

B. Osobitná časť

K Čl. I

K § 3v

Navrhuje sa zavedenie jednorazovej dotácie na úhradu stabilizačného príspevku v roku 2025, ktorej cieľom je riešiť pretrvávajúcu personálnu nestabilitu v sektore sociálnych služieb. Stabilizačný príspevok predstavuje motivačný nástroj, ktorého účelom je podporiť zotrvanie zamestnancov v pracovnom pomere u poskytovateľov sociálnych služieb, a to najmenej počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov. Zároveň sa upravuje, aby u zamestnancov, ktorých zotrvanie v pracovnom pomere bolo podporené poskytnutím dotácie na úhradu stabilizačného príspevku v roku 2022/23, začala doba viazanosti 12 po sebe nasledujúcich mesiacov plynúť až po uplynutí trojročnej doby viazanosti, ku ktorej sa títo zamestnanci zaviazali v dohode o poskytnutí stabilizačného príspevku v predchádzajúcom období. Podmienkou jeho poskytnutia je uzatvorenie písomnej dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom, v ktorej sa zamestnanec zaviaže zotrvať v pracovnom pomere a zamestnávateľ sa zaväzuje stabilizačný príspevok vyplatiť.

V prípade, ak dôjde k zmene pracovnej činnosti zamestnanca počas trvania záväzku zotrvať u zamestnávateľa podľa § 3v ods. 1 písm. a) prvého bodu, a súčasne sú splnené podmienky podľa § 3v ods. 2, zmena pracovnej činnosti zakladá iba fikciu splnenia pôvodného záväzku zamestnanca, nie zmenu jeho obsahu. To znamená, že nedochádza k úprave výšky stabilizačného príspevku v nadväznosti na novú pracovnú činnosť vykonávanú zamestnancom. Poskytnutý stabilizačný príspevok zostáva v tej istej výške, ako bol dohodnutý pri uzatvorení dohody, a to aj v prípade, ak nová pracovná činnosť zodpovedá inej kategórii stabilizačného príspevku. Z tohto dôvodu nevzniká zamestnancovi povinnosť vrátiť pomernú časť poskytnutého stabilizačného príspevku, ani nárok na jeho doplatenie.

Upravuje sa tiež povinnosť zamestnanca vrátiť pomernú časť príspevku v prípade nesplnenia záväzku zotrvania v pracovnom pomere, okrem zákonom definovaných výnimiek (napr. skončenie pracovného pomeru zo zdravotných dôvodov alebo výpoveď zo strany zamestnávateľa z organizačných dôvodov).

K § 3w

Ustanovujú sa podmienky pre poskytovateľov sociálnych služieb, ktorí môžu požiadať o dotáciu na úhradu stabilizačného príspevku. Dotáciu možno poskytnúť poskytovateľom vybraných druhov pobytových sociálnych služieb a poskytovateľom domácej opatrovateľskej služby. Zavádza sa aj podmienka minimálneho rozsahu poskytovania sociálnej služby, ktorá má zabezpečiť, že dotácia smeruje do zariadení reálne poskytujúcich služby prijímateľom.

Ďalej sa definujú profesijné kategórie zamestnancov tak ako sú evidované v Informačnom systéme sociálnych služieb, ktorým možno príspevok poskytnúť – vedúca sestra, sestra, fyzioterapeut, zdravotnícky asistent, sanitár, opatrovateľ detí v domácnosti, opatrovateľ detí v zariadení, opatrovateľ dospelých v zariadení, opatrovateľ dospelých v domácnosti, asistent výživy/nutričný terapeut, liečebný pedagóg, vychovávateľ pre osoby so špeciálnymi potrebami, sociálny pedagóg, špeciálny pedagóg, logopéd, psychológ, pracovník pre rozvoj pracovných zručností, inštruktor sociálnej rehabilitácie, sociálny pracovník, asistent sociálnej práce, sociálny poradca, komunitný pracovník, masér, pracovník pre záujmovú činnosť,

vychovávateľ, terénny sociálny pracovník. Zároveň sa upravuje výška stabilizačného príspevku v závislosti od pracovného zaradenia a rozsahu pracovného času, aby bola dotácia diferencovaná podľa charakteru a náročnosti vykonávanej práce.

K § 3x

Vymedzuje sa proces podávania žiadostí o dotáciu. Žiadosť sa podáva v jednej súhrnnej forme za všetkých zamestnancov, ktorým sa stabilizačný príspevok poskytuje. Žiadateľ je povinný priložiť doklad o tom, že mu v predchádzajúcich troch rokoch nebola uložená pokuta za nelegálne zamestnávanie, ako aj zoznam zamestnancov, na ktorých sa dotácia žiada. Stanovuje sa tiež lehota na podanie žiadosti, pričom na žiadosti podané po lehote sa neprihliada.

K § 3y

Upravuje sa povinnosť žiadateľa vykonať zúčtovanie poskytnutej dotácie a vrátiť nevyčerpanú alebo neoprávnene použitú časť finančných prostriedkov v stanovenej lehote. Upravený je aj postup v prípade nesplnenia záväzku zamestnanca zotrvať v pracovnom pomere, vrátane situácií, keď je pohľadávka nevymožiteľná. Návrh obsahuje aj ustanovenie o prerušení plynutia lehoty počas konania o vymożenie pohľadávky.

K Čl. II

Navrhuje sa, aby nariadenie vlády nadobudlo účinnosť dňom vyhlásenia, a to vzhľadom na mimoriadnu naliehavosť v súvislosti s pretrvávajúcou mimoriadnou situáciou z dôvodu vojnového konfliktu na území Ukrajiny a jej dôsledkami na nárast miery inflácie a súvisiacu potrebu zmiernenia dopadov tejto mimoriadnej situácie aj na personálnu udržateľnosť sociálnych služieb dlhodobej sociálno-zdravotnej starostlivosti v odvetvovej pôsobnosti Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, a tým na prevádzkové pomery u dotknutých zamestnávateľov, ktoré môžu ohroziť udržateľnosť a dostupnosť poskytovania sociálnych služieb osobám v nepriaznivej sociálnej situácii dlhodobo odkázaným na tieto sociálno-zdravotné služby.