

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., MHA 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: Mgr. Mária Majdová

dátum narodenia:

bytom:

(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 pri lôžku, s predpokladaným dňom nástupu 15.1.2022 Náborový príspevok.
3. Budúci zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť Budúcemu zamestnancovi Náborový príspevok v celkovej výške **5 000 Eur (slovom: päťtisíc eur)**.
4. Budúci zamestnávateľ poskytne Budúcemu zamestnancovi Náborový príspevok nasledovne:
 - 1. časť – 60 % Náborového príspevku po uplynutí skúšobnej doby pracovného pomeru a to v najbližšom obvyklom výplatnom termíne Budúceho zamestnávateľa nasledujúcom po ukončení skúšobnej doby,
 - 2. časť – 40 % Náborového príspevku bude vyplatená spolu s výplatom mzdy po uplynutí 12 mesiacov v pracovnom pomere.
5. Budúci zamestnanec sa za splnenia dohodnutých podmienok dohodnutých v tejto Dohode zaväzuje zotrvať v pracovnom pomere u Budúceho zamestnávateľa na: Interná choroba po dobu najmenej **5 (slovom: päť) rokov** odo dňa vzniku pracovného pomeru Zamestnanca u Zamestnávateľa. Do doby najmenej 5 (slovom: piatich) 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 akéhokoľvek dôvodu, ako aj z dôvodu ošetrovania člena rodiny,
 - neplateného voľna.

6. Zmluvné strany sa zároveň zaväzujú oznamovať si navzájom akékoľvek zmeny údajov, ktoré sa akýmkoľvek spôsobom týkajú tejto Dohody.

Čl. II

1. Budúci zamestnávateľ neposkytne Budúcemu zamestnancovi Náborový príspevok v prípade ukončenia pracovného pomeru ktoroukoľvek zo Zmluvných strán počas plynutia skúšobnej doby Budúceho zamestnanca a v prípade nenastúpenia Zamestnanca do zamestnania v deň nástupu do zamestnania.
2. Budúci zamestnanec je povinný vrátiť Budúcemu zamestnávateľovi vyplatený Náborový príspevok v plnej výške, v ktorej mu bol poskytnutý, a to v lehote do 30 dní odo dňa skončenia pracovného pomeru, ak pracovný pomer skončí z akéhokoľvek dôvodu pred uplynutím doby, počas ktorej sa Budúci zamestnanec zaviazal zotrvať v pracovnom pomere u Budúceho zamestnávateľa pred uplynutím doby podľa Čl. I, bod 5 alebo ak zamestnanec bude preradený na inú kliniku/oddelenie ako je uvedené v článku I v bode 5 tejto dohody.

Čl. III

1. Náborový príspevok sa považuje za príjem zo závislej činnosti plynúci v súvislosti s budúcim výkonom závislej činnosti, podľa § 5 ods. 1 písm. g) zákona o dani z príjmov. Je súčasťou vymeriavacieho základu na odvody poisťného na zdravotné a sociálne poistenie a tvorí základ dane z príjmu zo závislej činnosti.

Čl. IV

1. Právny vzťah založený touto Dohodou zaniká:
 - uplynutím doby, počas ktorej sa Budúci zamestnanec zaviazal zotrvať v pracovnom pomere u Budúceho zamestnávateľa podľa Čl. I bod 5 tejto Dohody;
 - písomnou dohodou Zmluvných strán.

Čl. V

2. Táto Dohoda nadobúda platnosť dňom jej podpisu oboma Zmluvnými stranami a účinnosť dňom uzatvorenia pracovnej zmluvy Budúceho zamestnanca s Budúcim zamestnávateľom podľa Čl. I bodu 2 tejto Dohody, nie však skôr ako dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv SR.
3. Táto Dohoda a vzťahy vyplývajúce z tejto Dohody sa spravujú ustanoveniami Občianskeho zákonníka. Zmluvné strany sa zaväzujú akékoľvek spory vyplývajúce z tejto Dohody riešiť prednostne vzájomnými rokovaniami vedúcimi k dohode Zmluvných strán.
4. Dohodu je možné meniť a dopĺňať len formou písomných dodatkov podpísaných oboma Zmluvnými stranami.
5. Ak sa zistí, že niektoré z ustanovení tejto Dohody je neplatné alebo neúčinné, neplatnosť alebo neúčinnosť ustanovenia nebude mať za následok neplatnosť alebo neúčinnosť ďalších ustanovení Dohody, ani samotnej Dohody. Zmluvné strany sa zaväzujú, že neplatné alebo neúčinné ustanovenie bez zbytočného odkladu nahradia tak, aby bol v čo najväčšom možnom rozsahu dosiahnutý účel, ktorý v čase uzavretia tejto Dohody sledovali neplatným alebo neúčinným ustanovením.
6. Táto Dohoda je vyhotovená v dvoch rovnopisoch surčením pre každú Zmluvnú stranu po jednom rovnopise.
7. Zmluvné strany vyhlasujú, že si Dohodu prečítali, jej obsahu, právam a povinnostiam z nej vyplývajúcich úplne porozumeli a zaväzujú sa ich v celom rozsahu bezvýhradne plniť, že ich vôľa je slobodná, vážna a bez omylu a na znak súhlasu ju vlastnoručne podpisujú.

V Martine, dňa 21. 1. 2022
doc. MUDr. Dalibor
medicína

.....
štatutárny orgán zamestnávateľa

.....
zamestnanec

.....
štatutárny orgán zamestnávateľa