



S-1-07-Zásady diferencovaného systému odmeňovania 20120401

Status	Platný
Pôsobnosť	Detská fakultná nemocnica Košice
Autor	MUDr. Peter Krcho, PhD., riaditeľ DFN Košice PhDr. Veronika Krausová, dočasne poverená predsedníčka odborovej organizácie JUDr. Gabriela Ballaschová, právnik DFN Košice
Zodpovedá	Ing. Ján Csala, námestník EPÚ
Schválil	MUDr. Peter Krcho, PhD., riaditeľ DFN Košice < PhDr. Veronika Krausová, dočasne poverená predsedníčka odborovej organizácie

1. Všeobecné ustanovenia

1.1.

Diferencovaný systém odmeňovania v súlade so zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov upravuje odmeňovanie zamestnancov, ktorí sú v pracovnoprávnom vzťahu s Detskou fakultnou nemocnicou Košice s výnimkou riaditeľa DFN Košice, ktorému mzdové náležitosti v pracovnej zmluve určuje Minister zdravotníctva Slovenskej republiky a okrem zamestnancov, ktorým budú mzdové náležitosti upravené v pracovnej zmluve manažéra.

1.2.

Dohodnuté podmienky odmeňovania sa nevzťahujú:

- na zamestnanca uvoľneného na výkon verejnej funkcie, na výkon občianskej povinnosti a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak osobitný predpis nestanovuje inak, alebo ak mu je podľa osobitných predpisov namiesto ušlej mzdy poskytnutá mzda,

1.3.

Pre účely dohodnutých podmienok odmeňovania sa rozumie:

- pod pojmom „zamestnanec“ = zamestnanec DFN Košice, ktorý je zaradený do niektorej zo 14 mzdových tried určených pre zamestnancov DFN okrem zamestnancov v kategórii lekár alebo zaradených do jednej z dvoch tried (10.2. a 14.2.) určených pre kategóriu lekár podľa internej smernice o pracovných činnostiach DFN Košice,
- pod pojmom „vedúci zamestnanec“ = vedúci zamestnanci DFN Košice, ktorí sú uvedení v zozname vedúcich zamestnancov v Pracovnom poriadku DFN Košice.

2. Terminológia a zoznam skratiek

2.1. Definícia a vymedzenie pojmov

2.2. Použité skratky

CP – Centrálny príjem
DC – Detské centrum
DFN – Detská fakultná nemocnica
ODCH – Oddelenie detskej chirurgie
ODN – Oddelenie detskej neurológie
ODOH – Oddelenie detskej onkológie a hematológie
I.KDD – I. Klinika detí a dorastu
II. Klinika detí a dorastu
KN – Klinika neonatológie
KPAIM – Klinika pediatrickej anesteziológie a intenzívnej medicíny
MZ SR – Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky
PN- práceneschopnosť
OČR – ošetrovanie člena rodiny

ZO SOZZaSS – Základná organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb
ŠZM- špeciálny zdravotnícky materiál

3. Mzdové triedy

3.1.

Druh práce (pracovné miesto) je súhrn pracovných činností (stručná charakteristika vykonávanej práce), ktoré zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy. Ku každému pracovnému miestu, okrem riaditeľa DFN Košice a okrem zamestnancov, ktorým budú mzdové náležitosti upravené v pracovnej zmluve manažéra, sa priradí príslušná mzdová trieda, uvedená v smernici o pracovných činnostiach DFN Košice.

Kvalifikačné predpoklady potrebné na vykonávanie pracovných činností, miera zložitosti, zodpovednosti, psychická záťaž a fyzická záťaž týchto pracovných činností sú zakotvené v smernici o pracovných činnostiach DFN Košice.

3.2.

Zamestnanec sa zaraďuje na pracovné miesto na základe druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve a podľa splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie.

4. Kvalifikačné predpoklady

4.1.

Kvalifikačným predpokladom sa rozumie:

- vzdelanie,
- osobitný kvalifikačný predpoklad podľa osobitného predpisu.

4.2.

Nadobudnutie kvalifikačného predpokladu vzdelania a osobitného predpokladu sa posudzuje podľa osobitných predpisov.

4.3.

Kvalifikačné požiadavky a osobitné kvalifikačné predpoklady na výkon pracovných činností sú pre jednotlivé pracovné miesta zakotvené v smernici o pracovných činnostiach DFN Košice a v systemizácii pracovných miest.

4.4.

Za komplexné posúdenie splnenia určených kvalifikačných predpokladov (najmä dosiahnutého vzdelania, doterajšej praxe a schopnosti zamestnanca vykonávať prácu v plnom rozsahu) a ďalších kvalifikačných požiadaviek, zodpovedajú námestníci riaditeľa.

4.5.

Vedúci zamestnanci musia spĺňať minimálne také kvalifikačné predpoklady, aké sa požadujú na výkon najnáročnejších pracovných činností vykonávaných v ním riadenom organizačnom útvere.

4.6.

Zdravotnícki pracovníci musia spĺňať kvalifikačné predpoklady a ďalšie predpoklady ustanovené osobitnými predpismi (napr. vyhláske MZ SR č. 366/2005 Z.z. o kritériách a spôsobe hodnotenia sústavného vzdelávania zdravotníckych pracovníkov v znení neskorších predpisov, nariadením vlády SR č. 296/2010 Z. z. o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, spôsobe ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, sústave špecializačných odborov a sústave certifikovaných pracovných činností, zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zákonom č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a iné).

5. Mzda

5.1.

Zamestnancovi patrí.

- základná mzda vo výške prislúchajúcej k mzdovej triede podľa Prílohy č. I. týchto zásad,
- príplatok za zastupovanie vo výške a za podmienok ustanovených v kap. 7 týchto zásad,
- príplatok za riadenie pracovnej skupiny vo výške a za podmienok ustanovených v kap. 8 týchto zásad,
- mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce a za podmienok ustanovených v kap. 9 týchto zásad,
- príplatok za zmenu vo výške a za podmienok ustanovených v kap. 10 týchto zásad,
- mzda za prácu nadčas vo výške a za podmienok ustanovených v kap. 11 týchto zásad,
- mzda a náhrada mzdy za sviatok vo výške a za podmienok ustanovených v kap. 12 týchto zásad,
- mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu vo výške a za podmienok ustanovených v kap. 13 týchto zásad,
- mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a nedeľu vo výške a za podmienok ustanovených v kap. 14 týchto zásad,
- náhrada za pracovnú pohotovosť a náhrada za pohotovosť vo výške a za podmienok ustanovených v kap. 15 týchto zásad.

5.2.

Zamestnancovi možno priznať:

- pohyblivú zložku mzdy vo výške a za podmienok stanovených v kap. 16 týchto zásad,
- odmeny vo výške a za podmienok stanovených v kap. 17 a 18 týchto zásad.

6. Minimálny mzdový nárok

6.1.

Zamestnávateľ je povinný uhradiť zamestnancovi mzdu vo výške minimálneho mzdového nároku pre príslušný stupeň .

6.2.

Do minimálneho mzdového nároku sa zarátavajú všetky príplatky, mzdové zvýhodnenia okrem tých , ktoré sú taxatívne uvedené v § 120 ods. 2 Zákonníka práce , t.j. do minimálneho mzdového nároku sa nezahŕňajú .

- mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok,
- mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu,
- mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce,
- mzda za prácu nadčas,
- mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti.

7. Príplatok za zastupovanie

7.1.

Zamestnancovi, ktorý na základe písomného poverenia dočasne zastupuje v plnom rozsahu vedúceho zamestnanca dočasne nevykonávajúceho svoju prácu v celom rozsahu činnosti a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí príplatok za zastupovanie v sume do výšky 100 % príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.

7.2.

Príplatok za zastupovanie sa určuje najskôr po štyroch týždňoch súvislého zastupovania s účinnosťou od prvého dňa zastupovania. Priznáva sa najdlhšie počas 6 kalendárnych mesiacov

7.3.

Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia, a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok uvedených v bode 5.1 príplatok za zastupovanie.

8. Príplatok za riadenie pracovnej skupiny

8.1.

Vedúcemu zamestnancovi patrí príplatok za riadenie pracovnej skupiny.

8.2.

Výška (rozpätie) príplatku za riadenie pracovnej skupiny je ustanovená nasledovne. **33,19 € – 149,37 EUR** pre námestníkov riaditeľa, prednostov kliník, zástupcov prednostov kliník, primárov oddelení, vedúcich lekárov zdravotníckych pracovísk, vedúcich pracovníkov ekonomicko-prevádzkového úseku. Sadzby minimálnych mzdových nárokov sa zvyšujú koeficientom 1,15, ak ide o sestru, ktorá vykonáva riadenie a organizáciu ošetrovateľskej praxe. Zvýšenie sadzieb minimálnych mzdových nárokov vo výške 66.00 € a 33.00 € takejto sestre nepatrí

8.3.

Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi v rámci rozpätia určí riaditeľ DFN Košice na základe návrhu príslušných námestníkov pre liečebnú starostlivosť, námestníčky pre ošetrovateľskú starostlivosť a námestníka ekonomicko-prevádzkového úseku. Námestníkom navrhuje a schvaľuje výšku príplatku za riadenie riaditeľ.

8.4.

Výška príplatku za riadenie bude určená podľa stanovených kritérií: charakter oddelenia, počet riadených pracovníkov, samostatné riešenie prevádzkových a personálnych problémov, organizačné schopnosti, prístup k hospodáreniu s liekmi, ŠZM, spotrebného materiálu, predkladanie a realizácia konkrétnych návrhov na efektívne riadenie ľudských zdrojov, aktívna kontrolná činnosť, výsledky v oblasti poskytovania ZS – ukazovatele využiteľnosti lôžok (obložnosť, priemerná dĺžka hospitalizácie), ekonomické ukazovatele.

8.5.

Príplatok za riadenie pracovnej skupiny sa zaokrúhľuje na dve desatinné miesta v EUR. Na účely poskytovania tohto príplatku sa pracovnou skupinou rozumie kolektív zložený najmenej zo 4 zamestnancov a zamestnanca povereného riadením pracovnej skupiny.

8.6.

Príplatok patrí zamestnancovi odo dňa jeho poverenia riadením a organizovaním práce pracovnej skupiny

9. Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce

9.1.

Zamestnancovi patrí mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní činností v prostredí, v ktorom pôsobia chemické, karcinogénne, mutagénne, biologické, fyzikálne faktory, ak tieto činnosti zaradil Rozhodnutím RÚVZ Košice do 3. alebo 4. kategórie a pri ich výkone sa vyžaduje, aby zamestnanec na zníženie zdravotného rizika používal osobné ochranné pracovné prostriedky.

Za sťažený výkon práce podľa bodu 7.1. tejto normy patrí zamestnancovi vykonávajúcemu činnosti zaradené do 3. alebo 4. kategórie popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce mzdová kompenzácia vo výške 20 % minimálneho mzdového nároku za hodinu v € pre 1. stupeň náročnosti práce t.j. **0,40 €/1hodina**.

9.2.

Mzdová kompenzácia sa zamestnancom poskytuje aj pri nižšej intenzite pôsobenia faktorov pracovného prostredia, aj pri pôsobení iných vplyvov, ktoré zamestnancovi sťažujú prácu - § 124 ods.4 Zákonníka práce.

Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce, ak práce nie sú zaradené do 3. alebo 4. kategórie sa poskytuje pri výkone činností na uvedených klinikách /oddeleniach takáto :

- I.KDD, II.KDD, KPAIM, KN, DNO, DIO, ODCH, ambulancie DC, ambulancie DFN, CP, sklad prádla, cirkulujúci lekári v inom zariadení, dialýza, funkčná diagnostika, FRO a 2 pomocní pracovníci prevádzkových činností, ktorí zabezpečujú odnášanie nebezpečného odpadu – patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v tomto prostredí mzdová kompenzácia vo výške **0,10 EUR**.
- ODOH (okrem prác zaradených do 3. kategórie – bod 7.1.), lekár a sestry na kalmetizačnej ambulancii, lekár pracujúci s laserom a sanitár rtg - patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v takomto prostredí mzdová kompenzácia vo výške **0,20 EUR**.

9.3.

Rozhodujúcimi kritériami na určenie mzdovej kompenzácie za sťažený výkon práce sú dĺžka expozície škodlivému pracovnému prostrediu a závažnosť škodlivých faktorov. Pre zaradenie zamestnancov DFN Košice do III. kategórie podľa zák. 355/2007 Z.z. je potrebné Rozhodnutie Úradu verejného zdravotníctva a pre zamestnancov zaradených do II. kategórie podľa cit. zákona je potrebné Rozhodnutie riaditeľa DFN Košice pri súčasnej existencii biologických faktorov a zdravotného rizika.

10. Príplatok za zmenu

10.1.

Zamestnancovi v dvojzmennej a trojzmennej nepretržitej prevádzke, ktorý má rozvrhnutý pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách, patrí príplatok za zmenu.

10.2.

Výška (rozpätie) príplatku za zmenu je stanovená nasledovne:

- v dvojzmennej nepretržitej prevádzke **4,98 EUR** mesačne
- v trojzmennej nepretržitej prevádzke **9,96 EUR** mesačne

11. Mzda a náhradné voľno za prácu nadčas

11.1.

Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.

11.2.

Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac 12 po sebe nasledujúcich mesiacov.

11.3.

Zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu a ktorý dovŕšil vek 50 rokov, nemožno nariadiť prácu nadčas. Práca nadčas je prípustná len po dohode s týmto zamestnancom.

11.4.

U zamestnanca s kratším pracovným časom je práca nadčas práca presahujúca jeho týždenný pracovný čas. Tomuto zamestnancovi nemožno nariadiť prácu nadčas.

11.5.

Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške:

- 25% jeho priemerného zárobku za prácu nadčas v pracovné dni,
- 50 % jeho priemerného zárobku za prácu nadčas v dňoch nepretržitého odpočinku v týždni a vo sviatok.

Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na poskytnutí náhradného voľna za prácu nadčas, patrí zamestnancovi za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna. v tomto prípade mu mzdové

zvýhodnenie nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno v dobe 3 kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutom období po výkone jeho práce nadčas, príslúcha zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa prvej vety, to neplatí, ak zamestnanec v tejto lehote písomne oznámi zamestnávateľovi, že na poskytnutí náhradného voľna trvá a vyčerpá ho do 1 mesiaca po oznámení tejto skutočnosti. Náhradné voľno zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na termíne čerpania náhradného voľna za prácu nadčas, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi náhradné voľno najneskôr do uplynutia 12 kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná.

11.6.

V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hod. Zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas nad hranicu 150 hodín a to v rozsahu najviac 250 hodín ročne. Celkový maximálny limit práce nadčas pre zamestnanca v roku je 400 hodín.

11.7.

V prípadoch, keď je mzda zamestnanca dohodnutá v pracovnej zmluve už s prihliadnutím na prípadnú prácu nadčas, mzda, mzdové zvýhodnenie ani náhradné voľno zamestnancovi nepatria.

12. Mzda a náhrada mzdy za sviatok

12.1.

Za prácu vykonávanú vo sviatok zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 60% priemernej hodinovej mzdy (priemerného zárobku) zamestnanca. Mzdové zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý prípadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni.

12.2.

Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok hodina náhradného voľna. V tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí.

12.3.

Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutom období po výkone práce vo sviatok, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa odseku 1.

12.4.

Za čerpanie náhradného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

12.5.

Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ak mu mzda ušla pre sviatok. U zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa sviatok, ktorý prípadne na jeho obvyklý deň, považuje za odpracovaný deň. Tomuto zamestnancovi náhrada mzdy za sviatok nepatrí.

12.6.

Náhrada mzdy za sviatok alebo mzda podľa odseku 5 druhej vety nepatrí zamestnancovi, ktorý neospravedlnene zamešká zmenu bezprostredne predchádzajúcu sviatku alebo bezprostredne po ňom nasledujúcu, alebo zmenu nariadenú zamestnávateľom na sviatok, prípadne časť niektorej z týchto zmien.

12.7.

Na pracoviskách s nočnými zmenami sa začína deň pracovného pokoja hodinou zodpovedajúcou nástupu pracovnej zmeny, ktorá v pracovnom týždni nastupuje podľa rozvrhu zmien ako prvá ranná zmena.

13. Mzda a náhrada mzdy za nočnú prácu

13.1.

Zamestnancovi patrí za nočnú prácu vykonávanú v čase od 22,00 do 5,00 hodiny nasledujúceho dňa popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce vrátane vykonanej práce nadčas v noci mzdové zvýhodnenie vo výške 55% minimálneho mzdového nároku pre príslušnú mzdovú triedu.

13.2.

Ak zamestnanec vykonáva pracovnú pohotovosť vrátane práce nadčas (aktívna časť pracovnej pohotovosti) tak, že čas vykonávania pracovnej pohotovosti vrátane práce nadčas trvá nepretržite aj v čase od 22,00 hod do 5,00 hod. nasledujúceho dňa, zamestnancovi sa uhradí mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu v rozsahu 2 hodín za aktívnu časť pracovnej pohotovosti.

13.3.

Predpokladom výkonu nočnej práce zamestnanca, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie sestra a pôrodná asistentka podľa osobitného predpisu a ktorý dovŕšil vek 50 rokov je súhlas tohto zamestnanca s výkonom práce v noci.

14. Mzda a náhrada mzdy za prácu v sobotu a v nedeľu

14.1.

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v pracovnej zmene vykonávanej v sobotu, alebo v nedeľu príplatok v sume 100% minimálneho mzdového nároku pre príslušnú mzdovú triedu.

14.2.

Ak s vedúcim zamestnancom alebo zamestnancom bola v pracovnej zmluve dohodnutá mzda už s prihliadnutím na prípadnú prácu v sobotu a nedeľu, mzdové zvýhodnenie v takomto prípade nepatrí.

15. Náhrada za pracovnú pohotovosť

15.1.

V odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh súvisiacich so zabezpečením zdravotnej starostlivosti môže zamestnávateľ zamestnancovi nariadiť alebo so zamestnancom dohodnúť pracovnú pohotovosť.

15.2.

Pracovná pohotovosť je čas, kedy sa zamestnanec mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného pracovného času musí po určený čas zdržiavať na určenom mieste a byť pripravený na výkon práce.

15.3.

Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za pracovný čas. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku patrí zamestnancovi mzda vo výške 100 % minimálneho mzdového nároku príslušnej mzdovej triedy.

15.4.

Čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu, je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas a uhrádza sa podľa kap. 11 týchto Zásad.

15.5.

Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu osem hodín v týždni, najviac v rozsahu 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom.

15.6.

Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na dohodnutom mieste mimo pracoviska a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa nezapočítava do pracovného času. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti náhrada vo výške:

- za všedný deň **0,50 EUR** ,
- za sobotu, nedeľu a sviatok **0,66 EUR** .

15.7.

Náhrada za pracovnú pohotovosť nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k výkonu práce. Tento výkon je práca nadčas.

15.8.

Ak sa zamestnanec so zamestnávateľom dohodol na poskytnutí náhradného voľna za výkon pracovnej pohotovosti, patrí mu náhradné voľno v pomere 1:1, t.j. za hodinu pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna.

15.9.

Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu pracovného času, práce nadčas, nočnej práce, aktívnej a neaktívnej časti pracovnej pohotovosti zamestnanca tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu alebo mal nariadenú alebo dohodnutú pracovnú pohotovosť.

15.10.

Zamestnancom DFN Košice, ktorí vykonávajú pracovnú pohotovosť na pracovisku Linka detskej dôvery počas pracovných dní od pondelka do piatku bude zamestnávateľ vyplácať náhradu vzhľadom na charakter vykonávanej pohotovosti na pracovisku pod telefónom takto:

- vo výške **3,32 EUR/hod.** paušálne za podmienky čerpania náhradného voľna v rozsahu 1/2 z vykonanej pracovnej pohotovosti.

16. Motivačná (pohyblivá) zložka mzdy

16.1.

Účelom poskytovania motivačnej – pohyblivej zložky mzdy je prehlbenie hmotnej zainteresovanosti zamestnancov na zabezpečení stanovených úloh.

16.2.

Motivačná - pohyblivá zložka má motivačný charakter, podmienkou pre jej priznanie je ekonomické zhodnotenie výsledkov hospodárenia DFN Košice v nadväznosti na ekonomické výsledky jednotlivých NS. Pohyblivá zložka mzdy je nenárokovateľná, má charakter fakultatívnej zložky mzdy.

16.3.

Celkový objem prostriedkov určených na výplatu motivačnej - pohyblivej zložky je závislý od výsledkov hospodárenia DFN Košice za predchádzajúci štvrťrok a je určený riaditeľom na každé nákladové stredisko písomne, po zohľadnení náročnosti a charakteru práce, nasledujúci mesiac po ukončení štvrťroku.

Prehodnotenie motivačnej - pohyblivej zložky sa realizuje každý štvrťrok

16.4.

Návrh motivačnej - pohyblivej zložky zamestnancovi realizuje jeho bezprostredný priamy nadriadený na príslušnom tlačive a k návrhu predkladá aj presné určenie plnenia ukazovateľov - v percentuálnom vyjadrení z príslušnej mzdovej triedy podľa Kritérií na poskytovanie pohyblivej zložky mzdy (Príloha č II.) Riaditeľ DFN Košice navrhuje výšku pohyblivej zložky námestníkom riaditeľa a ním priamo riadeným zamestnancom.

16.5.

Krátenie pohyblivej zložky mzdy je možné vykonať z dôvodu nesplnenia kritérií až do výšky celej čiastky pohyblivej zložky mzdy.

Z dôvodu negatívneho hospodárskeho výsledku DFN Košice za predchádzajúci štvrťrok je možné realizovať krátenie pohyblivej zložky mzdy až do výšky celej čiastky v prípade krízovej situácie v DFN Košice po prejednaní so ZO SOZZaSS pri DFN.

Čiastky krátené za nesplnenie ukazovateľov nie je možné použiť k ohodnoteniu zamestnancov iného oddelenia.

16.6.

Výška pohyblivej zložky mzdy sa navrhuje v závislosti od rozsahu pracovného úväzku.

16.7.

Evidencia a vyhodnocovanie ukazovateľov sa vedie na každom nákladovom stredisku. Za evidenciu, kontrolu, správnosť vyhodnotenia ukazovateľov zodpovedná navrhujúci vedúci zamestnanec

16.8.

Lekárom vykonávajúcim povinnú predatestačnú prípravu na iných pracoviskách v rámci DFN Košice sa z uvedeného dôvodu nekráti ani neodoberá pohyblivá zložka mzdy.

Lekárom vykonávajúcim povinnú predatestačnú prípravu v iných zdravotníckych zariadeniach, t.j. mimo DFN Košice, sa kráti pohyblivá zložka mzdy po dobu trvania prípravy na základe návrhu priameho nadriadeného zamestnanca.

17. Mimoriadna odmena

17.1.

Za splnenie pracovných úloh, ktoré sa vyskytli mimoriadne a jednorázovo, splnenie ktorých si vyžiadalo osobitné pracovné úsilie a ktoré nie sú zahrnuté medzi ukazovatele pre priznanie pohyblivej zložky mzdy, je možné priznať mimoriadnu odmenu

17.2.

Výplata mimoriadnej odmeny sa realizuje až po vyhodnotení stanovených úloh.

17.3.

Návrh na odmenu zamestnancov predkladá vedúci zamestnanec s odôvodnením a navrhovanou výškou odmeny.

17.4.

Návrh na odmenu vedúcich zamestnancov predkladajú námestníci riaditeľa s odôvodnením a navrhovanou výškou odmeny.

17.5.

Odmenu schvaľuje riaditeľ DFN Košice, súčet odmien ročne môže byť maximálne vo výške 300 % mesačnej základnej mzdy.

17.6.

Pokyny pre poskytovanie mimoriadnej odmeny sú uvedené v prílohe č. III. týchto zásad.

18. Odmeny pri významných a pracovných výročiach

18.1.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku odmenu až do výšky 100% jeho dekrétovaných zložiek mzdy podľa kritérií (dĺžka odpracovaných rokov a dosahované pracovné výsledky) formulára F-1-07-4.

18.2.

Ako ocenenie dlhoročnej práce pre Detskú fakultnú nemocnicu Košice zamestnávateľ poskytne zamestnancovi alebo vedúcemu zamestnancovi odmenu za nepretržité trvanie pracovného pomeru v DFN Košice v dĺžke: (Formulár F-1-07-3)

10 rokov	vo výške	33,19 EUR
15 rokov	vo výške	66,39 EUR
20 rokov	vo výške	99,58 EUR
25 rokov	vo výške	132,78 EUR
30 rokov	vo výške	165,97 EUR
35 rokov	vo výške	199,16 EUR
40 rokov	vo výške	232,36 EUR

18.2.1.

Tieto odmeny sa úmerne kráčia podľa výšky úväzku zamestnanca.

18.2.2.

Na účely poskytovania odmien pri pracovných výročiach sa do obdobia trvania nepretržitého pracovného pomeru v DFN Košice započítava aj obdobie nepretržitého (kontinuálneho) trvania pracovného pomeru v jeho právnych predchodcoch.

19. Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely

19.1.

Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (ďalej len „priemerný zárobok“) zamestnávateľ zisťuje zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi, resp. vedúcemu zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného v rozhodujúcom období.

19.2.

Rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrtrok predchádzajúci štvrtroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období.

19.3.

Pri vzniku pracovného pomeru v priebehu kalendárneho štvrtroka je rozhodujúcim obdobím doba od vzniku pracovného pomeru do konca kalendárneho štvrtroka

19.4.

Ak zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 22 dní alebo 170 hodín, použije sa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok. Pravdepodobný zárobok sa zisťuje zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia, alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol.

19.5.

Pravdepodobný zárobok zamestnanca sa zistí zo mzdových podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve t.j. z hrubej mzdy vo všetkých jej zložkách, ktoré by zamestnanec obdržal, keby v rozhodujúcom období pracoval.

19.6.

Pri započítavaní zložiek mzdy sa vychádza zo stavu platného ku dňu, kedy vznikla potreba zistiť pravdepodobný zárobok.

19.7.

Priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Ak sa podľa pracovnoprávných predpisov má použiť priemerný mesačný zárobok, postupuje sa tak, že priemerný hodinový zárobok vypočítaný s presnosťou na dve desatinné miesta podľa metódy štatistického zaokrúhľovania sa vynásobí priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca.

Priemerný mesačný zárobok v eurách sa zistí vynásobením priemerného hodinového zárobku podľa predchádzajúcej vety a priemerného počtu pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca. Výsledná suma priemerného mesačného zárobku sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

19.8.

Ak je priemerný zárobok zamestnanca nižší ako minimálna mzda, na ktorú by zamestnancovi vznikol nárok v kalendárnom mesiaci, v ktorom vznikla potreba priemerný zárobok použiť, zvýši sa priemerný zárobok na sumu zodpovedajúcu tejto minimálnej mzde. Obdobne to platí pri používaní pravdepodobného zárobku. Ak zamestnávateľ skráti ustanovený týždenný pracovný čas podľa § 85 ods.5 ZP, zamestnávateľ zvýši priemerné zárobky dotknutých zamestnancov nepriamo úmerne skráteniu týždenného pracovného času odo dňa účinnosti tejto zmeny, opačný postup zamestnávateľ uplatní v prípade predĺženia ustanoveného týždenného pracovného času.

19.9.

Ak sa zamestnancovi v rozhodujúcom období zúčtuje na výplatu mzda (časť mzdy), ktorá sa poskytuje za dlhšie obdobie ako kalendárny štvrťrok, na účely zisťovania priemerného zárobku sa určí jej pomerná časť pripadajúca na kalendárny štvrťrok. Zvyšná časť sa zahrnie do mzdy pri zisťovaní priemerného zárobku v ďalšom období. Počet rozhodujúcich období zamestnávateľ určí podľa počtu štvrťrokov, za ktoré sa mzda poskytuje. Mzda poskytnutá zamestnancovi pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia sa považuje za mzdu poskytnutú za obdobie 4 kalendárnych štvrťrokov. Pri určovaní pomerných častí mzdy zamestnávateľ prihliada na podiel obdobia odpracovaného v rozhodujúcom období alebo v ďalších rozhodujúcich obdobiach z fondu pracovného času na príslušné obdobie.

20. Odmeny za práce vykonávané na základe iných zmluvných vzťahov

20.1.

Zamestnávateľ môže na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb výnimočne uzatvárať s fyzickými osobami dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohoda o vykonaní práce, dohoda o pracovnej činnosti a dohoda o brigádnickej práci študentov). Uzatváranie zmluvných vzťahov podľa iných právnych predpisov (Občiansky zákonník, Obchodný zákonník) v prípade napr. Mandátnej zmluvy alebo Príkaznej zmluvy sa pripúšťa vo výnimočnom prípade. Uzatvorenie Manažérskej pracovnej zmluvy s vedúcim zamestnancom, so zamestnancom, ktorý vykonáva koncepčné, systémové, tvorivé, metodické alebo obchodné činnosti, riadi, organizuje alebo koordinuje zložité procesy alebo rozsiahle súbory veľmi zložitých zariadení je podmienené skutočnosťou, že vo výške mzdy bude zohľadnená prípadná práca nadčas, najviac však v úhrne 150 hodín ročne.

20.2.

Výška odmeny za prácu vykonávanú na základe týchto zmluvných vzťahov je určená na základe dohody zmluvných strán.

20.3.

Pri určení sumy odmeny sa prihliada najmä na výšku mzdy poskytovanú zamestnancom DFN Košice za tie isté alebo podobné práce (pracovné činnosti) vykonávané v pracovnom pomere v DFN Košice.

20.4.

Iné zmluvné vzťahy je možné uzatvárať len výnimočne, písomne na predpísaných tlačivách, iba do výšky objemu vyčleneného v rozpočte na tieto účely.

21. Splatnosť a výplata mzdy

21.1.

Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie. Vypláca sa v peniazoch, v slovenskej mene, bezhotovostným prevodom na účet zamestnanca.

21.2.

Zamestnávateľ vypláca mzdu v jednom výplatnom termíne, a to najneskôr v posledný pracovný deň nasledujúceho mesiaca.

21.3.

Medzi výplatnými termínmi môže zamestnávateľ vo výnimočných prípadoch vyplatiť preddavok na mzdu, prípadne vyúčtovanie mzdy, na základe odôvodnenej písomnej žiadosti zamestnanca v inom termíne, na ktorom sa s ním dohodne. Vyplatenie preddavku na mzdu a vyúčtovanie mzdy schvaľuje riaditeľ DFN Košice.

21.4.

Zamestnávateľ mzdu vypláca na účet zamestnanca tak, aby určená suma peňažných prostriedkov bola pripísaná na účet najneskôr v deň určený na výplatu.

21.5.

Pri vyúčtovaní mzdy zamestnávateľ vydá zamestnancovi, resp. vedúcemu zamestnancovi písomný doklad obsahujúci údaje o jednotlivých zložkách mzdy a vykonaných zrážkach a o celkovej cene práce. Na žiadosť zamestnanca mu zamestnávateľ predloží na nahliadnutie doklady, na základe ktorých bola mzda vypočítaná.

21.6.

Pri skončení pracovného pomeru vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi mzdu splatnú za mesačné obdobie v nadnom výplatnom termíne podľa odseku 2.

22. Spoločné, prechodné a záverečné ustanovenia

22.1.

Výška základnej mzdy, príplatkov k mzde podľa kolektívnej zmluvy a ďalších zložiek mzdy sa určí zamestnancovi pevnou sumou mesačne pre ustanovený týždenný pracovný čas.

22.2.

Zamestnancovi s kratším pracovným časom patrí mzda zodpovedajúca tomuto kratšiemu pracovnému času

22.3.

Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť ochranu údajov o mzde, náležitostiach s ňou súvisiacich a iných peňažných náležitostiach zamestnanca.

22.4.

Zmluvné strany sa zaväzujú spoločne pôsobiť, aby bol zabezpečený dostatok finančných zdrojov na činnosť Detskej fakultnej nemocnice Košice a odmeňovanie jej zamestnancov.

22.5.

Tieto zásady nadobúdajú platnosť a účinnosť dňom 01.04.2012. Ruší sa platnosť doterajších Zásad diferencovaného systému odmeňovania DFN Košice .

PhDr. Veronika Krausová
dočasne poverená predsedníčka ZO SOZZaSS

MUDr. Peter Krcho, PhD.
riaditeľ DFN Košice

Org.č. 0111-80201
Slovenský odborový zväz
zdravotníctva a sociálnych služieb
Základná odborová organizácia
Detská fakultná nemocnica
040 11 Košice, Trieda SNP 1

0111-80201
Detská fakultná nemocnica Košice
Trieda SNP 1
040 11 Košice

23. Príloha č. I – Mzdové triedy a základná mzda v DFN Košice

Zamestnanci Detskej fakultnej nemocnice Košice okrem zamestnancov DFN vykonávajúcich pracovné činnosti v kategórii lekár sú zaradení do jednej zo 14 mzdových tried podľa Smernice o pracovných činnostiach podľa dosiahnutého vzdelania, plnenia kvalifikačných predpokladov, požiadaviek a náročnosti vykonávanej práce.

Zamestnanci DFN Košice v kategórii lekár sú zaradení do osobitnej mzdovej triedy podľa zákona č. 512/2011 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 578/2004 Z.z. v platnom znení.

23.1.

Mzdová trieda	sadzba mzdového nároku pri mesačnej mzde pre zamestnancov DFN okrem kategórie lekár (od 1.1.2012) a kategórie sestra (od 1.4.2012) (základná mzda)
	v EUR
1.	338,40
2.	342,60
3.	357,40
4.	391,70
5.	416,40
6.	425,80
7.1.	489,60
7.2.	538,40
8.	587,30
9.	636,50
10.	685,30
11.	734,10
12.	783,20
13.1.	848,20
13.2.	929,80
14.	979,00

23.2.

Mzdová trieda	sadzba mzdového nároku pri mesačnej mzde pre zamestnancov v kategórii lekár (základná mzda) platná od 1.1.2012
	v EUR
10.2.	807,45
14.2.	1 230,40

23.3.

Mzdová trieda	sadzba mzdového nároku pri mesačnej mzde pre zamestnancov v kategórii lekár (základná mzda) platná od 1.7.2012
	v EUR
10.2.	922,80
14.2.	1 461,10

23.4.

Stupeň	Počet rokov praxe	sadzba minimálneho mzdového nároku v kategórii sestra platná od 1.4.2012 v EUR
1	0	640,0
2	od 3	666,2
3	od 6	692,2
4	od 9	718,4
5	od 12	744,5
6	od 15	770,7
7	od 18	796,8
8	od 21	822,9
9	od 24	849,0
10	od 27	875,3
11	od 30	901,4
12	od 33	928,0

23.4.1.

Minimálny mzdový nárok sestry sa zvyšuje o 66 eur, ak ide o sestru, ktorá získala odbornú spôsobilosť na výkon špecializovaných pracovných činností a samostatne vykonáva špecializované pracovné činnosti podľa akreditovaného špecializačného študijného programu príslušného špecializačného odboru.

23.4.2.

Minimálny mzdový nárok sestry sa zvyšuje o 33 eur, ak ide o sestru, ktorá získala odbornú spôsobilosť na výkon certifikovaných pracovných činností a samostatne vykonáva certifikované pracovné činnosti ošetrovateľskej starostlivosti podľa akreditovaného certifikačného študijného programu príslušnej certifikovanej pracovnej činnosti.

23.4.3.

Ak sestra vykonáva činnosti uvedené v bode 23.4.1 a súčasne činnosti uvedené v bode 23.4.2, sadzba minimálneho mzdového nároku takejto sestry sa zvyšuje podľa bodu 23.4.1.

23.4.4.

Sadzby minimálnych mzdových nárokov sa zvyšujú koeficientom 1,15, ak ide o sestru, ktorá vykonáva riadenie a organizáciu ošetrovateľskej praxe. Zvýšenie sadzieb minimálnych mzdových nárokov podľa bodu 23.4.1 a bodu 23.4.2 takejto sestry nepatrí.

23.4.5.

Ak sa v tabuľke o minimálnom mzdovom nároku v kategórii sestra uvádza požiadavka praxe, rozumie sa tým odborná ošetrovateľská prax definovaná v zákone 576/2004 Z.z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti v znení neskorších predpisov.

24. Príloha č. II – Kritéria pre poskytovanie pohyblivej zložky mzdy**24.1. Zdravotnícki pracovníci****24.1.1. Primár, prednosta, vedúci oddelenia – do 50% príslušnej mzdovej triedy**

1.	náročnosť a charakter oddelenia	5-20%
2.	poskytovanie ZS – rozsah, kvalita, počet výkonov, počet ukončených hospitalizácií, dodržiavanie štandardov, sťažnosti, spokojnosť pacientov a personálu, ambulantný úväzok, konziliárna činnosť v rámci DFN a FNLP	10%
3.	ekonomické ukazovatele – štatistické - (ambulantné výkony, počet prepustených pacientov, priemerný ošetrovací čas), šetrenie nákladov, racionalizačné opatrenia, výsledky revízných kontrol zo ZP, sponzorské aktivity	10%
4.	odborné aktivity - prednášková a publikačná činnosť (počet, autor, spoluautor), činnosť v komisiách (počet, funkcia), aktívna účasť na seminároch DFN, rozboroch, pregraduálne a postgraduálne výučbové základne	5%
5.	kreativita, plnenie stanovených úloh v termíne, dodržiavanie smerníc, odborná výchova nových zamestnancov	5%

24.1.2. vedúce sestry, vedúci asistenti – do 40% príslušnej mzdovej triedy

1.	náročnosť a charakter práce, odborná prax	5-20%
2.	miera nadčasových hodín s prihliadnutím na PN, OČR, kvalita ošetrovateľskej starostlivosti, efektívne nakladanie s liekmi a SZM, spokojnosť pacientov a personálu	10%
3.	práca nad rámec určeného pracovného času plnenie úloh v stanovených termínoch	5%
4.	odborné aktivity - prednášková a publikačná činnosť, činnosť v komisiách odborná výchova nových zamestnancov	5%

24.1.3. Ostatní zdravotnícki pracovníci – do 30% príslušnej mzdovej triedy**Lekár, iný zdravotnícky pracovník VŠ (logopéd, psychológ, liečebný pedagóg, špeciálny pedagóg)**

1.	náročnosť a charakter práce, samostatnosť, zodpovednosť, odborná prax, kreativita, aktívnosť	5-10%
2.	dodržiavanie štandardov zdravotnej starostlivosti, smerníc, ambulantná činnosť, (počet výkonov), ústavná činnosť (počet prepustených pacientov), konziliárna činnosť v rámci DFN a FN LP, ochota zastupovať, spolupracovať, odborná výchova nových zamestnancov	10%
3.	vykonávanie pracovnej pohotovosti - práca nad rámec určeného pracovného času ZP, práca v Linke dôvery	5%
4.	vzdelávanie, počet publikácií, prednášky, účasť na seminároch DFN, využívanie zdravotníckej techniky, zavádzanie nových vyšetrovacích metód, diagnostické omyly, sťažnosti, spokojnosť pacientov, kumulované funkcie, činnosť v komisiách	5%

Sestra, asistent výživy, iný zdravotnícky pracovník (fyzioterapeut)

1.	náročnosť a charakter práce, samostatnosť, zodpovednosť, odborná prax	5-15%
2.	kvalita ošetrovateľskej starostlivosti dodržiavanie (ošetrovateľských, prípravných – liečebnej výživy, rehabilitačných) štandardov, práca nad rámec určeného pracovného času, efektívne vykazovanie výkonov pre ZP (ambulancie), sťažnosti, spokojnosť pacientov, odborná výchova nových zamestnancov	10%
3.	odborné aktivity – prednášková a publikačná činnosť, postgraduálne vzdelávanie, aktivita na skvalitňovaní ošetrovateľských procesov	5%

Zdravotnícky asistent, sanitár

1.	náročnosť a charakter práce, samostatnosť, zodpovednosť, odborná prax,	5-20%
2.	kvalita vykonávanej práce, práca nad rámec určeného pracovného času	10%

24.2. Nezdravotníckí pracovníci

24.2.1. Vedúci nezdravotníckí pracovníci - do 50% príslušnej mzdovej triedy

1.	kvalita vykonávanej práce, spokojnosť priameho nadriadeného s výkonom, charakter a náročnosť práce	5-20%
2.	plnenie úloh v termínoch alebo v predstihu, dodržiavanie zákonných noriem a interných predpisov, pracovná disciplína, ochota zastupovať, ďalšie vzdelávanie a odborný rozvoj	10%
3.	osobnostné kritériá – organizačné schopnosti, efektívnosť práce, flexibilita, komunikácia, prístup k riešeniu problémov, kreativita, iniciatíva, samostatnosť, chybovosť, spoľahlivosť,	10%
4.	kumulované funkcie, spolupráca na konkrétnych projektoch kontrolná činnosť	10%

24.2.2. Ostatní nezdravotníckí pracovníci – do 30% príslušnej mzdovej triedy

1.	kvalita vykonávanej práce, spokojnosť priameho nadriadeného s výkonom, kumulované funkcie, charakter a náročnosť práce	10%
2.	plnenie úloh v termínoch alebo v predstihu, dodržiavanie zákonných noriem a interných predpisov, pracovná disciplína, ochota zastupovať, ďalšie vzdelávanie a odborný rozvoj	5%
3.	osobnostné kritériá – organizačné schopnosti, efektívnosť práce, flexibilita, komunikácia, prístup k riešeniu problémov, kreativita, iniciatíva, samostatnosť, chybovosť, spoľahlivosť,	10%
4.	ekonomické ukazovatele – racionalizačné opatrenia, šetrenie nákladov, racionalizačné opatrenia, sponzorské aktivity	5%

24.3.

Evidencia o vyhodnotení ukazovateľov sa vedie na každom nákladovom stredisku. Za evidenciu, kontrolu a správnosť vyhodnotenia ukazovateľov a výšku pohyblivej zložky mzdy zodpovedá príslušný vedúci zamestnanec.

25. Príloha č. III – Pokyny pre poskytovanie mimoriadnej odmeny

Zamestnávateľ môže zamestnancovi poskytnúť odmenu za splnenie mimoriadnej, jednorázovej alebo osobitne významnej pracovnej úlohy.

- za splnenie mimoriadnej úlohy, ktorá nie je obsahom pracovnej náplne odmeňovaného zamestnanca,
- za splnenie výnimočných, nárazových a náročných úloh, ktoré síce sú v náplni práce zamestnanca, ale ich plnenie si vyžiadalo mimoriadne pracovné úsilie a nebolo odmenené iným spôsobom (napr. práca nadčas),
- pri zvýšení pracovného úsilia a výkonu v dobe dlhotrvajúcej neprítomnosti spolupracovníkov z dôvodu napr. PN, OČR, neplateného voľna a pod. (trvajúceho dlhšie ako 4 týždne), pokiaľ za chýbajúceho zamestnanca nebola prijatá náhrada a zvýšené pracovné úsilie nebolo preplatené iným spôsobom (odmena za prácu nadčas, pohyblivá zložka mzdy). Výška odmeny môže byť priznaná v sume 30 % ušetrenej základnej mzdy chýbajúceho zamestnanca.