

Zdravotníckí asistenti sa premenujú na praktické sestry

(15. mája 2018, SITA)

Cieľom premenovania je podľa šéfa parlamentného výboru pre zdravotníctvo Štefana Zelníka zlepšiť pre absolventov stredných zdravotníckych škôl ich spoločenské postavenie a tým zvýšiť záujem o toto povolanie.

Zdravotníckí asistenti sa po vzore z Českej republiky premenujú na praktické sestry. Informoval o tom na tlačovej konferencii predseda parlamentného výboru pre zdravotníctvo Štefan Zelník (SNS).

Pozmeňujúci návrh podporili aj niektorí členovia výboru z radov opozície. „Musím povedať, že na zdravotníckom výbore prestáva politikárčenie, zaoberáme sa odbornými vecami,“ povedal Zelník s tým, že z 11 poslancov hlasovalo za deväť poslancov naprieč politickým spektrom.

Povinná vysoká bola chybou

Ako vysvetlil Zelník, pri zosúladovaní nášho vzdelávania so vzdelávaním EÚ nastali v minulosti chybné rozhodnutia.

„Podľa smernice EÚ zdravotná sestra je regulovaným povoláním a musí absolvovať 4 600 hodín praktickej výuky, je úplne jedno, či to absolvuje počas strednej alebo vysokej školy. Nesprávnou aplikáciou európskej smernice sa stalo to, že bolo požadované pre zdravotnú sestru vysokoškolské vzdelanie. Stredné zdravotnícke školy sa dostávali do útlmu a pokračovali vo výchove zdravotníckych asistentov,“ zdôvodnil Zelník.

Podľa neho stredné zdravotnícke školy majú študijný program oveľa náročnejší, ako potrebujú zdravotníckí asistenti, a sú tak viac vzdelaní.

„Preto v minulom roku mohlo ministerstvo zdravotníctva pristúpiť k rozšíreniu kompetencií pre zdravotníckych asistentov,“ doplnil.

Názov praktická sestra podľa šéfa výboru zodpovedá aj ich kompetenciám a praktickému zaradeniu. Cieľom premenovania je podľa Zelníka zlepšiť pre absolventov stredných zdravotníckych škôl ich spoločenské postavenie a tým zvýšiť záujem o toto povolanie.

Chcú tak riešiť nedostatok sestier

Ako pripomenul člen výboru a poslanec OĽaNO Alan Suchánek, stredné zdravotnícke školy boli v minulosti prestížne školy.

„Chodili na ne študovať dievčatá, ktoré mali jednotky, dvojky. My sme túto školu dehonestovali, pritom títo ľudia sa štyri roky vzdelávajú v odbore zdravotníctvo. Oni sa špecializujú a cesta k úspechu je špecializácia,“ dodal.

Poslanec Juraj Blanár (Smer-SD) ocenil, že na výbore dokázali dospieť k pragmatickej zhode.

„To znamená, že hľadáme odpovede na otázky, čo v budúcnosti, keď nám budú odchádzať silné ročníky, ktoré dnes sú tesne pred dôchodkom,“ konštatoval.

Primárnym úmyslom je podľa Blanára nielen zatriktívniť zdravotnícke školy, ale vrátiť im opäť ich postavenie. „Chceme napraviť to, čo voľakedy nebolo dobre interpretované pri implementácii európskeho práva,“ povedal Blanár.

Školy hlásia, že sú pripravené

Prezident Asociácie stredných zdravotníckych škôl (ASZS) SR Miroslav Sekula je veľmi rád, že sa hovorí o takejto zmene, po ktorej asociácia volá od roku 2005.

„Dnes sú tu konečne ľudia, ktorí sú ochotní načúvať tej problematike. Nie len počúvať, ale ju aj meniť,“ dodal.

Podľa prezidenta sú stredné zdravotnícke školy pripravené na zmeny.

Výplaty mohli meškať, platobný systém mal poruchu

(15. mája 2018, SITA)

Ak ste márne čakali v pondelok výplatu a váš zamestnávateľ sa dušoval, že ju poslal, neklamal. Slovenský platobný systém mal totiž poruchu.

Na situáciu nás upozornila čitateľka, podľa ktorej „Národná banka neposlala lekárom výplaty“.

Hoci Národná banka Slovenska neposiela výplaty zdravotníckym pracovníkom, problém bol predsa len na jej strane.

Systém už funguje

V medzibankovom platobnom systéme SIPS v pondelok 14. mája vznikli technické problémy, informovala Národná banka Slovenska s tým, že situáciu intenzívne rieši a o ďalších krokoch bude informovať.

Neskôr v stanovisku doplnila, že medzibankový platobný systém SIPS je už funkčný a všetky tuzemské platby z pondelka boli spracované. „V prípade, že majú klienti nezrealizované transakcie, je potrebné, aby sa obrátili na svoju banku,“ uviedla centrálna banka.

Odborárom sa nepáči zrušenie pohotovostí

(Pravda; 110/2018; 15/05/2018; s.: 3; tasr ; Zaradenie: Slovensko)

Lekárske odborové združenie kritizuje zrušenie fungovania ambulantných pohotovostí po 22. hodine. Podľa odborárov hrozí, že po tejto hodine nebude adekvátne zabezpečená zdravotná starostlivosť na viacerých miestach Slovenska. Ambulantná pohotovostná služba má slúžiť pacientom pri náhlej zmene zdravotného stavu, keď nie je bezprostredne ohrozený život. Systém jej fungovania sa mení od júla. Má vzniknúť takzvaná pevná a doplnková sieť ambulantnej pohotovosti. Pevná sieť bude cez pracovný týždeň fungovať od 14. do 22. h, v súčasnosti je otvorená do rána. Doplnková sieť bude dobrovoľná s možnosťou kratšej prevádzky.

Stručne z domova – Kritika skrátenia fungovania pohotovostí

(Rádio Slovensko, 22:00; Rádiožurnál Slovenského rozhlasu; 14/05/2018; Andrea Kozinková; Zaradenie: z domova)

Andrea Kozinková, moderátorka: "Lekárske odborové združenie kritizuje zrušenie fungovania ambulantných pohotovostí po dvadsiatej druhej hodine. Od júla tak podľa odborárov hrozí, že po tejto hodine nebude adekvátne zabezpečená zdravotná starostlivosť na viacerých miestach Slovenska. Ministerstvo zdravotníctva akékoľvek pochybnosti dôrazne odmieta. Skrátenie fungovania pohotovostí akceptovali aj odborné lekárske spoločnosti, ako Slovenská lekárska komora či Asociácia súkromných lekárov."

Lekári kritizovali nočné obmedzenie služby prvej pomoci

(ekonomika.sme.sk; 14/05/2018; SITA ; Zaradenie: Ekonomika / Slovensko)

<https://ekonomika.sme.sk/c/20825715/lekarske-odborove-zdruzenie-zdravotnictvo-zachranka-pohotovost.html>

Dd 1. júla hrozí, že nebude adekvátne zabezpečená zdravotná starostlivosť o pacientov po 22. hodine na viacerých miestach Slovenska.

BRATISLAVA. Lekárske odborové združenie (LOZ) upozorňuje pacientov, verejnosť a ministerku zdravotníctva, že zrušenie Lekárskej služby prvej pomoci (LSPP) po 22. hodine je nekoncepčné, odporujúce odporúčaniam Organizácie pre ekonomickú spoluprácu a rozvoj (OECD) pre Slovensko, pričom predstavuje výraznú finančnú záťaž pre zadlžené nemocnice.

Žiadna dopadová štúdia

Lekári z nemocníc v stanovisku upozorňujú, že po zmenách LSPP od 1. júla 2018 hrozí, že nebude adekvátne zabezpečená zdravotná starostlivosť o pacientov po 22. hodine na viacerých miestach Slovenska.

"Doterajší systém LSPP, kde sa o pacientov po pracovnej dobe (po 15:30 v bežný deň a počas víkendov a sviatkov) starali obvodní lekári pre dospelých a pre deti, od 1. júla LSPP po zásahu ministerstva na mnohých miestach Slovenska zanikne úplne a zvyšok bude fungovať len do 22:00. Po tomto čase sa o pacientov má podľa ministerstva postarať centrálny príjem (urgent) nemocnice," zhrnuli lekári.

Odborové združenie pripomenulo, že proti tomuto rozhodnutiu boli zástupcovia nemocničných lekárov a aj nemocnice.

"Hoci dané rozhodnutie má zásadný vplyv na nemocnice, nebola vypracovaná žiadna dopadová štúdia, čo toto rozhodnutie prinesie pacientom, či nemocniciam," dodali.

Len štyri centrálné príjmy

V súčasnosti komplexné centrálné príjmy nemocníc existujú len v Bratislave, Košiciach, Banskej Bystrici a v Martine.

"Lekárov s príslušným vzdelaním na prácu na takomto centrálnom príjme možno na Slovensku spočítať na prstoch jednej ruky. Vo viacerých väčších nemocniciach existujú len centrálné príjmy pre dospelých, ktoré už teraz fungujú na hranici zákonnosti (často zabezpečené neskúseným neatestovaným lekárom) a v žiadnej ani len fakultnej nemocnici neexistujú centrálny príjem pre deti," upozornilo LOZ.

Zvýšené náklady pre nemocnice

Ďalším problémom je podľa odborov nedostatok sestier, ktorých väčšina nemocníc nemá dostatok ani na optimálny chod vlastných oddelení, nieto ešte na zabezpečenie ambulantnej pohotovostnej starostlivosti – na prebratie pacientov zrušenej LSPP.

Prečítajte si tiež: Exekučná imunita nemocníc môže byť posúdená ako protiústavná, tvrdí analytik

"Ďalšou skutočnosťou je, že ešte pred niekoľkými rokmi si súkromné ziskové siete lekární vydobyli, že ich pohotovosť aj vo veľkých mestách končí po 22:00. Tým pádom pre adekvátne zabezpečenie pacientov sú v súčasnosti zadlžené nemocnice, vzhľadom na rozhodnutie rezortu zdravotníctva, nútené uvažovať o otvorení nemocničnej lekárne v tomto pohotovostnom čase," uviedli lekári.

Podľa LOZ ministerstvo zdravotníctva doteraz nepovedalo, ako majú teda nemocnice zabezpečiť starostlivosť o pacientov odkázaných na ambulantnú pohotovosť po 22. hodine.

"Síce povedalo, že to majú robiť centrálné príjmy, teda urgenty, ale také máme na Slovensku len štyri. O pacientov odkázaných na ambulantnú pohotovosť sa vo veľa mestách musia postarať teda lekári predovšetkým detských oddelení," uviedli lekári.

"Tí musia po novom po 22:00 zabezpečiť hospitalizovaných pacientov na svojich oddeleniach, príjmy na oddelenie, pacientov privezených sanitkou a rozhodnutím ministerstva k tomu všetkému aj ambulantne ošetrovať pacientov, ktorých by predtým riešili obvodní lekári na LSPP," argumentovali lekári.

Systém vychádza v ústrety súkromníkom

Odbory považujú za zarážajúce, že pri tejto realite povinností nemocníc ministerstvo zmenou zabezpečilo garanciu paušálneho mesačného príjmu pre súkromných prevádzkovateľov Ambulantnej pohotovostnej služby, navyše im zabezpečilo garanciu príjmov 12 eur na hodinu práce ich lekárov.

"Ale ministerstvo zdravotníctva vôbec nezabezpečilo, aby i zadlžené štátne nemocnice mali garantované príjmy na realizáciu povinnosti postarať sa o pacientov po 22. hodine. Je absolútne ekonomicky nekoncepčné neustále vychádzať v ústrety ekonomickým požiadavkám ziskového súkromného sektora (siete lekární, súkromné ambulancie, súkromní prevádzkovatelia LSPP) na úkor zadlžených štátnych nemocníc, ktorým sa povinnosti, a tým aj výdavky neustále navyšujú," uzavreli lekári.

Pacienti zvyčajne využívali urgent

Ministerstvo zdravotníctva SR v reakcii uviedlo, že zdravotná starostlivosť o pacienta bude plnohodnotne zabezpečená a dôrazne odmieta akékoľvek pochybnosti.

Cieľom týchto krokov je podľa rezortu práve zlepšiť organizáciu a fungovanie pohotovostnej služby a zdravotnú starostlivosť urobiť ešte dostupnejšou.

Prečítajte si tiež: Pellegrini kritizoval zisky súkromníkov v štátnych nemocniciach

"Mnohí pacienti totiž nerozlišujú medzi urgentnými príjmami nemocníc a pohotovostnými ambulanciami všeobecných lekárov. Aj s menej závažnými problémami tak najmä vo väčších mestách automaticky mierili na urgentné príjmy. Ambulantná pohotovostná služba má slúžiť pacientom pri náhlej zmene zdravotného stavu, keď nie je bezprostredne ohrozený život," informuje ministerstvo.

Pohotovosť bude podľa rezortu zdravotníctva dostupná pacientom v každom okresnom meste a rovnako tak v budúcnosti aj pohotovostná lekáreň. Dostupnosť navrhovanej novej pevnej siete je podľa ministerstva na 98 percent do 30 minút.

"To znamená, že 98 percent obyvateľov bude mať pohotovostnú službu k dispozícii do 30 minút. Organizátor, ktorý bude zabezpečovať pevnú pohotovostnú službu, bude môcť poskytnúť aj doplnkovú ambulantnú službu," informovalo ministerstvo.

Ambulantné pohotovosti neboli vytážené

Čo sa týka časových intervalov, možno podľa ministerstva zdravotníctva na základe štatistík skonštatovať, že z hľadiska vytáženosti po 22. hodine boli ambulatné pohotovosti vytážené minimálne, v niektorých prípadoch takmer vôbec.

Ministerstvo zdravotníctva pôvodne navrhovalo prevádzku pohotovostí do 23. hodiny, na základe pozmeňovacieho poslaneckého návrhu v parlamente sa uvedený čas posunul na 22. hodinu.

"Tento čas akceptovali aj odborné lekárske spoločnosti ako napríklad Slovenská lekárska komora či Asociácia súkromných lekárov," uzavrelo ministerstvo.

Valocký odišiel, ale onkologickému ústavu stále chýbajú sestry

(aktuality.sk; 15/05/2018; Jana Čunderlíková ; Zaradenie: Zdravie)

<https://www.aktuality.sk/clanok/589201/valocky-odisiel-ale-onkologickemu-ustavu-stale-chybaju-sestry/>

V júni by mali do onkologického ústavu prísť na pomoc sestry zo srdcovo-cievneho ústavu aj nemocnice ministerstva vnútra. Ústav zatiaľ cez inzeráty hľadá vlastné posily.

Kritizovaný Jozef Valocký (Smer-SD) síce na konci apríla z Národného onkologického ústavu (NOÚ) odišiel, ale vyriešiť alarmujúcu situáciu s nedostatkom sestier bude ešte behom na dlhé trate.

Len za uplynulý rok z onkologického ústavu odišlo 25 sestier. A hoci od mája nastúpili štyri nové, ďalším štyrom sa práve končí výpovedná lehota.

Situácia v NOÚ ukázala, do akej miery je kľúčová každá zdravotná sestra. Pre ich nedostatok musia onkologickí pacienti dlhšie čakať na zákroky.

Situácia v ústave sa zdramatizovala práve za šéfovania Valockého, ktorý je zároveň poslancom Smeru-SD. Počas jeho pôsobenia odchádzali skúsení zdravotníci: lekárov sa

podarilo nahradiť, sestry nie.

Ministerstvo zdravotníctva tvrdí, že situácia v NOÚ sa stabilizuje.

Naberajú aj cez inzeráty

Generálnym riaditeľom sa po Valockého odchode stal dočasne Tomáš Alscher, ktorý dovtedy pôsobil ako ekonomický riaditeľ. Alscher bol teda vo vedení ústavu aj v časoch najväčšej kritiky zo strany zamestnancov.

"Krátko po menovaní do funkcie absolvoval generálny riaditeľ niekoľko stretnutí so zástupcami jednotlivých oddelení a kliník. Nastavenie novej formy komunikácie medzi zamestnancami a zároveň aj potreby posilnenia personálu na niektorých oddeleniach považuje vedenie NOÚ za prioritné," uviedla hovorkyňa NOÚ Martina Šoltésová.

NOÚ od mája posilnilo nábor nových zdravotníčok cez inzeráty. Ako sa možno dočítať, ponúka základnú zložku mzdy od 751 eur podľa kvalifikácie aj jednorazový náborový príspevok.

"V súčasnosti je prioritou vedenia i stredného manažmentu doplniť sestry najmä na Oddelení anestéziológie a intenzívnej medicíny, ale aj na Klinike klinickej onkológie a Oddelení ambulantnej chemoterapie," uviedla Šoltésová.

Okrem štyroch sestier, ktoré nastúpili v máji, od júna prisľúbilo nástup na vyššie spomínané oddelenia päť sestier a od júla jedna absolventka.

Celkovo by chcel ústav prijať 20 až 25 sestier.

"Inzerát ktorý ponúka pracovnú možnosť až na náborový príspevok a ubytovanie nie je ničím zaujímavým pre nových uchádzačov. Ostatne možnosti sú stanovené Zákonníkom práce," komentuje Milan Laurinc zo Slovenskej komory sestier a pôrodných asistentiek ponuku NOÚ.

Na pomoc prišli sestry z iných nemocníc

Kým sa onkologickému ústavu podarí ako-tak doplniť vlastné stavy, sestry si "požičiava" z iných nemocníc.

Do 20. mája vypomáha jedna sestra z Fakultnej nemocnice v Žiline, tak aby to neohrozilo zdravotnú starostlivosť v jej domovskej nemocnici.

Do konca tohto mesiaca chodia na výpomoc do NOÚ aj sestry z Univerzitnej nemocnice Bratislava (UNB).

"Dočasnú výpomoc pre NOÚ sme zabezpečili zdravotnými sestrami zo špecializovaných pracovísk UNB, na ktorých je systemizácia personálu stabilizovaná. Poskytovanie zdravotnej starostlivosti na týchto pracoviskách UNB je plnohodnotne zabezpečená," uviedla hovorkyňa bratislavskej nemocnice Eva Kliská.

Samotná UNB má však údajne tiež problém s nedostatkom sestier, pre ktorý sa do nemocnice

chystajú na poslanecký prieskum členovia parlamentného zdravotníckeho výboru.

V júni by mala do NOÚ prísť posila: sestry z Národného ústavu srdcových a cievnych chorôb a z Nemocnice svätého Michala, ktorá patrí pod ministerstvo vnútra.

"Predpokladáme, že časť služieb na Oddelení anesteziológie a intenzívnej medicíny v mesiaci jún pokryjeme prostredníctvom tejto výpomoci," uviedla Šoltésová.

Ministerka zdravotníctva Andrea Kalavská sa pred pár týždňami vyjadrila, že vďaka výpomoci sestier z iných nemocníc by sa v máji malo v NOÚ urobiť o 10 až 15 operácií viac.

Samotný ústav o konkrétnych číslach nehovorí. Verí, že spoločne s posilami sa im podarí odoperovať čo najväčší počet pacientov.

"Všetko však závisí od lôžok, ktoré budeme mať na Oddelení anesteziológie a intenzívnej medicíny k dispozícii v najbližších týždňoch," uviedla Šoltésová.

A tu sa opäť dostávame k sestrám, lebo od počtu sestier sa odvíja aj koľko lôžok budú môcť obslúžiť.

Ústav popri nábore nových zamestnancov, musí pre ministerku vypracovať aj strategický plán rozvoja. Podľa Šoltésovej, na ňom pracujú a hotový by mal byť v najbližšom čase.

Sestry chýbajú všade

O tom, koľko sestier nám na Slovensku vlastne chýba, vedie dlhodobý spor komora sestier a ministerstvo zdravotníctva. Kým prepočty komory hovoria o 15-tisícoch sestier, rezort tvrdí, že chýba cez dvetisíc sestier.

"Problém s chýbajúcimi sestrami však nie je len na Slovensku, ale v celej Európe a my pracujeme na tom, aby sa stav postupne zlepšoval," uviedla hovorkyňa ministerstva Zuzana Eliášová.

Prijímajú vraj opatrenia na zlepšenie pracovných podmienok vo všetkých zdravotníckych zariadeniach. Zaviedli už viacero krokov.

"Ministerstvo sa aktuálne zaoberá aj otázkou ich lepšieho platového ohodnotenia," uviedla Eliášová.

Samotná ministerka cez víkend v relácii RTVS o 5 minút 12 vyhlásila, že bude rokovať o zvýšení miezd zdravotných sestier, s tým, že na ich výplatných páskach by to malo byť citeľné. Minimálne by malo ísť o desať percent.

**Zamestnanci: Čo dostanete od štátu a čo od zamestnávateľa
(Pravda; 110/2018; 15/05/2018; s.: 15,16,17,18,19; Peter Csernák ; Zaradenie: Užitočná pravda)**

Zamestnanec, ktorý pracuje za hrubú mzdu 900 eur, dostane čistý plat 692 eur. Naproti tomu štát zinkasuje v podobe daní a odvodov 525 eur. Vďaka plateniu odvodov majú zamestnanci

nárok na viaceré dávky zo sociálneho poistenia, ale predplácajú si aj svoj dôchodok.

Peter Csernák

Zamestnanci pracujúci na zmluvu zvyčajne okrem zdravotných odvodov platia aj poistné na starobné a invalidné poistenie, nemocenské poistenie a poistenie v nezamestnanosti. Ich zamestnávateľ okrem toho odvádza aj poistné na úrazové a garančné poistenie a platí aj odvod do rezervného fondu.

Z nemocenského poistenia môžu zamestnanci získať nemocenskú dávku, ošetrovné, materské či vyrovnávaciu dávku. Nemocenská dávka počas prvých troch dní práceneschopnosti predstavuje 25 percent vymeriavacieho základu a od štvrtého dňa dosahuje 55 percent. Zamestnanci počas prvých desiatich dní dostávajú náhradu mzdy od svojho zamestnávateľa a od 11. dňa im peniaze vypláca Sociálna poisťovňa.

Ošetrovné sa zvyčajne vypláca, keď sa niekto musí postarať o svojho chorého príbuzného, napríklad rodič o dieťa. Jeho výška dosahuje 55 percent platu, pričom sa vypláca najviac desať dní.

Materské dosahuje v súčasnosti 75 percent vymeriavacieho základu. Žena na materskej by tak mala dostávať materské približne v rovnakej výške, aká bola jej doterajšia čistá mzda. V niektorých prípadoch dostane dokonca vyššie materské, ako bol jej predchádzajúci čistý plat. Okrem matiek môžu materské získať aj otcovia. Po tom, čo si matka vyčerpá materské, môže na materskú dovolenku nastúpiť otec. Urobiť tak môže najneskôr do troch rokov dieťaťa.

Tým, že zamestnanci platia poistenie v nezamestnanosti, môžu získať dávku v nezamestnanosti. Základnou podmienkou na jej získanie je, že uchádzač o zamestnanie bol pred zaradením do evidencie nezamestnaných v posledných štyroch rokoch aspoň dva roky poistený v nezamestnanosti. Dávka v nezamestnanosti dosahuje polovicu doterajšieho hrubého platu, pričom sa počíta maximálne z dvojnásobku priemernej mzdy. Poberať ju možno najviac pol roka.

Vďaka plateniu odvodov na starobné poistenie možno získať po odpracovaní aspoň 15 rokov a dosiahnutí dôchodkového veku starobný dôchodok. Z invalidného poistenia zase môže poistencom vzniknúť nárok na invalidný dôchodok. Aj tu platí, že čím sú vyššie odvody na dôchodkové poistenie, tým je vyššia aj suma budúceho dôchodku.

Okrem dávok, ktoré môžu zamestnanci získať vďaka plateniu odvodov, majú nárok aj na viaceré výhody od svojho zamestnávateľa. Zákoník práce garantuje zamestnancom pracujúcim na zmluvu minimálne 20 dní platenej dovolenky, tí starší majú nárok na 25 dní. Okrem toho im zamestnávateľ musí prispievať na stravu či vyplácať príplatky za prácu v noci či vo sviatok. Od mája tohto roku majú zamestnanci nárok aj na príplatky za prácu cez víkend.

Ak musí zamestnanec pracovať nadčas, aj v tom prípade mu okrem jeho mzdy musí zamestnávateľ vyplatiť aj príplatok. "Zamestnancovi za prácu nadčas patrí mzda, ale aj mzdové zvýhodnenie najmenej vo výške 25 percent jeho priemerného zárobku. Kolektívna alebo pracovná zmluva môžu upraviť odmenu ešte výhodnejšie. Tento príplatok za prácu nadčas však zamestnancovi nepatrí v prípade, ak si so zamestnávateľom dohodol čerpanie pracovného voľna za prácu nadčas, alebo v prípade, ak sa so zamestnávateľom dohodol, že vo

výške jeho mzdy bude zohľadnená prípadná práca nadčas, najviac však v rozsahu 150 hodín v kalendárnom roku," vraví Viktor Križan z Právnickej fakulty Trnavskej univerzity.

Zamestnanci dostanú drahšie stravné lístky

Už od júna by sa mali dvihnúť sumy stravného. Navrhuje to ministerstvo práce ako reakciu na rastúce ceny v reštauráciách. Základná suma stravného vzrastie zo 4,50 na 4,80 eura. Vďaka tomu sa zvýši aj minimálna suma, ktorou musí zamestnávateľ prispievať svojim zamestnancom na stravu.

Väčšina zamestnávateľov namiesto toho, aby zamestnancom zabezpečila jedlo, im dáva stravné lístky. Zamestnanci si tak sami môžu vybrať, či pôjdu na obed do reštaurácie, alebo si za stravné lístky nakúpia potraviny.

Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny, ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ môže zabezpečiť poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla.

Hodnota stravného lístka musí predstavovať aspoň 75% zo sumy stravného poskytovaného pripravovanej ceste v dĺžke piatich až dvanástich hodiny Keďže od 1. decembra 2016 je výška stravného pri takejto ceste na úrovni 4,50 eura, zamestnávatelia musia dávať zamestnancom stravný lístok minimálne v hodnote 3,38 eura. Od júna by sa stravné malo zvýšiť na 4,80 eura, čo znamená, že minimálna hodnota stravného lístku, ktorý musí dostať zamestnanec, vzrastie na 3,60 eura.

Firmy môžu zamestnancom prispieť na jedlo aj vyššou sumou. Najčastejšie tak robia príspevkom zo sociálneho fondu. Výhodou takéhoto použitia peňazí z fondu je, že zamestnanec nemusí z tohto príspevku platiť dane. Vo väčšine ostatných prípadov musí zamestnanec z peňazí, ktoré dostane zo sociálneho fondu, zaplatiť daň i odvody.

Druhou možnosťou je, že zamestnávateľ bude prispievať na stravu svojich zamestnancov z vlastného vrečka. Takto vynaložené peniaze však nemôže zahrnúť do daňových výdavkov, takže si znižuje svoj čistý zisk. Preto väčšina firiem túto možnosť nevôlí.

Zamestnávatelia sú povinní dávať stravné lístky len tým zamestnancom, ktorí u nich pracujú na pracovnú zmluvu. Na dohodárovsu ustanovenie paragrafu 152 Zákonníka práce nevzťahuje, preto na stravné lístky nemajú nárok.

Aké dávky môžete dostať za odvody

Nemocenská dávka

Výška nemocenskej dávky od 1. do 3. dňa práceneschopnosti predstavuje 25 percent denného alebo pravdepodobného denného vymeriavacieho základu. Od 4. dňa nemocenské dosahuje 55 percent z vymeriavacieho základu. Polovičné nemocenské patrí poistencovi, ktorý si práceneschopnosť privodil v dôsledku požitia alkoholu alebo iných návykových látok.

Ošetrovné

Výška ošetrovného dosahuje 55 percent z denného alebo pravdepodobného denného vymeriavacieho základu. Dávka sa poskytuje za kalendárne dni. Nárok na ošetrovné zaniká dňom skončenia potreby osobného a celodenného ošetrovania alebo potreby osobnej a celodennej starostlivosti o dieťa. Najviac ho možno poberať desať kalendárnych dní.

Materská

Výška materského dosahuje 75 percent denného vymeriavacieho základu alebo pravdepodobného denného vymeriavacieho základu. Zamestnankyňa tak dostane 75 percent svojho predchádzajúceho hrubého príjmu.

Dávka v nezamestnanosti

Dávka v nezamestnanosti sa poskytuje za kalendárne dni a jej výška dosahuje 50 percent denného vymeriavacieho základu. Nezamestnaný by tak mal dostať polovicu svojho doterajšieho hrubého príjmu.

Zostali ste po rodičovskej dovolenke doma? Na akú podporu máte nárok

Akú dávku v nezamestnanosti dostane rodič, ktorý sa zaeviduje na úrade práce, závisí predovšetkým od toho, či išiel priamo z rodičovskej dovolenky na úrad práce a či počas rodičovskej dovolenky aj pracoval. "Ak sa takýto poistenec po skončení rodičovskej dovolenky zaeviduje na úrade práce a požiada v pobočke Sociálnej poisťovne o dávku, táto sa mu vypočíta podľa toho, v akej konkrétnej životnej situácii sa nachádza," informovala Sociálna poisťovňa. V praxi môžu nastať tri prípady, od ktorých sa odvíja výpočet dávky v nezamestnanosti.

1. Pracovný pomer sa skončí hneď po skončení rodičovskej dovolenky

V takom prípade sa výška dávky určí z vymériavacích základov dosiahnutých v období dvoch rokov predchádzajúcich začiatku prerušenia povinného poistenia v nezamestnanosti z dôvodu čerpania rodičovskej dovolenky. "To znamená, že sa určí z príjmu dosahovaného pred nástupom na rodičovskú dovolenku," tvrdí Sociálna poisťovňa vo svojej správe.

2. Rodič nastúpi do zamestnania a až potom sa zaeviduje na úrade práce

"Ak sa pracovný pomer skončí neskôr, teda ak by poistenec vykonával prácu po skončení rodičovskej dovolenky a až potom by sa zaevidoval na úrade práce, výška dávky sa určí z vymeriavacieho základu dosiahnutého za toto obdobie trvania pracovného pomeru po skončení rodičovskej dovolenky," informuje Sociálna poisťovňa.

3. Rodič pracoval počas čerpania rodičovskej dovolenky

Výška dávky nezamestnanosti sa v tomto prípade určí z príjmu, ktorý rodič dosahoval počas rodičovskej dovolenky. "Ak ale bude takto určená dávka v nezamestnanosti nižšia ako pri určení z príjmu dosahovaného pred nástupom na rodičovskú dovolenku, Sociálna poisťovňa prizná a bude vyplácať tú dávku, ktorá bude vyššia, a teda pre poistenca výhodnejšia," tvrdí Sociálna poisťovňa. Vďaka tomuto pravidlu nie sú znevýhodnení rodičia, ktorí si počas rodičovskej dovolenky privyrábali, no ich zárobok bol nízky. Dávka v nezamestnanosti

dosahuje 50 percent z vymeriavacieho základu. To znamená, že nezamestnaný dostane približne polovicu svojej doterajšej hrubej mzdy. Základnou podmienkou na získanie dávky v nezamestnanosti je, aby bol poistenec v posledných štyroch rokoch aspoň dva roky poistený v nezamestnanosti. Za obdobie poistenia v nezamestnanosti sa pritom považuje aj čas, keď bolo toto poistenie prerušené z dôvodu čerpania rodičovskej dovolenky.

Koľko vám musí zamestnávateľ zaplatiť za prácu nadčas

Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 25 % jeho priemerného zárobku. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, patrí za prácu nadčas dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 35 % jeho priemerného zárobku.

Zamestnávateľ môže písomne dohodnúť s vedúcim zamestnancom v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu, s vedúcim zamestnancom, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, a so zamestnancom, ktorý vykonáva koncepčné, systémové, tvorivé alebo metodické činnosti, riadi, organizuje alebo koordinuje zložité procesy alebo rozsiahle súbory veľmi zložitých zariadení, že vo výške mzdy bude zohľadnená prípadná práca nadčas, najviac však v úhrne 150 hodín v kalendárnom roku. V týchto prípadoch zamestnancovi za prácu nadčas nepatrí mzda ani mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas a zamestnanec nemôže za tento čas čerpať náhradné voľno.

Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas. Zamestnancovi patrí náhradné voľno v rozsahu, v ktorom práca nadčas trvala; v tom prípade zamestnancovi mzdové zvýhodnenie nepatrí.

Náhradné voľno zamestnávateľ poskytuje 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 štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná.

Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno, zamestnancovi patrí mzdové zvýhodnenie.

ZDROJ: ZÁKONNÍK PRÁCE

Na akú dovolením máte nárok

DOVOLENKA ZA KALENDÁRNY ROK

Zamestnanec, ktorý počas nepretržitého trvania pracovného pomeru u toho istého zamestnávateľa vykonával u neho prácu aspoň 60 dní v kalendárnom roku, má nárok na dovolenku za kalendárny rok, prípadne na jej pomernú časť, ak pracovný pomer netrval nepretržite počas celého kalendárneho roka. Za odpracovaný deň sa považuje deň, v ktorom zamestnanec odpracoval prevažnú časť svojej zmeny. Časti zmien odpracované v rôznych dňoch sa nesčítajú. Za nepretržité trvanie pracovného pomeru sa považuje aj skončenie doterajšieho pracovného pomeru a bezprostredne nadväzujúci vznik nového pracovného

pomeru u toho istého zamestnávateľa.

Pomerná časť dovolenky je za každý celý kalendárny mesiac nepretržitého trvania toho istého pracovného pomeru jedna dvanástina z celoročnej dovolenky.

Základná výmera dovolenky je najmenej štyri týždne. Týždňom dovolenky je sedem po sebe nasledujúcich dní.

Kto do konca daného kalendárneho roku dovŕši 33 rokov veku, má nárok najmenej na päť týždňov dovolenky.

Dovolenka riaditeľa školy, riaditeľa školského výchovno-vzdelávacieho zariadenia, riaditeľa špeciálneho výchovného zariadenia a ich zástupcov, učiteľa, pedagogického asistenta, majstra odbornej výchovy a vychovávateľa je najmenej osem týždňov v kalendárnom roku.

Zamestnancovi, ktorému nevznikol nárok na dovolenku za kalendárny rok ani na jej pomernú časť, pretože nepracoval pre toho istého zamestnávateľa aspoň 60 dní, patrí dovolenka za odpracované dni v dĺžke jednej dvanástiny dovolenky za kalendárny rok za každých 21 odpracovaných dní v príslušnom kalendárnom roku.

DODATKOVÁ DOVOLENKA

Zamestnanec, ktorý pracuje po celý kalendárny rok pod zemou pri ťažbe nerastov alebo pri razení tunelov a štôlní, a zamestnanec, ktorý vykonáva práce zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé, má nárok na dodatkovú dovolenku v dĺžke jedného týždňa. Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky.

Za zamestnanca, ktorý pracuje v sťažených alebo zdraviu škodlivých podmienkach alebo ktorý vykonáva práce zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé, sa na účely dodatkovej dovolenky považuje zamestnanec, ktorý:

trvale pracuje v zdravotníckych zariadeniach alebo na ich pracoviskách, kde sa ošetrujú chorí s nákazlivou formou tuberkulózy a syndrómom získanej imunitnej nedostatočnosti (HIV/AIDS),

je pri práci na pracoviskách s infekčnými materiálmi vystavený priamemu nebezpečenstvu nákazy,

je pri práci vo významnej miere vystavený nepriaznivým účinkom ionizujúceho žiarenia,

pracuje pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času,

pracuje nepretržite aspoň jeden rok v tropických alebo iných zdravotne obťažných oblastiach,

vykonáva mimoriadne namáhavé práce, pri ktorých je vystavený pôsobeniu škodlivých fyzikálnych alebo chemických vplyvov v takom rozsahu, že môžu vo významnej miere nepriaznivo pôsobiť na zdravie zamestnanca,

pracuje s dokázanými chemickými karcinogénmi alebo pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity.

Za dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu mzdy. Túto dovolenku je potrebné vyčerpať prednostne.

Koľko peňazí dostanete na dovolenke

Zamestnancovi patrí za vyčerpanú dovolenku náhrada mzdy vo výške jeho priemerného zárobku. Priemerný zárobok sa počíta z plátov v kalendárnom štvrtroku, ktorý predchádza štvrtroku, v ktorom si zamestnanec berie dovolenku. Ak by si chcel niekto zobrať dovolenku v máji, bude samu náhradu mzdy počítať z platu, ktorý poberal od januára do marca. Dovolenku sa preto oplatí brať po tom, čo zamestnanec dostane odmeny alebo sa mu zvýši mzda. V prípade, že zamestnancovi vzrástla mzda napríklad od 1. mája a chcel by si v tomto mesiaci zobrať dovolenku, bude sa mu dovolenkový priemer počítať ešte zo mzdy, ktorú dostával v prvom štvrtroku. Ak chce dostať viac peňazí, musí počkať do júla a dovolenku si zobrať až potom.

Za časť dovolenky, ktorá presahuje štyri týždne základnej výmery dovolenky, ktorú zamestnanec nemohol vyčerpať ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Za nevyčerpané štyri týždne základnej výmery dovolenky nemôže byť zamestnancovi vyplatená náhrada mzdy s výnimkou, ak si túto dovolenku nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru.

Aké ďalšie voľno môžete dostať

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času. Pracovné voľno poskytne zamestnávateľ bez náhrady mzdy.

Účasť na ďalšom vzdelávaní, v ktorom má zamestnanec získať predpoklady ustanovené právnymi predpismi alebo splniť požiadavky nevyhnutné na riadny výkon práce dohodnuté v pracovnej zmluve, je prekážkou v práci na strane zamestnanca. Zamestnávateľmu môže poskytovať pracovné voľno a náhradu mzdy, najmä ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa. Pracovné voľno v takom prípade poskytne zamestnávateľ najmenej:

- v rozsahu potrebnom na účasť na vyučovaní,
- dva dni na prípravu a vykonanie každej skúšky,
- päť dní na prípravu a vykonanie záverečnej skúšky, maturitnej skúšky a absolutoria,
- 40 dní súhrnne na prípravu a vykonanie všetkých štátnych skúšok alebo dizertačnej skúšky v jednotlivých stupňoch vysokoškolského vzdelávania,

- desať dní na vypracovanie a obhajobu záverečnej práce, diplomovej práce alebo dizertačnej práce.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie, pracovné voľno päť dní v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Osobné prekážky

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno z týchto dôvodov a v tomto rozsahu;

Vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytuje na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času, ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytuje na nevyhnutne potrebný čas, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času, pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytuje na nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času.

Narodenie dieťaťa zamestnancovi - pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytuje na nevyhnutne potrebný čas na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť.

Sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie. Pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytuje len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času.

Sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy. Pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytuje len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na desať dní v kalendárnom roku.

Úmrtie rodinného príslušníka

- pracovné voľno s náhradou mzdy na dva dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,

~ pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,

- pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň, na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela, alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti, a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb.

Svadba - pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytuje na jeden deň na účasť vlastnej

svadbe a pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na účasť na svadbe dieťaťa a rodiča zamestnanca.

Znemožnenie cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov individuálnym dopravným prostriedkom, ktorý používa zamestnanec so zdravotným postihnutím
- pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň.

Nepredvídané prerušenie premávky alebo meškanie pravidelnej verejnej dopravy - pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak nemohol zamestnanec dosiahnuť miesto pracoviska iným primeraným spôsobom.

prestťahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie - pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň pri sťahovaní v tej istej obci a pri sťahovaní do inej obce najviac na dva dni, Ak ide o sťahovanie v záujme zamestnávateľa, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy.

Vyhľadanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru - pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden poldeň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby. V rovnakom rozsahu sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy pri skončení pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom alebo dohodou. Pracovné voľno možno so súhlasom zamestnávateľa zlučovať.

Náhrada mzdy sa poskytne v sume priemerného zárobku zamestnanca.

Prekážky na strane zamestnávateľa

Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojovom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami (prestoje) a nebol po dohode preradený na inú prácu, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, poskytne mu zamestnávateľ náhradu mzdy najmenej vo výške 50 percent jeho priemerného zárobku.

Ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, poskytne mu náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Ak zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej 60 percent jeho priemerného zárobku. Dohodu nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.
