



Príloha č. 3 Výzvy

## Príručka pre zamestnávateľov zapojených do národného projektu Rodina a práca – podpora flexibilných foriem práce

(verzia č. 2)

vydaná **Implementačnou agentúrou Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky** v rámci implementácie národného projektu *Rodina a práca* (kód ITMS 27120330019)

Dátum platnosti: 20. mája 2015

Dátum účinnosti: do 31.12.2015

Schválil: Ing. Martin Ružička, generálny riaditeľ Implementačnej agentúry Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

---

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu v rámci  
Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia.

[www.esf.gov.sk](http://www.esf.gov.sk)



## Príloha č. 3 Výzvy

### Obsah

1. ÚVOD .....	3
2. SKRATKY POUŽITÉ V TEXTE A DEFINÍCIA ZÁKLADNÝCH POJMOV .....	4
2.1. Cieľová skupina .....	4
2.1.1. Zamestnankyňa .....	4
2.1.1.1. <b>Pracovný pomer na kratší pracovný čas § 49 ZP</b> .....	5
2.1.1.2. <b>Delené pracovné miesto § 49a ZP</b> .....	5
2.1.1.3. <b>Domácka práca a telepráca § 52 ZP</b> .....	6
2.1.2. Uchádzačka o zamestnanie s rodičovskými povinnosťami .....	7
2.1.3. Záujemkyňa o zamestnanie s rodičovskými povinnosťami .....	8
2.1.4. Viacnásobné znevýhodnenie .....	8
2.1.4.1. <b>Marginalizovaná skupina</b> .....	8
2.1.4.2. <b>Zdravotné postihnutie</b> .....	8
2.1.4.3. <b>Osamelá osoba</b> .....	8
2.1.4.4. <b>Rodičovská dovolenka</b> .....	8
2.2. Zamestnávateľ .....	9
2.3. Národný projekt .....	9
2.4. Nenávratný finančný príspevok .....	9
2.5. Refundácia .....	9
2.6. Zmluva o poskytnutí nenávratného finančného príspevku zamestnávateľovi .....	10
2.7. Schémy pomoci de minimis na podporu sociálnej inklúzie, zamestnanosti a vzdelávania zamestnancov (schéma DM č. 1/2015) .....	10
2.7.1. Preukazovanie pomoci de minimis .....	10
2.8. Celková cena práce .....	10
3. NENÁVRATNÝ FINANČNÝ PRÍSPEVOK NA ČASŤ CCP ZAMESTNANKYNE .....	11
4. PUBLICITA .....	18
5. MONITORING A HODNOTENIE .....	19
6. PRÍLOHY .....	19



## Príloha č. 3 Výzvy

### 1. ÚVOD

Príručka pre zamestnávateľov zapojených do národného projektu Rodina a práca – podpora flexibilných foriem práce (ďalej len „príručka“), je prílohou Zmluvy o poskytnutí finančného príspevku zamestnávateľovi<sup>1</sup>, uzatvorenej medzi IA MPSVR SR a zamestnávateľmi. Príručku vydáva IA MPSVR SR a určuje v nej záväzné postupy a povinnosti pre realizáciu aktivít v rámci národného projektu Rodina a práca (ďalej len „NP RaP“). Pri skutočnostiach, ktoré nie sú v príručke uvedené, zamestnávateľ postupuje podľa platných všeobecne záväzných právnych predpisov Slovenskej republiky, ktoré sú vo vzťahu k príručke nadradené (napr. Zákonník práce).

Medzi východiskové a strategické dokumenty na úrovni EÚ a SR, ktoré podporujú cieľové zameranie projektu možno zaradiť napr.: Stratégia rovnosti žien a mužov (2010-2015), Odporúčanie Rady Európy k národnému programu reforiem Slovenska na rok 2012 a ktorým sa predkladá stanovisko Rady Európy k programu stability Slovenska na roky 2012 – 2015, Stratégia Európa 2020 a ďalšie.

Dodržiavanie tejto príručky je podmienkou pre poskytovanie finančných prostriedkov na podporu vytvárania prorodinného pracovného prostredia a podmienok pre zosúladenie rodinného a pracovného života z NFP z OP ZaSI.

Príručka nadobúda platnosť dňom schválenia generálnym riaditeľom IA MPSVR SR a účinnosť dňom zverejnenia na webovom sídle IA MPSVR SR [www.ia.gov.sk](http://www.ia.gov.sk).

IA MPSVR SR si vyhradzuje právo upravovať a meniť príručku. Aktualizácie príručky sú pre zamestnávateľov, zapojených do NP RaP, záväzné. O zmenách príručky budú zapojení zamestnávatelia do NP RaP informovaní prostredníctvom e-mailu. V prípade aktualizácie príručky, IA MPSVR SR jej novú verziu zverejní vo webovom sídle [www.ia.gov.sk](http://www.ia.gov.sk) a zašle zapojeným zamestnávateľom prostredníctvom e-mailu.

<sup>1</sup> Zamestnávateľ je právnická alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch.



## 2. SKRATKY POUŽITÉ V TEXTE A DEFINÍCIA ZÁKLADNÝCH POJMOV

### Zoznam použitých skratiek

ESF	Európsky sociálny fond
IA MPSVR SR	Implementačná agentúra Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR
ITMS	IT monitorovací systém
MSP	Mikropodniky, malé a stredné podniky
NFP	Nenávratný finančný príspevok
NP	Národný projekt
OP ZaSI	Operačný program Zamestnanosť a sociálna inklúzia
RaP	Rodina a práca
RO	Riadiaci orgán pre OP ZaSI
ŠR	Štátny rozpočet
ZP	Zákonník práce
Všetky	

### 2.1. Cieľová skupina

Cieľovú skupinu v NP RaP tvoria:

#### 2.1.1. Zamestnankyňa

**Zamestnankyňa** je fyzická osoba, občianka SR, ktorá v pracovnoprávnom vzťahu vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu. Pre účely tohto projektu ide výlučne o pracovnoprávny vzťah (nezahŕňa dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru) **zamestnankyne s rodičovskými povinnosťami**<sup>2</sup> (zamestnankyňa s deťmi v predškolskom veku a v školskom veku do 10 rokov, kategória zahŕňa aj zamestnancov - mužov s rodičovskými povinnosťami na rodičovskej dovolenke),

a) pracujúcej niektorou z flexibilných foriem práce - § 49, 49a) alebo § 52 Zákonníka práce - kratší pracovný čas, delené pracovné miesto alebo domácka práca/telepráca (ďalej len „flexi miesto“),

<sup>2</sup> Pre účely tejto Príručky sa používa ženský rod, pričom v súlade so zákonom č.365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou v znení neskorších predpisov, ak ide o osobu cieľovej skupiny - osoba s rodičovskými povinnosťami na rodičovskej dovolenke, sú myslené oba rody.



### Príloha č. 3 Výzvy

b) ktorej zamestnávateľ vytvoril podmienky pre zosúladenie rodinného a pracovného prostredia pomocou podpory služby starostlivosti o deti zamestnankýň s rodičovskými povinnosťami.

Poskytnutá finančná podpora pre skupinu 2.1.1 a) sa môže súčasne prekrývať s podporou skupiny 2.1.1 b).

#### **2.1.1.1. Pracovný pomer na kratší pracovný čas § 49 ZP**

- (1) Zamestnávateľ môže so zamestnankyňou dohodnúť v pracovnej zmluve kratší pracovný čas, ako je ustanovený týždenný pracovný čas.
- (2) Zamestnávateľ môže so zamestnankyňou dohodnúť zmenu ustanoveného týždenného pracovného času na kratší týždenný pracovný čas a zmenu kratšieho týždenného pracovného času na ustanovený týždenný pracovný čas.
- (3) Kratší pracovný čas nemusí byť rozvrhnutý na všetky pracovné dni.
- (4) Zamestnankyni v pracovnom pomere na kratší pracovný čas patrí mzda zodpovedajúca dohodnutému kratšiemu pracovnému času.
- (5) Zamestnankyňa v pracovnom pomere na kratší pracovný čas sa nesmie zvýhodniť alebo obmedziť v porovnaní s porovnateľnou zamestnankyňou.
- (6) Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom zamestnankyne a zástupcov zamestnankýň o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas.

#### **2.1.1.2. Delené pracovné miesto § 49a ZP**

- (1) Delené pracovné miesto je pracovné miesto, na ktorom si zamestnankyne v pracovnom pomere na kratší pracovný čas sami medzi sebou rozvrhnú pracovný čas a pracovnú náplň pripadajúcu na toto pracovné miesto.
- (2) Pred uzatvorením dohody o zaradení zamestnankyne v pracovnom pomere na kratší pracovný čas na delené pracovné miesto zamestnávateľ písomne oznámi zamestnankyni pracovné podmienky vzťahujúce sa na delené pracovné miesto.
- (3) Dohoda o zaradení zamestnankyne na delené pracovné miesto uzatvorená medzi zamestnávateľom a zamestnankyňou musí byť písomná, inak je neplatná. Jej súčasťou je písomné oznámenie podľa odseku 2.
- (4) Ak sa zamestnankyne, s ktorými zamestnávateľ uzatvoril dohodu o zaradení na delené pracovné miesto, nedohodnú na rozvrhnutí pracovného času alebo pracovnej náplne, určí ich zamestnávateľ.



### Príloha č. 3 Výzvy

(5) Ak nastane prekážka v práci na strane zamestnankyne na delenom pracovnom mieste, zamestnankyne, ktoré sa s ňou delia o pracovné miesto, sú povinné ju zastúpiť, ak tomu nebránia vážne dôvody na ich strane. Zamestnávateľ je povinný informovať zamestnankyne bez zbytočného odkladu, ak vznikne potreba zastupovania podľa prvej vety.

(6) Dohodu o zaradení zamestnankyne na delené pracovné miesto môže zamestnávateľ aj zamestnankyňa písomne vypovedať. Dohoda o zaradení zamestnankyne na delené pracovné miesto zaniká uplynutím jedného mesiaca odo dňa oznámenia vypovedania dohody, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnankyňou inak.

(7) Ak delené pracovné miesto zaniká, ale pracovná náplň pripadajúca na toto pracovné miesto zostáva zachovaná, zamestnankyňa má právo na zaradenie v rozsahu celého pracovného času a pracovnej náplne, ktorá pripadala na delené pracovné miesto, alebo ak sa o pracovné miesto delilo viac zamestnankýň, v rozsahu ich pomernej časti.

#### 2.1.1.3. Domácka práca a telepráca § 52 ZP

(1) Pracovný pomer zamestnankyne, ktorá vykonáva prácu pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste (ďalej len "domácka práca") alebo vykonáva prácu pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste s použitím informačných technológií (ďalej len "telepráca") v pracovnom čase, ktorý si sama rozvrhuje, sa spravuje Zákonníkom práca s týmito odchýlkami:

- a) nevzťahujú sa na ňu ustanovenia o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času, nepretržitom dennom odpočinku, nepretržitom odpočinku v týždni a o prestojoch,
- b) pri dôležitých osobných prekážkach v práci jej nepatrí od zamestnávateľa náhrada mzdy s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka,
- c) nepatrí jej mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce, ak sa zamestnankyňa so zamestnávateľom nedohodne inak.

(2) Zamestnávateľ prijme pri telepráci vhodné opatrenia, najmä

- a) zabezpečí, nainštaluje a pravidelne udržiava technické a programové vybavenie potrebné na výkon telepráce okrem prípadov, keď zamestnankyňa vykonávajúca teleprácu používa svoje vlastné vybavenie,
- b) zabezpečuje, najmä pokiaľ ide o softvér, ochranu údajov, ktoré sa spracúvajú a používajú pri telepráci,
- c) informuje zamestnankyňu o všetkých obmedzeniach používania technického vybavenia a programového vybavenia, ako aj o sankciách v prípade porušenia týchto obmedzení.



### Príloha č. 3 Výzvy

- (3) Zamestnávateľ prijme opatrenia, ktoré predchádzajú izolácii zamestnankyne vykonávajúcej domácku prácu alebo teleprácu od ostatných zamestnankýň a dávajú mu možnosť stretávať sa s ostatnými zamestnankyňami.
- (4) Pracovné podmienky zamestnankyne pri domácej práci a telepráci nesmú znevýhodňovať zamestnankyňu v porovnaní s porovnateľným zamestnankyňami na pracovisku zamestnávateľa.
- (5) Za domácku prácu alebo teleprácu sa nepovažuje práca, ktorú zamestnankyňa vykonáva príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním doma alebo na inom ako zvyčajnom mieste výkonu práce za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnankyňa vykonáva podľa pracovnej zmluvy, to umožňuje.

#### 2.1.2. Uchádzačka o zamestnanie s rodičovskými povinnosťami

Uchádzačka o zamestnanie (ďalej len „UoZ“) podľa zákona **č.5/2004** o službách zamestnanosti je občianka, ktorá môže pracovať, chce pracovať, hľadá zamestnanie a je vedená v evidencii uchádzačov o zamestnanie úradu (ďalej len „evidencia uchádzačov o zamestnanie“) a ktorá

- nie je zamestnankyňa, ak v odseku 2 písm. a) nie je ustanovené inak,
- nie je v pracovnoprávnom vzťahu na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru alebo nevykonáva zárobkovú činnosť na základe právneho vzťahu podľa osobitného predpisu <sup>Zákonník práce</sup>, ak v odseku 2 nie je ustanovené inak,
- neprevádzkuje alebo nevykonáva samostatnú zárobkovú činnosť,
- nevykonáva zárobkovú činnosť v členskom štáte Európskej únie alebo v cudzine

a ktorá má v starostlivosti dieťa v predškolskom veku alebo v školskom veku do 10 rokov.

(2) Uchádzačka o zamestnanie môže

- vykonávať zárobkovú činnosť na základe pracovnoprávneho vzťahu alebo právneho vzťahu podľa osobitného predpisu <sup>Zákonník práce</sup>, ak mzda alebo odmena za vykonávanie týchto činností nepresiahne 75 % zo sumy životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu podľa osobitného predpisu platnej k prvému dňu kalendárneho mesiaca, za ktorý sa preukazuje výška mzdy alebo odmeny, alebo
- poskytovať údaje pre štatistiku rodinných účtov, ktorú vykonáva Štatistický úrad Slovenskej republiky, na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru.



## Príloha č. 3 Výzvy

### 2.1.3. Zájemkyňa o zamestnanie s rodičovskými povinnosťami

Zájemkyňa o zamestnanie je občianka, ktorá je evidovaná ako zájemkyňa o zamestnanie na UPSVR a ktorá si hľadá iné zamestnanie a nie je uchádzačkou o zamestnanie a ktorá má v starostlivosti dieťa v predškolskom veku alebo v školskom veku do 10 rokov.

### 2.1.4. Viacnásobné znevýhodnenie

Za viacnásobne znevýhodnené považujeme najmä ženy z marginalizovaných rómskych komunít, ženy so zdravotným postihnutím, osamelé matky:

#### 2.1.4.1. Marginalizovaná skupina

Je skupina osôb, ktorá zotrúva v priestorovo segregovanej lokalite s prítomnosťou koncentrovanej a generačne reprodukovanej chudoby. Často koncentrácia osôb, ktoré trpia vysokou mierou sociálnej exklúzie a deprivácie.

#### 2.1.4.2. Zdravotné postihnutie

Zdravotné postihnutie preukazuje zamestnankyňa/občianka dokladom, ktorý vydá Sociálna poisťovňa:

- rozhodnutie resp. oznámenie Sociálnej poisťovne o invalidite alebo percentuálnej miere poklesu schopností vykonávať zárobkovú činnosť,
- alebo posudok útvaru sociálneho zabezpečenia vydaným podľa zákona č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

#### 2.1.4.3. Osamelá osoba

Osamelá osoba, je dospelá fyzická osoba, ktorá je slobodná, rozvedená, ovdovená alebo z iného vážneho dôvodu osamelá.

- osamelá osoba preukazuje osamelosť čestným vyhlásením,
- odkázanosť fyzickej osoby sa preukazuje právoplatným rozhodnutím o odkázanosti na sociálnu službu, vydaným obcou alebo vyšším územným celkom; odkázaná osoba musí žiť v spoločnej domácnosti s osamelou osobou,
- osamelá osoba predkladá rodný list dieťaťa (detí).

#### 2.1.4.4. Rodičovská dovolenka

Je podľa zákona č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku obdobie potrebné pre zabezpečenie riadnej starostlivosti o dieťa:





## Príloha č. 3 Výzvy

- rodičom dieťaťa do troch rokov veku,
- rodičom dieťaťa do šiestich rokov veku, ktoré má dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav,
- matka dieťaťa do šiestich rokov veku, ak sa po dovŕšení 3 rokov veku dieťaťa rozhodne starať o dieťa bez nároku na rodičovský príspevok, štát zaňho hradí len zdravotné poistenie,
- rovnako sa postupuje aj ak je dieťa zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov.

### 2.2. Zamestnávateľ

Zamestnávateľ je právnická alebo fyzická osoba (príspevková organizácia; rozpočtová organizácia; obec/mesto; vyšší územný celok; občianske združenie; nadácia a neinvestičný fond; nezisková organizácia poskytujúca všeobecne prospešné služby; cirkev, náboženská spoločnosť a cirkevná charita; právnická osoba založená štátom, obcou alebo vyšším územným celkom; fyzická osoba – podnikateľ; ostatné právnické osoby), ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch a má sídlo alebo sídlo svojej pobočky, v ktorej bude miesto výkonu práce podporeného pracovného miesta, na území SR okrem Bratislavského samosprávneho kraja.

### 2.3. Národný projekt

Národný projekt je individuálny projekt investičného alebo neinvestičného charakteru s predmetom projektu vopred vymedzeným riadiacim orgánom, ktorý realizuje riadiacim orgánom vopred určený subjekt vzhľadom na jeho jedinečné postavenie a funkcie (v prípade NP RaP je týmto subjektom IA MPSVR SR).

### 2.4. Nenávratný finančný príspevok

Nenávratný finančný príspevok je suma finančných prostriedkov, poskytnutá IA MPSVR SR na základe schváleného projektu podľa podmienok Zmluvy o poskytnutí nenávratného finančného príspevku č. Z2712033001901 z verejných prostriedkov v súlade so zákonom o rozpočtových pravidlách verejnej správy.

### 2.5. Refundácia

Refundácia je suma skutočne vynaložených a zdokladovaných výdavkov zamestnávateľa, ktoré sú refundované zamestnávateľovi v mesačnej periodicite. Jeho výška závisí od počtu a štruktúry podporených pracovných miest.



## Príloha č. 3 Výzvy

### 2.6. Zmluva o poskytnutí nenávratného finančného príspevku zamestnávateľovi

Zmluva o poskytnutí nenávratného finančného príspevku zamestnávateľovi (ďalej len „Zmluva“) je zmluva, uzatvorená medzi IA MPSVR SR a zapojeným subjektom, ktorá upravuje podmienky, práva a povinnosti pri vzájomnej spolupráci.

### 2.7. Schémy pomoci de minimis na podporu sociálnej inklúzie, zamestnanosti a vzdelávania zamestnancov (schéma DM č. 1/2015)

Projekt NP RaP sa bude realizovať v rámci Schémy pomoci de minimis na podporu sociálnej inklúzie, zamestnanosti a vzdelávania zamestnancov (schéma DM č. 1/2015) v platnom znení. IA MPSVR SR je poskytovateľom pomoci a zamestnávateľ zapojený do NP RaP je prijímateľom tejto pomoci formou nenávratného finančného príspevku zo zdrojov Európskej únie spolufinancovaných zo zdrojov štátneho rozpočtu Slovenskej republiky. Je Schéma, ktorou je zamestnávateľ v NP RaP je povinný riadiť sa.

#### 2.7.1. Preukazovanie pomoci de minimis

Príjemcovia minimálnej pomoci (zamestnávatelia) sú podľa § 22 zákona č. 231/1999 Z. z. o štátnej pomoci v znení neskorších predpisov povinní štvrtročne oznamovať Ministerstvu financií SR do 30 dní po uplynutí kalendárneho štvrtroka, v ktorom minimálnu pomoc prijali (na formulári uverejnenom na webovom sídle MF SR: <http://www.statnapomoc.sk/?p=1717>)

### 2.8. Celková cena práce

Celková cena práce (ďalej len „CCP“) je súčet mzdy zamestnankyne za príslušné obdobie a preddavku na poistné na povinné verejné zdravotné poistenie, poistné na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie platených zamestnávateľom.



## Príloha č. 3 Výzvy

### 3. NENÁVRATNÝ FINANČNÝ PRÍSPEVOK NA ČASŤ CCP ZAMESTNANKYNE NA FLEXI MIESTE

Nenávratný finančný príspevok môže byť poskytnutý zamestnávateľovi, ktorí splní nasledovné podmienky a preukáže, že:

1. je oprávneným príjemcom podľa Schémy pomoci de minimis na podporu sociálnej inklúzie, zamestnanosti a vzdelávania zamestnancov č. Schéma DM - 1/2015 v platnom znení, ak sa naňho vzťahuje táto Schéma<sup>3</sup>;
2. nezískal na financovanie časti CCP tých istých zamestnankyň podporu z viacerých verejných zdrojov;
3. získal oprávnenie vykonávať činnosť pred 1.1.2015;
4. obrat zamestnávateľa za rok 2014 je vyšší ako 0 €;
5. od vyhlásenia Výzvy na zapojenie sa zamestnávateľa do NP RaP až do ukončenia platnosti Zmluvy neznížil počet pracovných miest na pozícii, na ktorú prijme zamestnankyňu, na ktorej časť CCP žiada nenávratný finančný príspevok, výnimku tvoria zamestnanci, s ktorými ukončil pracovný pomer uzatvorený na zastupovanie počas materskej a rodičovskej dovolenky tejto zamestnankyne;
6. nemal pred vyhlásením tejto Výzvy uzatvorený pracovný pomer so zamestnankyňou, na ktorej časť CCP žiada nenávratný finančný príspevok. Výnimku tvoria zamestnankyne:
  - a) s ktorými mal zamestnávateľ uzatvorené dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti), alebo
  - b) ktoré sa vrátili do práce počas rodičovskej dovolenky, alebo
  - c) ktorým skončil pracovný pomer uzatvorený na zastupovanie počas materskej a rodičovskej dovolenky zamestnankyne podľa bodu b).
7. v období od vyhlásenia Výzvy na zapojenie sa zamestnávateľov do NP RaP - Poskytnutie príspevku na flexibilné formy práce, neukončil<sup>4</sup> pracovný pomer so žiadnym

<sup>3</sup> Schéma DM – 1/2015 sa uplatňuje nielen na subjekty, ktorými sú osoby alebo právnické osoby oprávnené na podnikanie alebo združenie podnikateľov podľa právnych predpisov SR, registrované na území SR; ale aj na subjekty, ktoré sú v rámci svojej činnosti zapojené do hospodárskej činnosti, tzn. že ich možno považovať za podniky v zmysle čl. 107 ods. 1 Zmluvy o fungovaní Európskej únie. Podľa čl. 107 ods. 1 Zmluvy je podnikom každý subjekt vykonávajúci hospodársku činnosť bez ohľadu na svoje právne postavenie, spôsob financovania a bez ohľadu na to, či dosahuje zisk, napr. aj neziskové organizácie, neziskové organizácie poskytujúce verejnoprospešné služby, občianske združenia, združenia občanov, nadácie, ktoré vykonávajú hospodársku (ekonomickú) činnosť, alebo realizujú aktivity, ktorých výstupom je hospodárska (ekonomická) činnosť.

Subjekty, ktoré nenapĺňajú tieto podmienky nespádajú pod schému a uplatňovanie podmienok (povinností) vyplývajúcich z tejto schémy sa na ne nevzťahuje.

<sup>4</sup> bod 7 sa netýka zamestnávateľov, ktorí zamestnávajú viac ako 250 zamestnancov



### Príloha č. 3 Výzvy

- zamestnancom z dôvodu organizačných zmien podľa Zákonníka práce § 63 ods.1 písm. a) a b).
8. dohodnutá mzda na podporenom pracovnom mieste využívajúcom flexibilnú formu práce nie je diskriminačná voči iným zamestnancom na obdobnej pracovnej pozícii u zamestnávateľa a je v súlade s politikou odmeňovania zamestnávateľa na obdobnej pozícii,
  9. pri posudzovaní územnej oprávnenosti v rámci NP RaP je dôležitý vzťah cieľovej skupiny k oprávnenému územiu. Osoby cieľovej skupiny (zamestnanci) musia mať počas účasti v NP RaP miesto výkonu práce definované pracovno-právnym vzťahom výlučne v rámci cieľa Konvergencia. Pri posudzovaní územnej oprávnenosti je dôležité, aby miesto prevádzky zamestnávateľa bolo v rámci cieľa Konvergencia t.j. mimo Bratislavského samosprávneho kraja. Ak zamestnávateľ nemá prevádzku, všetky podmienky stanovené touto výzvou sa vzťahujú na jeho sídlo.

**Maximálny počet podporených pracovných miest na flexibilné formy práce u jedného zamestnávateľa s menej ako 250 zamestnancami nebude prevyšovať v súčte 10 pracovných úväzkov na ustanovený týždenný pracovný čas.**

**Maximálny počet podporených pracovných miest na flexibilné formy práce u jedného zamestnávateľa s 250 a viac zamestnancami nebude prevyšovať v súčte 10% pracovných úväzkov z celkového počtu zamestnancov, na ustanovený týždenný pracovný čas.**

Nenávratný finančný príspevok je možné poskytnúť na úhradu zmluvne dojednanej časti CCP zamestnankyne zamestnanej v pracovnom pomere na neurčitý čas, uzatvorenom podľa §§49, 49a) alebo 52 Zákonníka práce, t.j. na kratší pracovný čas, delené pracovné miesto alebo domácku prácu/teleprácu (ďalej len „flexi miesto“), ktorá je zároveň osobou s rodičovskými povinnosťami na rodičovskej dovolenke, alebo matkou s rodičovskými povinnosťami s dieťaťom/deťmi pred nástupom do školy (cca. do veku 6 rokov), alebo matkou s rodičovskými povinnosťami s dieťaťom/deťmi vo veku od nástupu do školy do ukončenia 1. stupňa povinnej školskej dochádzky resp. do 10 rokov veku dieťaťa/detí.

Nenávratný finančný príspevok je možné poskytnúť až po nadobudnutí platnosti a účinnosti zmluvy, t.j. nenávratný finančný príspevok na časť CCP zamestnankyne je oprávneným výdavkom (bude refundovaný) odo dňa nadobudnutia účinnosti Zmluvy.

Nie je prípustné prekryvanie sa výdavkov, teda financovanie tých istých aktivít (podpora časti CCP tej istej zamestnankyne v rovnakom čase) u toho istého zapojeného subjektu z viacerých verejných zdrojov vrátane financovania inou schémou štátnej pomoci alebo schémou pomoci de minimis.



### Príloha č. 3 Výzvy

Odporúčame zamestnávateľovi, aby Žiadosť o poskytnutie nenávratného finančného príspevku v rámci národného projektu Rodina a práca – úhrada časti CCP zamestnankyne vo flexibilnej forme práce (ďalej len „Žiadosť“) podal v dostatočnom časovom predstihu pred uzatvorením pracovnej zmluvy so zamestnankyňou tak, aby dátum nástupu bol po dni nadobudnutia účinnosti Zmluvy.

Nenávratný finančný príspevok na časť CCP zamestnankyne môže byť poskytnutý na:

1. vytvorené<sup>5</sup>, alebo už existujúce neobsadené pracovné miesto<sup>6</sup>, ktoré bolo obsadené pre potreby realizácie NP RaP, vo flexibilnej forme práce podľa §§49, 49a) alebo 52 Zákonníka práce, na dobu neurčitú,  
alebo
2. miesto obsadené zamestnankyňou, ktorá nastupuje do práce počas rodičovskej dovolenky<sup>7</sup> a zamestnávateľ zmení dodatkom k pracovnej zmluve jej pracovný pomer podľa §§49, 49a) alebo 52 Zákonníka práce, na neurčitý čas,  
alebo
3. miesto obsadené zamestnankyňou, zamestnanou na dohodu o vykonaní práce alebo dohodou o pracovnej činnosti a zamestnávateľ ukončí s touto zamestnankyňou dohodu a uzatvorí s touto zamestnankyňou pracovný pomer podľa §§49, 49a) alebo 52 Zákonníka práce, na dobu neurčitú.

**Výška nenávratného finančného príspevku** poskytnutého na vytvorené pracovné miesto využívajúce flexibilnú formu práce, za podmienok uvedených v tejto Výzve, je vypočítaná ako stanovené percento z celkovej ceny práce osôb s rodičovskými povinnosťami podľa cieľových skupín uvedených v tabuľke č.1.

Tabuľka č. 1

cieľová skupina	výška príspevku
1. osoby (muž alebo žena) s rodičovskými povinnosťami na rodičovskej dovolenke	90% z celkovej ceny práce zamestnankyne, <u>maximálne</u> vo výške 90% CCP vypočítanej z priemernej hrubej mesačnej mzdy v hospodárstve SR <sup>8</sup> = max. 1 127,97 €
2. matky s rodičovskými povinnosťami s dieťaťom/deťmi pred nástupom do školy	

<sup>5</sup> Vzhľadom na hlavné ciele projektu - formu, charakter pomoci ako aj výsledkové ukazovatele sa nejedná o pomoc účelovo viazanú a podmienenú tvorbou novovytvorených pracovných miest a preto pri realizácii NP RaP nebude IA MPSVR SR uplatňovať podmienky zadané v usmernení k postupu a overovaniu novovytvorených pracovných miest u zamestnávateľa.

<sup>6</sup> Pracovné miesto, ktoré nevzniklo v súvislosti s realizáciou projektu ale ešte pred vyhlásením tejto Výzvy.

<sup>7</sup> Podmienkou je, aby zamestnankyňa nastúpila na rodičovskú dovolenku pred vyhlásením tejto Výzvy

<sup>8</sup> Priemerná hrubá mesačná mzda podľa Informačného systému o priemerných zárobkoch v 1. Q. 2014 = 927,00 € (MPSVR SR, 2014), celková cena práce s povinnými odvodmi zamestnávateľa vo výške 35,2 % = 1 253,30 €.



### Príloha č. 3 Výzvy

(cca. do veku 6 rokov)	
3. matky s rodičovskými povinnosťami s dieťaťom/deťmi vo veku od nástupu do školy do ukončenia 1. stupňa povinnej školskej dochádzky resp. do 10 rokov veku dieťaťa/detí	50% z celkovej ceny práce zamestnankyne, <u>najviac</u> vo výške 50% CCP vypočítanej z priemernej hrubej mesačnej mzdy v hospodárstve SR = max. 626,65 €

**A zároveň** výška nenávratného finančného príspevku je poskytovaná **maximálne vo výške:**

- pre cieľovú skupinu 1. a 2.** - 90% CCP vypočítanej z mediánu hrubej mzdy v SR z Karty zamestnania danej pracovnej pozície uverejnenej na [www.istp.sk](http://www.istp.sk), na ktorú je zamestnankyňa zaradená,
- pre cieľovú skupinu 3.** - 50% CCP vypočítanej z mediánu hrubej mzdy v SR z Karty zamestnania danej pracovnej pozície uverejnenej na [www.istp.sk](http://www.istp.sk), na ktorú je zamestnankyňa zaradená.

V prípade, ak [www.istp.sk](http://www.istp.sk) neobsahuje rovnaký názov pracovnej pozície, zamestnávateľ určí/vyberie takú typovú pozíciu, ktorej opis činností najviac vystihuje skutočný opis pracovnej pozície (priradí hlavnú činnosť zamestnankyne k niektorej podobnej pozícii v Karte zamestnaní na [www.istp.sk](http://www.istp.sk). Dohodnutá mzda nesmie byť diskriminačná voči iným zamestnankyniam na obdobnej pracovnej pozícii u zamestnávateľa a musí byť v súlade s politikou odmeňovania zamestnávateľa na obdobnej pozícii.

Zároveň pracovná zmluva (resp. jej príloha) musí obsahovať pracovnú náplň, kde prevažujúca činnosť je porovnateľná s opisom, uvedeným v Karte zamestnania na [www.istp.sk](http://www.istp.sk).

Súčasťou Žiadosti je vytlačená Karta zamestnania – pracovnej pozície zamestnankyne, na ktorej časť CCP zamestnávateľ žiada nenávratný finančný príspevok. Deklaruje maximálnu výšku dohodnutej mzdy, podľa ktorej je vypočítaná výška žiadaného nenávratného finančného príspevku na časť CCP konkrétnej zamestnankyne.

**V prípade pracovného pomeru na kratší pracovný čas sa maximálna výška nenávratného finančného príspevku aplikuje alikvotne voči ustanovenému týždennému pracovnému času.**

Zamestnávateľ je povinný pre účely kontroly preukázať plnenie zadaných úloh zamestnankyňami a to schválenou formou v schválenom rozsahu.

V priebehu realizácie NP RaP je možné na základe písomne podanej žiadosti o navýšenie počtu úväzkov zo strany zapojeného subjektu požiadať o zmenu počtu pracovných úväzkov/miest, ak ide o zamestnankyne s viacnásobným znevýhodnením, najmä zamestnankyne z marginalizovaných rómskych komunít, so zdravotným postihnutím, osamelé matky. Odôvodnenie musí byť prílohou tejto žiadosti. IA MPSVR SR takúto odôvodnenú žiadosť posúdi a v prípade súhlasného stanoviska pripraví a zašle na podpis Dodatok k Zmluve. Až na základe



### Príloha č. 3 Výzvy

platného a účinného Dodatku k Zmluve je možné poskytovať nenávratný finančný príspevok na zmenený počet pracovných úväzkov/miest.

Zamestnávateľ môže počas trvania zmluvného vzťahu s IA MPSVR SR požiadať o nenávratný finančný príspevok na časť CCP ďalšej zamestnankyne/zamestnankýň formou Žiadosti o dodatok k Zmluve o poskytnutí nenávratného finančného príspevku v rámci národného projektu Rodina a práca – úhrada časti CCP zamestnankyne vo flexibilnej forme práce (príloha č.6 Výzvy). Táto žiadosť bude posúdená a v prípade kladného stanoviska IA bude zamestnávateľovi zaslaný Dodatok k zmluve o poskytnutí nenávratného finančného príspevku zamestnávateľovi. Po nadobudnutí účinnosti tohto dodatku môže zamestnávateľ s týmito zamestnankyňami uzatvoriť pracovné zmluvy alebo dodatky k pracovným zmluvám.

O zamietavom stanovisku IA k Žiadosti o dodatok k Zmluve o poskytnutí nenávratného finančného príspevku v rámci národného projektu Rodina a práca – úhrada časti CCP zamestnankyne vo flexibilnej forme práce IA zamestnávateľ a bude informovať do 10 dní od doručenia tejto žiadosti.

V prípade, ak zamestnankyňa skončí pracovný pomer so zamestnávateľom, deň skončenia pracovného pomeru je dňom ukončenia oprávneného obdobia vyplácania finančného príspevku na časť CCP tejto zamestnankyne. Mzda za prácu, vykonanú za obdobie pred dňom ukončenia pracovného pomeru, je oprávneným výdavkom.

V prípade, ak ukončí pracovný pomer so zamestnankyňou zamestnávateľ, s výnimkou ukončenia pracovného pomeru podľa §63 ods.1 písm. e) Zákonníka práce, zamestnávateľ je v zmysle Zmluvy povinný vrátiť na účet IA MPSVR SR všetky finančné prostriedky, ktoré mu boli IA MPSVR SR vyplatené na danú zamestnankyňu, s ktorou skončil pracovný pomer.

#### Vzor výpočtu výšky príspevku na časť CCP pri flexibilnej forme práce:

##### 1. pri plnom pracovnom úväzku ( 40 hod. týždenne)

##### Príklad:

Názov pracovnej pozície: Odpočtár meracích prístrojov

Pracovná zmluva uzatvorená podľa § 52 - domácka práca, plný pracovný úväzok

Zamestnankyňa má **4-ročné dieťa** = príspevok vo výške 90% max.CCP

Rozsah týždenného pracovného času zamestnávateľa: 40 hod.

Rozsah týždenného pracovného času zamestnankyne: 40 hod.

Hrubá mzda zamestnankyne: **800,00 €**

Hrubá mzda podľa ISTP (medián v SR) [www.istp.sk](http://www.istp.sk): 703,00 €

Povinné odvody do zdravotnej a sociálnej poisťovne zamestnankyne = 35,2% z hrubej mzdy

##### Výpočet:



### Príloha č. 3 Výzvy

dohodnutá CCP zamestnankyne:	800,00 € + odvody 35,2% (281,60 €) = 1 081,60 €
<b>max.CCP podľa ISTP medián v SR:</b>	<b>703,00 € + odvody 35,2% (247,46 €) = 950,46 €</b>
<u>max.CCP podľa priem.mzdy v hosp.SR:</u>	<u>927,00 € + odvody 35,2% (326,30 €) = 1 253,30 €</u>
<b>Mesačná výška príspevku (90%):</b>	<b>632,70 € + odvody 35,2% (222,71 €) = 855,41 €</b>

Výška príspevku je 90 % z max.CCP podľa ISTP medián v SR z dôvodu, že dohodnutá CCP zamestnankyne je vyššia ako max.CCP podľa ISTP. V danom prípade bude požadovaná výška mesačného nenávratného finančného príspevku maximálne vo výške 855,41 € mesačne.

#### 2. pri plnom pracovnom úväzku (40 hod. týždenne)

##### Príklad:

Názov pracovnej pozície: Odpočítár meracích prístrojov

Pracovná zmluva uzatvorená podľa § 52 - domácka práca, plný pracovný úväzok

Zamestnankyňa má **4-ročné dieťa** = príspevok vo výške 90% max.CCP

Rozsah týždenného pracovného času zamestnávateľa: 40 hod.

Rozsah týždenného pracovného času zamestnankyne: 40 hod.

Hrubá mzda zamestnankyne: **600,00 €**

Hrubá mzda podľa ISTP (medián v SR) [www.istp.sk](http://www.istp.sk): 703,00 €

Povinné odvody do zdravotnej a sociálnej poisťovne zamestnankyne = 35,2% z hrubej mzdy

##### Výpočet:

<b>dohodnutá CCP zamestnankyne:</b>	<b>600,00 € + odvody 35,2% (211,20€) = 811,20 €</b>
max.CCP podľa ISTP medián v SR:	703,00 € + odvody 35,2% (247,46 €) = 950,46 €
<u>max.CCP podľa priem.mzdy v hosp.SR:</u>	<u>927,00 € + odvody 35,2% (326,30 €) = 1 253,30 €</u>
<b>Mesačná výška príspevku (90%):</b>	<b>540,00 € + odvody 35,2% (190,08 €) = 730,08 €</b>

Výška príspevku je 90 % z dohodnutej CCP zamestnankyne z dôvodu, že dohodnutá CCP zamestnankyne je nižšia ako max.CCP podľa ISTP aj ako max.CCP podľa priemernej mzdy v hospodárstve SR. V danom prípade bude požadovaná výška mesačného nenávratného finančného príspevku maximálne vo výške 715,90 € mesačne.

#### 3. pri skrátenom pracovnom pomere (20 hod. týždenne)

##### Príklad:

Názov pracovnej pozície: Obchodný manažér

Pracovná zmluva uzatvorená podľa § 52 - domácka práca, polovičný pracovný úväzok

Zamestnankyňa má **9-ročné dieťa** = príspevok vo výške 50% max.CCP

Rozsah týždenného pracovného času zamestnávateľa: 40,0 hod.

Rozsah týždenného pracovného času zamestnankyne: 20,0 hod. (1/2 úväzok)





### Príloha č. 3 Výzvy

Hrubá mzda zamestnankyne: **500,00 €** (1/2 úväzok)

Hrubá mzda podľa ISTP (medián v SR) [www.istp.sk](http://www.istp.sk): 2 365,00 € (plný pracovný úväzok)

Povinné odvody do zdravotnej a sociálnej poisťovne zamestnankyne = 35,2% z hrubej mzdy

Výpočet prepočítaný na polovičný pracovný úväzok:

dohodnutá CCP zamestnankyne: 500,00 € + odvody 35,2% (176,00 €) = 676,00 €

max.CCP podľa ISTP medián v SR: 1 182,50 € + odvody 35,2% (41624 €) = 1 598,74 €

**max.CCP podľa priem.mzdy v hosp.SR: 463,50 € + odvody 35,2% (163,15 €) = 626,65 €**

**Mesačná výška príspevku (50%): 231,75 € + odvody 35,2% (81,58 €) = 313,33 €**

Výška príspevku aplikovaného alikvotne na polovičný pracovný úväzok je 50 % z max.CCP podľa priemernej mzdy v hospodárstve SR z dôvodu, že dohodnutá CCP zamestnankyne aj max.CCP podľa ISTP sú vyššie ako priemerná mzda v hospodárstve SR. V danom prípade bude požadovaná výška mesačného nenávratného finančného príspevku maximálne vo výške 313,33 € mesačne.

Zamestnávateľ je povinný obsadiť alebo upraviť v Zmluve dohodnuté pracovné miesta do 30 kalendárnych dní odo dňa nadobudnutia účinnosti Zmluvy. Zamestnávateľ je povinný doručiť IA MPSVR SR, do 10 kalendárnych dní odo dňa vzniku pracovného pomeru nasledovné doklady:

- podpísaný originál alebo overenú kópiu pracovnej zmluvy zamestnankyne vrátane príloh podpísanú štatutárnym orgánom/splnomocneným zástupcom zamestnávateľa (platový dekrét, resp. iný podobný doklad, ak mzda alebo plat nie je súčasťou pracovnej zmluvy), alebo
- podpísaný originál alebo overenú kópiu dodatku k pracovnej zmluve zamestnankyne, ak je ním vykonaná zmena pracovného pomeru na flexibilnú formu pracovného pomeru vrátane príloh, podpísaný štatutárnym orgánom/splnomocneným zástupcom zamestnávateľa (platový dekrét, resp. iný doklad, ak mzda alebo plat nie je súčasťou dodatku pracovnej zmluvy),
- **súčasťou pracovnej zmluvy musí byť číslo účtu zamestnankyne, na ktorý jej zamestnávateľ poukazuje mzdu**
- kópiu prihlášok na zdravotné poistenie, sociálne a starobné dôchodkové poistenie zamestnankyne,
- originál písomného súhlasu zamestnankyne so spracovávaním osobných údajov.

IA MPSVR SR poskytuje zamestnávateľom do NP RaP refundáciu zmluvne dohodnutej výšky finančných prostriedkov a to najneskôr do uplynutia nasledujúceho kalendárneho mesiaca odo dňa doručenia kompletnej Žiadosti o refundáciu nákladov na úhradu časti CCP zamestnankyne vo flexibilnej forme práce.

IA MPSVR SR nie je oprávnená uhradiť finančné prostriedky v prípade, že neboli dodržané všetky ustanovenia dojednané v Zmluve.



### Príloha č. 3 Výzvy

Požadovanú dokumentáciu predkladá zamestnávateľ najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca po ukončení mesiaca, za ktorý si uplatňuje refundáciu. Pre posudzovanie dodržania tejto lehoty je rozhodujúci dátum podania zásielky na poštovú prepravu/prepravu kuriérskou službou, resp. dátum osobného doručenia do podateľne IA MPSVR SR.

Základnými predpokladmi pre refundáciu nenávratných finančných prostriedkov zamestnávateľovi je:

- dodržanie podmienok Zmluvy,
- predloženie originálu Žiadosti o refundáciu nákladov na úhradu časti CCP zamestnankyne vo flexibilnej forme práce,
- predloženie kópie podpísanej štatutárnym orgánom/splnomocneným zástupcom zamestnávateľa:
  - výplatných pásov každej zapojenej zamestnankyne,
  - dokladu o úhrade mzdy každej zapojenej zamestnankyne
  - mesačného výkazu preddavkov na poistné na verejné zdravotné poistenie s identifikáciou odvodov každej zapojenej zamestnankyne,
  - mesačného výkazu preddavku vrátane poistného a príspevkov do Sociálnej poisťovne s identifikáciou odvodov každej zapojenej zamestnankyne,
  - výpisy z účtu zamestnávateľa, resp. potvrdenie banky o uskutočnení platby odvodov z miezd do zdravotných poisťovní, Sociálnej poisťovne a úhradu preddavku dane zo závislej činnosti daňového úradu. **Relevantným dokladom je aj vytlačený výpis daného pohybu na účte z internet bankingu podpísaný štatutárnym orgánom prijímateľa**
  - účtovný/daňový doklad o zaúčtovaní finančných prostriedkov z NP RaP so zrejmosťou identifikáciou vynaloženého výdavku<sup>9</sup>.

Zamestnávateľovi bude poskytnutý nenávratný finančný príspevok len na skutočne vyplatenú časť CCP zamestnankyne v súlade so Zmluvou.

## 4. PUBLICITA

<sup>9</sup> Výdavok je skutočne a preukázateľne vynaložený, t.j. je doložený príslušnými faktúrami prípadne účtovnými dokladmi rovnakej dôkaznej hodnoty, dokladom o úhrade v súlade so zákonom č. 431/2002 Z. z. o účtovníctve v znení neskorších predpisov a ďalšou povinnou podpornou dokumentáciou. Je zaznamenaný v účtovníctve Prijemcu v súlade so zákonom č. 431/2002 Z. z. o účtovníctve v znení neskorších predpisov. Prijemca je povinný v rámci účtovníctva zabezpečiť vedenie oddeleného účtovníctva pre projekt (prostredníctvom osobitných analytických účtov alebo vhodných účtovných kódov tak, aby umožnili poskytovanie výstupov z účtovníctva a spracovanie údajov projektu). V prípade jednoduchého účtovníctva je potrebné evidovať výdavky na zvláštnom stredisku, vytvorené špeciálne pre účely projektu, príp. so samostatným číslovaním.



### Príloha č. 3 Výzvy

IA MPSVR SR ako prijímateľ nenávratného finančného príspevku v rámci NP RaP je povinný dodržiavať pravidlá informovania a publicity v súlade s Manuálom pre informovanie a publicitu pre prijímateľov v rámci ESF (2007-2013) uverejnený na

<http://www.esf.gov.sk/new/index.php?SMC=1&id=50>.

Zamestnávateľovi do NP RaP nevznikajú v oblasti publicity žiadne finančné výdavky. Plagáty a logá súvisiace s propagovaním NP RaP zabezpečuje IA MPSVR SR a poskytne ich každému zapojenému zamestnávateľovi.

V súlade so zmluvou, je zamestnávateľ povinný, pri poskytovaní súčinnosti zo strany IA MPSVR SR, uplatňovať pravidlá informovania a publicity v rámci NP RaP, a to najmä:

- umiestnením plagátu o implementácii NP RaP na dobre viditeľnom mieste, ktoré je prístupné širokej verejnosti počas realizácie projektu v rámci NP RaP,
- umiestnením loga ESF s odkazom na Európsku úniu v priestoroch budovy, počas trvania realizácie projektu u poskytovateľa v rámci NP RaP,
- dodržiavaním pokynov zamestnancov IA MPSVR SR, súvisiacich so zabezpečením pravidiel publicity NP RaP.

## 5. MONITORING A HODNOTENIE

### *Monitorovanie*

IA MPSVR SR zabezpečuje monitorovanie projektu prostredníctvom analýzy údajov, získaných od zamestnávateľov zapojených do NP RaP.

IA MPSVR SR bude v rámci implementácie NP RaP zbierať a vyhodnocovať údaje o počte zapojených zamestnávateľoch v danej štruktúre údajov uvedených v Zmluve. Zamestnávatelia, zapojení do NP RaP, sú povinní poskytovať IA MPSVR SR informácie o zamestnankyniach podľa požiadaviek IA MPSVR SR. IA MPSVR SR zabezpečí metodické vedenie pre zber údajov.

### *Hodnotenie*

Cieľom hodnotenia projektu je zosumarizovať výstupy v rámci implementácie projektu. Súčasťou hodnotenia NP RaP je aj kontrola realizácie projektu u zapojených zamestnávateľov prostredníctvom kontrolórov IA MPSVR SR. Výstupom hodnotenia bude správa kontrolóra.

## 6. PRÍLOHY



### Príloha č. 3 Výzvy

- Príloha č. 1** Žiadosti o refundáciu nákladov na úhradu časti CCP zamestnankyne vo flexibilnej forme práce
- Príloha č. 2** Súhlas so spracovaním osobných údajov
- Príloha č. 3** Povinné označenie sídla/prevádzky zapojeného zamestnávateľa do NP RaP

---

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu v rámci Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia.

[www.esf.gov.sk](http://www.esf.gov.sk)