

## DOHODA o poskytnutí náborového príspevku

uzatvorená v zmysle ustanovenie § 51 zákona č. 40/1964 Z.b Občiansky zákonník v platnom znení (ďalej len  
„Občiansky zákonník“  
(ďalej len „Dohoda“)

medzi:

Názov organizácie: Univerzitná nemocnica Martin  
Kollárova 2, 036 59 Martin

zastúpená: Radou riaditeľov v zložení: MUDr. Dušan Krkoška, PhD., MBA, generálny riaditeľ  
Doc. MUDr. Dalibor Murgaš, PhD., medicínsky riaditeľ  
Ing. Stanislav Škorňa, ekonomický riaditeľ  
V mene organizácie sú oprávnení konať najmenej dvaja členovia štatutárneho orgánu spoločne.

IČO: 00 365 327

IČ DPH: SK2020598019

Číslo účtu:

(ďalej len „Budúci zamestnávateľ“)

a

titul, meno a priezvisko: Bc. Nina Beťáková

(ďalej len „Budúci zamestnanec“)

(Budúci zamestnávateľ a Budúci zamestnanec spolu ďalej len ako „Zmluvné strany“)

### Čl. I

1. Predmetom tejto Dohody je stanovenie podmienok, za splnenia ktorých Budúci zamestnávateľ poskytne Budúcemu zamestnancovi jednorazové peňažné prostriedky (ďalej len „Náborový príspevok“) a Budúci zamestnanec sa zaväzuje za poskytnutie Náborového príspevku zotrvať v pracovnom pomere u Budúceho zamestnávateľa počas dohodnutej doby.
2. Budúci zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť Budúcemu zamestnancovi, s ktorým uzatvorí pracovný pomer na pozíciu sestra/pôrodná asistentka, s predpokladaným dňom nástupu 01.08.2021 Náborový príspevok.
3. Budúci zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť Budúcemu zamestnancovi Náborový príspevok v celkovej výške **1 000 Eur (slovom: tisíc eur)** po uplynutí skúšobnej doby pracovného pomeru a to v najbližšom obvyklom výplatnom termíne Budúceho zamestnávateľa nasledujúcom po ukončení skúšobnej doby.
4. Budúci zamestnanec sa za splnenia dohodnutých podmienok dohodnutých v tejto Dohode zaväzuje zotrvať v pracovnom pomere u Budúceho zamestnávateľa **po dobu najmenej 2 (slovom: dvoch) rokov** odo dňa vzniku pracovného pomeru Zamestnanca u Zamestnávateľa. Do doby najmenej 2 (slovom: dvoch) rokov zotrvania v pracovnom pomere sa nezapočítava čas, počas ktorého nevykonával Zamestnanec ošetrovateľskú prax z dôvodov:
  - materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky podľa § 166 Zákonníka práce,
  - z dôvodu práceneschopnosti Zamestnanca z akéhokolvek dôvodu, ako aj z dôvodu ošetrovania člena rodiny,

