

Stanovisko k niektorým otázkam zdravotníckych zariadení k uplatňovaniu zákona o minimálnych mzdových nárokoch sestier a pôrodných asistentiek:

Odmeňovanie, zložky mzdy a minimálny mzdový nárok:

Otázka:

Prijatím zákona o minimálnych mzdových nárokoch sestier a pôrodných asistentiek sa už sestry nebudú zaraďovať do platových tried (stupňov náročnosti práce) ale len do stupňov podľa počtu rokov odbornej praxe?

Je minimálny mzdový nárok upravený zákonom o minimálnych mzdových nárokoch sestier a pôrodných asistentiek chápať ako výšku základnej/tarifnej mzdy alebo základnú zložku mzdy podľa Zákonníka práce?

Odpoveď:

Pracovnoprávne vzťahy sestier sa vo všeobecnosti riadia príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce. Zákon o minimálnych mzdových nárokoch sestier a pôrodných asistentiek je vo vzťahu k Zákonníku práce osobitným predpisom, preto ak existuje rozpor medzi ustanoveniami týchto dvoch predpisov, prednosť má osobitný právny predpis oproti všeobecnejšiemu. Vo veciach neupravených osobitným predpisom sa vždy použije úprava všeobecná.

Zákon o minimálnych mzdových nárokoch sestier a pôrodných asistentiek osobitne upravuje výšku ich minimálnych mzdových nárokov, preto sa úprava § 120 ods. 4 Zákonníka práce nepoužije. Ostatné ustanovenia § 120 Zákonníka práce, ako ani iné ustanovenia Zákonníka práce, neboli touto úpravou dotknuté. V súlade s prílohou 1 Zákonníka práce, rovnako ako u ostatných zdravotníckych pracovníkov, odborné pracovné činnosti sestier a pôrodných asistentiek zodpovedajú 4 stupňu náročnosti práce, špecializované pracovné činnosti 5 stupňu náročnosti práce, špecializované pracovné činnosti vykonávané súbežne s riadením a organizáciou ošetrovateľskej praxe alebo pôrodnej asistencie 5 stupňu náročnosti práce.

Podľa § 120 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ, u ktorého nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve, je povinný zamestnancovi poskytnúť mzdu najmenej v sume minimálneho mzdového nároku určeného pre stupeň náročnosti práce (ďalej len "stupeň") príslušného pracovného miesta. Ak mzda zamestnanca v kalendárnom mesiaci nedosiahne sumu minimálneho mzdového nároku, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi doplatok v sume rozdielu medzi dosiahnutou mzdou a sumou minimálneho mzdového nároku ustanoveného pre stupeň patriaci príslušnému pracovnému miestu.

Podľa § 120 ods. 2 Zákonníka práce do mzdy podľa odseku 1 sa nezahrňa mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku (§ 96 ods. 3), mzda za prácu nadčas (§ 121), mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok (§ 122), mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu (§ 123) a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce (§ 124). Do počtu odpracovaných hodín sa nezahrňajú hodiny práce nadčas a čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.

Na základe predmetnej úpravy nie je možné minimálny mzdový nárok upravený zákonom o minimálnych mzdových nárokoch sestier a pôrodných asistentiek stotožňovať s výškou základnej (tarifnej) mzdy.

Podľa § 119 Zákonníka práce mzdové podmienky zamestnávateľ dohodne s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve alebo so zamestnancom v pracovnej zmluve. V mzdových podmienkach zamestnávateľ dohodne najmä formy odmeňovania zamestnancov, sumu základnej zložky mzdy a ďalšie zložky plnení (*t. j. ďalšie zložky mzdy, ako napr. zvýšenie základnej zložky mzdy, osobný príplatok, príplatok za riadenie, príplatok za zmenu, odmeny, ...*) poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania. Základnou zložkou mzdy je zložka poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu.

Otázka:

Koeficient 1,15 sa vzťahuje na všetky vrchné sestry, alebo aj manažérky dennej zmeny, ktoré majú príplatky za riadenie?

Odpoveď:

Podľa § 9 ods. 3 Zákonníka práce vedúci zamestnanci zamestnávateľa sú zamestnanci, ktorí sú na jednotlivých stupňoch riadenia zamestnávateľa oprávnení určovať a ukladať podriadeným zamestnancom zamestnávateľa pracovné úlohy, organizovať, riadiť a kontrolovať ich prácu a dávať im na ten účel záväzné pokyny. Základné povinnosti vedúcich zamestnancov upravuje § 82 Zákonníka práce.

Na základe uvedeného sa riadenie a organizácia ošetrovateľskej praxe alebo pôrodnej asistencie viaže na postavenie týchto zamestnancov ako vedúcich zamestnancov v zmysle platného organizačného poriadku organizácie. T. j. zamestnancov, ktorí podľa organizačného poriadku oficiálne stoja na čele jednotlivých organizačných útvarov a majú postavenie a kompetencie vedúcich zamestnancov jednotlivých organizačných útvarov podľa platných právnych predpisov. Nebude sa vzťahovať na zamestnancov v postavení neoficiálnych vedúcich zamestnancov.

Započítavanie odbornej praxe pri práci na viacerých oddeleniach zdravotníckeho zariadenia:

Otázka:

Ako započítavať odbornú prax, ak má sestra časť rokov odpracovaných na rôznych oddeleniach – chirurgia, onkológia ..., prípadne aj na odbornej ambulancii?

Akým spôsobom sa započítava prax v zariadeniach sociálnych služieb.

Odpoveď:

V súlade so zákonom č. 576/2004 Z. z. pôjde vždy o výkon odbornej ošetrovateľskej praxe, t. j. bez ohľadu na to, na ktorom oddelení alebo ambulancii zdravotníckeho zariadenia bola vykonávaná.

Posudzovanie miesta výkonu odbornej ošetrovateľskej praxe je dôležitým len z pohľadu vzniku nároku na zvýšenie za výkon špecializovaných alebo certifikovaných pracovných činností. T. j. na posúdenie, či sestra, ktorá získala odbornú spôsobilosť na výkon špecializovaných alebo certifikovaných pracovných činností, skutočne aj samostatne vykonáva špecializované alebo certifikované pracovné činnosti podľa príslušného akreditovaného študijného programu na príslušnom oddelení alebo ambulancii.

Za odbornú ošetrovateľskú prax v zariadeniach sociálnych služieb je možné považovať len tú dobu, počas ktorej sestry vykonávali povolanie sestry a poskytovali odbornú ošetrovateľskú prax v rozsahu a za podmienok, ako im ako aj zariadeniam sociálnych služieb umožňovali osobitné predpisy. (Pozri § 22 zákona č. 448/2008 Z. z. sociálnych služieb a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov v znení neskorších predpisov, vyhláška Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 109/2009 Z. z., ktorou sa ustanovuje výber zdravotných výkonov z katalógu zdravotných výkonov, ktoré v zariadeniach sociálnych služieb vykonávajú zamestnanci zariadenia sociálnych služieb, vyhláška Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 159/2011 Z. z., ktorou sa ustanovujú zdravotné výkony z katalógu zdravotných výkonov, ktoré v zariadeniach sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately vykonávajú zamestnanci zariadenia sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately.) Pokiaľ zariadenia sociálnych služieb neposkytovali alebo nemohli poskytovať zdravotnú starostlivosť podľa osobitného predpisu, nemohlo v týchto zariadeniach ani dochádzať k výkonu zdravotníckeho povolania a ani k výkonu odbornej ošetrovateľskej praxe.

Započítanie obdobnej, podobnej alebo inej praxe alebo iných dôb pre účely zákona:

Otázka:

Zamestnankyňa po ukončení gymnázia nastúpila do zdravotníckeho zariadenia ako pomocný pracovník v zdravotníctve. Absolvovala sanitársky kurz a pracovala ako sanitárka. Neskôr popri zamestnaní na SZŠ získala maturitu v odbore všeobecná sestra a ako sestra pracuje doteraz.

Odpoveď:

Odbornú ošetrovateľskú prax upravuje zákon č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (pozri § 2 odseky 13 až 16). Z uvedeného dôvodu nie je možné zamieňať odbornú ošetrovateľskú prax s iným druhom praxe.

T. j. nebude sem patriť doba, kedy zamestnankyňa pracovala ako pomocný pracovník v zdravotníctve ani ako sanitár, nakoľko v uvedenom období nemohla a ani nevykonávala odbornú ošetrovateľskú prax (povolanie sestry). Ošetrovateľskú prax je možné počítať až od doby, kedy u nej došlo k zmene podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve. T. j. na základe získanej odbornej spôsobilosti na výkon povolania sestry s ňou zamestnávateľ výkon tohto povolania dohodol v pracovnej zmluve. Až na základe tejto skutočnosti a od tohto momentu mohla začať vykonávať ošetrovateľskú prax.

Započítavanie prekážok v práci do odbornej ošetrovateľskej praxe:

Otázka:

Započítava sa do odbornej ošetrovateľskej praxe doba starostlivosti o dieťa (materská dovolenka, rodičovská dovolenka), pracovná neschopnosť, pracovné voľno bez náhrady mzdy?

Odpoveď:

Zamestnávateľ, ktorý je poskytovateľom zdravotnej starostlivosti, sleduje odbornú spôsobilosť každého zamestnanca (zdravotníckeho pracovníka) vo väzbe na prerušenie výkonu zdravotníckeho povolania (s cieľom zabezpečiť obnovenie jeho vedomostí a zručností, ak doba prerušenia presiahne určitý zákonom stanovený čas - pozri § 34 zákona č. 578/2004 Z. z.). Obdobie plnenia podmienok odbornej spôsobilosti (pri prerušení výkonu zdravotníckeho povolania, ale bez potreby obnovenia vedomostí a zručností, ak v sledovanom období došlo k prerušeniu výkonu zdravotníckeho povolania v menšom rozsahu ako upravuje zákon) však nie je možné stotožňovať s výkonom odbornej ošetrovateľskej praxe.

Prerušenie výkonu povolania je doba, kedy zamestnanec nevykonáva odbornú ošetrovateľskú prax z dôvodu niektorých prekážok v práci (napr. pracovná neschopnosť, materská dovolenka, pracovné voľno bez náhrady mzdy). V prípade, že z uvedených dôvodov je táto doba prerušenia dlhšia ako štyri roky v priebehu predchádzajúcich piatich rokov, táto doba sa nezapočítava ani do päťročného cyklu pre účely hodnotenia sústavného vzdelávania. (Pozri § 2 ods. 12 vyhlášky č. 366/2005 Z. z. MZ SR o kritériách a spôsobe hodnotenia sústavného vzdelávania zdravotníckych pracovníkov.)

Zjednodušene možno povedať, že ako výkon odbornej zdravotníckej praxe sa nebude považovať doba, ktorá sa ani podľa Zákonníka práce neposudzuje ako výkon práce, a to ani na účely dovolenky. Spravidla pôjde o dobu, za ktorú podľa Zákonníka práce zamestnancovi nepatrí mzda ani náhrada mzdy. *(Podmienky a rozsah finančného zabezpečenia počas trvania niektorých prekážok v práci sú obsiahnuté v osobitných predpisoch - zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, zákon č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.)*

Zápočet odbornej ošetrovateľskej praxe slúži len na účely stanovenia výšky minimálnych mzdových nárokov. Z uvedeného dôvodu ho nie je možné zamieňať s rozsahom celkovej započítateľnej praxe zamestnanca alebo dĺžkou trvania pracovného pomeru sledovaného pre iné účely (napr. pre účely dôchodkového zabezpečenia, alebo pre účely zaradenia do platového stupňa podľa § 6 ods. 2 písm. b) a § 6 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z.).

Zápočet iných dôb do odbornej ošetrovateľskej praxe:

Otázka:

Započítava sa prax od ukončenia školy alebo od nástupu do zamestnania v našej organizácii?

Odpoveď:

Výkon odbornej ošetrovateľskej praxe sa viaže k výkonu zdravotníckeho povolania sestry. Z uvedeného dôvodu doba od ukončenia školy do nástupu do zamestnania nie je a ani

nebola výkonom zdravotníckeho povolania a ani dobou, počas ktorej by bola vykonávaná odborná ošetrovateľská prax.

Zápočet odbornej ošetrovateľskej praxe slúži len na účely stanovenia výšky minimálnych mzdových nárokov. Z uvedeného dôvodu ho nie je možné zamieňať s rozsahom celkovej započítateľnej praxe zamestnanca alebo dĺžkou trvania pracovného pomeru sledovaného pre iné účely (napr. pre účely dôchodkového zabezpečenia, alebo pre účely zaradenia do platového stupňa podľa § 6 ods. 2 písm. b) a § 6 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z.).

Otázka:

Zdravotná sestra ukončila pracovný pomer v zdravotníckom zariadení a v rokoch 2000 – 2004 pracovala ako učiteľka na Strednej zdravotníckej škole (výučba odbornej praxe). Započítava sa táto doba do odbornej ošetrovateľskej praxe?

Odpoveď:

Výkon odbornej ošetrovateľskej praxe sa viaže k výkonu zdravotníckeho povolania sestry. Na výkon povolania (pracovných činností) učiteľky sa síce vyžadovalo plnenie určitých kvalifikačných predpokladov (odborná spôsobilosť), nešlo však o výkon zdravotníckeho povolania. Z uvedených dôvodov táto doba nebola ani výkonom odbornej ošetrovateľskej praxe (výkonom povolania sestry).

Práca na čiastočný pracovný úväzok a dĺžka odbornej ošetrovateľskej praxe:

Otázka:

Zamestnanec pracuje už viac rokov na čiastočný pracovný úväzok. Pri počte rokov odbornej praxe sa berie do úvahy len kalendárny rok a na veľkosť úväzku sa neprihliada?

Zamestnanec počas určitého obdobia pracoval len na dohodu, resp. na minimálny pracovný úväzok vždy len pár dní/nocí/služieb v mesiaci počas celého roku.

Odpoveď:

Podľa § 2 ods. 14 **zákona č. 576/2004 Z. z.** o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, ošetrovateľská prax je praktické uskutočňovanie činnosti sestry a činnosti pôrodnej asistentky pri poskytovaní ošetrovateľskej starostlivosti a pôrodnej asistencii a pri riadení a poskytovaní ambulantnej zdravotnej starostlivosti a ústavnej zdravotnej starostlivosti metódou ošetrovateľského procesu.

Podľa § 33 ods. 6 a 8 zákona 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:

- Odborná spôsobilosť na výkon zdravotníckeho povolania sa preukazuje aj odbornou zdravotníckou praxou (ďalej len „odborná prax“). Odborná prax je vykonávanie odborných pracovných činností, špecializovaných pracovných činností alebo certifikovaných pracovných činností zdravotníckym pracovníkom.

- Odbornú spôsobilosť na výkon zdravotníckeho povolania ustanovuje nariadenie vlády Slovenskej republiky (nariadenie vlády č. 296/2010 Z. z.).

Podľa nariadenia vlády 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:

- § 69 ods. 1 špecializačným štúdiom v akreditovanom špecializačnom študijnom programe sa rozširujú vedomosti a zručnosti získané štúdiom a odbornou praxou.
- § 71 ods. 1 až 3:
 - o Do odbornej praxe na účely špecializačného štúdia vzdelávacia ustanovizeň započítava odbornú prax v dĺžke najviac dva roky, ak obsahom a rozsahom zodpovedá akreditovanému špecializačnému študijnému programu v príslušnom špecializačnom odbore.
 - o Do odbornej praxe na účely špecializačného štúdia sa započítava aj odborná prax získaná v cudzine, ak spĺňa požiadavky podľa odseku 1. Súčasťou žiadosti o započítanie odbornej praxe získanej v cudzine je doklad potvrdzujúci jej získanie vystavený kompetentným orgánom príslušného štátu, v ktorom sa odborná prax získala; doklad sa predloží spolu s úradne osvedčeným prekladom do štátneho jazyka.
 - o Do odbornej praxe na účely špecializačného štúdia sa nezapočítava obdobie dočasnej pracovnej neschopnosti, materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky a pracovného voľna bez náhrady mzdy.
- § 72 ods. 3 špecializačné štúdium sa uskutočňuje v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času (§ 85 Zákonníka práce); pri kratšom ako ustanovenom týždennom pracovnom čase sa dĺžka špecializačného štúdia primerane predlžuje. Zdravotná starostlivosť sa musí poskytovať v rozsahu najmenej polovice ustanoveného týždenného pracovného času a musí obsahovať dostatočný počet teoreticko-praktických hodín, aby sa zabezpečila riadna príprava na samostatné poskytovanie zdravotnej starostlivosti.

V zmysle vyššie uvedenej platnej právnej úpravy veľkosť pracovného úväzku sa zohľadňuje a je dôležitá nielen pokiaľ ide o oblasť ďalšieho vzdelávania, ale prihliada sa na ňu aj v súvislosti s hodnotením sústavného vzdelávania zdravotníckych pracovníkov a počtom kreditov (predlžovanie špecializačného štúdia v závislosti od veľkosti pracovného úväzku, spôsob zápočtu odbornej praxe na účely špecializačného štúdia, počet kreditov za špecializačné štúdium a certifikačnú prípravu, ktoré je možné priznať celkovo ako aj v prepočte za jeden rok štúdia).

V nadväznosti na vyššie uvedenú platnú právnu úpravu, ako aj na zásadu rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch upravenú osobitnými predpismi (Zákonník práce, antidiskriminačný zákon) pokiaľ ide o výkon zamestnania a podmienky výkonu práce v zamestnaní vrátane odmeňovania, zamestnávateľ by mal pri prepočte dĺžky odbornej ošetrovateľskej praxe a praxe pôrodnej asistencie postupovať jednotne u všetkých zdravotníckych pracovníkov.

V praxi by preto nemalo dochádzať k tomu, že dĺžka odbornej ošetrovateľskej praxe alebo praxe pôrodnej asistencie a veľkosť pracovného úväzku bude posudzovaná u zdravotníckych pracovníkov rôzne v závislosti od toho, či má slúžiť na účely vzdelávania (predlžovanie špecializačného štúdia), hodnotenie sústavného vzdelávania alebo odmeňovania. T. j. v prípade zamestnanca s kratším pracovným úväzkom by táto skutočnosť mala byť zohľadňovaná a posudzovaná vždy rovnako bez ohľadu na to, či tento bude alebo nebude

v špecializačnom štúdiu. Ak rok tejto praxe nie je možné považovať za rok štúdia, nemal by byť považovaný ani za rok praxe pre iné účely. Ak odborná ošetrovateľská prax zamestnanca pracujúceho na plný pracovný úväzok bude v kalendárnom roku predstavovať napr. 3 mesiace/63 dní (napr. z dôvodu prekážok v práci alebo prvého nástupu do zamestnania), nemala by byť odborná prax rovnakého alebo menšieho rozsahu u iného zamestnanca považovaná za 1 rok.

Vo všeobecnosti možno povedať, že v takýchto prípadoch je potrebné dobu odbornej ošetrovateľskej praxe (výkon odborných alebo špecializovaných zdravotníckych pracovných činností) vynásobiť výškou úväzku v posudzovanom období.

Preukazovanie odbornej ošetrovateľskej praxe:

Otázka:

Akým spôsobom sa preukazuje dĺžka ošetrovateľskej praxe, pokiaľ sestra pracovala u iného zamestnávateľa?

Odpoveď:

•

Potvrdením predchádzajúceho zamestnávateľa (poskytovateľa zdravotnej starostlivosti) o dĺžke odbornej ošetrovateľskej praxe. V potvrdení by mal predchádzajúci zamestnávateľ vyznačiť, aké pracovné činnosti a na ktorom organizačnom útvere u nej zamestnanec vykonával (pracovné zaradenie), rozsah pracovného úväzku, ako aj celkovú dĺžku doby, počas ktorej došlo k prerušeniu výkonu odbornej ošetrovateľskej praxe.

Zjednodušene možno povedať, že ako výkon odbornej zdravotníckej praxe sa nebude považovať doba, ktorá sa ani podľa Zákonníka práce neposudzuje ako výkon práce, a to ani na účely dovolenky. Spravidla pôjde o dobu, za ktorú podľa Zákonníka práce zamestnancovi nepatrila mzda ani náhrada mzdy. (Podmienky a rozsah finančného zabezpečenia počas trvania niektorých prekážok v práci sú obsiahnuté v osobitných predpisoch - zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, zákon č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.)

•

Čestným prehlásením najmä v prípade, že došlo k zániku predchádzajúceho zamestnávateľa bez toho, aby práva a povinnosti zamestnancov z pracovnoprávných vzťahov prešli na nového zamestnávateľa (pozri § 27 – 31 Zákonníka práce). Súčasťou čestného prehlásenia bude označenie pracovného zaradenia (zdravotnícke povolanie, oddelenie, na ktorom pracoval, ...), druhu pracovných činností, ktoré podľa pracovnej zmluvy u tohto zamestnávateľa vykonával, rozsah pracovného úväzku, ako aj celkovú dĺžku doby, počas ktorej u neho došlo k prerušeniu výkonu odbornej ošetrovateľskej praxe. Rozhodnutie o podobe čestného prehlásenia a spôsobe vyznačenia jednotlivých údajov (vytvorenie vzorového formuláru) je v kompetencii príslušného zamestnávateľa. Zamestnávateľ môže požadovať, aby zamestnanci súčasne predložili aj kópie pracovných zmlúv a jej dodatkov, resp. niektoré iné doklady.

Ak zamestnávateľ zistí, že zamestnanec v čestnom prehlásení uviedol nesprávne, neúplné alebo nepravdivé údaje, môže to považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

•

V prípade, že pre zamestnancov ako aj zamestnávateľa by bolo z rôznych dôvodov veľmi problematické či už celkovo, alebo len v niektorých prípadoch (resp. za obdobie niektorých predchádzajúcich rokov) pravdivo preukázať skutočný rozsah odbornej ošetrovateľskej praxe (a jej prerušenia), je možné, aby zamestnávateľ započítal túto prax v rozsahu, v ktorom bola zamestnancom započítaná v minulosti, t. j. podľa:

- § 6 ods. 2 písm. a) zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
- predtým § 18 ods. 2 písm. a) zákona č. 313/2001 Z. z. o verejnej službe v znení neskorších predpisov.

T. j. odbornú ošetrovateľskú prax započíta v rozsahu odbornej praxe, ktorú vykonával zdravotnícky pracovník v pracovnom zaradení sestry (nie prax pri vykonávaní pracovných činností, ktoré mali iný charakter, nakoľko boli vykonávané v inom zdravotníckom alebo nezdravotníckom povolaní).

Do odbornej ošetrovateľskej praxe nebudú započítané doby:

- podľa § 6 ods. 2 písm. b) a § 6 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
- predtým podľa § 18 ods. 2 písm. b) a § 18 ods. 4 zákona č. 313/2001 Z. z. o verejnej službe v znení neskorších predpisov,
- niektoré ďalšie doby (prekážky v práci), ktoré sa ani podľa Zákonníka práce neposudzujú ako výkon práce, a to ani na účely dovolenky (napr. pracovná neschopnosť, pracovné voľno bez náhrady mzdy). Spravidla je to doba, za ktorú podľa Zákonníka práce zamestnancovi nepatrila mzda ani náhrada mzdy.

Poskytovanie príplatku za výkon špecializovaných a certifikovaných pracovných činností:

Otázka:

Zamestnankyňa v roku 1998 ukončila špecializačné štúdium – úsek činnosti „centrálne sterilizácia“. Jej kolegyňa na tom istom pracovisku v r. 2006 získala certifikát „organizácia a riadenie starostlivosti o zdravotnícke pomôcky“. Obe majú rovnakú náplň pracovnej činnosti. Ako posúdiť špecializáciu – u jednej ako špecializovanú pracovnú činnosť, u druhej ako certifikovanú pracovnú činnosť?

Odpoveď:

Podľa § 2 ods. 2 a 3 zákona o minimálnych mzdových nárokoch sestier a pôrodných asistentiek, sadzby minimálnych mzdových nárokov sa zvyšujú 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,

- 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.

Na základe uvedenej úpravy, základným predpokladom nároku na predmetné zvýšenie je nielen získanie odbornej spôsobilosti na výkon špecializovaných alebo certifikovaných pracovných činností, ale aj výkon týchto špecializovaných alebo certifikovaných pracovných činností.

V uvedenom prípade je potrebné rozlišovať medzi odbornou spôsobilosťou získanou a priznanou podľa predchádzajúcich platných právnych predpisov a skutočne vykonávanými pracovnými činnosťami.

S ohľadom na druh, charakter a rozsah činností zabezpečovaných jednotlivými oddeleniami, má mať každý zamestnávateľ spracovanú systemizáciu pracovných miest, v ktorej sú určené kvalifikačné predpoklady (príslušný stupeň vzdelania a zameranie + ďalšie požiadavky ako sú špecializácie, kurzy, certifikáty), náplň práce (opis pracovných činností) a veľkosť pracovného úväzku každého systemizovaného miesta v priamej väzbe na spôsob organizácie práce jednotlivých oddelení a organizačných útvarov (odborná spôsobilosť a počet zamestnancov v jednotlivých pracovných zmenách) a nimi zabezpečované pracovné činnosti (odborné, špecializované, certifikované).

Pri určovaní požadovaných kvalifikačných predpokladov vychádzajú zamestnávateľa zo sústavy špecializačných odborov a sústavy certifikovaných pracovných činností upravených osobitným predpisom (príloha 3 nariadenia vlády č. 296/2010 Z. z.). Ak sa na výkon určitých pracovných činností podľa platnej právnej úpravy vyžaduje získanie certifikátu v certifikačnom študijnom programe „sterilizácia a dezinfekcia zdravotníckych pomôcok“, odbornú spôsobilosť na ich výkon má len jedna sestra.

Ak zamestnávateľ určil, že výkon tých istých certifikovaných pracovných činností bude môcť vykonávať aj sestra, ktorá získala osvedčenie o príprave stredných zdravotníckych pracovníkov na špeciálne úseky činnosti podľa predchádzajúcich predpisov (alternatívna úprava kvalifikačných predpokladov), vznikne tejto sestre nárok na zvýšenie v rovnakej výške, t. j. o 33 eur.

Predpokladom na zvýšenie o 66 eur je výkon príslušných špecializovaných pracovných činností. V takomto prípade by zamestnávateľ musel v pracovných zmluvách oboch sestier dohodnúť a sestry aj skutočne vykonávať rôzne (a nie rovnaké) pracovné činnosti (v závislosti od rozdielnych kompetencií a zručností, ktoré získali rozdielnymi spôsobmi ďalšieho vzdelávania).

Nakoľko podľa platnej právnej úpravy získanie predmetného osvedčenia o príprave stredných zdravotníckych pracovníkov na špeciálne úseky činnosti nie je možné považovať za získanie vyššie uvedeného certifikátu, nie je možné vylúčiť, že zamestnávateľ môže vyžadovať od sestry doplnenie tohto kvalifikačného predpokladu.

Odmeňovanie pri výkone niektorých iných zdravotníckych pracovných činností:

Otázka:

Vzťahuje sa zákon aj na sestry aplikujúce fyzikálnu terapiu?

Odpoveď:

Podmienky, za ktorých sa odborná spôsobilosť sestier považuje za získanie odbornej spôsobilosti na výkon iných zdravotníckych povolaní (t.j. na povolanie pôrodnej asistentky, fyzioterapeuta, rádiologického technika, verejného zdravotníka), upravuje nariadenie vlády č. 296/2010 Z. z. v § 29 ods. 4 až 7.

Podľa § 78 ods. 5 písm. e) za získanie odbornej spôsobilosti na výkon odborných pracovných činností v zdravotníckom povolaní fyzioterapeut sa považuje aj nadobudnutie úplného stredného odborného vzdelania na strednej zdravotníckej škole v študijných odboroch zdravotná sestra alebo ženská sestra podľa predpisov účinných do 27. marca 2002, ak zdravotnícky pracovník po preradení do odboru rehabilitačný pracovník vykonal skúšku v lehote a z predmetu podľa predpisov účinných do 27. marca 2002 a naďalej bez prerušenia vykonáva odborné pracovné činnosti na základe vykonanej skúšky.

V prípade, že na základe uvedenej úpravy vykonáva sestra niektoré iné zdravotnícke povolanie (t.j. povolanie fyzioterapeut, rádiologický technik, verejný zdravotník), nebude sa na ňu vzťahovať zákon upravujúci minimálne mzdové nároky sestier a pôrodných asistentiek.