

OBČINA LOŠKA DOLINA
Prejeto: 3.3.09
Šifra zadeva: DT
014-3/2009-1

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. 18
26.2.2009

OBČINE USTANOVITELJICE, MINISTRSTVO ZA ZDRAVJE

ZADEVA: Vloga za soglasje k izplačilu stimulativnega dela plače direktorja

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) oziroma 1. člena Uredbe o spremembah in dopolnitvah Uredbe o plačah direktorjev v javnem sektorju (Ur.l. RS, št. 37/2007) naprošamo za izdajo soglasja k dodelitvi dela plače za delovno uspešnost direktorja.

Svet zavod ZD Cerknica je na svoji osmi redni seji dne 26.2.2009 ob sprejemu letnega poročila zavoda za leto 2008, s sklepom št. 57 določil tudi stimulativni del plače direktorja v višini 60% osnovne plače, na podlagi Pravilnika merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev s področja zdravja.

Mandat direktorja Saša KAVČIČA, dr.med., spec.spl.med., traja od 1.5.2006 do 30.4.2010, torej je opravljal mandat celo leto 2008.

V nadaljevanju vloge je podrobno obrazloženo izpolnjevanje pogojev po pravilniku za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev s področja zdravja, v poslovnem poročilu (bilanci uspeha) je izkazan pozitiven poslovni rezultat.

V letu 2008 zavod ni prejel negativnega mnenja Računskega sodišča.

Obrazložitev:

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).

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. Direktorjem v državnih organih, drugih državnih organih, upravah pravosodnih organov in upravah samoupravnih lokalnih skupnosti se redna delovna uspešnost izplačuje v rokih, ki veljajo za ostale javne uslužbenke (prvi odstavek 8. člena UPDJS).

a) Določitev obsega sredstev za redno delovno uspešnost

Za redno delovno uspešnost za leto 2008 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 2008 (to so sredstva, ki bodo izplačana v letu 2009), 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; plačna lestvica veljavna od 1. julija 2007; ZSPJS UPB 7
- 2 odstotka: Sklep Vlade RS, št. 01002-2/2008/3 z dne 17.01.2008.
- 12 mesecev: od januarja do decembra 2008

Povečanje obsega sredstev za redno delovno uspešnost:

Obseg sredstev namenjen za izplačilo redne delovne uspešnosti za leto 2008 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 (Uradni list RS, št. 57/08) - v letu 2008 so bila v višini 2%, 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. Skupen obseg sredstev za redno delovno uspešnost za direktorje 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, pa mora biti določen 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 2008 upošteva plača meseca decembra 2007 - izplačana plača na podlagi ZSPJS, ki je decembra 2007 zmanjšana za 1,5% (12. člen UPDJS).

b) Dodelitev dela plače za redno delovno uspešnost direktorju

Na podlagi 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.

Četrty odstatek 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.

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.

Priloga 1: Preglednica izpolnjevanja meril.

Podrobnejša obrazložitev izpolnjevanja meril (na podlagi Poslovnega poročila za leto 2008):

- 1. alineja 3. člena: gospodarno poslovanje:

Kazalnik celotne gospodarnosti najbolj sintetično ponazarja uravnoveženost poslovanja zavoda. Kaže na intenzivnost presežkov prihodkov nad odhodki in obratno in je od njega odvisen tudi njegov finančni položaj.

Načelu gospodarnosti je zadoščeno, kadar znaša vrednost kazalnika 1 ali več kot 1.

	Prihodki	3.235.395		
1. Koefficient celotna gospodarnost	= -----	= -----	=	1,044
	Odhodki	3.100.457		
	Prihodki od poslovanja	3.203.885		
2. Koefficient gospodarnosti poslovanja	= -----	= -----	=	1,033
	Odhodki od poslovanja	3.100.202		

- 2. alineja 4. člena: dokumentirano preverjanje zadovoljstva uporabnikov storitev:

POROČILO IN ANALIZA O ODNOSU UPORABNIKOV DO ZAVODA

Drugi segment medsebojnih odnosov pa je na relaciji uporabnik zdravstvenih storitev in izvajalec le teh.

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.

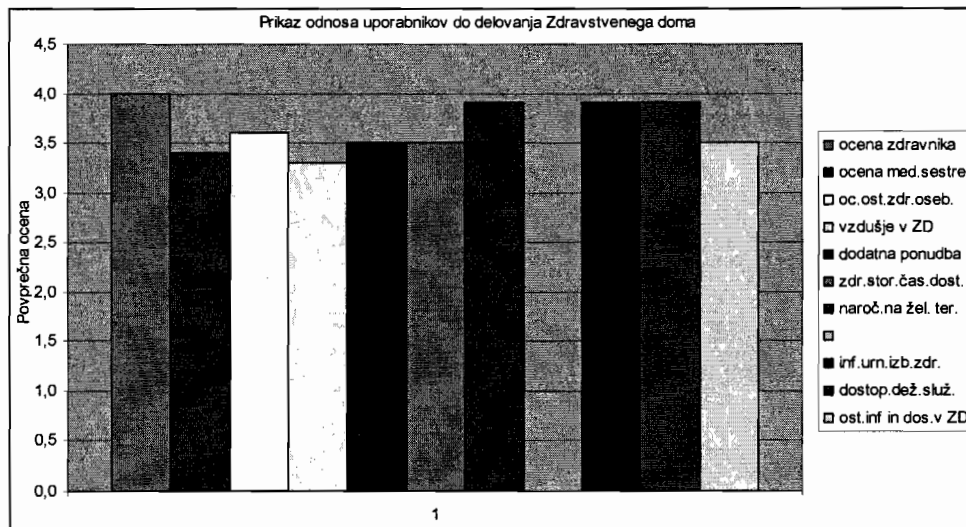
Število prejetih anketnih listov je 275. Vrednotenje števila sodelujočih je težko oceniti, ker ne moremo vedeti koliko je bilo uporabnikov v Zdravstvenem domu Cerknica v času izvajanja ankete. Vpliv na število izpolnjenih anket pa je tudi dejstvo, da večina uporabnikov, ki prihaja v Zdravstveni dom se 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. V letošnjem letu je prišlo do izpada vrednotenja odnosa uporabnikov do zavoda v splošni in ginekološki ambulanti v ZP Stari trg, ker so bila vprašanja iz nepojasnjene vzroka izločena in odstranjena iz čakalnic.

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. Nekoliko manjše je zadovoljstvo s spremljajočo med.sestro in ostalim zdravstvenim osebjem. V teh dveh vprašanjih se pokaže padec zadovoljstva glede na leto 2007. Glede vzdušja v Zdravstvenem domu, ponudbe dodatne literature, časovne dostopnosti, je povprečna ocena nad 3,5 kar je ugoden rezultat. Ugoden je tudi rezultat zadovoljstva pri oceni možnosti naročanja na zeleni termin, ki je v poprečju 3,9 kar pomeni, da so uporabniki (bolniki) s sistemom naročanja v našem Zdravstvenem domu zadovoljni in s

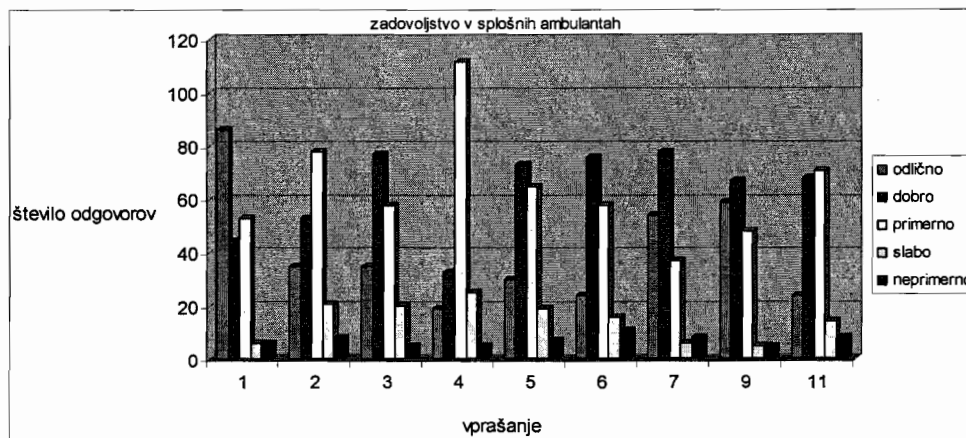
tem izpolnjujemo zahteve ZZZS v projektu naročanja. Primerna se nam zdi tudi ocena glede dostopnosti zdravnika v dežurni službi, ki je 3,9 kar je sicer nižja dosežena ocena kot v letu 2007. Ker se dostopnost ni poslabšala, dežurstvo opravljamo v enakem obsegu, zdravnik in ekipa NMP sta stalno dostopni, nas v bistvu nižji rezultat preseneča. Smatramo, da je odziv v posamezni časovni enoti zadovoljiv in optimalen glede na razpoložljivo ekipo, njene zmožnosti in dogodke.

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 2: Prikaz odnosa uporabnikov do delovanja Zdravstvenega doma

Spodnji graf nam nazorno pokaže dinamiko podelitev posameznih ocen na zastavljeno vprašanje. Prevladujejo ocene dobro in primerno, kar je v zgornji polovici zaželjenega. Ocene slabo in neprimerno se pojavljajo le sporadično.



Graf 3: Zadovoljstvo v splošnih ambulantah

- **3. alineja 4. člena: dokumentirano preverjanje zadovoljstva zaposlenih:**

POROČILO IN ANALIZA O MEDSEBOJNIH ODNOSIH IN ZADOVOLJSTVU ZAPOSLENIH

V letu 2008 smo delovali na vzpostavljanju pristnejših medsebojnih odnosov v zavodu, kar je bila naloga nadaljevanja zastavljenega cilja že v letu 2007. 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 17, kar predstavlja 24,6% 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. Glede na rezultate ankete in odgovore na posamezna vprašanja bi potegnili lahko paralelo med številom oddanih vprašalnikov in specifičnimi odgovori nanje.

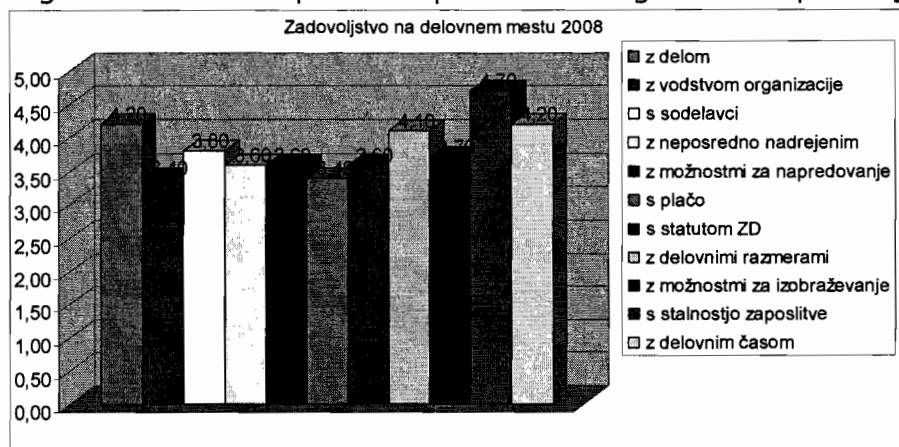
Anketa je bila sestavljena iz dveh delov. En del se opredeljuje glede na osebno zadovoljstvo posameznega delavca v Zavodu, drugi del je odnos do celotne organizacije. Odgovori na vprašanja so bili sestavljeni tako, da je bila najvišja ocena 5(zelo zadovoljen) in najnižja 1(zelo nezadovoljen). Povprečna ocena odgovorov na vsa vprašanja je 3,38 kar smatramo kot ugoden rezultat ker to znaša 67,6% zadovoljstva z celotno klimo v našem zavodu. Primerjava z anketo iz leta 2007 nam pokaže podoben rezultat le, da so razmerja med posameznimi kategorijami drugačna. Podrobnejša analiza razširjenih vprašanj, ki zajemajo podočje celotne delovne organizacije, pokaže manjše zadovoljstvo pri vprašanjih vezanih na vodstvo v celoti.

Na vsak rezultat imajo vpliv posamezni dogodki, ki se odvijajo preko leta. V letu 2008 smo imeli novo sistematizacijo delovnih mest. Ker zaradi obsežnega in nedodelanega projekta s strani snovalca vsi delavci niso bili enako zadovoljni s svojo umestitvijo, smo mnenja, da se ta odziv kaže tudi v rezultatu ankete prav v odnosu do vodstva. Pri analizi kjer je v ospredju zadovoljstvo zaposlenega kot primarni vidik je skupna ocena 3,84 ali 76,8% ob tem je največje zadovoljstvo s stalnostjo zaposlite, z delom, delovnim časom in delovnimi razmerami. Najmanjše je zadovoljstvo s plačo, s statusom v delovni organizaciji, z neposredno nadrejenimi in vodstvom.

Zanimiva je analiza celotnega dela, ki zajema odnos do uporabnikov, do delovne organizacije in medsebojnih odnosov. Za anketirance pomeni zadovoljen pacient najvišji vrednoto, kar se kaže v visokih vrednostih ocen na to vprašanje in posledično rezultat njihovega odnosa do pacientov, kar pa je v navzkrižju z rezultati ankete izvedenimi med pacienti, pri katerih se pokaže, da so pacienti povprečno zadovoljni z zdravstvenim osebjem. Izvzeti so zdravniki s katerimi so uporabniki zelo zadovoljni.

Seveda pa se moramo na koncu analize vprašati ali je število anketirancev res dovolj veliko za splošitev rezultatov na celotno delovno organizacijo.

V spodnjem grafu so nazorno pokazani posamezni odgovori na vprašanja.



Graf1: 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 3,38. 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 letom 2007 za 0,26 višja. 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 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 upoštevač rezultate ankete boljši kot leto pred tem.

- **1. alineja 5. člena: izvedba ali priprava na izvedbo investic. ali inv. vzdrž. del za samostojno vodenje investicije ali sodelvo. z zunanjim investitorjem:**

OBRAZLOŽITEV NABAVE OSNOVNIH SREDSTEV IN INVESTICIJ

V letu 2008 so bile dokončane investicije in sicer obnova oz. dograditev zgradbe in pripadajoče instalacije za ortodontsko ambulanto v Cerknici, klimatizacija večinskega dela prostorov v ZD Cerknica in ZP Stari trg v Občini Loška dolina. Dograditev nadstreška nad ekološkim otokom in menjava kritine nad parkirnim prostorom za avtomobile patronažne službe in ekonoma. Opravljena so bila investicijska dela v zgradbi v Cerknici, dograditev predelnih sten.

V skladu s planom nabave smo kupili tudi dve novi osebni vozili za potrebe patronažne službe na območju občine Cerknica. Stara vozila so bila v celoti neuporabna vendar smo jih vnovčili staro za novo.

V letu 2008 smo kupili še eno novo reševalno vozilo za potrebe urgentne dejavnosti in tako izpopolnili in prenovili reševalni vozni park. Vozilo smo plačali iz lastnih sredstev deloma namensko prihranjenih iz prejšnjih dveh let.

Skrbno smo urejali in redno vzdrževali okolico hiše, ter vso ostalo infrastrukturo. Skrbeli smo tudi za notranjost zgradbe, opravljali nujna vzdrževalna dela, kot so pleskanje, menjava podov in preureditev ambulanc.

Za potrebe kadrovske evidence in obračuna plač smo morali kupiti nov program, preko katerega zagotavljamo sodobne pristope pri opravljanju te dejavnosti. Kupili smo tudi večje število zmogljivejših računalnikov, ki jih neobhodno potrebujemo pri tekočem delu v ambulantah in vodenju zavoda.

Nabavili smo nov razvijalec Rtg filmov in EKG aparat.

Obnovili smo zobozdravstveni stol za ortodontsko ambulanto, kupili nove sklope pohištva in aparaturo za nemoteno delovanje ortodonta.

Za potrebe zobne tehnike smo dokupili aparate potrebne za sodobnejše izvajanje zobozdravstvenih storitev.

Posodobili smo informacijski sistem tako z novo programsko opremo kot tudi z novo strojno opremo. Dodatno smo zamenjali nekatere programe. Posodobitev je neobhodno potrebna, ker bomo edino na ta način zagotovili možnost uvedbe novih načinov povezovanja z ZZS.

NABAVA 2008

OSNOVNA SREDSTVA VEČJIH VREDNOSTI		
Naziv	Datum	Znesek
NADSTREŠEK - EKOLOŠKI OTOK	03.01.	5400,00
APARAT ZA FREZANJE	21.02.	3100,00
50-dograditev ZGRADBA CERKNICA(ORTODONT)vodovod,grad.dela	24.02.	4346,34
PROGRAM OBRAČUN PLAČ IN KADROVSKA EVIDENCA	14.03.	5259,60
SKLOP POHIŠTVA:ORTODONT(+KLOP)	08.04.	11878,06
AVTOMATSKI RAZVIJALEC RTG FILMOV	10.04.	4080,00
2942-dograditev ZOBNI STOL(ORTODONT)	16.04.	3640,02
HP SERVER	23.04.	5664,24
AVTOMOBIL SUZUKI IGNIS 1.3.COMFORT	31.03.	13150,00
KLIMA HITACHI-INVERTER MULTIZONE-TRIPLE	09.06.	3785,34
KLIMA HITACHI-INVERTER MULTIZONE-TRIPLE	10.07.	3213,62
KLIMA HITACHI-INVERTER MULTIZONE-TRIPLE	28.06.	3770,95
AVTOMOBIL CHEVROLET AVEO SE 1.2-LJ-NF-539(TINA)	25.08.	8600,00

KLIMA HITACHI-INVERTER MULTIZONE-TRIPLE	18.07.	3562,03
APARAT EKG SCHILLER CARDIOVIT AT -101	30.10.	3000,00
VOZILO REŠEVALNO VW T5	22.12.	93698,40

Investicije in nabava osnovnih sredstev je potekala v skladu s sprejetim planom nabave in nujnimi tekočimi potrebami Zavoda. Denarna sredstva smo zagotavljali iz naslednjih virov:

- 3. alineja 5. člena: izdelava in izvajanje dolgoročnega načrta:

URESNIČEVANJE DOLGOROČNIH CILJEV

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.

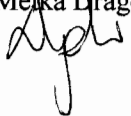
S strokovnim izpopolnjevanjem pridobivamo znanja, ki povečujejo učinkovitost našega dela in omogočajo racionalno izrabo delovnega časa. Strokovnost doprinese k racionalnosti diagnostičnih in terapevtskih postopkov ob upoštevanju sodobne medicinske doktrine za primarno raven zdravstvenega varstva. Z udeležbo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

Na podlagi določila tretjega odstavka 8. člena UPDJS je potrebno za 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.

Četrty 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, kadr.ref.




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



Priloga:
Preglednica
Sklep sveta zavoda

DELOVNA USPEŠNOST DIREKTORJA ZA LETO 2008 (redna)

PLAČA DIREKTORJA OD 1.12.2007

€ 3.180,71
51. plačilni razred
47,71
1,50% zmanjšanje 1,50%
3.133,00

€ 763,37

a) določitev obsega sredstev za delovno uspešnost za leto 2008 = 3.180,71 x 2% x 12 mesecev

€ 6.266,00
maksimum dve (zmanjšani) plači za 12 mes. 6.266,00 €

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

	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 organiz	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 v		
odenje investicije ali sod. z zunanjim investitorjem	10%	10%
investitorjem		
- izvajanje novih storitev s širitvijo dejavnosti	10%	0%
- izdelava in izvajanje dolgoročnega razvojnega načrta	10%	10%
skupaj:	100%	60%

(reševalno vozilo, ekološki otok,
popr. prostora ortod. amb.)

vir sredstev
763,37 € iz rednih sredstev
2.996,23 € iz presežka prihodkov nad o
odhodki

3.759,60 €



Št.18

Datum: 26.02.2009

ZADEVA: Izvleček iz zapisnika 9. seje Sveta zavoda ZD Cerknica z dne 26.02.2009 ob 13,30

Dnevni red:

1. Imenovanje novih predstavnikov ZZZS v svet zavoda in ugotovitev sklepčnosti
2. Potrditev zapisnika 2. korespondenčne seje
3. Potrditev zapisnika 8. seje
4. Volitve predstavnikov delavcev in imenovanje predstavnikov občin ustanoviteljic v svet zavoda za naslednje mandatno obdobje
5. Sprememba statuta in imenovanje glavne sestre
6. Poročilo o poslovanju zavoda in zaključni račun za leto 2008
7. Ugotovitve popisnih komisij in odpisi
8. Poslovni načrt, finančni plan in cilji posrednega porabnika ZD Cerknica za poslovno leto 2009
9. Aneks k PZ, določitev stimulativnega dela plače direktorja
10. Pobude in vprašanja
11. Razno
 - 11.1. Pravilnik o aktivnem medicinskem oddihu zaposlenih

&

Ad 6)

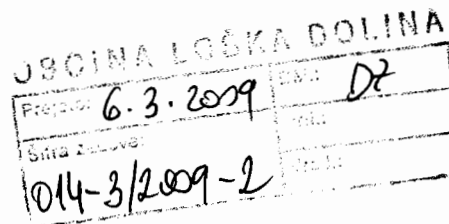
SKLEP ŠT. 54: Potrdi se poročilo o poslovanju zavoda in zaključni račun za leto 2008.

Ad 9)

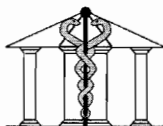
SKLEP ŠT. 57: Zaradi spremembe uredbe o plačah direktorjev se direktorju vroči v podpis aneks k pogodbi o zaposlitvi v predlagani obliki. Stimulativni del plače direktorja po veljavnih kriterijih znaša 60 % osnovne plače. Na podlagi sklepa sveta zavoda se k določitvi stimulativnega dela plače direktorja za soglasje najprej zaprosi občine ustanoviteljice, na podlagi le-tega pa še Ministrstvo za zdravje.



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



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. 18
04.03.2009

OBČINE USTANOVITELJICE

ZADEVA: Sprememba vloge za soglasje k izplačilu stimulativnega dela plače direktorja

Vlogo št. 18 z dne 26.02.2009 za izdajo soglasja k dodelitvi dela plače za delovno uspešnost direktorja spreminjamo v smislu omejitve izplačila delovne uspešnosti direktorjem za leto 2008, v povezavi z Dogovorom o ukrepih na področju plač v javnem sektorju zaradi spremenjenih makroekonomskih razmer za obdobje 2009-2010 (navodilo Ministrstva za javno upravo št. 0100-56/2009/52 z dne 26.02.2009).

Tako naprošamo za soglasje k izplačilu redne delovne uspešnosti direktorja za leto 2008 v enkratnem znesku, v višini 4/12 letnega zneska, do katerega je direktor ZD Cerknica upravičen glede na izkazane rezultate in v prvotni vlogi predstavljeno izpolnjevanje predpisanih kriterijev.

S spoštovanjem!

Pripravila
Metka Dragolič, kadr.ref.



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

Priloga:
navodilo Ministrstva za javno upravo št. 0100-56/2009/52 z dne 26.02.2009



REPUBLIKA SLOVENIJA

MINISTRSTVO ZA JAVNO UPRAVO

www.mju.gov.si, e: gp.mju@gov.si
Tržaška 21, 1000 Ljubljana
t: 01 478 83 30, f: 01 478 87 26



Številka: 0100-56/2009/52
Ljubljana, 26. 02. 2009

**VSA MINISTRSTVA
SKUPNOST OBČIN SLOVENIJE
ZDRUŽENJE OBČIN SLOVENIJE**

Zadeva: Omejitev izplačila delovne uspešnosti direktorjem za leto 2008 v povezavi z Dogovorom o ukrepih na področju plač v javnem sektorju zaradi spremenjenih makroekonomskih razmer za obdobje 2009-2010

Spoštovani,

glede na podpisan Dogovor o ukrepih na področju plač v javnem sektorju zaradi spremenjenih makroekonomskih razmer za obdobje 2009-2010, ki je objavljen na naši spletni strani: <http://www.mju.gov.si/si/splosno/cns/novica/article/14/9843/83bbf55118/> vas opozarjamo, da se v letu 2009 direktorjem, ki se jim redna delovna uspešnost izplačuje v enkratnem znesku, izplača delovna uspešnost v višini 4/12 letnega zneska, do katere bi bili upravičeni.

Lep pozdrav,

Irma Pavlinič Krebs

MINISTRICA

Pripravila:
Mojca Reinhardt
Podsekretarka