



Žilinský
samosprávny
kraj

Smernica číslo 125/2019

o odmeňovaní štatutárnych orgánov zdravotníckych zariadení
v zriaďovateľskej pôsobnosti Žilinského samosprávneho kraja

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

1. Smernica o odmeňovaní štatutárnych orgánov zdravotníckych zariadení štatutárnych orgánov zdravotníckych zariadení v zriaďovateľskej pôsobnosti Žilinského samosprávneho kraja (ďalej aj ŽSK) upravuje zásady diferencovaného prístupu k odmeňovaniu v zmysle Zákona NR SR číslo 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších prepisov v závislosti od miery zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti vykonávanej práce, dosahovanej výkonnosti a výsledkov práce.
2. Zásady diferencovaného prístupu k odmeňovaniu štatutárnych orgánov zdravotníckych zariadení v zriaďovateľskej pôsobnosti Žilinského samosprávneho kraja (ďalej aj riaditeľov) sú zamerané na úroveň, rozsah a kvalitu zabezpečovania riadenia, koordinácie, kontroly všetkých činností zariadenia v záujme dosiahnutia optimálnych výsledkov hospodárenia, dodržiavanie a zvyšovanie úrovne dostupnosti, účinnosti a primeranosti zdravotnej starostlivosti, hospodárne a efektívne nakladanie so zvereným majetkom podľa všeobecne záväzných právnych predpisov a vykonávacích rezortných noriem pre dané oblasti činnosti a pôsobnosti, ako aj dosahované výsledky.
3. Mzdové podmienky sa podľa Zákonníka práce dohodnú s riaditeľmi zdravotníckych zariadení, ktoré sú príspevkovými organizáciami.
4. Mzdové podmienky riaditeľa dohodne za zamestnávateľa predseda/predsedička Žilinského samosprávneho kraja v pracovnej zmluve v zmysle ustanovení Zákona NR SR číslo 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a Zákona NR SR číslo 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov.

Článok 2

Mzda

1. Mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Charakter mzdy má aj plnenie, ktoré sa zamestnancovi poskytne za prácu pri príležitosti jeho pracovného alebo životného výročia, ak sa neposkytuje zo zisku po zdanení alebo zo sociálneho fondu.
2. Za mzdu sa nepovažuje peňažné plnenie poskytované v súvislosti so zamestnaním podľa § 118 Zákonníka práce.

3. Pracovné miesto je súhrn pracovných činností, ktoré zamestnanec vykonáva podľa druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve. Pracovné miesto riaditeľa s poukazom na charakteristiky stupňov náročnosti práce upravené v zákonníku práce a pracovných činností, ktorých výkon sa od riaditeľa vyžaduje v rámci druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve zodpovedá 6. stupňu náročnosti práce, ktoré charakterizuje tvorivé riešenie úloh neobvyklým spôsobom s nešpecifikovanými výstupmi s vysokou mierou zodpovednosti za škody s najširšími spoločenskými dôsledkami; riadenie, organizáciu a koordináciu situácie v oblasti svojej pôsobnosti.
4. V mzde riaditeľa je zohľadnená náročnosť riadiacej práce, prípadne práca nadčas, práca vo sviatok, nočná práca, práca v sobotu, práca v nedeľu (§ 121 - § 123 Zákonníka práce).
5. Mzda riaditeľa sa vypláca prostredníctvom zamestnávateľa ako mesačná mzda. Podmienky a spôsob výplaty sa uplatňujú podľa vnútorného predpisu zamestnávateľa a platnej kolektívnej zmluvy.
6. Mzda je splatná vo výplatnom termíne zamestnávateľa za mesačné obdobie pozadu spravidla bezhotovostným prevodom na osobný účet riaditeľa.
7. Mzdu riaditeľa tvorí:
 - Základná mzda
 - Ďalšie nenárokovateľné zložky mzdy (plnení) poskytované za prácu, ktoré predstavujú: prémie a mimoriadne odmeny.
8. V prípade, ak riaditeľovi patrí aj plat poslanca NR SR, počas poberania platu poslanca NR SR prináleží riaditeľovi mzda najviac vo výške minimálnej mzdy (§ 2 zákona č. 120/1993 Z. z. o platových pomeroch niektorých ústavných činiteľov SR v znení neskorších predpisov)

Článok 3 Základná mzda

1. Základná mzda riaditeľa je dohodnutá v pracovnej zmluve alebo jej dodatkoch v pevnej výške a je poskytovaná podľa odpracovaného času. V mzde riaditeľa je zohľadnený druh práce, výkon riadiacej práce a miera zodpovednosti vyplývajúca z výkonu vedúceho zamestnanca.
2. Výška základnej mzdy jednotlivých riaditeľov je diferencovaná v závislosti od náročnosti práce (rozsah, charakter a štruktúra poskytovanej činnosti zdravotníckeho zariadenia, jeho veľkosť, počet lôžok, počet zamestnancov).

Článok 4 Odmena

1. Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi odmenu za:
 - a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonávanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce.

- b) splnenie mimoriadnej pracovanej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy.
 - c) pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku prihliada sa na podmienky priznania tejto odmeny v dohodnutej kolektívnej zmluve zdravotníckeho zariadenia, s ktorým je riaditeľ v pracovnoprávnom vzťahu.
2. O priznaní/nepriznaní odmeny podľa odseku 1 rozhodne predseda/predsedička ŽSK na návrh riaditeľa/ky odboru zdravotníctva.

Článok 5 Prémia

1. Prémia predstavuje pohyblivú zložku mzdy, ktorú predseda/predsedička ŽSK priznáva na základe návrhu riaditeľa/ky odboru zdravotníctva riaditeľovi do výšky 50 % dohodnutej základnej mzdy v závislosti od plnenia stanovených **ukazovateľov - Úloha hmotnej zainteresovanosti štatutárneho orgánu zdravotníckeho zariadenia** (uvedených v prílohe číslo 1 smernice) za príslušné obdobie – štvrťrok. (Príslušným obdobím je predchádzajúci štvrťrok v danom kalendárnom roku, za ktorý sa priznáva prémie).
2. Úlohy hmotnej zainteresovanosti štatutárneho orgánu zdravotníckeho zariadenia tvoria prílohu číslo 1 tejto smernice s uvedením ukazovateľov v členení podľa jednotlivých oblastí hodnotenia a kritérií vrátane metodiky hodnotenia.
3. Plnenie stanovených ukazovateľov (podľa odseku 2) vyhodnocuje odbor zdravotníctva najneskôr do 15. dňa v nasledujúcom mesiaci po skončení príslušného obdobia (štvrťroka), na ktoré boli ukazovatele stanovené.
4. Výška priznanej prémie závisí od splnenia stanovených ukazovateľov v úlohách hmotnej zainteresovanosti za príslušné obdobie. Riaditeľovi bude oznámené osobitným písomným oznámením predsedu/predsedičky na návrh riaditeľa odboru zdravotníctva ŽSK do 30. dňa v nasledujúcom mesiaci po skončení príslušného obdobia na ktoré boli ukazovatele stanovené.
5. V prípade, ak je výkon funkcie riaditeľa kratší ako hodnotené obdobie, resp. má riaditeľ v hodnotenom období neodpracovaných viac ako 20 dní z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz, môže byť prémie na základe hodnotenia stanovených ukazovateľov určená v alikvotnej výške.
6. Prémia je splatná za obdobie (štvrťrok), na ktoré boli ukazovatele stanovené a vypláca sa riaditeľovi v najbližšom výplatnom termíne.

Článok 6 Účinnosť

Táto smernica nadobúda platnosť a účinnosť dňom 1. júla 2019

Ing. Erika Jurinová
predsedníčka



Žilinský
samosprávny
kraj

V Žiline 17.6.2019

Úlohy hmotnej zainteresovanosti štatutárneho orgánu zdravotníckeho zariadenia

V nadväznosti na ustanovenia Smernice o odmeňovaní riaditeľov – štatutárnych orgánov zdravotníckych zariadení v zriaďovateľskej pôsobnosti Žilinského samosprávneho kraja číslo 125/2019 účinné dňa 1.7.2019, v súlade so zákonom číslo 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

Titul, meno, priezvisko
štatutárny orgán – riaditeľ
..... nemocnice s poliklinikou.....

stanovujem

Čl. 1 Ukazovatele hmotnej zainteresovanosti

Oblasti hodnotenia:

1. **Medicínske kritéria** **50 %**
Všeobecne používané kritériá hodnotenia nemocníc (úmrtnosť, rehospitalizácie,...)
2. **Nemedicínske kritéria** **25 %**
Hospodárenie nemocníc
3. **Výkonnostné kritéria** **15%**
Obložnosť, PDH, operovanosť
4. **Ostatné kritéria** (plnenie úloh stanovených riaditeľom odboru zdravotníctva)..... **10 %**

Čl. 2 Medicínske kritéria

Všeobecné medicínske kritériá	Váha
Dekubity (počet pacientov)	2%
Nozokomiálne nákazy (počet)	2%
Počet operačných výkonov	2%
Celkový počet ambulantne vyšetrených pacientov	2%
Celkový počet hospitalizačných prípadov	2%
Celkový počet výkonov JZS	2%
Úmrtnosť na JIS (počet)	5%

Úmrtnosť po preklade z JIS (počet)	5%
Reoperácie do 30 dní (počet)	5%
Rehospitalizácie do 30 dní (počet)	5%
Úmrtnosť po operačných výkonoch (počet)	2,5%
Úmrtnosť na akútnu mozgovo-cievnu príhodu (počet)	2,5%
Úmrtnosť po zlomenine stehennej kosti (65+ rokov)	2,5%
Pokuty od ÚDZS (suma)	2,5%
Pády (počet)	2%
Celková úmrtnosť (počet)	2%
Materská úmrtnosť (počet)	2%
Novorodenecká úmrtnosť (počet)	2%
	50%

Čl. 3

Nemedicínske kritéria

Nemedicínske kritériá	Váha
Závazky celkom- zníženie	4,0%
Závazky po lehote splatnosti- zníženie	4,0%
Hospodársky výsledok	5,0%
Miera fluktuácie zdravotníckych pracovníkov	4,0%
Investičné náklady (vlastné zdroje)	4,0%
Výnosy z podnikateľskej činnosti	4,0%
	25%

Čl. 4

Výkonnostné kritéria

Výkonnostné kritériá	Váha	
	Typ starostlivosti	
	Akútne	Chronické
Obložnosť (v %) (chronické bez DOS)	2,0%	2,0%
Priemerná doba hospitalizácie (v dňoch) (chronické bez DOS)	2,0%	2,0%
DOS- obložnosť	2%	
Gynekológia a pôrodnictvo	Váha	
Počet pôrodov	1%	
z toho "SC" (cisársky rez)	0,5%	
z toho VAGINÁLNE	0,5%	
Počet pacientok odoslaných do perinatologického centra	1,0%	
Počet operačných výkonov (počet)	1,0%	
Chirurgia, traumatológia a ortopédia (bez gynekologických výkonov)	Váha	
Operovanosť (v %)	1%	
	15%	

Čl. 5

Ostatné kritéria

(plnenie úloh stanovených riaditeľom odboru zdravotníctva)

Ostatné kritériá	Váha
Plnenie stanovených úloh riaditeľom/kou odboru zdravotníctva	10,0%

Čl. 6

Vyhodnocovanie

- Pre každé kritérium je stanovené rozpätie plnenia a cieľová hodnota
- Pridelia sa body pre každú kategóriu podľa nasledovnej stupnice:
 1. Stupeň (plnenie podľa plánu) 100 bodov
 2. Stupeň 75 bodov
 3. Stupeň 50 bodov
 4. Stupeň (plnenie spodnej hranice stanoveného rozpätia) 25 bodov
- Získané body sa vynásobia príslušnou váhou danej kategórie
- Sčítajú sa jednotlivé bodové výsledky a dôjde k vyhodnoteniu za jednotlivé oblasti
- *Mesačné hlásenia budú pri vyhodnocovaní použité ako podporná dokumentácia.*

Sledovaným obdobím je kalendárny štvrtrok. Vyhodnocovanie plnenia stanovených ukazovateľov „Úloha hmotnej zainteresovanosti“ **bude na štvrtročnej báze** (štvrtročné hodnotenie).

Čl. 7

Podmienky a pravidlá priznávania

Podkladom pre hodnotenie štatutárneho orgánu zdravotníckeho zariadenia je plnenie stanovených ukazovateľov za príslušné obdobie. Na základe skutočne dosiahnutej úrovne sú určené konkrétne podmienky a pravidlá priznávania prémie nasledovne:

1. Prémia predstavuje pohyblivú zložku mzdy, ktorú predseda/predsedička ŽSK priznáva štatutárnemu orgánu maximálne do výšky 50 % dohodnutej základnej mzdy v závislosti od plnenia stanoveného ukazovateľa hmotnej zainteresovanosti.
2. Hodnotenie ukazovateľov sa uskutočňuje po ukončení príslušného obdobia, pričom výška priznanej prémie závisí od plnenia stanovených ukazovateľov a bude štatutárnemu orgánu oznámená osobitným písomným oznámením predseda/predsedička ŽSK.
3. V prípade, ak je výkon funkcie kratší ako hodnotené obdobie, výška prémie sa na základe hodnotenia stanovených ukazovateľov určí v alikvotnej výške.

4. Prémie sú splatné pozadu za obdobie, na ktoré boli ukazovatele stanovené a vyplácajú sa štatutárnemu orgánu vo výplatnom termíne za mesiac, v ktorom bolo doručené osobitné písomné oznámenie predsedu/predsedičky ŽSK.
5. Kritéria úloh hmotnej zainteresovanosti je možné meniť na základe rozhodnutia riaditeľa/ky odboru zdravotníctva Dodatkom k smernici číslo 125/2019 o odmeňovaní štatutárnych orgánov zdravotníckych zariadení.

Ing. Erika Jurinová
predsedníčka