

Informácia Ministerstva vnútra Slovenskej republiky/Úradu splnomocnenkyne vlády SR pre rómske komunity k výkonu terénnych sociálnych pracovníkov a terénnych pracovníkov v rámci národného projektu „Terénna sociálna práca a terénna práca v obciach s prítomnosťou marginalizovaných rómskych komunít II.“ počas trvania epidémie COVID-19

Príloha 4 Mzdové výdavky TSP a TP – ich oprávnenosť v rámci NP a odmeny

Užívateľ má nárok na refundáciu mzdových výdavkov len po splnení základných podmienok, ktoré sú uvedené v kapitole 5 Sprivodcu pre užívateľov zapojených do národného projektu „Terénna sociálna práca a terénna práca v obciach s prítomnosťou marginalizovaných rómskych komunít II.“ (ďalej aj „Sprivodca“).

V prípade nariadenej karantény zamestnanca:

- a) v zmysle § 141 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ ospravedlní jeho neprítomnosť v práci počas trvania karantény. Za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak;
- b) v zmysle zákona č. 462/2003 Z. z. o **náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca** má zamestnanec počas prvých 10 dní nariadeného karanténneho opatrenia nárok na náhradu príjmu od zamestnávateľa a od jedenásteho dňa má zamestnanec za predpokladu absencie príjmu nárok na nemocenské podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení;
- c) sa môže zamestnávateľ so zamestnancom, ktorý spadá do kategórie tzv. rizikových, dohodnúť na tzv. **home office**. Zamestnávateľ však nemá právo zamestnancovi nariadiť, aby pracoval z domu. Zamestnávateľ sa môže so zamestnancom v zmysle § 52 ods. 5 Zákonníka práce iba príležitostne alebo za mimoriadnych okolností dohodnúť na výkone práce z domu;
- d) podľa § 141 ods. 3 písm. b) Zákonníka práce môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno aj z iných dôvodov ako vymenúva Zákonník práce v odseku 2 (prekážky v práci na strane zamestnanca), a to s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy. Zamestnávateľ sa teda môže so zamestnancom dohodnúť na tzv. **neplatenom voľne**, resp. s ním dohodnúť, že za čas trvania „dobrovoľnej karantény“ mu poskytne **náhradu mzdy**, avšak tieto výdavky nemusia byť považované za oprávnené výdavky v rámci NP TSP a TP.
- e) ďalšou z možností je dohoda so zamestnancom, aby počas určitej doby (pokým nebude mať potvrdené negatívne výsledky laboratórnych testov) zamestnanec čerpal dovolenku. Zamestnávateľ síce má možnosť nariadiť zamestnancovi dovolenku, avšak je potrebné prihliadať aj na oprávnené záujmy zamestnanca a musí sa tak uskutočniť 14 dní vopred. Toto obdobie môže byť výnimočne skrátené len so súhlasom zamestnanca.

V situácii, ak zamestnanec ostane doma z dôvodu, že škola, ktorú navštevuje jeho dieťa, bola na základe rozhodnutia príslušných orgánov uzatvorená pre podozrenie na ochorenie jedného zo žiakov, táto situácia môže byť považovaná za prekážku v práci na strane zamestnanca, avšak bez náhrady mzdy. Podľa zákona o sociálnom poistení č. 461/2003 Z. z. § 39 ods. 1 písm. b) si môže tento zamestnanec uplatniť v príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne nárok na ošetrovné (OČR) – v prípade starostlivosti o zdravé dieťa do desiatich rokov veku, ak škola, ktorú dieťa navštevuje,

Informácia Ministerstva vnútra Slovenskej republiky/Úradu splnomocnenkyne vlády SR pre rómske komunity k výkonu terénnych sociálnych pracovníkov a terénnych pracovníkov v rámci národného projektu „Terénna sociálna práca a terénna práca v obciach s prítomnosťou marginalizovaných rómskych komunít II.“ počas trvania epidémie COVID-19

bola rozhodnutím príslušných orgánov uzavretá alebo v nej bolo nariadené karanténne opatrenie.

Nariadenie č. 271/2020 Z. z., ktorým sa dopĺňa nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 103/2020 Z. z. o niektorých opatreniach v oblasti dotácií v pôsobnosti Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 rieši ocenenie zamestnancov v oblasti sociálnych služieb a SPO a SK prostredníctvom jednorazovej dotácie na tzv. „mimoriadne odmeny“ (plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancom nad rámec mzdy alebo platu, vrátane preddavku na povinné verejné zdravotné poistenie, sociálne poistenie a na príspevky na starobné dôchodkové sporenie, platené zamestnávateľom z tohto plnenia) za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností.

POZOR!!! Odmena môže byť poskytnutá zamestnancovi terénnej sociálnej práce, ale len v tom prípade, že ide o zamestnanca služby krízovej intervencie, ktorá je zaregistrovaná na príslušnom vyššom územnom celku ako sociálna služba v súlade so zákonom o sociálnych službách. t. j. ak uvedení zamestnanci vykonávajú terénnu sociálnu prácu pre zamestnávateľa, ktorý nie je registrovaný ako poskytovateľ sociálnej služby, nemožno na nich dotáciu poskytnúť. Upozorňujeme, že zamestnávateľom TSP a TP je užívateľ, teda obec/mesto/mestská časť alebo neverejný subjekt (mimovládna/nezisková organizácia).