

Prejeto: 4. 3. 08	DM: DZ
Šifra zadeve:	Pril:
014 - 3/2008	Vred:

Zdravstveni dom
dr. Božidarja Lavriča - Cerknica
 Cesta 4. maja 17
 1380 CERKNICA



☎: 01/70 50 100
 fax: 01/70 50 118
racunovodstvo@zd-cerknica.si

Št. 34
 28.2.2008

OBČINE USTANOVITELJICE

ZADEVA: Vloga za soglasje

Na podlagi 3. odstavka 8. člena Uredbe o plačah direktorjev v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 73/05, 103/05, 12/06 in 77/06) naprošamo za izdajo soglasja k dodelitvi dela plače za delovno uspešnost direktorja.

Svet zavod ZD Cerknica je na svoji osmi redni seji dne 28.2.2008 ob sprejemu letnega poročila zavoda za leto 2007, s sklepom št. 47 določil tudi stimulatívni del plače direktorja, ki po veljavnih kriterijih znaša 70% osnovne plače.

Obrazložitev:

Pravna podlaga:

- Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS – Uradni list RS, št. 95/07 - UPB);
- Uredba o plačah direktorjev v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 73/05, 103/05, 12/06 in 77/06),
- Uredba o enotni metodologiji in obrazcih za obračun in izplačilo plač v javnem sektorju (Uradni list RS št. 109/07),
- Pravilnik o uvrstitvi delovnih mest direktorjev s področja zdravja (Uradni list RS, št. 106/05),
- Pravilnik o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev s področja zdravja (Uradni list RS, št. 28/06),
- Sklep Vlade RS, št. 01002-2/2008/3, z dne 17. 01. 2008 in
- pogodba o zaposlitvi direktorja.

V skladu z določili Zakona o sistemu plač v javnem sektorju in podzakonskih aktov, organ upravljanja ob sprejemanju letnega poročila v javnem zdravstvenem zavodu določi tudi delovno uspešnost direktorja, katerega plača se že izplačuje po Zakonu o sistemu plač v javnem sektorju.

S 1. marcem 2006 so se direktorjem v javnem sektorju začele izplačevati plače na podlagi Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 110/06, uradno prečiščeno besedilo, v nadaljevanju ZSPJS), Uredbe o plačah direktorjev v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 73/05, 103/05, 12/06, 36/06, 46/06, 77/06 in 128/06, v nadaljevanju UPDJS) in Uredbe o enotni metodologiji in obrazcih za obračun in izplačilo plač v javnem sektorju (Uradni list RS št. 122/05, 20/06, 55/06 in 136/06).

I. DEL PLAČE ZA REDNO DELOVNO USPEŠNOST

ZSPJS določa izplačilo dela plače za redno delovno uspešnost, ki se lahko izplača v višini največ *dveh osnovnih mesečnih plač*. Merila so določena v pravilnikih o merilih za ugotavljanje redne delovne

uspešnosti direktorjev, ki so jih na podlagi tretjega odstavka 22. a člena ZSPJS izdali pristojni ministri (večina pravilnikov je bila objavljena v Uradnem listu RS, št. 28/06 in 31/06).

Razlaga podrobnejših kriterijev iz teh pravilnikov je v pristojnosti posameznega resornega ministrstva.

Direktorjem v javnih zavodih, javnih agencijah, javnih skladih in drugih osebah javnega prava se del plače za delovno uspešnost izplačuje enkrat letno na podlagi poslovnega poročila, in sicer za delovno uspešnost v preteklem letu.

1. Določitev obsega sredstev za redno delovno uspešnost

Za redno delovno uspešnost za leto 2007 znaša obseg sredstev 2 % obseg sredstev za osnovne plače - Sklep Vlade RS, št. 01002-2/2008/3, z dne 17. 01. 2008.

Formula za izračun obsega letnih sredstev za redno delovno uspešnost direktorjev za leto 2007 (to so sredstva, ki bodo izplačana v letu 2008), je:

Z070 za mesec december 2007 x 2 odstotka x 12 mesecev

- **Z070:** nezmanjšana osnovna plača obračunana na podlagi Uredbe o enotni metodologiji in obrazcih za obračun in izplačilo plač v javnem sektorju;
- **mesec december 2007:** prvi odstavek 22. a člena ZSPJS;
- **2 odstotka:** Sklep Vlade RS, šifra: 01002-2/2008/3, z dne 17. 01. 2008;
- **12 mesecev:** od januarja do decembra 2007

Povečanje obsega sredstev za redno delovno uspešnost:

Obseg sredstev, namenjen za izplačilo redne delovne uspešnosti v letu 2007, znaša 24% ene plače direktorja, direktor pa lahko na podlagi določil ZSPJS dobi največ dve osnovni mesečni plači.

Zato je v drugem odstavku 8. člena UPDJS določeno, da se redno delovno uspešnost direktorjem lahko določi v višjem obsegu, kot so za ta namen zagotovljena sredstva v skladu s Kolektivno pogodbo za javni sektor (v našem primeru 2% za leto 2008), pod pogojem, da višji obseg sredstev ne posega v obseg sredstev za redno delovno uspešnost javnih uslužbencev in pod pogojem, da so sredstva za ta namen zagotovljena ter v skladu z določilom, da se skupen obseg sredstev za redno delovno uspešnost direktorjev v državnih organih, drugih državnih organih, upravah pravosodnih organov in upravah samoupravnih lokalnih skupnosti, ki je nad zagotovljenim v skladu s Kolektivno pogodbo za javni sektor, določi s sklepom Vlade RS.

Direktor je, če izpolnjuje merila, ki so navedena v pravilniku o merilih za ugotavljanje redne delovne uspešnosti, upravičen do izplačila dela plače za redno delovno uspešnost v višini največ dveh osnovnih mesečnih plač, pri čemer se za redno delovno uspešnost za leto 2007 upošteva plača meseca decembra 2007 - izplačana plača na podlagi ZSPJS, ki je decembra 2007 zmanjšana za 1,5% (12. člen UPDJS).

Obseg sredstev za delovno uspešnost se lahko poveča na podlagi izpolnjevanja kriterijev iz Pravilnika o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev s področja zdravja:

2. člen

(merila)

Višino dela plače za delovno uspešnost direktorja se določi na podlagi naslednjih meril:

- | | |
|--|-------------------------|
| - poslovna uspešnost | največ 40% skupne ocene |
| - kakovost in strokovnost izvajanja javne službe | največ 30% skupne ocene |
| - razvojna naravnost | največ 30% skupne ocene |

3. člen

(vrednotenje poslovne uspešnosti)

Poslovna uspešnost osebe javnega prava pri opravljanju javne

službe se vrednoti na naslednji način:

- gospodarno poslovanje zavoda, izkazano z letnim poslovnim poročilom in merjeno s prihodki/odhodki, dosežen kazalec 1 in več 20%
- pridobivanje dodatnih prihodkov za opravljanje javne službe iz donacij in ostalih prejetih sredstev Evropske unije za opravljanje javne službe nad 0,1% celotnega prihodka zavoda 10%
- povečevanje obsega ali zahtevnosti storitev z vpeljavo novih organizacijskih ali tehnoloških rešitev 10%

4. člen

(vrednotenje kakovosti in strokovnosti storitev)

Kakovost in strokovnost izvajanja javne službe osebe javnega prava, se vrednoti na naslednji način:

- vpeljan sistem spremljanja kakovosti 10%
- dokumentirano preverjanje zadovoljstva uporabnikov storitev 10%
- dokumentirano preverjanje zadovoljstva zaposlenih 10%

5. člen

(vrednotenje razvojne naravnosti)

Razvojna naravnost osebe javnega prava se vrednoti na naslednji način:

- izvedba ali priprava na izvedbo investicijskih in investicijsko vzdrževalnih del za samostojno vodenje investicije ali za sodelovanje z zunanjim investitorjem 10%
- izvajanje novih storitev s širitvijo dejavnosti 10%
- izdelava in izvajanje dolgoročnega razvojnega načrta 10%

6. člen

(izračun dela plače za delovno uspešnost direktorja)

Direktorju pripada del plače za delovno uspešnost, če vsaj delno izpolni vsako posamezno merilo iz tega pravilnika.

Dosežena merila, izražena v odstotkih iz 3., 4. in 5. člena tega pravilnika, se seštevajo.

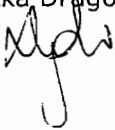
Višina dela plače za delovno uspešnost direktorja se izračuna tako, da se seštevek izpolnjenih meril določenih v odstotkih pomnoži z višino dveh osnovnih mesečnih plač direktorja.

2. Dodelitev dela plače za redno delovno uspešnost direktorju

Na podlagi določila tretjega odstavka 8. člena UPDJS je potrebno za vsa delovna mesta direktorjev, ki so navedena v 1. členu UPDJS, ne glede na to, kdo odloča o višini sredstev za delovno uspešnost, pridobiti soglasje. V primeru oseb javnega prava, katerih ustanovitelj je lokalna skupnost in se ne financirajo iz proračuna lokalne skupnosti, mora biti podano tudi soglasje pristojnega ministra. V primerih, ko je potrebno soglasje tako lokalne skupnosti kot tudi pristojnega ministra, je najprej potrebno pridobiti soglasje lokalne skupnosti.

Četrti odstavek 8. člena UPDJS določa, da izda ustanovitelj oziroma pristojni minister soglasje za izplačilo dela plače za redno delovno uspešnost najpozneje v tridesetih dneh po prejemu vloge za izdajo soglasja. V primeru, da ustanovitelj oziroma pristojni minister soglasja v tridesetih dneh od prejema popolne vloge ne izda oziroma njegove izdaje ne zavrne, je v UPDJS določeno, da se šteje, da je soglasje dano.

Pripravila
Metka Dragolič, vodja SKS



Predsednik sveta zavoda
Zlatko POGORILIČ, dr.med., spec.spl.med.



Priloga:
Preglednica
Sklep sveta zavoda

I. DEL PLAČE ZA REDNO DELOVNO USPEŠNOST DIREKTORJA ZA LETO 2007

PLAČA DIREKTORJA OD 1.12.2007

€ 3.180,71
47,71
3.133,00

51. plačilni razred
zmanjšanje 1,5%

€ 763,37

1. Določitev obsega sredstev za delovno uspešnost za leto 2007 = 3.180,71 x 2% x 12 mesecev

€ 6.266,00

Povečanje obsega sredstev za delovno us maksimum dve (zmanjšani) plači za 12 mes.

6.266,00 €

(po Pravilniku o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev s področja zdravja, Ur.l. RS, št. 28/06).

3. člen	max	izpolnjeno
- gospodarno poslovanje	20%	20%
- pridobiv. dodatnih prihod. Za opravljanje javne službe iz donacij in ostalih prejetih sredstev EU		
sredstev EU za opravljanje javne službe nad 0,1 % prihodkov	10%	0%
- povečevanje obsega ali zahtevnosti storitev z vpeljavo novih organov	10%	0%
4. člen		
- vpeljan sistem spremljanja kakovosti	10%	0%
- dokumentirano preverjanje zadovoljstva uporabnikov storitev	10%	10%
- dokumentirano preverjanje zadovoljstva zaposlenih	10%	10%
5. člen		
- izvedba ali prip. na izvedbo inv. ali inv. vzdrževalnih del za samostojno vodenje investicije ali sod. z zunanjim investitorjem	10%	10%
Investitorjem		
- izvajanje novih storitev s širitvijo dejavnosti	10%	10%
- izdelava in izvajanje dolgoročnega razvojnega načrta	10%	10%
skupaj:	100%	70%

(zobozdravstveni stol, reševalno vozilo...)

(izvajanje ultrazvoka abdomna)

4.386,20 €

vir sredstev

763,37 € iz rednih sredstev

3.622,83 € iz presežka prihodkov nad odhodki



Št.34
Datum: 04.02.2008

ZADEVA:

Izvelek iz zapisnika 8. seje Sveta zavoda ZD Cerknica z dne 28.02.2008 ob 13,30

Ad 6)

SKLEP ŠT. 47: Stimulativni del plače direktorja po veljavnih kriterijih znaša 70 % osnovne plače.



Predsednik sveta zavoda

Zlatko POGORILIČ, dr.med., spec.spl.med.



OBČINA LOŠKA DOLINA

Cesta Notranjskega odreda 2, 1386 Stari trg pri Ložu, tel.: 01 70 50 670, fax.: 01 70 50 680, e- pošta: obcina@loskadolina.si

Datum: 19.03.2008

ZD Dr. Božidarja Lavriča – Cerknica
Cesta 4. maja 17
1380 Cerknica

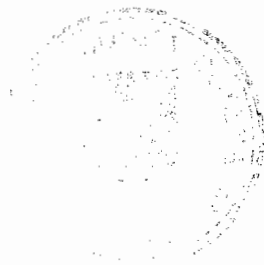
Zadeva: Dopolnitev vloge za soglasje k dodelitvi dela plače za delovno uspešnost direktorja

Komisija za mandatna vprašanja, volitve in imenovanja je na svoji 11. redni seji dne 18.03.2008 obravnavala vašo vlogo za soglasje k dodelitvi dela plače za delovno uspešnost direktorja in sprejela naslednji

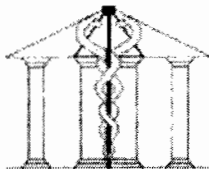
SKLEP: Člani komisije za mandatna vprašanja, volitve in imenovanja občine Loška dolina predlagajo, da se vloga za izdajo soglasja k dodelitvi dela plače za delovno uspešnost direktorja dopolni z dodatnimi obrazložitvami meril, na podlagi katerih je bila predlagana delovna uspešnost. Vloga mora biti dopolnjena do dne 25.03.2008.

Obrazložitev: Vlogo za izdajo soglasja k dodelitvi dela plače za delovno uspešnost direktorja mora javni zavod dopolniti z dodatnimi obrazložitvami meril (kateri kriterij je bil upoštevan pri posameznem merilu in kateri kriterij je bil upoštevan pri izpolnjevanju posameznega merila).

Pripravila:
Danica Zrim



Komisija za mandatna vprašanja,
volitve in imenovanja
Predsednik
Zdenko Truden



Občina Loška dolina
Cesta Notranjskega odreda 2
1386 Stari trg

OBČINA LOŠKA DOLINA	
Priloga: 25.3.08	Priloge: DZ
Šifra zadeve: 014-3/2008-3	Prilož:
	Vred:

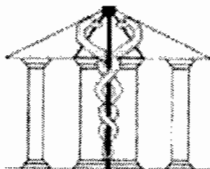
Št. 127
Cerknica, dne 20.03.2008

ZADEVA: Dopolnitev vloge za soglasje k dodelitvi dela plače za delovno uspešnost direktorja – veza vaš dopis z dne 19.3.2008

Obseg sredstev za delovno uspešnost se določi na podlagi izpolnjevanja kriterijev iz Pravilnika o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev s področja zdravja (Uradni list RS, št. 28/06):

- višino dela plače za delovno uspešnost direktorja se določi na podlagi naslednjih meril (2. člen):
 - poslovna uspešnost največ 40% skupne ocene,
 - kakovost in strokovnost izvajanja javne službe največ 30% skupne ocene,
 - razvojna naravnost največ 30% skupne ocene,
- poslovna uspešnost osebe javnega prava pri opravljanju javne službe se vrednoti na naslednji način (3. člen):
 - gospodarno poslovanje zavoda, izkazano z letnim poslovnim poročilom in merjeno s prihodki/odhodki, dosežen kazalec 1 in več 20%,
 - pridobivanje dodatnih prihodkov za opravljanje javne službe iz donacij in ostalih prejetih sredstev Evropske unije za opravljanje javne službe nad 0,1% celotnega prihodka zavoda 10%,
 - povečevanje obsega ali zahtevnosti storitev z vpeljavo novih organizacijskih ali tehnoloških rešitev 10%,
- kakovost in strokovnost izvajanja javne službe osebe javnega prava, se vrednoti na naslednji način (4. člen):
 - vpeljan sistem spremljanja kakovosti 10%,
 - dokumentirano preverjanje zadovoljstva uporabnikov storitev 10%,
 - dokumentirano preverjanje zadovoljstva zaposlenih 10%,
- razvojna naravnost osebe javnega prava se vrednoti na naslednji način (5. člen):
 - izvedba ali priprava na izvedbo investicijskih in investicijsko vzdrževalnih del za samostojno vodenje investicije ali za sodelovanje z zunanjim investitorjem 10%,
 - izvajanje novih storitev s širitvijo dejavnosti 10%,
 - izdelava in izvajanje dolgoročnega razvojnega načrta 10%,

Direktorju pripada del plače za delovno uspešnost, če vsaj delno izpolni vsako posamezno merilo iz tega pravilnika. Dosežena merila, izražena v odstotkih, se seštevajo.



Iz preglednice, ki je priloga vlogi za soglasje, je razvidno, da direktor ZD Cerknica izpolnjuje naslednja merila:

	max	izpolnjeno
3. člen		
- gospodarno poslovanje	20%	20%
- pridobiv. dodatnih prihod. Za opravljanje javne službe iz donacij in ostalih prejetih sredstev EU		
sredstev EU za opravl.javne službe nad 0,1 % prihodkov	10%	0%
- povečevanje obsega ali zahtevnosti storitev z vpeljavo novih organizacijskih ali tehnoloških rešitev	10%	0%
4. člen		
- vpeljan sistem spremljanja kakovosti	10%	0%
- dokumentirano preverjanje zadovoljstva uporabnikov storitev	10%	10%
- dokumentirano preverjanje zadovoljstva zaposlenih	10%	10%
5. člen		
- izvedba ali prip.na izvedbo inv. ali inv. vzdrževalnih del za samostojno		
vođenje investicije ali sod.z zunanjim investitorjem	10%	10%
investitorjem		
- izvajanje novih storitev s širitvijo dejavnosti	10%	10%
- izdelava in izvajanje dolgoročnega razvojnega načrta	10%	10%
skupaj:	100%	70%

Obrazložitev izpolnjevanja posameznih meril:

1. Izpolnjevanje merila iz 1. alineje 3. člena pravilnika - gospodarno ravnanje zavoda, izkazano z letnim poslovnim poročilom in merjeno s prihodki/odhodki, dosežen kazalec 1 in več (20% skupne ocene): kazalnik gospodarnosti je v ZD Cerknica v celoti uravnotežen in prikazuje smotrnost gospodarnosti.

$$\begin{array}{rcl}
 \text{1. Koeficient celotna gospodarnost} & = & \frac{\text{Prihodki}}{\text{Odhodki}} = \frac{2.846.085}{2.826.463} = 1,007
 \end{array}$$

2. Izpolnjevanje merila iz 2. alineje 4. člena pravilnika - dokumentirano preverjanje zadovoljstva uporabnikov storitev (10% skupne ocene):

Da bi ovrednotili in ugotovili odnos naši uporabnikov do zavoda in v njem zaposlenih ljudi, smo pripravili anonimno anketo glede zadovoljstva uporabnikov do izvajalcev in samega Zavoda.

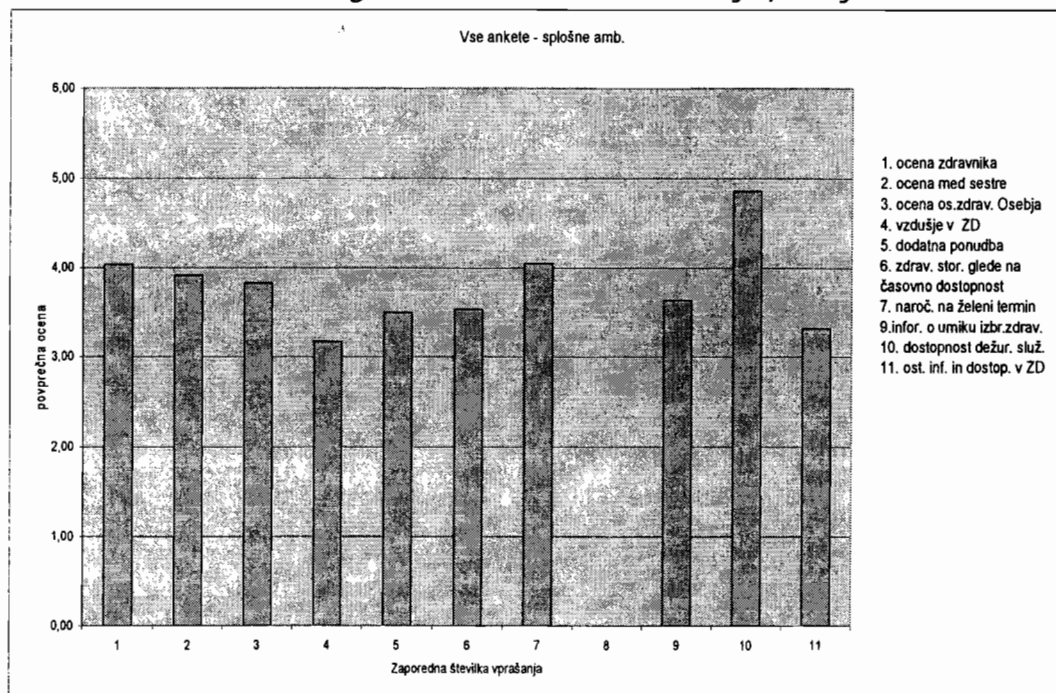
Število prejetih anketnih listov je 512. Vrednotenje števila sodelujočih je težko oceniti, ker ne moremo vedeti koliko je bilo uporabnikov v Zdravstvenem domu Cerknica v času izvajanja ankete. Vpliv na število izpolnjenih anket pa je tudi dejstvo, da večina uporabnikov, ki prihaja v Zdravstveni dom se ob svojih težavah ne želijo ukvarjati z morda njim nepomembnimi stvarmi. Kljub temu ocenjujemo, da je število prejetih anket dovolj veliko, da nam pokaže nek splošni odnos uporabnikov do Zavoda. Iz anketnih listov je



mogoče zaznati, da posamezni anketiranci niso izpolnili anketnih listov do konca oziroma le-ti niso izpolnjeni tako, da bi jih lahko vrednotili.

Vprašalnik je vseboval 11(enajst) vprašanj, ki so opredeljevali različna področja ocenjevanja. Na grafu so nazorno pokazane vrednosti ankete. Uporabniki so ocenjevali z ocenami od 5 (izredno ga cenim, izredno prijetno, izredno učinkovito, izredno sprejemljivo) do 1 (ga ne cenim, zelo neprijetno, neučinkovito, odločno previsoka).

Po analizi vprašanj je razvidno, da so uporabniki zelo zadovoljni s svojim zdravnikom, saj je povprečna ocena 4,0 skoraj enako je zadovoljstvo s spremljajočo medicinsko sestro in ostalim zdravstvenim osebjem. V teh vprašanjih se pokaže porast zadovoljstva glede na leto 2006. Glede vzdušja v Zdravstvenem domu, ponudbe dodatne literature, časovne dostopnosti, je povprečna ocena precej nad 3,5 kar je ugoden rezultat. Zelo nas razveseljuje ocena možnosti naročanja na želeni termin, ki je v poprečju 4,05, kar pomeni, da so uporabniki (bolniki) z sistemom naročanja v našem Zdravstvenem domu zelo zadovoljni in s tem izpolnjujemo zahteve ZZZS v projektu naročanja. Pomembna se nam zdi tudi ocena glede dostopnosti zdravnika v dežurni službi, ki je kar 4,86. V skupnem nam kažejo ocene, ki so jih posredovali naši uporabniki, zelo ugodno iz česar sklepamo, da so uporabniki z delom Zdravstvenega doma kot celote zadovoljni, kar je naš osnovni cilj.



Graf 1: Prikaz odnosa uporabnikov do delovanja Zdravstvenega doma

3. Izpolnjevanje merila iz 3. alineje 4. člena pravilnika - **dokumentirano preverjanje zadovoljstva zaposlenih** (10% skupne ocene):

V letu 2007 smo delovali na vzpostavljanju pristnejših medsebojnih odnosov v zavodu, kar je bila naloga nadaljevanja zastavljenega cilja že v letu 2006. Zavedamo se, da je vzpostavitev prijaznejšega delovnega okolja dolgotrajen proces, ki ga ne bo mogoče rešiti v enem letu. Naša želja je vzpostaviti prijazen odnos brez agresivnega delovanja vodstva na zaposlene.



Da bi ovrednotili odnose med sodelavci smo izvedli anketo, ki nam je bila posredovana s strani Združenja zdravstvenih zavodov Slovenije kot enotni model za opredelitev odnosov med zaposlenimi.

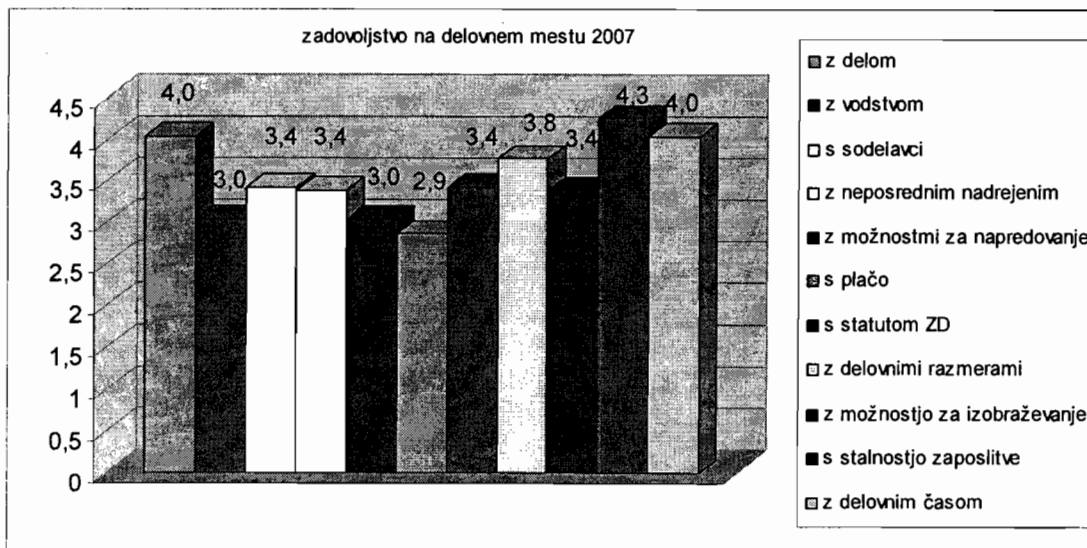
Anketo smo letos, glede na lanskoletno nekoliko skrajšali, posodobili in vsebuje 41 vprašanj. Število delavcev, ki je izpolnilo anketo je 23, kar predstavlja 32% vseh zaposlenih. Predvidevamo, da je število delavcev, ki so izpolnili anketo relativno majhno še vedno zaradi preobsežnosti vprašanj. Prav gotovo pa je še vedno zakoreninjeno dejstvo, da se kljub anonimnosti posamezni delavci ne želijo izpostavljati.

Anketa je bila sestavljena iz dveh delov. En del se opredeljuje glede na osebno zadovoljstvo posameznega delavca v Zavodu, drugi del je odnos do celotne organizacije.

Odgovori na vprašanja so bili sestavljeni tako, da je bila najvišja ocena 5(zelo zadovoljen) in najnižja 1(zelo nezadovoljen).

Povprečna ocena zadovoljstva je 3,50 kar smatramo kot ugoden rezultat zadovoljstva pri delu. Primerjava z anketo iz leta 2006 nam pokaže popolnoma enak rezultat le, da so razmerja med posameznimi kategorijami drugačna. V primerjavi z letom 2006 je v letu 2007 večje zadovoljstvo z delom, z možnostjo za napredovanje, s plačo, z možnostjo za izobraževanje. Manjše pa je zadovoljstvo z vodstvom, s sodelavci, in z neposredno nadrejenimi. Enak procent zadovoljstva pa ostaja s statutom ZD, s stalnostjo zaposlitve, z delovnim časom in delovnimi razmerami.

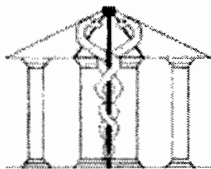
V spodnjem grafu so nazorno pokazani posamezni odgovori na vprašanja.



Graf 2: Prikaz zadovoljstva zaposlenih z delovnim procesom

Pri drugem delu ankete, kjer so se sodelavci opredelili glede pogleda na celotno organizacijo Zdravstvenega doma Cerknica je bila ocena 5 (popolnoma se strinjam) in 1 (nikakor se ne strinjam). V tem delu je bila povprečna ocena 3,16. Tukaj zaradi preobsežnosti vprašanj nismo delali analize po posameznem vprašanju, kar pa tudi nebi prineslo k boljšemu videnju odnosov do zavoda.

Celoten pregled anketnih listov prikaže v nekaterih primerih apriori negativističen pristop v drugih pa nezainteresiran pristop k reševanju ankete. Obe skrajnosti je težko upoštevati in vrednotiti kot pravi odziv celotnega kolektiva. Velja omeniti, da je povprečna ocena v primerjavi z leto 2006 za 0,11 nižja. Tudi samo število sodelujočih v anketi je premajhno, da



bi lahko adekvatno vrednotili in upoštevali rezultat. Primerjava je možna, le s številom sodelujočih, ker je bilo tudi v predhodnem letu približno enako število anketirancev. Zanimivo je dejstvo, so najvišje vrednosti pri vprašanjih, ki ne posegajo neposredno v odnose med sodelavci oziroma do vodstva, ker je v le teh opaziti evidentno prenašanje lastne krivde in nedoslednosti na predpostavljene. Prav gotovo pa so izsledki nek odraz delovne klime v Zdravstvenem domu Cerknica, ki je upoštevajoč rezultate ankete približno na istem nivoju kot leto pred tem.

4. Izpolnjevanje merila iz 1. alineje 5. člena pravilnika - izvedba ali priprava na izvedbo investicijskih ali investicijskih vzdrževalnih del za samostojno vodenje investicije ali sodelovanje z zunanjim investitorjem (10% skupne ocene):

Nabava osnovnih sredstev večjih vrednosti v letu 2007		
Naziv	Datum	Znesek EUR
ANALIZATOR HEMATOLOŠKI ACT 5 DIFF/AL KOMPLET	23.03.	21168,00
AVTOMOBIL CHEVROLET AVEO 1.2	29.03.	8750,00
UZ APARAT TOSHIBA SSA-510A/FAMIO 5	31.03.	29146,91
ULTRAZVOK SONOACE 6000CMT (ABDOM.+ENDOKAVIT.SONDA)	24.04.	9943,82
KOLPOSKOP	09.05.	8312,47
APARAT ZA RAZTEZANJE PM 500	04.05.	5382,00
PESKALNIK S SESALNIKOM	31.05.	3628,38
SKLOP POHIŠTVA LABORATORIJ(+2XSTOL)	15.09.	6846,15
VOZILO REŠEVALNO VW T5	12.10.	77627,69
STROJ ZOBOZDRAVSTVENI PRIMUS(sm4310+4320)	19.12.	25989,61

Investicije in nabava osnovnih sredstev je potekala v skladu s sprejetim planom nabave in nujnimi tekočimi potrebami zavoda.

V letu 2007 sta bili dokončani dve investiciji in sicer obnova laboratorija in ureditev ekološkega otoka Zdravstvene postaje Stari trg v Občini Loška dolina. Opravljena so bila investicijska dela v zgradbi v Cerknici, dograditev predelnih sten.

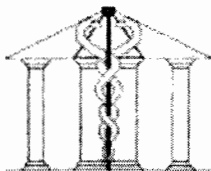
Zaradi v prometni nesreči totalno poškodovanega sicer 10 mesecev starega reševalnega vozila smo bili prisiljeni nemudoma nabaviti novo urgentno vozilo, ki ga sicer v letu 2007 nismo planirali. Sredstva smo dobili v celoti od zavarovanja.

V skladu s planom nabave smo kupili tudi novo osebno vozilo za potrebe patronažne službe na območju občine Cerknica. Staro vozilo je bilo v celoti neuporabno.

Veliko pridobitev za zavod in paciente pa pomeni nabava novega zobozdravstvenega stola ter nakup aparatov za zobno tehniko s katerimi lahko ponudimo kvalitetnejše nadstandardne storitve.

Za potrebe ginekološkega dispanzerja smo kupili nov ultrazvočni aparat, nove pregledovalne UZ sonde in kolposkop. Obnovili smo in na novo opremili tudi samo ginekološko ambulanto.

Za potrebe laboratorija smo kupili nov hematološki analizator in s tem posodobili opravljanje hematoloških analiz krvi.



5. Izpolnjevanje merila iz 2. alineje 5. člena pravilnika – izvajanje novih storitev s širitvijo dejavnosti (10% skupne ocene):

Z nabavo novega ultrazvočnega aparata v DŽ, smo v letu 2007 omogočili pričetek nove dejavnosti. Pacientom smo ponudili ultrazvočne preglede trebušnih organov.

Z usposobitvijo zobnih tehnikov pa smo v zobozdravstveni službi uspeli ponuditi široko paleto novih nadstandardnih in samoplačniških zobozdravstvenih storitev, predvsem keramiko, zaradi katere smo nove medicinske aparate pretežno nabavili že v predhodnem letu.

6. Izpolnjevanje merila iz 3. alineje 5. člena pravilnika – izdelava in izvajanje dolgoročnega razvojnega načrta (10% skupne ocene):

Dolgoročni cilji so zastavljeni na osnovi večletnega programa dela in podrobne analize stanja in razvoja vseh vitalnih služb in področji dela v javnem zavodu.

Ohranili smo delovanje javnega zavoda kot enovitega preventivno kurativnega centra s poudarkom na promociji zdravja na vseh področjih svojega delovanja. Uspešno in korektno smo sodelovali z občinami ustanoviteljicami in omogočali prebivalcem vseh treh občin enako dostopnost in kakovost zdravstvenih storitev.

V sodelovanju z občinami Cerknica, Loška dolina in Bloke smo nadaljevali proces zagotavljanja stabilnosti mreže javne zdravstvene dejavnosti.

Glede racionalnega pristopa h kadrovski politiki v zavodu redno obveščamo Zdravniško zbornico Slovenije o potrebah po zdravnikih in specialistih za zagotavljanje kontinuiranega dela za daljše obdobje. Sodelujemo in obveščamo tudi Občine ustanoviteljice o perečem konstantnem pomanjkanju zdravniškega kadra.

V okviru zavoda zelo uspešno nadaljuje s svojim delom na področju promocije zdravja RZZ, ki v sodelovanju z ostalimi institucijami (vrtci, šole, policija, CSD) na področju vseh treh občin doprinese k izboljšanju zdravja vseh skupin prebivalstva.

S strokovnim izpopolnjevanjem pridobivamo znanja, ki povečujejo učinkovitost našega dela in omogočajo racionalno izrabo delovnega časa. Strokovnost doprinese k racionalnosti diagnostičnih in terapevtskih postopkov ob upoštevanju sodobne medicinske doktrine za primarno raven zdravstvenega varstva. Z udeležbo na strokovnih in drugih seminarjih skrbimo za celovit razvoj zaposlenih.

S sprotnim in ažurnim spremljanjem finančnih parametrov ter obdobjim poglobljenim analiziranjem le teh zagotavljamo učinkovito in transparentno poslovanje.

Obrazložitev izhaja iz »Poslovnega poročila posrednega uporabnika proračuna Zdravstveni dom dr. Božidarja Lavriča – Cerknica« za poslovno leto 2007, ki ste ga že prejeli.

S spoštovanjem!

Pripravila
Metka DRAGOLIČ, vodja SKS



Direktor
Klavdija KAVČIČ, dr.med., spec.spl.med.