

občasnik

Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije

LETNIK XXVI

ZZZS št. 1 // 31. januar 2020

KAZALO

Poslovanje ZZZS		Integriteta in preprečevanje goljufij		Informacijski sistem ZZZS	
	Sprejet strateški razvojni program Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije za obdobje 2020 do 2025		Integriteta – korupcija in goljufije v zdravstvu		Uvedba elektronskega bolniškega lista – informacija za delavce ZZZS
2		24		45	
	Poslovanje Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije v letu 2020		Kako se boriti proti goljufijam in korupciji v zdravstvu v digitalni dobi v Evropi? Mednarodna konferenca daje odgovor: rešitve s sodelovanjem		Skupna novinarska konferenca Ministrstva za javno upravo in ZZZS 20. 1. 2020
4		26		49	
	Zahtevno finančno poslovanje ZZZS v letu 2019 zaradi administrativne omejitve Državnega zbora RS o najvišji dovoljeni porabi		Zaznani sumi goljufij v obveznem zdravstvenem zavarovanju v Sloveniji v letu 2019		Test neprekinjenega delovanja informacijskega sistema ZZZS
9		27		51	
	Izjava o oceni notranjega nadzora za leto 2019		Varstvo osebnih podatkov		EasyVista – orodje za podporo procesa pomoči uporabnikom
13		29		52	
	Mnenje Računskega sodišča RS na računovodske izkaze in pravilnost poslovanja ZZZS za leto 2017		Akti ZZZS		Kadri in znanje
14		30		54	
	Promocija zdravja		Poročila		Kadri v številkah – na dan 31. 12. 2019
16		34		75	
	Promocija zdravja na delovnem mestu v ZZZS v letu 2019		Avstrija in Slovenija sta letos kot prvi državi v Evropi pričeli z medsebojno elektronsko izmenjavo informacij s področja socialnega varstva v okviru sistema EESSI		Aktualno v sindikatu dejavnosti obvezne socialne varnosti
16		34		76	
	Cepljenje proti gripi tudi na ZZZS		Kratka predstavitev Evropske platforme socialnega zavarovanja (European Social Insurance platform – ESIP)		Poročilo o delu sindikata delavcev zdravstvenega zavarovanja Slovenije za leto 2019
18		37		84	
	Dan ZZZS 2019		Razgovori organov za zvezo Republike Slovenije in Republike Srbije na področju zdravstvenega varstva in obveznega zdravstvenega zavarovanja		Podpis pogodbe o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo v ZZZS
20		40		86	
			Organizacijska reforma socialnega zavarovanja v Avstriji		
		42			

Sprejet strateški razvojni program Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije za obdobje 2020 do 2025

Skupščina zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljevanju: ZZZS) je na redni seji 6. 11. 2019 sprejela Strateški razvojni program ZZZS za obdobje 2020 do 2025. Osnovni namen oblikovanja Strateškega razvojnega programa (v nadaljevanju SRP) ZZZS je opredelitev temeljnih razvojnih ciljev v poslovanju ZZZS in ukrepov za njihovo uresničevanje v razvojnem obdobju 2020–2025, ki so hkrati tudi ključni strateški cilji in strategije za izvajanje sistema obveznega zdravstvenega zavarovanja (v nadaljevanju OZZ) v tem obdobju.

V skladu z metodologijo razvojnega načrtovanja na ZZZS je oblikovanje SRP zasnovano na rezultatih analize uresničevanja dosedanjega razvojnega programa in analize razvojnih potreb in možnosti. Rezultati analiz so pokazali, da je **osrednje vprašanje nadaljnega razvoja sistema OZZ in ZZZS kot nosilca tega razvoja v obdobju 2020–2025, kako v obdobju, ki ga bodo zaznamovali predvsem staranje prebivalstva, hiter tehnološki razvoj in druga razvojna gibanja, obvladovati pritiske na rast izdatkov, hkrati pa zagotavljati pravičen in ekonomsko vzdržen dostop do kakovostne zdravstvene oskrbe vsem zavarovanim osebam.**

Med številnimi razvojnimi izzivi, ki sta jih zaznali analizi, kaže izpostaviti naslednje:

1. enostavne, hitre in dostopne storitve urejanja zavarovanj za vse,
2. zadostni finančni viri za kakovostno izvajanje OZZ,
3. izboljšanje dostopa zavarovanih oseb do zdravstvene oskrbe,
4. načrtovanje zdravstvene oskrbe po potrebah,
5. optimalen nakup zdravstvenih programov,
6. spodbujanje učinkovite in kakovostne zdravstvene oskrbe,
7. odgovorno ravnanje in preprečevanje razsipavanja sredstev OZZ,
8. nadgradnje in prilagoditve notranjih procesov ZZZS za uveljavljanje sistemskih novosti,
9. pospešena nadaljnja digitalizacija internega poslovanja in poslovanja s strankami,

10. modernizacija upravljanja s kadrovskimi viri.

Za oblikovanje vizije strateškega uspeha in načrta uresničevanja programa v razvojnem obdobju 2020–2025 je bila uporabljena metodologija uravnoveženega sistema kazalnikov uspešnosti poslovanja (spremenjena in dopolnjena različica – t. i. BSC 3G), ki pri zapisu vizije strateškega uspeha ZZZS predvideva razmislek o temeljnih vidikih razvojnega načrtovanja: vidik pričakovanj ključnih deležnikov, vidik zunanjih razmerij, vidik notranjih procesov in sposobnosti ter vidik organizacijske strukture, kulture in resursov. Za opredelitev razvojne strategije je pomembna zlasti razgradnja vizije na želene strateške rezultate v letu 2025 in pa opredelitev ključnih strateških aktivnosti za doseg te strateških rezultatov.

Na podlagi interne razprave o rezultatih opravljenih analiz in o razvojnih izzivih so bili opredeljeni naslednji strateški rezultati oziroma zelena ciljna stanja ZZZS v letu 2025:

1. zagotavljamo zdravstveno zavarovanja za vse prebivalce,
2. smo ugledna, strokovna in sodobna ustanova,
3. učinkovito in pregledno gospodarimo s sredstvi,
4. nudimo enostavne, dostopne in elektronsko podprte storitve,
5. izboljšali smo pravičnost in finančno vzdržnost sistema,
6. hitro vključujemo učinkovite zdravstvene tehnologije med pravice,
7. poslovanje izvajalcev smo administrativno poenostavili,
8. zavarovanim osebam omogočamo dostopne in kakovostne zdravstvene storitve,
9. smo nosilec razvoja nacionalnih informacijskih rešitev OZZ,
10. imamo hitrejše in enostavnejše postopke,
11. imamo visoko zavzete zaposlene,
12. strokovno in učinkovito izvajamo javna pooblastila,

13. smo iskan in privlačen delodajalec.

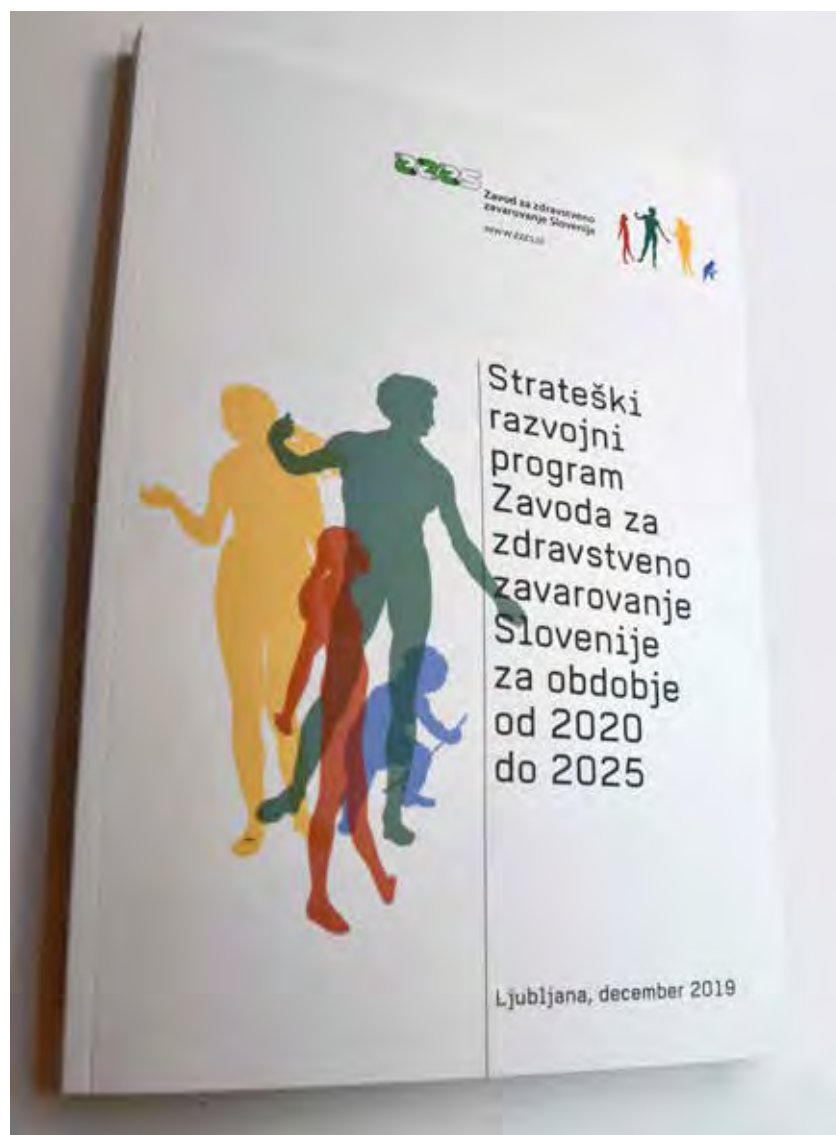
Za doseganje opisanih strateških rezultatov je predvidena izvedba naslednjih strateških aktivnosti:

1. izboljšati informiranje in zmanjšati neenakosti med zavarovanimi osebami,
2. uveljaviti zdravstvo kot prioriteto v družbi z zadostnimi viri financiranja,
3. razvijati in uveljavljati nove obračunske modele,
4. spodbujati kakovost zdravstvenih storitev,
5. krepi vlogo ZZZS kot aktivnega kupca zdravstvenih programov in izboljševati dostop zavarovanih oseb do kakovostne zdravstvene oskrbe,
6. izboljšati odzivnost in učinkovitost organizacije,
7. pospešiti digitalizacijo poslovanja ZZZS in se aktivno vključiti v razvoj nacionalnih rešitev,
8. vzpostaviti razvojno naravnane kadrovske dejavnosti,
9. zmanjševati administrativna bremena izvajalcev,
10. razširiti in nadgraditi uporabo podatkov za odločanje.

Navedene strateške aktivnosti so v SRP podrobno opredeljene in opisane na način, ki predvideva odgovorne nosilce, posamezne korake za izvedbo, člane delovnega tima, časovne termine za izvedbo in možna tveganja, kar bo olajšalo uspešno izvedbo načrtovanih razvojnih aktivnosti. Posamezni koraki se bodo izvajali stalno oziroma kot redne aktivnosti, ki se jih planira v poslovnem planu. Njihovo uresničevanje bo ZZZS spremljal letno ter ga povzel v poslovnem poročilu. Tiste korake strateških aktivnosti, ki imajo omejen začetek in konec, pa bo ZZZS prav tako opredelil v letnem poslovnem planu, podrobneje pa načrtoval in izvajal skladno z internimi pravili vodenja razvojnih aktivnosti; bodisi kot razvojne projekte (obsežnejše in zahtevnejše naloge, ki vključujejo več področij) ali razvojne naloge (manjše in manj zahtevne naloge).

Pri izvajanju strateških aktivnosti se predvideva sodelovanje z zunanjimi strokovnjaki in institucijami, kar odraža potrebo in jasno zavezo ZZZS po povezovanju in sodelovanju s partnerji v zdravstvu in širšem okolju pri uresničevanju SRP.

Anka Bolka



Načrt poslovanja Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije v letu 2020

1. Predlog finančnega načrta ZZZS za leto 2020

Skupščina Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljevanju: ZZZS) je na seji 8. 1. 2020 sprejela predlog Finančnega načrta ZZZS za leto 2020, ki ga je posredovala v soglasje Vladi RS. Finančni načrt ZZZS za leto 2020 določa prihodke in prejemke ter odhodke in izdatke ZZZS za leto 2020 za financiranje programov in storitev zdravstvene dejavnosti, za uresničevanje ostalih pravic iz obveznega zdravstvenega zavarovanja ter za delo službe ZZZS. S finančnim načrtom se določa bilanca prihodkov in odhodkov, račun finančnih terjatev in naložb ter račun financiranja (tabela 1).

Pri načrtovanju za leto 2020 je upoštevan Zakon o fiskalnem pravilu, na podlagi katerega je Državni zbor RS sprejel Odlok o okviru za pripravo proračunov sektorja država za obdobje od 2020 do 2022 (v nadaljevanju Odlok), v katerem je določen najvišji obseg izdatkov za zdravstveno blagajno za leto 2020 v višini 3.320 milijonov evrov. Izhajajoč iz Zakona o fiskalnem pravilu Finančni načrt ZZZS za leto 2020 zagotavlja srednjeročno uravnoteženost prihodkov in odhodkov brez zadolževanja.

Prihodki ZZZS bodo v letu 2020 glede na ocenjene za leto 2019 večji za 204,7 milijona evrov v glavnem zaradi ohranjanja relativno visoke gospodarske aktivnosti, ki vpliva na višje prihodke od prispevkov za obvezno zdravstveno zavarovanje. Odhodki v letu 2020 pa bodo večji za 266,3 milijona evrov glede na leto

Tabela 1. Bilanca prihodkov in odhodkov, račun finančnih terjatev in naložb ter račun financiranja.

v evrih	
2020	
<i>A. Bilanca prihodkov in odhodkov:</i>	
prihodki	3.309.576.265
odhodki	3.320.000.000
Razlika med prihodki in odhodki	-10.423.735
<i>B. Račun finančnih terjatev in naložb:</i>	
prejeta vračila danih posojil in prodaja kapitalskih deležev	0
dana posojila in povečanje kapitalskih deležev	0
prejeta minus dana posojila in sprememba kapitalskih deležev	0
<i>C. Račun financiranja:</i>	
zadolževanje	0
odplačilo dolga	0
neto zadolževanje / neto odplačilo dolga	0
ZMANJŠANJE SREDSTEV NA RAČUNIH	-10.423.735

2019. S Finančnim načrtom ZZZS za leto 2020 je načrtovan primanjkljaj prihodkov nad odhodki v višini 10,4 milijona evrov in bo pokrit iz virov ZZZS, in sicer iz naslova neporabljenih presežkov prihodkov nad odhodki iz preteklih let. Kljub večjim prihodkom in večji dovoljeni porabi v letu 2020, so finančni pogoji poslovanja ZZZS v letu 2020 oteženi zaradi posledic omejitve z najvišjim obsegom izdatkov po Odloku za leto 2019, saj ZZZS v letu 2019 ne bo mogel poravnati vseh obveznosti do izvajalcev zdravstvenih storitev za leto 2019 (44,8 milijona evrov) in bo te obveznosti prenesel v plačilo v leto 2020. Posledično to pomeni, da bo ZZZS kar eno tretjino povečanih odhodkov v letu 2020 glede na leto 2019 (89,6 milijona evrov) namenil za plačilo obveznosti, ki izhajajo iz leta 2019. Hkrati bo ZZZS v letu 2019 računovodsko izkazal presežek prihodkov nad odhodki v ocenjeni višini 51,2 milijona evrov, dejansko pa bo imel konec leta 2019 neporavnane obveznosti. Zaradi teh zaostankov v plačilih, ki bi morala biti izvedena v letu 2019, posledično ni omogočeno dodatno večje povečanje programov v letu 2020 za krajšanje čakalnih dob. Ne glede na relativno manjše dodatno povečanje sredstev za čakalne dobe v letu 2020 (5 milijonov evrov) pa skupna trajno povečana sredstva za ta namen v obdobju 2018-2020 znašajo 60 milijonov evrov – od tega je bilo 35 milijonov evrov zagotovljenih v letu 2019.

Leto 2020 je finančno obremenjeno z dodatno naloženimi obveznostmi v višini 76,5 milijona evrov, ki izhajajo:

- (1) iz sklepov Vlade v zvezi s spornimi vprašanji Splošnega dogovora z aneksi 1, 2 in 3 za leto 2019 in imajo učinek v letu 2020 (51,5 milijona evrov) in
- (2) iz Sporazuma o razreševanju stavkovnih zahtev ter iz Dogovora o plačah in drugih stroških dela v javnem sektorju iz leta 2018 (25 milijonov evrov).

Razpoložljiva sredstva v višini 117,3 milijona evrov glede na dovoljeno porabo po Odloku, se nameni za:

- (1) uresničevanje obstoječih pravic iz OZZ skladno z izhodišči in trendi rasti po posameznih namenih porabe (94,4 milijona evrov) in
- (2) povečanje obsega programov in pravic ter boljše vrednotenje programov v višini preostalih sredstev po pokritju ostalih zakonskih obveznosti (22,9 milijona evrov): širitev programov za skrajšanje čakalnih dob za 5 milijonov evrov (skupaj na letni ravni so sredstva za ta namen večja za 60 milijonov evrov glede na leto 2017), širitev pravic na področju medicinskih pripomočkov (5 milijonov evrov), draga bolnišnična zdravila (5,2 milijona evrov), uskladitev cen zdravstvenih storitev akutne bolnišnične obravnave glede na

rezultate nacionalne stroškovne analize (5 milijonov evrov), širitev programa Dora in Svit (0,8 milijona evrov), širitev na področju cepiv (1,9 milijona evrov).

Edina postavka, ki se v letu 2020 zmanjšuje za 17,1 milijona evrov je izločanje sredstev v rezerve, ki v letu 2020 niso predvidene glede na načrtovani primanjkljaj prihodkov nad odhodki.

Pri pripravi finančnega načrta za leto 2020 je upoštevano:

- veljavni predpisi,
- pravice iz obveznega zdravstvenega zavarovanja po Zakonu o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju in Pravilih obveznega zdravstvenega zavarovanja,
- ocena realizacije prihodkov in odhodkov v letu 2019,
- globalni makroekonomski okviri razvoja Slovenije za leto 2020 (UMAR, september 2019),
- povečanje odhodkov za zdravstvene storitve zaradi finančnih učinkov Splošnega dogovora za pogodbeno leto 2019 z aneksi 1, 2 in 3 v višini 51.566.000 evrov,
- ocena končnega poročuna zdravstvenih storitev za leto 2019, ki bo poravnan v letu 2020 v višini 18 milijonov evrov,
- plačilo neplačanih obveznosti iz leta 2019 v letu 2020 v višini 44,8 milijona evrov ter povečanje osnove za načrtovanje za enak znesek,
- transferni prihodki iz državnega proračuna za povračilo sredstev za plače in nadomestila plače pripravnikov in specializantov po Zakonu o zdravniški službi v letu 2020 v višini 80 milijonov evrov,
- valorizacija materialnih stroškov v cenah zdravstvenih storitev glede na povprečno rast cen življenjskih potrebščin v letu 2020 ni predvidena,
- povečanje cen zdravstvenih storitev v skladu s Sporazumom o razreševanju stavkovnih zahtev iz leta 2018 v višini 25 milijonov evro iz naslova uskladitve kalkulativnih plačnih razredov in dodatkov v cenah zdravstvenih storitev,
- uvedba sprememb v skladu s stroškovno analizo (razvoj sistema SPP – izračunane uteži SPP na podlagi evidentiranih stroškov slovenskih izvajalcev) v višini 5 milijonov,
- nekatere nujne širitve programov z namenom skrajšanja čakalnih dob v višini 5 milijonov evrov (skupno trajno povečana sredstva za skrajševanje čakalnih dob znašajo 60 milijonov evrov glede na leto 2017),
- nujne širitve programov v višini 5,2 milijona evrov za draga bolnišnična zdravila zaradi povečevanja porabe, spremembe cen in uvajanja novih zdravil; ob tem so povračila sredstev na temelju dogovorov o ceni in povračilu stroškov za zdravila, ki jih je ZZZS sklenil s farmacevtskimi družbami ocenjena v višini 21 milijonov evrov,
- dodatna sredstva za program Dora in Svit v višini 0,8 milijona evrov,
- iz osnove za planiranje odhodkov za zdravstvene storitve je izločen enkratni končni poračun zdravstvenih storitev za leto 2018, ki je bil poravnan v letu 2019 v znesku 26,3 milijona evrov,
- odhodki za zdravila, predpisana na recept, so načrtovani z 10,3 % rastjo zaradi porasta predpisane količine zdravil, spremembe v strukturi predpisovanja in uvedbe novih zdravil,
- odhodki za medicinske pripomočke so načrtovani s 14,4 % rastjo. Rast odhodkov je predvsem posledica načrtovane širitve pravic do medicinskih pripomočkov na podlagi spremembe Pravil obveznega zdravstvenega zavarovanja ter povečanja števila zavarovanih oseb, ki so upravičene do teh pripomočkov,
- po podatkih NIJZ za izvedbo programa cepljenja se odhodki za cepiva povečajo za 1,9 milijona evrov,
- odhodki za zdravljenje v tujini so načrtovani s 5 % rastjo zaradi naraščajočega števila napotenih zavarovanih oseb na zdravljenje v tujino, predvsem iz naslova izčrpanih možnosti zdravljenja v Sloveniji,
- odhodki za mednarodne sporazume so načrtovani s 6,5 % rastjo zaradi večje rasti odhodkov tujih zavarovancev v Sloveniji (rast turizma),
- odhodki za nadomestila plač za časčasne odsotnosti z dela so načrtovani z 9,4 % rastjo. Ocena temelji na nominalni rasti povečevanja števila zaposlenih v preteklem in tekočemu letu, nominalni rasti povprečne plače v preteklem letu ter na 0,3 % rasti iz drugih razlogov,
- odhodki za delo ZZZS izkazujejo 7,1 % rast, predvsem zaradi večjih plač in drugih izdatkov zaposlenih ter večjih materialnih izdatkov, potrebnih tudi za realizacijo razvojnih ciljev, opredeljenih v novem strateškem razvojnem programu.

Ob upoštevanju predvidevanj in pogojev pri oceni prihodkov in odhodkov v tem finančnem načrtu, ocenjujemo, da bodo prihodki realizirani v višini 3.309.576.000 evrov in odhodki v višini 3.320.000.000 evrov. Primanjkljaj prihodkov nad odhodki bo znašal 10.424.000 evrov, ki ga bo ZZZS kril iz lastnih virov iz splošnega sklada ZZZS (za drugo). ZZZS v letu 2020 načrtuje le tekoče likvidnostno zadolževanje za medmesečna uravnoteženja razkoraka med tekočimi prilivi in odlivi. Ker bodo vsi najeti likvidnostni krediti vrnjeni še v istem letu, v računu financiranja ne načrtujemo zadolževanja.

2. Poslanstvo in dolgoročni strateški cilji

Poslanstvo ZZZS temelji na javnih pooblastilih, ki so določena z ZZNZZ. ZZNZZ določa, da je ZZZS edini nosilec in izvajalec obveznega zdravstvenega zavarovanja v Republiki Sloveniji. ZZZS zagotavlja zavarovanim osebam pravice do zdravstvenih storitev in denarnih dajatev po načelih solidarnosti, socialne pravičnosti in nepridobitnosti.

V strateškem razvojnem programu ZZZS za obdobje od 2020 do 2025 je izjava o poslanstvu opredeljena kot:

»ZZZS po načelih solidarnosti, socialne pravičnosti in nepridobitnosti omogoča zavarovanim osebam enake možnosti dostopa do kakovostnih zdravstvenih storitev in drugih pravic iz obveznega zdravstvenega zavarovanja. V imenu in za račun zavarovancev kupuje programe zdravstvenih storitev, zdravila in medicinske pripomočke, ki omogočajo učinkovito in kakovostno oskrbo zavarovanih oseb.«

Dolgoročni strateški cilji ZZZS – strateški rezultati (SR), ki jih želi ZZZS doseči na koncu strateškega obdobja od 2020 do 2025, so naslednji:

- SR1: Nudimo enostavne, dostopne in elektronsko podprte storitve ZZZS.
- SR2: Izboljšali smo pravičnost in (finančno) vzdržnost sistema.
- SR3: Hitro vključujemo učinkovite zdravstvene tehnologije med pravice.
- SR4: Poslovanje izvajalcev smo administrativno poenostavili.
- SR5: Omogočamo dostopne in kakovostne zdravstvene storitve.
- SR6: Smo nosilec razvoja nacionalnih informacijskih rešitev obveznega zdravstvenega zavarovanja.
- SR7: Imamo hitre, bolj enostavne postopke.
- SR8: Imamo visoko zavzete zaposlene.
- SR9: Strokovno in učinkovito izvajamo javna pooblastila.
- SR10: Smo iskan in privlačen delodajalec.
- SR11: Učinkovito in pregledno gospodarimo s sredstvi.
- SR12: Smo ugledna, strokovna, sodobna ustanova.
- SR13: Zdravstveno zavarovanje zagotavljamo vsem prebivalcem.

3. Letni cilji

Operativni letni cilji, ki jih je ZZZS opredelil za izvedbo rednih nalog v letu 2020, so naslednji:

1. Zagotoviti kakovostni servis zavarovanim osebam in zavezanecem pri urejanju zavarovanj.
2. Zagotoviti zavarovanim osebam pravico do zdravljenja v tujini.
3. Ažurno odločati o denarnih dajatvah in drugih pravicah na ravni ZZZS ter informirati zavarovane osebe o pravicah iz obveznega zdravstvenega zavarovanja.
4. Nadgraditi sistem pravic in postopkov zagotavljanja medicinskih pripomočkov in obvladovati odhodke.
5. Zagotoviti možnost izbire osebnega zdravnika in dostop do programov zdravstvenih storitev v okviru dopustnih čakalnih dob, obnovitveno rehabilitacijo in zdravstvena letovanja za zavarovane osebe v okviru finančnih zmožnosti.
6. Opraviti načrtovane finančno-medicinske in območne nadzore nad uresničevanjem pogodb z izvajalci zdravstvenih storitev.

7. Zagotoviti zavarovanim osebam zdravila in obvladovati odhodke zanje.
8. Spremljati uresničevanje kratkoročnih in strateških ciljev ter ob odklonih sproti ukrepati.
9. Uvesti nove obračunske modele, jih spremljati in analizirati.
10. Zagotoviti realizacijo finančnega načrta.
11. Zagotoviti pravilne računovodske informacije o poslovanju ZZZS.
12. Zagotoviti nemoteno in varno delovanje informacijskega sistema ZZZS.
13. Učinkovito upravljati s kadri in organizacijo ZZZS.
14. Sodelovati pri pripravi zakonodaje s področja zdravstvenega varstva, zagotavljati usklajenost internih splošnih aktov, zastopati ZZZS in izvajati regresne postopke.
15. Zagotavljati pogoje za delovanje službe ZZZS.
16. Zagotoviti obveščanje javnosti o obveznem zdravstvenem zavarovanju in poslovanju ZZZS, krepiti ugled in prepovednost ZZZS v javnosti ter izvajati informacijsko-dokumentacijsko dejavnost.

Poleg teh ciljev je ZZZS za leto 2020 opredelil tudi letne cilje za izvedbo strateških ciljev, ki izhajajo iz strateških aktivnosti, opredeljenih v Strateškem razvojnem programu za obdobje od 2020 do 2025:

- SA1: Izboljšati informiranje in zmanjšati neenakost med zavarovanimi osebam.
- SA2: Uveljaviti zdravstvo kot prioriteto v družbi z zadostnimi viri financiranja.
- SA3: Razvijati in uveljaviti nove obračunske modele.
- SA4: Spodbujati kakovost zdravstvenih storitev.
- SA5: Krepiti vlogo ZZZS kot aktivnega kupca zdravstvenih programov in izboljševati dostop zavarovanih oseb do zdravstvene oskrbe.
- SA6: Izboljšati odzivnost in učinkovitost organizacije ZZZS.
- SA7: Pospešiti digitalizacijo poslovanja ZZZS in se aktivno vključiti v razvoj nacionalnih rešitev.
- SA8: Vzpostaviti razvojno naravnane kadrovske dejavnosti ZZZS.
- SA9: Zmanjševati administrativna bremena izvajalcev.
- SA10: Razširiti in nadgraditi uporabo podatkov pri odločanju v ZZZS.

4. Merjenje uspešnosti

Uspešnost doseganja ciljev ZZZS se presoja na podlagi fizičnih, vrednostnih in kvalitativnih kazalcev. Osnova za merjenje uspešnosti doseganja ciljev so ciljne vrednosti po posameznih ciljnih oz. vsebinskih področjih, ciljne vrednosti strateških aktivnostih in strateških rezultatov ter opisne ocene v skladu s sprejetimi sodili.

Vsi kazalci za kontrolo strateških aktivnosti in strateških rezultatov so navedeni v Strateškem razvojnem programu za obdobje od 2020 do 2025 (priloga). Njihova realizacija bo predstavljena v letnem poslovnem poročilu.

Daniela Dimić
Damjan Kos

Priloga

Kazalci za kontrolo strateških aktivnosti v SRP 2020–2025 s ciljnim vrednostmi.

Strateška aktivnost	Predlogi kazalcev	Način merjenja	Stanje 2019	2020	2022	2025
SA1 Izboljšati informiranje in zmanjšati neenakost med zavarovanimi osebami	SA1-K1: št. novih prilagoditev (fizičnih, spletnih idr.) osebam z različnimi oblikami invalidnosti	kumulat.	0	5	25	35
	SA1-K2: delež realiziranih faz vzpostavitve klicnega centra	letno	0	10 %	20 %	100 %
	SA1-K3: št. skupin MP, za katere je vzpostavljen seznam MP	kumulat.	0	2	11	19
	SA1-K4: izdelan katalog storitev in izvajalcev	letno	0	0	0	1
	SA1-K5: št. novih vlog, ki se lahko vlagajo elektronsko	letno	0	0	11	11
SA2 Uveljaviti zdravstvo kot prioriteto v družbi z zadostnimi viri financiranja	SA2-K1: delež proračunskih sredstev v vseh izdatkih za zdravstvo	letno	6,7 %	6,8 %	7,5 %	10 %
	SA2-K2: delež javnih izdatkov v vseh izdatkih za zdravstvo	letno	73,5 %	74 %	75,5 %	77,5 %
	SA2-K3: obseg pridobljenih sredstev EU	kumulat.	233.000	233.000	233.000	600.000
	SA2-K4: odstotna sprememba izdatkov za nadomestila odsotnosti	letno	< 1,5 %	< 1,5 %	< 1 %	< 0,5 %
SA3 Razvijati in uveljavljati nove obračunske modele	SA3-K1: št. celostnih analiz obračunskih modelov	letno	1	1	2	1
	SA3-K2: št. uvedenih novih obračunskih modelov	kumulat.	2	4	8	20
	SA3-K3: št. uvedenih delnih dopolnitev obračunskih modelov (npr. samo dopolnjen seznam storitev)	letno	3	3	3	3
	SA3-K4: delež realizacije pilotnega obračunskega modela	letno	0	0	0	100 %
SA4 Spodbujati kakovost zdravstv. storitev	SA4-K1: število uvedenih sklopov kazalnikov kakovosti (začetna stopnja uvedbe)	kumulat.	1	2	3	4
SA5 Krepite vlogo ZZZS kot aktivnega kupca zdr. programov in izboljševati dostop zavarovanih oseb do zdravstvene oskrbe	SA5-K1: delež nadzorov z ugotovljenimi nepravilnostmi glede na vse izvedene nadzore	letno	65 %	68 %	74 %	80 %
SA6 Izboljšati odzivnost in učinkovitost organizacije ZZZS	SA6-K1: št. uspešno zaključenih (uvedenih) posodobitev poslovnih procesov	kumulat.	1	2	3	4
SA7 Pospešiti digitalizacijo poslovanja ZZZS in se aktivno vključiti v razvoj nacionalnih rešitev	SA7-K1: št. uspešno zaključenih novih informacijskih rešitev za digitalizacijo poslovanja v ZZZS	letno	13	13	14	14
	SA7-K2: št. predstavitev tehnoloških predlogov za podporo procesom ZZZS	letno	1	2	2	2
	SA7-K3: delež aplikacij, razvitih v novi tehnologiji	letno	8 %	10 %	13 %	20 %
	SA7-K4: delež realizacije analize in pilotne uvedbe strojnega učenja na področju urejanja zavarovanj	letno	0	0	40 %	100 %
	SA7-K5: uporaba portala za zavarovane osebe	letno				
SA8 vzpostaviti razvojno naravnane kadrovske dejavnosti ZZZS	SA8-K1: delež zaposlenih, ki so vključeni v najmanj eno obliko strokovnega usposabljanja	letno	30 %	35 %	40 %	45 %
	SA8-K2: delež zaposlenih, za katere je izdelan karierni načrt	letno	0 %	15 %	18 %	25 %
	SA8-K3: število izvedenih izobraževanj internih predavateljev	letno	15 %	20 %	25 %	30 %
SA9 Zmanjševati administrativna bremena izvajalcev	SA9-K1: št. poenostavljenih predpisov/navodil za izvajalce zdravstvenega zavarovanja	kumulat.	2	4	7	10
	SA9-K2: št. nadgrajenih izmenjav podatkov z izvajalci, ki zmanjšujejo administrativna bremena izvajalcev	kumulat.	1	1	1	2
SA10 Razširiti in nadgraditi uporabo podatkov pri odločanju v ZZZS	SA10-K1: število novih predlogov v letnem planu za uporabo podatkov iz podatkovnega skladišča za kakovostno odločanje	letno	0	0	2	2
	SA10-K2: št. izvedenih večjih analiz, pri katerih je ekipa sodelovala oziroma nudila podporo	letno	0	1	2	2

Kazalci za kontrolo strateških rezultatov v SRP 2020–2025 s ciljnimi vrednostmi.

Strateški rezultat	Predlogi kazalcev	Način merjenja	Stanje 2019	2020	2022	2025
SR1 Nudimo enostavne, dostopne in elektronsko podprte storitve ZZZS	SR1–K1: št. dostopov na javni spletni portal pri vsebinah, namenjenih zavarovanim osebam	letno	2,6 mio	2,9 mio	3,0 mio	3,1 mio
SR2 Izboljšali smo pravičnost in (finančno) vzdržnost sistema	SR2-K1: razmerje med izdatki za zdravstvo na prebivalca v Sloveniji glede na povprečje EU 28	Letno (2 leti)	80 %	81 %	82,5 %	85 %
SR3 Hitro vključujemo učinkovite zdravstvene tehnologije med pravice	SR3-K1: št. (celovitih in delnih) obračunskih modelov, ki vključujejo nove zdravstvene tehnologije	letno	2	1	2	2
	SR3-K2: št. novih zdravil na t. i. listi	letno	2018 = 22	22	22	22
SR4 Poslovanje izvajalcev smo administrativno poenostavili	SR4-K1: delež izvajalcev, ki ocenjujejo, da so se administrativne zahteve zmanjšale (anketa v pripravi)	letno				
SR5 Omogočamo dostopne in kakovostne zdravstvene storitve	SR5–K1: št. čakajočih nad dopustnimi čakalnimi dobami za izbrane storitve	letno	52.538	trend padanja	trend padanja	pod dopustnimi
	SR5–K2: delež enodnevne obravnave na izbranih področjih v primerjavi z vsemi bolnišničnimi obravnavami	letno		trend naraščanja	trend naraščanja	trend naraščanja
	SR5–K3: delež zavarovanih oseb, ki poročajo o neizpoljenih potrebah po zdravstvenih storitvah – anketa ŠURS	letno	2017 = 3,5 %	Ni naraščanja	Ni naraščanja	Ni naraščanja
SR6 Smo nosilec razvoja nacionalnih informacijskih rešitev OZZ	SR6-K1: št. nadgradenj izmenjav podatkov z izvajalci	letno	Vsaj 12	Vsaj 12	Vsaj 12	Vsaj 12
	SR6-K2: št. nacionalnih in mednarodnih informacijskih programov in projektov, pri katerih sodelujemo	letno	Vsaj 2	Vsaj 2	Vsaj 3	Vsaj 3
SR7 Imamo hitre, bolj enostavne postopke	SR7-K1: delež rešenih zadev v rokih	letno	89,9 %	>90 %	>90 %	>90 %
SR8 Imamo visoko zavzete zaposlene	SR8-K1: delež zmanjšanja zdravstvenega absentizma	letno	6,72 %	6,0 %	5,2 %	4,6 %
SR9 Strokovno in učinkovito izvajamo javna pooblastila	SR9-K1: delež sprememb odločb na drugi stopnji odločanja	letno	21,3 %	≤21 %	≤20 %	≤19 %
SR10 Smo iskan in privlačen delodajalec	SR10-K1: neto fluktuacija	letno	2018 = 4,17 %	< 5 %	< 5 %	< 5 %
SR11 Učinkovito in pregledno gospodarimo s sredstvi	SR11-K1: mnenje računskega sodišča o poslovanju ZZZS	Letno (- 2 leti)	pozitivno	pozitivno	pozitivno	pozitivno
SR12 Smo ugledna, strokovna, sodobna ustanova	SR12-K1: delež pozitivne in informativne publicitete o ZZZS in OZZ	letno	97,54 %	97,54 %	97,54 %	97,54 %
	SR12-K2: št. sodelovanj na strokovnih srečanjih z aktivno udeležbo	letno		Trend narašč.	Trend narašč.	Trend narašč.
SR13 Zdravstveno zavarovanje zagotavljamo vsem prebivalcem	SR13-K1: delež oseb z neurejenim zavarovanjem več kot 1 leto	letno	0,02 %	< 0,2 %	< 0,2 %	< 0,2 %

Zahtevno finančno poslovanje ZZZS v letu 2019 zaradi administrativne omejitve Državnega zbora RS o najvišji dovoljeni porabi

1. Ocena finančnega poslovanja ZZZS v letu 2019

Skupščina Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljevanju: ZZZS) je na seji dne 18. 12. 2018 sprejela Finančni načrt ZZZS za leto 2019, nanj pa je Vlada Republike Slovenije dala soglasje dne 21. 1. 2019. Obseg načrtovanih, uravnoteženih prihodkov in odhodkov je znašal 3.054 milijonov evrov.

Spremenjeni finančni pogoji poslovanja, tako na strani prihodkov kot odhodkov, so že spomladi leta 2019 nakazovali potrebno spremembo oziroma povečanje najvišjega obsega izdatkov za zdravstveno blagajno po Odloku o okviru za pripravo proračunov sektorja država za obdobje 2018 do 2020 (v nadaljevanju Odlok¹) za leto 2019, kar bi omogočilo večjo dostopnost do zdravstvenih storitev, hitrejšo skrajševanje čakalnih dob in tekoče poravnavanje obveznosti ZZZS.

ZZZS in organi upravljanja ZZZS so pristojna ministrstva, Vlado RS in Državni zbor RS že od februarja 2019 dalje večkrat opozarjali na **nujnost spremembe Odloka za povečanje najvišjega obsega izdatkov zdravstvene blagajne za 53 milijonov evrov** – saj je projekcija prihodkov in odhodkov ZZZS za leto 2019 izkazovala preseganje načrtovanih prihodkov in odhodkov – vendar Vlada RS spremembe Odloka ni podprla. Predstavniki Vlade RS so ZZZS seznanili, da zaradi ustavne presoje proračunskih dokumentov za leto 2019 (Zakon o izvrševanju proračunov RS za leti 2018 in 2019, rebalans proračuna za leto 2019 in odlok za obdobje 2018–2020), ne bodo začeli postopka za spremembo Odloka za leto 2019 do odločitve Ustavnega sodišča RS, ne glede na višje prilive katerekoli blagajne v sklopu proračunov sektorja država.

¹ ZZZS lahko posluje le v okviru največjega obsega izdatkov določenega za zdravstveno blagajno, po Odloku o okviru za pripravo proračunov sektorja država, ki ga določil Državni zbor RS.

Zaradi omejene porabe, določene z Odlokom in zakonske obveze za oblikovanje rezerv iz presežka prihodkov nad odhodki (ki se vštevajo med odhodke in v najvišji obseg izdatkov po Odloku), je v mesecu decembru 2019 prišlo do **motenj v financiranju obveznega zdravstvenega zavarovanja**. ZZZS je moral zamakniti plačilo tretjega dela avansov izvajalcem zdravstvenih storitev iz 31. 12. 2019 na 3. 12. 2020 ter zamakniti tudi plačilo drugih obveznosti, ki so zapadle v plačilo od 17. 12. 2019 do 19. 12. 2019 na 31. 12. 2019 in od 20. 12. 2019 do 31. 12. 2019 na prve dni januarja 2020, v **skupni višini 63 milijonov evrov**.

Preliminarni podatki o finančnem poslovanju ZZZS v letu 2019 kažejo, da so se predvidevana ZZZS glede višine prihodkov in odhodkov uresničila. **Prihodki so realizirani v višini 3.103,5 milijona evrov** in so za 49,7 milijona evrov večji od načrtovanih, **odhodki so realizirani v okviru načrtovanih v višini 3.053 milijonov evrov**. Med odhodki so tudi rezerve (16,8 milijona evrov) v višini 25 % ugotovljenega presežka prihodkov nad odhodki (67,4 milijona evrov) v skladu s Statutom ZZZS in sklepom Skupščine ZZZS. **Presežek prihodkov nad odhodki ZZZS v letu 2019 tako znaša 50,5 milijona evrov**, ki po računovodskih predpisih povečuje splošni sklad ZZZS in predstavlja vir financiranja v prihodnje.

V letu 2019 so na večje prihodke v primerjavi z načrtovanimi vplivali predvsem večji prispevki za obvezno zdravstveno zavarovanje (večje število prejemnikov plač, višja rast prispevne osnove ter višja rast bruto plač zaposlenih), večji prihodki po mednarodnih sporazumih z drugimi državami ter več prejetih sredstev na temelju dogovorov o ceni in povračilu stroškov za zdravila, sklenjenimi med ZZZS in farmacevtskimi družbami.

S Splošnim dogovorom za pogodbeno leto 2019 ter aneksi št. 1, 2 in 3 k temu dogovoru so bila zagotovljena dodatna sredstva v višini 124,5 milijona evrov za zdravstvene programe na prednostnih področjih (večja dostopnost

do zdravstvenih storitev), boljše vrednotenje nekaterih programov ter za povečanje obsega programov z daljšimi čakalnimi dobami.

Ker je ZZS zlasti v zadnjih 3 letih zagotavljal pomembno večja dodatna finančna sredstva za skrajševanje čakalnih dob in širitve programov **se je tudi v letu 2019 še naprej povečevalo število opravljenih zdravstvenih storitev (v večjem obsegu kot v letu 2018 in v letu 2017), in sicer so to na področju bolnišničnih operacij in posegov zlasti:**

- endoproteza kolka (opravljenih 323 operacij več kot v letu 2018),
- operacija na ožilju – arterije in vene (opravljenih 229 operacij več kot v letu 2018),
- operacija na stopalu – hallux valgus (opravljenih 212 operacij več kot v letu 2018),
- endoproteza kolena (opravljenih 157 operacij več kot v letu 2018),
- operacija hrbtenice (opravljenih 144 operacij več kot v letu 2018),
- ortopedska operacija rame (14 operacij več kot v letu 2018).

Tudi v letu 2019 se je nabor storitev, ki so plačane po dejanski realizaciji (količinsko neomejeno) razširil, ZZS pa je zagotovil tudi financiranje dodatnega števila timov na primarni ravni. Tako je ZZS v zadnjih 2 letih zagotovil delovanje dodatnih 41,6 timov ambulantne splošne oz. družinske medicine in 14,3 timov otroškega in šolskega dispanzerja.

2. Prihodki ZZS v letu 2019

Celotni prihodki ZZS v obdobju januar – december 2019 znašajo 3.103,5 milijona evrov in so za 213 milijonov evrov oz. za 7,4 % večji glede na preteklo leto (od tega so večji pri-

hodki od prispevkov za 166,5 milijona evrov in transferni prihodki iz državnega proračuna za 20,3 milijona evrov). Celotni prihodki so za 1,6 % večji od načrtovanih, predvsem na račun večjih prihodkov od prispevkov.

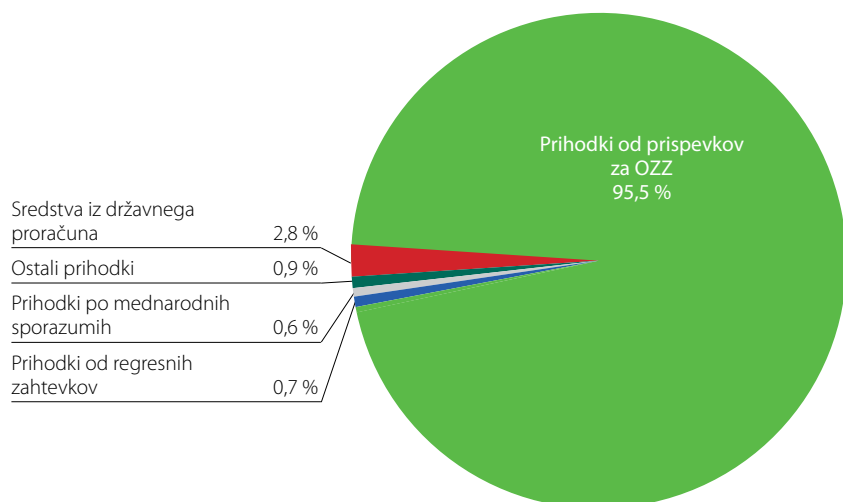
Prihodki od prispevkov znašajo 2.948 milijonov evrov (predstavljajo 95 % vseh prihodkov) in za 21,8 milijona evrov presegajo načrtovane. Stopnja rasti prihodkov od prispevkov je za 2,5 odstotni točki večja od rasti povprečne bruto plače v Republiki Sloveniji v letu 2019, predvsem zaradi večjega števila prejemnikov plač.

Drugi prihodki ZZS znašajo 155,4 milijona evrov (predstavljajo 5 % vseh prihodkov) in za 27,8 milijona evrov presegajo načrtovane vrednosti, največ zaradi večjih prejetih sredstev na temelju dogovorov o ceni in povračilu stroškov za zdravila, sklenjenimi med ZZS in farmacevtskimi družbami, dodatnih sredstev iz državnega proračuna za povračilo že izplačanih sredstev za plače in nadomestila plače pripravnikov in specializantov ter večjih prihodkih po mednarodnih sporazumih.

Največji delež med drugimi prihodki predstavljajo sredstva iz državnega proračuna v višini 86,5 milijona evrov za povračilo že izplačanih sredstev za plače in nadomestila plače pripravnikov in specializacije zdravnikov in za povračilo plačila zdravstvenih storitev do polne vrednosti storitev za socialno ogrožene. Sledijo prihodki od regresnih zahtevkov v višini 22,5 milijona evrov, prihodki po mednarodnih sporazumih v višini 20 milijonov evrov ter plačila po dogovorih o cenah in povračilu stroškov za zdravila, ki jih je ZZS sklenil s nekaterimi dobavitelji zdravil v višini 21,5 milijona evrov.

3. Odhodki ZZS v letu 2019

Odhodki ZZS so izkazani po načelu denarnega toka (realizirana plačila v letu 2019) in v letu 2019 znašajo 3.053 milijonov evrov. V primerjavi s predhodnim letom so večji za 194,3 milijona evrov oziroma za 6,8 %. Največjo rast odhodkov (14,9 %) izkazujejo odhodki iz naslova mednarodnih sporazumov, sledijo odhodki za cepiva (10,1 %) in odhodki za nadomestila plače zaradi začasne zadržanosti od dela (9,7 %). Če ZZS ne bi imel omejitev porabe po Odloku, bi bili odhodki ZZS v letu 2019 višji za 63 milijonov evrov (za prenos plačila zapadlih obveznosti iz meseca decembra 2019 v januar 2020), izkazana bi bila 8,5 % rast odhodkov glede na leto 2018, presežek prihodkov nad odhodki bi znašal bistveno manj (okoli 4



Slika 1. Struktura prihodkov ZZS v letu 2019.

milijone evrov), posledično pa bi ZZS oblikoval rezerve v neznatnem znesku.

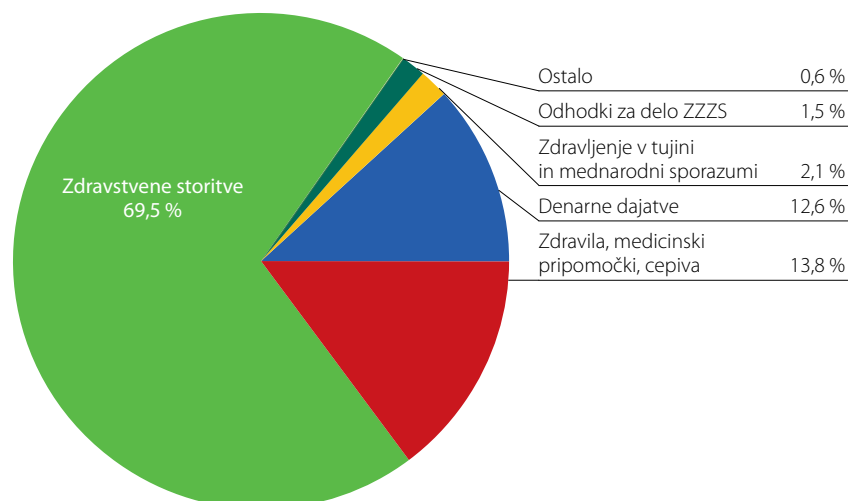
a) Odhodki za zdravstvene dejavnosti

Odhodki za zdravstvene storitve, zdravila, medicinske pripomočke, cepiva, odhodki za zdravljenje v tujini in odhodki po mednarodnih sporazumih predstavljajo 85,4 % vseh odhodkov ZZS.

V strukturi celotnih odhodkov ZZS imajo **odhodki za zdravstvene storitve** 69,5 % delež in v letu 2019 znašajo 2.121 milijonov evrov. V primerjavi z letom 2018 so večji za 7 % oz. za 138 milijonov evrov. Zamik plačil iz 2019 v 2020 je pri odhodkih za zdravstvene storitve znašal 42,2 milijona evrov, kar pomeni da bi v primeru plačila vseh zapadlih obveznosti preseglji načrtovane vrednosti za 3 %. Končni obračun za opravljene programe zdravstvenih storitev za leto 2019 bo izveden do konca meseca januarja 2020 in takrat bodo znani tudi podatki o vseh obveznostih ZZS za programe zdravstvenih storitev za leto 2019 (plačilo oziroma odhodek bo v letu 2020).

Odhodki za zdravila, medicinske pripomočke in cepiva so znašali 419,8 milijona evrov in so pod načrtovanimi za 5 %, delno tudi zaradi zamika plačil v znesku 13,7 milijona evrov. V primerjavi z letom 2018 so večji za 1,4 % oz. za 5,9 milijona evrov. Ti odhodki v strukturi vseh odhodkov ZZS predstavljajo 13,8 % delež.

Največji delež v tej skupini odhodkov predstavljajo **odhodki za zdravila**. V letu 2019 znašajo 337 milijonov evrov. V primerjavi z letom 2018 so večji za 0,9 % oziroma za 3,1 milijona evrov ter so zaradi zamika plačil pod načrtovanimi (za 5,1 %). V kolikor bi bile v letu 2019 poravnane vse zapadle obveznosti (zamik plačil za zdravila je znašal 12,1 milijona evrov) bi bili odhodki za zdravila še v vedno v okviru načrtovanih, kar gre pripisati tudi ukrepom ZZS na področju zdravil – izvajanje terapevtskih skupin zdravil ter skupin medsebojno zamenljivih zdravil z najvišjo priznano vrednostjo, pogajanja za nižje cene originalnih zdravil pre-



Slika 2: Struktura odhodkov ZZS v letu 2019.

ko različnih vrst dogovorov z dobavitelji zdravil, razvrščanje novih generičnih zdravil, ki prav zaradi nižjih cen in s tem nižjih stroškov zdravljenja omogočajo vključitev najnovejših zdravil na listo ter nadzor nad predpisovanjem zdravil.

Odhodki za medicinske pripomočke so znašali 75,6 milijona evrov in so v okviru načrtovanih. V primerjavi z letom 2018 so za 2,9 % ali 2,1 milijona evrov večji, kar je posledica povečanja števila zavarovanih oseb, ki so upravičene do teh pripomočkov v breme sredstev obveznega zdravstvenega zavarovanja pri zdravljenju in medicinski rehabilitaciji posameznih vrst obolenj ter širitve pravic po spremembi Pravil obveznega zdravstvenega zavarovanja v letu 2019. Odhodki za cepiva so v letu 2019 znašali 7,2 milijona evrov in so za 10,1 % ali za 0,6 milijona evrov večji od realiziranih v letu 2018 in so v okviru načrtovanih. Odhodki za cepiva so se povečali zaradi uvedbe cepljenja proti klopnemu meningoencefalitisu za določene skupine zavarovancev.

Odhodki za zdravljenje v tujini in iz naslova mednarodnih sporazumov so v letu 2019

znašali 64,7 milijona evrov in za 6,2 milijona oz. 10,7 % presegajo načrtovane. V primerjavi s predhodnim letom so večji za 8,4 milijona evrov oz. za 14,8 %. Razlogi za rast odhodkov so povečano število napotitev za zdravljenje v tujino zaradi izčrpanih možnosti zdravljenja v Sloveniji (na področju otroške srčne kirurgije, za različne vrste obsevanj, zdravljenje limfedema), zviševanje cen zdravstvenih storitev v tujini ter višji odhodki po mednarodnih sporazumih tako za slovenske kot tuje zavarovance, upoštevanje princip reciprocitete.

b) Odhodki za povračilo denarnih dajatev

Odhodki za povračilo denarnih dajatev za pravice iz obveznega zdravstvenega zavarovanja (nadomestila, potni stroški) so realizirani v višini 383,9 milijona evrov in so za 9,6 % ali za 33,5 milijona evrov večji v primerjavi z letom 2018 in so v okviru načrtovanih vrednosti.

Največji delež (99,4 %) predstavljajo odhodki za nadomestila plače zaradi začasne zadržanosti od dela. V letu 2019 so znašali 381,5 milijona evrov in so zaradi zamika plačil iz 2019 v 2020 (v znesku 7 milijonov evrov) pod načrtovanimi za 4,3 milijona evrov oz. za 1,1 %. Glede na leto 2018 ti odhodki, kljub zamiku plačil, še vedno izkazujejo 9,7 % rast oz. so večji za 33,6 milijona evrov. V primerjavi s preteklim letom se je po zadnje razpoložljivih podatkih povečalo tako število primerov (za okoli 9 %) kot tudi število dni odsotnosti v breme ZZZS (za okoli 5 %), na kar je vplivalo več različnih dejavnikov, predvsem povečanje števila zaposlenih, podaljševanje delovne dobe, rast plač in drugi delovni, socialni in ekonomski dejavniki.

c) Odhodki za delo službe ZZZS

Odhodki za delo službe ZZZS so v letu 2019 znašali 46,5 milijona evrov in so v okviru načrtovanih. Ti odhodki predstavljajo 1,5 % delež vseh odhodov ZZZS.

4. Zaključne ugotovitve

ZZZS je leto 2019 zaključil s presežkom prihodkov nad odhodki v višini 50,5 milijona evrov in oblikovanimi rezervami v višini 16,8 milijona evrov, kar je odraz večjih prihodkov in manjših odhodkov zaradi omejene porabe po Odloku, hkrati pa je ZZZS moral prenesti v plačilo zapadle obveznosti iz leta 2019 v leto 2020 v višini 63 milijonov evrov.

Zaradi omejene porabe in večjih obveznosti od določenih z Odlokom, so bili pogoji finančnega poslovanja ZZZS ob koncu leta 2019 oteženi, hkrati pa so zaradi prenosa zapadlih obveznosti iz leta 2019 v leto 2020 obremenjeni že odhodki leta 2020. Zato **ZZZS pričakuje, da bosta Vlada RS in Državni zbor RS čimprej omogočila spremembo Odloka za leto 2020 ter z zvišanjem dovoljene porabe za zdravstveno blagajno za leto 2020 preprečila tveganje, da bi moral ZZZS tudi v letu 2020 prenašati del obveznosti v leto 2021.**

Ker bodo pogoji finančnega poslovanja ZZZS tudi v naslednjem letu 2020 zahtevni, so člani Skupščine ZZZS pred kratkim ocenili, da dodatnih finančnih sredstev za širjenje obsega programov zdravstvenih storitev v letu 2020 ni zadosti. Zato **je Skupščina ZZZS ob obravnavi Finančnega načrta ZZZS za leto 2020 in za leto 2021 naslovila na Vlado RS zahtevo, s katero bi 30 milijonov evrov sredstev iz naslova terciarja I (izobraževalna in raziskovalna dejavnost klinik in inštitutov v zdravstvu) prenesli v financiranje iz ZZZS na državni proračun, tako sproščena sredstva ZZZS pa bi se lahko namenila tudi za širitve programov zdravstvenih storitev za skrajševanje čakalnih dob.**

Daniela Dimić
Damjan Kos

Izjava o oceni notranjega nadzora za leto 2019

IZJAVA O OCENI NOTRANJEGA NADZORA JAVNIH FINANC	
v / na (naziv proračunskega uporabnika)	
ZAVOD ZA ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE SLOVENIJE	
(sedež proračunskega uporabnika, šifra in matična številka)	
MIKLOŠIČEVA CESTA 024, 1000 LJUBLJANA	
Šifra:	27405
Matična številka:	5554195000
Podpisani se zavedam odgovornosti za vzpostavitev in stalno izboljševanje sistema finančnega poslovanja in notranjih kontrol ter notranjega revidiranja v skladu s 100. členom Zakona o javnih finančnih za namenom, da obvladujem tveganja in zagotavljam doseganje ciljev poslovanja in uresničevanje proračuna.	
Sistem notranjega nadzora javnih financ je zasnovan tako, da daje razumno, ne pa tudi absolutnega zagotavlja o doseganju ciljev: tveganja, da splošni in posebni cilji poslovanja ne bodo doseženi, se obvladujejo na še sprejemljivi ravni. Temelji na nepretrganem procesu, ki omogoča, da se opredelijo ključna tveganja, verjetnost nastanka in vpliv določenega tveganja na doseganje ciljev in pomaga, da se tveganja obvladuje uspešno, učinkovito in gospodarno.	
Ta ocena predstavlja stanje na področju uvajanja procesov in postopkov notranjega nadzora javnih financ v / na (naziv proračunskega uporabnika)	
ZAVOD ZA ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE SLOVENIJE	
Oceno podajam na podlagi:	
* ocene notranje revizijske službe za področja:	
-	
* samooценitev vodij organizacijskih enot (vodij - direktorjev področij in sektorjev, PE IC ter sekretarja Zavoda) za področja:	
<ul style="list-style-type: none"> tveganj poslovnih procesov in tveganj, da se cilji ne bodo uresničili, kontrolnega okolja, opredeljenosti in merljivosti ciljev, sistema notranjega kontroliranja in kontrolnih aktivnosti, ki zmanjšujejo tveganja, sistema informiranja in komuniciranja, sistema nadziranja. 	
* ugotovitev (Računskega sodišča RS, proračunske inšpekcije, Urada RS za nadzor proračuna, nadzornih organov EU,...) za področja:	
-	
V / Na (naziv proračunskega uporabnika)	
ZAVODU ZA ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE SLOVENIJE	
je vzpostavljen(o):	
1. primerno kontrolno okolje (predstojnik izbere eno od naslednjih možnosti):	
a) na celotnem poslovanju,	
b) na pretežnem delu poslovanja,	x
c) na posameznih področjih poslovanja,	
d) še ni vzpostavljeno, pričeli smo s prvimi aktivnostmi,	
e) še ni vzpostavljeno, v naslednjem letu bomo pričeli z ustreznimi aktivnostmi	
2. upravljanje s tveganji:	
2.1. cilji so realni in merljivi, to pomeni, da so določeni indikatorji za merjenje doseganja ciljev (predstojnik izbere eno od naslednjih možnosti):	
a) na celotnem poslovanju,	x
b) na pretežnem delu poslovanja,	
c) na posameznih področjih poslovanja,	
d) še niso opredeljeni, pričeli smo s prvimi aktivnostmi,	
e) še niso opredeljeni, v naslednjem letu bomo pričeli z ustreznimi aktivnostmi	
2.2. tveganja, da se cilji ne bodo uresničili, so opredeljena in ovrednotena, določen je način ravnanja z njimi (predstojnik izbere eno od naslednjih možnosti):	
a) na celotnem poslovanju,	
b) na pretežnem delu poslovanja,	x
c) na posameznih področjih poslovanja,	
d) še niso opredeljena, pričeli smo s prvimi aktivnostmi,	
e) še niso opredeljena, v naslednjem letu bomo pričeli z ustreznimi aktivnostmi	
3. na obvladovanju tveganj temelje sistem notranjega kontroliranja in kontrolne aktivnosti, ki zmanjšujejo tveganja na sprejemljivo raven (predstojnik izbere eno od naslednjih možnosti):	
a) na celotnem poslovanju,	
b) na pretežnem delu poslovanja,	x
c) na posameznih področjih poslovanja,	
d) še ni vzpostavljen, pričeli smo s prvimi aktivnostmi,	
e) še ni vzpostavljen, v naslednjem letu bomo pričeli z ustreznimi aktivnostmi	
4. ustrezen sistem informiranja in komuniciranja (predstojnik izbere eno od naslednjih možnosti):	
a) na celotnem poslovanju,	
b) na pretežnem delu poslovanja,	x
c) na posameznih področjih poslovanja,	
d) še ni vzpostavljen, pričeli smo s prvimi aktivnostmi,	
e) še ni vzpostavljen, v naslednjem letu bomo pričeli z ustreznimi aktivnostmi	
5. ustrezen sistem nadziranja, ki vključuje tudi primerne (lastno, skupna, pogodbeno) notranje revizijsko službo (predstojnik izbere eno od naslednjih možnosti):	
a) na celotnem poslovanju,	x
b) na pretežnem delu poslovanja,	
c) na posameznih področjih poslovanja,	
d) še ni vzpostavljen, pričeli smo s prvimi aktivnostmi,	
e) še ni vzpostavljen, v naslednjem letu bomo pričeli z ustreznimi aktivnostmi	
6. notranje revidiranje zagotavljam v skladu s Pravilnikom o usmeritvah za usklajeno delovanje sistema notranjega nadzora javnih financ (predstojnik izbere eno od naslednjih možnosti):	
a) z lastno notranjerevizijsko službo,	x
b) s skupno notranjerevizijsko službo,	
c) z zunanjim izvajalcem notranjega revidiranja,	
d) nisem zagotovil notranjega revidiranja.	

ad b) Navedite naziv skupne notranjerevizijske službe:	
Sedež in matična številka skupne notranjerevizijske službe:	
Matična številka:	
ad c) Navedite naziv zunanjega izvajalca notranjega revidiranja:	
Sedež in matična številka zunanjega izvajalca notranjega revidiranja:	
Matična številka:	
Ali (sprejeti) finančni načrt (proračun), za leto na katerega se Izjava nanaša, presega 2,086 mio evrov (če da, navedeno predstojnik označi v polje):	
x	
Datum zadnjega revizijskega poročila zunanjega izvajalca notranjega revidiranja je:	
(dan XY, mesec XY in leto 20XY)	
ad d) Notranjega revidiranja nisem zagotovil, ker:	
V letu 2019 (leto, na katere se Izjava nanaša) smo na področju notranjega nadzora izvedli naslednje pomembne izboljšave (navedite: 1, 2 oziroma 3 pomembne izboljšave):	
<p>A. Izboljšali smo sistem notranjih kontrol z novimi in dograjenimi računalniškimi rešitvami, in sicer:</p> <ol style="list-style-type: none"> zaključen projekt EESSI – izmenjava "obrazcev" v elektronski obliki v aplikaciji RINA, uvaden e-bolniški list z dodatnimi kontrolami v aplikaciji Nadomestila (15 kontrol) in pri zapisu v on-line sistem, uvaden nov sklop Zavodovega analitičnega sistema KRON-OS, s čimer je omogočeno enostavno pridobivanje podatkov o izdatkih OZZ po osebi in s tem dodatne kontrole na več področjih, izveden prenos delovanja informacijskega sistema na rezervno lokacijo in na podlagi ugotovitev izboljšani in optimizirani postopki prenosa. <p>B. Izdelali in prenovili smo večje število splošnih aktov. V splošne akte smo vključili oz. dopolnili notranje kontrole, ki nam omogočajo obvladovanje operativnih tveganj in zagotavljajo večjo enotnost pri delu. Med pomembnejšimi splošnimi akti, ki so bili izdelani oz. prenovljeni velja omeniti:</p> <ol style="list-style-type: none"> nova Organizacijsko navodilo o načinu dela na področju uveljavljanja pravice do načrtovanega zadržanja v tujini, ново Navodilo za zajem in posredovanje podatkov iz Potrdil o upravičeni zadržanosti od dela v sistem on-line (eBol) in Potrdil o upravičeni zadržanosti od dela za tuje zavarovane osebe (Bol za TZO), ki skupaj s tehničnim navodilom določa kontrole pri zapisu eBol, Pravilnik o popisu, izrednem odpisu sredstev in obveznosti do virov sredstev ter razpolaganju z odpisanimi premičninami, Posodobitev kontrolnih listov (računovodske kontrole, kontrolni list za obračun osebnih prejemkov), posodobitev standardov za knjiženje in posodobitve in dopolnitve usmeritev za knjiženje po kotnih, stroškovnih mestih in internih nalogih. 	
Kljub izvedenim izboljšavam ugotavljam, da obstajajo naslednja pomembna tveganja, ki jih še ne obvladujem v zadostni meri:	
<ol style="list-style-type: none"> Najpomembnejše tveganje, ki se kljub nenehnim prizadevanjem za pridobitev ustreznih kadrov in kljub iskanju novih rešitev nadaljuje iz preteklih let, je omejenost kadrovskih virov. Limitiran kadrovski načrt in neustrezna sistemizacija oz. vrednotenje posameznih delovnih mest, pa tudi nezmožnost pridobitve kadra določenih specialnosti, predvsem zdravnikov, na trgu dela, predstavlja tveganje za realizacijo rednih in razvojnih nalog predvsem zaradi povečanja pripada zadev (npr. bolniški staleži), novih nalog (npr. aktivnosti v zvezi s novim sistemom MP, vsebinsko skrbljivost za eBol) in načrtovanih številnih razvojnih aktivnosti v okviru strateškega razvojnega programa za naslednje srednjeročno obdobje, vedno zahtevnejših in kompleksnejših nalog (npr. podrobno vsebinsko poznavanje zavodskih aplikacij z vsemi vgrajenimi kontrolami) kot tudi zaradi pričakovanih po sedelovanju in pomoči zunanjim deležnikom (npr. ministru pri pripravi zakonodaje) vpliva na pravočasno in kakovostno izvajanje rednih nalog ter omejuje razvoj zdravstvenega zavarovanja. Poleg tega je izključno zaradi nezadostnega števila in neuspešnega pridobivanja dodatnih specifičnih kadrov – zdravnikov v letu 2019 prihajalo do nekaterih zamud v postopku odločanja o pravicah zavarovanih oseb. Ukrepi: korektura sistemizacije, določitev vsebinskih prioritete, zahteva po odpravi omejitev oz. povečanju kadrovskega načrta, pravočasna izvedba nadomestnih zaposlitev zaradi predaje dela, izenačitev statusa zdravnika na Zavodu z zdravnikom v klinični praksi in pravočasna izvedba strateške aktivnosti SA8. Tveganja, povezana s spremembami izhodišč ali zakonodaje ter Splošnega dogovora po sprejemu finančnega načrta ZZS, kar lahko vodi v preseganje finančnih zmoglosti ZZS in s tem v nezmožnost poravnave obveznosti ob zapadlosti in v prenos plačil iz enega leta v drugo leto. Ukrepi: Pravočasna pobuda službe in organov upravljanja ZZS za spremembo najvišjega obsega izdatkov za zdravstveno blagajno v Odloku o okviru za pripravo proračunov sektorja država, sprejem rebalansa finančnega načrta ZZS, stalno poročanje in opozarjanje pristojnega ministrstva. 	
Predstojnik oziroma poslovodni organ proračunskega uporabnika:	
Marjan Sušelj, univ. dipl. psih., generalni direktor	
Datum podpisa predstojnika:	
	
20. 1. 2020	
<p>Poljasnilo k točki 6.: Pravilnik o usmeritvah za usklajeno delovanje sistema notranjega nadzora javnih financ omogoča zagotavljanje notranjega revidiranja z lastno notranjerevizijsko službo, s skupno notranjerevizijsko službo ali z zunanjim izvajalcem notranjerevizijskih storitev (10. do 12. člen, Uradni list RS, št. 72/2002).</p> <p>Lastne notranjerevizijske službe so dolžni ustanoviti predlagatelj finančnih načrtov po drugem odstavku 19. člena ZJF (npr. ministrstva). Lastna notranjerevizijska služba slednjih je tudi lastna notranjerevizijska služba tistih njihovih organov v sestavi, ki nimajo svoje lastne notranjerevizijske službe.</p> <p>Skupna notranjerevizijska služba je lahko ustanovljena v okviru enega proračunskega uporabnika ali kot samostojna strokovna služba proračunskih uporabnikov in izvaja notranje revidiranje na podlagi aktov o ustanovitvi in poslovanju, ki določajo tudi pravice in obveznosti ustanoviteljev, ki so sopodpisniki teh aktov ali so pristopili k skupni notranjerevizijski službi kasneje na podlagi mandatnih pogojev. V primeru, da proračunski uporabnik ni podpisnik aktov skupne notranjerevizijske službe, ni podpisal mandatne pogodbe oziroma skupna notranjerevizijska služba nima pravne podlage za vključitev proračunskega uporabnika v svoje revizijsko okolje, proračunski uporabnik nima zagotovljenega notranjega revidiranja s strani skupne notranjerevizijske službe.</p> <p>Proračunski uporabniki, razen tistih, ki so v skladu z ZJF dolžni ustanoviti lastno notranjerevizijsko službo, si lahko zagotovijo notranje revidiranje svojega poslovanja tudi na podlagi oddaje javnega naročila zunanjemu izvajalcu notranjerevizijskih storitev.</p> <p>Vsi proračunski uporabniki so dolžni zagotoviti funkcijo notranjega revidiranja, in sicer, če odhodki v finančnem načrtu presegajo 2.086.463 evrov, vsakoletno, drugače pa na tri leta.</p>	

Mnenje Računskega sodišča RS na računovodske izkaze in pravilnost poslovanja Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije za leto 2017



V skladu z Zakonom o računskem sodišču je Računsko sodišče RS izvedlo revizijo računovodskih izkazov in pravilnosti poslovanja ZZS za leto 2017. Računsko sodišče RS je 28. 10. 2019 izdalo revizijsko poročilo, v katerem je o računovodskih izkazih ZZS za leto 2017 izreklo pozitivno mnenje, saj izkazi v vseh pomembnih pogledih resnično in pošteno prikazujejo stanje sredstev in obveznosti do virov sredstev na dan 31. 12. 2017 ter prihodke in odhodke oziroma prejemke in izdatke ZZS za tedaj končano leto.

O pravilnosti poslovanja ZZS v letu 2017 pa je računsko sodišče izreklo mnenje s pridržkom, ker je ugotovilo:

1. v nasprotju z Zakonom o sistemu plač v javnem sektorju je javnim uslužbencem izplačal delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela v znesku 12.836 evrov, ker ni sprejel pisne odločitve o povečanem obsegu dela javnega uslužbenca in o plačilu delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela za posamezen mesec in/ali pred izplačilom plače za posamezen mesec, enemu javnemu uslužbencu pa obračunal in izplačal delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela v previsokem odstotku ter za mesec, ko javni uslužbenec ni opravljal dela v povečanem obsegu, poleg tega pa je zaposlenim določil dodatek za dvojezičnost v višini 6 odstotkov osnovne plače javnega uslužbenca, čeprav je bila zahtevana le osnovna raven znanja jezika narodne manjšine;
2. odločbe o priznanju pravice do povračila stroškov specialističnega in bolnišničnega zdravljenja, nabave medicinskih pripomočkov in zdravil v tujini je izdajal več kot dva meseca po prejemu vlog ter izplačeval povračila stroškov zdravstvenih storitev in medicinskih pripomočkov, ki niso temeljila

na izdani odločbi in so bila izplačana pred izdajo obvestila o povračilu stroškov – ostala povračila, kar ni v skladu z Zakonom o splošnem upravnem postopku;

3. v nasprotju z notranjima aktoma je dopise o izredni odobritvi zobozdravstvenih oziroma zdravstvenih storitev izdajal več kot 14 delovnih dni po prejemu popolne vloge in več kot tri delovne dni po prejemu mnenja zdravnika in odločil o izjemni odobritvi živil za posebne zdravstvene namene na podlagi nepopolnih vlog;
4. na podlagi javnega razpisa za sofinanciranje projektov za promocijo zdravja na delovnem mestu v letih 2015 in 2016, ki niso storitve, katerih plačilo se krije iz obveznega zdravstvenega zavarovanja, je v nasprotju z Zakonom o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju izplačal 499.808 evrov;
5. v enem primeru v pogodbi o izvajanju storitev ni določil letnega obsega zdravstvenih storitev v skladu z določili Splošnega dogovora za pogodbeno leto 2017 in začasnega povečanja v pogodbi o izvajanju zdravstvenih storitev določenega obsega zdravstvenih storitev za leto 2017 ni določil s sklenitvijo aneksa k pogodbi, kar ni skladno z Zakonom o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju, izvajalcem pa je za porabljena zdravila za bolnišnično zdravljenje plačal najmanj 2.027 evrov preveč;
6. ni sklenil samostojne pogodbe za izvajanje programa zdravstvenih storitev z Vzgojnim zavodom Planina, kar je bilo v nasprotju z določili Splošnega dogovora za pogodbeno leto 2017;
7. ni odločal o pravici zavarovanih oseb do skupinske obnovitvene rehabilitacije v upravnem postopku, ampak je pristojnost za odločanje prenesel na organizatorje sku-

pinske obnovitvene rehabilitacije, kar ni v skladu z Zakonom o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju; vloge desetih vlagateljev, ki niso v celoti izpolnjevale vseh zahtev iz javnega razpisa za izbiro organizatorjev sofinanciranega zdravstvenega letovanja otrok in šolarjev v letu 2017, je ocenil kot ustrezne in vlagateljem na podlagi sklenjenih pogodb v letu 2017 izplačal 285.261 evrov, pri sklepanju pogodb z organizatorji zdravstvenega letovanja otrok in šolarjev ni ravnal v skladu s svojim notranjim aktom, v nasprotju z določili pogodbe je ocenil kot ustrezna najmanj štiri poročila organizatorjev zdravstvenega letovanja otrok in šolarjev, ki jim niso bili predloženi računi oziroma druga listinska dokumentacija za 28.993 evrov v poročilih izkazanih stroškov;

8. pri nabavi materiala, storitev in osnovnih sredstev v znesku najmanj 140.604 evre in pri izvajanju posameznih postopkov izbire dobaviteljev in izvajalcev je ravnal v nasprotju s predpisi o javnem naročanju;
9. v postopkih oddaje stanovanj v najem, pri sklepanju najemnih pogodb za stanovanja ter določanju najemnin ni ravnal v skladu z Uredbo o stvarnem premoženju države, pokrajin in občin oziroma Uredbe o stvarnem premoženju države in samoupravnih lokalnih skupnosti, svojim notranjim aktom ter Uredbo o metodologiji za oblikovanje neprofitnih najemnin v povezavi s Pravilnikom o merilih za ugotavljanje vrednosti stanovanj in stanovanjskih stavb.

Razen vpliva navedenih nepravilnosti na pravilnost poslovanja, Računsko sodišče meni, da je ZZZS v letu 2017 v vseh pomembnih pogledih posloval v skladu s predpisi.

V roku 90 dni po prejemu revizijskega poročila mora ZZZS predložiti računskemu sodišču

odzivno poročilo z izkazanimi popravljivimi ukrepi.

V odzivnem poročilu mora ZZZS izkazati, da je:

- a.) na delovnih mestih na območjih, na katerih morajo javni uslužbenci na podlagi zakona uporabljati tudi jezik italijanske ali madžarske narodne skupnosti, z notranjim aktom kot pogoj za opravljanje dela, določil znanje jezika narodne skupnosti, zahtevano raven znanja jezika narodne skupnosti in način izkazovanja znanja jezika narodne skupnosti ter skladno z zahtevano stopnjo znanja jezika narodne skupnosti in njegovo dejansko uporabo pri opravljanju dela določil višino dodatka za dvojezičnost;
- b.) izdelal načrt aktivnosti za sprejem prenovljenega internega akta, ki bo urejal ravnanje z nepremičninami zavoda in zavezoval zavod k uvedbi valorizacije najemnine takoj, ko bodo izpolnjeni v tem aktu določeni pogoji, ter za sklenitev v skladu s sprejetim aktom spremenjenih najemnih pogodb oziroma za odpoved najemnih razmerij;
- c.) določil vrednost v revizijskem poročilu obravnavanih stanovanj v skladu s predpisi in začel zaračunavati najemnino v skladu s tako ugotovljeno vrednostjo stanovanj ter določil dinamiko preveritve vrednosti stanovanj in posledično višine najemnine v ostalih najemnih pogodbah za stanovanja.

Skupščina ZZZS je obravnavala poročilo Računskega sodišča na redni seji 12. 12. 2019 in ob tem sprejela sklep o potrditvi letnega poročila – zaključnega računa ZZZS.

Daniela Dimić

Promocija zdravja na delovnem mestu v ZZZS v letu 2019

Zakaj je zdravje pomembno?

Že nemški filozof Schopenhauer je rekel, da zdravje ni vse, vendar je brez zdravja vse drugo nič. Vendar ni samo Schopenhauer tisti, ki je spoznal, koliko je vredno zdravje. V raziskavi, ki jo je izvedla Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, štiri petine prebivalcev Evrope meni, da je dobro zdravje bistvenega pomena za kakovost življenja. Razlaga tudi, da kronične bolezni, kot so bolezni srca, sladkorna bolezen tipa 2 in rakave bolezni, močno vplivajo na kakovost življenja, vendar jih je mogoče v glavnem preprečiti z zdravim življenjskim slogom, to je z izboljšanjem prehranjevalnih navad, večjo telesno aktivnostjo in opustitvijo kajenja (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, 2010).

Po definiciji Svetovne zdravstvene organizacije iz leta 1948 zdravje ni le stanje brez bolezni, temveč je popolno socialno, psihično in fizično blagostanje, odvisno od prepletenosti različnih dejavnikov, s katerimi se posameznik sooča vsak dan (Toth, 2003).

Kaj je promocija zdravja?

Promocija zdravja je proces, ki omogoča ljudem, da povečajo nadzor nad svojim zdravjem in ga tako tudi izboljšajo na to raven, da dosežejo stanje popolne telesne, duševne in socialne blaginje. Da pa bi posameznik dosegel to stanje, mora biti sposoben prepoznati in uresničiti želje, da bi zadovoljil potrebe in spremenil ali prilagodil svoje okolje. Zdravje naj bi gledal kot vir za vsakdanje življenje, ne le kot nek cilj v življenju. Promocija zdravja ni samo odgovornost zdravstvenega sektorja, ampak je odgovornost posameznika, da z zdravim življenjskim slogom ohranja in krepi svoje zdravje, ker zdravje je glavni vir za socialni, gospodarski in osebni razvoj, ki daje pomembno dimenzijo

kakovosti življenja. Namen promocije zdravja je zmanjševanje razlik in zagotavljanje enakih možnosti in sredstev, da bi vsem ljudem zagotovili enakost v zdravstvenem varstvu, kar vključuje spodbudno okolje, dostop do informacij in priložnost za zdravo izbiro (WHO, 2016).

Kaj je promocija zdravja na delovnem mestu?

Promocija zdravja na delovnem mestu stremi k boljšemu zdravju ljudi in s tem k večji kakovosti življenja in dela, posledično pa se manjšajo stroški za zdravstveno in socialno varstvo. Pomembno je, da pri programih promocije zdravja na delovnem mestu sodelujejo in jih sooblikujejo tako delodajalci kot tudi delavci, saj je s takim načinom dela tudi uspeh bolj zagotovljen. Tudi v delovnem okolju je treba stremeti k cilju, da imamo zdrave in aktivne posameznike čim dlje časa v življenju (Čili za delo, 2006).

Promocija zdravja na delovnem mestu zajema skupna prizadevanja delodajalcev, delavcev in družbe za izboljšanje zdravja in dobrega počutja na delovnem mestu.

Promocija zdravja na delovnem mestu je več kot le izpolnjevanje zakonskih zahtev glede varnosti in zdravja. Pomeni tudi, da delodajalci dejavno pomagajo svojim zaposlenim pri izboljšanju splošnega zdravja in dobrega počutja. Bistvenega pomena je, da so delavci vključeni v ta proces ter da se upoštevajo njihove potrebe in stališča glede organizacije dela in delovnega mesta.

V skladu z vsemi navedenimi izhodišči in določili Zakona o varnosti in zdravja pri delu tudi iz sprejetega Načrta ukrepov promocije zdravja v ZZZS za leto 2019, št. 102-1/2019/2 z dne 1. 3. 2019 (v nadaljnjem besedilu: Načrt), izhaja, da je poglobljeni namen ukrepov promocije zdravja v ZZZS prispevati k boljšemu počutju in zdravju zaposlenih ter spodbujati k zdravim življenjskim navadam. Na sestanku ožje skupine za promocijo zdravja na delovnem mestu v ZZZS skupaj s promotorji zdravja je bilo v aprilu 2019 predstavljeno tudi Navodilo območnim enotam v zvezi z izvajanjem Načrta ukrepov promocije zdravja v ZZZS za leto 2019.

Iz naslova promocije zdravja na delovnem mestu v ZZZS so bile na podlagi Načrta izvedene naslednje aktivnosti:

- aktivni krajši odmori med delovnim časom z izvajanjem kratkih razteznih vaj na delovnem mestu;



- udeležba tekaške ekipe ZZZS na 5. promocijskem teku gojenjskih bolnišnic dne 27. 9. 2019;
- Dan ZZZS (21. 9. 2019) – organizator OE Celje;
- spodbujanje vožnje s kolesom na delo – možnost parkiranja koles v bližini poslovne stavbe;
- spodbujanje k zdravemu prehranjevanju – sezonsko sadje 4 x v letu (pomaranče, marelice, jabolka, mandarine);
- zdravo slovensko jabolko ob Svetovnem dnevu zdravja;
- spodbujanje k zdravemu prehranjevanju – suho sadje z oreščki v decembru 2019;
- zagotavljanje zdravih prigrizkov in napitkov v samopostrežnih avtomatih;
- stalni vnos gradiv, člankov in koristnih informacij o zdravem prehranjevanju in spodbujanju zdravega življenjskega sloga v Lotus Notes aplikacijo Promocija zdravja ZZZS;
- izobešanje plakatov z vsebino promocije zdravja – ozaveščanje o zdravi prehrani, zadostnem zaužitju tekočine, škodljivosti kajenja in koristi prenehanja kajenja, informiranje o pomenu redne fizične aktivnosti, plakati z razteznimi vajami na delovnem mestu, spodbujanje k udeležbi na preventivnih programih;
- nabava rekvizitov za telovadbo – podloge za telovadbo v aprilu 2019;
- izvedeni sta bili anketi o aktivnih krajših odmorih med delovnim časom in spodbujanju zdravega prehranjevanja;
- cepljenje proti gripi v novembru 2019.

Iz naslova promocije zdravja na delovnem mestu v ZZZS so bile na podlagi Načrta izvedena naslednja izobraževanja:

- Adijo stres, razhajava se;
- Sindrom izgorelosti in mobing na delovnem mestu;
- Delavnica enostavne priprave hrane;
- Zaščita pred soncem;
- Kako pravilno negovati ustno votlino;
- Motiviranje zaposlenih za promocijo zdravja;
- Zdravje je v nas;
- Vpliv notranje in zunanje komunikacije na razvoj naših možganov;
- Zdrava hrbtenica;
- Dobro vodenje, mobing in izgorelost na delovnem mestu.

Promotorji zdravja na območnih enotah, v področni enoti in na direkciji skrbijo za promocijo zdravja zaposlenih, sodelujejo pri organizaciji različnih aktivnosti (delavnice, interna izobraževanja,



ževanja, aktivni krajši odmori, pohodi v naravi izven delovnega časa, ...) ter obveščajo o različnih vsebinah v zvezi s promocijo zdravja (članki, plakati, ...).

V LN bazo »Promocija zdravja na ZZZS« je bila v letu 2019 dodana rubrika »Prva pomoč«, v kateri so navedeni poimenski sezname usposobljenih sodelavcev po območnih enotah, sezname lokacij omaric prve pomoči in defibrilatorjev ter kratak povzetek prikaza nudenja prve pomoči.

Iz naslova promocije zdravja na delovnem mestu v ZZZS so bila na podlagi Načrta v letu 2019 porabljena sredstva v višini 50.512,80 evra, kar predstavlja 84,2 % realizacijo finančnega načrta.

V zvezi s krajšimi odmori med delovnim časom je bila med zaposlenimi izvedena anketa, iz katere izhaja, da nekateri zaposleni izkoristijo odmor za krajši sprehod, drugi izvajajo kratke raztezne vaje na delovnem mestu. V anketi je sodelovalo 44 % zaposlenih na ZZZS. Dobrih 20 % anketirancev izvaja raztezne vaje na delovnem mestu vsak dan ali vsaj trikrat na teden, 39 % anketirancev redko in dobrih 37 % nikoli. Zaposleni se udeležujejo tudi organiziranega skupinskega razgibavanja, kjer je le-to organizirano. Skupinskega razgibavanja med delovnim časom se udeleži 25 % anketiranih. Iz odgovorov je razvidno, da na nižjo udeležbo vplivajo predvsem naslednji dejavniki: na vseh območnih enotah in izpostavah ni organizirane skupinske vadbe, preobremenjenost zaposlenih in organizacija dela. Skoraj 70 % anketiranih po razgibavanju občuti pozitivne učinke vadbe, 46 % anketiranih skupinsko razgibavanje spodbudi, da vaje izvajajo tudi sami. Dobrih 63 % anketirancev meni, da krajši odmori med delovnim časom pripomorejo k manjši odsotnosti z dela. Slabih 16 % anketiranih odmor izkoristi za krajši sprehod vsak dan, 26 % vsaj trikrat na teden, dobrih 33 % do dvakrat na teden in dobrih 24 % nikoli. Anketiranci so izrazili željo predvsem po sprehodih ali kratkih pohodih v bližini ZZZS in skupinskem razgibavanju še posebej tam, kjer to ni organizirano.



Tatjana Kolenc
Sonja Tič
Stanislav Košir



Cepljenje proti gripi tudi na ZZZS



V letu 2019 smo v okviru promocije zdravja na delovnem mestu omogočali vsem zaposlenim na ZZZS tudi cepljenje proti gripi, ki je prostovoljno in brezplačno.

Cepljenje smo izvedli preko Nacionalnega inštituta za javno zdravje (NIJZ), in sicer na podlagi predhodne prijave pri promotorju zdravja, pristojnem za območno oziroma področno enoto.

Ob tej priložnosti je Ladislav Golouh, zdravnik v ZZZS delavcem posredoval tudi motivacijsko pismo kot povabilo k cepljenju, s podatki, ki so zanimivi in omogočajo racionalno presojo pri odločitvi za cepljenje. Med drugim je zapisal:

»Jaz se doslej proti gripi nisem cepil, ker imam individualno delovno mesto. Letos se bom udeležil cepljenja zato, da s tabo delim svojo usodo in hkrati dosežem pozitivni učinek prekuženosti proti virusu gripe (nastanejo protitelesa, ki varujejo pred realno okužbo) in v korist delodajalca, ki na ta način zagotavlja, da so v času epidemije gripe v okolju, zaposleni zdravi na delovnem mestu.«

Damjan Kos



Cepjenja v okviru promocije zdravja na delovnem mestu so se udeležili številni sodelavci, med njimi tudi Marjan Sušelj, generalni direktor ZZZS in Bojan Fele, direktor Informacijskega centra.

Povabilo k cepljenju

Telo zgradi imunski odgovor: spominske celice in protitelesa

Cepljenje kot zaščita pred nalezljivimi boleznimi je znano od časa, ko so ugotovili, da kmetica, ki se je okužila od okužene krave, ni zbolela za črnimi kozami; bolezen črnih koz je po zaslugi cepljenja že izkoreninjena.

V telesu imamo več vrst belih krvnih celic. Ena skupina je spominska in si zapomni „odtis“ povzročitelja. Ta odtis dobijo celice s cepivom, ki je inaktivirano in s tem nenevarno za zdravje, spodbudi pa nastanek spominskih celic. Prednost teh celic je v tem, da z nastajanjem protiteles takoj prepoznajo prve vstopajoče mikrobo v telo in jih odstranijo: ubijejo in presnovijo s pomočjo drugih krvnih obrambnih celic, tkivnih celic obrambe in s sistemskim imunskim odgovorom.

V času realne prve okužbe brez predhodnega cepljenja se namreč mikrobi močno namnožijo: v času, ko telo zgradi specifičen odgovor proti povzročitelju, so že okužena tkiva in organi na več mestih.

Slabosti in stranski učinki po cepljenju.

Cepivo je preizkušeno in mora biti varno.

Vsako cepivo ima dodatek snovi za »booster« učinek – imunski sistem se odzove potencirano, da bolj zanesljivo zgradi „odtis“ v spominske celice, ki jih shrani za obrambo ob realni okužbi. Zato je priporočljivo: oseba, ki se udeleži cepljenja, naj bo zdrava.

Ob pomembni sočasni nalezljivi bolezni je imunski sistem že aktiviran, zato je lahko dodatna aktivacija za telo prenaporna. Stranski učinki so v tem primeru podobni pravemu prebolevanju gripe, le da so v nadzorovanem izbranem času. V tem času se odsvetujejo različni dodatki kot na primer Imuran in drugi „pripravki za povečanje imunskega odziva.“

Osebno menim, da kadar je človek miren, pozitivno naravnan in si privoščiti potreben počitek, je posledično manj verjetnosti za katerikoli stranski učinek. „Bolezen“, ki jo poznamo kot prebolevanje okužbe, je praviloma sindrom simptomov imunskega odgovora telesa.

Reakcija po cepljenju je lahko vidni način gradnje imunskega odgovora preko simptomov telesa in je normalna; želimo si, in pri večini je tako, da imunski odziv nastaja »subklinično«, brez simptomov.

Kot je navedeno, ker ne gre za pravo okužbo, temveč za cepljenje, se spleča čas prebolevanja preživi v sproščenem ozračju. Posebej prve tri dni po cepljenju in do 14 dni, ko se v celoti zgradi imunski odgovor.

Če se pri nekom pojavijo simptomi podobni gripi, naj odleži, uživa dovolj tekočine, sadje, zelenjavo in v razbremenjenem stanju počaka, da se simptomi umirijo in izginejo. V tem stanju delaš, kar se ti zljubi – ležiš, se sprehajaš, počivaš, bereš ... Splošno slabo počutje, glavobol, bolečina v mišicah, ko telo gradi imunski odgovor, je lahko prisotno, vendar ni pomembno.

Možna je prehodno povišana temperatura – ki spada med sistemske odgovore na okužbo ali cepivo in je pomoč telesu pri graditvi imunskega odgovora.

Ker je cepivo narejeno na osnovi lanskih in prejšnjih različic virusa gripe, se lahko zgodi, da zakroži v naslednji sezoni novi mutirani sev virusa, na katerega nismo imuni, ker je „spremenjen odtis“. Toda pri kroženju lanskega tipa virusa gripe predvidoma ne bomo zboleli in smo zaščiteni.

Življenje je sestavljeno iz izzivov, aktivnosti, tveganja in priložnosti. Predlagano cepljenje je tvoja priložnost. Veseli se, ker si del pozitivnih aktivnosti na ZZZS. Ko smo zraven na začetku, je tveganje nepomembno, pričakovana korist je največja.

Skupaj precepljeni – vsi smo odporni

Cepljenje je priporočljivo pred sezono okužb z virusom gripe, zato da veš, da so simptomi posledica cepljenja (če se sploh pojavijo, upam, da se pri tebi ne pojavijo :)), če cepljenje pade v epidemijo okužb, pa so lahko simptomi nejasni ali gre za okužbo ali za reakcijo na cepljenje.

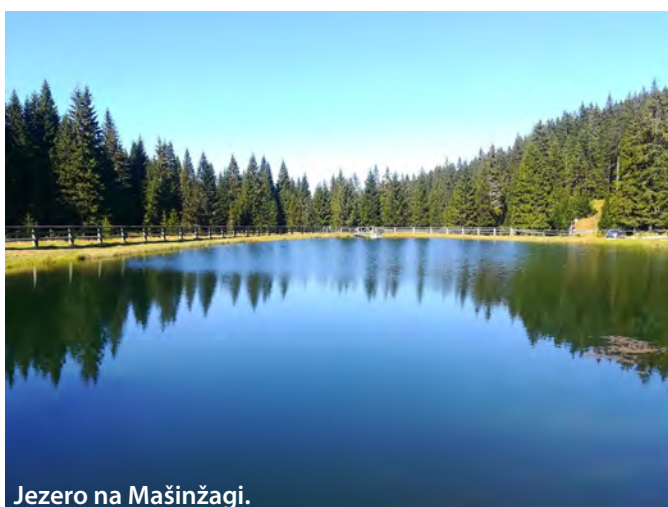
Epidemija gripe bo obšla cepljene osebe

Tako boš zdrava oseba tudi, ko bodo drugi morda zboleli za gripo: domači in tisti sodelavci, ki se morda ne bodo odločili za cepljenje. Ko je večina precepljena, se virus v tistem okolju praviloma ne širi.

Ladislav Golouh, zdravnik



Dan ZZS 2019, Rogla, 21. september 2019

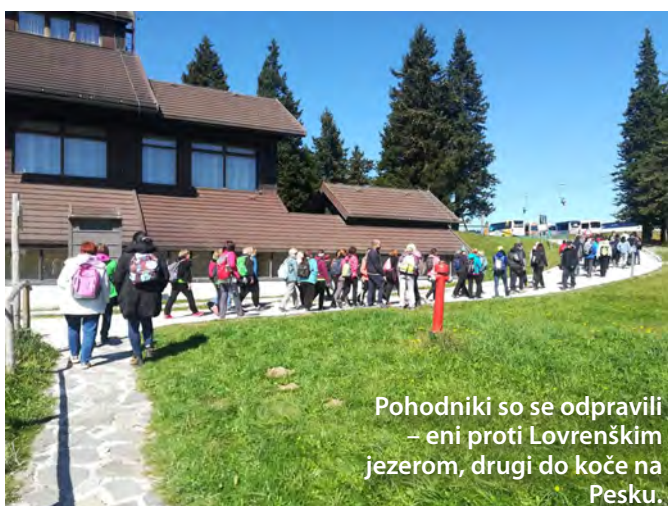


Jezero na Mašinžagi.

Dan Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljevanju: ZZS) je tokrat potekal 21. septembra 2019 na Rogli, v srcu mogočnih pohorskih gozdov.

Dan ZZS je pomemben dogodek v okviru promocije zdravja na delovnem mestu in skrbi za krepitev zdravja in dobrega počutja. Uspel je že tretjič zapored. Tokrat nas je bilo največ, 258, kar je odlična popotnica za nadaljevanje podobnih dogodkov tudi v prihodnje.

Sodelavci iz območne enote Celje so nam pripravili pester izbor aktivnosti in dogodkov. Osrednji dnevni aktivnosti sta bila dva pohoda, krajši pohod (6,7 km) do Peska ter mimo Mašinžage in sedla Komisija nazaj na Roglo ter daljši pohod (12 km) do Lovrenških jezer, mimo Mašinžage in Peska do Rogle. Oba pohoda sta bila speljana mimo Mašinžage, kjer smo se odpočili in okrepčali s kosilom. Najbolj utrujeni so se do hotela Planje vrnili s sedežnico in ob tem uživali v malo drugačnem razgledu nad Roglo, večina pa je ponovno preskusila svojo pohodno obutev.



Pohodniki so se odpravili – eni proti Lovrenškim jezerom, drugi do koč na Pesku.



Pot je pohodnike vodila skozi pohorske gozdove.



Lovrenška jezera v vsej svoji jesenski lepoti.



Pohodnica sredi gozda.



Zabavne igre – lokostrelstvo ...

Udeleženci Dneva ZZZS smo se sprehodili po zanimivi in povsem novi Poti med krošnjami, novi turistični atrakciji Rogle. Pogled na Roglo in mogočne pohorske gozdove na vrhu 37 metrov visokega razglednega stolpa je resnično nekaj posebnega! Za tiste, ki smo se udeležili pohoda na Lovrenška jezera, je bil to že tretji stolp, na katerega smo se povzpeli v istem dnevu.

Poleg pešačenja po pohodniških poteh nam je kri po žilah pognalo tudi adrenalinsko sankanje na sankališču Zlodejevo. Udeleženci smo se na igrišču lahko preizkusili v lokostrelstvu, pikadu in biljardu, na napihljivih igralih pa smo se pomerili tudi v boksu. Poškodovanih ni bilo, zabave pa res ni primanjkovalo.

Ekipa 24alife nam je na kratko predstavila program »12 navad zelo zdravih ljudi«, ki bo v letu 2020 sestavni del programa promocije zdravja v ZZZS pod pokroviteljstvom skupine za promocijo zdravja. Nekateri smo preizkusili tudi senzorsko napravo Vitalis in na njej opravili različne meritve vitalnih funkcij telesa. Meritve smo shranili v posebno aplikacijo na mobilnem telefonu za kasnejšo redno vadbo in spremljanje napredka.

Večer smo zaključili z ogledom gledališke predstave »Pri zdravniku«. Ob čakanju na zdravnika smo se izjemno zabavali in od srca nasmejali. Zaključek dneva pa kot vedno, s prijetnim medsebojnim druženjem ob dobri hrani, glasbi in plesu.



... čisto pravi boks ...



... in čisto pravi pikado.



Sprehajalce med krošnjami sta pozdravila zanimiva forma viva ...



Udeleženci pohoda so se sprehodili tudi "med krošnjami".



... in maskota.

Organizatorjem Dneva ZZS 2019, sodelavkam in sodelavcem območne enote Celje in njihovi direktorici Marini Senčar izrekamo iskreno pohvalo za odlično izvedbo in dobro voljo. Letos so se organizatorji še dodatno izkazali z zares odličnim vremenom. Dežni plašči so ostali zapakirani, dan pa poln doživetij in prijazen z nami.

Zahvala gre tudi promotorjem zdravja v območnih enotah za pomoč pri organizaciji dogodka, vsem udeležencem pa za dobro voljo in množično udeležbo. Vaša udeležba je dokaz, da smo na pravi poti, in da bomo z Dnevom ZZS nadaljevali tudi v letu 2020.

Uredništvo



Po končanih aktivnostih še kulturni del dneva z gledališko predstavo.



Udeležence sta z nasmehom pozdravila tudi generalni direktor Marjan Sušelj in glavna organizatorica Marina Senčar, direktorica območne enote Celje.



Utrinek s pohoda – krave na smučišču ...



... in akumulacijsko jezero Mašinžaga.

Integriteta – korupcija in goljufije v zdravstvu

– problemi integritete pri izvajanju javnih naročil v zdravstvu

Na rednem letnem strokovnem posvetu Evropske mreže za boj proti goljufijam in korupciji v zdravstvu (v nadaljevanju EHFCN) v Utrechtu na Nizozemskem¹ junija 2019 je bila med drugimi temami v ospredju tudi problematika izvajanja javnih naročil v zdravstvu. Gostitelj – osrednja nizozemska nadzorna institucija v zdravstvu z nazivom »Niederlander ZorgAutoriteit« (v nadaljevanju NZA) – je v ta namen na posebni delavnici predstavil rezultate posebne študije o problemih integritete pri izvajanju javnih naročil v zdravstvu, ki zasluži pozornost zaradi sistematskega analitičnega pristopa in preventivne naravnosti.

Po mnenju nizozemskih strokovnjakov je izvajanje javnih naročil v zdravstvu povezano z najbolj izpostavljenimi tveganji korupcije med vsemi 6 najbolj razširjenimi vrstami korupcije in goljufij v zdravstvu:

- korupcija pri javnih naročilih (akterji: vsi deležniki v zdravstvu),
- različne zlorabe (visokih) položajev (akterji: vplivni politični funkcionarji, vodstva zdravstvenih organizacij),
- neupravičeni zahtevki pri obračunu storitev (akterji: predvsem izvajalci zdravstvenih storitev),
- neupravičeni zahtevki za denarna povračila oziroma nadomestila (akterji: predvsem zavarovane osebe),
- goljufije in poneverbe pri izdajanju zdravil in medicinskih pripomočkov (akterji: predvsem dobavitelji zdravil in medicinskih pripomočkov) in
- različna podkupovanja pri opravljanju zdravstvenih storitev (akterji: predvsem zavarovane osebe oziroma bolniki in njihovi sorodniki, izvajalci zdravstvenih storitev).

Razlogi za dejstvo, da so javna naročila tako močno izpostavljena različnim tveganjem korupcije in goljufije v zdravstvu, so raznovrstni in številni. Nizozemski raziskovalci so poudarili naslednje:

- gre za aktivnost, na osnovi katere se razdeljujejo velike vsote javnega denarja;
- gre za proces, v katerega je vključeno večje število ljudi;
- praviloma je to osnovni način pridobivanja blaga in storitev za vse osebe javnega prava, zato je proces zelo reguliran in zelo zapleten;
- v okviru postopkov javnega naročanja se neprofitne osebe javnega prava srečujejo z gospodarskimi in trgovskimi subjekti, ki delujejo za dobiček, kar sta povsem nasprotujoča si interesa;

- postopki so kompleksni in povečujejo potrebo po specializaciji ljudi, ki se s tem ukvarjajo, kar pa zmanjšuje možnost učinkovitega nadziranja postopkov.

Tveganja korupcije so povezana s procesi, postopki oziroma fazami izvajanja javnih naročil. Proces javnega naročanja praviloma poteka v treh fazah, kjer se pojavljajo različna in zelo specifična tveganja glede integritete, korupcije oziroma goljufije:

1. faza – pred objavo naročila oziroma razpisa.

V tej fazi se izdelajo in sprejmejo specifikacije želenega proizvoda ali storitve. Prav tako se v tej fazi izbere vrsta postopka in način javne objave. Konkretna tveganja pri za to fazo značilnih aktivnostih so naslednja:

- a) ocena potreb in analiza trga:
 - pomanjkanje ustrezne ocene potreb,
 - vpliv zunanjih akterjev na uradne odločitve,
 - neformalni dogovori o pogodbi;
- b) načrtovanje in oblikovanje proračuna:
 - slabo načrtovanje javnih naročil,
 - javna naročila niso usklajena s celotnim procesom odločanja o naložbah,
 - neučinkovit proračun ali pomanjkanje proračuna;
- c) razvoj specifikacij/zahtev:
 - tehnične specifikacije so prilagojene za določeno podjetje,
 - merila za izbor niso objektivno opredeljena in niso določena vnaprej,
 - zahtevanje nepotrebni vzorcev blaga in storitev,
 - nakup informacij o projektnih specifikacijah;
- d) izbira postopka javnega naročanja:
 - pomanjkanje ustrezne utemeljitve za uporabo nekonkurenčnih postopkov,
 - zloraba klavzul o nekonkurenčnih postopkih na podlagi pravnih izjem: delitev pogodb,
 - zloraba klavzul o skrajni nujnosti, nepodprte spremembe.

2. faza v času izvajanja razpisa.

V tej fazi so glavne aktivnosti povezane z analizami različnih ponudb in realizacijo osnovnega namena naročila. Konkretna tveganja pri za to fazo značilnih aktivnostih so naslednja:

- a) zahteva za predlog/ponudbo:
 - javno obvestilo za povabilo k oddaji ponudb ne obstaja,
 - merila za ocenjevanje in dodelitev niso objavljena;
- b) oddaja ponudbe:
 - pomanjkanje konkurence ali primeri tajnega dogovarjanja (ponudba za kritje, ukinitvev ponudbe, rotacija ponudbe, dodelitev trga),

¹ ZZS je od leta 2010 redni član EHFCN.

Slika. Osnovna področja in ukrepi za preprečevanje korupcije pri izvajanju javnih naročil

c) vrednotenje ponudbe:

- navzkrižje interesov in korupcija v postopku ocenjevanja (poznavanje ponudnikov skozi čas; osebni interesi, kot so darila ali možnost prihodnje/dodatne zaposlitve, idr.);

d) oddaja naročila:

- ponudniki v svojih cenovnih predlogih ne razkrijejo točnih podatkov o cenah, kar ima za posledico povečano pogodbeno ceno (t.i. »pribitki« za račun),
- navzkrižje interesov in korupcija v postopku odobritve (tj. brez učinkovitega ločevanja finančnih, pogodbenih in projektnih organov),
- pomanjkanje dostopa do zapisov o postopku.

3. faza po izvedbi razpisa

V tej fazi so tveganja povezana z različnimi »napakami« in posledičnimi spremembami razpisa. Konkretna tveganja so naslednja:

a) upravljanje pogodb / uspešnost:

- zlorabe dobavitelja pri izvajanju naročila, zlasti v zvezi z njegovo kakovostjo, ceno in časovno razporeditvijo:
 - bistvena sprememba pogodbenih pogojev, da se ponudniku omogoči več časa in / ali višje cene;
 - izdelek pod zahtevanim standardom ali storitev, ki ni v skladu s standardom oziroma ne izpolnjujejo specifikacij pogodbe;
 - kraja novih sredstev pred dobavo končnemu uporabniku ali pred evidentiranjem,
 - pomanjkljiv nadzor javnih uslužbencev in/ali dogovarjanje med izvajalci in nadzornimi uradniki,
 - podizvajalci in partnerji, izbrani na nepregleden način, ki niso odgovorni;

b) naročilo in plačilo:

- pomanjkljivo ločevanje finančnih dolžnosti in / ali pomanjkanje nadzora javnih uradnikov, kar se lahko izkazuje kot:
 - lažno računovodstvo in napačne razporeditve stroškov ali migracije stroškov med pogodbami,
 - pozno plačevanje računov;
- lažno ali podvojeno izdajanje računov za blago in storitve, ki niso bili dobavljeni, in vnaprejšnja plačila.

LJUDJE

1. Integriteta/sodelovanje vseh:

- poseben kodeks ravnanja
- razkritje sredstev
- pakt o integriteti
- sodelovanje z zasebnim sektorjem, ki vzdržuje integriteto pri javnih naročilih
- regulacija in pogoji za sodelovanje javnih uslužbencev
- vključevanje medijev in družbe

PROCESI

2. Preglednost in 3. Sodelovalnost

- predhodne najave in objave za zainteresirane
- ustrezne in pravočasne informacije
- več zainteresiranih dobaviteljev
- upoštevanje vladnih priporočil za vzpostavitev jasnih odnosov z industrijo
- odprt in reden dialog z deležniki in dobavitelji

4. Digitalno poslovanje

- izvajanje e-naročil
- uporaba digitalnih tehnologij za informiranje in komuniciranje

5. Dostopnost

- vključenih kar največ deležnikov
- vnaprej pripravljene opozorilne postopke za primere zaznanih sumov
- jasen in vnaprej znani načini vključevanja v postopek naročanja
- zmanjševanje birokracije

NADZOR

6. Nadzor

- posebne nadzorne službe
- samoregulacija kot vnaprejšnji dogovor med industrijo in izvajalcem naročila
- načrt za upravljanje in obvladovanje tveganj v konkretnem naročilu
- mehanizem usklajenega nadzora z jasnimi in učinkovitimi postopki
- kontrolno okolje z jasnimi in poštenimi cilji

Študije OECD² in ECORYS/EHFCN³ ugotavljajo, da do korupcije največkrat prihaja že v zgodnjih fazah izvajanja javnih naročil, torej pri prilagajanju specifikacij naročila in dajanje prednosti posameznemu naročniku. Značilno je, da osnovni motiv tovrstnih zlorab danes praviloma niso več neposredna podkupovanja, temveč predvsem pridobivanje vpliva in s tem različnih ugodnosti, kar omogoča »favoriziranje« oziroma dajanje prednosti in ugodnosti določenim ponudnikom. Gre za nove in zelo specifične odklone od načel integritete, ki so z vidika odkrivanja in preprečevanja zelo zahtevne.

Kot kaže preglednica (slika), je za preprečevanje korupcije in goljufij pri javnih naročilih največjega pomena upoštevanje 6 osnovnih načel: (1) integriteta, (2) preglednost, (3) sodelovanje vseh zainteresiranih strani pri naročilih, (4) digitalno izvajanje naročil oziroma e-javna naročila, (5) dostopnost vseh informacij o javnem naročilu in (6) učinkovit nadzor.

Boris Kramberger

2 OECD, Improving ISSSTE's Public Procurement for Better Results, OECD Public Governance Reviews, OECD Publishing: Paris, 2016. <https://doi.org/10.1787/9789264249899-en>

3 Ecorys group Netherland. Updated Study on Corruption in the Healthcare Sector. European Commission: Bruxelles, 2017. https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/20170928_study_on_healthcare_corruption_en.pdf

Kako se boriti proti goljufijam in korupciji v zdravstvu v digitalni dobi v Evropi?

Mednarodna konferenca daje odgovor: rešitve s sodelovanjem

Berlin, Nemčija, 18. in 19. novembra 2019.

Goljufije v zdravstvu in korupcija v digitalni dobi se ne ustavijo na nacionalnih mejah. Zato je treba ta izziv reševati s tesnim čezmejnimi sodelovanjem s tehnologijami, ki ščitijo naše zdravstvene podatke – v interesu vseh evropskih državljanov. To je zaključek 13. mednarodne konference Evropske mreže za boj proti goljufijam in korupciji v zdravstvu (EHFCN), ki je potekala v Berlinu v Nemčiji 18. in 19. novembra 2019.

V okviru široke teme »Bajti brez meja: preprečevanje in boj proti goljufijam in korupciji v zdravstvu v digitalni dobi« se je zbralo več kot 150 vodilnih strokovnjakov za zdravstveno politiko iz celotne EU in zunaj nje. Konferenca je potekala v okviru v prihodnost usmerjenih razprav in razprav ko konkretnih rešitvah, v katere so bili vključeni člani EHFCN in GKV-Spitzenverband, nemško združenje bolniških blagajn. V dveh dneh konference so udeleženci obravnavali svojo vlogo v boju proti goljufijam in korupciji v zdravstvu. Razpravljali so tudi o novih tveganjih in priložnostih za preprečevanje in zaznavanje goljufij in korupcije v zdravstvu v današnjem digitalno povezanem svetu.

Trenutno se vsaka evropska država spopada z goljufijami in korupcijo na nacionalni ravni. V nasprotju s tem goljufi vedno bolj prestopajo meje, da bi te meje prestopili. Dostop do informacij in tehnologija je ključno orodje v boju proti goljufijam in korupciji, saj zagotavlja nove metode odkrivanja, prepreče-

vanja in analize korupcije. Vendar pa s koristmi prihajajo tudi nova tveganja za varnost in zasebnost naših podatkov. Zato je treba skrbeti za varovanje zdravstvenih informacij in varnost uporabljenih tehnologij.

O teh vprašanjih so razpravljali prvi dan konference. Na interaktivnih, vzporednih delavnicah so predavateljev iz več kot 10 držav delili svoje najboljše prakse, v katerih so se osredotočili na praktična orodja in inovativne rešitve za iskanje novih načinov za boj proti goljufijam, nepotrebni storitvam in korupciji.

Drugi dan konference – na plenarnem zasedanju – so obravnavali inovativne strategije in odzive proti goljufijam in korupciji na evropski in mednarodni ravni. Ugotovljeno je bilo, da je za napredek potrebno večje sodelovanje v Evropski uniji in na mednarodni ravni. To pomeni združevanje podatkov in strokovnega znanja ter varovanje zdravstvenih informacij.

Dr. Doris Pfeiffer, predsednica odbora pri GKV-Spitzenverband je izjavila: »Danes so eZdravje, BigData ali AI del sodobnega zdravstvenega sistema v Evropi. Takšne inovativne pristope potrebujemo ne le za naše zdravstvene sisteme, ampak tudi za naš boj proti goljufijam in korupciji. Le če bomo delili svoje znanje in izmenjali svoje najboljše praktične rešitve – če bomo delovali mrežno – nam bo uspelo.«

Profesor Vassilis Plagianako, predsednik EHFCN je izjavil, da je »ta mednarodna konferenca EHFCN ponudila prostor za razprave in razmišljanja o sodobnih evropskih izzivih na področju zdravja. Boj proti goljufijam, korupciji in nepotrebni storitvam je pomemben prispevek k finančni vzdržnosti naših zdravstvenih sistemov in prispevek državljanom, saj zagotavlja osnovno zaupanje v integriteto zdravstvenih sistemov.«

Zmagovalca »EHFCN nagrade 2019 za nove pristope in inovacije« sta predstavila svoja projekta. Nagrado podeljujejo člani EHFCN od leta 2017 dalje nosilcem novih in inovativnih orodij ali tehnik z namenom, da bi uspešno preprečevali in zaznavali goljufije, korupcijo in nepotrebne storitve v zdravstvu. Nagrada projekta sta bila »Odkrivanje velikega primera goljufije z uporabo podatkov in orodij novega EOPYY registra medicinskih pripomočkov in registra FSMP« iz EOPYY (Grčija) in »IGAS enota za boj proti goljufijam« iz IGAS (Portugalska).

Celoten program, vključno z vsebino, predavatelji in podrobnostmi je na voljo na spletni strani <http://www.cvent.com/events/13th-ehfcn-conference-berlin-2019/event-summary-95b022c89d4e4c4baf7dd998d955a1a0.aspx>

Uradno poročilo EHFN z dne 19. 11. 2019



Najava konference na uradni spletni strani <http://www.cvent.com/events/13th-ehfcn-conference-berlin-2019/event-summary-95b022c89d4e4c4baf7dd998d955a1a0.aspx>

Zaznani sumi goljufij v obveznem zdravstvenem zavarovanju v Sloveniji v letu 2019

Na podlagi Pravilnika o preprečevanju goljufij na ZZZS od leta 2015 dalje redno obravnavamo različne sume goljufij¹ v okviru posebne računalniške aplikacije z nazivom Preprečevanje goljufij (v nadaljevanju aplikacija PG). Aplikacija PG omogoča elektronsko prijavo, evidentiranje in obravnavo sumov goljufij, ki jih zaposleni oziroma odgovorne osebe zaznajo pri rednem delu oziroma pri nadzornih aktivnostih na specifičnih področjih izvajanja obveznega zdravstvenega zavarovanja, kot na primer pri urejanju zavarovanja, pri plačevanju prispevkov, pri izvajanju/obračunu zdravstvenih storitev, izdaji/obračunu zdravil in medicinskih pripomočkov ter drugje. Od leta 2016 dalje, ko smo uvedli še možnosti (anonimnih) spletnih prijav tovrstnih nepravilnosti prek spletne aplikacije oziroma portala ZZZS, aplikacija PG omogoča tudi obravnavo elektronskih prijav različnih prijaviteljev – gre predvsem za uporabnike s slabimi izkušnjami pri uveljavljanju pravic in za izvajalce sistema, torej »žvižgače« iz zdravstva oziroma širšega sistema obveznega zdravstvenega zavarovanja. V nadaljevanju predstavljamo osnovne statistike obravnavanih sumov goljufij v letu 2019.

Iz tabele 1 je razvidno, da se je skupno število prijavljenih sumov goljufij med letoma 2018 in 2019 zelo povečalo, hkrati pa se je število veljavnih oziroma obravnavanih prijav v primerjavi z letom 2019 prepolovilo. V času od 1.1. do 16.12.2019 je bilo zaznanih skupno 159 prijav (v celotnem letu 2018: 117 primerov), od tega na osnovi nadzornih aktivnosti ZZZS 4 prijave, 145 e-prijav pa prek spletne aplikacije, 10 e-prijav pa je v času priprave tega poročila ostalo še »neobdelanih«. 141 primerov od skupno 145 e-prijav je bilo spoznanih za neveljavne (76 v letu 2018). Razlogi za neveljavnost so bili naslednji: vsebinsko nepopolne prijave (23), ni šlo za sum goljufije (106) in drugi razlogi za neveljavnost (12). Skupno je bilo v letu 2019 tako v aplikaciji PG obravnavanih 8 primerov sumov goljufij (19 v letu 2018). 4 primeri so bili prepoznani kot sumi na osnovi rednih nadzornih aktivnosti ZZZS, 4 pa na osnovi preverjanja e-prijav. Kljub porastu e-prijav je tako v letu 2019 precej upadlo število veljavnih oziroma obravnavanih primerov sumov goljufij. Razloga za to sta predvsem (1) množično prijavljanje sumov nepravilnosti pri ravnanju oseb na bolniškem staležu, ki se na osnovi dodatnega preverjanja²

¹ Goljufijo lahko na kratko opredelimo kot namerno nepravilnost (zavestno kršenje predpisov oziroma pravil ravnanja z namenom pridobivanja materialnih ali nematerialnih koristi) v sistemu obveznega zdravstvenega zavarovanja.

² Skladno z dogovorom kolegija ZZZS se tovrstni sumi nepravilnosti bolniškega staleža najprej obravnavajo in preverjajo v »matičnih« oddelkih oziroma v okviru postopkov imenovanih zdravnikov, laičnega nadzora ali obravnave pritožb v območnih enotah ZZZS. Zgolj v primeru, če se sumi izkažejo za utemeljene, se obravnavajo v okviru aplikacije PG.

Tabela 1. Prijave sumov goljufij na ZZZS v letu 2018 in 2019.

Prijave	2018	2019*
Število	117	159
Glede na vir:		
– redne aktivnosti	13	4
– e-prijave	104	155
Veljavne glede na vir:		
– redne aktivnosti	13	4
– e-prijave	6	4
Neveljavne e-prijave:	76	141
– vsebinsko nepopolne	14	23
– ne gre za sum	47	106
– drugo	15	12
Neobdelane e-prijave	22	10
Veljavne dodeljene (skupaj):		
– OE	19	5
– Direkcija, IC	-	-

*Opomba: zajeto obdobje 1.1.-16.12. 2019

praviloma niso izkazali za utemeljene in pa (2) znatno manj prepoznanih primerov sumov goljufij pri rednih nadzornih aktivnostih ZZZS na različnih področjih izvajanja obveznega zdravstvenega zavarovanja.

Kot je razvidno iz tabele 2, se je v letu 2019 pri obravnavanih sumih goljufij največ primerov nanašalo na sume goljufij izvajalcev zdravstvenih storitev (4). Pri sumih goljufije izvajalcev zdravstvenih storitev je bila v letu 2019 v ospredju še vedno problematika domnevno sporne povezanosti dejavnosti okulistike in optike, ki so jo zaznali kar v štirih območnih enotah

Tabela 2. Vrste obravnavanih sumov goljufij na ZZZS, 2018 in 2019.

Vrste sumov goljufij	2018	2019
1. sumi goljufij zavarovanih oseb:	9	2
– listinske goljufije	5	2
– zlorabe BS	4	-
2. sumi goljufij zavezancev:	4	-
– listinske (vključno z A1)	3	-
– za plačilo prispevka	1	-
3. sumi goljufij izvajalcev ZS:	6	4
– pri obračunu	4	2
– drugo	2	2
4. sumi goljufij pri izdaji zdravil	-	-
5. drugo	-	2
SKUPAJ obravnavanih sumov	19	6

ZZZS. Gre za t.i. »pogojenja« izdaje naročilnice v okulistiki z dobavo očal zavarovanim osebam v »lastni« optiki. Z zbiranjem dodatnih podatkov, preverjanjem na terenu oziroma nadzori zaenkrat ni bilo mogoče potrditi domnevnih večjih kršitev oziroma namernih nepravilnosti na tem področju. Pri tem pa se je pokazala zahtevnost in kompleksnost te problematike, predvsem pa tudi dejstvo, da so zaznane anomalije tudi posledica sistemskih nedorečenosti glede izvajanja okulistične dejavnosti in dobave očal oziroma tovrstnih medicinskih pripomočkov, čemur bo ZZZS v sodelovanju z ustreznimi zunanjimi institucijami v prihodnjem obdobju namenil večjo pozornost. Pri sumih goljufij zavarovanih oseb so

prevladovali primeri listinskih poneverb. Od preostalih veljavnih primerov prijav sumov goljufij pa velja omeniti, da je bilo tudi v letu 2019 mogoče zaznati sporna ravnanja delodajalcev pri prijavah delavcev (obrazec A1) v zavarovanje v primeru napotovanja v tujino.

V letu 2019 je bilo zaključenih 6 od skupno 8 obravnavanih primerov. V 2 primerih se je sum goljufije izkazal za utemeljenega, zato je ZZZS v teh primerih podal ovadbe pristojnim organom, v 4 primerih pa se je sum izkazal za neutemeljenega oziroma je šlo za administrativno (nenamerno) napako, ki je bila na podlagi posredovanja ZZZS odpravljena, morebitna povzročena škoda pa povrnjena.

Skupina za preprečevanje goljufij je ob koncu leta obravnavala opisane aktivnosti in značilnosti izvajanja ukrepov v letu 2019 ter z namenom večje učinkovitosti pri obravnavi in preprečevanju goljufij sprejela akcijski načrt za leto 2020, v katerem bodo v ospredju naslednje aktivnosti:

- ažurna koordinacija prijav in obravnave sumov goljufij skladno s pristojnostmi organizacijskih enot,
- informiranje zunanje in notranje javnosti z vzorčnimi primeri preprečevanja goljufij,
- poročanje o posameznih primerih na kolegijih ZZZS in direktije ter sestankih različnih organizacijskih enot ZZZS,
- izobraževanje predstavnikov posameznih nadzornih služb ZZZS o problematiki goljufij na področju obveznega zdravstvenega zavarovanja in postopkih obravnave sumov goljufij na podlagi pravilnika,
- analiza podatkov o prijavah in odjavah za predhodno prepoznavanje morebitnih nepravilnosti pri prijavljanju tujih delavcev v zavarovanje in izvedba usmerjenih nadzorov na tej osnovi.

Na osnovi izmenjave mednarodnih informacij v okviru EHFCN pa posebej (glej prispevek v okvirčku) izpostavljamo odmeven primer množičnih goljufij pri dobavi medicinskih pripomočkov v ZDA, ki je v letu 2019 zaradi preprostosti sheme zlorab in pa neverjetnih finančnih učinkov pretresel obe strani Atlantika.

Goljufije pri dobavi medicinskih pripomočkov v ZDA

Ena največjih korupcijskih afer v zdravstvu v letu 2019 je bilo odkritje množičnih goljufij pri dobavi medicinskih pripomočkov, ki sta jih preiskovala ameriška FBI (Federal Bureau for Investigation) in DHHS (Department of Health and Human Services – Ministrstvo za zdravje), preganjalo pa DOJ (Department of Justice – Ministrstvo za pravosodje). Po do sedaj znanih ocenah naj bi goljufije na letni ravni povzročile za okoli 1,2 milijarde ameriških dolarjev škode. Obtožbe so vročili 24 direktorjem večjih dobaviteljev oziroma družb za dobavo trajnejše medicinske oziroma tehnične opreme (»durable medical equipment companies« – DMEC), ki imajo status pooblaščenih dobaviteljev medicinskih pripomočkov za upravičence t. i. Medicare programa – gre za ameriško državno oziroma javno zdravstveno zavarovanje za starejše upravičence (tudi iz nižjih dohodkovnih razredov). Uradniki so pravno ukrepali tudi v primeru 130 podjetij, dobaviteljev medicinske opreme in pripomočkov, ki so imeli poslovne stike oziroma povezavo s temi družbami (DMEC), konkretno pa kar za 1,7 milijarde ameriških dolarjev terjatev in blizu 900 milijonov ameriških dolarjev že realiziranih plačil za sporne posle z njimi.

Domnevna shema zlorab je vključevala plačilo podkupnin s strani teh podjetij za zdravnike v zameno za izdajo napotnic oziroma naročilnic na imena zavarovancev Medicare programa, in sicer za dobavo medicinsko neindiceranih opornic za hrbet, ramena, zapestja in kolena. Kakor so navedli v Ministrstvu za pravosodje, so obtožena podjetja plačevala zdravnikom, da predpišejo zavarovancem na račun Medicare programa omenjene pripomočke, bodisi brez kakršne koli interakcije s pacientom, bodisi s kratkim pogovorom po telefonu. Iz dokumentov sodišča izhaja tudi, da so podjetja tako pridobljene naročilnice nato prodajala družbam DMEC, ki so naročilnice lažno zaračunavale programu Medicare. Dobiček sheme naj bi bil opran celo preko mednarodnih korporacij za gojenje školjk, uporabljen pa za nakupe jaht in luksuznih nepremičnin v ZDA in zunaj nje. Ukrepe proti zlorabam je vodil in koordiniral ameriški Oddelek za prevare v zdravstvu pri DHHS, ki pa je sodeloval tudi z oddelkom za boj proti goljufijam v zdravstvu pri programu Medicare, v partnerstvu z ameriški tožilstvi, pravosodjem, FBI in DHHS.

Po poročilu EHFCN povzel Boris Kramberger

Boris Kramberger

Posredovanje osebnih podatkov po telefonu

V letu 2018 je stopila v veljavo Uredba (EU) 2016/679 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 27. aprila 2016 o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov in o prostem pretoku takih podatkov ter razveljavitvi Direktive 95/46/ES (GDPR; v nadaljevanju: Splošna uredba). Splošna uredba uvaja vrsto novosti na področju varstva osebnih podatkov. V Zavodu za zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljevanju ZZZS) upravljamo z vrsto osebnih podatkov in osebnih podatkov posebne vrste, zato moramo redno prilagajati poslovanje ZZZS novim zahtevam, skrbeti za varstvo osebnih podatkov, s katerimi upravljamo, in zagotavljati informiranje sodelavcev.

Delavci ZZZS se pri vsakdanjem delu srečujejo tudi s telefonskimi klici zavarovanih oseb, ko posamezniki pričakujejo ali celo zahtevajo, da jim po telefonu posredujemo informacije ali osebne podatke, s katerimi upravlja ZZZS.

Po telefonu ne moremo na ustrezen način identificirati posameznika.

Po priporočilu Informacijskega pooblaščenca za telefonsko identifikacijo posameznika ni dovolj en sam identifikator, kot je na primer samo ZZZS številka ali samo davčna številka. **Način preverjanja identitete klicateljev po telefonu, kjer se zahteva en sam identifikator klicatelja (posameznika) za dostop do osebnih podatkov, praviloma ni ustrezen**, saj omogoča krajo

identitete in zlorabe osebnih podatkov ter lahko predstavlja kršitev določb Splošne uredbe o varnosti podatkov, razkritje davčne ali bančne tajnosti ter drugih zaupnih podatkov, kot so npr. podatki o zdravstvenem stanju.

Navedeno seveda ne velja, ko oseba ne želi pridobiti svojih osebnih podatkov, temveč kliče za splošne informacije.

Informacijski pooblaščenec priporoča, da se vedno, ko oseba po telefonu zahteva svoje osebne podatke, od nje zahteva vsaj dva identifikatorja in ne samo ZZZS številko ali samo davčno številko ali samo EMŠO. Drugi podatek, ki bi lahko bil zahtevan je, odvisno od okoliščin, lahko podatek, s katerim bi moral razpolagati posameznik in ni javno dostopen, se pa nahaja v evidencah ZZZS, kot primer številka zadeve ali določenega dokumenta, s katerim bi moral razpolagati posameznik.

Ključno je, da se izbere takšne podatke:

- **za katere je malo verjetno, da bi lahko z njimi razpolagala tretja oseba** in jih zlorabila za nepooblaščen seznanitev z osebnimi podatki;
- ki jih lahko delavec ZZZS preveri v njemu dostopnih evidencah.

Evgen Gržanič
pooblaščen oseba ZZZS
za varstvo osebnih podatkov

Seznam objavljenih pravnih aktov, navodil in okrožnic ZZZS v obdobju od januarja do decembra 2019

Za boljšo obveščenost zaposlenih objavljamo seznam pravnih aktov, navodil in okrožnic Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije, ki so bili v obdobju od zadnje objave v občasniku, od januarja do vključno decembra 2019 objavljeni ali vsebinsko posodobljeni v Lotus Notes aplikaciji »E-gradiva« (po kronološkem vrstnem redu glede na datum objave).

Ob tej priložnosti vse vsebinske skrbnike posameznih pravnih aktov na Direkciji pozivamo k dosledni in sprotni objavi vseh novih ali posodobljenih pravnih aktov v aplikaciji »E-gradiva« ter k rednemu posodabljanju neuradnih čistopisov pravnih aktov, ki so objavljeni na spletni strani ZZZS (skladno s predpisi o dostopu do informacij javnega značaja).

Iva Štirn

Pravni akti ZZZS:

- Pravilnik o upravljanju z dokumentarnim gradivom ZZZS – priloga Klasifikacijski načrt; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 15. 1. 2019)
- Pravilnik o receptih za osebno rabo; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 28. 1. 2019)
- Navodilo o notranjih kontrolah dodelitve receptov za osebno rabo ter objav list zdravil in živil; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 26. 2. 2019)
- Pravilnik o spremembah in dopolnitvah Pravilnika o notranji organizaciji; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 8. 3. 2019)
- Politika odnosov z dobavitelji; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 26. 3. 2019)
- Sklep o izbiri izvajalcev za izvajanje programa šolanja psov vodičev slepih zavarovanih oseb za obdobje od 1. 3. 2019 do 29. 2. 2024; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 27. 3. 2019)
- Sklep o izbiri dobaviteljev za izvajanje programov izdaje in izposoje medicinskih pripomočkov; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 27. 3. 2019)
- Navodilo za uveljavljanje pravice zavarovanih oseb do potnih stroškov in spremstva (čistopis); (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 8. 4. 2019)
- Navodilo za uveljavljanje pravice zavarovanih oseb do prevoza z reševalnimi in drugimi vozili v obveznem zdravstvenem zavarovanju (čistopis); (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 8. 4. 2019)
- Dopolnitev Poslovnika Upravnega odbora Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 24. 4. 2019)
- Navodilo za izvajanje 78. a člena Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (neuradno prečiščeno besedilo št. 3); (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 25. 4. 2019)
- Sklep o imenovanju nadzornih skupin; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 16. 5. 2019)
- Navodilo za Excipial podlage; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 17. 5. 2019)
- Organizacijsko navodilo o načinu dela na področju nadomestil plač; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 28. 5. 2019)
- Pravilnik o obrazcih in listinah za uresničevanje obveznega zdravstvenega zavarovanja (neuradno prečiščeno besedilo št. 4); (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 28. 5. 2019)
- Odredba o vrstah dokumentarnega gradiva, ki se ne skenirajo; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 29. 5. 2019)
- Sklep o določitvi najvišjih priznanih vrednosti za živila za posebne zdravstvene namene; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 12. 6. 2019)
- Pravilnik o kartici zdravstvenega zavarovanja, profesionalni kartici in pooblastilih za branje in zapisovanje podatkov v zalednem sistemu (neuradno prečiščeno besedilo št. 2); (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 3. 7. 2019)
- Sklep o določitvi cen standardnih materialov za zobozdravstvene storitve; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 30. 7. 2019)
- Sklep o določitvi območnih enot, ki izvajajo vzdrževanje počitniških kapacitet; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 2. 9. 2019)
- Pravilnik o mobilni telefoniji; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 10. 9. 2019)
- Navodilo izvajalcem za uresničevanje pravice zavarovanih oseb do izbire osebnega zdravnika – verzija 10 (september 2019); (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 13. 9. 2019)
- Navodilo za zapis in branje podatkov o nosečnostih in podatkov o oploditvah z biomedicinsko pomočjo v sistemu on-line – verzija 3 (september 2019); (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 13. 9. 2019)
- Organizacijsko navodilo o sprejemu podatkov o izbranih zdravnikih, podatkov o nosečnostih ter podatkov o postopkih oploditve z biomedicinsko pomočjo, ki jih on-line v informacijski sistem Zavoda zapišejo izvajalci zdravstvenih storitev – verzija 9 (september 2019); (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 13. 9. 2019)

- Sklep o določitvi terapevtske skupine zdravil inhalacijskih adrenergikov v kombinaciji z antiholinergiki, vključno s kortikosteroidi v trojnih kombinacijah; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 18. 9. 2019)
- Pravilnik o počitniški dejavnosti; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 1. 10. 2019)
- Sklep o višini plačila nadzornikov ZZZS, ki opravljajo finančno medicinske nadzore po pogodbi o delu; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 2. 10. 2019)
- Sklep o izdaji obrazca za soglasje odtegljaja pri plači; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 9. 10. 2019)
- Spremembe Seznama zahtevnejših medicinskih pripomočkov; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 11. 10. 2019)
- Sklep o določitvi seznama pooblaščenih zdravnikov za predpisovanje medicinskih pripomočkov; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 11. 10. 2019)
- Navodilo za zajem in posredovanje podatkov iz Potrdil o upravičeni zadržanosti od dela v sistem on-line (eBOL) in Potrdil o upravičeni zadržanosti od dela za tuje zavarovane osebe (BOL za TZO); (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 16. 10. 2019)
- Pravilnik o popisu in izrednem odpisu sredstev in obveznosti ter razpolaganju z odpisanimi premičninami; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 16. 10. 2019)
- Pravilnik o potrjevanju računov; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 16. 10. 2019)
- Sklep o višini plačil zdravnikom, ki opravljajo naloge na podlagi pogodbe o delu; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 18. 10. 2019)
- Sklep o določitvi najvišjih priznanih vrednosti za skupine medsebojno zamenljivih zdravil in za terapevtske skupine zdravil; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 13. 11. 2019)
- Sklep o spremembi Sklepa o imenovanju članov komisije za razvrščanje zdravil na listo; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 4. 12. 2019)
- Sklep o spremembah in dopolnitvah Sklepa o načrtovanju, beleženju in obračunavanju zdravstvenih storitev; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 4. 12. 2019)
- Navodilo o uresničevanju pravice zavarovancev dočasne zadržanosti od dela in do nadomestila plače (neuradno prečiščeno besedilo št. 5); (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 12. 12. 2019)
- Sklep o spremembah in dopolnitvah Sklepa o določitvi seznama pooblaščenih zdravnikov za predpisovanje medicinskih pripomočkov; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 12. 12. 2019)
- Sklep o rokih plačil avansov v letu 2019; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 16. 12. 2019)
- Sklep o rokih plačil avansov v letu 2020; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 28. 12. 2019)

Okrožnice in navodila ZZZS:

- Okrožnica MP št. 5/2018: Dobe trajanja, uvedba oznake predčasnega predpisa MP in nove kontrole v sistemu on-line; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 3. 1. 2019)
- Okrožnica MP št. 6/2018: Dobe trajanja, uvedba oznake predčasnega predpisa MP in nove kontrole v sistemu on-line; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 3. 1. 2019)
- Pooblaščeni zdravniki za predpisovanje zdravil za zdravljenje hepatitisa B in C; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 16. 1. 2019)
- Tehnično navodilo za elektronski prenos podatkov Centralne baze zdravil v obliki XML; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 23. 1. 2019)
- Okrožnica ZAE 1/19: Dopolnitve šifrantov K1, K2 in K10 z šifro dejavnosti 215 224 – Maksilofacialna kirurgija v specialistični zunajbolnišnični dejavnosti in storitvami za to dejavnost Q0235 – Q0237, Q0262 – Q0264 (zdravila iz Seznama A) in Q0265 – Q0272 (zdravila iz Seznama B); (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 25. 1. 2019)
- Organizacijsko navodilo o načinu dela na področju uveljavljanja pravice do načrtovanega zdravljenja v tujini; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 28. 1. 2019)
- Navodilo za izvajanje napatitve na delo v države, za katere ne veljajo evropski pravni red ali bilateralni sporazumi o socialni varnosti I; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 29. 1. 2019)
- Navodilo za izvajanje sporazuma o socialni varnosti med Republiko Slovenijo in Združenimi državami Amerike; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 29. 1. 2019)
- Navodilo za izvajanje napatitev na delo v druge države članice EU, EGP in Švico; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 5. 2. 2019)
- Porod na podlagi evropske kartice zdravstvenega zavarovanja; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 7. 2. 2019)
- Navodilo za izvajanje Sporazuma o socialni varnosti med Republiko Slovenijo in Združenimi državami Amerike; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 11. 2. 2019)
- ZDA – obrazci za izvajanje Sporazuma o socialni varnosti; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 11. 2. 2019)
- ZDA – Sporazum o socialni varnosti med R Slovenijo in ZDA in Upravni dogovor med R Slovenijo in ZDA za izvajanje sporazuma o socialni varnosti; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 11. 2. 2019)
- ZDA – zapisnik razgovorov med pristojnima nosilcema R Slovenije in ZDA glede izvajanja Sporazuma o socialni varnosti; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 11. 2. 2019)

- Navodilo za zajem in posredovanje podatkov o izdanih zdravilih na recept v sistemu on-line; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 14. 2. 2019)
- Organizacijsko tehnično navodilo za hranjenje varnostnih kopij podatkov na lokaciji OE Maribor; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 15. 2. 2019)
- Navodilo o profesionalni kartici in pooblastilih; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 15. 3. 2019)
- Okrožnica ZAE 2/19: Dopolnitve šifrantov za obračun zdravstvenih storitev; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 20. 3. 2019)
- Navodilo za pošiljanje zdravstvene in druge dokumentacije Imenovanemu zdravniku in zdravstveni komisiji ZZS; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 21. 3. 2019)
- Navodilo za pripravo podatkov in obračuna dohodkov iz delovnega razmerja; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 29. 3. 2019)
- Pooblašteni zdravniki za predpisovanje koagulacijskih faktorjev VIII in IX, ter kombinacije Von Willebrandovega faktorja in koagulacijskega faktorja VIII; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 10. 4. 2019)
- Hrvaška – zapisniki razgovorov organov za zvezo Republike Slovenije in Republike Hrvaške na področju socialnega zavarovanja; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 11. 4. 2019)
- Okrožnica ZAE 3/19: Dopolnitev šifrantov za obračun zdravstvenih storitev; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 16. 4. 2019)
- Organizacijsko navodilo o vstopanju v prostore računalniškega centra ZZS; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 19. 4. 2019)
- Navodilo za izvajanje ukrepov v zvezi z izjemnimi dostopi pri prejemu medicinskih pripomočkov brez kartice zdravstvenega zavarovanja; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 7. 5. 2019)
- Interno navodilo za prestrukturiranje in prenos programov; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 8. 5. 2019)
- Navodilo za obračun – vprašanja in odgovori – št.1/2019; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 10. 5. 2019)
- Okrožnica ZAE 4/19: Dopolnitve šifrantov za obračun zdravstvenih storitev; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 15. 5. 2019)
- Interno navodilo o izvajanju notranjih kontrol za izračun cen in izvedbo obračunov na OE; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 16. 5. 2019)
- Interno navodilo za izvedbo obračunov zdravstvenih storitev in izvajanje notranjih kontrol na Direkciji; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 16. 5. 2019)
- Okrožnica ZAE 5/19: Dopolnitve šifrantov za obračun zdravstvenih storitev; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 20. 6. 2019)
- Uporabniško navodilo za podatkovno skladišče in aplikacijo SPEC ZUBOL; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 21. 6. 2019)
- Navodila za uporabo programa TeamViewer za pomoč zunanjim uporabnikom; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 8. 7. 2019)
- Okrožnica ZAE 6/19: Dopolnitve šifrantov za obračun zdravstvenih storitev; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 24. 7. 2019)
- Interno organizacijsko navodilo za opredelitev kontrol na seznam storitev, ki se lahko obračunavajo ZZS; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 25. 7. 2019)
- Okrožnica ZAE 7/19: Dopolnitve šifrantov za obračun zdravstvenih storitev; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 22. 8. 2019)
- Dogovor o povračilu stroškov zdravstvenih storitev in vsebini dvojezičnih obrazcev – od 1. 7. 2020 dalje; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 6. 9. 2019)
- Srbija – zapisniki razgovorov organov za zvezo Republike Slovenije in Republike Srbije na področju zdravstvenega zavarovanja; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 6. 9. 2019)
- Tehnično navodilo za zaščito in pošiljanje datotek; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 13. 9. 2019)
- Interno navodilo o določitvi ordinacijskega časa v pogodbah z izvajalci zdravstvenih storitev; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 23. 9. 2019)
- Interno organizacijsko navodilo o pripravi in vzdrževanju internih organizacijskih navodil PAO; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 23. 9. 2019)
- Navodila za izvajanje napatitev na delo na podlagi bilateralnih sporazumov o socialni varnosti; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 23. 9. 2019)
- Okrožnica ZAE 8/19: Dopolnitve šifrantov za obračun zdravstvenih storitev; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 23. 9. 2019)
- Seznam izvajalcev, katerim Zavod plačuje UZ ščitnice; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 24. 9. 2019)
- R Koreja – Sporazum o socialni varnosti med R Slovenijo in R Korejo in Upravni dogovor o izvajanju Sporazuma; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 25. 9. 2019)
- R Koreja – obrazci za izvajanje Sporazuma o socialni varnosti; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 25. 9. 2019)
- R Koreja – zapisnik razgovora med pristojnima nosilcema R Slovenije in R Koreje o izvajanju Sporazuma o socialni varnosti; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 25. 9. 2019)
- Tehnična priloga pravilnika o mobilni telefoniji; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 25. 9. 2019)
- Navodilo za uporabo portala ZZS za izvajalce in dobavitelje; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 8. 10. 2019)
- Interno organizacijsko in vsebinsko navodilo o načinu izračuna avansov za izvajalce zdravstvene dejavnosti; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 10. 10. 2019)
- Seznam medicinskih pripomočkov s šifrantom, medicinskimi kriteriji, pooblastili, postopki in cenovnimi standardi; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 14. 10. 2019)
- Organizacijsko tehnično navodilo za nadzor nad delovanjem in odpravo napak pri Dostopu zavarovanih oseb do podatkov zdravstvenega zavarovanja s centralnimi nadzornimi orodji; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 16. 10. 2019)
- Organizacijsko tehnično navodilo za nadzor nad delovanjem in odpravo napak v sistemu on-line s centralnimi nadzornimi orodji; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 16. 10. 2019)
- Okrožnica ZAE 9/19: Dopolnitve šifrantov za obračun zdravstvenih storitev; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 24. 10. 2019)

- Dodatni podatki za lekarne;
(LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 25. 10. 2019)
- Obrazec za nova izdajna mesta in šifranti za izmenjavo podatkov o artiklih – dobavitelji izbrani na razpisu po letu 2010;
(LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 8. 11. 2019)
- Struktura XML datoteke za elektronsko objavo šifrantov obračuna zdravstvenih storitev in izdanih materialov;
(LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 11. 11. 2019)
- Tehnično navodilo za pripravo in elektronsko izmenjevanje podatkov obračuna zdravstvenih storitev in izdanih materialov;
(LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 11. 11. 2019)
- Interno navodilo za izračun, objavo in notranjo kontrolo cen zdravstvenih storitev na Direkciji;
(LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 13. 11. 2019)
- Seznam zdravil z najvišjo priznano vrednostjo ter seznam najvišjih priznanih vrednosti za živila za posebne zdravstvene namene;
(LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 13. 11. 2019)
- Okrožnica ZAE 10/19: Dopolnitve šifrantov za obračun zdravstvenih storitev;
(LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 15. 11. 2019)
- Sprememba Poslovnika o delu imenovanih zdravnikov, zdravstvenih komisij in zdravnikov izvedencev Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije;
(LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 27. 11. 2019)
- Okrožnica ZAE 11/19: Dopolnitve šifrantov za obračun zdravstvenih storitev;
(LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 29. 11. 2019)
- Tehnično navodilo za uporabo sistema on-line zdravstvenega zavarovanja;
(LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 4. 12. 2019)
- Seznam izvajalcev specialne fizioterapevtske obravnave;
(LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 10. 12. 2019)
- Seznam medicinskih pripomočkov s šifrantom, medicinskimi kriteriji, pooblastili, postopki in cenovnimi standardi;
(LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 12. 12. 2019)
- Okrožnica ZAE 12/19: Dopolnitve šifrantov za obračun zdravstvenih storitev;
(LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 17. 12. 2019)
- Tehnično navodilo za pripravo in elektronsko izmenjevanje podatkov obračuna zdravstvenih storitev in izdanih materialov;
(LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 17. 12. 2019)
- Uporabniško navodilo za podatkovno skladišče in aplikacijo SPEC ZUBOL;
(LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 17. 12. 2019)
- Spremembe list zdravil in živil;
(LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 18. 12. 2019)
- Spremembe Seznama A;
(LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 18. 12. 2019)
- Seznam farmacevtskih svetovalcev;
(LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 19. 12. 2019)
- Spremembe seznama B;
(LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 19. 12. 2019)
- Začasna zadržanost od dela zaradi nege otroka – ugotavljanje pogojev – izjava;
(LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 20. 12. 2019)

Drugi dokumenti ZZSZ:

- Katalog internih izobraževalnih programov 2019;
(LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 10. 1. 2019)
- Poslovni plan Zavoda za leto 2019;
(LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 14. 1. 2019)
- Finančni načrt ZZSZ za leto 2019;
(LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 22. 2. 2019)
- Poročilo o uresničevanju Poslovnega plana I_XII 2018;
(LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 25. 3. 2019)
- Katalog kazalnikov obsega dela – april 2019;
(LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 25. 4. 2019)
- Požarni red in ocena požarne ogroženosti – OE Maribor;
(LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 14. 5. 2019)
- Priročnik za delo z aplikacijo medicinski pripomočki;
(LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 20. 5. 2019)
- Požarni red in ocena požarne ogroženosti – OE Maribor – izpostava Slovenska Bistrica;
(LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 3. 7. 2019)
- Priporočila za oblikovanje dopisa ZZSZ;
(LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 2. 9. 2019)
- Kazalniki kakovosti predpisovanja zdravil v splošni/družinski medicini – leto 2018;
(LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 9. 9. 2019)
- Poročilo o uresničevanju Poslovnega plana I–VI 2019;
(LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 27. 9. 2019)
- Evidenca dejavnosti obdelave osebnih podatkov;
(LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 1. 10. 2019)
- Kazalniki poslovanja in poslovne učinkovitosti bolnišnic za leto 2018 – statistična analiza podatkov;
(LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 22. 10. 2019)
- Izjava o varnosti z oceno tveganja – popravek;
(LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 5. 11. 2019)
- Rokovnik ZR 2019;
(LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 25. 11. 2019)
- Strateški razvojni program Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije za obdobje 2020 do 2025;
(LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 10. 12. 2019)
- Datumi izplačila plač 2020;
(LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 12. 12. 2019)
- Umeritve za knjiženje po kontih, stroškovnih mestih in internih nalogih;
(LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 15. 12. 2019)
- Politika upravljanja operativnih tveganj v zvezi z delovanjem informacijskega sistema Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije;
(LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 20. 12. 2019)
- Priporočila za oblikovanje dopisa ZZSZ;
(LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 30. 12. 2019)

Dogovori, sklenjeni z drugimi partnerji:

- Splošni dogovor za pogodbeno leto 2019;
(LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 12. 3. 2019)
- Aneks št. 1 k Splošnemu dogovoru za pogodbeno leto 2019;
(LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 5. 6. 2019)
- Aneks št. 2 k Splošnemu dogovoru za pogodbeno leto 2019;
(LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 14. 8. 2019)
- Aneks št. 3 k Splošnemu dogovoru za pogodbeno leto 2019;
(LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 29. 10. 2019)

Vir: ZZSZ, Lotus Notes aplikacija E-gradiva.

Avstrija in Slovenija sta letos kot prvi državi v Evropi pričeli z medsebojno elektronsko izmenjavo informacij s področja socialnega varstva v okviru sistema EESSI

Sistem EESSI (angleško: electronic exchange of social security information) je informacijski sistem, ki organom za socialno varnost v državah članicah Evropske unije, Evropskega gospodarskega prostora in Švicarski konfederaciji, omogoča hitrejšo in varnejšo izmenjavo informacij. Zahteva po oblikovanju sistema EESSI izvira iz evropske zakonodaje,¹ ki vzpostavlja tesnejše in bolj učinkovito sodelovanje med številnimi organi za socialno varnost. Cilj je hitrejšo in lažje izvajanje upravnih postopkov ter hitrejše izplačevanje in uveljavljanje različnih socialnih prejemkov in učinkovitejše odkrivanje zlorab. Sistem EESSI zagotavlja popolno elektronsko izmenjavo informacij, s čimer se odpravljajo pomanjkljivosti papirnega poslovanja, ki je bil dosedaj v veljavi. Sistem EESSI zagotavlja tudi večjo zanesljivost izmenjanih podatkov ter enotnost pri poslovanju. To enotnost zagotavljajo predpisani primeri poslovne uporabe (angleško: business use case; v nadaljevanju: BUC), ki so bili dogovorjeni na medinstitucionalni in meddržavni ravni. BUC-i zagotavljajo jasnost v poslovanju oziroma enotno razumevanje postopkov, saj zagotavljajo standardni pristop ter načrt za doslednost pri elektronski izmenjavi podatkov. Izmenjava podatkov se v sistemu EESSI v posameznih BUC-ih izvaja z uporabo strukturiranih elektronskih dokumentov (angleško: structured electronic documents; v nadaljevanju: SED). SED predstavlja ele-

tronski obrazec, v katerega uradne osebe vnašajo informacije, ki se izmenjujejo. SED-i so prevedeni v vse uradne jezike Evropske unije in imajo enotno in vnaprej določeno obliko. Tako omogočajo, da vsaka uradna oseba, ki izvaja procese v sistemu EESSI, natančno ve, kateri podatki se v nekem SED-u izmenjujejo in za kateri namen.

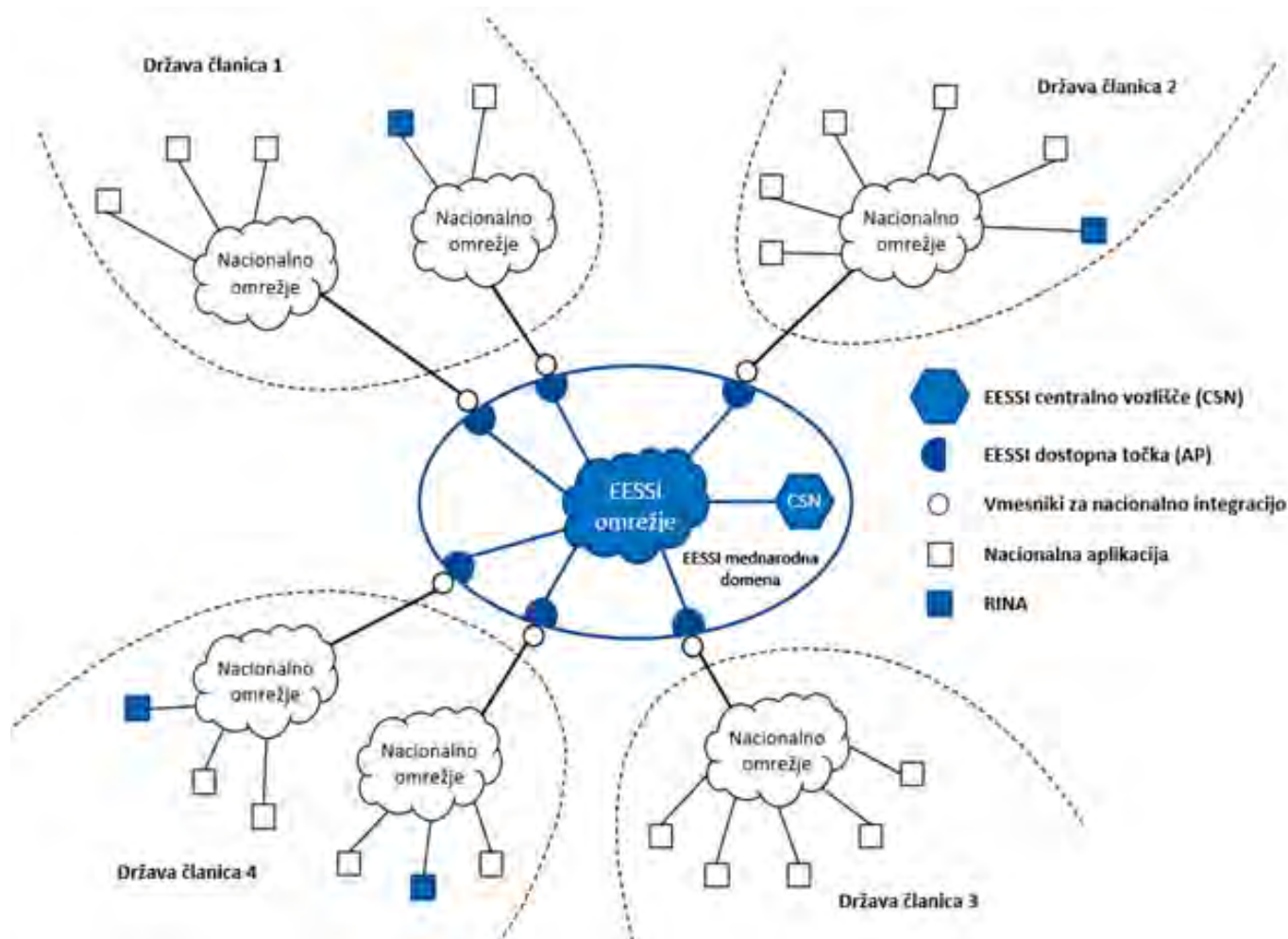
Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljevanju: ZZZS) je v skladu s sistemsko zakonodajo s področja zdravstvenega varstva in zdravstvenega zavarovanja v Republiki Sloveniji ter po vstopu v Evropsko unijo tudi v skladu z evropsko zakonodajo na področju socialne varnosti pristojen za zagotavljanje pravic slovenskih zavarovanih oseb med začasnimi oziroma stalnim prebivanjem v tujini in tujih zavarovanih oseb med začasnimi in stalnim bivanjem v Sloveniji v skladu s slovenskimi oziroma evropskimi pravnimi predpisi na področju zdravstvenega varstva in zdravstvenega zavarovanja. Tako je ZZZS v sistemu EESSI pristojen za izvajanje BUC-ov za naslednjih pet glavnih sektorjev in dva podsektorja:

- nesreče pri delu in poklicne bolezni,
- določitev zakonodaje,
- izterjave,
- bolezni,
- horizontalni procesi,
- horizontalni podprocesi in
- administrativni podprocesi.

ZZZS je skupaj z Avstrijo, kot prva institucija v Evropski uniji, v letu 2019 pričel z izmenjavo v sistemu EESSI, in sicer v sektorju določitve zakonodaje (LA_BUC). Navedeno dejstvo predstavlja velik uspeh za obe državi in je posledica prizadevnosti članov projekta EESSI

v obeh državah, ki so s svojim znanjem in izkušnjami prispevali k uspešni uvedbi izmenjave v sistemu EESSI. Vzpostavitev elektronske izmenjave SED-ov je potekala ob tesnem sodelovanju s predstavniki **Glavne zveze avstrijskih nosilcev socialnih zavarovanj (nemško: Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger)**, ki koordinira vključevanje avstrijskih institucij v sistem EESSI. Sodelovanje se je pričelo v začetku leta 2018. Marca 2018 so bile na skupnem sestanku v Ljubljani dogovorjene priprave za izvajanje postopkov in priprave informacijskih rešitev na obeh straneh. V nadaljevanju leta 2018 je potekalo testiranje izmenjav dokumentov in nadgradnje informacijskih rešitev. Ob testiranju so bile odkrite tudi nekatere pomanjkljivosti v informacijskih rešitvah, ki jih je zagotovila Evropska komisija, o čemer sta instituciji sproti obveščali Evropsko komisijo. S tem smo prispevali k utrjevanju in nadgradnjam teh rešitev in s tem lažje vključevanje institucij v drugih državah. **31. januarja 2019 smo vzpostavili redno izmenjevanje elektronskih dokumentov v postopkih LA_BUC_02 in LA_BUC_04, ki spadata v sektor Določitev zakonodaje.** Ta dva postopka sta med najpogostejšimi, saj je pričakovati, da si bo ZZZS z institucijami v drugih državah letno izmenjal preko 80.000 elektronskih dokumentov, od tega okrog 30.000 z Avstrijo. V nadaljevanju letošnjega leta so potekale priprave na vzpostavitev izmenjevanja dokumentov na preostalih področjih, za kar je bil v marcu organiziran drugi delovni sestanek predstavnikov obeh institucij v Ljubljani. **Konec maja 2019 smo z Avstrijo vzpostavili izmenjevanje dokumentov**

¹ Uredba (ES) št. 883/2004 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 29. aprila 2004 o koordinaciji sistemov socialne varnosti ter Uredba (ES) št. 987/2009 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 16. septembra 2009 o določitvi podrobnih pravil za izvajanje Uredbe (ES) št. 883/2004 o koordinaciji sistemov socialne varnosti.



Slika 1. Koncept informacijskega sistema EESSI.

še na dveh postopkih v sektorju Določitev zakonodaje, v začetku julija pa na večini postopkov v sektorjih Bolezen, Nesreče pri delu in poklicne bolezni, Izterjave, Horizontalni procesi ter administrativni in horizontalni podprocesi.

V obdobju od 31. 1. do 31. 7. 2019 je ZZS preko sistema EESSI posredoval Avstriji 6.853 zadev iz sektorja LA_BUC. 3. 7. 2019, ko se je izteklo dvoletno prehodno obdobje, v katerem so morale države članice svoje informacijske sisteme in sisteme poslovanja prilagoditi sistemu EESSI, je ZZS pričel z izmenjavo BUC-ev v vseh sektorjih s tistimi državami članicami, ki so prav tako pričele z izmenjavo v sistemu EESSI. **Predvidoma do konca tega leta naj bi v sistem EESSI vstopile vse države članice, takrat naj bi tudi v okviru ZZS elektronska izmenjava stekla v celoti v sistemu EESSI.**

Z uvedbo rednega izmenjevanja elektronskih dokumentov v postopkih LA med Avstrijo in Slovenijo smo zagotovili naslednje ključne prednosti in pridobitve:

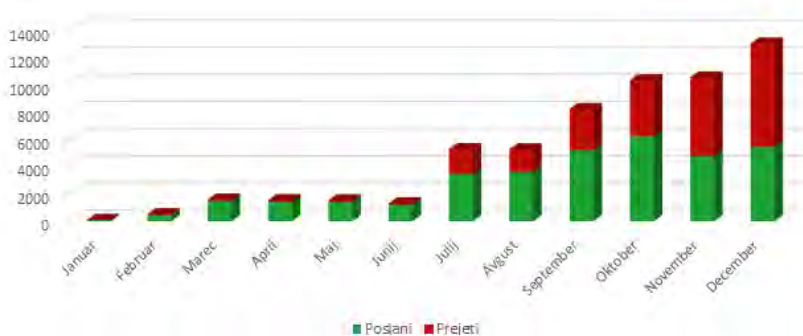
1. ukinitje papirnega poslovanja pri obveščanju tujih nosilcev s papirnimi kopijami PD A1 ter s tem povezanih stroškov;

Ukinja se papirno posredovanje kopij prenosnih dokumentov A1 (PD A1) ob napotitvah delavcev na čezmejno opravljanje storitev v drugo državo članico Evropske unije in Evropskega gospodarskega prostora za napotitve po členu 12 evropske uredbe št. 883/2004 v tiste države, ki so se opredelile kot prejemnice teh obvestil (za vsak PD A1 ena kopija). Ob sočasnem opravljanju dela delavca za istega delodajalca v več državah po členu 13 (vozniki v mednarodnem cestnem prometu, serviserji, montaža in ostale dejavnosti) so se pošiljale papirnate ko-

pije PD A1 v vse predvidene države, kar je v praksi lahko pomenilo tudi do 31 kopij na posamezni PD A1. Z ukinitvijo papirnega poslovanja bomo ukinitvi stroške priprave kopij in stroške njihovega pošiljanja po navadni pošti. V letu 2018 je namreč ZZS izdal približno 86.000 obrazcev A1 po členu 12, in prek 42.000 obrazcev A1 po členu 13. Največje število papirnih kopij je bilo izdano po členu 13 za voznike v cestnem prometu (približno 20.000 izdanih obrazcev A1), pri čemer ravnno pri teh delavcih velja, da so kot država napotitve najpogosteje predlagane vse države članice, kar pomeni tudi več kot 500.000 kopij letno samo za voznike).

2. pospešitev postopkov;

Velika časovna pridobitev v primerjavi z dosedanja poštno izmenjavo obsežne papirne dokumentacije in hitrejše pridobivanje povratne informacije za nadaljevanje ali dokončanje postopka.



Slika 2. V celotnem letu 2019 je ZZZS posredoval 166 različnim ustanovam v 22 državah skupno 34.921 elektronskih dokumentov (SED-ov), prejel pa jih je 16.929 – slika prikazuje naraščanje števila poslanih in prejetih elektronskih dokumentov (SED-ov) za ZZZS preko sistema ESSI po posameznih mesecih leta 2019.

3. vnaprej predpisani postopki;

Večja predvidljivost v ravnanju nasprotne stranke oziroma pričakovano ravnanje nasprotne stranke omogoča vnaprejšnjo pripravo uradne osebe na nadaljevanje postopka.

Uvedba izmenjave navedenih informacij med Avstrijo in Slovenijo tako predstavlja precejšnjo racionalizacijo v poslovanju in večjo kakovost v izvajanju postopkov LA, kar zagotavlja tudi zavarovanim osebam bolj kakovostne

storitve in boljši servis v primeru začasnega ali stalnega prebivanja avstrijskih državljanov v Sloveniji in slovenskih državljanov v Avstriji.

Ob tej priložnosti je Marjan Sušelj, generalni direktor ZZZS na tiskovni konferenci 24. 7. 2019 na Dunaju pojasnil:

»Avstrija in Slovenija sta letos januarja kot prvi državi v Evropi pričela z medsebojno elektronsko izmenjavo informacij s področja socialnega varstva v okviru sistema EESSI. S tem kot prvi v EU vzpo-

stavljamo tesnejše in bolj učinkovito sodelovanje med našimi organizacijami za socialno varnost s ciljem, da našim državljanom zagotovimo hitrejšo in lažje uveljavljanje različnih socialnih prejemkov. Z uvajanjem popolnoma elektronskega in brezpapirnega poslovanja zagotavljamo tudi hitrejšo in enotno izvajanje zahtevnih upravnih postopkov ter učinkovitejše odkrivanje zlorab. V obdobju od 31. januarja od sredine julija letos je tako Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije posredoval Avstriji v okviru novega sistema že 6.853 zadev, na letni ravni pa ocenjujemo, da bomo Avstriji posredovali okoli 30.000 zadev. Gre za velik uspeh za obe državi, zato se želim še posebej zahvaliti predstavnikom Glavne zveze avstrijskih nosilcev socialnih zavarovanj (nemško: Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger) in drugim predstavnikom Republike Avstrije za njihovo odlično sodelovanje, znanje in izkušnje, s katerimi so prispevali k uspešni uvedbi novega, bistveno učinkovitejšega sistema.«

Damjan Kos



Slika 3. Predstavitve na tiskovni konferenci na Dunaju, 24. 7. 2019 (na sliki – z leve proti desni: Karel Smolle, prevajalec, Marjan Sušelj, generalni direktor ZZZS, dr. Alexander Biach, predsednik odbora Glavne zveze avstrijskih nosilcev socialnih zavarovanj, dr. Brigitte Zarfl, ministrica za delo, socialne zadeve, zdravje in varstvo potrošnikov Republike Avstrije in Volker Schörghofer, namestnik generalnega direktorja Glavne zveze avstrijskih nosilcev socialnih zavarovanj)

Kratka predstavitev Evropske platforme socialnega zavarovanja (European Social Insurance platform – ESIP)

Evropska platforma socialnega zavarovanja, širše poznana po svoji angleški kratici ESIP, je po svoji definiciji organizacija, ki predstavlja evropsko zaveznitvo na področju socialnega zavarovanja. ESIP je bil ustanovljen leta 1996, od januarja 2009 pa deluje kot pravna oseba v skladu z belgijsko zakonodajo. Kot strateška platforma vključuje več kot 50 socialno varstvenih organizacij, ki omogočajo zdravstveno ali pokojninsko zavarovanje 240 milijonom prebivalcev Evropske Unije. Združuje organizacije iz 15 držav Evropske Unije in Švice.

V svoji dejavnosti pokriva različne veje socialnega zavarovanja in drugih aktivnosti. Organizacije v okviru ESIP se ukvarjajo z zdravstvenim zavarovanjem in pokojninskim zavarovanjem, z rehabilitacijo, težavami zaradi brezposelnosti in problemi družinske in socialne izključenosti. Prebivalcem v Evropski Uniji zagotavljajo podporo in nadomestila v zvezi z njihovimi težavami.

Poslanstvo ESIP je tako v ohranjanju in razvoju učinkovitega socialnega varstva v Evropi, krepitvi solidarnostnih sistemov socialnega zavarovanja in v ohranjanju kakovosti evropskega socialnega varstva. Zato se ukvarja s celo vrsto aktivnosti, v katerih kot platforma spodbuja nadnacionalni dialog in izmenjavo najboljših praks med nacionalnimi socialno varstvenimi organizacijami v Evropi, kot strateško omrežje podpira razvoj skupnih stališč pri komunikacijah z deležniki evropskih odločevalskih procesov in kot posvetovalni forum evropskih institucij in drugih večnacionalnih organov na področju socialne varnosti.

ESIP deluje v Komiteju za zdravje, Komiteju za družinsko in socialno vključenost, Komiteju za pokojninsko zavarovanje, Komiteju za nezmožnost in rehabilitacijo, kot poseben organ pa Komiteu Eu-

rel Pro, v prostorih ESIP pa gostuje tudi Komiteu MEDEV. Komiteji imajo ločena srečanja, svoja stališča in zaključke pa ob vsakem srečanju, ki potekajo štirikrat na leto, predstavijo in usklajujejo na srečanjih Generalne Skupščine.

Na predsedniško mesto je bila pred kratkim izvoljena dolgoletna sodelavka Ilka Wolfle, potem ko je dosedanji predsednik Arnaud Emeriau zaključil svoj mandat.

Povzetek nekaterih dejavnosti ESIP v zadnjem letu in pol

Evropska komisija je v začetku leta 2017 na ravni celotne Evropske Unije sprožila razpravo o prihodnosti kontinenta, v prejšnjem letu pa je na vrhu v romunskem mestu Sibiu 9. 5. 2019 že sprejela nekaj predhodnih zaključkov. Člani ESIP so spremljali omenjeno razpravo in v tem obdobju prav tako spodbujali razmišljanja o prihodnosti sistemov socialne varnosti, še posebej pa so se ukvarjali z vplivom digitalizacije na zdravstveno in pokojninsko socialno varstvo.

Na konferenci v organizaciji ESIP z naslovom »E-socialna varnost: predvidevanja o socialni varnosti v prihodnosti« so se tako zbrali strokovnjaki iz različnih institucij socialne varnosti in nekateri pomembni nosilci odločanja v Evropski Uniji. Razprave v različnih delavnica konferenca so v zaključkih podale vrsto konkretnih priporočil o posameznih vidikih tehnološke transformacije socialne varnosti: digitalna orodja se bodo vedno bolj intenzivno uporabljala za izmenjavo informacij med nacionalnimi institucijami socialne varnosti, razvila se bodo učinkovita digitalna orodja za boj proti goljufijam, pojavile se bodo nove oblike dela, na primer »platformno« delo, z

novimi načini vplivanja na zagotavljanje ugodnosti socialne varnosti, vedno bolj pa se bodo uporabljale tudi spletne storitve, ki jih v nekaterih primerih že ponujajo ustanove in sistemi za socialno varnost in digitalno zdravje. ESIP je po omenjeni konferenci še naprej raziskoval zlasti vpliv nastanka nekaterih novih oblik dela na sisteme zdravstvenega in pokojninskega varstva, predvsem s posebno raziskavo nacionalnih zakonodaj v posameznih državah članicah Evropske Unije o socialnem varstvu delavcev zaposlenih v »platformnem« delu in v »gig« ekonomiji.

Digitalizacija vsakdanjega poklicnega življenja in življenja v prostem času omogoča pojave novih oblik komuniciranja, ki prinašajo tudi nove priložnosti za izboljšanje socialne varnosti v tesni povezavi s samimi zavarovanci. Na ravni Evropske Unije je bila v letih 2018 in 2019 nekajkrat obravnavana vzpostavitev enotnega digitalnega dostopa do razpoložljivih informacij o zdravstvenem in pokojninskem zavarovanju za mednarodna podjetja in mobilne osebe. S povečano mobilnostjo in selitvami ljudi vseh starosti in potreb se namreč pojavljajo tako zapleti kot tudi njihove rešitve v čezmejnem zdravstvenem in pokojninskem zavarovanju, še posebej pri novih oblikah dela, čim večja stopnja digitalizacije pa omogoča večjo informiranost zavarovancev in večjo ažurnost pri odpravljanju težav.

Skupaj s Službo za strukturne reforme pri Evropski komisiji je ESIP z razpravami in izmenjavo informacij pomagal pri razvoju najboljših praks in drugih potrebnih reform. Poleg tega so članice ESIP še naprej spremljale razvoj glavnih politik Evropske Unije, ki že vplivajo na sisteme socialne varnosti, na primer z delnim pregledom Uredb o usklajevanju

socialne varnosti z oznakama 883/2004 in 987/2009 ter s podporo predlogom za ustanovitev evropskega Organa za delo, ki se je zaključila z ustanovitvijo Evropske agencije za delo s sedežem v Bratislavi leta 2019. ESIP je podprl tudi direktive o napotitvah delavcev na delo zunaj meja njihovih matičnih držav, tako članic kot tudi nečlanic Evropske Unije.

Dejavnosti so bile v vseh Komitejih ESIP precej obsežne, tako da je v besedilu prisotno samo kratko poročilo o dogajanjih v Komiteju za zdravje pri ESIP, pri katerih je poročevalec tudi sodeloval. Tako je z uvedbo zelo dragega novega zdravila proti hepatitisu C («Sovaldi») leta 2014 prišlo vprašanje dostopnosti do novih inovativnih zdravil v središče številnih razprav na evropski ravni. Na splošno je prišla evropska farmacevtska politika pod vprašaj, ker je močno odvisna od notranjega trga. Vloga ESIP v razpravi je bila v spodbujanju dostopa do visokokakovostnega zdravstvenega varstva, vključno z dostopom do visoko cenovnih inovativnih zdravil, z visoko dodano vrednostjo za vse. V tem kontekstu je v letih 2018 – 2019 ESIP podpiral ukrepe Evropske Unije na področju spodbud za inovacije v farmacevtski industriji.

Evropska komisija v zadnjem času pregleduje zakonodajne in druge okvire Evropske Unije za spodbujanje inovacij v farmacevtskem sektorju. Na tem področju se je ESIP osredotočil na predlog Evropske komisije za spremembo Uredbe o Dodatnih zaščitnih spričevalih za farmacevtske izdelke («SPC – Supplementary protection certificates») in Uredbe o zdravilih sirotah. Maja leta 2018 je potem Evropska komisija predlagala spremembo regulative z uvedbo sprostitev SPC za proizvodnjo za izvoz v države zunaj Evropske Unije. Evropski proizvajalci namreč zaradi SPC pogosto ne morejo uspešno konkurirati proizvajalcem iz drugih držav. Tudi znotraj same Evropske Unije so proizvajalci generičnih in biosimilarnih zdravil v podrejenem položaju, ker zaradi SPC teh zdravil ne morejo proizvajati niti za zalogo in jih komercializirati že takoj prvi dan po poteku veljavnosti SPC. Mnogi proizvajalci zato selijo proizvodnjo takih zdravil v države zunaj Evrope.

ESIP kot priznan deležnik v Health Technology Assessment Network (HTAN) in

EunetHTA natančno spremlja dejavnosti obeh platform in zakonodajne postopke pri pripravi predloga Evropske komisije za učinkovito Uredbo o HTA. Sodeluje tudi na srečanjih zainteresiranih strani mreže HTAN in na Forumu deležnikov EUnetHTA, preko svojih predstavnikov pa je tudi interveniral na srečanju, ki ga je organizirala delovna skupina pri EUnetHTA za ocenjevanje zdravstvenih tehnologij in pri srečanju o regulativi medicinskih pripomočkov.

Z Evropsko agencijo za zdravila (EMA – European medicines agency) je ESIP leta 2017 s strokovnim sodelovanjem z MEDEV začel sodelovati pri izboljšanju dostopa in kakovosti informacij, ki jih EMA posreduje o zdravilih z namenom lažjega ocenjevanja zdravstvenih tehnologij in prejemanja odločitev o cenah in povračilih. Po prvem skupnem srečanju plačnikov in EMA septembra 2017 je bil avgusta 2018 na agencijo poslan še drugi sklop predlogov.

Zdravstvene zavarovalnice se ukvarjajo tudi s kakovostjo, varnostjo in učinkovitostjo medicinskih pripomočkov. Na podlagi zahtev ESIP sta bili za Evropsko Unijo sprejeti dve novi uredbi. V implementacijski fazi je bila vloga ESIP zagotovitev najvišjih standardov kakovosti in transparentnosti v primerih, ko ni splošnega centraliziranega dovoljenja za promet za medicinske pripomočke z visokim tveganjem. S tem v zvezi se je začela sestajati posebej oblikovana delovna skupina ESIP o medicinskih pripomočkih, ki je pripravila in objavila stališče o vključitvi vseh vrst medicinskih pripomočkov in storitev v zvezi z njimi v področje predlagane uredbe o HTA. ESIP je tudi objavil odprto pismo z zahtevo po pravočasnem izvajanju novih Uredb in po visoki stopnji preglednosti nove baze podatkov o medicinskih pripomočkih v Evropski Uniji.

Digitalna transformacija ima velik vpliv na sisteme socialne varnosti in znotraj njih predvsem na sisteme zdravstvenega zavarovanja. Od začetka estonskega predsedovanja Evropskemu Svetu v juliju 2017 je digitalna transformacija prednostna naloga Evropske Unije in zato so že bili pripravljene različni dokumenti in izjave o ustreznem prilagajanju zdravstvenih sistemov. Na ravni Evropske Unije se je o pomenu teh sprememb intenziv-

neje začelo razmišljati Izjavo o digitalni zdravstveni družbi in po objavi Sporočila Evropske komisije o digitalni preobrazbi zdravstva in zdravstvenega varstva z dne 25. 4. 2018. Nacionalne zdravstvene zavarovalnice imajo ključno vlogo pri uvažanju digitalnih rešitev in prikazu njihove resnične dodane vrednosti. ESIP je s predstavljanjem svojih stališč nacionalne zdravstvene zavarovalnice stalno spodbujal k prizadevanjem za vodilno vlogo pri digitalni preobrazbi sistemov zdravstvenega in pokojninskega zavarovanja v Evropi.

Predstavitev najpomembnejših dejavnosti Komiteja za zdravje v bližnji prihodnosti

Na področju farmacevtskih izdelkov in medicinskih pripomočkov bo ESIP natančno spremljal pripravo predpisov Evropske komisije o zdravilih sirotah in zdravilih za otroške maligne in presnovne bolezni, pripravo Uredbe o ocenjevanju zdravstvene tehnologije in izvajanju novih uredb Evropske Unije o medicinskih pripomočkih. ESIP bo prav tako nadaljeval s svojim sodelovanjem v širši razpravi o dostopu do najnovejših zdravstvenih tehnologij. Objavil bo tudi svoje stališče do Uredbe o zdravilih sirotah in zagovorništvo. Objavil bo svoje mnenje o Strategiji razvoja regulativnih znanosti do leta 2025, ki jo je pred kratkim predstavila EMA, delovna skupina o medicinskih pripomočkih pa bo še naprej sodelovala z MEDEV. ESIP bo nadaljeval tudi s sodelovanjem z oblikovalci politik Evropske Unije, EMA in drugimi zainteresiranimi stranmi na področju farmacevtskih izdelkov in medicinskih pripomočkov.

Po objavi Sporočila o digitalni preobrazbi zdravstva in zdravstvenega varstva z dne 25. 4. 2018 na enotnem digitalnem trgu je Evropska komisija na tem področju sprožila različne ukrepe (Priporočilo o enotnem Formatu Evropske Unije osebne kartone e-zdravja, financiranje »Joint action« projektov na področju e-zdravja, razvoj infrastrukture na področju celotne Evropske Unije za e-zdravstvene storitve itd.). Na tem področju



Spletna stran ESIP na naslovu: <https://esip.eu/>

morajo plačniki prevzeti vodilno vlogo v razpravah in prihodnjem razvoju digitalne infrastrukture, vključiti pa se morajo tudi v procese odločanja o tem vprašanju v Evropi.

Za reševanje izzivov zdravstvenih sistemov v bližnji prihodnosti, kot so staranje prebivalstva, večja razširjenost kroničnih bolezni in drage medicinske tehnologije, so nujno potrebne javne naložbe v raziskave in inovacije. Za to pa je potreben tudi primeren regulativni okvir, ki zagotavlja javno donosnost javnih naložb. V zvezi s programom Obzorje 2020 ESIP z zaskrbljenostjo opaža, da javni interes ni bil vedno dovolj dobro predstavljen in zato spodbuja nove pristope znotraj programa za javno donosnost javnih naložb v raziskave in razvoj v zdravstvu. ESIP bo zato še naprej spremljal pripravo programa Obzorje Evropa in se pripravljala na primerne lobistične dejavnosti na tem področju, kjer je to potrebno in ustrezno. ESIP si bo prizadeval postati še aktivnejši deležnik v pobudah Evropske Unije, ki so namenjene podpori preprečevanja bolezni in krepitvi zdravja, vključno z izmenjavo najboljših praks, zlasti v

okviru evropskih pobud za izboljšanje zdravstvene pismenosti in informacij o zdravju. Še poseben pomen ima v bližnji prihodnosti cepljenje. Prav tako ima vedno večji pomen povezava med zdravjem in okoljem. ESIP bo zato še naprej skrbno spremljal dejavnosti Platforme za zdravstveno politiko, dejavnosti Evropske Unije na področju cepljenja in v zvezi z vplivom okolja na zdravje.

ESIP podpira izvajanje Direktive o čezmejnem zdravstvenem varstvu. Medtem ko Evropska komisija izvaja "preglede skladnosti" in "strukturne dialoge" z državami članicami glede izvajanja Direktive 2011/24 / EU o uveljavljanju pravic pacientov pri čezmejnem zdravstvenem varstvu, bodo člani ESIP še naprej izmenjavali in širili svoje nacionalne izkušnje. ESIP v razpravah o prihodnosti Evrope z zaskrbljenostjo spremlja zamisli o omejitvi vsebine in smisla Evropske Unije zgolj na prosto delujoče tržišče v okviru sicer velikega, vendar še vedno omejenega gospodarskega prostora. Z odhodom Velike Britanije bo takih razmišljanj verjetno manj, vendar bo ESIP še naprej zagovarjal močno in skupno zdravstveno poli-

tiko s sicer specifičnimi pristojnostmi ustreznih deležnikov na tem področju.

Zaključek

Za Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljevanju: ZZZS) predstavlja članstvo v ESIP pomembno prednost. Organizacije so v udeležbi pri dejavnostih ESIP enakopravne, čeprav so nekatere med njimi nekajkrat večje od ZZZS. Dejavnost in članstvo v ESIP predstavljata za ZZZS pomemben vzvod za vpliv na razvoj zdravstvenega zavarovanja v Evropi, dostopnih je veliko informacij, preko ESIP pa je tudi ZZZS posredno vključen v nekatere organizacije, v katerih sicer ni neposreden član (kot je na primer platforma »TO – REACH«).

ESIP ima še veliko širši nabor dejavnosti od opisanega. Vsekakor bi se lahko sodelovanje med ESIP in ZZZS še okrepilo, morda najprej s čim večjim širjenjem informacij, ki so na voljo.

dr. Andrej Plesničar

Razgovori organov za zvezo Republike Slovenije in Republike Srbije na področju zdravstvenega varstva in obveznega zdravstvenega zavarovanja

5. septembra 2019 so v Beogradu v prostorih Kluba poslankov potekali razgovori organov za zvezo Republike Slovenije in Republike Srbije, v zvezi z izvajanjem Sporazuma med Republiko Slovenijo in Republiko Srbijo o socialnem zavarovanju, na področju zdravstvenega varstva in obveznega zdravstvenega zavarovanja. Delegacijo Republike Slovenije je vodil Marjan Sušelj, generalni direktor Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije, delegacijo Republike Srbije pa Zoran Panović, direktor Zavoda za socialno zavarovanje.

Na razgovorih je bil sklenjen in podpisan nov Dogovor o povračilu stroškov zdravstvenih storitev in vsebini dvojezičnih obrazcev, na podlagi katerega se bodo stroški zdravstvenih storitev od 1. 7. 2020 dalje zaračunavali le v dejanskih zneskih. Delegaciji sta podrobno pregledali tudi besedilo osnutka Protokola o elektronski izmenjavi podatkov s področja zdravstvenega varstva in obveznega zdravstvenega zavarovanja in se dogovorili, da strokov-

ne službe za informacijsko tehnologijo v obeh državah pripravijo besedilo Tehničnega protokola, z namenom da se ta sklene na naslednjih razgovorih organov za zvezo. Med srečanjem organov za zvezo sta direktor Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije, Marjan Sušelj in direktorica Republiškega zavoda za zdravstveno zavarovanje, Sanja Radojević Škodrić na delovnem sestanku izrazila interes za intenzivnejše sodelovanje pri uvedbi elektronske izmenjave podatkov z namenom, da se Tehnični protokol o elektronski izmenjavi podatkov podpiše v mesecu februarju 2020. Delegaciji sta izmenjali tudi informacije o spremembah nacionalne zakonodaje na področju zdravstvenega varstva in zdravstvenega zavarovanja v obeh državah ter obvestili o novostih na tem področju.

Člani delegacije Republike Slovenije so bili:

- Marjan Sušelj, generalni direktor Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije – vodja delegacije,



Slika 1. Vodji srbske in slovenske delegacij (na sliki z leve proti desni): Marjan Sušelj, generalni direktor ZZZS in Zoran Panović, direktor Zavoda za socialno zavarovanje.



Slika 2. Člani srbske in slovenske delegacije.

- Klemen Ganziti, direktor Področja za urejanje zavarovanj in mednarodno zdravstveno zavarovanje,
- Irena Jezeršek, samostojna svetovalka Področja za urejanje zavarovanj in mednarodno zdravstveno zavarovanje in
- Tanja Nose, svetovalka Področja za urejanje zavarovanj in mednarodno zdravstveno zavarovanje.

Člani delegacije Republike Srbije so bili:

- Zoran Panović, direktor Zavoda za socialno zavarovanje – vodja delegacije,
- Milan Nešić, pomočnik direktorja Zavoda za socialno zavarovanje,
- Aleksandra Hranjec, vodja Skupine za uporabo mednarodnih pogodb na področju zdravstvenega zavarovanja, pokojninskega zavarovanja in zavarovanja za primer brezposelnosti na Zavodu za socialno zavarovanje,
- Aleksandra Jović, svetovalka v Skupini za uporabo mednarodnih pogodb na področju zdravstvenega zavarovanja, Zavod za socialno zavarovanje,
- Danica Lukić, namestnik direktorja Sektorja za zdravstveno zavarovanje, Republiški zavod za zdravstveno zavarovanje,
- Miloš Šukalo, vodja Oddelka za finančne zadeve pri izvrševanju mednarodnih pogodb, Republiški zavod za zdravstveno zavarovanje,
- Miloš Božić, vodja Oddelka za razvoj informacijskih sistemov, Republiški zavod za zdravstveno zavarovanje,
- Dragan Šošević, vodja Oddelka za izvajanje mednarodnih sporazumov, Republiški zavod za zdravstveno zavarovanje,
- polkovnik dr. Radan Kostić, direktor Zavoda za socialno zavarovanje vojaških zavarovancev in
- Dragana Bojanić Tijardović, prevajalka.

Tanja Nose

Organizacijska reforma socialnega zavarovanja v Avstriji

Sozialversicherungs-Organisationsgesetz (v nadaljevanju: SV-OG) je v letu 2019 uvedla organizacijsko reformo socialnega zavarovanja v Avstriji. Osrednji elementi te reforme vključujejo:

1. prestrukturiranje Glavnega združenja avstrijskih zavodov za socialno zavarovanje (Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger) in
2. zmanjšanje števila zavodov za socialno zavarovanje.

1. Prestrukturiranje Glavnega združenja avstrijskih zavodov za socialno zavarovanje

Glavno združenje avstrijskih zavodov za socialno zavarovanje se je s 1. januarjem 2020 preimenovalo v **Socialno zavarovanje Republike Avstrije** (»Dachverband der österreichischen Sozialversicherung«); vključuje zdravstveno, pokojninsko in nezgodno zavarovanje).

S prestrukturiranjem ne prihaja do nikakršnih sprememb v pravnem temelju ali pravni osebi; cilj prestrukturiranja je ustvariti preglednejšo strukturo.

Na mednarodni ravni bo Socialno zavarovanje Republike Avstrije še naprej izpolnjevalo svojo nalogo kot organ za zvezo zdravstvenega, nezgodnega in pokojninskega zavarovanja ter zdravstvenega zavarovanja v zvezi z vsemi državami članicami EU, državami EGP, Švico in pogodbenimi državami. Poleg tega bo ostalo edina kontaktna točka v zvezi z evropsko izmenjavo podatkov (EESSI) za zgoraj navedena področja, pa tudi za ugodnosti za družine in primere brezposelnosti.

Za mednarodne partnerje torej, razen novega imena, ni nikakršnih drugih sprememb.

2. Zmanjšanje števila zavodov za socialno zavarovanje

1. januarja 2020 so se združile naslednje institucije:

- devet Regionalnih skladov zdravstvenega zavarovanja (Gebietskrankenkassen) Zavarovalni zavod za avstrijsko železniško in rudarsko industrijo **Sklad zdravstvenega zavarovanja Republike Avstrije** (Österreichische Gesundheitskasse)
- Zavod za socialno varnost kmetov (Sozialversicherungsanstalt der Bauern) in Socialnovarstvena institucija za trgovino in industrijo (Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft) v **Zavod za socialno varnost podjetnikov** (Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen)
- Zavod za plače javnih uslužbencev in delavcev, ki prejema plačo (Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter) in Zavarovalni zavod za avstrijsko železniško in rudarsko industrijo (Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau) v **Zavod za zavarovanje javnih uslužbencev, uslužbencev Avstrijskih železnic in rudarske industrije** (Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau);
- Skladi zdravstvenega zavarovanja pri delu (Betriebskrankenkassen) so ukinjeni.

Sklad zdravstvenega zavarovanja Republike Avstrije (Österreichische Gesundheitskasse – ÖGK)

Devet Regionalnih skladov zdravstvenega zavarovanja (Dunajski, Spodnjeavstrijski, Gradiščanski, Štajerski, Tirolski, Zgornjeavstrijski, Koroški in Salzburški) je združenih v eno, novo zdravstveno za-

varovalnico – **Sklad zdravstvenega zavarovanja Republike Avstrije (ÖGK)**.

Poleg tega so skladi zdravstvenega zavarovanja pri delu (Mondi Business Paper, Kapfenberg, Voestalpine Bahnsysteme in Zeltweg) ukinjeni, njihove zavarovane osebe pa prenesene na Sklad zdravstvenega zavarovanja Republike Avstrije.

Socialno zavarovanje za podjetnike (Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen – SVS)

Zavod za socialno varnost kmetov (Sozialversicherungsanstalt der Bauern) in Socialnovarstvena institucija za trgovino in industrijo (Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft) sta združena v SVS. SVS je kot institucija, ki pokriva več vej zavarovanj, zadolžena za zdravstveno, nezgodno in pokojninsko zavarovanje za osebe, zaposlene v trgovini in industriji, strokovnjake in samostojne delavce ter samozaposlene osebe v kmetijstvu in gozdarstvu.

Zavod za zavarovanje javnih uslužbencev, uslužbencev Avstrijskih železnic in rudarske industrije (Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau – BVAEB)

Zavod za plače javnih uslužbencev in delavcev, ki prejema plačo (Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter) in Zavarovalni zavod za avstrijsko železniško in rudarsko industrijo (Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau) se združita v BVAEB. BVAEB kot institucija pokriva več vej zavarovanj, npr. zdravstveno, nezgodno in pokojninsko zavarovanje za

- javne uslužbenke in
- zaposlene v železniški, žičničarski in rudarski industriji.

Poleg tega je pogodbeno osebje, ki ga je doslej kril sistem zdravstvenega zavarovanja Sklad za poklicno zdravstveno zavarovanje dunajskega organa za javni promet (Betriebskrankenkasse der Wiener Verkehrsbetriebe – BKKWVKB), preneseno na BVAEB. Javni uslužbenci, do sedaj zavarovani pri BKKWVKB, so preneseni na Zavod za zdravstveno zavarovanje mesta Dunaj (Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien – KFA Wien).

Mednarodni učinki sprememb – splošne opombe:

Vsi dokumenti o upravičenosti, ki so jih izdali sedanji zavodi za socialno zavarovanje (npr. E 101, PD A1, E106, E121, PD S1, PD S2, EHIC), povečini ostanejo veljavni tudi po 31. decembru 2019. Ti dokumenti se bodo postopno nadomeščali le, ko se njihova veljavnost konča ali če pride do spremembe okoliščin (npr. sprememba zavarovalnega statusa).

To ne velja za dokumente, ki jih je izdala Sklad za poklicno zdravstveno zavarovanje dunajskega organa za javni promet (Betriebskrankenkasse der Wiener Verkehrsbetriebe), saj so osebe, zavarovane pri tej instituciji, sedaj razdeljene med dve instituciji (BVAEB in KFA Wien). V tem primeru bodo sedanji dokumenti o upravičenosti – z izjemo Evropske kartice zdravstvenega zavarovanja – po 31. decembru 2019 neveljavni, nove dokumente o upravičenosti, ki veljajo od 1. januarja 2020, pa bodo izdali novi pristojni zavodi za socialno zavarovanje. Vse razveljavitve in registracije so se izvajale pred koncem leta 2019, s čimer so tuje ustanove do 1. januarja 2020 že prejele

nove dokumente o upravičenosti in s tem brežhiben prehod.

Z vsemi drugimi skladi za poklicno zdravstveno zavarovanje (Betriebskrankenkassen – BKK), katerih zavarovane osebe so premeščene na ÖGK, je postopek enak. Sedanji dokumenti o upravičenosti so po 31. decembru 2019 neveljavni, nove dokumente o upravičenosti, ki veljajo od 1. januarja 2020, pa bo izdal ÖGK. Če se v posameznih primerih tega ne da storiti, ostanejo veljavni dokumenti, ki so bili izdani s strani BKK.

Kar zadeva postopek povračila v skladu s členom IV Uredbe (ES) št. 987/2009, bo tudi po 1. januarju 2020 potrebno zahtevke za povračilo vložiti pri tisti instituciji Republike Avstrije, ki je izdala dokument o upravičenosti, na katerem temelji zahtevke. Notranji postopki pri organu za zvezo Republike Avstrije zagotavljajo, da se zahtevki za povračilo posredujejo ustreznemu novemu pristojnemu nosilcu socialnega zavarovanja.

Na področju veljavnega prava ostaja Zvezno ministrstvo za delo, socialne zadeve, zdravje in varstvo potrošnikov pristojno za določbe o izjemah v skladu s 16. členom Uredbe (EU) št. 883/2004.

Zavod za zavarovanje avstrijskih notarjev (Versicherungsanstalt des österreichischen Notariates – VANOT) je s 1. januarjem 2020 reorganiziran v javno korporacijo (Versorgungsanstalt) in od tega datuma naprej ne bo več del Socialnega zavarovanja Republike Avstrije (Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger). Institucija se bo preimenovala v **Pokojninsko ustanovo avstrijskih notarjev s področja civilnega prava** (Versorgungsanstalt des österreichischen Notariates); drugih sprememb ni. Avstrijski notarski pokojninski

sklad (Notariates Versorgungsanstalt des österreichischen) še naprej velja za institucijo v skladu s 1. členom lit. p Uredbe (EU) št. 883/2004 na mednarodnem področju.

Sprememb v odgovornosti in nalogah **organa pokojninskega zavarovanja** (Pensionsversicherungsanstalt) ni.

Tudi **Avstrijski odbor za nadomestila delavcem** (Allgemeine Unfallversicherungsanstalt) na splošno ostaja brez sprememb. Edina sprememba je ta, da bodo od 1. januarja 2020 samozaposlene osebe, zajete v sistemu nezgodnega zavarovanja Zavoda za socialno zavarovanje za samozaposlene (Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen), ter rudarji (zaposleni, katerih dejavnosti so povezane predvsem z rudarsko industrijo) krite s strani Zavarovalnega zavoda za avstrijsko železniško in rudarsko industrijo (Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau).

Nova struktura avstrijskega socialnega zavarovanja ter nove institucije in njihove odgovornosti za mednarodno področje so navedene spodaj.

Kar zadeva natančnejše kontaktne podatke, vključno z elektronskimi naslovi, telefonskimi številkami in osebami za stike, so sezname avstrijskih stikov, ki se uporabljajo na srečanjih organov za zvezo za področja zdravstvenega, nezgodnega in pokojninskega zavarovanja, ustrezno posodobljeni in posredovani ločeno.

Povzeto po informaciji Glavnega združenja avstrijskih zavodov za socialno zavarovanje (Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger) z dne 13. 12. 2019.

Sklad zdravstvenega zavarovanja Republike Avstrije (Österreichische Gesundheitskasse – ÖGK)

Do 31. decembra 2019	Od 1. januarja 2020
Dunajsko regionalno zdravstveno zavarovanje, Spodnjeavstrijsko regionalno zdravstveno zavarovanje, Gradiščansko regionalno zdravstveno zavarovanje, Štajersko regionalno zdravstveno zavarovanje, Tirolsko regionalno zdravstveno zavarovanje, Zgornjeavstrijsko regionalno zdravstveno zavarovanje, Koroško regionalno zdravstveno zavarovanje in Salzburško regionalno zdravstveno zavarovanje	Avstrijska zdravstvena blagajna (Österreichische Gesundheitskasse – ÖGK)

ÖGK je odgovorna za zdravstveno zavarovanje zaposlenih, zavarovanih po Splošnem zakonu o socialni varnosti (Allgemeine Sozialversicherungsgesetz – ASVG) (z izjemo zaposlenih v železniški, žičničarski in rudarski industriji), v mednarodni sferi pa deluje kot pristojna institucija na podlagi 1. člena lit. q

Uredbe (EU) št. 883/2004 in institucija, ki nudi pomoč (tj. institucija, ki prvotno zagotavlja ugodnosti) v smislu omenjene uredbe. Poleg tega lahko ÖGK – tako kot prej regionalno zdravstveno zavarovanje (Gebietskrankenkassen) – prevzame vlogo institucije, ki nudi pomoč tudi na področju nezgodnega zavarovanja.

Kar zadeva mednarodne postopke, je krajevna pristojnost ÖGK za zaposlene odvisna od pokrajine, v kateri ta oseba dela, ali sedeža podjetja. Za prejemnike pokojnin in oskrbovance je pristojna ÖGK v kraju bivanja.

Socialno zavarovanje za podjetnike (Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen – SVS)

Do 31. decembra 2019	Od 1. januarja 2020
Socialnovarstvena institucija za trgovino in industrijo (Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft) Zavod za socialno varnost kmetov (Sozialversicherungsanstalt der Bauern)	Socialno zavarovanje za podjetnike (Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen – SVS)

SVS je odgovorna za zdravstveno, nezgodno in pokojninsko zavarovanje samozaposlenih (trgovci, samozaposlene osebe, ki delajo v kmetijstvu) in nekaterih strok (npr. pooblaščenih računovodje, davčni svetovalci), na mednarodnem področju pa deluje kot pristojna institucija na podlagi 1. člena lit. q Uredbe (EU) št. 883/2004.

Glavna pisarna:

Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen
Wiedner Hauptstrasse 84-86
1051 Dunaj

SVS je organizirana decentralizirano. Krajevna pristojnost SVS za trgovce, samozaposlene osebe, ki delajo v kmetijstvu, in stroke, je odvisna od province, v kateri delajo, ali lokacije podjetja ali kmetije. Za prejemnike pokojnin je pristojna SVS v kraju bivanja.

Na področju **zdravstvenega in pokojninskega zavarovanja** je med postopki potrebno razlikovati dve vrsti zavarancev. V mednarodnih postopkih

- za trgovce in stroke, ter za prejemnike pokojnin po teh sistemih, je pristojna

Služba socialne varnosti za podjetnike in industrijo (Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen – gewerbliche Wirtschaft) in

- za samozaposlene kmete, člane družine s polnim delovnim časom, pa tudi za prejemnike pokojnin v tem sistemu, je pristojen Zavod za socialno varnost podjetnikov – kmetov (Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen – Landwirtschaft).

Zavod za zavarovanje javnih uslužbencev, uslužbencev avstrijske železnic in rudarske industrije

Do 31. decembra 2019	Od 1. januarja 2020
Zavod za plače javnih uslužbencev in delavcev, ki prejemajo plačo (Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter) Zavarovalni zavod za avstrijsko železniško in rudarsko industrijo (Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau)	Zavod za zavarovanje javnih uslužbencev, uslužbencev avstrijskih železnic in rudarske industrije (Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau – BVAEB)

BVAEB je odgovorna za zdravstveno, nezgodno in pokojninsko zavarovanje javnih uslužbencev in zaposlenih v železniški, žičničarski in rudarski industriji, ter za prejemnike pokojnin po teh sistemih in, v mednarodnem shemi, deluje kot pristojna institucija v skladu s 1. členom lit. q Uredbe (EU) št. 883/2004.

Kar zadeva mednarodne postopke, na področju **zdravstvenega in pokojninskega zavarovanja** razlikujemo med:

- zaposlenimi v železniški, žičničarski in rudarski industriji in
- vsemi ostalimi javnimi uslužbenci.

Odgovorni instituciji:

- za prvo skupino je **Zavod za zavarovanje javnih uslužbencev, uslužbencev avstrijskih železnic in rudarske industrije – uslužbenci avstrijskih železnic in rudarske industrije** (Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen in Bergbau – BVAEB-EB);

steter, Eisenbahnen in Bergbau – Eisenbahnen – BVAEB-EB);

- za drugo skupino je **Zavod za zavarovanje javnih uslužbencev, uslužbencev avstrijskih železnic in rudarske industrije – javni uslužbenci** (Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen in Bergbau – öffentlich Bedienstete – BVAEB-OEB).

Za prejemnike pokojnin so odgovorni trije uradi.

Uvedba elektronskega bolniškega lista – informacija za delavce ZZZS

1. Uvod

Z začetkom leta 2020 je Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (ZZZS) skupaj z izvajalci zdravstvenih storitev in Ministrstvom za javno upravo uvedel elektronsko potrdilo o upravičeni zadržanosti od dela (elektronski bolniški list), ki nadomešča sedanjo papirno listino in poenostavlja postopke za izvajalce zdravstvenih storitev, zavarovance, delodajalce, samostojne zavarovance, Finančno upravo Republike Slovenije, Nacionalni inštitut za javno zdravje in ZZZS.

Elektronski bolniški list je rezultat obsežnih, več kot 2 leti trajajočih nalog, pri katerih je sodelovala številčno razvojna skupina. Pripravljene so bile kakovostne in celovite rešitve, ki uredničujejo priložnosti, ki jih prinaša elektronsko poslovanje za poenostavitev postopkov in učinkovitejše poslovne procese z upoštevanjem vseh poslovnih pravil pri nastajanju in uporabi te listine obveznega zdravstvenega zavarovanja.

2. Priprava elektronskega bolniškega lista pri izvajalcu zdravstvenih storitev

Elektronski bolniški list pripravi izvajalec zdravstvenih storitev v svojem informacijskem sistemu in preveri pravilnost podatkov elektronskega bolniškega s t.i. kontrolnim zapisom v informacijski sistem on-line (v nadaljevanju: sistem on-line). Ob tem se izvede skoraj 100 kontrol, s katerimi se zagotavlja celovitost in točnost podatkov ter preveri, da so glede na urejenost obveznega zdravstvenega zavarovanja izpolnjeni vsi pogoji za izdajo bolniškega lista. Elektronski dokument potem z digitalnim potrdilom iz profesionalne kartice ali drugim digitalnim potrdilom digitalno podpiše zdravnik in ga nato izvajalec zapiše v sistem on-line.

Za zadržanosti do vključno 31. januarja 2020 zavarovanec pri izvajalcu prejme tudi še izpis elektronskega bolniškega lista na obstoječem zelenem obrazcu. Za zadržanosti od 1. februarja 2020 pa tak izpis prejmejo le še tisti zavarovanci, katerih zavezanci zaenkrat nimajo

možnosti za prevzem elektronskega bolniškega lista. To so:

- zaposleni pri fizičnih osebah,
- zaposleni pri tujih in mednarodnih organizacijah in ustanovah, tujih konzularnih in diplomatskih predstavništvi v Sloveniji,
- nekatere osebe, ki so v delovnem razmerju na območju Slovenije pri osebah, ki opravljajo poklicno dejavnost kot edini in glavni poklic (npr. zaposleni pri verskem uslužbencu),
- kmetje,
- verski uslužbenci,
- sočasne zaposlitve, samozaposlitve ter družbeniki v drugi državi članici EU.

Papirno listino zavarovanci prejmejo tudi v redkih primerih nedelovanja informacijskega sistema pri izvajalcu ali nedelovanja sistema on-line, vendar mora izvajalec po odpravi napake pripraviti tudi elektronski bolniški list, tako da zavarovancem izpisa ni potrebno dostaviti delodajalcu, razen če delodajalec potrdilo potrebuje v zelo kratkem času. Od 1. 2. 2020 naprej se izpis pripravi na običajen bel papir formata A4.

Elektronski bolniški list izdaja 360 izvajalcev, ki po pogodbi z ZZZS izvajajo dejavnost splošne (družinske) medicine, otroških in šolskih dispanzerjev. Za nadgradnje aplikacij pri izvajalcih zdravstvenih storitev je poskrbelo 5 programskih hiš, ki jim zagotavljajo zdravstvene aplikacije. Na ZZZS je bilo potrebno pripraviti nadgradnje sistema on-line, informacijsko rešitev za digitalno podpisovanje, rešitev za vizualizacijo elektronskih bolniških listov, vsebinsko in tehnično navodilo ter zagotoviti pomoč programskim hišam in izvajalcem pri nadgradnjah zdravstvenih aplikacij in vključevanju v izdajanje elektronskih bolniških listov.

Pred širšo uvedbo teh sprememb je bila v septembru in oktobru 2019 izvedena pilotna uvedba v treh zdravstvenih domovih in pri štirih zasebnikih. S pomočjo elektronske ankete ter spremljanja in analize postopkov in rešitev je bila izvedena evalvacija pilotne uvedbe. Pri

pripravi rešitev je razvojna skupina tesno sodelovala s predstavniki Združenja zdravstvenih zavodov Slovenije, Zdravniške zbornice Slovenije in Slovenskega zdravniškega društva.

3. Modri elektronski bolniški list

Zavarovanci, ki imajo osebnega zdravnika ali osebnega pediatra v tujini, bolniški list za slovenskega delodajalca prejmejo na ZZS. ZZS izda t.i. modri bolniški list. Tudi ta bolniški list se na ZZS po novem izda v elektronski obliki.

Za ta namen je bila pripravljena nova domača aplikacija Bolniški listi, s katero pooblaščen referenti na območnih enotah in izpostavah pripravijo in z uporabo službenih digitalnih potrdil digitalno podpišejo modri elektronski bolniški list, ki je nato na enak način, kot ostali bolniški listi dostopen zavarovancem in delodajalcem. Za digitalno podpisovanje modrih bolniških listov je bila nova aplikacija povezana s Centralnim sistemom za strežniško e-podpisovanje SI-CeS, ki ga zagotavlja Ministrstvo za javno upravo.

4. Dostop zavarovanca do elektronskega bolniškega lista

Zavarovanec lahko dostopa do svojih elektronskih bolniških listov na spletnem portalu ZZS za zavarovane osebe, ki je dostopen na naslovu <https://moj.zzs.si>. Za dostop zavarovanec

potrebuje kvalificirano digitalno potrdilo, ki ga je izdal eden od slovenskih izdajateljev digitalnih potrdil (SIGEN-CA, PostarCa, HALCOM ali NLB). Na portalu lahko zavarovanec vpogleda v bolniški list, lahko pa si ga tudi prenese na svoj računalnik, če ga mora npr. predložiti zavarovalnici kot dokumentacijo pri prijavi zavarovalnega primera pri nezgodnem zavarovanju.

Za dostop zavarovanca do elektronskih bolniških listov je bila pripravljena nadgradnja portala za zavarovane osebe (slika 1).

Če zavarovanec nima ustrezne informacijske opreme in digitalnega potrdila za uporabo spletnega portala ZZS, lahko izpis elektronskega bolniškega lista prejme na katerikoli enoti ZZS. Tu lahko pridobi tudi originalni elektronski bolniški list tako, da mu ga referent zapiše npr. na USB ključek, ki ga prinese s seboj. Pooblaščen referenti ZZS izpis bolniškega lista na papir ali na USB ključek naredijo s pomočjo nove aplikacije Bolniški listi.

Dostop zavarovancev do elektronskih bolniških listov bodo omogočali tudi delodajalci, kjer imajo delavci vpogled tudi v ostale podatke za evidenco delovnega časa in obračun plač.

5. Dostop delodajalcev

Delodajalec lahko elektronske bolniške liste, ki se nanašajo na delavce, zaposlene pri njem,

Slika 1. Izgled spletne strani na portalu za zavarovane osebe za dostop do elektronskih bolniških listov.

Osebni podatki
Obvezno zdravstveno zavarovanje
 Zgodovina obveznih zdravstvenih zavarovanj
 Izbrani osebni zdravniki
 Zdravstvene storitve
 Izdana zdravila in živila
 Aplikirana ambulantna in bolnišnična zdravila
 Medicinski pripomočki
 Listine za tujino
 Potrdila o upravičeni zadržanosti od dela - bolniški listi

Potrdila o upravičeni zadržanosti od dela

V seznamu spodaj so kronološko prikazana vaša Potrdila o upravičeni zadržanosti od dela (potrdila), ki so bila izdana v elektronski obliki od 1. 9. 2019. Za dostop do potrdil, izdanih v prejšnjih letih, na vrhu seznama izberite leto. Ker so bila elektronska potrdila uvedena v septembru 2019, so za iskanje dostopna le leta od 2019 naprej.

V stolpcu **Obdobje zadržanosti** je razvidno ali se upravičena zadržanost nanaša na polni delovni čas (PDC) ali na skrajšan delovni čas (SDČ).

Če so podatki navedeni z rdečo pisavo in v stolpcu **Preklican** naveden datum, pomeni, da je zdravnik navedenega dne potrdilo preklical in to ne velja več.

S klikom na se vam potrdilo prikaže v brskalniku. S klikom na lahko potrdilo v originalni elektronski obliki (XML) prenesete na vaš računalnik. Pomen podatkov v elektronskem potrdilu v obliki XML je pojasnjen v tem dokumentu.

Leto podatkov: 2019

Datum izdaje	Obdobje zadržanosti	Zavezanec	Preklican
01.10.2019	PDC: 01.-01.10.2019	ZAVOD ZA ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE SLOVENIJE	

pridobi z uporabo sistema SPOT (e-VEM), ki ga upravlja Ministrstvo za javno upravo. Delodajalec elektronske bolniške liste uporabi za vodenje evidence delovnega časa, obračun plač in pripravo zahtevkov za refundacijo nadomestil plač.

Dostop delodajalca je mogoč na dva načina:

- preko spletne aplikacije na portalu SPOT in
- z uporabo spletnega vmesnika eBOL.

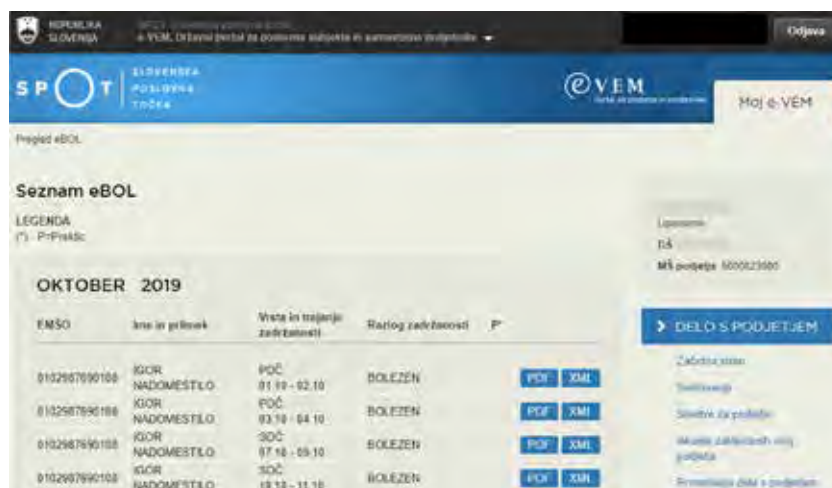
Za uporabo spletne aplikacije mora delodajalec urediti pooblastilo za delavce, ki bodo dostopali do elektronskih bolniških listov v imenu delodajalca. Pooblastilo z uporabo predpisane obrazca, ki je objavljen na spletni strani sistema SPOT uredi na eni od točk SPOT. Pooblaščen delavec za uporabo spletne aplikacije potrebuje kvalificirano digitalno potrdilo. Do elektronskih bolniških listov dostopa z uporabo brskalnika. Tu lahko vpogleda v elektronske bolniške liste in jih tudi prenese v svoj informacijski sistem za nadaljnjo uporabo.

Za uporabo spletnega vmesnika eBOL pa mora delodajalec nadgraditi svoj informacijski sistem, da vanj vključuje uporabo tega spletnega vmesnika ali uporabiti katero od kadrovskih oz. računovodskih aplikacij na trgu, ki že vsebuje uporabo tega vmesnika. Delodajalec na ta način lahko povsem avtomatizira prenos elektronskih bolniških listov v svoj informacijski sistem.

Nadgradnje v sistemu SPOT je v sodelovanju z razvojno skupino na ZZZS naredilo Ministrstvo za javno upravo. Na ZZZS so bile pripravljene tudi zaledne informacijske rešitve, ki portalu SPOT in spletnemu vmesniku eBOL zagotavljajo dostop do elektronskih bolniških listov v informacijskem sistemu ZZZS.

6. Poenostavitev vlaganja zahtevkov za refundacijo nadomestil plač

Uvedba elektronskih bolniških listov poenostavlja postopek vlaganja zahtevkov za refundacijo nadomestil plač, saj zavezancu pri pripravi pisnega zahtevka ni več potrebno priložiti papirnih bolniških listov. Če zavezanec vlaga zahtevek v elektronski obliki, kar je mogoče narediti v spletni aplikaciji na portalu SPOT ali z uporabo vmesnika eNDM v sistemu SPOT, zavezancu ni potrebno skenirati bolniških listov. Poenostavljen je tudi vnos podatkov v spletni aplikaciji, saj se precejšen del podatkov ob izboru bolniškega lista, za katerega se pripravlja obračun nadomestila plače, izpolni avtomatično.



Za uvedbo teh dopolnitev je Ministrstvo za javno upravo v sodelovanju z razvojno skupino na ZZZS razvilo nadgradnjo portala SPOT in vmesnika eNDM. Na ZZZS so bile pripravljene nadgradnje zalednih informacijskih rešitev in dopolnitev aplikacije Nadomestila plač.

Zaradi poenostavitve postopka je mogoče načrtovati, da se bo v tem in naslednjih letih bistveno povečal delež elektronskih zahtevkov, s čemer se poenostavlja postopke obravnave teh zahtevkov na ZZZS. Proizvajalci računovodskih aplikacij in delodajalci, ki uporabljajo tovrstne lastne informacijske rešitve pripravljajo nadgradnje aplikacij, da bodo omogočale elektronsko vlaganje zahtevkov. Na ZZZS se tem podjetjem zagotavlja odgovore na njihova vprašanja in možnost testiranja.

Poenostavlja pa se tudi vlaganje zahtevkov za nadomestila plač za samostojne zavezance, saj samostojnemu zavezancu ni več potrebno dostaviti bolniškega lista na ZZZS.

7. Podatki za NIJZ in FURS

Na podlagi dopoljenih medinstitucionalnih dogovorov so bile pripravljene informacijske rešitve za izmenjevanje podatkov iz elektronskih bolniških listov med ZZZS in NIJZ ter med ZZZS in FURS.

NIJZ podatke potrebuje za vodenje zbirke podatkov *Evidenca začasne in trajne odsotnosti z dela zaradi bolezni, poškodb, nege, spremstva in drugih vzrokov*. Izmenjevanje podatkov z NIJZ poteka enkrat mesečno.

FURS pa podatke potrebuje za nadgradnjo priprave predizpoljenih obračunov prispevkov za samostojne zavezance. Za ta namen je bil razvit spletni servis, s katerim bo FURS te podatke dnevno prevzemal v svoj informacijski sistem.

Slika 2. Izgled spletne strani za prenos elektronskih bolniških listov na portalu SPOT.

POTRDILO O UPRAVIČENI ZADRŽANOSTI OD DELA ŠT. 1001741

1 - IZVAJALEC Številka: 00133 Naziv: ZD TOLMIN	2 - ZDRAVNIK Številka: 6850 Priimek in ime: MEDVED BRANKO Vrsta zdravnika: 1 OSEBNI
3 - ZAVAROVANA OSEBA Številka: 911004391 Priimek in ime: NADOMESTILO IGOR Zavarovalna podlaga: 002000 Enota ZZS zavarovanja: 25	4 - POVEZANA OSEBA Priimek in ime: Datum rojstva: Vrsta povezane osebe:
5 - PRVI DAN ZADRŽANOSTI Prvi dan zadržanosti od: 01. 10. 2019 Prejšnja zadržanost od dela-recidiv od: do:	6 - ZADNJI DAN ZADRŽANOSTI Za diagnozo: DA Za razlog: DA Za plačnika: DA
7 - ZAVEZANEC Naziv: SANOLABOR PODJETJE ZA PRODAJO MEDICINSKIH LABORATORIJSKIH IN ZOBOZDRAVSTVENIH APARATOV, INSTRUMENTOV, ZDRAVIL IN OPREME, D.D. Registrska št.: 5025007500 Šifra dejavnosti: 46.460 Zap.št.potrdila: 1	8 - ODLOČBA Zadržan po odločbi št.: do:
9 - NAPOTEN NA IK Napoten na IK dne: Postopek zaključen:	10 - ZADRŽANOST OD DELA Polni delovni čas od: 01. 10. 2019 do: 02. 10. 2019 Krajši delovni čas od: do: Dolžan delati: ur na dan Od tega zadržan od dela: ur na dan
11 - RAZLOG ZADRŽANOSTI Razlog zadržanosti: 01 BOLEZEN Prvi dan zadržanosti za razlog: 01. 10. 2019	12 - INVALIDNOST Invalid:
Dne: 06. 11. 2019 Kraj: TOLMIN	Podpisnik: KZZ TESTNA Izdajatelj dig.potrdila: Ser.št.dig.pot.: 17291768597937073377446570444

Slika 3. Prikaz elektronskega bolniškega lista z uporabo vizualizacije v obliki PDF.

8. Pridobitve elektronskega bolniškega lista

Elektronski bolniški list prinaša pridobitve za zavarovance, saj jim zgolj zaradi prejema bolniškega lista ni potrebno obiskati osebnega zdravnika, če zdravnik oceni, da ni potreben pregled zavarovanca. Zdravnik lahko izda bolniški list tudi za stalež za prihodnje dni, če oceni, da ni potreben ponovni kontrolni pregled zavarovanca oz. če se bolniški list izda na podlagi odločbe imenovanega zdravnika ali zdravstvene komisije. Zavezancu tudi ni več potrebno odnesti bolniškega lista delodajalcu, saj delodajalec elektronske bolniške liste pridobi sam.

Pri izvajalcih zdravstvenih storitev ni več potrebno nabavljati tiskanih listin in tiskati bolniških listov. Zaradi izdaje elektronskih bolniških listov v odsotnosti zavarovanca se je zmanjšalo število obiskov v ambulantah. Odpravljeno je tudi pošiljanje podatkov o bolniškem staležu od izvajalcev na NIJZ, saj podatke NIJZ-ju zagotovil ZZS.

Delodajalcem elektronski bolniški list poenostavi postopke vodenja evidenc delovnega časa, obračuna plač in priprave zahtevkov za refundacijo nadomestil plač, saj ni več potreben ročni vnos podatkov iz papirnega bolniškega lista.

Samostojnim zavezancem se poenostavijo postopki pri vlaganju zahtevkov za nadomestila plač. Z vzpostavitvijo izmenjave podatkov o iz-

danih elektronskih bolniških listih med ZZS in FURS pa bo za samostojne zavezance poenostavljen tudi postopek obračuna prispevkov, saj bo FURS na eDavkih pripravil točnejši predizpolnjen obračun prispevkov, ki bo vključeval tudi podatke o bolniški zadržanosti o dela.

9. Dostop do elektronskih bolniških listov za delavce ZZS

ZZS v vlogi delodajalca prevzema elektronske bolniške liste, ki so bili izdani za delavce ZZS. V kadrovskem informacijskem sistemu eHRM je bila pripravljena rešitev, ki avtomatično vsako noč iz sistema SPOT prenese vse novo nastale elektronske bolniške liste in morebitne preklice elektronskih bolniških listov. V modulu eHRM Bolniški listi lahko vsak zaposleni vpogleda v svoje elektronske bolniške liste.

Podatki iz elektronskih bolniških listov se avtomatično prenesejo v aplikacijo EAWT, kjer se na podlagi teh podatkov avtomatično označijo bolniške odsotnosti v evidenci delovnega časa.

Elektronski bolniški listi se iz sistema SPOT avtomatično prenašajo tudi v aplikacijo Plače, s čemer se poenostavijo postopki priprave podatkov za obračun plač.

10. Sodelovali so ...

Pri pripravi obsežnih informacijskih rešitev za elektronski bolniški list je sodelovala obsežna ekipa ZZS.

Vsebinske naloge so izvajali Ana Vodičar, Radmila Krunic, Maja Polutnik, Martina Copot in vsebinski koordinatorji v območnih enotah.

Informacijske rešitve pa so pripravili Biljana Ljubić, Martin Velušček, Mateja Mrmolja, Andrej Vovk, Andrej Rihtaršič, Tadej Poljšak, Iztok Mežnar, Boris Brence, Zdenka Gazvoda, Slavko Vidmar, Igor Klančar, Mitja Udovič, Andrej Koporc, Peter Ščurk, Marjana Knez, Zahir Mujanović, Tomaž Marčun in sodelavci pri zunanjih partnerjih IBM Slovenija d. o. o., Noema cooperating d.o.o., Blaž Zdešar s.p., Gamadata d. o. o., SRC d. o. o. in Eurogoja d. o. o.

Za nadgradnje zdravstvenih aplikacij so poskrbeli v programskih hišah SRC Infonet d. o. o., List d. o. o., Nova Vizija d. o. o., Comtrade d. o. o. in DSvet d. o. o.

Tomaž Marčun

Skupna novinarska konferenca Ministrstva za javno upravo in ZZZS 20. 1. 2020

Elektronski bolniški list od 1. februarja 2020 dalje odpravlja administrativne ovire ter uvaža prednosti in prihranke zlasti zavarovancem, delodajalcem in zdravstvenim delavcem

Na Zavodu za zdravstveno zavarovanje je v ponedeljek, 20. januarja 2020 potekala skupna novinarska konferenca Ministrstva za javno upravo (v nadaljevanju: MJU) in Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljevanju: ZZZS), na kateri smo podrobno predstavili uvedbo elektronskega bolniškega lista, ki bo za bolniške odsotnosti od 1. februarja 2020 dalje elektronsko povezal zdravstvene delavce, osebne zdravnike, zavarovance in delodajalce, jim poenostavil postopke ter zagotovil prihranke pri uresničevanju pravice zavarovancev do nadomestila plače med začasno zadržanostjo od dela.

Novosti in prednosti, ki jih prinaša elektronski bolniški list so medijem predstavili **Rudi Medved**, minister za javno upravo, **Marjan Sušelj**, generalni direktor ZZZS, **mag. Ana Vodičar**, vodja – direktorica Področja za odločanje o pravicah in za medicinske pripomočke pri ZZZS, **Ana Oblak**, koordinatorica portala SPOT iz MJU ter **Dušan Baraga**, družinski in otroški zdravnik iz ZD Cerknica.

Minister **Rudi Medved** je pozdravil sodelovanje med vsemi vpletenimi deležniki v projektu ter ga označil kot zelo pomembno pridobitev oz. zgodbo o uspehu: »Naša osnovna storitev je odpravljanje administrativnih ovir. Tisto pravo, resnično in konkretno odpravljanje tovrstnih ovir, ne le na papirju. Idejni vodja in nosilec tega projekta je ZZZS, ampak tukaj je vrsta deležnikov, ki dokazujemo, da je z zglednim sodelovanjem, če gre za dobro idejo, mogoče doseči marsikaj. Prepričan sem, da govorimo danes o zgodbi o uspehu. Seveda vsako novost, tudi, če gre za digitalizacijo in poenostavljanje postopkov, na začetku spremljajo »porodne« težave in strah pred novim, pa vendar je naš skupni cilj odprava administrativnih bremen. MJU je tukaj odprlo cesto do portala SPOT, ki vodi do najširšega kroga državljanov, tako

delodajalcev, delojemalcev, ZZZS, finančne uprave, zdravnikov,... in ostalih, ki sodelujejo v tem procesu. Ob tem ponovno dokazujemo, kako je mogoče interese javnega sektorja povezati z najširšim krogom v korist državljanov.« Ob tem je minister izpostavil, da pri storitvi ne gre le za bolniški list, ampak je učinek veliko širši ter predstavil finančne učinke, ki so bili izračunani. Slednji znašajo 11,5 milijona evrov na letni ravni. V nadaljevanju je nakazal tudi nekaj novih podobnih rešitev, ki jih na MJU razvijamo ter načrtujemo v prihodnje kot npr. vzpostavitev elektronske prijave poškodbe pri delu: »Z odprtjem digitalne ceste na področju elektronskih bolniških listov se ne bomo ustavili, še več, naša osnova umeritev je, čim večja popolna digitalizacija vseh storitev države, ki zadevajo najširši krog državljanov,« je zaključil.

Generalni direktor ZZZS **Marjan Sušelj** je novo storitev, elektronski bolniški list, označil kot »pomemben razvojni korak v smeri digitalizacije slovenskega zdravstva«. »Gre za izjemno pomemben korak za zavarovance, saj je bolniški stalež ena izmed osnovnih pravic obveznega zdravstvenega zavarovanja. Statistika pove, da smo imeli v letu 2018 1.572.000 izdanih tovrstnih papirnatih potrdil, za kar je bilo letno namenjenih 400 milijonov evrov, približno toliko pa jih namenjajo tudi delodajalci (za prvih 30 dni bolniškega staleža). Elektronski bolniški list pomeni poenostavitve postopkov v celotni verigi – od takrat, ko pride zavarovanec k zdravniku, ko se zdravnik odloča o dolžini bolniškega staleža in naprej, ko se o tem obvešča tudi delodajalca.« Izpostavil je, da so pri uvedbi in v pilotnem preizkušanju prisluhnili zdravstvenemu osebju ter pri razvoju rešitev upoštevali njihove pripombe in predloge. Elektronski bolniški list je tako uveden v skorajda vsako slovensko ambulanto (99 %), je poudaril generalni direktor Sušelj ter dodal, da je sistem pripravljen za različne uporabnike, tudi delodajalce, ki lahko iz sistema SPOT dobijo elektronske bolniške liste za obračun plač in odsotnosti. »Na ta način smo zavarovance razbremenili t.i. pošarske vloge, da ne potre-



Slika: Aktivni udeleženci novinarske konference (na sliki od leve proti desni): Tomaž Marčun, vodja oddelka za razvoj pri Informacijskem centru ZZZS, mag. Ana Vodičar, vodja – direktorica Področja za odločanje o pravicah in za medicinske pripomočke pri ZZZS, Marjan Sušelj, generalni direktor ZZZS, Rudi Medved, minister za javno upravo, Ana Oblak, koordinatorica portala SPOT pri Ministrstvu za javno upravo in Dušan Baraga, družinski in otroški zdravnik iz Zdravstvenega doma Cerknica.

bujejo bolniškega lista več odnesti svojemu delodajalcu, poleg tega pa smo jim omogočili, če imajo digitalno potrdilo, tudi dostop do svojega bolniškega lista na spletnem portalu ZZZS, kjer lahko preverijo ali je bil bolniški list izdan, vpogledajo v stroške storitve, itd....» V zaključku je generalni direktor ponovno izpostavil pričakovane prihranke: »1,5 milijona obrazcev je ogromno, številne obrazce spremlja obisk pacienta v ambulantni, če bomo le nekoliko zmanjšali te obiske, le za nekaj odstotkov, pomeni to precejšen prihranek v času in denarju,« ter dodal, da bo tudi na strani delodajalcev, ko bodo ti morali pobrati podatek iz elektronskega sistema, po novem pot hitrejša.

V nadaljevanju je **mag. Ana Vodičar** iz ZZZS podala podrobne informacije za zavarovance, **Ana Oblak** iz MJU pa je predstavila nove funkcije sistema SPOT ter na primeru prikazala, kako bodo delodajalci preko spletnega portala SPOT lahko dostopali do elektronskih bolniških listov za svoje zaposlene. Ob tem je pojasnila, da je za večje subjekte na voljo tudi spletni servis, ki omogoča integracijo elektronskega bolniškega lista v programe za obračun plač ali drug program za upravljanje s kadri.

Na predstavitvi je projekt ocenil tudi družinski zdravnik **Dušan Baraga**, ki je sodelovanje označil kot zelo dobro ter potrdil, da so bile pri projektu v veliki meri upoštewane želje in pobude zdravnikov ter ob tem dodal: »Aplikacija je vzor, kako bi lahko potekalo dobro sodelovanje zdravniških organizacij in ZZZS. To potrjuje, da se da. S takšnim pristopom je učinek boljši, zdravniki bolje sodelujejo, zmanjšajo pa se tudi nepotrebne ovire.« Na predstavitvi je dr. Baraga predstavil potek in vodenje bolniškega staleža ter poudaril, da je ta predvsem stvar dobrega sodelovanja med bolnikom in zdravnikom. Ocenjuje, da se z daljšanjem delovne dobe povečuje tudi število bolniških staležev, tako, da si v administraciji ambulant želijo razbremenitve, kako bo pri tem pomagala uvedba elektronskega bolniškega lista, pa pravi, da bo najboljše pokazala polletna evalvacija.

Služba za odnose z javnostmi
Ministrstva za javno upravo
Sektor za informiranje
in odnose z javnostmi ZZZS

Test neprekinjenega delovanja informacijskega sistema ZZZS

Upravljanje informacijske tehnologije v ZZZS

Informacijski sistem (v nadaljevanju: IS) Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljevanju: ZZZS) predstavlja enega od ključnih IS v slovenskem zdravstvu, zato je zagotavljanje njegovega neprekinjenega delovanja ena od pomembnejših nalog informacijskega centra ZZZS.

ZZZS v svojem IS upravlja osebne in občutljive osebne podatke, ki so potrebni za izvajanje obveznega zdravstvenega zavarovanja. V takšnem okolju je zato ključno varovanje informacij, upravljanje kakovosti in omejevanje morebitne poslovne škode.

Postopki in ukrepi za zavarovanje virov, podatkov in procesov ter zagotavljanje neprekinjenega delovanja IS predstavljajo izhodišče za izvajanje večine aktivnosti. Opredeljeni so v varnostni politiki in drugih internih aktih ZZZS in temeljijo predvsem na priporočilih standarda ISO/IEC 27000.

Tudi številni revizijski pregledi, tako s strani ZZZS Sektorja za notranje revidiranje, kot tudi s strani zunanjih institucij in revizorjev, narekujejo stalno skrb za dosledno izvajanje in nadziranje organizacijskih in tehničnih ukrepov, ki pripomorejo k višji kakovosti, boljšemu varovanju in visoki razpoložljivosti IS.

Vzpostavitev rezervnega podatkovnega centra

Zavedajoč se pomembnosti neprekinjenega delovanja IS ZZZS je bila v okviru Strateškega razvojnega programa ZZZS za obdobje od 2014 do 2019 sprejeta razvojna naloga, ki je zahtevala pripravo izhodišč in vzpostavitev novega rezervnega podatkovnega centra IS ZZZS.

ZZZS je v skladu s to nalogo že leta 2018 vzpostavil rezervni podatkovni center na bližnji lokaciji, ki je v takšnih IS nujno potreben, saj z razdelitvijo delujoče arhitekture med centralno lokacijo in rezervnim podatkovnim centrom zagotavlja pričakovano raven neprekinjenega delovanja IS in varovanje podatkov pred izgubo.

Po vzpostavitvi rezervnega podatkovnega centra smo v začetku leta 2019 izvedli stabilizacijo in optimizacijo njegovega delovanja ter dokumentiranje rešitev nove postavitve IS. S tem je novi rezervni podatkovni center zaživel v polni meri.

Poleg analiz, izvedenih v okviru postavitve novega rezervnega podatkovnega centra, je nova postavitve IS zahtevala tudi pregled ustreznosti organizacijskih in tehničnih ukrepov za zagotavljanje kakovosti, varovanja in visoke razpoložljivosti IS.

Pomembno nalogo v okviru teh aktivnosti je predstavljalo testiranje neprekinjenega delovanja IS ZZZS, ki smo ga izvedli na podlagi Načrta neprekinjenega delovanja IS ZZZS. Dodatne naloge pa je v okviru revidiranja učinkovitosti ZZZS pri upravljanju neprekinjenega poslovanja priporočilo tudi Računsko sodišče.

Test neprekinjenega delovanja IS ZZZS

Na podlagi Načrta neprekinjenega delovanja IS Zavoda in priporočil Računskega sodišča, ki so zajemala **nadzorovan prenos delovanja IS na rezervni podatkovni center in test neprekinjenega delovanja IS ZZZS**, smo izvedli celovit test neprekinjenega delovanja IS ZZZS. Obsegal je zelo kompleksne naloge, ki so zahtevale visoko strokovno usposobljenost kadrov ter usklajenost in medsebojno sodelovanje vseh sodelujočih ekip.

Že v fazi vzpostavitve rezervnega podatkovnega centra je bilo izvedeno testiranje njegove celotne funkcionalnosti. Praktičnega preizkusa delovanja rezervnega podatkovnega centra po stabilizaciji in optimizaciji nismo izvedli. Test neprekinjenega delovanja je bil tako namenjen tudi praktičnemu preizkusu delovanja IS ZZZS na lokaciji rezervnega podatkovnega centra.

Nadzorovan prenos delovanja IS na rezervni podatkovni center

Sredi oktobra 2019 smo najprej izvedli nadzorovan prenos delovanja IS na rezervni podatkovni center ZZZS. Po prenosu delovanja IS na rezervni podatkovni center je bilo preizkušeno delovanje celotne arhitekture IS ZZZS ter aplikacij, namenjenih podpori poslovanja.

Naloge smo načrtovali tako, da so v najmanjši možni meri vplivale na delovanje celotnega IS ZZZS, informacijsko opremo ali pomembnejše poslovne procese.

V okviru nadzorovanega prenosa smo izvedli:

- testiranje odzivnosti sodelavcev v pripravljenosti in podporah skupin poslovnih subjektov, ki izvajajo naloge tehnične pomoči,
- prekinitve povezav do sistemov za varnostno kopiranje podatkov na centralni lokaciji,
- prenos delovanja strežnikov iz centralne lokacije na lokacijo rezervnega podatkovnega centra,
- prenos delovanja omrežnih komponent na lokacijo rezervnega podatkovnega centra,
- prekinitve omrežnih povezav med centralno lokacijo in lokacijo rezervnega podatkovnega centra.

- prenos delovanja aplikacijskih okolij iz centralne lokacije na rezervni podatkovni center.

Tako smo prenesli delovanje IS ZZZS na rezervni podatkovni center. Po izvedbi nadzorovanega prenosa delovanja IS ZZZS na lokacijo rezervnega podatkovnega centra, smo opravili preverjanje delovanja IS in preverjanje operativnih postopkov pri dostopu do lokacije rezervnega podatkovnega centra. Po uspešni izvedbi vseh aktivnosti smo povrnili delovanje IS ZZZS v izhodiščno stanje.

Test neprekinjenega delovanja IS ZZZS

Drugi del nalog je obsegal test neprekinjenega delovanja IS ZZZS, ki smo ga izvedli konec decembra 2019.

V okviru testa neprekinjenega delovanja IS smo izvedli:

- poseg na transformatorski postaji centralne lokacije, v sklopu katerega je bilo izvedeno preverjanje delovanja dizelskega agregata in UPS naprav, ki zagotavljajo neprekinjeno delovanje ključnih komponent centralnega IS ZZZS,
- kontrolo delovanja infrastrukturnih komponent VVSP, pregled jeklenk požarnega sistema VVSP, opravljen je bil tudi inšpekcijski pregled požarnega inšpektorja ter
- simulacijo napake na centralni lokaciji IS ZZZS.

Ugotovitve

Naloge, ki so bile opravljene v okviru celovitega testiranja neprekinjenega delovanja IS ZZZS, so bile izvedene pravočasno, brez večjih zapletov, kar dokazuje kakovostno pripravo, izvedbo in sodelovanje.

Izvedba celovitega testiranja neprekinjenega delovanja ne bi bila mogoča brez požrtvovalnega dela strokovnjakov ZZZS in močne podpore vodstva PE Informacijski center in ostalih enot ZZZS. Pri vseh nalogah so sodelovali tudi naši strateški poslovni partnerji, med katerimi je treba posebej izpostaviti podjetja: IBM, NIL in S&T.

Ob izvedbi se je sicer pokazalo nekaj nepravilnosti in manjših napak. To je osnova za predlagane ukrepe, odpravo nepravilnosti in napak ter izboljšave IS ZZZS v prihodnje. Nekatere ukrepe za odpravo manjših napak in izboljšave smo izpeljali že med samim prenosom delovanja IS ZZZS na na rezervni podatkovni center, posamezni ukrepi pa bodo izvedeni naknadno z dograditvami sistema in dodatnimi popravki.

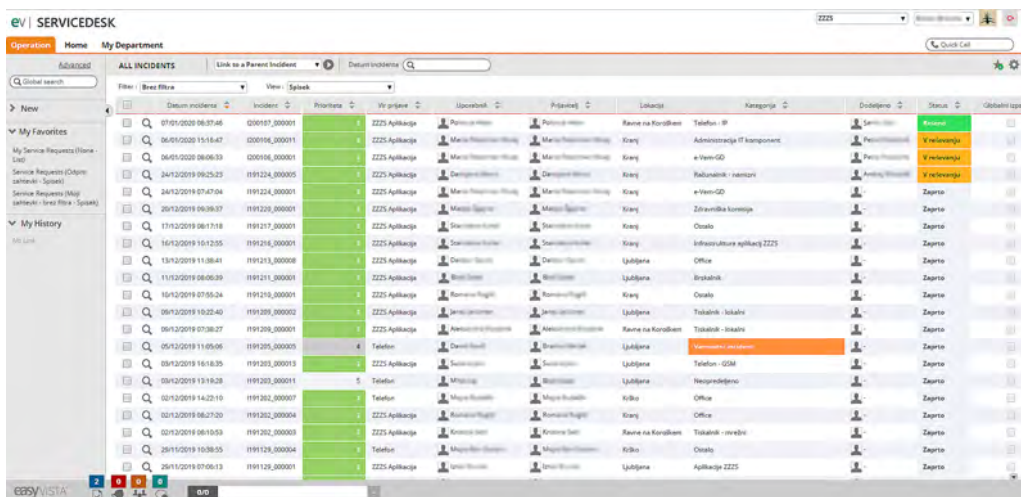
Branko Rudolf
Nives Meserko

EasyVista – orodje za podporo procesa pomoči uporabnikom

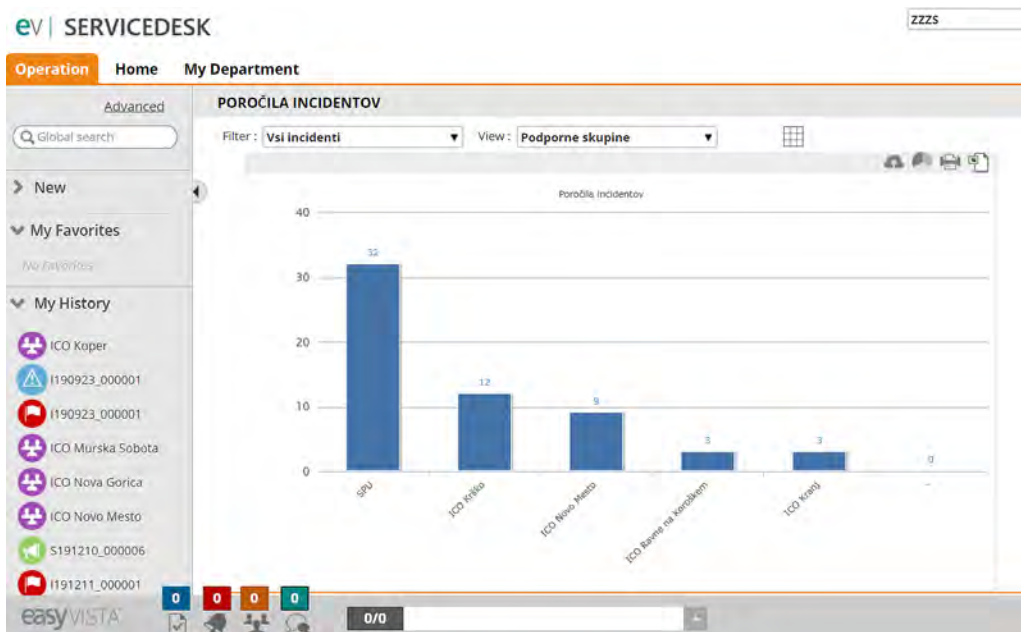
V Področni enoti Informacijski center smo v lanskem letu uvedli novo orodje EasyVista, s katerim si pomagamo pri procesu vodenja podpore uporabnikom. Gre za orodje istoimenskega podjetja, ki je eno izmed mnogih orodij, ki ponujajo veliko različnih funkcionalnosti in možnosti za podporo procesov pomoči uporabnikov. S povečevanjem kompleksnosti sistema, ki je posledica vse večjega števila rešitev, sistemov in področij, s katerimi se ukvarjajo uporabniki, se povečuje tudi zahtevnost podpore tem uporabnikom. Izbrano orodje je mogoče dokaj enostavno in skoraj brez programiranja prilagoditi procesom v posamezni organizaciji. Orodje temelji na t.i. metodologiji ITIL (Information Technology Infrastructure Library), ki je niz podrobnih praks za upravljanje storitev IT (ITSM) in ki se osredotoča na

uskladitev IT storitev s potrebami poslovanja. Organizaciji omogoča, da vzpostavi izhodišče, iz katerega lahko načrtuje, izvaja in meri posamezne postopke.

Cilj uvedbe in uporabe orodja v ZZZS je poenostavitev zajema, vodenja, reševanja in upravljanja incidentov (prekinitev ali zmanjšanje kakovosti storitev ali opreme) in storitvenih zahtevkov (zahtevkov uporabnika za storitev ali standardno opremo). Orodje prav tako omogoča izdelavo baze znanja in deljenje tega znanja med posameznimi enotami in oddelki, kar še olajša podporo pomoči uporabnikom. Poleg tega omogoča sprotno spremljanje, izdelavo statistik, izvedbo poročil in s tem boljši nadzor in pregled nad delovanjem informacijskega sistema.



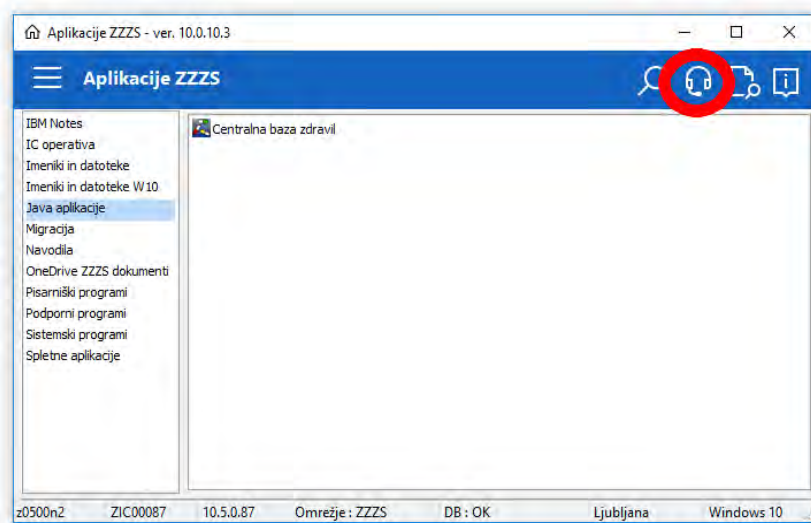
Slika 1. Videz vmesnika za podporne skupine s pregledom incidentov.



Slika 2. Primer poročila iz orodja.

Za uvedbo je bilo izdelano in sprejeto »Organizacijsko navodilo o izvajanju podpore uporabnikom«.

Za prijavljanje incidentov oz. storitvenih zahtevkov s strani uporabnikov samih smo dopolnili ZZS aplikacije tako, da lahko uporabnik sam zase odpre incident, ki je avtomatsko dodeljen ustreznemu podporni skupini, glede na lokacijo uporabnika ali tip napake. Uporabnik lahko prijavi nov incident oz. storitveni zahtevek tudi za sodelavca. Prosimo vas, da za odpiranje incidentov in zahtevkov v čim večji meri uporabljate prijavo prek ZZS aplikacij. O napredku pri odpravi napak je uporabnik obveščen po elektronski pošti.



Slika 3. Gumb za prijavo incidenta oz. storitvenega zahtevka prek »Aplikacij ZZS«.

Blaž Zadel

Interni izobraževalni programi v letu 2019

Vsak drobec znanja, ki ga učenec pridobi sam – vsak problem, ki ga sam reši – postane mnogo bolj njegov, kot bi bil sicer.

Leonardo Da Vinci

Ko slišimo besedo učiti se, se v večini nas vzbudi neprijeten občutek. Ta je povezan z zgodnjimi izkušnjami z našo šolo, ko je ukaz: »Uči se!« pomenil, da ne smemo početi tistega, kar bi radi, temveč se moramo posvetiti nečemu, kar nas sploh ne zanima in kar so nam namenili odrasli.

V resnici pomeni »učiti se« vse kaj drugega. Pomeni spoznavati nekaj novega, pridobivati novo vedenje, nove izkušnje, razvijati nove spretnosti, odkrivati neznana področja, razumeti sebe in svet, v katerem živimo ter se v njem čim bolje znajti.

Učenje je kot veslanje proti toku: če nehamo veslati, se čoln ne le ustavi, ampak začne drseti nazaj. Človek se z učenjem nenehno spreminja. To je pa nujno potrebno, saj se vse okoli nas bliskovito spreminja in prinaša vedno nove izzive. Pod vplivom učenja se spreminja naše delovanje, vedenje, čutenje in mišljenje.

Življenje posameznika je preobremenjeno, da bi vse, kar potrebuje »za veslanje proti toku« odkrival sam, študiral, se prebijal do bistva, zato je zelo pomembna vloga vodij in strokovne – kadrovske službe, da pravočasno prepoznamo potrebe, da sodelavce na ustrezen način seznanjamo z novostmi in vas na ta način oborožimo s še več znanji, veščinami in spretnostmi za še boljše opravljanje nalog in za zagotovitev dobre delovne učinkovitosti, navkljub zuna-

njim spremembam in posledicam stresnega načina življenja.

Zavedamo se pomena izobraževanja, saj smo zaposleni s svojim znanjem, motivacijo in pripadnostjo, pomemben kapital, v katerega je potrebno vlagati in ga razvijati.

Izobraževanju posvečamo veliko pozornost. Izbiramo najbolj ustrezne vsebine izobraževanj in najboljše izvajalce.

Težimo k izvedbi čim več interaktivnih delavnic. Takšnih, ki zahtevajo aktivno vlogo udeležencev, in ki jim nudijo vsebine, ki jih lahko uspešno uporabljajo pri delu in v vsakdanjem življenju.

Sledili smo Strateškemu razvojnemu programu za obdobje od 2014 do 2019, v katerem je zapisan dolgoročni cilj: krepiti kadrovskega potenciala strokovne službe. Planiranje in izvajanje izobraževanj v letu 2019 je v celoti podpiralo ta cilj in usmeritve iz Poslovnega plana Zavoda za leto 2019. V Katalogu internih izobraževalnih programov smo določili cilje, vsebine, termine, ciljne skupine in izvajalce posameznih programov. Ker je izobraževanje živ proces, smo urnik sproti dopolnjevali in ažurirali. Večina komunikacije je potekala preko modula Izobraževanje v aplikaciji eHRM.

Pri programih za pridobivanje veščin in spretnosti smo dali največji poudarek novim tehnikam in veščinam vodenja za uspešno delo vodij, veščinam za učinkovito medgeneracijsko sodelovanje in razvoj komunikacijskih veščin.

Izobraževalni programi s področja veščin

1. Voditeljska orodjarnica

Pri ustvarjanju in ohranjanju motivacije in nenehnem osebnostnem razvoju ter napredovanju je pomembno, da pomagamo sodelavcem učiti se iz lastnih napak, kar je predpogoj za uspešen razvoj. Natančna, pravočasna in iskrena povratna informacija lahko prispeva k spremembi, dobrim medsebojnim odnosom in učinkovitemu komuniciranju. Veščina podajanja povratne informacije (pohvala, kritika, usmeritev...) je eno izmed temeljnih lastnosti dobrega vodje in ključnih orodij vodenja. Na delavnici boste osvojili in preizkusili praktično uporabo tudi drugih orodij vodenja: vprašanja, aktivno poslušanje, delegiranje, pohvala, konstruktivna kritika, vodenje internih sestankov, motiviranje in timsko delo.

Cilj delavnice je bil:

- pridobiti veščine za vodenje na osnovi postavljanja visoko kakovostnih vprašanj, ki aktivirajo sodelavca,
- prepoznati različne ravni zavzetosti sodelavcev in temu primerno pristopiti, motivirati in delegirati odgovornost za realizacijo zastavljenih nalog,
- izogniti se tipičnim pastem vodenja in posledično postati boljši vodja,
- izboljšati delegiranje in aplicirati osnovne vzvode delegiranja, ki jih imate na voljo kot vodja,
- aktivno spremljati sodelavce in izkoristiti osnovne mehanizme za izboljšanje motivacije sodelavcev.

Vsebina je bila:


- vodenje s pomočjo postavljanja pravih vprašanj,
- matrika vodenja: kako kot vodja prepoznati različne ravni zavzetosti sodelavcev in temu primerno pristopiti, motivirati in delegirati odgovornost za realizacijo zastavljenih nalog,



- V** - Imam VIZIJO.
- O** - Sem ODLOČNA, ODGOVORNA in ORGANIZIRANA.
- D** - Sem DOSLEDNA in dobro DELEGIRAM.
- J** - JASNO in JEDRNATO komuniciram.
- A** - Mislim AMBICIOZNO in imam AVTORITETO.

Ne hodite tja, kamor vodi utečena pot. Namesto tega pojdite tja, kjer ni poti, in pustite sled. Samo tisti, ki si drznejo iti predaleč lahko ugotovijo, kako daleč lahko sežejo.

T. S. Eliot


 **11 ključev aktivnega poslušanja:**

1. Naj vas zanima – kažite odkrit interes/pozornost.
2. Delajte si beležke (vkolikor je potrebno in smiselno).
3. Poslušajte spremembe v glasu (ton, dinamika, glasnost...).
4. Odprta, aktivna drža telesa (rahlo naprej), roke na mizo.
5. Kratki komentarji in premostitveni izrazi, podvprašanja.
6. Preverite, če razumete (vprašajte, če ni jasno ali rezimirajte).
7. Papagajščina.
8. Prikimavajte.
9. Odložite presojo – ne sklepajte prehitro in ne prekinjajte.
10. Poslušajte in slišite možna področja strinjanja.
11. Ostanite objektivni, čim manj vpletanja čustev.




- v čem je razlika med delegiranjem in obratnim delegiranjem in zakaj je to pomembno za vas (kdo vodi koga?),
- praktičen princip razumevanja 4 ključnih vprašanj, ki si jih zastavljajo vaši sodelavci,
- mini kreativni team building: »zgradimo stolp«,
- model 3 P-jev (pomembnost, pripravnost, povezanost) kot temelj motiviranja in učinkovitega delovanja vodje,
- model spremljanja zaposlenega,
- 8 pasti vodenja in kako se jim izogniti v praksi?

Mnenje udeležence delavnice: najlepša hvala za super delavnico. Zelo je bila zanimiva, hitro je minila (kar je dobro) in mislim, da mi je tudi koristila. Se bom potrudila, da bom implementirala pridobljene informacije. Gradivo pa mi bo zagotovo prišlo prav, ko bom naletela na težavo/e.

 **Napake pri poslušanju**

- Sodbe in predsodki
- Seganje v besedo
- Tiho pripravljane odgovora vnaprej
- Selektivno poslušanje
- Pretirano prikimavanje
- Dokazovanje, da sem "naj" in da imam prav
- Zunanje motnje (GSM, prenosnik, itd.)



Ključna koncepta delegiranja sta odgovornost in pooblastila:



 **KLJUČNA VPRAŠANJA ZA DELEGIRANJE**

- Kdo lahko naredi delo **NAMESTO** mene?
- Kdo lahko naredi delo **BOLJE** ali vsaj enako od mene?
- Kdo lahko naredi delo **HITREJE** od mene? Koliko časa porabim za to nalogo?
- Je podjetju v **KORIST**, da se ukvarjam s tem?
- Če te naloge še ne morem zaupati svojim sodelavcem in sodelavkam, kaj bi lahko naredila, da **jih pripravim** na takšne naloge? Kakšni so pogoji, da nekdo drug to naredi?
- Je to kar počnem **NUJNO** ali **POMEMBNO** ali oboje?

2. Učinkovito obvladovanje vsakodnevnih vodstvenih izzivov

Vodenje je kompleksna in zapletena zadeva. Ta fenomen lahko opredelimo kot umetnost vplivati na druge, da si želijo narediti nekaj, za kar si prepričan, da mora biti storjeno. Da je vodenje umetnost, pomeni, da vodja potrebuje posebne sposobnosti in veščine, saj se z umetnostjo ne more ukvarjati prav vsak. Vodje lahko.

Namen ter ključne koristi delavnice so bili:

- izboljšati način vodenja in koordinacije internih sestankov,
- pozitivno vplivati na povečanje produktivnosti tima (krajši sestanki, bolje organizirani in koordinirani, lahko tudi manj sestankov, ...),
- prepoznati različne ravni zavzetosti sodelavcev in temu primerno pristopiti, motivirati in delegirati odgovornost za realizacijo zastavljenih nalog,
- povečati izplen izvedbe sestankov zaradi konkretizacije follow up aktivnosti po zaključenih sestankih in boljšega delegiranja odgovornosti udeležencev,
- razumeti motivacijske dejavnike in uporabiti motivacijske sprožilce,
- povečati medsebojno spoštovanje in zupanje med različnimi generacijami v timu,
- več samodiscipline, osredotočenosti in odločnosti pri vodenju,
- povezati tim in izkoristiti njegove potenciale.

Vsebina delavnice je bila:

1. model 3 P-jev kot temelj motiviranja in učinkovitega delovanja vodje, ki temeljijo na tem, kako se sodelavci počutijo in na katera imate kot vodja velik vpliv.
2. Vodenje s pomočjo postavljanja pravih vprašanj, ki sodelavca stimulirajo k aktivnemu reševanju obstoječih situacij.
3. Učinkovita povratna informacija – feedback kot orodje zmagovalcev.
4. Matrika vodenja: kako kot vodja prepoznati različne ravni zavzetosti sodelavcev in temu primerno pristopiti, motivirati in delegirati odgovornost za realizacijo zastavljenih nalog.
5. V čem je razlika med delegiranjem in obratnim delegiranjem in zakaj je to pomembno za vas (kdo vodi koga)?
6. PIPS – model spremljanja zaposlenega à na kaj je priporočljivo biti pozoren pri vsakodnevnem vodenju svojih sodelavcev.
7. 8 pasti vodenja in kako se jim izogniti v praksi.
8. Učinkovito vodenje internih sestankov
9. Mini kreativni tim building – namen je izpostaviti pomen timskega dela in povezo-

nje znotraj tima in med različnimi oddelki za boljše doseganje rezultatov in več zadovoljstva pri delu.

10. Pomen zmagovalne naravnosti vodij za več uspeha.

Obe delavnici je vodil mag. Bojan Kranjc.

Kaj pohvaliti?

Rezultat
Odnos
Interes
Aktivnost
Napredek



Koristi delegiranja	
ZA VODJO	ZA SODELAVCE
<p>Več časa ostane za prioritete naloge.</p> <p>Dobimo bolj proaktivne sodelavce.</p> <p>Razvijamo odgovornost in pooblastila.</p> <p>Bolj uspešno vsi delamo.</p> <p>Zavedanje statusa znanj in veščin sodelavcev.</p>	<p>Razvijanje veščin.</p> <p>Dvig produktivnosti in učinkovitosti.</p> <p>Bolj kakovostno delo.</p> <p>Bolj inovativno delo.</p> <p>Večja motivacija.</p> <p>Večja fleksibilnost.</p> <p>Boljše timsko delo.</p> <p>Bolje razdeljeno delo.</p> <p>Izboljšana komunikacija.</p> <p>Boljši pretok informacij.</p>



3. Identifikacija in ravnanje s ključnimi kadri – Talent manager

Človeški kapital je edini, ki ga lahko nenehno razvijamo. Je gradnik intelektualnega kapitala. Je znanje, ki ga naš Zavod potrebuje. Nosilce tega znanja danes poimenujemo tudi ključni kadri. Pa jih znamo odkriti in z njimi pravilno ravnati?

Delavnica je bila namenjena vodjem, ki so/bodo udeleženi pri procesu iskanja ključnih kadrov in so/bodo odgovorni za njihov razvoj, saj bomo na Zavodu intenzivno pristopili k razvojnim aktivnostim na tem področju. Poseben poudarek je bil dan načrtovanju kariernega razvoja zaposlenih, pripravi

individualnih razvojnih načrtov zaposlenih, predvsem ključnih kadrov pri katerih odkrivanju oziroma prepoznavanju ste ključni neposredni vodje.

Upravljanje s kadri je na Zavodu še vedno domena kadrovske službe, zato je bil na delavnici poudarjen pomen in vloga vseh vodij pri tej nalogi. Vodje v največji meri vplivajo na odnose med sodelavci ter njihovo motivacijo in zavezatostjo za delo.

Vsebina je bila naslednja:

- Strateško upravljanje s človeškimi viri – spremenjena vloga kadrovske funkcije.
- Odločilna vloga neposrednih vodij pri prepoznavanju talentov in ustreznem ravnanju za njihov razvoj.
- Koristi upravljanja s talenti.
- Prepoznavanje ključnih delovnih mest in ključnih zaposlenih.

- Kdo je talent, klasifikacija talentov.
- Proces upravljanja s talenti.
- Različni pristopi k upravljanju s talenti.
- Različnost generacij.
- Vojna za talente.
- Vloge različnih deležnikov pri upravljanju s talenti.
- Nekatere dobre prakse upravljanja s talenti.
- Vprašanja udeležencev, praktični primeri, izmenjava mnenj.

Ključne ugotovitve izvajalca Klemna Žiberta:

Izvedba vseh treh delavnic je potekala v sproščenem vzdušju, z vključevanjem udeležencev, s poudarkom na refleksiji udeležencev, njihovih občutkih, morebitnih dilemah in stališčih.

Udeleženci razumejo proces spreminjanja na ZZZS. Razumejo vlogo ZZZS ter strategijo in s tem povezane usmeritve. Med udeleženci je bilo zaznati relativno visoko poistovetenost z ZZZS (npr. jasno prepoznavanje percepcije ZZZS kot delodajalca, konkurenčnih prednosti ZZZS kot delodajalca itd.). Prav tako udeleženci generalno razumejo svojo vlogo ter pozitivno gledajo na izvrševanje zastavljene kadrovske strategije.

Ključne dileme:

Udeleženci so praviloma razumeli svojo vlogo, ki jo bodo kot vodje opravljali pri upravljanju s talenti. Izražajo predvsem dileme glede naslednjih dejavnikov:

- udeleženci ocenjujejo, da je starostna struktura zaposlenih na ZZZS takšna, da prevladujejo zaposleni, ki so večino svoje delovne kariere zaposleni na ZZZS – ocenjujejo, da takšna struktura ni ustrezna za prepoznavanje talentov, saj pogrešajo dotok »svežega« kadra;
- udeleženci jasno izpostavljajo, da bi filozofija upravljanja s talenti morala doseči vse strukture vodenja ZZZS – torej tudi vodje, ki so hierarhično nadrejeni udeležencem delavnic;
- med delom (sicer manjših) udeležencev je bilo prepoznati dvom glede ustrezne podpore celotnega ZZZS upravljanju s talenti.

Predlogi:

Upoštevajoč ugotovljeno in predstavljeno stanje ter ključne dileme, predlagam naslednje:

- izvedba delavnice za višji menedžment ZZZS – tako bodo vsi ključni deležniki ZZZS spoznali celovitost upravljanja s talenti in s tem povezano svojo vlogo;
- izvedba krajših informativnih delavnic upravljanja s talenti za zaposlene, ki bodo prepoznali kot talenti na ZZZS.



Vrhunska komunikacija z zahtevnimi strankami

Delavnica je bila namenjena vsem tistim zaposlenim, ki imajo neposreden stik s strankami (osebno, po telefonu in po e-mailu). Pomembno je razumeti stranko in z njo imeti profesionalen pristop v vseh oblikah komunikacije. Sodobna čustveno inteligentna in situacijsko prilagodljiva komunikacija predstavlja temelj operativne delovne odličnosti.

Delavnica je vključevala sodobna pravila za vsakodnevno medsebojno komunikacijo v timu in sodelovanje s strankami, sodobne pedagoške pristope, različne načine za gradnjo odnosa in ohranjanje zaupanja strank, dvig osebne profesionalnosti in učinkovitosti na delovnem mestu.

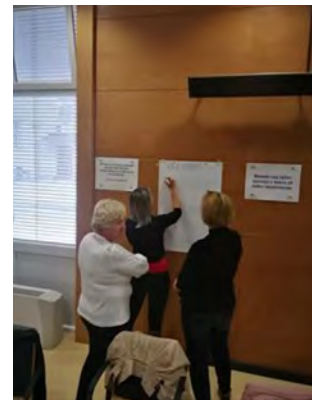
Z udeležbo na delavnici, katere izvedba je temeljila na uporabi praktičnih in preverjenih pristopov, naj bi udeleženci postali bolj inovativni in prepričljivi pri iskanju rešitev za stranke, bolj fleksibilni in prepričljivi v gradnji sodelovalnih in dolgoročno bogatih medsebojnih odnosov. Poanta je v razumevanju sprememb v načinu dela, ki zahteva od zaposlenih, da razumejo in v praksi uporabljajo učinkovite komunikacijske tehnike in pristope. V telefonski in elektronski komunikaciji imajo besede odločilen pomen. Namen te delavnice je bil tudi pridobiti in natrenirati smiselno in učinkovito uporabo besed, besednih formulacij in strukturirati elektronsko sporočilo, ki bo pozitivno, profesionalno in konstruktivno za obe strani.

Vsebina je bila naslednja:

- »Samo-analiza« uspeha v telefonski, elektronski in neposredni (»face to face«) komunikaciji.
- Formula zaupanja: kdo so gradniki in ubijalci zaupanja, kaj lahko vsak posameznik naredi za maksimalno raven zaupanja, ki je osnova za neposredno in iskreno komunikacijo s stranko.
- MODEL 7 P minus – ubijalci in pasti učinkovite komunikacije s strankami + MODEL 7 P plus – gradniki učinkovite komunikacije s strankami.
- Moč osebne komunikacije in 5 stebrov uspeha za učinkovito komunikacijo s stranko. Največje in najbolj uporabne skrivnosti neverbalne komunikacije.
- Praktična delavnica analiza vedenjski stilov. Komunikacijska retorika in pogovor s stranko: besede, stavki in fraze, ki imajo veliko komunikacijsko moč in pozitivno vplivajo na stranko.

- Kako strukturirati in pripraviti jasno, kratko in jedrnatno sporočilo za stranko po najbolj logičnem principu UJZ (uvod – jedro – zaključek)?
- Tipične napake, ki jih počnemo v telefonski komunikaciji in kako se jim izogniti,
- 8 principov učinkovite telefonske komunikacije.
- Dobra praksa elektronske komunikacije.

Izvedeni sta bili dve delavnici, izvajalki pa sta bili Tadeja Kranjc in Vesna Rizman.



Generacijski trk – odlična timska povezanost različnih generacij



LOPIS
Z razmišljanjem do uspeha

BABY BOOM
Rojeni: 1946 - 1964 → 55 - 73 let

RAZUM

Močna delovna etika
Bolj so zvesti ekipi, kot podjetju.
Močno verjamejo v izobrazbo in praktične izkušnje.
Dobro razvita sposobnost timskega dela.
Vodjem pogosto postavljajo izzive.

So izredno timsko usmerjeni in so lahko glasnik organizacijske kulture v podjetju.

LOPIS
Z razmišljanjem do uspeha

X GENERACIJA
Rojeni: 1965 - 1979 → 54 - 40 let

RAVNOTEŽJE

Temelj te generacije je znanje, ki jim da **MOČ**.
MOČ = lat. POTENCA
neMOČ = lat. IMPOTENCA
Dajte jim možnost ustvarjanja.
Odgovarjajte jim na vprašanje **ZAKAJ**.
Prihodnost je zanje negotova.

„V znanju je moč“.

So izredno samostojni in ekonomični.

LOPIS
Z razmišljanjem do uspeha

MILENIJCI ali Y GENERACIJA
Rojeni: 1980 - 1994 → 25 - 39 let

DOLGČAS

Ta generacija ne daje toliko na znanje.
Veščine. VAJA, VAJA, VAJA
Tipična pot do znanja je učenje... „Know how“.
„Človek se uči vse življenje.“
Management čustvenega stanja
WHY
1 enota ZNANJE = 7 enot ČASA

Drugače dojemajo avtoriteto in želijo biti nosilec spremembe.

Trk različnih generacij pomeni, da zaposleni različnih starosti se seboj na delovno mesto prinašamo različne vrednote in pristope k delu. Način, kako se soočamo z drugačnimi od sebe, lahko prinese različne izide. Za obvladovanje prihajajočih demografskih sprememb je ključen razvoj novih oblik solidarnosti, pozitivne komunikacije, učinkovitega reševanja konfliktnih situacij, primerna motivacija delodajalca k medsebojni podpori, učenju in prenosu znanja, izkušenj med generacijami. Tovrstne kompetence predstavljajo temelj odličnosti vsakodnevnega delovanja na delovnem mestu. Bistvo je v razumevanju sprememb v načinu dela, ki zahteva od nas, da razumemo in v praksi uporabljamo učinkovite komunikacijske tehnike in pristope.

Delavnica je vključevala različne vsebinske sklope iz področja učinkovite medsebojne komunikacije, motivacije in reševanja konfliktnih situacij. Pozitivna komunikacija = aktivna komunikacija, ki temelji na učinkoviti uporabi TOP komunikacijskih tehnik.

Z letom 2020 se bo na trgu delovne sile srečevalo že 5 generacij:

Vsebina je bila naslednja:

- Na katerih principih temelji timsko delo?
- Kateri dejavniki vplivajo na motivacijo v timu?
- Kako delujejo učinkoviti timi in kaj je X faktor, ki najbolj natančno pokaže na uspeh tima?



- »Kdo sem v očeh časa« -> spoznajmo svojo generacijo.
- Značilnosti baby boom, X in Y generacije.
- Razlogi, zakaj bi se sploh ukvarjal s problematiko medgeneracijskega sodelovanja v Zavodu -> demografski trendi in statistična (ne)resnica.
- Pomen in namen (obratnega) mentorstva.
- Koristi (obratnega) mentorstva.
- Razlika med obratnim in tradicionalnim mentorstvom.

Koristi in namen delavnice pa:

- Zmanjševanje konfliktnih situacij.
- Razvoj motivacijskih dejavnikov, ki ustrezajo posameznim generacijam.
- Medsebojno spoštovanje in zaupanje med različnimi generacijami.
- Sodelovanje med zaposlenimi različnih starosti in posledično povišana učinkovitost delovnih rezultatov.
- Pozitivna organizacijska klima za učenje, prilagajanje spremembam in sprejemanje drugačnosti.

Pri soočanju z različnimi osebnostmi, različnimi starostnimi skupinami vam naj bo v pomoč ta misel:

»Ni osebe, ki ne bi imela dobrega namena.«



Obvladovanje čustev in medgeneracijsko sodelovanje

Čustva igrajo pomembno vlogo v našem življenju. So del nas, ne moremo jih zanikati, jih poteptati ali se pred njimi skriti. Vse dokler prihajamo na delo, »oboroženi« s pozitivnimi čustvi, se z njimi niti ne ukvarjamo. A pridejo dnevi, ko se prikrajdejo tudi negativna čustva. Kaj narediti takrat, kako se spraviti nazaj v prijetna čustva, kako si pomagati, da ne bodo posledic mojih burnih reakcij občutili tudi drugi (sodelavci, stranke). Obstajajo tehnike in načini za upravljanje z lastnimi čustvi. Na delavnici so jih spoznali, jih preizkusili in potrdili dejstvo, da smo samo mi gospodar naših čustev. Na to temo obstaja lepa misel: **Česar se ne zavedam, me drži v oblasti, česar se zavedam, lahko spremenim.** (J. Krishnamurti)

Marsikaj pa lahko spremenimo tudi v naših odnosih, sodelovanju, še zlasti, ko govorimo o medgeneracijskem sodelovanju. Teorijo na to temo že obvladamo, a v praksi se večkrat zalomi. Zato so skozi interaktiven in zabaven način ugotavljali, kako lahko »mladi in manj mladi« odlično sodelujemo, se marsikaj naučimo eden od drugega in s skupnimi močmi dosežemo več.

Vodilo delavnice je bilo doseči harmonične odnose, medgeneracijsko povezanost in zvrhano mero pozitivnih čustev.

Koristi in namen delavnice:

- utrditi in poglobiti medgeneracijsko sodelovanje in prenos znanja med sodelavci,
- okrepiti zavedanje, da delujemo kot celota (ne kot posamezniki) in to ne glede na starost in različnost posameznikov,
- nadgraditi veščine, ki vplivajo na medsebojne odnose, zadovoljstvo posameznika in uspešnost tima/oddelka,
- preprečiti, da nas sodelavci, nadrejeni, stranke, poslovni partnerji in drugi dejavniki spravljajo v neprijetna čustva (jeza, razočaranje, prizadetost, žalost...),
- spoznati, kako imeti čustva pod nadzorom in kako se odzivati v konfliktnih, stresnih in čustveno neprijetnih situacijah,
- obvladati in upravljati z negativnimi čustvi, ne da bi jih potlačili,
- spoznati in preizkusiti uporabne tehnike za obvladovanje čustev ter zaježiti »jamralni sindrom«.

Vsebina pa naslednja:

- Nujnost medgeneracijskega sodelovanja, timskega dela in prenosa znanja.
- Ustvarjanje medsebojnega zaupanja in spoštovanja med sodelavci.
- Medgeneracijska soodvisnost, odnosi med generacijami in kako s posamezno generacijo.
- Medgeneracijska komunikacija za konstruktivno reševanje izzivov, konfliktov.
- Gradnja zaupanja, pripadnosti in pozitivnega vzdušja v medgeneracijskih timih/oddelkih.
- Veščine in nove oblike vedenja, ki vplivajo na medsebojne odnose, komunikacijo in učinkovitejše medgeneracijsko sodelovanje.
- Neprijetna čustva na delovnem mestu in kaj z njimi.
- Top 5 sprožilcev – prepoznavanje situacij, ki mi povzročajo neprijetna čustva.

- Nevarnost čustvene ugrabitve, posledice in kako jo preprečiti.
- Kako nadzirati jezo, predno jeza nadzira nas (tehnika nadzorovanja ognja in druge uporabne tehnike obvladovanja jeze).
- Moč pozitivne naravnosti in nadzor naših misli.
- Praktične tehnike za obvladovanja negativnih čustev in tehnike za krepitev pozitivnega mišljenja (demonstracija in preizkus tehnik).

Jeza kot najpogostejše čustvo

Dva mita o jezi:

1. Jeza lahko izraziš kadarkoli in kakorkoli želiš.
 2. Jeza lahko potlačiš in ti sploh ni treba biti jezen. Jeza je eno najpogostejših občutenih čustvenih stanj, pa tudi tisto, ki ga je najtežje čustveno obvladati. Podobno kot strah je obrambno čustvo.
- “Vsakdo se lahko razjezi, to ni težko. A biti jezen na pravo osebo, v pravi meri, v pravem trenutku, s pravim namenom in na pravi način – to ni lahko.”**
(Aristotel).

Upravljanje z jezo in 2 hitri tehniki:

1) Tehnika preokvirjanja:

- Spremenimo svoj pogled na dogodek/odmislim.
- Raziskave kažejo, da ko smo jezni, aktivno razmišljamo o dogodku ali provokaciji, ki nas je razjezila. Več časa, ki ga porabimo za to, več opravičil in potrditev dobimo za našo jezo.

2) Tehnika premora (ohlajevanje).

- Se odmaknem od dogodka/osebe v okolje, kjer ni provokacij.
- Zapustite situacijo, ki vam povzroča stopnjevanje jeze (kot preventiva ali takojšnja strategija).

Še nekaj praktičnih nasvetov in smernic za obvladovanje lastnih čustev:

1. Poskrbite zase na fizični ravni (zadostna količina spanca, zdrava prehrana in redno gibanje).
2. Prepoznavajte situacije, ki sprožajo neželena čustva (čustveni dnevnik).



3. Izrazite čustvo (govorite, zapišite, kričite v gozdu/avtu, jokajte ...).
4. Sproščanje (dihalne vaje, meditacija, vizualizacija, joga, progresivna relaksacija, smeh ...).
5. Nadzor misli (notranji dialogi/pozitivne misli).
6. Pogovor z zaupnikom (sodelavec, prijatelj, partner ...).
7. Krepitev pozitivne naravnosti.

Kaj se lahko generacije naučijo ena od druge:

- ravnanja s sodobnimi IKT (informacijsko-komunikacijske tehnologije),
- tuji jeziki,
- jasnost komuniciranja,
- reševanje konfliktov in komuniciranje na višji miselni ravni,
- inovativni pristop k reševanju problemov STAREJŠI OD MLAJŠIH,
- življenjske modrosti in izkušnje,
- osnovne veščine,
- katera orodja imajo zares učinke in s katerimi dosegamo večjo kakovost življenja,
- sistemska analiza informacij,
- sistemski pristop k reševanju problemov.

Zaznava izvajalke Suzane Poznič Čížek:

- sodelovanje udeležencev je bilo na začetku še malo zadržano, tekom delavnice pa so se sprostili, odprli, aktivno sodelovali in pozitivno sprejemali vsebine.
- Vseh vaj in izzivov so se lotili zavzeto, ponotranjili ugotovitve, priporočila in jih aplicirali na lastno prakso.
- Skozi anonimno glasovanje so podali svoje mnenje, kako vidijo situacijo glede čustev pri sebi in kako ocenjujejo stanje medgeneracijskega sodelovanja na ZZZS. Pokazali so zrelo samokritičnost in močno zavedanje, da je še veliko področij, kjer imajo rezerve in priložnosti za izboljšave (gl. grafično poročilo). Opombe na podlagi grafov:
- več kot polovica udeležencev ima težave z obvladovanjem čustev
- več neprijetnih čustev doživljajo v službi, kar 38 % jih doživlja vsak dan
- presenetljiv je podatek, da jih večkrat v neprijetna čustva spravijo sodelavci (29 %), stalne spremembe (21 %) in samo 14 % je navedlo kot krivca stranke.
- Nekateri že prakticirajo nekatere tehnike za obvladovanje čustev, a v glavnem takšne, ki jih lahko izvajajo šele izven službe, zato so jim bile zelo dobrodošle predstavljene tehnike, ki jih lahko uporabijo takoj, ko se pojavijo neprijetna čustva – torej na delovnem mestu.
- več kot polovica udeležencev ocenjuje medgeneracijsko sodelovanje z oceno slabo (24 %) in zadovoljivo (38 %)
- prenos znanja pa skoraj polovica udeležencev ocenjuje z zadovoljivo (44 %)
- Smiselno je razmisliti o sistematični vpeljavi medgeneracijskega sodelovanja na ravni celotnega zavoda.
- Precej pripomb je bilo danih tudi na račun vodij, zato predlagam tudi kakšno delavnico za vodje, ki lahko odločilno vplivajo in veliko prispevajo k boljšemu sodelovanju, odnosom in vzdušju na oddelkih.

Prilagodljivost za spremembe

Danes sodelovanje ni več samoumevno, je pa nujno. Si predstavljate štiri med seboj skregane veslače v čolnu? Prvi se kuja, drugi je vrغل veslo v vodo, tretji razmišlja, kako bi z veslom mahnil drugega, četrti pa leno vesla? Odnosi med zaposlenimi in dobro počutje na delovnem mestu so ključni za dobro delovanje organizacije, sodelovanje, učinkovito reševanje sporov, učenje, osebno rast, nove ideje in ustvarjanje osupljivih reči.

Cilj delavnice je bil povezovanje sodelavcev na podlagi izkušnje dobrega in učinkovitega sodelovanja.

Vsebina in način dela pa:

- na delavnici so izvedli proces, kjer je bila ključna točka dela razvoj občutka za skupnost, za skupno delovanje in ustvarjanje. Za skupno delovanje je potrebno najprej obvladati sebe in sprostiti lastne zavore, osredotočiti se na to: **»Kaj lahko naredim jaz in se ne oziram na to, česa drugi ne naredijo.«**
- Način dela »gibanje – zavest – razvoj« omogoča, da razvijemo strategijo, ki je pomembna za vsakdanje delo. V praksi to pomeni, da je treba v življenju najprej nekaj premisliti in nato narediti.

Udeleženci so pridobili:

- razumevanje lastnega prispevka k dobremu vzdušju v kolektivu,
- smernice za razvoj lastne zavzetosti za doseganje skupnih ciljev.

Izvedli smo dve delavnici, ki jih je vodil Primož Kočar.

Nekaj mnenj udeležencev, kaj jim je bilo v programu delavnice najbolj všeč:

- Vsebina predavanja – razumevanje, zavedanje odnosov, koristno za vsakdanje življenje doma in v službi.
- Sproščenost, veliko novih ugotovitev in spoznanj, primeri dobre prakse.
- Praktična izvedba z žogicami ...



Team building – Bratovščina sinjega galeba

Kapitan Ugor Brancinčič je bil na žalost brez posadke. Ta naj bi potegnila krajšo med srečanjem z jato morskih psov, a to je že druga zgodba. Udeležencem smo dali priložnost, da se pridružijo drznemu kapitanu, ki se odpravlja na drug konec sveta, saj za ta podvig potrebuje zanesljivo posadko, ki ne bo klecnila pod pritiski neusmiljene narave morja in mornarskega življenja.

Bratovščina Sinjega galeba je program pravega posebnega kova. Kapitan Ugor Brancinčič je udeležence postavil pred preizkus. In ker so uspešno rešili vse njegove naloge, izzive, zanke in lomilce pameti ter dokazali svojo vrednost, so postali njegova nova neustrašna posadka.

Cilj srečanj je bil na zabaven način konceptov iger pobeg iz sobe in iskanje skritega zaklada, izboljšati sodelovanje in komunikacijo med posamezniki, oddelki, področji in sektorji.

Izvedli smo dve ponovitvi z Žigo Novakom in Bernardom Šutičem.



Radikalna iskrenost

Radikalna iskrenost je pogosto neudobna, je pa nujna pri spoznavanju razlik med problemom in polarnostjo, kar je velikega pomena pri razumevanju procesov reševanja težjih situacij.

Cilj delavnice je bil:

- spoznati procese reševanja težkih situacij,
- naučiti se pomembnih komunikacijskih vzorcev za uspešno reševanje težkih situacij,
- naučiti se različnih pristopov podajanja informacij za izboljšanje delovnih procesov,
- predstaviti metode komunikacije v zasebnem življenju in na delovnem mestu.

Vsebina pa:

- zakaj so nekateri problemi nerešljivi,
- vedenjski vzorci pri soočanju z nerešljivimi problemi,
- skupni vedenjski vzorci prisotni v zasebnem življenju in na delovnem mestu,
- ali lahko z nadzorom lastne komunikacije zmanjšamo možnost ohlajanja odnosov tako v zasebnem življenju kot na delovnem mestu,
- kako prekiniti nekonstruktivne vedenjske vzorce, ki slabšajo dobre medosebne odnose,
- kako sporočati drug drugemu pomembne informacije,
- kako se izogniti uporabi obrambnih mehanizmov, ko smo soočeni s kritiko.

Zaradi velikega zanimanja smo izvedli tri ponovitve delavnice.

Ocena udeležencev s strani izvajalca Janija Prgića:

Sodelovanje:

- sodelovanje udeležencev je bilo zelo dobro. V celoti gledano je to bila zelo odzivna publika, s katero je bilo lepo delati.
- Menim pa, da je izjemno pomembno, da predavatelj z njimi naveže dober stik in jih potem lažje vodi. V medsebojnih

razgovorih so izpostavljali tudi težave, s katerimi se soočajo pri vsakodnevem življenju in delu, zato bi lahko hitro šli v obrambno reakcijo, če bi jim tako pomembne teme podajali z neke »pridigarske« pozicije.

- Presenečen sem, da jim je bilo tako všeč, ker je taka tema, da ne sede vsakemu. Res me veseli, da so bili dopoldnevi dobro izkoriščeni.

Znanje:

- po moji oceni so imeli udeleženci dovolj predznanja, da so dobro sodelovali. Tema je taka, da tukaj ni bilo težav. Se pa postavlja vprašanje, kdo bo z njimi to ozaveščal v prihodnje, da ne bi vsebina zbledela. Obenem bi bilo dobro, da bi nekdo v službi z njimi debatiral o teh temah, da lahko razvijajo svoje poglede in mnenja o tovrstnih modelih.
- Posebno bi poudaril, da je temo izjemno zahtevno prenašati v vsakdanje življenje in delovanje. Ker gre za naravni proces odzivanja na probleme, večina udeležencev niti ne bo zaznala, kadar so »pod črto«, zato je še toliko bolj pomembno, da bi se večkrat medsebojno spomnili na ta model.

Zaključni komentar:

Letno srečam ogromno kolektivov. Težave, ki jih imajo, so si med seboj podobne. V nekaterih kolektivih je zelo težko vzpostaviti stik in speljati delavnico te vrste. V vaših skupinah je to bilo lažje. Iz tega sklepam, da se trudite graditi na ljudeh. Verjamem, da imate tudi v vaših enotah kljub temu vrsto različnih težav, je pa bila zame prijetna izkušnja, da sem naletel na kolektiv, ki ga je bilo lažje peljati v pozitivno razmišljanje. Menim, da se vam splača še naprej vlagati vanje.

Mnenje udeleženca: iskreno povedano tisto, kar si včasih zamolčimo in si ne priznamo.

Informatika v sodobni družbi

Informacijska tehnologija nam je prinesla veliko dobrega in polno koristi, od avtomatizacije in s tem razbremenitve človeka, do učinkovitejšega obvladovanja procesov, povečanja kakovosti življenja, časovnih prihrankov, lažjega bivanja, zabave in počitka. Po drugi strani pa se je z njeno dostopnostjo in odprtostjo povečalo tveganje zlorabe informacijskih sistemov in informacij, ki jih ti obdelujejo. Informacijski varnostni incidenti, ki smo jim priča, kažejo, da se družba še vedno ne zaveda resnosti in realnosti nevarnosti, ki jih prinaša nepredvidna raba informacijske tehnologije. Zato je potrebno nenehno ozaveščanje in izobraževanje uporabnikov.

Vsebina delavnice je bila:

- Prednosti in pasti informacijske družbe in tehnologije
- Umetna inteligenca
- Odločitveni sistemi in razlika glede na umetno inteligenco
- Socialna omrežja (FB, Twitter, ...)
- Industrija 4.0
- Digitalizacija
- Kriptovalute
- Blockchain
- Digitalna forenzika ...

Delavnico je izvedel Marko Potokar.

Programi s področja poslovanja zavoda

S področja poslovanja – dejavnosti Zavoda smo izvedli veliko različnih programov. Največji poudarek je bil dan usposabljanju sodelavcev za pridobivanje funkcionalnih znanj za učinkovito opravljanje nalog, ki so bila potrebna zaradi sprememb in dopolnitev zakonodaje, predpisov ter novih oziroma spremenjenih aplikacij. Pridobljeno znanje je olajšalo in poenostavilo delo zaposlenih.

V oblikovanje vsebin in izvedbo večine internih usposabljanj za pridobitev funkcionalnih znanj smo se vključevali mnogi sodelavci Zavoda. Interni predavatelji so nesebično delili svoje znanje s sodelavci, ki so to znanje potrebovali pri delu. S tem so prispevali k skupni uspešnosti poslovanja.

Usposabljanja, ki smo jih izvedli zaradi nove oziroma spremenjene zakonodaje in pravil ter spremenjenega načina dela, so predstavljena v nadaljevanju.

Urejanje in zavarovanje tujcev

Urejanje zavarovanj tujcev je zelo kompleksno in specifično področje glede na državljanstvo tujca. Za osvežitev znanja in posledično enotno obravnavo vlog za zavarovanje tujcev, je bil organiziran program na temo urejanja zavarovanj za tujce, ki za delo v Republiki Sloveniji potrebujejo dovoljenje. Predstavljena je bila aktualna zakonodaja s področja urejanja zavarovanj tujcev, tako glede urejanja zakonitega bivanja za tujce, kot tudi zakonitega opravljanja dela ter tematiko v povezavi z urejanjem zavarovanj za tujce, in sicer dokazila za prijave v zavarovanje in odjave iz zavarovanj, vse skupaj pa podkrepljeno s konkretnimi primeri.

Izvajalci so bili Grega Malec, MDDSZ, Miho Šepec in Anka Rode, ZRSZ ter Nina Piškur, Direkcija.

Izobraževanje za uporabnike sistema EESSI

Zavod, kot nosilec zdravstvenega zavarovanja, sodeluje v projektu EESSI.SI pri čemer je, kot pristojni nosilec, pripravil rešitev za izmenjavo strukturiranih elektronskih dokumentov, s katerimi si bo z nosilci v drugih državah članicah Evropske unije izmenjeval podatke, ki sodijo na področje koordinacije sistemov socialne varnosti. Da bo sistem deloval nemoteno, je bilo potrebno sodelavce, ki bodo pristojni izvajati navedene procese, izobraziti za uporabo tega sistema.

Izvajalci so bili Siniša Bošnjak, Direkcija, Biljana Erdelič, OE Koper, Marija Törner, Vanja Kobentar in Boštjan Savšek, OE Ljubljana, Peter Kramberger in Igor Trčak, OE Maribor.



Varstvo osebnih podatkov

S ciljem spoznati novosti, ki jih prinašajo novi evropski predpisi s področja varstva osebnih podatkov, kaj te novosti pomenijo ter kako in do kdaj se moramo na njih pripraviti in kaj prinaša ZVOP 2, ki je trenutno v medresorskem usklajevanju je bil organiziran ta program.

Izvajalki sta bili Nataša Pirc Musar in Rosana Lemut Strle.



Elektronski bolniški list in obračun nadomestila plače

Zavod je v sodelovanju z Ministrstvom za javno upravo pripravil spremembo na področju izdajanja in prevzemanja potrdila o upravičeni zadržanosti od dela oziroma bolniškega lista, ki ga zavarovancu izda njegov izbrani osebni zdravnik ali otrokov zdravnik, in s katerim uveljavlja pravico do izplačila nadomestila plače med začasno zadržanostjo od dela. Z uvedbo elektronskega bolniškega lista bosta poenostavljena pridobivanje in dostop do bolniških listov.

Pilotna uvedba elektronskega bolniškega lista (eBOL) je uspešno zaključena. V mesecu novembru in decembru je potekala nacionalna uvedba pri izvajalcih zdravstvenih storitev, ki je bila zaključena 1. 1. 2020. Nacionalna uvedba elektronske rešitve za delodajalce, ki jim bo omogočala pregled in prenos elektronskega bolniškega lista preko portala SPOT (eVEM), pa bo zaključena 1. 2. 2020.

Cilj je bil seznaniti udeležence z vsemi novostmi glede uvedbe eBOL ter nadgradnjo aplikacije nadomestila.

Izvajalci so bili Ana Vodičar, Maja Polutnik in Radmila Krunic, Direkcija, Martina Copot, OE Murska Sobota, Tomaž Marčun, Biljana Ljubić, Mitja Udovič, Zdenka Gazvoda in Slavko Vidmar, PE IC.



Delavnica za delavce poravnave računov

Namen je bil predstavitev novosti v procesu in obračunavanju zdravstvenih storitev, usmeritve za izvajanje kontrol, uporaba ZAS ter pojasnila, odgovori na konkretna vprašanja ter izmenjava dobrih praks.

Izvajalci so bili Jakob Ceglar, Janez Jeromen, Rozeta Hafner in Tatjana Kolenc, Direkcija, Magda Pušavec, OE Novo mesto, Kornelija Krašovec, OE Maribor, Dušanka Močnik, OE Ravne, Tomaž Marčun in Ana Kozinc, PE IC.

Izvajanje nadzorov nad dobavitelji medicinskih pripomočkov

Zavod od leta 2014, v skladu s Pravilnikom o izvajanju nadzorov nad dobavitelji medicinskih pripomočkov, ki imajo sklenjeno pogodbo z ZZZS, izvaja nadzore nad izvajanjem njihovih pogodbenih obveznosti in ugotavlja izpolnjevanje določenih davčnih obveznosti. Ta program je bil organiziran, da bi udeleženci seznanili z analizo ugotovitev nadzorov v preteklih letih, ugotovitvami interne revizije in načrtovanjem sprememb na področju izvajanja nadzorov nad dobavitelji medicinskih pripomočkov ter zaradi izmenjave izkušenj in razrešitvijo dilem, ki nastajajo v tem procesu.

Izvajalci so bili Alenka Sintič, Igor Lipušček in Drago Perkič, Direkcija.

Regresni postopki

Za sodelavce, ki delajo na področju regresnih postopkov, smo organizirali delavnico, s katero smo želeli razširiti njihovo strokovno znanje, kar jim bo olajšalo delo v procesu izterjave regresnih zahtevkov v tujini in pri vodenju regresnih postopkov zoper odgovorne delodajalce za povrnitev stroškov zdravljenja.

Izvajalca sta bila Jasna Simčič in Borut Brezovar, prenos dobrih praks pa je koordinirala Helena Tajnikar, OE Maribor.

Delavnica v zvezi z novim Pravilnikom o popisu in izrednem odpisu sredstev in obveznosti ter razpolaganju z odpisanimi premičninami

Pravilnik o popisu in izrednem odpisu sredstev in obveznosti ter razpolaganju z odpisanimi premičninami velja od oktobra 2019, decembra pa se je odvijal tudi redni letni popis sredstev. S ciljem, seznaniti udeležence z vlogo v tem procesu ter z vsemi spremembami in novostmi, je bil organiziran ta program.

Izvajalci so bili Tatjana Kolenc, Svetlana Savarin in Jurij Ahačič, Direkcija, Mija Ankele Kokalj, OE Kranj in Simona Tomažič, PE IC.

Usposabljanja za delo z novimi ali spremenjenimi aplikacijami:

Aplikacija nadzori

Informatiki Zavoda so pripravili novo aplikacijo Nadzori, s katero bodo podprti postopki nadzorne dejavnosti ZZZS. Aplikacija se je pričela uporabljati v letu 2019 za izvajanje najpogostejših vsebin finančno-medicinskih nadzorov (nadzor storitev v bolnišničnih in zunaj bolnišničnih dejavnostih, nadzor zdravil iz seznamov A in B ter nadzor izdaj zdravil v lekarnah). Dokumenti, ki nastajajo med nadzornimi postopki (odredba, najava nadzora, zahteva za posredovanje dokumentacije, zapisnik ...), bodo izdani v elektronski obliki in digitalno podpisani.

Izvajalci so bili Ana Kozinc, Samo Šlosar in Tomaž Marčun, PE IC, Jana Mrak in Marjana Gaber, Direkcija, Barbara Hrovatin, OE Ljubljana.

Pogodbe z izvajalci ZS

Obstoječa aplikacija, ki je bila uvedena leta 1999, se številnim spremembam v podatkih in postopkih, ki jih prinaša poslovno okolje, ne more več prilagajati, zato je bila sprejeta odločitev za razvoj nove aplikacije. Predstavitev načina delovanja in izgleda aplikacije ter njena uporaba se izvaja po posameznih sklopih. V letu 2019 je bila 3. predstavitev nove aplikacije Pogodbe z izvajalci ZS, kjer so udeleženci spoznali in praktično preizkusili aplikacijo v delih: vnos in urejanje finančnih načrtov (izpis podatkov) in valorizacija.

Izvajalci so bili Marija Parkelj, Direkcija, Tomaž Marčun in Mateja Ošina, PE IC.

EESSI – RINA

Namen izobraževanja je bil seznaniti udeležence z računalniško aplikacijo RINA, v kateri se bodo izvajali poslovni procesi in z IR.

Izvajalci so bili Siniša Bošnjak, Direkcija, Boštjan Savšek, OE Ljubljana, Tomaž Marčun in Simona Tomažič, PE IC.

Aplikacija MZZ-EESSI

Udeležencem je bilo prikazano delo z aplikacijo MZZ–EESSI, saj pri delu v sistemu EESSI uporabljajo aplikacijo RINA, ki pa ponuja nekatere omejene možnosti poslovanja. Zaradi tega je Zavod pripravil lastno aplikacijo MZZ–EESSI, v kateri se bodo v začetni fazi izvajali najpogostejši primeri poslovne uporabe oziroma BUC-i.

Izvajalca sta bila Tomaž Marčun, PE IC in Štefan Žerdin, OE Murska Sobota.

Zavodov analitski sistem KRON-OS

Podatkovno skladišče KRON-OS vsebuje več zbirk podatkov, ki nastajajo v aplikacijah Izdatki ZS, Nadomestila, Povračila, Evidence OZZ, IOZ,... Vnaprej pripravljena poročila omogočajo spremljanje podatkov iz različnih vidikov, kot npr.: zdravstvene kronologije zavarovani oseb, za obračunske modele, sočasno opravljene storitve, odhodek o zavarovani osebi,... Podatkovno skladišče omogoča tudi druge vidike analiziranja, ki bodo potrebni glede na pobude zavarovanih oseb, zdravstvene stroke, politike idr. ali za obvladovanje novih tveganj in izzivov, ki se bodo pojavili v prihodnje.

Izvajalka je bila Metka Nussdorfer, PE IC.

Organizirali smo računalniška tečaja:

- Excel, nadaljevalni, izvajalec je bil Tibor Karakatič, OE Murska Sobota.
- Delo z operacijskim sistemom Windows 10, izvajalec je bil Žiga Kapus, PE IC.

Na lokaciji v Ljubljani ter po območnih enotah smo izvajali usposabljanja in preizkuse znanj skladno z določili Zakona o varnosti in zdravju pri delu ter požarne varnosti.

Vaje evakuacije smo izvedli na vseh enotah, kjer je to potrebno, skladno s Pravilnikom o požarnem redu.

Za sodelavce, ki so po posameznih enotah pooblašteni za izvajanje evakuacije, začetnega gašenja požarov in izklop električnega toka, smo organizirali posebno usposabljanje na to temo.

Osnove medicinskega izvedenstva in zavarovalniške medicine

Redno zaposlene in pogodbene zdravnike smo vključili v izobraževanje, ki zagotavlja temeljna znanja potrebna za odločanje o pravicah zavarovanih oseb, ki izhajajo iz socialnih zavarovanj, izdajanje izvedenskih in drugih strokovnih mnenj v upravnih in drugih postopkih, ter za delo na področju finančno medicinskih nadzorov. Prireja ga Sekcija za medicinsko izvedenstvo in zavarovalniško medicino pri Slovenskem zdravniškem društvu.

Izobraževanje iz medicinskega izvedenstva in zavarovalniške medicine je trajalo dva semestra oziroma 400 ur, od tega je 50 ur organizirano v obliki predavanj in seminarjev, 350 ur pa predstavlja samostojno delo z mentorstvom za pridobitev praktičnih znanj.

Namen izobraževanja je bila seznanitev s/z:

- sistemi zdravstvenega varstva in zdravstvenega zavarovanja (javno-zdravstveni vidik, pravni vidik, ekonomski vidik);
- zavarovalniški modeli v svetu;
- računovodske informacije v zdravstvenem sistemu;
- zdravstveno informacijski sistemi;
- kakovost v zdravstvu;
- slovenski zdravstveni sistem in naloge njegovih akterjev (Ministrstvo za zdravje, NI-JZ, ZZZS, zavarovalnice, ki urejajo prosto-

voljno zdravstveno zavarovanje; klinike in inštituti, izvajalci na sekundarni in primarni ravni zdravstvenega sistema);

- obračunski modeli na primarni, sekundarni in terciarni ravni slovenskega zdravstvenega sistema;
- finančno medicinski nadzor na primarni, sekundarni in terciarni ravni;
- začasna in trajna nezmožnost za delo po Mednarodni klasifikaciji bolezni (MKB) in Mednarodni klasifikaciji funkcioniranja (MKF);
- odločanje o nezmožnosti za delo;
- ocena tveganja in opis delovnega mesta;
- zdraviliško zdravljenje kot del rehabilitacije pacienta in postopki odločanja v zvezi s tem;
- medicinski pripomočki in postopki odločanja v zvezi s tem;
- upravni postopek pri odločanju o pravicah iz obveznega zdravstvenega zavarovanja;
- nadzorni postopek;
- medicinsko izvedenstvo v upravnem in sodnem postopku.

Z izobraževanjem smo pričeli septembra 2018, zaključili pa smo ga septembra 2019. Udeležencem bodo priznane kreditne točke za neprekinjeno podiplomsko izobraževanje pri Zdravniški zbornici Slovenije.

Promocija zdravja na delovnem mestu

V skladu z Zakonom o varnosti in zdravju pri delu je delodajalec dolžan načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu. Hkrati pa se na Zavodu zavedamo:

- da je dobro zdravje, počutje in varnost zaposlenih temelj za dobro in uspešno življenje in delo;
- da promocija zdravja na delovnem mestu prispeva k boljšemu počutju in zdravju delavcev, s čimer želimo doseči zmanjšano izostajanje od dela zaradi bolniške, večjo motivacijo, povečanje zadovoljstva zaposlenih ...

Da bi se malo ustavili, umirili, razmislili o zares pomembnih stvareh, pomislili na svoje zdravje, na svoje želje, kaj nas razveseljuje in sprosti ... smo organizirali več tematsko različnih delavnic na temo promocije zdravja v večjem številu izvedb. Delavnice so bile organizirane po območnih enotah in na lokaciji v Ljubljani:

- **Zdrava hrbtenica** – kaj je izvirni vzrok za večino težav z bolečinami v hrbtenici, kako se to izraža pri našem sedenju, stoji, hoji, teku, ležanju, delu, katere mišice so skrajšane – zakrčene, katere so prešibke – popustljive, kako s preprostimi prijemi v vsakdanjem življenju vse to izboljšati sebi v prid. Izvajalec je bil Urban Praprotnik.
- **Adijo stres, razhajava se** – Energetske vaje za dobro jutro, spoznati sebe, različne metode dihanja, 7 nasvetov, kako živeti vitalno in zadovoljno življenje, terapevtske vaje, prilagojene stilu dela, praktična vadba za sproščanje napetosti, dviga energije, koncentracije in vitalnosti na delovnem mestu, koristni in preprosti napotki za zdravje in

zadovoljstvo doma in v službi, posebno presenečenje, ki prinaša mir in globoko sprostitve, vaje za sproščanje, dihanje in umirjanje. Izvajalka je bila Maja Kosmačin.

- **Vpliv notranje in zunanje komunikacije na razvoj naših možganov** – spoznati različne tipe možganov in zakaj je dobro trenirati in uporabljati verbalno in neverbalno komunikacijo v odnosih. Naučiti se različnih tehnik sproščanja doma in na delovnem mestu in spoznati pomen hrane pri aktivaciji kreativnih sfer v možganih. Izvajalka je bila Sanela Banovič.
- **Zdravje je v nas** – delavnica, ki nas v luči starodavne in sodobne medicine, indijske vede o modrosti življenja, ajurvede, opomni, da smo gospodarji svojega telesa, uma in duha. Prikazana je bila dnevna, sezonska življenjska rutina za preventivo oziroma vzdrževanje energijskega ravnovesja vsakega posameznika, podkrepljena z znanstvenimi pristopi sodobnega zahodnega sveta. Izvajalka je bila Rozeta Hafner, Direkcija.
- **Delavnica enostavne priprave rastlinske hrane** – razvoj nekaj preprostih spretnosti priprave hrane, ki jih iz dneva v dan lahko samo še izboljšujemo. Na delavnici so se udeleženci naučili pripravljati različne juhe, glavne jedi, namaze in sladice. Sproti so hrano okušajo in se učili o njenih dodatnih zdravilnih lastnostih. Izvajalka je bila Jasmina Kozina Praprotnik.
- **Kako pravilno negovati zobe in ustno votlino** – spoznati pomen nege zob in ustne votline ter uporabo različnih pripomočkov za čiščenje zob. Pokrito je bilo tudi po-



dročje nege implantatov, vzdrževanje ustne votline in osnove poteka kariesa in parodontalne bolezni. Izvajalka je bila Mateja Krivograd Verhnjak.

- **Samopregledovanje kožnih znamenj in zaščita pred soncem** – ozaveščanje o vplivu UV sevanja na zdravje kože in maligne spremembe na staranje ter o pomenu samopregledovanja kože in zgodnjega odkrivanja melanoma ter drugih vrst kožnega raka. Naučiti se pravilne zaščite pred soncem. Izvajalka je bila Vesna Tlaker.
- **Sindrom izgorelosti** – ozaveščanje o sindromu izgorelosti, kako se znamo z njim spopasti ter onemogočiti, da do tega pride. Če prepoznamo proces, imamo možnost ukrepanja: zaustavimo trend slabšanja, ga zadržimo in izboljšamo. Izvajalec je bil Ladislav Golouh, OE Ljubljana.
- **Delavnica za promotorje zdravja** – kako na pravi način in s primerno komunikaci-

jo motivirati zaposlene za skrb za zdravje ... Cilj je bil člane skupine za promocijo zdravja usposobiti za še boljše motiviranje in komunikacijo z zaposlenimi glede na program promocije zdravja v Zavodu in posledično večja motivacija in vključevanje zaposlenih v aktivnosti promocije zdravja v Zavodu in s tem zmanjšanje stroškov bolniških odsotnosti in povečanje zadovoljstva zaposlenih). Izvajalec je bil Klemen Podjed.

Po območnih enotah pa so izven kataloga za svoje sodelavce izvedli še naslednje vsebine na temo promocije zdravja: izboljšanje vida in sproščujoča masaža obraza, osnova zdrave drža in meritve, duševno zdravje in sproščanje, spanje in gibanje, limbični sistem v možganih, dejavniki tveganja za srčno-žilne bolezni, raztezalne vaje, usposabljanje za rokovanje z defibrilatorjem, preventivne vaje na delovnem mestu.





Zaključek

Leto se je zaključilo, ostala pa so mnoga nova znanja in pridobitve, za katere ima kar nekaj zaslug tudi izbor pestrih, poučnih, strokovnih in včasih tudi zabavnih izobraževanj.

Izpolnjene ankete udeležencev programov potrjujejo, da je naše izbiranje tem in izvajalcev izobraževanj pravilno. Prav tako iz anket izhaja tudi želja po ponovni organizaciji takšnih programov ali njihovih nadgradenj v naslednjem letu.

Zahvaljujemo se vsem sodelavcem, ki ste pripravljene oblikovati programe ter deliti in prenašati svoje znanje, ki je zelo pomembna vrednota in posledično bogati tudi vas.

Prav tako se zahvaljujemo za dobro sodelovanje in pomoč pri izvedbi vseh izobraževanj informatikom in vsem ostalim sodelavcem, ki so vsakič lepo poskrbeli za ustrezno pripravljene prostore in s tem tudi sami doprinesli svoj del k prijetnemu vzdušju na delavnica.

Učenje je luč, pravi japonski pregovor. Učenje je luč, ker razsvetljuje temo neznanja, nevednosti, omejenosti, zaverovanosti v sicer dragocene, a pogosto ozke okvire lastne izkušnje. Bolj kot kadarkoli poprej se zavedamo, da je učenje vseživljenjski proces, ki nam pomaga ne le bolje razumeti svet in okoliščine, v katerih živimo, ampak nas ohranja notranje prebujene, duhovno sveže, v stiku s seboj, s svojim bistvom.

*Ni dovolj, da nekaj veš,
to moraš tudi uporabiti.
Ni dovolj, da nekaj hočeš,
to moraš tudi narediti.*

J. W. Goethe

Fotografije na tej strani so nastale ob vaji evakuacije zaposlenih iz poslovne stavbe na Miklošičevi 24.

Daniela Zver Knific

Kadri v številkah

Na dan 31. 12. 2019

- Na ZZZS nas je bilo zaposlenih 840,82 delavca za nedoločen čas; 5,40 zaradi povečanega obsega dela, dopolnilnega dela oz. imenovanja; 9,50 zaposlenega pa je nadomeščalo z dela odsotne sodelavce (število zaposlenih je preračunano na polni delovni čas).
- 79 % je žensk in 21 % moških.
- Povprečna starost zaposlenih je znašala 48,3 leta (ženske 48 let, moški 49,3 leta).

Izobrazbena struktura

- 1,16 % delavcev ima I.–IV. stopnjo izobrazbe, 26,68 % jih ima V. stopnjo izobrazbe, 11,6 % delavcev ima VI. stopnjo izobrazbe, 46,17 % delavcev ima VII. stopnjo izobrazbe, 14,27 % delavcev ima VIII. stopnjo izobrazbe, 0,12 % IX. stopnjo izobrazbe.
- Povprečna stopnja strokovne izobrazbe zaposlenih na ZZZS znaša 6,45;
- 15 delavcev oz. 1,74 % nima zahtevane stopnje izobrazbe (ob ustanovitvi ZZZS je znašal delež 33 %).

Fluktuacija v letu 2019 je na ZZZS znašala 3,71 %, kar je 0,46 odstotne točke manj kot v letu 2018, ko je ta delež znašal 4,17 %.

Izobraževanje:

- Izvedli smo 42 internih izobraževalnih programov na skupaj 110 različnih izvedbah, od tega 21 programov v okviru sklopa dejavnosti na 61 izvedbah ter 11 v okviru sklopa veččin na 18 izvedbah. V okviru promocije zdravja smo organizirali 11 različnih programov na 31 izvedbah.
- Na internih programih smo zabeležili 3.284 udeležb zaposlenih, od tega je bilo 2.150 udeležb na dejavnostih, 346 udeležb zaposlenih na veččinah ter v okviru promocije zdravja 788.
- Eksternih izobraževanj doma in v tujini se je udeležilo 683 sodelavcev.
- Za vsa izobraževanja smo v letu 2019 porabili 2.930 dni, od tega 1.586 dni na internih programih in 1.344 dni na eksternih izobraževanjih doma in v tujini.
- Število dni za izobraževanja tako znaša 3,37 dneva na zaposlenega (interno izobraževanje 1,83 dneva, eksterno izobraževanje pa 1,55). Indeks na leto 2018 je 129,19.

Napredovanja

- S 1. 4. 2019 je bilo izvedeno napredovanje v javnem sektorju, ob tem, da so delavci pravico do plače za ta napredovanja pridobili z decembrom 2019. Napredovalo je 182 delavcev oz. 20,57 %.

Letni pogovori

- Izvedenih je bilo 95,4 % letnih pogovorov, ostali niso bili realizirani zaradi daljših odsotnosti ali odhodov delavcev.

Absentizem

- Delež izgubljenih dni zaradi bolniške odsotnosti je znašal 6,48 % (v primerjavi s predhodnim letom porast za 0,32 odstotne točke).

Organizacijska klima in zadovoljstvo zaposlenih:

- Organizacijska klima je glede na predhodno rahlo zrasla, ocenjena je bila 3,72 (leto prej 3,48);
- Zaznana je tudi rast zadovoljstva zaposlenih na 4,16 (leto prej 4,10);
- Udeležba pri anketiranju je bila 44 % (leto prej 55 %).

Daniela Zver Knific

Aktualno v sindikatu dejavnosti obvezne socialne varnosti

Pogajanja med Vlado RS in reprezentativnimi sindikati javnega sektorja v letu 2019

Začetek pogajanj v letu 2019

Povzeto je predvsem dogajanje, ki je povezano tudi s položajem zaposlenih na področju dejavnosti obvezne socialne varnosti, predvsem v ZZS.

V letu 2019 pogajanja med vlado in reprezentativnimi sindikati javnega sektorja niso bila tako intenzivna kot v predhodnih letih. Imeli smo 13 sej pogajalske komisije, 10 pripravljanih sej naše sindikalne pogajalske skupine in dve usklajevalni seji obeh sindikalnih pogajalskih skupin.

Pri reševanju zavez iz stavkovnega sporazuma, podpisanega ob koncu leta 2019, po moji oceni, nismo bili dovolj učinkoviti. Pogajanja so minila v znamenju iskanja sprememb plačnega sistema, ki bi zagotovile njegovo večjo fleksibilnost in pravičnost ter ustreznejše rešitve povračil stroškov prevoza na delo in z dela, ki bi bile sprejemljive za obe pogajalski strani, leto je minilo, iskanje ustreznih rešitev še traja.

Vlada se je ob koncu februarja 2019 odzvala na pozive sindikatov k nadaljevanju pogajanj, ki je bilo dogovorjeno tudi s stavkovnim sporazumom.

Na prvi seji pogajalske komisije 6. 3. 2019 nas je minister za javno upravo seznanil z vladnim videnjem aktivnosti za realizacijo stavkovnih zavez, zapisanih v stavkovnem sporazumu pred koncem stavke javnega sektorja, podpisanega decembra 2018, ki vključujejo številne aktivnosti, povezane z delovnimi razmerji javnih uslužbencev. Vlada je na seji ob koncu januarja 2019 določila roke za realizacijo v stavkovnem sporazumu dogovorjenih aktivnosti. Vladna stran je poudarila, da je cilj vlade oblikovati čim bolj fleksibilen plačni sistem, pri čemer računajo na sodelovanje sindikalne strani.

Predstavniki sindikatov smo poudarili, da pričakujemo argumentirana usklajevanja glede predloga sprememb Zakona o sistemu plač v javnem sektorju oz. elementov plačnega in uslužbenskega sistema. Opozorili smo, da sedanji sistem v delu, ki zagotavlja fleksibilnost pri nagrajevanju, torej nagrajevanje delovne

uspešnosti, v praksi ni nikoli povsem zaživel, zamrl je zaradi varčevalnih ukrepov, in da je vladne predloge o načinu fleksibilnega nagrajevanja sindikalna stran že večkrat zavrnila.

V nadaljevanju pogajanj smo sprejeli Poslovník o vodenju pogajanj in usklajevanj sprememb in dopolnitev Zakona o sistemu plač v javnem sektorju in njegovih podzakonskih predpisov, kolektivnih pogodb ter drugih predpisov in ukrepov, ki določajo politiko plač v javnem sektorju, in uskladili časovnico aktivnosti.

Obraunavali smo vladni predlog dispozicije Analize kariernega napredovanja v javnem sektorju in jo na koncu uskladili.

Regres za letni dopust

Na prvi seji pogajalske komisije smo začeli tudi pogajanja o višini regresa za letni dopust. Pri tem smo bili sindikati le delno uspešni, dosegli smo, da so javni uslužbenci, ki so bili zaposleni na delovnih mestih, katerih osnovni plačni razred je bil ob izplačilu regresa nižji od 19. plačnega razreda, prejeli regres v višini 1.050 evrov, vsi ostali pa v višini minimalne plače. Če do 10. maja ne bi odstopili od svojih mnogo višjih zahtev, bi vsi javni uslužbenci prejeli regres v višini minimalne plače. Smo pa vsi dobili višji regres, ker ta v letu 2019 ni bil več obdavčen.

Stroški prevoza na delo in z dela

Vladna stran je predstavila koncept ureditve področja povračil stroškov prevoza na delo in z dela. Poudarila je, da cilj drugačne ureditve povračil stroškov prevoza na delo in z dela ni zmanjšanje ali povečevanje mase sredstev za povračilo stroškov prevoza na delo, ampak sta ključna cilja odprava neenakega položaja javnih uslužbencev in poenostavitev obračunavanja teh stroškov, pri čemer se zasleduje nevtralni javnofinančni učinek. Zato bi edini kriterij za določitev višine povračila stroškov prevoza na delo in z dela predstavljala razdalja od bivališča do delovnega mesta, kar pomeni, da bi se javnim uslužbencem stroški prevoza na delo in z dela povrnilo izključno v višini kilometrine, v višini 9 % cene litra 95-oktanskega bencina za kilometer, pri čemer bi se vladna in sindikalna stran morali

dogovoriti o daljnomerju, ki bi se uporabljal za določitev razdalje.

Na sindikalni strani smo predlagano višino kilometrine ocenili kot prenizko, in opozorili, da so bili dosednji dogovori med vladno in sindikalno stranjo glede drugačne ureditve stroškov prevoza na delo in z dela neuspešni, tudi zato, ker bi predlagana ureditev pomenila nižja povračila stroškov prevoza na delo in z dela za večje skupine posameznikov, predvsem za uporabnike javnega prevoza v mestnih središčih.

Vladna stran je opozorila, da gre za spremembo sistema, zato je nemogoče pričakovati, da se nobenemu javnemu uslužbencu višina povračila stroškov prevoza na delo in z dela ne bo spremenila, torej v nekaterih primerih tudi znižala, v nekaterih pa zvišala.

Pogajanja o spremembi ureditve še potekajo. Vmes so se, zaradi uvedbe občutno nižjih cen kombiniranih vozovnic javnega prevoza, na podlagi veljavne ureditve, ki praviloma temelji na stroških najcenejšega javnega prevoza, mnogim javnim uslužbencem znižali zneski povračil stroškov prevoza na delo, vladna stran je korigirala svoj zadnji predlog, ki predvideva povračilo v višini 7 % cene litra 95-oktanskega bencina za kilometer ali v višini cene predložene poimenske mesečne vozovnice za javni prevoz. V primerjavi s cenami kombiniranih vozovnic za javni prevoz, ki veljajo od 1. januarja 2020, bi bilo povračilo kilometrine po vladnem predlogu ugodnejše za vse, ki se na delo vozijo 19 kilometrov ali več. Pogajanja bomo nadaljevali, na sindikalni strani vztrajamo pri višjem odstotku cene bencina pri kilometrini in znižanju oddaljenosti, ki je pogoj za upravičenost do povračila stroškov prevoza, na 1 km (2 km je bil namreč varčevalni ukrep).

Analiza kariernega napredovanja javnih uslužbencev

Na seju pogajalske komisije v maju 2019 je vladna stran predstavila delovno verzijo Analize kariernega napredovanja javnih uslužbencev, vključno z metodologijo, uporabljeno pri zbiranju in obdelavi podatkov. Analiza je potrdila že znana dejstva v zvezi ocenjevanjem, napredovanjem, neustreznim ravnanjem vodij pri ocenjevanju, ki ima za posledici

co tudi neupravičene razlike v napredovanjih in posledično tudi plačah javnih uslužbencev. V povprečju je bilo v letih 2015, 2016 in 2017 v javnem sektorju med 70 % in 80 % odlično ocenjenih javnih uslužbencev, v naši dejavnosti je ta delež nekoliko pod povprečjem, od 59 % leta 2015 do 66 % v letu 2017 (na podlagi podatkov sklepam, da predvsem zaradi bolj kritičnega pristopa k ocenjevanju v ZPIZ). Najmanjši delež odlično ocenjenih javnih uslužbencev je bil v opazovanih letih v Slovenski vojski, na področju dejavnosti kmetijstva in gozdarstva, v letu 2017 tudi v dejavnosti vzgoje in izobraževanja. Analiza je potrdila tudi neenake možnosti za napredovanje pri nekaterih delovnih mestih v nazivih, ki so posledica nelinearnih razponov med posameznimi stopnjami nekaterih nazivov.

Člani sindikalne pogajalske skupine smo se na predstavljeni analizo in uporabljeno metodologijo kritično odzvali, posredovali smo številne pisne odzive in predloge popravkov, nekateri so bili upoštevani, mnogi ne. Vlada se je na decembrski seji seznanila s končno verzijo analize, ki je vključevala tudi pripombe sindikatov, in jo potrdila. Dostopna je na spletni strani vlade: <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MJU/Placni-sistem/Analiza-kariernega-napredovanja/Analiza-kariernega-sistema-javnih-uslubencev-2019-v2.docx>

Pripombe naše sindikalne pogajalske skupine lahko preberete na naslednji povezavi: <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MJU/Placni-sistem/Analiza-kariernega-napredovanja/Analiza-kariernega-napredovanja-javnih-uslubencev-pripombe-PSSJS.pdf>

Vladna izhodišča za spremembe plačnega sistema v javnem sektorju

Pred pogajalskim premorom zaradi poletnih dopustov je minister za javno upravo predstavil vladna izhodišča za spremembe plačnega sistema v javnem sektorju.

V predstavljenih izhodiščih za spremembo plačnega sistema v javnem sektorju so bili ponovljeni številni v preteklih letih že posredovani predlogi vlade, o katerih se nismo uskladjali, nekaj je bilo povsem novih.

Predstavljeni izhodišča so povzeta po pisnem vladnem gradivu, posredovanem članom pogajalske komisije:

1. POZETEK PLAČNEGA SISTEMA V JAVNEM SEKTORJU:

Veljaven sistem plač v javnem sektorju temelji na Zakonu o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS), ki je posledica prehoda na nov plačni sistem v letu 2008, ki je bil dogovorjen med takratno vlado in veliko večino reprezentativnih sindikatov javnega sektorja. V letu 2008 se je tako za približno 160.000 zaposlenih v javnem sektorju pričel uporabljati nov plačni sistem, ki je nadomestil plačni sistem, vzpostavljen leta 1994, za katerega je temeljna pravila sistema postavil Zakon o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in v organih lokalnih skupnosti (ZRPIZ). Nov ZSPJS je pomenil reformo plačnega sistema s cilji vzpostavitve skupnega plačnega sistema za javne uslužbence in funkcionarje, določitvi ustreznih razmerij med plačami javnih uslužbencev in funkcionarjev, vzpostavitvijo fleksibilnega plačnega sistema, ki bo višino plač bolj povezoval z učinkovitostjo in rezultati dela, ter zagotovitvijo transparentnega in obvladljivega plačnega sistema z vidika javnih financ.

Vse od uveljavitve novega plačnega sistema je bilo ob njegovem izvajanju v praksi tako na vladni kot sindikalni večkrat ugotovljeno, da so potrebni nekateri popravki oziroma spremembe.

S sindikati javnega sektorja je bila večkrat dogovorjena zaveza o začetku usklajevanja sprememb ZSPJS in o odpravi pomanjkljivosti oziroma anomalije, ki se nanašajo tako na sistemsko ureditev plač v javnem sektorju, kot na vrednotenje posameznih delovnih mest oziroma nazivov. Prvič že v Dogovoru o ukrepih na področju plač v javnem sektorju zaradi spremenjenih makroekonomskih razmer za obdobje 2009-2010 z dne 24. 2. 2009 z namenom odprave ugotovljenih pomanjkljivosti plačnega sistema, nato tudi v naslednjih letih , nazadnje v letu 2018 v okviru pogajanj o razrešitvi stavkovnih zahtev sindikatov javnega sektorja, ko so bili sklenjeni stavkovni sporazumi in Dogovor o plačah in drugih stroških dela v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 80/18), iz katerih jasno izha-

jajo zaveze, ki se nanašajo tudi na začetek usklajevanja sprememb ZSPJS, in na določitev kriterijev za ustreznejše nagrajevanje javnih uslužbencev v odvisnosti od doseženih delovnih rezultatov.

Ustreznost plačnega sistema javnega sektorja, ki je bil vzpostavljen v letu 2008, je proučevala tudi Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj (OECD). V letu 2011 izdelani študiji te organizacije o Plačnem sistemu v slovenskem javnem sektorju, je OECD ugotovila, da je bila izvedena reforma »dosežek in napredek« in jo je treba nadaljevati. Sloveniji pa je priporočila nadaljnje reforme, ker sistem kljub nekaterim mehanizmom ni dovolj elastičen in ne omogoča avtonomije. Med drugim iz študije izhaja, da veljavni plačni sistem dopušča premalo avtonomije managementu, da glede na svoje poslovne potrebe načrtujejo npr. delovna mesta, kadrovske politiko, politiko nagrajevanja zaposlenih oziroma določanja njihovih plač v odvisnosti od delovnih rezultatov ipd.

Leta 2015 je Ministrstvo za javno upravo tudi samo pripravilo Analizo plačnega sistema javnega sektorja , kjer je glede uvedbe novega plačnega sistema prišlo do zaključka, da je reforma uspela uresničiti nekatere od zastavljenih ciljev, pri nekaterih pa je ostala na pol poti ali se od njih celo oddaljila. Uresničeni so bili cilji uvedbe enotnega, transparentnega in javnofinančno obvladljivega sistema. Cilj določitve ustreznih razmerij med plačami javnih uslužbencev in s tem tudi načela enakega plačila za delo na primerljivih delovnih mestih je bil uresničen le deloma, v precejšnji meri je k temu prispeval tudi način uvrščanja delovnih mest v plačne razrede brez ustreznih primerjav vsebine opravil in nalog na delovnih mestih. Cilj zagotoviti fleksibilen in stimulativen plačni sistem je ostal neuresničen, zato je višina plače javnega uslužbenca premalo povezana z rezultati dela, delno zaradi relativno toge zakonske ureditve, ki je očitno postavljala na prvo mesto cilj javnofinančne obvladljivosti in hkrati poskušala zagotoviti javnim uslužbencem čimbolj jasno določene pravice, delno pa zaradi narave varčevalnih ukrepov, ki so posegali v najbolj stimulativne elemente plačnega sistema.

V preteklih letih so bile na vladni strani pripravljene tudi konkretne zakonske spre-

membe, ki so vsebovale rešitve v smeri večje fleksibilnosti sistema, večjega poudarka pri upoštevanju specifik posameznih dejavnosti, zmanjšanju avtomatizmov pri povečevanju plač ter večjega poudarka variabilnemu nagrajevanju. Večkrat se je pričel tudi postopek usklajevanja s sindikati, vendar iz različnih razlogov do zakonodajnega postopka ni prišlo. Tudi sedanja vlada je ob nastopu mandata v okviru pogajanj s sindikati morala najprej reševati stavkovne zahteve sindikatov javnega sektorja, ki so se nanašale na odpravo varčevalnih ukrepov in odpravo anomalij. Kot že navedeno pa sta se vladna in sindikalna stran v Dogovoru o plačah in drugih stroških dela v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 80/18) zavezali, da se v letu 2019 pričnejo usklajevanja sprememb ZSPJS. V tej zvezi je bila na sestanku s sindikati, dne 8. 4. 2019 dogovorjena časovna dinamika z navedbo konkretnih aktivnosti usklajevanj oziroma pogajanj s sindikati javnega sektorja za realizacijo dogovorjenih aktivnosti in ukrepov. Iz te časovnice izhaja, da si pogajalski strani, torej vladna in sindikalna stran, do 30. 5. 2019 izmenjata predloge sprememb ZSPJS po posameznih institutih.

V navedem Dogovoru sta se obe strani dogovorili tudi, da se pripravi posebna analiza sistema kariernega napredovanja, ki naj bi ugotovila morebitne neupravičene razlike med in znotraj dejavnosti. Rezultati te analize kažejo, da razlike pri izvajanju napredovanj v praksi ob sicer istih pravilih za določitev osnovnih plač v primeru teh napredovanj, posledično pomenijo tudi različno dinamiko pridobivanja višjih plačnih razredov po posameznih plačnih podskupinah oziroma dejavnostih. Razlike, ki so posledica neenake uporabe pravil za napredovanje v plačne razrede, (n.p. neenake prakse ocenjevanja) niso upravičene. Prav tako analiza kaže, da kombinacija uporabe več sistemov kariernega napredovanja na istem delovnem mestu privede do izredno velikih razlik v osnovni plači, pri čemer je treba upoštevati, da gre za plačo za isto delo (kombinacija napredovanja v plačne razrede in nazive lahko osnovno plačo poveča celo do 60 %). Večje možnosti povečevanja plače imajo praviloma javni uslužbenci, pri katerih je možna kombinacija sistemov napredovanja. Po drugi strani določen del javnih uslužbencev zaradi omejitve (stropa) ne more iz-

koristiti možnosti na napredovanje, ki je sicer določeno kot pravica, ki ob izpolnitvi pogoje pripada vsem. Do razlik pa prihaja tudi zaradi kariernih sistemov, ki so po posameznih dejavnostih različni. Težnja po poenotenju teh sistemov ne bi bila smiselna, saj ti sistemi zasledujejo druge cilje in ne prvenstveno povečevanja plač. Ne glede na to pa bi bilo treba odpraviti neutemeljene razlike, ki jih ti sistemi povzročajo na višino plač.

Izhodišča za spremembe ZSPJS upoštevajo ugotovitve navedenih analiz. Vladni predlogi sprememb posameznih institutov so navedeni v nadaljevanju, pri čemer so uvodoma predstavljena vsebinska izhodišča sprememb ZSPJS, ki se osredotočajo na tri ključne elemente, v nadaljevanju pa so navedene tudi druge spremembe ZSPJS, glede katerih vlada meni, da je potreben pričetek usklajevanj s socialnimi partnerji, v okviru katerih bi se dogovorila najustreznejša rešitev.

2. Vsebinska izhodišča sprememb zakona o sistemu plač v javnem sektorju

veljavi enotni (skupni) plačni sistem se uporablja za vse proračunske uporabnike, kar pomeni, da so na ravni posebnega sistemskega zakona (ZSPJS), podzakonskih aktov in kolektivnih pogodb določena temeljna in enotna pravila delovanja plačnega sistema za ves javni sektor npr. oblikovanje obsega sredstev za plače, pravila glede enotnega obračunavanja in izplačevanja plač, kako je sestavljena plača, plačna lestvica, tarifni razredi in plačne skupine, nabor možnih dodatkov, vrste delovne uspešnosti, pravila glede določitve plačnega razreda ob zaposlitvi in prehodu na druga delovna mesta, pravila glede ocenjevanja in napredovanja javnih uslužbencev, pravila glede spreminjanja razmerij med plačnimi razredi plačne lestvice, inšpekcijski nadzor ipd.

Izhodišče zakonskih sprememb je, da je pravila, ki pomenijo enotnost plačnega sistema, potrebno ohraniti, pri čemer morajo biti v okviru tega sistema upoštevane določene specifične, vezane na konkretno dejavnost oziroma poklic in javnem sektorju, kot to določa že tudi sedanji sistem. Tako so posebna pravila že v veljavni ureditvi določena glede ocenjevanja oziroma ugotavljanja pogojev

za napredovanje v višji plačni razred ali za napredovanje v višji naziv za posamezne poklicne skupine oziroma skupine proračunskih uporabnikov (npr. za napredovanje v višji plačni razred pri drugih državnih organih kot so Državni zbor, Ustavno sodišče, Računsko sodišče, Varuh človekovih pravic, Informacijski pooblaščenec, Komisija za preprečevanje korupcije univerze, ZZS, ZPIZ, RTV ipd. ter za napredovanje v nazive, kot to določajo zlasti pravilniki resorno pristojnih ministrov npr. Pravilnik o napredovanju zaposlenih v vzgoji in izobraževanju v nazive, Pravilnik o napredovanju strokovnih delavcev in strokovnih sodelavcev na področju socialnega varstva v nazive, Pravilnik o pridobivanju nazivov v dejavnostih varstva kulturne dediščine ipd). Prav tako je v okviru enotnega plačnega sistema specifična določena tudi glede vrednotenja delovnih mest za nekatere poklicne skupine kot npr. za vojsko. Glede vrednotenja delovnih mest in nazivov (določitve plačnega razreda) ZSPJS v 13. členu določa, da se formacijske dolžnosti in nazivi v Slovenski vojski v plačne razrede uvrstijo z uredbo vlade, za obveščevalne in varnostne službe s posebnim aktom organa h kateremu da soglasje vlada, pri čemer se akt javno ne objavi, za javne uslužbenke v drugih državnih organih se uvrstitve delovnih mest in nazivov v plačne razrede določijo z aktom organa, medtem ko za večino javnih uslužbencev velja, da se delovna mesta in nazivi v plačne razrede uvrščajo s kolektivnimi pogodbami dejavnosti in poklicev.

Glede na vse ugotovitve, tako mednarodne inštitucije (OECD) kot vladne strani, je veljavni sistem plač v javnem sektorju potrebno izboljšati z vzpostavitvijo oziroma spremembo predvsem naslednjih treh ključnih vsebinskih elementov:

- večje fleksibilnosti pri določitvi osnovne plače,
- ustreznejšega sistema napredovanje javnih uslužbencev v višji plačni razred,
- večjega obsega variabilnega nagrajevanja (nagrajevanje delovne uspešnosti).

Pri spreminjanju enotnega sistema plač so upoštevane tudi ugotovitve iz analize oziroma pregleda sistemov napredovanj in sistemov kariernega napredovanja javnih uslužbencev (XI. točka Sporazuma o razre-

ševanju stavkovnih zahtev (Uradni list RS, št. 80/10)).

3. Predlagane spremembe ključnih vsebinskih elementov plačnega sistema

a) Zagotovitev večje fleksibilnosti določitve osnovne plače

Cilji:

- zagotovitev večje avtonomije managementu za določitev plače ob zaposlitvi in prehodu k drugemu delodajalcu v javnem sektorju,
- manj avtomatizmov / večja fleksibilnost.

Predlogi spremembe ureditve:

1. Več možnosti, da se ob utemeljenih razlogih ob zaposlitvi ali premestitvi, javnega uslužbenca uvrsti v plačni razred, ki je za največ pet plačnih razredov višji od plačnega razreda delovnega mesta oziroma naziva, vendar ne v višji plačni razred kot ga je možno doseči z napredovanjem, podobno kot sedaj določa veljavni drugi odstavek 19. člena ZSPJS, s tem, da se ta določitev prepusti delodajalcu (ni več potrebno soglasje pristojnega organa),

2. Manj avtomatizmov pri prehajanju javnih uslužbencev med različnimi delodajalci in sicer:

a) V primeru prehoda k drugemu delodajalcu in ob prekinitvi delovnega razmerja v javnem sektorju ter ponovni sklenitvi, je prenos plačnih razredov **diskrecijska pravica predstojnika**, ki lahko odloči, da se prenesejo vsa dosežena napredovanja ali le določeno število plačnih razredov napredovanj.

V tem smislu je potrebna sprememba ureditve glede določitve plačnega razreda ob prehodu na drugo delovno mesto tako, da prenos napredovanj ni več vezan na tarifni razred, kot to sedaj določata prvi odstavek 19. člena (višji tarifni razred) in prvi odstavek 20. člena ZSPJS (isti ali nižji tarifni razred), ampak je relevantna uvrstitev delovnega mesta.

b) **Pravica do prenosa doseženih plačnih razredov napredovanja se veže na istega delodajalca.**

Prenašajo se plačni razredi napredovanj na delovnih mestih iste plačne podskupine, pri

čemer se dosežena napredovanja lahko ohranjajo zgolj v okviru konkretno določene razlike v izhodiščnih plačnih razredih prejšnjega in novega delovnega mesta. V primerih, ko gre za prehod na drugo delovno mesto v različni plačni podskupini pa se presoja sorodnost nalog.

c) V primeru prehoda na delovno mesto pri istem delodajalcu, ki je uvrščeno nad razliko v izhodiščnih plačnih razredih, ki še omogoča prenos napredovanj, se plačni razredi ne prenašajo, temveč se že dosežen plačni razred **poviša za en plačni razred**, v kolikor bi bil plačni razred zaradi prehoda na bolj zahtevno delovno mesto nižji ali isti.

b) Sprememba sistema napredovanja javnih uslužbencev v višji plačni razred

Cilji:

- zmanjšanje razlik v plačah, ki so posledica različnih pristopov k ocenjevanju,
- zmanjšanje administrativnih opravil v zvezi z napredovanjem,
- zmanjšanje razlike med mlajšimi in starejšimi glede osnovne plače na enako zahtevnem delovnem mestu.

Predlogi spremembe ureditve:

- ukinitve ocenjevanja delovne uspešnosti (odprava neutemeljenih razlik v ocenjevanju in administriranju v zvezi s tem),
- uvedba avtomatičnega napredovanja v višji plačni razred po preteku napredovalnega obdobja zaposlenega,
- napredovalna obdobja so na začetku kariere krajša, nato pa daljša,
- namesto možnosti napredovanja za 10 plačnih razredov se uvede možnost, da vsak javni uslužbenec napreduje za 5 plačnih razredov (do 5. plačnega razreda nad izhodiščnim), hkrati se poveča možnost variabilnega nagrajevanja na individualni ravni in na ravni mase sredstev za delovno uspešnost,
- uvedba tako zadržanega kot pospešenega napredovanja
- sprememba zgornje meje možnih plačnih razredov, ki jih lahko dosežejo javni uslužbenci.

c) Sprememba ureditve variabilnega nagrajevanja (nagrajevanje delovne uspešnosti)

Cilji:

- povečanje možnosti variabilnega nagrajevanja najboljših javnih uslužbencev,
- večja povezanost plačila za delo z rezultati dela.

Predlogi spremembe ureditve:

- možnost variabilnega nagrajevanja se poveča na individualni ravni z največ 20 % na največ 30 %, na ravni mase sredstev pa z 2 % na 10 % (postopno doseganje tega odstotka po letih);
- določitev jasnih kriterijev in meril variabilnega nagrajevanja, ki bodo v čim večji meri zagotavljali objektivnost (nagrajevanje izključno v odvisnosti od rezultatov dela oz. izpolnjevanja kriterijev);
- združitev treh vrst delovne uspešnosti (redna delovna uspešnost, povečan obseg dela in delovna uspešnost iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu) v eno delovno uspešnost;
- povišanje obsega letnih sredstev za ta namen (povezano s spremembo napredovanja v višji plačni razred).

Prehodno obdobje:

- tisti, ki so že dosegli v sedanjem sistemu več kot 5 napredovanj, se ob prehodu v nov sistem lahko odločijo, da bodo ostali v sedanjem sistemu (ohranitev 10 napredovanj), s tem, da bodo na individualni ravni lahko prejeli največ 20 % za variabilno nagrajevanje, na ravni mase sredstev pa 2 % ali pa se vključijo v nov sistem (izgubijo napredovanja nad petim plačnim razredom) in se jih uvrsti v zadnji (peti) napredovalni razred, vendar imajo možnost večjega variabilnega nagrajevanja (do 30 %);
- tisti, ki se ob prehodu v nov sistem odločijo za sedanj sistem (10 napredovanj) se lahko kadarkoli odločijo, da preidejo v nov sistem (5 napredovanj), s tem, da napredovanja nad 5 plačnim razredom izgubijo.

4. Druge spremembe institutov Zakona o sistemu plač v javnem sektorju

a) Sprememba 3.a člena v zvezi z vračilom preveč izplačanih plač

Vrhovno sodišče RS je s sodbo opravilna številka VIII Ips 256/2016 z dne 20. 12. 2016 ugodilo reviziji in zavrnilo tožbeni zahtevek

tožeče stranke (delodajalca) na povračilo preveč izplačane plače. Sodišče je v sodbi glede 3. a člena ZSPJS obrazložilo, da 3. a člen ZSPJS javnemu uslužbencu neposredno ne nalaga vrnitve preveč izplačane plače, temveč določa, da se za vračilo preveč izplačanih zneskov plač uporabljajo splošne določbe civilnega prava. V zvezi z uporabo splošnih pravil civilnega prava pa sodišče zaključuje, da posledica napačne določitve plače v pogodbi o zaposlitvi ni ničnost take določbe v smislu 86. in 87. člena Obligacijskega zakonika (Uradni list RS, št. 97/07 – uradno prečiščeno besedilo in 64/16 – odl. US), temveč gre za nezakonitost, ki ima za posledico, da se javnemu uslužbencu za naprej v pogodbi o zaposlitvi določi pravilna plača in se mu za naprej tudi izplačuje pravilna plača. Posledično vračila preveč izplačanih plač v tem primeru ni.

Predlogi spremembe ureditve:

- jasna določitev primerov, kdaj javni uslužbenec vrača preveč izplačano plačo do katere v skladu s predpisi ni upravičen.
- b) Uvrščanje delovnih mest plačne skupine J s Kolektivno pogodbo za javni sektor (KPJS)

Cilji:

- enakopravnejša obravnava javnih uslužbencev zaposlenih na delovnih mestih plačne skupine J (spremljajoča delovna mesta v javnem sektorju, kamor sodijo strokovni delavci, administrativni delavci ter ostali strokovno tehnični delavci).

Predlog spremembe ureditve:

- uvrstitev delovnih mest plačne skupine J v plačne razrede se določi s Kolektivno pogodbo za javni sektor (poleg orientacijskih delovnih mest in nazivov).
- c) Sprememba ureditve, ki določa zmanjšanje osnovne plače oziroma plače za javne uslužbenke, ki za opravljanje nalog delovnega mesta ne izpolnjujejo pogoja glede izobrazbe (14. člen ZSPJS)

Cilji:

- enako plačilo za enako delo

Predlog spremembe ureditve:

- črtanje znižanja plače zaradi nižje stopnje izobrazbe

d) Nova ureditev sklepanja kolektivnih pogodb, s katerimi se urejajo plače zaposlenih v javnem sektorju

Cilji:

- realizacija ustavne odločbe (U-I-249/10-27 z dne 15. 3. 2012) in odprava neustrezne oziroma pomanjkljive ureditve sklepanja kolektivnih pogodb v javnem sektorju.

e) Pravilnejša umestitev dodatne tedenske učne oziroma pedagoške obveznosti

Predlog spremembe ureditve:

- samostojen tip izplačila v okviru plače (ne več kot del delovne uspešnosti).
- f) Sprememba višine dodatkov za delo v manj ugodnem delovnem času za zaposlene, ki opravljajo naloge v času dežurstva (32. člen ZSPJS)

Predlog spremembe ureditve:

- vrnitev višine dodatkov na polno višino (stanje pred drugo polovico leta 2010, ko so ti dodatki bili znižani).
- g) Ureditev uvrščanja delovnih mest plačne skupine J v drugih državnih organih
- h) Realizacija stavkovnih sporazumov z zdravniki (FIDES) v delu, ki se nanašajo na plače –odprava omejitve 57. PR; prenos napredovanj ob prehodu v višji TR
- i) Poenostavitev načina določitve osnovne plače ravnateljev, direktorjev in tajnikov (uslužbencev plačne skupine B)

Cilji:

- poenostavitev postopka določitve plače in zmanjšanje administrativnega dela.

Predlogi spremembe ureditve:

- določitev osnovne plače ravnateljev, direktorjev in tajnikov je v pristojnosti delodajalca na podlagi uredbe o plačah direktorjev v javnem sektorju;
- ukinitve določanja konkretnih plačnih razredov s pravilniki resornih ministrov oziroma predpisi pristojnih organov lokalne skupnosti in
- črtanje obveznosti pridobitve soglasja pristojnega ministra za določitev konkretne uvrstitve delovnega mesta plačne skupine B v plačni razred v primeru proračunskih uporabnikov, katerih ustanovitelj in finančer je lokalna skupnost.

Odzivi sindikalne strani na predstavljena vladna izhodišča

V poletnih mesecih smo na sindikalni strani obravnavali predstavljen vladni predlog.

Na pogajanjih po končanem poletnem preporu smo vladno stran seznanili s stališči do posredovanih vsebinskih izhodišč za spremembe plačnega sistema javnega sektorja, svoja stališča smo posredovali tudi pisno.

Izrazili smo odločno nestrinjanje s predlaganimi spremembami pri napredovanju v plačne razrede v povezavi z delovno uspešnostjo. Predlog, da lahko vsak delavec napreduje za največ 5 plačnih razredov, praviloma avtomatično, v 20 letih dela, brez ocenjevanja, v določenih obdobjih intervalih, ki jih lahko nadrejeni nekoliko pospeši ali upočasnijo, in da lahko delavec iz naslova vseh delovnih uspešnosti skupaj dobi največ 30 odstotkov višjo plačo, pri čemer je predviden prehodni režim oziroma možnost izbire med zdajšnjim in predlaganim novim sistemom, za zaposlene, ki so že dosegli več kot pet plačnih razredov napredovanj, je za sindikalno stran nesprejemljiv. To velja tudi za predlagano odpravo prenosov napredovanj pri novih zaposlitvah – o tem, za koliko plačnih razredov bi bil delavec uvrščen višje ob novi zaposlitvi, bi odločil predstojnik. Glavni očitke predlaganemu je prav nedoslednost med ugotovitvami analize, razlogi za ukinitve ocen in predlaganimi spremembami. Glavni razlog za odpravo ocenjevanja delovne uspešnosti za napredovanje je namreč ugotovitev o nekritičnem, neprofesionalnem in nestrokovnem ocenjevanju vodij, ki se odraža v množici odlično ocenjenih javnih uslužbencev, predlagano pa tem istim vodjem daje še večji vpliv na višino plač svojih podrejenih.

V odzivu sindikalne strani je bilo poudarjeno, da predlagani dvig zgornjega, 57. plačnega razreda, ki ga lahko javni uslužbenci dosežejo, kar je prejšnja vlada obljubila sindikatu FIDES, za sindikate ni ključnega pomena, da na to ne bomo pristali brez pomika spodnjih razredov plačne lestvice navzgor, saj bo to zagotovo vplivalo na dopolnitev plačne lestvice s plačnimi razredi nad 65. za funkcionarje – take zahteve so že prisotne (pobudnik je bil predsednik Računskega sodišča), vodja vladne pogajalske skupine pa je zagotovil, da se

z njimi ne ukvarjajo, saj dvig funkcionskih plač ni prioriteta vlade.

Kot povsem nemogoče smo opredelili tudi strinjanje sindikatov s predlogom, ki tudi pomeni izpolnitev obljube, dane zdravnikom, da lahko ti, po končani specializaciji, prenesajo vsa napredovanja pri prehodu na DM iz VII/2 v VIII. TR. Enako možnost prenosa napredovanj pri prehodih na DM v višjih TR zahtevamo za vse javne uslužbenke, v tem primeru bi veljala tudi za zdravnike.

Vladna stran še vedno vztraja pri svojih izhodiščih za spremembe plačnega sistema. Kljub temu, da so vsi sindikati zelo jasno sporočili, da so nekatere vladne vizije povsem nesprejemljive (n.pr. tista o različnih verzijah napredovanja in delovne uspešnosti po izbiri javnega uslužbenca, na katero je vladna stran najbolj navdušena), jih je Ministrstvo za javno upravo že predstavilo mnogim delodajalcem v javnem sektorju.

Mnenje sindikata dejavnosti k predlogu zbirnega kadrovskega načrta

V septembru 2019 je minister za javno upravo posredoval v mnenje sindikatu dejavnosti predlog Zbirnega kadrovskega načrta oseb javne prava iz 22. člena Zakona o javnih uslužbencih (ZKN). V predlogu je bilo predstavljen število zaposlenih v ZKN po resorjih. Sami smo morali pridobiti podatke o številu zaposlenih po posameznih javnih zavodih, iz katerih je bilo razvidno predlagano število zaposlenih v zavodih na področju naše dejavnosti. V predlaganem številu za ZPIZ in ZRSZ je bil upoštevan predlog, ki sta ga zavoda posredovala resornemu ministrstvu, ki ju je k temu pravočasno pozvalo. Naše resorno ministrstvo tega ni naredilo. V dveh odzivih na posredovani predlog smo opozorili na nesprejemljivo dejstvo, da Ministrstvo za zdravje, ki bi moralo predlagati povečanje dovoljenega števila zaposlenih v Zavodu za zdravstveno zavarovanje Slovenije, vodstvu ZZS ni posredovalo poziva za posredovanje podatkov v zvezi z ZKN za naslednji dve leti, posledično vodstvo ni posredovalo potreb po povečanju dovoljenega števila zaposlenih, k čemur ga zavezujejo tudi pričakovanja večine zaposlenih, nenazadnje tudi sklepi organov

upravljanja. Poudarili smo, da se zaposleni v ZZS soočamo s številnimi novimi zahtevnimi nalogami, mnoge so še oz. že napovedane, ker dovoljeno število zaposlenih v veljavnem kadrovskem načrtu ni usklajeno s potrebami, je tudi zaradi predvidenih potreb po novih strokovnih delavcih, zaposlovanje v ZZS zelo restriktivno, še posebej na področju neposrednega izvajanja storitev za zavarovance oziroma na območnih enotah ZZS, na kar zaposleni stalno opozarjajo sindikat ZZS, in tudi sindikat dejavnosti in krovni sindikat. Ministra smo pozvali, naj zagotovi ustrezno povečanje dovoljenega števila zaposlenih v ZKN za ZZS za leti 2020 in 2021, in tako omilili kadrovske stisko v ZZS.

Odziva nismo dočakali, tudi s strani Ministrstva za zdravje ga ni bilo.

Dvig osnovnih plačnih razredov delovnih mest

Na pogajanjih v letu 2017 smo se uspeli dogovoriti za dvig osnovnih plačnih razredov delovnih mest do vključno 26. plačnega razreda, pri katerih so bila ugotovljena nesorazmerja med osnovnimi plačnimi razredi primerljivih delovnih mest v različnih dejavnostih, za 1 ali 2 plačna razreda, pri katerih so bila ugotovljena. Pri odpravi nesorazmerij med delovnimi mesti nad 26. plačnim razredom, se nismo uspeli dogovoriti, pogajanja so bila zaradi stavkovnih aktivnosti prekinjena.

Pri pogajanjih o dvigih osnovnih plačnih razredov delovnih mest nad 26. plačnim razredom smo opustili ambicije za odpravljanje nesorazmerij. S 1. novembrom 2019 je začel veljati dvig osnovnih plačnih razredov delovnih mest, praviloma nad 26. plačnim razredom, za 1 plačni razred. Dvig je bil dogovorjen v okviru stavkovnega sporazuma, sklenjenega med vlado in reprezentativnimi sindikati in Dogovora o plačah in drugih stroških dela v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 80/18).

S tem dvigom so se plačni razredi vseh delovnih mest v javnem sektorju, vključno z dvigom, realiziranim junija 2017, praviloma za delovna mesta do 26. plačnega razreda, in dvigom, uveljavljenim s 1. 1. 2019 za vsa delovna mesta skupaj povečali za 2 plačna

razreda. Izjema je le nekaj delovnih mest in nazivov v državni upravi, praviloma v VII/2 TR, za katera je vladna stran ocenila da, glede na zahtevnost del, odgovornosti in zahtevane delovne izkušnje, zadostuje dvig osnovnega plačnega razreda za 1 plačni razred, in delovna mesta v VIII. TR, za katera se bodo, vključno z dvigom za 1 plačni razred septembra 2020, osnovni plačni razredi skupaj povečali za 3 plačne razrede. Navedeni dvigi ne veljajo za delovna mesta zdravnikov in zobozdravnikov, izvajalcev zdravstvene dejavnosti, za katere velja Kolektivna pogodba za zdravnike in zobozdravnike, ki se jim plačni razredi niso dvignili.

Za dvig so se sindikalni pogajalci dogovorili na napornih pogajanjih, ki so sledila splošni stavki večine sindikatov javnega sektorja v letu 2018. Namesto v letu 2017 načrtovane odprave anomalij se je vse skupaj končalo s splošnim dvigom plač kot splošno posledico dviga osnovnih plačnih razredov delovnih mest zdravnikov in zobozdravnikov, ki je bil dogovorjen v stavkovnem sporazumu s sindikatom Fides. Če bi želeli odpraviti anomalije, bi pogajanja trajala še zelo dolgo, javnim uslužbencem se vse do konca pogajanj plače ne bi povečale.

Dvigi osnovnih plačnih razredov delovnih mest, sistemiziranih v ZZS, so prikazani v tabeli 1.

Pogajanja se nadaljujejo v skladu s sprejetim stavkovnim sporazumom in dogovorom. Na podlagi analize napredovanj javnih uslužbencev v novem plačnem sistemu v okviru posameznih dejavnosti in delodajalcev bo predmet pogajanj drugačna ureditev sistema napredovanj v ZSPJS, sledila bodo tudi pogajanja o vsebinah iz drugih točk sklenjenega dogovora in sporazuma (ureditev nadomestil za stroške prevoza na delo in z dela, dvig najvišjega plačnega razreda, ki ga lahko javni uslužbenci dosežemo z napredovanjem, ureditev nagrajevanja delovne uspešnosti,....).

Predlog kolektivne pogodbe dejavnosti obvezne socialne varnosti

Novembra smo vodji pogajalske skupine za kolektivno pogodbo naše dejavnosti posre-

Tabela 1

zap. št.	Šifra DM julij 2017	delovno mesto iz psdm zzzs	TR	Plačna skupina in podskupina	Plačni razred (PR) min. junij 2017	Plačni razred (PR) osn. julij 2017	Plačni razred (PR) osn. januar 2019	Osnovni PR DM od 1. 11. 2019	Osnovni PR DM od 1. 9. 2020	SKUPAJ DVIG od 1. 7. 2017
1	J032027	telefonist II	II	J03	8	10	10	11	11	3
2	J033014	receptor III	III	J03	12	14	14	15	15	3
3	J024005	strojepiska IV	IV	J02	15	16	16	17	17	2
4	J034095	vzdrževalec IV (V)	IV	J03	15	16	16	17	17	2
5	J025003	arhivar V	V	J02	16	18	18	19	19	3
6	J035056	receptor V	V	J03	16	17	17	18	18	2
7	K015004	strokovni delavec III	V	K01	16	17	17	18	18	2
8	J025002	administrator V	V	J02	17	19	19	20	20	3
9	K015003	strokovni delavec II	V	K01	17	18	18	19	19	2
10	K015002	strokovni delavec I	V	K01	18	19	19	20	20	2
11	J025015	tajnica direktorja V	V	J02	18	19	19	20	20	2
12	J035068	tehnični delavec V (II)	V	J03	18	19	19	20	20	2
13	K015007	kontrolor obračunov zdravstvenih storitev, zdravil in medicinskih pripomočkov (*strokovni delavec I)	V	K01	18 *	20	20	21	21	3
14	J015026	programer aplikacij	V	J01	19	21	21	22	22	3
15	J025016	tajnica direktorja V (I)	V	J02	19	19	19	21	21	2
16	J025023	zdravstveni administrator V (1)	V	J02	19	21	21	22	22	3
17	J015009	finančno računovodski delavec V	V	J01	20	21	21	22	22	2
18	K015001	nadzorni bolniškega staleža	V	K01	20	21	21	22	22	2
19	K015008	upravni referent za zdravstveno zavarovanje (* str. del. za izv. zav. na področju poravnave rač.)	V	K01	20 *	21	21	22	22	2
20	J026004	poslovni sekretar VI	VI	J02	21	22	22	23	23	2
21	K016004	višji referent II	VI	K01	21	22	22	23	23	2
22	J015901	vodja sprejemne pisarne	V	J01	21	21	21	23	23	2
23	K016003	višji referent I	VI	K01	22	23	23	24	24	2
24	K016002	samostojni strokovni sodelavec II	VI	K01	23	23	23	25	25	2
25	K016001	samostojni strokovni sodelavec I	VI	K01	24	24	24	26	26	2
26	J016901	vodja glavne pisarne	VI	J01	25	25	25	27	27	2
27	K017018	strokovni svetovalec IV	VII/1	K01	26	26	26	28	28	2
28	J169002	vodja tajništva generalnega direktorja	VI	J01	26	26	26	28	28	2
29	K017017	strokovni svetovalec III	VII/1	K01	27	27	27	29	29	2
30	J017135	strokovni sodelavec VII/1	VII/1	J01	28	28	28	30	30	2
31	K017016	strokovni svetovalec II	VII/1	K01	28	28	28	30	30	2
32	K017015	strokovni svetovalec I	VII/1	K01	29	29	29	31	31	2
33	K017013	samostojni svetovalec IV	VII/2	K01	30	30	30	32	32	2
34	K017012	samostojni svetovalec III	VII/2	K01	31	31	31	33	33	2
35	K017011	samostojni svetovalec II	VII/2	K01	32	32	32	34	34	2
36	K017010	samostojni svetovalec I	VII/2	K01	33	33	33	35	35	2
37	J017137	strokovni sodelavec VII/2 (II)	VII/2	J01	33	33	33	35	35	2
38	K017007	notranji revizor III	VII/2	K01	34	34	34	36	36	2
39	K017009	revizor zavarovanja	VII/2	K01	34	34	34	36	36	2
40	K017024	svetovalec področja III	VII/2	K01	34	34	34	36	36	2
41	K017916	vodja izpostave III	VII/1	K01	34	34	34	36	36	2
42	K017931	vodja službe III	VII/1	K01	34	34	34	36	36	2
43	K017001	koordinator delovnega področja	VII/2	K01	35	35	35	37	37	2
44	K017023	svetovalec področja II	VII/2	K01	35	35	35	37	37	2
45	K017915	vodja izpostave II	VII/1	K01	35	35	35	37	37	2
46	K017006	notranji revizor II	VII/2	K01	36	36	36	38	38	2
47	K017022	svetovalec področja I	VII/2	K01	36	36	36	38	38	2
48	K017914	vodja izpostave I	VII/1	K01	36	36	36	38	38	2
49	K017930	vodja službe II	VII/2	K01	36	36	36	38	38	2
50	K017005	notranji revizor I	VII/2	K01	38	38	38	40	40	2
51	J017136	strokovni sodelavec VII/2 (I)	VII/2	J01	38	38	38	40	40	2
52	K018006	višji pravni svetovalec II	VIII	K01	38	38	38	40	41	3
53	K017929	vodja službe I	VII/2	K01	38	38	38	40	40	2
54	K017002	nadzorni zdravnik II	VII/2	K01	39	39	39	41	41	2
55	K017004	nadzorni zobozdravnik II	VII/2	K01	39	39	39	41	41	2
56	K017003	nadzorni zdravnik II svetovalec	VII/2	K01	40	40	40	42	42	2
57	K018005	višji pravni svetovalec I	VIII	K01	40	40	40	42	43	3
58	K017923	vodja oddelka III	VII/2	K01	40	40	40	42	42	2
59	K018001	nadzorni zdravnik I	VIII	K01	41	41	41	43	44	3
60	K018004	nadzorni zobozdravnik I	VIII	K01	41	41	41	43	44	3
61	K017027	višji področni svetovalec III	VII/2	K01	41	41	41	43	43	2
62	K018002	nadzorni zdravnik I – svetovalec	VIII	K01	42	42	42	44	45	3
63	K017922	vodja oddelka II	VII/2	K01	42	42	42	44	44	2
64	K018003	nadzorni zobozdravnik – koordinator	VIII	K01	43	43	43	45	46	3
65	K017014	sekretar zavoda	VII/2	K01	43	43	43	45	45	2
66	K017026	višji področni svetovalec II	VII/2	K01	43	43	43	45	45	2
67	K017921	vodja oddelka I	VII/2	K01	43	43	43	45	45	2
68	K017025	višji področni svetovalec I	VII/2	K01	44	44	44	46	46	2
69	K017903	vodja – direktor območne enote III	VII/2	K01	44	44	44	46	46	2
70	K017909	vodja – direktor področja III	VII/2	K01	44	44	44	46	46	2
71	K017913	vodja – direktor sektorja III	VII/2	K01	44	44	44	46	46	2
72	K017028	višji svetnik	VII/2	K01	45	45	45	47	47	2
73	K017902	vodja – direktor območne enote II	VII/2	K01	45	45	45	47	47	2
74	K017908	vodja – direktor področja II	VII/2	K01	45	45	45	47	47	2
75	K017912	vodja – direktor sektorja II	VII/2	K01	45	45	45	47	47	2
76	K018901	vodja oddelka za nadzor	VIII	K01	45	45	45	47	48	3
77	K018902	vodja oddelka za zdravila	VIII	K01	45	45	45	47	48	3
78	K018903	vodja oddelka zdravstvene komisije	VIII	K01	45	45	45	47	48	3
79	K017901	vodja – direktor območne enote I	VII/2	K01	46	46	46	48	48	2
80	K017907	vodja – direktor področja I	VII/2	K01	46	46	46	48	48	2
81	K017910	vodja – direktor področne enote IC	VII/2	K01	46	46	46	48	48	2
82	K017911	vodja – direktor sektorja I	VII/2	K01	46	46	46	48	48	2
83	B017391	generalni direktor zavoda (direktor SKL)	VII/2	B01	60	60	60	60	60	0

Legenda

dvigi osnovnih PR DM 1. 7. 2017 in 1. 1. 2019, skupaj za 2 PR
dvigi osnovnih PR 1. 7. 2017 in 1. 1. 2019, skupaj za 3 PR – delna uskladitev med dejavnostmi
DM v VIII. TR – »približek« dvigom PR DM zdravnikov in zobozdravnikov, izvajalcev zdravstvene dejavnosti

dovali predlog Kolektivne pogodbe za dejavnost obvezne socialne varnosti.

V predlogu smo v skladu s točko V Dogovora o plačah in drugih stroških dela v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 80/18) z dne 07. 12. 2018, ki predvideva sklenitev normativnih delov kolektivnih pogodb za dejavnosti, kjer ti še niso sklenjeni, združili normativni in tarifni del kolektivne pogodbe dejavnosti. Za dejavnost obvezne socialne varnosti je sklenjen le tarifni del kolektivne pogodbe, zato smo mu v posredovanem predlogu, v skladu z navedenim dogovorom, dodali tudi normativni del.

V spremembah in dopolnitvah določb, ki urejajo tarifni del kolektivne pogodbe, pa smo upoštevali usklajen dogovor o spremembah tarifnega dela kolektivne pogodbe dejavnosti, sprejet na seji pogajalske komisije za kolektivno pogodbo dejavnosti dne 18. 7. 2017, zapisan v zapisniku, potrjenem na zadnji seji pogajalske komisije za kolektivno pogodbo dejavnosti dne 29. 9. 2019 (dopolnitev nabora delovnih mest z ustreznimi delovnimi mesti v plačnih skupinah K oz. J, kar bo omogočilo doslednost pri plačnih skupinah delovnih mest na področju dejavnosti ZZS (plačna skupina K) in delovnih mest za izvajanje podpornih funkcij (plačna skupina J), uskladitev poimenovanja delovnih mest vodij – direktorjev, če bodo ta ostala v plačni skupini K, torej ne v B, kjer so delovna mesta direktorjev, ki so na mandatu, njihove plačne razrede pa določa vladna uredba). Dogovorjene spremembe zaradi razglasitve splošne stavke v javnem sektorju kmalu po omenjeni seji, še niso bile realizirane.

Tabela 2

Šifra DM	Delovno mesto	TR	Šifra N	Plačni razred MIN končno stanje	Plačni razred MAX končno stanje
J015026	programer aplikacij V	V	0	22	32
J015027	projektni sodelavec V	V	0	23	33
J024005	strojepiska IV	IV	0	17	27
J025003	arhivar V	V	0	19	29
J025023	zdravstveni administrator I	V	0	22	32
J034094	vzdrževalec IV	IV	0	16	26
J035089	vzdrževalec – tehnik V (I)	V	0	20	30

V predlogu smo upoštevali tudi delovna mesta iz plačne skupine J, ki jih ni v naši pogodbi dejavnosti, so pa aktualna tudi za našo dejavnost – vključili smo delovna mesta v plačni skupini J iz drugih kolektivnih pogodb dejavnosti, na katerih delavci v javnih zavodih na področju dejavnosti obvezne socialne varnosti opravljajo svoje naloge, njihovo vrednotenje, zahtevnost nalog, zahtevane delovne izkušnje in drugo pa določajo drugi (glej tabelo 2).

Predlagane spremembe tarifnega dela kolektivne pogodbe dejavnosti nimajo neposrednih finančnih učinkov.

V letu 2020

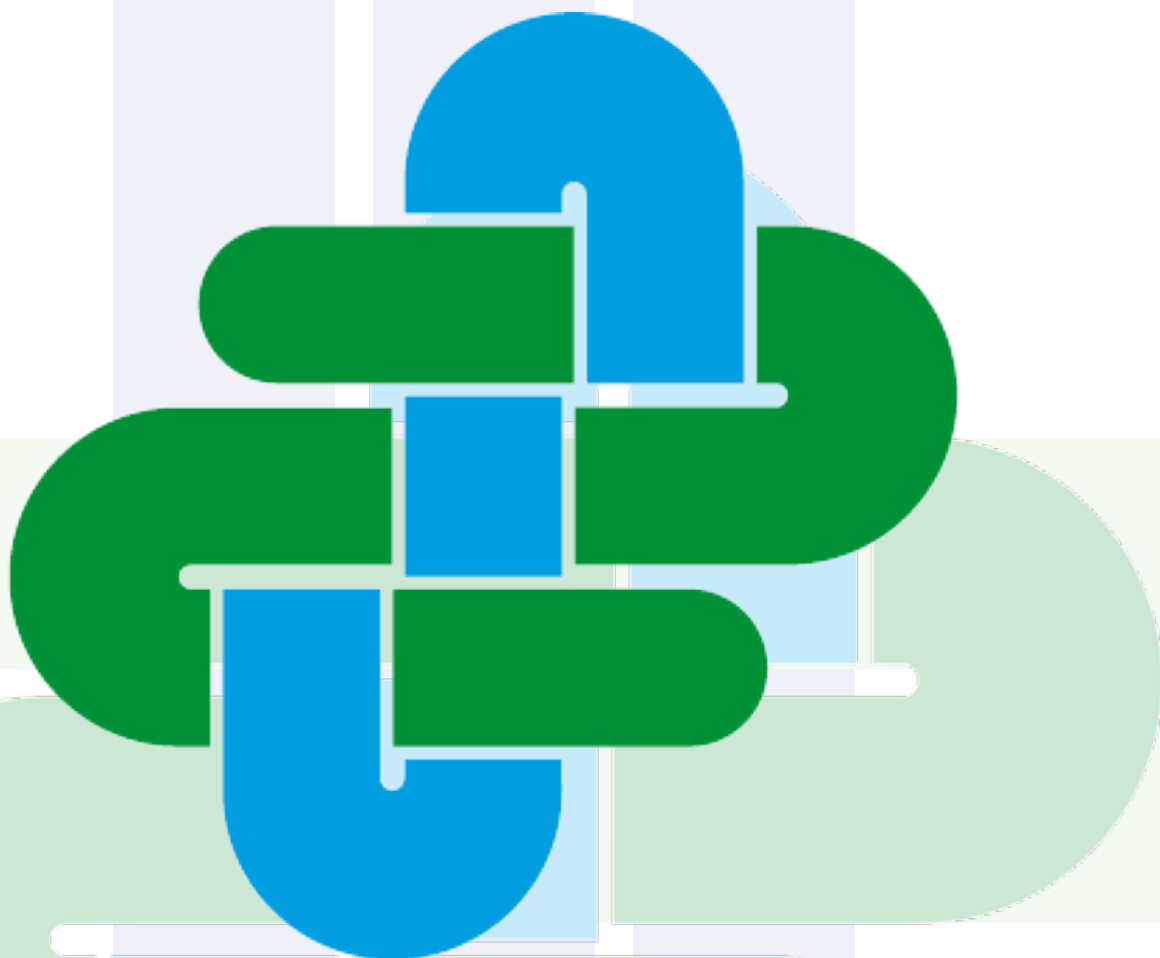
V letu 2020 nas čaka naporno nadaljevanje pogajanj, začelih v letu 2019. Poleg že predstavljenih odprtih vprašanj v zvezi s spremembami na področju plačnega sistema javnih uslužbencev in povračili stroškov prevoza na delo in z dela, se moramo najkasneje maja dogovoriti za nov, enostavnejši in bolj

primeren način nagrajevanja redne delovne uspešnosti. Izplačevanje redne delovne uspešnosti je namreč eden od zadnjih še veljavnih časasnih varčevalnih ukrepov, ki bo 1. julija letos prenehal veljati. Če nam to ne bo uspelo, bo za nagrajevanje redne delovne uspešnosti še vedno veljal zelo kompliciran sistem, za katerega smo se vsi strinjali, da ga je nujno poenostaviti.

Pričakujemo tudi vladni odziv na posredovani predlog Kolektivne pogodbe za dejavnost obvezne socialne varnosti in skorajšnji začetek pogajanj.

Nataša Kús
članica pogajalske komisije za sistem plač v javnem sektorju;
vodja sindikalne pogajalske komisije za sklenitev kolektivne pogodbe za dejavnost obvezne socialne varnosti

Poročilo o delu sindikata delavcev zdravstvenega zavarovanja Slovenije za leto 2019



1. Članstvo in organiziranost

Sindikata delavcev zdravstvenega zavarovanja Slovenije (v nadaljnjem besedilu: Sindikat) je organiziran v 12 sindikalnih enot, ki delujejo v okviru 10 območnih enot, področne enote Informacijski center in Direkcije Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljnjem besedilu: ZZS). V Sindikat je vključenih blizu 70 % vseh zaposlenih, kar je za današnje razmere velik odstotek.

Sindikata je vključen v sindikat dejavnosti Obvezne socialne varnosti – Sindikat socialnega zavarovanja Slovenije, ki združuje sindikate treh javnih zavodov, in sicer: Sindikat delavcev zdravstvenega zavarovanja Slovenije, Sindikat delavcev Zavoda za pokojninsko in

invalidsko zavarovanje Slovenije in Sindikat delavcev Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje

Sindikata je od 1. 7. 2003 pridružen Konfederaciji sindikatov Slovenije PERGAM (v nadaljnjem besedilu: KSS Pergam), kar ureja posebni Dogovor o pridružitvi in Konfederalna pogodba. S priključitvijo v KSS Pergam je bila v letu 2004 pridobljena tudi reprezentativnost za dejavnost Obvezne socialne varnosti, ki nam v socialnem dialogu omogoča, da se pogajamo z Vlado RS v okviru Pogajalske skupine sindikatov Javnega sektorja o vseh vidikih dela in zaposlovanja, ne samo svojih članov, ampak tudi vseh zaposlenih v javnem sektorju.

2. Cilji in usmeritve sindikalne dejavnosti

Sindikata deluje v skladu z veljavnimi akti, ki urejajo področje sindikalne dejavnosti, in sicer predvsem s:

- Statutom Sindikata delavcev zdravstvenega zavarovanja Slovenije,
- Pogodbo o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo v Zavodu,
- Kolektivno pogodbo dejavnosti obvezne socialne varnosti,
- Kolektivno pogodbo delavcev Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije,
- Kolektivno pogodbo za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji,

- Kolektivno pogodbo za javni sektor.

V Sindikat se delavci združujejo, da bi zagotavljali in uresničevali:

- ekonomski in socialni položaj ter interese v okviru Zavoda in širše,
- razvoj dejavnosti socialnega zavarovanja,
- pravice iz pogodbe o zaposlitvi in kolektivnih pogodb,
- varstvo in zaščito svojih interesov in pravic z vsemi oblikami sindikalnih aktivnosti, vključno s stavko,
- pravico do soodločanja o temeljnih ekonomskih in socialnih vprašanjih,
- solidarnost med člani v sindikalnih konfederacijah in zvezah ter z drugimi sindikati,
- svobodo sindikalnega delovanja in organiziranja,
- strokovno izobraževanje članov, sindikalnih zaupnikov in drugih predstavnikov delavcev,
- sodelovanje z drugimi sindikati,
- druge cilje in pravice, ki izhajajo iz delovnega razmerja.

Sindikat z delovanjem v ZZS:

- zagotavlja pravno pomoč svojim članom pri uveljavljanju njihovih pravic iz dela in v zvezi z delom;
- daje predloge, spremlja in nadzira izvajanje aktov s področja organizacije in razvoja kadrov v ZZS;
- organizira aktivnosti, ki delavcem zagotavljajo višjo kakovost življenja in dela predvsem na področju športno rekreativne dejavnosti, kulturne dejavnosti, družabnih aktivnosti in socialne pomoči;
- skrbi za varstvo sindikalnih zaupnikov, članov izvršilnega odbora in drugih članov, ki sodelujejo v komisijah in organih Sindikata, ZZS ter v višjih oblikah sindikalne organiziranosti v skladu s Pogodbo o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo v ZZS;
- predlaga kandidate Sindikata za volitve predstavnikov zaposlenih v Upravnem odboru ZZS;
- omogoča in organizira strokovno in sindikalno izobraževanje ter usposo-

bljanje članstva za uresničevanje sindikalnih nalog.

V skladu z navedenimi pravnimi podlagami Sindikat izvaja potrebne aktivnosti, s katerimi predvsem varuje pravice in interese članov Sindikata:

- zagotavljanje pravne pomoči preko strokovne (pravne) službe KSS Pergam;
- zagotavljanje solidarnostne pomoči članom;
- organiziranje aktivnosti, ki delavcem zagotavljajo višjo kakovost življenja in dela (kultura, rekreacija in šport, varstvo in zdravje pri delu...);
- spremljanje priprav sprememb in izvajanje aktov, ki posegajo na področje pravic delavcev (Kolektivna pogodba, Pravilnik o sistemizaciji delovnih mest, Pravilnik o notranji organizaciji, Pravilnik o delovnem času, Pravilnik o izobraževanju ...);
- spremljanje in izvajanje dejavnosti Sindikata v skladu z veljavnimi akti Sindikata.

Prav tako se zavzema za večjo prepoznavnost sindikalne dejavnosti v ZZS s tem, da:

- pripravlja redne seje in sprejete sklepe posreduje vsem članom sindikata;
- obravnava, pripravlja predloge in poročila o aktualnih vsebinah s področja sindikalne dejavnosti v SSZS, KSS Pergam, pogajalske skupine sindikatov javnega sektorja ter v širšem slovenskem prostoru;
- odpravlja razlike in zagotavlja članom sindikata enake možnosti in pravice v vseh sindikalnih enotah.

3. Izvedene aktivnosti Sindikata

- priprava in obravnava poročil o stanju sindikalne dejavnosti v sindikalnih enotah;
- občni zbori po sindikalnih enotah;
- poročila o delu in bilanca za leto 2018 ter program dela in finančni načrt za leto 2019;
- svetovanje in pomoč članom sindikata v zadevah iz delovno pravne zakonodaje;
- izobraževanje sindikalnih zaupnikov;

- organiziranje aktivnosti za višjo kakovost življenja in dela zaposlenih (kultura, šport in rekreacija, izobraževalni izleti, družabni dogodki ...);
- aktivno sodelovanje pri pogajanjih z Vlado RS v sindikalni pogajalski skupini reprezentativnih sindikatov javnega sektorja v zvezi s plačnim sistemom in kolektivnimi pogodbami;
- aktivno sodelovanje pri pripravi normativnega dela kolektivne pogodbe dejavnosti Obvezne socialne varnosti;
- spremljanje sprememb v organizaciji in pogojih za delo zaposlenih v ZZS;
- podpis Pogodbe o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo v ZZS;
- imenovanje podpredsednika Sindikata;
- posredovanje zaprosila za strokovno mnenje na Inštitut za delovna razmerja in socialno varnost pri Pravni fakulteti v Ljubljani o neuporabi 20. člena Pravilnika o sistemizaciji delovnih mest v Zavodu;
- stalno opozarjanje vodstva o preobremenjenosti zaposlenih in kadrovske podhranjenosti na določenih segmentih delovanja ZZS, še posebej po spremembah Pravilnika o notranji organizaciji, za katere smo bili proti, predvsem ker ni bila pripravljena predhodna analiza in tudi o evalvaciji sprememb nismo bili seznanjeni;
- zastopanje Sindikata v organih Sindikata socialnega zavarovanja Slovenije (imenovanje članov predsedstva) in KSS Pergam ter udeležba na sejah,
- dodelitev šestih (6) solidarnostnih pomoči članom Sindikata,
- redne (3 x) in dopisne (3 x) seje Izvršilnega odbora Sindikata,
- obveščanje preko LN baze »Sindikat ZZS«,
- priprava prispevkov za sindikalne strani v Zelenem Občasniku.

**Predsednik
Stanislav Košir**

Podpis pogodbe o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo v ZZS

Marjan Sušelj, generalni direktor Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljevanju ZZS) in Stanislav Košir, Sindikat delavcev zdravstvenega zavarovanja Slovenije sta 16. maja 2019 podpisala pogodbo o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo. Z njo sta uredila pogoje za delo sindikata delavcev zdravstvenega zavarovanja Slovenije v ZZS za naslednja štiri leta. Ob podpisu pogodbe sta ocenila, da je to znak dobrega sodelovanja in spoštovanja socialnega dialoga v ZZS.

Sindikata delavcev zdravstvenega zavarovanja Slovenije (v nadaljnjem besedilu: Sindikat) je vse do leta 2019 deloval na podlagi Pogodbe o pogojih za sindikalno delo Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije iz leta 1993. V navedeni pogodbi so bili postavljeni ustrezni okvirji in pogoji za delovanje Sindikata. Na pobudo generalnega direktorja (v nadaljevanju ZZS) g. Marjana Sušlja se je pristopilo k pri-

pravi nove oz. prenovljene pogodbe, ki je bolj aktualna in času primerna, tako vsebinsko kot nomotehnično. Po dolgotrajnih usklajevanjih s Sektorjem za razvoj kadrov in organizacije (v nadaljevanju SRKO) in generalnim direktorjem ZZS je bil pripravljen dokončen dokument, ki je ustrezal obema pogodbenima strankama. Podpis Pogodbe o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo je bil izveden 16. 5. 2019 v pisarni generalnega direktorja ZZS v prisotnosti generalnega direktorja ZZS in podpisnika g. Marjana Sušlja ter predsednika Sindikata in podpisnika g. Stanislava Koširja. Prisotna je bila tudi predstavnica SRKOja ga. Melita Feldin.

Stanislav Košir
Damjan Kos



OBČASNIK
novice & obvestila

Založnik in izdajatelj:

Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije, Miklošičeva c. 24, Ljubljana

Za izdajatelja:

Marjan Sušelj, generalni direktor

Urednik:

Damjan Kos

Uredništvo:

Nataša Grosar,
tel.: 01 30 77 541
e-pošta: natasa.grosar@zzzs.si

Oblikovanje in prelom:

Danila Perhavec

OBČASNIK

izhaja po potrebi in občasno v dveh različnih izdajah:

akti & navodila,

ki je namenjena predvsem izvajalcem zdravstvenih storitev (javnim zdravstvenim zavodom in zasebnikom) in dobaviteljem medicinskih pripomočkov

novice & obvestila,

ki je namenjena predvsem obveščanju delavcev ZZS in organov upravljanja ZZS

ISSN 1318-8887,
Ljubljana, januar 2020



Podpis in izmenjava pogodbe o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo v ZZS 16. maja 2019 (na sliki z leve proti desni: Stanislav Košir, predsednik Sindikata delavcev zdravstvenega zavarovanja Slovenije, Melita Feldin, strokovna sodelavka v Sektorju za razvoj kadrov in organizacijo in Marjan Sušelj, generalni direktor ZZS).