnih javnih uslužbencev. Vendar pa je razpolagal s podatkom o tem, kdo in v kolikšnem obsegu je nadomeščal odsotne uslužbence na podlagi sklenjene podjemne pogodbe, kdo in v kolikšnem obsegu ter katera dela je opravljal prek študentskega servisa zaradi nadomeščanja javnih uslužbencev, kdo je prejemal delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela zaradi nadomeščanja odsotnosti uslužbencev, vendar ne v kolikšnem obsegu je bila izplačana tovrstna delovna uspešnost posamezniku.

Zdravstveni dom Celje v letih 2010 in 2011 torej ni imel zadostnih podlag za ustrezno organizacijo nadomeščanja odsotnih javnih uslužbencev, niti ni razpolagal s podatki o obsegu in stroških, ki jih je povzročilo nadomeščanje odsotnih javnih uslužbencev. Z zapisanimi pravili o nadomeščanju odsotnosti ter natančnejšim spremljanjem stroškov, ki izhajajo iz nadomeščanja odsotnosti, bi se lahko izognil tveganju, da ne izkoristi notranjih rezerv z reorganizacijo in s prerazporeditvijo delavcev, preden sklene pogodbe z zunanjimi izvajalci, ter tveganju, da so zaposleni, ki nadomeščajo odsotne javne uslužbence, preobremenjeni.

Zdravstveni dom Celje je izvajal ankete o ugotavljanju zadovoljstva javnih uslužbencev, ni pa ugotavljal vzrokov za odsotnost uslužbencev z dela zaradi zdravstvenih vzrokov, zato ni imel ustreznih podatkov za sprejemanje ukrepov, s katerimi bi lahko tovrstno odsotnost zmanjšal. V letih 2010 in 2011 je kljub temu izvajal nekatere preventivne in kurativne ukrepe, s katerimi bi lahko zmanjšal odsotnost zaradi zdravstvenih razlogov, vendar vpliva izvedenih ukrepov na zmanjšanje odsotnosti javnih uslužbencev zaradi zdravstvenih razlogov ni niti ugotavljal niti analiziral. Zdravstveni dom Celje je dosegel zmanjšanje odsotnosti uslužbencev zaradi zdravstvenih razlogov le v letu 2010, v letu 2011 pa se je glede na leto poprej ponovno zvišala. Zdravstveni dom Celje ni spremljal gibanja tovrstne odsotnosti ter je ni analiziral po različnih kategorijah, prav tako ni imel določene ciljne stopnje bolniške odsotnosti, na podlagi katere bi lahko ocenil, ali je bil učinkovit pri izvajanju ukrepov za obvladovanje odsotnosti javnih uslužbencev zaradi zdravstvenih razlogov.

Po našem mnenju je Zdravstveni dom Celje pomanjkljivo načrtoval izobraževanje in strokovno izpopolnjevanje glede ovrednotenja programa izobraževanja zaposlenih. Strokovni svet ni obravnaval letnih poročil o strokovnem izobraževanju in izpopolnjevanju ter jih s svojim mnenjem ni posredoval svetu zavoda. Poleg tega je neustrezno izvajal predvsem izobraževanja zaposlenih, saj se pravice in obveznosti zaposlenega in Zdravstvenega doma Celje v zvezi z izobraževanjem niso vedno opredelile v pogodbah o izobraževanju. Zdravstveni dom Celje je v obeh letih le delno spremljal izvajanje izobraževanj in strokovnih izpopolnjevanj zaposlenih.

Povprečna odsotnost javnega uslužbenca v Zdravstvenem domu Celje je bila v letih 2010 in 2011 za 10,3 oziroma 11,7 odstotka nižja od povprečne odsotnosti javnega uslužbenca v največjih slovenskih zdravstvenih domovih v letu 2010. Glede na navedene pomanjkljivosti ravnanj pri obvladovanju odsotnosti zaposlenih menimo, da Zdravstveni dom Celje v letih 2010 in 2011 *ni učinkovito* upravljal z različnimi vrstami odsotnosti zaposlenih.

Zdravstveni dom Koper

Zdravstveni dom Koper v obdobju, na katero se nanaša revizija, ni imel vseh podlag za učinkovito upravljanje z odsotnostjo zaposlenih, saj ni imel aktov, ki bi urejali določanje letnega dopusta, odrejanje nadur in nadomeščanje odsotnosti javnih uslužbencev. Zdravstveni dom Koper je imel interne akte, ki so

urejali evidentiranje delovnega časa, strokovno izpopolnjevanje zaposlenih ter sklepanje podjemnih pogodb.

V svojih letnih aktih Zdravstveni dom Koper ni načrtoval niti izvajal aktivnosti za spremljanje in analiziranje odsotnosti javnih uslužbencev zaradi različnih razlogov, prav tako ni določil ciljne stopnje bolniške odsotnosti, ki bi jo poskušal doseči. Obenem ni mogel spremljati celotnega obsega stroškov, ki so jih povzročale različne vrste odsotnosti, saj ni razpolagal s podatkom o tem, koliko nadur je bilo opravljenih zaradi nadomeščanja odsotnih javnih uslužbencev ter koliko sredstev je bilo izplačano po podjemnih pogodbah zaradi nadomeščanja odsotnih javnih uslužbencev. Zdravstveni dom Koper je imel načrt potrebnih kadrov za leti 2010 in 2011.

Prisotnost in odsotnost javnih uslužbencev je Zdravstveni dom Koper evidentiral na način, ki je omogočal analiziranje odsotnosti javnih uslužbencev z dela, za spremljanje in analiziranje odsotnosti z dela pa je določil službo oziroma osebo, ki je bila za to odgovorna. Izdelal je tudi nekatere analize o odsotnosti javnih uslužbencev v posameznem letu. Vendar pa Zdravstveni dom Koper v obdobju, na katero se nanaša revizija, ni izračunaval kazalnikov, s katerimi bi analiziral podatke o odsotnosti javnih uslužbencev z dela zaradi zdravstvenih razlogov, ni primerjal stopnje odsotnosti zaradi zdravstvenih razlogov s primerljivimi zdravstvenimi zavodi in znotraj med organizacijskimi enotami ter ni spremljal, ali je število izgubljenih koledarskih dni zavoda zaradi zdravstvenih razlogov nižje ali višje v primerjavi s povprečjem v Republiki Sloveniji.

Zdravstveni dom Koper je torej v letih 2010 in 2011 razpolagal z ustreznimi podatki o odsotnosti javnih uslužbencev, vendar jih ni zadostno spremljal in analiziral ter jih tudi ni primerjal z ustreznimi podatki, da bi ugotavljal primernost obsega odsotnosti javnih uslužbencev v Zdravstvenem domu Koper.

Zdravstveni dom Koper ni imel določenih pravil glede nadomeščanja odsotnosti javnih uslužbencev, ni imel sprejetih določil, ki bi opredeljevala, kdo odreja nadurno delo, na kakšen način in v katerih primerih, ni razpolagal s podatkom o obsegu opravljenega in plačanega nadurnega dela zaradi nadomeščanja odsotnih javnih uslužbencev, ni razpolagal s podatkom o tem, kdo in v kolikšnem obsegu je prejel plačilo po podjemni pogodbi za nadomeščanje odsotnih javnih uslužbencev, vendar pa je razpolagal s podatkom o tem, kdo ter v kolikšnem obsegu je prejel delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela zaradi nadomeščanja odsotnosti javnih uslužbencev.

Zdravstveni dom Koper v letih 2010 in 2011 torej ni imel zadostnih podlag za ustrezno organizacijo nadomeščanja odsotnih javnih uslužbencev, niti ni razpolagal s podatki o celotnem obsegu in stroških, ki jih je povzročilo nadomeščanje odsotnih javnih uslužbencev. Z zapisanimi pravili o nadomeščanju odsotnosti ter natančnejšim spremljanjem stroškov, ki izhajajo iz nadomeščanja odsotnosti, bi se lahko izognil tveganju, da ne izkoristi notranjih rezerv z reorganizacijo in s prerazporeditvijo delavcev, preden sklene pogodbe z zunanjimi izvajalci, ter tveganju, da so zaposleni, ki nadomeščajo javne uslužbence, preobremenjeni.

Zdravstveni dom Koper je ugotavljal zadovoljstvo zaposlenih in izkazal trend zniževanja ur odsotnosti zaradi bolezni in poškodb pri delu od leta 2007, z izjemo leta 2010, ni pa ugotavljal vzrokov odsotnosti zaposlenih z dela zaradi bolezni. V letih 2010 in 2011 je izvajal nekatere preventivne in kurativne ukrepe, s katerimi bi lahko vplival na zmanjšanje odsotnosti zaradi zdravstvenih razlogov, vendar ni ugotavljal vpliva izvedenih ukrepov na zmanjšanje odsotnosti javnih uslužbencev zaradi zdravstvenih razlogov, ni

ugotavljal vzrokov za odsotnost zaposlenih zaradi zdravstvenih razlogov in ni imel določene ciljne stopnje bolniške odsotnosti, na podlagi katere bi lahko ocenil, ali je bil učinkovit pri izvajanju ukrepov za obvladovanje odsotnosti javnih uslužbencev zaradi zdravstvenih razlogov.

Po našem mnenju je Zdravstveni dom Koper pomanjkljivo načrtoval strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje glede določitve vsebine in sredstev za strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje po tarifnih skupinah, poročil o strokovnem izobraževanju in izpopolnjevanju ni obravnaval strokovni svet ter jih s svojim mnenjem ni posredoval svetu zavoda, delno pa je tudi spremljal izvajanje strokovnih izobraževanj in izpopolnjevanj zaposlenih.

Povprečna odsotnost javnega uslužbenca v Zdravstvenem domu Koper je bila v letih 2010 in 2011 za 8,1 oziroma 0,8 odstotka višja od povprečne odsotnosti javnega uslužbenca v največjih slovenskih zdravstvenih domovih v letu 2010. Glede na to in glede na navedene pomanjkljivosti ravnanj pri obvladovanju odsotnosti zaposlenih menimo, da Zdravstveni dom Koper v letih 2010 in 2011 *ni učinkovito* upravljal z različnimi vrstami odsotnosti zaposlenih.

4. ZAHTEVA ZA PREDLOŽITEV ODZIVNEGA POROČILA

Univerzitetni klinični center Maribor, Psihiatrična bolnišnica Begunje in Zdravstveni dom Celje morajo v roku 90 dni po prejemu revizijskega poročila predložiti računskemu sodišču odzivno poročilo.

Odzivno poročilo mora vsebovati:

1. navedbo revizije, na katero se nanaša,
2. kratek opis nepravilnosti v poslovanju, ki so bile razkrite z revizijo, in
3. izkaz popravljalnih ukrepov.

Izkaz popravljalnih ukrepov mora obsegati navedbo popravljalnega ukrepa in ustrezna dokazila o izvedenem popravljalnem ukrepu za odpravo ugotovljenih nepravilnosti.

Univerzitetni klinični center Maribor mora:

- izdelati načrt aktivnosti z navedbo aktivnosti, odgovornih oseb in rokov za vzpostavitev evidence, iz katere bo razvidno dejansko število ur opravljenega dela posameznega javnega uslužbenca v kontroliranem območju ionizirajočega sevanja, s katero bo mogoče upravičiti določitev dodatnih dni letnega dopusta za občasno delo v območju virov ionizirajočega sevanja: za določitev dodatnih dni letnega dopusta v skladu z 9.c točko drugega odstavka 36. člena Kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije je namreč treba z ustrezno evidenco izkazati, da so javni uslužbenci dejansko občasno delali v kontroliranem območju ionizirajočega sevanja – točka 2.2.1.1.1.g.

Psihiatrična bolnišnica Begunje mora:

- določiti ovrednoten program strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja po tarifnih skupinah – točka 2.4.1.2.a.

Zdravstveni dom Celje mora:

- določiti ovrednoten program strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja po tarifnih skupinah – točka 2.6.1.2.a.

Po drugem odstavku 29. člena ZRacS-1 je odzivno poročilo uradna listina, ki jo potrdi odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev s svojim podpisom in pečatom.

Računsko sodišče bo ocenilo verodostojnost odzivnega poročila, to je resničnost navedb o popravljivih ukrepih, in po potrebi opravilo revizijo odzivnega poročila na podlagi četrtega odstavka 29. člena ZRacS-1. Prav tako bo ocenilo zadovoljivost sprejetega popravljalnega ukrepa.

Če odzivno poročilo ne bo predloženo v roku, določenem v tem revizijskem poročilu, stori odgovorna oseba uporabnika javnih sredstev prekršek po tretjem odstavku 38. člena ZRacS-1. Če uporabnik javnih sredstev, ki bi moral predložiti odzivno poročilo, niti v roku 15 dni po izteku roka za predložitev odzivnega poročila računskemu sodišču ne predloži odzivnega poročila, se šteje, da uporabnik javnih sredstev krši obveznost dobrega poslovanja¹¹⁷. Prav tako opozarjamo, da se neresnične navedbe v odzivnem poročilu obravnavajo kot neresnične navedbe v uradni listini (drugi odstavek 29. člena ZRacS-1).

Če bo računsko sodišče v porevizijskem postopku ugotovilo, da Univerzitetni klinični center Maribor, Psihiatrična bolnišnica Begunje in Zdravstveni dom Celje kršijo obveznosti dobrega poslovanja, bo ravnalo v skladu s sedmim do štirinajstim odstavkom 29. člena ZRacS-1.

¹¹⁷ 3. točka prvega odstavka 37. člena Poslovnika Računskega sodišča Republike Slovenije.

5. PRIPOROČILA

Univerzitetnemu kliničnemu centru Maribor priporočamo, naj:

- nazive delovnih mest v Pravilniku o letnih dopustih uskladi z nazivi delovnih mest, ki veljajo po uveljavitvi Zakona o sistemizaciji plač v javnem sektorju od 1. 8. 2008, in natančno opredeli vse organizacijske enote, v katerih javnim uslužbencem pripadajo dodatni dnevi letnega dopusta zaradi oteženih pogojev dela iz 36. člena Kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije;
- opise delovnih mest v sistemizaciji delovnih mest dopolni tako, da bo iz opisov del in nalog izhajala obveznost javnih uslužbencev, da delajo v kontroliranem območju ionizirajočega sevanja;
- v finančnem načrtu navede, koliko javnih uslužbencev se izobražuje ob delu;
- v pogodbah o izobraževanju določi rok trajanja izobraževanja oziroma rok zaključka študija, jasno opredeli, ali gre za izobraževanje v interesu zavoda ali v lastnem interesu, in opredeli dosledno spremljanje izpolnjevanja študijskih obveznosti javnih uslužbencev.

Psihiatrični bolnišnici Begunje priporočamo, naj:

- v finančnem načrtu navede, koliko javnih uslužbencev se izobražuje ob delu.

Zdravstvenemu domu Ljubljana priporočamo, naj:

- nadaljuje z uvajanjem elektronskega načina evidentiranja prisotnosti oziroma odsotnosti javnih uslužbencev v skladu z načrtovano dinamiko;
- vzpostavi evidenco o porabi donacij za strokovno izpopolnjevanje;
- interni akt o izobraževanju javnih uslužbencev dopolni z opredelitvami, v katerih primerih se sklepa pogodba o izobraževanju, kdaj je izobraževanje v interesu delodajalca oziroma javnega uslužbenca, ter z opredelitvijo vsebine pogodbe o izobraževanju;
- v pogodbah o izobraževanju jasno opredeli, ali gre za izobraževanje v interesu zavoda ali v lastnem interesu, rok za dokončanje izobraževanja in dosledno spremljanje izpolnjevanja študijskih obveznosti javnih uslužbencev.

Zdravstvenemu domu Celje priporočamo, naj:

- sprejme interni akt o izobraževanju javnih uslužbencev, v katerem opredeli, v katerih primerih se sklepa pogodba o izobraževanju, postopek sklenitve pogodbe o izobraževanju, kdaj je izobraževanje v interesu delodajalca oziroma javnega uslužbenca, postopek izbora javnih uslužbencev, s katerimi bi sklenil pogodbo o izobraževanju, vsebino pogodbe o izobraževanju in podobno;
- v finančnem načrtu navede število javnih uslužbencev, ki se izobražujejo ob delu, po vrstah izobraževanja.

Zdravstvenemu domu Koper priporočamo, naj:

- uvede elektronski način evidentiranja prisotnosti oziroma odsotnosti javnih uslužbencev;
- v finančnem načrtu navede, koliko javnih uslužbencev se izobražuje ob delu;
- uvede spremljanje in analiziranje bolniških odsotnosti ter odsotnosti zaradi izobraževanja in izpopolnjevanja.

Pravni pouk

Tega poročila na podlagi tretjega odstavka 1. člena ZRacS-1 ni dopustno izpodbijati pred sodišči in drugimi državnimi organi.

Tomaž Vesel,
generalni državni revizor

Poslano:

1. Univerzitetnemu kliničnemu centru Maribor, priporočeno s povratnico;
2. Splošni bolnišnici Novo mesto, priporočeno;
3. Psihiatrični bolnišnici Begunje, priporočeno s povratnico;
4. Zdravstvenemu domu Ljubljana, priporočeno;
5. Zdravstvenemu domu Celje, priporočeno s povratnico;
6. Zdravstvenemu domu Koper, priporočeno;
7. prim. mag. Stanislavu Kajbi, priporočeno;
8. Metodu Mezku, priporočeno;
9. Državnemu zboru Republike Slovenije, priporočeno;
10. arhivu.

*Bdimo nad potmi
javnega denarja*

Računsko sodišče Republike Slovenije
The Court of Audit of the Republic of Slovenia
Slovenska cesta 50, 1000 Ljubljana, Slovenija
tel.: +386 (0) 1 478 58 00
fax: +386 (0) 1 478 58 91
sloaud@rs-rs.si
www.rs-rs.si